

VASTUULLISUUDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESA

Yritysten näkökulma

Marika Kekki
Heta Laukkanen

Opinnäytetyö
Syyskuu 2012

Liiketalous
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) KEKKI, Marika LAUKKANEN, Heta	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 15.09.2012
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi VASTUULLISUUDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESSA Yritysten näkökulma		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) TIMONEN, Juha		
Toimeksiantaja(t) -		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten yritykset kokevat henkilöstövuokraustoiminnan vastuullisuuden. Yrityksiltä haluttiin mielipiteitä koskien vastuullista rekrytointia, työntekijöiden hyvinvointia sekä määräysten noudattamista. Yrityksiltä kysyttiin myös mielipiteitä henkilöstövuokrauksen hyvistä ja huonoista puolista.</p> <p>Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, ja tiedot kerättiin Digium -ohjelmistolla luodulla kyselylomakkeella. Avoin linkki kysymyslomakkeeseen lähetettiin elokuussa 2012 sähköpostitse 100:lle Jyväskylän alueella toimivalle yritykselle, jotka toimivat vähittäiskaupan, teollisuuden sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että yritykset pitävät henkilöstövuokrausyritysten toimintaa suhteellisen vastuullisena. Työntekijöiden hyvinvointia koskevien kysymysten kohdalla hajontaa mielipiteissä esiintyi enemmän kuin vastuullisen rekrytoinnin tai määräysten noudattamisen kohdalla.</p> <p>Vuokratyön käytön hyväksi puoliksi nousivat muun muassa nopean avun saaminen kiireen keskelle, rekrytoimiseen kuluvan ajan ulkoistaminen sekä uuteen työntekijään tutustuminen sitoutumatta häneen pitkäksi aikaa. Huonoina puolina nähtiin vuokratyöntekijöiden ammattitaidottomuus ja sitoutumattomuus.</p>		
Avainsanat (asiasanat) henkilöstövuokraus, vastuullisuus, yhteiskuntavastuu, vastuullinen rekrytointi		
Muut tiedot		



Author(s) KEKKI, Marika LAUKKANEN, Heta	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 15092012
	Pages 44	Language Finnish
		Permission for web publication (X)
Title RESPONSIBILITY IN TEMP SERVICE A business perspective		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) TIMONEN, Juha		
Assigned by -		
Abstract <p>The purpose of this study was to examine how companies are feeling about the responsibility of temp service. The companies were asked to give their opinions of responsibility recruitment, employee's well-being and compliance with the regulations. Companies were also asked about the pros and cons of the temp service.</p> <p>The study was conducted using a quantitative method. The data was collected using the Digium software, and an open link to questionnaire was sent by email to 100 companies in the Jyväskylä region in August 2012. The companies are operating in the retail, industry, hotel and restaurant sectors.</p> <p>The results of the survey proved that companies consider the staffing providers quite responsible. There was some more dispersion among the responses to the questions regarding employees' well-being than among those regarding responsible recruitment and compliance with the regulations.</p> <p>The pros of temp services include the fast access to aid when it is urgent and the possibility to outsource the time spent on recruiting. Companies are also able to get to know an employee before they hire him/her for good. The cons include employees' lack of skills and commitment.</p>		
Keywords responsibility, corporate social responsibility, temp service, responsibility recruitment		
Miscellaneous		

VASTUULLISUUDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESSA

Yritysten näkökulma

Marika Kekki
Heta Laukkanen

Opinnäytetyö
Syyskuu 2012

Liiketalous

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
2	VASTUULLISTA TOIMINTAA YHTEISKUNTAVASTUUN MUKAISESTI	5
2.1	Yhteiskuntavastuun käsite.....	5
2.2	Yhteiskuntavastuun kehitys tähän päivään	6
2.3	Kolme tärkeintä osa-aluetta	7
2.4	Yhteiskuntavastuullisen yrityksen tekijät.....	9
3	TYÖNTEKIJÄ HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSELTÄ	11
3.1	Henkilöstövuokraus.....	11
3.2	Henkilöstövuokrauksen historia ja kehitys Suomessa	12
3.3	Vuokratyöhön liittyviä ongelmakohtia	13
3.4	Vastuullinen rekrytointi.....	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
4.1	Tutkimuksen päämäärä ja tutkimusmenetelmä	17
4.2	Kyselylomake	18
4.3	Validiteetti ja reliabiliteetti.....	20
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	34

LÄHTEET	37
LIITTEET	40
Liite 1. Kyselylomake	40
Liite 2. Saatekirje.....	44
KUVIOT	
KUVIO 1. Vuokratyövoiman käyttö	21
KUVIO 2. Henkilöstövuokrausyrityksen valintaan vaikuttavat tekijät	22
KUVIO 3. Työehtosopimuksien ja lakien noudattaminen	23
KUVIO 4. Työntekijöiden rekrytointi ilman syrjintää	24
KUVIO 5. Pätevien työntekijöiden rekrytoiminen.....	25
KUVIO 6. Asianmukaisista työvarusteista huolehtiminen.....	26
KUVIO 7. Työntekijöiden tietoisuus siitä, miten vuokratyöläisenä työskennellään	27
KUVIO 8. Vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen	28
KUVIO 9. Henkilöstövuokrauksen vastuullisuus.....	29
KUVIO 10. Vuokratyöntekijöiden oikeudet etuihin.....	30
KUVIO 11. Vuokratyö työelämässä	31
KUVIO 12. Vuokratyöntekijän työllistyminen vakituisesti käyttäjäyritykseen.....	32
KUVIO 13. Vuokratyövoiman käyttö tulevaisuudessa	32

1 JOHDANTO

Yritys on osa ympäröivää maailmaa ja yhteiskuntaa. Se hyötyy monin eri tavoin yhteiskunnasta, joten yritykseltä voidaan edellyttää, että se toimii kunnan kansalaisen tavoin ja myös edistää yhteistä hyvinvointia omalla toiminnallaan. Vastuullisuus on yksi tärkeimmistä yrityksen mainetta rakentavista tekijöistä. Koska maineeseen liittyy tavallisesti myönteinen arviointi, voi vastuuton ja epäeettinen toiminta tuhota yrityksen maineen tai jopa koko sen toiminnan joskus nopeastikin. (Lämsä n.d., 47–48.)

Vuokratyön huono maine on saanut alkunsa 1990-luvulla, kun henkilöstövuokrausyritysten ei tarvinnut soveltaa vuokratyöntekijöihin työehtosopimusten määräyksiä. Tänäkään päivänä sen maine ei ole kohentunut piittaamattomuuden takia. (Mykkänen 2010.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on selvittää, miten yritykset näkevät henkilöstövuokraustoiminnan vastuullisuuden. Näkemykset koskevat vastuullista rekrytointia, työehtosopimuksien ja lakien noudattamista sekä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta. Lisäksi saadaan yritysten näkemyksiä vuokratyön hyvistä ja huonoista puolia.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat tukku- ja vähittäiskaupan, teollisuuden sekä majotus- ja ravitsemistoiminnan aloilla toimivat yritykset Jyväskylän seudulla. Kohderyhmä on valittu sillä perusteella, että näillä aloilla vuokratyön käyttö on yleisempää muihin aloihin verrattuna.

Tutkimusta pohjustetaan vastuullisuuden ja vuokratyön teorioilla ja käydään läpi kyseisiin aiheisiin liittyviä peruskäsitteitä. Aikaisempia tutkimuksia henkilöstövuokrauksen vastuullisuudesta on tehty, mutta näkökulmana ovat usein olleet vuokratyöntekijöiden mielipiteet eivätkä yritysten.

Opinnäytetyön tekijöille aihe on kiinnostava, koska molemmat ovat työskennelleet harjoittelijoina henkilöstövuokrausyrityksessä. Mielenkiinto tutkia henkilöstövuokrausyrityksen vastuullisuutta kasvoi, kun tekijät tekivät harjoitteluissaan yhteistyötä yritysten kanssa myynnin ja henkilöstöhallinnon puolella. Tekijöille heräsi tuolloin kysymyksiä siitä, mikä vaikuttaa yrityksiin eniten niiden valitessa henkilöstövuokrausyritystä ja kuinka ne kokevat henkilöstövuokrausyritysten rekrytoinnin onnistuvan.

2 VASTUULLISTA TOIMINTAA YHTEISKUNTAVASTUUN MUKAISESTI

2.1 Yhteiskuntavastuun käsite

Vuosituhanen taitteessa yhteiskuntavastuusta on tullut käsite, jonka merkitys vain kasvaa koko ajan. Aihealueen korostuminen selittyy tiedonvälityksellä. Osan käsitteen kehityksestä selittää myös kilpailun kansainvälistyminen ja rahamarkkinoiden yhdentyminen. Pörssiyritykset ovat muodostaneet omia yhteiskuntavastuun tukitoimintoja ja asiantuntijatehtäviä ja koko ajan järjestetään yrityksille lukemattomia konferensseja ja koulutustilaisuuksia yhteiskuntavastuusta. (Talvio & Välimaa 2004, 17.)

Mitä sitten tarkoittaa yhteiskuntavastuu? Yrityksissä yhteiskuntavastuun kantaminen tarkoittaa niihin kohdistuneiden odotusten täyttämistä. Tällöin yritys lupautuu olemaan yhteiskunnan vastuullinen jäsen ja sitoutuu toimimaan eettisesti. Sitoutuminen kestävään kehitykseen luo tasapainon talouden, ihmisen ja ympäristön välille. Pohjimmiltaan yrityksen yhteiskuntavastuussa on kysymys sen arvoista ja arvojärjestyksestä sekä siitä, millä hinnalla yritys on valmis täyttämään perustehtävänsä eli taloudellisen hyvinvoinnin luomista. (Järvinen 2004, 13.) Yhteiskuntavastuun tarkoituksena on myös tehdä yrityksistä kestäviä ja menestyviä pitkällä aikavälillä (Jussila 2010, 9).

Yhteiskuntavastuun voidaan sanoa olevan erittäin moderni tieteenala, jonka viitekehys ja teoriat ovat kehittyneet nopeasti. Teorian luomiseen on käytetty kansainvälisiä tutkimus- ja yhteistyöprosesseja. (Jussila 2010, 9.) Yhteiskuntavastuun käsitteen tuoreudesta kertoo myös se, että sen terminologia ei ole vielä ehtinyt vakiintua, joten siihen viitataan usein käsitteillä vastuullinen yritystoiminta, yritysvastuu, yrityskansalaisuus tai kestävä kehitys. (Hyytinen, Koivusalo, & Loikkanen 2007, 12.)

2.2 Yhteiskuntavastuun kehitys tähän päivään

Yhteiskuntavastuun historia on lähtöisin 1990-luvulta, jolloin lanseerattiin kestävän kehityksen käsite YK:n (Yhdistyneet Kansakunnat), kansalaisjärjestöjen sekä yritysmaailman neuvottelujen tuloksena. Kestävän kehityksen tarkoituksena oli kiinnittää huomiota yritysten toimintojen pitkän aikavälin vaikutuksiin, joita ei yrityksissä aiemmin ollut tarkasteltu tarkemmin. (Jussila 2010, 7.) Voidaan kuitenkin katsoa, että yhteiskuntavastuun aatteelliset juuret ovat syvällä 1960- ja 1970-luvuilla käydyissä ympäristön suojelua koskeneissa keskusteluissa (Juuti n.d., 37).

Nykyisen yhteiskuntavastuun käsitteen voidaan katsoa kehittyneen vuonna 1999. Silloin valmistui YK:n alaisen UNEP:n (United Nations Environment Programme) raportointiohjeistus yritysten vastuullisuudesta. Valmistuneesta ohjeistuksesta kehittyi myöhemmin GRI:n (Global Reporting Initiative) ohjeistus. GRI-ohjeistus on ollut merkittävä yksittäinen yritysten yhteiskuntavastuun määrittelijä ja edistäjä. (Jussila 2010, 8.)

Suomessa yhteiskuntavastuun kehityksen käynnistymiseen vaikutti Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), joka tunnettiin käynnistymiseen aikaan nimellä Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto. Vuonna 2001 Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto määritteli oppaassaan yritysten yhteiskuntavastuun peruskäsitteitä suomen kielellä. Määritelmien taustalla käytettiin GRI-ohjeistusta sekä EU:n julkaisemaa taustaselvitystä aiheesta. (Jussila 2010, 8.)

Yhteiskuntavastuun kehityksessä panostettiin 1990-luvulla yhteiskuntavastuun osa-alueiden tunnistamiseen, jaotteluun ja ryhmittelyyn. Perusjaotteluksi muodostui taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu sekä ympäristövastuu. Tämä perusjaottelu on edelleen käytössä. Lisäksi keskeisimmille osa-alueille ja toimenpiteille laadittiin mittarit sekä mittaustavat. (Jussila 2010, 9.)

