

Topias Kallio

Vuokratyönteko ja vuokratyön käyttö rakennusalalla

Opinnäytetyö

Kevät 2019

SeAMK Tekniikka

Rakennustekniikan tutkinto-ohjelma

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Tekniikan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Rakennustekniikka

Suuntautumisvaihtoehto: Talonrakennustekniikka

Tekijä: Topias Kallio

Työn nimi: Vuokratyönteko ja vuokratyön käyttö rakennusalalla

Ohjaaja: Marita Viljanmaa

Vuosi: 2019 Sivumäärä: 32 Liitteiden lukumäärä: -

Opinnäytetyössä selvitettiin, millaista on vuokratyönteko sekä vuokratyön käyttö rakennusalalla. Opinnäytetyö tehtiin pääosin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena henkilöhaastatteluiden pohjalta, jota tuettiin verkkoartikkelien sekä kvantitatiivisten tutkimustulosten avulla.

Opinnäytetyössä keskityttiin vuokratyön kehittymiseen, yleistymiseen, asenteisiin sekä ennakkoluuloihin. Lisäksi tutkittiin vuokratyöntekijän ja rakennusliikkeen oman rakennustyöntekijän eroavaisuuksia. Aiheesta tehtiin myös SWOT-analyysi.

Kvalitatiivinen tutkimus suoritettiin henkilöhaastatteluina, ja haastateltavat profiilit olivat käyttäjäyrityksen työnjohtajia, henkilöstöpalvelualan yrityksen toimihenkilöitä sekä vuokratyöntekijä rakennusalalla.

Kaikki haastattelut opinnäytetyötutkimukseen järjestettiin yksilöhaastatteluina, joten haastateltavien vastaukset eivät riipu millään tavalla toisen haastateltavan vastauksista.

Avainsanat: vuokratyö, rakennusala, henkilöstö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Technology

Degree programme: Construction Engineering

Specialisation: Building Technology

Author/s: Topias Kallio

Title of thesis: Temporary employment and utilization of temporary work in construction industry

Supervisor(s): Marita Viljanmaa

Year: 2019 Number of pages: 32 Number of appendices: -

In this thesis, there figure out what it is temporary employment, or utilization of temporary work in construction industry. Research is qualitative, and it was supplemented quantitatively of some parts.

Main part was to figure out how temporary employment has been advanced, generalized, how is the attitudes here and are there any prejudices. In addition, it was investigated is there any differences to do temporary work in construction site, versus doing job directly to construction company. Moreover, was done SWOT-analysis.

Person profiles, which interviewed, was construction company managers, construction workers and clerical workers of temping agency.

Every personal interview was conducted in individual interviews, so that the replies of others do not depend on the response of others.

Keywords: temporary work, construction industry, personnel

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	5
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
1 JOHDANTO.....	7
1.1 Toimeksiantaja.....	8
1.2 Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet.....	8
1.3 Käytetty tutkimusmenetelmä.....	9
2 VUOKRATYÖN KEHITTYMINEN RAKENNUSALALLA.....	10
2.1 Yleistyminen.....	10
2.2 Myytit ja ennakkoluulot.....	12
2.2.1 Myytit ja ennakkoluulot käyttäjäryitysten puolelta.....	13
2.2.2 Myytit ja ennakkoluulot työntekijä/työnhakija puolelta.....	13
2.3 Työturvallisuus.....	14
2.4 Asenteet.....	18
2.4.1 Vuokratyöntekijöiden asenne työntekoon verrattuna rakennusliikkeen omiin rakennustyöntekijöihin.....	18
2.4.2 Rakennusliikkeen työnjohtajien asenne vuokratyöntekijöihin verrattuna rakennusliikkeen omiin työntekijöihin.....	19
3 SWOT-ANALYYSI.....	21
3.1 Vahvuudet.....	21
3.2 Heikkoudet.....	22
3.3 Mahdollisuudet.....	24
3.4 Uhat.....	24
3.5 SWOT-analyysin yhteenveto.....	25
4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISAJATUKSET.....	29
LÄHTEET.....	31

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Vuokratyöntekijän, -välittäjän sekä -käyttäjän välinen sopimus.....	7
Kuvio 2. Työntekijämäärän kasvu Barona Rakennus Oy:llä.	11
Kuvio 3. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuudet rakentamisen päätoimialalla.....	15
Kuvio 4. Rakentamisen ammattiluokkien työpaikkatapaturmat työvoiman vuokrauksen toimialalla ikäluokan mukaan vuonna 2016.	16
Taulukko 1. Rakennusalan avoimet työpaikat 9.1.2019.....	10
Taulukko 2. Keskimääräinen kuukausittainen työntekijämäärä Barona Rakennus Oy:llä.....	11
Taulukko 3. SWOT-analyysi käyttäjäyrityksen puolelta.....	26
Taulukko 4. SWOT-analyysi vuokratyöntekijän puolelta	27
Taulukko 5. SWOT-analyysi henkilöstöpalveluyrityksen puolelta.....	28

Käytetyt termit ja lyhenteet

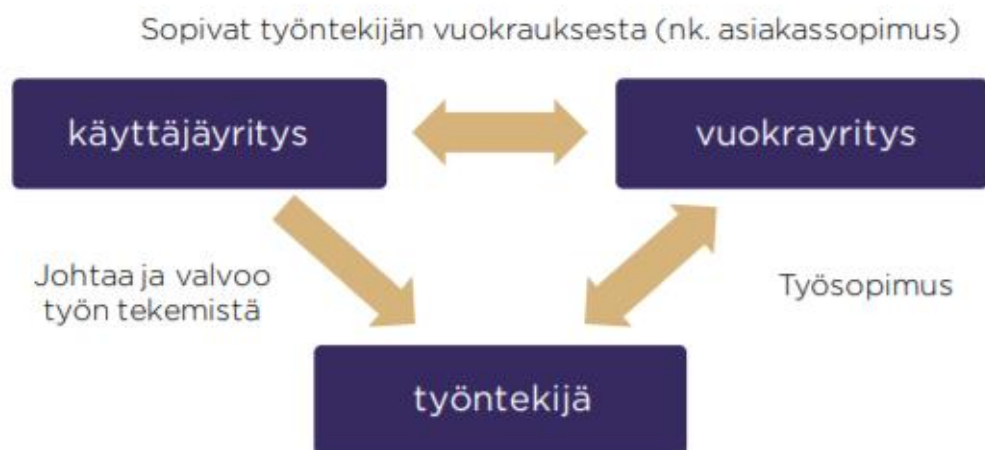
Käyttäjäyritys	Yritys, urakoitsija tai muu yhtiö, joka vuokraa työntekijöitä henkilöstöpalvelualan yritykseltä. He eivät itse huolehdi työntekijöiden työsuhteista, ainoastaan valvovat ja johtavat vuokratyöntekijöitä työmaalla.
Henkilöstöpalvelu- yritys	Vuokraa käyttäjäyrityksille työntekijöitä ja huolehtii heidän työsuhteensa kokonaisuudessaan. Tähän kuuluu esimerkiksi työsopimusten tekeminen, palkkojen maksaminen, työterveyshuollon järjestäminen ja vakuutusten huolehtiminen.
Vuokrayritys	Sama kuin henkilöstöpalveluyritys.
SWOT	Vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities), uhat (threats)

1 JOHDANTO

Vuokratyöllä tarkoitetaan sitä, että yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, mutta ei halua palkata heitä oman yrityksensä työntekijöiksi, vuokraa työntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä. Tällöin työntekijöitä vuokraava yritys ei ole työntekijöiden työnantaja, vaan niin sanottu käyttäjäyritys, ja henkilöstöpalveluyritys vastaa ja huolehtii työntekijöiden työsuhteesta, kuten maksaa heidän palkkansa, huolehtii työterveyshuollon, vakuutukset ja muut työnantajan velvollisuudet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6.)

Työn johtaminen on käyttäjäyrityksen vastuulla. Työmaan toimintatapoihin, työtehtävään, työaikoihin sekä muihin käytännön asioihin ohjaamisessa vuokratyöntekijä on yhteydessä käyttäjäyritykseen, mutta kaikissa työsuhteeseen liittyvissä asioissa henkilöstöpalveluyritykseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 15.)

