



COVID-19 viruksen vaikutukset henkilöstöpalveluyritykseen

Eezy Henkilöstöpalvelut Oyj

Katriina Pyöriä

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2020

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma
Restonomi

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma
Restonomi

PYÖRIÄ KATRIINA
COVID-19 viruksen vaikutukset henkilöstöpalveluyritykseen
Eezy Henkilöstöpalvelut Oy

Opinnäytetyö 40 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Marraskuu 2020

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää COVID-19 viruksen vaikutukset henkilöstöpalveluun. Työssä tutkittiin viruksen vaikutukset työhyvinvointiin eli kuinka moni oli lomautettuna, löytykö korvaavaa työtä, mitä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia yhtäkkisellä pandemiatilanteella on työhyvinvointiin henkisesti sekä stressiin, että työuupumukseen. Teoriataustan pääteemoina käsiteltiin, miten työehtosopimuksen puitteissa voidaan menetellä pandemian aiheuttamassa kriisissä ja tässä tarkastelukohteita ovat lomautukset, sairastumiset, korvaukset, palkka sekä lisätyöntarjoamisvelvollisuus lakiin tehtyjen määräaikaisten muutosten aikana.

Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 40 henkilöä. Suurin osa heistä kertoi olevansa 25–40-vuotiaita. Vastaajista 13 oli henkilöstöpalvelu ja 27 vuokratyöntekijöitä. 75 % vastaajista oli lomautettuna ja 90 % vastaajista, jotka pysyivät töissä, siirtyivät tekemään etätöitä. Huomattavammin virus vaikutti negatiivisesti työtyytyväisyyteen, yhteenkuuluvuuteen työyhteisössä sekä työstressiin. Henkiin työuupumukseen vaikutus oli positiivinen. Negatiivisten vaikutusten lieventämiseen saatiin myös yksimielistä tulosta.

Tuloksissa tuli selkeimmin esiin positiiviset sekä negatiiviset vaikutukset työtyytyväisyydessä, yhteenkuuluvuudessa sekä henkisessä työuupumuksessa. Pohdinnassa mietittiin myös, että ovatko työtyytyväisyyden, yhteenkuuluvuuden sekä henkisen työuupumuksen vaikutukset vain tässä tilanteessa vai jatkuvatko ne pidemmälle. Ne voivat jättää jälkensä ja näkyä työssä, jos niitä ei oteta huomioon. Tutkimusta voi hyödyntää jatkotutkimuksen perustana, joka käsittelee pandemian jälkeistä aikaa ja negatiivisten vaikutusten parantamista.

Avainsanat: Henkilöstöpalvelu, työhyvinvointi, pandemia

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

PYÖRIÄ KATRIINA

Effects of the COVID-19 Virus on a Human Resources Company
Eezy Human Resources Oy

Bachelor's thesis 40 pages, appendices 5 pages
Month 2019

The purpose of this thesis was to investigate the effects of the COVID-19 virus on the personnel services industry. The study examined the effects of the virus on well-being at work, how many employees were laid off, whether there was a replacement job, what the positive and negative effects of a sudden pandemic were on mental well-being at work and on stress and burnout. The main themes of the theoretical background were how to deal with a crisis caused by a pandemic within the framework of a collective labor agreement, and examine the furloughs, illnesses, compensations, wages and the obligation to provide additional employment during temporary changes in the law.

A total of 40 people responded to the survey. Most of them told they were 25-40 years old. Of the respondents, 13 were personnel service workers and 27 temporary workers. A total of 75% of the people who answered the survey were furloughed and 90% of the respondents who remained in their jobs switched to working from home. More significantly, the virus had a negative effect on job satisfaction, cohesion in the work community and work stress. The effect on mental exhaustion was positive. There was also a consensus on how to mitigate the negative effects.

The results clearly showed the positive and negative effects on job satisfaction, cohesion and mental exhaustion. The main question was also whether these effects of job satisfaction, cohesion and mental exhaustion were only in the examined situation or whether they would continue. They can leave their mark and appear later at work if they are not taken care of. The research can be used as a basis for further research on post-pandemic time and the improvement of negative effects.

Keywords: personnel service, well-being at work, pandemic

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	COVID-19-VIRUS JA SEN VAIKUTUKSET LAINSÄÄDÄNTÖÖN SEKÄ HORECA-ALAN TYÖMARKKINOIHIN	7
	2.1 COVID-19 VIRUS	7
	2.2 Valmiuslaki	8
	2.3 Valmiuslaista aiheutuneet vaikutukset	9
	2.4 Työmarkkinat matkailu- ja ravintolapalvelualalla	10
	2.5 Koronarajoitusten ja suositusten vaikutus HoReCa-alaan	11
	2.6 Henkilöstöpalvelut ja vuokratyövoima	12
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ	14
	3.1 Työhyvinvointi	14
	3.2 Työlainsäädäntö	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	28
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	36
	Liite 1. Kysely henkilöstöpalvelun- ja vuokratyöntekijöille	36

1 JOHDANTO

Joulukuussa 2019 Kiinassa Wuhanin kaupungissa havaittiin erittäin nopeasti leviävä virusperäinen tartuntatauti COVID-19. Virus lähti leviämään kaupungista ja tammikuussa se oli levinnyt jo suureen osaan maailmaa. Helmikuussa todettiin maailmanlaajuinen pandemia. Vaikutukset pandemialla olivat suuret ja tämän takia suomessa otettiin käyttöön valmiuslaki. Tästä aiheutuneet vaikutukset näkyivät erityisesti hotelli-, ravintola- ja catering (HoReCa) alalla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää COVID-19 viruksen vaikutukset Eezy henkilöstöpalveluyritykselle HoReCa puolelle. Työstä nähdään kuinka yhtäkkinen kriisitilanne vaikuttaa työhyvinvoinnillisesti työntekijöihin. Aikaväli tutkimuksella on kevään 2020 pandemian alkuvaiheista vuoden loppupuolelle. Työn tavoitteena on vastata kysymyksiin; miten COVID-19 virus vaikutti Eezy henkilöstöpalveluyritykseen, kuinka työsopimuslain määräaikaiset muutokset ovat vaikuttaneet työn tekoon, millä tavalla COVID-19 viruksesta aiheutuneet lomautukset vaikuttivat työhyvinvointiin Eezy henkilöstöpalvelun työntekijöihin sekä vuokratyöntekijöihin ja miten negatiivisia vaikutuksia voitaisiin lieventää. Kysymyksiin perustuen tutkitaan, mitä positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia yhtäkkisellä pandemiatilanteella on työhyvinvointiin, työuupumukseen ja stressiin. Myös selvitetään, miten työehtosopimuksen puitteissa voidaan menetellä pandemian aiheuttamassa kriisissä ja tässä tarkastelukohteita ovat lomautukset, sairastumiset, korvaukset, palkka sekä lisätyöntarjoamisvelvollisuus lakiin tehtyjen määräaikaisten muutosten aikana.

Eezy Henkilöstöpalveluyritys oli aiemmalta nimeltään Smile Henkilöstöpalvelut Oy ja kuuluu nykyään Eezy Oyj -konserniin. Yritys tarjoaa henkilöstövuokrauspalveluita ympäri Suomen ja työvoimaa välitetään ravintola-alan, rakentamisen, teollisuuden, logistiikan, kunnossapidon sekä terveydenhuollon tarpeisiin. Opinnäytetyön tekijä suorittaa syventävää harjoittelua Eezy henkilöstöpalveluyrityksessä HoReCa puolella ja on myös ollut heidän kautta vuokratyöläisenä. Todistaen COVID-19 viruksen etenemistä ja sen vaikutuksia yritykseen aihe on hyvin mielenkiintoinen sekä hyödyllinen tutkintakohde.

Opinnäytetyössä pandemian vaikutuksista globaalisti verrataan 102 vuotta sitten vallinneeseen samankaltaiseen pandemiaan, espanjantautiin. Tutkimuksen toteutuksessa käytetään kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Kvantitatiivisena menetelmänä on käytössä kysely yrityksen työntekijöille sekä henkilöstöpalvelun kautta työskenteleville vuokratyöntekijöille. Kyselyn perusteella analysoidaan viruksen vaikutukset henkilöstöpalveluun sekä työntekijöihin.

2 COVID-19-VIRUS JA SEN VAIKUTUKSET LAINSÄÄDÄNTÖÖN SEKÄ HORECA-ALAN TYÖMARKKINOIHIN

2.1 COVID-19 VIRUS

COVID-19 (Coronavirus Disease 2019) eli koronavirus on nopeasti tarttuva tauti. Koronavirus havaittiin joulukuussa 2019 Kiinassa Wuhanin kaupungissa. Alkuperä tälle selvitettiin kaupungissa sijaitseva Huanan tori. Virusta kutsutaan uudeksi koronavirukseksi eli SARS-Co-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus 2). Jäljitetyssä paikassa virus oli mutatoitunut. Aiemmin sitä oli esiintynyt vain eläimillä, mutta nyt se oli tarttunut myös ihmiseen. Joulukuussa 2019 Wuhanin lääkärit diagnosoivat useita ihmisiä *tuntemattoman syyn aiheuttamaan keuhkotulehdukseen*. Kuolleisuus prosentti tälle virukselle on noin 3–4. (Tieteenkuvalehti 2020.)

Virus tarttuu pääasiallisesti pisaratartuntana sekä hengitysteiden kautta. Perussääntönä viruksen leviämisen hidastamiseksi on ohjeistettu pesemään kädet hyvin, käyttämään alkoholipohjaista käsidesiä ja olla koskematta kasvoihin sekä peittämään suu aivastaessa ja yskiessä. Nopean leviämisen vuoksi tehtiin myös rajoituksia, joissa ohjeistettiin pitämään vähintään yhden metrin etäisyys toisiin ihmisiin sekä yleisesti välttelemään paikkoja missä on paljon ihmisiä, pysymään kotona ja välttelemään turhaa matkustamista. (World Health Organization 2020.)

COVID-19 virus levisi vain muutamassa viikossa 550 miljoonakaupunkiin ja näin ollen sai lamaannutettua koko maailman sillä seurauksella, että julistettiin maailmanlaajuinen pandemia. Virus on verrattavissa 102 vuotta sitten tapahtuneeseen vastaavanlaiseen viruksen aiheuttamaan pandemiaan eli espanjantautiin. Suurimpana erona on kuitenkin, että kuolleisuusprosentti on koronaviruksella huomattavasti alhaisempi. Ihmisten vastustuskyky ja sairaanhoidon kehitys on myös huomattavasti parempi mikä tuo hyvän vastuksen virusta vastaan. Muutoin tartuntatapa oli aivan samanlainen. Yhtenäisenä ratkaisevina tekijöinä viruksilla on viranomaisten epäröinti. Virukset olivat myös todella herkästi leviäviä, vieraita ihmisten immuunijärjestelmälle ja jokainen voi levittää sitä jopa huo-

maamattaan. Epäröinnin takia virukset pääsivät leviämään hyvin nopeasti ympäri maailmaa. Viruksen leviämistä täytyi pyrkiä jarruttamaan nopeasti, jotta säästyttäisiin suuremmilta katastrofeilta. (Tieteenkuvalehti 2020.)