2000-luvulla yhteiskuntavastuun kehityksen kohteena oli sidosryhmävuorovaikutus. Tuolloin alettiin kiinnittää huomiota siihen, että toiminta olisi eri sidosryhmien toiveiden mukaista ja että sidosryhmät voisivat myös olla tyytyväisiä saavutettuihin lopputuloksiin. 2010 -luvun lähestyessä huomio kiinnittyi tarkemmin yhteiskuntavastuun johtamiskäytäntöihin. Silloin havaittiin, että pitkällä aikavälillä on tärkeämpää, että yrityksen yhteiskuntavastuuta johdetaan määrätietoisesti ja että yhteiskuntavastuuseen suhtautuminen on oikealla mallilla yrityksen johdon sekä omistajien keskuudessa. Oikeanlainen suhtautuminen mahdollistaa hyvien ja vastuullisten toimenpiteiden toteuttamisen tulevaisuudessakin. (Jussila 2010, 9.)

Viime vuosina yhteiskuntavastuussa on korostettu myös olennaisuustarkastelua, eli jokaisen toimenpiteen, päätöksen sekä suunnitelman osalta on kuvattava asian yhteiskunnallinen merkitys ja olennaisuus verrattuna muihin vaihtoehtoihin. Olennaisuusajattelun mukaan yrityksen ei kannata käyttää resursseja sellaisiin toimenpiteisiin, jotka eivät tuota yhtä paljon selkeää yhteiskunnallista hyvää kuin vaihtoehtoiset toimenpiteet. (Jussila 2010, 9.)

2.3 Kolme tärkeintä osa-aluetta

Yhteiskuntakuntavastuuseen kuuluu kolme isoa osa-aluetta, joita ovat taloudellinen ja sosiaalinen vastuu sekä vastuu ympäristöstä (Järvinen 2004, 13–14). Yrityksissä nämä osa-alueet liittyvät kiinteästi toisiinsa. Yritys voi olla olemassa vain, jos sen toiminta on kannattavaa, joten yrityksen talouden on oltava kunnossa ja yrityksen on oltava kilpailukykyinen. Yritys ei voi kuitenkaan menestyä, jos se ei huolehdi henkilöstöstään ja ympäristöstään tai käyttyädy vastuullisesti sidosryhmiään – kuten asiakkaita tai omistajia – kohtaan. (Grahm & Larnimaa n.d., 125.)

Taloudellinen vastuu

Yrityksen taloudelliseen vastuuseen kuuluu kannattavuudesta ja kilpailukyvyistä huolehtiminen. Samalla yritys tuottaa yhteiskunnalle taloudellista hyvinvointia esimerkiksi työpaikkoja luomalla. (Grahm & Larnimaa n.d., 125.) Usein vastuullisuutta miettiessään yritykset asettavat etusijalle taloudellisen vastuun kantamisen. Yritysten tulee vastata omistajien tuotto-odotuksiin, ja niiden on tuotettava yhteiskunnalle taloudellista lisäarvoa. Tuottoon ei kuitenkaan tule pyrkiä hinnalla millä hyvänsä, vaan jokainen vastuullinen yritys toimii kestävän kehityksen ehdoilla. (Järvinen 2004, 14.)

Sosiaalinen vastuu

Sosiaalisen vastuun osa-alue viittaa yrityksen henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen, tuoteturvallisuuteen ja kuluttajansuojaan, hyviin toimintatapoihin ja yhteistyöhön (Juuti n.d., 38). Sosiaalinen ulottuvuus on jatkuvasti kehittyvä aihepiiri, jossa eri maat ovat hyvin erilaisissa lähtöasemissa. Suomessa yritykset ovat yhteiskuntavastuun alalla panostaneet nimenomaan koulutukseen ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen. (Haapanen & Moilanen 2006, 19.)

Sosiaalinen vastuu ulottuu yrityksen sisältä sen ulkopuolelle. Yrityksen sisäinen sosiaalinen vastuu tarkoittaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja vastuunkantoa työnantajan roolissa. Osallistuminen lähiympäristön ja yhteiskunnan kehittämiseen heijastaa ulospäin näkyvää sosiaalista vastuuta. Konkretisoituminen näkyy suhtautumisessa eri sidosrymiin, esimerkiksi kuluttajiin, asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. (Järvinen 2004, 14.)

Ympäristövastuu

Ympäristövastuu on kestävän kehityksen ja yhteiskuntavastuun elementeistä kaikista tunnetuin. Lyhyesti ja yksinkertaisten se tarkoittaa yrityksen ympäristövaikutusten hallintaa sekä luonnonvarojen kestävää käyttöä. Suomalaisilla yrityksillä on jo pitkät perinteet ympäristövaikutusten huomioon ottamisessa. (Järvinen 2004, 15.)

Ympäristövastuulla on kiinteä suhde muuhun yhteiskuntavastuuseen, sillä ympäristöasiat ovat olleet ihmisoikeuksien ohella ensimmäisiä yhteiskuntavastuussa käsiteltyjä kokonaisuuksia, ja koko yhteiskuntavastuun kehitys on lähtenyt liikkeelle näiden asioiden ympäriltä. Ympäristövastuu toimii usein myös edelläkävijänä yhteiskuntavastuussa, sillä ympäristövastuun parissa havaittuja trendejä ja käytäntöjä sovelletaan muillekin yhteiskuntavastuun osa-alueille. (Jussila 2010, 78.)

Ympäristön merkitys on korostunut tänä päivänä, ja yritysten toiminnan vaikutuksia ympäristöön tarkastellaan laajasti. Tarkastelun kohteena on oman toiminnan lisäksi yhteistyökumppaneiden toiminta, yrityksen tuotteiden elinkaari, tuotteiden käyttö ja tuotteiden käytön vaikutus. (Jussila 2010, 78.)

2.4 Yhteiskuntavastuullisen yrityksen tekijät

Vastuullisuus kuuluu kaikenkokoisille yrityksille, mutta mitä isommasta ja kansainvälisemmästä yrityksestä on kysymys, sitä moniulotteisemmaksi asia muodostuu ja sitä laajempi osaaminen on tarpeen. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä asiat ovat sen sijaan usein helpommin hallittavia. Vastuullisen yritystoiminnan tarkoituksena on vahvistaa yrityksen kannattavuutta ja toimintaedellytyksiä pitkällä aikavälillä, eli toisin sanoen yritysten on turvattava olemassaolonsa muun muassa hallitsemalla maineriskiä sekä kehittämällä yritys- ja tuotekuvaansa (Grahn & Larnimaa n.d., 124). Vastuullisuuden tulee olla yritykselle vapaa-ehtoista, jotta yrityksen todellista sitoutumista asiaan sekä pitkän tähtäimen vastuullisuutta voitaisiin mitata. Yritystä ei voida katsoa yhteiskuntavastuulliseksi, jos se pääasiassa seuraa ulkopuolisia säädöksiä ja ohjautuu vain selvien ulkoisten vaatimuksien mukaan. (Jussila 2010, 10.)

Yhteiskuntavastuullisesti toimivan yrityksen ensimmäisen vaatimus on noudattaa lakeja. Tämä ei yksin riitä, vaan yritysten on mentävä vieläkin pidemmälle. Yhteiskuntavastuun noudattaminen tarkoittaa jokaisen omaehtoista sitoutumista eettisiin toimintaperiaatteisiin. Jokainen yritys asettaa itse omat tavoitteensa yhteiskuntavastuun kantamisessa. Tavoitteeksi voidaan asettaa maineenhallinta, sosiaalisen pääoman kehittäminen tai kilpailuedun saavuttaminen. (Järvinen 2004, 15.)

Vastuullisuus edellyttää yrityksen johdon sitoutumista, henkilöstön osallistumista sekä selkeitä yrityksen sisäisten vastuiden määrittelyä. Kriittisin kysymys on kuitenkin se, miten yritysjohto ymmärtää vastuullisuuden edistämisen ja kuinka hyvin on siihen sitoutunut. Vastuullisuutta miettiessään on yrityksen osattava ottaa huomioon yrityksen keskeisten sidosryhmien vaatimukset. On esimerkiksi mietittävä asiakkaiden suhtautumista yrityksen toimintaan. Yrityksen on lisäksi hallittava henkilöstö-, terveys-, turvallisuus- ja ympäristöasiat sekä tutkimus ja tuotekehitys sekä viestintä. Vastuullisuuden painopisteet ja toimintatavat ovat aina yrityskohtaisia. Ketään ei hyödyttäisi, jos kaikkien yritysten toiminta pakotettaisiin samanlaiseen muottiin. (Grahm & Larnimaa n.d., 124 - 127.)

Käytännössä vastuullisuus on jokapäiväistä järjestelmällistä työtä, jossa yritys sisällyttää vastuullisuuden osaksi strategiaansa ja päivittäistä toimintaansa. Vastuullinen liiketoiminta edellyttää yritykseltä laaja-alaista osaamista, ja siitä onkin tullut yksi yrityksen menestystekijöistä, joka joko vahvistaa tai heikentää yrityksen menestymistä. (Grahm & Larnimaa n.d., 124 - 127.)

3 TYÖNTEKIJÄ HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSEN KAUTTA

3.1 Henkilöstövuokraus

Vuokratyössä on kyse siitä, että yritys, joka tarvitsee itselleen työntekijöitä, tekee sopimuksen työvoimanvuokrauksesta vuokratyöyrityksen kanssa. Työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan useimmiten käyttäjäyritykseksi. Henkilöstövuokrausyritys vuokraa työntekijänsä tai etsii käyttäjäyrityksen antaman toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän heille. (Vuokratyöopas n.d, 4.)

Työntekijän työnantajana toimii vuokratyössä henkilöstövuokrausyritys, mutta työtullaan tekemään käyttäjäyritykselle. Tärkein huomio on, että työntekijä tekee työ-sopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, vaikka työntekopaikka on käyttäjäyrityksessä. Vuokrausyrityksen tehtäviin kuuluvat palkan maksaminen, työterveyshuollon järjestäminen sekä muut työnantajan velvoitteet. Käyttäjäyrityksen vastuulla on opastaa ja ohjata työntekijää sekä valvoa hänen työntekeään. (Mts. 4.)

Tilastokeskus on kerännyt työvoimatutkimuksessa tietoa vuokratyötä tekevistä vuodesta 2008 lähtien. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 vuokratyötä teki keskimäärin 28 000 henkilöä, joka on saman verran kuin vuonna 2010. Palkansaajista vuokratyöntekijöiden osuus oli prosenttien verran. Vuokratyötä tekevät pääasiassa nuoret: 15–24 -vuotiaista palkansaajista noin 5 prosenttia teki vuokratyötä. Vuokratyö jakaantuu monille eri toimialoille. Yleisintä vuokratyötä oli tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä teollisuudessa. Kaikilla näillä toimialoilla vuokratyöntekijöitä oli muutama tuhat. (Työllisyys ja työttömyys vuonna 2011.)

Tyypillinen vuokratyöntekijä on alle 25-vuotias nuori. Vuokratyön tekemisen valintaan vaikuttaa muun muassa lisätienestin mahdollisuus esimerkiksi opiskelun ohessa sekä halu valita itse työaika tai työpaikka. Moni tekee vuokratyötä myös sen takia, ettei muuta heille sopivaa työtä ole tarjolla, ja he joutuisivat ilman vuokratyötä olemaan työttöminä. (Vuokratyöntekijät yhä tyytyväisempiä työhönsä 2012.)

3.2 Henkilöstövuokrauksen historia ja kehitys Suomessa

Vuokratyön voidaan sanoa kehittyneen 1960-luvulla. Tuolloin metalli- ja telakkateollisuudella riitti töitä niin paljon, että alat kärsivät työvoimapulasta. Julkinen työnvälitys ei kyennyt tarpeeksi nopeasti täyttämään yritysten henkilöstön sijaistamisista sekä ruuhka- ja kausihuippujen tasaamisista johtuvaa työvoiman tarvetta. Yritykset joutuivatkin lainaamaan ammattimiehiä muista saman alan pienemmistä yrityksistä. (Sädevirta 2002, 9.)

Metalli- ja telakkateollisuuden kehitys johti ”reppufirmojen” syntymiseen, eli yritysten, jotka eivät harjoita omaa tuotannollista toimintaa (Sädevirta 2002, 9). Reppufirmat aloittivat työntekijöiden palkkaamisen, käyttäen houkuttimina hyviä palkkatarjouksia, ja lähettivät työntekijät töihin telakoille sekä maakuntiin eri työmaille. Pian kävi kuitenkin ilmi, että hyvän palkan lisäksi työehdoissa ei mitään muuta hyvää ollutkaan. Eläke- ja sosiaalimaksut jätettiin maksamatta ja usein myös verot. (Lähteenmäki 2007, 114 - 115.)

Vuokraustoimintaa alettiin harjoittaa myös keinottelumielessä, joista tyypillisin oli konkursseilla keinottelu, jolloin työntekijät joutuivat kärsimään menetyksiä saamatta jääneiden palkkojen muodossa (Sädevirta 2002, 9).