Vuokratyöntekijän, -välittäjän sekä -käyttäjän välistä sopimus on esitelty tarkemmin kuviossa 1.



Kuvio 1. Vuokratyöntekijän, -välittäjän sekä -käyttäjän välinen sopimus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6.)

1.1 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana opinnäytetyölle on Suomen suurimman henkilöstöpalveluyritys Barona Oy:n (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018, 4) tytäryhtiö Barona Rakennus Oy, joka on keskittynyt muiden palveluidensa ohella pääsääntöisesti rakennusalan henkilöstövuokraukseen, ja on rakennusalan suurin henkilöstöpalveluyritys Suomessa (Barona Rakennus Oy, [Viitattu 23.1.2019]).

Barona Rakennus Oy on perustettu vuonna 1999, ja se on ensimmäinen Baronan toimiala. Kesällä 1998 Baronan perustajat Mikko Leppänen ja Markus Oksa työskentelivät rakennustyömaalla ja huomasivat, että hyvistä tekijöistä alalla on todella kova pula. He saivat idean ruveta välittämään omia opiskelukavereitaan samalle työmaalle, jolla myös itse työskentelivät. Näin työmaalla oltiin tyytyväisiä työntekijöihin, ja työntekijät olivat tyytyväisiä saadessaan työpaikan. Samana syksynä hyvän kesän myötä, he päättivät syventää liiketoimintaa. Työnjohtajien kokemukset kaksikon välittämistä työntekijöistä olivat hyviä, ja tämän kautta tilauksia hyvistä tekijöistä tuli lisää. Tästä saatiin hyvä lähtö koko Baronan toiminnalle. (Barona Rakennus Oy, [Viitattu 23.1.2019].)

1.2 Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet

Opinnäytetyötä lähdettiin tekemään siitä syystä, että opinnäytetyön tekijää kiinnostaa henkilöstövuokraus rakennustoimialalla, pääosin toimihenkilöpuolella. Opinnäytetyön tekijää kiinnostaa tietää, kuinka henkilöstövuokrausala on kehittynyt ja kasvanut Suomessa, koetaanko alalla vääryksiä asenteiden tai muiden asioiden johdosta, ja mitä hyviä sekä huonoja puolia ala tarjoaa. Näiden pohjalta on tarkoitus kehittää Barona Rakennus Oy:n toimintaa ja tuottaa kehitysideoita päivittäiseen tekemiseen.

Allekirjoittanut työskentelee toimeksiantajayrityksen palkkalistoilla Pohjanmaan alueen yhteyspäällikkönä, joten tutkimuksen tekeminen oli luonnollinen valinta opinnäytetyön aiheeksi.

1.3 Käytetty tutkimusmenetelmä

Tässä työssä on käytetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Työssä on haastateltu henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilöitä, rakennusliikkeiden työnjohtajia sekä henkilöstöpalveluyrityksen rakennustyöntekijää. Haastateltavia oli yhteensä viisi kappaletta, ja haastattelut kestivät keskimäärin noin 30 minuuttia.

Tutkimushaastattelumuotona käytettiin teemahaastatteluita. Teemahaastattelulla tarkoitetaan sitä, että haastateltavien vastauksia ei johdateltu lomakemaisesti, vaan haastateltavat saivat vastata jokaiseen kysymykseen omin sanoin avoimesti. Kysymykset olivat aseteltu niin, että pitäydyttiin tietyssä aiheessa, joten kyseessä ei ole täysin avoin haastattelukaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2003, 194-195.)

Tutkimusta tuettiin kvantitatiivisten tutkimusten sekä aihetta koskevien artikkelien avulla.

2 VUOKRATYÖN KEHITTYMINEN RAKENNUSALALLA

2.1 Yleistyminen

Vuokratyövoiman käyttö sekä vuokratyönteko on yleistynyt Suomessa erittäin paljon 2000-luvulla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 5). Haastattelussa Ahola (2018) arvioi, että nykypäivänä rakennusalalla nuorille tarjottavat työpaikat ovat jopa 90-prosenttisesti vuokratyöpaikkoja. Myös vanhemmalle sukupolvelle tarjottavat vuokratyöpaikat ovat yleistyneet huomattavasti. Tällä hetkellä avoimien rakennusalan työpaikkojen määrä on kokonaisuudessaan 1114 (taulukko 1), joista vuokratyöpaikkoja on 628. (TE-palvelut 2019.)

Taulukko 1. Rakennusalan avoimet työpaikat 9.1.2019. (TE-palvelut 2019].)

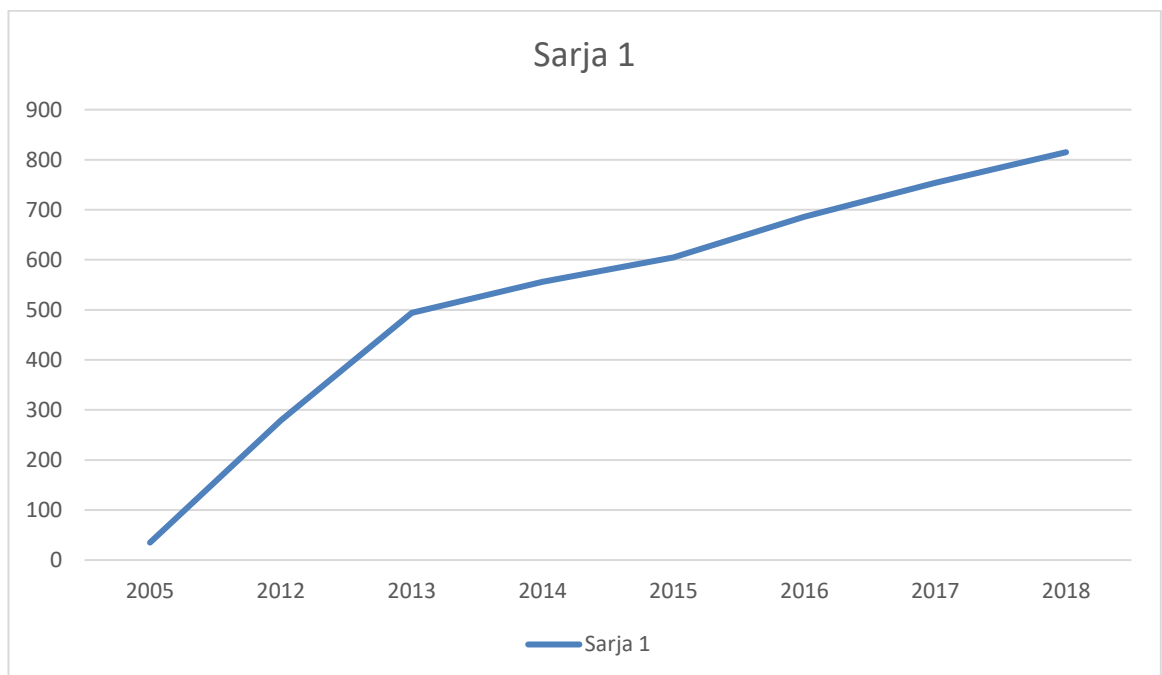
Kaikki avoimet rakennusalan työpaikat	Rakennusalan avoimet vuokratyöpaikat	Rakennusalan muut avoimet työpaikat
1114	628	486

Ahola (2018) kertoo haastattelussa myös, että hänen 14-vuotisen työuransa aikana vuokratyöntekijämäärän kasvu on ollut erittäin merkittävä. Vuonna 2005 hänen aloittaessa Barona Rakennus Oy:n toimialajohtajana työntekijämäärä oli vain noin 35 henkilöä. Työntekijämäärän kasvua on kuvattu taulukossa 2 Barona Rakennus Oy:n palkkahallinnon datan perusteella vuodesta 2012 vuoteen 2018. Vuosien 2006-2011 Barona Rakennus Oy:n työntekijämäärää ei ole saatavilla palkanmaksujärjestelmän vaihdon vuoksi.

Taulukko 2. Keskimääräinen kuukausittainen työntekijämäärä Barona Rakennus Oy:llä. (Ahola 2018, Pajala 2019.)