Torjuntatoimilla pyrittiin jarruttamaan viruksen leviämistä. Maailman laajuisesti välitön asia mitä tehtiin, oli matkustuskielto. Tämän jälkeen maakohtaisesti suositeltiin sosiaalista etäisyyttä eli välttämään suuria ihmisjoukkoja sekä turhaa liikkumista julkisilla paikoilla. Omaehtoista kotikaranteenia sekä pakolliset jo tartunnan saaneilla. Tämä vaikutti yleisesti myös töiden tekemiseen. Pandemioiden aikana otettiin käyttöön toimia vähentäen sosiaalisia kanssakäymisiä, joten kouluja, julkisia palveluita ja yhteisötilaisuuksia peruttiin sekä suljettiin. Tämä tarkoitti sitä, että monet jäivät ilman töitä tai lomautettiin. Vaikutukset näkyivät suuresti kansantaloudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 41.)

On sanomattakin selvää, että tilanne pysyy hallinnassa paremmin kuin 102 vuotta sitten, koska teknologian kehittymisen ansiosta käytössä on paljon enemmän tiedotusvälineitä ja sairaanhoito on kehittyneempää. COVID-19 viruksen odotetaan laantuvan samalla tavalla kuin espanjantaudin, mutta valmiudet olivat myös mahdolliseen toiseen aaltoon. (Tieteenkuvalehti 2020.)

2.2 Valmiuslaki

12.3.2020 Suomen Pääministeri totesi yhdessä tasavallan Presidentin kanssa poikkeusolot. 17.3.2020 Suomeen astui voimaan valmiuslaki. (Valtioneuvosto 2020.) Lain 1 § tarkoituksena on poikkeusolojen aikana suojata väestöä sekä turvata toimeentulo ja maan talouselämä, ylläpitää oikeusjärjestystä, perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia sekä turvata myös valtakunnan alueellinen koskemattomuus ja itsenäisyys. (Valmiuslaki 2011/1552c.) Poikkeusolon määritelmä täyttyy lain mukaisesti 3§/3 ja 3§/5.

Väestön toimeentuloon tai maan talouselämän perusteisiin kohdistuva erityisen vakava tapahtuma tai uhka, jonka seurauksena yhteiskunnan toimi-

vuudelle välttämättömät toiminnot olennaisesti vaarantuvat ja vaikutuksiltaan erityisen vakavaa suuronnettomuutta vastaava hyvin laajalle levinnyt vaarallinen tartuntatauti. (Valmiuslaki 2011/1552c.)

Hallitus linjasi toimenpiteet, jotka otettiin käyttöön saman tien. Erityisesti HoReCA alaan ja henkilöstöpalveluihin vaikuttavia toimenpiteitä oli runsaasti; Julkiset kokoontumiset rajoitettiin kymmeneen henkilöön ja yleisesti suositeltiin välttämään tarpeetonta oleskelua julkisilla paikoilla. Kaikki kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen toiminta suljettiin. Suomen rajat suljettiin matkustaja- ja henkilöliikenteen osalta. Ihmisten liikkumista rajoitettiin jo tämän verran heti ja sitä tilanteen kehittyessä pystyttiin rajoittamaan myös mahdollisesti vielä lisää. Ulkomailta palanneet henkilöt ohjattiin välittömästi kahden viikon karanteeniin. Töissä olevien tuli sopia työnantajan kanssa tämän ajan mittaisesta poissaolosta. (Strömberg 2020.)

2.3 Valmiuslaista aiheutuneet vaikutukset

COVID-19 viruksen aiheuttamat vaikutukset näkyivät HoReCa-alalla välittömästi. Matkustuskieltojen takia ulkomaalaiset asiakkaat vähenivät. Karanteenien ja suositusten vuoksi kotimaassa ihmisetkään eivät enää käyneet hotelleissa tai ravintoloissa. (Hirvonen 2020.) Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaiset asiakkaat vähenivät edellisvuoteen verrattuna jopa 82,3 prosenttia (SVT 2020.) Tilaisuuksia ja työvuoroja näin ollen peruttiin. Uudet varaukset vähenivät olemattomiksi. Tilanne oli hyvin huono yritysten osalta. Majoituspalvelut aloittivat saman tien tarjoamaan pidempiaikaisia majoituksia, karanteeniasuntoja sekä työtiloja jo valmiiksi kalustetuista majoituskohteista. Matkustuskieltoja annettiin kansainvälisien yritysten työntekijöille sekä monet määrättiin etätöihin. (Hirvonen 2020.)

25.3.2020 hallitus määräsi, että ravintolat, kahvilat ja yökerhot tuli sulkea toukokuun loppuun asti. Ulosmyyntiä ei kuitenkaan kielletty sekä henkilöstöravintolat saivat pysyä auki, mutta vain yritysten omalle henkilöstölle. (Koskenranta 2020.) Alkoholia sai myös myydä ulosmyyntinä, mutta siihen tarvittiin erikseen vähit-

täismyyntilupa. Lupamaksun hinta kerralla on 225 euroa lisäksi vuosittainen valvontamaksu. Poikkeustilan takia hakemusten määrä nousi. Vähittäismyyntiluvalla ei kuitenkaan saanut myydä kuin maksimissaan 5,5 prosenttia vahvoja juomia eikä kotiinkuljetus ollut sallittua. Asiakkaat joutuivat hakemaan juomat ravintolasta. Rajoitukset myynnin aukioloaikojen kanssa olivat samat kuin kauppoilla kello 9–21. Tämä ei kuitenkaan tuonut yrityksille huomattavaa lisämyyntiä, koska asiakkaat nauttivat juomansa silti ennemmin ravintolassa. (Karjalainen 2020.) Hotelli- ja ravintola-alalla on kuitenkin 90 000 työntekijää, joista suurin osa jäi ilman työtä täksi ajaksi. Liiketoiminnat supistuivat merkittävästi ja suurimmalla osalla se loppui kokonaan. Tämän takia moni yritys oli kaatua kokonaan. (Koskenranta 2020.)

Epidemian vaikuttaessa hyvin laajasti työntekoon ja toimeentuloon työttömyyskassa teki tilanteenmukaiset säännökset. Estääkseen taudin leviämistä ansiotyöstä voidaan määrätä pois, jos on jo todettu tartunta, voi perusteellisesti todeta altistuneen tai on alle 16-vuotiaan lapsen huoltaja ja lapsi on pidettävä tartunnan vuoksi kotona. Näin ollen oli oikeutettu ansiomenetyksen korvaavaan tartuntatautipäivärahaan. Erillisenä huomiona oli ansiopäivärahaa saadessaan ja sairastuttuaan, jatkui päivärahan hakeminen normaalisti. Osa-aikatöitä tehdessään ja sairastuttuaan täytyi hakea soviteltua ansiopäivärahaa, jonka takia maksettava raha määräytyi osa-aikatyöstä saatuihin tuloihin. Ansiopäiväraha maksettiin tartuntatautipäivärahalla vähennettynä. Työnantajan oli määrä maksaa palkka normaalisti 14 päivän ajan lomautettuna oleville työntekijöille. Jos työnteko oli edelleen estynyt 14 päivän jälkeen sai hakea ansiopäivärahaa. Työeläketoinimisto kirjoitti tässä tilanteessa työttömyyskassaa sitovan lausunnon, joka oli kirjoitettu lomautukseen rinnastettavasta syystä. (YTK-yhdistys 2020.)

2.4 Työmarkkinat matkailu- ja ravintolapalvelualalla

Työmarkkinat sisältävät työvoimaa kuvaavia tilastoja, työhön osallistumista, työssäoloa sekä työttömyyttä. Työmarkkinoille oli myös tilastoitu avoimet työpaikat, työtapaturmat- ja työtaistelutilastot. Tilastoissa oli myös kuvattuna työoloja ja niiden muutoksia. (Suomen virallinen tilasto 2017.)

Hallituksen valmiuslain käyttöönottotiedotuksen jälkeen Matkailu- ja Ravintolapalvelut (MaRa ry.) arvioi kysynnän ravintolapalveluissa laskeneen saman tien jo noin 70–90 prosentilla. Koska ala oli erittäin työvoimavaltainen, täytyi alkaa sopeuttamaan kuluja mikä tarkoitti, että työntekijöitä täytyi lomauttaa. Yrityksiä, joissa oli vähintään 20 henkilöä, koski YT-laki (yhteistoimintalaki). Normaalisti neuvottelut kestivät noin viisi viikkoa, mutta tilanteen takia aikaa nopeutettiin ja karenssit poistettiin. Suomen joustavan työmarkkinatilanteen ansiosta oli toiveissa, että tilanteesta selvitäisiin pelkillä lomautuksilla. (Peltonen 2020.)

Tilanne muuttui MaRa-alalla paljon synkemmäksi verrattaessa muihin aloihin. EK:n (Elinkeinoelämän keskusliiton) tekemän koronakyselyn mukaan MaRan jäsenyrityksistä 57 prosenttia arvioi liikkeenvaihdon puolittuneen. Tämän takia 83 prosenttia yritysten työntekijöitä lomautettiin sekä 13 prosenttia irtisanottiin. MaRa-alan yritysten tulevaisuuden näkymissä 67 prosenttia näkee, että toiminta jatkuu ja 20 prosenttia pelkää joutuvansa konkurssiin. (MaRa 2020a.)

2.5 Koronarajoitusten ja suositusten vaikutus HoReCa-alaan

Hotelli, ravintola- ja catering alaan koronan vaikutukset näkyivät saman tien. Hallituksen päätöksen myötä ravintolat ja kahvilat suljettiin kokonaan kahdeksi kuukaudeksi perusteiden, että tällä tavoin suojataan väestöä sekä turvataan yhteiskunnan toimintaa. Sulkemismääräys ei kuitenkaan koskenut henkilöstöravintoloita sekä ulosmyyntiä. Tämä sai monet ruokaravintolat kehittämään toimintamalliaan ja monet lisäsivät ulosmyyntiään. Ratkaisukeino tämä ei tullut olemaan, mutta se mahdollisti lisää aikaa ravintolatoiminnan jatkuvuuteen. Sulkutilanne tulee vaikuttamaan majoitus- ja ravintola yrityksissä pitkän aikaa kiinteiden kulujen ollessa suuret ja tulojen lakaessa kokonaan laaja konkurssiaalto oli suurena uhkana. Yritysten elvyttäminen veisi aikaa sekä toiminnan muuttaminen kannattavammaksi olisi haastavaa. (Vitriini 2020.)

