



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

Case: Yritys X

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Johtaminen ja viestintä
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Karoliina Könönen
Nico Tiihonen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

KÖNÖNEN, KAROLIINA &
TIIHONEN, NICO:

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi
Case: Yritys X

Johtamisen ja viestinnän opinnäytetyö, 73 sivua, 1 liitesivu

Syksy 2014

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö käsittelee vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa sekä löytää suurimmat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät kehityskohdat, joihin tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Yritys X:lle. Opinnäytetyö on tehty kvalitatiivisena tutkimuksena, joka koostuu teoriaosasta sekä empiirisestä osasta, jotka tukevat ja täydentävät toisiaan.

Opinnäytetyön teoriaosa koostuu kahdesta pääluvusta. Ensimmäinen luku käsittelee työhyvinvointia ja sen merkityksen kartoittamista, toinen luku vuokratyötä ja sen hyötyjä ja ongelmia sekä siihen liittyvää lainsäädäntöä. Teoriaosan lopussa pyritään löytämään työhyvinvointiin sekä vuokratyöhön liittyvät suurimmat yhteiset tekijät, joita kehittämällä voidaan parantaa vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyön empiirinen aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joilla selvitettiin case-yrityksen vuokratyöntekijöiden näkemyksiä heidän työhyvinvoinnistaan sekä kerättiin kehitysehdotuksia case-yritykselle.

Tutkimuksen tulosten mukaan case-yrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi on melko hyvä. Haastateltavat olivat tyytyväisiä työaikoihin sekä palkkoihin. Suurimmat epäkohdat olivat työterveydenhuollossa sekä käyttäjäyrityksien toiminnassa.

Tulosten pohjalta muodostettiin johtopäätökset case-yrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilasta sekä tehtiin kehitysehdotuksia, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa ja case-yrityksen toimintaa kehittää. Suurimmiksi kehityskohteiksi nousivat työterveyshuollosta kertominen sekä käyttäjäyritysten toimintaan vaikuttaminen, jotta vuokratyöntekijöiden perehdytystä, kohtelua sekä suhtautumista heihin saataisiin parannettua.

Asiasanat: vuokratyö, työhyvinvointi, henkilöstöpalveluala

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

KÖNÖNEN, KAROLIINA &
TIIHONEN, NICO:

Work well-being of temporary employees
Case: Yrityks X

Bachelor's Thesis in Business Studies 73 pages, 1 appendix

Autumn 2014

ABSTRACT

This thesis discusses the work well-being of temporary employees and measures to develop it. The aim was to explain the current situation of temporary employees' work well-being and find the most considerable flaws, which should be paid attention to in the long term.

This thesis was commissioned by Yrityks X. The thesis adopts a qualitative approach, and it consists of a theoretical part and empirical part, which support and complete each other.

The theoretical part of this thesis consists of two main chapters. The first chapter concerns work well-being and its importance. The second chapter concerns temporary employment, its benefits and problems, and the legislation related to it. At the end of the theoretical part, the aim is to find the most common factors of work well-being and temporary employment, which should be developed in order to improve temporary employees' work well-being.

In the empirical part of this thesis data was collected by theme interviews. The aim of the interviews was to get an idea of the case company's temporary employees' image of their work well-being and collect development suggestions for the case company.

According to the results of this thesis, the case company's temporary employees' work well-being is at a good level. The interviewees were pleased with their working hours and pay. The greatest flaws were seen to be in the occupational health care services and in the actions of client companies.

Based on the results, the thesis presents conclusions regarding the case company's temporary employees' work well-being was made. In addition, the thesis presents development suggestions, which help to improve temporary employees' work well-being and develop the case company's operations. The main development targets were the description of the occupational health care services and how to influence the client companies' actions. These measures could improve temporary employees' orientation, treatment and attitudes towards them.

Keywords: temporary employment, work well-being, personnel services

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne	3
1.3	Teoreettinen viitekehys	4
1.4	Keskeiset käsitteet	5
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle	8
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle	10
2.3	Työhyvinvoinnin portaat	12
2.3.1	Psykofysiologiset perustarpeet	13
2.3.2	Turvallisuus	14
2.3.3	Liittyminen	15
2.3.4	Arvostus	16
2.3.5	Itsensä toteuttaminen	17
2.4	Työterveydenhuolto	18
3	VUOKRATYÖ	20
3.1	Vuokratyö Euroopassa	20
3.2	Vuokratyö Suomessa	22
3.3	Vuokratyön edut vuokratyöntekijälle	23
3.4	Vuokratyön edut käyttäjäyritykselle	24
3.5	Vuokratyön ongelmat	26
3.6	Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö Suomessa	28
3.7	Vuokratyön tulevaisuus	34
3.8	Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi	37
4	CASE: YRITYS X	41
4.1	Yritysesittely	41
4.2	Tutkimusmenetelmät	41
4.3	Tutkimuksen tulokset	42
4.4	Johtopäätökset sekä kehitysehdotukset	55
4.5	Tutkimuksen luotettavuus	59
5	YHTEENVETO	62
	LÄHTEET	65

1 JOHDANTO

Vaikka vuokratyöllä on pitkä historia, alkoi se yleistymään Euroopassa vasta hiljattain (Euroopan Parlamentti 2002, 2/7). Suomessa vuokratyö lisääntyi huomattavasti 2000-luvun alussa ja on siitä pitäen jatkanut kasvamistaan.

Vuokratyön osuus kaikesta työvoimasta on yhä kuitenkin hyvin pieni, tilastoista riippuen vain noin 0,5 - 1,2% kaikista työntekijöistä. (Artto 2006; Työministeriö 2007, 17.) Yleisesti vuokratyön tulevaisuus nähdään kuitenkin hyvänä ja on ennustettu, että vuokratyön määrä tulee kasvamaan (Viitala 2007, 194; Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 152.)

Vuokratyö on merkittävä työllistäjä etenkin nuorten keskuudessa, sillä se tarjoaa helpon tavan päästä kokeilemaan eri aloja sekä mahdollisuuden päästä mukaan työelämään ilman aikaisempaa työkokemusta tai sitoutumisen pakkoa (Oinonen 2014; Talouselämä 2013). Vuokratyöhön liittyy kuitenkin paljon ennakkoluuloja esimerkiksi vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista sekä kohtelusta (Oinonen 2014).

Koska vuokratyön määrän oletetaan kasvavan, tulee yritysten ja organisaatioiden huomioida yhä paremmin myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi sekä tasa-arvoinen kohtelu (Oinonen 2014). Menestyäkseen tulee organisaation jokaisen työntekijän voida hyvin, jolloin organisaatio saa parhaat mahdolliset resurssit käyttöönsä (Kehusmaa 2011, 81). Tämän vuoksi tulevaisuudessa myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnilla on kasvava merkitys.

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia kehittäessä on tärkeää huomioida vuokratyöhön liittyvät erikoispiirteet. Nämä erityispiirteet syntyvät vuokratyöhön kuuluvista toimijoista ja heidän välisistä sopimussuhteistaan sekä vuokratyön yleisestä luonteesta.

1.1 Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, löytää suurimmat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät kehityskohdat,

sekä tehdä kehitysehdotuksia, joilla case-yritys voi edesauttaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat seuraavat:

- Millaiseksi case-yrityksen vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
- Miten case-yritys voi kehittää omaa toimintaansa parantaakseen vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointia?

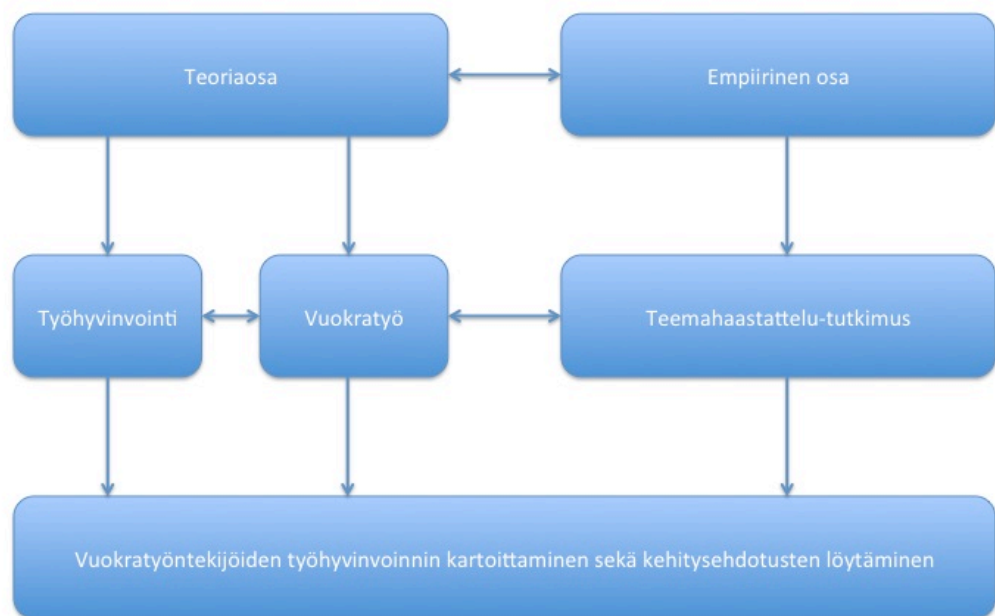
Opinnäytetyössä käydään läpi työhyvinvoinnin merkitystä sekä yrityksen tai organisaation, että työntekijän näkökulmasta, jotta ymmärretään, kuinka tärkeää työhyvinvointiin panostaminen on. Opinnäytetyössä käydään läpi myös vuokratyötä, sen mahdollisia kehityssuuntia sekä siihen liittyviä ongelmia. Näiden pohjalta pyritään löytämään työhyvinvointiin ja vuokratyöhön liittyvät suurimmat yhteiset tekijät, joita kehittämällä voidaan parantaa vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

Aiheen rajaus määrittää ne tekijät, jotka huomioidaan tarkasteltaessa tutkittavaa ilmiötä. Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan aluksi sekä työhyvinvointia että vuokratyötä yleisellä tasolla. Tämän jälkeen pyritään tunnistamaan ne yhteiset tekijät, joiden kehittämällä on suurin merkitys vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön empiirinen osa koostuu tutkimuksesta, joka on toteutettu haastattelututkimuksena case-yrityksen vuokratyöntekijöille.

Tutkimukseen valittiin haastateltavia, jotka ovat tehneet vähintään säännöllistä keikkaluonteista vuokratyötä case-yrityksen listoilla viimeisen kolmen kuukauden ajan. Jotta tutkimuksesta ja tuloksista saataisiin mahdollisimman luotettavia ja kattavia, pyrittiin valitsemaan haastateltaviksi tasaisesti edustajia molemmista sukupuolista, kaikista eri ikäluokista, eri käyttäjäyrityksistä sekä keikkaluontoista työtä että pidempään yhdessä käyttäjäyrityksessä olleita vuokratyöntekijöitä.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu teoriaosasta sekä empiirisestä osasta, jotka tukevat ja täydentävät toisiaan. Teoriaosaan kuuluu johdanto sekä kaksi päälukua, joissa käsitellään työhyvinvointia ja vuokratyötä. Teoriaosa toimii pohjana myös opinnäytetyön empiiriselle osalle. Empiiriseen osaan kuuluu teemahaastatteluna toteutetun tutkimuksen esittely, sen tulosten läpikäyminen, johtopäätökset sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Opinnäytetyön lopussa on yhteenveto, jossa esitetään myös jatkotutkimusmahdollisuuksia. Opinnäytetyön rakennetta havainnollistetaan kuviossa 1.

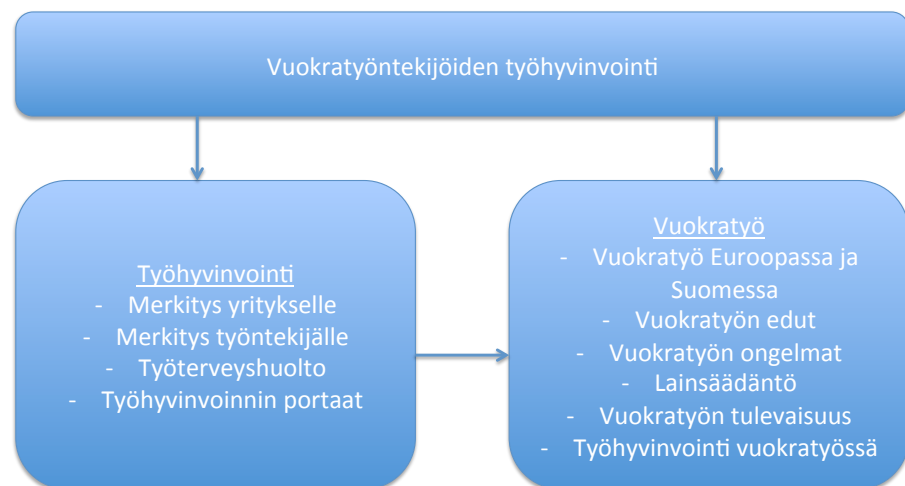


KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne

Empiirisen osan teemahaastattelut on tehty vastaamaan tutkimuksen tavoitteisiin sekä tutkimuskysymyksiin teoriaosan pohjalta. Teemahaastatteluiden tulosten pohjalta pyritään löytämään ne tekijät, joita tulee kehittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Näiden tekijöiden tunnistamisen jälkeen pyritään löytämään keinoja, joilla kyseisiä tekijöitä voidaan parantaa ja kehittää, jotta vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi paranisi.

1.3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista ja vuokratyöstä kertovasta kirjallisuudesta sekä aiheeseen liittyvistä aikaisemmista tutkimuksista. Teoriaosan ensimmäisessä luvussa tarkastellaan yleisesti työhyvinvointia sekä sen merkitystä organisaatiolla ja työntekijälle sekä käydään läpi Työhyvinvoinnin portaikkomalli, joka auttaa hahmottamaan työhyvinvoinnin eri osa-alueet. Teoriaosan toisessa luvussa tarkastellaan vuokratyötä Suomessa ja Euroopassa, vuokratyön etuja ja ongelmia sekä vuokratyöntekijän että käyttäjäyrityksen näkökulmasta, vuokratyöhön liittyvää lainsäädäntöä sekä vuokratyön tulevaisuutta. Teoriaosan toisen luvun lopussa yhdistetään myös työhyvinvointi ja vuokratyö tunnistamalla ne yhteiset tekijät, joilla on suurin vaikutus vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin (Kuvio 2).



KUVIO 2. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

1.4 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyössä käytetyt keskeiset käsitteet ja niiden selitykset.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on yksilöllinen käsite, joka kuvaa ihmisen itsensä kokema oloa työpäivän aikana (Ojala & Ahonen 2003, 19). Siksi työhyvinvointikäsitteelle on olemassa useita eri määritelmiä (Kehusmaa 2011, 14).

Ojala ja Ahonen ovat määritelleet työhyvinvoinnin niin yksilön kuin työyhteisönkin vireystilaksi, joka vaatii jatkuvaa muutosta ja kehitystä, jotta jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus iloita ja onnistua töissä (Ojala & Ahonen 2003, 19). Kehusmaan Työterveyslaitokselta lainaaman määritelmän mukaan taas ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Kehusmaa 2011, 14). Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön työn ulkopuolinen elämä, kuten talous, perhe- ja ystävyysuhteet, elämäntavat ja -muutokset sekä muut yksityisasiat (Tarkkonen 2013, 31).

Henkilöstöpalveluala

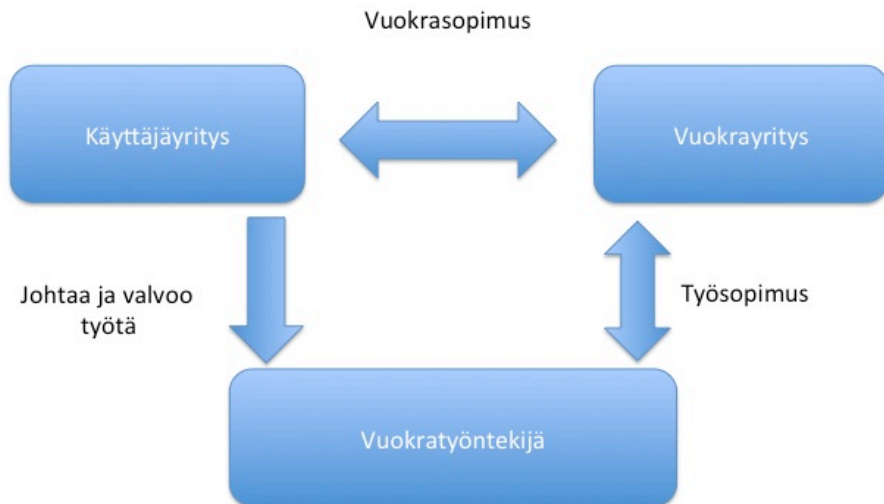
Henkilöstöpalvelualan yritykset tuottavat useita erilaisia henkilöstöpalveluja käyttäjäyrityksilleen, mikä mahdollistaa käyttäjäyrityksen keskittymisen omaan ydintoimintaansa. Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat henkilöstön vuokraus- sekä rekrytointipalveluja, henkilöstön arviointeja, kouluttamista, kehittämistä ja testaamista sekä muita henkilöstöön liittyviä palveluita.

(Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2014.)

Vuokratyö

Vuokratyö on työmuoto, jossa vuokratyöryhtymän työntekijä tekee vuokratyöryhtymälle maksettavaa palkkiota vastaan käyttäjäyrityksen töitä. Tällöin työntekijä on työ sopimuksessa vuokratyöryhtymään, vaikka hänen työtään valvookin käyttäjäyrityksen johto. Erikoisten suhteidensa vuoksi vuokratyö edellyttää myös vuokratyöryhtymän sekä käyttäjäyrityksen välistä sopimussuhdetta työvoiman

vuokraamisesta. (Saarinen 2005, 100.) Vuokratyöhön liittyviä sopimussuhteita on havainnollistettu kuviossa 3.



KUVIO 3. Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2014, 5)

Yhteistyö vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä alkaa, kun käyttäjäyritys antaa toimeksiannon vuokrayritykselle. Käyttäjäyritys voi siis määrittellä, millaisen työntekijän se haluaa vuokrayrityksen etsivän. Mikäli vuokrayritys löytää käyttäjäyrityksen vaatimuksia vastaavan työntekijän, allekirjoittavat vuokrayritys sekä käyttäjäyritys vuokrasopimuksen. Tämän lisäksi vuokrayritys tekee työsopimuksen vuokratyöntekijän kanssa. Työsopimuksesta tulee ilmetä työn keskeiset ehdot, kuten työn alkamisajankohta, sovellettava työehtosopimus, palkka ja palkanmaksukaudet sekä työaika. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2014.) Vuokratyössä vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys eivät siis ole keskenään sopimussuhteessa (Saarinen 2005, 100).

Toimeksiannon toteutuminen edellyttää aina vuokratyöntekijän suostumusta. Vuokrayritys ei siis voi velvoittaa vuokratyöntekijöitään työsuhteeseen. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro 2014.)

2 TYÖHYVINVOINTI

Työ on ihmisen hyvinvoinnille tärkeää. Työ tuo ihmiselle säännönmukaisuutta sekä rytmiä elämään. Taloudellinen turva ei ole ainoa keskeinen asia työssä, vaan työ ja tavoitteet pitävät ihmisen mielen virkeänä. Tämän vuoksi on tärkeää, että työssä voidaan hyvin. (Suomen Mielenterveysseura 2006.)

Käsitteenä työhyvinvointi ei ole yksiulotteinen. Se määritellään sen mukaan, minkä instanssin määritelmä se on. Ammattiliitot käyttävät työhyvinvoinnin määrittelyä työntekijöiden jaksamiseen, työnantajat käyttävät sitä sairauspoissaolojen välttämiseen ja kansantalous puolestaan yrittää pidentää työuria sekä ehkäistä ennenaikaisia eläköitymisiä. Yrityksen johto ja esimiehet vaativat alais- tai työyhteisötaitoja, kun taas työntekijät korostavat esimiestaitoja sekä esimiehen vastuullisuutta. (Kehusmaa 2011, 13.)

Se kuinka ihminen kokee olonsa työpäivän aikana, on keskeistä määritellessä työhyvinvointia. Työhyvinvointi on työntekijän sekä työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Tämän kehittämisen mukana ovat kaikki työyhteisöön kuuluvat. (Ojala & Ahonen 2003, 19.) Jokainen yksilö kuitenkin määrittelee oman työhyvinvointinsa. Työhyvinvointi rakentuu monesta erilaisesta osasta, joten ei ole olemassa yhtä tiettyä mallia rakentaa oikeaa työhyvinvointia. Työn tarkoituksena on kuitenkin tuottaa työntekijälle niin aineellista kuin henkistäkin hyvinvointia. (Rauramo 2008, 11.)