Vuosi	Työntekijämäärä Barona Rakennus Oy:llä
2005	35
2012	279
2013	494
2014	556
2015	605
2016	686
2017	754
2018	815

Kasvukäyrä työntekijämäärässä on esitetty selvemmin kuviossa 2.



Kuvio 2. Työntekijämäärän kasvu Barona Rakennus Oy:llä. (Ahola 2018, Pajala 2019.)

Lisäksi ulkomaalaisen työvoiman käyttö on yleistynyt rakennusalalla. Haastattelussa Ahola (2018) tietää kertoa, että tilastojen mukaan Suomeen on tullut viimeisen

10 vuoden aikana 20 000-30 000 virolaista rakennustyöntekijää töihin. Ulkomaalaisen työvoiman käyttömahdollisuus helpottaakin työvoiman saamista työmaalle huomattavasti. (Tämä on tuonut mukanaan myös erään uhan, jota avataan kappaleessa 3.4.)

Käyttäjyryitysten työnjohtajahaastatteluihin 100% haastatelluista vastaa kysymykseen ”suurin muutos henkilöstövuokrauksessa rakennusalalla viimeisen 10 vuoden aikana” ensimmäiseksi asiaksi vuokratyön yleistymisen. Toisaalta yleistyminen auttaa käyttäjyryityksiä, mutta toisaalta myös rasittaa. Haastattelussa kysyttäessä henkilöstöpalveluyritysten puolelta tullutta yhteydenottoa vastaavaan työnjohtajaan, hän kertoo seuraavaa:

Kahden viikon välein joku toimija soittaa. Tällä työmaalla on käynyt seitsemän eri henkilöstöpalveluyrityksen edustajaa esittäytymässä ja tarjoamassa työvoimaa. (C 2019.)

Työnjohtajalle saattaakin olla raskasta, kun useasti eri henkilöstöpalveluyrityksen konsultti ottaa yhteyttä. Tämän vuoksi Aholan (2018) mukaan henkilöstövuokrausbisneksessä rakennusliikkeet ovat siirtyneet nykyään toimimaan enemmän valtakunnallisten sopimusten kautta tietyn henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, eikä rakennusliikkeet toimi enää yhtä aikaa usean eri toimittajan kanssa. Haastattelussa Ahola (2018) kertoo:

Työmaita kuormittaa tänä päivänä se, että saman päivän aikana saattaa käydä useampi toimija meidän alaltamme. Toisaalta nykyään, kun vuokratyövoiman käyttö on vakiintunut osaksi rakennushanketta, niin kumppanuudet on lisääntynyt sopimustasolla vakituiseksi yhteistyöksi. (Ahola 2018.)

2.2 Myytit ja ennakkoluulot

Siinä missä rakennusala kehittyi yleisesti, kehittyi samalla henkilöstövuokraus rakennusalalla muutoinkin kuin kasvun ja yleistymisen merkeissä. Alan kehittymisen vuoksi on onnistuttu myös kitkemään vuokra-alaa koskevia ennakkoluuloja pois, mikä taas lisää alan kasvua entisestään. Haastattelussa Ahola (2018) kertoo, että

1990-luvun puolella vuokratyövoiman myyminen ja välittäminen oli enemmän välis-
tävetoa kuin työntekijöistä välittämistä ja oikeudenmukaisesti toimimista. Ahola ker-
too haastattelussa oman mielipiteensä siitä, mistä myytit ja ennakkoluulot henkilös-
tövuokraukseen rakennusosalalla kumpuavat.

2.2.1 Myytit ja ennakkoluulot käyttäjäyritysten puolelta

Se mistä vuokratyövoiman myytit ja ennakkoluulot kumpuaa, niin ra-
kennusalan vuokratyövoiman juuret ovat 80-90 luvun taitteessa, jolloin
toimintatapa oli se, että ”vuokrari” kulki pakettiautolla läpi puistoja, ja
keräsi sieltä suurin piirtein työkuntoisia henkilöitä pakettiautoon kyytiin.
Henkilöitä oli valmiina tietyissä paikoissa, joista he tiesivät, että joku
”vuokrari” tulee nappaamaan heidät kyytiinsä. Sitten kun ”vuokrari” sai
auton täyteen, niin hän ajoi työmaita läpi, ja kävi kopista kysymässä
että: ”tarvitseeko työntekijöitä?”. Mikäli tarvitsi, niin hän kävi pakettiau-
tolla sanomassa että: ”no niin, pari kaveria jää tähän töihin”. Sitten päi-
vän päätteeksi hän haki tekijät pakettiautoon takaisin, keräsi asiak-
kaalta rahat, maksoi tekijöiden palkat ja palautti tekijät puistoon. Sieltä
kumpuaa myytit ja muistot mitä vuokratyön taso ja laatu on ollut. Silloin
”vuokrari” oli vain välistä vetäjä. (Ahola 2018.)

Alan kehittyminen ja yleistyminen ovat murtaneet tietyltä osin ennakkoluuloja ja
myyttejä henkilöstövuokrausalasta. Näistä tuskin kuitenkaan päästään ikinä täysin
eroon, tai sitten siihen menee kymmeniä vuosia. (Ahola 2019.)

2.2.2 Myytit ja ennakkoluulot työntekijä/työnhakija puolelta

Hakalan (2018) verkkolehtiartikkeli käsittelee työnhakijoiden ja työntekijöiden petty-
myksiä ja ennakkoluuloja henkilöstöpalveluyritystä kohtaan. Julkaisun kommentoin-
tiosasto sai nopealla aikataulululla useita kommentteja siitä, kuinka lukijoiden mie-
lestä henkilöstöpalvelualan yritykset toimivat epäoikeudenmukaisesti työntekijöi-
tään kohtaan. Artikkelissa kerrotaan muun muassa siitä, kuinka lukijoiden mukaan
henkilöstöpalveluyritys on avannut avoimen työpaikan, mutta myöhemmin on tullut
ilmi, että varsinaista käyttäjäyritystä ei olekaan, vaan henkilöstöpalveluyritys kerää
työnhakijoiden tietoja valmiiksi rekisteriinsä tarjottavaksi käyttäjäyrityksille heidän
tarpeidensa tullessa ajankohtaiseksi. (Hakala 2018.)

Runsaan kommentoinnin perusteella voidaan uskoa, että alalla on ennakkoluuloja ja myyttejä työnhakija- ja työntekijäpuolella, mutta se, kuinka myytit ja ennakkoluulot pitävät paikkansa, on eri asia.

Hakalan artikkelissa (2018) Baronan toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen kumoaa myytin siitä, että henkilöstöpalveluyritys avaa auki työpaikan, jolla ei todellisuudessa ole käyttäjäyritystä taustalla. Vanhala-Harmanen mukaan henkilöstöpalveluyritys ei pysty avaamaan Te-palveluiden avoimiin työpaikkoihin vuokratyöpaikkaa, jolla ei ole käyttäjäyritystä tilaajana. (Hakala 2018.)

Työntekijä ja työnhakijapuolen ennakkoluuloista kysyttäessä tätä tukee rakennusalan henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilö A haastattelussaan (2018) kertomalla seuraavaa:

Ennakkoluulot ovat yleensä ihmisillä, jotka makaavat kotona eivätkä edes viitsi hakea töitä mistään. (A 2018.)

