

Hanna Kauranen

**VUOKRATYÖVOIMAN JA OMAN REKRYTOINNIN
VERTAILU TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA**

Case: StaffPoint Oy

**Opinnäytetyö
Centria ammattikorkeakoulu
Liiketalous
Lokakuu 2013**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Ylivieska	Aika Lokakuu 2013	Tekijä/tekijät Hanna Kauranen
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi Vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin vertailu työnantajan näkökulmasta, case StaffPoint Oy		
Työn ohjaaja Markku Lahtela		Sivumäärä 77 + 1
Työelämäohjaaja Pirkko Filttness		
<p>Opinnäytetyön toimeksiantajana oli henkilöstövuokrausyritys StaffPoint Oy.</p> <p>Aiheena tässä opinnäytetyössä oli henkilöstövuokraus ja oma rekrytointi ja näiden vertailu työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, tuleeko työnantajalle kannattavammaksi vuokratyövoima vai oma rekrytointi. Tutkimusta lähdettiin toteuttamaan neljällä osa-alueella: taloudellisuus, joustavuus, motivaatio ja yhteishenki.</p> <p>Tietoperusta sisältää aiheina työsuhteet, vuokratyövoiman, palkka- ja henkilöstökustannukset, ja työehtosopimuksen.</p> <p>Tutkimuksen aineistona käytettiin hyvin paljon kirjallisuutta, mutta myös verkkodokumentteja. Tutkimuksessa on käytetty myös paljon hyväksi aikaisempia tutkimuksia vuokratyövoimaan liittyen. Lisäksi on tehty laskelmia muun muassa palkkakustannuksista.</p> <p>Tutkimuksessa tultiin johtopäätökseen, ettei voi suoraan sanoa, kumpi rekrytointimuoto on työnantajalle kannattavampi. Kummallakin rekrytointi muodolla oli omat vahvuutensa ja heikkoutensa eri aihealueilla eikä kumpikaan ollut huomattavasti ylivoimaisempi toiseen verrattuna. Vuokratyövoima oli parempi vaihtoehto taloudellisuuden ja joustavuuden kannalta, mutta motivaation ja yhteishengen kannalta puolestaan oma rekrytointi oli parempi vaihtoehto.</p>		

Asiasanat motivaatio, rekrytointi, työyhteisö, vuokratyövoima

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date October 2013	Author Hanna Kauranen
Degree programme Business administration		
Name of thesis Comparing the temporary labor and a company's own recruiting from the employer's point of view, case StaffPoint Oy		
Instructor Markku Lahtela		Pages 77+1
Supervisor Pirkko Filttness		
<p>In this thesis the client was StaffPoint Oy, which is a temporary employment agency.</p> <p>The purpose of this thesis project was to compare temporary labor and a company's own recruiting to see which one is better for the employer. The aim of the thesis was to find which form of recruiting was a more profitable option for the company. The research covered four different aspects: economy, flexibility, motivation and team spirit.</p> <p>The theoretical part of the thesis includes subjects such as employment, temporary labor, salary and workforce costs, and collective labor agreement. The data of the thesis was gathered from literature and online documents. In addition, research on temporary labor was utilized. The thesis also included calculations of the costs, for example.</p> <p>The results of the study suggested that both options are good. temporary labor and a company's own recruiting both have strengths and weaknesses. Comparing the different aspects, none of them was significantly better in either of the options. As for the costs and flexibility, temporary labor proved to be better whereas in terms of motivation and team spirit recruiting arranged by the company itself was a better option.</p>		

<p>Key words motivation, recruiting, work community, temporary labor</p>

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 STAFFPOINT OY	4
2.1 Arvot ja toimintatavat	4
2.2 Henkilöstöpalveluala	6
3 REKRYTOINTI JA TYÖSUHTEET	8
3.1 Rekrytointitarpeen kartoitus ja -päättös	8
3.2 Työsopimus käsitteenä	10
3.3 Vakituinen ja kokoaikainen työsuhde	11
3.4 Määräaikainen työsuhde	12
3.5 Osa-aikainen työsuhde	14
4 VUOKRATYÖVOIMA	16
4.1 Vuokratyövoimasta yleisesti	16
4.2 Henkilöstövuokrausyrityksen lainsäädäntöä	18
4.3 Käyttäjäyrityksen lainsäädäntöä	19
4.4 Vuokratyövoima työyhteisössä	20
5 PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	23
5.1 Lainsäädäntö palkan maksamisesta	23
5.2 Ennakkoperintä	25
5.3 Työnantajanmaksut	26
5.4 Työehtosopimus	29
6 TULOKSET	31
6.1 Taloudellisuuden laskenta	31
6.1.1 Esimerkkitapaukset	32
6.1.2 Oman rekrytoinnin maksut	33
6.1.3 Vuokratyövoiman maksut	36
6.2 Joustavuuden tutkiminen	39
6.3 Motivaation vaikutukset	41
6.3.1 Motivaatioon vaikuttavat tekijät	41
6.3.2 Vuokratyövoiman motivaatio	45
6.3.3 Kyselyn motivaatio-osuuden vastaukset	47
6.4 Yhteishenki	48
6.4.1 Hyvän työyhteisön tekijät	49

6.4.2 Vuokratyövoima työyhteisössä	52
6.4.3 Kyselyn työyhteisö- ja yhteishenkiosuuden vastaukset	59
6.5 Tulosten yhteenveto	61
6.5.1 Taloudellisuus	62
6.5.2 Joustavuus	63
6.5.3 Motivaatio	64
6.5.4 Yhteishenki	65
6.5.5 Yhteenveto	67
7 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	69
LÄHTEET	75
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. StaffPointin arvot työntekijöille	4
KUVIO 2. Henkilöstövuokrauksen keskinäiset suhteet	5
KUVIO 3. Ulkopuolisen työvoiman työoikeudellinen rakenne ja vastuut	19
KUVIO 4. Palkan ja ennakonpidätyksen rakenne	27
KUVIO 5. Työnantajan kokonaiskustannusten muodostuminen	34
KUVIO 6. Vuokratyövoiman maksujen jakautuminen	38
KUVIO 7. Motivaatioon vaikuttavat tekijät	45
KUVIO 8. Vuokratyövoiman kokemat motivaatioon vaikuttavat tekijät	47
KUVIO 9. Maslowin tarvehierarkiasta johdetut työhyvinvoinnin portaat	51
KUVIO 10. Vuokratyöntekijöiden kokemukset	55
KUVIO 11. Vuokratyöntekijöiden omien kokemusten plussat ja miinukset	56
KUVIO 12. Vakituisten työntekijöiden, esimiesten ja henkilöstöpäälliköiden näkökulmia vuokratyöhön	60

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Motivaatio-osuuden vastaukset	49
TAULUKKO 2. Työyhteisö- ja yhteishenkiosuuden vastaukset	62
TAULUKKO 3. Taloudellisuuden tuloksien yhteenveto	64
TAULUKKO 4. Joustavuuden vertailun tulokset	65
TAULUKKO 5. Motivaatioon vaikuttavien tekijöiden toteutuminen omassa rekrytoinnissa ja vuokratyövoimassa	66
TAULUKKO 6. Kokemuksia vuokratyövoimasta	68
TAULUKKO 7. Yhteenveto tuloksista	70

1 JOHDANTO

Vuokratyövoima on hyvin paljon yleistynyt työnteonmuoto. Vielä kymmenen vuotta sitten se oli hyvin monelle vieraampi käsite, mutta nykyään se on hyvin monelle tuttu ja jopa elannon lähde. Myös yritykset tietävät nykyisin paremmin tämän työntekijämuodon mahdollisuuksista ja yhä useammat yritykset käyttävät tätä mahdollisuutta hyödyksi. Opinnäytetyöni toimeksiantajana onkin henkilöstövuokrausyritys StaffPoint Oy (myöhemmin StaffPoint).

Tässä opinnäytetyössä tutkin vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin eroja. Kyseisiä eroja tuon esiin mm. taloudellisen, joustavuuden, motivaation ja työpaikan yhteishengen osa-alueilta. Tarkennan ja avaan asioita muun muassa esimerkkien ja laskelmien avulla. Esimerkeissä yritän ottaa StaffPointin tarjoamat erilaiset alat huomioon ja erilaisten alojen mahdolliset vaatimukset.

Opinnäytetyön tavoitteena on siis tutkia vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin välisiä eroja erilaisissa tilanteissa. Tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää, kumpi rekrytointivaihtoehto tulee työnantajalle kannattavammaksi. Tässä työssä käytän vuokratyövoimaa käyttävästä yrityksestä nimitystä käyttäjäyritys ja omaa rekrytointia harkitsevasta yrityksestä nimitystä työnantaja. Käsitteet tarkoittavat samanlaisia yrityksiä, joka on tai voisi olla StaffPointin asiakas. Henkilöstövuokrausyrityksestä käytän nimitystä vuokrausyritys.

Opinnäytetyön pääongelma:

- **"Millaisia hyötyjä ja haittoja työnantaja saa vuokratyövoimasta verrattuna omaan rekrytointiin?"**

Opinnäytetyön alaongelmat:

- "Miten vuokratyövoima eroaa omasta rekrytoinnista talouden kannalta?"
- "Miten paljon vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin välillä on eroa ver-
ratessa joustavuutta?"
- "Kuinka paljon vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin kautta tulleiden
työntekijöiden motivaatiot eroavat?"
- "Onko vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin kautta tulleiden työnteki-
jöiden yhteishengessä eroja?"

Saadakseni tutkimukselleni aineistoa, päätin toteuttaa pienimuotoisen kyselyn yhteistyössä StaffPointin kanssa. Kyselyn tarkoituksena oli saada vastauksia StaffPointin työntekijöiltä ja asiakkailta liittyen vuokratyöntekijöiden motivaatioon ja vaikutuksesta työyhteisön yhteishenkeen. Lomake toteutettiin olemaan mahdollisimman yksinkertainen ja nopea vastata, mutta samalla se antaisi tarpeeksi laajasti tietoa haluamiini kysymyksiin. Valtaosa kysymyksistä oli rasti ruutuun tekniikalla, mutta kaksi oli avointa. Avoimina kysyttiin yleistä mielipidettä vuokratyöntekijöiden kohtelusta ja toimialaa jolla vastaaja toimii. Motivaatiosta ja yhteishengestä kysyttiin esittämällä väittämiä, joihin vastattiin samaa mieltä, hieman samaa mieltä, hieman erimieltä tai erimieltä. Tämän lisäksi kysyttiin rastittamalla, onko vastaaja vuokratyöntekijä vai vuokratyövoimaa vuokrannut. Kysely toteutettiin sähköpostitse, eli StaffPoint lähetti lomakkeen kaikille asiakkailleen ja työntekijöilleen sähköpostin liitteenä.

Kysely toteutettiin kesä-heinäkuun aikana, mutta vastausajan loputtua olimme saaneet vastauksia vain kahdeksalta vuokratyöntekijältä. Kyselyyn vastanneet vuokratyöntekijät toimivat seuraavan kaltaisissa työtehtävissä: messut, matkailu ja ravintola, keittiötyö, asiakaspalvelu, aulapalvelu, kauppa ja kassa. Kyselyaikaa pidennettiin ja kyselyn saaneita muistutettiin ja pyydettiin täyttämään kysely, mutta lisää vastauksia ei tullut. Täten kyselyn tuoma arvo on mitätön ja epäluotet-

tava, eikä niitä voida täten käyttää luotettavana tiedonlähteenä. Kyselyssä käytetty kyselylomake löytyy liitteistä (LIITE 1).

Otan tulosten tulkinnassa huomioon muita vuokratyövoimasta tehtyjä tutkimuksia ja niiden saamia tuloksia. Viimeisen viiden vuoden aikana on tullut monia tutkimukseni kannalta hyödyllisiä tutkimuksia vuokratyövoimaan liittyen. Tutkimusten tuloksia olen löytänyt paljon PDF- muotoisina verkosta. Olen joutunut kuitenkin karsimaan oman tutkimukseni kannalta katsoen tutkimuksia pois, sillä ne eivät vastaa haluamiini kysymyksiin.

2 STAFFPOINT OY

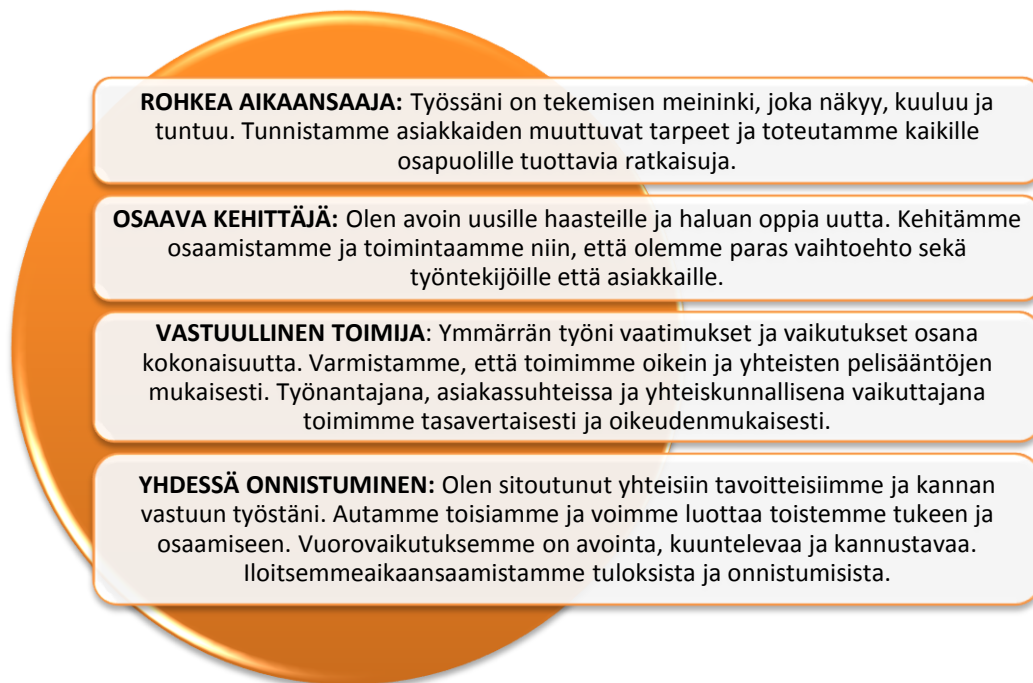
2.1 Arvot ja toimintatavat

StaffPoint Oy on vuonna 1971 perustettu henkilöstövuokrausalan yritys (StaffPoint, työpaikkaopas uudelle työntekijälle). StaffPoint tarjoaa vuokratyöntekijöitä kahdeksalle alalle: ravintola, kauppa, teollisuus, logistiikka, rakennus, toimisto, IT ja Contact Center. StaffPointilla on 22 toimipistettä ympäri Suomea. Eteläisimmät ovat Turussa ja Helsingissä, kun taas pohjoisimmat ovat Tunturi-Lapissa Levillä ja Rovaniemellä. (StaffPoint Oy.)

StaffPointin arvot ovat tärkeässä osassa yrityksen toiminnassa. Arvojen avulla yhtenäistetään työntekijöiden toimintatapoja. Arvojen tärkeyttä viestii myös se, että arvot kerrotaan lähes ensimmäisenä työntekijöille annettavassa työpaikkaoppaassa. Arvoiksi mainitaan: rohkea aikaansaaja, osaava kehittäjä, vastuullinen toimija ja yhdessä onnistuminen (KUVIO 1). (StaffPoint Oy, työpaikkaopas uudelle työntekijälle, 2.)

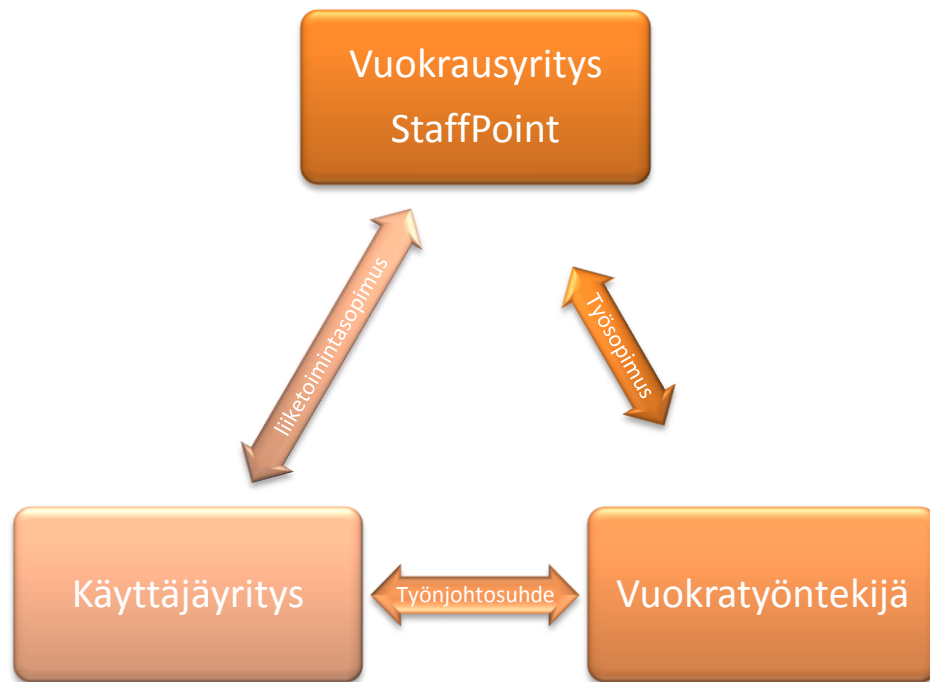
Arvot kertovat työntekijöille, millaisella toimintaperiaatteella heidän yrityksensä toimii. Rohkea aikaansaaja kertoo, että työntekijöiden työnteossa on tekemisen makua. He tunnistavat asiakkaiden muuttuvat tarpeet ja vastaavat näihin tuottavilla ratkaisuilla. Osaava kehittäjä kertoo työntekijöille olemaan avoimia uusille haasteille ja innokkaita oppimaan uutta. Se myös kertoo, että yritys pyrkii kehittämään heidän osaamistaan ja toimintaansa niin, että he ovat aina paras vaihtoehto. Vastuullinen toimija on viesti yrityksen periaatteesta toimia aina yhteisten pelisääntöjen mukaan ja kaikkien kohtelu tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Viimeisenä mainitaan yhdessä onnistuminen, joka kertoo yrityksessä kaikkien puhal-

tavan yhteen hiileen ja auttavan toinen toisiaan (KUVIO 1). (StaffPoint Oy, työpaikkaopas uudelle työntekijälle, 2.)



KUVIO 1. StaffPointin arvot työntekijöille

StaffPoint tekee työntekijöiden kanssa työsopimuksen kuten lähes kaikki työnantajat työntekijöidensä kanssa. He noudattavat henkilövuokrausalan työehtosopimusta, mutta työntekijöiden kohdalla myös käyttäjäyritysten työehtosopimuksia. Kun vuokratyöntekijä menee käyttäjäyritykselle töihin, ei tämä tee käyttäjäyrityksen kanssa työsopimusta, vaan heidän välillään on työnjohtosuhde. Tämä suhde tarkoittaa sitä, että käyttäjäyrityksellä on kaikki työnjohtovelvollisuudet ja oikeudet. StaffPointin kanssa käyttäjäyritys kuitenkin tekee liiketoimintasopimuksen, joka sitoo kumpaakin osapuolta kuten kaupankäynnissä yleensä (KUVIO 2). (StaffPoint, työpaikkaopas uudelle työntekijälle, 3.)



KUVIO 2. Henkilöstövuokrauksen keskinäiset suhteet (Mukaiillen StaffPoint Oy:n työpaikkaopas uusille työntekijöille)

2.2 Henkilöstöpalveluala

Henkilöstöpalveluala tarjoaa monipuolisesti erialojen ammattilaisia yritysten käyttöön. Alalla onkin tarjontana muun muassa henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalveluja, henkilöarviointeja, alihankinta- ja ulkoistamispalveluja, suoramakupalveluita, henkilöstön valmennusta ja kehittämistä sekä soveltuvuudenarviointeja. Henkilöstöpalvelualan yritykset ovat merkittävä työllistäjä Suomessa henkilöstöpalvelutehtävissä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2009.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan henkilöstöpalveluala on huomattava työllistäjä. Liitto kertoo, että vuonna 2011 henkilöstöpalvelualan yritykset mahdollistivat n. 30 000 henkilöstövuotta, joka on kokonaistyövoimasta n. 1 prosenttia. Samana vuonna töitä sai reilut 100 000 työntekijää kattaen lähes kaikki toimialat. Vuonna 2012 joka neljäs työntekijä sai vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan töitä

kolmessa päivässä henkilöstöpalveluyrityksen kautta. Henkilöstöpalveluyritysten työllistämistä työntekijöistä lähes puolet on alle 25-vuotiaita. Tämän liitto uskoo olevan lääke nuorisotyöttömyyteen, sillä tilastokeskuksen mukaan 2011 lopulla 15-24-vuotiaista noin 20 prosenttia oli työttömiä. (Henkilöstöpalveluyritysten liiton verkkosivut.)

3 REKRYTOINTI JA TYÖSUHTEET

Tässä luvussa kerron rekrytoinnista käsitteenä ja prosessina. Kerron myös tavallisimmista työsuhdemuodoista: vakituinen ja kokoaikainen, määräaikainen ja osa-aikainen. Kerron kyseisten työsuhteiden erityispiirteet ja lainsäädäntöä.

3.1 Rekryointitarpeen kartoitus ja -päätös

Määrittäessä rekryointitarvetta on hyödyllistä miettiä todellista tarvetta ja erilaisia vaihtoehtoja. Esimerkiksi poisjääneen työntekijän työt voidaan hoitaa palkkaamalla uusi henkilö tai jakamalla työt jo palkattujen kesken. Jo olemassa olevien resurssien pohdinta ja läpikäyminen voi usein ratkaista ilman työntekijää olevat tehtävät. Myös poislähtevän työntekijän mielipiteen kuunteleminen työtehtävästä voi auttaa ymmärtämään, millaista työntekijää kyseiselle tehtävälle kannattaa lähteä etsimään, ja kuinka tärkeästä tehtävästä on kyse. (Österberg 2005, 71.)