1.6 astui voimaan laki, jolla säädettiin ravitsemisliiketoimintaan rajoituksia. Näin ollen HoReCa yritykset saivat jälleen avautua. Säädöksiin kuului asiakaspaikkojen vähentäminen puoleen normaalista ja etäisyyksistä huolehtiminen. Jokai-

sella asiakkaalla tuli olla paikka pöydän tai tason äärellä. Noutopöydistä ei saanut itse annostella ruokaa. Aukioloajat olivat enintään kello 6–23 josta anniskelu oli sallittua kello 23:een asti. Jokaisella ravitsemisliikkeellä tuli olla asiakkaiden nähtävillä suunnitelma missä kävi ilmi, miten edellä mainitut säädökset toteutetaan sekä suurin sallittu asiakasmäärä täytyi sisältyä tähän myös. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Rajoituksia lähdettiin höllentämään hiljalleen kesän aikana. 22.6 alkaen noutopöydät sallittiin, ravintoloiden aukiolot muuttuivat kello 16–02 mistä anniskelua kello 9–01 ja asiakasmäärä nousi puolesta kolmeen neljäsosaan. Asiakkaille oli varattava mahdollisuus käsien pesuun tai desinfiointiin ravintolaan saavuttaessa sekä esillä täytyi olla selkeät toimintaohjeet käsien puhdistuksesta, etäisyyksistä ja muista toimintatavoista. 13.7 asiakas ja aukiolorajoitukset poistuivat, mutta jokaisella asiakkaalla tuli silti olla istumapaikka. Kokoontumisrajoituksia lievennettiin 1.8 yli 500 henkilöön sisä- ja ulkotiloissa. Voimassa oli vielä ohjeet turvaetäisyyksistä ja hygieniakäytännöistä. (Rydman 2020.)

2.6 Henkilöstöpalvelut ja vuokratyövoima

Henkilöstöpalveluala on henkilöstöyrityksiä, jotka ovat erikoistuneet tiettyihin aloihin tai joihinkin palveluihin. Yritykset työllistävät asiantuntijoita, johdon, taloushallinnon ja toimistotöiden ammattilaisia. Ne tarjoavat asiakkaille tarpeiden mukaan räätälöityjä palveluja kuten; henkilöstövuokraus, rekrytointi, henkilöarvioinnit, ulkoistaminen ja alihankinta, suoramakupalvelut, henkilöstön valmennus ja kehittäminen, soveltuvuuden arviointi, psykologiset testit ja uudelleensijoittamisvalmennus. Henkilöstöpalveluita käyttävät asiakasyritykset hyödyntävät niitä, jotta ne voivat keskittyä enemmän omaan liiketoimintaan ja osamiseen. Yritysten liikevaihdosta ylivoimaisesti suurin osa tulee henkilöstövuokrauksesta. Liiketoiminta perustuu siihen, että asiakkailta laskutetaan summa, joka vastaa vuokratyöntekijälle maksettavaa palkkaa. Tähän kuuluu myös vakuutus- ja eläkekulut sekä tietyn suuruinen välityspalkkio. Palkkio on tietty prosenttiosuus vuokratyöntekijän palkasta, jolla henkilöstöpalveluyritys pyörii, kattaa kulut sekä tekee voittoa. (Ammattinetti n.d.)

Pandemian takia useiden henkilöstöpalveluiden liikevaihto on romahtanut. HPL:n (Henkilöstöpalveluyrityksien liiton) jäsenyrityksistä, liikevaihto romahti jopa vain viikossa 85–95 prosenttia. Vakavimmin koronan vaikutukset näkyivät niissä yrityksissä, jotka välittivät työvoimaa HoReCa- ja sesonkialoille. Ravintoloiden sulkeuduttua ja matkailun pysähtyttyä myös tuhannet vuokratyöläiset jäivät ilman työtä. Tämän takia henkilöstöpalveluyritysten liikevaihto loppui kokonaan ja oltiin samassa tilanteessa kuin ravintolat. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2020.)

Vuokratyöntekijät voivat työskennellä henkilöstöpalveluyritysten kautta melkein minkälaisissa työtehtävissä tahansa. Työ tarjoaa monelle nuorelle ensimmäisen työpaikan, mutta toisille se on myös päätyötä. Vuokratyötä on helppo tehdä myös opiskelun tai muun työn ohella. Arviolta puolet vuokratyöntekijöistä on alle 25-vuotiaita. Henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat myös maahanmuuttajille tärkeän väylän kotoutumiseen. Vuokratyötä tehdään suurimmaksi osaksi sen takia, että yrityksen kautta työtä saadaan nopeasti. Työnhaussa henkilöstöpalveluyritys toimii hyvänä kanavana, koska yksi hakemus tavoittaa samalla monta muuta yritystä. Vuokratyö mahdollistaa oman työajan ja paikan valitsemisen. Se koetaan hyväksi mahdollisuudeksi työllistyä taloudellisesti vaikeassa tilanteessa sekä tarjoaa työkokemusta ja lisäansiota. (Ammattinetti n.d.)

Pandemian seurauksena johtuneiden sulkujen takia monet tuhannet vuokratyöläiset jäivät ilman työtä. Taloudellisten resurssien kiristytessä ensimmäinen asia mistä monet yritykset luopuivat, oli vuokratyöläiset. Vaikuttavina tekijöinä tähän oli vuokratyöläisten tilapäinen luonne sekä työehtosopimusten määräykset. Oman henkilöstön lomautuksia tai irtisanomisia ei voida toteuttaa ennen kuin on luovuttu vuokratyöntekijöistä. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2020.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on jokaisen työnantajan sekä työntekijän vastuulla. Se tarkoittaa terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä. Näin ollen työ koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi sekä se tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Työyhteisöissä kehitetään työhyvinvointia jatkuvasti kaikkien työntekijöiden yhteistoimesta. Keskeisiä tekijöitä ovat työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet ja erittäin tärkeänä työterveyshuolto. Työhyvinvointi vaikuttaa koko organisaation toimivuuteen. (Työterveyslaitos n.d.) Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän jaksamisesta työturvallisuuslain 23.8.2002/738 nojalla. Jaksaminen on keskeisin osa henkistä ja fyysistä työterveyttä. Työterveyshuoltolaki 221.12.2001/1383 (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.) tukee työnantajan vastuuta, minkä mukaan työnantajan toimesta työntekijöille tulee järjestää työterveyshuolto. (Jarmas 2015.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden työkyvyn turvaamista ja ylläpitämistä. Näin ollen tämän tulisi ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä terveyteen liittyviä haittoja työympäristössä ja työolosuhteissa. Lakia sovelletaan työsopimuksessa ja sen perusteella tehtävässä työssä. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1§-2§b.) Työturvallisuus lain kappaleessa 3§ on erikseen kirjattuna lain soveltaminen vuokratyössä.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. (Työturvallisuuslaki 2002/738b, 3§.)

Työntekijä tulee perehdyttää kunnolla työhön, työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä mahdollisesti tarvittaessa kertoa työsuojelun yhteistoimin-

nasta ja tiedottamisesta. Lisäksi työterveyshuoltoa koskevat järjestelyt tulee kertoa. Työpaikan terveyshuollolle sekä työsuojeluvaltuutetulle tulee ilmoittaa vuokratyöntekijän työn aloittamisesta. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 3§b.)

COVID-19 viruksen takia monet työpaikat siirtyivät etätyöskentelyyn. Jokaiseen henkilöön etätyö on vaikuttanut eri tavalla. Tämän takia alettiin huomioida enemmän työntekijöiden hyvinvointia. Osa koki etätyöskentelyn positiivisena ja 42 prosenttia kertoi tehneensä tehokkaammin ja enemmän töitä. Osa koki kuitenkin etätyön negatiivisemmin ja tyytymättömyys työhön lisääntyi. 36 prosenttia kertoi tehneensä aiempaa vähemmän töitä. Lähikontaktityötä jatkaneet työntekijät eivät kokeneet työhyvinvoinnissaan suuria muutoksia ja osa jopa koki kroonisen työn väsymyksen vähenemistä sekä kohentuneen terveydentilan. Johtajat joutuivat puolestaan suunnittelemaan töiden tiedonkulut, yhteydenpidot ja yleisen järjestämisen uudelleen. Rutiinit täytyi luoda alusta ja esimiesten täytyi varmistaa työntekijöiden prosessien sujuvuus ja, että työt pysyisivät edelleen mielekkäänä. Miten Suomi voi? – seurantatutkimuksen mukaan tuen saaminen esimiehiltä sekä työkavereilta lisääntyi ja uusien työtapojen opetteleminen ylläpiti työn imua ja samalla työuupumuksen riski väheni. (Hakanen, Kaltiainen & Topinen-Tanner 2020.)

Pandemian takia, ohjeistusten muuttuessa tilanteen myötä, alettiin huolehtimaan enemmän työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista sekä palautumisesta ja työuupumuksesta/stressistä. Huoli omasta sekä läheisten terveydestä sekä taloudellinen toimeentulo vei voimavaroja ja haittasi työhön keskittymistä. Työpaikkoihin laadittiin ohjeistukset henkisen hyvinvoinnin tueksi. Työntekijöille oli tärkeää tunnistaa oma tilanne ja huolet, hallita oma työn määrä, olla jäämättä yksin sekä huolehtia myös työkavereista, tukeutua annettuihin ohjeisiin ja pitää huolta omasta jaksamisesta. Esimiehille oli tärkeää huomioida ja huolehtia kaikista työntekijöistä, viestiä selkeästi ja varata aikaa keskustelemiselle, huolehtia myös omasta hyvinvoinnista. Yleisesti kannustettiin kaikkia puhumaan huolistaan enemmän sekä jaettiin linkkejä paikkoihin, josta sai vinkkejä hyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos 2020.)

Henkinen työhyvinvointi rakentuu monesta eri tekijästä. Siihen on osana työntekijä itse, työyhteisö ja tarpeiden mukaan työterveyshuolto, mutta suurimpina tekijöinä vastuussa siitä on esimiehet, johto sekä henkilöstöhallinto. Lainsäädännöllisten asioiden avulla voidaan myös vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin. Hyvinvointia voidaan sanoa erittäin hyväksi, kun työntekijä saapuu mielellään töihin ja lähtee pois hyvällä mielellä. Työ on ammattitaitoa vastaavaa ja sitä saa tehdä omien kykyjensä mukaan. Työ on mielenkiintoista, arvostettua ja siitä saa oikeudenmukaisen palkan. Työstä saa tunnustusta niin esimieheltä kuin työkavereilta ja samoin työntekijä jaksaa kannustaa myös muita. Työn aikana saa pitää ansaittua taukoa, jonka aikana pääsee vaihtamaan kuulumisia muiden kanssa sekä pohtia mahdollisia työhön liittyviä kysymyksiä. (Klemelä 2006, 8.)