Barona Rakennus Oy:n toimialajohtaja tukee tätä väitettä myös haastattelussaan:

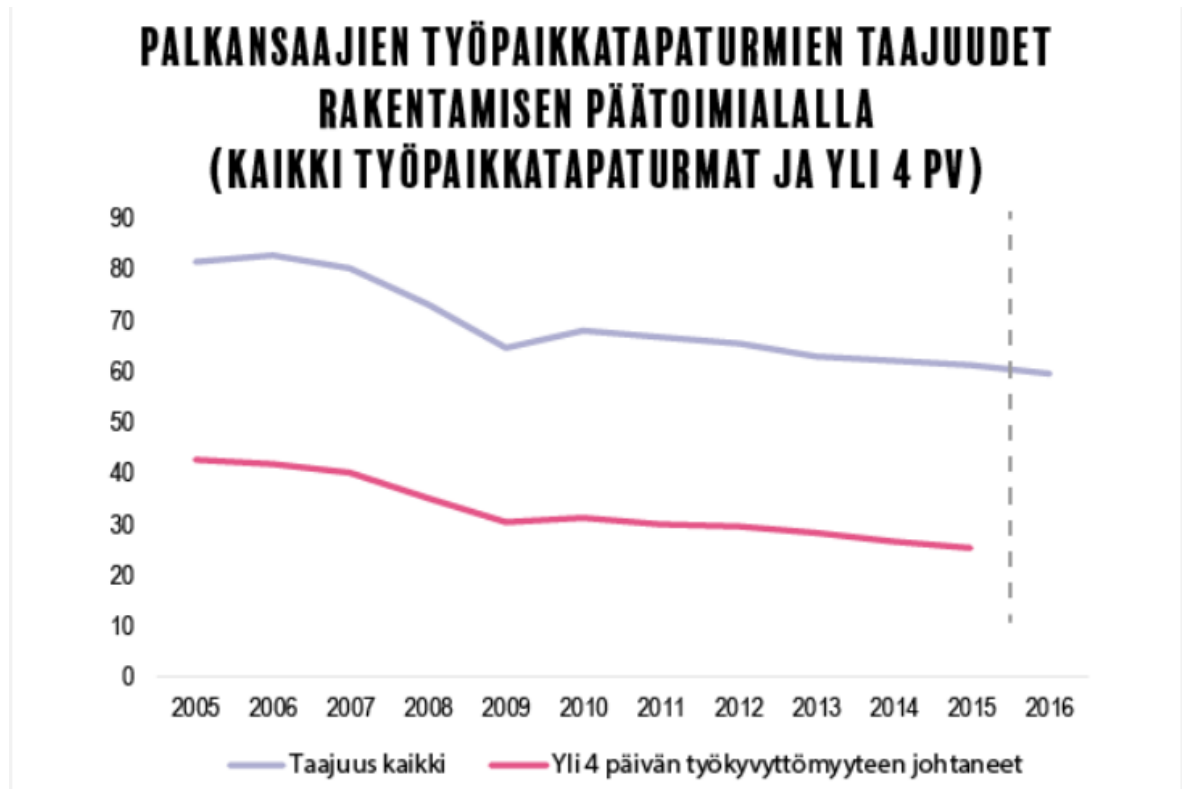
Varsinkin ammattityöntekijöistä vanhemmat, jotka ovat kuulleet 80-luvun myytit niin, he ajattelevat, että vuokratyöntekijän asema on tosi heikko. Nuorison osalta tilanne on toinen koska he eivät ole kuulleet näitä myyttejä. Rakennustyömailla varsinkin, kun on 5 000-10 000 vuokratyöntekijää päivittäin, niin ne ennakkoluulot ja arvot tasoittuvat koko ajan parempaan päin tekijöiden puolelta. (Ahola 2018.)

2.3 Työturvallisuus

Rakennusala on kehittynyt huomattavasti turvallisempaan suuntaan Tapaturmavakuutuskeskuksen teettämien tutkimusten mukaan vuodesta 2005 lähtien tarkasteltavaan vuoteen 2016. Tämä käy ilmi työpaikkatapaturmataajuuden laskurista, joka kertoo suhdeluvun työpaikkatapaturmien määrästä miljoonaa tehtyä työtuntia kohden. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

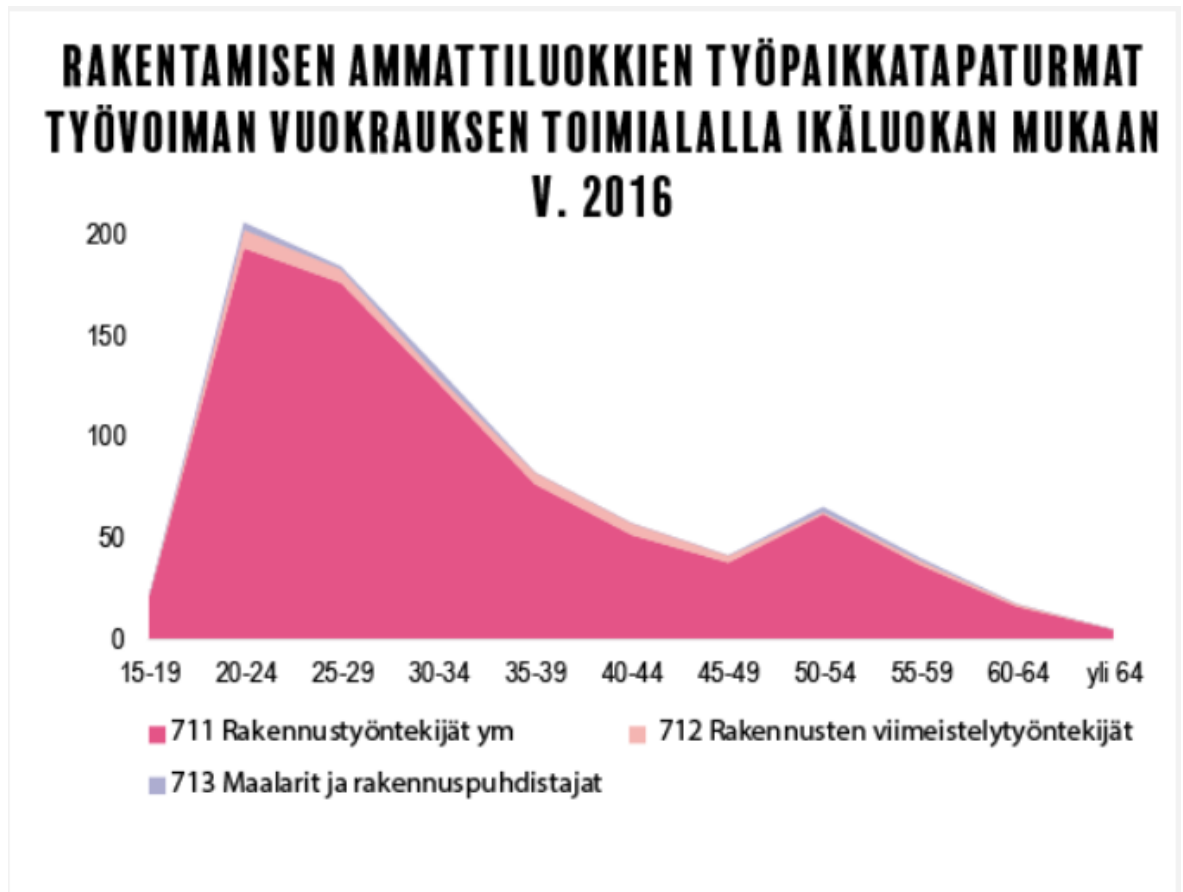
Vuonna 2005 yli 4 päivän mittaisia työtapaturmien aiheuttamia sairauslomia oli suhdeluvun mukaan 42,9 taajuusyksikköä, kun taas vuonna 2015 se oli laskenut 25,5

taajuusyksikköön. Yli 4 päivän mittaiset työtapaturmien aiheuttamat sairauspoissaolot ovat siis laskeneet yli 40 prosenttia. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.) Tätä on tarkennettu kuviossa 3.



Kuvio 3. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuudet rakentamisen päätoimialalla. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen teettämästä toisesta kaaviosta käy ilmi, että vuokratyöntekijöiden osuus rakennusalalla työtapaturmien suhteen on korkea. Heidän mukaansa alle 30-vuotiaiden vuokratyöntekijöiden tapaturmien osuus rakennusalalla on ollut vuonna 2016 lähes 50 %. Ikäluokkiin kohdistuvat työtapaturmien määrät näkyvät kuviosta 4.



Kuvio 4. Rakentamisen ammattiluokkien työpaikkatapaturmat työvoiman vuokrauksen toimialalla ikäluokan mukaan vuonna 2016. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Tapaturmavakuutuskeskus olettaa, että syynä tähän on vuokratyöhenkilöiden huono perehdyttäminen työmaalla tehtävään työtehtävään (Tapaturmavakuutuskeskus 2018).

Henkilöhaastatteluisissa selvitettiin käyttäjäyrityksen työnjohtajien näkemystä ja mielipidettä siihen, onko työmaalle perehdyttämisessä eroa vuokratyöntekijän ja rakennusliikkeen oman rakennustyöntekijän välillä.