Päätös työntekijöiden määrästä on täysin työnantajan päätettävissä. Työnantaja voi päättää, miten laajasta toiminnasta on kyse, sekä kuinka paljon ja minkälaista työvoimaa työhön tarvitaan. Esimerkiksi päätös pienentää työvoimaa, vaikka työmäärä ei vähenisi, on täysin työnantajan päätettävissä. Työnantajan on kuitenkin otettava huomioon työlainsäädäntö. Työlainsäädäntö turvaa vanhojen työntekijöiden aseman, jonka vuoksi työnantaja ei voi esimerkiksi korvata vanhaa työvoimaa uudella, vaikka uusi työvoima olisikin nuorempaa, paremmin koulutettua, tai halvempaa. Työnantaja voi kuitenkin pienentää halutessaan työntekijöiden määrää. (Moilanen 2013, 2.)

Päätös rekrytoinnin aloittamisesta on täysin työnantajan itsensä päätettävissä. Rekrytointipäätöksistä ei ole olemassa yhteistä sitovaa lakia, vaan jokainen yritys voi laatia oman sisäisen ohjeistuksen rekrytointiin liittyen. Jos yritys tekee kyseisen sisäisen ohjeistuksen rekrytointiin liittyen, on se yrityksen esimiehiä sitova. (Moilanen 2013, 4-5.)

Moilasan (2013) mukaan työnantajan ei tarvitse ottaa rekrytoinnissa huomioon kaikkia seikkoja, joita muut ottavat. Kuitenkin työhönottoa suunnittelevan työnantajan tulisi ottaa huomioon muutamia asioita ennen rekrytointiprosessia. Kyseiset seikat ovat kysymyksiä, jotka selkeyttävät tarpeenkartoitusta. Kysymyksiä ovat muun muassa: valintapäätöksentekijä, valintamenettelyyn osallistujat, työtehtävät, väliaikainen vai pysyvä työvoimantarve, työtekemuoto, valintaprosessin toteutus ja päätös ulkopuolisista palveluista, aikataulut, työn alkamisajankohta ja työvoiman tarpeen ajankohta. (Moilanen 2013, 4.)

Yritys voi perustaa rekrytointiprosessia varten valintaryhmän, johon olisi hyvä kuulua myös esimiehen, joka työvoimaa hakee. Valintaryhmän päätösvallan voi yritys päättää itse. Valintaryhmä voi olla vain avustava tai se voi myös olla lopullinen päättäjä. Rekrytointiprosessin aloittaminen ei ole kuitenkaan sitova päätös. Jos yritys päättää aloittaa rekrytointiprosessin, voi se myös perua tai muuttaa prosessia missä vaiheessa tahansa. Esimerkiksi jos yritys päättääkin kesken prosessin ottaa työvoimaa ulkopuoliselta palvelulta, esimerkiksi vuokratyövoimaa, voi yritys keskeyttää rekrytointiprosessin. (Moilanen 2013, 5.)

Työnantajaa sitoo kuitenkin työsopimuslaki, jonka ensimmäisen luvun 6 § määrää, että vapautuvasta työpaikasta on tiedotettava myös yrityksen osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille yrityksen omaksutun käytännön mukaisesti. Tällä mahdollistetaan se, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla olisi samanlaiset mahdolli-

suudet hakea kyseistä vapautuvaa työpaikkaa kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Yritysten, joihin sovelletaan yhteistoimintalakea, tulee laatia vuosittain toiminnastaan henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet. Kyseisistä suunnitelmista ja tavoitteista tulee käydä ilmi vähintään seuraavat asiat: henkilöstön rakenne ja määrä, rakenteen ja määrän muutosten arvio, työsuhdemuotojen käytön perustelut, työntekijöiden ammatillisen osaamisen arvio sekä työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvien muutosten arvio, henkilöryhmittäin toteutettavan koulutuksen arvio sekä edellisten suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenetelmät. (Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 30.3.2007/334.)

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden ammatillista osaamista. Suunnitelmissa on muun muassa otettava myös huomioon ennakoitavat muutokset, joilla mahdollisesti on merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen liittyen. Huomioitava on myös muun muassa ikääntyviin työntekijöihin ja näille syntyvät erityistarpeet. Samoin on pystyttävä huomioimaan työntekijöiden mahdollisuus tasapainottaa aika työn ja perhe-elämän välillä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 30.3.2007/334.)

3.2 Työsopimus käsitteenä

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välillä tehty työntekoa säätelevä sopimus. Kyseisen sopimuksen synnyttämää oikeussuhdetta kutsutaan työsuhteeksi. Työsopimuksen ei tarvitse olla kirjallinen, vaan sopimus voi myös olla suullinen. On kuitenkin suositeltavaa kirjoittaa kirjallisena työsopimuksen yleiset kohdat,

jotta myöhemmin tulevat erimielisyydet työsopimuksesta voidaan todistaa oikeiksi. Työsuhde voi kuitenkin syntyä myös ilman sopimusta, esimerkiksi konkreettinen toiselle tehty työ voi jo luoda työsuhteen. (Elomaa 2011, 21.)

3.3 Vakituinen ja kokoaikainen työsuhde

Vakituinen ja kokoaikainen työsuhde tarkoittavat lähes samaa asiaa. Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) sanotaan, että jos erityisestä syystä ei ole työsuhteen muodoksi määrätty määräaikaista työsuhdetta on solmittava työsopimus toistaiseksi voimassaoleva. Tämä tarkoittaa siis vakituista työsuhdetta, joka usein on myös kokoaikainen, jollei toisin sopimuksessa sovita.

Työaikalain (9.8.1996/605) yleissäännössä määritellään säännöllisen työajan olevan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tämä siis tarkoittaa viiden päivän kokoaikaista työviikkoa. Lisäksi määritetään, että säännöllistä viikoittaista työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon mittaisen ajanjakson aikana. Tähän on kuitenkin paljon poikkeuksia, joiden mukaan työaika voidaan pidentää tietyin rajoituksin. Tällaisia työpaikkoja ovat muun muassa poliisi-, tulli- ja postilaitokset, sairaalat, kuljetustyöt, vartiointityö, majoitus- ja ravitsemusliikkeet sekä metsätyö ja puutavaran kuljetustyö. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Työaika voi kuitenkin olla työpaikasta ja työnantajasta riippuen liukuvaa. Jos työnantaja ja työntekijä asiasta sopivat, voi työntekijä itse päättää mihin aikaan aloittaa ja mihin aikaan lopettaa työt. Kyseisessä tavassa sovitaan kiinteästä työajasta, jonka täyttymisestä työntekijä itse on suuremmassa vastuussa. Tämä siis tarkoittaa sitä, että viikon 40 tunnin työmäärän tulee täytyä. Kuitenkin jotkin työt

vaativat tarkkaa työaikojen noudattamista, jolloin työntekijän on oltava työnlaadusta johtuen töissä tietyistä kelloajasta alkaen. (Työaikalaki 9.8.1996/605.) Usein esimerkiksi liukuva työaika saattaa olla toimistotyössä, kun taas vuorotyössä on sidottu työaika.

3.4 Määräaikainen työsuhde

Määräaikaiseksi työsuhteeksi luokitellaan työsuhde, jonka päättymisen määrää esimerkiksi päivämäärä, tietyn tehtävän päättyminen tai tietty tapahtuma. Määräaikaista työsopimusta ei saa kuitenkaan solmia, jos sille ei ole perusteltua syytä kuten työtehtävän väliaikaisuus. Jos työtehtävä on pysyvä, ei siihen voida työnantajan puolelta palkata työntekijää määräaikaiseksi. Pysyvää työtehtävää varten voidaan kuitenkin solmia toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Määräaikainen sopimus voidaan solmia siis tilanteessa, jossa työtehtävä on vain väliaikainen, eikä jatku työsopimuksessa sanotun ajanjakson jälkeen. (Moilanen 2013, 41-42.)

Määräaikaisen työsuhteen kestoa ei ole määritelty laissa tarkasti. Määräaikainen työsuhde voi kestää esimerkiksi vuosia, mutta tähän on kuitenkin löydyttävä lainmukainen syy. Päättymisen määritellään tehtävässä työsopimuksessa. Määräaikaisten peräkkäisten työsopimusten määrää ei ole rajoitettu, mutta jokainen määräaikainen työsopimus vaatii perustelut kyseisen työtekemuodon valinnalle. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen onkin pystyttävä perustelemaan työtehtävän väliaikaisuus. Työtehtävän päättyminen voidaankin määritellä päättyvän tiettyyn päivään, tietyn tehtävän valmistuttua tai tietyn tapahtuman perusteella. Kyseinen päättymisen määräävä ajankohta tai ajankohdat on kuitenkin kerrottava selkeästi työsopimuksessa, vaikka tarkkaa ajankohtaa ei tiedettäisikään. Jos ajan-

kohta ei ole selvillä työsopimusta tehdessä, on työnantajan tiedotettava ajankohta työntekijälle heti saatuaan sen tietoonsa. (Moilanen 2013, 42-44.)

Jos määräaikaisen työsopimuksen solmimisen aloite tulee kuitenkin työntekijän aloitteesta, ei määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen tarvita perusteluja. Tämä on mahdollista muun muassa sen vuoksi, että työntekijällä on mahdollisesti jokin syy, miksi hänen täytyy lopettaa työnteko tiettyyn ajankohtaan mennessä. Aloitteen on kuitenkin tultava aidosti työntekijältä itseltään, eikä se saa olla esimerkiksi työnantajan painostuksen alla tullut päätös. (Moilanen 2013, 45-46.) Esimerkiksi opiskelijat voivat solmia määräaikaisena työsuhteena kesätöitä ja harjoitteluja.

Työntekijä ei kuitenkaan voi enää myöhemmin vaatia työsopimuksen muuttamista määräaikaisesta esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevaksi. Työnantajalla on oikeus pysyä työsopimukseen kirjoitetuissa ehdoissa, eikä hänen tarvitse muuttaa työsopimuksenmuotoa työntekijän pyynnöstä. Työnantajalla ei ole myöskään työntekijän pyynnöstä tehdyn määräaikaisen sopimuksen päättymisen jälkeen velvoitetta työllistää työntekijää uudelleen. Työntekijän aloitteesta tehdyn määräaikaisen sopimuksen muuttamiseksi toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi tarvittaisiin siis kummankin osapuolen yhteinen päätös. (Moilanen 2013, 46.)

Määräaikaisen työsopimuksen mahdollisia syitä ja lain hyväksymiä perusteluja on monenlaisia. Kuten jo aikaisemminkin olen todennut, niin määräaikainen työsopimus voidaan sopia, jos työtehtävä päättyy tiettyyn päivämäärään, tietyn tehtävän loputtua, tai tiettyyn tapahtumaan. Määräaikaisiksi sopimuksiksi hyväksytään myös muun muassa harjoittelu, kausiluonteinen työ, tietty tilaus, sijaisuus ja tuotantohuippujen tasaaminen. Jokaisessa työsuhteessa on kuitenkin kyseessä väliaikainen työ, joka kestää vain tietyn ajanjakson ja päättymisen on selkeästi mää-

ritelty. Jotkin kyseisistä töistä saattavat toistua kausittain, mutta eivät ole jatkuvia. (Moilanen 2013, 46-58.)

3.5 Osa-aikainen työsuhde

Osa-aikainen työ määritellään samankaltaiseksi kuin kokoaikaisen työntekijän työ, mutta on tietyllä ajanjaksolla laskettuna ajallisesti lyhyempi kuin kokoaikainen työ. Jos työpaikalla ei ole kokoaikaisia työntekijöitä, jonka työt vastaavat osa-aikaista työtä, määritellään osa-aikainen työ työehtosopimukseen, lainsäädäntöön tai käytäntöjen perusteella. Koska laissa ei ole suoranaisesti osa-aikaa koskevia määräyksiä, vaan osa-aikaisuuteen liittyvät säännökset määräytyvät hyvin paljon alan ja asiayhteyden mukaan. (Moilanen 2013, 76.)

Osa-aikainen työsuhde voi olla myös määräaikainen, mutta tällöin on oltava perustelut määräaikaisuudelle. Osa-aikainen työsuhde poikkeaa määräaikaisesta suuresti siinä, että osa-aikaisella on oikeus saada lisätyötä, jos yrityksellä on sitä tarjolla. Työnantajan on otettava huomioon tilanteet, joissa kokoaikainen työntekijä haluaa siirtyä osa-aikaiseksi tai päinvastoin sopivan työtehtävän vapauduttua. (Moilanen 2013, 75).

Osa-aikaisen sopimuksen voi laatia hyvin monin perustein. Osa-aikaisen työn perusteita ovat muun muassa työntekijän oma tahto osa-aikaiseen työhön, sekä työnantajalla tarjolla olevan työn vähäisyys. Joskus osa-aikaisen työsopimuksen tehnyt työntekijä saattaa tehdä todellisuudessa kokoaikaista työtä. Tämä tarkoittaa, että hän tekee aivan yhtä paljon työtä kuin kokoaikainen. Kyseisessä tilanteessa työsopimuksessa määrättyä työntekomuotoa on harkittava uudelleen ja mietittävä, voidaanko kyseistä työtä pitää kokoaikaisena. (Moilanen 2013, 77, 85.)

Kokoaikaisen työsopimuksen solmineen työntekijän on mahdollista tehdä osa-aikaista työtä lainsäädäntöön perustuen. Laki suosittelee tietyissä tilanteissa koko-aikaisen työsopimuksen tehneelle mahdollisuutta tehdä osa-aikaista työtä. Lakiin perustuvat osa-aikatyöt tulevat kuitenkin kyseeseen vain, jos työntekijä itse tekee aloitteen. Kyseisenlaisia tilanteita ovat muun muassa osittainen hoitovapaa, osa-aikainen sairauspoissaolo, äitiys- ja vanhempainrahakausi, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikalisään perustuva osa-aikatyö, opintovapaa ja sosiaaliset tai terveydelliset syyt. (Moilanen 2013, 74-80.)

4 VUOKRATYÖVOIMA

Tässä luvussa kerron vuokratyövoimasta. Kerron muun muassa, mitä vuokratyö on ja miten työnantajan vastuut jakautuvat vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä. Tuon myös esille vuokratyövoiman vaikutuksia työhenkeen.

4.1 Vuokratyövoimasta yleisesti

Vuokratyövoimalla tarkoitetaan työntekijöitä, jotka asiakasyritys vuokraa vuokratyötä välittävältä yritykseltä tai esimerkiksi työvoimatoimistolta. Vuokratyö on hyvin usein samankaltaista kuin määräaikainen työ, mutta palkanmaksu ja vastuut poikkeavat suuresti. Käyttäjäyritys vuokraa vuokrausyritykseltä yhden tai useamman työntekijän ja maksaa näistä vain korvauksen vuokrausyritykselle. Palkan vuokratyövoimalle maksaa vuokrausyritys, joka myös vastaa tarvittavista vakuutuksista ja veroista. Työnjohto-oikeus siirtyy kuitenkin täysin käyttäjäyrityksen puolelle. (Moilanen 2013, 88.)

Tilastokeskuksen mukaan tilastoja vuokratyöntekijöistä on kerätty vasta vuodesta 2008. Vuosina 2010 ja 2011 vuokratyöntekijöiden osuus muusta työvoimasta oli keskimäärin 28 000 henkeä, joka oli yksi prosentti kaikista palkansaajista. Noin puolet vuokratyöntekijöistä oli vuonna 2011 naisia ja suurin osa vuokratyöntekijöistä painottui 15-24-ikävuoden väliin. 15-24-vuotiaista palkansaajista noin viisi prosenttia teki vuokratyötä vuonna 2011. (Suomen virallinen tilasto 2011.)

Vuokratyövoiman pieneen määrään vaikuttavat monet tekijät. Näitä tekijöitä ovat muun muassa hinta, tietämättömyys vuokratyöstä, julkisen sektorin määräaikaiset työsuhteet ja ammattitaidon vaatiminen. Vuokratyövoima koetaan usein kalliiksi, kun yritykset eivät välttämättä osaa laskea etuja, joita he saavat vuokratyövoiman

käytöstä kuten esimerkiksi joustavuus. Myös monet yritykset ovat tietämättömiä vuokratyövoimasta, eikä näin osaa ottaa sitä varteenotettavana vaihtoehtona. Vuokrausyritykset ovat markkinoineet vuokratyövoimaa viime vuosina tehokkaasti, joten monet yritykset varmasti tietävät yrityksistä, mutta edut ja tarkempi tieto on hukassa. (Tanskanen 2012, 45-46.)

Kuntien ja valtion julkiset sektorit suosivat yhä määräaikaista työsuhdetta, kun kyseessä on jokin yksittäinen työ. Jos julkiset sektorit korvaisivat määräaikaisten työsopimukset vuokratyövoimalla, vuokratyövoiman osuus kasvaisi reilusti. Suurimpana syynä vuokratyövoiman vähyyteen voi vaikuttaa se, etteivät käyttäjäyritykset välttämättä ajattele joustavuutta tärkeänä. Heille saattaa halvan hinnan lisäksi olla tärkeää ammattitaito ja koulutus. He voivatkin sen takia kokea, että vuokratyövoima ei ole tarpeeksi ammattitaitoista heidän vaatimuksiinsa. (Tanskanen 2012, 45-46.)

Yhteistoimintalaissa on vuokratyövoimaan liittyviä velvoitteita, jotka koskevat työnantajaa. (Moilanen 2013, 85). Aikaisemmin vuokratyövoimaan liittyviä lakeja on saattanut löytyä sidottuina muiden lakien rinnalle, mutta suoranaista omaa lakia ei ollut. Oli kuitenkin huomattavissa, että vuokratyövoiman yleistyessä oli alkanut tulemaan yhä enemmän lainsäädäntöä myös vuokratyöhön liittyen. Esimerkiksi työsopimuslakiin on Finlexin tullut päivitys 13.1.2012, jolloin lisättiin kaksi pykälää vuokratyövoimaan liittyen.

Myös vuokratyövoimaan liittyvää kirjallisuutta on alkanut ilmestyä vuosina 2010-2013 yhä enemmän. Ennen vuotta 2010 julkaistuissa kirjoissa vuokratyövoima tai siihen liittyvät lait olivat vain pieni osa, mutta 2010 vuoden jälkeen on alkanut ilmestyä myös pelkästään vuokratyövoimasta kertovaa kirjallisuutta.

4.2 Henkilöstövuokrausyrityksen lainsäädäntöä

Määräaikaiseen työhön liittyvät lainsäädännöt koskevat kaikkia työnantajia, myös vuokrausyritystä. Vuokrausyritykset voivat solmia työntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen, jos määräaikaisen työn syyt ovat hyvin perusteluja. Muissa tapauksissa vuokrausyritykset solmivat työntekijän kanssa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. (Moilanen 2008, 85-86.)

Suurin vastuu vuokratyövoimasta siirtyy vuokrausyritykselle. Esimerkiksi työsuhteen päättymisen on vuokrausyrityksen vastuulla. (Moilanen 2008, 87.) Vuokrausyritykselle jää myös vastikkeenantovelvollisuus. Yrityksen on maksettava vuokratyövoimalle palkkaa ja sivuveloitteet, kuten työeläke- ja vuosilomaetuedet ja sairausajanpalkka. Näiden lisäksi vuokrausyrityksellä on vastuu hoitaa työntekijöidensä sosiaali- ja vakuutusmaksut ja ennakonpidätykset. (Sädevirta 2002, 26-27.)

Vuokrausyrityksen veloitteena on ottaa selvää käyttäjäyrityksestä ja varmistaa, etteivät nämä riko työturvallisuussäädöksiä. Jos vuokrausyritys vuokraa työntekijän käyttäjäyritykseen, vaikka tietää siellä laiminlyötävän turvallisuusmääräyksiä, voi vuokrausyritys joutua vastuuseen laiminlyönnistä työntekijää kohtaan. (Elo-
maa 2011, 168.)

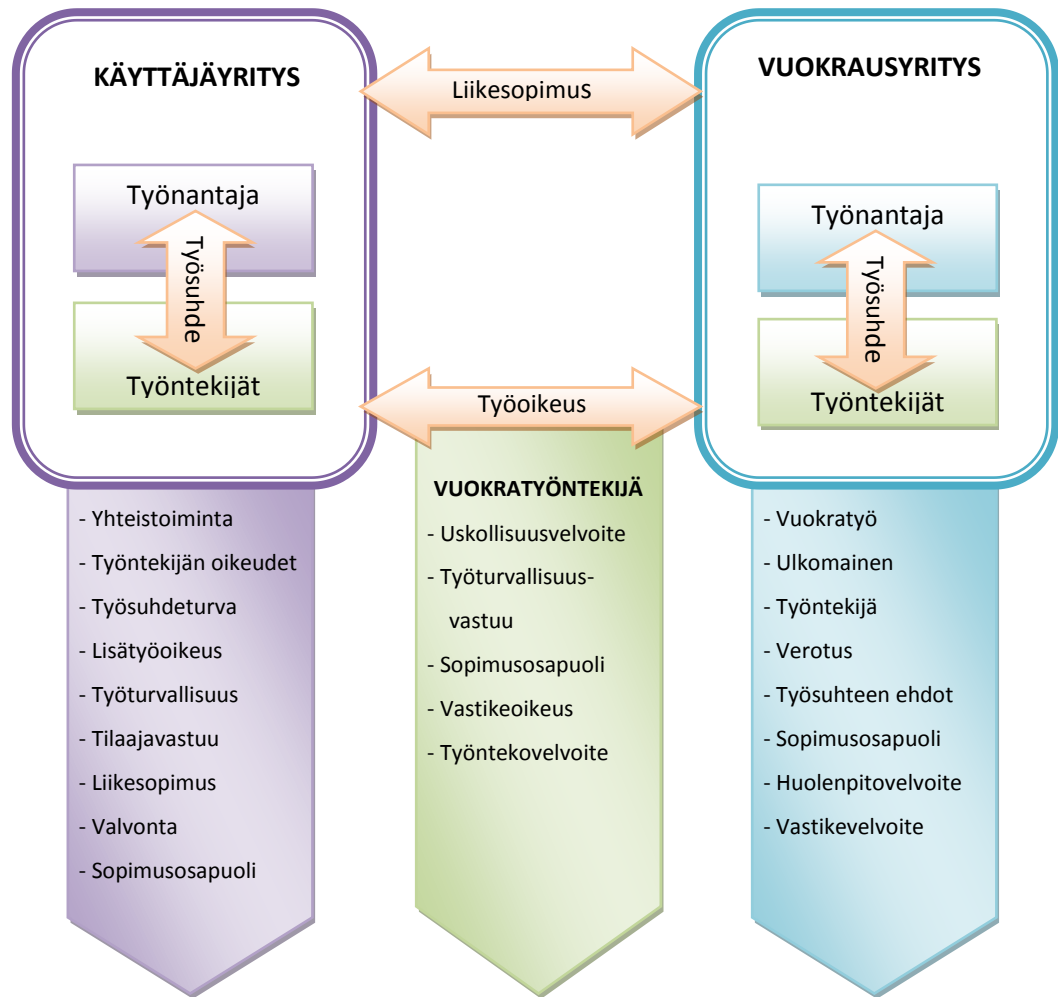
Työterveyshuollon järjestämisestä löysin ristiriitaisia ohjeita. Työsuojelulain 3§:ssä säädetään työsuojelulain soveltamisesta vuokratyöhön. Laissa määritelläänkin, että työn vastaanottaja, käyttäjäyritys, on velvollinen huolehtimaan työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Hänen on ilmoitettava työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. (Työsuojelulaki 23.8.2002/738)

Työterveydestä Elomaa (2011, 175) puolestaan kertoo, että työterveyshuoltolakia noudatetaan työhön, johon noudatetaan työsuojelulakia. Hänen mukaansa työterveyslaki ja työsuojelulaki eroavat merkittävästi toisistaan, sillä työterveyshuollon järjestäminen on velvollisuus työnantajalle vain tämän omille työntekijöilleen. Tämä siis tarkoittaa hänen mukaansa sitä, että työterveyshuollon järjestäminen ei ole käyttäjäyrityksen velvollisuus vaan vuokrausyrityksen, jolla on sitovat työsopimukset vuokratyöntekijän kanssa.

