

HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYS TYÖNANTAJANA JA PALVELUNTARJOAJANA

Henkilöstövuokrauksen monet kasvot

Tiivistelmä

Tekijä(t) Hakala, Suvi Järvinen, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 52 sivua, 1 liite	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Henkilöstövuokrausyritys työnantajana ja palveluntarjoajana Henkilöstövuokrauksen monet kasvot		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Vuokratyövoiman käyttö on nykyaikainen tapa mukautua työvoiman tarpeen muutokseen. Siihen liittyy kuitenkin paljon ennakkoasenteita ja puutteellista tietoa, joka korvataan olettamuksilla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tekijöiden ymmärrystä henkilöstövuokrauksesta toimialana. Lisäksi haluttiin selvittää mihin ennakkoasenteet perustuvat ja miksi henkilöstövuokrausta kannattaisi hyödyntää.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi henkilöstöpalveluyritysten toimihenkilöä. Haastattelut toteutettiin aikavälillä 12.-31.3.2021.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella saatiin selville, että vuokratyövoiman käyttö on yrityksille kannattavaa taloudellisesta näkökulmasta. Vuokratyövoiman käyttö on nopeaa ja joustavaa. Parhaimman edun vuokratyövoiman käytöstä saa, kun se on suunnitelmallista ja perusteltua. Työvoiman vuokraus vastaa tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Pitkäaikainen ja runsas vuokratyövoiman käyttö voidaan työyhteisössä tulkita haluttomuutena sitoutua yrityksen omiin työntekijöihin. Työntekijälle vuokratyö tarjoaa erinomaisen sisääntuloväylän työelämään, ja se sopii monenlaisiin elämäntilanteisiin.</p>		
Asiasanat henkilöstövuokraus, vuokratyö, rekrytointi, vuokratyösuhde		

Abstract

Author(s)	Type of publication	Published
Hakala, Suvi	Bachelor's thesis	2021
Järvinen, Sanna	Number of pages	
	52 pages, 1 appendix	
Title of publication		
Human services company as employer and service provider		
Possible subtitle(s)		
Name of Degree		
Bachelor of Business Administration		
Abstract		
<p>The use of temporary agency workers is a modern way of adapting to changes in the need for labour. However, it involves a lot of preconceptions and incomplete information, which is replaced by assumptions. The purpose of the thesis was to increase the employees' understanding of personnel leasing as an industry. In addition, the aim was to find out what preconceptions are based on and why staff leasing should be utilised.</p> <p>The study was carried out as a qualitative study and the data collection method was a thematic interview. The interviews were conducted as individual interviews and a total of six employees of personnel service companies participated in the interviews. The interviews were conducted between 12 and 31 March 2021.</p> <p>Based on the research results, it was found that the use of temporary agency labour is profitable for companies from an economic point of view. The use of temporary workers is fast and flexible. The best advantage of using temporary workers is when it is planned and justified. Hiring of labour responds to the temporary need for labour. Long-term and high use of temporary agency workers can be interpreted in the work community as a reluctance to commit to the company's own employees. For employees, temporary agency work provides an excellent entry into working life and is suitable for a wide range of life situations.</p>		
Keywords		
temp service, temporary work, Keyword 3		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tutkimuksen tausta.....	1
1.2	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	2
1.3	Opinnäytetyön rakenne ja tutkimusmenetelmä	2
2	Vuokratyö	4
2.1	Vuokratyövoima käsitteenä.....	4
2.2	Vuokratyövoiman historia ja kehitys	5
2.3	Vuokratyön osapuolet ja työsuhteen muodot	8
2.4	Vuokratyöhön liittyvät lait ja velvoitteet.....	10
3	Liiketoiminnallinen näkökulma	15
3.1	Liiketoimintakumppanuus	15
3.2	Vuokratyön hyödyt.....	15
3.3	Vuokratyön haasteet.....	17
4	Tutkimuksen toteutus.....	20
4.1	Tutkimusmenetelmä	20
4.2	Aineiston hankinta ja analysointi.....	21
4.3	Tutkimustulokset.....	23
4.3.1	Henkilöstövuokrauksen kehitys.....	24
4.3.2	Vuokratyösuhde.....	25
4.3.3	Henkilöstövuokrauksen hyödyt	30
4.3.4	Henkilöstövuokrauksen haasteet	33
4.3.5	Muut esiin nousseet seikat.....	36
5	Johtopäätökset	38
5.1	Yhteenveto tutkimustuloksista.....	38
5.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	40
5.3	Tutkimuksen luotettavuus	42
5.4	Jatkotutkimusehdotukset	42
6	Yhteenveto	45
	Lähteet	47

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Vuokratyösuhde on yksi epätyypillisen työsuhteen muodoista, ja se on yleistynyt nopeasti viimeisten vuosien aikana (Elomaa 2011, 24; Tanskanen 2013). Epätyypillinen työmuoto kertoo vuokratyön rinnastamisesta määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Epätyypillisellä työsuhteella tarkoitetaan muita kuin kokopäivätyötä tekevien kokoaikaisia työsuhteita. Näitä ovat muun muassa osa-aikatyö, määräaikaisten työsopimuksilla tehtävä työ, freelancertyö ja vuokratyö. Perustana epätyypillisen työn teettämiselle on yleensä joustotarve. (Akavan Erityisalat.) Vuokratyön käyttö on helppoa ja joustavaa, eikä työehtosopimuksissa yleensä ole rajoitteita vuokratyön käytölle (Havula, Meincke & Vanhala-Harmanen 2017, 266).

Vuokratyöstä löytyy suhteellisen hyvin tietoa, mutta toteutetut tutkimukset ovat suurelta osin toteutettu työntekijöiden näkökulmasta ja erityisesti työhyvinvointia käsitellen. Lähteenmäki (2013, 47–58) on väitöskirjassaan tutkinut laajasti aikaisempina vuosina toteutettuja vuokratyöhön liittyviä tutkielmia, selvityksiä ja tutkimuksia, mutta nostaa esiin sen seikan, että aikaisemmat tutkijat ovat lähestyneet tutkimuksissaan vuokratyötä lähinnä vain kahdesta eri näkökulmasta. Tutkimusten näkökulmat ovat olleet työhyvinvoinnillinen näkökulma työntekijöiden ja työyhteisöjen kokemana sekä syyt vuokratyön teettämiseen ja tekemiseen. Näissä tutkimuksissa ja selvityksissä on noussut esiin paljon vuokratyön haasteita ja epäkohtia. Myös esimerkiksi henkilöstöpalveluyritysten liitto on toteuttanut vuodesta 2007 lähtien säännöllisesti lähes vuosittain tutkimuksia, joissa on selvitetty vuokratyöntekijöiden kokemuksia (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2020).

Vuokratyövoiman käyttöön liittyy paljon ennakkoluuloja. Nämä ennakkoluulot juontavat juurensa ajoilta, jolloin vuokratyöntekijät olivat huonommassa asemassa ja vuokratyön teettämistä kyseenalaistettiin. Lisäksi työntekijöiden näkökulmasta tehdyt tutkimukset ovat saaneet paljon julkisuutta, koska niissä on ilmennyt epäkohtia liittyen vuokratyöntekijän asemaan työyhteisössä. Edellä mainittujen asioiden lisäksi negatiivisiin asenteisiin voi vaikuttaa myös tietämättömyys nykytilanteesta ja lainsäädännöllisistä muutoksista koskien vuokratyön tekemistä ja sen käyttöä. Oma ajatuksemme opinnäytetyön aiheesta lähti liikkeelle siitä, että tiedostimme itsellämme olevan ennakkoluuloja vuokratyövoiman käyttöön liittyen, jotka johtuivat tietämättömyydestämme. Tämä paljastui meille ollessamme opintoihin liittyen tekemisissä sellaisen yrityksen kanssa, joka käytti toimintoissaan vuokratyövoimaa. Keskusteltuamme niin työjohdon kuin työntekijöiden kanssa, huomasimme itsellämme olevan vääriä olettamuksia, ja että vuokratyö aiheena oli sellainen, josta kaipasimme lisätietoa.

Koimme aiheen myös tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Nykypäivänä vuokratyöntekijöiden asema tulisi nähdä hyvänä ja tasa-arvoisena muihin työntekijöihin nähden.

Opinnäytetyössä käytetään vuokratyövoimaa hyödyntävästä ja palvelua ostavasta yrityksestä nimityksiä käyttäjäyritys tai asiakasyritys. Vuokratyötä tarjoavasta, palvelua myyvästä, osapuolesta puhutaan vuokratyöyrityksenä tai henkilöstöpalveluyrityksenä. Vuokratyöyrityksen kanssa työsuhteessa olevasta työntekijästä puhutaan vuokratyöntekijänä.

1.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Vuokratyötä on pitkään varjostanut negatiivinen leima ja siksi on hyvin mielenkiintoista selvittää vuokratyön taustalla vaikuttavia tekijöitä. Onko vuokratyövoiman käyttö nykypäivää ja mitä kaikkea se voi parhaimmillaan mahdollistaa?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on syventää tekijöiden ymmärrystä henkilöstövuokrauksesta ja työsuhteisiin vaikuttavasta lainsäädännöstä. Aihetta lähestytään tutkimalla henkilöstövuokrausyrityksiä palveluntarjoajina ja vuokratyötä työmuotona. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mihin negatiiviset käsitykset perustuvat, ja miksi vuokratyövoiman käytön mahdollisuutta kannattaisi hyödyntää. Lisäksi tavoitteena on selvittää voisiko vuokratyöntekijäksi hakeutuminen avata monipuolisempia mahdollisuuksia työelämään.

Päättökysymyksenä on:

- Millaisia hyötyjä ja haasteita vuokratyövoiman käyttäminen tarjoaa?

Päättökysymystä selvitetään alatutkimuskysymyksillä:

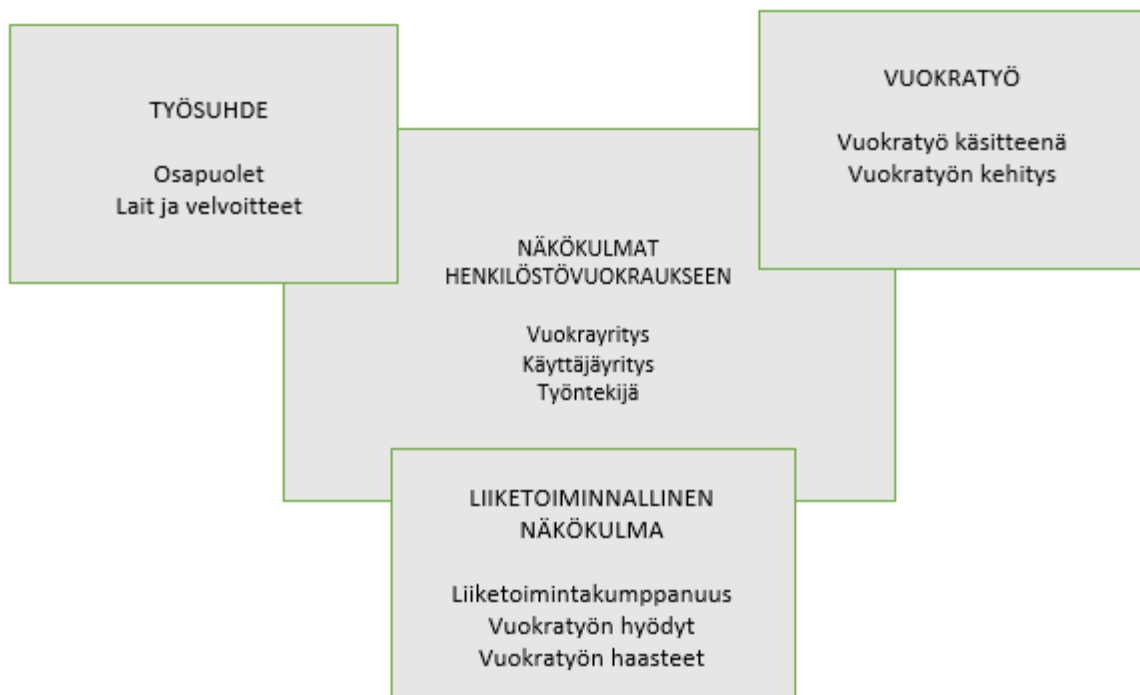
- Mitä henkilöstövuokraus tarkoittaa?
- Mistä johtuu, että vuokratyövoimaa käytetään ja millaisissa tilanteissa se on sallittua?
- Mitä henkilöstövuokraus palveluna mahdollistaa?

Vuokratyö on hyvin laaja kokonaisuus, joten tutkimusaiheen rajaamiseksi on tässä opinnäytetyössä päädytty tarkastelemaan vuokratyövoimaa tarjoavien henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta.

1.3 Opinnäytetyön rakenne ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön rakenne muodostuu johdannosta, teoriaosuudesta, tutkimuksesta, tutkimustuloksista, pohdinnasta ja yhteenvedosta. Johdannossa avataan valitun aiheen tausta, opinnäytetyön tavoitteet sekä tutkimuskysymykset. Lisäksi esitellään työn teoreettinen

viitekehys, sekä opinnäytetyön toteutus ja tutkimusmenetelmät. Opinnäytetyön toinen ja kolmas luku ovat työn teoreettista osuutta (kuvio 1), jossa syvennytään vuokratyöhön käsitteenä, vuokratyön osapuoliin ja toimintaa ohjaaviin lakeihin ja velvoitteisiin. Lisäksi teoriaosuuden liiketoiminnallisessa näkökulmassa perehdytään liiketoimintakumppanuuteen sekä vuokratyön hyötyihin ja haasteisiin. Teoreettisessa osuudessa käsitellään aiheita niin vuokratyön, käyttäjäyrityksen kuin vuokratyöntekijänkin näkökulmasta. Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen toteutus sekä tutkimustulokset. Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja se toteutetaan teemahaastatteluina henkilöstöpalveluyritysten toimihenkilöille. Haastattelut ovat yksilöhaastatteluita. Neljännen luvun lopuksi analysoidaan tutkimustuloksia. Viidennen luvun pohdinnassa tarkastellaan miten tutkimustulokset vastaavat teoreettista viitekehystä, käsitellään tutkimuksen luotettavuutta ja esitellään aiheita mahdollisille jatkotutkimuksille. Opinnäytetyön viimeinen kappale on yhteenveto työn tarkoituksesta, keskeisestä sisällöstä sekä tärkeimmistä tuloksista.

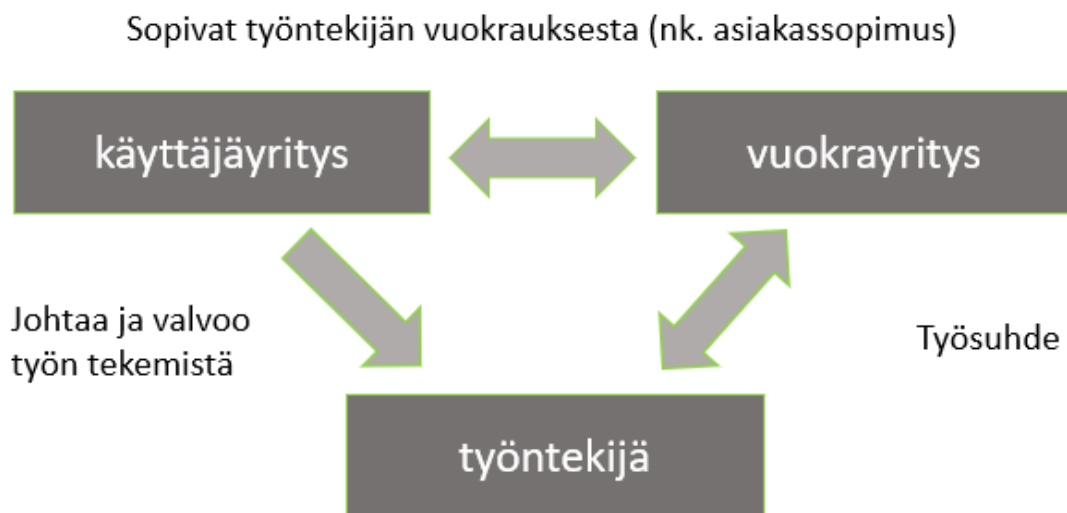


Kuvio 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

2 Vuokratyö

2.1 Vuokratyövoima käsitteenä

Työvoiman vuokraus on sopimukseen perustuva järjestely, jossa on kolme osapuolta (kuvio 2); työvoimaa tarvitseva yritys (käyttäjäyritys), työvoimaa vuokraava yritys (vuokrayritys, käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys) ja työntekijä. Käytettäessä vuokratyövoimaa, myös oikeussuhteita on kolme: sopimukseen perustuva työsuhde työntekijän ja vuokrayrityksen välillä, asiakassopimussuhde vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä, ja oikeussuhde työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä, mutta viimeksi mainittu ei perustu sopimukseen. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrayritykseen, mutta työskentelee käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokrayritys solmii työsuhteita tarkoituksenaan vuokrata työntekijänsä käyttäjäyrityksen työvoimaksi. Työ tehdään käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa. Vuokratyövoiman käyttö on yleisintä yksityisellä sektorilla, mutta yritysten lisäksi vuokratyövoiman käyttäjiä ovat esimerkiksi valtio, kunnat, seurakunnat, kuntayhtymät, säätiöt ja järjestöt. (Moilanen 2013, 88; Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13–14; Haapala 2016, 101; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6; Työsuojelu 2021.)



Kuvio 2. Työvoiman vuokrauksen osapuolet (mukailtu Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Työsopimuslaisissa työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi, joka tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijän vuokraamista koskien (Havula ym. 2017, 265). Mikäli vuokrayrityksellä ei valmiiksi ole käyttäjäyrityksen tarvetta vastaavaa työntekijää, etsii vuokrayritys saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän

vuokrattavaksi käyttäjäryitykselle (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6). Vuokratyössä työntekijän työnantajana on vuokratyöryitys, jolloin työsuhde on olemassa vain vuokratyöryityksen ja työntekijän välillä. Työntekijän ja käyttäjäryityksen välillä ei siis ole lainkaan sopimussuhdetta. (Saarinen 2005, 100.) Vuokratyöryityksen ja käyttäjäryityksen välillä on sopimussuhde ja työntekijään kohdistuvista työnantajan velvoitteista vastaa pääsääntöisesti vuokratyöryitys. Käyttäjäryityksen ja vuokratyöryityksen välisellä liikesopimuksella (asiakassopimus) vuokratyöryitys siirtää työnantajan työnjohto- ja valvontavallan (direktio-oikeus) käyttäjäryitykselle. Työ tehdään käyttäjäryitykselle sen toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Vuokratyössä työnantajalle välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin säädetyt velvollisuudet siirtyvät käyttäjäryitykselle. Käyttäjäryityksen velvollisuutena ovat lain ja sopimuksen mukaisten työaika- ja noudattaminen sekä huolehtiminen työturvallisuudesta. (Salli 2012, 105; Viitala 2014; Havula ym. 2017, 265; Viitala 2021, 93.) Vuokratyöntekijälle on taattava vähintään samat perustyoölöt ja -ehdot kuin vakinaiselle henkilöstölle. Tällä tarkoitetaan palkkaa, työaika, ylitoita, lepoaikoja, taukoja, lomaa ja yötoita. (Euroopan unionin virallinen verkkosivusto 2020.)

Työvoiman vuokraus eroaa alihankinnasta ja alirakoinnista muun muassa siten, että alihankinnassa ja alirakoinnissa kumpikin työnantaja vastaa omien työntekijöidensä työturvallisuudesta työntekopaikasta riippumatta. Molemmat työnantajat vastaavat myös omien työntekijöidensä työnjohto- ja valvontavallasta. (Teknologiateollisuus 2015, 4; Työturvallisuuskeskus 2015, 3.)