33 vuotta rakennusalalla työnjohtajana toiminut haastateltu vastaava työnjohtaja on nähnyt ja käyttänyt vuokratyöntekijöitä rakennusprojekteissaan 1990-luvun alkupuolelta saakka. Kysyttäessä vastausta tapaturmakeskuksen väitteeseen siitä, että rakennusliikkeet eivät perehdytä vuokratyöntekijää työtehtävään yhtä hyvin kuin työntekijää, joka tulisi yrityksen omille kirjoille töihin, haastattelussa vastaava työnjohtaja B (2019) vastaa seuraavasti:

Vaihtelee, heikkouksia ja puutteita perehdyttämisessä tulee ainakin siten itsellä, jos vuokratyöntekijä tulee esimerkiksi vain yhdeksi päiväksi kantamaan kalusteita tms. Ajatus on, että ”se on vain tämä päivä”, näyttään ehkä vain työtehtävän sijaintipaikka, eikä koko työmaata ja vaaranpaikkoja. Jos tekijä tulee pidemmäksi aikaa, niin on sama perehdytys kaikille. Jos yritykselle tulee uusi oma työntekijä niin automaattisesti tietää, että se on pidemmän aikaa, joten heti lähtökohtaisesti perehdytetään kunnolla. Toinen asia on se, että jos ja kun vuokratyöntekijä tulee lyhyeksi aikaa tiettyyn tehtävään työmaalle, tekee oman hommansa ja menee seuraavalle työmaalle, niin eiväthän he millään tutustu niin hyvin jokaiseen työmaahan, kulttuuriin ja vaaranpaikkoihin. (B 2019.)

Näkökulmaa haettiin myös toisen käyttäjäyrityksen vastaavan työnjohtajan haastattelulla. Haastattelussa vastaava työnjohtaja C (2019) uskoo, että kyseessä ei välttämättä ole perehdytyksen huonompi laatu, vaan nuorten työntekijöiden tapaturmaherkkyys johtuu siitä, että heille useasti ensimmäinen rakennusalan työpaikka tulee henkilöstöpalveluyrityksen kautta, jolloin he eivät ole tottuneet toimimaan joka vaaran paikassa työmaalla täysin turvallisesti ja ennalta näkemään kaikkia vaaroja ja riskejä. C (2019) kertoo, että henkilökohtaisella tasolla hän pyrkii pitämään nuorille vuokratyöntekijöille jopa kattavamman perehdytyksen työmaahan juuri sen takia, ettei nuorille uusille tekijöille sattuisi työtapaturmia. Väitteeseen hän vastaa seuraavalla tavalla:

Vuokratyöntekijän perehdytys meillä pyritään pitämään entistä laajempaan, koska toimintatavat eivät ole selkeät ja vuokratyöntekijä saattaa olla hyvinkin nuori, ja työmaa mihin hän tulee saattaa hyvinkin olla nuorelle kaverille ensimmäinen oikea työpaikka. Ei hän pysty kaikkia vaaroja tunnistamaan. (C 2019.)

Tapaturmakeskuksen väitteessä siis osaltaan on perää ja osaltaan ei. Heikon perehdyttämisen lisäksi tapaturmaherkkyyteen vaikuttaa työntekijän nuori ikä, kokemattomuus rakennustyömaalla työskentelystä sekä se, onko tekijä kohteessa päivän vai useamman viikon töissä.

2.4 Asenteet

Asenteiden kehitys henkilöstövuokrauksessa rakennusalalla on ollut suurta. Kvalitatiivisissa haastatteluissa selvitettiin näkökulmia asenteisiin ja niiden muutoksiin henkilöstöpalvelualan yrityksen toimihenkilöiltä sekä käyttäjäyritysten työnjohtajilta.

2.4.1 Vuokratyöntekijöiden asenne työntekoon verrattuna rakennusliikkeen omiin rakennustyöntekijöihin

Rakennusliikkeiden työjohtajat C (2019) sekä B (2019) olivat sitä mieltä, että asenne työntekoon on erittäin henkilökohtaista, eikä välttämättä riipu siitä, kenen palkanmaksajan alla työntekijä työskentelee. Pääsääntöisesti he molemmat kuitenkin toteavat, että läpileikkauksena vuokratyöntekijöillä on hieman huonompi asenne työntekoon kuin rakennusliikkeen omilla tekijöillä. Lisäksi asenteessa on eroa siinä, onko vuokratyöntekijä ammattitason tekijä vai apumies työmaalla. Haastattelussa vastaava työnjohtaja C (2019) arvioi seuraavasti:

Se (asenne) vaihtelee täysin, se on osalla niin kuin pitää ja osalla huono. Pääsääntöisesti vuokramiehellä on pikkuisen huonompi asenne. Mutta porukassa on kyllä todella hyviäkin tekijöitä. Asenne on yleensä huonompi avustavissa työtehtävissä kuin ammattitehtävien kohdalla. (C 2019.)

Vastaava työnjohtaja B (2019) vahvistaa tätä väitettä:

Se (asenne) on hieman ulkopuolisempi, ei ihan niin hyvä kuin omilla tekijöillä. Syynä epäilen, että tähän on se, että he tietävät, etteivät tule jäädäkseen työmaalle. Osalla vuokratekijöistä kumminkin on hyvä asenne, joten tämä on yksilöllistä myös. Ammattimiehet ovat motivoituneempia kuin apumiehet. (B 2019.)

Barona Rakennus Oy:n toimialajohtajalla on tähän erilainen mielipide. Haastattelussa Ahola (2019) väittää vahvasti, että vuokratyöntekijöillä on parempi asenne työntekoon kuin rakennusliikkeen omilla tekijöillä, ja asenne on parantunutkin viimeisen 10 vuoden aikana, joten tähänkin on tullut kehitystä.

Vuokratyön tekeminen rakennusalalla on tietynlailla aika raakaa ja toisaalta oikeudenmukaista. Verrattuna siihen, että jos pääset rakennusliikkeen omille kirjoille ja sinulla on siellä vakituinen työsopimus, ja pitkät irtisanomisajat niin ei sillä tavalla vaadita joka päivä sitä suoritusta mikä vaaditaan vuokratyöntekijältä joka työvaiheessa ja joka päivältä. Ei voi sanoa, että rakennusliikkeen tekijät ovat huonoja tai laiskoja, kyllähän he pyrkivät palkkaamaan vain priimat itselleen. Tällä 10 vuoden aikavälillä on myös tasaantunut ja yleistynyt se, että rakennusliikkeet ovat siirtäneet tekijöidensä työsuhteet vuokratyörytykseen, jolloin henkilöstöfirma vastaa kaikkien tekijöiden työsuhteista, ja sillä tavalla kaikki tekijät ovat samalla viivalla. Se on rakennusliikkeelle iso riski, mikäli omat työntekijät ovat tehokkaan rakentamisen tulppana, koska jos omia tekijöitä lomauttaa niin ei voi käyttää vuokratyövoimaa. (Ahola 2018.)

Yhteenvedona voidaan todeta, että vuokratyöntekijöiltä vaaditaan parempaa asennetta kuin rakennusliikkeen omilta tekijöiltä, mutta sitä ei välttämättä löydy ainakaan avustavan työnteon suorittavalta tekijältä. Asennetta työntekijältä voi syödä muun muassa se, että saattaa olla aikoja, jolloin vuokratyöntekijän pitää usein vaihtaa työmaata ja käyttäjäyritystä, ja näin ollen tutustua uuden työmaan työkavereihin, työnohtajiin ja toimintatapoihin. Osittainen pirstaleisuus työssä ja työnteossa on ratkaisevana asiana tähän.

2.4.2 Rakennusliikkeen työnohtajien asenne vuokratyöntekijöihin verrattuna rakennusliikkeen omiin työntekijöihin

Työnohtajien asenteissa työntekijöitä kohtaan on valitettavasti eroa siinä, ovatko he vuokra- vai käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä. Tilanne ei ole niin paha, että se olisi enemmän sääntö kuin poikkeus, mutta asennevaihtuvuutta ei saisi olla lainkaan.