4.3 Käyttäjäyrityksen lainsäädäntöä

Vaikka vuokrattua työntekijää ei sitoisikaan mikään työpaikan työehtosopimus, on käyttäjäyrityksen täytettävä vähintään työpaikalla voimassa olevan työehtosopimuksen vaatimukset. Lisäksi vuokratyövoimalle on sallittava samat oikeudet yrityksen palveluihin ja järjestelyihin kuin muilla työntekijöillä. Käyttäjäyritys ei ole kuitenkaan velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratyövoimaa palveluiden ja järjestelyiden käytössä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.) Käyttäjäyritys on myös velvollinen kohtelemaan vuokratyövoimaa yhtä tasa-arvoisesti kuin tavallista työvoimaa. Tämän määrää tasa-arvolaki, joka sitoo niin vuokraus- että käyttäjäyritystä. (Moilanen 2008, 87.)

Käyttäjäyritys on vastuussa työntekijöiden työturvallisuudesta. Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. (Työsuojelulaki 23.8.2002/738.) Työvoimanvuokrauksessa työnantjavastuu on jakautunut vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä (Sädevirta 2002, 23). Vastuiden jakoa on nähtävillä Kuviossa 3.



KUVIO 3. Ulkopuolisen työvoiman työoikeudellinen rakenne ja vastuut (mukail-
len Elomaa 2011; Sädevirta 2002)

4.4 Vuokratyövoima työyhteisössä

Työilmapiirillä on suuri vaikutus työyhteisöön. Jos työilmapiiri on huono, on työntekijöillä tutkitusti enemmän sairauspoissaoloja, työntekijät herkemmin irtisanoutuvat ja etsivät muita töitä. Huono ilmapiiri vaikuttaa myös tehokkuuteen, tiedonkulkuun ja motivaatioon. Hyvään työilmapiiriin ja -henkeen vaikuttavat

muun muassa työtoverit, palautteenanto, kommunikointi ja työntekijöiden huomioiminen. (Ahola & Furman 2002, 3-5.)

Tanskanen (2012, 8-9) on kirjoittanut kattavan tutkimuksen vuokratyöntekijöiden elämänlaadusta. Tutkimuksessaan hän tuo muun muassa esille vuokratyöntekijöiden huonomman aseman, joka on hyvin usein palkkaan liittyvä. Vaikka työntekijä tekeekin samaa työtä, kuin yrityksen omat työntekijät, ei hän saa välttämättä samaa palkkaa kuin muut, sillä hänellä ei esimerkiksi ole oikeutta yrityksen omiin palkkiojärjestelmiin.

Tutkimuksessa oli selvinnyt, että Suomessa vuokratyöntekijät tekevät huonompiaisempaa työtä kuin monissa muissa Euroopan maissa. Suomessa vuokratyöntekijöillä harvemmalla on korkeakoulututkinto verrattaessa muihin työntekijöihin. Lisäksi vuokratyöntekijät tekevät harvoin työtä, joka on esimiestehtäviä tai toimenkuvaltaan korkeakoulututkintoa vaativia. Vuokratyöntekijät saavat myös tutkimusten mukaan kaikissa työryhmissä vähemmän palkkaa kuin muut työntekijät. Myös työn epävarmuus on huomattavasti suurempaa. (Tanskanen 2012, 43-44.)

Tanskanen (2012, 44-45) perustelee vuokratyöntekijöiden huonoa elämänlaatua muun muassa sillä, että vuokratyöstä annetaan usein positiivisempi kuva, kuin se saattaa todellisuudessa olla. Tämä aiheuttaa sitä, ettei liian positiiviseen kuvaan osata suhtautua tarpeeksi kriittisesti, joten huonot olot jäävät valheellisen kuvan taakse piiloon. Hän myös kertoo, ettei ammattiyhdistysliike ole lähtenyt tekemään mitään suurempaa parantaakseen vuokratyöntekijöiden oloa. Vuokratyöntekijät usein pysyvät itse hiljaa ongelmistaan ja huonoista oloistaan, sillä työpaikka on epävarmalla pohjalla. Yksikin väärä sana voi viedä työn.

Luettuani työntekijöiden kommentteja Internetistä, muun muassa verkkolehtien uutisista ja keskustelupalstoilta, työntekijöiden kokemukset vaihtelevat suuresti. Erityisesti vuokratyövoimasta se osa, joka ei tee vuokratyötä vakituisena vaan esimerkiksi opiskelun ohella, ovat todella tyytyväisiä. Eniten negatiivisia kommentteja tulee työntekijöiltä, jotka toimivat vuokratyössä kokopäiväisenä. Tyytymättömyyttä oli esillä muun muassa palkkauksessa, etujen saamisessa ja työn jatkumisen epävarmuudessa.

5 PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Tässä luvussa kerron, miten palkka muodostuu ja mitkä tekijät vaikuttavat palkkaan. Kerron muun muassa palkkaa säätelevästä lainsäädännöstä, sekä mitä lainsäädännössä määrätään maksettavaksi palkasta.

Stenbacka ja Söderström (2009, 19) määrittelevät palkan olevan korvausta työ- tai virkasuhteesta tehdystä työstä. Palkka voi olla joko rahapalkkaa tai luontaisetuja. Rahapalkka voi olla koostumukseltaan itse rahapalkka, palkkio, palkkalisä, bonus, provisio ja/tai ylityökorvaus. Lisiä palkassa on muun muassa vuorotyölisä, varallaololisä ja kielilisiä. Luontaisedut voivat puolestaan olla esimerkiksi ravinto-, auto- tai jokin muu etuus.

Ennakkoperintälain 13 § määrittelee palkkaa olevan

- palkka, palkkio, etuus ja korvaus, joka saadaan työ- ja virkasuhteessa
- kokouspalkkio
- henkilökohtainen luento- ja esitelmäpalkkio
- hallintoelimen jäsenyydestä saatu palkkio
- toimitusjohtajan palkkio
- avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostama palkkio
- luottamustoimesta saatu korvaus.

5.1 Lainsäädäntö palkan maksamisesta

Jos työnantaja ja työntekijä eivät ole sidotut mihinkään työehtosopimukseen tai työehtosopimukset eivät ole määritelleet vähimmäismäärää palkalle, on työnantajan maksettava tehtyyn työhön katsottuna tavanomainen ja kohtuullinen palkka

(Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Työehtosopimuksissa usein määritellään toimialalla voimassa olevat vähimmäispalkat. Työehtosopimusten vähimmäispalkoista lisää 5.4- luvussa.

Työnantaja on velvollinen maksamaan palkan työntekijälle käteisenä tai sopimuksen mukaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Työnantaja maksaa rahalaitokselle maksettaessa aiheutuvat kulut. Palkka on oltava nostettavissa palkan eräpäivänä ja työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta selviää palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Jos työntekijä on estynyt tekemään töitä sairauden tai tapaturman vuoksi, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kuukauden, on hänellä oikeus saada täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, mutta enintään siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Jos työsuhde on kuitenkin kestänyt alle kuukauden, on työntekijällä oikeus saada täydestä palkasta 50 prosentin sairausajan palkka. Sairausajan palkka voidaan kuitenkin evätä, jos työkyvyttömyys on aiheutettu itselle tahallisesti ja töykeällä huolimattomuudella. Työntekijällä on oikeus pyydettäessä esittää luotettava selvitys työkyvyttömyydestään työnantajalleen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Jos työntekijän työnteko estyy työnantajasta johtuvasta syystä, tai jos työnteon estää työpaikkaa kohdannut tulipalo, poikkeuksellinen luonnontapahtuma tai jokin muu hänestä tai työnantajasta riippumaton syy, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa tapauskohtaisesti. Työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa enintään 14 päivän ajan. Jos puolestaan työnteko estyy työsuopimuksen osapuolista riippumattomasta syystä, joka on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa ja työ-

oloihinsa, on työnantajalla velvollisuus maksaa palkkaa enintään 7 päivän ajan. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

5.2 Ennakkoperintä

Yleinen verovelvollinen on verovuonna Suomessa asunut henkilö tai kotimainen yhteisö. Rajoitettu verovelvollinen on henkilö, joka verovuonna ei ole asunut Suomessa tai ulkomainen yhteisö täältä saamastaan tulosta. Kyseiset verovelvolliset ovat velvollisia maksamaan ansiotulostaan veroja valtiolle, kunnalle ja seurakunnalle. (Tuloverolaki 30.12.1992/1535.) Ennakkoperintä toimitetaan tuloveroissa määritetyn veronalaisen tulon perusteella. Ennakkoperintä toimitetaan ennakkonpidätyksenä. (Ennakkoperintälaki 20.12.1996/1118.)

Ennakkonpidätys lasketaan työntekijän ennakkonpidätyksen alaisesta kokonaispalkasta verokortissa kerrottujen pidätysperusteiden mukaan. Ennakkonpidätyksen alaisena ovat kaikki rahalliset palkat ja luontaisedut, joiden arvo on mahdollista määrittää rahassa. Ainoastaan luontaisedut, jotka on säädetty verottomiksi, eivät kuulu ennakkonpidätyksen alaiseen tuloon. (Huolman-Lakari & Kaari 2010, 29.)

Verokortteja on kahdenlaisia. Tavallisempi verokortti on suurella osalla palkansaajista. Verokortin perusteella palkansaaja voi päättää, haluaako hän ennakkonpidätyksen toimitettavan palkkakauden tulorajan perusteella vai yhteen tulorajaan perustuvana. Kummassakin tapauksessa veroprosentti on sama. Tämän lisäksi on kuitenkin myös toinen verokortti, niin sanottu portaikkoverokortti. Kyseinen verokortti on yleinen esimerkiksi koululaisilla ja opiskelijoilla. (Myrsky & Linnan Kangas 2007, 258-259.) Kyseisessä portaikkoverokortissa veroprosentti määräytyy palkansaajan tulojen perusteella. Veroprosentti kasvaa sitä mukaa, kun verotetta-

valle kertyy tuloja. Portaikkoverokortissa on merkittynä kolme porrasta. Jokaisessa portaassa on ilmoitettuna tuloraja, jonka jälkeen veroprosentti nousee. Esimerkiksi vuonna 2013 ensimmäisen portaatan tulorajana on 0-1 350 euroa. Jos tulot ovat palkanmaksuun mennessä olleet kyseisen vuoden sisällä tämän rajan sisällä, on veroprosentti yleensä nolla. Enimmillään portaikkoverokortin veroprosentti on 40,0 prosenttia. (Verohallinto.)

5.3 Työnantajanmaksut

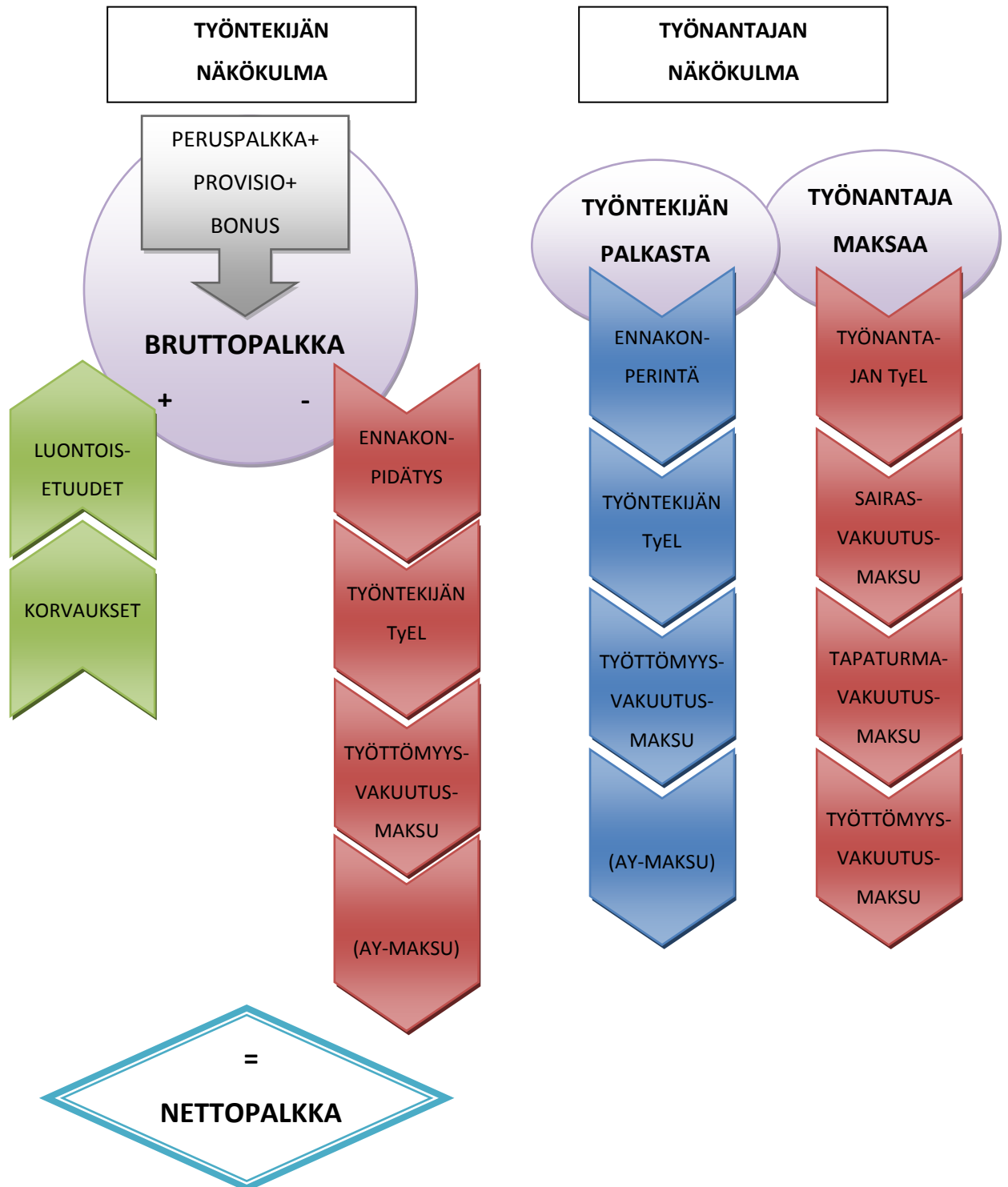
Työnantajan on maksettava työnantajan sosiaaliturvamaksu, jos työntekijä on vakuutettu Suomessa sairausvakuutuslain mukaisesti (Huolman-Lakari, Kaari 2010, 106). Sosiaaliturvamaksu on maksettava, vaikka ennakonpidätystä ei suoritettaisikaan. Tällöisiä tapauksia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa palkka maksetaan kokonaan luontoisetuna. (Myrsky & Rabinä 2010, 47.) Maksu vaihtuu vuosittain ja sosiaaliturvamaksu suoritetaan ennakonpidätyksen ohessa. Kelan verkkosivuilla kerrotaan, että vuoden 2013 työnantajan sosiaaliturvamaksu on kaikille työnantajille 2,04 prosenttia, kun se oli 2,12 prosenttia vuonna 2012.

Työeläkevakuutusmaksu, TyEL, on toinen työnantajan pakollisista maksuista. Työnantajan on vakuutettava TyEL:n mukaan kaikki 18-67-vuotiaat työntekijät. (Huolman-Lakari & Kaari 2010, 109.) TyEL- maksun määrää työntekijän ansaitsema palkkamäärä. Jos palkkamäärä alittaa kuukausiansiorajan, ei työnantajan tarvitse maksaa työntekijästä TyEL maksua. Kyseinen tuloraha tarkistetaan vuosittain. Esimerkiksi vuonna 2010 työnantajan oli vakuutettava kaikki työntekijät, joiden kuukausiansiot olivat yli 51,57 euroa (Huolman-Lakari & Kaari 2010, 109). Vuonna 2013 alarajaksi on puolestaan määritetty 55,59 euroa kuukaudessa (Yrittäjät.fi 2013). Työntekijän eläkelaki määrittää, että työnantaja on velvollinen järjes-

tämään ja kustantamaan eläketurvan työntekijälleen Suomessa tehdystä työstä. Työntekijä on kuitenkin myös velvollinen osallistumaan eläketurvansa kustannuksiin työntekijän eläketurvavakuutusmaksulla. (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.)

Työnantajan tulee ottaa työntekijälle tapaturmavakuutus. Vakuutuksen suuruus riippuu toimialan tapaturmariskistä ja yrityksen koosta. (Huolman-Lakari & Kaari 2010, 109). Tapaturmavakuutuslaki (20.8.1948/608) määrittelee, että työnantajan tulee ottaa vakuutuslaitokselta vakuutus. Jos työntekijällä on useita työnantajia, he vastaavat yhdessä työnantajavelvollisuuksien täyttämistä. Asianomaisen työsuojeluviranomainen on velvollinen valvomaan tarpeellisten vakuutusten täyttämistä (KUVIO 4).

Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan samoilla perusteilla kuin tapaturmavakuutusmaksu. Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työttömyysvakuutusmaksua alle 17- ja yli 65-vuotiaille työntekijöille. (Huolman-Lakari, Kaari 2010, 110). Työnantajan osuus työttömyysvakuutusmaksusta vuonna 2013 on 0,80 prosenttia palkasta, joka oli 0 - 1 990 500 euroa. Tätä suuremmissa palkoissa työnantajan osuus on 3,80 prosenttia palkasta. Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu on 0,60 prosenttia vuonna 2013. (Suomen yrittäjät.)



KUVIO 4. Palkan ja ennakonpidätyksen rakenne

5.4 Työehtosopimus

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä määrätään, että työnantajan on noudatettava vähintään toimialalla voimassa olevaa yleissitovaa työehtosopimusta. Työehtosopimus määrää niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää työtä tai siihen lähinnä rinnastettavissa olevaa työtä. Kaikki työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa olevat muut määräykset eivät ole laillisia ja näin mitätöityvät. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tehtävänä on päättää, onko sille lain määräämällä tavalla toimitetut työehtosopimukset yleissitovia ja näin ollen tarkoitetun mukaisesti edustavia soveltamisalallaan. Kyseinen päätös on voimassa niin kauan, kun vahvistamislautakunta päättää toisin. (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56.)

Työehtosopimukset sitovat sopimuksen ehdot allekirjoittaneita työnantajia ja yhdistyksiä. Sopimus sitoo myös yhdistyksiä, jotka ovat osallisena sopimuksen allekirjoittaneiden yhdistysten toiminnassa. Työnantajat ja työntekijät, jotka ovat olleet jäsenenä edellä mainittujen kaltaisissa yhdistyksissä, ovat myös sidottuja noudattamaan kyseisiä työehtosopimuksia. Jos työnantaja on sidottuna työehtosopimukseen, on hänen palkkaamansa työntekijä myös kyseisen työehtosopimuksen alaisuudessa, vaikkei olisikaan sidottuna siihen. Jos työnantaja muuttuu työpaikan sisällä, on uusi työnantaja velvollinen noudattamaan työntekijöille työsuopimuksessa määrättyjä työehtosopimuksia. (Nyssölä, Äimälä & Åström 2012, 17-18.)

Työehtosopimus voi olla joko yleissitova tai normaalisitova. Yleissitova työehtosopimus on valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustavana pidettävä. Työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta riippumatta

siitä, kuuluuko työnantaja sopimuksen solmineeseen yhdistykseen. Jos työehtosopimus ei ole yleissitova, on se tällöin normaalisitova. Tämä työehtosopimus velvoittaa vain niitä työnantajia, jotka ovat sopimuksen solmineen yhdistyksen jäseniä. (Moilanen, 2013, 110.)

6 TULOKSET

Tähän lukuun olen koonnut kaikki loppupohdintaan vaikuttavat tulokset. Tulokset on jaoteltu alaongelmien mukaisesti: taloudellisuus, joustavuus, motivaatio ja yhteishenki. Joukossa on niin omia laskelmia ja päätelmiä kuin myös aikaisempien tutkimuksien tietoa.

6.1 Taloudellisuuden laskenta

Taloudellisuuden laskennassa yrityksen oman rekrytoinnin kannalta käytin hyväksi Yrittäjät.fi sivuilla olevaa palkkalaskuria. Laskuri laskee, mitä kuluja kuukaudessa työnantajalle tulee. Laskuriin laitetaan kuukauden palkka, vaikuttavien tekijöiden kertoimet ja laskuri laskee arvion siitä, kuinka paljon kustannuksia työnantajalle tulee kuukaudessa ja vuodessa.

