



Vuokratyö Suomessa

Vuokratyön eriasteinen käyttö ravintoloissa

Vera Reponen

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2022

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma
Restonomi

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma
Restonomi

REPONEN, VERA
Vuokratyö Suomessa
Vuokratyön eriasteinen käyttö ravintoloissa

Opinnäytetyö 34 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Toukokuu 2022

Opinnäytetyö käsittelee vuokratyövoiman käyttöä Suomessa ravintola-alla. Opinnäytetyössä käsitellään teoriaviitekehyksenä ravintola-alan työllisyystilannetta, työvoimapulaa ja näiden vaikutusta vuokratyövoiman käyttöön. Tutkimuskohdeena on vuokratyövoiman eriasteinen käyttö. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää missä tilanteissa vuokratyövoimaa käytetään, minkälaisiin tehtäviin vuokratyöntekijöitä halutaan sekä henkilöstön kustannusrakenteet ja vuokratyön kustannukset. Opinnäytteessä pohditaan myös vuokratyön haasteita ja mahdollisuuksia sekä onko vuokratyö ratkaisu ravintola-alan työvoimapulaan.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköpostitse toteutettua haastattelua. Tutkimusta varten haastateltiin kolmen eri ravintola-alan yrityksen henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä. Lähteinä on käytetty alan lehtiä, artikkeleita sekä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

Haastattelujen mukaan vuokratyövoimaa käytetään ympäri vuoden muun muassa paikkaamaan sairaslomia. Vuokratyövoimalla täytetään myös vakituisia paikkoja. Ravintola-alalla vuokratyövoimaa palkataan kaikkiin työtehtäviin kuten tarjoilijan, kokin, baari-, festivaali- ja aputyöntekijän tehtäviin. Myös esihenkilöitä palkataan vuokrafirman kautta, mutta tavallisempaa on palkata esihenkilöt suoraan yrityksen kirjoille. Vuokratyötä käytetäänkin helpottamaan yrityksen työtä, kun työnantajan velvollisuudet kuten työterveyshuolto ja muut työnantajalle kuuluvat sivukustannukset siirtyvät vuokrafirmalle.

Haastatteluvastauksista voidaan siis päätellä, että ravintola-alalla vuokratyövoimaa käytetään monenlaisiin tarpeisiin. Vuokratyö palvelee monenlaisia työntekijöitä ja työnantajia, mutta vuokratyö ei ole pitkä aikainen ratkaisu työvoimapulaan. Työvoimapulan taltuttamiseksi tarvitaan esimerkiksi palkkaukseen ja verotukseen liittyviä ratkaisuja korkeammalta taholta. Ravintola-ala ei koeta houkuttelevana alana ja huonon maineen parantamiseksi on keksittävä ratkaisuja, jotta saadaan ihmiset innostumaan ja palaamaan alalle.

Asiasanat: vuokratyö, henkilöstöpalvelut, ravintola-ala, työvoimapula

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of hospitality management

REPONEN VERA
Agency work in Finland
Usage of Agency Workers in Restaurants

Bachelor's thesis 34 pages, appendices 3 pages
May 2022

The purpose of this thesis is to explore the usage of agency workforce in restaurant business in Finland. In the theory section the author reviews labor shortage, employment situation and how this affects the usage of agency work. The research subject is different levels of agency workforce in restaurants. The objective of this thesis is to find out in what situations restaurants use agency work, what kind of tasks and positions are filled with these workers as well as cost of regular staff and cost of temporary workers. The thesis also explores the challenges and opportunities agency work offers and whether it provides a solution for labor shortage in hospitality business.

An email interview was used as a method of data collection. The person responsible for human resources at three different hospitality companies was interviewed for support of the research. Journals, articles, and related literature were used as sources.

According to the interviews, agency work is used throughout the year to compensate for sick days and smooth out seasonal fluctuations, among other things. Sometimes permanent positions are also filled with agency workers. In the hospitality industry, agency workforce is hired for all jobs such as waiter, chef, bar, festival, and assistant worker. Supervisors and managers are also hired through a staffing firm, but it is more common to hire them directly on the company's payroll. The difference in the cost of agency work and your own employee is very small. Agency workforce is used to facilitate the company's work when the employer's obligations such as occupational health care and other incidental costs belonging to the employer are transferred to the staffing firm.

Thus, it can be concluded from the interview responses that in the hospitality industry, agency work can be used for a wide range of needs. While agency work serves a wide range of workers and employers, it is not a long-term solution to labor shortages. To overcome labor shortages, solutions such as hiring, and tax are needed from a higher body. The hospitality industry suffers from poor reputation so that also needs a workable solution.

Key words: rental work, personnel services, restaurant business, labor shortage

SISÄLLYS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | RAVINTOLA-ALA JA VUOKRATYÖ | 6 |
| | 2.1 Ravintola-alan työllisyystilanne | 6 |
| | 2.1.1 Vuokratyö ja henkilöstöpalveluiden käyttö Suomessa | 11 |
| | 2.1.2 Vuokratyön mahdollisuudet ja haasteet..... | 14 |
| | 2.2 Henkilöstösuunnittelu sekä henkilöstöjohtaminen | 16 |
| 3 | HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET | 19 |
| | 3.1 Henkilöstöbudjetti osana henkilöstösuunnittelua..... | 19 |
| | 3.2 Henkilöstön kustannusrakenne | 20 |
| | 3.3 Vuokratyön kustannukset..... | 21 |
| 4 | TUTKIMUS | 22 |
| | 4.1 Haastattelututkimuksen toteuttaminen | 22 |
| | 4.2 Tulokset | 23 |
| 5 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 26 |
| | LÄHTEET..... | 29 |
| | LIITTEET | 32 |
| | Liite 1. Haastattelukysymykset..... | 32 |
| | Liite 2. Haastattelun litterointi | 32 |

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mitä on vuokratyö, vuokratyövoiman käyttöön liittyvät kustannukset sekä missä tilanteissa vuokratyövoimaa käytetään. Aihetta tarkastellaan myös henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Opinnäytetyössä pohditaan, onko vuokratyö mahdollinen vastaus ravintola-alaa piinaavaan työvoimapulaan. Opinnäytteen kirjoittaja on toiminut vuokratyöläisenä sekä vakituisena työntekijänä kolmessa haastattelun kohteena olevassa yrityksessä, josta lopulta lähti innostus selvittämään asiaa.

Opinnäytteessä syvennyttään ravintola-alaan ja sen työllisyystilanteeseen sekä vuokratyön käyttöön Suomessa. Aineistossa hyödynnetään työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometria, joka havainnollistaa eri alojen työllisyystilanteita alueittain. Tässä käsitellään myös ravintola-alan kohtaanto-ongelmaa. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan ilmiötä, jossa työnantajien ja -hakijoiden tarpeet eivät kohtaa. Henkilöstöjohtamista koskevassa luvussa käsitellään resurssipusteista strategia ajattelua, sekä henkilöstöjohtamisen kontingenssiteoriaa, jonka ydinajatuksena on henkilöstön olevan kilpailutekijä. Henkilöstökustannuksia koskevassa luvussa avataan työnantajalle kuuluvia pakollisia kustannuksia, työntekijälle kuuluvia kustannuksia, henkilöstön kulurakennetta sekä vuokratyöstä koostuvia kustannuksia.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kolmea eri ravintola-alan yrityksen edustajaa ja tämä toteutettiin sähköpostitse. Haastattelukysymykset koskivat muun muassa vuokratyövoiman käytön kustannuksia, tilanteita ja syitä, sekä työtehtäviä joihin vuokratyöntekijöitä palkataan. Haastatteluiden avulla saatiin vastaus tutkimuskysymyksiin.

2 RAVINTOLA-ALA JA VUOKRATYÖ

2.1 Ravintola-alan työllisyystilanne

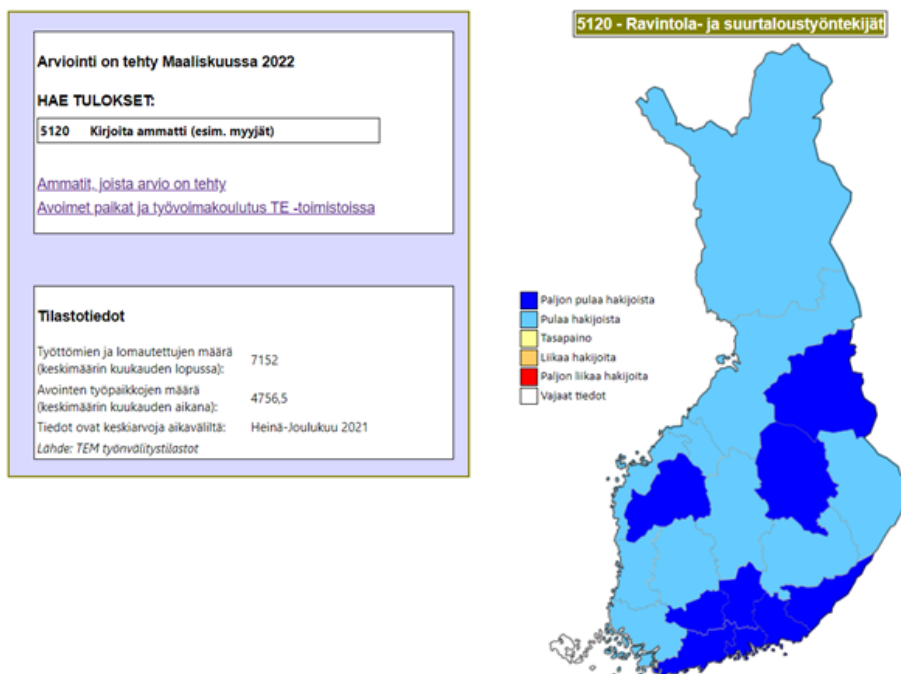
Majoitus- ja ravintola-ala on merkittävä toimiala, sillä se työllistää Suomessa noin 78 700 henkilöä. Vuonna 2019 Matkailu- ja ravintolapalvelut Ry:n (MaRa) mukaan ravintolayrityksiä on ollut 10 138 ja ravintolatoimipaikkoja 13 473 kappaletta (MaRa 2021).