Työhyvinvointi on tärkeä asia niin työntekijälle kuin myös palkanmaksajalle. Hyvällä työhyvinvoinnilla voidaan pidentää työuria sekä tehostaa työn tehokkuutta. Sen vuoksi Suomessa työntekijät, organisaatiot sekä valtio ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnista. Esimerkiksi Tilastokeskus on ylläpitänyt työolotutkimuksia vuodesta 1977 alkaen. (Lehto 2007, 93.)

Tässä luvussa käydään läpi työhyvinvoinnin merkitystä työntekijän sekä organisaation näkökulmasta. Luvussa esitellään myös Työhyvinvoinnin portaikkomalli, jonka avulla työhyvinvointia voidaan rakentaa. Kappaleen lopussa tarkastellaan myös työterveydenhuoltoa, joka on merkittävä osa työhyvinvointia.

2.1 Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle

Työntekijän pitäisi jokainen päivä lähteä mielellään töihin ja palata töistä hyvällä mielellä. Tällöin hän on saanut kykyjään ja halujaan vastaavaa mielekästä työtä. Myös muiden arvostus tekee jokaiselle hyvää. Niin esimiehen, vertaisen kuin alaisen palaute ja tunnustus työstä motivoivat. Keskeisiä toimijoita onnistuneeseen päivään ovat johto, esimiehet sekä henkilöstöhallinto. (Suomen Mielenterveysseura 2006.)

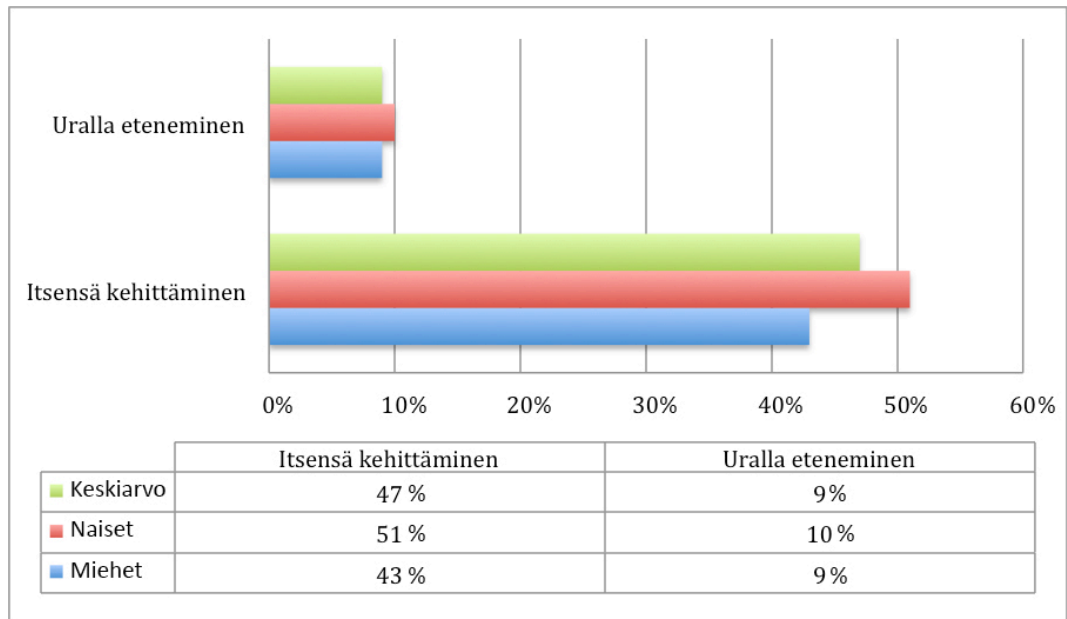
Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten perhe- ja muut yksityisasiat, elämäntapa sekä elämänmuutokset. Näillä tekijöillä ei kuitenkaan pitäisi selittää työntekijän huonoa työhyvinvointia, vaan muistaa, että ihminen on kokonaisuus. Tähän kokonaisuuteen vaikuttavat kaikki elämän osa-alueet, myös työ. (Tarkkonen 2013, 31.) Työn ja perheen yhdistämisessä on usein haasteita. Työntekijä joutuu ajattelemaan arjen ajankäyttöä sekä perhevelvoitteiden jakamista puolisoitten välillä, koska työt vievät aikaa. Työterveyslaitoksen (2014) mukaan vuonna 2009 tehdyssä tutkimuksessa työssä käyvistä ihmisistä yli puolet arvioi, että kotiasiat eivät häiritse työhön keskittymistä. Noin puolet vastaajista myös koki, ettei ansiotyö aiheuta kotiasioitten laiminlyöntiä. Suurimpia haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat seuraavat asiat:

- Työ määrittää ja rytmittää ajan käyttöä, vaikka perhettä arvostetaankin.
- Työntekijät, jotka ovat vanhempia, saavat erilaisia odotuksia, velvollisuuksia sekä vastuita.
- Tiivistynyt työtahti, taloudelliset ja organisatoriset muutokset sekä työelämän epävakaus luovat jatkuvasti haasteita.
- Joustavuusvaatimukset ovat yleistyneet. (Työterveyslaitos 2014.)

Työntekijän työkyky muodostuu ammatillisesta osaamisesta, fyysisestä kuormituksesta, henkisestä tasapainosta, sosiaalisesta vuorovaikutuksesta sekä henkisestä ulottuvuudesta. Jokaisella ihmisellä nämä asiat ja niiden kokeminen ovat henkilökohtaisia. Toimiva työyhteisö motivoi, antaa voimia jaksamiseen sekä tyydytystä sen jäsenille. Oikeudenmukaisuus on työyhteisössä merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. (Valtionkonttori 2012.)

Avoin keskustelu niin työhön kuin siviilielämään liittyvissä asioissa on työhyvinvoinnin kannalta suotavaa, niin työntekijän kuin organisaation näkökulmasta. Usein huolet ja murheet jaetaan työtovereiden kesken. Suomessa esimiehiksi nousee pääasiassa oman työn avulla. Tällöin voi syntyä tilanteita, joissa työntekijän entinen kollega yleneekin esimiesasemaan. Tällaisessa tilanteessa esimiehen on aloitettava luottamuksen rakentaminen työntekijään alusta, sillä työntekijä kokee keskustelun kollegoidensa ja esimiestensä kanssa eri tavoin. Tämä luo usein ongelmia avoimen keskustelun suhteen. Työntekijä ei välttämättä pysty tuomaan asioita julki samalla tavalla kuin ennen ja toisaalta myös esimiehen pitää miettiä sanomisiaan uudella tavalla. Uuden esimiehen voi yllättää tilanteet, joissa yksinkertainen ”Mitä sinulle kuuluu?” -kysymys saa toisenlaisia tunteita työntekijässä, kuin ennen uuden esimiehen esimiesasemaa. Työntekijä tulkitsee eri tavalla esimiehen kuin kollegan sanomisia tai tekemisiä. (Kehusmaa 2011, 49.)

Myös kehittyminen ja uuden oppiminen vaikuttavat työhyvinvointiin. Nykypäivänä teknologia on monipuolistanut työntekijän työtä ja tuonut enemmän työvälineitä. Näitä välineitä voidaan käyttää niin työssä kuin kotonakin, jolloin työ ei ole enää sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Teknologinen kehitys luo sekä työntekijälle että työnantajalle jatkuvaa painetta kouluttautua uudestaan. Vanhoilla tutkinnoilla ei välttämättä enää nykypäivänä pysty toimimaan työssä, vaan jatkuvaa kouluttautumista vaaditaan. (Kehusmaa 2011, 56.) On yleinen mielikuva, että nykyinen koulutettu sukupolvi haluaa pääsääntöisesti edetä urallaan, mutta tämä mielikuva ei vastaa todellisuutta (Kuvio 4). Tutkimuksien mukaan monet haluavat mieluummin omaa ammattitaitoaan kehittävää työtä, kuin uralla etenemistä. (Lehto 2007, 97.)



KUVIO 4. Uralla etenemisen ja itsensä kehittämisen tärkeys (Lehto 2007, 97)

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle

Yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta. Sen vuoksi nykyajan yritykset ja organisaatiot ovat nostaneet esille yhteisöllisyyden ja me-hengen. Lisääntynyt yhteisöllisyys on kuitenkin lisännyt myös väärinymmärryksiä ihmisten mielissä. Yhteisöllisyyden ajatellaan olevan päämäärätöntä vastuiden sekä rakenteiden häivyttämistä, kun keskitytään vain keskinäiseen yhdessäoloon. Loppujenlopuksi hyvinvoivan organisaation yhteenkuuluvuuden ja me-hengen näkee tuloksesta. (Kaivola & Launila 2007, 77.)

Yksityisellä sekä julkisella sektorilla toimivat organisaatiot ovat työvoimavaltaisia palveluorganisaatioita. Näiden organisaatioiden tuloksellisuus syntyy henkilöstön osaamisen ja ponnisteluiden tuloksena. Tuloksellisuus, tuottavuus sekä onnistunut työhyvinvointi vaativat terveellä pohjalla toimivaa organisaatiota. (Tarkkonen 2013, 15.) Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan työhyvinvointiin sekä työelämän laadusta huolehtimiseen liittyvät tekijät ovat hyvä johtaminen, ikäjohtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, vastuullinen yritystoiminta, työajat, työn ja perheen yhteensovittaminen, tasa-arvo, työkyky ja työterveys sekä -turvallisuus (Kehusmaa 2011, 22).

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet voivat mahdollistaa organisaatiossa välittömiä tai välillisiä talousvaikutuksia. Näitä hyötyjä voivat olla sairauspoissaolojen, ammattitautien, työtaturmien sekä työkyvyttömyyseläkekustannuksien laskeminen. (Kehusmaa 2011, 81.) Työhyvinvoinnin laiminlyönti voi puolestaan aiheuttaa lisäkustannuksia sairauspoissaolojen, laskeneen työtehon sekä työnlaadun osalta. Myös työntekijöiden suuri vaihtuvuus on yksi tunnusmerkki työhyvinvoinnin laiminlyönnistä. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010.)

Työhyvinvoinnilla ja yrityksen tuottavuudella on selkeä yhteys toisiinsa. Hyvinvoiva organisaatio on yleensä tuottavampi kuin huonosti voiva. Samoin tuottavassa organisaatiossa on usein parempi työhyvinvointi. Tutkimuksien mukaan organisaatiot voivat saada jopa 10–20-kertaisena työhyvinvointiin sijoittamansa rahan. Siksi nykyajan organisaatiot pitävätkin työhyvinvointia tärkeänä kilpailukeinona. (Kehusmaa 2011, 81.)

Työn ja palveluiden muuttuessa jatkuvasti kohti asiakaslähtoisempää sekä palvelukeskeisempää suuntaa, on aineetonta pääomaa alettu pitämään tärkeänä kilpailukeinona. Myös sijoittajat ja rahoittajat ovat alkaneet kiinnittämään huomiota aineettomaan pääomaan. Yrityskaupoissa aineetonta pääomaa arvioidaan henkilöstöllä sekä henkilöstöriskeillä. Aineeton pääoma voi joko nostaa tai laskea kauppahintaa. Henkilöstön osaaminen on tulevaisuudessa teknologian ohella yksi suurimmista kilpailukeinoista. Jatkuva osaamisen kehittäminen on elinehto organisaatioille sekä sen työntekijöille, niin markkinoilla menestymisen kuin työhyvinvoinnin kannalta. Ilman henkilöstön osaamista organisaation tuotteet tai palvelut sekä niiden kehitys eivät pysy kilpailukykyisinä markkinoilla. Osaamattomuus aiheuttaa jatkuvaa painetta niin työntekijöissä kuin organisaatiossakin. Paine voi puolestaan aiheuttaa pelkoa työn sekä asiakkaiden menettämisestä sekä laskea työntehoa ja motivaatiota. Vanhentuneet taidot voivat myös vähentää työntehoa, joka näkyy yleensä työn laadussa. Heikko laatu saattaa vaikuttaa asiakassuhteisiin, minkä myötä yritys voi menettää tärkeitä asiakkaitaan. (Manka ym. 2010.)

Työhyvinvointi voi luoda myös harhoja organisaatiolle. Kun organisaation johto päättää panostaa työhyvinvointiin, pitäisi muistaa työhyvinvoinnin laaja-alaisuus. Panostukset sekä toimet voivat jäädä suppeiksi tai riittämättömiksi, jos panostetaan vain ulkoiseen hyvinvointiin. Pelkät liikuntasetelit eivät luo työhyvinvointia, vaan työhyvinvointi muodostuu monista eri kokonaisuuksista. Nämä kokonaisuudet muodostuvat niin yksilön kuin organisaationkin hyvinvoinnista. Työhyvinvointi taas syntyy työn mielekkyydestä, ihmisiä arvostavasta johtamistavasta sekä työyhteisön yhteisen tehtävän merkityksestä. (Kehusmaa 2011, 31.)

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramon luomalla Työhyvinvoinnin portaikkomallilla kuvataan ihmisen perustarpeita suhteessa työhön sekä näiden vaikutusta työntekijän motivaatioon. Portaiden avulla voidaan kehittää yksilön, työyhteisön sekä organisaation työhyvinvointia porraskerrallaan. (Rauramo 2008, 35.) Porrasmallia havainnollistetaan kuviossa 5.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin portaat (mukailen Ojala & Ahonen 2003, 21)

Työhyvinvoinnin portaat on luotu vertailemalla sekä hyödyntämällä työhyvinvoinnin malleja ja teorioita sekä yhdistämällä ne Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Portaiden kehittämisen tavoitteena on ollut keskeisten tekijöiden sekä toimintamallien löytäminen ja niiden käyttäminen pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämisen tueksi. Työhyvinvoinnin kehittämisen kuvaaminen systemaattiseksi malliksi on mahdollistanut olennaisiin prosesseihin vaikuttamista sekä keskeisten kehittämiskohteiden löytämistä, kun tavoitteena on saada oikeita muutoksia työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2014a.)

Portaiden alimmat tasot ovat ihmisen psykofysiologisia perustarpeita, kuten fyysinen kunto, ravinto sekä uni. Ylempien portaiden tarpeet liittyvät puolestaan ammattiosaamiseen, itsensä kehittämiseen sekä kasvuun. Yleisen viiden portaan lisäksi voidaan käyttää kuudetta porrasta, jonka tarpeina ovat henkisyys sekä sisäinen ”draivi”. Tämä porras on ylin porras ja sen tarpeet ovat itsekkäitä. Itsekkäitä tarpeita ovat motiivi, arvot sekä oma sisäinen energia. Nämä asiat ohjaavat ihmisen valintoja jokainen päivä. (Ojala & Ahonen 2003, 21.) Maslowin tarvehierarkian mukaan jokaisen alemman tason pitää olla jotenkin tyydytetty, että nämä tarpeet alkavat viritä ja ihminen voi siirtyä seuraavalle portaalle (Ulkoministeriön kehitysviestintä 2013).

2.3.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Ihmisen perustarpeita ovat vesi ja ravinto, joita tarvitaan elämiseen sekä vaatetus ja suoja, joita tarvitaan selviytymiseen. Näiden lisäksi ihmisillä on myös muita inhimillisiä perustarpeita. YK:n mukaan ihmisen perustarpeita ovat fysiologisten tarpeiden lisäksi myös koulutus, terveydenhuolto sekä lisääntymisterveyden palvelut. (Ulkoministeriön kehitysviestintä 2013.)

Työntekijän työhyvinvointi rakentuu fyysisestä hyvinvoinnista. Psykofysiologiset tarpeet ovat työntekijällä kunnossa, kun työtä on oikeassa suhteessa vapaa-aikaan. Pakollisia perustarpeita ovat myös laadukas, riittävä ja terveellinen ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäiseminen ja hoitaminen. (Ojala & Ahonen 2003, 20.) Pysyäkseen terveenä työntekijän elimistö vaatii kuormitusta ja haasteita. Sopivassa määrin työkuormitus edistää työntekijän terveyttä sekä työkykyä. Työ

ei saa olla liian raskasta, yksipuolista tai liian vaikeaa, vaan sen pitää vastata ihmisen ominaisuuksia mahdollisimman hyvin. Toisaalta myös liian kevyt tai helppo työ ei ole optimi työntekijän terveyden ja työkyvyn kannalta. (Rauramo 2008, 37.)

Nuorilla, alle 35-vuotiailla työntekijöillä fyysinen kuormitus on yhteydessä hyvään fyysiseen kuntoon, kun taas keski-ikäisillä sekä vanhemmilla vaikutus voi olla päinvastainen. Vanhempana fyysinen työ saattaa kuormittaa väärällä tavalla. Terveyttä edistävän ja fyysistä kuntoa kohottavan liikunnan tarvetta pystytään todentamaan vain säännöllisillä kuntotesteillä. Kyseessä ovat yksilölliset tarpeet, mutta turvallisin ja varmin tapa parantaa työssä jaksamista on säännöllinen kuntoliikunta. (Sormunen & Pekkarinen 2009.)

Työntekijälle syntyy kuormitusta työn sekä vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Työelämän ja yksityiselämän yhteenkietoutuminen vaikeuttaa työnantajan tai esimiehen kykyä nähdä mahdollisia ongelmia ja niihin vaikuttamista. (Rauramo 2008, 37.) Työnantaja voikin tehdä työjärjestyksiä, jotka mahdollistavat työntekijän selviytymistä yksityiselämän vaikeuksista. Myös työpaikkaruokailun sekä työterveydenhuollon järjestäminen auttavat työntekijää täyttämään psykofysiologisia perustarpeitaan. (Kehusmaa 2011, 19.)

2.3.2 Turvallisuus

Turvallisuus tarkoittaa ihmiselle hyvien asioiden jatkumista. Näiden asioiden jatkumiseen tarvitaan yhteisiä ponnisteluja sekä pelisääntöjä, mikä voi usein herättää vastarintaa. Turvallisuus itsessään on ihmisen perustarve. Jos ihminen joutuu olemaan jatkuvasti varuillaan tai suojelemaan itseään, vie se energiaa pois työnteosta. (Opetushallitus 2013.)

Työntekijän turvallisuuden tarpeet täyttyvät, kun työympäristössä on turvalliset toimintatavat, joita noudatetaan. Lisäksi ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat mahdollistavat työn tekemisen. Turvallisessa työyhteisössä työntekijät tiedostavat sekä toimivat omien vastuidensa ja oikeuksiensa mukaan. Turvalliseen työyhteisöön ei kuulu epä tietoisuus. (Kehusmaa 2011, 19.)

Turvallisuutta tukevat myös toimeentulon mahdollistava palkkaus, vakituinen työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Turvalliseen työyhteisöön ei kuulu kiusaaminen eikä pelkääminen. (Rauramo 2008, 35.) Monille ihmisille turvallisuuden tunne syntyy, kun tieto vakaasta työpaikasta on taattu (Ojala & Ahonen 2003, 20).

Turvallisen työyhteisön lähtökohtana on, että työntekijän turvallisuus ei ole uhattuna. Työpaikan pitää olla terveellinen ja työturvallisuus pitää olla hoidettu asiantuntevasti. (Kehusmaa 2011, 23.) Myös työhön perehdyttäminen on tärkeää työntekijän henkiselle hyvinvoinnille sekä turvalliseen työskentelylle. Perehdytys on ennakoivaa työsuojelua ja sen tuleekin perustua työn vaarojen selvittämisestä saatuihin tietoihin. Nämä vaarat työssä tai työympäristössä pitää poistaa ennen työn aloittamista. Mikäli jäljelle jää työhön liittyviä vaaroja, vaativat nämä erityistä opastusta vaarojen tunnistamiseksi sekä vaaratilanteiden ennaltaehkäisemiseksi. Perehdytyksessä on hyvä käydä läpi ergonomisen työn perusteet sekä työpaikan pelisäännöt. Pelkkä kokemustieto ei riitä perehdytykseksi. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

2.3.3 Liittyminen

Liittymisen tarpeen muodostaa työntekijöistä välittävä ilmapiiri, jonka tarkoituksena on tukea työntekijää. Yhteishenki, avoimuus sekä luottamus ovat todella tärkeitä arvoja työpaikalla. (Rauramo 2008, 35.)

Liittymisen tarve on ihmisten luontainen ominaisuus. Jokainen ihminen haluaa olla osa jotakin yhteisöä tai kokonaisuutta, jonka hän kokee miellyttäväksi ja merkitykselliseksi. Työntekijän omien arvojen kohtaaminen organisaation tai yhteisön arvojen kanssa on todella tärkeää. Arvojen kohdatessa ihmisen on helpompi liittyä ja samaistua luontevasti yhteisöön tai organisaatioon. (Kaivola & Launila 2007, 78.)