Vuokratyövoiman vuokraukseen liittyvät kulut ovat kokonaispohjalta kuitenkin vain arvioita, sillä kerroin, jolla vuokratyövoiman hinta lasketaan, on salainen ja muuttuu asiakaskohtaisesti. Sen vuoksi en voinut käyttää suoraan StaffPointin omaa kerrointa. Vuokratyövoiman hinnan arvioimiseksi olen käyttänyt Vara-apu henkilöstöpalvelun verkkosivuilla olevaa kustannuslaskuria hyödyksi. Vara-apu henkilöstöpalveluiden (2013) kustannuslaskuri laskee arvion vuokratyövoiman hinnasta annettujen arvojen mukaan. Laskuri laskee hinnan vuodelle ja laskuriin pystyy valitsemaan erilaisia viitearvoja, kuten vuokrausyrityksen kertoimen. Laskuri näyttää arvojen laittamisen jälkeen hyvin selkeästi, mitä vuokratyövoimasta veloittavaan hintaan kuuluu, ja mitkä kustannukset vuokrausyritys maksaa.

6.1.1 Esimerkkitapaukset

Taloudellisuuden laskennassa päätin käyttää hyväksi esimerkkitilanteita, joiden mukaan palkka lasketaan. Päätin ottaa tapauksia neljä. Kaikissa tapauksissa palkkavana on 24-vuotias vasta valmistunut nainen, jolla on takana muutaman vuoden työkokemus. Esimerkkihenkilömme nimi olkoon Lissu. Lissulla on esimerkiksi riippuen erilainen koulutus ja peruspalkan olenkin katsonut esimerkin mukaisen työn tarvitseman koulutuksen mukaisesti. Yrityksen ja tilanteen tiedot kerrotaan aina esimerkin yhteydessä. Esimerkeissä päätin ottaa mukaan laskentaan erilaisia aikatauluja ja erilaisia yrityksiä. Tarkemmat tiedot kerrotaan esimerkkien yhteydessä.

Esimerkki 1. Ravintola tarvitsee tarjoilijan viikonmittaisen sairausloman tuurajaksi. Työ kestää seitsemän (7) päivää, joista yksi (1) päivä lomapäivä. Työpäivän pituus on kahdeksan (8) tuntia ja 30 minuutin ruokatauko lasketaan työaikaan.

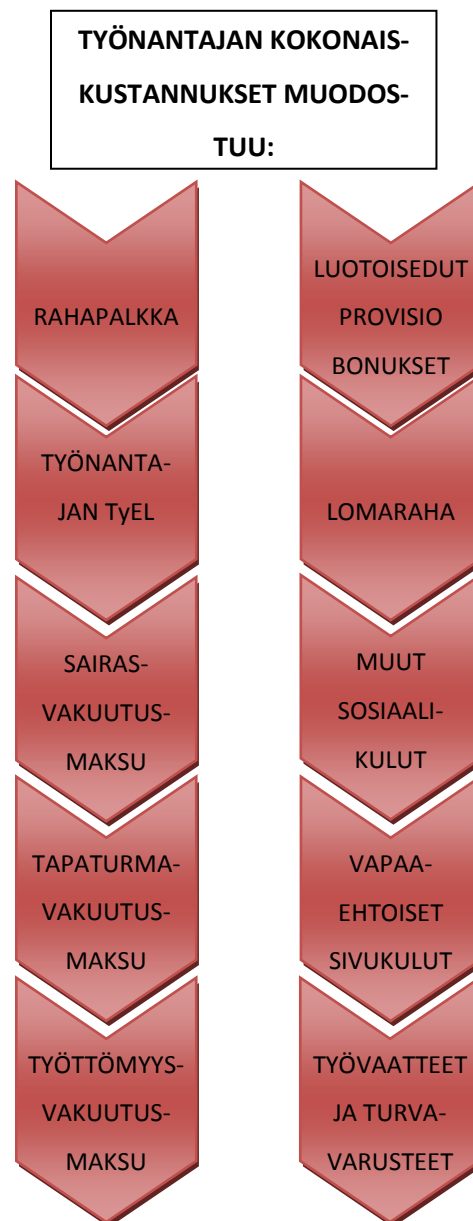
Esimerkki 2. Rakennusfirma tarvitsee projektiin työntekijän kolmen (3) kuukauden ajaksi. Työpäiviä viikossa on viisi (5). Työpäivän pituus on kahdeksan (8) tuntia ja yhden (1) tunnin ruokailu sisältyy työaikaan.

Esimerkki 3. Tehdas tarvitsee osa-aikaisen työntekijän kuudeksi (6) kuukaudeksi tehdaslinjalle. Työpäiviä viikossa viisi (5). Työpäivän pituus kuusi (6) tuntia päivässä. 30 minuutin ruokailu ei sisälly työaikaan.

Esimerkki 4. Toimisto tarvitsee äitiysloman tuuraajan yhdeksi vuodeksi. Työviikko on pituudeltaan viisi (5) päivää ja yhden työpäivän pituus seitsemän (7) tuntia ja 45 minuuttia. 45 minuutin ruokailu ei sisälly työaikaan.

6.1.2 Oman rekrytoinnin maksut

Oman rekrytoinnin taloudellisuutta mietittäessä on otettava huomioon maksut, joita työntekijästä tulee työnantajan maksettavaksi. Kuten jo aikaisemmin luvussa 5.3 kerroin, niin työnantajalla on tiettyjä maksuja, joita on maksettava jokaisesta palkanmaksusta. Niiden lisäksi on kuitenkin myös muita maksuja, jotka työnantajan on otettava huomioon (KUVIO 5).



KUVIO 5. Työnantajan kokonaiskustannusten muodostuminen

Kokonaisuudessa työnantaja joutuu maksamaan palkan, johon saattaa sisältyä luontoisetuja, provisio ja bonuksia. Näiden lisäksi työnantaja siis maksaa työeläkemaksun (TyEL), sairausvakuutusmaksun, tapaturmavakuutusmaksun ja työttömyysvakuutusmaksun. Työnantaja joutuu kuitenkin myös ottamaan huomioon kustannuksissa lomarahat, muut sosiaalikulut, vapaaehtoisia sivukuluja ja muun muassa työvaatteet ja turvallisuusvarusteet (Syvänperä & Turunen, 2010, 140).

Esimerkkitapauksissa oletetaan olevan pieni yritys. Laskuissa otetaan huomioon vain pakolliset työnantajamaksut. Jotkin maksut ovat arvioita, koska arvot muuttuvat yritys- ja toimialakohtaisesti. Näiden vuoksi laskelmat ovat vain suuntaa antavia, eivätkä pidä täysin tarkkaan paikkaansa.

Ensimmäisessä esimerkissä palkataan viikoksi tarjoilija. Matkailu- ravintola- ja vapaa-aika palveluita koskevan työehtosopimuksen palkkaratkaisuliitteessä on kerrottu tarjoilijan vähimmäistuntipalkka, joka on esimerkki henkilömme Lissun tapauksessa 10,40 euroa. Yhden viikon sijaisuuden aikana Lissulle tulee työtunteja 56, joista 8 tuntia on vapaapäivän muodossa. Palkkaa Lissulle muodostuu siis viikon aikana 582,40 euroa. Kun tähän lasketaan lisäksi työnantajamaksut, joita kertyy 126,90 euroa, maksaa työnantaja kaiken kaikkiaan Lissun palkkauksesta 709,30 euroa. Koska kyseessä on vain viikon mittainen työ, on Lissun sairastuminen hyvin epätodennäköistä, joten sijaisen miettimistä ei tarvitse.

Toisessa esimerkissä puolestaan palkataan kolmeksi kuukaudeksi rakennusfirman projektiin työntekijä. Oletamme tässä, että kyseiseen työhön palkataan rakennusinsinööri. Suoranaista palkkamääräystä en Lissun tapaukseen löytänyt, mutta erilaisten sivujen palkka-arvioista päätin palkkatason olevan kuukaudessa noin 2 400 euroa. Kun tähän lasketaan kokoajalle palkka, palkkaa muodostuu kolmelle kuukaudelle 7 200 euroa. Kyseiselle summalle muodostuu kolmelta kuukaudelta työnantajamaksuja 1568,88 euroa. Yhteensä työnantaja maksaa siis tässä tapauk-

nessa Lissun työstä 8 768,88 euroa. Kun tähän vielä lisätään arvio lomarahasta, nousee kustannukset kolmelta kuukaudelta 288 euroa, eli kokonaisuudessa kustannukset olisivat 9 056,88 euroa. Kolme kuukautta on vielä hyvin lyhyt aika. Oletamme, ettei Lissu sairastu tänäkään aikana niin pahasti, ettei voisi työskennellä.

Kolmannessa esimerkissä puoleksi vuodeksi palkataan osa-aikainen työntekijä tehtaalte. Tehdastyöläisillekään ei löytynyt virallista palkkasuositusta tai vähimmäispalkkaa, joten arvioin jälleen Internetistä löytyneiden suositusten mukaisesti, että Lissu saisi kuukaudessa palkkaa 1890 euroa. Palkkaa koko puolelle vuodelle kertyy 11 340 euroa. Tälle kertyy puolelta vuodelta työnantajamaksuja 2 470,98 euroa. Kokonaisuudessa työnantaja siis maksaa tässä tapauksessa Lissun työstä 13 810,98 euroa. Lomarahat mukaan laskiessa koko ajalle nousisi loppukustannukset 453,6 euroa, eli kokonaiskustannukset olisivat 14 264,58 euroon. Puolen vuoden aikana on jo todennäköisemää, että Lissu sairastuu jossain vaiheessa. Tällöin työnantaja voisi joutua palkkaamaan Lissun sairausloman tilalle jonkun sijaisen ja tästä muodostuisi lisäkuluja. Lisäksi puolelle vuodelle ehtii kertyä paljon vapaapäiviä. Voimme laskea arvion, että työnantaja maksaa Lissun kuukauden työpanoksesta todellisuudessa 2 527,84 euroa. Puolelle vuodelle tästä siis muodostuisi kokonaisuudessa menoja 15 167,04 euroa.

Neljännessä esimerkissä on kyseessä vuoden äitiysloman sijaisuus. Matkailu- ravintola- ja vapaa-aika palveluita koskevan työehtosopimuksen palkkaratkaisu liitteessä on kerrottu toimistotyöntekijän vähimmäiskuukausipalkka, joka on esimerkki henkilömme Lissun tapauksessa tällä kertaa 1 656 euroa kuukaudessa. Vuoden ajalta Lissulle muodostuu palkkaa 19 872 euroa. Työnantajakustannuksia tästä muodostuu vuodelta 4 330,08 euroa. Työstä työnantaja maksaa siis vuoden ajalta 24 202,08. Vuosi on hyvin pitkä aika ja vuoteen mahtuu paljon maksullisia vapaapäiviä. Kun lasketaan, kuinka paljon lomat vievät Lissun ajasta, voimme laskea arvion, että työnantaja maksaa Lissun kuukauden työpanoksesta todelli-

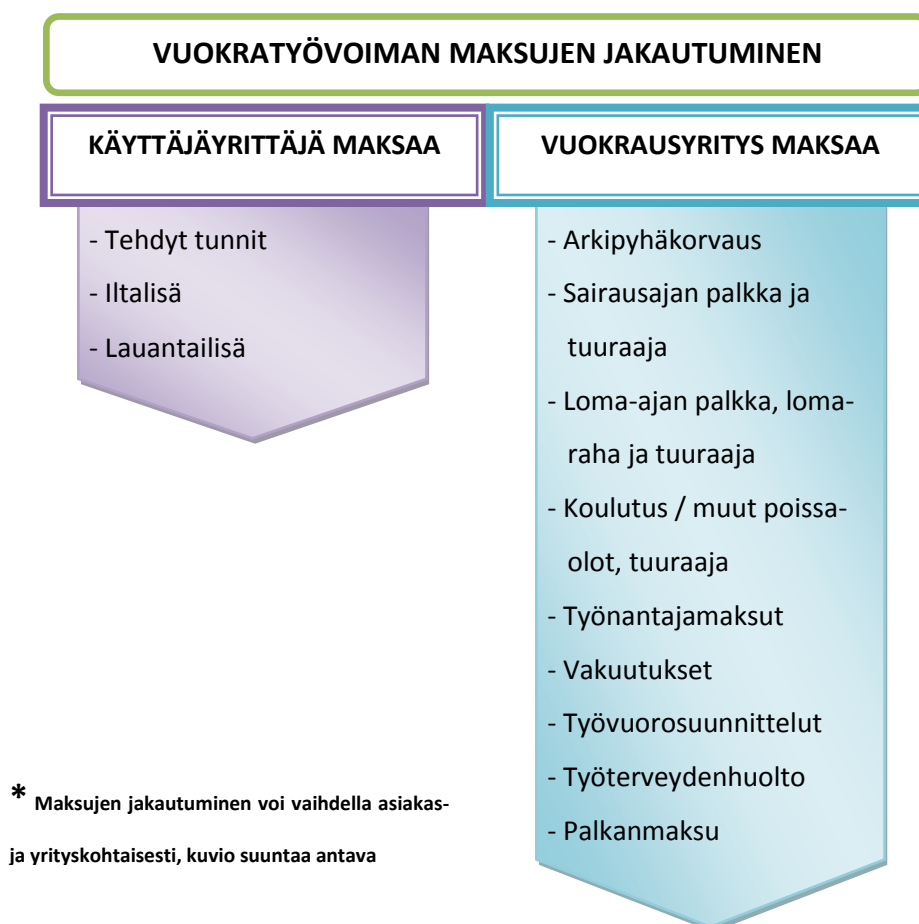
suudessa 2 346,66 euroa. Kun tämä lasketaan koko vuodelle, todelliseksi summaksi paljastuu 28 159,92 euroa. Työnantaja joutuu siis maksamaan paljon enemmän Lissun työstä, kuin todellisuudessa Lissu tekee. Lisäksi on hyvin todennäköistä, että Lissu sairastuisi, joten työnantajalle tulisi myös lisämenoja siitä, kun hän joutuisi palkkaamaan Lissun sairauspäiville sijaisen.

6.1.3 Vuokratyövoiman maksut

Vuokratyövoiman hinta vaihtelee hyvin paljon, sillä kerroin, jonka mukaan vuokratyövoiman hinnan vuokrausyritys laskee, muuttuu asiakas- ja yrityskohtaisesti. Sen vuoksi on mahdotonta laskea maksujen täsmällistä arvoa, mutta saamme kuitenkin laskettua arviot ja suuntaa antavat laskelmat. Esimerkkitilanteiden kustannuksien laskemisessa olen käyttänyt hyödyksi Vara-apu.fi sivuilla olevaa kustannuslaskuria. Laskuri laskee arvion vuoden mittaisen työvoiman käytöstä. Laskurissa voi muuttaa erinäisiä arvoja, kuten tuntipalkka, työpäivät viikossa ja vuokrausyrityksen kerroin. Päätin käyttää laskurissa ilmoitettujen kerrointen korkeinta ja matalinta kerrointa. Keskusteltuani StaffPointin edustajan kanssa tulimme siihen johtopäätökseen, että nämä kertoimet ovat hyvät mahdollisimman todentuntuisen tuloksen aikaan saamiseksi.

Käyttäjäyritykselle vuokratyövoimasta tulevat kustannukset ovat hyvin suppeat. Vuokrausyritys maksaa suuren osan työntekijään kohdistuvista kustannuksista. Käyttäjäyritys maksaa vuokratyövoimasta vain tehtyjen tuntien mukaan. Näiden lisäksi käyttäjäyrityksen vastuulla on maksaa iltalisät ja lauantailisät. Näistä vuokrausyritys kokoaa yhtenäisen maksun, johon laskee käyttömaksun sopimuksessa lukevan kertoimen mukaan. (Vara-apu.fi, 2013.) Jos kerroin on esimerkiksi 1,6, jokaisen työtunnin hintaan lisätään 60 prosenttia.

Vuokrausyritys hoitaa suurimman osan työntekijään kohdistuvista kuluista. Koska vuokrausyritys on vuokratyövoiman virallinen työnantaja, maksaa vuokrausyritys kaikki työnantajamaksut. Näiden lisäksi vuokrausyritys maksaa arkipyhäkorvaukset, sairaus- ja loma-ajan palkan, koulutukset, vakuutukset, työvuorosuunnittelun ja työterveyden huollon. Näiden lisäksi vuokrausyritys hankkii käyttäjäyritykselle tarvittaessa tuuraajan vuokratyöntekijän tilalle esimerkiksi sairaus- ja loma-ajalle (KUVIO 6). (Vara-apu.fi, 2013.) On kuitenkin otettava huomioon, että joidenkin maksujen jakautuminen on hyvin asiakas- ja yrityskohtaista. Joissakin tilanteissa esimerkiksi työterveydenhuollon voi joutua maksamaan käyttäjäyritys. Kyseiset poikkeavuudet vuokraus- ja käyttäjäyritys sopivat keskenään sopimuksen tekovaiheessa.



KUVIO 6. Vuokratyövoiman maksujen jakautuminen

Laskuissa on otettu huomioon oman rekrytoinnin yhteydessäkin olleet palkat, sillä StaffPoint maksaa vuokratyöntekijälle samaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden palkka. Myös vuokratyöntekijöiden palkkaan vaikuttaa käyttäjäyrityksessä vallitsevat työehtosopimukset. Lisäksi huomioon on otettu kaksi erilaista kerrointa, 1,60 ja 1,90. Näiden avulla saamme hahmotettua hintavälin, jonka väliltä kustannukset olisivat.

Ensimmäinen esimerkki oli siis viikonmittainen sairauslomansijaisuus tarjoilijalle. Kyseisenlaisesta työstä vuokratyöntekijälle maksettaisiin tuntipalkkaa noin 10,40 euroa. Kertoimella 1,60 viikon kustannuksiksi tulisi viikossa noin 858 euroa. Kertoimella 1,90 kustannuksista puolestaan tulisi 1 010,87 euroa viikolta. Saamme siis hintavälin 858-1 010,87 euroa.

Toisessa esimerkissä tarvittiin rakennusfirmalle projektiin työntekijä kolmeksi kuukaudeksi. Tuntipalkka tässä työssä oli noin 15 euroa. Kertoimella 1,60 kolmen kuukauden kustannuksiksi tulisi 12 735,25 euroa, kun taas kertoimella 1,90 tulisi 15 123 euroa. Saamme siis hintavälin 12 735,25-15 123 euroa.

Kolmas esimerkki oli tehdastyö puoleksi vuodeksi osa-aikaiselle. Tuntipalkka olisi noin 15 euroa. Tässä tapauksessa kertoimella 1,60 tulisi puolen vuoden hinnaksi 19 230,50 euroa ja kertoimella 1,90 hinnaksi tulisi 22 836 euroa. Hintaväliksi saamme siis 19 230,50-22 836 euroa.

Neljännessä esimerkissä oli vuoden mittainen äitiysloman sijaisuus toimistotyössä. Kuukausipalkka tässä työssä oli 1656 euroa ja laskettuamme kuukaudessa olevan noin 155 tuntia työtä saamme tuntipalkaksi noin 10,70 euroa. Kertoimella 1,60 saamme vuoden mittaiselle työlle hinnaksi 34 218 euroa, kun taas kertoimella 1,90 saamme 40 633 euroa. Saamme siis hintavälin 34 218-40 633 euroa.

6.2 Joustavuuden tutkiminen

Joustavuuden tutkimisessa olen joutunut tekemään hyvin paljon omia päätelmiä ja tutkimaan esimerkiksi StaffPointin käytäntöä. Joustavuuteen lasken kuuluvaksi muun muassa sairastumiset, lomat, äkilliset menot, lisääntyvä työvoiman tarve ja muut samankaltaiset tilanteet, joita ei osata välttämättä ennustaa etukäteen. Esimerkiksi sairastuminen voi tulla aivan yllättäen ja hyvinkin nopeasti. Myös lomantarpeet voivat yllättää esimerkiksi läheisen kuoleman johdosta tai esimerkiksi lapsen sairastumisen vuoksi.

Oman rekrytoinnin kohdalla kyseiset äkilliset sairastumiset tai muuten töistä pois jäännit tuovat suuria lisäkuluja. Monessa työssä joudutaan hankkimaan työntekijälle sijainen, jotta työt tulevat tehtyä. Esimerkiksi kiireisessä asiakaspalvelutyössä yhden työntekijän pois jäänti voi aiheuttaa suuriakin ongelmia. Työnantaja joutuu hyvin usein maksamaan poissa olevalle työntekijälle palkkaa, mutta myös tuuraamaan tulleele. Työnantajalle kertyy siis moninkertaiset kulut.

Vuokratyöntekijän kohdalla äkilliset poisjäännit eivät olisi kuitenkaan suuri murhe. Vuokrausyritys hankkii vuokratyöntekijöidensä tilalle tuuraajan. Tästä ei kerry käyttäjäyritykselle mitään lisäkuluja, vaan tuuraajat sisältyvät hintaan. Vuokrausyritys hankkii tuuraajan muun muassa sairaus- ja loma-ajalle, sekä jos vuokratyöntekijä on poissa esimerkiksi koulutuksen takia (KUVIO 6).

Joten jos esimerkitapauksissa työntekijä on tullut oman rekrytoinnin kautta ja työntekijä esimerkiksi sairastuu niin pahasti, ettei kykene töihin, on työnantaja velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa lain tai työehtosopimuksen määräämällä tavalla (tarkemmin sairausajan palkasta luvussa 5.1). Työnantajalle myös tulee hyvin todennäköisesti eteen tilanne, että hänen on pakko hankkia jostain tuuraaja sairausloman ajaksi joko yrityksen sisältä tai ulkopuolelta.

Kuitenkin jos yritys on ottanut työntekijän vuokrausyritykseltä, ovat kyseiset tilanteet helpompia. Käyttäjäyrityksellä on tällöin oikeus saada vuokratyöntekijälle tuuraaja vuokrausyritykseltä ilman mitään lisäkuluja.

Joustavuuteen voisin myös ottaa huomioon irtisanomisajat. Kuvitellaan esimerkiksi tilanne, että työnantaja on palkannut työntekijän projektiin, mutta projekti tulee valmiiksi nopeammin kuin oli alussa laskettu. Työnantaja haluaa tietenkin säästää ja irtisanoa työsopimuksen, sillä hänellä ei ole enää käyttöä työntekijälle. Oman rekrytoinnin kohdalla irtisanomisaika riippuu siitä, kuinka kauan työntekijä on ollut yrityksessä töissä. Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) on työnantajan aloitteesta tulevalle irtisanomiselle seuraavat irtisanomisajat, jos työsuhde on

- jatkunut enintään vuoden; irtisanomisaika on 14 päivää
- jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta; yksi (1) kuukausi
- jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta; kaksi (2) kuukautta
- jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään kaksitoista vuotta; neljä (4) kuukautta
- jatkunut yli kaksitoista vuotta; kuusi kuukautta.