Ravintola-alalla on jo pitkään vallinnut työntekijäpula, mutta samaan aikaan moni etsii töitä. Pitkään työttömänä olleet eivät löydä töitä eikä työnantajat löydä ammattitaitoisia tekijöitä. Tällaista ilmiötä kutsutaan kohtaanto-ongelmaksi, mikä tarkoittaa sitä, että työnantajien ja työntekijöiden tarpeet eivät kohtaa (Isola & Mäntylä 2019, 3). Isola ja Mäntylä kirjoittivat yhteistyössä Restel Oyn, Palvelualojen ammattiliiton (PAM), Työttömien ay-jäsenten tukiyhdistyksen sekä Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen (THL) kanssa työpaperin, jossa selvitetään kohtaanto-ongelmaa ja miksi ravintola-ala ei houkuttele työnhakijoita. Isolan ja Mäntylän mukaan kohtaanto-ongelma on kärjistynyt vuosina 2012–2016 eteenkin Helsingissä, Tampereella, Oulussa, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Seinäjoella. Osa kohtaanto-ongelmasta voidaan selittää kannustimien heikkenemisellä. Kannustimet vaihtelevat sosioekonomisten ryhmien välillä. (Isola & Mäntylä 2019.)

Nordic Hospitality Partnerin (NoHo) henkilöstöjohtaja Anne Kokkonen kertoo Ylen haastattelussa 4.6.2019, että työntekijäpula on jatkunut jo pitkään. Kokkonen mielestä osasyynä työntekijäpulaan on ravintola-alan huono maine. Ravintola-ala tunnetaan raskaana ja matalapalkkaisena alana. Alaa vaivaa myös sesonkiluontoisuus. Kokkina ja pääluottamusmiehenä toimivan Sasu Haapasen mielestä suurin ongelma on työnantajien haluttomuus sitoutua työntekijään. Haapasen mukaan vuokratyöfirmat ovat syy ongelmaan, kuten myös määrä- ja osa-aikaiset sopimukset. Hänen mielestään etenkin nuoria käytetään alalla hyväksi ja voi mennä vuosia ennen kuin nuori saa työsopimuksen ravintolaan vuokratyöyrityksen sijaan. (Collin 2019.)

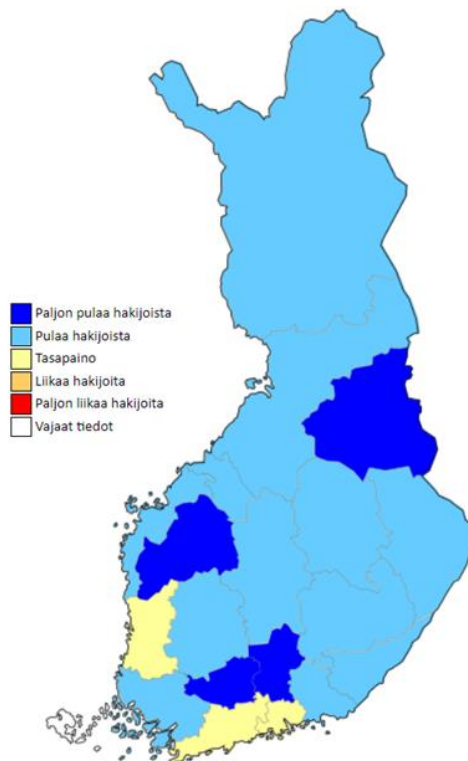
PAM:in 2017 julkaistussa palvelualojen taskutilastossa on selvitys, jonka mukaan 2016 joulukuussa jokaista 1000 työnhakijaa kohti on ollut 994 vapaata ravitsemusalan työpaikkaa. Myös tästä voidaan päätellä, että työvoiman tarve on ollut tasaisessa nousussa. (PAM 2017.)

Työ- ja elinkeinoministeriön maaliskuussa 2022 tehdyn ammattibarometrin mukaan ravintola- ja suurtaloustyöntekijöistä on pulaa tai paljon pulaa kaikkialla Suomessa (kuvio 1). Maaliskuuhun 2022 mennessä COVID-19 pandemia on kestänyt Suomessa kaksi vuotta, mikä on vaikuttanut suoraan ravintola-, majoitus- ja tapahtuma-alaan sekä näiden alojen sidosryhmiin. Barometrin mukaan heinä-joulukuussa 2021 työttömiä ja lomautettuja ravintola- ja suurtaloustyöntekijöitä on keskimäärin 7 152 (kuvio 1). Matkailu- ja ravintolapalvelut ry:n (MaRa) toimitusjohtaja Timo Lappi kertoo verkkouutisten artikkelissa ravintola- ja majoitusalan työllistävän Suomessa lähes 90 000 henkilöä. (Ahtokivi 2020; Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)



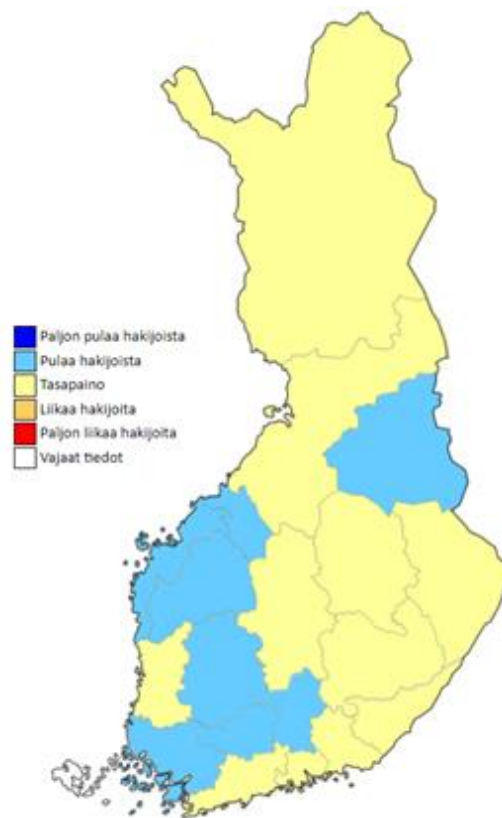
KUVIO 1. Arvio ravintola- ja suurtaloustyöntekijöiden työmarkkinatilanteesta seuraavan puolen vuoden aikana. (Ammattibarometri 2022, muokattu.)

Ammattibarometri on teetätetty erikseen muun muassa tarjoilijoille (kuvio 2). Tarjoilijoiden määrä on tasapainossa ainoastaan Uudellamaalla ja Satakunnassa. (Ammattibarometri 2022.)

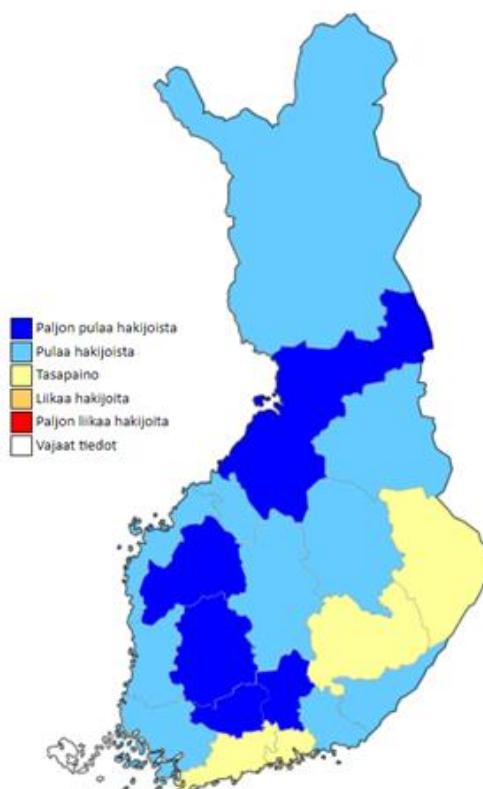


KUVIO 2. Arvio tarjoilijoiden työmarkkinatilanteesta seuraavan puolen vuoden aikana. (Ammattibarometri 2022, muokattu.)

Ammattibarometri on teetätetty myös kahvila- ja baarimyyjille (kuvio 3) ja pikaruokatyöntekijöille (kuvio 4). Ammattibarometrin kuvioita vertailemalla selviää, että eri ravintolatyöntekijöistä on suuri pula ympäri Suomea. Kuviossa 3 tulee esille, että kahvila- ja baarimyyjistä on pulaa ainoastaan Kainuussa, Hämeessä, Varsinais-Suomessa sekä Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla. Kuviossa 4 on pikaruokatyöntekijöiden osalta täysin päinvastainen tilanne kuin kuviossa 3. Maakunnissa, joissa ei ole pulaa pikaruokatyöntekijöistä ovat ainoastaan Uusimaa, Etelä-Savo sekä Pohjois-Karjala. (Ammattibarometri 2022.)



KUVIO 3. Arvio kahvila- ja baarityöntekijöiden työmarkkinatilanteesta seuraavan puolen vuoden aikana. (Ammattibarometri 2022, muokattu.)