Stressi syntyy, kun ihminen ei pysty hallitsemaan asioita. Se on luonnollinen ja inhimillinen reaktio mikä tapahtuu, kun erilaiset paineet kasaantuvat liian suuriksi niin työssä kuin yksityiselämässä. Stressiä voi välttää, jos on tietoinen omista selviytymiskyvyistä ja niiden tueksi on käytössä välineitä jaksamiseen. Pitkittyessään stressi muuttuu haitalliseksi, jolloin se kuluttaa loppuun. Se vaikuttaa henkisen hyvinvoinnin lisäksi myös fyysiseen hyvinvointiin. (Työeläkeyhtiö Varma & Suomen mielenterveysseura n.d.)

Pitkittyneen työstressin seurauksena tulee työuupumus. Altistavin tekijä uupumukselle on kuormittava työympäristö. Työuupumus voi ilmetä lievänä ja siitä kärsii noin neljäsosa suomalaisista työikäisistä. Vakavaa työuupumusta ilmenee noin 2–3 prosentilla työikäisistä ihmisistä. Tämä lisää myös riskiä sairastua masennukseen ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumus ei ole virallinen lääketieteellinen diagnoosi, jonka takia se kirjataan terveysongelmaan liittyvänä tekijänä liitteeksi. (Mehiläinen n.d.)

Työterveyslaitos aloitti keräämään tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista jo 2019 marraskuussa tutkimushankkeen *Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä* seurantatutkimuksella Miten Suomi voi. Poikkeusolojen alkamisen jälkeen samoja ihmisiä pyydettiin touko-kesäkuussa 2020 osallistumaan tutkimukseen uudelleen. Tutkimuksella saatiin ainutlaatuista tietoa väestön työhyvinvoinnista. Tästä pystyttiin vertaamaan tilannetta ennen poikkeusoloja, sen aikana ja

jälkeen mitä mahdollisia muutoksia on tapahtunut. Kartoitettavana tutkimuksessa oli suomalaisten kokemukset laaja-alaisesti niin työhyvinvoinnista kuin pahoinvoinnista, työolot ja siihen liittyvät asenteet, muu hyvinvointi sekä yksityiselämän kielteiset vaikutukset työelämään. Edellä mainittuja kokemuksia verrattiin millä tavalla ne vaikuttivat ja erosivat eri väestö- ja työntekijäryhmissä iän, sukupuolen, sosioekonomisen aseman, perhetilanteen ja etätöiden vaikutuksen jo niitä tehneiden hyvinvointiin sekä niiden kenellä etätö lisäytyi huomattavasti tai muuttui eriasteisesti lähikontaktissa tehneillä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Kysely tehtiin seurantatutkimuksella. Kohderyhmänä oli suomalaiset työkäiset ja työssäkäyvät 18–65-vuotiaat. Kyselyyn vastanneita oli 1077 ja molemmat toutettiin samoille kohdehenkilöille. Ensimmäinen kysely oli marraskuussa 2019 josta se jatkui tammikuuhun 2020. Toinen kysely oli 2020 kesäkuussa. Ensimmäisiä tutkimuksen havaintoja kirjattiin ylös jo 4.9.2020. COVID-19 vaikutukset yleiseen työhyvinvointiin osoittautui lieväksi myönteiseksi kehitykseksi. Työn imu oli osoittanut kasvun merkkejä ja krooninen väsymys oli laskussa. Työhön tylystyminen yleisesti oli lisääntynyt. Väestön mielenterveydessä sekä oman työkyvyn arvioinnissa ei ollut merkittäviä muutoksia. Kokoaikaisesti etätööhön siirtyneet sekä lähikontaktissa työtä jatkaneet ja lapsiperheellisten työhyvinvointi ei myöskään näyttänyt huonontumisen merkkejä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Tutkimuksen alustavana päätelmänä poikkeusajan myönteisistä vaikutuksista oli yleisen tuen lisääntyminen esimiehiltä sekä työkavereilta ja uusien työtapojen aloitteellinen omaksuminen. Johtajilla sekä esimiehillä henkinen kuormittuminen oli lisääntynyt. Tämän vuoksi siihen täytyisi kiinnittää enemmän huomiota. Pandemian takia kiinnitettiin huomiota myös enemmän työhyvinvointiin yleisesti. Pandemian mahdollisen pitkittymisen takia tutkimuksen alustavan päätelmän tärkeimpänä tuloksena oli keskittyä enemmän työhyvinvointiin, työn mielekkäänä pidettäviin tekijöihin, mahdollisiin uusiin työrutiineihin sekä kaksisuuntaiseen tiedonkulkuun. Seurantatutkimuksen on määrä jatkua arvioidusti vuoden 2021 kesäkuuhun. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

3.2 Työlainsäädäntö

Työlainsäädännön tarkoitus on suojella työntekijää. Se sisältää työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen mikä käsittelee työn oikeussuhdetta sekä työoikeuksia. Tärkeimpiä työsuhteessa sovellettavia lakeja ovat; Työsopimuslaki, työaikalaki sekä vuosilomalaki. Lisäksi kollektiivista työoikeutta säätelevät työehtosopimuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädäntö sisältää pakottavia säännöksiä, jonka ansiosta työntekijälle ei sopimusten perusteella voi tapahtua vahinkoa kuten esimerkiksi työsuhdeturvan, määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytykset sekä yleissitovan työehtosopimuksen määräysten noudattamisvelvollisuus. Työlainsäädännöstä on myös säännöksiä, joista voidaan työehtosopimuksella poiketa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 5.)

Työelämän peruslakina toimii työsopimuslaki ja sitä käytetään myös työsopimussuhteessa. Työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat sopimuksen mukaan tekemään työnantajalle työtä, jossa ovat johdon ja valvonnan alaisena mistä vastikkeeksi saadaan palkka tai muu vastike. Työsopimuksessa käytännössä tulee käydä ilmi sopijapuolten tarkoitus, sopimuksen nimike, sopimusehdot ja työn teon tosiasialliset olosuhteet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 6.)

Työehtosopimus on kirjallisesti tehtävä sopimus mikä sisältää kollektiivisen neuvotteluoikeuden. Sopimus on irtisanottavissa oleva sekä se voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Kaksi tärkeintä työehtosopimuksen sisältävää asiaa ovat turvata työntekijöiden työehtojen vähimmäistason ja työrauhavelvollisuus. Sopimuksessa sopimusosapuolten tulee sopia ehdoista, joita tulee noudattaa työsopimuksissa sekä työsuhteissa. Työehtosopimuksesta aiheutuneet rikkeet tai riita-asiat käsitellään työtuomioistuimessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 11–12.) Vuokratyöntekijöille tehdään yleensä nollatuntisopimus tai tarvittaessa töihin kutsuttava sopimus mikä on toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjottavista töistä, mutta jos on jo sovittu etukäteen ja kirjattu työvuorot listaan ei niistä voi enää kieltäytyä. (Palvelualojen ammattiliitto n.d.)

Pandemian takia työlainsäädäntöön tehtiin määräaikaisia muutoksia. 1.4.2020 lait astuivat voimaan ja niiden on määrä olla voimassa 31.12.2020 asti. Tämän takia matkailu- ja ravintola-ala (MaRa) sekä palvelualojen ammattiliitto (PAM) tekivät työehtosopimukseen määräaikaisia muutoksia. Muutoksia tehtiin työehtosopimuslakiin määräaikaisten työntekijöiden lomauttamisesta, koeaikojen purkamisesta, neuvotteluaikojen lyhentämisestä, lomautusilmoitusajan lyhentämisestä, takaisinottovelvollisuuden pidentämisestä, sairauspoissaoloista niiden ilmoittamisesta sekä selvitysvelvollisuudesta ja alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisen takia poissaolosta ilmoittaminen. (MaRa 2020.) Ensimmäisenä otettiin käyttöön lomautukset, joka tarkoitti keskeytymistä työntekoon sekä palkanmaksuun. Lomautus voidaan tehdä samoin perustein kuin irtisanominen. Yleisimmät syyt ovat taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Lomautus voi olla määräaikainen niin kauan kuin arvioidaan, että työn vähyyttä kestää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 10.)

Laki muutoksessa määräaikainen työntekijä pystyttiin lomauttamaan samoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työntekijä. Lomauttaminen oli mahdollista määräaikaiselle työntekijälle riippumatta työsuhteen kestosta tai perusteista, jolla työehtosopimus oli tehty. Tähän ei vaadittu erillistä kirjausta vaan sitä sovellettiin saman tien lain nojalla. Lain voimassaolon päättymisen lakattua lomautus voi jatkua, jos se oli alkanut ennen voimassaolon päättymistä. (MaRa 2020b.) Lomautusilmoitus annetaan normaalisti 14 päivää ennen lomautuksen alkua ja joissain sopimuksissa ilmoitusaika voi olla pidempi. Pandemian takia lomautusilmoitusaikaan tehtiin lyhennys ja sen pystyi antamaan jo viisi päivää ennen lomautuksen alkua. (TE-palvelut n.d.) Yrityksiä, jotka työllistivät vähintään 20 työntekijää, lomautuksien neuvotteluun käytettiin yhteistoimintaneuvottelua. Neuvotteluaika lyhennettiin ja vähimmäisneuvotteluaika tällaisessa lomautustilanteessa oli viisi päivää sekä neuvotteluiden ohessa oli mahdollista lyhentää aikaa entisestään. Tämä muutos koski vain lomautuksia. Muutoin neuvotteluaika olisi normaalilla tavalla joko neljäntoista päivän tai kuuden viikon mittainen. (MaRa 2020b.)

Ensisijaisesti lomautukset koskivat vakituisia työntekijöitä. Tavallisessa tilanteessa määräaikaista työntekijää ei saa lomauttaa. Lomautus on mahdollista vain, jos työnantajalla olisi perusteita myös vakituisen työntekijän lomauttami-

seen, jonka sijaisuutta määräaikainen tekee. Tilapäisten lakimuutosten perusteella tänä aikana myös määräaikaisia työntekijöitä sai lomauttaa. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020.) Työsopimusta ei lomautuksen aikana saanut purkaa. Työntekijällä sai mennä myös töihin toiselle yritykselle lomautuksen aikana niin pitkäksi aikaa, kunnes tilanne normalisoituisi. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020.) Vuokratyöntekijöiden lomautuksissa pätee samat säännökset kuin muissakin työsuhhteissa. Ensisijaisesti vuokratyöntekijään ei vaikuta käyttäjäyrityksen toimeksiannon loppuminen, koska henkilöstöpalveluyritys toimii työnantajana. Henkilöstöpalveluyritys on tällöin työnantajana velvollinen tarjoamaan lisätöitä. Vuokratyöntekijä voidaan lomauttaa vain, jos henkilöstöpalveluyritykselläkään ei ole enää tarjota mitään vaihtoehtoisia töitä. (PRO & SAK 2019.)