Vuokratyövoiman kohdalla tilanne on toinen. Olipa vuokratyöntekijä ollut käyttäjäyrityksellä töissä viikon tai kaksi vuotta, käyttäjäyrityksellä on oikeus irtisanoa sopimus vuokrausyrityksen kanssa kahden viikon irtisanomisajalla riippuen kuitenkin paljon vuokrausyrityksestä ja käyttäjäyrityksen kanssa tehdystä sopimuksesta. Tämä siis tarkoittaa sitä, että käyttäjäyritys ei suoranaisesti irtisano työntekijää, vaan päättää vain vuokrausyrityksen kanssa tehdyn sopimuksen vuokratyöntekijän vuokraamisesta. Kuitenkin on aivan eri asia, jos vuokrausyritys haluaa irtisanoa työntekijän, koska tällöin vuokrausyrityksen on noudatettava samoja aikoja kuten muiden työnantajien. (Filtness, 2013.)

Lisäksi on otettava huomioon aika, jonka yritys säästää ottaessaan vuokratyövoiman. Rekrytoinnin suunnittelu ja toteutus voi viedä huomattavasti aikaa ja resursseja varsinkin, jos yritys ei ole tottunut rekrytoinnin toteuttamiseen. Jos yritys rekrytoi uusia työntekijöitä harvoin, on asioiden toteuttaminen aloitettava alusta, sillä aikaisemmat tavat voivat olla vanhentuneet ja käytännöt muuttuneet. Ottaessaan vuokratyövoiman yrityksen ei tarvitse huolehtia rekrytoinnin hoitamisesta, vaan vuokrausyritys hoitaa kaiken ja tarjoaa valmiiksi valitut työntekijät. Näistä työntekijöistä yritys voi halutessaan valita itselleen sopivimmat. (Filtness, 2013.)

6.3 Motivaation vaikutukset

Henkilöstöpalveluyritysten liitto on tehnyt vuonna 2012 tutkimuksen vuokratyöntekijöistä. Tutkimuksen tulokset paljastavat, että tyytyväisyys vuokratyöhön on kasvanut. Tutkimus on toteutettu vuosittain vuodesta 2007 ja jokaisen vuoden tuloksia on verrattu keskenään. Tämä vertailu osoittaa, että tyytyväisyys on noussut hiljalleen joka vuosi. Yhä useampi vuokratyöntekijä suosittelee vuokratyön tekemistä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, vuokratyöntekijätutkimus 2012.)

Lähdin tutkimaan motivaatiota ja yhteishenkeä aluksi oman kyselyn muodossa, mutta saatuni kyselyyn vain yhdeksän vastausta tulin siihen tulokseen, ettei vastauksista saisi mitään oikeaa kuvaa motivaatiosta saati yhteishengestä. Sen vuoksi lähdin tutkimaan motivaatiota aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden avulla.

6.3.1 Motivaation vaikuttavat tekijät

Motivaation kokeminen voi olla hyvin henkilökohtaista. Jotkut saavat motivaatiota pienemmistäkin asioista, mutta jotkut tarvitsevat siihen enemmän. Motivaati-

oon vaikuttaviin tekijöihin tavallisessa olosuhteessa voidaan laskea kuuluvaksi seitsemän tekijää: haasteellisuus ja onnistuminen, tavoitteet, palkkiot, hyvä yhteistyö, palaute, perustarpeet ja vireys, sekä vahvuuksien tunnistaminen. Haasteellisuus ja onnistuminen menevät hyvin vahvasti käsikädessä. Kun työntekijä saa haasteellisen tehtävän, voi hänelle nousta innostus saada työ tehtyä. Mitä enemmän on innostusta ja mitä paremmin tehtävä onnistuu, sitä paremmin työntekijä motivoituu. Jos puolestaan innostusta on valtavasti, mutta työ ei kuitenkaan onnistu, on edessä suuria pettymyksen tunteita. Samoin jos innostusta ei ole lainkaan, ei onnistumisen tuoma mielihyvä ole suuri eikä sitä koeta yhtä voimakkaana positiivisena aaltona. (Rasila & Pitkonen, 2010, 20-21.)

Jos työntekijällä on tavoitteita työuransa suhteen, on motivaatio huomattavasti suurempi. Kun työntekijä saavuttaa jonkin itselleen asettaman tavoitteen, on motivoituminen suurta ja tavoitteen saavuttaminen tuo suurta mielihyvää. Tavoitteen on kuitenkin oltava realistinen, koska jos työntekijä laittaa itselleen liian suuren ja mahdottomalta tuntuvan tavoitteen, voi tämä vain lannistaa, kun sen saavuttaminen on vaikeaa. Epäonnistunut tavoitteen saavutus voi vain latistaa mieltä entisestään ja työntekijä voi kokea olevansa epäonnistuja. (Rasila & Pitkonen, 2010, 23-25.)

Monissa työpaikoissa on ulkoisia kannustimia, esimerkiksi bonuksia ja rahallisia palkkioita ahkerasta työstä ja jossain tehtävässä onnistumisesta. Nämä palkkiot ovat monille suuria kannustimia ja motivoijia. Kuitenkin tälläkin voi olla varjopuolensa, sillä jos palkkioiden maksaminen yllättäen lopetetaan, voivat työntekijät nähdä tämän negatiivisena ja menettää aikaisemman motivaationsa. (Rasila & Pitkonen, 2010, 27-28.) Jos esimerkiksi autokaupassa joka kuukausi eniten autoja myynyt myyjä saa palkinnoksi annetut risteilyt, työntekijät hyvin todennäköisesti pyrkivät tekemään enemmän myyntiä kuin tekisivät ilman kannustinta. Kuitenkin, jos tämä kannustin otetaan pois, myyjät voivat nähdä turhaksi ahkeramman

työnteon, sillä he saisivat pienemmilläkkin kauppamäärillä saman palkan kuin normaalisti.

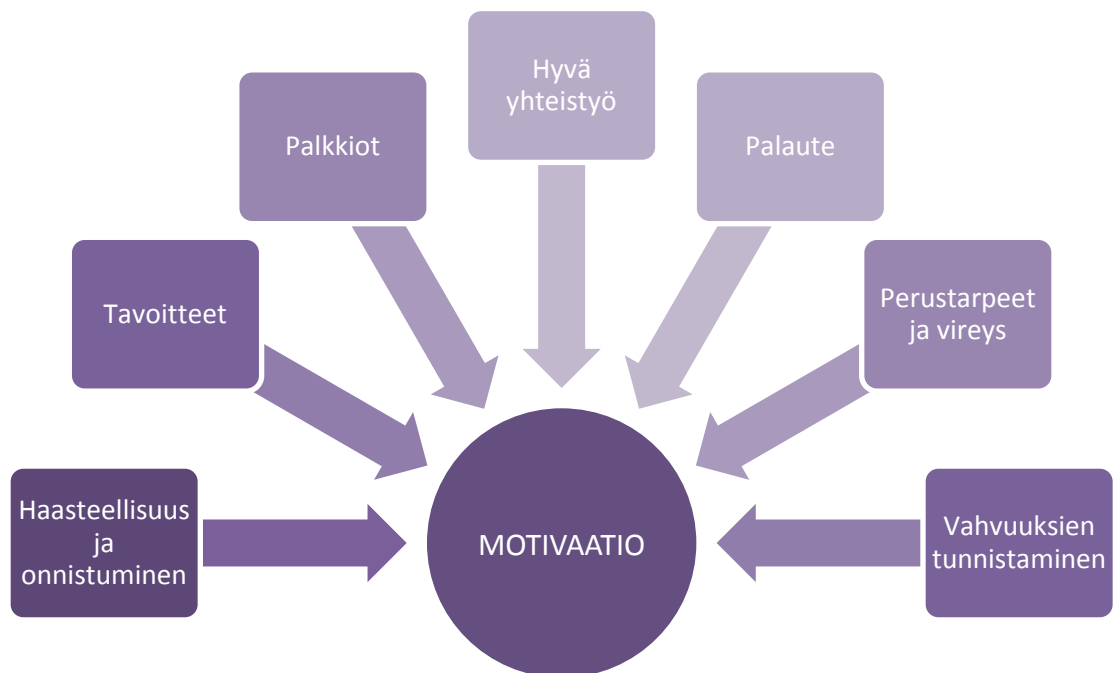
Hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa on erittäin tärkeää kaikille työntekijöille. Jos työntekijä ei tule toimeen työtovereidensa kanssa, voi yhteisten tehtävien hoitaminen olla piinallista. On myös tärkeää, että yhteistyössä mukana olevat ovat samaa mieltä asioista ja tavoitteet tehtäviä kohden ovat samalla viivalla. Jos työntekijät ovat erimieltä asioista ja tavoitteet tehtäviä kohden poikkeavat, menevät sukset hyvin nopeasti ristiin. (Rasila & Pitkonen, 2010, 30-31.)

Palautteen saaminen työstä on lähes kaikille tärkeää ja tarpeellista. Saadessaan palautetta työntekijä tietää tulleen huomioduksi ja että hänen panokseensa kiinnitetään huomiota. Jopa negatiivinen palaute, eli haukut ja moitteet, ovat parempia kuin ei palautetta ollenkaan. Positiivinen palaute, eli kehu, kiitokset ja kannustus olisi kuitenkin monen työntekijän mielestä parempia saada. Joillekin negatiivinen palaute on kuitenkin sysäys tehdä työnsä paremmin. He saavat negatiivisesta palautteesta halun parantaa huonot tapansa ja näyttää pystyvänsä toimimaan oikein. (Rasila & Pitkonen, 2010, 32-33.)

Perustarpeiden ja vireyden kannalta on tärkeää huolehtia työympäristöstä ja -aikatauluista. Jos ihminen ei ehdi syödä kiireiden vuoksi kunnolla, on uupuminen kesken työpäivän erittäin todennäköistä. Uuvuttuaan työntekijän on vaikea keskittyä tehtäviin ja jaksaminen niiden parissa lyhenee huomattavasti. Lisäksi jos ympäristö on tunkkainen ja stressaava, voi ajattelemisen olla raskasta ja vaikeaa, ja väsymys voi iskeä ennen aikojaa. Sen vuoksi olisikin tärkeää motivaationkin kannalta pitää huolta ravinnon ja raittiin ilman saannista pitkin työpäivää. Ei ole myöskään hyväksi työskennellä itsensä viimeiseen pisteeseen asti, vaan on järkevämpää pitää taukoja. Jos työntekijä ehtii kuluttamaan itsensä loppuun, on palau-

tuminen pitkä ja aikaa vievä. (Rasila & Pitkonen, 2010, 36-37.) Loppuun palaminen hyvin usein johtaa pitkiin sairauslomiin ja palautuminen täysin voi viedä jopa vuosia.

Omien vahvuuksien tunnistaminen on suuri etu työelämässä. Jos tietää, missä on hyvä ja mitä haluaa tehdä, on helpompi suunnata osaamistaan oikeisiin tehtäviin. Joskus työntekijät saattavat tehdä töitä, joissa he eivät ole parhaimmillaan tai joista he eivät edes pidä. Tällöin olisi tärkeä istua hetkeksi alas ja pohtia omia vahvuuksiaan ja pyrkiä tehtäviin, joissa omat vahvuudet pääsevät esille. Jos tekee tehtäviä, joissa on vahvimmillaan, on innostuksen ja onnistumisen mahdollisuus huomattavasti suurempi (KUVIO 7). (Rasila & Pitkonen, 2010, 38.)



KUVIO 7. Motivaatioon vaikuttavat tekijät

6.3.2 Vuokratyövoiman motivaatio

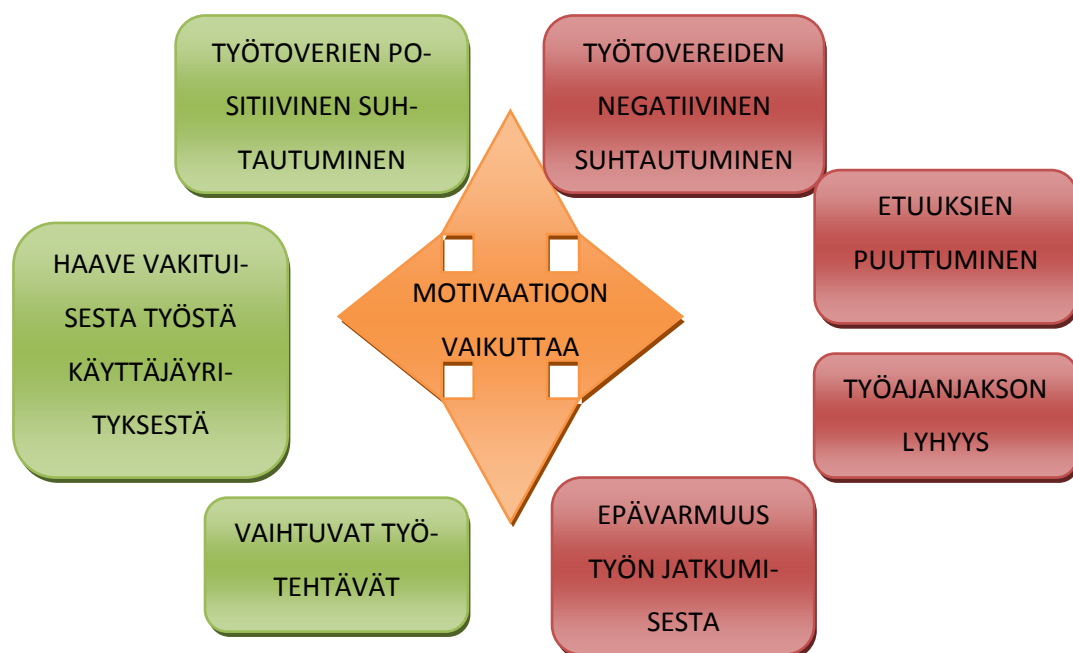
Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) työpoliittisessa tutkimus-sarjan tutkimuksessa vuokratyövoiman vaikutuksista työyhteisöön selviää hieman vakituisten työntekijöiden mielipiteitä vuokratyöntekijöiden motivaatiosta. Vakituisten työntekijöiden mielipide vuokratyöntekijöistä oli tutkimuksen mukaan positiivinen. Vakituisten kuvailivat tilanteen menevän niin, että huonosti motivoituneet pudotettiin pois ja motivoituneet saivat jäädä. Jos siis otettiin joukko vuokratyöntekijöitä, heistä valittiin motivoituneet ja huonosti motivoituneet erilleen ja huonosti motivoituneet joutuivat lähtemään. Näin ollen jäljelle jäi vain hyvin motivoituneita vuokratyöntekijöitä.

Lisäksi vakituiset työntekijät ja esimiehet kertoivat uskovansa vuokratyövoiman olevan motivoitunutta vakituisen työpaikan toivossa. He uskoivat vuokratyöntekijöiden panevan parastaan ja näyttävänsä osaamistaan parhaansa mukaan, jotta yrityksessä huomattaisiin heidän panoksensa ja näin yritys tarjoaisi pysyvämmän työn. Eräs haastatelluista vakituisista myös sanoi, että vuokratyöntekijät tekevät usein kaikkensa tullakseen huomatuksi, esimerkiksi tekevät ylitoita ja pinnistävät äärimmilleen näyttääkseen parastaan. Toinen haastateltava vakituinen kuitenkin sanoo, että joillakin vuokratyöntekijöillä näkee negatiivisen asennoitumisen työhön. Tällä hän tarkoitti esimerkiksi tilannetta, kun vuokratyöntekijä on asennoitunut heti, että työssä ollaan vain viikko tai kaksi, joten työnteolla ei ole niin väliä. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)

Tutkimuksessa tuli myös esille vahvasti epäarvoinen kohtelu. Niin vuokratyöntekijät kuin vakituiset mainitsivat vuokratyöntekijöiden etuuskien puuttumisen. Esimerkiksi vuokratyöntekijät eivät saaneet mitään yrityksen omia palkkioita, joita saatetaan antaa esimerkiksi kuukauden ahkerimmalle työntekijälle. Lisäksi vuokratyöntekijät eivät useissa yrityksissä saa osallistua työntekijöille järjestettä-

viin virkistystapahtumiin. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.) Joissakin vuokrausyri-tyksissä on nykyisin tapana maksaa etuuksia käyttäjäyrityksen käytännön mu-kaan vuokratyöntekijöille. Tällä yritetään kuroa epätasa-arvoisuutta pois. Kysei-nen käytäntö on kuitenkin vuokrausyritys- ja sopimuskohtainen, eikä toteudu näin ollen kaikkien vuokratyöntekijöiden kohdalla. (Filtness, 2013.)

Useat keskustelupalstat sisältävät vuokratyöntekijöiden kommentteja vuokratyön tekemisestä. Hyvin usein kyseisillä keskustelupalstoilla toistuu lausahdukset "epävarma työnjatkuminen", "pitkät tauot", "huono palkka" ja "huono kontakti vuokrausyritykseen". Näiden lausahdusten vuoksi tuntuu hyvin vahvasti olevan yleinen mielipide, että pitkällä aikavälillä vuokratyön tekeminen ei ole mieluisaa, mutta väliaikaisena vaihtoehtona monet tuntevat näkevän sen hyvänä. Jotkut tun-tuivatkin näkevän suurena etuna työtehtävien ja -ympäristön vaihtelevuuden. Kuvioon 8 on koottuna niitä motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotka vuokratyön-tekijät itse ja vakituiset työntekijät kokevat vaikuttavan vuokratyöntekijän työmo-tivaatioon.



KUVIO 8. Vuokratyövoiman kokemat motivaatioon vaikuttavat tekijät

6.3.3 Kyselyn motivaatio-osuuden vastaukset

Itse totutetussa kyselyssä oli kuusi motivaatioon liittyvää väittämää. Väittämät oli aseteltu vertaamaan vuokratyövoimaa oman rekrytoinnin kautta tulleisiin työntekijöihin. Taulukkoon 1 on koottuna motivaatio-osuuden vastaukset. Vastaukset on merkitty numeroin 1-4, jotka tarkoittavat: 1 = samaa mieltä, 2 = hieman samaa mieltä, 3 = hieman erimieltä, 4 = erimieltä.

Motivaatioon liittyen kysymysten vastaukset olivat hyvin samanmielisiä. Neljään ensimmäiseen kysymykseen vastaajat vastasivat hyvin samanmielisesti, mutta kysymyksissä viisi ja kuusi tuli enemmän hajautusta. Motivaation ensimmäisessä väittämässä seitsemän (7) vastaajista oli samaa mieltä ja yksi (1) hieman samaa mieltä. Vastaajat olivat siis hyvin vahvasti samaa mieltä siitä, että vuokratyöntekijät ottavat mielellään annetut tehtävät vastaan. Toisessa väittämässä vastaajista kuusi (6) oli samaa mieltä ja kaksi (2) hieman samaa mieltä väittämään vuokratyöntekijöiden olevan yhtä ahkeria kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.

Kolmannessa väittämässä asetelma oli negatiivinen, eli väitettiin vuokratyöntekijöiden viipyvän kauemmin tauolla. Tähän kuusi (6) vastasi olevansa erimieltä ja kaksi (2) hieman erimieltä. Vastaajat ovat siis hyvin vahvasti sitä mieltä, etteivät vuokratyöntekijät viivy tauoilla pidempään kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet. Neljännessä puolestaan kaikki kahdeksan vastaajaa vastasi olevansa samaa mieltä siitä, että vuokratyöntekijät ovat yhtä täsmällisiä töihin tuloajoissa kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.

Viidennessä kysymyksessä ilmeni jo hajontaa vastausten suhteen. Väittämänä oli, että vuokratyöntekijät tekevät työtä yhtä huolellisesti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet. Neljä (4) vastasi tähän olevansa samaa mieltä, kolme (3) hieman samaa mieltä ja yksi (1) erimieltä. Kuudennessa kysymyksessä väitettiin vuokra-

työntekijöiden ottavan yhtä paljon vastuuta kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet. Yksi (1) vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa, kolme (2) hieman samaa mieltä, kaksi (2) hieman erimieltä ja yksi (1) erimieltä. Vastajat olivatkin hyvin paljon erimieltä keskenään siitä, ottavatko vuokratyöntekijät yhtä paljon vastuuta verrattessa oman rekrytoinnin kautta tulleisiin.

TAULUKKO 1. Motivaatio-osuuden vastaukset

MOTIVAATIO	Vast.1	Vast.2	Vast.3	Vast.4	Vast.5	Vast.6	Vast.7	Vast.8
Vuokratyöntekijät ottavat mielellään vastaan heille annetut tehtävät.	1	1	1	2	1	1	1	1
Vuokratyöntekijät tekevät töitä yhtä ahkerasti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet työntekijät.	1	1	1	2	1	1	2	1
Vuokratyöntekijät viipyvät tauoilla pidempään kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.	4	4	4	4	4	3	4	3
Vuokratyöntekijät tulevat töihin yhtä täsmällisesti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet työntekijät.	1	1	1	1	1	1	1	1
Vuokratyöntekijät tekevät työtä yhtä huolellisesti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.	2	1	4	1	2	1	1	2
Vuokratyöntekijät ottavat yhtä paljon vastuuta kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.	2	2	1	4	3	2	3	4

6.4 Yhteishenki

Vuokratyöntekijöiden joukossa työtyytyväisyys vaihtelee paljon henkilön mukaan. Jotkut työntekijät pitävät vuokratyön tekemisestä, mutta jotkut puolestaan kokevat sen epämuikavana ja ahdistavana. Myös kiusaamisen ja huonojen työolo-

jen kokeminen voi johtua paljon henkilöstä. Osa saattaa kokea työporukan keskusteluista ulkopuoliseksi jäämisen kiusaamisena ja syrjimisenä, mutta toiset taas näkevät tämän uuden työntekijän normaalina oman paikan hakemisen vaiheena. Myös persoona ja avoimuus vaikuttavat tilanteeseen paljon, sillä jos on sulkeutuva ja hiljainen ihminen, voi helpommin kokea jäävänsä ulkopuoliseksi ja tulevansa kiusatuksi. Avoin ja puhelias ihminen puolestaan voi päästä nopeammin mukaan työtovereiden keskusteluihin. On kuitenkin myös hyvin todennäköistä, että kaikkia kiusaamis- ja syrjintätapauksia ei kerrota vuokrausyrityksille asti. On mahdollista, että työntekijät vaikenevat kokemastaan vääryydestä. (Filtness, 2013.)