Vuonna 1969 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, Suomen Ammattijärjestö ja Suomen Työnantajain Keskusliitto päättivät laatia sopimuksen, joka koski ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Sopimus salli vuokratyöntekijöiden käytön yrityksen vakinaisten työntekijöiden rinnalla vain tilapäisessä tarpeessa, jolloin yrityksen omat työntekijät eivät pysty suoriutumaan työtehtävistään kiireen, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden takia. (Sädevirta 2002, 10 - 11.)

Tarkemmin vuokratyön käsitteeseen perehdyttiin 1970- ja 80- lukujen vaihteessa, jolloin työvoiman vuokrauksen oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyyys nousi jälleen kritiikin kohteeksi. Vuokratyön ongelmakohtina nähtiin vuokrausyritysten työntekijöiden jääminen tavanomaisten työsuhde-etuksien ulkopuolelle, vuokratyöntekijöiden osoittaminen lakonalaisiin töihin, käyttäjäyrityksen vakinaisen henkilökunnan työsuhdeturvan vaarantuminen sekä työ-, sosiaali-, ja vero-oikeudellisten säännösten kieltäminen. Suomessa harjoitettu sekä ulkomaille suuntautuva työvoiman vuokraustoiminta päätettiinkin asettaa rajoittavan sääntelyn sekä viranomaisvalvonnan alaiseksi elinkeinotoiminnaksi. (Sädevirta 2002, 10 - 11.) Lainsäädäntöön tehtiin muutos vuonna 1985, jolloin työvoiman vuokrauksesta annettuun asetukseen kirjattiin yksityiskohtaisesti määräykset siitä, kuka saa harjoittaa vuokraustoimintaa ja millä ehdoilla (Lähteenmäki n.d., 115.).

Vuokratyö vapautettiin asetuksen määrittämistä toimintaehdoista lähes kokonaan, kun vuokratyön säätelyyn tehtiin muutos 1990-luvulla. Purkamisen perusteina esitettiin turhan ja toimimattoman byrokratian karsiminen, tarve vähentää valtion kuluja ja Euroopan Unionista tulevat vaatimukset avata tietä kilpailulle myös työnvälityksessä. Vuokratyön valvonta siirrettiin työvoimaviranomaisilta työsuojeluviranomaisille. (Lähteenmäki n.d., 115.)

3.3 Vuokratyöhön liittyviä ongelmakohtia

Vuokratyön luonteeseen kuuluu, ettei työntekijä pysty ennustamaan työsuhteensa jatkuvuutta pitkällä aikavälillä. Tämä erottaa vuokratyöntekijän työpaikan vakituisista työntekijöistä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Suurin ja merkittävin eroavuus on kuitenkin se, että vuokratyöntekijä ei ole muodollisessa työsuhteessa siihen yritykseen, jossa hän työskentelee. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 25.)

Paavo Arhinmäki tuo blogikirjoituksessaan esille, että vuokratyön on väitetty olevan askel pysyvään työsuhteeseen. Tilastojen mukaan näin ei kuitenkaan ole, koska vain viisi prosenttia työntekijöistä on vuokratyön kautta työllistynyt vakituisen työsuhteeseen. (Arhinmäki 2010.) Jos vakinaistaminen näyttäytyy vuokratyöntekijöille satuman varaisena, saattaa seurauksena olla katkeruutta ja kateutta käyttäjäyrityksen vakituisia työntekijöitä kohtaan (Viitala & Mäkipelkola 2005, 151).

Kateutta saattaa aiheuttaa myös moni muu vuokratyön piirteisiin liittyvä tekijä. Verrattuna vakituisiin työntekijöihin, vuokratyöntekijät saavat keskimäärin pienempää palkkaa ja heillä on huonommat työsuhte-edut. Lyhyitä vuokratyöpätkiä tekevät eivät saa äitiys- ja perhevapaita, ja he jäävät usein myös ilman lomapalkkaa. Kuitenkin vuokratyöntekijän tulee sitoutua työhön samalla lailla kuin vakituistenkin. (Arhinmäki 2010.)

Työntekijän näkökulmasta vuokratyöhön liittyy myös lukuisia työlainsäädännöllisiä ongelmia. Työlainsäädännön tehtävänä on suojella työntekijää, mutta vuokratyössä se ei kuitenkaan suojele työntekijää. Tämä johtuu siitä, että käyttäjäyritys pystyy ilmoittamaan koska tahansa töiden loppumisesta, ja tällöin henkilöstövuokrausyrityksellä ei ole velvollisuutta tarjota uutta työtä tai maksaa palkkaa, ellei työtä ole. Näin käyttäjäyritykset voivat kierrättää henkilöstöön liittyviä riskejä henkilöstövuokrausyritysten kautta. (Mt.)

Tutkimuksissa on huomattu, että vuokratyövoiman käytön lisääntymisellä on ollut yhteiskunnallisia arvomuutoksia. Työntekijät ovat ainoastaan työn tekemisen välineitä, eikä heillä ole arvoa. Heillä ei ole mahdollisuutta sosiaaliseen nousuun ja he eivät pysty vahvistamaan identiteettiään osaksi pysyvää työyhteisöä. Pätkätyön ja epävarmuuden työoloista on todettu olevan ylivoimaisesti suurin työuupumusta aiheuttava tekijä. (Mt.)

3.4 Vastuullinen rekrytointi

Henkilöstön rekrytointi on haastavaa, ja jokainen rekrytoija joutuu miettimään, löytyykö markkinoilta tarpeeksi työvoimaa, millaisilla keinoilla tavoitetaan sopiva henkilö, kuinka punnitaan rekrytoitavan osaaminen ja millä mitataan hänen henkilökohtaiset ominaisuudet. Suomalaisia yritysjohtajia askarruttaa eniten, johtajuusbarometrin mukaan, pätevän työvoiman saatavuus. Tuloksentekopaineet ja tietotekniikan ajankuvaisvaatimukset kuuluivat myös yritysjohtajien huolenaiheisiin. Riippuen työmarkkinatilanteesta erikoisosaamisesta voi olla pulaa tilapäisesti tai jopa jatkuvasti. (Järvinen 2004, 166 - 167.)

Työsyryntää tapahtuu useimmiten rekrytointitilanteessa, mutta sitä on vaikea todeta. Työnhakija ei tiedä, millaisia muut hakijat ovat ja työnantajan on helppo vedota tilanteessa johonkin subjektiiviseen seikkaan osoittaakseen, ettei valinnassa rikottu työsyryntäkieltoa. Työsopimuslain 4 momentin mukaan sitä mitä on säädetty työntekijän tasapuolisesta kohtelusta, on sovellettava työnhakijaan rekrytointitilanteessa. (Syrjintä rekrytoinnissa n.d.)

Jotta henkilöstövuokrausyritys pystyy rekrytoimaan käyttäjäyritykselle oikeanlaisen työntekijän, täytyy käyttäjäyrityksen antaa kirjallisesti tai sanallisesti riittävät tiedot heidän tarvitsemastaan henkilöstä. Tiedoista tulisi käydä ilmi ainakin seuraavat asiat: koulutus, ammattitaito ja kokemus sekä mahdolliset työturvallisuuden kannalta erityistä huomioitavat seikat, kuten terveydentilavaatimukset. Myös työsuhteen keskeiset ehdot tulisi kertoa henkilöstövuokrausyritykselle, jotta työnhakijalle pystytään antamaan tietoja kyseisestä työsuhteesta etukäteen. Mikäli käyttäjäyrityksen tiedoissa esiintyy syrjintää liittyviä toiveita, esimerkiksi hakijan sukupuoli tai ikä, ei henkilöstövuokrausyrityksen pidä ottaa sitä huomioon rekrytoinnissa. (Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot 2009.)

Vaikka vuokratyö on hyvin pitkälti samanlaista kuin niin sanottu normaali työskentely yrityksen palkkalistoilla, liittyy vuokratyöhön silti omia tärkeitä piirteitä, joista vuokratyöntekijän on hyvä olla tietoinen. Tärkein asia on varmasti tietoisuus siitä, kuka on vuokratyöntekijän työnantaja eli se, joka maksaa myös palkan. Henkilöstövuokrausyritysten toimiessa työntekijöiden työnantajana on niiden velvollisuus selittää rekrytointiprosessin aikana kuinka työskentely heidän alaisenaan toimii.

Oikean työehtosopimusten noudattaminen on tärkeää henkilöstövuokrausyrityksissä ja sopimuksia tehtäessä täytyy ottaa huomioon myös käyttäjäyrityksen tekemät työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset. Paikallisen sopimuksen heikentäessä vuokratyöntekijän etuja on henkilöstövuokrausyrityksellä velvollisuus olla noudattamatta sopimusta. (Vuokratyöopas n.d, 7.) Henkilöstövuokrausyritysten tehtäviin kuuluu myös huolehtia työntekijöilleen asianmukaiset työvaatteet, jos käyttäjäyrityksellä ei ole niitä tarjota. Käyttäjäyrityksen täytyy kuitenkin huolehtia, että vuokratyöntekijä käyttää niitä työssään.

Vuokratyön suurin eroavuus normaalista työsuhteesta on se, että kahden osapuolen sijaan vuokratyöhön liittyy kolme osapuolta eli työntekijä, vuokratyöyrittäjä sekä käyttäjäyritys, jossa työntekijä työskentelee. Tämä aiheuttaa lisähaasteita työntekijän turvallisuuden perusedellytysten varmistamiselle. Vuokratyöntekijä voi työssään hyvin, jos perehdytys työtehtävään on hoidettu laadukkaasti. Vuokratyöntekijän työturvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistaminen edellyttääkin etukäteissuunnittelua, asioista sopimista ja yhteistyötä. (Malli vuokratyön työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin varmistamiseen 2011.)

Vaikka vuokratyöntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen onkin pitkälti käyttäjäyrityksen vastuulla, on henkilöstövuokrausyrityksen huolehdittava työnantajana siitä, että vuokratyöntekijät saavat riittävän perehdytyksen tehtäviensä hoitamiseen. Henkilöstövuokrausyrityksen on myös toimittava työturvallisuutta ja työterveyttä koskevien normien mukaan, jotta työturvallisuuteen liittyviä riskejä voitaisiin vähentää. Tässä asiassa heidän on toimittava sekä omalta osaltaan että yhteistyössä käyttäjäyrityksen kanssa. (Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet n.d, 3.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen päämäärä ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen päämääränä oli selvittää, miten yritykset näkevät henkilöstövuokraustoiminnan vastuullisuuden. Tarkoituksena ei ollut saada yrityksistä antamaan vastauksiaan syvällisesti, vaan ennemminkin haluttiin saada selville yritysten omia kokemuksia ja mielipiteitä monivalintakysymysten avulla.

Yhteiskuntavastuun kolmesta osa-alueesta keskityttiin sosiaaliseen vastuuseen. Tähän päädyttiin, koska oleellisinta oli saada näkemyksiä henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöihin eli vuokratyöntekijöihin liittyvissä asioissa eikä niinkään siitä miten henkilöstövuokrausyritykset huolehtivat ympäristövastuustaan tai taloudellisesta vastuustaan. Tutkimuksessa päätettiin nimittää yhteiskuntavastuuta pelkästään vastuullisuudeksi, koska yhteiskuntavastuu käsitteenä katsottiin vaikeaksi ymmärtää.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista menetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa yksinkertaisimmillaan kerätään tutkimustietoa kyselylomakkeella ilmiöön kuuluvalta joukolta. Pienen joukon edellytetään edustavan koko joukkoa eli perusjoukkoa. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään, ja tutkimuksesta saadut tulokset käsitellään tilastollisin menetelmin. (Kananen 2011, 17 - 18.)

Tämän tutkimuksen kohderyhmään eli perusjoukkoon kuuluvat yritykset, joissa Tilastokeskuksen tekemän vuoden 2011 työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyön käyttö oli yleisintä, eli tukku- ja vähittäiskauppa, teollisuus sekä majoitus- ja ravitsemistointa. Tutkimuksen perusjoukkoa edustavan otoksen muodostavat 100 Jyväskylän alueella toimivaa yritystä, jotka kuuluvat edellä mainittuihin aloihin. Tutkimuksen tekijöiden omien kokemusten perusteella nämä alat käyttävät myös Jyväskylän alueella vuokratyövoimaa yleisimmin muihin aloihin verrattuna.

Koska tutkimuksen kohderyhmään kuuluivat yritykset, tultiin siihen tulokseen, että aluksi suunnitellun puhelinhaastattelun ongelmaksi muodostuisi sopivan ajan löytäminen yritysten työkiireiden vuoksi. Tutkimus päädyttiinkin tekemään kyselylomaketta käyttäen, jolloin yritykset pystyivät täyttämään lomakkeen heti kun kiireiltään ehtivät. Kyselylomakkeen etuna oli myös vastausten antaminen anonyymisti, koska silloin vastauksia ei voida yhdistää yksittäiseen yritykseen ja näin ollen vastausten saamisen mahdollisuus olisi parempi. Haastattelun ongelmana olisi ollut myös yritysten halukkuus kertoa rehelliset mielipiteensä vuokratyöstä perusteluineen.