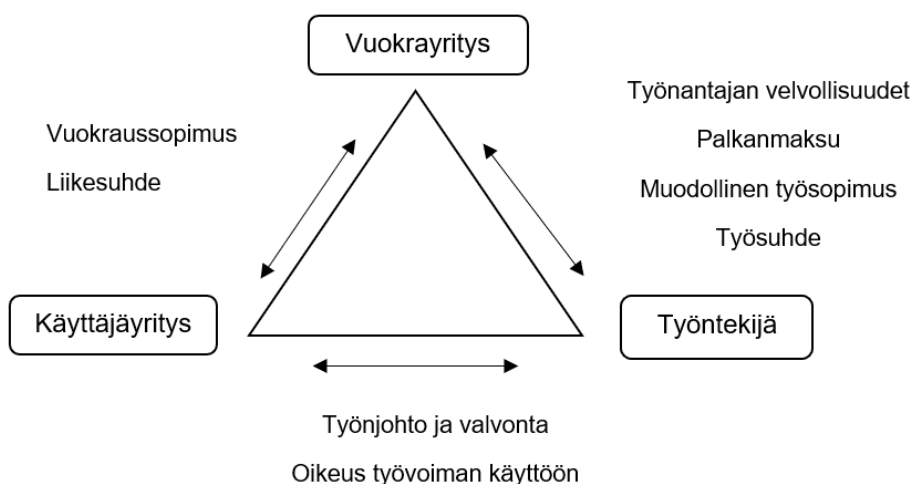
KUVIO 4. Arvio pikaruokatyöntekijöiden työmarkkinatilanteesta seuraavan puolen vuoden aikana. (Ammattibarometri 2022, muokattu.)

Helsingin sanomien taloussivulla julkaistussa artikkelissa on haastateltu NoHon toimitusjohtajaa Aku Vikströmiä, joka kertoo yhtiön arvion mukaan jopa joka viidennen ravintola-alan työntekijän siirtyneen toiselle alalle koronapandemian aikana. Kuten ylempänä mainittiin, ravintola-alalla työvoimapula on jatkunut jo pitkään, mutta koronavirus ja sen tuoma epävarmuus on syventänyt alan ahdinkoa entisestään. (Aaltonen 2021). Hotelli- ja ravintola-alan lehti Vitriinin verkkoversiossa julkaistussa artikkelissa, haastateltiin Baronan hotelli- ja ravintola-alan toimialajohtajaa Mikael Nuotiota. Aikaisemmin Barona on tunnettu ainoastaan henkilöstöpalveluyrityksenä, mutta 2017 yritys osti henkilöstövuokrausyritys Opteamin ja näin ollen perustettiin Baronan tytäryhtiöksi Barona HoReCa. Nuotion mukaan ennen koronapandemiaa yritys työllisti kuukausittain noin 4 000 henkilöä matkailu- ja ravintola-alalle. Nuotio kertoo haastattelussa pandemian aikana menettäneensä 80 % liikevaihdosta, sillä lomautukset ja irtisanomiset koskivat myös Baronan kautta työllistyneitä. (Rasimus 2022.)

Ravintola-alan vetovoimaisuuden heikkenemisestä kertoo muun muassa nuorten haluttomuus hakeutua matkailu- ja ravintola-alan koulutuksiin niin toisen asteen kuin ammattikorkeakoulu tasolla. Nuotion mukaan ravintola-alalla työvoimapula on pahempi kuin koskaan, ja sen vuoksi alan elpyminen pandemian jälkeen hankaloituu. Alan työvoimapulaan Nuotio on esittämät ratkaisut vaativat muun muassa koulutuspoliittisia muutoksia. Yksi ratkaisu työvoimapulaan voisi olla maahanmuuttajataustaisen työvoiman sitouttaminen erityisesti, jos Suomen kielen taitamattomuutta ei katsottaisi esteeksi tai vaihtoehtoisesti pikakoulutusten lisääminen. (Rasimus 2022.)

2.1.1 Vuokratyö ja henkilöstöpalveluiden käyttö Suomessa

Vuokratyösuhteessa on aina kolme osapuolta: vuokrayritys, työntekijä ja käyttäjäyritys. Tätä kutsutaan kolmikantasuhteeksi (kuvio 5). Vuokrayritys toimii työnantajana, joten työntekijä on tehnyt työsopimuksen vuokrayrityksen kanssa, vuokrayritys siis maksaa palkan sekä hoitaa muut työnantajan velvoitteet kuten esimerkiksi työterveyden järjestämisen. Itse työn tekeminen tapahtuu käyttäjäyrityksen valvonnan ja johdon alaisena. Henkilöstöpalveluyritys voi myös etsiä käyttäjäyritykselle työntekijää toimeksiannon perusteella, tällöin on kyse rekrytoinnista, ei vuokratyövoiman välityksestä (Hjelt 2017.)



KUVIO 5. Kolmikantasuhde (Hjelt 2017, vuokratyöopas, 6, muokattu)

Suomessa vuokratyölle ei ole asetettu omaa lainsäädäntöä, joten vuokratyön vähimmäisehdot perustuvat työlainsäädäntöön ja työssä sovellettavaan työehtosopimukseen. Jos ei ole olemassa sitovaa työehtosopimusta, työehtojen tulee olla kohtuullisia sekä määräaikaisuuden tulee olla perusteltua. Suurin osa vuokratyöntekijöistä on käyttäjäyritystä tai vuokratyöyritystä sitovan työehtosopimuksen piirissä. Koska vuokratyölle ei ole omaa työsopimusta, se tuottaa välillä hankalia tilanteita ja jättää paljon tulkinnan varaan. Työnantajan on esitettävä työntekijälle työsuhteen ehdot, vaikka työsuhde olisi lyhytkestoinen eli alle kuukauden kestävä. EU-tasolla vuokratyöstä on säädetty Europarlamentin ja neuvoston vuokratyöstä antamalla direktiivillä 2008/104/EY. Tätä direktiiviä sovelletaan sen 1 artiklan perusteella sekä yksityisellä- että julkisella sektorilla toimiviin käyttäjä- ja henkilöstöpalveluyrityksiin sekä tällaisen yrityksen työsuhteessa oleviin työntekijöihin, jotka työskentelevät käyttäjäyrityksen valvonnan ja johdon alaisuudessa. (Työsopimuslaki (55/2001) 4 §; Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 27, 30.)

Työsuhteen keskeisiä ehtoja, jotka yleensä tulevat ilmi työsopimuksessa ovat:

- Työn alkamiskohta sekä työ- ja koeaika
 - Työntekopaikka tai perusteet miksi työ voidaan suorittaa eri kohteissa
 - Työnantajan ja työntekijän liike- tai kotipaikka
 - Palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
 - Pääasialliset työtehtävät
 - Vuosiloman määräytyminen
 - Irtisanomisaika tai sen määräytymisperuste
 - Työhön sovellettava työehtosopimus
- (Hjelt 2017, vuokratyöopas, 9.)

On tärkeää, ettei sekoita vuokratyötä alihankintaan tai aliurakkaan. Alihankinnalla ja -urakalla tarkoitetaan palvelujen tai tuotannon ostamista oman yrityksen ulkopuolelta. Tällöin työnjohto tulee yritykseltä, jolta työsuoritus ostetaan, vaikka työ suoritettaisiin tilaajan tiloissa. Alihankinta ja aliurakointi eroaa vuokratyöstä siten, että näissä työntekijät eivät siirry toisen työnantajan alaisuuteen. Näin ollen vuokratyötä koskevat säännökset eivät täyty. Työtuomioistuimen ratkaisussa

TT:2013–187 aliurakointi ja -hankinta määriteltiin ulkopuolisen yrityksen tekemäksi työksi, joka tehdään kahden yrittäjän väliseen toimeksianto-, hankinta-, kauppaa-, urakka-, vuokraus-, työnteko-, sopimukseen ilman, että toisella sopimuksen osapuolella on osaa itse työsuoritukseen. (Hietala ym. 2014, 14–15.)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) toteutti vuokratyötä ja vuokratyöntekijöitä koskevan tutkimuksen, joka on säännöllisesti teetetty vuodesta 2007. Tutkimus toteutettiin 4.4-27.4.2018 ja siihen osallistui 26 yrityksestä yhteensä 7 165 työntekijää. Tutkimukseen kutsuttiin kaikki auktorisoidut vuokratyöyritykset. HPL:n tutkimuksessa kävi ilmi, että tyyppillinen vuokratyöntekijä on toisen asteen koulutuksen omaava, alle 25-vuotias nainen pääkaupunkiseudulta. Vuokratyöntekijäsegmentin suurin osuus 44 prosentilla on nykytilanteeseen tyytyväiset työntekijät. Työntekijäsegmentin pienin osuus 15 prosentilla on läpikulkumatalla olevat työntekijät. Asiakasyrityksen palvelukseen haluavia on 17 prosenttia vastaajista. Vastaajista 24 prosenttia arvostaa pätkätönläisen valinnan vapautta. Uusi vuokratyöntekijätutkimus julkaistaan kesällä 2022. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018.)

Nykytilanteeseen tyytyväisissä vastaajissa korostui vuokratyössä asioiden olevan ”hyvällä mallilla”, eivätkä he koe kriittisiä ongelmakohtia olevan havaittavissa. Tässäkin segmentissä nousi esiin enemmistön olevan 25–30-vuotiaita naisia, puolet heistä haluaisi vakituiseen työsuhteeseen käyttäjäyrityksessä, vaikka he ovat olleet tyytyväisiä nykyiseen työnantajaan. Vastaajien mielestä vuokratyö on pystynyt tarjoamaan uuden työn nopeasti edellisen päätyttyä ja 97 prosenttia segmentin vastaajista suosittelee vahvasti vuokratyötä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018.)

Valinnan vapautta arvostavissa enemmistö on alle 25-vuotiaita naisia, jotka tekevät pätkätöitä opintojen ohessa korkeintaan 10 tuntia viikossa. Tässä vastaaja segmentissä tuli esiin vastaajien olevan tyytyväisiä yleisellä tasolla vuokratyöhön, mutta kokevat kuitenkin olevansa huonommassa asemassa asiakasyrityksessä. Syyn uskotaan olevan osa-aikaisuus ja oma heikko sitoutuvuus. Tästä huolimatta 94 prosenttia suosittelee vahvasti vuokratyötä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018.)