6.4.1 Hyvän työyhteisön tekijät

Rauramon (2004, 39-40) mukaan työhyvinvointi muodostuu portaista. Portaat sisältävät erilaisia tekijöitä, jotka alkavat perustarpeista ja päättyvät itsensä toteuttamiseen. Portaissa ei voi edestä, jos alemmat portaat eivät täyty. Portaattien muodostuvat viidestä portaasta: psykologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve (KUVIO 9). Kyseinen portaita perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiaan.

Mielestäni kyseistä hierarkiaa voidaan käyttää myös hyvän työyhteisön tekijöiden kuvaamiseen. Jos perustarpeita ei työpaikalla tyydytetä, on työntekijöiden vaikea tuntee oloaan turvalliseksi. Kyseessä on ketju, jonka läpi työntekijä joutuu kulkemaan, jos haluaa toteuttaa itseään täydellisesti. Lähtiessä pohjalta miettimään, työntekijän on saatava tarvittava terveydenhuolto, ruoka ja virvokkeet, liikunta, lepo, palautuminen ja vapaa-aika jaksakseen ja kyetäkseen työskentelemään (Rauramo 2004, 39-40). Jos työntekijä ei saa näitä tarpeita täytettyä, on hän hyvin

todennäköisesti liian sairas tai heikko fyysisesti tai henkisesti työskentelemään koko panoksellaan.



KUVIO 9. Maslowin tarvehierarkiasta johdetut työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2004.)

Seuraavaksi tulemme turvallisuuden tarve- portaalle. Tällä portaalla on työyhteisö, työympäristö, ergonomia, työjärjestelyt, palkkaus ja työn pysyvyys (Rauramo 2004, 39-40). Ilman näitä tekijöitä, työntekijän on vaikea tuntea olevansa turvassa. Jos työyhteisö tai -ympäristö ei ole turvallinen, vaan esimerkiksi työntekijää kiusataan tai syrjitään, voi olla vaikeaa työskennellä. Lisäksi palkkaus ja työn pysyvyys ovat tärkeitä asioita vakaan elämän kannalta. Jos palkkaus ja työn pysyvyys ovat epävakaa pohjalla, lisäävät nämä helposti ahdistusta ja epätietoisuutta tulevaisuutta kohden.

Tuntiessaan olonsa turvalliseksi, työntekijä tarvitsee seuraavaksi liittymisen muihin ihmisiin. Tähän portaaseen kuuluvat ryhmät, tiimit, johtaminen, esimiestyö ja organisaation me-henki (Rauramo 2004, 39-40). Jos yhteistyötä tekevät työntekijät omaavat hyvän me-hengen, on työnteko mieluisempaa ja tuottoisampaa. Lisäksi ihminen tarvitsee toisia ihmisiä ympärilleen ja tulevansa hyväksytyksi. Näin ollen on tärkeää, että ihminen saa työskennellä yhteistyössä muiden kanssa ja tuntee kuuluvansa ryhmään. Pystyessään keskustelemaan muiden työntekijöiden kanssa ihminen usein saattaa ymmärtää, ettei ole ongelmiansa tai tottumustensa kanssa yksin.

Seuraava porras on arvostuksen tarve. Tämä porras on jo yksilökohtaisempi, eli tämä ei enää niin vahvasti vaikuta yhteisöön. Kuitenkin näilläkin tekijöillä voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia työntekijöihin, mikä puolestaan voi heijastua yhteisöön. Tähän portaaseen kuuluvat arvot, kulttuuri, strategia, tavoitteet, palkitseminen, palautusjärjestelmät ja kehityskeskustelut (Rauramo 2004, 39-40). Kuten motivaationkin kohdalla, ihminen tarvitsee tunteen tulleensa huomatuksi. Yksi tapa saada työntekijälle tunne, että hänet on huomattu, on osoittaa arvostusta tämän tekemää työtä kohden. Arvostusta voidaan osoittaa myös motivaatiota kohottavilla tavoilla kuten palautteella ja palkkioilla. Näitä saadessaan ihminen on usein ahkerampi työntekijä, mutta samalla tämä voi heijastua joko positiivisesti tai negatiivisesti työympäristöön. Muut työntekijät voivat esimerkiksi olla kateellisia, kun toinen työntekijä saa enemmän arvostusta työlleen. Jos kuitenkin työyhteisö on niin sanotusti terve, eli pohjalla ei ole kiusaamista tai syrjintää, ovat työntekijät yleensä kannustavia toisiaan kohtaan. Näin ollen työntekijät arvostavat toisiaan, eikä toisen työpanokselle olla kateellisia.

Alimpana portaana on itsensä toteuttamisen tarve. Tähän portaaseen kuuluu oppimisen ja osaamisen hallinta, urakehitys ja suunnittelu, metakognitiiviset taidot (tunneäly) ja luovuus (Rauramo 2004, 39-40). Tämä porras on jo täysin työntekijä-

kohtainen ja ollakseen täydellinen osa työyhteisöä, on työntekijät tärkeä olla tyytyväinen itseensä, jotta muutkin voisivat nähdä hänen hyvät puolensa.

6.4.2 Vuokratyövoima työyhteisössä

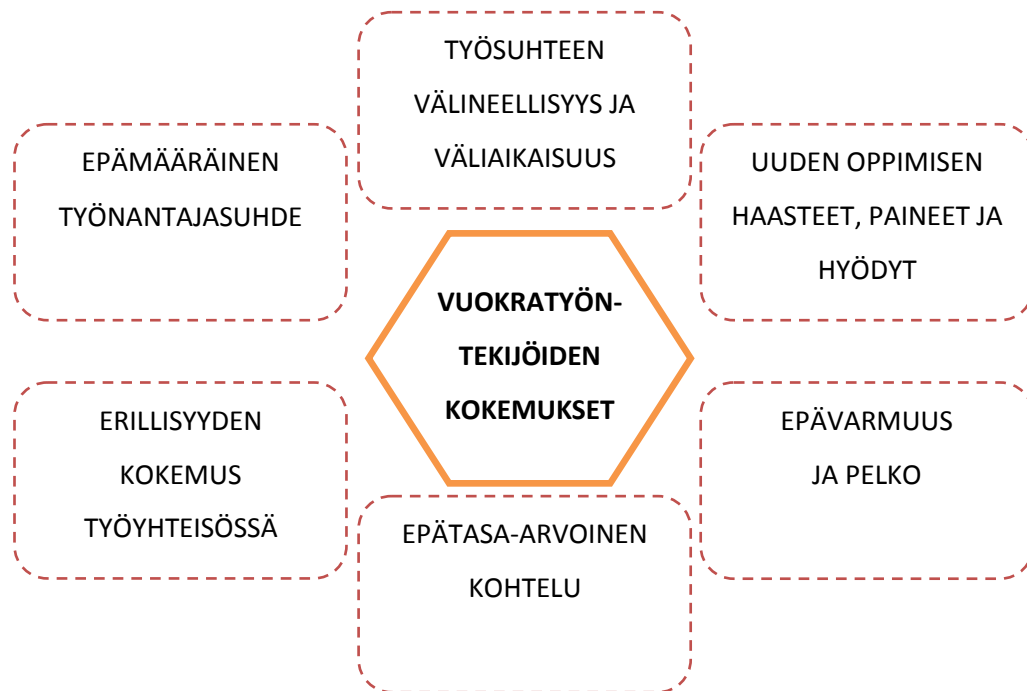
Viitala ja Mäkipelkola (2005) ovat tehneet kattavan tutkimuksen työpoliittisessa tutkimus-sarjassa vuokratyöntekijöiden vaikutuksesta työyhteisöön. Tutkimuksessa he ovat haastatelleet viiden käyttäjäyrityksen toimipisteessä vähintään yhtä vuokratyöntekijää, vakituista työntekijää, esimiestä ja henkilöstöpäällikköä.

Myös Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa oli huomattavissa se, että erilaiset ihmiset kokevat asiat eritavalla. Esimerkiksi yksi haastatelluista vuokratyöntekijöistä oli opiskeluiden ohella työskentelevä, eikä hän nähnyt vuokratyötä yhtä negatiivisena kuin muut vuokratyöntekijät. Muiden vuokratyöntekijöiden puheissa paistoi kuitenkin vahvasti negatiivinen asenne. Vuokratyöntekijöiden vastauksien yhteenvedona (KUVIO 10) voidaan koota kuusi ajatusta vuokratyön kokemuksesta. Kaikki vuokratyöntekijät kokivat työnantajasuhteen hyvin epämääräiseksi. Vaikka he olivatkin virallisesti vuokrausyrityksen palkollisia, he tunsivat käyttäjäyrityksen enemmän työnantajaksi. Vuokrausyrityksen kanssa käydyt keskustelut olivat vähäisiä, ja he olivat hyvin niukasti todellisen työnantajan kanssa tekemisissä. He kaikki kertoivat olevansa aktiivisemmin ja sosiaalisemmin tekemisissä käyttäjäyrityksen kanssa.

Tutkimukseen osallistuneet myös kokivat työsuhteen hyvin välineelliseksi ja väliaikaiseksi. Heistä suurin osa kertoi käyttävänsä vuokratyötä vain portaana oikeaan vakituisempaan työhön. He toivoivat saavansa pysyvän työpaikan käyttäjäyritykseltä ja näin ollen laskivat vuokratyövoiman olevan vain yksi väliaikainen

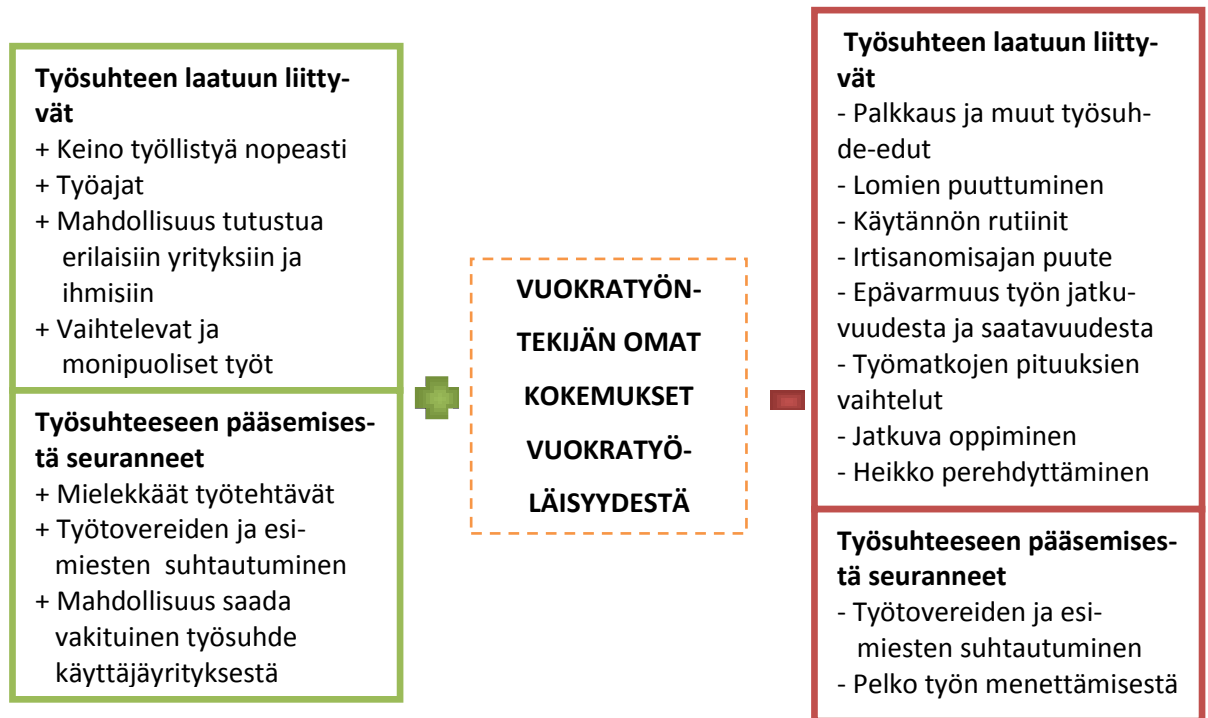
vaihe työnhaussa. Samalla he kuitenkin tunsivat uuden oppimisen haastavana ja paineita lisäävänä, mutta samalla hyödyllisenä. Heidän oli omaksuttava suhteellisen nopeasti uusia asioita aloittaessaan uuden työn, mutta samalla he kokivat sen etuna, sillä he oppisivat tekemään monenlaista työtä. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)

Vuokratyöntekijät kertoivat myös saaneensa kokea erillisyyden tunnetta työyhteisössä. Vakituiset työntekijät olivat kuulema puhutelleet heitä erilaisilla nimityksillä, jotka heijastivat heti, etteivät he kuulu vakituisina työpaikalle. Vakituiset saattoivat esimerkiksi puhua vakituisista "me" ja vuokratyöntekijöistä "he". Lisäksi he kokivat, että erityisesti virheiden sattuessa helposti syyllistettiin vuokratyöntekijöitä ja vuokratyöntekijöiden työnlaatua tarkkailtiin tarkemmin. Vuokratyöntekijät kuitenkin kokivat myös epätasa-arvoista kohtelua vuokrausyrityksen puolelta. He tunsivat vääräksi, etteivät he voineet saada samanlaisia etuuksia ja hyötyjä kuten työpaikan omat työntekijät. Vuokratyöntekijöiden mielestä olisi ollut tärkeää antaa myös heille samanlaisia etuuksia, sillä tämä saattoi helposti aiheuttaa myös vähättelyä vakituisten puolelta. Näiden kaikkien lisäksi vuokratyöntekijöillä oli kaiken aikaa epävarmaa ja pelokas olo siitä, mikä huomenna odottaakaan. He eivät voineet koskaan tietää täysin varmuudella, onko huomenna töitä vai ei, sillä käyttäjäyrityksellä oli vapaat kädet irtisanoa vuokratyöntekijät. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)



KUVIO 10. Vuokratyöntekijöiden kokemukset (Mukaillen Viitala ja Mäkipelkola 2005.)

Kuviossa 11 on jaoteltuna vielä vuokratyöntekijöiden kokemat hyvät ja huonot puolet vuokratyössä. Edellä mainittujen asioiden lisäksi vuokratyöntekijät näkivät paljon muitakin negatiivisia asioita, mutta myös positiivisia. Esimerkiksi positiivisena koettiin työllistymisen nopeus, työajat, erilaisiin yrityksiin ja ihmisiin tutustumisen mahdollisuus sekä monipuoliset ja vaihtelevat työt. Muita negatiivisia asioita vuokratyöntekijät kertoivat olevan lomien puuttuminen, käytännön rutinit, vaihtelevat työmatkojen pituudet ja heikko perehdyttäminen. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)



KUVIO 11. Vuokratyöntekijöiden omien kokemusten plussat ja miinukset (Mu-
kaillen Viitala ja Mäkipelkola 2005)

Vakituiset työntekijät olivat vuokratyöntekijöiden tuomista vaikutuksista samoilla linjoilla neljän teeman mukaisesti: perehdyttämismäärä, huoli sitoutumisesta, vastuu toiminnan sujumisesta ja laadusta sekä huoli oman työn pysyvyydestä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että jatkuvasti vaihtuvat vuokratyöntekijät lisäsivät reilusti perehdyttämistä ja siitä tulevaa vastuuta. Jos vuokratyöntekijät vaihtuivat noin kerran kuukaudessa, jouduttiin perehdyttäminen ja opettaminen aina aloittamaan alusta. Tämä lisäsi haastateltujen työmäärää reilusti ja hidasti tuottavuutta, sillä he joutuivat oman työn lisäksi neuvomaan vuokratyövoimalle työtehtävät ja valvomaan näiden onnistumista. Tähän heijastui myös huoli sitoutumisesta. Haastateltavat kokivat, että koko yritys saattoi kärsiä tuotannollisesti siitä, jos vakituiset työntekijät eivät voineet keskittyä omiin töihinsä, vaan joutuivat opastamaan uusia vuokratyöntekijöitä. Haastateltavat kertoivat, että työtehtävästä riippuen työn oppimiseen meni kahdesta kuukaudesta vuoteen. Jos työntekijä oli

töissä puoli vuotta, saattoi tämä oppia juuri tekemään työn tai olla vasta puolessa välissä oppimista, kun jo joutui lähtemään pois yrityksestä. Vakituiset kokivat tämän suurena taakkana. Monet haastateltavat kokivat, että jos juuri työhön oppinut vuokratyöntekijä lähtisi pois, olisi kyseinen osasto tai tiimi pulassa, sillä työhön ei ollut helppoa löytää uutta yhtä hyvää työntekijää tilalle. Opettaminen veisi haastateltavien mielestä niin kauan aikaa, että työt viivästyisivät ja jumiutuisivat. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Vastuu toiminnan sujumisesta koitui haastateltujen vakituisten työntekijöiden mukaan myös heidän harteilleen. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, ettei heidän yrityksessään ollut erikseen opastajaa vuokratyöntekijöitä varten, joten opastaminen oli vakituisten tehtävä. Heidän oli siis huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijät oppivat käyttämään laitteita oikein ja turvallisesti. Haastateltavat myös kertoivat, että vaaratilanteitakin voi sattua juuri sen vuoksi, etteivät vakituiset ehdi omien töiden ohella neuvomaan tarpeeksi laajasti vuokratyöntekijöille esimerkiksi laitteiden käyttöä. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Vakituiset työntekijät kokivat myös vuokratyövoiman ottamisen yritykseen uhkana. Joissakin yrityksissä oli vuokratyövoimalla korvattu vakituisia työntekijöitä, joten haastateltavat kertoivat tuntevänsä oman työnsäkin uhatuksi. Samaan aikaan vakituiset työntekijät kuitenkin tunsivat empatiaa vuokratyöntekijöitä kohtaan, sillä tunsivat näiden saavan epätasa-arvoista kohtelua muun muassa etuuksien kohdalla. Monet vakituiset työntekijät näkivät vääränä sen, että vuokratyöntekijä tekee aivan samaa työtä kuin hekin, mutta saavat kuitenkin vähemmän palkkaa, sillä vuokratyöntekijät eivät ole oikeutettuja yrityksen bonuksiin tai luontoisetuihin. Tämän vuoksi monet vakituiset saattoivatkin puhua esimiehilleen hyvää vuokratyöntekijästä ja yrittää edesauttaa vuokratyöntekijän vakinaistamista. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Esimiehet olivat tutkimuksessa hyvin ristiriitaisia mielipiteiltään. He näkivät vuokratyövoiman sekä yrityksen että työntekijän näkökulmasta, josta aiheutuikin, etteivät he aina olleet varmoja, onko vuokratyövoima hyvä vai huono asia. Esimiehet kokivat erityisen ongelmalliseksi sen, etteivät vuokratyöntekijät millään ehtisi oppia kaikkia työtehtävän vaatimia osa-alueita niin lyhyessä ajassa, että siitä olisi hyötyä. Tämän vuoksi esimiehet kertoivat vuokratyöntekijöille annettavan tehtäviä, jotka eivät vaatineet yhtä paljon perehdyttämistä kuin vakituisten tehtävät. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Esimiehet olivat myös huolissaan siitä, miten vuokratyövoima vaikuttaa työyhteisön sisäiseen käyttäytymiseen. Heidän huolenaan oli, että vuokratyöntekijöiden vuoksi tulisi huono työilmapiiriin. Esimiesten mielestä työyhteisö helposti jakautui kahtia. Pelkona oli, että vakituiset alkaisivat vieroksua vuokratyövoimaa ja näin ollen syrjimään ja kohtelemaan näitä erilaisena. Tämän koettiin olevan ongelmallinen työilman piirin hyvänä pitämisen kannalta. Vakituisten työntekijöiden uskottiin alkavan erityisesti paheksumaan vuokratyövoiman käyttöä, jos työmäärän puhuttiin olevan pienenemään päin. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Esimiehet kokivat myös vaikeaksi asiaksi päivittäisjohtamisen. Vuokratyöntekijöille tuntui olevan usein vaikeaa ymmärtää, kuka on se oikea esimies. Esimiehet kertoivat joutuneensa usein sanomaan, ettei heidän kuulu vastata vuokratyöntekijöiden kysymyksiin, vaan vuokratyöntekijän tulisi kääntyä asian kanssa vuokrausyrityksen puoleen. Myös jotkin etuudet kuten virkistyspäivät ja vastaavat aiheuttivat esimiehille ongelmia, sillä vuokratyöntekijät eivät olleet oikeutettuja niihin. Myös esimerkiksi sairauspäivien myöntäminen oli koettu ongelmallisena joidenkin esimiesten kohdalla. He pystyivät antamaan vakituiselle yhden sairauspäivän vapaata ilman mitään ongelmia, mutta vuokratyöntekijöille he eivät sitä voineet myöntää. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Henkilöstöpäälliköt näkivät asiat hyvin monilta näkökulmilta. Heillä oli kuitenkin mielipiteissään vahvasti mukana yrityksen näkökulma. Tutkimuksessa oli paljastunut kuitenkin myös, että monet haastatelluista henkilöstöpäälliköistä ei itse saanut päättää vuokratyövoiman käytöstä, vaan päätös tuli ylemmältä taholta. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Henkilöstöpäälliköt näkivät vuokratyövoiman suurena mahdollisuutena, kun ylempi johto oli sanonut ettei uusia työntekijöitä saa rekrytoida, mutta joitakin työtehtäviä pitäisi saada tehtyä. Heidän mielestään oli väärin laittaa kaikkea vastuuta vakituisten harteille, joten pariksi kuukaudeksikin palkattu vuokratyöntekijä voisi jo helpottaa vakituisten tehtäviä huomattavasti pienten tehtävien suhteen. Myös omien töiden helpottuminen nähtiin etuna, kun vuokratyöntekijä voitaisiin palkata esimerkiksi hoitamaan jotain paperitöitä. Lisäksi vuokratyövoima nähtiin halvempänä, koska vuokratyöntekijöille ei tarvitsisi maksaa esimerkiksi etuuksia, lomarahoja ja muita välttämättömiä lisäkuluja. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Henkilöstöpäälliköiden mielestä vuokratyövoiman avulla pystyttiin myös pitämään yritys poissa negatiivisesta julkisuudesta esimerkiksi YT-neuvotteluihin liittyen. Heidän mielestään oli helpompaa hankkia vuokratyövoimaa, jonka voisi tarpeen vaatiessa vain laittaa pois, kuin palkata vakituisia, joiden irtisanomisesta voisi koitua suuriakin ongelmia. Lisäksi koettiin, että vuokratyövoiman avulla oli helppo välttää niin sanottua virherekrytointia. Henkilöstöpäälliköt näkivät hyvänä etuna sen, että vuokratyövoiman voisi tarpeen vaatiessa palkata myöhemmin vakituisiksi, mutta ennen sitä voisi käytännössä nähdä, miten vuokratyöntekijä onnistuu tehtävissään. (Viitala & Mäkipelkola 2005.) Vakituisen työntekijän, esimiehen ja henkilöstöpäällikön kokemuksia vuokratyövoimasta on koottuna kuviossa 12.