Sosiaalinen hyvinvointi lähentää ihmisen suhdetta työhön sekä työtovereihin, mikä auttaa ihmistä jaksamaan ja sitoutumaan työhön (Ojala & Ahonen 2003, 21). Sosiaalista hyvinvointia rakennetaan koko elämän ajan. Sen peruspilareita ovat itseluottamus, myönteinen ajattelu sekä toimeentulo muiden ihmisten ja

ympäristön kanssa. Kun ihmisen sosiaalinen hyvinvointi on kunnossa, hän ymmärtää itsensä tärkeyden ja merkityksen sekä pystyy hyväksymään itsensä sellaisena kuin on. Hyvinvoiva ihminen ajattelee myös muiden hyvinvointia. Tämä näkyy muiden arvostamisena, avoimuutena, kunnioituksena, yksilöiden hyväksymisenä ja muiden kunnioittamisena sekä sanoina että tekoina. (Opetushallitus 2013.)

Työntekijän näkökulmasta joustavuus, erilaisuuden arvostaminen, kehitysmuutos sekä hyvät ihmissuhteet luovat hyvän työilmapiirin. Organisaation toiminnalla voidaan lisätä työntekijän liittymisen tarvetta, kun yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa on sujuvaa. Hyvä työilmapiiri, konfliktien käsitteleminen, johtaminen sekä työyhteisön sisäisen ja ulkoisen tukiverkoston hyödyntäminen ovat avaintekijöitä organisaatiolle liittymisen tarpeen luomisessa. (Kehusmaa 2011, 19.)

Liittymisen ongelmana nähdään sitoutumisen, menettämisen sekä luopumisen pelko. Usein työ voi olla väliaikainen, joten heittäytyminen osaksi yhteisöä tai organisaatiota voidaan kokea pelottavaksi. (Kaivola & Launila 2007, 79.)

2.3.4 Arvostus

Arvostuksen tarpeet näkyvät käytännön toimissa. Työhyvinvointia sekä tuottavuutta eettisesti kehittävät missio, visio sekä strategia tukevat työntekijää. Myös oikeudenmukainen palkkaus, palaute sekä palkitseminen ovat jokapäiväistä arvostukseen liittyvää toimintaa. (Rauramo 2008, 35.) Arvostusta lisäävät tukitoimet ovat henkilöstön osallistuminen päätöksentekoon sekä avoin ja sujuva tiedonkulku. Työntekijän arvostus syntyy aktiivisesta roolista organisaation toiminnassa sekä sen kehittämisessä. Myös itsensä ja oman työnsä arvostaminen luo työntekijälle arvostuksen tunteen. (Kehusmaa 2011, 19.)

Työpaikkojen ongelmana pidetään sitä, että ihmiset eivät ehdi tutustua aidosti toisiinsa, joten kokemus toisista jää vajaaksi. Hyvän työyhteisön merkki on, että sen jäsenet voivat olla sellaisia kuin ovat eivätkä he joudu toimimaan rooliensa vankeina. Hyvä työyhteisö antaa jokaisen toteuttaa itseään. (Kaivola & Launila 2007, 79.)

Johtamisessa suurimmat ongelmat syntyvät arvostuksen puutteesta. Tämä tarkoittaa, että ihmistä ei aidosti arvosteta eikä kuunnella. Hänen mielipiteillään ei ole mitään merkitystä. Työntekijää arvostetaan, kun hänen sanomisiaan ja mielipiteitään kuunnellaan. Tavoitteena pitää olla, että ongelmat ratkaistaan yhdessä, jolloin jokainen pääsee vaikuttamaan ja kehittämään organisaation toimintaa. Pelkkä päätäntävalta ei ole arvostamista, vaan myös vastuun antaminen ja sen kantaminen ovat työntekijän arvostamista. (Rämö 2012.)

2.3.5 Itsensä toteuttaminen

Itseään toteuttavalla ihmisellä on Maslowin mukaan hyvin vahva itseluottamus sekä usko minuuden hyvyyteen (Vartiovaara 2006). Itsetunto muodostuu, kun ihminen tuntee oman arvonsa sekä muiden arvostuksen. Itsetunto koostuu päivittäisistä tapahtumista, jolloin ihmissuhteet ovat tärkeässä osassa itsetunnon rakentumisessa. Kun ihmisen itseluottamus on kunnossa, pystyy hän selviytymään vaikeistakin tapahtumista. (Opetushallitus 2013.)

Mikäli hyvän itsetunnon omaavat henkilöt kohtaavat ongelmia tai pulmia, he etsivät ratkaisunsa omasta itsestään, kun taas muut käyttävät vanhoja ratkaisumalleja. Luovat ihmiset uskovat voittavansa ongelmat, koska he tietävät löytävänsä ratkaisumallit niihin. Maslowin mukaan tällaisille ihmiselle on luonnollista ajatella, että ongelmat eivät ole suuria ja ne ratkeavat. Itseään toteuttava ihminen pääsee myös helpommin ”flow”-tilaan, jolloin ihmisen perustarpeet häviävät. (Vartiovaara 2006.)

Itsensä toteuttamisen tarpeet mahdollistetaan yksilön ja yhteisön oppimisella sekä osaamisen tukemisella. Jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen tuovat tuloksia. Työn pitää tarjota tekijälleen omien taitojensa hyödyntämistä, oivaltamisen iloa sekä jatkuvaa uuden opiskelua. (Rauramo 2008, 35.) Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito luovat tarvittavaa itsensä toteuttamisen -tunnetta työntekijälle. Myös luovuuden käyttö työssä on työhyvinvointia lisäävä tekijä. Organisaation näkökulmasta oppiminen ja kehittyminen, niin yksilön kuin työyhteisön kannalta, ovat itsensä toteuttamista tukevia tekijöitä. Jokaiselle työntekijälle pitäisikin

yrittää järjestää mielekästä työtä, jossa olisi mahdollisuus käyttää luovuutta ja vapautta. (Kehusmaa 2011, 19.)

2.4 Työterveydenhuolto

Työhyvinvoinnin keskeisimpiä osia on työturvallisuus ja työterveys. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että nämä toteutuvat. Tämän vuoksi työnantajalla on lakisääteinen asiantuntijataho työn, terveyden ja turvallisuuden yhteyden hallintaan. Tätä kutsutaan työterveydenhuolloksi. (Työturvallisuuskeskus 2014c.)

Työterveydenhuollon tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia sekä tapaturmia, lisätä työn ja työympäristön terveyttä ja turvallisuutta sekä parantaa työyhteisön toimintaa kohti terveellisempää työ- ja toimintakykyä (Yrittäjät 2012). Työterveydenhuolto on parantunut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana maailmanlaajuisesti. Nykypäivänä suurin työterveydenhuollon ongelma on se, että työterveydenhuollossa ongelmat nähdään vielä tänäkin päivänä pääosin fyysisinä, kun yleensä suurimmat ongelmat johtuvat henkisistä asioista kuten esimerkiksi stressistä. (Crosbie & Davies 2002.)

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen lakisääteisen työterveydenhuollon, johon kuuluu työn ja työpaikan terveellisyyden kartoitus ja työpaikkaselvitys, työperäisiin terveysvaaroihin perustuvat terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävä toiminta, ensiapuvalmius sekä työntekijöiden kuntoutustarpeiden selvittäminen (Työturvallisuuskeskus 2008, 5).

Työterveydenhuolto voi olla järjestettynä joko julkiselta tai yksityiseltä sektorilta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Tämä koskee vain Suomessa tehtävää työtä sekä työtä, johon sovelletaan Suomen työturvallisuuslakia (Yrittäjät 2012).

Kunnan tehtävänä on järjestää tarvittavat palvelut niitä haluaville työnantajille. Yrittäjät tai itsenäistä työtä tekevät voivat järjestää työterveydenhuollon palvelut itselleen niin halutessaan. Sairaanhoidon järjestäminen on puolestaan kiinni työnantajasta, sillä se ei ole lakisääteinen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Työterveydenhuolto on työntekijälle maksutonta, mutta työnantajalle siitä syntyy kustannuksia. Työnantaja saa korvauksia tarpeellisista ja kohtuullisista työterveydenhuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Työnantajalle kustannuksia

tuovat ammattihenkilöiden palvelut, asiantuntijapalvelut, laboratoriotutkimukset ja radiologiset tutkimukset, ensiavun ylläpitäminen sekä muun työterveydenhuollon ylläpitäminen työnantajan omalla terveysasemalla. Asiantuntijoiden kustannuksia korvataan työnantajalle vain, kun työterveydenhuollon ammattilaiset ovat arvioineet näiden tarpeen. Asiantuntijoiksi luetaan fysioterapeutit, psykologit sekä ergonomian, työhygienian, sosiaalian, teknisen alan, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian ja liikunnan alan asiantuntijat. Erikoislääkäreiden palvelut korvataan työterveydenhuoltona, kun työterveyslääkäri on pyytänyt konsultaatioita. (Kansaneläkelaitos 2014.)

3 VUOKRATYÖ

Tässä luvussa käydään läpi vuokratyötä Suomessa ja Euroopassa, vuokratyön etuja ja ongelmia sekä vuokratyöntekijän että käyttäjäyrityksen näkökulmasta, vuokratyöhön liittyvää lainsäädäntöä sekä vuokratyön tulevaisuutta. Luvun lopussa yhdistetään myös työhyvinvointi ja vuokratyö tunnistamalla ne yhteiset tekijät, joilla on suurin vaikutus vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin.

3.1 Vuokratyö Euroopassa

Euroopassa vuokratyövoiman käyttö alkoi yleistymään 1990-luvun lopulla, jolloin solmittujen vuokratyösuhteiden määrä kasvoi jopa viisinkertaiseksi Euroopan unionin alueella (Euroopan Parlamentti 2002). Euroopan unionin vuonna 2005 valmistuneen selvityksen mukaan vuokratyön osuus koko työvoimasta oli 0,5%-2,8%. Tarkastelluista seitsemästä maasta Suomessa vuokratyön osuus työvoimasta oli pienin (0,5%) ja Alankomaissa suurin (2,8%). (Työministeriö 2007, 16.) Toisaalta taas työvoimaa vuokraavien yksityisten yritysten kansainvälisen liiton CIETT:n mukaan vuonna 2004 vuokratyön osuus koko työvoimasta oli Euroopan unionin alueella 0,1%–5,0% (Artto 2006). Tarkkaa määrää vuokratyövoiman osuudesta on hankala selvittää, koska tilastoidut tiedot vaihtelevat maittain (Työministeriö 2007, 16). Taulukossa 1 on esitetty vuokratyövoiman määrän kehittymistä vuosina 1996-2006.

TAULUKKO 1. Vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta EU15-maissa vuosina 1996–2006 (Tanskanen 2009, 304)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2003	2005	2006
Itävalta	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	0,8	1,0	1,2	1,2	1,5
Belgia	1,2	1,3	1,6	1,6	1,7	1,7	1,6	1,6	1,8	1,9	2,1
Tanska	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,8
Suomi	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7
Ranska	1,3	1,6	2,1	2,3	2,6	2,5	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4
Saksa	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	1,3
Irlanti	0,2	0,3	0,6	0,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,5
Italia	-	-	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,7	0,7
Luxem- burg	1,2	1,2	1,2	1,7	1,9	2,0	2,2	2,3	2,1	2,3	2,4
Alanko- maat	2,1	2,3	2,4	2,5	2,3	2,2	2,1	1,9	1,9	2,2	2,5
Portugali	0,6	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Espanja	0,5	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Ruotsi	0,3	0,4	0,5	0,6	1,0	0,9	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8
Iso- Britannia	2,6	2,9	2,6	2,8	3,8	3,8	3,8	4,0	4,2	4,3	4,5

Euroopan Unionin alueella vuokratyövoiman hyödyntäminen riippuu suuresti alasta. Noin kolmannes vuokratyövoimasta menee palvelualoille ja toinen kolmannes teollisuus- ja rakennuslalle. Esimerkiksi Britannia, Ruotsi ja Suomi hyödyntävät vuokratyövoimaa eniten palvelualoilla, kun taas Itävallassa, Ranskassa, Alankomaissa ja Portugalissa suurin osa vuokratyövoimasta menee teollisuus- ja rakennuslalle. (Euroopan Parlamentti 2002; Työministeriö 2007, 16.)

Euroopan vuokratyövoimasta suurin osa, noin 66%, on miehiä.

Sukupuolijakaumaan vaikuttaa suuresti asuinmaa, sillä etenkin Saksassa ja Itävallassa miesten osuus vuokratyövoimasta on jopa huomattavasti suurempi. Toisaalta taas Kreikassa, Italiassa ja Skandinaviassa suurin osa vuokratyövoimasta on naisia. (De Ruyter 2004; Työministeriö 2007, 17.)

Pääsyyt vuokratyövoiman käyttöön Euroopan Unionin alueella ovat poissaolot, kausivaihtelut sekä ruuhkahuiput. Jopa yli 70% vuokratyön tarpeesta syntyy

niiden täyttämisestä. Muita syitä vuokratyövoiman käyttöön ovat rekrytointi, epävarma kasvu sekä erityistä ammattitaitoa vaativat työt. (De Ruyter 2004.)

3.2 Vuokratyö Suomessa

Myös Suomessa vuokratyövoiman käyttö alkoi yleistymään 1990-luvun lopussa. Työministeriön aloittaessa vuokratyöntekijöiden tilastoinnin vuonna 1999, oli vuokrattuja työntekijöitä 31 200. Vuoteen 2004 mennessä vuokratyöntekijöiden määrä oli jo kaksinkertaistunut ja vuonna 2005 vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi jopa 50% edellisvuoteen verrattuna. (Työministeriö 2007, 17.) Tämän jälkeen vuokratyöntekijöiden räjähdysmäinen kasvu hiljeni ja Tilastokeskuksen aloittaessa vuokratyöntekijöiden tilastoinnin vuonna 2009 (Taulukko 2) oli vuokratyöntekijöitä 23 000 (Tilastokeskus 2012). Vuokratyövoiman määrän vertailu viime vuosien ja ensimmäisten vuosien kesken ei kuitenkaan ole kovin luotettavaa, sillä tietojen keräämiseen liittyviä menetelmiä on kehitetty ja tarkennettu vuosittain (Työministeriö 2007, 17).

TAULUKKO 2. Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2009–2011 (Tilastokeskus 2012)

		Vuosi			Muutos	
		2009	2010	2011	2010/2011	2010/2011
Sukupuoli	Ikäluokka	1000 henkeä	1000 henkeä	1000 henkeä	1000 henkeä	Prosenttia, %
Sukupuolet yhteensä	15 - 74	23	29	28	-1	-4,6
	15 - 24	9	11	12	2	14,1
	25 - 74	15	18	15	-3	-15,5
Miehet	15 - 74	10	15	14	-1	-6,6
	15 - 24	4	6	6	1	11,4
	25 - 74	7	10	8	-2	-17,1
Naiset	15 - 74	13	14	14	0	-2,4
	15 - 24	5	5	6	1	17,0
	25 - 74	8	9	8	-1	-13,9

Suomessa noin kolmannes vuokratyövoimasta työllistyy palvelualan töihin, 24% teollisuuteen, 12,9% hallinto-, toimisto-, matkailu- ja IT-alan töihin, 12,5% kaupan alalle ja noin 6,9% sosiaali- ja terveysalalle (Työministeriö 2007, 18). Sukupuolijakauma vuokratyövoimassa on Suomessa huomattavasti tasaisempi kuin muualla Euroopassa. Kuten Taulukko 2 osoittaa, erot sukupuolijakaumassa

vaihtelevat hieman vuosittain, mutta vuonna 2011 vuokratyövoimasta 50% oli miehiä ja 50% naisia. (Tilastokeskus 2012.)

Vuokratyö on myös huomattava nuorten työllistäjä (De Ruyter 2004; Kartano 2013). Moni nuori saa ensimmäisen kosketuksensa työelämään vuokratyön kautta. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL:n mukaan vuokratyöryhmittävät työllistävät vuosittain noin 50 000 nuorta. (Kartano 2013.) Tilastokeskuksen (Taulukko 2) mukaan taas vuonna 2011 alle 25-vuotiaita vuokratyöntekijöitä oli 12 000 (Tilastokeskus 2012). Tulokseen vaikuttaa huomattavasti, huomioidaanko tuloksessa vain vuokratyöntekijät vai kaikki henkilöstöpalvelualojen yritysten kautta työllistyvät nuoret.

3.3 Vuokratyön edut vuokratyöntekijälle

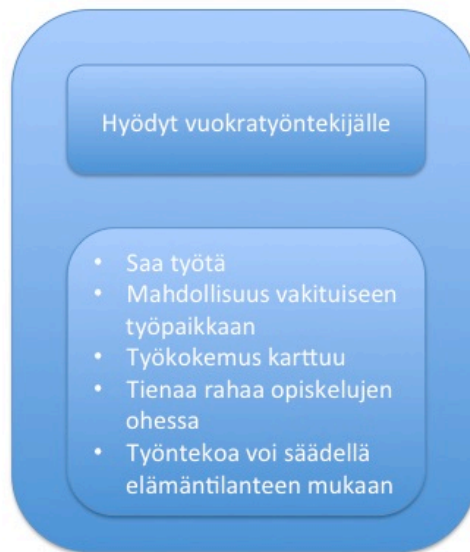
Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan vuokratyön saaminen epävakailta markkinoilla on helpompaa kuin muun työn. Etenkin kokemattomille nuorille vuokratyö on helpoin tapa saada työkokemusta. Moni vuokratyöntekijä olisikin työtön, jos vuokratyövoimaa ei olisi. (Talouselämä 2013.)

Vuokratyöntekijät arvostavat usein myös vuokratyön tuomaa vapautta.

Vuokratyössä on helppo vaikuttaa työn määrään, työaikoihin sekä työpaikkaan ilman vuosien sitoutumista. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 61.)

Vuokratyö antaa mahdollisuuden myös kokeilla eri aloja sekä työtehtäviä, joita ei muuten pääsisi kokemaan. Vuokratyö onkin hyvä tapa saada monipuolista työkokemusta. (Oinonen 2014.)

Suurin osa suomalaisista korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoista tekee töitä opiskelujen ohella (Tanskanen 2013). Vuokratyö on joustavuutensa vuoksi hyvä vaihtoehto esimerkiksi opiskelujen tai toisen työn oheen. Vuokratyö nähdään hyvänä vaihtoehtona myös silloin, kun ei haluta sitoutua pidemmäksi aikaa yhteen työhön. Tällaisia tapauksia voi olla esimerkiksi vuokratyön tekeminen äitiysloman aikana. (Oinonen 2014.) Kuviossa 6 tarkastellaan ammattiliittojen näkemyksiä vuokratyön hyödyistä vuokratyöntekijälle.



KUVIO 6. Ammattiliittojen edustajien näkemyksiä vuokratyön hyödyistä (Viitala ym. 2006, 140)

3.4 Vuokratyön edut käyttäjäryitykselle

Vuokratyövoiman nähdään tuovan useita etuja käyttäjäryitykselle, vaikka vuokratyöryitykselle maksettava korvaus on suuri (Lehto ym. 2005, 58–60). Kuvioon 7 on koottu ammattiliittojen näkemyksiä vuokratyön hyödyistä käyttäjäryitykselle.



KUVIO 7. Ammattiliittojen edustajien näkemyksiä vuokratyön hyödyistä (Viitala ym. 2006, 140)

Vuokratyövoima tuo joustavuutta etenkin ruuhkahuippuihin, jolloin käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät riitä vastaamaan kysyntään (Viitala ym. 2006, 128). Myös lyhyet sairauspoissaolot ja lomat on helppo täyttää vuokratyövoimalla. Lisäksi käyttäjäyritys säästää kustannuksissa, kun sen ei tarvitse hoitaa rekrytointia eikä palkata pysyvää väkeä, jota se ei ruuhkahuipun tasauduttua enää tarvitsekaan. (Lehto ym. 2005, 58–60.)