Asiakasyrityksen palvelukseen haluavia on 17 prosenttia vastaajista. Heistäkin enemmistö on 25–35-vuotiaita naisia, joilla on korkeakoulututkinto. Tässä korostui, että vastaajat ovat aikaisemmin olleet vakituksessa työsuhteessa, ovat tehneet vuokratyötä 1–3 vuotta, sekä vuokratyö on heidän päätyönsä. Tämä segmentti eroaa muista siten, että he haluavat vakituisen työsuhteen, mielellään valitsemassaan käyttäjäyrityksessä. Tässä segmentissä korostuu, myös se, että vastaajat olisivat mahdollisesti työttömiä, jolleivät tekisi vuokratyötä. Tästä segmentistä 77 prosenttia suosittelisi vuokratyötä tuttavalleen. Vastaajat haluavat myös sitoutua työhön ja edetä urallaan, mutta kokevat, että vuokratyö ei tue tätä tavoitetta. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018.)

Kun yritys, jolla on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tulee YT-lain (334/2007) 17§:n nojalla käsitellä työntekijöiden kanssa vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet ennen vuokratyövoiman käyttöönottoa. Työnantajan täytyy harkitessaan vuokratyövoiman käyttöä ilmoittaa asiasta henkilöstöryhmien edustajille, joiden työntekoa mahdollinen vuokratyösopimus koskettaa. (Hietala ym. 2014, 40.)

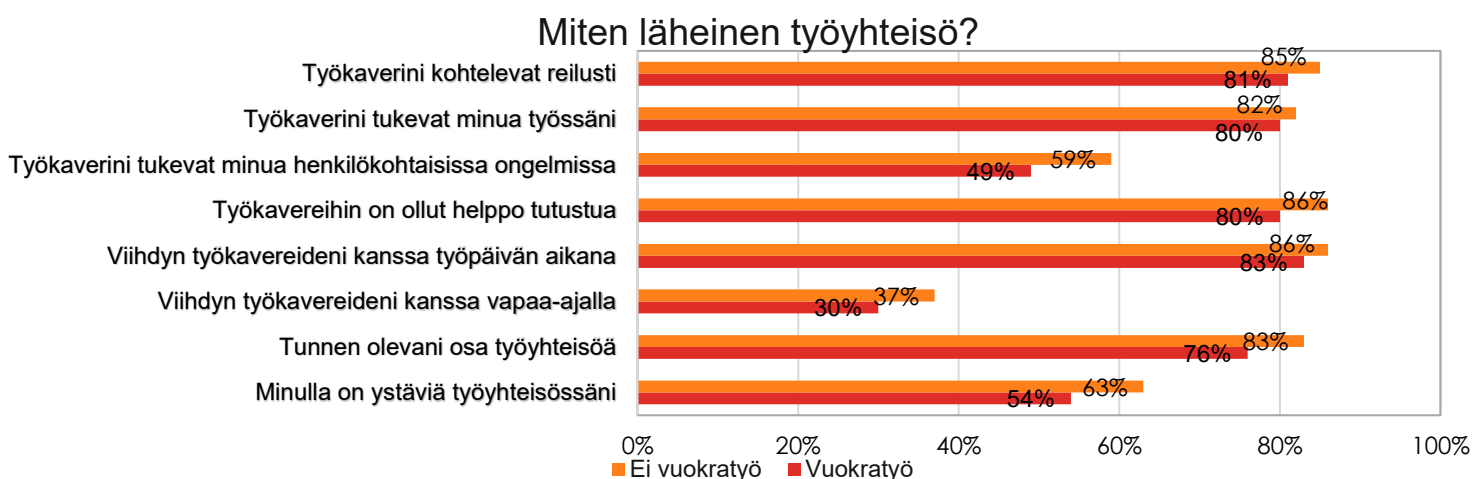
Vuokratyön määrä on kasvanut Suomessakin tasaisesti koko 2000-luvun, saavuttaen tähänastisen lakipisteen vuonna 2005, jolloin vuokratyöntekijöitä oli Työministeriön tilastojen mukaan noin 103 000. Nämä luvut tarkoittavat jokaista luonnollista, vuokratyötä välittävien yritysten kautta työskentelevää henkilöä, joka on rekisteröity työntekijäksi tietyinä hetkenä vuodesta. Työllisyysosuutena vuokratyöntekijöiden määrä nousi tällöin 4,3 prosenttiin. (Kostamo 2008.) Vuonna 2005 vuokratyösuhde solmittiin yhteensä 416 000 kertaa. Vuotta aiemmin työsuhteita oli ollut 261 000, joten kasvua edellisvuoteen muodostui 60 prosenttia. (Lähteenmäki 2013, 35; Työministeriö 2006.)

2.1.2 Vuokratyön mahdollisuudet ja haasteet

Työsopimuslaki (55/2001) 9 a § mukaan vuokratyöntekijää on kohdeltava yhdenvertaisesti vakituisen henkilöstön kanssa. Vuokratyön haasteita ovat muun muassa työsuhteen kestoon ja työmäärään liittyvä epävarmuus, puuttuva työyhteisö ja toimeentulon riittävyys. 1/2021 PAM.FI julkaisemassa lehdessä on artikkeli,

jossa kerrotaan kahden PAMin jäsenen kokemuksia vuokratöistä. Molemmat haastateltavat Maija – 22 ja Aino – 20 kertovat, etteivät ole tietoisia omista oikeuksistaan. Aino kertoo joidenkin kaupan alan käyttäjäyritysten kieltäytyneen maksamasta palkkaa perehdytysvuoroista. PAMin sopimusasiantuntija Marianne Frimanin mukaan perehdytysvuoroista on maksettava palkkaa eikä palkattomia työtunteja saa teettää. PAMin tutkimuspäällikkö Antti Veirto kirjoittaa 12.10.2021 Uudenmaan TE-toimiston nettisivuilla julkaistussa artikkelissaan, että erityisesti ravintolatyötä tekeville työyhteisön merkitys on tärkeä. (Ikkala 2021; Veirto 2021.)

PAMin marraskuussa 2020 teetettyyn kyselyyn vastasi 7 344 henkilöä. Kyselyssä esitettiin työpaikkaan ja työyhteisöön liittyviä kysymyksiä (kuvio 6). Kyselyssä tulee ilmi, että vuokratyötä tekeillä ei ole yhtä vahvat siteet työyhteisöön kuin niillä työntekijöillä, joilla on työsopimus käyttäjäyrityksen kanssa. (PAM 2020.)



KUVIO 6. PAMin jäsenkyselyn työyhteisöä koskevat tulokset vuodelta 2020 (muokattu)

Vuokratyöntekijän näkökulmasta etuna on vapaus valita omat työvuoronsa ja työpisteensä. Vuokratyö sopii tämän vuoksi hyvin muun muassa opiskelijoille sekä jo vakituisessa työsuhteessa oleville jotka, haluavat ansaita lisätienestiä omilla ehdoillaan. Vuokratyö on hyvä vaihtoehto eteenkin nuorille, jotka ovat juuri astuneet työelämään. Vuokratyö antaa mahdollisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä ja kerryttää työkokemusta. Vuokratyötä voidaan tehdä keikkatyöntekijänä, osa-aikaisena tai kokoaikaisena työntekijänä. Keikkatyöntekijäksi lasketaan henkilö,

joka tekee alle 35 tuntia tai alle 14 työpäivää kuukaudessa ja työsuhde on lyhyt ja epäsäännöllinen. Osa-aikainen työntekijä on henkilö, jonka työsopimuksessa työajaksi on merkitty alle 37,5 tuntia / viikko. Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomat sekä lomakorvaukset samalla tavalla kuin muillekin työntekijöille vuosilomalain (162/2005) ja sovellettavan työsopimuksen mukaan. Keikkatyöntekijöille yleensä maksetaan vuosilomakorvaus jokaisen palkan yhteydessä. Jos vuokratyöntekijälle on kertynyt lomapäiviä, on vuokrafirman velvollisuus työnantajana pitää huolta siitä, että työntekijä saa pitää lomansa vuosilomalakiin säädettyinä aikana. (Joki-Erkkilä 2018; Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2019.)