KUVIO 12. Vakituisten työntekijöiden, esimiesten ja henkilöstöpäälliköiden näkökulmia vuokratyöhön (mukaillen Viitala ja Mäkipelkola 2005)

6.4.3 Kyselyn työyhteisö- ja yhteishenkiosuuden vastaukset

Itse toteutetussa kyselyssä kysyttiin kuusi työyhteisöön ja yhteishenkeen liittyvää väittämää. Väittämät oli aseteltu kuvaamaan tilannetta vuokratyöntekijän näkökannalta. Taulukkoon 2 on koottuna työyhteisö- ja yhteishenkiosuuden vastaukset. Vastaukset on merkitty numeroin 1-4, jotka tarkoittavat: 1 = samaa mieltä, 2 = hieman samaa mieltä, 3 = hieman erimieltä, 4 = eri mieltä.

Työyhteisöön ja yhteishenkeen liittyvien kysymysten kohdalla vastaajien mielipide oli hajanaisempi kuin motivaation kohdalla. Yhdenkään kysymyksen kohdalla ei ollut selkeää samanmielisyyttä. Ensimmäisenä oli väittämä vuokratyöntekijöiden mukaan ottamisesta työyhteisöön. Kaksi (2) vastasi olevansa samaa mieltä, kolme (3) hieman samaa mieltä ja kolme (3) hieman eri mieltä. Vastaajat eivät siis

olleet täysin yhden mukaisia siitä, otetaanko vuokratyöntekijä yhtä hyvin mukaan kuin oman rekrytoinnin kautta tullut työntekijä. Vastaukset painottuivat kuitenkin enemmän samaa mieltä päähän eikä yksikään vastannut eri mieltä.

Toisena kysyttiin vuokratyöntekijöihin kohdistuvasta kiusaamisesta ja syrjinnästä. Kolme (3) vastasi olevansa samaa mieltä väittämän kanssa, eli vuokratyöntekijöihin ei kohdistu kiusaamista tai syrjintää. Kolme (3) vastasi olevansa hieman samaa mieltä, yksi (1) hieman erimieltä ja yksi (1) erimieltä. Valtaosa vastaajista on samaa mieltä tai hieman samaa mieltä, ettei kiusaamista ja syrjintää kohdistu vuokratyöntekijöihin. Vain kaksi oli erimieltä tai hieman erimieltä väittämän kanssa.

Kolmas väittäjä liittyi vuokratyöntekijöiden kohteluun verrattaessa muihin työntekijöihin. Kaksi (2) vastasi olevansa samaa mieltä, kolme (3) hieman samaa mieltä, yksi (1) hieman erimieltä ja kaksi (2) erimieltä siitä, kohdellaanko vuokratyöntekijöitä kuten muita työntekijöitä. Vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti samaa mieltä ja erimieltä olevalle puolelle. Neljännessä väittämässä, jossa väitettiin muiden työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden tulevan hyvin toimeen keskenään vastaukset olivat hyvin samanmielisiä. Kolme (3) vastasi olevansa samaa mieltä, neljä (4) hieman samaa mieltä ja yksi (1) hieman erimieltä. Seitsemän vastanneista oli siis sitä mieltä, että muut työntekijät ja vuokratyöntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään.

Myös viidennessä väittämässä vastaukset olivat hyvin samanmielisiä. Väittämässä esitetään, että vuokratyöntekijät kutsutaan mukaan vapaaehtoiseen toimintaan. Yksi (1) vastasi olevansa samaa mieltä, kolme (3) olevansa hieman erimieltä ja neljä (4) erimieltä. Valtaosa vastanneista, eli seitsemän vastaajaa, oli hieman erimieltä tai erimieltä väittämän kanssa. Tämä siis tarkoittaa, että valtaosan vastanneiden mielestä vuokratyöntekijöitä ei kutsuta mukaan vapaaehtoiseen toimintaan.

Kuudennessa väittämässä esitetään vuokratyöntekijöille annettavan yhtä vastuullisia tehtäviä kuin oman rekrytoinnin kautta tulleille. Kuusi (6) vastasi olevansa hieman samaa mieltä, yksi (1) hieman erimieltä ja yksi (2) erimieltä. Valtaosa vastauksista siis sanoo olevansa hieman samaa mieltä, eli ei täysin samaa mieltä, mutta kuitenkin yhtyvänsä osittain väittämään. Vain kaksi vastaajista oli erimieltä tai hieman erimieltä.

TAULUKKO 2. Työyhteisö- ja yhteishenkiosuuden vastaukset

TYÖYHTEISÖ/ YHTEISHENKI	Vast.1	Vast.2	Vast.3	Vast.4	Vast.5	Vast.6	Vast.7	Vast.8
Muut työntekijät ottavat vuokratyöntekijät hyvin mukaan työyhteisöön.	2	1	2	3	3	1	2	3
Vuokratyöntekijöihin ei kohdistu kiusaamista tai syrjintää.	4	1	2	1	3	2	1	2
Vuokratyöntekijää kohdellaan kuten muita työntekijöitä.	2	1	1	4	4	2	3	2
Muut työntekijät ja vuokratyöntekijät tulevat keskenään hyvin toimeen.	1	1	3	2	2	1	2	2
Vuokratyöntekijät kutsutaan myös mukaan vapaaehtoiseen toimintaan.	4	4	4	3	4	1	3	3
Vuokratyöntekijöille annetaan yhtä vastuullisia tehtäviä kuin oman rekrytoinnin kautta tulleille.	2	2	2	2	4	2	3	2

6.5 Tulosten yhteenveto

Tässä alaluvussa kokoan yhteen tutkimukseni tulokset. Kerron tuloksista sanallisesti ja esitän ne taulukkona tai kuviona. Kokoan myös lopuksi kaikki tulokset vuokratyövoimaa ja omaa rekrytointia vertailevaan taulukkoon.

6.5.1 Taloudellisuus

Koottuamme taloudellisuuden tutkimisessa käytettyjen esimerkkien perusteella laskettujen palkkojen ja kulujen tulokset yhteen taulukkoon (TAULUKKO 1) pystymme hyvin nopeasti sanomaan, että taloudellisesti vuokratyövoima on kalliimpaa. On kuitenkin huomioitava, ettei laskelmissa ole otettu huomioon aivan kaikkia työnantajalle koituvia kustannuksia, sillä jotkin kustannukset eivät ole kaikilla, vaan ne voivat olla joissakin tilanteissa yrityskohtaisia. Laskelmat ovat myös vain suuntaa antavia ja niissä on käytetty hyväksi laskureita, jotka laskevat tuloksia hyvin yleisten lukujen mukaan ja jotkin arvot ovat keskiarvoja.

TAULUKKO 3. Taloudellisuuden tulokset yhteenvedona

	Työntekijän muoto	Työnantajamaksut	Maksu palkasta kokonaisuudessa	Arvio muista pakollisista kuluista (mm. lomarahat)
Esimerkki 1	Oma rekrytointi	126,90€	709,30€	-
	Vuokratyövoima kerroin 1,60	Sisältyy hintaan	858,00€	-
	Vuokratyövoima kerroin 1,90	Sisältyy hintaan	1 010,87€	-
Esimerkki 2	Oma rekrytointi	1 568,88€	8 768,88€	288,00€
	Vuokratyövoima kerroin 1,60	Sisältyy hintaan	12 735,25€	-
	Vuokratyövoima kerroin 1,90	Sisältyy hintaan	15 123,00€	-
Esimerkki 3	Oma rekrytointi	2 470,98€	13 810,98€	453,60€
	Vuokratyövoima kerroin 1,60	Sisältyy hintaan	19 230,50€	-
	Vuokratyövoima kerroin 1,90	Sisältyy hintaan	22 836,00€	-
Esimerkki 4	Oma rekrytointi	4 330,08€	24 202,08€	329,82€
	Vuokratyövoima kerroin 1,60	Sisältyy hintaan	34 218,00€	-
	Vuokratyövoima kerroin 1,90	Sisältyy hintaan	40 633,00€	-

Vuokratyövoiman etuna taloudellisuudessa on se, ettei mitään yllätyksellisiä lisäkuluja pääse tulemaan. Vuokratyövoimasta maksetaan yksi kiinteä summa, johon ei vaikuta työntekijän sairastelut, lomat tai muut poissaolot. Lisäksi vuokratyövoiman voi laittaa pois heti kun ei ole tarvetta, joten tästäkään ei koidu enempää kuluja käyttäjäyritykselle. Käyttäjäyritys maksaa vain vuokratyöntekijän tehdyistä tunneista. Omassa rekrytoinnissa työnantaja joutuu ottamaan huomioon sairaspöissaolot, lomat ja muut poissaolot, jotka voivat hyvinkin nopeasti kasvattaa työntekijään kulutettavaa summaa. Lisäksi jos esimerkiksi työntekijä on palkattu projektiin ja projekti tuleeikin valmiiksi, ei työnantaja pysty katkaisemaan työsuhdetta noin vain, vaan hän joutuu maksamaan palkkaa pidempään kuin työvoimalle on tarvetta.

6.5.2 Joustavuus

Joustavuuden tulokset ovat hyvin vahvasti pohdintojen ja päättelyiden pohjalla. Kyseisten pohdintojen perusteella olen koonnut taulukon (TAULUKKO 2), joka kuvastaa suppeasti joustavuuden tilanteita. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vuokratyövoima on joustavampaa työvoiman kohdalla. Jos esimerkiksi työntekijä sairastuu, jää lomalle tai menee koulutukseen, vuokrausyritys hankkii ilman lisäkuluja käyttäjäyrityksen käyttöön sijainen. Lisäksi käyttäjäyritys voi kahden viikon irtisanomisajalla hankkiutua eroon vuokratyöntekijästä, joten hänen ei tarvitse maksaa työntekijästä ylimääräistä palkkaa, jos esimerkiksi työ, johon vuokratyöntekijä oli palkattu, tuleeikin nopeammin valmiiksi.

Omassa rekrytoinnissa sairaspöissaolojen, lomien ja koulutusten vuoksi voidaan joutua palkkaamaan sijainen joko yrityksen sisältä tai ulkopuolelta. Tästä koituu huomattavia lisäkuluja, sillä yritys voi joutua maksamaan poissa olevalle työnteki-

jälle palkkaa, mutta myös maksamaan sijaiseksi tulleen työntekijän palkan. Lisäksi omassa rekrytoinnissa työnantajan on otettava huomioon irtisanomisajat, jotka riippuvat työntekijän tekemästä työajasta. Alle vuoden mittaisessa työsuhhteessa irtisanomisaika on hyvin samanlainen kuin vuokratyövoimalla, mutta jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, on irtisanomisaikakin heti pidempi.

TAULUKKO 4. Joustavuuden vertailun tulokset

	Oma rekrytointi	Vuokratyövoima
Sairausaika	Sijainen hankittava itse, huomattavat lisäkulut	Sijainen kuuluu vuokrausyrityksen hintaan, ei lisäkuluja
Loma-aika	Sijainen hankittava itse, huomattavat lisäkulut	Sijainen kuuluu vuokrausyrityksen hintaan, ei lisäkuluja
Koulutus tai muu poissaolo	Sijainen hankittava itse, huomattavat lisäkulut	Sijainen kuuluu vuokrausyrityksen hintaan, ei lisäkuluja
Irtisanomisaika työnantajan aloitteesta	Työsuhde jatkunut - 0 - 1 vuotta = 14 pv - 1 - 4 vuotta = 1 kk - 4 - 8 vuotta = 2 kk - 8 - 12 vuotta = 4 kk - yli 12 vuotta = 6 kk	14 päivän irtisanomisaika TAI kauppasopimuksen mukaan

6.5.3 Motivaatio

Motivaatioon vaikuttavat monet tekijät. Päälimmäisenä tulee tutkimusten ja keskusteluiden mukaan kuitenkin joukko tekijöitä, jotka vaikuttavat vahvasti motivaation muodostumiseen. Taulukkoon 3 koottujen tuloksien perusteella voidaan sanoa, että vuokratyöntekijöillä ei toteudu kaikki samat motivaation tekijät kuin omalla rekrytoinnilla voisi toteutua. Vuokratyöntekijöiltä on nimittäin karsittu joitakin motivaation tekijöitä, kuten palkkiot ja palautteen anto kokonaan tai lähes

kokonaan pois. Vuokratyöntekijät eivät siis saa esimerkiksi ahkerammasta työstä mitään palkkiota, korkeintaan sanallisen kiitoksen. Kuitenkin palautteen antokin voi jäädä kokonaan pois, sillä vuokratyöntekijät eivät kaikissa käyttäjäyrityksissä saa osallistua kehityskeskusteluihin.

Jotkut motivaation tekijät puolestaan riippuvat kokonaan työyhteisöstä. Jos työyhteisö on vastaanottava ja vakituiset työntekijät avoimia, voi vuokratyövoimalle toteutua myös hyvä yhteistyö. Joissakin tapauksissa kuitenkin vakituiset ovat vuokratyövoimaa vastaan ja näin ollen hyvä yhteistyö ei onnistu.

TAULUKKO 5. Motivaatioon vaikuttavien tekijät toteutuminen omassa rekrytoinnissa ja vuokratyössä

	Oma rekrytointi	Vuokratyövoima
Haasteellisuus ja onnistuminen	Toteutuu	Toteutuu
Tavoitteet	Toteutuu	Toteutuu osittain
Palkkiot	Toteutuu	Ei toteudu /Toteutuu
Hyvä yhteistyö	Toteutuu	Toteutuu/Ei toteudu
Palautte	Toteutuu	Ei toteudu/ Toteutuu osittain
Perustarpeet ja vireys	Toteutuu	Ei toteudu
Vahvuuksien tunnistaminen	Toteutuu	Toteutuu osittain

6.5.4 Yhteishenki

Vuokratyövoima vaikuttaa työpaikan yhteishenkeen hyvin voimakkaasti. Vuokratyövoiman ottaminen yritykseen tuo mukanaan epävarmuutta ja pelkoa erityisesti tavallisten vakituisten työntekijöiden joukkoon. Vakituiset työntekijät alkavat usein miettimään vuokratyövoiman tullessa yritykseen, onko omakin työpaikka uhattuna. Tämä lisää huomattavasti levottomuutta työntekijöiden keskuudessa, kun kukaan ei ole täysin varma yrityksen suunnasta ja siitä, onko vuokratyövoima vain väliaikainen ratkaisu, vai aiotaanko vakituisetkin korvata vuokratyövoimalla.

Johtamistasolla vuokratyövoima tuo paljon sekä negatiivista tuulahdusta, mutta myös paljon positiivista. Esimiestasolla vuokratyövoima tuo paljon huolia esimerkiksi työympäristön ilmapiiristä ja perehdyttämisestä. Vuokratyövoima voi kuitenkin lisätä esimiehen työtaakkaa, kun esimies voi joutua miettimään henkilöstösuunnittelua paljon tarkemmin ja varmistamaan työntekijöiden oikeanlaisen perehdytyksen. Henkilöstöpäällikkötasolla vuokratyövoima nähdään paljon positiivisempänä, sillä vuokratyövoiman avulla voidaan muun muassa välttää YT-neuvotteluiden tuoma negatiivinen julkinen huomio, laskea kustannuksia ja välttää virherekrytointia. Henkilöstöpäälliköillä vuokratyövoima myös laskee usein oman työtaakkaa.

Kun vuokratyövoiman vaikutuksia verrataan luvussa 8.4.1 olleeseen kuvioon 9, voimme miettiä, mihin tekijöihin vuokratyövoima vaikuttaa työyhteisössä negatiivisesti. Vuokratyövoima lisää huomattavasti pelkoa työn menetyksestä. Vakituisten työntekijöiden turvallisuuden tunne saattaa siis saada pahoja kolahduksia. Tästä voi aiheutua levottomuutta ja stressiä, joka puolestaan voi näkyä työn tuloksessa.

Seuraavaksi voidaan sanoa vuokratyövoiman vaikuttavan liittymisen tarpeeseen, eli ryhmiin, tiimeihin ja organisaation me-henkeen. Kun ryhmissä ja tiimeissä on kaiken aikaa vaihtuvia jäseniä, eivät vakituiset jäsenet pysty täysin tutustumaan uusiin jäseniin, kun näiden tilalle jo tulevat uudet. Ryhmään ei pääse muodostumaan sitoutumista ja me-henkeä. Vuokratyövoiman myötä saattaa muodostua negatiivinen me-henki. Vakituiset saattavat nähdä työvoiman kahdessa osassa, jossa toinen puoli on vuokratyövoima ja toinen vakituiset eli me-hengen sisällä olevat.

Näiden lisäksi vuokratyövoima voi vaikuttaa työpaikalle jo muodostuneeseen kulttuuriin ja arvojärjestykseen. Työntekijät voivat joutua miettimään nokkimisjärjestyksen uudestaan jokaisen vuokratyöntekijän kohdalla ja näin ollen ei pääse syntymään vakaata arvojärjestystä. Lisäksi vuokratyövoiman osaaminen ja kehitys voi vaihdella hyvin paljon työntekijöiden välillä, joten vakituiset voivat joutua tekemään paljon enemmän työtä tai heidän työnsä voi helpottua huomattavasti.

TAULUKKO 6. Kokemuksia vuokratyövoimasta

Kokemuksia vuokratyövoimasta			
Vuokratyöntekijä	Vakituinen	Esimies	Henkilöstöpäällikkö
Epämääräinen työnantajasuhde	Perehdyttämisvastuu	Tasapainoilu henkilöstösuunnittelussa	Vuokratyön joustavuus ja helppous
Työsuhteen välineellisyys ja väliaikaisuus	Huoli sitoutumisesta	Osaamisen ja perehdyttämisen haasteet	Kustannusten minimointi
Uuden oppimisen haasteet, paineet ja hyödyt	Vastuu toiminnan sujumisesta ja laadusta	Vaikutukset työyhteisöön	Riskien minimointi
Erillisyyden kokemus työyhteisössä	Huoli oman työn pysyvyydestä	Vaikutukset päivit- täis-johdamiseen	Oman työn helpottuminen
Epätasa-arvoinen kohtelu			
Epävarmuus ja pelko			

6.5.5 Yhteenveto

Lähdettäessä vertaamaan saatuja tuloksia näkökannalta, vuokratyövoiman ja oma rekrytoinnin voimme vertailla vaikuttavia tekijöitä ja näiden hyöty-haitta suhdetta (TAULUKKO 5).

Taloudellisesti vuokratyövoimalla on huomattavasti enemmän hyötyjä ja omalla rekrytoinnilla puolestaan haittoja. Vuokratyövoimassa ei tule yllättäviä lisäkuluja eikä ylimääräisiä maksuja, vaan maksu suoritetaan kertasummana, joka sisältää muun muassa tuuraajat. Omalla rekrytoinnilla maksuja tulee kuitenkin paljon, ja jotkut niistä jopa yllättäen. Esimerkiksi omasta rekrytoinnista voi joutua maksamaan sairauslomat, lomat ja vapaat. Lisäksi jos työntekijä sairastuu, tuuraaja pitää hankkia itse.

Joustavuudessa vuokratyövoima on myös huomattavasti vahvempi kuin oma rekrytointi. Vuokratyövoiman pystyy pyytämään töihin ja laittamaan pois hyvin lyhyellä ajalla, mutta omassa rekrytoinnissa on otettavat huomioon rekrytointiin kuluva aika ja irtisanomisajat. Kuitenkin vuokrausyritykseltä saatavan tuuraajan osaaminen voi hieman mietityttää, varsinkin jos tuuraajaksi tuleva työntekijä ei ole aikaisemmin työskennellyt yrityksessä. Omassa rekrytoinnissa on etuna se, että on helppo tietää, että tuuraajaksi pyydetty, jo palkkalistoilla oleva työntekijä osaa työnsä, tai jos rekrytoidaan uusi työntekijä, voidaan vaatia tietty osaamistaso.

Motivaation kohdalla tilanne kuitenkin muuttuu. Motivoivia tekijöitä on omalla rekrytoinnilla huomattavasti enemmän kuin vuokratyövoimalla. Negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä on puolestaan vuokratyövoimalla enemmän. Tämä tarkoittaa siis sitä, että vuokratyöntekijä voi olla vähemmän motivoitunut työntekoon, kuin omarekrytointi. Tilanne kuitenkin riippuu paljon työntekijästä itsestään ja asennoitumisesta työhön. Myös yhteishenkeen vaikuttavia positiivisia tekijöitä on omalla rekrytoinnilla enemmän ja negatiivisia on puolestaan enemmän vuokratyövoimalla. Tämä tarkoittaa siis sitä, että vuokratyövoimalla voi olla enemmän negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön kuin omalla rekrytoinnilla. Tilanne voi kuitenkin taas vaihdella tapauskohtaisesti.