4.2 Kyselylomake

Kyselylomakkeen rakenteen tulisi noudattaa loogista järjestystä. Mikäli kyseessä on postikysely, kyselylomaketta seuraa saatekirje. Ensimmäiset kysymykset ovat aihealueeseen liittyviä yleisluontaisia kysymyksiä, joista sitten edetään yksityiskohtaisimpiin kysymyksiin. Tämä helpottaa vastaajan etenemistä osiosta toiseen. Kysymykset tulee aina suunnitella mahdollisimman yksinkertaisiksi ja helposti ymmärrettäviksi. (Kananen 2010, 92 - 93.)

Kyselylomaketta (liite 1.) suunniteltaessa päätettiin kysely toteuttaa Digium-ohjelmistolla, koska yritykset voivat silloin vastata kyselyyn anonyymisti ja yritysten on helpompi vastata siihen kuin sähköpostikyselyyn. Digium on ohjelmisto, joka toimii suoraan www-selaimella. Sen avulla pystytään keräämään tietoa ja palautetta suoraan sidosryhmiltä ja asiakkailta perinteisiä keinoja nopeammin. (Digium enterprise – Suomen markkinajohtaja n.d.) Kysely suoritettiin elokuussa ja yritykset saivat sähköpostiinsa saatekirjeen (liite 2.) ja suoran linkin kyselyyn opinnäytetyön tekijöiden koulun sähköpostiosoitteesta.

Kyselylomakkeen haluttiin olevan mahdollisimman yksinkertainen ja selkeä, jotta siihen on helppo ja nopea vastata, koska yrittäjillä ei ole välttämättä paljon aikaa käytettävinaan. Lomake jaettiin kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa esitettiin peruskysymyksiä henkilöstövuokrauksesta. Toisessa osassa selvitetään yritysten mielipiteet henkilöstövuokrausyritysten vastuullisuudesta ja niiden toiminnasta. Viimeisessä osassa selvitettiin vielä, millaisena yritykset näkevät henkilöstövuokrauksen heidän ja työntekijöiden osalta tulevaisuudessa.

Kyselylomake koostui monivalintakysymyksistä sekä kahdesta avonaisesta kysymyksestä. Avonaisilla kysymyksillä haluttiin saada yritysten omia mielipiteitä vuokratyövoiman hyvistä ja huonoista puolista. Toisen osan vastuullisuus-kysymykset päätettiin esittää väittäminä, koska näin saadaan yritysten suora mielipide asioista. Väittäminä esitetyistä kysymyksistä osa oli sellaisia, ettei yrityksillä ole tarkkaa tietoa asiasta, kuten esimerkiksi siitä, valitaanko työntekijät ilman syrjimistä. Tällöin vastaaja on vastannut kysymykseen mielipiteensä eikä kokemuksensa kautta. Yhteensä kyselylomakkeessa oli 15 vastauskohtaa. Lomakkeen kysymykset ja väittämät suunniteltiin sellaisiksi, että yritys, joka ei ole käyttänyt henkilöstövuokrausyrityksen palveluja, pystyy kuitenkin vastamaan kyselyyn.

Kyselylomakkeesta jätettiin tarkoituksella pois kohta, jossa vastaaja saisi valita, mihin kohderyhmänä olleeseen alaan hänen edustamansa yritys kuuluu. Tämä selittyy sillä, että tutkimuksen tekijät saivat tietoonsa, että kyseinen kysymys saattaisi vaikuttaa yritysten halukkuuteen vastata kyselyyn. Yritykset olisivat voineet kokea kysymyksen niin, että vastaukset olisi pystytty jotenkin yhdistämään tiettyyn yritykseen, joka ei ollut tarkoituksena. Jyväskylän seudulla joidenkin alojen yrityksiä on suhteellisen vähän, kuten majoitustoiminnan yrityksiä. Joten jos majoitustoiminnan yritys olisi vastannut kysymykseen oman alansa ja lisäksi vastannut käyttävänsä vuokratyövoimaa, olisi vastauksen yhdistämisen mahdollisuus tähän yritykseen helpottunut, koska Jyväskylän kokoisessa kaupungissa saa helposti selville, mikä yritys käyttää vuokratyövoimaa. Asia olisi voinut olla toinen, jos kohderyhmänä olisivat olleet paljon isomman kaupungin yritykset tai koko Suomen yritykset.

4.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyden mittaamista, eli sitä, onko tutkittu oikeita asioita. Validiteetin voi varmistaa käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää ja mittaria. (Kananen 2011, 121.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pysyvyyttä eli jos tutkimus toistetaan, tul- laan saamaan samat tulokset. Tutkimuksen reliabiliteetin voi varmistaa uusintamit- tauksella, jolloin tutkimus toteutetaan uudelleen samanlaisissa olosuhteissa samoille henkilöille. Tällöin saatujen tulosten pitäisi olla samat kuin ensimmäisellä tutkimus- kerralla. Käytännössä uusintamittaus voi olla vaikeaa, koska määrällisen tutkimuksen havaintoyksiköitä voi olla satoja tai tuhansia. Myöskään uusintamittaus ei aina takaa reliabiliteettia, koska ilmiö voi muuttua ajan mukana. Uusintamittauksessa ongelma- na on myös ensimmäisen kyselyn vaikutus kohderyhmään. Ensimmäinen kysely saa kohderyhmän miettimään kyselyssä esitettyjä asioita, ja näin ollen kyselyn uusiessa heillä voikin olla eri käsitykset aiheesta. (Kananen 2011, 119 - 120.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten yritykset kokevat henkilöstö- vuokraustoiminnan vastuullisuuden sen eri osa-alueilla. Osa-alueina haluttiin tutkia vastuullista rekrytointia, määräysten mukaisesti toimimista sekä työntekijöiden hy- vinvoinnista huolehtimista. Tutkimuksen validiutta pyrittiin varmistamaan valitsema- la oikea tutkimusmenetelmä, tutustumalla aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen sekä suunnittelemalla kyselylomakkeen kysymykset selkeiksi, jotta vastaajat ymmärtäisivät kysymykset oikein.

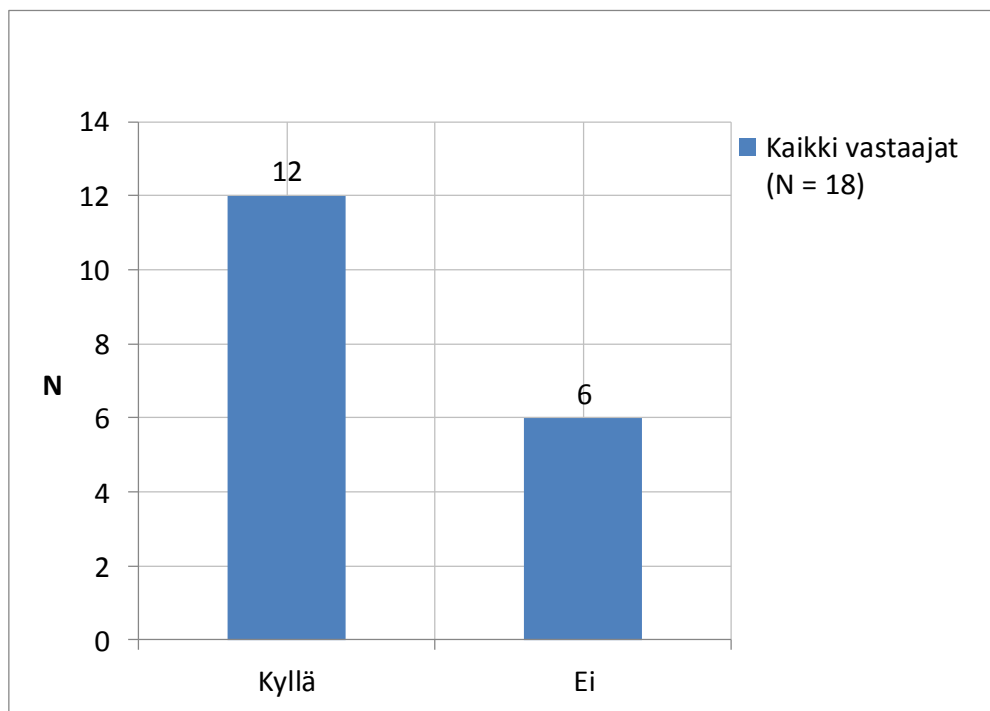
Jos tutkimuksesta tehtäisiin uusintamittaus ja vastaajina olisivat ne yritykset, jotka ensimmäisellä kerralla vastasivat, voisi uusintamittauksen tuloksessa olla poik- keavuuksia ensimmäiseen kyselyyn verrattuna. Ensimmäinen kysely olisi luultavasti vaikuttanut ja laittanut yritykset miettimään tutkimuksen aihetta tarkemmin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

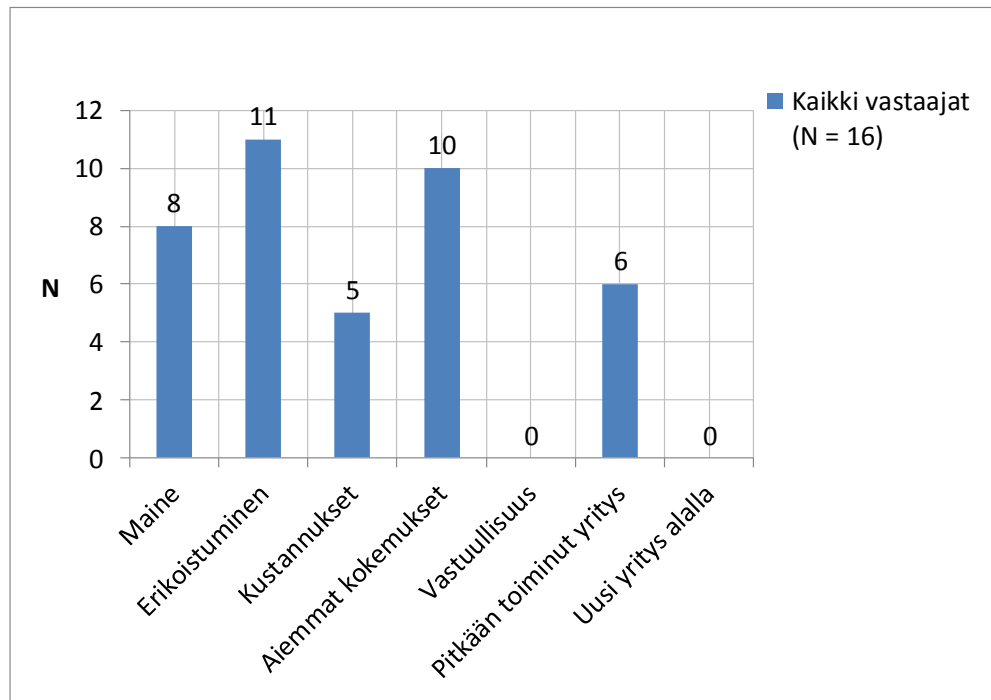
Kyselyyn saatiin kaiken kaikkiaan 18 vastausta eli tällöin tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 18 %. Vastauksien kato oli odotettavaa, koska kato on suuri ongelma Internet -kyselyissä. Kadon syinä voi olla kohdehenkilön tavoittamattomuus tai se, ettei kohdehenkilöllä ole ilmiöön liittyvää tietoa tai hän ei halua kertoa tietoaan. (Kananen 2010, 102.)

Koska aineisto tässä tutkimuksessa jäi pieneksi, joudutaan tulosten esittämisessä tyytymään suoriin jakaumiin. Vastauksissa esitetyt prosenttiluvut on pyöristetty lähimpään kokonaisprosenttilukuun.

Tulokset etenevät kysymyslomakkeen mukaisessa järjestyksessä lukuun ottamatta avoimia kysymyksiä, jotka esitetään viimeisenä. Ensin on helpompi tarkastella kuvioina esitetyt tulokset ja vasta sitten sanallisessa muodossa saadut vastaukset.