2.2 Henkilöstösuunnittelu sekä henkilöstöjohtaminen

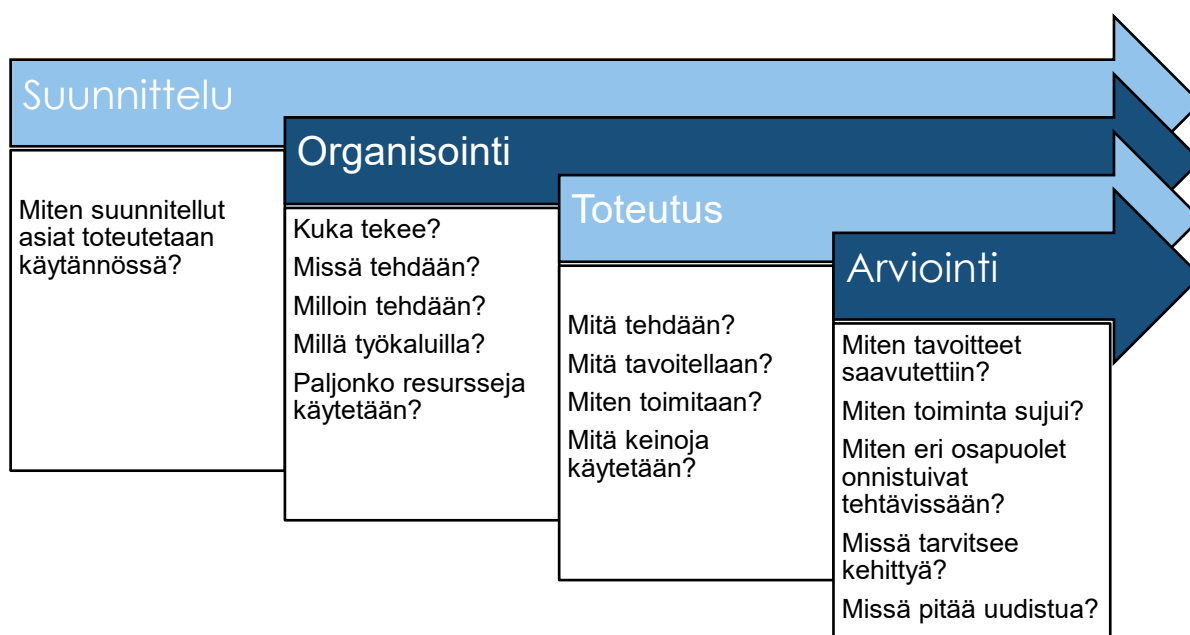
Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on turvata yritykselle henkilöstö, joka laadullisesti ja määrällisesti mahdollistaa yrityksen toiminnan eri aikatahtäyksiä edellyttämällä tavalla. Henkilöstösuunnitteluun osallistuu johto sekä operatiivinen esihenkilö. Johto suunnittelee tulevaisuutta ottaen huomioon henkilöstöresurssit ja niiden kehittämisen, koordinoi suunnitelmat yrityksen kokonaissuunnitteluun ja vahvistaa henkilöstöstrategiat. Operatiivinen esihenkilö hoitaa henkilöstösuunnittelun käytännön tasolla. Esihenkilö vastaa henkilöstörakenteen suunnittelusta, työnjaosta, henkilöstön osaamisesta ja kouluttamisesta sekä toteuman seurannasta ja tarvittavista korjaavista toimenpiteistä. Aiemmin mainittu YT-laki edellyttää yrityksiä tiedottamaan ja neuvottelemaan henkilöstön kanssa vuosittaisesta henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista. Henkilöstösuunnittelussa yrityksen koko ja toiminnan laatu vaikuttavat suunnitelman laatimiseen. Tarkemmat sisällölliset tarpeet kuitenkin määräytyvät yrityskohtaisesti. (Eräsalo 2008, 18–19.)

Suuntaa antavia askeleita suunnitelman tekemiseen:

- Henkilöstökustannusten kasvurajojen tai vähentämistarpeiden määrittely
- Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämissuunnitelman laatiminen
- Miten varaudutaan erilaisten häiriötekijöiden (poissaolot, vaihtuvuus) aiheuttamiin kustannuksiin
- Rekrytointien ja sisäisten siirtojen perusteiden laatiminen

- Henkilöstön kokonaiskustannusten arviointi tai laskeminen
- Henkilöstön kehittämisen perusta
- Kehitetään henkilöstön soveltuvuus- ja suoritusarviointijärjestelmä
- Suunnitellaan organisaatorakennetta toiminnan kehittämiseksi sekä uudelleen suuntaamiseksi
- Yrityksen toiminnallisten tavoitteiden perusteella määritellään henkilöstön määrä, missä tehtävissä ja millaisin työsuhtein henkilöstö toimii sekä mikä on henkilöstön osaamisen tarve
(Eräsalo 2008, 20.)

Hyvä ja laadukas henkilöstöjohtaminen voi parantaa yrityksen kilpailuetua. Jotta henkilöstöjohtaminen saadaan tuottamaan kilpailuetua, on -johtamisen oltava vastuullista, strategista sekä tehokasta. Riitta Viitala on teoksessaan Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit (2021) kertonut henkilöstöjohtamisella olevan neljä keskeistä tehtävää: suunnittelu, organisointi, toteutus ja arviointi (kuvio 7). Nämä tehtäväalueet eivät kuitenkaan ole perättäisiä ja tarkkara-jaisia toimintoja, vaan tehtävät limittyvät toisiinsa. Henkilöstöjohtamisen perimäinen tavoite on mahdollistaa menestyvä liiketoiminta. Voidaan siis sanoa, että henkilöstösuunnittelu ja henkilöstöjohtaminen kulkevat käsikädessä. (Viitala 2021.)



KUVIO 7. Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet (Viitala 2021, Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit, muokattu.)

Resurssiperusteinen strategia ajattelu on tullut esiin ensimmäisen kerran jo 1950-luvulla strategiatutkija Edith Penrosen toimesta. Resurssiperusteisen ajattelun pääpointtina on ajatus, että mitä harvinaisempaa ja vaikeammin kopioitavaa kyvykkyyttä yritys pystyy resurssiensa puitteissa luomaan, sitä kilpailukykyisempi yritys on. Henkilöstöjohtamisen kontingenssiteoria perustuu resurssiajatteluun. Teorian ydinajatuksena on, että henkilöstöjohtaminen on kilpailutekijä ja henkilöstökäytäntöjen sopivuus ja tuloksellisuus on riippuvainen tilanteesta. Yrityksen kilpailutekijöihin vaikuttaa myös useat ulkoiset tekijät kuten markkinat, työvoimatilanne, toimiala ja teknologia, joten ei ole yhtä ainoaa tapaa toteuttaa henkilöstöjohtamista. Jotta on mahdollista menestyä henkilöstöjohtamisessa, on yrityksessä osattava sopeutua muuttuviin tilanteisiin niiden vaatimalla tavalla. Resursseja on monenlaisia kuten taloudellisia, teknologisia, fyysisiä tai aineettomia. Aineettomilla resursseilla tarkoitetaan esimerkiksi organisaatiokulttuuria, henkilöstövoimavaroja, yrityksen mainetta tai yrityksen sisäisiä rakenteita. (Viitala 2021.)

3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Henkilöstöbudjetti osana henkilöstösuunnittelua

Henkilöstöbudjetti on yksi tärkeimmistä henkilöstösuunnittelun työkaluista. Henkilöstöbudjetti luo pohjan kehittämis-, hankinta- ja vähentämissuunnitelmille. Henkilöstöbudjetin avulla analysoidaan poikkeamia, seurataan suunnitelmien toteutumista, konkretisoidaan tulevaa toimintaa sekä löydetään kehittämiskohteet. Budjetti voidaan laskea ja antaa ylemmältä taholta, mutta budjettivastuun ja -toimivallan siirtäminen esimerkiksi ravintolapäällikölle tai muulle operatiiviselle esihenkilölle lisää ymmärrystä ja sitoutumista suunnitelman toteuttamiseen sekä auttaa perustelemaan päätöksiä ja toimenpiteitä henkilöstölle. (Eräsalo 2008, 20.) Henkilöstöbudjetissa eritellään tulevan kauden henkilöstöön liittyvät kustannukset kuten palkka- ja hankintakustannukset sekä työhyvinvointiin liittyvät kustannukset. (Viitala 2021.)

Kun tarkastellaan henkilöstön määrää, on otettava huomioon henkilöstön vaihtuvuus. Yrityksen suuri vaihtuvuus vaikuttaa tehokkuuteen sekä tuo yritykselle lisäkustannuksia, mutta myös nollavaihtuvuus on haitaksi. Alasta riippuen 3–5 % vaihtuvuutta pidetään optimaalisena (Aura 2018). Erityisesti ravintola-alalla pika-ruokaravintolat kärsivät suuresta vaihtuvuudesta. Porvoon McDonald'sin yrittäjä Miia Makkonen kertoo Uusimaa-lehdessä ihmisten pitävän pika-ruokaravintoloita nuorten välietappina, jonka vuoksi vaihtuvuus on suurta (Töyrylä 2021.) Johtamisen ja henkilöstötuottavuuden tutkija tohtori Ossi Aura (2018) on kirjoittanut blogissaan vaihtuvuuden kustannuksista. Vaihtuvuuden kustannuksien osa-alueita ovat työsuhteen loppuminen, rekrytointi, perehdys sekä tuottavuusvajeen kustannukset. Näitä tarkastellessa kriittisiä kohtia ovat lähtevän työntekijän tuottavuuden lasku sekä uuden työntekijän tuottavuuden nousu. Vaihtuvuudella ja tuottavuusvajeella on suora yhteys työntekijän sitoutumiseen ja sitouttamiseen. Tuottavuusvajetta voidaan pienentää ylläpitämällä lähtevän työntekijän tehokkuus ja tuottavuus työsuhteen loppuun asti sekä panostamalla uuden työntekijän perehdytykseen. Aura painottaa esihenkilötyön tärkeyttä. Vaihtuvuuden laskukaava prosentteina:

100 x rekrytoinnilla korvattu lähtijä / henkilöstönmäärä.

(Aura 2018; Viitala 2021.)

3.2 Henkilöstön kustannusrakenne

MaRa toimialalla henkilöstökustannukset ovat yrityksestä riippuen 30–40 % liikevaihdosta. MaRa-alalla työntekijän palkka koostuu peruspalkan lisäksi ilt- ja yöllisistä, korotuksista sekä lisä- ja ylitöistä. Muita työajan ulkopuolisia maksettavia palkkoja ovat sairasajan-, loma-, koulutus- sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan palkka. Vaikka suuriosa lakisääteisistä kustannuksista kuuluu työnantajalle, työntekijä maksaa yhdessä työnantajan kanssa palkasta työeläkemaksun (TyEL) työeläkevakuutusyhtiölle, sairausvakuutusmaksun verottajalle ja työttömyysvakuutusmaksun työllisyysrahastolle. Muita lakisääteisiä sivukuluja ovat tapaturma- ja ryhmähenkivakuutukset, jotka työnantaja maksaa vakuutusyhtiölle. Vakuutusmaksujen suuruuteen vaikuttaa työn vaarallisuus. (Business Tampere 2022.)