Koeaikojenpurku oli määräaikaisen lain mukaan mahdollinen toteuttaa työsopimuslain 7/3§ (Työsopimuslaki 2001/55a.) mukaan tuotannollisten tai taloudellisten syiden perusteella. Tavallisessa tilanteessa koeajanpurku oli mahdollista tehdä vain työntekijään tai tämän työsuoritukseen liittyvin syin. Laki muutos ei vaikuttanut näiden syiden perusteilla tehtyihin purkuihin vaan myös määräaikaisen lain ollessa voimassa näin oli mahdollista tehdä. Saman työsopimuslain mukaan niitä työntekijöitä, jotka oli irtisanottu, koski takaisinottovelvollisuus, mikäli työnantajalla oli määräajan kuluessa tarve työntekijöille samaan tai samantapaiseen työhön. Määräaikaisen lakimuutoksen myötä takaisinottovelvollisuutta pidennettiin neljästä/kuudesta kuukaudesta yhdeksään kuukauteen. Tämä koski vain niitä työntekijöitä, jotka irtisanottiin määräaikaisen lakimuutosten voimassaoloaikana. (MaRa 2020b.)

Sairauspoissaoloista hyväksyttiin määräaikaisen lakimuutoksen aikana omailmoitus. Tähän ei tarvittu lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta ja se koski enintään kolmesta seitsemään päivää kestäviä poissaoloja. Työkyvyttömyydestä täytyi ilmoittaa saman tien ja sairausajan palkanmaksu alkoi tästä ilmoituksesta lähtien. Työnantaja pystyi kuitenkin perustellen velvoittamaan työntekijän toimittamaan lääkärintodistuksen ja jos työnantaja nimesi lääkärin oli hän tällöin myös velvollinen kustantamaan todistuksen hankkimisen. Samat säädökset koskivat myös, jos työntekijä joutui olemaan pois alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisen takia. (MaRa 2020b.)

Vuokratyöntekijän palkka määräytyy työehtosopimuksen (TES:n) mukaisesti ja palkkaus on yleensä tuntipalkkaa. (Selekta 2019.) Sairastuessa tuntipalkkalainen saa palkkaa vain, jos työvuorolistaan on merkitty tunteja. (Palvelualojen ammattiliitto 2018, 40.) Pandemiasta aiheutuneen tilanteen takia vuokratyöläiset olivat ensimmäisiä, joilta loppuivat työt saman tien. Vuokratyö oli se mistä ensimmäisenä vähennettiin. (Viinikka 2020.) Työsopimuslaissa 12§ määrittellään työntekijän oikeutta palkkaan työnteon estyessä tämän kaltaisen tilanteen vallitessa. Pandemian ollessa kenestäkään riippumaton syy oli työnantajan velvollisuus maksaa täysi palkka työntekijälle vain, jos työntekijä oli ollut sopimuksen mukaisesti töissä. Tällöin työntekijät ovat oikeutettuja saamaan palkka esteen alkaessa 14 päivän ajalta. (Työsopimuslaki 2001/55a).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Eezy henkilöstöpalvelu oyj aloitti toimintansa vuonna 1988 tällöin vielä varamiespalveluna ja palveluita tarjottiin lähinnä rakennus- ja teollisuusalalle. 1990-luvulla luotiin franchising konsepti. Tästä vuosien mittaan toiminta laajentui nopeaa tahtia. Yritys laajeni ympäri Suomen ja Ruotsiin asti. 2010 tehtiin brändiuudistus. Käyttöön tuli VMP Group-brändi. Palvelutarjoamaa laajennettiin henkilöstövuokrauksesta kokonaisvaltaisempiin henkilöstöpalveluihin. VMP kasvatti palveluvalikoimaa yrityskaupoin ja kasvoi entisestään. 2015 VMP osti enemmistöosuuden Eezy Osk:sta, joka tarjosi itsensätyöllistämispalveluja. 2017 VMP osti koko Staff Plus Oy:n ja mahdollisti tällä palvelutarjonnan ravintola-alalla. 2019 tapahtui yhdistyminen Smile Henkilöstöpalveluun Oy:n kanssa, jonka ansiosta ravintola-alan palvelut laajenivat. Marraskuussa 2019 VMP yhdisti kaikki liiketoimintansa Eezy-brändin alle. Eezy Oyj on Suomen monipuolisin henkilöstöpalveluja tarjoava yritys. (Eezy n.d.)

Eezy Oyj tekee jatkuvaa kehitystyötä. 2020 osavuosisikatsauksen mukaan pandemiatilanteeseen sopeuduttiin hyvin. Tilanteesta huolimatta kehitystä tehtiin voimakkaasti koko ajan. COVID-19 vaikutukset näkyivät jo maaliskuun alussa ja ne kasvoivat puolivälissä merkittävästi, kun hallituksen rajoitukset astuivat voimaan. Eniten vaikutus näkyi HoReCa-sektorilla. Ravintolat olivat suljettu ja suuret tapahtumat peruttu. Liiketoiminta HoReCa puolella lakkasi melkein kokonaan. Lomautuksia tehtiin. Rajoitusten poistuttua oli työnteko silti haastavaa. HoReCa-sektori täytyi käynnistää melkein täysin pysähdyksistä. Pandemiatilanteessa nähtiin myös mahdollisuuksia. Uskottiin, että koulutuskysyntä voi kasvaa ja asiakkaiden kiinnostus joustavampaan työvoimaan voi myös nousta. (Asikainen & Nyman 2020.)

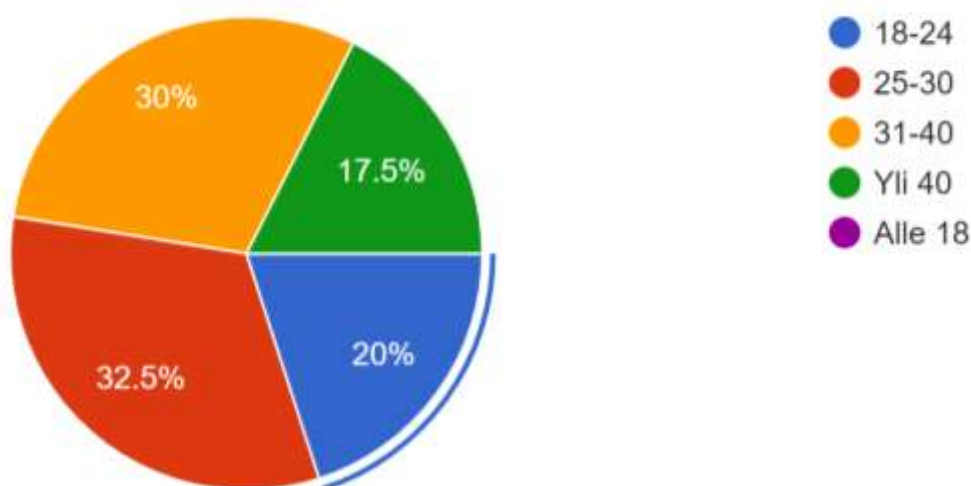
Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin, miten COVID-19 virus vaikutti Eezy henkilöstöpalveluyritykseen, kuinka työsopimuslain määräaikaiset muutokset ovat vaikuttaneet työntekoon, millä tavalla COVID-19 viruksesta aiheutuneet lomautukset vaikuttivat työhyvinvointiin Eezy henkilöstöpalvelun työntekijöihin sekä vuokratyöntekijöihin ja miten negatiivisia vaikutuksia voitaisiin lieventää.

Tutkimuksen kohderyhmänä on Eezy henkilöstöpalveluyrityksen HoReCa puolen työntekijät sekä heille sopimuksen tehneet vuokratyöntekijät. Tutkimuksessa haluttiin tietää tarkemmin vaikutukset työhyvinvoinnillisesti, kuinka moni oli lomautettuna, löytyikö korvaavaa työtä, mitä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia yhtäkkisellä pandemiatilanteella on työhyvinvointiin henkisesti sekä stressiin ja työuupumukseen. Tutkittavana on myös työsopimuslain määräaikaisten muutosten vaikutuksia etätyöhön siirtymisen kannalta, vaikutukset työn tyytyväisyyteen sekä yhteenkuuluvuuteen työilmapiirissä ja kuinka voitaisiin lieventää mahdollisia negatiivisia vaikutuksia. Taustatietona selvitettävänä oli vastaajien ikä ja ovatko he henkilöstöpalveluntöntehtäjiä vai vuokratyöntekijöitä. Tutkimus toteutettiin google forms -kyselypohjan avulla, josta saatiin myös havainnollistavat grafiikat.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen toteutuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Kyselyn toteutus tapahtui lokakuussa 2020 kahden viikon ajan, jota ennen toimeksiantaja tarkisti lomakkeen ja sinne lisättiin vielä muutama kysymys (liite1). Tämän jälkeen kysely lähetettiin kohdehenkilöille. Eezy henkilöstöpalveluntöntehtäjiä kysely lähetettiin sähköpostilla ja vuokratyöntekijöille ravintola-alan Facebook sivujen kautta, josta tavoitettiin heidät helpommin. Otantaan oli odotettavissa henkilöstöpalvelun puolelta kymmenen vastausta ja vuokratyöntekijöiltä niin monta vastausta kuin vain ryhmien kautta sai. Kyselytulokset saatiin suoraan google forms -pohjalta ja tämän avulla saatiin myös havainnollistavia tilastoja ja kuvioita, joiden avulla analysointi voitiin tehdä pääpiirteittäin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 40 henkilöä, joista 67 prosenttia (27 henkilöä) oli vuokratyöntekijöitä ja 32 prosenttia (13 henkilöä) henkilöstöpalvelualan työntekijöitä. Kysely oli jaoteltu kolmeen eri osioon, joista ensimmäinen käsitteli määräaikaisten muutosten vaikutuksia. Toinen osio käsitteli lomautusten vaikutusta ja viimeinen käsitteli negatiivisten vaikutusten lieventämistä. Jokaiseen osioon ei ollut pakko vastata. Vastanneista 32 prosenttia (13 henkilöä) oli 25–30vuotiaita, 30 prosenttia (12 henkilöä) 31–40vuotiaita, 20 prosenttia (8 henkilöä) 18–24vuotiaita ja 17 prosenttia (7 henkilöä) yli 40-vuotiaita. Yksikään vastanneista ei ollut alle 18-vuotias (kuvio 1).