Vastaava työnohtaja B:n (2019) mielipide haastattelussa kysymykseen, että kohtelevatko rakennusliikkeen työnohtajat samanarvoisesti työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko he vuokratyöntekijöitä vai rakennusliikkeen omia, ja onko tässä tapahtunut kehitystä, oli seuraavanlainen:

Minusta ei kohtele. Itse olen aina yrittänyt kohdella heitä tasavertaisesti, mutta olen nähnyt työnohtajia, jotka eivät kohtele. Se eroaa niin, että heitä pidetään täytetyöntekijöinä ja vähempiarvoisina. Kaikki työnohtajat eivät anna vuokratekijöille esimerkiksi omia kaappeja sosiaaliiloissa tai ruokailupaikkoja. Kaikkia työkaluja ei ensimmäisenä anneta vuokra-

tekijöille, vaan omille miehille. Arvostus on kuitenkin noussut viime vuosina, ajatellaan että hekin ovat ammattitekijöitä ja oikeita työntekijöitä. (B 2019.)

Haastattelussa Ahola (2018) vahvistaa, että käyttäjäyritysten työnjohtajien asenne ei aina ole paras mahdollinen vuokratyöntekijöitä kohtaan, mutta kertoo että tässä on tapahtunut huima kehitys, suurelta osin vuokratyön yleistymisen johdosta.

Asenne on muuttunut parempaan suuntaan. Vuokratyön olemassaolosta ja käytöstä on tullut arkipäivää rakennuksilla. Työnjohtajien asennoituminen duunareihin ja muutenkin esimiestyö on parantunut muutenkin paljon 10 vuoden aikana, on tultu pois niin sanotusta armeijakulttuurista vahvasti. Ehkä nykypäivän kilpailu hyvistä tekijöistä on johtanut siihen, että tekijöitä kohdellaan paremmin esimiesten osalta kuin 10 vuotta sitten. Nykypäivän työntekijäpulan takia vuokratyöhenkilön on todella helppo ilmoittaa vuokratyöryitykselle, että haluaa vaihtaa käyttäjäyritystä, mikäli häntä kohdellaan siellä huonosti. Menneisyydessä oli hieman ajatusta käyttäjäyrityksillä ja heidän työnjohtajillaan siitä, että vuokratyöntekijät ovat b-luokan porukkaa ja hätäapua. Tänä päivänä vuokratyöntekijät työskentelevät ihan samalla tavalla kuin rakennusliikkeen omat tekijät. Sitä kautta arvostus on noussut huomattavasti. (Ahola 2018.)

3 SWOT-ANALYYSI

Tässä luvussa on tarkoitus tarkastella kvalitatiivisten haastattelututkimusten sekä muiden lähteiden avulla vuokratyön vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia rakennusallalla. SWOT-analyysi tulee englanninkielisistä sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities sekä Threats. (Opetushallitus, [Viitattu 28.01.2019].)

3.1 Vahvuudet

Isoin vahvuus, mikä haastatteluista nousee esiin vuokratyönteon suhteen rakennusallalla, on ehdottomasti se, että henkilöstöpalveluyritykselle työntekijät ovat voimavara ja tärkein prioriteetti, josta pidetään huolta. Haastattelussa Ahola (2018) pohtii, että rakennusliikkeelle tärkeimmät prioriteetit ovat vapaat tontit, sekä uudet rakennukset, jotka tuovat yritykseen tuottoja. Heille työntekijät ovat enemmän vain resurssi, joka imee yrityksestä varoja. Työntekijät ovat huomanneet tämän kokemuksen kautta, ja siitä Ahola (2018) kertoo seuraavaa:

10 vuotta sitten kun rakentaminen oli matalalla, niin vuokratyöyrityksiin hakeutui paljon vanhempia ammattityöntekijöitä, jotka olivat ikänsä olleet rakennusliikkeessä töissä. Sitten kun nämä tekijät tuli vuokratyöyritykseen hieman vastoin tahtoaan töihin, niin he huomasivat, että työolot ovat paljon paremmat kuin rakennusliikkeessä työskennellessä. Rakennusliikkeessä työskennellessä saattaa olla tilanne, että työntekijälle ilmoitetaan: ”Nyt sinulla on työmaa paikkakunnalla x ja that`s it”, eikä siellä kysytä, että mille työmaalle haluat mennä ja kauanko olla, koska pitää lomaa yms. Henkilöstövuokrausyrityksissä työntekijöiltä kysytään, että mille työmaalle haluat mennä ja jos haluat vaihtaa työmaata, niin saa vaihtaa. Jos haluaa pitää lomaa tai vapaata, nii sitten etsitään toinen tekijä sinne. Tekijät, jotka joutuivat vastoin tahtoaan 10 vuotta sitten tulla vuokratyöyritykseen töihin, niin ovatkin todenneet hyväksi ja muuttanut asennettaan. (Ahola 2018.)

Rakennusalan vuokratyöntekijää haastateltaessa tulee avoimuusasia ilmi. Työntekijä on ollut vuokratyöntekijänä noin 18 vuoden ajan, jota ennen hän työskenteli suoraan rakennusliikkeen omilla kirjoilla, ja kertoo, että työsuhteeseen liittyvissä asioissa hänen on ollut erittäin paljon helpompaa ja mielekkäämpää keskustella henkilöstöpalveluyrityksen konsultin kanssa kuin aikaisemmin rakennusliikkeen edustajan kanssa, ja pitääkin henkilöstöpalveluyrityksen konsultteja erittäin osaavina ja

ymmärtäväisinä henkilöinä. Tähänkin asiaan on tullut muutosta parempaan suuntaan viimeisen 10 vuoden aikana, ja haastattelussa henkilöstöpalveluyrityksen rakennustyöntekijä D (2018) toteaa seuraavaa:

Keskustelu on vuokrayrityksen kanssa todella paljon mukavampaa ja helpompaa, kuin koen että käyttäjäyrityksen kanssa työsuhteasioista keskusteltaessa. Lisäksi henkilöstöpalveluyrityksen konsultit ovat alkaneet ymmärtämään ja juttelemaan minun kanssani paljon enemmän kuin 10 vuotta sitten. Työntekijän ja konsultin välinen yhteys on parantunut. (D 2018.)

Ehdottomasti suurin vahvuus, minkä käyttäjäyritysten vastaavat työnjohtajat kokevat vuokratyöntekijöiden käytössä, on resurssihuippujen tasaus (B 2019; C 2019). Haastattelussa C (2019) toteaa:

Resurssien tasaus. Saadaan työvoiman tarpeen piikit tasattua sillä. Ei tarvitse koko ajan pitää korkeaa miehitystä työmaalla eikä tarvitse koko ajan tehdä alimiehityksellä vaan saadaan tasattua resursseja. (C 2019.)

B (2019) on samalla linjalla:

Pystyy tasaamaan resurssihuippuja, ja jos ei mistään saa urakoitsijaa niin vuokratekijöiden käyttö on hyvä ratkaisu. (B 2019.)

Lisäksi vahvuutena on se, että omien tekijöiden sairauslomapaikkaukset on helppo hoitaa vuokratekijää käyttämällä, ja jos aikataulu rakennusprojektissa tiivistyy, saa vuokrahenkilöillä kirittyä sitä helposti.

3.2 Heikkoudet

Heikkouksia löytyy vuokratyöstä myös, ja niiden tunnistaminen on keino ehkäistä niitä ja kehittää alaa jatkossa niin, että heikkouksia ei olisi.

Yksi merkittävin heikkous on poistunut vuokratyönteosta vuosien 2011 ja 2012 välisenä aikana, kun tuli korkeimman oikeuden päätös siitä, että henkilöstöpalveluyritys

ei saa tehdä työntekijänsä kanssa määräaikaista työsopimusta perusteella ”käyttäjyrytyksen määräaikainen tilaus”, vaan määräaikaisuuden peruste pitää olla muuten perusteltu. Muutoin tätä työsopimusta käsitellään toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena. (KKO:2012:10, 2012.)