Työnantaja on veloitettu järjestämään työterveyshuolto, kun yrityksessä on palkattua työvoimaa. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvia palveluita ovat muun muassa terveystarkastukset, työkyvyn tukeminen, oireiden tai sairauden selvittäminen, jos ne ovat yhteydessä työhön sekä neuvonta ja ohjaus. Halutesaan työnantaja voi tarjota työntekijöilleen laajempia työterveyspalveluita. Työnantaja voi hakea Kansaneläkelaitoksesta (KELA) tukea työterveyden kustannuksiin (Business Tampere 2022). Työnantajan lakisääteisten sivukulujen keskiarvo oli 19,74 % palkasta vuonna 2021. Tästä ei kuitenkaan voida päätellä sivukulujen lopullista summaa, sillä tästä puuttuu ei-lakisääteiset sivukulut kuten lomarahat. Sivukulujen arvioimiseen käytetään tavallisesti kahta peruskerrointa tilanteesta riippuen. Nämä ovat 1,3 sekä 1,5. Kertoimeen 1,3 on sisällytetty sivukulut sekä lomarahat. Kertoimeen 1,5 sisältää näiden lisäksi myös vapaaehtoisia sivukuluja kuten sairaskuluvakuutuksen. Sivukulujen lisääntyessä tulee myös kerrointa kasvattaa (Accountor 2021).

Laskennallisina työlukuina henkilöstösuunnittelussa voidaan käyttää yhtä henkilötyövuotta sekä yhtä henkilöstötyöpäivää. Henkilötyövuodesta puhuttaessa tarkoitetaan kokoaikaisen työntekijän säännöllistä työaikaa vuositasolla, vastaavasti voidaan seurata myös työntekijän työaikaa kuukaudessa. Yksi henkilöstövuosi

on 220 työpäivää, joka vastaa 1 650 työtuntia sekä yksi henkilötyöpäivä on 7,5 tuntia. Henkilöstön työpanosta voidaan seurata laskennallisesti bruttotyöpanoksena (bruttotyötunnit) ja nettotyöpanoksena (nettotyötunnit). Bruttotyötunneilla tarkoitetaan sitä työpanosta, minkä työnantaja maksaa työsopimuksessa sovitun palkan mukaisesti. Nettotyötunteja ovat ne, joista on vähennetty lomat, sairauslomat sekä muut poissaolot ja lisätty lisät sekä ylityöt. (Viitala 2021.)

3.3 Vuokratyön kustannukset

Vuokratyöntekijä on usein edullisempi kuin oma työntekijä sillä työnantajan vastuut. Rahallisesti kotimaisen henkilöstövuokrauksen liikevaihto oli yli 400 miljoonaa euroa ja vuosina 2009–2019 määrä on melkein kolminkertaistunut. Vuokratyöntekijöitä ei oteta huomioon, kun käyttäjäyrityksessä lasketaan työntekijämääriä (Vitriini 2021.) Hyvin usein vuokratyövoimaa pidetään kalliimpana kuin omaan yritykseen rekrytoituja työntekijöitä, koska moni ei tiedä mistä vuokratyön hinta muodostuu. Vuokratyöntekijän hinta muodostuu työsopimuksen mukaisesta palkasta eli tehdystä työstä sekä palkkakertoimesta, joka kattaa työntekijästä tulevat kustannukset. Näitä kustannuksia ovat työntekijän rekrytointiin liittyvät kustannukset kokonaisuudessaan, palkan sivukulut, työterveyshuollon maksut, vakuutukset, lomakorvaukset sekä sairauslomakorvaukset. Näihin kustannuksiin vaikuttavat myös palkkamalli (tunti- vai kuukausipalkka), vuorotyöt sekä työsuhteen kesto. Myös toimialan voimassa oleva työehtosopimus vaikuttaa. (Techam 2020, Hutchings n.d)

4 TUTKIMUS

4.1 Haastattelututkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kolmen eri yrityksen henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä. Jokaiselle haastateltavalle kysymykset lähetettiin sähköpostitse. Haastattelujen tarkoituksena on selvittää millä skaalalla yllä mainitut yritykset käyttävät vuokratyövoimaa, minkälaisiin työtehtäviin otetaan vuokratyöntekijöitä ja millaiset kustannukset vuokratyönkäytöllä on suhteessa omiin työntekijöihin.

Haastattelut analysoitiin ensin yhdistämällä kysymyksiä niiden yhteisten nimittäjien mukaan, sitten litteroitiin saadut haastatteluvastukset näiden yhteisistä nimittäjistä muodostettuihin luokkiin ja etsittiin näiden uusien luokkien perusteella joko syitä tai eroja. Haastatteluvastaukset ovat litteroituna liitteenä 2.

TAULUKKO 1. Analyysi haastattelun tuloksista

| Kysymykset | Kysymysten yhdistäminen | Pelkistys | Tulos |
|---|---|--|--|
| <p>kysymys 1 Miksi käytetään?</p> <p>kysymys 2 Missä tilanteissa käytetään?</p> | Vuokrafirman käyttö | <p>Syyt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paikkaamaan sairaalomia - Auttamaan kausi vaihteiluissa - Pitämää henkilöstörakennettä joustavana | <ul style="list-style-type: none"> -Paikkaamaan sairaalomia -Auttamaan kausi vaihteiluissa -Pitämää henkilöstörakennettä joustavana |
| <p>kysymys 3 millaisiin vuokrataan?</p> <p>kysymys 4 millaisiin palkataan omiksi?</p> | Henkilöstö ryhmien vaikutus vuokratyövoimaan/omaan henkilöstön käyttöön | <p>Kaikki ravintolan työtehtävät mm.</p> <p>-kokki, tarjoilija, baarityöntekijä, esihenkilö</p> <p>Kaikki ravintolantyöntekijät mm.</p> <p>-kokki, tarjoilija, baarityöntekijä, esihenkilö</p> | <p>Erot/yhtäläisyydet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Vuokratyövoimaa käytetään kaikenlaisissa työtehtävissä -Useimmiten esihenkilöt palkataan suoraan yritykselle |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>kysymys 5</p> <p>millaisia kustannuksia vuokratyövoimasta?</p> <p>&</p> <p>millaisia kustannuksia omista?</p> | <p>Kustannukset oman työvoiman/vuokra- työvoiman käytöstä</p> | <p>Vuokratyöntekijän palkkeroin on n. 1,7–1,8</p> <p>Oman työntekijän palkkeroin on n. 1,4</p> | <p>Erot/yhtäläisyydet</p> <p>Kokonaisuutta tarkastellessa vuokratyövoiman kustannukset ovat samalla tasolla oman työntekijän kanssa.</p> <p>Pelkkää palkkausta tarkastellessa vuokratyö on hiukan kalliimpaa.</p> |
| <p>kysymys 6</p> <p>Onko vuokratyövoiman käyttö vastaus työvoimapulaan?</p> | <p>Vuokratyön vaikutus työvoimapulaan</p> | <p>Osittain kyllä.</p> <p>Ei kokonaan.</p> <p>Ei ole.</p> | <p>Vuokrafirmoilla on samat ongelmat saada osaavaa henkilökuntaa. Työvoimapulan ratkaisemiseksi tarvintaan ylemmän tahon ratkaisuja.</p> <p>Vuokratyö helpottaa työn aloittamista, mutta ei sitouta.</p> <p>Vuokrafirmit eivät täysin pysty vastaamaan työvoimatarpeeseen.</p> |

4.2 Tulokset

Pääasialliset syyt vuokrafirman käyttämiseen mainittiin haastattelujen mukaan olevan yrityksen oman työkuorman helpottaminen, kausivaihteluiden ja liiketoiminnan tasaaminen.

”Vuokratyövoiman avulla henkilöstörakenne saadaan pidettyä joustavana.”

Haastatteluvastausten perusteella yritysten edustajat ovat kuta kuinkin samassa linjassa mitä tulee vuokratyön kustannuksiin, tilanteisiin ja syihin, joissa vuokratyötä käytetään sekä mitkä työtehtävät täytetään vuokratyövoimalla. Vuokratyöntekijöitä palkataan kaikkiin ravintolan tehtäviin kuten kokin, tarjoilijan, baari- ja aputyöntekijän paikkoihin. Ajoittain myös esihenkilöitä palkataan vuokrafirman

kautta, mutta on tavallisempaa, että esihenkilöt kuten ravintola-, keittiö- ja vuoropäälliköt palkataan suoraan yritykselle. Yhdestä yrityksestä kerrotaan vuokratyövoiman käytön olevan heillä vakiintunut työmalli.

”Omaa työtämme helpottamaan, käytämme vuokrafirmoja karsimaan isosta joukosta meille mahdollisesti sopivat tyypit.”

”Ravintola- ja keittiöpäälliköt tulevat aina yrityksen omille kirjoille yrityksen kirjoilla on lähes aina sen verran henkilöstöä, kun liikeidea vaatii ja rakenne vastaa liikevaihtotasoa.”

Vastauksista selvisi, ettei kaikki haastateltavat käytä vuokratyövoimaa. Yrityksessä ei käytetä vuokratyövoimaa ollenkaan, sillä he haluavat pitää työntekijät yrityksellä ja näin sitouttaa sekä työntekijät että työnantaja. Kyseessä on perheyrittäjä ja yrityksen edustaja kuvaakin yrityksen toimintaa ”omintakeisena” ja siksi omat työntekijät koetaan parempana vaihtoehtona. Yhdestä yrityksestä kerrottiin heidän käyttävän viittä eri vuokrafirmaa sillä, heille tulee kesäisin satoja hakemuksia, joten vuokrafirma auttaa etsimään heille sopivat työntekijät.

Vastauksissa korostui vuokratyön ja oman henkilöstön kustannusten pieni ero. Haastatteluvastauksissa käy ilmi, että näissä yrityksissä vuokratyön kustannukset eivät juurikaan eroa omien työntekijöiden kustannuksista. Oman työntekijän palkkakerroin tavallisesti 1,3–1,5 kun taas haastatteluiden mukaan vuokratyövoiman palkkakerroin on 1,7–1,8.