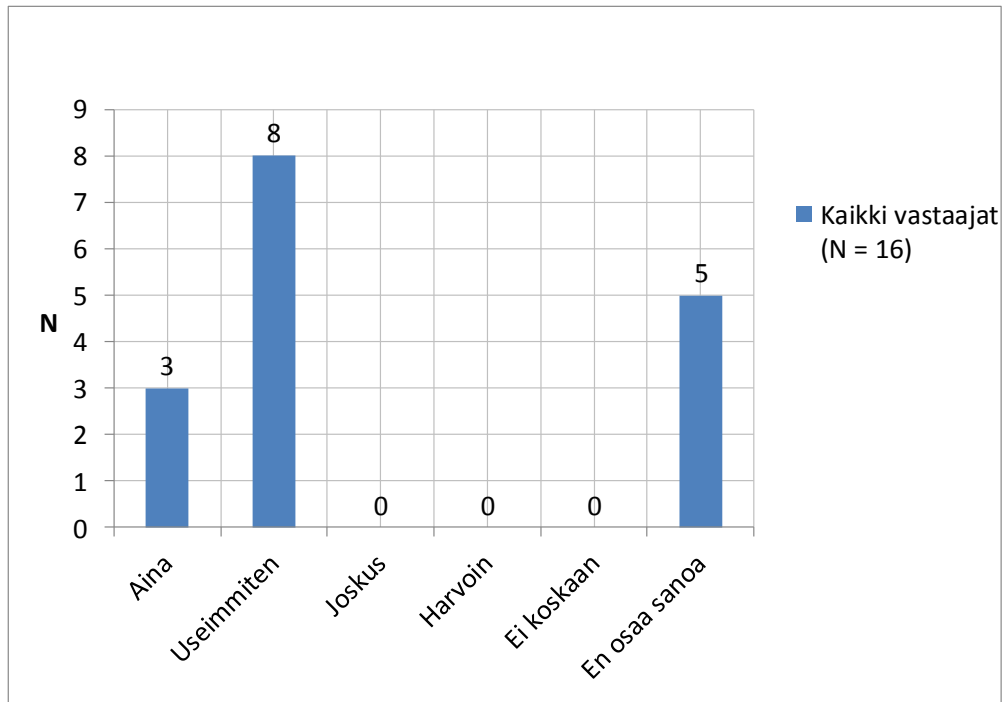
KUVIO 1. Vuokratyövoiman käyttö



KUVIO 2. Henkilöstövuokrausyrityksen valintaan vaikuttavat tekijät

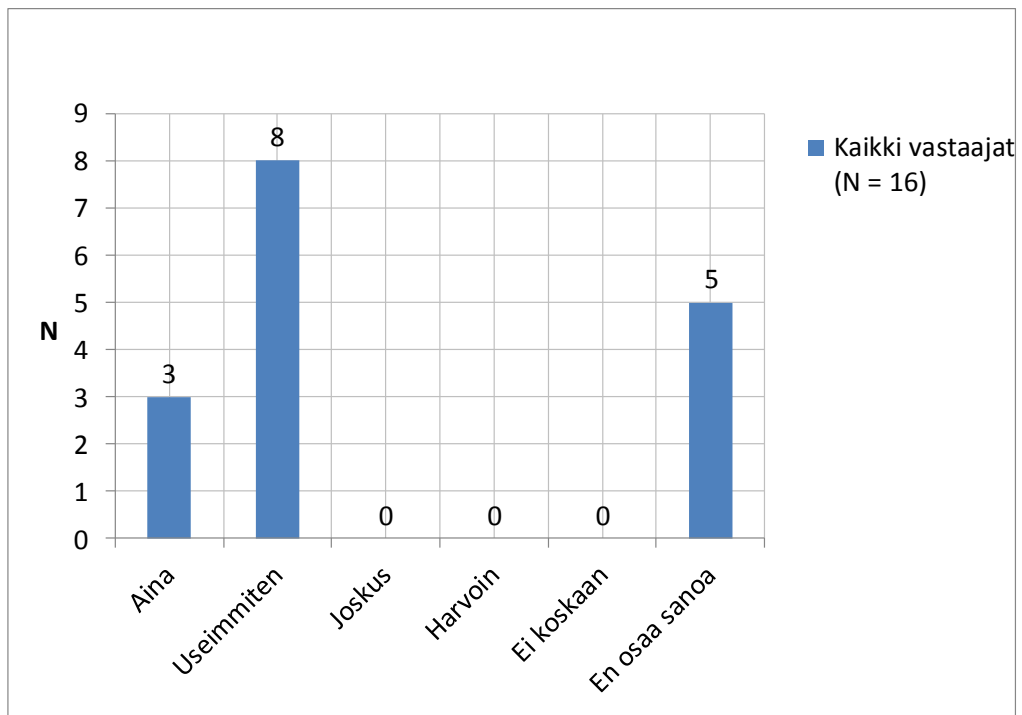
Taustatietona selvitettiin, kuinka moni vastaajista on käyttänyt henkilöstövuokrausyrityksen palveluja. Vastanneista yrityksistä suurin osa (67 %) käyttää tai on käyttänyt vuokratyöntekijöitä (kuvio 1).

Yrityksillä oli mahdollisuus valita 1–3 vaihtoehtoa, millä perusteilla he valitsisivat henkilöstövuokrausyrityksen (kuvio 2). Eniten vaikuttaviksi tekijöiksi valittiin henkilöstövuokrausyrityksen erikoistuminen tietylle alalle (69 %) sekä se, että henkilöstövuokrausyritys on koettu aikaisemmin hyväksi (63 %). Joillakin yrityksillä valintaprosessiin vaikuttivat myös henkilöstövuokrausyrityksen maine (50 %), se kuinka pitkään se on toiminut alalla (38 %) ja kustannukset (31 %). Vastuullisuus ei vastaajien mielestä ollut eniten vaikuttavien tekijöiden joukossa.



KUVIO 3. Työehtosopimusten ja lakien noudattaminen

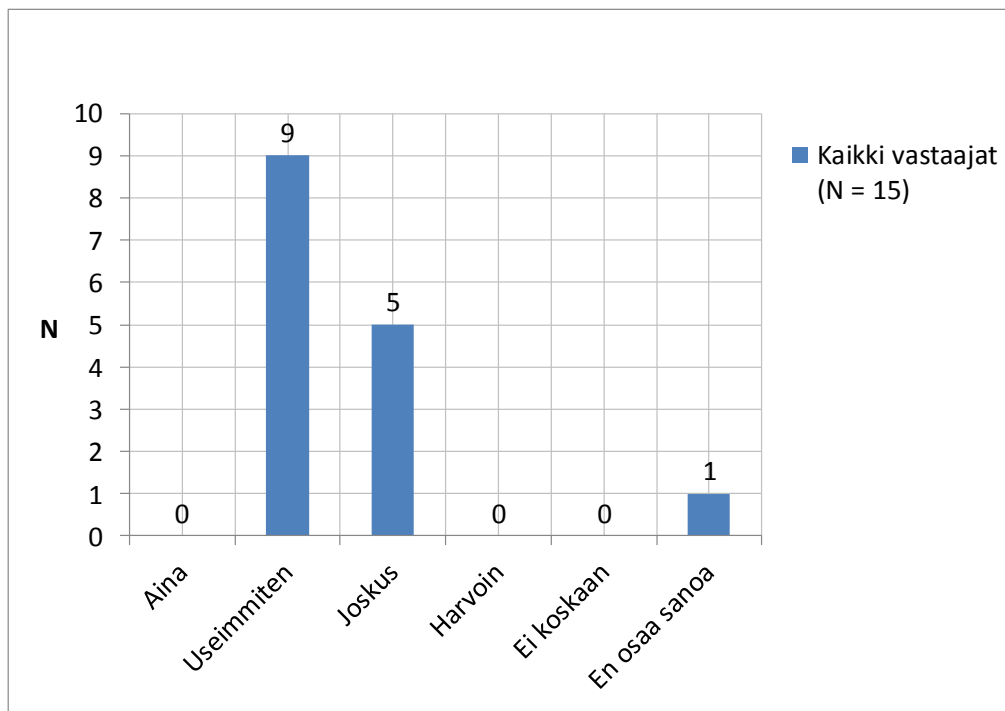
Väittämänä esitetyllä kysymyksellä haluttiin selvittää, mitkä ovat yritysten käsityksiä henkilöstövuokrausyritysten työehtosopimusten ja lakien noudattamisesta. Työehtosopimusten noudattaminen on tärkeää, jotta vuokratyöntekijälle esimerkiksi maksetaan palkkaa vähimmäismäärysten mukaisesti. Puolet vastaajista (50 %) olivat sitä mieltä, että useimmiten toimitaan lakien ja työehtosopimusten mukaisesti, ja vain muutama vastaaja (19 %) koki, ettei lakeja ja työehtosopimuksia olisi laininlyöty ollenkaan. 31 % ei osannut kertoa asiasta mielipidettä. Voidaan todeta, että henkilöstövuokrausyritysten uskotaan toimivan pääsääntöisesti työehtosopimusten ja lakien mukaan.



KUVIO 4. Työntekijöiden rekrytointi ilman syrjintää

Vuokratyövoiman käyttäjäryitykset eivät tiedä, miten henkilöstövuokrausryitykset rekrytoinnin hoitavat. He eivät ole näkemässä, millä perusteilla työnhakijat valitaan haastatteluun, mitä haastattelussa kysytään ja millä perusteilla hakijoista valitaan parhaimmat.

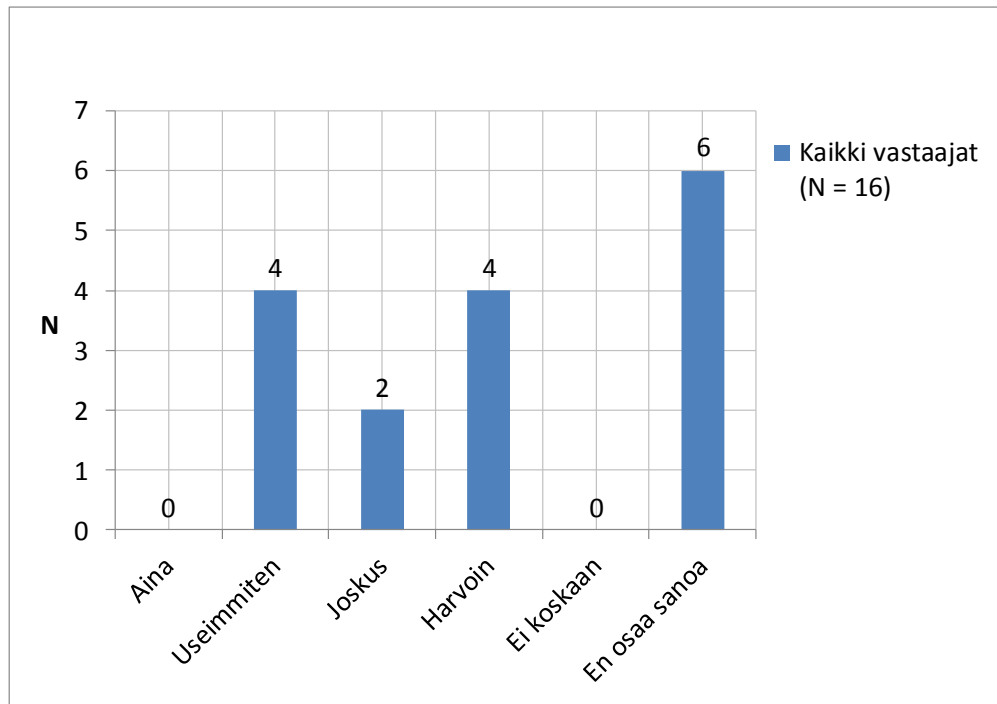
Kuviossa 4 esitetään vastaajien mielipiteet, kokevatko he henkilöstövuokrausryitysten rekrytoivan työntekijöitä käyttäjäryityksilleen tasapuolisesti ilman syrjintää. Puolet vastaajista (50 %) koki, että useimmiten rekrytoidut työntekijät on valittu ilman minkäänlaista syrjintää. Vain 19 % koki, ettei minkäänlaista syrjintää esiinny. Asiasta mielipidettään ei osannut kertoa 31 %. Yleisesti siis uskotaan rekrytoinnin tapahtuvan sääntöjen mukaan ja ilman syrjintää. Kuitenkin joitakin epäilyksiä vastuullisesta rekrytoinnista esiintyy.



KUVIO 5. Pätevien työntekijöiden rekrytoiminen

Pätevien työntekijöiden valitseminen käyttäjäyritystä varten voi olla haaste henkilöstövuokrausyritykselle. Käyttäjäyrityksen toivomaa työntekijää voi olla vaikea löytää, ja kaikkia toiveita ei pystytä täyttämään. Käyttäjäyrityksillä on mahdollisuus saada henkilöstövuokrausyrityksen kautta joukkoonsa todella pätevä ja motivoitunut työntekijä tai sitten huonolla tuurilla työntekijä, jolla ei tarvittavaa ammattitaitoa ole.