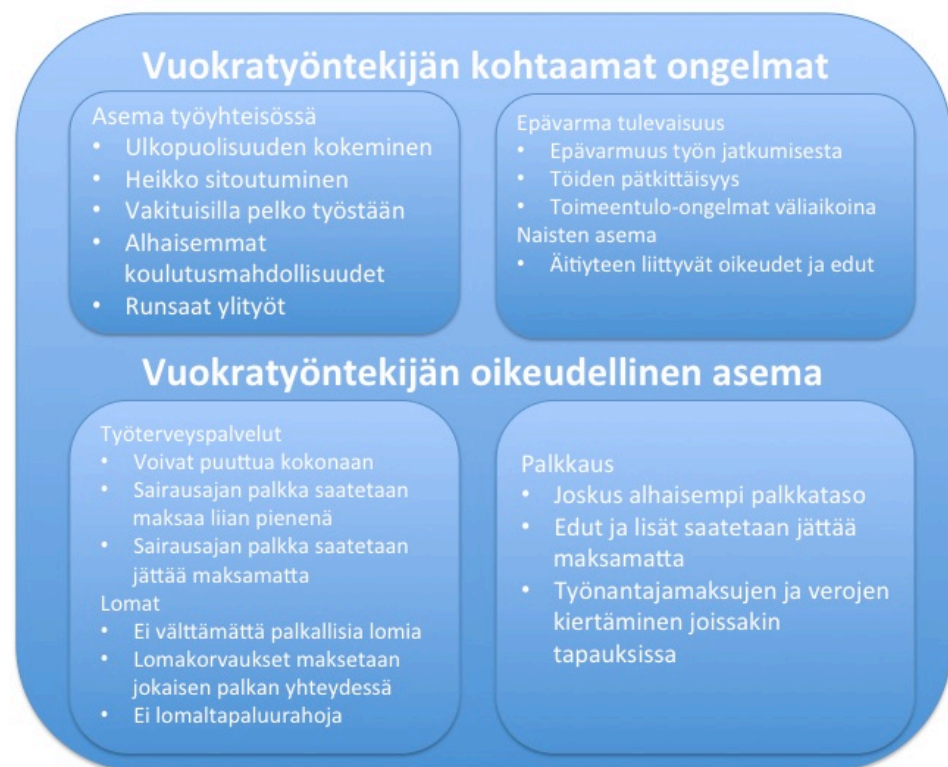
Vuokratyö voidaan nähdä myös rekrytointikanavana. Tällöin käyttäjäyrityksen ei tarvitse osallistua työntekijöiden rekrytointiin, vaan vuokratyö hoitaa koko prosessin, jolloin käyttäjäyritys säästää aikaa ja vaivaa. (Viitala ym. 2006, 134–135.) Käyttäjäyritys voi myös siirtää hyvän vuokratyöntekijän työsuhteen loputtua omille kirjoilleen vuokratyöyrityksen kanssa laadittujen ehtojen mukaan. Suurin osa käyttäjäyrityksistä kokeekin saavansa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä vuokratyöyritysten kautta. Lisäksi lyhyet asiantuntijatehtävät on helppo täyttää vuokratyövoimalla, sillä moni yritys tarvitsee ajoittain asiantuntemusta, jota sillä itsellään ei ole. Tällöin helpoin ja edullisin ratkaisu on vuokrata tehtävään sopiva asiantuntija. (Lehto ym. 2005, 59–61.)

Vuokratyövoiman etuihin kuuluu myös hallinnon helppous (Lehto ym. 2005, 60–61). Koska vuokratyöntekijä on työsopimuksessa vuokratyöyrityksen kanssa, ei käyttäjäyrityksen tarvitse hoitaa kaikkia työnantajan velvollisuuksia (Työturvallisuuskeskus 2008, 7). Käyttäjäyritykselle kuuluvista velvollisuuksista on kerrottu lisää luvussa 3.6.

Vuokratyövoiman käyttö ruuhkahuippujen aikana helpottaa käyttäjäyrityksen oman henkilöstön työkuormaa. Kun pahimpaan ruuhkahuippuun saadaan lisätyövoimaa, ei oma henkilökunta joudu ylikuormitukselle, eivätkä paineet ylitöiden tekemiseen kasva liian suuriksi. Moni yritys hyödyntää vuokratyövoimaa etenkin iltaisin ja viikonloppuisin, jotta oma henkilöstö saa vapaata. (Lehto ym. 2005, 59–61.)

3.5 Vuokratyön ongelmat

Etujensa lisäksi vuokratyössä koetaan olevan monia ongelmia sekä vuokratyöntekijöille että käyttäjäyrityksille. Moni näistä ongelmista liittyy mielikuvaan, joka vuokratyöstä on aikaisempina vuosina vielä vallinnut. Vaikka vuokratyön maine on jo parantunut, on ihmisten mieliin jäänyt kuva, jossa vuokratyöntekijä ei ole ammattitaitoinen eikä hänen oikeuksistaan huolehdita. Näiden mielikuvien syntyyn on voinut vaikuttaa aikaisemmin toimineet henkilöstöpalvelualan yritykset, jotka eivät ole välttämättä noudattaneet kaikkia heitä sitoneita lakeja. Nämä mielikuvat näkyvät yhä vuokratyössä tehdyssä kirjallisuudessa, sosiaalisessa mediassa sekä keskustelupalstoilla, vaikka suurin osa alan yrityksistä toimiikin lakien mukaan ja huolehtii työntekijöistään. (Oinonen 2014.) Kuviossa 8 on tarkasteltu ammattiliittojen näkemyksiä vuokratyön ongelmista.



KUVIO 8. Ammattiliittojen edustajien kohtaamia vuokratyön ongelmia (Viitala ym. 2006, 137)

Etenkin vuokratyöhön liittyvä epävarmuus koetaan ongelmallisena. Käyttäjäyritys ei koskaan voi olla varma, saako se osaavan ja motivoituneen työntekijän, joka ei aiheuta ongelmia. Käyttäjäyrityksen henkilökunta taas voi kokea vuokratyövoiman uhkana, mikä voi heikentää yrityksen tehokkuutta ja toimivuutta. (Oja-Nisula 2010, 9–10.) Toisaalta vuokratyöntekijälläkään ei ole varmuutta työn kestosta eikä myöskään työyhteisön luomaa turvaa (Lehto ym. 2005, 63).

Ammattiliitto Pro:n vuonna 2011 teettämässä työmarkkinatutkimuksessa ilmeni, että vuokratyöntekijöille maksetaan jopa 10–15% vähemmän palkkaa kuin käyttäjäyrityksen omalle vakituiselle samaa työtä tekevälle ja yhtä koulutetulle henkilölle (Ammattiliitto Pro 2012). Lain mukaan vuokratyöntekijälle kuuluu sovellettavan työehtosopimuksen mukainen palkka (Työturvallisuuskeskus 2008, 3). Joissakin henkilöstövuokrausyrityksissä on kuitenkin maksettu vuokratyöntekijälle huonompaa palkkaa, kuin mitä työehtosopimus määrittää (Lehto ym. 2005, 64).

Lain mukaan vuokratyöryhtymien on myös järjestettävä vuokratyöntekijöilleen lakisääteinen työterveydenhuolto ja kerrottava siitä heille (Työturvallisuuskeskus 2014b). Vuokratyöntekijöiden työterveydenhuolto koetaan kuitenkin usein puutteelliseksi (Oja-Nisula 2010, 11).

Vuokratyön ongelmiin kuuluu myös suuri vaihtuvuus (Oja-Nisula 2010, 10). Tällöin käyttäjäyritys joutuu käyttämään turhan paljon aikaa ja resursseja uusien vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseen. Vuokratyöntekijät kärsivätkin usein heikosta perehdytyksestä. Lisäksi työpaikkojen vaihtuvuus vaikeuttaa muuhun henkilökuntaan tutustumista ja töihin rutinoitumista. (Lehto ym. 2005, 63.) Näin ollen muun henkilöstön suhtautuminen vuokratyöntekijöihin onkin usein nihkeää (Ammattiliitto Pro 2012).

Joissakin tapauksissa myös vuokratyöntekijän siirtäminen käyttäjäyrityksen omille kirjoille voi olla hankalaa. Usein vuokraus- ja käyttäjäyritys sopivat työntekijän vuokraussopimuksessa rekrytointipalkkiosta, joka voi olla este vuokratyöntekijän palkkaamiseen etenkin pienemmille yrityksille. Myös vuokratyöntekijän sitoutuneisuus ja motivaatio voidaan katsoa ongelmallisiksi.

Lyhyissä määräaikaissa vuokratöissä voi vuokratyöntekijän motivaatio ja sitoutuminen olla hukassa, sillä hän ei välttämättä tunne kuuluvansa työyhteisöön. Tämä taas vaikuttaa vuokratyöntekijän työntehoon ja sitä kautta koko yrityksen tehokkuuteen. (Kajander 2012, 31–32.)

Vuokratyöntekijät tekevät myös muita enemmän ilta- ja viikonlopputöitä ja usein työvuorot ovat muiden vuoroja lyhyempiä. Osa vuokratyöntekijöistä pitää tätä vuokratyön haittana, osa taas vuokratyön tekemiseen liittyvänä etuna. (Euroopan parlamentti 2002.)

3.6 Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö Suomessa

Suomessa työvoimanvuokraus ilman lupaa on ollut sallittua vuodesta 1994 alkaen. Ennen tätä vuokraustoiminta edellytti aina luvanvaraisuutta. Joissakin erityistapauksissa työvoimanvuokraus vaatii kuitenkin yhä Suomen viranomaisten luvan. Tällaisia ovat esimerkiksi terveydenhuollon palvelujen antaminen. (Saarinen 2005, 104.)

Vuokrayrityksen tulee lain mukaan tehdä kirjallinen ilmoitus työvoimavuokrauksen aloittamisesta, mikäli toiminnan laajuus ylittää kaupparekisterilaissa määritellyn perusilmoituskyynnyksen. Ilmoitusta ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos vuokraustoiminta on satunnaisesti tai tilapäisesti tehtävää toimintaa päätoiminnan ohessa. (Saarinen 2005, 104.)

Vuokratyön velvollisuuksien jakautuminen

Vuokratyössä sekä vuokrayritys että käyttäjäyritys ovat vastuussa vuokratyöntekijän turvallisuudesta ja terveydestä (Occupational Safety & Health Administration 2014). Vuokratyöntekijän työsopimus laaditaan työlainsäädäntöä soveltaen, kuten muutkin vastaavat työsopimukset. Koska työsopimus laaditaan vuokrayrityksen ja työntekijän kesken, on vuokrayritys työntekijän virallinen työnantaja. Tällöin vuokrayrityksellä on normaalit työnantajan velvollisuudet. (Salli 2012, 105.)

Vuokrayrityksen velvollisuuksia ovat

- Työn ammattitaitovaatimuksista ja työn luonteesta ilmoittaminen
- Työntekijän ammattitaidon ja soveltuvuuden varmistaminen
- Yleinen perehdytys ja työsuojeluopastus
- Palkanmaksu
- Sairausajan palkka
- Tilapäisen hoitovapaan palkka, mikäli se kuuluu työehtosopimukseen
- Työaikakirjanpito ja ylityöseuranta
- Vuosilomakirjanpito, vuosiloman antaminen, vuosilomapalkka ja lomakorvaus
- Työturvallisuudesta huolehtiminen ja tapaturmavakuutus
- Lakisääteinen työterveydenhuolto
- Työtodistuksen antaminen työntekijän pyynnöstä
- Työnteon keskeisten ehtojen tiedottaminen käyttäjäyritykselle (Salli 2012, 105-106 & Työturvallisuuskeskus 2008, 5).

Käyttäjäyritys on puolestaan vastuussa työnjohdosta sekä työn valvonnasta. Myös työn tekemiseen, sekä siihen liittyviin järjestelyihin kuuluvat velvollisuudet ovat käyttäjäyrityksellä. Käyttäjäyrityksen velvollisuudet vuokratyöntekijää kohtaan päättyvät viimeistään vuokra- ja käyttäjäyrityksen laatiman vuokrasopimuksen päättyessä. (Salli 2012, 106.)

Käyttäjäyrityksen velvollisuuksia ovat

- Työntekijän koulutukseen, kokemukseen sekä ammattitaitoon liittyvistä vaatimuksista ilmoittaminen
- Vuokratyöntekijän osaamisen ja suojavaarustuksen tarkistaminen
- Perehdytys työhön ja työpaikkaan
- Työpaikan työturvallisuudesta huolehtiminen
- Työaikajärjestelyt ja työaikalain säännöksiä noudattaminen
- Tietojen toimittaminen vuokrayritykselle (esim. työaika)

- Työntekijän työtaidon ja käytöksen arvioinnin antaminen vuokrayritykselle työtodistusta varten (Salli 2012, 106 & Työturvallisuuskeskus 2008, 7).

Vuokratyöntekijän tulee toimia sekä vuokra- että käyttäjäyrityksen ohjeiden mukaan ja edistää omalla toiminnallaan työpaikan turvallisuutta. Työpaikkojen vaihtuvuuden vuoksi vuokratyöntekijän on oltava erityisen varovainen työturvallisuuden noudattamisessa. (Työturvallisuuskeskus 2008, 8.)

Vuokratyöntekijän velvollisuuksia ovat

- Työturvallisuusohjeiden noudattaminen
- Oman ja muiden turvallisuuden huomioiminen
- Suojavarusteiden käyttö
- Vioista, puutteista sekä epäasiallisesta käytöksestä ilmoittaminen
- Muihin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen (Työturvallisuuskeskus 2008, 8).

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työsopimus vuokrayrityksen sekä työntekijän välillä on hyvä tehdä kirjallisesti, jotta työsuhteen keskeiset ehdot ovat molemmille osapuolille selvillä (Salli 2012, 106). Mikäli sopimus tehdään kuitenkin suullisesti, on vuokrayritys aina velvollinen laatimaan kirjallisen selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista, mikäli työntekijä niin pyytää (Salli 2012, 106; Työsuojeluhallinto 2014). Yli kuukauden kestävässä määräaikaissa työsuhteissa vuokrayritys on velvollinen laatimaan selvityksen ensimmäiseen palkanmaksupäivään mennessä ilman työntekijän erillistä pyyntöä (Työsopimuslaki 2/2001, 4§).

Koeaika

Vuokratyöntekijän koeaika voi olla enintään neljä kuukautta. Mikäli työ kuitenkin edellyttää normaalia perehdyttämistä huomattavasti pidempää perehdytyskoulutusta, joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan koeaika pidentää enintään kuuteen kuukauteen (Työsopimuslaki 1/2001, 4§). Vuokratyöntekijän irtisanominen koeaikana on mahdollista vain vuokrayrityksen toimesta. Mikäli käyttäjäyritys haluaa palkata vuokratyöntekijän

vuokratyösuhteen päätyttyä omille kirjoilleen, on työntekijän koeajasta vähennettävä aika, jonka hän oli käyttäjäyrityksessä vuokrattuna työntekijänä vastaavissa työtehtävissä (Salli 2012, 107.)

Vuokratyön määräaikaisuus

Vuokratyössä työsopimuksen kesto riippuu yleisestä työsopimuslaista (Salli 2012, 107). Tämän mukaan työsopimus voi olla määräaikainen vain, jos määräaikaisuuteen on selkeät perusteet. Mikäli perusteita ei ole, on työsopimus toistaiseksi voimassaoleva. Myös toistuvat määräaikaiset työsopimukset voidaan lukea toistaiseksi voimassaoleviksi, mikäli ne osoittavat työvoimantarpeen pysyväksi. (Työsopimuslaki 1/2001, 3§.) Syitä määräaikaisuuteen voivat olla työntekijän oma pyyntö, työn projektiluontoisuus, työn kausiluonteisuus, sijaisuus, tietty tilaus, palvelujen kysynnän vakiintumattomuus, harjoittelu, eroamisiän saavuttaminen, ulkopuolinen rahoitus tai muu yrityksen toimintaan tai kyseiseen työhön liittyvä syy (Salli 2012, 17–24).

Vuokratyösuhteen vähimmäisehdot

Vuokratyöntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevat vähimmäisehdot määräytyvät pääsääntöisesti vuokratyöstä velvoittavan normaalisitovan työehtosopimuksen mukaan. Tämä tarkoittaa, että vuokratyöntekijän vähimmäisehdot määräytyvät vuokratyöyrityksen oman työnantajaliiton työehtosopimuksen mukaan. (Salli 2012, 109.) Jos vuokratyöyritys ei kuulu mihinkään työnantajaliittoon, tulee sen noudattaa toimialan yleissitovaa työehtosopimusta (Työsopimuslaki 2/2001, 9§). Mikäli vuokratyöstä velvoittavat työehtosopimukset eivät ole sovellettavissa vuokratyöntekijän vähimmäisehtojen määrittelyyn, voidaan vähimmäisehdot määrittellä myös käyttäjäyrityksen normaalisitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen mukaan (Salli 2012, 109). Jos mitään näistä työehtosopimuksista ei ole, tulee vuokratyösuhteen vähimmäisehdot määrittellä käyttäjäyritystä sitovien sääntöjen ja käytäntöjen mukaan (Työsopimuslaki 2/2001, 9§). Tällaisia ovat esimerkiksi käyttäjäyrityksessä vakiintuneet käytännöt lomarahasta tai palkanmaksujärjestelmistä. Vuokratyöntekijän työsuhteen edut voidaan neuvotella

työsopimuksessa myös vähimmäisehtoja paremmiksi. (Salli 2012, 109.)

Vähimmäisehtojen määräytymistä on havainnollistettu kuviossa 9.



KUVIO 9. Vuokratyöntekijän vähimmäisehtojen määräytymisen etusijajärjestys (Salli 2012, 109)

Oikeus käyttäjärityksen palveluihin ja järjestelyihin

Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää käyttäjärityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyitä, joita käyttäjäritys tarjoaa työntekijöilleen (Työsopimuslaki 2/2001, 9a§). Tällaisia palveluita ovat esimerkiksi käyttäjärityksen ruokapalvelut sekä kuljetusjärjestelyt (Salli 2012, 110–111). Käyttäjäritys ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan palveluiden hyödyntämisessä, ellei sille ole perusteltua syytä (Työsopimuslaki 2/2001, 9a§). Esimerkiksi taloudellinen tilanne ei kelpaa syyksi siihen, että vuokratyöntekijä ei saisi hyödyntää käyttäjärityksen palveluja tai järjestelyjä (Salli 2012, 110-111). Käyttäjärityksen ei kuitenkaan tarvitse tukea vuokratyöntekijän palveluiden tai järjestelyiden käyttöä taloudellisesti (Työsopimuslaki 2/2001, 9a§). Esimerkiksi käyttäjärityksen osana palkkaa antama tuki työpaikkaruokailuun ei kuulu vuokratyöntekijän oikeuksiin. Koska vuokrayritys on vuokratyöntekijän palkanmaksaja, ei käyttäjäritys ole velvollinen tarjoamaan vuokratyöntekijälle palkkaan verrattavia tukia. (Salli 2012, 110–111.)

Vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen

Lain mukaan työnantajan tulee ilmoittaa vapautuvista työpaikoista työpaikan käytännön mukaan niin, että kaikilla työntekijöillä on sama mahdollisuus hakea kyseistä työpaikkaa (Työsopimuslaki 2/2001, 6§). Myös vuokratyössä käyttäjäyrityksen on ilmoitettava käytäntönsä mukaan avoimista työpaikoista niin, että yrityksessä työskentelevillä vuokratyöntekijöillä on sama mahdollisuus hakea kyseistä paikkaa kuin yrityksen omillakin työntekijöillä (Työsopimuslaki 2/2001, 6§).

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen vuokrasopimus

Vuokratyöstä tulee tehdä kirjallinen sopimus vuokrayrityksen sekä käyttäjäyrityksen välillä. Sopimus on yksityisoikeudellinen liikesopimus, josta on hyvä käydä ilmi vuokratyön yleiset ehdot. (Salli 2012, 111–112.) Tällaisia ovat esimerkiksi selvitys vuokrausprosessin vaiheista, osapuolten velvollisuuksista, sopimuksen voimassaoloajasta ja päättymisestä, laskutushinnasta, reklamaatioista sekä vahingonkorvauksista, vuokratyöntekijän tehtävistä, työntekopaikasta, vaadittavasta ammattitaidosta ja yhteyshenkilöstä (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro 2014). Vuokrasopimukseen ei sovelleta työlainsäädäntöä (Salli 2012, 111–112).

Työvoiman vähentäminen ja vuokratyövoiman käyttö

Taloudellisella ja tuotannollisella perusteella työntekijän irtisanonut yritys on velvollinen tarjoamaan töitä entiselle, TE-toimistossa työtä hakevalle työntekijälleen, mikäli yritys tarvitsee työntekijöitä vastaavanlaisiin tehtäviin yhdeksän kuukauden sisällä työsuhteen päättymisestä (Työsopimuslaki 6/2001, 6§). Vuokratyössä käyttäjäyritys ei ole velvollinen ottamaan takaisin vuokratyöntekijää, sillä vuokratyöntekijä ei ole työsuhteessa käyttäjäyritykseen. Toisaalta käyttäjäyritys voi monessa tilanteessa myös hyödyntää vuokratyövoimaa sen sijaan, että palkkaisi irtisanomansa työntekijät takaisin. (Salli 2012, 112–113.)