2.2 Vuokratyövoiman historia ja kehitys

Suomessa henkilöstövuokraus liiketoimintana alkoi 1960-luvulla. Erityisesti metalli- ja rakennusalalla, telakoilla ja työmailla ulkopuolisen henkilöstön käytön tarve kasvoi. Automaation kehittyminen ja koneellistuminen vaativat osaamista, jonka tarpeeseen julkinen työnvälitys ei pystynyt vastaamaan. Esimerkiksi metalliteollisuudessa suurissa yrityksissä tilausmäärien kasvun aiheuttamaa työvoiman tarvetta helpotettiin lainaamalla osaajia pienemmistä yrityksistä. (Sädevirta 2002, 9; Haapala 2016, 102.)

Vuokratyövoiman käytön yleistyessä lisääntyivät myös väärinkäytökset, sillä osa vuokratyöryityksistä oli jättänyt maksamatta eläke-, ja sosiaalimaksuja sekä veroja (Haapala 2016, 102). 1960-luvun lopulla Suomen työnantajain keskusliitto ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö solmivat yleissopimuksen koskien ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Yleissopimuksen tarkoitus oli estää vuokratyövoiman väärinkäyttö. Sopimuksen mukaan vuokratyövoimaa tulisi käyttää ruuhkahuippuihin sekä sellaisissa tilanteissa, joissa yrityksen oman henkilökunnan resurssit eivät olisi riittäneet. Tiedetyt ammattitaitovaatimukset, erityisosaaminen ja työn kiireellisyys olivat riittäviä perusteita vuokratyövoiman käyttöön. Pidempiaikainen

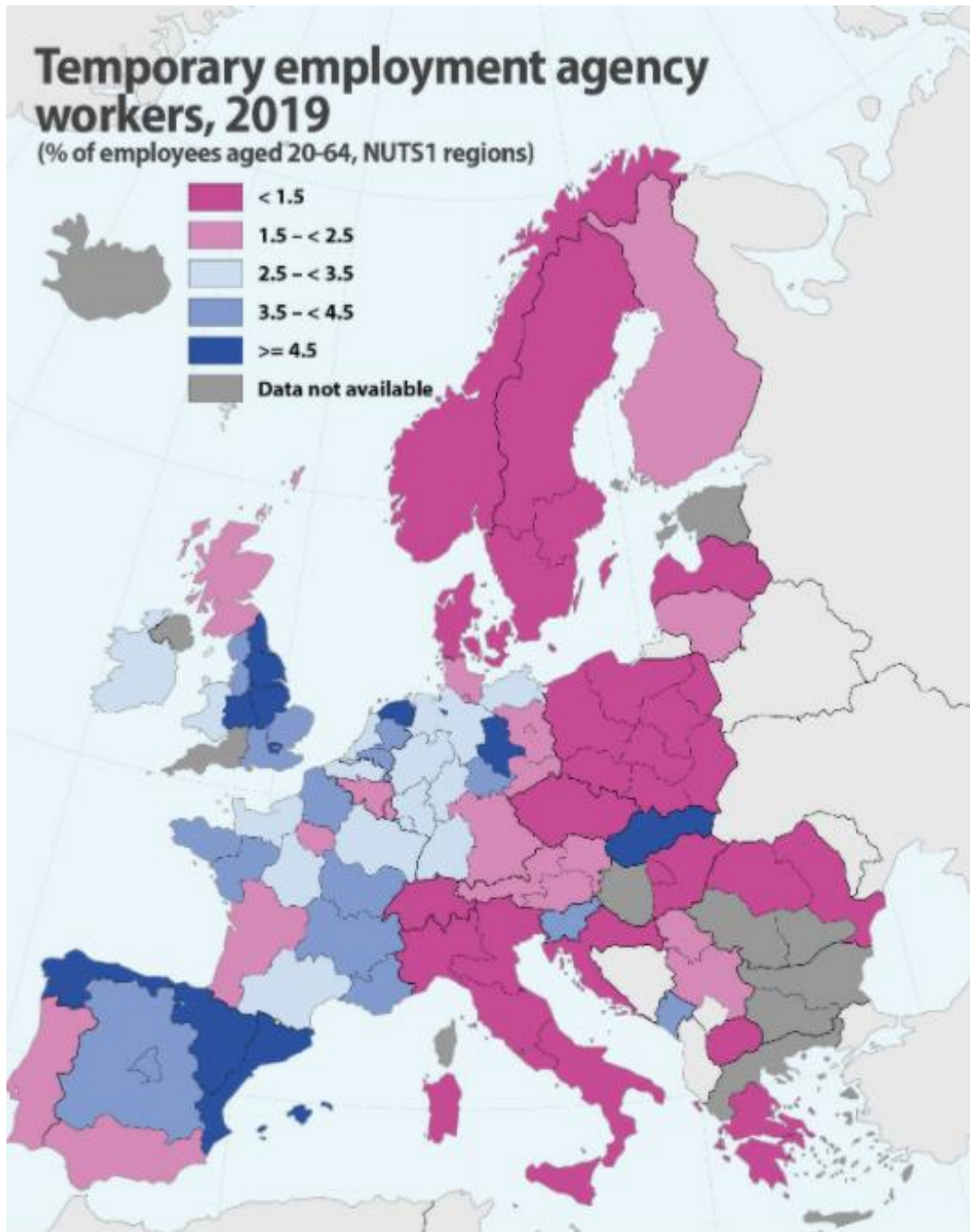
vuokratyö määriteltiin epäterveeksi. Käyttäjyritys myös veloitettiin huolehtimaan siitä, että vuokratyö noudattaa alan työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. (Sädevirta 2002, 11–15; Palanko-Laaka 2005, 13; Tanskanen, 2011, 1.)

1970- ja 80-lukujen vaihteessa henkilöstövuokrauksen hyväksyttävyyden nousi puheenaiheeksi erityisesti oikeudellisesta ja eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna. Tällöin alettiin laajemmin selvittämään työvoiman vuokrauksen merkitystä työmarkkinoilla, vuokrauksen käsitettä ja siihen liittyviä voimassa olevia lakeja. Vuokratyön etuja ja haittoja haluttiin ymmärtää laajemmin myös yritysten ja hallinnon näkökulmasta, aiemmin tarkastelua oli tehty lähinnä työntekijän näkökulmasta. Vuokratyöntekijöiden käyttö lakonalaisissa töissä, työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöjen kiertäminen sekä työsuhde-etujen ulkopuolelle jääminen olivat työntekijöiden vuokraukseen liittyviä ongelmia. Vuokratyöntekijöiden siirtymistä käyttäjyrityksen palvelukseen saatettiin rajoittaa lisäämällä asiakassopimukseen kohta sopimussakosta, jonka käyttäjyritys joutuu maksamaan, jos ottaa sopimuksen päättymisen jälkeen vuokratyöntekijän omaan palvelukseensa. (Sädevirta 2002, 10–11.) Vuonna 1985 henkilöstövuokraus määritettiin luvanvaraiseksi, jolloin vuokratyö siirrettiin tarkan sääntelyn alaiseksi ja maksullinen työnvälitys loppui. Vuokraustoimintaa seurattiin tarkasti ja laadittiin täsmälliset määräykset siitä, millä ehdoilla ja kuka henkilöstön vuokraustoimintaa sai harjoittaa. Vuokratyön käyttöä määrittävään asetukseen lisättiin muun muassa ehto, että vuokratyövoiman käyttö oli sallittua vain lyhytaikaisen ja tilapäisen työvoiman tarpeessa. (Anttila & Suoranta 2007, 115; Haapala 2016, 102.) Huomion arvoista on, että 1980-luvun lopulla vuokratyö oli laitonta seitsemässä OECD:hen (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö) kuuluvassa Euroopan maassa – Ruotsissa, Espanjassa, Tšekissä, Kreikassa, Unkarissa, Italiassa ja Puolassa, mutta vuonna 2003 ei enää yhdessäkään (Tanskanen 2009, 304).

Vuonna 1994 voittoa tavoittelevan työnvälityksen luvanvaraisuus kumottiin työvoimapalveluilla. Perustelut sääntelyn purkamiselle olivat muun muassa turhan byrokratian vähentäminen, kilpailun vapauttaminen Euroopan unionin vaatimuksesta sekä valtion kulujen vähentäminen. (Haapala 2002, 102; Hietala ym. 2014, 24.) Vuokratyön sääntelyn purkamisesta lähtien vuokratyö on yleistynyt voimakkaasti, etenkin 2000-luvulla. Vuonna 2011 toiminnan aloittamisen ennakoilmoitusvelvoite poistui, mutta edelleen vuokraustoiminnan harjoittajan on pyynnöstä toimitettava Työ- ja elinkeinoministeriölle tiedot muun muassa välitettyjen työntekijöiden määrästä ja keskimääräisestä vuokratyösuhteen kestosta. (Anttila & Suoranta 2007, 115.)

Vuokratyö on nopeasti yleistynyt työn muoto useissa EU:n jäsenvaltioissa, ja alalla liikevaihto on kasvanut huomattavasti. Syynä kasvuun ovat viimeisten vuosikymmenien aikana

tehdyt lainsäädännölliset muutokset. (Tanskanen 2009, 303–304.) Eurostat on julkaissut vuodelta 2019 tilaston vuokratyöntekijöiden prosentuaalisesta osuudesta 20–64-vuotiaista työntekijöistä (kuva 1). Verrattuna muihin Euroopan unionin maihin Suomessa vuokratyövoiman käyttö on vielä kohtuullisen vähäistä. Esimerkiksi Saksassa ja Espanjassa sen käyttö on huomattavasti yleisempää kuin Suomessa. (Eurostat 2020.)



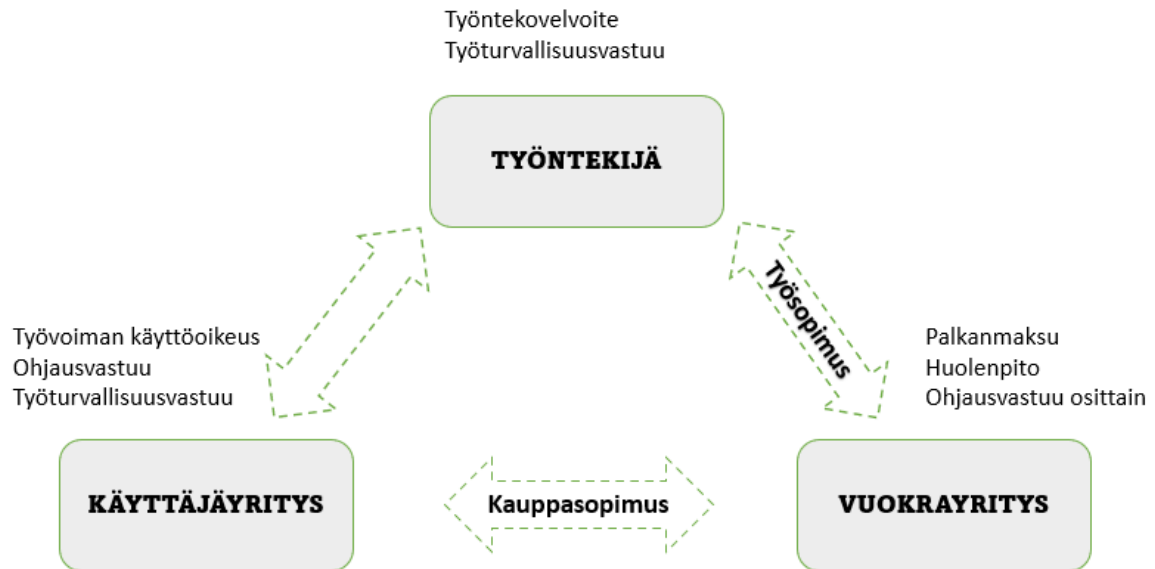
Kuva 1. Vuokratyöntekijät EU:n alueella (Eurostat 2020)

Merkittävin muutoksen aikaansaaja eurooppalaisen vuokratyön kannalta on ollut 2008 säädetty vuokratyödirektiivi syrjimättömyyden periaatteesta, joka asettaa EU:n jäsenvaltioille velvoitteen tarkastella omaa kansallista lainsäädäntöään niin, että lainsäädäntö sallii vuokratyövoiman harjoittamisen elinkeinotoimintana (Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY; Elomaa 2011, 42–43). Vuokratyöntekijöiden asemaa pyritään edistämään jatkuvasti ja kehitys on EU:n alueella eri tasolla. Esimerkiksi Saksassa on vasta 2020 vuoden alusta tullut voimaan Saksan ammattiliittojen neuvottelema vuokratyöntekijöitä koskeva työehtosopimus, vaikka Saksassa vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista on merkittävä. Tästä työehtosopimuksesta johtuen vuokratyöntekijöiden asema on parantunut merkittävästi, ja muun muassa vuokratyöntekijöiden palkkoihin on tehty yleiskorotuksia. (DGB 2019; Eurostat 2020.)

Euroopan Unionin alueella vuokratyövoiman käytön yleisimmät syyt ovat sairauspoissaolot, kausivaihtelut sekä ruuhkahuiput. Myös erityistä ammattitaitoa vaativat työt ovat usein syynä vuokratyövoiman käyttöön. (De Ruyter 2004, 41.) Vuonna 2019 Suomessa oli keskimäärin 46 000 vuokratyöntekijää. Yleisimmin vuokratyötä käytettiin majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla. Viimeisin vuokratyöntekijöiden määrää koskeva tilasto on vuodelta 2019, ja sen mukaan vuoden 2016 jälkeen vuokratyöntekijöiden määrässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. (Suomen virallinen tilasto 2020.)

2.3 Vuokratyön osapuolet ja työsuhteen muodot

Vuokratyösuhteessa työntekijä tekee työsopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa (kuvio 2). Työ kuitenkin tehdään käyttäjäryitykselle. Vuokratyöryhtymä vastaa työnantajalle kuuluvista velvoitteista, kuten sosiaalivakuutusmaksut, vuosiloman antaminen, työterveyspalveluiden järjestäminen sekä palkanmaksu työntekijälle. Käyttäjäryhtymä on vastuussa työntekijän perehdyttämisestä, työsuorituksen valvonnasta ja työturvallisuudesta. Käyttäjäryhtymä maksaa vuokratyöryitykselle hinnan sisältäen työnantajamaksujen ja työntekijän palkan lisäksi myös korvauksen vuokrauspalvelusta. (Sädevirta 2002, 32; Viitala & Mäkipelkola 2005, 18–19; Viitala 2014; Haapala 2016, 101; Havula ym. 2017, 265; Henkilöstöpalveluyritysten liitto.)



Kuvio 3. Sopimussuhteet (mukailtu Sädevirta 2002)

Vuokratyösuhde on rakenteeltaan erilainen kuin tavanomainen työsuhde. Työllistyessään vuokrayritykseen työntekijä ei välttämättä tiedä mihin työtehtävään hän tarkalleen päätyy. Kun mahdollinen tuleva työtehtävä on selvinnyt, neuvottelee vuokrayritys työntekijän kanssa ja kartoittaa työntekijän kiinnostuksen kyseistä työtehtävää kohtaan. Työntekijällä on siis oikeus päättää, tarjotaanko häntä käyttäjäryityksen käyttöön vai ei. Kartoitettuaan sopivat työntekijäehdokkaat, neuvottelee vuokrayritys käyttäjäryityksen kanssa. Halutessaan käyttäjäryityksellä on myös mahdollisuus haastatella itse työtehtävään tarjottuja henkilöitä. Käyttäjäryityksen edustaja tekee aina lopullisen työntekijävalinnan, jonka jälkeen vuokrayritys solmii työsopimuksen työntekijän kanssa. Työsopimuksessa määritetään keskeiset ehdot liittyen työn alkamisajankohtaan, sovellettavaan työehtosopimukseen, palkkaan, palkanmaksukausiin ja työaikaan. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 63.) Vuokratyössä on myös mahdollista, että vuokratyöntekijä voi työskennellä monessa eri käyttäjäryityksessä samanaikaisesti. Suoritettava työ voi olla koko- tai osa-aikaista ja työaika viikko- ja kuukausitasolla voi vaihdella. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17–18.)

Vuokratyöntekijän kanssa solmittava työsuhde voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Vuokratyössä määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä, mutta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen vaaditaan samat edellytykset kuin muissakin työsuhteissa. Määräaikaisuuden peruste on siis aina selvitettävä. (Moilanen 2013, 90; Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro 2019.) Työ- ja elinkeinoministeriön (2013, 40) raportin mukaan vuokratyöntekijöistä 78 prosentilla oli kuluneen vuoden aikana ollut

määräaikainen työsuhde. Korkein oikeus toteaa ratkaisussaan (KKO: 2012:10), että myös vuokratyössä lähtökohtana on vakituinen työsuhde, eli pelkästään se, että työ on vuokratyötä, ei oikeuta solmimaan määräaikaista työsopimusta. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että vaikka vuokratyösuhteissa tulisi olla pyrkimys solmia toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, se ei usein kuitenkaan ole mahdollista, koska käyttäjäyrityksen työvoiman tarve on väliaikainen.

Vuokratyösuhteisiin liittyy koeaika samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin. Koeaika voi olla enintään kuuden kuukauden pituinen. Erityispiirteensä vuokratyöntekijän koeajassa voidaan pitää sitä seikkaa, että mikäli työntekijä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen vuokratyösuhteen päätyttyä, tulee koeajan pituudessa ottaa huomioon aika, jonka työntekijä on käyttäjäyrityksessä jo työskennellyt. Tähän edellytyksenä on, että työtehtävät ovat samoja tai samankaltaisia kuin aiemmin. (Työsopimuslaki 55/2001; Salli 2012, 107.)

2.4 Vuokratyöhön liittyvät lait ja velvoitteet

Vuokratyösuhteen ja vuokratyöntekijän väliseen työsuhteeseen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä kuten muihinkin työsuhteisiin. Suomessa ei siis ole erityistä vuokratyötä sääntelevää lakia, eikä vuokratyövoiman käyttöä ole rajoitettu. Valinta, teettääkö työnantaja työn omilla työntekijöillään vai vuokratyövoimaa käyttäen, kuuluu työnantajan liikkeenjohdollisen päätösvallan piiriin. Harkintavaltaa saattaa kuitenkin rajoittaa työehtosopimukset. (Moilanen 2013, 87–88; Hietala ym. 2014, 25–32.) Eri alojen työehtosopimuksissa on erilaisia sitovia määräyksiä, jotka saattavat rajoittaa vuokratyövoiman käyttöä. Esimerkiksi Teollisuuden ja Työnantajan Keskusliiton (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) yleissopimuksessa määritellään, millaisissa tilanteissa vuokratyövoiman käyttö on sallittua (TT-SAK yleissopimus 2001).

Vuokratyösuhteita koskeva vuokratyödirektiivi (2008/104/EY) ottaa kantaa vuokratyösuhteisiin ja sillä pyritään turvaamaan vuokratyöntekijöille yhdenvertainen kohtelu suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Vuonna 2012 työsopimuslakiin on lisätty kaksi säännöstä, jotka määrittävät vuokratyösuhteiden vähimmäisehtoja ja vuokratyöntekijöiden yhteisiä oikeuksia käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa. (Engblom 2013, 170; Hietala ym. 2014, 30–31.)

Vuokratyösuhteen ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet, työsuojelu- ja työturvallisuusvelvoitteiden jakautuminen, veloituseruste ja rekrytointipalkkio on määritelty henkilöstövuokrauksen yleisissä sopimusehdoissa. Kyseisissä sopimusehdoissa määrätään myös vahingonkorvausvastuusta, tietojen salassapidosta sekä sopimuksen voimassaolosta ja sen päättymisestä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry 2018.)