TAULUKKO 7. Yhteenveto tuloksista

	VUOKRATYÖVOIMA		OMA REKRYTOINTI	
	HYÖDYT	HAITAT	HYÖDYT	HAITAT
TALOUDELLISUUS	<ul style="list-style-type: none"> - Kertasumma - Ei lisäkuluja - Tuuraajat kuuluu hintaan - Ei rekrytointikuluja 	<ul style="list-style-type: none"> - Korkeampi tuntihinta 		<ul style="list-style-type: none"> - Rekrytointi maksaa - Lisäkulut (lomat, vapaat yms) - Yllättävät rahakulut (sairastumiset, yms)
JOUSTAVUUS	<ul style="list-style-type: none"> - Lyhyt irtisanomisaika - Tuuraajat - Nopea töihin saaminen - Ei rekrytointia 	<ul style="list-style-type: none"> - Sijaisen osaaminen ja kokemus 	<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollisuus pyytää tuuraamaan äkillisissä poissaoloissa 	<ul style="list-style-type: none"> - Irtisanomisajat vaihtelevat - Tuuraaja hankittavat itse, maksaa lisää - Työhakuajat - Rekrytointi
MOTIVAATIO	<ul style="list-style-type: none"> - Halu saada vakituinen työ - Vaihtuvat työt, laajakokemus 	<ul style="list-style-type: none"> - Lyhyt aikaisuus - Perehdytys - Pelko työn loppumisesta - Lojaaliuden puute - Asennoituminen lyhyeen työjaksoon - Ei palkkioita, ei motivointia 	<ul style="list-style-type: none"> - Provisio - Virkistyspäivät - Tavoitteet - Palaute - Lojaalius 	<ul style="list-style-type: none"> - "mistä aita on matalin" asenne - Kateus toisen saamista eduista
YHTEISHENKI	<ul style="list-style-type: none"> - Helpotusta ruuhkauipeihin 	<ul style="list-style-type: none"> - Leviävä pelko töiden loppumisesta - Epävarmuus koko työyhteisössä - Vaihtuvat työntekijät, ei kiintymistä - Vaikea kehittää yhteishenkeä - Kiusaaminen, syrjintä 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiiviit tiimit - Työtoverit tulevat tutuiksi, sitoutuminen - Mahdollisuus kehittää yhteishenkeä 	<ul style="list-style-type: none"> - Eripuraiset työntekijät pitkään yhdessä - Kiusaaminen, syrjintä

7 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

Tuloksien valossa voidaan sanoa saadun vastauksen kaikkiin tutkimusongelmiin. Olen saaneet selville, millaisia hyötyjä ja haittoja työnantajalle tulee, jos hän vertaa tilannetta vuokratyövoiman ja rekrytoinnin välillä. Nämä asiat olen selvittänyt neljällä tasolla: taloudellisuus, joustavuus, motivaatio ja yhteishenki.

Vuokratyövoima on kannattava vaihtoehto yritykselle, joka tarvitsee lyhyelle ajalle työvoimaa yksinkertaisiin tehtäviin. Vuokratyövoima on joustavampaa kuin oman rekrytoinnin kautta tuleva työvoima, vaikka saattaa tullakin kalliimmaksi lyhyellä ajanjaksolla. Pidemmällä ajanjaksolla vuokratyövoima voi kuitenkin tulla halvemmaksi, sillä oman rekrytoinnin kautta tulevasta työntekijästä kertyy paljon ylimääräisiä kuluja muun muassa ylitöiden ja sairasteluiden vuoksi. Vuokratyövoiman kohdalla sairasteluista ei ole huolta, sillä vuokrausyritys tarjoaa tuuraajan vuokratyöntekijän sairastuessa.

Kuitenkin työyhteisön kannalta vuokratyövoima voi olla haitallinen. Kun yritys ottaa töihin vuokratyöntekijöitä, varsinkin vakituisten työntekijöiden tilalle, leviää yrityksessä yhä töissä olevien vakituisten keskuuteen levottomuutta ja pelkoa. Yleinen ajatus on tuossa tilanteessa: mitä jos minutkin korvataan vuokratyövoimalla. Vuokratyöntekijät voivat olla käyttäjäyrityksessä töissä kahdesta viikosta jopa muutamaan vuoteen. Yleensä ajanjaksot ovat kuitenkin sen verran lyhyitä, etteivät vuokratyöntekijät ehdi täysin sopeutua ympäristöön ja tutustua työtöveihinsä. Tämmöisissä tapauksissa vakituisten on vaikea sopeutua tilanteeseen, jossa tiheässä tahdissa tulee ja lähtee uusia työntekijöitä. Tiimit ja arvojärjestykset eivät ehdi muodostua tunnetasolla.

Motivoituneempaa työntekijämuotoa vaikea sanoa, sillä niin vuokratyöntekijä kuin oman rekrytoinnin kautta tullut työntekijä voi olla välillä motivoitunut ja välillä taas ei. Vuokratyöntekijöillä motivaatioon vaikuttaa vähemmän tekijöitä kuin oman rekrytoinnin kautta tulleisiin, sillä vuokratyöntekijät eivät esimerkiksi

hyödy käyttäjäyrityksen palkkiojärjestelmistä. Oman rekrytoinnin kautta tullee työntekijälle puolestaan voi yrityskohtaisesti olla tarjolla joitakin etuja, kuten palkkioita ja virkistyspäiviä. Motivaation kannustimia on oman rekrytoinnin kautta tullee työntekijälle siis enemmän mahdollisuuksia tarjolla.

Vuokratyövoiman lyhytaikaisuus myös hankaloittaa perehdyttämistä. Useat tehtävät vaativat kahdesta viikosta jopa puoleen vuoteen kestäviä perehdytyksiä ja koulutuksia. Usein saattaa käydä niin, että vuokratyöntekijä oppii juuri hallitsemaan tehtävänsä, kun hänet jo laitetaan pois. Tämä hankaloittaa myös vakituisten työtä, sillä he joutuvat uudestaan ja uudestaan kouluttamaan uuden vuokratyöntekijän työhön. Vakituksille tulee mahdollisesti jopa kaksi kertaa enemmän töitä kuin normaalissa tilanteessa olisi. Oma rekrytoinnin kautta tämä ongelma olisi pienempi, sillä oman rekrytoinnin kautta tullut työntekijä on yleensä palkattu pidemmäksi aikaa, joten opittuaan työtehtävän hän olisi todennäköisesti yrityksessä vielä pitkään.

Johtajatasolla vuokratyövoima tuo myös tullessaan suuren hyödyn joustaa työntekijöissä. Jotkut yritykset pyrkivät välttämään YT- neuvottelut ja virherekrytoinnin ottamalla töihin vuokratyöntekijöitä. Vuokratyövoima on helppo laittaa pois tai palkata tilalle tarpeen mukaan. Myös virherekrytointi on helpommin vältettävissä. Yritykset voivat palkata työntekijän vuokrausyrityksen kautta ja pitää tätä kokeiluajanjakson kaltaisesti töissä. Jos he tulevat lopulta siihen päätökseen, että työntekijästä olisi heille hyötyä myös oman rekrytoinnin kautta, niin he voivat halutesaan palkata työntekijän pysyvästi yrityksen omille palkkalistoille.

On otettava huomioon, että uusia laajoja tutkimuksia ei tarvitsemaani aihealueeseen ole vuokratyövoiman kannalta tullut viime aikoina. Käyttämäni vuoden 2005 tutkimus on laaja ja kattava, mutta moni asia on varmasti muuttunut henkilöstövuokrausalalla kahdeksan vuoden aikana. Muun muassa vuokratyöntekijöiden olot ovat parantuneet huomattavasti pienempien tutkimuksien tuloksia verratessa.

Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys on noussut. Mielestäni tutkimuksen aineistoa onkin syytä katsoa hyvin kriittisesti ja pidettävä mielessä, että kehitys henkilöstövuokrausalalla on huimaa ja uusia laajempia tutkimuksia kaivattaisiin kovasti.

Vuokratyövoiman motivaatiosta ja yhteishengestä tekemäni kyselyn vastaukset olivat niukat. Lähettämäni tutkimukseen vastasi vain kahdeksan vuokratyöntekijää, ei yhtään asiakasta. Vastausmäärän vähäisyyden syytä en voi tietää, mutta ehkä tämäkin voidaan laskea tietynlaiseksi tulokseksi. Voimmekin pohtia, kiinnostaako vuokratyöntekijöiden olot vain työntekijöitä itseään. Vähäisen vastausmäärän vuoksi en voi laskea tuloksia luotettavaksi tiedonlähteeksi. Jos vastanneiden määrä olisi ollut suurempi ja olisin saanut vastauksia kummaltakin osapuolelta, olisi vastauksia voinut käyttää tulosten pohdinnassa.

Kyselyyn vastanneet olivat hyvin samanmielisiä liittyen vuokratyöntekijöiden motivaatioon, mutta erimielisiä yhteishengestä. Motivaation väittämistä saadut vastaukset puhuivat hyvin vahvasti siitä, että vastanneet pitivät vuokratyöntekijöitä motivoituneina ja yhtä hyvinä työntekijöitä kuin vakituiset tai oman rekrytoinnin kautta tulleet ovat. Yhteishengessä erimielisyyksiä kuitenkin syntyi. Yhdenkään väittämän kohdalla ei ollut suoranaista samanmielisyyttä, vaan vastauksia löytyi kuumastakin ääripäästä. Ehkäpä tämä kertoo, että vastanneilla on erilaisia kokemuksia työpaikkojen ja -ympäristöjen kohdalla ja nuo kokemukset ovat vahvasti vaikuttaneet mielipiteeseen yhteishengestä.

Jos olisin itse yrittäjä ja tarvitsisin työntekijän itselleni töihin, joutuisin todella pohtimaan monelta näkökulmalta, ottaisinko vuokratyöntekijän vai rekrytoisinko itse työntekijän. Nopeasti mietittynä tuntuu, että kyseessä olisi nopea päätös, mutta pidemmälle mietittynä näkee monia erilaisia puolia, joita vaihtoehdot toisivat mukaan kuvioihin.

Vuokratyövoima tuntuu järkevältä vaihtoehdolta silloin, kun tarvitaan nopeasti lyhyelle ajalle tekijä. Työtehtäviksi vuokratyöntekijälle kävisivät tehtävät, joihin on helppo oppia ja joiden tekemiseen ei tarvitse oppia suurta määrää tietoa. Kuitenkin jos tarvitaan työntekijää pidemmälle ajanjaksolle ja vaativampaan tehtävään, tuntuisi järkevältä palkata itse työntekijä. Näin olisi suurempi mahdollisuus valita työntekijä esimerkiksi aikaisemman kokemuksen perusteella. Lisäksi oman rekrytoinnin kautta tulleen työntekijän voisi kouluttaa haluamaansa suuntaan, jos esimerkiksi haluaisi siirtää työntekijän muihin tehtäviin.

Mietittäessä työntekijää johonkin työtehtävään kannattaisi mielestäni myös miettiä jo töissä olevia työntekijöitä. Vuokratyövoima koetaan olevan merkki siitä, että johto haluaa siirtyä joustavampaan työvoimaan. Tämä lisää levottomuutta ja saattaa huonontaa työilmapiiriä huomattavasti. Omarekrytointikin saattaisi kuitenkin mielestäni aiheuttaa myös levottomuutta, jos esimerkiksi palkataan nuorempi ja osaavampi työntekijä jo töissä olevien rinnalle. Aikaisemmat työntekijät voisivat alkaa pelätä tulevansa syrjäytetyiksi.

En siis osaa sanoa, kumpi vaihtoehto olisi se parempi. Tuloksien mukaan kummallakin on nimittäin omat hyvät puolensa ja ne sopivat hyvin omanlaisiinsa tilanteisiin. Kuitenkin miettiessä työntekijää, oma rekrytointi olisi aina paras vaihtoehto, sillä tämä loisi turvallisuuden ja pysyvyyden tunnetta. Työnantajan puolelta valinta ei kuitenkaan ole niin mustavalkoinen. On joitakin tilanteita, joita on mahdoton ennustaa etukäteen. Esimerkiksi työntekijän äkillinen työkyvyttömyys ja sairaseläkkeelle joutuminen voivat aiheuttaa suuriakin maksuja yritykselle.

Uskoisin yhden syyn vuokratyövoiman lisääntymiseen olevan taloudellinen taantuma, joka näkyy kaikkialla arkielämässä. Useita yrityksiä on mennyt konkurssiin, myyty tai toimipaikkoja on suljettu. Monet yritykset saattavat nähdä vuokratyö-

voiman mahdollisuutena joustaa työntekijöiden määrässä ja välttää YT- neuvotte-
lut, joita on nykyisin liian usein uutisissa.

Tutkimukseni tulokset ovat mielestäni vain pintaraapaisu. Asiaa voisi tutkia hyvin
pidemmällekin ja aihe voisi olla suuremmalla mittakaavalla erittäin kannattava
monille yrittäjille. Mutta tutkimus voisi viedä monta vuotta ja vaatisi laajan tutki-
musjoukon erilaisissa työpaikoissa, niin vuokratyöntekijöitä kuin omia rekrytoin-
tejakin. Lisäksi uskon, että tämän hetkinen taloudellinen taantuma vaikuttaisi
vahvasti tuloksiin. Kyseessä ei ole niin sanottu normaali tilanne, vaan kyseessä on
taloudellisesti vaikea tilanne, joka vaikuttaa niin työnantajiin kuin työntekijöihin.
Tilanne voi kaiken lisäksi muuttua radikaalisti jopa muutamassa viikossa, joten
tutkimus voisi keskeytyä useaan otteeseen.

LÄHTEET

- Ahola, T. & Furman, B. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään PRO. Tampere: Tammi.
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jyväskylä: Edita Publishing Oy.
- Ennakkoperintälaki 20.12.1996/1118. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ennakkoperint%C3%A4](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118?search[type]=pika&search[pika]=ennakkoperint%C3%A4). Luettu: 4.3.2013.
- Filtness, P. 2013. Henkilökohtainen tiedonanto, puhelinkeskustelu. 4.9.2013.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Toimintaperiaatteet 2009. PDF- dokumentti. Saatavilla: http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimintaperiaatteet_2009_final.pdf. Muutettu: 2010. Luettu: 4.3.2013.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Vuokratyöntekijätutkimus 2012. www-dokumentti. Saatavilla: http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Vuokratyontekijaetutkimus_26032012.pdf. Luettu: 17.9.2013.
- Henkilöstöpalveluyritysten liiton verkkosivut. Saatavilla: <http://www.hpl.fi/>. Luettu 4.3.2013.
- Huolman-Lakari, M-L. & Kaari, P. 2010. Ennakkonpidätys 2010. 16. uudistettu painos. Vantaa: Verotieto Oy.
- Kansaneläkelaitos, KELA. Verkkosivut. Saatavilla: <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/>. Luettu: 4.3.2013.
- Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010056?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Laki%20ty%C3%B6ehtosopimuksen%20yleissitovuuden%20vahvistamisesta](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010056?search[type]=pika&search[pika]=Laki%20ty%C3%B6ehtosopimuksen%20yleissitovuuden%20vahvistamisesta). Luettu: 23.2.2013.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 30.3.2007/334. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksess%C3%A4](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search[type]=pika&search[pika]=Laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksess%C3%A4). Luettu: 11.2.2013.
- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen palkkaliite. Verkkodokumentti. Saatavilla: http://www.pam.fi/fi/tyo/palkat/Palkkataulukot/Matkailu-%20ravintola-%20ja%20vapaa-ajan%20palvelut_palkkaliite2011-2012.pdf. Luettu 5.9.2013.

- Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2., uudistettu painos. Liettua: Talentum Media Oy.
- Myrsky, M. & Linnakangas, E. 2007. Veromenettely ja muutoksenhaku. 5., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Myrsky, M. & Rabinä, T. 2010. Henkilökohtaisen tulon verotus. Helsinki: Talentum.
- Nyssölä, M., Äimälä, M. & Åström, J. 2012. Finnish Labour Law in Practice. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Suomen virallinen tilasto, 2011. Työvoimatutkimus 2011, Työllisyys ja työttömyys vuonna 2011. WWW.dokumentti. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyti/2011/13/tyti_2011_13_2012-03-09_kat_004_fi.html. Luettu: 28.2.2013
- StaffPoint Oy, työpaikkaopas uudelle työntekijälle.
- StaffPoint Oy. Verkkodokumentti. Saatavilla: <http://www.staffpoint.fi/>. Luettu: 24.2.2013.
- Stenbacka, J. & Söderström, T. 2009. Palkanlaskenta. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.
- Suomen yrittäjät. Tärkeitä lukuja 2013. www-dokumentti. Muutettu: 2.1.2013. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyonantajamaksut/tarkeitalukuja/>. Luettu: 9.9.2013.
- Syvänperä, O. & Turunen, L. 2011. Palkkavuosi. 5., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: WSOY Lakitieto.
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia.

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1948/19480608?search\[type\]=pika&search\[pika\]=tapaturmavakuutus#L1](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1948/19480608?search[type]=pika&search[pika]=tapaturmavakuutus#L1). Luettu: 4.3.2013

Tuloverolaki 30.12.1992/1535. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>. Luettu: 4.3.2013.

Työaikalaki 9.8.1996/605. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>. Luettu: 21.8.2013.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6sopimuslaki). Luettu: 11.2.2013

Työsuojelulaki 23.8.2002/738. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L1P3](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L1P3). Luettu: 1.3.2013.

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395. Finlexin verkkolakikirja. Saatavilla: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6el%C3%A4kevakuutus](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6el%C3%A4kevakuutus). Luettu: 4.3.2013

Vara-apu.fi. Kustannuslaskuri. Saatavilla: <http://www.vara-apu.com/laskuri>. Viitattu: 9.9.2013

Verohallinnon verkkosivut. Verokortti opiskelijalle. www-dokumentti. Muutettu: 2.1.2012. Saatavilla: http://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Opiskelu/Verokortti_opiskelijalle%289409%29. Luettu: 21.8.2013.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna - vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Verkkodokumentti. Saatavilla: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt283.pdf. Luettu: 11.9.2013.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kysely vuokratyövoiman motivaatiosta ja vaikutuksesta työyhteisöön

Opinnäytetyön tiedonkeruu

Hyvä kyselyn vastaanottaja

Nimeni on Hanna Kauranen ja olen viimeistä vuotta Centria ammattikorkeakoulussa opiskeleva Tradenomi opiskelija. Olen tekemässä **opinnäytetyötä** vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin hyödyistä ja haitoista. Yhdeksi aihealueeksi olen päättänyt ottaa vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden erojen vertailun motivaation ja yhteishengen suhteen. Sen vuoksi tarvitsenkin apua teiltä, joka olette joko **vuokrannut vuokratyövoimaa** tai **työskennelleet vuokratyövoimana**.

VASTAAMINEN

Kysely tapahtuu **nimettömänä** ja tulokset esitetään taulukkomuodossa, joten henkilöllisyytenne ei paljastu missään vaiheessa. Tuloksia käytetään vain opinnäytetyön tietopohjana eikä niitä julkaista missään julkisesti.

Kysely on toteutettu olemaan teille mahdollisimman helppo ja nopea täyttää. Vastaaminen tapahtuu merkitsemällä rasti (X) teidän mielestänne oikeaan kohtaan. Mukana on myös muutama avoin kysymys, johon voitte kirjoittaa mielipiteenne. Tarkempi ohjeistus löytyy jokaisen kysymyksen yhteydestä.

Toivoisin vastauksia **viimeistään 31.7.2013**. Voitte täyttää kyselyn suoraan tähän tiedostoon ja toimittaa kyselyn vastaukset minulle sähköpostiin **hanna.kauranen@cou.fi**, tai voitte vaihtoehtoisesti toimittaa vastaukset minulle postitse osoitteeseen **Ulvilantie 29/4 A240, 00350 HELSINKI** (en pysty maksamaan postimaksuja).

Terveisin

Hanna Kauranen

Opiskelija

Centria ammattikorkeakoulu

KYSELY VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIOSTA JA VAIKUTUKSESTA TYÖYHTEISÖÖN

MOTIVAATIO

Seuraavassa on väittämiä *vuokratyöntekijöiden motivaatiosta verrattuna oman rekrytoinnin kautta tulleisiin työntekijöihin*. Tähän kysymykseen vastaa *kumpikin osapuoli*. Valitse neljästä vaihtoehdosta mielestäsi väittämää parhaiten kuvaava vaihtoehto (samaa mieltä - hieman samaa mieltä - hieman erimieltä - erimieltä). Laita jokaisen kysymyksen kohdalle vain yksi rasti (X).

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman erimieltä	Erimieltä
Vuokratyöntekijät ottavat mielellään vastaan heille annetut tehtävät.				
Vuokratyöntekijät tekevät töitä yhtä ahkerasti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet työntekijät.				
Vuokratyöntekijät viipyvät tauoilla pidempään kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.				
Vuokratyöntekijät tulevat töihin yhtä täsmällisesti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet työntekijät.				
Vuokratyöntekijät tekevät työtä yhtä huolellisesti kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.				
Vuokratyöntekijät ottavat yhtä paljon vastuuta kuin oman rekrytoinnin kautta tulleet.				

TYÖYHTEISÖ/YHTEISHENKI

Seuraavassa on väittämiä liittyen *työyhteisöön* ja *yhteishenkeen*. Tähän kysymykseen vastaa *kumpikin osapuoli*. Valitse neljästä vaihtoehdosta mielestäsi väittämää parhaiten kuvaava vaihtoehto (samaa mieltä - hieman samaa mieltä - hieman erimieltä - erimieltä). Laita jokaisen kysymyksen kohdalle vain yksi rasti (X).

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman erimieltä	Erimieltä
Muut työntekijät ottavat vuokratyöntekijät hyvin mukaan työyhteisöön.				
Vuokratyöntekijöihin ei kohdistu kiusaamista tai syrjintää.				
Vuokratyöntekijää kohdellaan kuten muita työntekijöitä.				
Muut työntekijät ja vuokratyöntekijät tulevat keskenään hyvin toimeen.				
Vuokratyöntekijät kutsutaan myös mukaan vapaaehtoiseen toimintaan.				
Vuokratyöntekijöille annetaan yhtä vastuullisia tehtäviä kuin oman rekrytoinnin kautta tulleille.				

AVOIN

Jos olet huomannut erilaista kohtelua tai käytöstä vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä, voisitko kuvailla kyseistä kohtelua ja käytöstä tähän muutamalla lauseella. Tähän voi vastata *kumpikin osapuoli*.

POHJUSTUS

Näitä tietoja käytetään *vain* vastausten *luokittelussa* ja tulosten *tulkinnassa*.

Merkitse, kumpi osapuoli olette:

Vuokratyövoimaa vuokraava

Vuokratyöntekijä

Ala jolla toimitte pääsääntöisesti:

KIITOS VASTAUKSESTANNE!