3.7 Vuokratyön tulevaisuus

Vuokratyön tulevaisuutta on mahdoton ennustaa. Tällä hetkellä yleisesti uskotaan vuokratyövoiman kasvuun sekä henkilöstöpalvelualojen yritysten laajentumiseen (Henderson 2012, Viitala 2007, 194; Viitala ym. 2006, 152). Tähän vaikuttavina tekijöinä pidetään yrityksissä jatkuvasti tapahtuvaa henkilöstön irtisanomista, epävakaita markkinoita sekä uusien henkilöstöpalvelualojen yritysten tiuhaa syntymistä. Vuokratyön lisääntyminen nähdään kuitenkin hyvin alakohtaisena myös tulevaisuudessa (Kuvio 10). (Oinonen 2014; Viitala ym. 2006, 152–153.)



KUVIO 10. Ammattiliittojen edustajien arviot vuokratyön kehityksestä. (Viitala ym. 2006, 153)

Vuokratyön tulevaisuuteen liittyy suuresti henkilöstötoimialan kansainvälistyminen. Suomessa toimii useita kansainvälisiä henkilöstöpalvelualan yrityksiä, työvoimaa vuokrataan yhä enemmän ulkomailta ja yhä useampi maahanmuuttaja hakeutuu henkilöstöpalvelualan yritysten listoille. (Viitala ym. 2006, 157.)

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi Viitalan esittämät skenaariot vuokratyön tulevaisuudesta.

Skenaario 1 – Volyymien kasvu

Ensimmäinen skenaario vuokratyön tulevaisuudesta on voimakas kasvu (Henderson 2012 & Viitala 2007, 192). Tämän puolesta puhuu moni asiantuntija sekä kansainväliset tilastot. Globaalien markkinoiden huonoon tilanteeseen ei ole odotettavista pikaista parannusta, vaan voidaan olettaa, että markkinat pysyvät epävakaina myös jatkossa. Lisäksi organisaatioiden tulee täyttää tuotto-odotuksensa tehostamalla toimintaansa ja vähentämällä kiinteitä kustannuksiaan. Näin ollen pysyvää työvoimaa ei uskalleta palkata, vaan hyödynnetään mieluummin vuokratyövoimaa sen joustavuuden takia. Tämä puolestaan mahdollistaa vuokratyöyritysten palveluntarjonnan ja markkinoinnin kehittymisen, jolloin vuokratyöyritykset saavat luotua uusia tarpeita vuokratyövoimalle. (Viitala 2007, 192.)

Skenaario 2 – Volyymien pysyminen ennallaan

Mikäli jo pitkään ennakoitu työvoimapula suurten ikäluokkien eläköityessä toteutuu, voi yritysten tarve pitkäaikaisille työntekijöille lisääntyä. Erottuakseen edukseen työvoimapulan aikana yritykset saattavat pyrkiä kehittämään työnantajakuvaansa esimerkiksi sitoutumisella. Myös osaava henkilöstö voi nousta yhä suuremmaksi kilpailueduksi, jolloin yritykset haluavat sitouttaa osaavaa henkilöstöä ja vähentää vaihtuvuutta. Tällöin vuokratyövoiman kasvulle ei ole tarvetta, vaan vuokratyön osuus pysyy marginaalisena. (Viitala 2007, 193.)

Skenaario 3 – Alan toimintamallien ja normien pysyminen ennallaan

Kolmannessa skenaariossa henkilöstöpalvelualan ja henkilöstön vuokraukseen liittyvät toimintamallit ja normit pysyvät ennallaan. Tämä mahdollistaisi vuokratyön teettämisen jatkuvan ilman sitoutumista työntekijöihin. Vuokratyön marginaalisuus ja heikko valvonta puolestaan mahdollistaisivat vuokratyöntekijöiden heikomman aseman myös tulevaisuudessa. Lisäksi huono valvonta ja heikko järjestäytyminen loisivat mahdollisuuksia jopa vuokratyöntekijöiden lainvastaiseen kohteluun. Tällöin vuokratyövoimaa

voitaisiin jatkossakin käyttää vain tasaamaan ruuhkahuippuja sekä luomaan helposti muokattavaa kokonaisuutta markkinoiden muutoksiin.

Vuokratyöntekijöiden etujen seuraaminen esimerkiksi irtisanomisajoissa, työsuhteen määräaikaisuudessa tai palkassa pysyisi melko heikkona, ja osa toimijoista voisikin kohdella vuokratyöntekijöitä näiden oikeuksien vastaisesti. Naisvaltaisilla aloilla raskausajan kustannukset voitaisiin vuokratyön avulla sivuuttaa jopa kokonaan. (Viitala 2007, 193.)

Skenaario 4 – Alan toimintamallien ja normien kehittyminen

Neljännän skenaarion mukaan tulevaisuudessa henkilöstöpalvelualan ja henkilöstönvuokrauksen toimintamallit ja käytännöt kehittyvät. Alan omat kannanotot ja mielipiteet puhuvatkin sen puolesta, että tulevaisuudessa käytäntöjä tullaan yhdenmukaistamaan ja kehittämään. Kehitettäviksi arvoiksi julkisuudessa on nostettu etenkin vuokratyöntekijöiden työsuhteturvan parantaminen ja henkilöstönvuokraustoiminnan parempi valvonta. Huomiota tulisi kiinnittää etenkin vuokratyöntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun käyttäjäyrityksien omien työntekijöiden kanssa. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi parannuksia vuokratyöntekijöiden palkkoihin, irtisanomisaikoihin sekä lomiin. Parhaimmillaan vuokratyöntekijät voisivat tulevaisuudessa olla pitkissä työsuhteissa käyttäjäyrityksissä ja eri vuokratöiden välissä heillä olisi turvanaan takuupalkka. Tällöin vuokratyö olisi myös yksi arvostettu vaihtoehto erilaisten työsuhteiden seassa. (Viitala 2007, 193–194.)

Skenaario 5 – Suurten työnantajaorganisaatioiden henkilöstönvuokraus

Eräs mahdollisena nähty skenaario vuokratyön tulevaisuudesta on suurten työnantajaorganisaatioiden oman henkilöstönvuokraustoiminnan aloittaminen. Osa vuokratyöyritysten käyttäjäyrityksistä on perustanut tytäryhtiökseen omia vuokratyöyrityksiä, joista vuokrataan työntekijöitä oman yrityksen palvelukseen. Tällaiset yritykset ovat usein suuria yrityksiä sekä ketjuja, joilla on paljon tarvetta vuokratyöntekijöille. Eräs yksityisten palvelualojen ammattiliitoista pitää vastaavaa toimintaa jo yleistyvänä ilmiönä, joka tulee tulevaisuudessa vaikuttamaan koko henkilöstönvuokraustoimintaan. (Viitala ym. 2006, 157.)

3.8 Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi

Koska vuokratyö on kasvussa ja työhyvinvoinnin merkitys on suuri sekä yksilölle että organisaatiolle, on tulevaisuudessa kiinnitettävä yhä enemmän huomioita myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin (Oinonen 2014). Rauramon Työhyvinvoinnin portaikkomallin avulla voidaan tarkastella vuokratyöhön liittyviä työhyvinvoinnin erikoispiirteitä.

Psykofysiologiset perustarpeet

Työhyvinvoinnin perustana on sairauksien ehkäisy ja hoito (Ojala & Ahonen 2003, 20). Vaikka laki edellyttääkin vuokratyörytystä järjestämään vuokratyöntekijöilleen työterveydenhuollon, joutuvat ammattiliitot usein selvittämään vuokratyöntekijöiden työterveydenhuoltoon liittyviä ongelmia. Useilla vuokratyöntekijöillä ei ole tietoa siitä, kuuluuko heille mitään työterveydenhuollon palveluja. Osa vuokratyörytyksistä saattaa jopa sanoa, että työterveydenhuolto ei kuulu vuokratyöntekijöille, osa taas ei mainitse työterveydenhuoltoa millään tavalla. (Viitala ym. 2006, 97.)

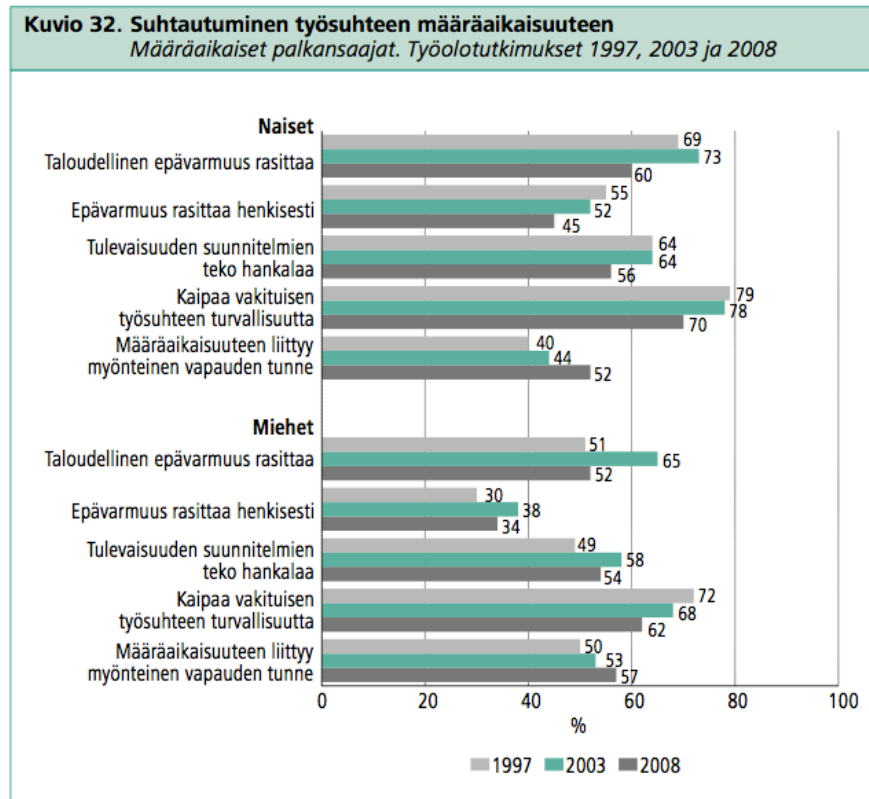
Toinen työhyvinvoinnin perustarve on työn ja vapaa-ajan tasapainoinen suhde, joka vaikuttaa työntekijän kuormitukseen (Rauramo 2008, 37). Vaikka vuokratyöntekijät voivat usein vaikuttaa työaikoihinsa, joutuvat he usein myös tekemään huomattavasti ilta- ja viikonlopputöitä (Euroopan parlamentti 2002).

Turvallisuus

Turvallisuus työyhteisössä on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta (Rauramo 2008, 35). Vuokratyössä työturvallisuus voi helposti kärsiä huonon perehdytyksen vuoksi. Perehdyttäminen on käyttäjäyritykselle haasteellista, hidasta sekä kallista ja siksi vuokratyöntekijöiden perehdytys monesti kärsii. (Lehto ym. 2005, 63.)

Turvallisuuteen liittyvät myös riittävä palkkaus, työn vakituisuus sekä oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus (Rauramo 2008, 35). Etenkin epävarmuus työsuhteen jatkumisesta sekä huomattavasti huonompi palkka heikentää vuokratyöntekijöiden turvallisuuden tunnetta (Ojala & Ahonen 2003, 20);

Ammattiliitto Pro 2012). Kuviossa 11 on havainnollistettu määräaikaisten palkansaajien suhtautumista työsuhteen määräaikaisuuteen.

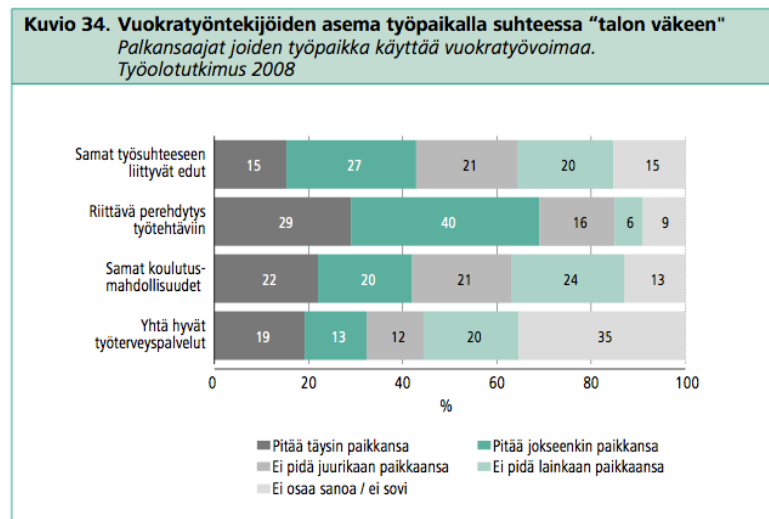


KUVIO 11. Määräaikaisten palkansaajien suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen (Lehto & Sutela 2008, 38)

Myös sairausajan palkka tuo ongelmia vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Vuokratyösuhteet ovat usein lyhyitä, eikä vuokratyöntekijällä ole oikeutta täyteen sairausajan palkkaan, ellei työsuhde ole kestänyt vähintään kuukautta. (Viitala ym. 2006, 97.)

Liittyminen

Työhyvinvointiin kuuluu hyvä työilmapiiri, yhteishenki, avoimuus ja luottamus (Rauramo 2008, 35). Työntekijöiden ei myöskään kuulu pelätä kiusaamista (Ojala & Ahonen 2003, 20). Vuokratyössä työpaikkojen ja -yhteisöiden vaihtuvuus vaikeuttaa muuhun henkilökuntaan tutustumista (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 63). Näin ollen työyhteisöön kuulumattomuuden tunne on yleistä vuokratyössä (Kajander 2012, 32). Vaihtuvuus ja työyhteisöön kuulumattomuus näkyvät usein myös muun henkilöstön huonona suhtautumisena vuokratyöntekijöihin (Ammattiliitto Pro 2012). Kuviossa 12 on kuvattu vuokratyöntekijöiden asemaa verrattuna käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin.



KUVIO 12. Vuokratyöntekijöiden asema työpaikalla suhteessa ”talon väkeen” (Lehto & Sutela 2008, 41)

Arvostus ja itsensä toteuttaminen

Rakentava palaute ja palkitseminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta (Rauramo 2008, 152). Vuokratyöntekijät jäävät usein kuitenkin ilman käyttäjäyrityksen jakamia palkkioita, koska ovat vuokratyöyrityksen työntekijöitä. Vuokratyössä palkitseminen koetaan usein motivaatiota laskevaksi ja epätasarvoiseksi. Esimerkiksi tulospalkkio hyvästä työstä tai tuloksesta maksetaan

vuokratyöntekijöille vain, jos asiasta on erikseen sovittu työsopimuksessa. (Viitala ym. 2006, 88–89.)

Mielekkään työn täytyy myös luoda mahdollisuuksia uuden oppimiselle (Rauramo 2008, 35). Vuokratyön nähdään mahdollistavan uuden oppimista, sillä usein vuokratyöntekijälle kertyy kokemusta useista eri aloista ja tehtävistä. Toisaalta työn vaihtuvuus estää työhön liittyvän ammattitaidon ja rutiinin omaksumista. Vuokratyöntekijöiden osaamisen kehittyminen nähdään epävarmempana ja tehottomampana kuin vakituisen työntekijöiden. Myös vuokratyöntekijöiden mahdollisuus erilaisiin koulutuksiin on huomattavasti heikompi kuin vakituisilla työntekijöillä. Vain osa vuokratyöntekijöistä pääsee käyttäjäyrityksien järjestämiin koulutuksiin. Osallistuminen riippuu täysin käyttäjäyrityksen omista käytännöistä. (Viitala ym. 2006, 107–112.)

4 CASE: YRITYS X

Opinnäytetyön empiirisen osan tavoitteena on tutkia case-yrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia sekä löytää kehitysehdotuksia, joilla case-yritys voi tehostaa omaa toimintaansa sekä edesauttaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointia. Tässä luvussa esitellään case-yritys ja sen toimintaa sekä kuvataan case-yritykselle suoritettu tutkimus. Luvun lopussa analysoidaan tutkimuksen tuloksia ja luotettavuutta sekä esitetään laaditut kehitysehdotukset.

4.1 Yritysesittely

Yritysesittely poistettu anonymiteetin turvaamiseksi.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmien avulla hankitaan sekä analysoidaan aineistoa. Ne voidaan jakaa sekä kvantitatiivisiin, eli määrällisiin, sekä kvalitatiivisiin, eli laadullisiin tutkimusmenetelmiin. (Likitalo & Rissanen 1998, 8–10.) Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii analysoimaan aineistoa numeroin sekä kaavioin, joten se sopii parhaiten tutkimuksiin, joissa tavoitteena on mitata tai selittää tutkittavaa aihetta. Tällaisia tutkimuksia ovat usein kokeelliset tutkimukset esimerkiksi kemiassa sekä fysiikassa. (Järventausta, Moisala & Toivakka 1998, 56.) Kvalitatiivinen tutkimus puolestaan pyrkii kuvailemaan ja ymmärtämään tutkittavaa aihetta. Tällaisesta tutkimuksesta saadaan usein tapauskohtaisia mutta syvällisempiä tuloksia kuin kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopiikin tutkimuksiin, joissa tutkittavien joukko on pieni. (Järventausta ym. 1998, 57.)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Tähän päädyttiin, koska tarkasteltavaa ilmiötä haluttiin ymmärtää ja siitä haluttiin saada syvällistä tietoa. Näin ollen kvalitatiivinen tutkimus oli tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaan sopivampi vaihtoehto.

Opinnäytetyön empiirisen osan aineiston keruussa hyödynnettiin kvalitatiiviseen tutkimukseen sopivaa puolistrukturoitua haastattelua, eli teemahaastattelua. Tämä

tarkoittaa, että haastattelun teemat on laadittu vastaamaan opinnäytetyön teoriaosaa, mutta kysymysten muotoa ja esittämisjärjestystä ei ole yhtä tarkasti määritelty kuin strukturoiduissa lomakehaastatteluissa. Teemahaastattelu sopii tutkimuksiin, joissa tarkastellaan yksityisiä aiheita tai joissa pyritään selvittämään heikosti tiedostettuja asioita. (Metsämuuronen 2006, 115.) Teemahaastattelu valittiin, jotta haastatteluissa oli mahdollista käydä kaikki teoriaosan pohjalta nousseet tärkeät kohdat läpi ja jotta saatiin tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin sekä tavoitteisiin parhaiten vastaavaa aineistoa.

Haastateltavat valittiin edustamaan mahdollisimman laajasti case-yrityksen vuokratyöntekijöitä. Vähimmäisvaatimuksena oli, että haastateltavien tulee olla tehnyt säännöllistä keikkatyötä case-yrityksessä vähintään viimeisen kolmen kuukauden ajan. Keikkatyöntekijöiden lisäksi valittiin pidempään samassa käyttäjäyrityksessä olleita. Haastateltavat valittiin edustamaan tasaisesti molempia sukupuolia ja ikäryhmiä sekä useita eri aloja ja ammatteja. Haastateltavien valinta oli opinnäytetyön tekijöiden harkinnan varassa ja haastateltavat valittiin case-yrityksen tietokannasta niin, että näyte vastasi asetettuja vaatimuksia. Haastatteluja tehtiin yhdeksän ja ne toteutettiin lokakuussa 2014. Haastattelut kestivät noin puoli tuntia. Haastattelut tallennettiin äänitteinä ja litteroitiin analysointia varten.