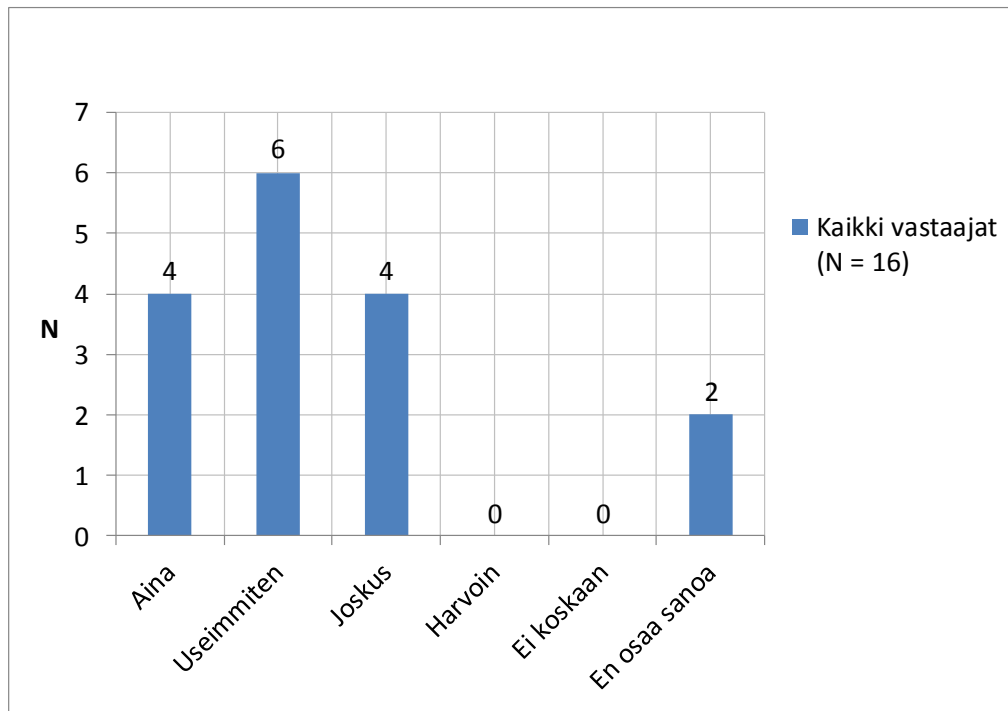
Kyselyyn vastanneiden mielestä henkilöstövuokrausyritykset eivät pysty jokaisessa rekrytoinnissaan löytämään pätevintä työntekijää. Tämä selviää kuviosta 5, koska vastauskohtaan "aina" ei saatu ollenkaan vastauksia. Kuitenkin suurin osa (60 %) koki, että useimmiten rekrytoinnissa onnistutaan ja 33 %:n mielestä joskus sopivan työntekijän löytäminen onnistuu. Henkilöstövuokrausyritykset osaavat siis yleensä valita käyttäjäyrityksilleen sopivia työntekijöitä, mutta myös parantamisen varaa löytyisi.



KUVIO 6. Asianmukaisista työvarusteista huolehtiminen

Osa käyttäjäyrityksistä, esimerkiksi kaupat, antaa omasta puolestaan työvaatteet, mutta jos näin ei ole, täytyy henkilöstövuokrausyrityksen varmistaa, että työntekijä saa tarvittavat varusteet.

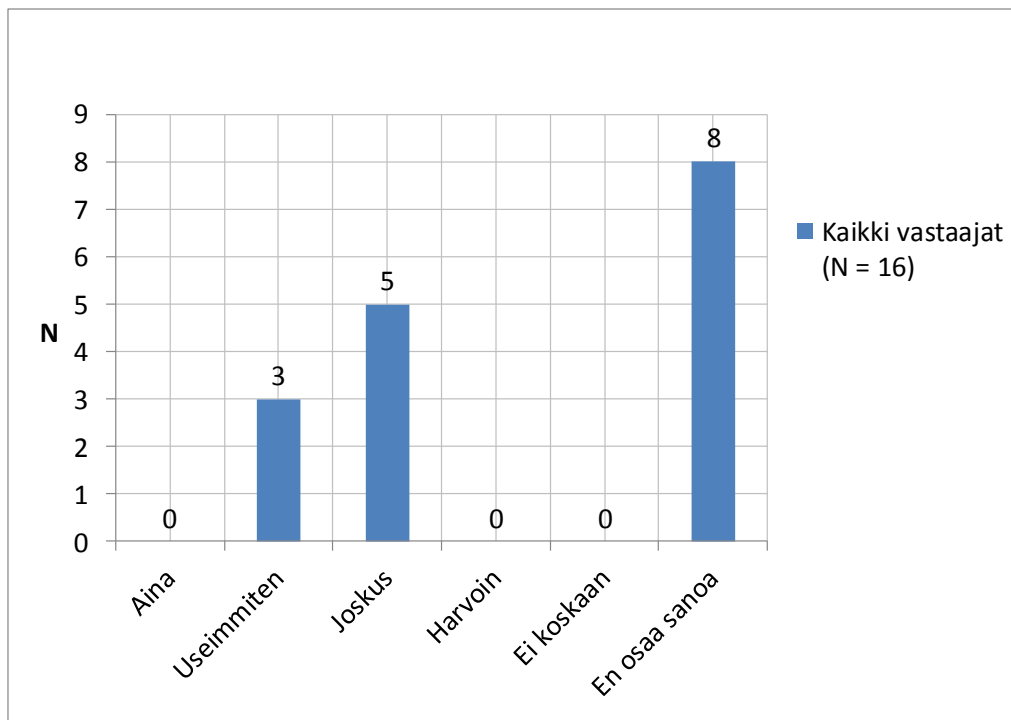
Väittämällä haluttiin selvittää, kuinka usein henkilöstövuokrausyritykset huolehtivat työntekijöilleen asianmukaiset varusteet. Yritysten kokemukset ja mielipiteet jakautuivat tässä asiassa. Neljäsosa (25 %) koki työvarusteista huolehtimisen tapahtuvan useimmiten, kun taas toisen neljännesosan (25 %) mielestä työvarusteista huolehdittiin harvoin. Mielipidettään ei osannut kertoa 38 % vastaajista. Tästä voidaan päätellä, että työvarusteista huolehditaan eri henkilöstövuokrausyrityksissä tapauskohtaisesti.



KUVIO 7. Työntekijöiden tietoisuus siitä, miten vuokratyöläisenä työskennellään

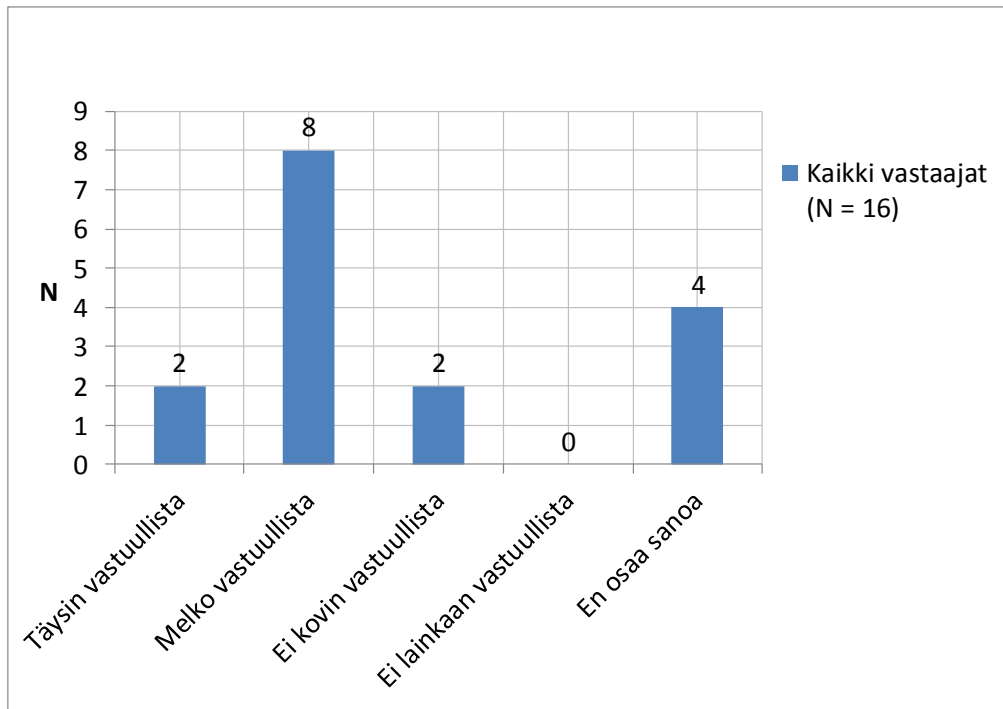
Vuokratyöntekijöillä saattaa olla vaikeuksia sisäistää, miten henkilöstövuokrausyrityksen alaisena työskennellään, jos vuokratyö ei ole antanut perehdytystä vuokratyön peruskäytännöistä.

Yritysten katsomuksen mukaan vuokratyöntekijöillä on hyvä käsitys siitä, miten henkilöstövuokrausyrityksen alaisena työskennellään. Neljäsosa vastaajista (25 %) katsoi työntekijöiden olevan aina tietoisia siitä, miten vuokratyöntekijänä työskennellään. Toisen neljännesosan (25 %) mielestä perehdytyksessä on joskus esiintynyt puutteita. Kuitenkin useimmiten (38 %) työntekijöiden katsotaan olevan hyvin tietoisia vuokratyön käytännöistä.



KUVIO 8. Vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen

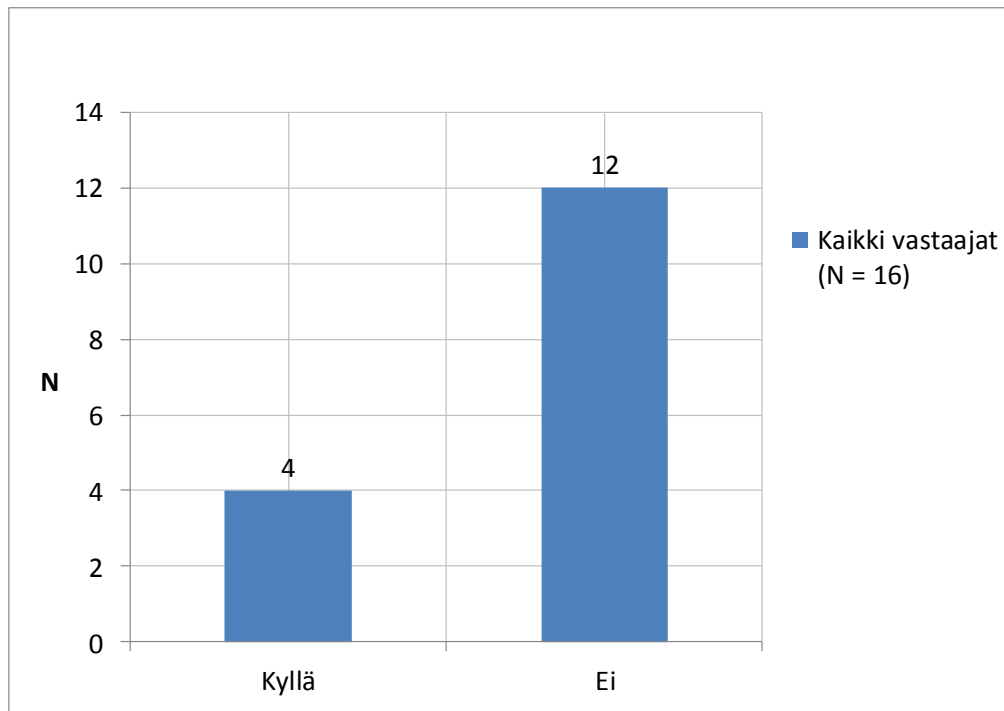
Henkilöstövuorausyrityksen vastuulla on huolehtia vuokratyöntekijän hyvinvoinnista, vaikka tämä tekeekin työtä käyttäjäyrityksessä. Kuviosta 8 huomataan, että 31 % vastanneista kokee, ettei vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnista huolehdita kuin joskus. Osa (19 %) yrityksistä on kuitenkin sitä mieltä, että henkilöstövuokrausyritykset hoitavat hyvinvoinnista huolehtimisen useimmiten hyvin. Puolet (50 %) ei osannut sanoa mielipidettään asiasta, koska yritykset eivät välttämättä konkreettisesti pääse näkemään sitä, kuinka henkilöstövuokrausyritykset hoitavat hyvinvoinnista huolehtimisen. Tulos osoittaa, että vuokratyöntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen voi olla vaikeaa, koska työskenteleminen tapahtuu eri käyttäjäyrityksissä ja virallinen työnantaja toimii vain työn välittäjänä.