Työnantajan velvoitteet

Lainsäädännössä määritellyt työnantajaa koskevat säännökset velvoittavat vuokrayritystä työnantajana samalla tavalla kuin muitakin työnantajia. Työvoiman vuokrauksessa erityispiirteenä on työnantajavelvoitteiden jakautuminen vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välille. (Moilanen 2013, 87–88.)

Ennen työn aloittamista vuokrayrityksen tulee saada käyttäjäyritykseltä tarkasti määriteltynä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset, erityispiirteet sekä kyseessä olevaan työtehtävään liittyvät pätevyysvaatimukset. Saatuaan nämä tiedot vuokrayrityksen on varmistettava, että työntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus kyseiseen työtehtävään. Lisäksi vuokrayrityksen on huolehdittava, että työntekijällä on riittävät osaamista osoittavat luvat ja todistukset. Tällaisia ovat muun muassa anniskelupassi, hygieniapassi, työturvallisuus- ja tulityökortti sekä ajokorttiluokka. Tarvittaessa vuokrayritys järjestää mahdollisuuden puuttuvan luvan tai todistuksen suorittamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2015, 4.)

Työvoiman vuokrauksessa Työsopimuslain 1 luvun 7§ siirtää käyttäjäyritykselle työnantajan oikeuden johtaa ja valvoa työntekoa ja siitä suoriutumista. Samalla siirtyvät myös ne työnantajan velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja siihen liittyviin järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen vastuulla on päättää työntekijän työajoista, sekä huolehtia työturvallisuuden toteutumisesta. Vuokrayritykselle jää edelleen vastuu palkanmaksusta ja siihen liittyvistä sosiaalivakuutusmaksuista, vuosiloman antamisesta sekä yhteistoimintavelvoitteista. Lisäksi vuokrayrityksellä on velvoitteena järjestää työterveyshuolto sekä seurata työntekijän vuosittaisia ylityötunteja käyttäjäyrityksen toimittamien tietojen perusteella. Työnantajalla on oikeus saada tiedot, joita se tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseen esimerkiksi työntekijän työtaidoista, joita tarvitaan laadittaessa työntekijän työtodistusta. (Hietala ym. 2014, 112–113; Viitala 2014.)

Vaikka työvoiman vuokrauksessa osa työnantajan velvoitteista siirtyy käyttäjäyritykselle, on vuokrayrityksellä työnantajana kuitenkin vastuu valvoa näiden velvoitteiden toteutumista. Mikäli työnantaja havaitsee puutteita esimerkiksi työturvallisuudessa, on sen pyrittävä vaikuttamaan siihen, että epäkohdat ja työolosuhteet korjataan. Laiminlyöntien jatkuessa vuokrayrityksen on kieltäydyttävä lähettämästä työntekijää käyttäjäyritykseen. (Sädevirta 2002, 31).

Työntekijän velvoitteet

Työntekijällä on velvoitteita omaan työnantajaansa, eli vuokrayritykseen, sekä yritykseen, jossa työtä suoritetaan, eli käyttäjäyritykseen. Nämä velvoitteet perustuvat lakeihin ja työehtosopimukseen. (Moilanen 2013, 88.)

Työsopimuslaissa (55/2001) 3 luku 1§ määrittää työntekijöiden yleisvelvoitetta seuraavasti:

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Vuokratyöntekijän vuokrayritykselle antamalla suostumuksella voidaan kuitenkin rajata tätä pykälää. Asiakassopimukseen kirjatulla suostumuksella voidaan rajata ulos tietyt työtehtävät laatunsa tai olosuhteidensa perusteella. Ellei tällaista sopimusta ole solmittu, vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta kieltäytyä työtehtävistä. Myöskään esimerkiksi lakon alaisesta työstä ei vuokratyöntekijällä ole oikeutta kieltäytyä. (Hietala ym. 2014, 140–141.)

Työsopimuslain 3 luvussa 1§:ssa säädetään myös lojaliteettivelvoitteesta:

Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Tämä tarkoittaa, ettei työntekijä saa tahallisesti aiheuttaa omalla toiminnallaan työnantajalle vahinkoa. Esimerkiksi työntekijän on pidettävä hyvää huolta käyttöönsä annetuista työvälineistä ja laitteista. Mikäli työntekijä laiminlyö säädettyjä velvoitteita, voidaan hänet oikeudessa tuomita vahingonkorvaukseen aiheuttamistaan vahingoista. Vuokratyösuhteessa tämä lojaliteettivelvoite sitoo työntekijää niin vuokrayritystä kuin käyttäjäyritystä kohtaan. (Hietala ym. 2014, 142.)

Työsopimuslaissa (55/2001) 3 luku 2§ määrittää työntekijän työturvallisuusvelvoitetta. Tämän velvoitteen mukaan:

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Työsopimuslain lisäksi työturvallisuudesta säädetään tarkemmin työturvallisuuslaissa (738/2002), jonka mukaan työntekijän on esimerkiksi huolehdittava sekä omasta että muidenkin työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on siis vältettävä muun muassa sellaista epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa työturvallisuudelle tai terveydelle.

Työsopimuslaissa (55/2001) säädetään myös työntekijän velvoitteesta olla kertomatta työnantajansa liikesalaisuuksia. Normaalisti näistä asioista sovitaan työnantajan ja työntekijän välisessä työsopimuksessa salassapitovelvollisuutena. Vuokratyöntekijän kohdalla salassapitovelvollisuus koskee vain vuokratyöryhtymän ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta. Työsopimukseen voidaan kuitenkin lisätä kohta, jossa sovitaan salassapitovelvoitteen koskevan myös käyttäjäryhtymän ammatti- ja liikesalaisuuksia. Erillinen salassapitosopimus käyttäjäryhtymän ja työntekijän välillä on tarpeen ainoastaan erityisiä liikesalaisuuksia koskevia työtehtäviä suoritettaessa. (Havula ym. 2017, 271). Vuokratyöntekijällä on velvollisuus tehdä työtä käyttäjäryhtymän palveluksessa, sekä noudattaa hänelle määritellyjä työaikoja ja käyttäjäryhtymän antamia määräyksiä työn suorittamistavoista. (Tommila 2013; Hietala ym. 2014, 139–141.)

Käyttäjäryhtymän velvoitteet

Ennen vuokratyöntekijän luovuttamista koskevaa sopimusta käyttäjäryhtymän on pyydetävä vuokratyöryhtymältä tietyt tilaajavastuun velvoittamat selvitykset. Näistä on säädetty tilaajavastuulaissa (1233/2006). Laki koskee ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja sen tuomien velvoitteiden merkitys liittyy harmaan talouden torjuntaan. Laki siis asettaa käyttäjäryhtymälle selvitysvelvollisuuden ja vuokratyöryhtymälle tiedonantovelvollisuuden. Lailla on tarkoitus edistää työehtojen noudattamista, tasavertaista kilpailua sekä luoda edellytykset sille, että käyttäjäryhtymät pystyisivät varmistamaan, että heidän kanssaan sopimuksia tekevät yritykset täyttävät lakisääteiset velvoitteensa sekä sopimusosapuolina, että työnantajina. (Salli 2012, 118; Työsuojelu 2021.)

Käyttäjäryhtymän asema ja suhde vuokratyöntekijään määräytyy työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7§ mukaan. Pykälässä säädetään käyttäjäryhtymän oikeudesta johtaa ja valvoa työtä. Solmimallaan asiakassopimuksella vuokratyöryhtymä siirtää käyttäjäryhtymälle osan

työnantajavelvoitteistaan, jotka liittyvät työnjohto-oikeuteen. Käyttäjäyrityksen vastuulla on johtaa ja valvoa konkreettisen työn tekemistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 15.)

Käyttäjäyrityksen tulee kohdella vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti suhteessa omiin työntekijöihin. Vaikka käyttäjäyritys ei ole vuokratyöntekijän palkanmaksaja, hyvää henkilöstöpolitiikkaa on silti olla tekemättä heidän kohtelussaan poikkeuksia suhteessa muihin. Sen lisäksi, että noudatetaan hyviä työnantajakäytäntöjä, käyttäjäyrityksellä on velvollisuus noudattaa tasa-arvolain säännöksiä työnjohto- ja valvontaoikeuteen sekä työoloihin liittyvissä asioissa. Käyttäjäyritys on esimerkiksi velvollinen jakamaan työtehtävät niin, ettei jakamisessa aseteta henkilöitä eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. (Havula ym. 2017, 270.)

Käyttäjäyrityksen velvoitteena on perehdyttää vuokratyöntekijä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työturvallisuuteen liittyviin asioihin riippumatta työsuhteen kestosta (Havula ym. 2017, 269). Muun muassa työsopimuslaissa (55/2002) 2 luvun 3§ määrittää käyttäjäyrityksen työturvallisuusvelvoitetta seuraavasti:

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään.

Laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän työturvallisuudesta. Vuokratyössä tämä velvollisuus on direktio-oikeuden siirron myötä käyttäjäyrityksen vastuulla, vaikka toteutumista valvoo vuokratyöyritys. Käyttäjäyrityksellä on siis ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi vuokratyöntekijän työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Siten työturvallisuuteen liittyen käyttäjäyrityksellä on vastuu huolehtia työntekijälle muun muassa työssä tarvittavat työvarusteet ja suojaimet, sekä varmistaa, että niitä myös käytetään. (Salli 2012, 106.)

3 Liiketoiminnallinen näkökulma

3.1 Liiketoimintakumppanuus

Henkilöstösuunnittelu pohjautuu liiketoimintastrategioihin. Suunnittelemalla toiminnan edellyttämää henkilöstömäärää ja -kustannuksia ennakoidaan kehittämistarvetta ja turvataan tavoitteiden saavuttamisen kannalta tulevaisuutta. Kaikissa yrityksissä on tarpeen tehdä henkilöstösuunnittelua, mutta se voi olla hyvin erilaista erilaisissa yrityksissä. Haasteena henkilöstösuunnittelussa ovat nopeat muutokset liiketoiminnassa ja henkilöstömäärän tarpeessa. Vaikka kaikkia tulevaisuuden muutoksia ei voida ennustaa, voidaan silti hyvällä henkilöstösuunnittelulla parantaa toiminnan laatua ja varautua siihen, mihin ennalta olevilla tiedoilla on mahdollista. (Viitala & Jylhä 2013.) Nykyään varautuminen nopeisiin muutoksiin on välttämätöntä ja henkilöstösuunnittelu voi olla koko liiketoimintastrategian lähtökohta ja perustan rakentaja. Nykypäivänä henkilöstösuunnittelussa huomioidaan myös laadullisia tekijöitä esimerkiksi ennakoimalla työntekijöiden osaamistarpeita. Henkilöstösuunnittelussa on hyödyksi, että tuntee mahdollisimman hyvin oman yrityksen sekä alalla vallitsevan kilpailutilanteen. (Viitala 2014.)

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen yhteistyö alkaa käyttäjäyrityksen toimeksiannosta vuokrausyritykselle. Tässä toimeksiannossa käyttäjäyritys voi määrittellä minkälaisen työntekijän se tarvitsee. Toimeksiannon perusteella vuokrayritys etsii sopivan työntekijän ja sen löydettyään selvittää työntekijän kiinnostuksen avoinna olevaa työtehtävää kohtaan. Mikäli sopiva työntekijä löytyy, allekirjoittavat vuokrayritys ja käyttäjäyritys keskenään sopimuksen vuokratyöstä. Vasta tämän jälkeen solmitaan työsopimus vuokrayrityksen ja työntekijän välillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 29.)

3.2 Vuokratyön hyödyt

Vuokratyövoiman käyttö on yritykselle kannattavaa taloudellisesta näkökulmasta, ja se voidaan nähdä myös rekrytointikanavana. Käyttäjäyrityksille vuokratyövoiman käyttö lisää maksimaalista tehokkuutta ja resurssien joustavuutta, sillä työvoimaa voidaan vuokrata esimerkiksi muutamaksi tunniksi ja työ voidaan päättää heti kun tarve loppuu. Näin ollen myös rekrytointiprosessiin liittyvät kustannukset ja siihen käytettävä aika säästyvät. Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välinen sopimus voi myös sisältää ehdon, joka koskee vuokratyöntekijän siirtämistä käyttäjäyrityksen omille kirjoille. Tällä tavoin käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus palkata omaksi työntekijäksi ennalta tuntemansa henkilö, jonka ammattitaito ja työmotivaatio ovat jo vuokratyösuhteen aikana havaittu hyväksi. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 58–61; Viitala ym. 2006, 134–135; Viitala 2007, 185.)

Vuokrayritys vastaa kaikista työntekijään liittyvistä hallinnollisista muodollisuuksista. Mahdollisissa sairastapauksissa vuokrayritys myös vastaa sijaisjärjestelyistä, joista käyttäjäyritykselle ei koidu ylimääräisiä kuluja. Moni yritys tarvitsee toisinaan erityistä asiantuntijaosaamista, jota yrityksen omilta työntekijöiltä ei löydy. Tällöin järkevin ratkaisu voi olla sopivan asiantuntijan vuokraaminen vuokrayrityksen kautta. Vuokratyöntekijän palkkaamisella voidaan myös helpottaa oman henkilöstön työkuormaa esimerkiksi sesonkiaikoina, lomausina sekä äkillisissä sairastapauksissa. Äkillisissä työvoiman tarpeissa vuokratyövoiman saaminen paikalle on nopeampaa vuokrayrityksen kautta kuin rekrytoimalla itse. Myös ylitöiden teettämisen tarve omalla henkilökunnalla vähenee, kun tilapäisesti tai äkillisesti lisääntyneeseen työtarpeeseen palkataan vuokratyöntekijä. Vuokratyövoiman käytön joustavuudella ja riskittömyydellä on korkeammat kustannukset kuin yrityksen omalla työntekijällä. Vaikka kustannukset voivat olla jopa 100 prosenttia korkeammat kuin yrityksen omaan palvelussuhteeseen otettaessa, säästöjä kuitenkin syntyy esimerkiksi rekrytoinnista ja sairauspoissaoloihin liittyvistä kustannuksista. Myös henkilöstöeduissa voidaan säästää, sillä käyttäjäyrityksen henkilöstöedut eivät yleensä koske vuokratyöntekijöitä. (Lehto ym. 2005, 58–61; Hietala ym. 2014, 21; Viitala 2014; Haapala 2016, 103; Viitala 2021, 93.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on jo vuonna 2013 tutkimuksessaan todennut, että etenkin epävakassa työmarkkinatilanteessa vuokratyön saaminen on helpompaa kuin muun työn (Talouselämä 2013). Epävakaassa taloustilanteessa vuokratyövoiman kysyntä voi lisääntyä, mutta toisaalta esimerkiksi koronakriisin aikana vuokratyövoiman käyttö yleisesti on vähentynyt. Nyt näkyvissä kuitenkin on merkkejä työmarkkinoiden piristymisestä. Monen muun alan tavoin myös henkilöstövuokrausyritykset ovat kärsineet koronasta, mutta eivät kaikilla aloilla. Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Merru Tuliara muistuttaa, ettei koronapandemialla ole ollut vaikutusta siihen, että monia aloja vaivaa edelleen osaajapula. (Ojalainen 2021.) Kriisin aikana esimerkiksi ICT-alan työvoiman kysyntä on jopa kasvanut. Epävakaassa taloustilanteessa työvoiman vuokraaminen nähdään parempana vaihtoehtona kuin uusien omien työntekijöiden palkkaaminen. Erilaisten tukihakemusten käsittelijät, kasvanut verkkokauppa, terveydenhuoltoala sekä puhelinpalvelut ovat työtehtäviä, joissa vuokratyövoiman turvin on pyritty vastaamaan kasvaneeseen tarpeeseen. Ravintola-alalla sekä erikoiskaupassa vuokratyövoiman kysyntä on vähentynyt. (Toivio 2020.)

Monelle nuorelle ensimmäinen kosketus työelämään tapahtuu vuokratyön kautta. Vuokrayrityksen kautta työntekijän on mahdollista hankkia erilaisia työssä tarvittavia koulutuksia, joita ovat muun muassa työturvallisuuskoulutus ja hygieniapassi. Lyhyestäkin työsuhteesta saatu työkokemus on arvokasta tulevaisuuden työnhakua varten. Vuokratyö tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia työn tekemiseen myös esimerkiksi opintojen ohessa. (Kartano 2013.) Ylen vuonna 2016 teettämässä kyselyssä nousi esiin, että TE-palveluihin verrattuna

vuokratyö on tehokas työllistäjä ja hyvä vaihtoehto osa-aikatyölle. Vuokratyöntekijällä on vapaus valita ajanjaksot, jolloin on käytettävissä tai estynyt työskentelemään. (Tyhtilä 2016.)

Vuokratyövoiman käyttö on yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Kuitenkin myös julkinen sektori on vuosien saatossa herännyt siihen, että vuokratyövoiman käyttöä voidaan pitää taloudellisesta ja toiminnallisesta näkökulmasta erittäin kustannustehokkaana. Koska julkisen sektorin taloudellisesti suurin menoerä koostuu henkilöstöresursseista, on strategisesti järkevää miettiä erilaisia keinoja henkilöstömenojen hallintaan. Vaikka yksittäisissä tapauksissa vuokratyöntekijä maksaakin enemmän, niin taloudellisesta näkökulmasta joustavuus ja erilaisten palveluprosessien toimivuuden varmistaminen ovat kuitenkin merkittäviä asioita kokonaisuuden kannalta. Julkisella sektorilla voidaan myös hyödyntää vuokratyöstä rekrytointikanavana. (Korhonen & Pauni 4–10.)

Parhaimmillaan vuokratyörytymisen ja käyttäjärytymisen välille muodostuvasta suhteesta voidaan puhua liiketoimintakumppanuutena. Kumppanuudessa on kysymys aidosta yhteistyöstä ja halusta käyttää ydinosaamista yhteisen hyödyn tavoitteluun. Luottamus on tärkeä tekijä, jotta voidaan maksimoida kumppanin osapuolen hyödyt. (Vesalainen 2007, 18–27.)

3.3 Vuokratyön haasteet

Aiemmin keskustelun keskipisteenä ovat olleet määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet, mutta nyt huomio on kääntynyt vuokratyöhön. Vuokratyövoiman käytön yleistyessä myös siihen liittyvistä mahdollisista epäkohdista ollaan kiinnostuneita entistä enemmän. Vuokratyöstä onkin muodostunut viime vuosina työpoliittisesti tärkeä aihe. (Tanskanen 2009, 303–304.)

Nykypäivän organisaatioiden on pyrittävä olemaan mahdollisimman joustavia ja maksimoimaan tehokkuus. Henkilöstövuokrausta voidaan pitää joustavan työvoiman käytön ääri-ilmiönä. Työntekijä voidaan vuokrata yrityksen käyttöön lyhyimmillään jopa muutamiksi tunneiksi. (Viitala 2007, 185.) Vaikka vuokratyön joustavuus nähdään usein positiivisena asiana, niin sen vuokratyöntekijälle asettamat vaatimukset voivat olla myös kuormittava tekijä. Joustoa odotetaan työajoissa, työtehtävissä, työn aloittamisessa sekä lopettamisessa. (Viitala ym. 2006, 169–171.) On tärkeää, että vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja osaamista kehitetään. (Viitala 2007, 187). Työhyvinvointi vaikuttaa esimerkiksi työn tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin ja yrityksen kilpailukykyyn. (Työterveyslaitos.)