Haastattelun teemat muodostuivat teoriaosan pohjalta ja ne luokiteltiin Työhyvinvoinnin portaikkomallin mukaan. Teemoihin valittiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä, jotka on vuokratyössä koettu ongelmallisiksi tai paljon huomiota herättäviksi. Näin saatiin kerättyä tietoa niistä asioista, jotka laskevat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

4.3 Tutkimuksen tulokset

Haastatteluissa selvitettiin haastateltavien näkemyksiä heidän työhyvinvoinnistaan teoriaosan pohjalta valittujen teemojen avulla. Lisäksi haastateltavat saivat antaa kehitysehdotuksia, joilla case-yritys voisi heidän mielestään parantaa toimintaansa ja sitä kautta haastateltujen työhyvinvointia. Tulokset on purettu teemoittain, jakamalla tulokset Työhyvinvoinnin portaikkomallin mukaan. Jokaisen portaan

mukaan nimetyssä teemassa käydään läpi teoriaosan pohjalta nousseita ongelmia, jotka laskevat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

Psykofysiologiset perustarpeet

Haastatteluissa kävi ilmi, että haastateltavilla ei ole selkeää kuvaa työterveydenhuollosta eikä sen käyttömahdollisuuksista. Suurimman osan ei ollut tarvinnut käyttää työterveydenhuoltoa, eikä heillä siksi ollut juuri sanottavaa aiheesta. Haastattelut osoittivat myös, että harvalla haastatelluista on tietoa siitä, mitkä työterveyspalvelut heille kuuluvat tai miten ne on järjestetty. Muutama haastateltava oli etsinyt aiheesta itse tietoa tai luotti muuta kautta syntyneeseen mielikuvaan toimivista palveluista, vaikka heillä ei omakohtaista kokemusta aiheesta ollutkaan. Yhdelle haastatelluista oli jäänyt kuva, että hänellä ei ollut oikeutta työterveydenhuoltoon ja yksi oli joutunut työtapaturman takia ensiapuun, mutta koki vakuutusasioiden toimineen hyvin.

Siitä (työterveydenhuollosta) mulla ei ole minkäänlaista kuvaa, koska en oo käyttänyt. Enkä tiedä näistä mitään, koska ei ole koskaan ollut puhetta. (Haastateltava 1)

Ei meil oo mitää semmosta. Tai siis mulle sanottii, et en mä voi käydä siellä niitten työterveydes, ku mä oon Yritys X:ltä. (Haastateltava 3)

No tota, itseasias ku mä oon nyt kesäkuussa vast...mul on ollu siihen asti oma työterveydenhuolto, et mä en oo vielä niiku tarvinnukaa näitä. Mutta mä käsitin, että eiks ne ihan toimivat oo täällä, mä en oo viel ottanu selvää, ku en oo tarvinu. Mutta mun käsittääkseni, ne pitäs kyl ihan toimii täällä. (Haastateltava 4)

Suurin osa haastelluista oli tyytyväisiä työaikoihinsa. Pääsyy tähän oli se, että työajat sopivat haastateltujen omaan elämään, esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamiseen, harrastuksiin sekä omiin mieltymyksiin tai tarpeisiin. Etenkin keikkatyötä tekevät kokivat eduksi sen, että työaikoihin voi itse vaikuttaa. Yksi pidempään samassa käyttäjäyrityksessä ollut haastateltava koki työajat huonoksi, mutta piti siitä, että työajat olivat samat kaikilla käyttäjäyrityksessä eikä

pelkästään vuokratyöntekijöillä. Toinen haastatelluista ei taas pitänyt aikaisista työvuoroistaan, muuten haastatellut olivat tyytyväisiä työaikoihinsa.

No tota, ne on just siinä mielessä hyvät, että ku voi vähän iteki vaikuttaa...Mä oon tykänny työajoista kyl, mulle ne on sopinu hyvin. (Haastateltava 4)

Oikeestaa hyvät. Perheellisenä nii tosi hyvät, ei oikeestaa...Paremmat ei vois olla. (Haastateltava 5)

No itse asiassa minun työajat tässä missä minä olen ollut niin on ihan samanlaiset kuin niillä omilla työntekijöillä. Omien työntekijöidenkin ajat surkeita, että en minä oo joutunut tekemään sellaisia työaikoja mitä niiden omat ei olisi tehnyt. (Haastateltava 7)

Vähän tota...ei oo ihan mun juttu, mä oon semmonen tosi iltaihminen et on toi vähän toi neljält herääminen ni, semmosta, ei niin kivaa. (Haastateltava 6)

Turvallisuus

Käyttäjyrytyksissä toteutettu perehdytys nähtiin melko hyvänä. Etenkin pidempään yhdessä käyttäjyrytyksessä olleet kokivat perehdytyksen olleen kunnollinen. Keikkatyössä puolestaan osa käyttäjyrytyksistä perehdytti riittävästi, osalla perehdytys oli hyvinkin vajaa. Moni korostikin oma-aloitteisuuden ja maalaisjärjen käytön tärkeyttä työssä selviytymiseen, sillä lyhyitä keikkoja tehdään usein kiireaikoina eikä perehdyttämiseen ole tarpeeksi aikaa.

Erittäin hyvä. Todella hyvä, ei, siin ei oo niiku mitää. (Haastateltava 5)

Et ekaa kertaa kun menein hommiin niin kyllä ne perehdytti mut hyvin. Et on siinä ihan hyvä perehdytys, mutta kyllä mun pitää sanoa, että mä oon uusi ja mä en tiä mitään. Et joo oon ollut aikaisemmin vastaavissa hommissa, mut en tiä mitä täällä tehdään.

Et siinä pitää itekkin olla vähän aktiivinen. Et kyllä ne yrittää parhaansa, mutta ite pitää kysyä. (Haastateltava 2)

No mua on aika hyvin perehdytetty kyllä. On tietysti, joskus on niin kiire ollu, et on joutunu kyl olee tietyl taval aika aktiivinen itekkii, et se on aika tärkeä. (Haastateltava 4)

No, tääki riippuu firmasta. Et jossai se tulee tosi selkeesti ja tosi hyvin, mut sitte jossain firmoissa se on ollu aika kauheeta et se perehdytys voi olla todella, todella, niiku kapea. Että aika paljon joutuu käyttää omii hoksottimii välillä ja joskus se onnistuu ja joskus se ei onnistu. Sit on tullu aika paljon vastaa semmosta, että perehdyttäjäl ei oo ollu niiku äidinkielenä suomi, nii siinäki on tullu välillä vähän vaikeuksia saada selville, että mitä tehää. Mutta ihan hyvin oon pärjänny sen perehdytyksen kaa, että vähän ku käyttää ällii nii kyl nois hommis selvii aika hyvin. (Haastateltava 9)

Myös palkkaan oltiin vuokratyössä pääosin tyytyväisiä. Palkkaa pidettiin pääosin reiluna ja tasapuolisena, koska se määräytyy suoraan työehtosopimusten mukaan. Kaikki eivät olleet kuitenkaan yleisesti ottaen tyytyväisiä palkkaukseen, mutta tämä johtui lähinnä alasta eikä vuokratyön tekemisestä. Vain yksi haastateltavista koki, että saa vuokratyöntekijänä huonompaa palkkaa kuin muut samaa työtä tekevät. Positiivisena nähtiin se, että huonona talousaikana saatiin ylipäättään palkkaa. Yksi haastateltavista koki saavansa jopa parempaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät.

No sehän menee ihan TES:n mukaa, että se oli ihan..meni just siinä minimi, mikä se oikeestaan pitää ollaki, että ei oo palkkauksesta oikeestaan mitää pahaa sanottavaa. (Haastateltava 5)

Palkkahan on aina ihan perseestä. Mutta tällä hetkellä vuokratyöntekijät ansaitsee saman verran tai jopa enemmän kuin omat. Mutta kyllä yleisesti ottaen palkka voisi kaikilla olla vähän isompi, kuin pelkästään vuokratyöntekijöillä. (Haastateltava 7)

No...Oon mä kuullu että tota, tai siis tän kautta ihan hyvin menee et niil on jopa laskenu palkat kun ne on ite menny vakituiseks sinne. Että sinänsä tosi hyvä, et jos on parempi ku niil vakituisilla.

(Haastateltava 6)

Ihan hyvä. Ei mul oo ollu ainakaa mitää ongelmaa sen kaa, eikä, mä nyt on lähinnä, kuitenkin pelkästää sen rahan perässä niiku täs, et et, pitää kuitenkin töitä tehdä tämmösenä aikana, kun on, tai siis ei saa parempaa, ni, mikäs siinä töitä tehdessä. (Haastateltava 9)

Työsuhteen määräaikaisuuteen suhtauduttiin hieman ristiriitaisesti. Moni keikkatyötä tekevästä haastateltavista koki, että vuokratyö on sopiva vaihtoehto senhetkiseen elämäntilanteeseen, osa puolestaan toivoi pidempiäkin työsuhteita. Haastatteluissa ilmeni myös, että pidempään samoissa käyttäjäyrityksissä olleet työntekijät eivät olleet sitä mieltä, että työsuhteen pitäisi olla määräaikainen, vaan olisivat toivoneet toistaiseksi voimassaolevaa sopimusta. Määräaikaisuudessa harmitti etenkin lyhyt irtisanomisaika sekä epävarmuus töiden jatkumisesta.

No mulle se on sopinut nyt tosi hyvin. Et ei se varmaan kaikille sovi, mutta mulle käy. (Haastateltava 1)

Mulle se sopii, siis henkilökohtaisesti mulle se sopii ihan täydellisesti, että mul on toisiaki hommia aina arki-iltasin ja viikonloppusin, nii mulle se sopii niiku ihan äärimmäisen hyvin. Niiku oishan se tietysti kiva, jos sais niitä jatkuvia, tai siis pidempää jatkuvia työsuhteita ja tollee noin, mutta mulla tää nyt kuitenkin loppuu tammikuussa kaikki kun mä lähen armeijaa ni, sil ei oo sillee mulle mitää väliä. Välillä on ihan kiva ku on vapaapäiviäki siel välissä, eikä mua haittaa toi pätkätöitten tekeminen niiku yhtää. Se on ihan toimiva systeemi ollu mulle. (Haastateltava 9)

No, kyl nyt ehkä mielummin ois vähän pidempii semmosii. (Haastateltava 3)

Nii, no jos neljä ja puol vuotta kerkes olee, nii onks se enää määräaikainen. Nii, mä en nyt ihan tiä et meniks se sit ihan oikein,

mutta...Ihan hyvä rupeema kumminki. Et se on aina huono ku se katkee, nii sit se tavallaa katkee niin nopeesti, et siin ei oo mitää. Ku pystyy laittaa niin helposti vuokratyöntekijän pois, ni se on huono homma. (Haastateltava 5)

Käyttäjärityksien omien työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden välinen kohtelu vaihteli huomattavasti työn kestosta riippumatta. Osa haastatelluista ei kutsuttu käyttäjärityksessä edes omalla nimellä, kun taas osa koki olevansa samalla tasolla kuin käyttäjärityksen omat työntekijät. Yleisimmät syyt eriarvoisuuden kokemiseen olivat esimerkiksi työtehtävien tai työvälineiden epätasa-arvoinen jakaminen. Myös rajallinen määrä työvaatteita koettiin olevan pois vuokratyöntekijöiltä. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että osa haastateltavista koki saavansa jopa parempaa kohtelua, koska työskenteli käyttäjärityksessä henkilöstövuokrausyrityksen kautta.

No kyl sen huomaa, et on vuokratyöläinen. Tai niiku tota, suht samanlailla kohtelee, mut jossain asioissa taas niiku on ihan eri. Et kun siel on, nii kyl sen huomaa ketkä on vuokratyöläisiä, et niit kohellaa vähän niiku eri tavalla. Niit nakitetaa vähän niiku paska hommii, tai sillee. (Haastateltava 3)

Yleensä sen huomaa sit ku jaetaa jotain. Okei, unohetaa nyt nää joululahjat sun muut, ne tulee kumminki. Mut sit jos jaetaa jotain niiku takkia tai tommosta, nii sit sen jaon huomaa. Sä oot nytte alihankkija, nii sä jäät ilman. Kun et tavallaan ollu firman kirjoilla. Et siinä sen huomaa sit sen eron. (Haastateltava 5)

No itse asiassa ne voi melkeen jopa paremmin monessa paikkaa kohdella kun on vuokratyöntekijä. Siihen voi olla syynä joissakin asiakasyrityksissä, kun ei olla omia työntekijöitä, ehkä ne ei uskalla samalla tavalla kohdella kuin omia työntekijöitään. Ehkä ne pelkää sitä, että tavallaan me ketkä ollaan tultu sinne töihin, että me mennään kertomaan oman yrityksen johdolle siitä miten siellä asiat on tai miten meitä kohdellaan. Mutta sanoisin, että paremmin kuin omia työntekijöitä. (Haastateltava 7)

Haastatteluissa kävi ilmi, että huonon kohtelun ongelmana saattaa olla huono perehdytys. Perehdytyksessä on saatettu esimerkiksi unohtaa mainita työvaatteista, joten osa haastateltavista ajatteli, että käyttäjyrytyksen työvaatteet eivät kuulu heille. Omatoimisuus nostettiin tärkeäksi piirteeksi, joka auttaa yhdenvertaisuuden luomisessa. Haastatteluissa ilmeni myös asenteen tärkeys. Haastatellut kokivat asenteen vaikuttavan rooliin ja työtehtäviin käyttäjyrytyksissä. Harva kuitenkaan uskaltautui vaatimaan parempia työtehtäviä. Haastatteluiden mukaan osa käyttäjyrytyksistä jakoi epämiellyttävimmät työt vuokratyöntekijöille. Syyksi tähän nähtiin esimerkiksi heikompi ammattitaito, mutta toisaalta ammattitaidon kehittymisen nähtiin myös johtavan parempiin työtehtäviin.

Oon mäkin käynyt hakemassa pukuhuoneesta työvaatteita. Et sitten pitää ite uskaltautua hakemaan niitä, että se on paljon omasta itsevarmuudesta kiinni. Et kun mä aloitin niin mä mietin, että saanko mä laittaa ton ja saanko käyttää näitä. Mut nyt mä tiän, että mikä mun tehtävä on, että ei ne ala itkemään mulle vaikka kukaan ei oo antanut lupaa. Itsevarmuudesta se on kiini. (Haastateltava 2)

Kylhän meille aikamoisii nakkeja välillä sielt löytyy, vuokratyöntekijöille, mutta tota, ihan hyvin se on menny, en mä ainakaa jaksa tuol työelämäs keskittyä siihen et miten mua kohdellaa, jos mä oon oikeesti jonku Yritys X:n kautta töissä. (Haastateltava 9)

Tietyst ku ne osaa ne hommat ja kaikki, että se on aina pikkusen tietysti, on vähän ennakkoluuloja sitte ku tulee ulkopuolinen, mutta se menee äkkii ohi, ku näyttää että pystyy niiku tekemää sen homman. Et se riippuu vähän paikasta. (Haastateltava 4)

Liittyminen

Yhteisöllisyys sekä työyhteisöön kuuluvuuden tunne käyttäjäryityksessä vaihteli huomattavasti käyttäjäryityksestä ja haastateltavasta riippuen. Osa haastatelluista koki yhteisöllisyyden käyttäjäryityksissä erittäin hyväksi, osan mielestä yhteisöllisyys taas puuttui kokonaan. Etenkin paljon lyhyitä keikkaluonteisia töitä tekevät haastatellut totesivat, että yhteisöllisyys riippuu käyttäjäryityksestä. Osassa käyttäjäryityksistä koettiin olevan hyvä yhteishenki, osassa puolestaan koettiin koko työyhteisössä olevan huono yhteishenki ja osassa vain vuokratyöntekijöitä ei otettu samalla tavalla mukaan työyhteisöön kuin muut työntekijöitä. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että pitkään samassa käyttäjäryityksessä olleet tunsivat kuuluvansa työyhteisöön paremmin kuin keikkatyötä tekevät.

Hyvä. Todella hyvä. Et vaik ei nyt tavallaa oo firman kirjoilla, mut kumminki otetaa siihen, tavallaa mukaa. Se oli mun mieles hyvä...hyvä juttu. Ettei jääny tavallaa sinne ulkopuolelle.

(Haastateltava 5)

No enhän mä nyt oo kauheen kauaa oo ollu samassa paikkaa. Et tota, ei siellä välttämättä aina ole silleen, et kokee kuuluvansa siihen ryhmää. Että välillä tuntee ittensä vähän ulkopuoliseksi siellä.

(Haastateltava 1)

No sanotaanko näin, että riippuen asiakasyryityksestä. Siel on aina eri meininki erilaisil työpaikoil ollu, että jossain pääsee tosi nopeesti mukaan, ne ottaa niiku saman tien juttuihin mukaa, et ei tarvi lounastunnillakaa yksin istua, mutta sitte taas tietyis yrityksissä nii se on tosi vaikee päästä, ku ne on ite niin juntturassa kaikki siellä ja pää jumissa nii ne ei jaksaa sitte enää keskittyä siihen, että esimerkiks meit vuokratyöntekijöitä huomioi sen enempä. Et ne voi kertoo mitä tekee ja sitte sä oot aikalailla yksin ja omil avuillas siellä.

(Haastateltava 9)

Myös käyttäjäyritysten omien työntekijöiden suhtautumisessa vuokratyöntekijöihin oli haastattelun mukaan eroja. Osa haastatelluista koki suhtautumisen hyväksi, osa puolestaan oli sitä mieltä, että suhtautumisessa olisi ollut parannettavaa. Haastatteluissa kävi ilmi myös, että vaikka haastateltava olisi kokenut työyhteisöön kuuluvuuden huonoksi, saattoi hän kokea muiden työntekijöiden suhtautumisen itseensä hyväksi tai päinvastoin. Käyttäjäyritysten omien työntekijöiden suhtautumisessa ei myöskään ollut havaittavissa selkeää eroa pitkään yhdessä yrityksessä olleiden ja keikkaa tekevien vuokratyöntekijöiden kohdalla.

Ööö...no ottaa ne ihan silleen vähän niin kuin tavallisina työntekijöinä, et totta kai ne siinä alussa sit neuvo, mut kyl ne on siinä silleen, että kohtelee kuin tavallista työntekijää. (Haastateltava 8)

No vähän ehkä huonohan se (kohtelu) on, et vähän ehkä vuokratyöntekijöitä kohdellaa huonommin. (Haastateltava 3)

Myös vuokratyöntekijöihin suhtautumisessa keikkaa tekevät haastateltavat nostivat käyttäjäyrityksen merkityksen esille. Moni haastateltava koki, että osassa käyttäjäyrityksiä käyttäjäyrityksen omat työntekijät delegoivat ikävimmät ja raskaimmat työt vuokratyöntekijöille. Osa haastateltavista nosti esille myös ymmärtävänsä, että suhtautuminen vuokratyöntekijöihin ei ole aina kovin hyvä, sillä uusien työntekijöiden perehdyttäminen vie muilta työntekijöiltä aikaa ja saattaa aiheuttaa pelkoa oman työpaikan menettämisestä.

No saatto ehkä välillä olla sille, että no joo, toi on vuokratyöntekijä, että viiiäpä nyt sille sit ettei ite tarvi tehdä. Et välil tulee sellanenki olo et teenkö tässä nyt kaikki sitte ku oon niiku tavallaa vuokratyöntekijä. Että ehkä semmonen fiilis tuli välillä. (Haastateltava 5)

Ihan yleisesti ottaen ihan positiivista, mutta osa voi olla vähän peloissaan oman työnsä puolesta, jos siihen on tarvetta. Ja ehkä ne kokee aluksi vuokratyöntekijät eriarvoiseksi. Mutta pidemmän aikaa

oltua niin kyllä vuokratyöntekijät on ihan samassa missä muutkin. Kyllä ne ottaa porukkaan ja ihan hyvä yhteishenki kaikkien osalta.
(Haastateltava 7)

Arvostus ja itsensä toteuttaminen

Haastatellut kokivat myös palkitsemisen hyvin eri tavalla. Suurin osa haastatelluista ei tiennyt, että käyttäjäyrityksessä olisi jokin palkitsemisjärjestelmä käytössä, eikä varsinaista palkitsemista juurikaan ollut huomattu. Osa haastatelluista koki palkitsevana kuitenkin kehuja ja positiiviset kommentit, tehdystä ylityöstä ansaitut vapaat sekä luvan tehdä kevyempiä tehtäviä, jos on suoriutunut omista tehtävistään hyvin.

No mikä nyt voi sanoo palkitsemiseksi. Ei siel oikeestaa oo mitää, tai en ainakaa oo tietonen. (Haastateltava 6)

Ööö..No kyllä sellassia niin kun jotain kehuja ja jotain tällaisia. Et nyt meni hyvin ja näin. Et jos sen on ansainnu nii se on hyvä.
(Haastateltava 8)

No joo, siis jos tekee ylityötä ja tälle, sit jos menee kysyy et saako vaikka puol päivää vapaaks, nii sit saa niiku. Tai et ne sillä vähän, mut seki on sit palkatonta. Et sillee, mut ei muuten sit sillee näy.
(Haastateltava 3)

Osa lyhyitä keikkatöitä tekevästä haastatelluista koki myös, että joissakin käyttäjäyrityksissä palkitseminen ei ole oikeudenmukaista ja palkitseminen voi jäädä saamatta, vaikka omasta mielestään sen olisikin ansainnut. Haastatteluissa ilmeni, että lupa osallistua käyttäjäyrityksen tapahtumiin, kuten virkistysiltoihin, olisi koettu mukavana palkitsemisena. Esiin nousi myös se, että harvat vuokratyöntekijät tietävät kaikkia oikeuksiaan tai etuja, joita heille kuuluisi. Tämän nähtiin myös lisäävän eriarvoisuutta vuokratyöntekijöiden sekä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden välillä.