KUVIO 9. Henkilöstövuokrauksen vastuullisuus

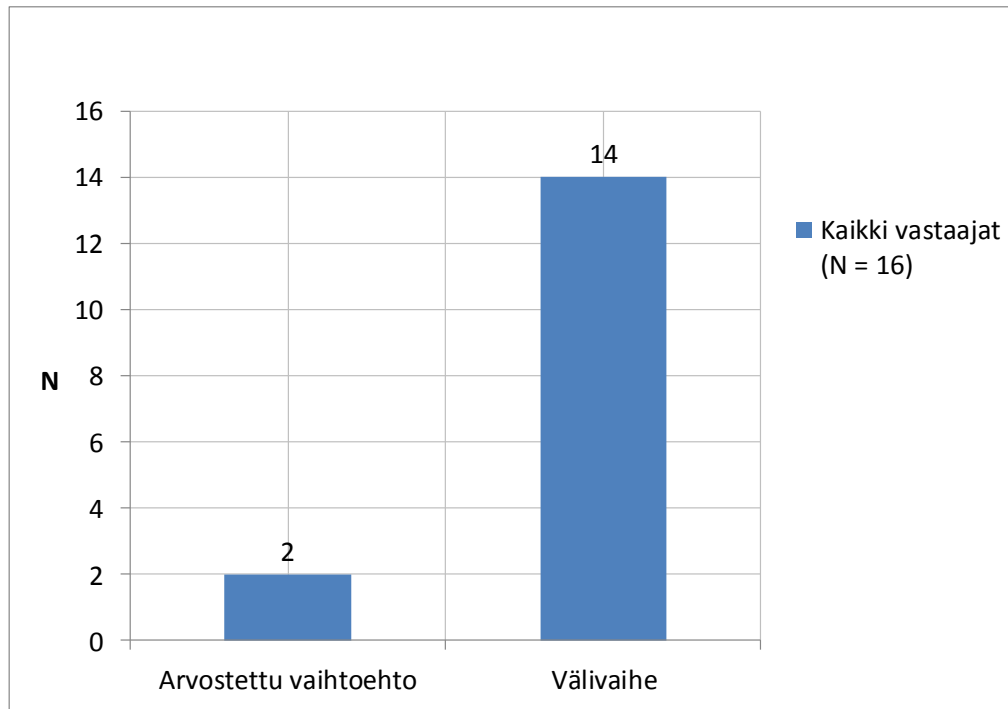
Kysymys henkilöstövuokrauksen vastuullisuudesta jätettiin väittämäkysymyksiä viimeiseksi, koska tätä kysymystä edeltävät kysymykset liittyivät kaikki vastuullisuuteen, joten yritykset pystyivät käyttämään aiemmin esitettyjä kysymyksiä apunaan muodostaessaan mielipidettään henkilöstövuokrauksen vastuullisuudesta.

Puolet vastaajista (50 %) koki henkilöstövuokrausyrityksen toiminnan olevan melko vastuullista ja vain 13 % ajattelee sen olevan täysin vastuullista. Osa (13 %) näkee vuokraustoiminnan vastuullisuudessa myös puutteita. Neljäsosa (25 %) ei osannut sanoa mielipidettään. Tästä voidaan päätellä, ettei suurin osa yrityksistä ole kokenut henkilöstövuokrausyritysten toimintaa vastuuttomaksi.



KUVIO 10. Vuokratyöntekijöiden oikeudet etuihin

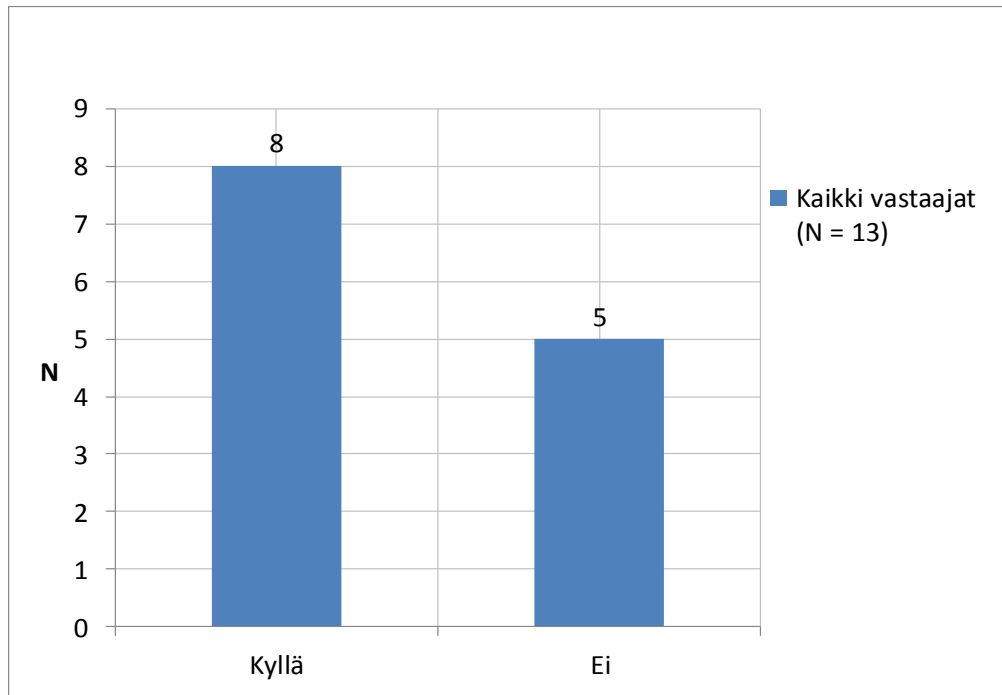
Tutkimuksen tekijöitä kiinnosti tietää, kuuluvatko vuokratyöntekijöille samat oikeudet, esimerkiksi henkilökuntaedut, kuin vakityöntekijöille. Kuvio 10 ilmenee hyvin yritysten mielipide, eli 88 % on vastannut, ettei heidän mielestään vuokratyöntekijöille pitä antaa samoja oikeuksia ja 12 % ajattelee asiasta päinvastaisesti. Yritysten mielipiteeseen saattaa vaikuttaa se, että useimmiten vuokratyöntekijä työskentelee kausiluontoisesti, ja tällöin hän ei ole sitoutunut työhön samalla tavalla kuin vakityöntekijät. Myös se, että käyttäjäyritys ei toimi vuokratyöntekijän työnantajana, voi vaikuttaa siihen, etteivät heidän mielestään samat edut kuulu kaikille.



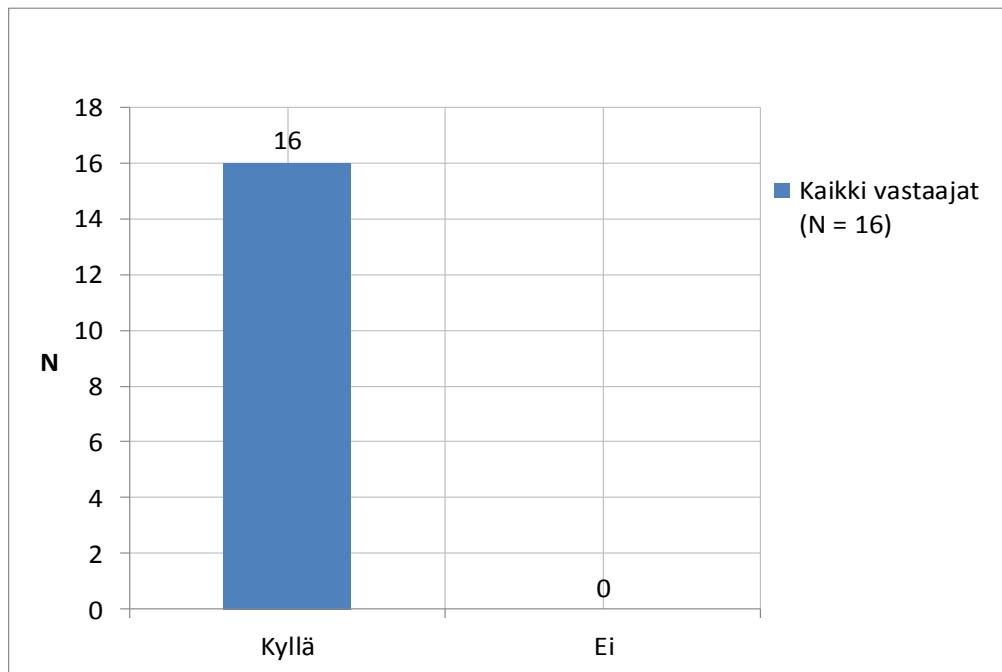
KUVIO 11. Vuokratyö työelämässä

Tyypillisesti vuokratyöntekijät ovat opiskelijoita, jotka tekevät muutamia työtunteja käyttäjäyrityksille opintojensa ohessa. Mutta voisiko vuokratyö olla työelämän vaihtoehto, jolla työntekijä pystyisi elättämään itsensä koko työelämänsä ajan?

Vastaajien näkökanta tässä asiassa oli hyvin selvä. Välivaiheena vuokratyötä pitivät melkein kaikki (89 %), ja arvostetulle vaihtoehdolle kannatusta jäi vain 13 %.



KUVIO 12. Vuokratyöntekijän työllistyminen vakituisesti käyttäjärytykseen



KUVIO 13. Vuokratyövoiman käyttö tulevaisuudessa

Vuokratyövoimaa käyttäneistä yrityksistä suurin osa (62 %) on tarjonnut vakityöpaikkaa vuokratyöntekijälle (kuvio 12). Tulevaisuudessa kaikki vastanneet yritykset voisivat käyttää vuokratyövoimaa (kuvio 13).

Avoimina kysymyksinä kysyttiin, mitkä vastaajien mielestä ovat hyviä ja huonoja puolia vuokratyövoiman käytössä. Vastaukset olivat osittain hyvin odotettuja.

Vuokratyön hyvinä puolina mainittiin sen joustavuus, riskittömyys sekä turvallisuus. Vastaajat kokivat vuokratyön käytön olevan merkittävä apu kiireen keskellä. Vuokratyöntekijöistä saa nopeasti apua kiireellisinä tai kausiluontoisina työtehtävinä, hätätilannetta tai sairauspoissaolosta johtuvaa työvoimapulaa varten. Rekrytoimiseen ei kulu myöskään arvokasta työaika, kun sen hoitaa henkilöstövuokrausyritys. Lisäksi vuokratyöntekijän sairastuessa ei käyttäjäyritykselle aiheudu sairauspoissaolokuluja, vaan kulut kuuluvat vuokratyöntekijän työnantajalle eli henkilöstövuokrausyritykselle.

Vastauksista kävi ilmi, että henkilöstövuokrausyrityksen käyttö toimii myös hyvänä työntekijän soveltuvuustestinä. Uuden työntekijän palkkaaminen on aina riski, kun työntekijää ei tunne entuudestaan, joten henkilöstön vuokrauksella voidaan riskiä pienentää. Silloin vuokratyöntekijään ei tarvitse sitoutua pitkäaikaisesti, vaan pääsee näkemään, soveltuuko hän alalle ja näin ollen yrityksen vakituiseksi työntekijäksi.

Vuokratyön huonoja puolia kysyttäessä nousi monesta vastauksesta esille vuokratyöntekijöiden ammattitaidottomuus. Tämä voi johtua siitä, että markkinoilla ei ole tarpeeksi työvoimaa kyseisellä alalla ja alalle valmistuvilla opiskelijoilla ei ole vielä tarpeeksi kokemusta. Yrityksiä harmittaa, etteivät he aina saa takaisin samaa työntekijää, josta he pitävät. Työntekijän kannalta on hankalaa tehdä vain yhteen yritykseen töitä, jos työ on kausiluonteista.

Yrityksien mielestä vuokratyöntekijät eivät pysty sitoutumaan yritykseen. Vuokratyöntekijöille voi olla hankalaa sitoutua yritykseen, jos he tekevät työtä osa-aikaisesti tai silloin tällöin. Useammassa yrityksessä työskenteleminen samanaikaisesti aiheuttaa varmasti sen, ettei vuokratyöntekijä pysty sitoutumaan yhteen yritykseen. Myös yritysten henkilöstön vaihtuvuus stressaa vakityöntekijöitä, koska kiireen keskellä pitäisi aina uudet työntekijät pystyä perehdyttämään.

Henkilöstövuokrausyritysten valitsemat työntekijät mietityttävät yrityksiä ja se, eli löytävätkö he juuri oikean ja motivoituneen työntekijän. Yhteydenpito molempien yritysten välillä on esisijaisen tärkeää koko prosessin ajan. Yrityksen tulee antaa mahdollisimman tarkat tiedot haettavasta henkilöstä ja henkilöstövuokrausyrityksen etsiä sen pohjalta mahdollisimman pätevä henkilö. Työntekijät tulisi esitellä yrityksille ennen kuin heidät lähetetään sinne tekemään töitä, jotta yrityksen edustaja pystyisi valitsemaan heidän yrityskulttuuriinsa sopivimman henkilön.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen ongelmaksi muodostui vähäinen vastausaktiivisuus, joka vähentää tutkimuksen luotettavuutta. Vähäiseen vastausaktiivisuuteen voi olla useita syitä. Vastuullisuuskäsitteen luulisi olevan yrityksille tuttu, koska he ovat omassa yritystoiminnassaan joutuneet miettimään siihen liittyviä asioita, joten voidaan olettaa, ettei vastuullisuuskäsitteen ymmärtäminen ollut suurin syy vastaamatta jättämiseen. Kyselylomakkeista huomattiin, että yritys, joka ei ole käyttänyt vuokratyövoimaa, vastasi vain ensimmäiseen kysymykseen eli kysymykseen vuokratyövoiman käytöstä ja jätti muihin vastaamatta. Varmasti moni niistä yrityksistä, jotka eivät ole vuokratyövoimaa käyttäneet, jättivät kokonaan vastaamatta, koska katsoivat, ettei heillä ole tietoa kyseisestä asiasta tai he eivät vain ole kiinnostuneita aiheesta. Osa saattoi jättää vastaamatta, koska ei halunnut kertoa asiasta mielipidettään tai yrityksessä on käytäntö, ettei tällaisiin tutkimuksiin osallistuta. Vastaamatta jättämiseen saattoi vaikuttaa myös se, että kysely tehtiin elokuussa, jolloin yritysten edustajat, joille kysely lähetettiin, saattoivat olla vielä lomalla. Lisäksi yritysten työkiireet saattoivat olla syynä ja se, että sähköpostina lähetetty kysely on jäänyt lukematta, koska yrityksille saattaa tulla päivittäin jopa satoja sähköposteja, ja näin ollen sähköpostina lähetetty kysely on niin sanotusti hukkunut muiden postien sekaan.