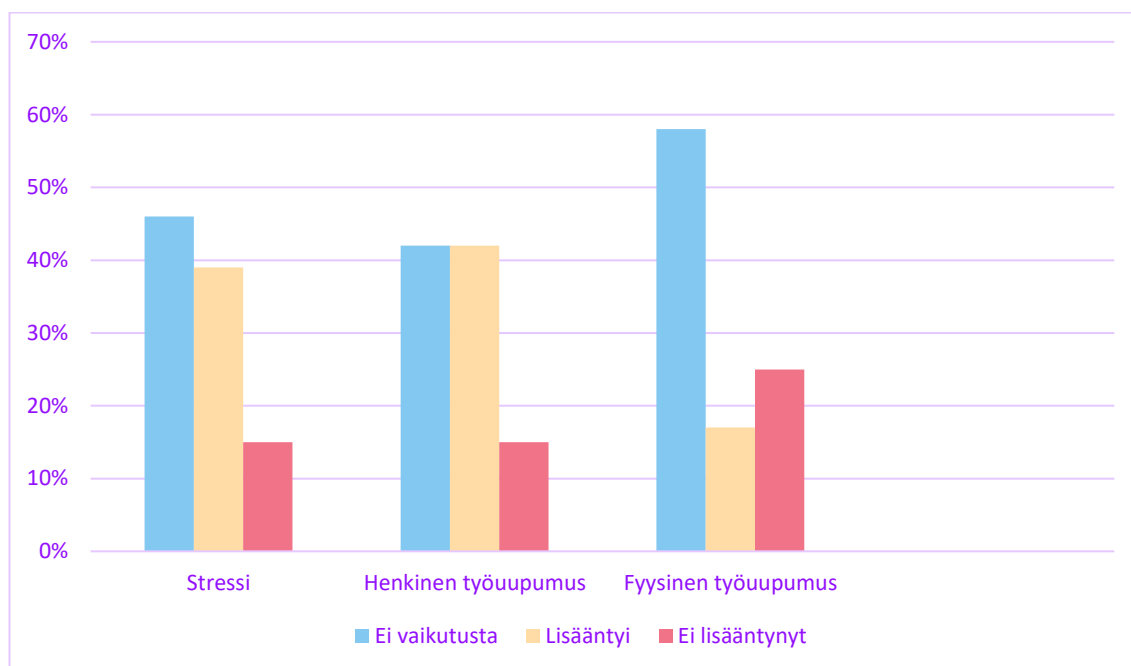
KUVIO 1. Vastaaajien ikäjakauma.

Työsopimuslain määräaikaiset muutokset vaikuttivat työntekoon näkyvimmin etätööhön siirtymisellä, jonne vastaajista suurin osa 90 prosenttia joutui siirtymään. 10 prosenttia jatkoi lähityössä.

Vastanneista 37 henkilöstä 84 prosenttia koki ennen poikkeusoloja olleensa tyytyväinen työhönsä. Yhteenkuuluvuutta työyhteisöön ja -ympäristöön koki 90 prosenttia. Vastanneista etätööhön siirtyi 13 henkilöä, joista 70 prosenttia ei siihen ollut tyytyväinen. Yhteenkuuluvuutta etätöyskentelyssä 77 prosenttia ei kokenut.

Yhdeksän henkilöä vastasi ja heistä suurin osa koki, ettei etätyöskentely vaikuttanut työmäärään millään tavalla. 33 prosenttia koki työmäärän vähentyneen ja vain 11 prosenttia koki, että työmäärä olisi lisääntynyt.

Vastanneista 31 henkilöstä 61 prosenttia koki saavansa tarpeeksi tukea esimieheltään. 81 prosenttia puolestaan koki saavansa tukea työkavereilta. Tiedonkulkua koettiin huonontuneen sekä pysyneen samana. Vastaajista 13 henkilöstä 46 prosenttia ei kokenut etätyöskentelyn vaikuttaneen työstressiin millään tavalla. 39 prosenttia koki kuitenkin työstressin lisääntyneen (kuvio 2). 12 henkilöä vastasi etätyöskentelyn vaikutuksista henkiseen työuupumukseen ja heistä 42 prosenttia koki, ettei etätyöskentelyllä ollut minkäänlaista vaikutusta. 42 prosenttia koki myös, että henkinen työuupumus olisi lisääntynyt. Fyysiseen työuupumukseen 58 prosenttia ei kokenut mitään vaikutusta. 17 prosenttia koki kuitenkin fyysisen työuupumuksen lisääntyneen (kuvio 2).

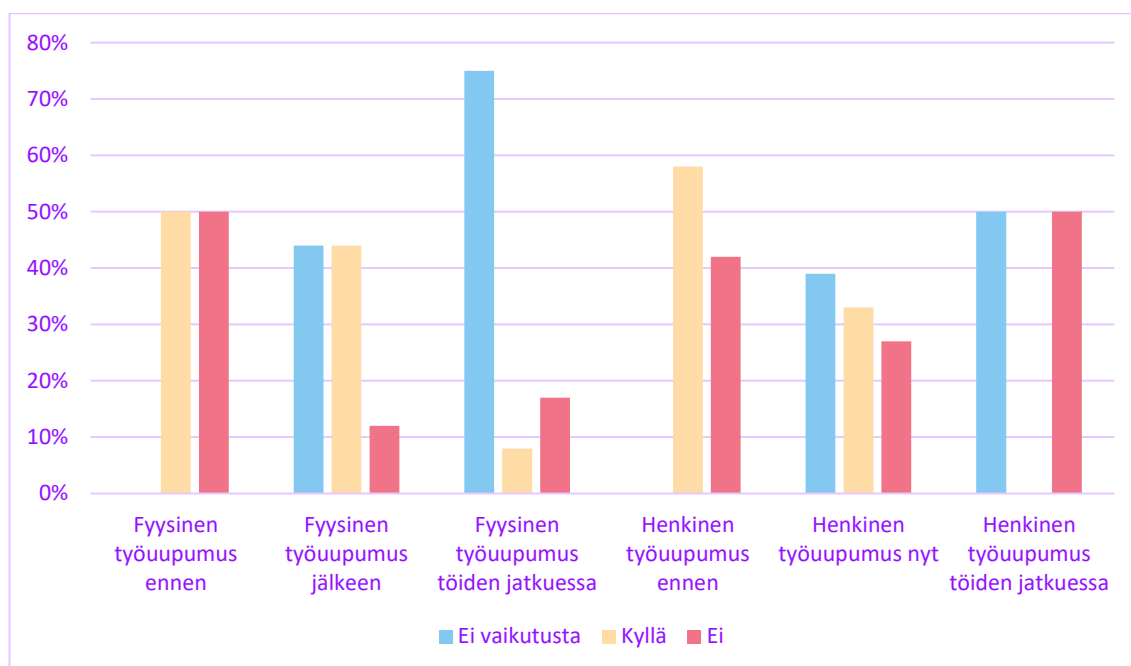


KUVIO 2. Etätyöhön siirtymisen vaikutus stressiin, henkiseen sekä fyysiseen työuupumukseen.

Lomautusten vaikutukset olivat myös hyvin selkeitä. 40 vastaajasta 75 prosenttia vastasi olleensa lomautettuna ja 25 prosenttia jatkoi työskentelyä. 34 henkilöstä 88 prosenttia ei löytänyt korvaavaa työtä lomautuksen ajalle. Aiemmin työssä koettu fyysinen uupumus jakautui 36 vastanneen kesken tasan puoliksi. Lomautusten vaikutukset fyysisen työuupumuksen paranemisessa näkyi 34

vastanneen kesken, josta 44 prosenttia koki, että lomautuksella ei ollut mitään vaikutusta, 44 prosenttia koki, että fyysinen uupumus olisi parantunut ja 11 prosenttia ei kokenut fyysisen uupumuksen parantuneen. 12 henkilöä vastanneista oli jatkanut työntekoa lomautusten aikana ja heistä 75 prosenttia ei kokenut mitään vaikutusta fyysiseen työuupumukseen. 8 prosenttia vastasi fyysisen työuupumuksen parantuneen, vaikka jatkoi työntekoa (kuvio 3).

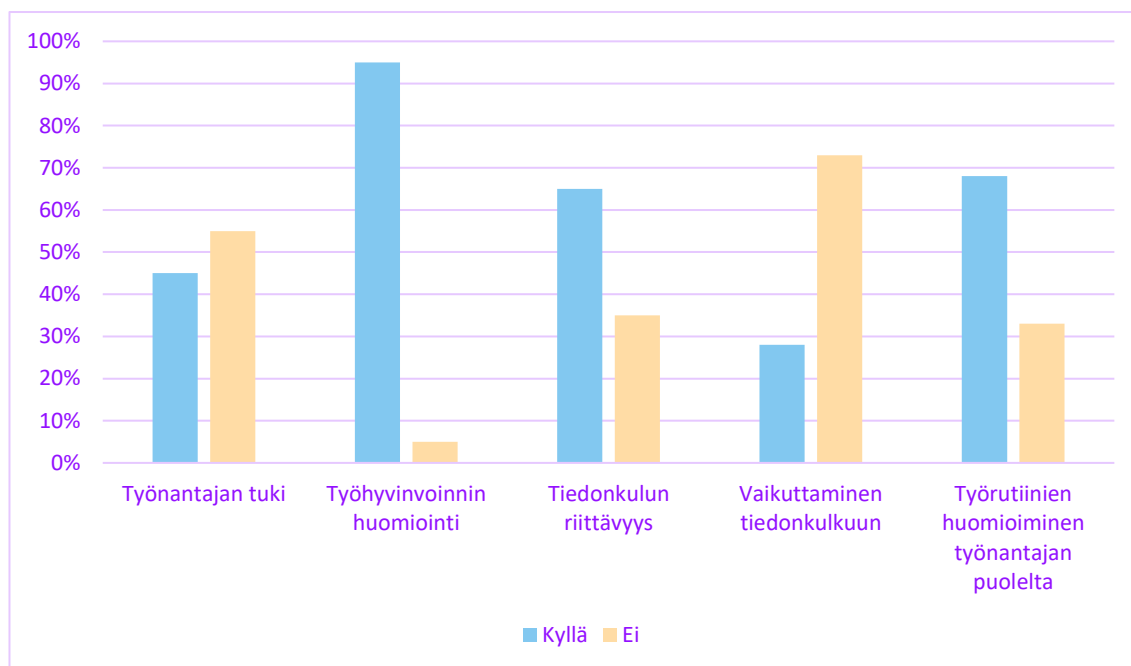
Vastaajista 36 henkilöstä 56 prosenttia koki aiemmin henkistä työuupumusta. 33 henkilöstä 39 prosenttia ei kokenut lomautuksella mitään vaikutusta henkisen työuupumuksen paranemiseen, mutta 33 prosenttia koki parannusta. 12 henkilöä, jotka vastasivat jatkaneensa työntekoa, henkisen työuupumuksen vastaukset jakoutuivat puoliksi. Puolet ei kokenut mitään vaikutusta ja toinen puoli vastasi, ettei henkinen työuupumus parantunut lainkaan (kuvio 3).



KUVIO 3. Lomautusten vaikutus henkiseen sekä fyysiseen työuupumukseen.

Vastanneista 30 henkilöstä 43 prosenttia ei kokenut, että lomautusten ansiosta työstressi olisi vähentynyt. 33 prosenttia tosin koki parannusta. Kyselyssä oli tämän jälkeen osio, jossa vastaajat saivat lyhyesti kirjoittaa syyn miksi ei kokeneet työstressiin parannusta. 12 henkilöä vastasi tähän ja monia työt itsessään eivät stressanneet vaan keskeisimmät stressin tekijät olivat epätietoisuus, toimeentulo, työttömyys, epävarmuus, lukuisat YT-neuvottelut ja tästä johtuva jatkuva lomautusten uhka.