Toinen heikkous, joka on hieman jopa yleistynyt ja tullut vahvemmaksi osaksi rakentamista on se, että nykyään rakentaminen on merkittävästi tehokkaampaa ja tarkemmin aikataulutettua kuin ennen. Tämä heijastuu paljolti vuokratyöntekijöihin. Haastattelussa Ahola (2018) kertoo seuraavaa:

10 vuotta sitten oli yrityksiä, joilla ei ollut niin paljon kokemusta vuokratyönkäytöstä ja porukkaa saattoi olla työmaalla reservissä enemmän kuin nykyään. Nykyään ei ole reserviä ja tilataan apumiehet suoraan tarpeeseen esimerkiksi purkamaan rekkalastia. (Ahola 2018.)

Vuokratyöntekijöistä apumiesten kohdalla siis töitä on paljonkin tarjolla eri käyttäjyrytyksille, mutta työmaat saattavat vaihtua useitakin kertoja viikossa, joten se on eräänlainen heikkous ajatellen työryhmään sopeutumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työntekijällä.

Käyttäjyrytyksipuolella heikkoudet kulminoituvat lähinnä siihen, että koska henkilöstöpalveluyritykselle työntekijän saaminen työmaalle on avain bisnekseen, niin ei välttämättä uhrata aikaa parhaan mahdollisen tekijän työllistämiseen, vaan saateen työllistää astetta osaamattomampi työntekijä asiakkaalle, jotta saadaan bisnes rullaamaan. Haastattelussa vastaava työnjohtaja B (2019) kertoo:

Henkilöstöpalveluyritys ehkä tajuaa hyvin tarvittavan tekijän profiilin mutta he saattavat silti lähettää huonomman tason tekijän, jotta saavat oman bisneksensä pyörimään. (B 2019.)

Vastaava työnjohtaja C tukee tätä myös kertomalla kokemuksestaan, että ei voi ikinä tietää, kuinka osaava ja hyväasenteinen työntekijä henkilöstöpalveluyrityksestä tulee. C (2019) toteaa haastattelussa silti, että periaatteen tasolla henkilöstövuokrauksen käyttö ei sinänsä mitään huonoa tuo tullessaan, ja positiiviset asiat ovat paljon laajemmat kuin negatiiviset.

3.3 Mahdollisuudet

Työnteko rakennusalalla henkilöstöpalveluyrityksen kautta on nykyään jo ensisijainen työmahdollisuus nuorille. Nykypäivänä rakennusalalla nuorille tarjottavat työpaikat ovat jopa 90-prosenttisesti vuokratyöpaikkoja. (Ahola 2018).

Rakennusliikkeille suurin mahdollisuus vuokratyönkäytön mahdollisuuden johdosta on se, että sillä varmistetaan omien työntekijöiden loma-ajat niille kuuluville ajoille. Lisäksi se mahdollistaa työmaalla laajemman työsuunnittelun, ja sen, että omat kirvesmiehet saavat tehdä oikeasti niitä työvaiheita, joissa he ovat hyviä ja osaavat, eikä heidän tarvitse välttämättä huolehtia työmaan siisteydestä, koska siihen on palkattu henkilöstöpalveluyritykseltä työntekijä. (C 2019.)

3.4 Uhat

Haastattelussa vastaava työnjohtaja C (2019) nostaa esiin erittäin vakavan uhan koskien henkilöstöpalvelualaa ja vuokratyöntekijöiden työllistämistä varsinkin rakennustoimialalle. Hänen mielestään on erittäin vakavaa toimintaa, että jotkut henkilöstöpalvelualan toimijat työllistävät ulkomaalaista halpamyövoimaa, jonka he vuokraavat käyttäjäyritykselle, mutta maksavat tekijöille huomattavasti alle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Haastattelussa C (2019) kommentoi:

Vuokratyöyrityksen täytyy maksaa tekijöille työehtosopimuksen mukaista palkkaa eikä saa mennä siihen, että vuokrataan ulkomaalaista halpamyövoimaa. Se vääristää urakkalaskentaa ja vie rehellisiltä yrittäjiltä leivän suusta. (C 2019.)

Rakennusliiton artikkelissa (Rakennusliitto julisti saartoon yrityksen, joka maksoi työntekijöilleen 2,90 euroa tunnilta 2018) kerrotaan tapauksesta, jossa Aalto henkilöstöpalvelut Oy:n alihankkijana toiminut latvialainen Katana Serviss maksoi ulkomaisille työntekijöilleen vain 2,90 euroa tunnilta, vaikka rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen mukainen minimituntipalkka ulkomaalaiselle vuokratyöntekijälle on 11,41 euroa tunnilta. (Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus 2018.)

Työntekijät työskentelivät BM Turku Oy:n Paraisten tehtaalla, joten työntekijöiden olisi tullut kuulua rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen piiriin (Elonen 2019).

Rakennusliiton artikkelin arvion mukaan ulkomailta lähetetyille työntekijöille maksettava palkka on aina alempi kuin työehtosopimuksen mukaan, ja tämä on sääntö eikä poikkeus. Tämä siis linkittyy enemmän siihen, että henkilöstöpalveluyrityksen alihankkijana toimii ulkomaalainen yritys, joka lähettää työntekijät ulkomailta, eikä varsinaisesti siihen, että suomalainen henkilöstöpalveluyritys työllistää ulkomaalaista vuokratyövoimaa itse suoraan.

Mitä enemmän välikäsiä ja linkityksiä on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä, jos ketjun viimeisenä lenkinä on ulkomaille rekisteröity yritys omalla ulkomaalaisella työvoimallaan, palkkojen, verojen ja sosiaaliturvamaksujen maksaminen on mitä sattuu. (Rakennusliitto 2018.)

3.5 SWOT-analyysin yhteenveto

Tarkastellaan SWOT-analyysiä yhteenvetona pelkistetysti kvalitatiivisten tutkimustulosten perusteella taulukoissa 3, 4 ja 5:

Taulukko 3. SWOT-analyysi käyttäjäyrityksen puolelta.

<p style="text-align: center;">Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Resurssien tasaus – Sairaslomien paikkaukset – Pienten työtehtävien kiireapu – Aikataulun kireminen 	<p style="text-align: center;">Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Epävarmuus vuokratyöntekijän ammattitaidosta
<p style="text-align: center;">Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Omien työntekijöiden lomien varmistaminen – Laajempi työsuunnittelu – Resurssien lisäyksen ja poistamisen helppous – Pienten- ja keskisuurten rakennusyritysten urakkatarjontaa laajemmista urakoista mihin pelkällä omalla henkilöstöllä riittäisi resurssit 	<p style="text-align: center;">Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vuokratekijä ei suoriudu työstä, ja oman henkilökunnan täytyy korjata virheitä

Taulukko 4. SWOT-analyysi vuokratyöntekijän puolelta.

<p style="text-align: center;">Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hyvälle työntekijälle tarjolla paljon töitä ja erilaisia työtehtäviä useilla rakennusliikkeillä – Huolehtiva työnantaja, jolle työntekijä on voimavara, ja josta pidetään huolta 	<p style="text-align: center;">Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Työmaat ja käyttäjäyritykset saattavat vaihtua useasti – Epäselvyys siitä, vastaako asiantuntijayritykseen kysymykseen käyttäjä- vai henkilöstöpalveluyritys
<p style="text-align: center;">Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vaikutusvalta siihen, millä työmaalla haluaa työskennellä – Linkki työntekijän ja rakennustyömaan välillä 	<p style="text-align: center;">Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> – ”Kyseenalaisen” henkilöstöpalveluyrityksen palkkalistoille päätyminen

Taulukko 5. SWOT-analyysi henkilöstöpalveluyrityksen puolelta.

<p style="text-align: center;">Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Toimiva ja kannattava liiketoiminta – Painoarvo parantaa rakennusalan työllisyyttä valtakunnallisesti – Auttaa työntekijöitä sekä käyttäjäyrityksiä saavuttamaan asetetut tavoitteet 	<p style="text-align: center;">Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rakentamisen määrän suora riippuvuus henkilöstöpalveluihin
<p style="text-align: center;">Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Helpottaa rakennusyritysten haasteita henkilöstön osalta – Tarjota merkittäviä työvoimavaltaisia palveluratkaisuja 	<p style="text-align: center;">Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rikollisia toimintatapoja noudattavien kilpailijoiden heikko maine tuo rehellisille yrityksille huonoa mainetta ja ennakkoluuloja alasta – Rikollisia toimintatapoja noudattavat yritykset vääristävät kilpailutilannetta

4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISAJATUKSET

Vuokratyövoiman välittäminen, vuokratyön tekeminen sekä vuokratyön käyttäminen rakennusalalla on tutkimustulosten perusteella paljon enemmän hyvä kuin huono asia. Tämä mahdollistaa suurelle osalle nuoremman sukupolven edustajalle työllistymisen rakennusalalle. Lisäksi henkilöstövuokraus tarjoaa käyttäjäyrityksille palveluratkaisuja hätäavusta ja kiirepaikkauksista aina pidempiaikaisempiin työntekijätarpeisiin ja erikoisempiin työtehtäviin työmaalla.