Öööö, no aika vähän on tullu tollast palkitsemista vastaa oikeestaa, et välil on tullu sellasta et on saanu tehdä jotain kevyempää hommaa,

jos on hoitanu hommat hyvin ja se menee ihan tasapuolisesti. Mut sitte taas sinne toisee suuntaa on tullu vähän semmost, että tota ei oo niiku saanu periaattees sitä palkintoo minkä on ansainnu, et tos viime perjantainki ku lähin täst yrityksestä mist just puhuin, ni sielt tuli hyvä kuitti pomolta ennen ku lähti, ku oli tehny kolme kuormaa siinä aamulla ja tyylii ottanu ite omista tauoistaa aikaa pois nii, ei ollu kovin palkitsevaa. (Haastateltava 9)

Musta tuntuu, että on paljon mitä kuuluis (etuja), mutta kukaan ei siitä kerro. Eihän se iso menekki ole, mutta siinä se eriarvoisuus. (Haastateltava 2)

Kaksi pidempään samoissa käyttäjäyrityksissä olleista haastatelluista taas koki saavansa palkitsemista. Tällaista oli joulukuussa saatava rahallinen palkkio sekä muut etuudet, joita käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä ei ollut, vaan jotka tulivat vuokratyöntekijälle case-yrityksen kautta. Näitä olivat esimerkiksi kilometrikorvaukset, ylityökorvaukset sekä päivärahat.

No periaattees sinnehän kuuluu tota, joulukuus aina tulee semmonen palkitseminen. Et mä en sit tiä ihan et miten tarkaa se menee, se on jotenki tuloksen mukaa, se palkitseminen. Et siinä palkkaa tulee sit mun mielest enempi joulukuussa. Mä en sitä tiä et miten se menee, et oliko tasapuolista, mut on kumminki, joku palkitseminen on. (Haastateltava 5)

En minä ole huomannut mitään palkitsemisjärjestelmää tai sellaista. Semmoisia etuuksia on ollut joita niiden omilla työntekijöillä ei ole, että kun ollaan eri firman kautta siellä. Että tavallaan mitä ne on sopinut asiakasyrityksen ja henkilöstöfirman välillä. Tavallaan ite koin palkitsemiseksi kun oon saannut kilometrikorvaukset, ylityötunnit ja päivärahat, joita ehkä ne omat työntekijät ei oo saanut. Minä koen sen sillä tavalla palkitsemiseksi. Mutta ei mitään erillispalkitsemista. (Haastateltava 7)

Myös vuokratyön oppimis- ja kehittymismahdollisuudet nähtiin ristiriitaisina. Osa haastatelluista koki, että jokainen työ opettaa ja kehittää. Moni puolestaan koki, että työ, jota he tekivät, ei tarjonnut juurikaan kehittymismahdollisuuksia eikä siinä ollut mahdollisuutta luoda uraa. Toisaalta osa kertoi oppineensa paljon uutta ja päässeensä kokeilemaan aloja, joita he eivät muuten olisi ikinä päässeet kokeilemaan. Eräs haastateltavista kertoi myös omasta urakehityksestään, joka oli alkanut aivan yksinkertaisista töistä ja muuttunut haastavammaksi työkokemuksen karttuessa. Haastatteluissa nousi esille myös se, että oma tahto ja motivaatio vaikuttavat oppimis- ja kehitysmahdollisuuksiin. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että jos halua löytyy, voi vuokratyössäkin kehittyä.

Hyvin pienet mahdollisuudet (kehittyä). Ei tota, siis onhan tietyis hommissa se, että jos on tehny hyvin, nii pääsee tekee toisii hommii, mutta kyl on ainaki mulla henkilökohtasesti aika pienet mahdollisuudet kehittyä, joissain niissä hommissa mitä nyt tätä kautta tulee. (Haastateltava 9)

No, toi mun homma, nii se nyt on aika helppoo sillee..Nii no mä en tiedä, ku jos ois vähän erillai ala, tai siis sillee, nii sit varmaa vois. Mut ei niiku tolla alalla voi olikee niiku uraa, sillee tehä. (Haastateltava 3)

No ainaki mitä nyt itte nii kyllä nyt on ainiki oppinu tuol tosi hyvin, että emmä tommosii oo ennen tehny ja siis saa kokeilla niin erilaisii asioita. Emmä ois tommostee ite ikinä hakenu, niiku tällee muuten, että ihan sillee niiku monipuolisesti saa kaikkee uutta. (Haastateltava 6)

Ihan hyviltä. Että joissain paikoissa on jopa puhuttu että mä voisin tulla vakituiseks, mutta mun elämäntilanne ei sitä salli. Aina on kiva edistyä, et kun mä aloitin huonoimmista töistä, mut sitten kun ne alkoi tuntea mua niin sain vaativampiakin töitä ja jotain. Et musta olis kiva tietää millä perusteilla ne ottaa työntekijöitä. Mut siis kyllä pienimmässä paikoissa ne oppii tuntee sut ja pyytää vähän isompia

hommiin. Että kyllä mä sanon, että ihan hyvin voi kehittyä jos on ahkera. (Haastateltava 2)

Vuokrayrityksen toiminta

Suurin osa haastatelluista oli tyytyväisiä case-yrityksen toimintaan.

Haastatteluissa aikaisemmin esille nousseet ongelmakohdat nähtiin lähinnä käyttäjäyritykseen liittyvinä, eikä monella haastateltavalla ollutkaan mitään kehitysehdotuksia case-yritykselle. Eräänä kehityskohtena haastatteluissa ilmeni vapaiden työpaikkojen ja -keikkojen tarjoaminen. Jatkossa toivottaisiin, että case-yritys huomioisi paremmin ne työntekijät, jotka ovat ilmoittaneet, etteivät voi tehdä töitä. Haastateltujen toiveena oli, että vapaita työpaikkoja ei tarjottaisi heille, jotka eivät niitä pysty tekemään. Toisaalta tämä nähtiin melko pienenä ongelmana. Haastatellut toivoivat myös, että töistä ilmoitettaisiin aikaisemmin.

En osaa oikeestaan sanoa. Mutta mulle nyt on vähän epäselvää, että miten nää palkkaukset ja työntekijöiden hankkiminen. Mutta en mä nyt jaksa muutenkaan mitään finanssijuttuja tutkia. Jotain pikkujuttuja, että kun mä sanon, että en haluu töitä niin niitä koko ajan laitetaan viestiä, mutta se nyt on tosi pieni juttu. Kyllä mä pidän tätä positiivisena, et kun mä oon sanonut, että en halua mennä niin mun ei oo tarvinut mennä. Mut kyllä ne joka kerta on mulle sen jälkeen tarjonnut töitä. (Haastateltava 2)

No, ensimmäinen juttu on se, että mä oon monta kertaa, kun mä olin esimerkiks viikon ulkomailla, tai mä en pysty tekee jotain vuoroja ja mä oon sanonu siitä ja silti mulle soitellaa että lähtekö seittemän tunnin pääst töihin. Ku mä oon ollu ulkomailla, nii se on vähän raskauttavaa ja tietysti, vois ehkä toimia se paremmin, että ilmoitetaa vähän aikasemmin. Että mullaki on tullu muutama niitä just ku on käymäs nukkumaa nii puhelin pärähtää, että meetkö aamulla töihin. (Haastateltava 9)

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että case-yritykseltä toivottaisiin parempia varusteita pidempään töissä olleille sekä aktiivisuutta työntekijän siirtämisessä

käyttäjäyrityksen kirjoille. Haastateltujen mukaan toivottiin, että mikäli työsuhde kestää pidempään, olisi case-yritys aktiivisempi ja alkaisi puhumaan käyttäjäyritykselle työntekijän vakinaistamisesta käyttäjäyrityksen kirjoille.

Minä nyt olen ollut monessa hommassa joissa tarvii varusteita, niin olisi kiva kun tarjottaisiin parempia varusteita pidempää työssä olleille. (Haastateltava 7)

No ehkä pitäis, jos mä nyt omasta näkökulmasta, nii pitäis ehkä, ku mäki sitä vakinaistamista ootin jo aika kauan, että kumminki neljä puol vuotta tavallaa niiku vuokratyöntekijänä, nii ehkä niitä pitäis sit ruveta jo potkii vähän, et pääsis niiku tavallaa firman kirjoille. Et siin on ehkä semmonen yks...yks kehittämisen paikka. (Haastateltava 5)

Yksi haastateltavista toivoi, että tieto vuokratyöntekijästä kulkisi paremmin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille, jolloin suhtautuminenkin vuokratyöntekijöihin voisi parantua.

No varmaa just tää, tota, et vähän siellä työpaikoilla, et ne tietäis siellä sen oma henkilökunta, sinne jotenki kontaktia, et ne ottas enemmän huomioo, että miten tän uuden työntekijän kans oltais. (Haastateltava 4)

4.4 Johtopäätökset sekä kehitysehdotukset

Opinnäytetyön johtopäätökset ja kehitysehdotukset on muodostettu teoriaosan sekä teemahaastatteluiden tulosten pohjalta. Pääsääntöisesti case-yrityksen vuokratyöntekijät kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi. Case-yritykselle laaditut kehitysehdotukset on kerätty kuvioon 13 ja ne on laadittu parantamaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

KEHITYSEHDOTUKSET CASE-YRITYKSELLE VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMISEKSI

- Työterveyshuollosta ja sen järjestämisestä kertominen
- Vuokratyöntekijöiden käytettävyyden parempi huomioiminen
- Keikkatyöntekijöiden perehdytykseen vaikuttaminen käyttäjäyrityksissä
- Keikkatyöntekijöiden parempi huomioiminen pitkiä töitä täytettäessä
- Aktiivisuus pidempiaikaisten työntekijöiden siirtämisessä käyttäjäyrityksen kirjoille
- Parempi ilmoittaminen töiden alkamisesta, jatkumisesta sekä loppumisesta
- Laadukkaammat varusteet pidempiaikaisille työntekijöille
- Vaikuttaminen vuokratyöntekijöiden kohteluun, suhtautumiseen sekä yhteisöllisyyteen käyttäjäyrityksissä
- Käyttäjäyritysten kehujen välittäminen vuokratyöntekijöille
- Parempien oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen

KUVIO 13. Kehitysehdotukset case-yritykselle vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi

Psykofysiologiset perustarpeet

Case-yrityksen vuokratyöntekijöillä ei ole selkeää kuvaa heille kuuluvasta työterveydenhuollosta. Kuten teoriaosassa todettiin, työterveydenhuolto on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Siksi case-yrityksen tulisi kertoa paremmin vuokratyöntekijöilleen kuuluvista työterveydenhuollon palveluista sekä siitä, kuinka ne on järjestetty. Tämän voisi ottaa osaksi esimerkiksi työsopimusten kirjoittamista, jolloin työterveydenhuollosta kertominen tulisi rutiiniksi ja kaikki vuokratyöntekijät tietäisivät, mitä työterveydenhuollon palveluja heille kuuluu.

Teoriaosassa todettiin myös, että vuokratyössä työajat saatetaan kokea joko positiivisina tai negatiivisina tekijöinä. Suurin osa haastelluista oli tyytyväisiä työaikoihinsa, koska he pystyivät vaikuttamaan niihin. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että case-yritys huomioi vuokratyöntekijöiden toiveet sekä elämäntilanteet työajoissa. Haastatellut toivoivat kuitenkin kehitystä vuokratyöntekijöiden käytettävyyden huomioimisessa. Tämä tarkoittaa, että töitä ei tulisi tarjota sellaisille henkilöille, jotka ovat ilmoittaneet, että eivät voi niitä ottaa vastaan.

Turvallisuus

Perehdytys käyttäjäyrityksissä oli osittain hyvää, osittain erittäin puutteellista. Koska etenkin keikkatyötä tekevät kokivat perehdytyksen usein vajaaksi, tulisi case-yrityksen jatkossa kiinnittää erityistä huomiota keikkatyöläisten perehdyttämiseen käyttäjäyrityksessä. Moni keikkatyöntekijä koki huonon perehdytyksen liittyvän käyttäjäyrityksien kiireeseen sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. Kiire ja suuri vaihtuvuus todettiin myös teoriaosassa yleisiksi heikon perehdytyksen syiksi. Vaikka vastuu perehdytyksestä onkin käyttäjäyrityksillä, voi case-yritys painottaa heille uusien vuokratyöntekijöiden perehdyttämisen tärkeyttä. Case-yritys voi esimerkiksi muistuttaa käyttäjäyritystä sen lainmukaisesta velvollisuudesta perehdytykseen. Ilmoittaessaan vuokratyöntekijää käyttäjäyritykselle voi case-yritys myös yhä enemmän painottaa, että kyseessä on uusi vuokratyöntekijä ja sitä kautta muistuttaa myös perehdytyksestä.

Haastatellut olivat pääosin tyytyväisiä palkkaan, koska se noudatti työehtosopimusta. Case-yrityksessä ei siis ole teoriaosassa mainittuja ongelmia palkan määräytymisessä, vaan heillä palkka määräytyy aina työehtosopimuksen mukaan. Näin ollen case-yrityksellä ei ole kehitettävää palkkauksessa.

Työsuhteen määräaikaaisuuteen suhtautuminen oli ristiriitaista vuokratyöntekijöiden omien elämäntilanteiden mukaan, kuten todettiin myös teoriaosassa. Työhyvinvointia parantaakseen case-yrityksen tulisi huomioida pidempiä töitä täyttäessään paremmin heitä, jotka tekevät keikkatyötä, vaikka toivoisivat pitkäaikaisempaa työsuhdetta. Mikäli tällaisille henkilöille ei ole tarjolla heille sopivaa pitkäaikaista työtä, tulisi case-yrityksen kertoa heille, että vaikka pidempää työtä ei ole kyseisellä hetkellä tarjolla, pitävät he hakijat kuitenkin mielessä sopivia töitä varten. Näin pidempää työtä kaipaaville vuokratyöntekijöille saataisiin tunne, että heitä ei ole unohdettu ja heidän työtään arvostetaan. Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta myös pitkään yhdessä käyttäjäyrityksessä olleita vuokratyöntekijöitä tulisi huomioida paremmin pyrkimällä vauhdittamaan heidän vakinaistamistaan käyttäjäyrityksen kirjoille.

Case-yrityksen tulisi myös tiedottaa töiden alkamisesta, jatkumisesta sekä loppumisesta aina mahdollisimman ajoissa, jotta vuokratyöntekijät osaisivat varautua mahdollisiin muutoksiin.

Case-yrityksen vuokratyöntekijät kokivat myös käyttäjäyrityksen kohtelun vuokratyöntekijöitä sekä käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä kohtaan hyvin vaihtelevaksi. Case-yrityksen tulisikin jatkossa pyrkiä vaikuttamaan käyttäjäyrityksiin, jotta kohtelu olisi kaikille tasapuolista. Kuten teoriaosassa todettiin, ei vuokratyöntekijöillä ole oikeutta kaikkiiin käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamiin etuihin, mutta yleisen kohtelun tulee olla kaikille tasapuolista. Case-yritys voisi esimerkiksi kysellä työntekijöiltään paremmin töiden sujumisesta sekä työilmapiiristä, jolloin case-yrityksen olisi helpompi puuttua niiden käyttäjäyritysten toimintaan, jossa kohtelu on huonoa.

Haastatteluissa esiin tulleen kehitysehdotuksen mukaan case-yrityksen tulisi myös tarjota laadukkaampia työvaatteita ja -varusteita pidempään töissä olleille.

Liittyminen

Työyhteisöön kuulumisuus sekä vuokratyöntekijöihin suhtautuminen oli myös vaihtelevaa. Kuten teoriassa todettiin, suhtautuminen vuokratyöntekijöihin oli usein huonoa, osa haastateltavista taas ei kokenut siinä olevan ongelmia.

Parantaakseen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, case-yrityksen tulisi vaikuttaa käyttäjäyrityksiin, jotta käyttäjäyritysten työntekijöiden mielipiteet ja suhtautuminen vuokratyöntekijöihin saataisiin muutettua positiivisemmiksi. Myös yhteisöllisyyttä ja suhtautumista parantaakseen case-yritys voisi kerätä vuokratyöntekijöiltään enemmän palautetta, jotta case-yritys löytäisi ne käyttäjäyritykset, joihin sen tulisi vaikuttaa.

Arvostus ja itsensä toteuttaminen

Vaikka haastatellut kokivat palkitsemisen hyvin eri tavoin, arvosti moni käyttäjäyrityksessä saamiaan kehuja sekä positiivisia asenteita, joita pidettiin hyvänä palkitsemisena. Toisaalta osan kokemukset tukivat teoriaosaa siinä, että palkitseminen ei ole aina oikeudenmukaista ja välillä ansaittu palkitseminen voi jäädä kokonaan saamatta. Case-yrityksen tulisikin jatkossa myös itse välittää

kehuja eteenpäin, mikäli case-yritys saa käyttäjäyritykseltä positiivisia kommentteja vuokratyöntekijöistään. Välittämällä kehu eteenpäin, case-yritys luo vuokratyöntekijöilleen hyvää mieltä sekä arvostuksen tunnetta, joka on tärkeä työhyvinvoinnin kannalta. Toisaalta case-yrityksen tulisi taas puuttua niiden käyttäjäyritysten toimintaan, jotka kohtelevat vuokratyöntekijöitä eriarvoisesti.

Vuokratyön oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista oltiin haastatteluissa myös montaa mieltä. Esitetyt mielipiteet ja perustelut tukivat teoriaosassa esitettyjä tekijöitä vuokratyön oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista. Koska työhyvinvoinnin kannalta kehittyminen on tärkeää, tulisi case-yrityksen huomioida yhä enemmän, voisiko vuokratyöntekijöitä laittaa aina haastavampiin tehtäviin, jotta kehitystä ja oppimista tapahtuisi. Case-yrityksen tulisi huomioida myös vuokratyöntekijöiden oma tahto kehittyä ja pyrkiä tarjoamaan yhä paremmin siihen sopivia töitä.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus riippuu tutkimusmenetelmien ja tutkittavan ilmiön perusrakenteiden vastaavuudesta. Luotettavuutta arvioidessa tulee tarkastella saatuja tuloksia suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Tutkimuksen luotettavuutta on tärkeä arvioida, jotta tutkimustulokset eivät jää vain satunnaisten asioiden seurauksiksi, vaan tehdyt johtopäätökset ovat tosia. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta kuvaavat tutkimuksen validiteetti sekä reliabiliteetti. (Metsämuuronen 2006, 200.)

Tämän opinnäytetyön empiirisen osan onnistumiseen ovat vaikuttaneet haastateltujen osallistuminen haastatteluihin sekä heidän avoin suhtautumisensa ja rehelliset vastaukset. Luotettavuutta on pyritty lisäämään valitsemalla haastattelujen teemat teoriaosaa tukeviksi ja mahdollisimman kattaviksi. Myös haastateltavat valittiin edustamaan mahdollisimman suurta joukkoa niin, että tuloksista saataisiin kattavat ja yleistettävät.

Tutkimuksen validiteetti

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, eli kuinka hyvin käytetyt tutkimusmenetelmät mittaavat tutkittavaa ilmiötä (Hiltunen 2009). Tutkimuksen validius kertoo, onko tutkimus perusteellinen, ovatko saadut tulokset oikeita ja mittaako tutkimus sitä, mitä sen on tarkoitus mitata (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tämän tutkimuksen validiteetti on hyvä, sillä valituilla tutkimusmenetelmillä saatiin tutkittavaa ilmiötä mittaavia tuloksia. Haastatteluja tehtiin riittävästi, jotta tuloksista saatiin mahdollisimman monipuoliset ja yleistettävät. Saadut tulokset tukivat teoriaosaa, eli tulokset vastasivat myös aikaisempia tutkimuksia, mikä lisää tutkimuksen validiteettia. Haastattelut käsiteltiin nimettöminä, joten haastateltavat pystyivät vastaamaan avoimesti ja rehellisesti. Lisäksi opinnäytetyön tekijöiden tuntemus case-yritystä sekä henkilöstönvuokrausalaa kohtaan auttoivat haastattelujen teemojen valinnassa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, löytää siihen liittyvät kehityskohdat, sekä tehdä kehitysehdotuksia ja tutkimuksen tavoite täyttyi. Tuloksien osittainen ristiriitaisuus osoittaa, että tutkittujen ilmiöiden tuloksiin vaikuttaa haastateltavien oma näkemys sekä usein myös käyttäjäyritys. Tuloksista löydetään kuitenkin suurimmat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat kehityskohdat, mikä vastaa tutkimuksen tavoitetta.