Kysymys: onko vuokratyövoima ratkaisu ravintola-alan työvoimapulaan, jakoi mielipiteitä vastaajien kesken. Kaksi yritysten edustajaa oli sitä mieltä, että vuokratyö voi olla osittainen ratkaisu työvoimapulaan. Vuokratyö helpottaa työn aloittamista, mutta ei kuitenkaan sitouta työntekijää eikä työnantajaa tarpeeksi. Työvoimapulan vuoksi on niin sanotusti työntekijän markkinat, joten työntekijä voi vaatia enemmän. Vastauksissa spekuloidaankin, että potentiaaliset työntekijät pitävät suoraan yrityksen kirjoille palkkaamista ehtona ja tämän vuoksi ihmiset mahdollisesti erkaantuvatkin vuokrafirmoista. Haastatteluissa tuli esille että, esimerkiksi työperäinen maahanmuutto voisi olla vastaus työvoimapulaan niin vuokrafirmoille, kuin yrityksillekin.

”Se helpottaa tekijän ja työnantajan kynnystä kyllä melkoisesti työn aloittamiseen, mutta se ei sitouta kumpaakaan tarpeeksi.”

Haastattelussa nousi esille eriävä mielipide vuokratyön mahdollisuudesta ratkaista työvoimapula. Vastaja kertoo, että vuokratyövoima ei ole vastaus sillä, vuokrafirmoilla on sama vaikeus löytää työvoimaa. Hänen mukaansa työvoimapolun ratkaiseminen vaatii ylemmän tason päätöksiä ja esittääkin ratkaisuksi palkkaukseen liittyviä muutoksia ja esimerkkinä verohelpotuksia yrityksille, jotka palkkaavat alle 25-vuotiaita.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastattelututkimuksesta saatujen tulosten mukaan vuokratyöntekijän ja oman työntekijän kustannukset eivät todellisuudessa eroa toisistaan suuresti. Kerätessä tietoa vuokratyövoiman kustannuksista, useissa lähteissä mainittiin vuokratyön olevan usein edullisempaa. Vuokratyön kustannuksiin vaikuttaa esimerkiksi palkkamalli, mutta otaksun, että yrityksen näkökulmasta vuokratyöntekijöitä käytetään enemmän sen helppouden eikä niinkään kustannustehokkuuden takia. Jo osittainen vuokratyövoiman käyttö helpottaa yrityksen työtaakkaa, kun työnantajan velvollisuudet ovat vuokrafirmalla käyttäjäyrityksen sijaan.

Ravintola-alan sydän on kollegat, yhteisöllisyys ja ryhmähenki, jota on vaikea ymmärtää, ellei sitä ole kokenut. Keikkatyöläisenä voi jäädä ulkopuoliseksi työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä, joka voi vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. PAMin jäsenkyselyssä esitettiin kysymyksiä ja väittämiä työpaikasta sekä työyhteisön läheisyydestä (Kuvio 6.) PAMin jäsenille teetätetyn tutkimuksen tulos työyhteisön merkityksestä tukee Veirton väitettä siitä, että erityisesti ravintola-alalla työyhteisöllä on tärkeä merkitys ravintola-alalla. Vuokratyöntekijöistä väittämään ”tunnen olevani osa työyhteisöä” myöntävästi vastasi vain 76 % vastaajista. Aineiston ja tutkimusten perusteella voidaan nähdä, että vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja viihtyvyyteen voisi olla mahdollista vaikuttaa parantamalla käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asenteita vuokratyöntekijöitä kohtaan.

HPL:n tutkimuksessa käy ilmi, että tyypillinen vuokratyöntekijä on toisen asteen koulutuksen omaava, alle 25-vuotias nainen pääkaupunkiseudulta. Tämä oli yllättävää. Kyseisen tutkimuksen jokaisessa segmentissä enemmistö vastaajista on 20–30-vuotiaita naisia. Ikä jakauma vaihteli hieman kysymyksestä riippuen. HPL:n nettisivujen mukaan uusin vuokratyöntekijätutkimus valmistuu alkukesällä 2022 ja koronapandemian vaikutukset oletettavasti tulevat näkymään myös tässä tutkimuksessa.

Henkilöstön- ja palkkauksen kustannusten suuruus yllätti. Yllättävintä kuitenkin oli vaihtuvuuteen liittyvät kustannukset. Optimaalinen vaihtuvuus on noin 3–4 % alasta riippuen. Tämän ylittävä vaihtuvuus todennäköisesti kielii ongelmista työpaikalla ja tämä lisää yrityksen kustannuksia. Perehdytyksellä on suuri merkitys

tuottavuusvajeen pienentämisessä. Pehdytykseen panostaminen heijastuu työntekijän tuottavuuteen. On tärkeää ylläpitää lähtevän työntekijän tehokkuus, jotta voidaan minimoida työsuhteen päättämisestä seuraava tuottavuusvaje.

Ammattibarometrin mukaan kaikista ravintola-alan työntekijöistä on pulaa suurimmassa osaa Suomea. Tämän vuoksi työntekijät ja mahdolliset työnhakijat ovat asemassa, jossa he voivat valita ja vaatia työnantajilta enemmän. Tästä voi osittain johtua se, että vuokrafirmit eivät täysin kykene vastaamaan yritysten työvoimatarpeeseen. Pandemian alettua luottamus vuokratyöhön horjui huomattavasti. Vuokratyöntekijät, etenkin keikkailevat jäivät tuen ulkopuolelle, vaikka COVID-19 vaikuttikin koko ravintola-alaan ja sen sidosryhmiin. Työntekijän näkökulmasta vuokratyö mahdollistaa vapauden valita missä ja milloin töitä halutaan tehdä, mutta sen mukana tulee vuokratyön epävarmuus. Yrityksen kirjoilla oleminen tuo turvallisuutta ja varmuutta, mitä vuokratyö ei välttämättä pysty tarjoamaan. Pandemian alettua ensimmäisenä luovuttiin vuokratyöntekijöistä ja se vauhdittikin jo olemassa olevaa työvoimapulaa, kun ravintola-alan yrityksistä irtisanotut ja lomautetut siirtyivät muille aloille. Vikströmin ja Nuotion antamat haastattelut tukevat tätä päätelmää. Vuokratyö on hyvä tapa saada lisätuloja opintojen aikana, mutta vuokratyön mukana tuleva epävarmuus voittaa vuokratyön mahdollisuudet.

Kuten aineistoissa ja haastatteluissa mainitaan, ala tulisi saada jälleen vetovoimaiseksi. Se vaatii korkeamman tahon päätöksiä, kuten verotuksen laskemista, verohelpotuksia yrittäjille, pikakoulutusten lisäämistä, palkkauksen nostamista ja maahanmuuttajien mahdollisen työ- ja oleskeluluvan saannin helpottamista. Nuotion on ehdottanut ratkaisuksi työperäistä maahanmuuttoa, mutta vain jos maahanmuuttajat saadaan sitoutettua sekä maahan että työpaikkaan ja hakijoilta ei vaadittaisi suomen kielen taitoa. Haastatteluvastauksissa ollaan samaa mieltä työperäisen maahanmuuton mahdollisuuksista. Suomen kieli on vaikea opittava, mutta kanssakäymisessä asiakkaiden ja työkavereiden kanssa kielen oppiminen käy helpommin.

Haastatteluvastauksien perusteella voidaan todeta, että vuokratyötä käytetään erilaisiin tarpeisiin. Vuokratyöntekijöitä palkataan kaikenlaisiin työtehtäviin useissa eri tilanteissa kuten sairaslomaa paikkaamaan, vakituiseksi henkilös-

töksi, keikkailemaan ja eri mittaisiin määräaikaisiin sopimuksiin. Haastattelukysymykset lähetettiin yhteensä neljän eri yrityksen edustajalle, mutta yhdestä yrityksestä ei saatu vastausta. Myös erään henkilöstöpalvelun asiakkuuspäällikköä koitettiin tavoittaa sähköpostilla, koskien vuokratyön lukuja ja kustannuksia, mutta häneltä ei saatu vastausta. Sähköpostilla toteutettu tutkimus on luotettava, mutta tutkimus olisi voinut olla laajempi. Neljännen yrityksen vastaus olisi voinut antaa toisenlaista näkökulmaa miksi ja missä tilanteissa vuokratyötä käytetään sekä onko vuokratyöstä ratkaisemaan työvoimapula. Haastattelun avulla kuitenkin saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Kustannusten osalta opinnäytetyö jäi kaipaamaan konkreettisia lukuja, mutta niitä ei ollut saatavilla.

Opinnäytetyötä voisi jatkaa haastattelemalla useampaa yritystä käyttäen eri tutkimusmenetelmää. Tällä tavoin saataisiin laajempi käsitys vuokratyön käyttöasteesta. Jatkotutkimusta voisi myös tehdä kartoittamalla vakituisen henkilöstön ja esihenkilöiden asennetta vuokratyötä ja vuokratyöntekijöitä kohtaan. Jos aihetta halutaan jatkaa henkilöstöjohtamisen näkökulmasta, vuokratyöntekijöiden palveleva johtaminen voisi olla mielenkiintoinen tutkimuskohde.