Asioita ja käytäntöjä tulee silti yrittää muokata, ainakin tehdyn tutkimuksen perusteella. Henkilöstöpalveluyritysten tulee ottaa kantaa ja yrittää ajaa käyttäjäyrityksilleen sanomaa siitä, että vuokratyöntekijöitä tulee kohdella työmaalla samanarvoisesti kuin käyttäjäyrityksen omia tekijöitä.

Mikäli henkilöstöpalveluyrityksille selviää joko työntekijätyytyväisyyskyselyiden, tai muiden lähteiden kautta, että käyttäjäyritys kohtelee vuokratyöntekijöitä epätasa-arvoisesti joko perehdyttämisen tai muiden asioiden puolesta, henkilöstöpalveluyrityksen tulee lopettaa työntekijöiden vuokraaminen kyseessä olevalle käyttäjäyritykselle.

Rakennusala on muuttunut jo hetken aikaa siihen suuntaan, että rakennusprojekteissa pääurakoitsijalla on vastuullaan vain työnjohto, ja useimmat työvaiheet on urakoitettu. Koska rakennusliikkeellä ei enää ole niin paljon omia rakennustyöntekijöitä reservissään, tulee se lisäämään vuokratyön käyttöä entisestään, ja uskon, että ala tulee vielä kasvamaan. Tämän johdosta ennakkoluulot ja oletukset sekä vuokratyöntekijöiden kohtelu työmaalla tulevat tasaantumaan ja erikoisasettelut poistumaan vielä jonakin päivänä.

Koska kilpailu alalla on erittäin kova, henkilöstöpalveluyritykselle on tärkeää työllistää parhaat työntekijät omille kirjoilleen, joita he tarjoavat käyttäjäyrityksilleen. Tämän vuoksi markkinoinnin tulee olla enemmän työnhakija- kuin asiakaslähtöistä, sillä rakennusalan suunta Suomessa kulkeutuu koko ajan enemmän ulkopuoliseen työvoiman käyttöön. Henkilöstöpalveluyritysten tulee siis omalla esimerkillään ja hy-

vien työntekijäkokemusten kautta viestiä uusille työnhakijoille viestiä siitä, että vuokratyöntekeminen antaa enemmän työmahdollisuuksia kuin suoraan rakennusliikelle työskentely.

Näiden viestien kautta henkilöstöpalveluyrityksillä on mahdollista jollain aikavälillä tulla merkittävämmäksi työllistäjäksi Suomessa rakennusosalalla. Jos tämä toteutuu, ollaan aina vaan lähempänä pistettä, jolloin rakennustyömaalla kaikki suorittavan työn työntekijät työskentelevät henkilöstöpalveluyrityksen kirjoilla, ja tällöin on paremmat mahdollisuudet tasa-arvoisuuteen.

Lisäksi jos rakennustyömaan arjeksi tulee se, että siellä työskentelee ainoastaan henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöitä, on varmaa se, että työntekijöiden työsuhteita hoitaa henkilöstöjohtamiseen koulutetut ja perehdytetyt toimihenkilöt. Tällöin kun kaikki työntekijät työskentelevät auktorisoiduissa henkilöstöpalveluyrityksissä, on työntekijöiden palkanmaksu, työterveyshuolto ja muut työnantajan vastuut hoidettu asiallisesti.

Tällä hetkellä, mikäli nuori aloitteleva rakennusalan työntekijä työllistyy pieneen muutaman henkilön rakennusyritykseen uransa alkuvaiheilla, saattaa työlainsäädännön pykälät yrityksellä olla hoidettu hieman heikosti, sillä yrityksellä ei ole välttämättä osaamista ja tietotaitoa kaikesta työnantajan rooliin kuuluvasta tekemisestä, työehtosopimuksen pykälästä tai muusta vastaavasta. Lisäksi työntekijällä ei välttämättä ole tietämystä hänelle kuuluvista työehdoista.

Kun nämä asiat hoitaa koulutettu henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilö, on työntekijällä varmempi olo työskennellessään, sillä isoilla henkilöstöpalveluyrityksillä ei ole varaa olla noudattamatta kaikkia työnantajan velvollisuuksia, koska väärin toimimisen tullessa ilmi on suuren henkilöstöpalveluyrityksen maine todella vaakalaudalla.

LÄHTEET

- Ahola, T. 2018. Toimialajohtaja. Barona Rakennus Oy. Haastattelu 12.12.2018.
- Barona Rakennus Oy. 2019. Barona-Toimialat-Rakennus. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.1.2019]. Saatavana: <https://careers.barona.fi/toimialat/rakennus/>
- Elonen, J. 2019. Aluetoimitsija. Rakennusliitto. Puhelinkeskustelu 31.1.2019.
- Hakala, J. 2018. Vuokratyöfirmat kuumensivat lukijoiden tunteet: ”Täyttä harhautusta!” – Baronan mukaan liikkeellä on väärää tietoa. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 14.2.2019]. Saatavana: <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000005513709.html>
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 11/2018. Henkilöstöpalvelualan 20 suurimman yrityksen liikevaihdon kehitys ja alan suhdanteet. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.1.2019]. Saatavana: https://hpl.fi/wp-content/uploads/2019/01/HPL_top20_marraskuu_2018.pdf
- Hirsijärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2003. Tutki ja kirjoita. 6.-9. painos. Helsinki: Tammi.
- KKO:2012:10. 24.1.2012. Työsopimus - Määräaikainen työsopimus – Vuokratyö. Korkeimman oikeuden päätös.
- Opetushallitus. Ei päiväystä. SWOT-analyysi. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.1.2019]. Saatavana: https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi
- Pajala, R. 2019. Palkkahallinnon esimies. Barona Rakennus Oy. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Topias Kallio. [Viitattu 24.1.2019].
- Rakennusliitto julisti saartoon yrityksen, joka maksoi työntekijöilleen 2,90 euroa tunnilta. 16.11.2018. [Verkkolehtiartikkeli]. Rakennusliitto. [Viitattu 24.1.2019]. Saatavana: <https://rakennusliitto.fi/2018/11/16/rakennusliitto-julisti-saartoon-yrityksen-joka-maksoi-tyontekijoilleen-290-euroa-tunti/>
- Rakennusliitto. 2018. Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus-lennäkki 2018. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 24.1.2019]. Saatavana: <https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2018/05/Rakennustuoteteollisuus-2018-3.pdf>
- Tapaturmavakuutuskeskus. 28.3.2018. Rakentamisen työpaikkatapaturmataajuus jatkaa laskua. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.1.2019]. Saatavana: <https://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastokirja-2018/toimialojen-tilastot/rakentamisen-tyopaikkatapaturmataajuus-jatkaa-laskua/>

- TE-palvelut. 9.1.2019. Avoimet työpaikat. [Verkkosivu]. [Viitattu 9.1.2019]. Saatavana: <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>
- Toimihenkilö, A. 2018. Henkilöstöneuvottelija. Rakennusalan henkilöstöpalveluyritys X. Haastattelu 12.12.2018.
- Työnjohtaja, B. 2019. Vastaava työnjohtaja. Rakennusliike Y. Haastattelu 16.1.2019.
- Työnjohtaja, C. 2019. Vastaava työnjohtaja. Rakennusliike Z. Haastattelu 16.1.2019.
- Työntekijä, D. 2018. Rakennusmies. Työnantaja rakennusalan henkilöstöpalveluyritys X, Käyttäjäyritys rakennusliike V. Haastattelu 13.12.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 11/2017. Vuokratyöopas. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 9.1.2019]. Saatavana: <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>