Pitkäkestoisessa vuokratyövoiman käytössä voi alkaa esiintymään haasteita, joita ei välttämättä vielä tilapäisissä ja lyhytkestoisissa vuokratyösuhteissa ole ilmennyt. Jos

vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus on suurta, lisää se perehdytystarpeen määrää käyttäjäyrityksen omille työntekijöille ja voi siten muodostua heille rasitteeksi. On myös olemassa riski, että henkilöstö tulkitsee vuokratyövoiman suuren käyttöasteen haluttomuutena sitoutua yrityksen omiin työntekijöihin. (Viitala 2014; Viitala 2021.)

Nykypäivänä työntekijältä vaaditaan motivoituneisuutta ja sitoutuneisuutta työhönsä. Lyhyissä työsuhteissa työntekijää voi olla vaikea saada motivoitumaan ja kiinnostumaan esimerkiksi yrityksen liiketoiminnallisista tavoitteista. Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivoituneisuuteen ja sitoutuneisuuteen. Sitoutuneisuus on tunnetila, joka näkyy käytännön tasolla esimerkiksi siinä, onko työntekijä valmis joustamaan yrityksen eteen esimerkiksi tekemällä työtehtäviä, jotka eivät normaalisti hänelle kuulu. Sitoutunut työntekijä hyväksyy yrityksen tavoitteet ja työskentelee niiden eteen. Tämä osoitautuu haasteelliseksi erityisesti käytettäessä vuokratyövoimaa. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi epämääräiset työtehtävät ja jatkuvat muutokset. Vuokratyöntekijä ei välttämättä etukäteen tiedä millaisia työtehtäviä tarkalleen tulee käyttäjäyrityksessä suorittamaan, eikä työn jatkostakaan ole varmuutta. Pitkällä aikavälillä tämä saattaa näkyä vuokratyöntekijöiden työn alhaisemmassa tuottavuudessa. (Hyppänen 2013.) Jos käyttäjäyritys ei ole tyytyväinen vuokratyöntekijän työsuoritukseen, mikään ei velvoita sitä käyttämään samaa työntekijää enää jatkossa sopimussuhteen päättymisen jälkeen (Viitala 2007, 185).

Vuokratyöhön kohdistuu paljon ennakkoluuloja. Usein ennakkoluulot johtuvat tietämättömyydestä, ja kun tietoa ei ole luodaan omat ennakkoluulot arvausten, olettamusten ja yleistyksen pohjalta. Ennakkoluuloista eroon pääseminen on hidasta ja haastavaa. (Vaahtio 2007, 120; Ahokas, Ferchen, Hankonen, Lautso & Pyysiäinen 2014, 75–78.) Vuokratyöhön liittyy usein ennakkoluuloja työntekijöiden oikeuksiin, työhyvinvointiin ja esimerkiksi palkanmaksuun liittyen. Vuokratyöntekijät nähdään huono-osaisina, ja tutkimukset kertovat, että vuokratyö ei usein ole sisällöllisesti haastavaa, eikä vuokratyöntekijöitä usein nähdä korkean ammattitaidon työtehtävissä tai esimiesasemassa. (Tanskanen 2009; Tanskanen 2012, 35.) Tosiasia kuitenkin on se, että vuokratyöntekijöiden joukossa on osaamiseltaan ja kokemukseltaan hyvin eritasoisia työntekijöitä. Korkean osaamisen omaavat työntekijät ovat spesialisteja omalla alallaan, ja nimenomaan tämän kaltaisille osaajille vuokratyö voi tarjota mahdollisuuden jakaa omaa osaamista useammalle käyttäjäyritykselle. (Purcell, Purcell & Tailby 2004, Talan 2017, 16 mukaan.)

Henkilöstöpalvelualan yrityksen käyvät kovaa kilpailua työntekijöistä, joilla on kokemusta ja ammattitaitoa. kysyntä ammattilaisista on suuri etenkin ventialoilla ja ICT-alalla. Koska työvoimapula on suurta, joudutaan toisinaan turvautumaan luoviin ratkaisuihin

ennakkoluuloista huolimatta. Tällainen ratkaisu voi olla esimerkiksi kansainvälisen työvoiman käyttäminen. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018.)

Henkilöstöpalvelualalla kilpailu on kovaa, koska samoja palveluja tarjoavia yrityksiä on paljon. Erottautuminen alalla tapahtuu luotettavuuden ja positiivisten asiakaskokemusten avulla. Asiakaskokemuksen ollessa positiivinen voidaan yritystä suositella ja tilata siltä palvelua uudestaan. Kokemuksen ollessa negatiivinen on todennäköistä, että käyttäjäyritys etsii uuden yhteistyökumppanin. (Bergström & Leppänen 2018.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen valinta oli perusteltua, koska tutkimuksen tarkoituksena oli syventää ymmärrystä kokonaisvaltaisesti vuokratyövoiman käytön merkityksestä.

Vilka ja Airaksinen (2003, 63–64) kuvaavat laadullisen tutkimusmenetelmän toimivan hyvin silloin, kun tarkoituksena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Laadullisella tutkimusmenetelmällä pyritään yleistämisen sijaan saamaan syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Vilka (2021) kirjoittaa laadullisen tutkimuksen erityispiirteenä olevan myös se, ettei siinä ole tavoitteena löytää totuutta tutkittavasta asiasta, vaan sen sijaan tutkimuksessa pyritään tekemään tulkintoja haastateltavien kuvaamista kokemuksista ja käsityksistä.

Laadullinen tutkimus on kaiken tutkimustoiminnan perusta. Kvantitatiivisesta, eli määrällisestä tutkimuksesta se eroaa esimerkiksi siten, että tarkkaa menetelmällistä viitekehystä ja ohjeistusta ei ole. Tulokset ohjaavat laadullisen tutkimuksen kulkua ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Myös päätöksen siitä, milloin aineistoa on riittävästi, tekee tutkija itse. Laadullisessa tutkimuksessa saatuja vastauksia käsitellään ainutlaatuisina, eikä aineistosta tehdä yleistyksiä. Tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää tutkittavaa aihetta yksityiskohtaisesti ja antaa aiheesta ymmärrettävä tulkinta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 160; Kananen 2012, 29–30.) Perimmäinen kriteeri tutkimuksen luotettavuudelle laadullisessa tutkimuksessa on tutkija itse ja hänen valintansa tutkimuksen aikana (Vilka 2021).

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista se, että päättely lähtee liikkeelle jostakin johtoajatuksesta, jota halutaan tutkia. Ymmärrystä lisätään tutkimalla aihetta monesta eri näkökulmasta. Tutkimuksessa palataan aina ydinajatukseseen ja arvioidaan tuottaako saatu uusi tieto lisäarvoa tutkimukselle. (Pitkäranta 2014, 13.) Laadullisessa tutkimuksessa voidaan ajatella, että aineistoa on hankittu riittävästi, kun uusi tieto ei enää tuota lisäarvoa tutkimusongelmaa tarkastellessa. Tässä tilanteessa puhutaan saturaatiopisteen saavuttamisesta, jolloin aineisto alkaa niin sanotusti toistaa itseään. Tutkijan arvion mukaan lisähaastattelut eivät tuottaisi tutkimusongelman kannalta enää uutta tietoa. (Eskola & Suoranta 1998; Vilka 2021.)

4.2 Aineiston hankinta ja analysointi

Tämä tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena. Ruusuvuori ja Tiittula (2017) kertovat, että haastattelututkimukselle olennaisia piirteitä ovat, että haastateltavalla on sellaista tietoa tutkittavasta aiheesta, jota haastattelijalla ei vielä ole. Aloite haastatteluun tulee aina tutkijalta, joka myös määrittää haastattelun etenemisen ja keskusteltavan aiheen. Ennen haastattelun alkua haastateltavalle tulee kertoa, miten haastattelussa edetään ja mitä siinä tutkitaan.

Tutkimuksen haastattelumenetelmäksi on valittu teemahaastattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on käsitellä haastatteluissa tutkimusongelman kannalta välttämättömimmät aiheet, jotta tutkimuskysymyksiin saadaan vastattua (Vilkka 2021). Eskolan ja Suorannan (1998) sekä Vilkan (2021) mukaan teemahaastattelussa aihepiirit on etukäteen määrätty, mutta kysymyksille ei ole määrätty tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelussa kuitenkin käydään kaikki ennalta määritellyt teemat läpi, ja haastattelussa esiin nousevat asiat määrittelevät laajuuden, jolla kutakin teemaa käsitellään. Teemahaastattelu mahdollistaa myös sen, että aiheita voidaan käsitellä eri järjestyksessä, kuin mitä ennalta on suunniteltu. Teemahaastattelu koettiin luontevaksi vaihtoehdoksi tässä tutkimuksessa, sillä haastatteluissa haluttiin saada selville haastateltavien sen hetkiset näkemykset ja samalla jätettiin mahdollisuus, että keskustelussa nousee esiin myös sellaisia aiheita, joita ei ennalta ole määritetty. Tässä tutkimuksessa haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, sillä yksilöhaastattelua voidaan soveltaa parhaiten haastateltavan omakohtaisia kokemuksia tutkittaessa (Vilkka 2021).

Haastattelurunko (liite 1) suunniteltiin siten, että haastatteluista saataisiin vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Haastattelun aluksi kysyttiin haastateltavilta yleisesti ajatuksia henkilöstövuokrauksesta. Varsinaiset aiheet oli jaoteltu yleiseen osioon, HR-prosessiin ja syventäviin kysymyksiin. Yleisessä osiossa kysyttiin yrityksen taustatietoja ja haastateltavien asemaa yrityksissä, jotta saatiin tietoa yritysten eroista suhteessa toisiinsa ja haastateltavien asiantuntemuksesta muun muassa tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi. HR-prosessissa keskityimme työnantajan näkökulmaan, eli miten henkilöstöhankinta tapahtuu, työsopimusten luonteeseen sekä työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Viimeinen teema oli tutkimuksemme tärkein osio, jossa halusimme saada lisätietoa ennen kaikkea vuokratyöhön liittyvistä hyödyistä ja haasteista, mutta samalla myös siitä, millaisena vuokratyön kehitys tulevaisuudessa nähdään.

Haastateltavien valintaa ohjaa tutkittava aihe ja tärkeänä kriteerinä voidaan pitää haastateltavan asiantuntemusta ja omakohtaista kokemusta tutkittavasta aiheesta (Vilkka 2021). Tässä tutkimuksessa päädyttiin haastattelemaan henkilöstöpalveluyrityksiä, sillä he ovat

henkilöstövuokrausalan ammattilaisia, ja heillä ajateltiin olevan laajin näkemys tutkittavasta aiheesta.

Tutkimuksen kohdeyrityksiksi valittiin yleisesti Päijät-Hämeen alueella toimivia henkilöstöpalvelualan yrityksiä, jotka harjoittavat myös henkilöstövuokrausta. Haastateltavia etsittiin lähettämällä sähköpostilla kyselyä, löytyisikö yrityksestä toimihenkilöä, jota voisimme haastatella tutkimukseemme. Sähköpostissa kerroimme lyhyesti tutkimuksemme aiheen ja tavoitteet, ja lisäksi pyysimme varaamaan haastatteluun aikaa noin 30 minuuttia. Ajattelimme aiemman kokemuksemme perusteella, että 30 minuuttia olisi sellainen aika, jonka toimihenkilö pystyisi työstään meille irrottamaan. Tätä suunnitelmaa perustelemme sillä, että haastatteluun osallistuvat yritykset eivät tästä tutkimuksesta varsinaisesti saisi mitään konkreettista hyötyä. Tosiasiassa jokainen haastattelu venyi kuitenkin yli tunnin mittaiseksi, josta olemmekin nöyrästi kiitollisia haastatteluihin osallistuneille yrityksille.

Haastatteluun lupautuneet saivat ennen haastattelua haastattelurungon etukäteen tutustuttavaksi. Tässä yhteydessä haastateltaville kerrottiin myös, että haastattelurungon on tarkoitus toimia apuna keskustelun etenemiseen, mutta haastattelussa saisi nostaa esiin myös aiheita, joita emme olleet ennalta määritelleet. Haastattelurunko haluttiin jakaa etukäteen siksi, että käytettävissä ollut aika haastatteluille oli rajallinen. Tällä tavalla haluttiin antaa haastateltaville mahdollisuus miettiä teemoja jo etukäteen, ja siten sujuvoittaa etenemistä haastattelutilanteessa. Haastattelut toteutettiin Teams-etäyhteydellä ja tallennettiin haastateltavan luvalla. Haastattelut toteutettiin aikavälillä 12.–31.3.2021. Haastattelut toteutettiin nimettöminä, ja tutkimuksen aikana on huolehdittu haastateltavien yksityisyydestä ja tietosuojasta. Haastatteluista kertynyt aineisto hävitetään asianmukaisesti kuukauden päästä opinnäytetyön julkaisemisesta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä on tarkoitus luoda aineistosta yhtenäinen ja selkeä kokonaisuus, jolla tuotetaan uutta tietoa tutkittavasta aiheesta (Eskola & Suoranta 1998). Jotta haastatteluista saatua tietoa voidaan tutkia, on haastatteluiden tallenteet muutettava ensin tekstimuotoon, eli litteroitava huolellista analysointia varten. Haastatteluiden litteroinnit on syytä tehdä mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, jolloin tutkija voi määrittellä aineiston riittävyyttä tutkimusongelman kannalta. Litteroinnin avulla tutkimusaineistoa on helpompi läpikäydä ja ryhmitellä analysointia varten. Litteroinnissa on tärkeää huomioida, ettei haastateltavan puhetta saa muokata tai muuttaa, eli sen tulee vastata haastateltavien antamia merkityksiä. (Vilka 2021.) Tässä tutkimuksessa aineisto litteroitiin kokonaisuudessaan sanasta sanaan, jotta voitiin varmistaa asioiden merkityksen muuttumattomuus.

Tutkimusaineistoa tarkasteltiin sisällönanalyysin keinoin hyvin yksityiskohtaisesti ja tämän jälkeen aineisto järjesteltiin teemoittain. Juutin ja Puusan (2020) mukaan sisällönanalyysin avulla tutkimusaineisto saadaan luotua mielekkääksi, selkeäksi ja yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, joka on myös välttämätöntä, jotta tutkittavasta aiheesta voidaan tehdä johtopäätöksiä. Teemoittelun tarkoituksena on nostaa esiin tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä aiheita. Laadullista tutkimusaineistoa jäsennellessä on myös huomioitava, että aineistosta varmasti riittäisi kirjoittamista loputtomiin, eikä etukäteen voi tietää mitkä kaikki tiedot ovat oleellisia tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Myös siihen, miten analyysi lopulta raportoidaan, on kiinnitettävä huomiota, jotta raportista saadaan lukijaystävällinen. (Eskola & Suoranta 1998.) Tässä tutkimuksessa aineisto käsiteltiin tutkimuskysymykset huomioiden ja aineisto teemoiteltiin haastattelurungon mukaiseksi. Tutkimustulokset esitetään haastatteluteemoja mukailten, mutta varmistaaksemme tutkimustulosten loogisen etenemisen, muuttimme aihejärjestystä ja hyödynsimme väliotsikointia.

4.3 Tutkimustulokset

Haastattelimme yhteensä kuutta (6) henkilöstöpalvelualaa harjoittavaa yritystä. Nämä yritykset yhtä lukuun ottamatta kuuluvat henkilöstöpalvelualan 20 suurimman yrityksen joukkoon. Haastatellut henkilöt toimivat yrityksessä esihenkilöinä tai toimitusjohtajina, ja työkokemusta henkilöstöpalvelualasta haastatelluilla oli kahdesta vuodesta useisiin kymmeneen vuosiin. Haastatteluihin osallistuneilla henkilöillä oli siis kokemusta niin eri aloista kuin myös henkilöstövuokrauksen kehityksestä, jonka vuoksi tutkimustuloksiin on saatu monipuolisesti tietoa eri näkökulmista.

Haastatteluissa kävi ilmi, että toimialakirjo on valtava. Yksikään haastatelluista yrityksistä ei ollut erikoistunut mihinkään tiettyyn alaan. Kysyttäessä, erottuuko jokin ala selvästi suurimpana, nousi vastauksissa esiin, että teollisuus on suurin vuokratyövoimaa käyttävä ala. Teollisuuden toimialoja ovat esimerkiksi rakentaminen, purkaminen, elintarviketeollisuus ja metsäteollisuus. Sen jälkeen suurimpina vuokratyövoimaa käyttävinä aloina tulevat logistiikka-ala, sekä HoReCa-ala (hotelli, ravintola ja catering). Myös kaupan alalla palvelun käyttö on merkittävän yleistä. Kaikki henkilöstöpalveluyritykset eivät kuitenkaan tarjoa työvoimaa kaikille aloille, koska vaateena on se, että vuokratyövoiman täytyy tuntea toimiala ja sen on pystyttävä toimittamaan ammattitaitoisia työntekijöitä käyttäjäyrityksille. Tästä syystä esimerkiksi terveydenhuoltoala koettiin yhtenä haasteellisimmista aloista, vaikka Suomessa yleisesti vallitseekin hoitajapula. Mielenkiintoista, mutta myös huolestuttavaa oli kuulla, että merkittävä määrä terveydenhuoltoalan ammattilaisia kyllä hakeutuu vuokratyövoimien kautta töihin, mutta toiveenaan työllistyä täysin eri aloille kuin mihin ovat koulutuneet.

Hoitohenkilökunta on uupunutta eikä saa työsään sellaista arvostusta mitä pitäisi. Huolestuttavan paljon alan vaihtajia tulee nimenomaan hoitopuolelta. Ne tulee haastatteluun ja sanoo että haluaa vaihtaa toimialaa koska ei vaan jaksa enää. Paljon työllistyy esimerkiksi tehtaisiin ja tuotantolinjoille näitä entisiä hoitajia.

Työvoimapula tällä alalla on suuri ja siihen pyritään löytämään ratkaisuja esimerkiksi ulkomaalaisen työvoiman käytöllä. Haastatteluissa tuli ilmi yhden vuokratyörytymisen suunnitelleen tuovansa ulkomaalaista työvoimaa Suomeen hoitoalalle, mutta kertoi sen olevan hyvin hidas ja monisyinen projekti.

4.3.1 Henkilöstövuokrauksen kehitys

Henkilöstöpalveluiden käyttö on vuosien saatossa muuttunut yhä enemmän suunnitelmallisemmaksi. Nykypäivänä henkilöstöpalvelualan yritykset nähdään myös rekrytointikanavana. Haastatteluissa ilmeni, että käyttäjäyritysten ja henkilöstöpalveluyritysten suhteesta voidaan puhua jopa liiketoimintakumppanuutena. Vastausten perusteella ilmeni, että isommilla käyttäjäyrityksillä on usein kumppaninaan jokin henkilöstöpalveluyritys, sillä tämä mahdollistaa sujuvan liiketoiminnan puolin ja toisin. Palveluiden käyttö on järjestelmällisempää ja suunnitellumpaa kuin aiemmin, jolloin palveluita käytettiin enemmän kausiluonteisessa työssä, ruuhkahuippujen tasaamisessa ja sairauslomien paikkailussa.

Mutta kyllä se tulee olemaan varmasti vielä enemmän nimenomaan sitä sellasta kumppanina toimimista ja me pystytään ehkä luomaan sellasia malleja sitten mitä ei vielä tähän asti olla edes hiffattu tehdä, että kyllä se kaikki lähtee niinku jotenki sellaista hyvien asiakkuuksien hallinnasta ja asiakkaan tarpeen kuulemisesta ja ymmärtämisestä, jotta pystytään tarjoamaan ehkä jotain sellasia palveluja mitä ei itekkään vielä tiedetä, että mitä tavallaan tarjotaan.