LÄHTEET

- Ahtokivi I. 2020. Matkailu- ja ravintola-ala pelkää konkursseja. Luettu 18.6.2021 <https://www.verkkouutiset.fi/a/matkailu-ja-ravintola-ala-odottaa-valtion-tukea/#625a755e>
- Aaltonen J. 2021. Korona-ajan epävarmuus vei ravintola-alalta työn-tekijät ja nyt heistä on huutava pula. Luettu 30.3.2022 <https://www.hs.fi/talous/art-2000008115521.html>
- Accountor 2021. Mistä työntekijän palkan sivukulut muodostuvat? Luettu 9.5.2022 <https://www.accountor.com/fi/finland/artikla/mista-tyontekijan-palkan-sivukulut-muodostuvat>
- Aura O. 2018. Vaihtuvuuden kustannukset. Luettu 4.5.2022 <https://www.ossi-aura.com/auran-faktat-blogi/vaihtuvuuden-kustannukset>
- Berg-Andersson B. 2021. Korona runteli raskaimmin hotelli- ja ravintola-alaa sekä matkustamista, mutta elpyminen alkaa kesän jälkeen ja vie muutaman vuoden. Luettu 18.6.2021 <https://www.etla.fi/ajankohtaista/etla-korona-runteli-raskaimmin-hotelli-ja-ravintola-alaa-seka-matkustamista-mutta-elpyminen-alkaa-kesan-jalkeen-ja-vie-muutaman-vuoden/>
- Collin P. 2019. Suomessa on nyt huutava pula työntekijöistä. Luettu 28.1.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-10813429>
- Eräsalo U. 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Restamark Oy Helsinki
- Henkilöstöpalveluyritystenliitto. 2018. Vuokratyöntekijätutkimus. Luettu 2.3.2021 <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/vuokratyontekijatutkimus>
- Hietala H. & Kaivanto K. & Schön E. 2014. Vuokratyö, Talentum. Helsinki
- Hjelt J. 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriön esite. Luettu 12.4.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>
<https://www.vitriini.fi/ilmio/tilastot-todistavat-ravintola-alan-vetovoiman-hiipumisen.html>
- Hutchings D. n.d. Mitä henkilöstövuokraus maksaa – ja mistä hinta koostuu? Luettu 6.5.2022 <https://www.wellpack.fi/blogi/mita-henkilostovuokraus-maksaa/>
- Ikkala M. 2021. Satunnainen heittopussi. PAM.FI 1/22, 17–19.
- Isola A. & Mäntylä E. 2019. Miksi ravintola-ala ei houkuttele työntekijöitä? Helsinki. Työpaperi. Luettu 25.1.2021 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137757/URN_ISBN_978-952-343-303-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Joki-Erkkilä P. 2018. Vuokratyöntekijällä ei ole kesälomaa – totta vai tarua? Luettu 29.4.2022 <https://www.valtirkaisut.fi/vuokratyontekijalla-ei-ole-kesalomaa-totta-vai-tarua/>

Lith P. 2021. Koronakriisistä työvoimakriisiin. Vitriini 11/6,14–17

MaRa. n.d. Työllisten määrä. Luettu 21.1.2021 <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>

Palvelualojen ammattiliitto. 2017 Palvelualojen taskutilasto. Luettu 24.2.2021 https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1160_palvelualojen-taskutilasto-2017.pdf

Palvelualojen ammattiliitto. 2020. Jäsenkysely. Luettu 4.3.2022 <https://www.pam.fi/wiki/jasenkysely-2020.html>

Rasmus J. 2022. Barona HoReCa tarjoaa ratkaisuja toimialan hyväksi. Luettu 6.4.2022. <https://www.vitriini.fi/uusi-jasen/barona-horeca-tarjoaa-ratkaisuja-toimialan-hyvaksi.html>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK). 2019. Vuosiloma, lomakorvaus ja lomarahat/lomaltapaluu-rahalla. Luettu 25.4.2022 <http://www.vuokraty-oopas.fi/fi/vuosiloma-lomakorvaus-ja-lomarahalomalta-paluu-rahalla.html>

Techam M. 2020. Mitä henkilöstövuokraus maksaa – ja mistä hinta muodostuu? Luettu 6.5.2022 https://blogi.manpower.fi/mita-henkilostovuokraus-maksaa?utm_term=henkil%C3%B6st%C3%B6vuokraus%20hinta&utm_campaign=Manpower+-+Palvelut&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=4039431979&hsa_cam=14988665993&hsa_grp=129108199814&hsa_ad=565633099342&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-315492552163&hsa_kw=henkil%C3%B6st%C3%B6vuokraus%20hinta&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAjwjtOT-BhAvEiwASG4bCFa6laK9C6waWLNZ7JdDsMC6QDeSqkiwxG1X1MczYGhbqKmEzYEFcRoC5o0QAvD_BwE

Työsuojelu. N.d Vuokratyö. Luettu 15.2.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyo>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Ammattibarometri - työllistymisen näkymät eri ammateissa. Luettu 6.4.2022 <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=22i&ammattikoodi=9411&kieli=fi>

Töyrylä I. 2021, Uusimaa, Vaihtuvuus pikaruokapaikkojen riesana. Luettu 3.5.2022 <https://www.uusimaa.fi/paikalliset/4300847>

Veirto A. 2021. Hyvä voittaa – myös kilpailussa työvoimasta. Luettu 12.4.2022 <https://tyotanakyvissa.fi/hyva-voittaa-myo-ks-kilpailussa-tyovoimasta/>

Viitala R. 2021. 1.painos. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Edita Publishing Oy. Helsinki

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Miksi päädyitte käyttämään vuokratyövoimaa?

Missä tilanteissa yrityksenne käyttää vuokratyövoimaa?

Mitä vuokratyövoiman käyttö kustantaa yrityksellenne suhteessa omiin työntekijöihin?

Millaisiin tehtäviin vuokraatte työntekijöitä?

Millaisiin tehtäviin palkkaatte työntekijöitä suoraan yritykselle?

Onko vuokratyön käyttö mielestäsi vastaus vallitsevaan työvoimapulaan?

Liite 2. Haastattelun litterointi.

| | | | |
|------------------------------|---|-----------------------------|--|
| Miksi käytetään? | Omaa työtämme helpottamaan, käytämme vuokrafirmoja karsimaan isosta joukosta meille mahdollisesti sopivat tyypit. Tiivistettynä siis purkamaan omaa työkuormaa. Alun perin käytimme kahta vuokratyöfirmaa, nykyisin viittä. | Emme käytä vuokratyövoimaa. | Ravintola-alalle tyypillistä on suuretkin kausivaihtelut ja liiketoiminnan painopisteen vaihtelut viikonpäivien sisällä. Vuokratyövoiman avulla henkilöstörakenne saadaan pidettyä joustavana. |
| Missä tilanteissa käytetään? | Käytämme vuokratyövoimaa ympärivuotisesti. Meillä on muutama ns. vakituinen työntekijä vuokrafirman kautta, sekä sesonkiluonteisesti useampia. Käytämme vuokratyövoimaa myös esim. tiskareiden osalta reilusti. | | Vuokratyövoiman käyttö on vakiintunut toimintamalli. Vuokratyövoimaa käytetään jatkuvasti paikamaan työvoimantarvetta eri päivinä, AD hok tilanteissa esim. sairausloimat, tilanteissa, joihin tarvitaan työvoimaa enemmän kuin ns. omilla palkkalistoilla on. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Millaisiin tehtäviin vuokrataan? | Kaikkiin työtehtäviin, eli tarjoilijoita, baarimestareita, blok-kareita, tiskareita, kokkeja. | | Ravintolan kaikki työtehtävät; tarjoilija, kokki, aputyöntekijät, esihenkilöt, baarityöntekijät, tapahtumatyöntekijät |
| Millaisiin tehtäviin palkataan suoraan? | Esihenkilötehtävät jaetaan talon sisäisten työntekijöiden kesken. | Kaikki työntekijät ovat yrityksen omilla kirjoilla. | Kaikki edellä mainitut ja esim. ravintola- ja keittiöpäälliköt tulevat aina yrityksen omille kirjoille, yrityksen kirjoilla on lähes aina sen verran henkilöstöä, kun liikeidea vaatii ja rakenne vastaa liikevaihtotasoa |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Vuokratyövoiman kustannukset suhteessa omiin työntekijöihin?</p> | <p>Kustannusten puolesta kuljetaan aika lailla käsi kädessä. Tässä on taustalla toki myös erinäisiä sopimuksia, jotka vaikuttavat kulurakenteeseen.</p> | <p>Normaalisti suurin piirtein palkka kerroin on omalla työntekijällä n. 1,4 ja vuokratyöntekijällä 1,7–1,8.</p> | <p>Kun arvioi kokonaisuutta niin, että otetaan laskentaan mukaan myös rekrytointikulut, työntajan vastuuseen liittyviä kuluja esim. työterveyshuolto, ei kustannuksissa ole juurikaan eroja oman tai vuokratyövoiman välillä. Jos kuluja vertaa vain palkan kautta, on vuokratyövoiman käyttö hieman kalliimpaa.</p> |
|---|---|--|--|

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>Onko vuokratyö vastaus työvoimapulaan?</p> | <p>Osittain kyllä, mutta henkilökohtaisesti luulen, että tämänhetkiset "työntekijän markkinat" työntävät tekijöitä pois vuokrafirmoilta. Kova kysyntä mahdollistaa sen, että työnhakija voi vaatia enemmän ja enemmän työnantajalta. Yksi nouseva kriteeri lienee talon kirjoille palkkaaminen. Tarvetta tekijöille on, mutta tähän tarpeeseen vuokratyöfirmat eivät tällä hetkellä kykene vastaamaan täysin.</p> | <p>Vastaus on ei ainoastaan. Se helpottaa tekijän ja työnantajan kynnystä kyllä melkoisesti työn aloittamiseen, mutta se ei sitouta kumpaakaan tarpeeksi. Mutta esimerkiksi työperäisen maahanmuuton mahdollisuus on vuokratyöfirmoissa matalan kynnyksen takia. Yritys X on hyvä esimerkki tyylistä pitää perheestään huoli omien työntekijöiden kautta.</p> | <p>Ei ole. Henkilöstövuokrausyrityksillä on aivan samat haasteet löytää työvoimaa kuin yrityksillä itsellään. Työvoimapulan ratkaiseminen vaatii ylemmän tason ratkaisuja esim. palkkausten kehittämistä, mahdollisia veroalennuksia työnantajille esim. kun palkkaa alle 25 vuotiaan töihin.</p> |
|---|---|---|---|