Tutkimuksen reliabiliteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta, eli kuinka luotettavasti ja toistettavasti käytetyt tutkimusmenetelmät mittaavat tutkittavaa ilmiötä (Hiltunen 2009). Tutkimuksen reliabiliteettia arvioidessa tulee huomioida tutkimukseen osallistuneiden vastausten ja puhetapojen yhdenmukaisuus ja tilannesidonnaisuus. Etenkin aroissa aiheissa vastaajat saattavat usein vastata epätodenmukaisesti. Myös tutkimuksen aihe saattaa vaikuttaa vastauksiin, joten tutkimuksen reliabiliteettia arvioitaessa on hyvä suhtautua tuloksiin kriittisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, sillä harkinnanvarainen näyte case-yrityksen vuokratyöntekijöistä oli riittävän laaja ja monipuolinen. Haastateltavat valittiin mahdollisimman laajasti eri aloilta, eri pituisista työsuhteista, eri ikäluokista sekä molemmista sukupuolista. Koska tutkimus on toteutettu case-yritykselle, ei ulkopuolisten tahojen mielipiteillä ole vaikutusta tutkimuksen reliabiliteettiin.

Tutkimuksen yleistettävyys

Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, koska tutkimus tehtiin vain case-yritykselle. Kaikissa henkilöstöpalvelualan yrityksissä on omat käytäntönsä ja toimintamallinsa, mikä estää tutkimuksen yleistettävyyden. Toisaalta joidenkin teemojen tulokset eivät ole riippuvaisia case-yrityksestä, joten niiden voidaan olettaa antavan suuntaa myös muille alan yrityksille. Pääsääntöisesti tutkimus on kuitenkin toteutettu case-yritykselle, joten tuloksia yleistettäessä tulee huomioida, vaikuttaako yritys tuloksiin. Tutkimustulokset saattaisivat myös muuttua, mikäli tutkimus toistettaisiin, sillä haastateltujen omilla henkilökohtaisilla näkemyksillä oli merkitystä tutkimustuloksiin. Mikäli tutkimus kuitenkin toistettaisiin riittävän monipuolisella ja laajalla otannalla, nousisi suurimmiksi kehityskohdiksi todennäköisesti samat asiat kuin tämän tutkimuksen tuloksissa.

5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, löytää suurimmat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät kehityskohdat, sekä tehdä kehitysehdotuksia, joilla case-yritys voi edesauttaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointia.

Tavoitteiden saavuttamiseksi opinnäytetyölle asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

- Millaiseksi case-yrityksen vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
- Miten case-yritys voi kehittää omaa toimintaansa parantaakseen työntekijäasiakkaidensa työhyvinvointia?

Tutkimus toteutettiin toimeksiantona Yritys X:lle. Opinnäytetyö koostui teoriaosasta sekä empiirisestä osasta, jotka tukivat ja täydensivät toisiaan. Teoriaosa jakautui kahteen päälukuun, jotka käsittelivät työhyvinvointia ja sen merkitystä sekä vuokratyötä ja siihen liittyviä erikoispiirteitä sekä lainsäädäntöä. Empiirinen osa muodostui yritysesityksestä sekä teemahaastatteluna toteutetusta tutkimuksesta, sen johtopäätöksistä sekä kehitysehdotuksista.

Työhyvinvointi on merkittävä tekijä sekä työntekijälle että yritykselle. Sen avulla voidaan pidentää työuria sekä parantaa työn tehokkuutta. Työhyvinvointi heijastuu työntekijän jaksamiseen ja oloon niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin, joten tasapainoisen elämän saavuttaminen vaatii hyvää oloa myös työpaikalla. Yritykselle hyvä työhyvinvointi näkyy muun muassa kasvavalla tuloksella, tehokkaammalla työllä sekä pienentyneinä sairauspoissaoloina.

Työhyvinvoinnin portaikkomalli on luotu kuvaamaan ihmisen perustarpeita suhteessa työhön sekä näiden vaikutusta työntekijän motivaatioon. Portaatt auttavat kehittämään yksilön, työyhteisön sekä koko yrityksen työhyvinvointia. Mallin alin porras kuvaa ihmisen psykofysiologisia perustarpeita, kuten vesi, ravinto, koulutus ja terveydenhuolto. Toinen porras kuvaa turvallisuuden tarvetta, kuten turvallista työympäristöä, ergonomiaa sekä oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa työyhteisössä. Kolmas porras puolestaan kuvaa liittymisen tarvetta, eli ihmisen tarvetta tuntea kuuluvansa työyhteisöön sekä avoimuutta, yhteishenkeä ja

luottamusta työpaikalla. Neljäs porras symboloi arvostusta, joka käsittää oikeudenmukaisen palkkauksen ja palkitsemisen sekä työntekijän arvostuksen ja kuuntelun. Ylin porras taas symboloi itsensä toteuttamista, joka edellyttää hyvää itsetuntoa, oman työn hallintaa, luovuutta sekä mahdollisuuksia oppia ja kehittyä.

Koska vuokratyö on koko ajan lisääntyvä työnteon muoto, on tulevaisuudessa tärkeä kiinnittää yhä enemmän huomioita myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Viime vuosina vuokratyöhön on liittynyt mielikuva, jonka mukaan vuokratyöntekijöiden oikeudet ja näin olen myös työhyvinvointi ovat heikompia kuin muiden työntekijöiden. Vaikka vuokratyöstä on monia etuja sekä vuokratyöntekijälle että käyttäjäyritykselle, liittyy siihen myös monia ongelmia. Vuokratyön vähimmäisehdot ovat laissa säädetyt, mutta moni kokee, että vuokratyöntekijät ovat huomattavasti huonommassa asemassa kuin muut työntekijät.

Opinnäytetyön teoriaosassa tarkasteltiin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia Työhyvinvoinnin portaikkomallin avulla. Ensimmäisellä portaalla työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi nousivat etenkin vuokratyöntekijöiden heikko tietämys heille kuuluvista työterveydenhuollon palveluista sekä suuret määrät ilta- ja viikonlopputöitä. Turvallisuuden puolestaan liittyivät huono perehdytys ja palkkaus, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon puuttuminen sekä epävarmuus työn jatkumisesta. Työpaikkojen vaihtuvuus taas heikensi liittyvyyden tunnetta. Ylimpiin portaisiin liittyvät työhyvinvointia heikentävät tekijät olivat epäoikeudenmukainen palkitseminen sekä huonot oppimis- ja kehittymismahdollisuudet.

Opinnäytetyön empiirisessä osassa toteutettiin haastattelututkimus, jossa teemat valittiin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin eniten vaikuttavien tekijöiden perusteella. Haastattelut tehtiin case-yrityksen vuokratyöntekijöille. Tutkimuksen tulosten perusteella löydettiin ne epäkohdat, jotka vaikuttavat eniten case-yrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tulosten mukaan case-yrityksen vuokratyöntekijät eivät ole tietoisia heille kuuluvasta työterveydenhuollosta, mutta he ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä sekä työaikoihin että palkkoihin. Tulosten mukaan käyttäjäyrityksissä perehdytys

keikkatyöntekijöille koettiin heikoksi. Myös käyttäjäyrityksen ja sen työntekijöiden suhtautuminen sekä vuokratyöntekijöiden kohtelu ja yhteisöllisyys oli joissain käyttäjäyrityksissä huonoa. Tämä näkyi esimerkiksi vuokratyöntekijöiden palkitsemisessa sekä työnkuissa. Oppimis- ja kehittymismahdollisuudet nähtiin ristiriitaisina, sillä tulosten mukaan haastateltavat kokivat, että jokainen työ opettaa, mutta harva haastateltava koki voivansa luoda uraa kyseisessä työssä. Tulosten mukaan case-yrityksen toimintaan oltiin pääosin tyytyväisiä.

Tulosten perusteella laadittiin myös kehitysehdotuksia, joilla case-yritys voi parantaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointia. Suurimmiksi kehityskohteiksi nousivat työterveydenhuollosta kertominen sekä käyttäjäyritysten toimintaan vaikuttaminen, jotta vuokratyöntekijöiden perehdytystä, kohtelua sekä heihin suhtautumista saataisiin parannettua. Käyttäjäyritysten toimintaan voidaan vaikuttaa esimerkiksi vuokrasopimuksissa tai paremmalla tiedon kululla. Myös laadukkaampien varusteiden sekä oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamista tulisi parantaa.

Opinnäytetyö täytti tavoitteensa ja vastasi tutkimuskysymyksiinsä. Teoriaosasta saatiin runsaasti tietoa, jonka avulla tunnistettiin usein vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia laskevat tekijät, joiden pohjalta voitiin lähteä tarkastelemaan case-yrityksen vuokratyöntekijöiden tilannetta. Saadut tulokset osoittivat, että case-yrityksessä on parempi tilanne kuin teoriaosan mukaan vuokratyöntekijöillä yleensä. Tulokset olivat kuitenkin myös teoriaa tukevia, joten niiden voidaan olettaa olevan oikeita ja luotettavia.

Jatkotutkimushaasteena voisi olla käyttäjäyritysten vaikutukset vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus voisi selvittää, kuinka hyvin käyttäjäyritykset täyttävät omat velvollisuutensa, millaista suhtautuminen vuokratyöntekijöihin on ja miten käyttäjäyritykset voisivat omalta osaltaan parantaa vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Järventausta, H., Moisala M. & Toivakka S. 1998. Tutkimalla oppii: Tutkimuksenteko-opas. Porvoo: WSOY.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasivo, A. & Tjäder, J. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.

Likitalo, H. & Rissanen R. 1998. Tutkimusmenetelmät: Menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Kuopio: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

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

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi: Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. Kuopio: UNIpress.

Työsopimuslaki 55/2001.

Työturvallisuuskeskus. 2008. Henkilöstönvuokraus ja työturvallisuus. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Viitala, R. 2007. Työsuhde murroksessa: Lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasivo, A. & Tjäder, J. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 185–197.

Elektroniset lähteet

Ammattiliitto Pro. 2012. Vuokratyöläinen heikommassa asemassa kaikilla mittareilla [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

<http://www.proliitto.fi/fi/media/uutiset/vuokratyolainen-heikommassa-asemassa-kaikilla-mittareilla.html>

Arto, J. 2006. Vuokratyön käyttö lisääntyy kaikkialla. Palkkatyöläinen. Nro 1/06 [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t6.html>

Crosbie, A. & Davies, F. 2002. Proceeding at the Occupational Health Offshore Conference. Health & Safety Executive [viitattu 26.10.2014]. Saatavissa:

<http://mail.hsebooks.com/research/otopdf/2001/oto01041.pdf#page=236>

De Ruyter, A. 2004. Temporary agency work in the EU: an overview. Teoksessa Burgess, J. & Connell, J. International Perspectives on Temporary Agency Work. Routledge, 37–53 [viitattu 26.10.2014]. Saatavissa:

[http://books.google.fi/books?id=7v5-](http://books.google.fi/books?id=7v5-AgAAQBAJ&pg=PR14&lpg=PR14&dq=temporary+work+futures&source=bl&ots=-HxDygoxmR&sig=Cssw9_-f2B2rqJUvCdm2uZw8fcs&hl=fi&sa=X&ei=l3BNVNauLqveywO4tIK4BQ&ved=0CCcQ6AEwAQ#v=onepage&q=temporary%20work%20futures&f=false)

[AgAAQBAJ&pg=PR14&lpg=PR14&dq=temporary+work+futures&source=bl&ots=-HxDygoxmR&sig=Cssw9_-](http://books.google.fi/books?id=7v5-AgAAQBAJ&pg=PR14&lpg=PR14&dq=temporary+work+futures&source=bl&ots=-HxDygoxmR&sig=Cssw9_-f2B2rqJUvCdm2uZw8fcs&hl=fi&sa=X&ei=l3BNVNauLqveywO4tIK4BQ&ved=0CCcQ6AEwAQ#v=onepage&q=temporary%20work%20futures&f=false)

[f2B2rqJUvCdm2uZw8fcs&hl=fi&sa=X&ei=l3BNVNauLqveywO4tIK4BQ&ved=0CCcQ6AEwAQ#v=onepage&q=temporary%20work%20futures&f=false](http://books.google.fi/books?id=7v5-AgAAQBAJ&pg=PR14&lpg=PR14&dq=temporary+work+futures&source=bl&ots=-HxDygoxmR&sig=Cssw9_-f2B2rqJUvCdm2uZw8fcs&hl=fi&sa=X&ei=l3BNVNauLqveywO4tIK4BQ&ved=0CCcQ6AEwAQ#v=onepage&q=temporary%20work%20futures&f=false)

Euroopan Parlamentti (Työllisyys- ja sosiaalivaliokunta.) 2002. Ehdotus

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020527/463262FI.pdf>

Henderson, J. M. 2012. Careers Are Dead. Welcome To Your Low-Wage, Temp Work Future. Forbes [viitattu 20.10.2014]. Saatavissa:

<http://www.forbes.com/sites/jmaureenhenderson/2012/08/30/careers-are-dead-welcome-to-your-low-wage-temp-work-future/>

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2014. Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet [viitattu 9.9.2014]. Saatavissa:

http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimintaperiaatteet_2009_final.pdf

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabilitetti. Graduryhmä, Jyväskylän yliopisto [viitattu 23.10.2014]. Saatavissa:

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Kajander, S. 2012. Vuokratyövoiman käytön tuomat haasteet ja mahdollisuudet. Hyvinkää: Laurea-ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 13.9.2014]. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa:

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48724/Kajander_Sini.pdf?sequence=1

Kansaneläkelaitos. 2014. Korvattavat kustannukset [viitattu 26.10.2014].

Saatavissa: <http://www.kela.fi/korvattavat-kustannukset>

Kartano, J. 2013. Nuoret töihin vuokratyöllä. Kauppalehti [viitattu 13.9.2014].

Saatavissa:

<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/nuoret+toihin+vuokratyolla/201307460157>

Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eukn.org%2Fdsresource%3Fobjectid%3D157244&ei=bJwUVOT3FKvnygP43oCYAw&usg=AFQjCNFffh_K3Ins6A23gDlpi0-o8rI0uA&bvm=bv.75097201,d.bGQ

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä.

Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus [viitattu 27.9.2014].

Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto [viitattu 18.10.2014]. Saatavissa: http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Occupational Safety & Health Administration. 2014. Protecting Temporary Workers. United States Department of Labor [viitattu 23.10.2014]. Saatavissa: https://www.osha.gov/temp_workers/

Oja-Nisula, T. 2010. Vuokratyövoiman työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta [viitattu 13.9.2014]. Pro gradu -työ. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23393/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201005091722.pdf?sequence=1>

Opetushallitus. 2013. Henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi [viitattu 26.9.2014]. Saatavissa: http://www.edu.fi/kouluikaisen_terveyden_polku/henkinen_ja_sosiaalinen_hyvinvointi

Rämö, A. 2012. Johtamisen pyhä yksinkertaisuus: Arvostus. Innovaatorahoituskeskus Tekes [viitattu 26.10.2014]. Saatavissa: <https://tapahtumat.tekes.fi/uploads/06409158/Ramo-8509.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [viitattu 23.10.2014]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html sekä http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

Sormunen, E. & Pekkarinen, A. 2009. Hyvä kunto auttaa jaksamaan työssä. Työterveyslaitos [viitattu 23.9.2014]. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/siivoustyo/Documents/Hyvä%20kunto%20auttaa.pdf](http://www.ttl.fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/siivoustyo/Documents/Hyva%20kunto%20auttaa.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Työterveyshuolto [viitattu 26.10.2014].

Saatavissa:

http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro. 2014.

Vuokratyöopas [viitattu 9.9.2014]. Saatavissa: <http://www.vuokratyopas.fi>

Suomen Mielenterveysseura. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla [viitattu

26.10.2014]. Saatavissa:

http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf

Talouselämä. 2013. Työnantajat kehuvat vuokratyötä – tämä hyvä puoli “unohtuu usein” [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

<http://www.talouselama.fi/uutiset/tyonantajat+kehuvat+vuokratyota++tama+hyva+puoli+unohtuu+usein/a2182292?s=r>

Tanskanen, A. 2013. Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa: <https://www.tem.fi/files/36073/tanskanen.pdf>

Tanskanen, A. 2009. Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka. Nro 74/09.

[viitattu 17.9.2014]. Saatavissa:

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100443/tanskanenanti.pdf?sequence=1>

Tilastokeskus. 2012. Liitetaulukko 35. Vuokratyötä tekevät palkansaajat

sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2009-2011 [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

http://www.stat.fi/til/tyti/2011/13/tyti_2011_13_2012-03-09_tau_035_fi.html

Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2014. Vuokratyöopas [viitattu 9.9.2014]. Saatavissa:

<https://www.tem.fi/haku?searchterms=vuokratyopas&hae.x=-1014&hae.y=-8&hae=Hae>

Työministeriö. 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:

http://www.opetusala.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/vuokratyo_mietinto_1.pdf

Työsuojeluhallinto. 2014. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista [viitattu 27.9.2014]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/selvitysehdoista>

Työterveyslaitos. 2014. Työn ja perheen yhteensovittaminen [viitattu 3.10.2014]. Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/sivut/default.aspx?snb_adname=paim8

Työturvallisuuskeskus. 2014a. Työhyvinvoinnin portaat -malli [viitattu 3.10.2014]. Saatavissa:
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Työturvallisuuskeskus. 2014b. Työterveyshuolto [viitattu 13.9.2014]. Saatavissa:
<http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoterveyshuolto1>

Työturvallisuuskeskus. 2014c. Työterveyshuolto työhyvinvoinnin tukena [viitattu 28.10.2014]. Saatavissa:
http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoterveyshuolto_tyohyvinvoinnin_tukena_vanha

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua [viitattu 26.10.2014]. Saatavissa:
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Ulkoministeriön kehitysviestintä. 2013. Mitkä ovat ihmisen perustarpeet? [viitattu 24.10.2014]. Saatavissa:
<http://global.finland.fi/public/default.aspx?contentid=164064>

Valtionkonttori. 2012. Mitä työhyvinvointi on? [viitattu 19.10.2014]. Saatavissa:
http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on

Vartiovaara, I. 2006. Itsensä toteuttaminen. Terveyskirjasto [viitattu 26.10.2014].
Saatavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00006&p_teos=onn&p_selaus=

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen Tutkimus [viitattu 27.9.2014]. Saatavissa:
http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eukn.org%2Fdsresource%3Fobjectid%3D158491&ei=-MomVJmzC8rXyQPjooHIDA&usg=AFQjCNHGegt09VaW9Wv-SdjbB4EY6h8grQ&sig2=kz_4-H4WcD4sRl5Rxck2-Q&bvm=bv.76247554,d.bGQ

VMP Group. 2014. VMP Group [viitattu 20.10.2014]. Saatavissa:
http://www.vmp.fi/Suomi/fi/VMP_Group/

Yrittäjät. 2012. Työterveyshuolto [viitattu 26.10.2014]. Saatavissa:
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoterveyshuolto/>

Suulliset lähteet

Oinonen, M. 2014. HR-asiantuntija. Yritys X. Haastattelu 10.10.2014.

LIITE 1. Teemahaastattelun runko

Psykofysiologiset perustarpeet

- Millaiseksi koet työterveyshuollon ja sen käyttömahdollisuudet?
- Millaiseksi koet työajat?

Turvallisuus

- Millaiseksi koit perehdytyksen?
- Mitä mieltä olet palkkauksesta?
- Mitä mieltä olet työsuhteen vakituisuudesta/määräaikaisuudesta?
- Millaiseksi koet kohtelun vuokratyöntekijöitä ja asiakasyrityksen omia työntekijöitä kohtaan?

Liittyminen

- Millaiseksi koet yhteisöllisyyden ja työyhteisöön kuuluvuuden asiakasyrityksessä?
- Mitä mieltä olet asiakasyrityksen omien työntekijöiden suhtautumisesta vuokratyöntekijöihin?

Arvostus ja itsensä toteuttaminen

- Mitä mieltä olet palkitsemisesta ja palkkioista asiakasyrityksessä?
- Millaiseksi koet oppimis- ja kehittymismahdollisuudet vuokratyössä?

Case-yrityksen toiminta

- Miten Yritys X:n tulisi mielestäsi kehittää toimintaansa?