Koko kyselyyn osallistuneet 40 henkilöä vastasivat viimeiseen osioon. Heistä 55 prosenttia ei kokenut saavansa tarpeeksi tukea työnantajaltaan. Suurin osa vastaajista 95 prosenttia mielestä yleiseen työhyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. 65 prosenttia mielestä tiedonkulku ei ollut riittävää. 72 prosenttia vastasi, ettei ollut saanut itse vaikuttaa tiedonkulkuun. 68 prosenttia koki, että työrutiineihin tulisi työnantajan puolelta kiinnittää enemmän huomiota (kuvio 4).



KUVIO 4. Negatiiviset vaikutukset.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheena oli tutkia COVID-19 viruksen vaikutuksia henkilöstöpalveluyritykseen työhyvinvoinnillisesti. Toimeksiantajana oli Eezy henkilöstöpalvelut oy. Tutkimukseen toivottiin henkilöstöpalvelun työntekijöiltä vähintään 10 vastausta ja iloksi vastauksia saatiin 13. Vuokratyöntekijöiltä toiveissa oli saada vastauksia niin monta kuin vain mahdollista ja niitäkin saatiin 27. Vuokratyöntekijöiden otanta olisi voinut olla isompi. Kyselyä ei ollut mahdollista lähettää henkilökohtaisesti suoraan vaan täytyi tavoittaa heitä Facebookin ravintolatyöntekijä ryhmistä. Tässä vaikeutti myös se, että julkaisuja ryhmiin tulee paljon ja kysely saattoi jäädä varjoon ja mennä ihmisiltä ohi. Ryhmissä myöskään ei katsota hyvällä, jos jatkuvasti julkaisee samaa asiaa, joten tämän takia otanta oli pienempi. Tutkimuksessa haluttiin nähdä kuinka etätyöskentely ja lomautukset ovat vaikuttaneet työntekijöiden hyvinvointiin sekä kuinka mahdollisia negatiivisia vaikutuksia voitaisiin lieventää.

Tuloksissa kävi ilmi, että suurin osa vastaajista oli 25–40-vuotiaita. 40 vastaajasta etätyöskentelyyn siirtyi 90 prosenttia. Suurin osa vastanneista on ollut tyytyväinen työhönsä jo ennen poikkeusoloja, ja yhteenkuuluvuutta työyhteisössä ja -ympäristössä on ollut tarpeeksi. Viruksen vaikutukset henkilöstöpalveluyrityksessä näkyi, että tyytyväisyys työhön laski etätyöhön siirtyessä sekä yhteenkuuluvuus työyhteisössä oli huonompi. Tähän voi vaikuttaa suuresti se, ettei päässyt näkemään työkavereitaan kasvotusten. Teoriaosuudessaakin jo mainittuna työhyvinvointiin vaikuttaa koko työympäristö ja siirryttäessä etätyöhön työympäristö jää kokonaan työkavereiden mukana pois. Kodista näin ollen täytyy tehdä työpaikan mukainen ja monelle voi olla hankalaa erottaa koti ja työ toisistaan. Työmäärä etätyöhön siirtyessä pysyi kuitenkin aika samana, kun lähityöskentelyssä.

Tukea esimieheltä saatiin myös tarpeeksi, mutta enemmän tukea koettiin saatavan työkavereilta. Samaistuminen tilanteeseen on helpompaa työkavereiden kesken. Enemmistö vastasi, ettei etätyöskentelyllä ollut vaikutusta stressin nousumiseen. Henkiseen työuupumukseen sekä että ei koettu vaikutusta, mutta osalla se puolestaan nousi. Vastaukset etätyöhön siirtymiseen ovat hyvin saman kaltaisia, kuin aiemmin tehdyssä miten Suomi voi seurantatutkimuksessa.

Suurimpana tekijänä voikin olla työntyytyväisyyden sekä yhteenkuuluvuuden laskuun se, että etätyössä työntekijä on joutunut itse rakentamaan uudet rutiinit sekä kotoa käsin työskentely ei ole niinkään mielekäästä. Näin ollen tyytyväisyys työhön voi helpostikin laskea.

40 henkilöstä 75 prosenttia oli lomautettuna. Korvaavaa työtä lomautuksen ajaksi löysi tosin vain 12 prosenttia vastanneista. Lomautuksen aikana fyysiseen työuupumukseen koettiin parannusta mikä oli hyvin positiivista. Ravintola-alan ollessa hyvin fyysinen ala. Tällainen vaikutus oli hyvinkin odotettavissa. Lomautukset toivat myös henkiseen työuupumukseen positiivista vaikutusta. Tämä voikin johtua siitä, että ei ollut työn puolesta mitään huolehdittavaa. Työstressissä vaikutukset näkyivät selkeimmin. Suurin osa ei kokenut parannusta. Syyksi tähän ilmeni vastaajien kokema epävarmuus, taloudellinen epävakaus, jatkuva lomautusten uhka, töiden puuttuminen sekä epätietous kuinka kauan tämä tilanne jatkuu. Toiselta kantilta taas liian nopeasti töihin paluu, jolloin ei kehtänyt palautua, jolloin työstä aiheutui lisää stressiä. Lomautukset toivat eniten positiivista vaikutusta henkiseen työuupumukseen, joka parani. Negatiivisin vaikutus näkyi työstressissä.

Negatiivisten vaikutusten lieventämiseksi koettiin, että työnantajalta tulisi saada enemmän tukea. Myös yleiseen työhyvinvointiin täytyisi kiinnittää huomattavasti enemmän huomiota tällaisena pandemia aikana. Tiedon kulkua tulisi myös lisätä sekä antaa työntekijöiden vaikuttaa siihen enemmän itse. Esimerkiksi uutiskirjeitä voisi lähettää useammin ja pyytää työntekijöiltä kommentteja vastauksiksi sekä kirjeissä voitaisiin läpikäydä kysymyksiä mitä työntekijät voivat kysyä. Tähän vaikuttaa myös se, että kuinka moni avaa esimerkiksi sähköpostiin lähetetyt uutiskirjeet sekä infot ja näin ollen on itse vastuussa omasta tiedonkulusta. Työrutiineihin tulisi myös kiinnittää enemmän huomiota työnantajan puolelta. Esimerkiksi pitää huolta, että työrutiini kotona ollessa myös pysyisi mahdollisimman samana kuin lähityössä aikataulullisesti. Oltaisiin päivittäisessä yhteydessä verkon kautta ja pidettäisiin videoyhteyksiä. Tämä vaikuttaisi positiivisesti myös yhteenkuuluvuuteen.

Kysely oli toimiva ja vastaajat ymmärsivät mitä heiltä kysyttiin. Henkilöstöpalvelutyöntekijät oli helpompi tavoittaa kuin vuokratyöntekijät. Suurimpana haasteena oli tavoittaa vuokratyöntekijöitä, kun heille suora kysely ei saanut lähtettyä. Tulosta kuitenkin saatiin sen verran, että sai vastaukset haluttuihin tutkimuskysymyksiin. Jälkeen päin ajateltuna tutkimuksen olisi voinut tehdä seuranta tutkimus, jolloin verrattavaa tulosta olisi voinut kerätä ajankohtaisesti keväältä asti. Tämä olisi myös ollut mielenkiintoista ja olisi ehkä myös saanut syvempiä analyysejä. Tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus on tällä hetkellä pätevä, mutta jos tutkimus tehtäisiin uudestaan esimerkiksi ensi keväänä, jotkin tulokset voisivat muuttua.

COVID-19 virus vaikutti Eezy henkilöstöpalveluun näkyvimmin etätööhön siirtymisellä sekä lomautuksilla. Määräaikaiset muutokset vaikuttivat työntekoon ennen työhyvinvoinnilliselta kantilta, kun työntekijöiden täytyi opetella uusi rutiini kotoa käsin työskentelyyn. Lomautukset toivat negatiivista vaikutusta työstressiin sillä, että suurin osa vastaajista oli huolissaan tilanteesta. Positiivinen vaikutus näkyi henkisessä työhyvinvoinnissa ja sen paranemisessa. Negatiivisiin vaikutuksiin saatiin hyvin selkeitä vastauksia. Työnantajan tuki, työrutiinit, työhyvinvoinnin huomiointi sekä tiedonkulku koettiin, että jatkossa niitä tulisi huomioida paljon enemmän. Tästä ei voida vielä päätellä, ovatko vaikutukset pysyviä. Ne voivat jättää jälkensä ja näkyä työssä, jos niitä ei oteta huomioon. Tästä voisikin kehittää jatkotutkimuksen, joka käsittelisi pandemian jälkeistä aikaa ja negatiivisten vaikutusten parantamista.

LÄHTEET

Ammattinetti n.d. Henkilöstöpalveluala. <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/e014e7860a65344601d023738eb3666c> . Luettu: 25.8.2020.

Asikainen, S. & Nyman, H. 2020. Eezy Oyj:n osavuositiedot 1–3/2020: Koronakriisiin sopeutuminen alkanut hyvin. <https://www.arvopaperi.fi/porssitiedotteet/eezy-oyjn-osavuositiedot-1-3-2020-koronakriisiin-sopeutuminen-alkanut-hyvin/164ac07d-44f7-4144-a873-e572749639ee> . Luettu: 27.8.2020.

Eezy n.d. Historia – Eezyn tarina. Luettu: 27.8.2020. <https://www.eezy.fi/yhtiio/eezy/historia> .

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. Miten Suomi voi? <https://www.ttl.fi/tutkimus-hanke/miten-suomi-voi/> . Luettu: 9.9.2020.

Hakanen, J. Kaltiainen, J. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/> . Luettu: 3.9.2020.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2020. Matkailualan uutisia alan ammattilaisille, Useiden henkilöstöpalveluyritysten liikevaihto on romahtanut koronapandemian vuoksi – oma tukipaketti välttämätön. <https://travelnews.fi/fi/trendit/item/254-useiden-henkiloestoepalveluyritysten-liikevaihto-on-romahtanut-koronapandemian-vuoksi-oma-tukipaketti-valttamaton> . Luettu: 25.8.2020.

Hirvonen, S. 2020. Yle uutiset, Koronavirus vaikuttaa hotelli- ja ravintola-alaan: kansainväliset asiakkaat peruvat varauksia, Forenom vuokraa huoneita työtiloiksi karanteeniin joutuneille. Helsinki. <https://yle.fi/uutiset/3-11251578> . Luettu 9.4.2020.

Jarmas, T. 2015. Työnantajan velvollisuus huolehtia työssä jaksamisesta. <https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyoantajan-velvollisuus-huolehtia-tyossa-jaksamisesta> . Luettu: 9.9.2020.