Henkilöstövuokrausalan kerrotaan muuttuneen vuosien saatossa melko paljon. Alan yritykset ovat järjestäytyneet ja asiakkaiden tietoisuus alasta on lisääntynyt. Ala on kasvanut kovasti ja vuokratyörytymiset uskovat alan vahvan kasvun jatkuvan. Vuokratyövoiman käytön kerrotaan nykyään olevan monipuolisempaa kuin ennen ja yhä useammalla alalla sen positiiviset puolet tiedostetaan paremmin kuin aiemmin.

Henkilöstövuokrausala tarjoaa nykyään yrityksille monipuolisempia palveluita kuin ennen. Erityisesti haastateltavat nostivat esiin rekrytointipalvelut, joissa rekrytoidaan työntekijä suoraan asiakasyrityksen työntekijäksi.

Me ollaan muututtu enemmän rekrytointikanavaksi kun aikaisemmin se ollut enemmän ehkä sairaslomien, kausityöntekijöiden tai ruuhkahuippujen tasaamista, pääasiassa nimenomaan se sairaslomien paikkaus.

Muita keskusteluissa esiin nousseita palveluita oli muun muassa suora haku ja koulutuspalvelut sekä usein rekrytointeihin liitetyt soveltuvuusarviointit. Suorahausta haastateltavat kertoivat, että siinä etsitään avoimeen työtehtävään sopivia henkilöitä ottamalla esimerkiksi suoraan yhteyttä henkilöihin, joiden ajatellaan olevan sopivia kyseiseen työtehtävään.

4.3.2 Vuokratyösuhde

Vuokratyörytysten edustajat kuvaavat alaa nykyaikaisena tapana hoitaa henkilöstöasioita. Palvelun käyttö on helppoa ja joustavaa, ja sitä ollaan valmiina räätälöimään asiakkaan tarpeita vastaavaksi. Vuokratyörytys tarjoaa myös erinomaisia väyliä työllistyä, ja voi tarjota niitä myös sellaisille henkilöille, joille se voisi muuten olla hankalaa. Jokaisessa haastattelussa saimme vahvistuksen sille, että vuokratyörytöksissä noudatetaan lähtökohtaisesti aina samaa työehtosopimusta kuin käyttäjärytöksessäkin.

Haastatteluissa nousi esiin, että vakituista työsuhdetta ja sitoutuneisuutta yhteen yritykseen ei enää pidetä niin merkityksellisenä kuin aiemmin. Esimerkiksi nykypäivän nuorempi sukupolvi ei enää välttämättä halua vakituista työsopimusta, vaan haluaa sovittaa työn tekemisen osaksi omaa elämää enemmän omaehtoisesti.

Niin onhan siinä iso osa sitä oman elämän määrittämisestä, kun voi itse valita, että ottaako jonkun vuoron vastaan vai ei. Tai että haluaako tehdä töitä jollain viikolla ollenkaan ja jollain toisella viikolla sit taas ehkä enemmän.

Töitä halutaan tehdä yhä enemmän omista lähtökohdista, ei jonkun toisen määräämänä. Vuokratyöntekijöistä iso osa on nuoria, alle 30-vuotiaita. Luonteeltaan vuokratyön kerrottiin sopivan erinomaisesti esimerkiksi opiskelijoille. Haastatteluissa selvisi myös, että vuokratyötä tekemään hakeutuu nykypäivänä myös vanhempia, jo pidemmän työuran tehneitä

henkilöitä. Nämä henkilöt ovat kertoneet vuokratyöryhtymän edustajalle haluavansa irti muiden aikatauluttamasta maailmasta ja säädellä itse omaa ajankäyttöään. Kaikille vuokratyö ei ole välivaihe, vaikka yleisesti niin ajatellaankin. Vuokratyö tarjoaa myös esimerkiksi monelle osa-aikatoimitteelle tekeväälle erinomaisen mahdollisuuden lisäansioihin. Haastateltujen mukaan vuokratyötä tehdään monesta eri lähtökohdasta.

Voi olla vaikka 50-vuotiaita henkilöitä jotka nimenomaan haluaa pitää sen jonkun vapauden, että he on niinku huomanneet sen, että ei he halua enää saada sitä 3 viikon työvuorolistaa nenän eteen, että sitten on aina pakko mennä, eikä saa ollenkaan pitää sitä niinku omaa aikaa. Niin he tykkää tästä keikkatyöstä ja he ymmärtää sen, että toisaalta sitten kun ollaan keikkatyössä ni silloin mennään kun niitä vuoroja tarjotaan. Ja silloin he yleensä meneekin ja he tekee aina sillon ne pätkät kun niitä töitä on enemmän tarjolla ja nauttivat sitten ne viikot jos on hiljaisempaa. Niin ovat siten hyvällä omalla tunnolla ikään kuin vapailla. Et ei oo missään nimessä sellanen välivaihe, et kyl tosi moni tykkää ja sitten on paljon sellasia et voi olla, kun tietysti paljon nykyään on osa-aikasta työtä, siellä on 20 tuntia viikossa jollain jossain omassa työssä, ni ne haluaa saada sen puuttuvan palasen jostain tehtyä. Ni he tekee sen sitten meidän kautta.

Työllistyminen vuokratyöryhtymään

Henkilöstöpalvelualan yritys on työnantaja siinä missä mikä tahansa muukin yritys. Jokaisessa haastattelussa esille tuli sama tärkeä asia, että työnantajana heidän tahtotilansa on se, että heidän työntekijöitään kohdeltaisiin asiakasyrityksissä tasa-arvoisesti asiakasyrityksen omiin työntekijöihin verraten.

Työnhakija hakeutuu tekemisiin vuokratyöryhtymän kanssa jättämällä avoimen hakemuksen yrityksen verkkosivuilla tai vastaamalla työpaikkailmoitukseen. Hakukanavat, joita vuokratyöryhtymällä on käytössä, ovat erittäin monipuoliset ja kattavat. Vuokratyöryhtymän omien verkkosivujen lisäksi käytössä myös ovat TE-palvelut, Duunitori, Oikotie, Monsteri, Twitter, LinkedIn, Instagram, vuokratyöryhtymän omat suhteet sekä työntekijöiden suosittelut. Kaikki yhteydenottovaihtoehdot ovat sallittuja. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että jokaisella alalla on pulaa työntekijöistä. Jokaisessa haastattelussa esille nousi se, että töitä haettaessa hakijan tärkein ominaisuus on oikeanlainen asenne. Koulutus tai sen puute ei vielä itsessään ole tae mistään. Ahkeralle ja motivoituneelle työntekijälle kerrotaan löytyvän töitä aina.

Haastatteluissa kuitenkin nousi esiin se, että toisinaan työntekijältä vaaditaan joustoa siinä, millaisia ja minkä tasoisia työtehtäviä hän on valmis suorittamaan.

Pääasia on se, että oikeesti haluaa tehdä töitä eikä jää vaan kotisohvalle odottamaan että joku tekee asiat sun puolesta.

Vuokratyöryhmittymät hakevat jatkuvasti uusia työntekijöitä. Työntekijöitä on pystyttävä rekrytoimaan lisää, jotta pystyttäisiin vastaamaan kysyntään ja tarpeeseen. Haastatellut henkilöt kertoivat, että rekrytointitarve on siksikin jatkuva, sillä iso osa vuokratyöntekijöistä päätyy käyttäjäyritysten palkkalistoille.

Tosi usein se työntekijän työpolku jatkuu siellä asiakasyrityksessä, mutta uskoisin että ihmisillä ei ehkä ole ihan käsitystä siitä, että kuinka usein meidän kautta rekrytoidutaan asiakasyritykseen vakituiseksi työntekijäksi, se on tosi usein loppujenlopuksi.

Työntekijämäärä pitää saada pidettyä tietyn kokoisena, jotta toiminta ylipäätään on mahdollista ja asiakkaat pysyvät tyytyväisenä. Vuokratyövoiman tarpeet asiakasyrityksissä voivat ilmetä hyvinkin nopealla aikataululla ja silloin on kilpailuvalttia, jos vuokratyöryhmittymällä on käyttäjäyrityksen tarvetta vastaava työntekijä jo omassa työntekijärekisterissään. Haastatteluissa kerrottiin myös, että vuokratyöryhmittymä pyrkii suosimaan niitä työntekijöitään, jotka ovat jo hyväksi heillä havaittuja.

Erilaiset työ sopimukset

Haastatteluissa nousi esiin, että työvoiman tarpeet voivat olla hyvinkin erilaisia eri aloilla ja erilaisissa tilanteissa. Muun muassa kaupan alalla on yleistä, että käyttäjäyritys ilmoittaa työntekijän tarpeesta lyhyellä varoajalla ja lyhimmillään kyse voi olla vain muutaman tunnin tarpeesta. Muutoinkin kaupan alalla yleistä on, että vuokratyötä suoritetaan niin sanotulla keikkasopimuksella. Tämä mahdollistaa työntekijälle sen, että hän voi itse valita työvuorot, jotka hän ottaa vastaan. Keikkasopimus on luonteeltaan sellainen, että se ei velvoita kumpaakaan osapuolta; se ei velvoita vuokratyöntekijää tekemään yhtään työtuntia, eikä myöskään vuokratyöryhmittymää tarjoamaan yhtään työtuntia. Kuitenkin vain tehdyistä työtunneista maksetaan työntekijälle palkka. Vastaavasti esimerkiksi teollisuudessa vuokratyösuhteiden kesto vaihtelee yleensä muutamasta viikosta jopa useisiin kuukausiin. Tällöin kyseessä

ovat määräaikaiset työsopimukset. Vuokratyössä on mahdollista olla myös vakituisessa työsuhteessa vuokratyörytykseen. Esimerkiksi osa kaupan alalla vuokratyötä tekevästä henkilöstä työskentelee vakituisella työsopimuksella. Tämä on mahdollista sellaisille työntekijöille, jotka ottavat aktiivisesti vastaan tarjottuja työvuoroja ja ovat valmiita suorittamaan vuoroja monipuolisesti eri kaupoissa ympäri Päijät-Hämettä.

Työsopimukset, joita vuokratyörytykset työntekijöiden kanssa yleisimmin solmivat, ovat määräaikaisia. Vakituiseksi työsuhteen kerrotaan muuttuvan useimmiten vasta siinä vaiheessa, jos käyttäjäyritys haluaa palkata työntekijän omaksi työntekijäkseen. Yleisin työllistymismalli on se, että työsuhte siis alkaa määräaikaisena.

Työsuhteet ovat pääasiassa määräaikaisia, suunnilleen 70–80 % on määräaikaisia työsuhteita. Yleisin työllistymismalli on, että työt alkaa määräaikaisilla työsuhteilla. Tekijät aloittaa meidän kautta työt ja antaa näytöt ja sen jälkeen jos kaikki menee hyvin niin hyvin todennäköisesti saa vakituisen sopimuksen asiakkaan kirjoilta.

Haastatteluissa tuli ilmi, että asiakasyritysten kanssa solmitussa sopimuksessa on kohta siitä, että kun työntekijä on ollut 4 tai 6 kuukautta vuokratyörytyksen kautta töissä, käyttäjäyritys voi rekrytoida hänet omille kirjoilleen. Työntekijä aloittaa työt vuokrafirman kautta ja saa mahdollisuuden näyttää potentiaalinsa taidoissaan ja toiminnassaan. Tämän jälkeen hän saattaa saada vakituisen työsopimuksen käyttäjäyritykseen. Eli periaatteessa siis koeaika suoritetaan vuokratyörytyksen kirjoilla. Jos työntekijä sen jälkeen siirtyy käyttäjäyrityksen työntekijäksi, ei uutta koeaikaa tarvita, eikä sellaista ole enää lainkaan puitteissa sallittua järjestää. Tämä antaa yritykselle loistavan mahdollisuuden tutustua työntekijään ennen kuin häntä palkataan yrityksen omaksi työntekijäksi. Toisaalta se antaa myös työntekijälle loistavan tilaisuuden tutustua yritykseen ja työhön ennen kuin hän sitoutuu ottamaan pidempiaikaista työtatarjousta vastaan.

Osaamisen kehittäminen ja työura

Kysymykseen koskien työntekijöiden osaamisen kehittämistä, olivat haastateltavien vastaukset yhteneviä: työntekijöiden osaamista kehitetään siten, että työntekijää autetaan esimerkiksi pätevyysjärjestää

(työturvallisuuskortti, ensiapukortti, tulityökortti) hankinnassa. Joskus näiden pätevyyskorttien voimassaolo vaaditaan työtehtävässä jo ennen töiden aloittamista ja joskus taas niiden suorittaminen onnistuu niin sanotusti päällekkäin töiden kanssa. Nämä kortit ovat tietysti

hyödyllisiä työntekijälle myös tulevaisuudessa, koska ne eivät ole mitenkään sidottuja vuokratyöntekijäryhtymään.

Työntekijöitä koulutetaan koko ajan, joka kuukausi ammattikorttikoulutuksia, työturvallisuuskorttia, hygieniapassia muun muassa koulutetaan meidän hakijoille ja henkilöstölle. Se helpottaa sitte myöskin meidän ulkopuolista työnhakua, koska sehän on henkilökohtainen se kortti, ettei se oo meihin mitenkään sidottu.

Mikäli työtehtävä vuokratyöntekijäryhtymässä niin vaatii, myös ajokorttiluokan korotus on mahdollista suorittaa vuokratyöntekijäryhtymän kustantamana. Tällaisissa tilanteissa osan kuluista maksaa käyttäjäryhtymä. Lisäksi asiakasyritysten kanssa tehdään yhteistyötä erinäisten koulutusten suhteen. Kurssituksia ja koulutuksia voidaan järjestää yhteistyössä heidän kanssaan niin, että vuokratyöntekijäryhtymä osallistuu koulutusten kustannuksiin, jos koulutettavina on sekä käyttäjäryhtymän että vuokratyöntekijäryhtymän työntekijöitä. Lisäksi osa vuokratyöntekijäryhtymästä kertoi järjestäneensä jopa oppisopimuskoulutusta. Tällaisessa tilanteessa työntekijä on siis vuokratyöntekijäryhtymän kautta oppisopimuksessa asiakasyritykseen. Sen lisäksi meille kerrottiin, että myös TE-palveluiden kanssa voidaan tehdä yhteistyötä ja järjestää koulutuksia. Yhteistyö TE-palveluiden kanssa mahdollistaa sen, että koulutuksille voidaan hakea julkista rahoitusta.

Vuokratyöntekijäryhtymästä kerrottiin, että usein työntekijän urapolku jatkuu asiakasyrityksessä. Hyville työntekijöille töitä riittää, ja käyttäjäryhtymästä saatetaan tarjota vuokratyöntekijälle vakituista työpaikkaa. Sitä tapahtuu kuulemma todella paljon, mutta sen kerrotaan olevan asia, mitä valtaosa vuokratyöntekijäryhtymästä kritisoivista henkilöistä ei tiedosta. Lisäksi monesti ajatellaan vuokratyöntekijäryhtymän haluavan pitää työntekijä itsellään sen sijaan, että hänet "luovutettaisiin" asiakasyrityksen omaksi työntekijäksi. Vaikka tämä lyhyellä aikajänteellä tuntuisikin vuokratyöntekijäryhtymälle paremmalta vaihtoehdolta, ei se kuitenkaan kokonaisuutta tarkastellessa olisi järkevää. Haastattelussa toimihenkilöt kuvasivat tilannetta niin, että kun onnistutaan välittämään asiakasyritykselle hyvä työntekijä, jonka he lopulta haluavat palkata itselleen, heidän luottonsa vuokratyöntekijäryhtymään säilyy ja vahvistuu, ja sitä kautta yhteistyö suurella todennäköisyydellä jatkuu. Vuokratyöntekijäryhtymässä asioita on pakko tarkastella pitkällä aikajänteellä, koska tyytyväiset asiakkaat ovat nimenomaan se asia, mitä vuokratyöntekijäryhtymän toiminnan jatkuvuus edellyttää, koska kilpailu alalla on todella kovaa.

4.3.3 Henkilöstövuokrauksen hyödyt

Käyttämällä vuokrayrityksen palveluita, käyttäjäyritys voi keskittyä omaan ydinosaan. Vuokrayrityksillä on huomattavasti laajemmat verkostot ja rekrytointikanavat, joita he voivat hyödyntää työvoimaa etsiessään. Tällöin käyttäjäyrityksen ei tarvitse käyttää aikaa ja rahaa pitkäkestoisiin rekrytointiprosesseihin. Haastatellut totesivat, että esimerkiksi yhtä työntekijää rekrytoimassa on huomattavasti kustannustehokkaampaa etsiä työntekijää henkilöstöpalveluyrityksen kautta kuin rekrytoida itse.

Isoimpana asiana on ajan säästö ja kustannustehokkuus. Ja mikä mulla tulee justiin mieleen, niin koska kun he antaa meille sen toimeksiannon niin heillä jää koko oma aika tuottavaan työhön.

Kun henkilöstöpalveluyritys on löytänyt haettavaan työtehtävään sopivat ehdokkaat, esittelee se heidät käyttäjäyritykselle. Ennen lopullista työntekijävalintaa käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus haastatella työntekijäehdokkaat ja sen jälkeen tehdä lopullinen valinta. Haastateltavat muistuttivat tässä kohtaa, että vastuu työntekijän perehdyttämisestä on käyttäjäyrityksellä.

Haastateltavat kertoivat, että skaala, milloin vuokrayrityksen palveluita tarvitaan, on hyvin laaja. Yleisimmin vuokratyövoimaa kerrotaan käytettävän esimerkiksi sesonkiaikoina kuten kesällä ja sairaslomien tuurauksissa. Vuoden ensimmäisten kuukausien kerrottiin olevan hiljaisempaa aikaa ja sesongin alkavan huhti-toukokuusta ja jatkuvan aina vuoden loppuun saakka. Vuokratyövoiman käyttö sesonkiaikoina voi olla yritykselle kannattavaa monestakin eri syystä. Haastateltavat kertoivat, että parhaimmassa tapauksessa yrityksen on mahdollista saada vuokrayrityksen kautta kesäksi työhön henkilöt, jotka ovat jo aiemmin siellä työskennelleet. Tällöin esimerkiksi perehdytys jää käytännössä kokonaan pois. Kaiken kaikkiaan yrityksille on kannattavaa, että esimerkiksi sairaslomien tuurauksia tulee suorittamaan henkilö, joka on jo entuudestaan heille tuttu ja hallitsee työn sekä yrityksen toimintatavat. Vuokratyövoiman käytön puolesta puhuu myös sen käytön nopeus ja helppous.