Henkilöstövuokrausyritysten uskotaan toimivan rekrytoinnissa vastuullisesti ja valitsevan työntekijät käyttäjäyrityksille ilman syrjimistä iän tai sukupuolen mukaan. Voidaan katsoa, että useimmiten henkilöstövuokrausyritykset osaavat rekrytoida käyttäjäyrityksilleen sopivia työntekijöitä. Avoimista vastauksista kuitenkin selvisi, että henkilöstövuokrausyritysten työntekijöiden valinta mietityttää. Suurimmaksi ongelmaksi työntekijöiden valinnassa koetaan työntekijöiden ammattitaidon puute, koska vuokratyöntekijät ovat usein opiskelijoita tai nuoria vasta valmistuneita aikuisia ja näin ollen heille ei ole välttämättä kertynyt tarpeeksi työkokemusta. Henkilöstövuokrauksen hyvänä puolena pidetään kuitenkin sitä, että työntekijän osaamisen ja soveltuvuuden alalle pääsee näkemään sitoutumatta työntekijään pitkäksi ajaksi.

Työehtosopimusten ja lakien noudattamisen katsotaan olevan henkilöstövuokausalalla kunnossa. Tällöin myös uskotaan, että vuokratyöntekijöiden palkkaus on määräysten mukainen ja heidän oikeuksistaan huolehditaan. Vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin huolehtimisen tasosta ei ollut tietoutta. Tietoutteen vaikuttaa luultavasti se, että käyttäjäyritys ei toimi vuokratyöntekijän työnantajana, jolloin he eivät tiedä, miten henkilöstövuokrausyritykset huolehtivat vuokratyöntekijöidensä hyvinvoinnista.

Työvarusteista huolehtiminen jakaa mielipiteitä. Mielipiteitä löytyy sekä puolesta että vastaan. Osa käyttäjäyrityksistä huolehtii automaattisesti vuokratyöntekijöille yrityksessä käytössä olevat työvarusteet, ja näin ollen henkilöstövuokrausyrityksen ei tarvitse muistuttaa käyttäjäyritystä työvarusteista tai hankkia niitä itse työntekijälle. Joissakin käyttäjäyrityksissä erityisiä työvarusteita ei ole lainkaan käytössä edes vakituisilla työntekijöillä. Nämä tekijät voivat osaltaan selittää vastausten jakautumisen. Käyttäjäyritykset, jotka eivät käytä työvarusteita, eivät varmasti osanneet ottaa asiaan kantaa. Ne käyttäjäyritykset, jotka antavat automaattisesti työvarusteet vuokratyöntekijöille, voivat kokea, ettei henkilöstövuokrausyritys huolehdi työntekijöidensä työvarusteista.

Vuokratyöntekijöiden koetaan olevan suurimmaksi osaksi tietoisia siitä, mitä henkilöstövuokrausyrityksen alaisena työskentelyyn kuuluu. Henkilöstövuokrausyritykset ovat tehneet työntekijöille selväksi, kuka toimii heidän työnantajanaan ja näin ollen huolehtii muun muassa palkanmaksusta sekä työterveydestä.

Henkilöstövuokrausyritysten palveluiden käyttäminen on etu yrityksille. Yrityksillä ei kulu kallisarvoista työaikaa rekrytoinnin hoitamiseen, kun sen hoitaa kolmas osapuoli. He saavat nopeasti apua kiireen keskelle. Yritysten ei tarvitse sitoutua vuokratyöntekijään pitkäaikaisesti, ja ne pääsevät näkemään, kuinka työntekijä soveltuu alalle ja voisiko hänet palkata yrityksen vakituiseksi työntekijäksi. Taloudellisesti ajateltuna vuokratyön käytön etuna on sairauspoissaolokulujen hoitamisen vastuun kuuluminen henkilöstövuokrausyritykselle.

Henkilöstövuokrausyritysten toimintaa pidetään yleisesti suhteellisen vastuullisena. Vastuullisuuden koetaan olevan kunnossa rekrytoinnissa, toiminnassa noudatetaan laissa määrättyjä asetuksia ja työntekijöistä huolehtimistakaan ei ole unohdettu. Vastuullisuudella ei kuitenkaan ole niin suurta painoarvoa henkilöstövuokrausyrityksen valinnassa, vaan ennemminkin valintaan vaikuttavat henkilöstövuokrausyrityksen erikoistuminen tietylle alalle, maine tai jo alalla pitkään toimineen yrityksen kerryttämä kokemus henkilöstövuokrauksesta. Toisaalta taas pitkään alalla toimineen yrityksen voidaan ajatella toimivan vastuullisesti, koska liike-elämässä ei yritystoiminta voi menestyä pitkällä aikavälillä ilman vastuullista liiketoimintaa.

Vuokratyön katsotaan olevan yhteiskunnassa vain välivaihe, jota tehdään vakituista työpaikkaa odoteltaessa tai lisätienestinä opintojen ohessa. Sen ei koeta olevan arvostettu vaihtoehto työelämässä, jolla työntekijä voisi elättää itsensä koko työelämänsä ajan. Positiivista oli kuitenkin huomata, että moni vuokratyövoimaa käyttänyt yritys oli palkannut vuokratyöntekijän omille palkkalistoilleen.

LÄHTEET

Arhinmäki, P. 2010. Vuokratyö on modernia orjakauppaa. Blogikirjoitus. Viitattu 6.8.2012. <http://www.paavoarhinmaki.fi/blogi/2010/vuokraty-on-modernia-orjakauppaa>

Digium enterprise – Suomen markkinajohtaja. N.d. Viitattu 22.8.2012. <Http://www.questback.fi/digium-enterprise>

Grahn, H. & Larnimaa, R. N.d. Vastuullisuus ja liiketoimintaosaaminen. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Oitmäki: Johtamistaidon Opisto, 124–129.

Haapanen, A. & Moilanen, L. 2006. Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Hakapaino.

Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot. 2009. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 31.7.2012 Http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/HPL_REKRY-YSE_2009_140109.pdf

Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet. N.d. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 16.8.2012. http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimintaperiaatteet_2009_final.pdf

Hyytinen, K., Koivusalo, S. & Loikkanen, T. 2007. Yhteiskuntavastuu ja kilpailukyky suomalaisyrityksissä. Nykytila ja kehitysnäkymät. VTT:n tiedotteita. Viitattu 8.7.2012. <Http://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2007/T2386.pdf>

Jussila, M. 2010. Yhteiskuntavastuu nyt. Vantaa: Hansaprint.

Juuti, P. N.d. Arvot ja yhteiskuntavastuu. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Oitmäki: Johtamistaidon opisto, 33 – 41.

Järvinen, R. 2004. Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111.

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 118.

Lähteenmäki, L. N.d. Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisisäätelynä. Teoksessa Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Toim. A-H. Anttila ja A. Suoranta. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas no. 20, 113–139.

Lämsä, A-M. N.d. Yrityksen vastuullisuus – mitä ja miksi? Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Oitmäki: Johtamistaidon opisto, 42–51.

Malli vuokratyön turvallisuuden ja – hyvinvoinnin varmistamiseen. 2011. Tampereen teknillisen yliopiston julkaisu. Viitattu 3.8.2012.

<http://www.ttk.fi/files/2174/Toimintamalli210611.pdf>

Mykkänen, P. 2010. Vuokratyön maine puntarissa. Kauppalehden uutisblogi. Viitattu 27.8.2012. [Http://uutisblogi.blogit.kauppalehti.fi/blog/17834](http://uutisblogi.blogit.kauppalehti.fi/blog/17834)

Syrjintä rekrytinnissa. N.d. Artikkelin Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskuksen www-sivuilla. Viitattu 16.8.2012.

http://www.sask.fi/julkaisut/rajatriestolle/suomessa_ei_saa_syrjia/syrjinta_rekrytinnissa/

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino.

Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Helsinki: Edita Prima.

Työllisyys ja työttömyys vuonna 2011. Uusissa, alle vuoden kestäneissä työsuhteissa olleiden palkansaajien määrä kasvoi vuonna 2011. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus. Viitattu 23.7.2012. http://www.stat.fi/til/tyti/2011/13/tyti_2011_13_2012-03-09_kat_004_fi.html

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus. Viitattu 20.7.2012.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt302.pdf

Vuokratyöntekijät yhä tyytyväisempiä työhönsä. N.d. Tiedote henkilöstöpalveluyritysten liiton www-sivuilla. Viitattu 30.7.2012.

Http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/ajankohtaista/index.php?we_objectID=13725

Vuokratyöopas. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 27.8.2012.

<http://www.tem.fi/files/29902/vuokratyöopas.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Kysely henkilöstövuokrauksen vastuullisuudesta

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitä mieltä yritykset ovat henkilöstövuokrausyritysten vastuullisuudesta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja saatava tieto on luottamuksellista. Vastaukset käsitellään niin, ettei niitä voida yhdistää yksittäisiin yrityksiin.

Vastausaikaa on 24.8.2012 asti.

Onko yrityksenne vuokrannut työvoimaa henkilöstövuokrausyritykseltä?

- Kyllä
- Ei

Millä perusteella valitsitte vuokratyövoimaa välittävän yrityksen? (valitse 1-3 kohtaa)

- Henkilöstövuokrausyrityksen maine
- Henkilöstövuokrausyrityksen erikoistuminen tietylle alalle
- Kustannukset
- Yritys koettu aikaisemmin hyväksi
- Henkilöstövuokrausyrityksen vastuullisuus
- Pitkään alalla toiminut yritys
- Uusi yritys alalla

Mitä hyviä puolia näette vuokratyövoiman käytössä?

Mitä huonoja puolia näette vuokratyövoiman käytössä?

Vastaa seuraavin väittämiin oman mielipiteen tai kokemuksen mukaan

Henkilöstövuokrausyritykset noudattavat työehtosopimuksia sekä lakia

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

Henkilöstövuokrausyritykset valitsevat työntekijät ilman syrjimistä esimerkiksi iän tai sukupuolen mukaan

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

Henkilöstövuokrausyritykset osaavat rekrytoida päteviä työntekijöitä käyttäjäyrityksilleen

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

Henkilöstövuokrausyritykset huolehtivat työntekijöilleen asianmukaiset työvaatteet/työkalut

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

Työntekijät ovat tietoisia miten työskentely henkilöstövuokrausyrityksen alaisuudessa toimii

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

Henkilöstövuokrausyritykset huolehtivat työntekijöidensä hyvinvoinnista

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

Henkilöstövuokrausyritysten toiminta on vastuullista

- Täysin vastuullista
- Melko vastuullista
- Ei kovin vastuullista
- Ei lainkaan vastuullista
- En osaa sanoa

Pitäisikö vuokratyöntekijöillä olla samat oikeudet esimerkiksi henkilökuntaetuihin kuin yritysten vakityöntekijöillä?

- Kyllä
- Ei

Onko vuokratyö arvostettu vaihtoehto työelämässä vai pelkkä välivaihe vakituisen työpaikan löytämiseen?

- Arvostettu vaihtoehto
- Välivaihe

Jos olette käyttäneet vuokratyövoimaa, onko vuokratyöntekijälle auennut työpaikka yrityksessänne?

- Kyllä
- Ei

Voisitteko tulevaisuudessa käyttää vuokratyövoimaa yrityksessänne?

- Kyllä
- Ei

Liite 2. Saatekirje

Hei

Olemme liiketalouden opiskelijoita Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyönä tutkimusta henkilöstövuokrauksen vastuullisuudesta. Tarkoituksena on selvittää miten yritykset näkevät vastuullisuuden toteutuvan vuokratyössä ja tähän tarvitsimme apuamme.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja saatava tieto on luottamuksellista. Vastaukset käsitellään tilastollisesti niin, ettei niitä voida yhdistää yksittäisiin yrityksiin.

Vastausaikaa on **pe 24.8.2012** asti.

Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5 minuuttia.

Tässä on linkki kyselyyn:

<https://digiumenterprise.com/answer/?sid=877472&chk=U3MNDESX>

Kiitos ajastanne!

Ystävällisin terveisin,

Marika Kekki

Heta Laukkanen