Karjalainen, A. 2020. Satakunnankansa. Saavatko baarit myydä alkoholia take awaynä? Kyllä ja lupahakemuksia on jo tullut. <https://www.satakunnankansa.fi/a/60b672e8-5233-4b46-aaee-6c83fde8082c> . Luettu: 25.8.2020.

Klemelä, R. 2006. Suomen mielenterveysseura. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf . Luettu 11.10.2020.

Koskenranta, R. 2020. Yrittäjät. Ravintolat kiinni toukokuun loppuun – Yrittäjäaktiivi: ”Yritykset tarvitsevat suoraa tukea, ei pelkkää lainaa”. Helsinki. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/622857-ravintolat-kiinni-toukokuun-loppuun-yrittajaaktiivi-yritykset-tarvitsevat-suoraa#aeb99c89> . Luettu: 9.4.2020.

MaRa 2020a. Koronarajoitukset kurittavat matkailu- ja ravintola-alan yrityksiä kesäkuussakin – enemmistöllä liikevaihto pudonnut vähintään puoleen. <https://www.mara.fi/ajankohtaista/uutiset/koronarajoitukset-kurittavat-matkailu-ja-ravintola-alan-yrityksia-kesakuussakin-enemmistolla-liikevaihto-pudonnut-va-hintaan-puoleen.html> . Luettu: 25.8.2020.

MaRa 2020b. Määräaikaiset muutokset työlainsäädäntöön ja työehtosopimukseen. <https://www.mara.fi/ajankohtaista/hyotytyttoa-yrityksille/maaraaikaiset-muutokset-tyolainsaadantoon-ja-tyoehtosopimukseen.html> . Luettu: 28.8.2020.

Mehiläinen n.d. Työuupumus, burn out. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus> . Luettu 11.10.2020.

PAM 2018. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Työntekijät. <http://netpaper.lonnberg.fi/pam/tes-fi/marava/mobile/index.html#p=49> . Luettu 8.9.2020.

Palvelualojen ammattiliitto n.d. Nollatuntisopimuslaiset ja tarvittaessa töihin kutsuttavat. <https://www.pam.fi/uutiset/nollatuntisopimuslaiset-ja-tarvittaessa-toihin-kutsuttavat.html> . Luettu 7.9.2020.

Peltonen, J. 2020. Aromi. Ravintola-ala tarvitsee nopeasti laajoja tukitoimia, Vantaa. <https://aromilehti.fi/artikkelit/ravintola-ala-tarvitsee-nopeasti-laajoja-tukitoimia/> . Luettu: 9.4.2020.

PRO & SAK 2019. Vuokratyöntekijän lomauttaminen ja irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. <http://www.vuokratyoopas.fi/fi/vuokratyontekijan-lomauttaminen-ja-irtisanominen-taloudellisista-ja-tuotannollisista-syista.html> . Luettu 7.9.2020.

Rydman, A. 2020. Näin rajoituksia höllennetään – ravintolat auki kahteen yöllä. <https://www.verkkouutiset.fi/nain-ravintoloiden-rajoituksia-hollenne-taan/#ce597a46> . Luettu: 27.8.2020.

Selekta 2019. Vuokratyöntekijän palkka. <https://selekta.fi/uutinen/palkka/> . Luettu 8.9.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Kansallinen varautumissuunnitelma infulensisapandemiaa varten. 7 Keinot pandemian vaikutusten vähentämiseksi. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73714/Selv200611.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Luettu: 9.4.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Ravintolat avattaisiin 1.6. ja niiden toimintaa koskevista rajoituksista säädettäisiin tartuntatautilain määräaikaisella muutoksella. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/ravintolat-avattaisiin-1-6-ja-niiden-toimintaa-koskevista-rajoituksista-saadettaisiin-tartuntatautilain-maaraaikaisella-muutoksella> . Luettu: 27.8.2020.

Strömberg, J. 2020. Hallituksen linjaukset koronaepidemian johdosta. Helsinki. <https://yle.fi/uutiset/3-11260395> . Luettu: 2.4.2020.

Suomen virallinen tilasto 2017: Työmarkkinat. Helsinki. <https://www.stat.fi/til/tym.html> . Luettu: 9.4.2020.

Suomen virallinen tilasto 2020: Majoitustilasto verkkojulkaisu.

ISSN=1799-6309. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/matk/index.html> .
[Luettu 27.8.2020.](#)

TE-palvelut n.d. Lomauttaminen. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/lomauttaminen/index.html . Luettu: 7.9.2020.

Tieteenkuvailehti 2020. Taistelua tappajavirusta vastaan – 102 vuoden välein.
<https://tieku.fi/laaketiede/sairaudet/taistelua-tappajavirusta-vastaan-102-vuoden-valein> . Luettu: 1.4.2020.

Työsopimuslaki 2001/55a. Luettu 8.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P12> .

Työturvallisuuslaki 2002/738b. Luettu 9.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> .

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet.
<https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet.pdf> . Luettu 28.8.2020.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020. Lomautus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/lomautus> . Luettu 7.9.2020.

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Luettu 5.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> .

Tyosuojelu.fi 2020. Kysymyksiä ja vastauksia koronasta ja työsuojelusta.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona> . Luettu 7.9.2020.

Työterveyslaitos 2020. Ohje henkisen hyvinvoinnin tueksi työpaikoille paliin aikana. <https://hyvatyo.ttl.fi/ohje-henkinen-hyvinvointi-tyohon-paluu> . Luettu: 3.9.2020.

Työterveyslaitos n.d. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> . Luettu: 3.9.2020.

Työeläkeyhtiö Varma & Suomen Mielenterveysseura n.d. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/stressiopas_fin_netti.pdf . Luettu 11.10.2020.

Valtioneuvosto 2020. Valmiuslain käyttöönottoasetukset eduskunnalle. Helsinki. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/valmiuslain-kayttoonotoasetus-eduskunnalle . Luettu: 2.4.2020.

Valmiuslaki 2011/1552c. Luettu: 2.4.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552> .

Viinikka, P. 2020. Koronaviruskriisi veti maton vuokratyöntekijöiden jalkojen alta – toimitusjohtaja: "Vuokratyövoima on usein se, josta vähennetään ensimmäisenä" . <https://yle.fi/uutiset/3-11273991> . Luettu 8.9.2020.

Vitriini 2020. Koronapandemia iski rajusti matkailu- ja ravintola-alan kasvunäkymiin. <https://www.vitriini.fi/talous/koronapandemia-iski-rajusti-matkailu-ja-ravintola-alan-kasvunakymiin.html> . Luettu: 25.8.2020.

World Health Organization 2020. Overview. https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1 . Luettu: 1.4.2020.

YTK-Yhdistys 2020. Koronavirus voi vaikuttaa työntekoosi. <https://ytk.fi/tietoa-meilta/ajankohtaista/koronaviruksen-vaikutus-ansiopaivarahaan> . Luettu: 9.4.2020.

LIITTEET

Liite 1. Kysely henkilöstöpalvelun- ja vuokratyöntekijöille

COVID-19 viruksen vaikutukset henkilöstöpalveluun

Tässä kyselyssä tutkitaan COVID-19 viruksen vaikutusta työhyvinvointiin henkilöstöpalvelualalla sekä vuokratyöläisillä. Kyselyssä käsitellään työsopimuslain määräaikaisten muutosten vaikutusta eli etätyöhön siirtymistä (lomautusta/työn loppumista) sekä mahdollisten negatiivisten vaikutusten lieventämistä.

HUOM! Jokaiseen kohtaan ei ole pakko vastata esim., jos et siirtynyt etätyöhön niin sen osion voit hypätä yli.

Kiitos ajastasi!

* Required

Ikä *

18–24

25–30

31–40

Yli 40

Alle 18

Mitä teet työkseesi? *

Henkilöstöpalvelualan työntekijä

Vuokratyöntekijä

Työsopimuslain määräaikaisten muutosten vaikutus

Tämä osio käsittelee vaikutuksia etätyöhön siirtymisessä, työtyytyväisyydestä ja työyhteisöön ja -ympäristöön kuulumisesta.

Siirrytkö tekemään etätyötä*

Kyllä

Ei

Ennen poikkeusoloja, koetko olleesi tyytyväinen työhösi?

Kyllä

Ei

Ennen poikkeusoloja, koetko työyhteisössä ja -ympäristössä olleen tarpeeksi yhteenkuuluvuutta?

Kyllä

Ei

Koetko olevasi tyytyväinen etätyöhön?

Kyllä

En

Koetko etätyöskentelyssä työyhteisön yhteenkuuluvuutta?

Kyllä

En

Koen työmäärän etätyöhön siirtyessä

Lisääntyneen

Vähentyneen

Pysyneen samana

Saatko tarpeeksi tukea esimieheltä?

Kyllä

En

Saatko tarpeeksi tukea työkavereilta?

Kyllä

En

Koen tiedonkulun

Parantuneen

Huonontuneen

Pysyneen samana

Koetko etätyöskentelyn tuoneen enemmän stressiä?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

Koetko etätyöskentelyn tuoneen enemmän henkistä työuupumusta?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

Koetko etätyöskentelyn tuoneen enemmän fyysistä työuupumusta?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

Lomautusten vaikutus

Tämä osio käsittelee lomautusten vaikutusta työhyvinvointiin fyysisesti ja henkisesti.

Olitko lomautettuna? *

Kyllä

Ei

(Jos kyllä) Löysitkö korvaavaa työtä lomautuksen ajaksi?

Kyllä

Ei

Koitko työssäsi aiemmin työuupumusta fyysisesti?

Kyllä

Ei

Koitko lomautuksen aikana, että fyysinen työuupumus olisi parantunut?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

(Jos et ollut lomautettuna) Koitko töiden jatkumisen ohella, että fyysinen työuupumus olisi parantunut?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

Koitko työssäsi aiemmin työuupumusta henkisesti?

Kyllä

Ei

Koitko lomautuksen aikana, että henkinen työuupumus olisi parantunut?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

(Jos et ollut lomautettuna) Koitko töiden jatkumisen ohella, että henkinen työuupumus olisi parantunut?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

Koetko, että lomautusten ansiosta työstressi olisi vähentynyt?

Kyllä

Ei

Ei vaikutusta

(Jos vastasit ei) Kerro lyhyesti miksi ei?

Negatiivisten vaikutusten lieventäminen

Tässä osiossa kartoitetaan, kuinka mahdollisia negatiivisia vaikutuksia voitaisiin lieventää

Koetko saaneesi tarpeeksi tukea työnantajaltasi? *

Kyllä

Ei

Täytyisikö mielestäsi yleiseen työhyvinvointiin kiinnittää enemmän huomiota tällaisena pandemia aikana? *

Kyllä

Ei

Koetko, että tiedon kulku on ollut riittävää? *

Kyllä

Ei

Oletko itse saanut vaikuttaa tiedonkulkuun? *

Kyllä

Ei

Koetko, että työrutiineihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota työnantajan puolelta?