Useampi haastateltava kertoi niin kutsutusta synergiaedusta, joka kuvaa sitä, että myös käyttäjäyritykset voivat hyötyä toisistaan. Tämä on yleistä esimerkiksi rakennusalalla. Synergiaedulla tarkoitetaan sitä, että kun käyttäjäyritykset työllistävät samoja työntekijöitä ikään kuin vuorotellen, työntekijöille on koko ajan saman alan töitä tarjolla. Parhaimmassa tapauksessa työntekijälle on siis seuraava työmaa jo tiedossa ja odottamassa, kun

edellinen sopimus loppuu. Kun töitä on tarjolla jatkuvasti, työntekijä pysyy vuokrayrityksen palveluksessa, eikä esimerkiksi vaihda paikkakuntaa muiden töiden perässä. Siitä huolimatta, että työntekijä ei työskentele vakituisella työsopimuksella, käytännössä työt kuitenkin saattavat jatkua katkeamatta. Haastatteluissa nousi esiin myös se, että vuokrayritykset tiedostavat useiden perättäisten määräaikaisten työsopimusten solmimisen olevan kyseenalaista, jos töitä kuitenkin tehdään jatkuvasti. Joskus määräaikaisuuksissa saattaa olla taustalla myös se, että työntekijä ei itse halua sitoutua yhden työnantajan palvelukseen ja vakituiseen työsuhteeseen. Haastateltavat kertoivat, että joskus työntekijä voi itse haluta työskennellä määräaikaisessa työsuhteessa, koska joissakin tilanteissa se voi olla turvallinen vaihtoehto esimerkiksi siitä syystä, että työnantaja ei voi ilman erityistä syytä irtisanoa työntekijää kesken määräaikaisen työsopimuksen. Haastateltavat nostivat esiin myös sen tosiasian, että määräaikaisia työsuhteita voidaan solmia useita peräkkäin esimerkiksi siitä syystä, että käyttäjäyrityksen vaihtuessa myös noudatettava työehtosopimus voi vaihtua. Tällöin on pakkokin solmia uusi työsopimus.

Jos työehtosopimus vaihtuu, ja myös työnkuva voi vaihtua, niin on aika lailla mahdotonta tehdä töitä sillä yhdellä ja samalla työsopimuksella. Meillä on myös aika paljon sellaisia osaavia työntekijöitä, jotka pystyvät hyppäämään useampaankin rooliin, niin olisi myös heille aika vaikeaa, jos me olisimme sidottuja puolin ja toisin siihen yhteen työsopimukseen.

Kumppanuus

Kaikissa haastatteluissa haastateltavat nostivat tärkeänä aiheena esiin liiketoimintakumppanuuden. Liiketoimintakumppanuudessa kerrottiin olevan kyse aidosta yhteistyöstä vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Haastateltavat kertoivat vuokrayritysten olevan mukautuvia, eli toimintaa ollaan valmiita suunnittelemaan ja kehittämään yhdessä asiakasyrityksen tarpeita paremmin vastaavaksi. Vastaavasti käyttäjäyrityksiltä odotetaan muun muassa suunnitelmallisuutta ja ennakointia työvoiman tarpeen arvioinnissa parhaansa mukaan. Yhtenä kumppanuuden mahdollistavana tekijänä voidaan pitää luottamusta. On tärkeää, että käyttäjäyritys luottaa vuokrayrityksen esimerkiksi tekevän parhaansa sopivien työntekijöiden löytämiseksi.

Et kyllä ne meidän asiakkaat hakee nimenomaan sellasta kumppanuutta ja semmosta todellista yhteistyötä, eli se että se muutos siitä pelkästään niitten akuuttien

sairaslomien paikkaamisesta, niin siihen suuntaan ja siihen pisteeseen että kaupan henkilökunnasta vaikka puolet voi olla pelkästään meidän työntekijöitä.

Mutta nykyään tosiaan enemmän mitä isompi yritys on niin on sitä varmemmin joku meidän alan yritys kumppanina. Se on lähinnä nykyään erikoista, jos ei jollakin ole, koska se on niin paljon kustannustehokkaampaa käyttää meitä siinä.

Hyödyt työntekijän näkökulmasta

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että työnhakijan näkökulmasta työllistyminen vuokrayritykseen voi olla hyvinkin kannattavaa. Oman urapolun kannalta jokainen työtehtävä ja kokemus on arvokas ja kartuttaa kokemusta. Vaikka työsuhteet olisivat lyhyitä, niiden kautta on mahdollista työllistyä käyttäjäyritykseen jopa vakituisesti.

Vuokrayritykseen töihin haettaessa haastateltavalle riittää se, että tekee hyvän vaikutuksen vuokrayrityksen rekrytoijaan. Tämän jälkeen henkilöltä ei itseltään vaadita ajankäyttöä ja panostamista työnhakuun. Haastateltavat kertoivat, että sen sijaan, että hakija hakee suoraan töitä useista eri yrityksistä ja mahdollisesti käy myös useissa eri työhaastatteluissa, voi yhden työhaastattelun perusteella vuokrayritys tarjota työntekijää moniin eri yrityksiin.

Useasti unohtuu se, että mikä etu hakijan näkökulmasta on hakea meidän kautta töitä. Aikoinaan esittelin yhden kaverin, joka oli aikasemmin ollut kangaskaupassa myyjän tehtävissä. Ja sieltä työnjohtaja sitten, että meinasit sitte räittäkaupiaan meille teollisuuteen esitellä töihin ja mä sanoin, että otappa juttusille ni otat sen varmasti töihin ja töihinän se sitten pääsikin. Että justinsa sitä mä koitan tällä hakea takaa, että jos ne tekijät hakisi suoraan sinne yritykseen ni ei ois välttämättä mitään saumaa päästä edes haastatteluun, mutta kun me ollaan siinä välissä ni sitte siinä onkin tosi hyvät mahdollisuudet.

Haastateltavat toivat esiin, että käytännössä jokaisella vuokrayritykseen hakevalla henkilöllä on mahdollisuus päästä työhaastatteluun. Tällöin ei tarvita erikoista ja erottuvaa cv:tä tai mittavaa ansioluetteloita tehdäkseen vaikutuksen rekrytoijaan. Merkityksellisintä on tehdä itsestään hyvä vaikutus haastattelutilanteessa ja olla rehellinen oman tilanteen ja tavoitteiden suhteen, esimerkiksi siitä, kuinka paljon töitä on määrällisesti valmis tai kykeneväinen tekemään. Haastateltavat kertoivat, että töitä haettaessa olisi hyvä kertoa omasta tilanteestaan mahdollisimman todenmukaisesti.

Et se jää oikeestaan ittelte, et meille ku tekee hyvän vaikutuksen, ni sitte oottelee et me soitetaan ja kysytään että saadaaks me esitellä sut, et meille aukes tollanen paikka et ootko kiinnostunu, et saadaanko esitellä.

4.3.4 Henkilöstövuokrauksen haasteet

Jokaisessa haastattelussa vuokratyövoiman haasteista kysyttäessä nousi esiin alan kova kilpailu. Haasteita kilpailuun asettaa erityisesti hinnoittelu. Uusia yrityksiä syntyy jatkuvasti ja uusille yrityksille tyypillistä on, että palvelut saatetaan alihinnoitella ja siten asiakkaat saadaan kiinnostumaan palveluista. Usein tämä toiminta kuitenkin kaatuu viimeistään parin vuoden kuluttua toiminnan aloittamisesta.

Meidän alalla on isoja ja pieniä firmoja, et tällasen yrityksen tai yhden miehen firman pystyy pistään helposti pystyyn kun ei tarvi olla ku tietokone ja puhelin. Meidän alan yrityksiä putkahtelee välillä kuin sienä sateella. Uudet yritykset kärvistelee ehkä vuoden-kaksi tossa ku ne huomaa jossain vaiheessa että kun on tarpeeks halvalla alkanut myymään, että saa kauppa, ni sit tuleeki sairaslomia ynnä muita, ni loppuuki kassasta rahat.

Haastatteluissa meille painotettiin, että hinnoittelussa on otettava huomioon myös tilapäiset ylimääräiset kulut. Esimerkiksi vuokratyöntekijän sairastuessa vuokratyöryhtyksen on hankittava asiakasyritykselle korvaava työntekijä. Tällaisessa tilanteessa käyttäjäyritys maksaa vuokratyöryhtykselle yhdestä työntekijästä, mutta vuokratyöryhtyksen velvollisuus on korvata sekä sairastuneen työntekijän että korvaavan työntekijän palkka. Isoilla jo pitkään alalla toimineilla vuokratyöryhtyksillä toiminta on kokemuksen myötä vakiintunut ja asema kilpailumarkkinoilla on vakaa. Tällöin myös pienempiin toimijoihin verrattuna työntekijöiden määrä on huomattavasti suurempi ja toimitusvarmuus parempi. Tämä on tärkeää, koska tosiasia kuitenkin on se, että palvelu ostetaan sieltä mistä se pystytään toimittamaan. Käyttäjäyritys ei siis ole veloitettu käyttämään vain yhden vuokratyöryhtyksen palveluita, vaan palvelut voidaan ostaa sieltä mistä tarpeeseen pystytään vastaamaan. Joskus käyttäjäyrityksessä voi työskennellä samanaikaisesti vuokratyöntekijöitä jopa useasta eri vuokratyöryhtyksestä.

Välillä käy niin, että tyhjästä on paha nyhjästä ja sitte ei löydy sitä sopivaa tekijää tai sit voi olla, että niitä ei löydy riittävästi. Ja sitte kilpailija pystyy toimittamaan sen puuttuvan palasen, niin sitten me toimitaan siellä kaupassa niinkun yhdessä kilpailijan kanssa. Että se on myös aika tavallista, että kaupat voi käyttää useampia toimittajia.

Haasteita asettaa siis myös se, että vuokratyöryhmissä tulisi määrällisesti olla tarpeeksi työntekijöitä vastaamaan käyttäjäyritysten tarpeita. Kuitenkin, jos työntekijöitä on liikaa, kaikille ei riitä työvuoroja, ja siten työntekijät saattavat hakeutua muualle töihin.

Se on tavallaan se haaste, että meillä pitäis olla koko ajan valtavan hyviä työntekijöitä ja sitte toisaalta meillä pitäis olla sit koko ajan myös niin paljon sitä työtä tarjota näille valtavan hyvälle työntekijöille, jotta he pysyvät listoilla.

Isona haasteena työvoiman vuokrauksessa haastatteluissa nostettiin esiin ainainen työntekijäpula. Tätä pulaa on pyritty helpottamaan myös ulkomaalaisella työvoimalla, jota tuodaan EU:n alueelta. Ulkomaalainen työvoima tuotetaan EU:n alueelta siksi, että työväen liikkuvuus on EU-maiden välillä vapaata. Tästä haastateltavat kertoivat, että yrityksissä on hyviä kokemuksia. Eräs haastateltava kertoi, että kyseessä ei ole mikään halpatyövoiman tuonti, vaan työ maksaa aivan saman verran kuin suomalainenkin työ. Työvoimaa tuodaan lähinnä niille aloille, joihin ei kotimaassa yksinkertaisesti löydy työntekijöitä. Asiakkaalla saattaa olla esimerkiksi toimipiste niin syrjäisellä sijainnilla, että suomalainen työntekijä ei sinne halua liikkua. Yksinkertaisesti joka paikkaan ei ole saatavissa työntekijöitä. Esimerkiksi Puolasta tuodaan rakennustyömaille työvoimaa. Työntekijät tulevat Suomeen tehdä töitä ja heille järjestetään asuminen työnteon ajaksi samalle paikkakunnalle, jossa työtä suoritetaan. Toisin sanoen, työtehtävät, joihin ulkomaalaista työvoimaa tuodaan, ovat sellaisia, joihin Suomesta ei ole saatu työntekijöitä. Eräs haastateltava kertoi, että lähtökohtaisesti he etsivät aina ensin Suomesta työntekijöitä työtehtäviin. Tilanne saattaa kuitenkin olla se, että riittävää osaamista työtehtävään ei ole, tai että syystä tai toisesta työntekijä ei halua ottaa työtehtävää vastaan. Näissä tapauksissa turvaudutaan tuomaan työvoimaa ulkomailta.

Haastatteluissa esiin nousi myös maineen merkitys. Ellei käyttäjäyrityksellä ole jo ennalta kokemusta jostakin vuokratyöryhdestä, palvelu tilataan usein yritykseltä, josta on kuultu positiivisia kokemuksia joltakin toiselta. Haastateltavat kertoivat käyttäjäyritysten jakavan avoimesti kokemuksiaan vuokratyöryhksistä. Siten yksikin huono asiakaskokemus voi estää uusien asiakassuhteiden syntymiseen tai riskeerata myös jo olemassa olevia asiakassuhteita.

Jossain määrin uusien työntekijöiden rekrytoinnissa haasteita asettaa se, että käyttäjäyrityksen toimeksiannon perusteella laadittuun työpaikkailmoitukseen ei yleensä saa sisällyttää tietoa siitä, mihin yritykseen työntekijää haetaan. Usein ilmoituksessa mainitaan vain yrityksen toimiala. Haastatteluiden aikana emme ymmärtäneet kysyä tarkemmin syitä, miksi käyttäjäyritykset haluavat näin toimittavan. Haastateltavien kokemuksen mukaan tämä voi kuitenkin vähentää hakijoiden määrää, koska työnhakijalla ei ole tarkkaa tietoa siitä, mihin yritykseen työntekijää etsitään. Vuokrayritykselle tämä kuitenkin mahdollistaa sen, että tätä kautta voidaan löytää työntekijä myös johonkin toiseen toimeksiantoon.

Haastateltavat nostavat rekrytointeihin liittyvänä seikkana esiin myös kannustinloukun. Keskusteluissa vahvistui tieto siitä, että Suomessa on paljon työttömiä, joita työnteko ei motivoi, koska se ei välttämättä ole taloudellisesti kannattavaa. Tähän ovat syynä esimerkiksi Suomen erittäin kattavat sosiaalietuudet sekä ansiotulojen progressiivinen verotus. Esimerkiksi viikon mittaisella työjaksolla vuokrayrityksessä voi olla sosiaalietuuksia vähentävä vaikutus. Kuitenkin niille, jotka haluaisivat jatkossa työllistyä vakituisesti, lyhytkin työpätkä vuokrayrityksessä voi olla merkittävä tulevaisuuden kannalta. Vuokrayrityksistä muistutetaan, että sosiaaliset suhteet ovat tärkeä osatekijä ihmisten hyvinvoinnissa ja työelämä tarjoaa mahdollisuuden sosiaalisiin suhteisiin sekä niiden kehittämiseen. Muun muassa tästä syystä työelämän ulkopuolelle jäävät ihmiset ovat syrjäytymisvaarassa.

Haastatteluissa kerrottiin, että työntekijöiden sitouttamiseen liittyy jonkin verran haasteita. Lyhyessä työsuhteessa työntekijän voi olla vaikea sitoutua käyttäjäyritykseen ja sen tavoitteisiin, koska työsuhde käyttäjäyrityksen kanssa on vain väliaikainen ratkaisu.

Se on mun mielestä ehkä se mikä niinku kuulaa paljon puheissa, että puhutaan tavallaan niistä oikeuksista sitten vaikka verrattuna vakituiseen työsopimukseen tai sitten muuhun tällaiseen kiinteeseen määräaikaiseen sopimukseen. Niin tavallaan mä lähtisin ehkä kokonaan pois siitä vertailusta, koska eihän me hirveesti verrata määräaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteitakaan. Että ei meidän niitäkään tarvi verrata keskenään, ni tässäki on mun mielestä se olennaisin osa on tavallaan ymmärtää, että mihin tilanteeseen se keikkatyö tai tällanen vuokratyö, mihin elämäntilanteeseen tai minkälaiselle henkilölle se parhaiten soveltuu.

Lisäksi vuokratyöntekijä saattaa ajansaatossa muuttua tietoisemmaksi siitä, millaisista työtehtävistä hän on kiinnostunut ja tietynlaiset epäkohdat työssä voivat korostua. Tällöin kynnyksellä etsiä muita töitä voi vuokratyösuhteessa olevalla olla matalampi kuin vakituisessa

työsuhteessa olevalla. Haastatteluissa mainittiin myös, että yritykseen sitoutumaton työntekijä voi olla riski tuottavuuden sekä luotettavuuden suhteen.

4.3.5 Muut esiin nousseet seikat

Haastatteluissa nousi esiin myös asioita, jotka eivät varsinaisesti ole työvoiman vuokraukseen liittyviä, mutta ne liittyvät olennaisesti henkilövuokrausalan kehitykseen. Esimerkiksi haastatteluissa nousi esiin henkilöstöpalveluyrityksen palvelut, kun yritys haluaa rekrytoida työntekijän suoraan omaksi työntekijäksi.

Ja toki käytetään paljon myös ihan rekrytointiin meitä ja meidän ammattitaitoa, että asiakkaat voi käyttää meitä tällaiseenkin. Et kyllä se sillai monipuolistuu koko ajan ja nähdään jotain muutakin ku pelkästään vaan se semmonen lyhytaikaisen käytön tarve.

Rekrytointeja tehdään todella monipuolisesti eri aloille ja eritasoisiin tehtäviin. Esimerkiksi työn luonne tai ammattitaitovaatimukset myös vaikuttavat siihen, millainen rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan on, ja kuinka paljon aikaa se vaatii. Varsinkin vaativimpien toimien kohdalla prosessin kuvattiin olevan monisyisempi. Eroja kuvattiin olevan niin haettavan tehtävän työntekijäprofiilissa kuin myös siinä, haluttiinko hakuprosessiin sisällyttää erilaisia soveltuvuustestejä.

Vuokrayritykset tarjoavat myös ulkoistuspalveluita, jolloin he ottavat vastattavakseen esimerkiksi jonkin asiakasyrityksen koko henkilöstön. Tällöin käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välille muodostuu alihankintasopimus. Suhdannevaihtelut, yt-neuvottelut ja lomautukset ovat esimerkkejä tilanteista, jolloin yritysten voi olla järkevää ulkoistaa toimintonsa. Tästä esimerkkinä vuonna 2009 mediassakin paljon huomiota saanut Finnair-lentoyhtiön matkatavarapalveluiden ulkoistaminen omalta tytäryhtiöltään Baronalle.

Teoriaosuudessa toimme esille, että vuokratyöhön liittyy paljon negatiivisia mielikuvia liittyen vuokrayritykseen työnantajana ja vuokratyöntekijänä olemiseen. Vuokratyö on joskus nähty työyhteisöissä vähempiarvoisena työnä kuin vakituisen henkilöstön tekemä työ.

Ja sit haasteita mitä on mitä tulee mieleen, niin mitä ennakko-oletuksia tai käsityksiä tulee mieleen, niin kyllähän meidän yrityksistä puhutaan orjatyöfirmoina ja mitä kaikkee uusiakin kuulee.

Haastateltavat kokivat ennakkoluulojen vähentyneen vuosien saatossa, mutta pohtivat ennakkoluulojen vaikuttavan asenteisiin vielä pitkän aikaa. Harhaluuloja ja virheellisiä oletuksia kohdistuu paljon esimerkiksi vuokratyöntekijöiden lomien kertymiseen ja niiden maksamiseen. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että vuokratyöntekijöiden lomat kertyvät samoin perustein kuin missä tahansa muussakin työsuhteessa. Haastateltavat korostivat, että vuokratyön luonteelle on ominaista, että lomiam ei pidetä vaan ne maksetaan rahana.

Lomaa saa pitää, jos haluaa jos on pidemmällä työjaksolla ja lomaa on kerennyt kertymään. Sinällään palkallisen loman pitäminen vuokratyöntekijänä vain sisältää ristiin, kun vuokratyöntekijä voi muutenkin itse päättää milloin työskentelee ja milloin ei. Ja jos lomaa ei pidä, niin se maksetaan tietenkin.

Joskus myös kuvitellaan, että vuokratyöntekijät ”vetävät välistä” ja riistävät työntekijän palkasta osan itselleen. Se ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Haastatteluissa kerrottiin, että työntekijöiden palkasta ei pidetä mitään ylimääräisiä kuluja ja palkka on työehtosopimuksen mukainen. Asiakasyritys maksaa henkilöstövuokrauspalvelusta sovitun hinnan, joka sisältää työntekijän palkan sekä kaikki muut kulut, esimerkiksi palkkion henkilöstövuokrasta.

Mielikuviiin voisi yrittää vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi henkilöstövuokrausalan imagoa parantamalla. Haastatteluissa tuotiin esille sitä, että negatiiviset kokemukset saavat aina mediassa suuremman huomion, eikä positiivista kokemuksista juurikaan uutisoida. Lisäksi haastateltavat mainitsivat, että positiivisempaan suhtautumiseen voitaisiin vaikuttaa myös avoimuudella työyhteisössä. Ymmärrystä vuokratyövoiman käyttöön käyttäjäyrityksissä voisi lisätä se, jos henkilöstölle avoimesti perusteltaisiin, miksi vuokratyövoiman käyttöön on päädytty. Se vähentäisi epävarmuutta ja virheellisiä olettamuksia henkilöstön keskuudessa.

5 Johtopäätökset

5.1 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli syventää tekijöiden ymmärrystä henkilöstövuokrauksesta ja sitä ohjaavasta lainsäädännöstä. Tutkimuksen tavoitteena oli saada ajantasaista tietoa henkilöstövuokrauksen hyödyistä ja haasteista, sekä selvittää mitä henkilöstövuokraus mahdollistaa eri osapuolille. Kaiken hankitun tiedon yhteissummmana haluttiin saada käsitys siitä, voisiko vuokratyöntekijäksi hakeutuminen avata yhä useammalle monipuolisempia mahdollisuuksia työelämään. Haastattelututkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää, onko hankittu taustatieto henkilöstövuokrauksesta yhteneväinen toimihenkilöiden kokemusten kanssa.

Tässä tutkimuksessa teoriaosuus on yhtenevä saatujen tutkimustulosten kanssa. Niin teoriaosuudessa kuin tutkimustuloksissakin tuli ilmi henkilöstövuokrauksen muuttuneen paljon vuosien saatossa. Lainsäädännön muutokset ovat tehneet toiminnasta läpinäkyvämpää ja siten vaikuttanut alaan positiivisesti. Vuokratyödirektiivin myötä vuokratyöntekijälle pyritään turvaamaan yhdenvertainen kohtelu ja oikeus samoihin palveluihin kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Tutkimustulosten perusteella kehitystä on tapahtunut selvästi positiiviseen suuntaan.

Henkilöstövuokraus alana on kehittynyt paljon. Palvelut, joita tuotetaan ovat muun muassa työvoiman vuokraus, rekrytointi ja hr-asiantuntijapalvelut. Tutkimustuloksista tuli ilmi, että vuokratyövoiman käyttöä on alusta asti paheksuttu. Yhtenä syynä tähän voidaan pitää sitä, että henkilöstövuokrausalasta ei tiedetä riittävästi, ja kun tietoa ei ole, se korvataan oletuksilla. Olettamuksiin on vaikuttanut esimerkiksi henkilöstövuokrausalan alkuaikoina tapahtuneet laiminlyönnit vuokratyöntekijöiden palkanmaksussa, joista tuolloin uutisoitiin paljon. Haastatteluissa kuvattiin henkilöstövuokraustoiminnan olleen alkuaikoina hyvinkin vilviä, kun toimiala oli uusi eikä sitä valvottu.

Tutkimustulosten mukaan vuokratyöyrityksen kirjoille hakeutuminen tulisi nähdä erinomaisena vaihtoehtona nykypäivän työmarkkinoilla. Usein unohdetaan, että vuokratyöyritykset tarjoavat hyvät mahdollisuudet työllistymiseen ja työntekijälle paljon apua työnhakuun. Vuokratyöyrityksen kautta töitä haettaessa hakuprosessi on hieman erilainen kuin haettaessa perinteisellä tavalla yrityksen työntekijäksi. Vuokratyöyrityksissä rekrytoijat ovat alansa ammattilaisia, jotka haastattelutilanteessa tarkastelevat kokonaisuutta. Heidän tarkoituksenaan on kartoittaa työntekijän kokonaistilannetta ja vahvuuksia selvittääkseen millaiseen työtehtävään työntekijä voisi sopia. Normaalisissa hakuprosesseissa työhakemuksella ja CV:llä pitää pystyä erottautumaan mahdollisesti jopa satojen hakijoiden joukosta. Tällöin hakuprosessi voi olla

armoton henkilöille, jotka eivät ole esimerkiksi kielellisesti taitavia. Tutkimustuloksissa painottui työnhakijan oman asenteen tärkeys, koulutuksella ja työtaustalla kuvattiin olevan vähäisempi merkitys. Toki työtehtäviä kerrottiin olevan eri tasoisia ja korkeampien profiilien työtehtäviin kerrottiin vaadittavan työtehtävän edellyttämä koulutus. Monesti tällaisissa työtehtävissä hakuprosessi on monisyisempi. Tutkimustuloksissa selvisi, että työhaastattelun jälkeen vuokrayritys pyrkii löytämään työntekijälle sopivan työtehtävän. Työntekijä päättää kuitenkin aina itse, ottaako hän tarjotun työtehtävän vastaan.

Vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän työsuhteisiin sovelletaan yleistä lainsäädäntöä kuten muihinkin työsuhteisiin. Yleisimmin noudatettava työehtosopimus on sama, kuin mitä käyttäjäyrityksessäkin noudatetaan. Solmittavat työsuhteet ovat enimmäkseen määräaikaista. Tutkimustuloksista ilmeni, ettei vuokratyötä tulisi verrata perinteiseen vakituiseen työsuhteeseen, koska se on luonteeltaan ja tarkoitukseltaan erilaista. Määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen liittyy tutkimustulosten mukaan tietynlaisia haasteita. Tähän viittasimme myös teoriaosuudessa sillä, että vuokratyöstä on muodostunut viime vuosina työpoliittisesti tärkeä aihe. Suomen lainsäädännön ja henkilöstövuokrausalan yritysten toiminta on joskus ristiriidassa, tai jollei ristiriidassa niin ainakin keskustelun ja kyseenalaistuksen alla. Toisinaan on hankalaa perustella useat määräaikaiset työsuhteet toistensa jälkeen. Lain mukaan useamman määräaikaisen työsuhteen jälkeen työntekijälle pitäisi tarjota vakituista työsuhdetta. Henkilöstövuokrauksessa työsuhteiden luonne ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen, sillä työnteko perustuu tilapäiseen tarpeeseen. Vuokratyö toimii kuitenkin erinomaisena väylänä vakituisiin työsuhteisiin, sillä erittäin usein vuokratyöntekijät työllistyvät käyttäjäyrityksen työntekijöiksi.

Henkilöstövuokrausalalla on yleistä, että vuokratyöntekijöiden osaamista halutaan kehittää ja työntekijöille järjestetään mahdollisuus esimerkiksi erilaisten pätevyyskorttien suorittamiseen. Tällaisten kortti suorittaminen ei maksa työntekijälle mitään ja niistä voi olla hyötyä myös myöhemmällä työuralla. Vuokrayrityksen tahtotilana on huolehtia siitä, että heidän työntekijänsä ovat osaavia ja perehdytetty huolellisesti työtehtäviin. Näin luodaan parhaimmat edellytykset sille, että asiakasyritys on tyytyväinen ostamaansa palveluun ja käyttää sitä jatkossakin. Tutkimustulosten perusteella vuokratyöntekijällä ei varsinaisesti ole mahdollisuutta edetä vuokrayrityksessä työurallaan, vaan urakehitys tapahtuu mahdollisesti käyttäjäyritykseen työllistymällä.

Tutkimustulosten mukaan vuokratyövoiman käytössä on syytä nähdä paljon positiivisia puolia. Taloudellisesta näkökulmasta vuokratyövoiman käyttö on kannattavaa tilapäisessä työvoiman tarpeessa, koska se on joustavaa ja resurssitehokasta. Vuokrayrityksillä on laajat hakukentät työntekijöiden etsimiseen ja siten työpaikkailmoitus saa paremmin

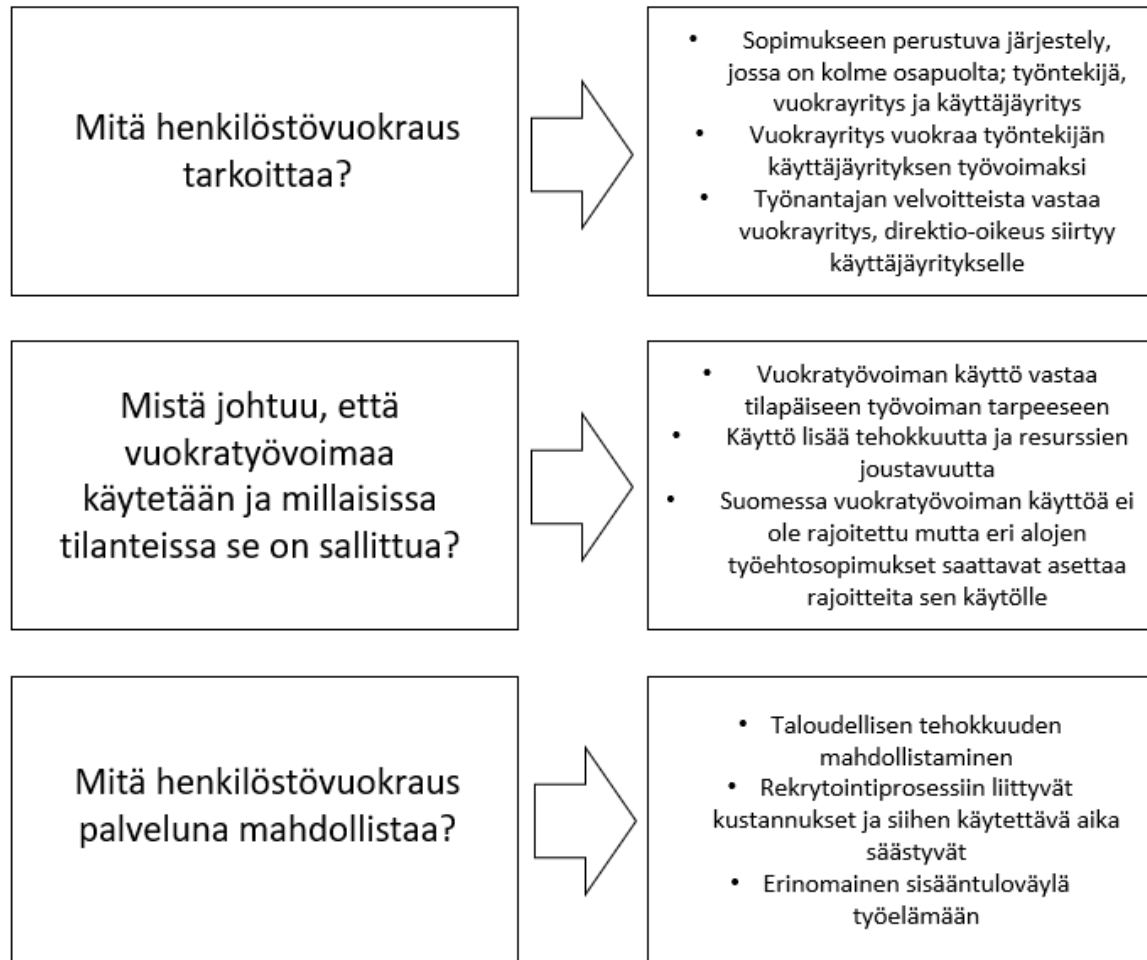
näkyvyyttä. Vuokratyövoiman käytöllä voidaan helpottaa yrityksen oman henkilökunnan työkuormaa esimerkiksi sesonkiaikoina tai sairastapauksissa. Tutkimustulosten perusteella vuokratyövoiman käyttöä voidaan pitää riskittömänä vaihtoehtona työntekijän palkkaamiselle.

Parhaimmillaan yhteistyötä henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä voidaan kuvata yhteistyökumppanuutena. Tällä kumppanuudella tarkoitetaan sitä, että molemmat osapuolet sitoutuvat yhteistyöhön ja se on suunnitellumpaa. Tällöin vuokratyövoimalla on paremmat valmiudet vastata käyttäjäyrityksen tarpeisiin ja käyttäjäyrityksellä paremmat mahdollisuudet saada tarvitsemaansa palvelua. Yhteistyökumppanuuden ajatellaan yleistyvän tulevaisuudessa.

Tutkimustulosten perusteella suurimmaksi työvoiman vuokrauksen haasteeksi koettiin osaavien tai motivoituneiden työntekijöiden löytäminen tulevaisuudessa. Monella alalla on jo pulaa työntekijöistä, eikä työvoimapulaan pystytä enää vastaamaan. Yhtenä ratkaisuna tähän on työperäinen maahanmuutto sekä vuokratyövoiman tuominen ulkomailta. Joskus tilanne saattaa olla se, että minkäänlaista tarjottua työtä ei haluta ottaa vastaan. Suomessa olevat erittäin kattavat sosiaalietuudet saattavat rajoittaa halukkuutta ottaa työtehtäviä vastaan, sillä ilman työntekoakin tulee toimeen.

5.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tutkimuksen tarkoituksena oli syventää tekijöiden ymmärrystä henkilöstövuokrauksesta ja työsuhteisiin vaikuttavasta lainsäädännöstä. Tämän ratkaisemiseksi tutkimukselle luotiin päätutkimuskysymys: Millaisia hyötyjä ja haasteita vuokratyövoiman käyttäminen tarjoaa? Päätutkimuskysymystä selvitettiin alatutkimuskysymysten (Kuvio 4.) avulla. Vastauksia tutkimuskysymyksiin haettiin teoreettisen viitekehyksen sekä haastattelututkimuksen menetelmin.



Kuvio 4. Apututkimuskysymyksiin saadut vastaukset

Tutkimuksessa selvisi, että työvoimanvuokraus on sopimukseen perustuva järjestely, jossa on kolme osapuolta. Tässä järjestelyssä vuokrayritys vuokraa työntekijän käyttäjäyrityksen työvoimaksi. Työntekijään kohdistuvista työnantajavelvoitteista vastaa vuokrayritys, mutta työnantajan työnjohto- ja valvontavalta on käyttäjäyrityksellä. Vuokratyövoiman käyttö vastaa tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Se on nopeaa ja joustavaa, eikä sen käyttöä ole rajoitettu laissa. Eri alojen työehtosopimukset saattavat kuitenkin asettaa rajoitteita sen käytölle. Palveluna henkilöstövuokraus mahdollistaa kustannussäästöjä, joita syntyy esimerkiksi rekrytointiprosessista ja siihen käytettävästä ajasta. Työntekijälle vuokratyö mahdollistaa pääsyn monipuolisille työmarkkinoille, sekä joustavuutta työntekoon. Työmuotona vuokratyö sopii monenlaisiin elämäntilanteisiin. Vuokratyövoiman käyttöön liittyy kuitenkin myös haasteita. Suurimmat haasteet liittyvät työvoiman saatavuuteen tulevaisuudessa.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden avulla. Uskottavuudella kuvataan sitä, miten muut lukijat hyväksyvät tutkimuksen tulokset todeksi ja luottavat aineiston asianmukaiseen keräämiseen ja analysointiin. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on käytetty perusteltuja ja oikeanlaisia menetelmiä tutkimusongelman ratkaisemiseksi. (Juuti & Puusa 2020.) Laadullista tutkimusta voidaan pitää luotettavana, kun tutkimustulokset ja teoria ovat yhteensopivia. Perimmäisenä luotettavuuden kriteerinä voidaan pitää itse tutkijaa ja hänen rehellisyyttään, sillä arvioitavana on muun muassa tutkijan valinnat ja ratkaisut. Siten laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida läpi koko tutkimusprosessin. (Vilkkä 2021.) Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimus on toteutettu eettisiä periaatteita noudattaen niin, ettei tutkimukseen liittyville tahoille aiheudu haittaa. (Juuti & Puusa 2020.)

Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta on arvioitu koko prosessin ajan. Uskottavuutta on huomioitu kuvaamalla niin teoriaosuutta kuin tutkimustuloksia totuudenmukaisina antamalla omien ennako-olettamusten vaikuttua näkökulmiin. Tutkimuksen luotettavuutta on vahvistettu käyttämällä lähteitä laajasti ja harkiten. Teoreettisesta tietopohjasta on esimerkiksi rajattu tietoisesti pois henkilöstöpalveluyritysten omat internetsivut, joiden uskoimme antavan puolueellista tietoa aiheesta. Uskottavuutta on lisätty myös litteroimalla haastattelut sanatarkasti, jotta haastatteluiden sisältöä on voitu tarkastella aina uudelleen tutkimustuloksia kirjoitettaessa. Luotettavuus on otettu huomioon tekemällä perusteltuja valintoja tutkimuksen eri vaiheissa. Olemme myös työssämme avoimesti esittäneet perusteluja tehdyille valinnoille.

Luotettavuutta vahvistavana tekijänä voidaan pitää sitä, että teoria ja tutkimustulokset ovat yhteneväisiä. Haastatteluissa kysyttiin haastateltavien taustatietoja, muun muassa yritysten kokoa ja haastateltavien työkokemusta henkilöstöpalvelualalla. Näiden tietojen perusteella tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa se, että haastatelluilla henkilöillä oli paljon kokemusta henkilöstövuokrausalalta. Eettisyys on huomioitu toteuttamalla haastattelut nimettöminä, jolloin ulkopuolisella lukijalla ei ole mahdollisuutta tunnistaa haastateltuja henkilöitä.

5.4 Jatkotutkimusehdotukset

Henkilöstöpalveluala on laaja ja mielenkiintoinen. Tässä tutkimuksessa keskityimme työvoiman vuokraukseen, mutta ala tarjoaa muitakin palveluita. Tutkimuksen keskiössä ollut työvoiman vuokraus pitää sisällään monia osapuolia ja monia eri toimialoja. Tästä syystä tutkimuksen aiheen rajaamiseen oli kiinnitettävä erityistä huomiota. Aiheen rajaaminen osoitautui haasteelliseksi, koska aihe herätti tekijöissä paljon mielenkiintoa ja pohdintaa.

Tutkimuksen laajuus huomioonotettuna rajausta oli kuitenkin tehtävä ja siksi laajimmin pohdintaa herättäneet aiheet esitellään jatkotutkimusaiheina.

Eniten mielenkiintoa herättäneenä aiheena tutkimusta tehdessä nousi esiin henkilöstöpalveluala liiketoiminnan näkökulmasta. Nykypäivänä henkilöstöpalveluyrityksiä on paljon ja uusia yrityksiä on helppo perustaa. Henkilöstövuokrausala on vahvassa kasvussa. Mielenkiintoista olisi tutkia aihetta taloudellisesta näkökulmasta. Tutkimuksessa voisi selvittää millaisia vaatimuksia henkilöstövuokraustoiminnalla on ja miten se saadaan kannattamaan.

Kuten jo teorian tiedon osuudessa nousi esiin vuokratyön olevan työpoliittisesti tärkeä aihe, nousi tämä esiin myös haastatteluissa. Haastatteluissa kävi ilmi, että työttömän henkilön ei ole järkevää ottaa vastaan lyhyitä työpätkiä, sillä saatu palkka vaikuttaa nopeasti mahdollisiin sosiaalietuuksiin. Työllistymiseen on keksittävä ratkaisuja, joilla työntekemistä saataisiin kannustavammaksi ja taloudellisesti kannattavammaksi. Myöskään progressiivinen verotus ei lisää innokkuutta tehdä töitä yhtään enempää kuin on pakko. Mielenkiintoista olisi siis tutkia millaisin keinoin edellä kuvattuihin ongelmiin saataisiin kehitystä.

Uuden tutkimuksen voisi toteuttaa samanlaisena kuin tämä tutkimus, mutta tarkastelukohteena voisi olla käyttäjäyritykset. Olisi mielenkiintoista vertailla vastaako käyttäjäyritysten kokemukset ja ajatukset tässä tutkimuksessa saatuihin tietoihin, tai millaisia eroavaisuuksia vastauksissa mahdollisesti on. Tämän tutkimuksen haastatteluissa nousi useasti esiin henkilöstövuokrauksen muuttuneen enemmän strategiseksi kumppanuudeksi. Jatkotutkimusta tehdessä olisi hyvä selvittää myös tarkemmin syitä, mistä syystä vuokratyövoimaa yrityksissä käytetään, ja miten sitä on suunniteltu käytettävän, ja selvittää sitä millaisena he kokevat yhteistyösuhteensa vuokratyöyritykseen.

Teoriassa ja haastatteluissa kävi ilmi, että melko yleisesti voidaan puhua työntekijöiden työllistymisestä käyttäjäyrityksen työntekijöiksi ja erityisesti myös vakinaisiin työsuhteisiin. Jatkossa voisi toteuttaa tutkimuksen, jossa selvitetäisiin sitä, kuinka paljon vuokratyöntekijöitä työllistyy käyttäjäyritykseen ja mahdollisesti sitä, onko jollakin alalla tämä muita aloja yleisempää. Tutkimusta voisi toteuttaa niin käyttäjä- kuin vuokratyöyrityksen näkökulmasta, mutta mielenkiintoista olisi myös selvittää työntekijöiden kokemuksia käyttäjäyritykseen työllistymisestä. Työntekijöiden kokemusten tutkimisen lisäksi voisi selvittää myös asenteisiin vaikuttavia tekijöitä. Negatiiviset kokemukset ovat saaneet paljon julkisuutta. Voisi siis olla hyödyllistä selvittää ja tuoda paremmin julki, mistä nämä negatiiviset kokemukset johtuvat ja onko työntekijän iällä tai taustalla merkitystä näiden muodostumisessa. Kuinka monella vuokratyötä tekevällä tai aiemmin tehneellä ylipäätään on negatiivisia kokemuksia vuokratyöstä?

Lisäksi haluaisimme nostaa esiin jatkotutkimusaiheena myös näkökulman henkilöstöpalveluiden hyödyntämisestä yritystoiminnassa. Haastatteluissa tuli pääsääntöisesti aina esiin tieto siitä, että nykypäivänä on yleistynyt se, että henkilöstöpalveluyrityksiä hyödynnetään rekrytoidessa työntekijöitä suoraan yritykselle. Haastatteluissa tuli esiin kahdenlaista toimintamallia, toisessa työntekijä työllistyi ensin vuokrayrityksen kautta käyttäjäyritykseen ja koeajan jälkeen työntekijä palkattiin käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Toisessa mallissa työntekijä rekrytoitiin suoraan käyttäjäyrityksen palkkalistoille työllistettäväksi. Olisi hyvä tutkia hr-palveluiden hyödyntämismahdollisuuksia. Millaisia hyötyjä siitä yrityksille voi olla, että henkilöstöpalveluyritys hoitaa rekrytointiprosessin ja ehdottaa haettavaan tehtävään vain parhaimmat hakijat? Lisäksi voisi tutkia myös sitä, voiko tällainen ratkaisu olla myös kustannustehokkaampaa yrityksille, kun aikaa säästyy ja vastuu rekrytointiprosessista on henkilöstöpalveluyrityksellä.

6 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli syventää tekijöiden ymmärrystä henkilöstövuokrauksesta ja sitä ohjaavasta lainsäädännöstä. Ajantasainen tieto henkilöstövuokrauslasta on edellytys sille, että henkilöstövuokrausta ja sen tarjoamia mahdollisuuksia voisi ymmärtää paremmin. Lisäksi aihe on liiketoiminnallisesta näkökulmasta ajankohtainen ja tärkeä. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä avattiin lähteiden avulla vuokratyön käsitettä, vuokratyösuhdetta ja liiketoiminnallista näkökulmaa vuokratyöhön. Henkilöstövuokrausta tarkasteltiin vuokratyöryhtymisen, käyttäjäryhtymisen ja työntekijän näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä sen tarkoituksena oli syventää ymmärrystä kokonaisvaltaisesti vuokratyövoiman käytön merkityksestä. Tässä tutkimuksessa haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Haastatteluissa saatiin selville haastateltavien sen hetkiset näkemykset ja subjektiiviset kokemukset aiheesta. Teemahaastattelu mahdollisti aiheen käsittelyn joustavasti ja se mahdollisti myös uusien aiheiden esiin tuomisen. Tutkimusaineisto analysoitiin tarkasti ja haastatteluista saadut tutkimustulokset on purettu opinnäytetyön teoreettista viitekehystä mukailleen. Tutkimusaineistoa saatiin riittävästi, jotta opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saatiin täytettyä.

Tutkimuksessa selvisi henkilöstöpalvelualan olevan monipuolinen ja nykypäivän työelämän tarpeisiin vastaava. Työntekijän näkökulmasta vuokratyö tulisi nähdä yhtenä vaihtoehtona muiden työllistymismallien joukossa. Sitä ei tulisi verrata perinteiseen vakituiseen työsuhteeseen, koska sen luonne on erilainen. Käyttäjäryhtymisen näkökulmasta työvoiman vuokrausta voidaan pitää nykyaikaisena vaihtoehtona tilapäisessä työvoiman tarpeessa. Oikeassa suhteessa käytettynä vuokratyövoiman käyttö on yritykselle taloudellisesti kannattavaa ja riskittävämpää kuin työntekijän palkkaaminen itse. Vuokratyövoiman käyttö on nopeaa ja joustavaa, jolloin esimerkiksi sairastapauksissa vuokratyöntekijä voidaan saada paikalle nopeastikin. Riskittömyyttä lisää se, että vuokratyöntekijän sairastuessa vuokratyöryhtymis on velvollinen järjestämään tilalle uuden työntekijän, eikä tästä koidu käyttäjäryhtymiselle ylimääräisiä kustannuksia. Vaikka kustannukset vuokratyöntekijän käytöstä ovat käyttäjäryhtymiselle huomattavasti suuremmat kuin kustannukset omasta työntekijästä, voidaan säästöjä nähdä syntyvän muun muassa rekrytointiprosessista ja työntekijän perehdyttämisestä. Vuokratyöryhtymisen näkökulmasta tarkasteltuna henkilöstövuokrausta voidaan pitää kiinnostavana ja nykyaikaisena liiketoimintana, jolle kysyntää riittää. Vaikka henkilöstöpalveluala on kasvussa, on mahdollista, ettei sitä nähdä kuitenkaan riittävän hyvin mahdollisuutena työelämässä. Tämän tutkimuksen tekeminen rikkoi paljon omia ennakkoluulojamme ja

käsityksiämme. Se lisäsi ymmärrystä alasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista eri osapuolille.

Tutkimustulosten perusteella muodostui kokonaiskäsitys siitä, että työmarkkinoiden suurin yhteinen ongelma on, mistä löytyy osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa tulevaisuudessa? Työperäistä maahanmuuttoa ja vuokratyövoiman tuomista ulkomailta vieroksutaan, mutta usein sen taustalla on se tosiasia, että suomalaista työvoimaa ei ole tarjolla. Haasteena nähtiin myös kannustinloukku. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeä osatekijä ihmisten hyvinvoinnissa, ja työelämä tarjoaa mahdollisuuden sosiaalisiin suhteisiin sekä niiden kehittämiseen. Työelämän ulkopuolelle jäävät ihmiset ovat syrjäytymisvaarassa. Valitettavasti Suomen hyvät sosiaalietuudet eivät kuitenkaan kannusta kaikkia työntekoon, vaikka vuokratyö työmuotona voisi sopia monelle. Riski sosiaalietuuksien menettämisestä sekä ansiotulojen progressiivinen verotus ovat syitä siihen, miksi töitä ei haluta ottaa vastaan, vaikka niitä olisikin tarjolla.

Lähteet

Painetut lähteet

Ahokas, M., Ferchen, M., Hankonen, N., Lautso, A. & Pyysiäinen, J. 2014. Sosiaalipsykologia. 3.–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Anttila, A-H. & Suoranta, A. 2007. Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Jyväskylä: Korpijyvä Oy.

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot. 2. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2017. Esimiehen työsuhteopas. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

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

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum Media Oy.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt: Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

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

Vahtio, E-L. 2007. Pestaa paras: rekrytoinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita Prima.

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

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Viitala, R. 2007. Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasvio, A & Tjäder J. (toim). Työ murroksessa: artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 185–197.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Elektroniset lähteet

Akavan Erityisalat. Epätyypillinen opas -Opas työnteon moniin muotoihin. Viitattu 3.1.2021. Saatavissa https://www.akavanerityisalat.fi/palvelut_ja_edut/oppaat_ja_esitteet/epatyypillinen_opas

Bergström, S. & Leppänen, A. 2018. Yrityksen asiakasmarkkinointi. Edita Publishing Oy. Viitattu 28.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-6616-0>

De Ruyter, A. 2004. Temporary agency work in the EU: an overview. Teoksessa Burgess, J. & Connell, J. International Perspectives on Temporary Agency Work. Viitattu 13.2.2021. Saatavissa https://books.google.fi/books?id=YwF_AgAAQBAJ&pg=PA37&dq=international+perspective+on+temporary&hl=fi&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q=international%20perspective%20on%20temporary&f=false

DGB. 2021. Tarifabschluss für Beschäftigte der Leiharbeit erzielt. Viitattu 13.3.2021. Saatavissa <https://www.dgb.de/presse/++co++93af0152-218e-11ea-bd05-52540088cada>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Viitattu 13.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-768-035-6>

Euroopan unionin virallinen verkkosivusto. 2020. Vuokratyö. Viitattu 7.1.2021. Saatavissa https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/temporary-agency-work/index_fi.htm

Eurostat. 2020. Temporary employment agency workers, 2019. Viitattu 6.2.2021 Saatavissa <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200518-1>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2018. Osaajapulaa ratkaistaan luovuudella. Viitattu 7.3.2021. Saatavissa <https://hpl.fi/uutiset/osaajapulaa-ratkaistaan-luovuudella/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Henkilöstövuokraus. Viitattu 6.2.2021. Saatavissa <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/henkilostovuokraus>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2020. Vuokratyöntekijätutkimus 2018. Viitattu 6.2.2021. Saatavissa https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/11/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL-a.pdf

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 29.4.2021. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6258-2>

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Viitattu 30.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167>

Kartano, J. 2013. Nuoret töihin vuokratyöllä. Kauppalehti. Viitattu 26.2.2021. Saatavissa <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nuoret-toihin-vuokratyolla/ffa1ec5d-b5d9-3d01-a8ecd60d6d78f240>

Korhonen, S. & Pauni, S. 2011. Opas kuntasektorin organisaatioille. Viitattu 30.1.2021. Saatavissa https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/henkilostovuokraus-ja-rekrytointipalvelut_opas-kuntasektorin-organisaatioille.pdf

Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset KKO:2012:10. Viitattu 26.1.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120010>

Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus. Viitattu 26.3.2021. Saatavissa <https://docplayer.fi/13292745-291-pysyvan-tyon-toivossa-maaraaikaisten-tyosuhteiden-kaytosta-ja-kokemisesta.html>

Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä -Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 7.1.2021. Saatavissa <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/87692/AnnalesC356Lahteenmaki.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ojalainen, J. 2021. Vuokratyöfirmat laajentavat yhä enemmän henkilöstövuokrauksen ulkopuolelle – ”Tulevaisuudessa osaaminen on keskeisessä roolissa”. Kauppalehti. Viitattu 3.4.2021. Saatavissa <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.saimia.fi/uutiset/vuokratyofirmat-laajentavat-yha-enemman-henkilostovuokrauksen-ulkopuolelle-tulevaisuudessa-osaaminen-on-keskeisessa-roolissa/492c32dc-ad25-402c-b1a2-c9416048ed96>

Palanko-Laaka, K. 2005. Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö. Viitattu 27.3.2021. Saatavissa https://web.archive.org/web/20061103015623/http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj359.pdf

Pitkäranta, A. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä –työkirja ammattikorkeakouluun. Joki-
oinen: e-Oppi Oy. Viitattu 13.4.2021. Saatavissa [https://www.el-
libslibrary.com/fi/book/9789522828019](https://www.el-
libslibrary.com/fi/book/9789522828019)

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Hyvä-
rinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. 1. painos.
Tampere: Vastapaino. Viitattu 29.4.2021. Saatavissa [https://www.el-
libslibrary.com/fi/book/9789517686112](https://www.el-
libslibrary.com/fi/book/9789517686112)

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro. 2019. Vuokratyöopas
– Myös vuokratyössä pääsääntönä ovat vakituiset työsuhteet. Viitattu 26.1.2021. Saata-
vissa: [http://www.vuokratyopas.fi/fi/myos-vuokratyossa-paasaantona-ovat-vakituiset-ty-
osuhteet](http://www.vuokratyopas.fi/fi/myos-vuokratyossa-paasaantona-ovat-vakituiset-ty-
osuhteet)

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2020. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna
2019. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 31.1.2021. Saatavissa
http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html

Tala, M. 2017. Vuokratyön merkitysten rakentuminen opiskelijoiden puheissa. Tampereen
yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 27.4.2021. Saatavissa [https://trepo.tuni.fi/bitstream/han-
dle/10024/100539/GRADU-1486371432.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/han-
dle/10024/100539/GRADU-1486371432.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tanskanen, A. 2009. Vuokratyö EU:ssa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Yhteiskuntapoli-
tiikka -YP 74 :3, 303–315. Viitattu 19.2.2021. Saatavissa [http://urn.fi/URN:NBN:fi-
fe201209117607](http://urn.fi/URN:NBN:fi-
fe201209117607)

Tanskanen A. 2011. Vuokratyönsäätelyn nopeat käännteet. Säätelystä 1986 sääntelyn
purkuun 1994. Viitattu 2.2.2021. Saatavissa [http://docplayer.fi/4043554-Vuokratyön-saan-
telyn-nopeat-kaanteet-saantelystä-1986-saantelyn-purkuun-1994.html](http://docplayer.fi/4043554-Vuokratyön-saan-
telyn-nopeat-kaanteet-saantelystä-1986-saantelyn-purkuun-1994.html)

Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? –Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelä-
män laadusta. Helsingin yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 27.4.2021. Saatavissa
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>

Tanskanen, A. 2013. Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden
opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 26.3.2021. Saata-
vissa <https://www.tem.fi/files/36073/tanskanen.pdf>

Talouselämä. 2013. Työnantajat keuhvat vuokratyötä – tämä hyvä puoli “unohtuu usein”
Viitattu 26.1.2021. Saatavissa [https://www.talouselama.fi/uutiset/tyonantajat-kehuvat-
vuokratyota-tama-hyva-puoli-unohtuu-usein/f85a079a-66fe-3d1c-8d89-2a06a5a63637](https://www.talouselama.fi/uutiset/tyonantajat-kehuvat-
vuokratyota-tama-hyva-puoli-unohtuu-usein/f85a079a-66fe-3d1c-8d89-2a06a5a63637)

Teknologiategollisuus. 2015. Vuokratyö teknologiategollisuudessa – Opas yrityksille ja niiden työntekijöille. Viitattu 6.2.2021. Saatavissa https://teknologiainfo.net/sites/teknologia-info.net/files/documents/pdf/Vuokraty%C3%B6_teknologiategollisuudessa.pdf

Tilaaajavastuulaki -Laki tilaaajan selvitysvelvollisuudesta 1233/2006. Suomen laki. Viitattu 17.10.2020. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233>

Toivio, T. 2020. Koronakriisin yllättävä seuraus henkilöstöpalveluyrityksille: Monilla aloilla vuokratyövoiman tarve kasvoi. Talouselämä. Viitattu 26.1.2021. Saatavissa <https://www-talouselama-fi.ezproxy.saimia.fi/uutiset/koronakriisin-yllattava-seuraus-henkilostopalvelu-yrityksille-monilla-aloilla-vuokratyovoiman-tarve-kasvoi/a1f35cdf-6694-4b0f-bc29-fd6d78b5baec>

Tommila, H. 2013. Työvoiman vuokraus. Asianajotoimisto Lukander Ruohola Hto Oy. Viitattu 16.1.2021. Saatavissa <https://www.lrhto.fi/artikkelit/tyovoiman-vuokraus/>

TT-SAK yleissopimus 04.06.1997. Viitattu 16.1.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/vi-ranomaiset/tyoehto/keskusjarjesto/10282>

Tyhtilä, J-P. 2016. Vuokratyö. Osalle myrkkyä ja vääryyttä. Osalle ratkaisu opiskelun ohelle. Yle Uutiset 15.3.2016. Viitattu 28.4.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-8743972>.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 29.4.2021. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työsopimuslaki 55/2001. Suomen laki. Viitattu 17.10.2020. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P2>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Suomen laki. Viitattu 17.10.2020. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18>

Työturvallisuuskeskus. 2015. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. 3. uudistettu painos. Viitattu 27.11.2020. Saatavissa http://ttk.fi/files/4633/Henkilostovuokraus_ja_tyoturvaluus.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2013. Viitattu 23.1.2021. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyydest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Vuokratyöopas. Viitattu 22.1.2021. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05/Vuokraty%C3%B6opas.pdf>

Työsuojelu. 2021. Vuokratyö. Viitattu 23.1.2021. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyo>

Vesalainen, J. 2007. Kaupankäynnistä kumppanuuteen –Yritystenvälisten suhteiden elementit, analysointi ja kehittäminen. 2. uudistettu painos. Helsinki: Teknologiateollisuus ry. Viitattu 24.3.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-817-937-8>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Viitattu 4.3.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9>

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen – Menestyvän yritystoiminnan perusta. Viitattu 7.1.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-6412-8>

Vilkka, H. 2021. Tutki ja Kehitä. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 13.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701731>

Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä. Euroopan unionin virallinen lehti L 327/9. Viitattu 16.1.2021. Saatavissa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1492520532515&uri=CELEX:32008L0104>

Liite 1. Haastattelukysymykset

- Kun puhutaan vuokratyövoiman käytöstä, mitä teille tulee ensimmäisenä mieleen?

Yleiset

- Pienimuotoinen yritysesitys (sisältää liikevaihto, henkilöstömäärä)
- Haastateltavan oma toimenkuva ja työhistoria yrityksessä
- Mille eri toimialoille yritys palveluitaan tarjoaa?

HR-prosessi

- HR-prosessi; miten se yrityksessä etenee? Miten rekrytointi tapahtuu?
- Millaisia työsopimuksia solmitte?
- Miten työntekijöiden osaamista kehitetään? Onko työntekijöillä mahdollisuus edetä työllään?

Syventävät kysymykset

- Miten vuokrauspalvelujen käyttö on muuttunut vuosien saatossa?
- Mikä on näkemyksenne henkilöstövuokrausalan kehityksestä ja nykytilanteesta ja tulevaisuudesta yleisesti?
- Millaisia haasteita työvoiman vuokraamiseen liittyy?
- Mistä syystä yritysten tulisi käyttää enemmän henkilöstövuokrauspalveluita?
- Mitkä alat henkilöstöä vuokraavat? Miten jakautuu eri toimialoille? Löytyykö kaikille aloille yhtä helposti työntekijöitä?
- Millaisissa tilanteissa asiakasyrityksenne turvautuvat tarjoamaanne vuokratyövoimaan?
- Onko palvelun käyttö pidempiaikainen, ”toistuva” ratkaisu vai jokin muu? Sesongit? Akutimpi tarve (sairaspoissaolo yms.)
- Millaisia mahdollisuuksia vuokratyövoiman käyttö tarjoaa yrityksille ja työntekijöille? Miten mielestäsi vuokratyövoiman käyttöä voisi edistää tai haasteita ratkaista?