

Niko Cajander

Vuokratyöntekijöiden epätyypillisen työsuhteen tuomat haasteet ja vaikutukset työhyvinvointiin ravintolatyössä

Epätyypillisten työsuhteiden mukana ravitsemusalan työelämään on syntynyt hyvin moninaisia työyhteisöjä, joihin työntekijät tulevat erilaisista lähtökohdista. Epätyypillisellä työsuhteella kuvataan uusia työn tekemisen muotoja, kuten työtä yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa. Epätyypillisiin työnmuotoihin kuuluvat esimerkiksi vuokratyö, itsensä työllistäjät, ”nollasopimukset”, osa-aikatyö sekä kotityöskentelijät ja freelancerit, jotka voivat toimia joko yrittäjänä tai työntekijänä (Eurofound 2017; Imhof & Andresen 2018; Torvela ym. 2020). Työhön liittyvien muutosten äärellä tulisi keskittyä siihen, miten muutoksia voitaisiin tietoisesti ja hallitusti ohjata kestävämpään ja vastuullisempaan suuntaan. Valitettavasti yritys-tasolla keskitytään useimmiten yrityksen maineeseen, tuotekuvaan ja taloudelliseen kestävyyteen, jolloin laiminlyödään sosiaalinen ulottuvuus mukaan lukien työhyvinvointi (López-Pérez ym. 2017; Robinson ym. 2019). Tämä laiminlyönti voi lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Pois lähtevä työntekijä vie mennessään paljon yritykseen liittyvää hiljaista tietoa, ja uuden työntekijän kouluttaminen vie aikaa, tuo vaivaa ja lisää kustannuksia (Hansen ym. 2011).

Ravintola-alalla on totuttu huonosti toimiviin toimintamalleihin, ja alan henkilöstöhallinnon käytänteitä pidetäänkin yleisesti alikehittyneinä ja sopimattomina nykyajan haasteisiin (Koys & DeCotiis 2015). Vuokratyön käyttö on ravintola-alalla tyypillistä, minkä takia alan työpaikat ovat niin sanottuja yhteisiä työpaikkoja (Kekkonen & Rajala 2017; Kekkonen ym. 2019), joille on ominaista työntekijän ja yrityksen lisäksi kolmannen osapuolen osallistuminen työsuhteeseen eli henkilöstöpalveluyrityksen mukanaolo. Vuokratyön lisääntyvä käyttö esitetään usein positii-

visena kehityskulkuna sekä työnantajille että työntekijöille (Robinson ym. 2019). Tutkijat ja asiantuntijat eri puolilta maailmaa ovat kuitenkin raportoineet jo vuosien ajan vuokratyöläisten epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja epäreilusta tilanteesta vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna (Forde & Slater 2016; Knox 2018). Vuokratyö näyttääkin olevan yleistymässä keinona, jolla voidaan ulkoistaa henkilöstöhaasteet, kustannukset ja vastuu muualle (Forde & Slater 2016; Knox 2018). Nämä kriittiset äänet ovat jääneet vähemmälle huomiolle, ja niitä selitetään vuokratyöhön liittyvillä ennakkoluuloilla ja negatiivisella asenteella; samalla tuodaan esille vuokratyöntekijöiden määrän tasainen kasvu, jonka ajatellaan kuvastavan vuokratyön hyviä puolia. Tässä pinnallisessa tulkinnessa ei kuitenkaan huomioida sitä, että vuokratyöntekijäksi ryhdytään usein ulkopuolelta tulevien paineiden ja tilanteiden saneleman pakon takia. (Dellve & Eriksson 2017; Fostervold ym. 2018.)

Epätyypillisen työn haasteet ravintola-alalla

Väitöskirjatutkimukseni (Cajander 2022) keskeisenä lähtökohtana oli aikaisempi havainto siitä, että monilla työpaikoilla keskitytään vain kulujen vähentämiseen työntekijöihin panostamisen ja työn kehittämisen sijaan (Fostervold ym. 2018; Knox 2018). Tutkin ravintolatyötä yksilö- ja organisaatiotasolla. Lisäksi tutkin ravintoloita myös yhteiskunnallisina toimijoina, jotka vaikuttavat epätyypillisen työn kehitykseen tulevaisuudessa. Tutkimukseni kiinnittyi työhyvinvoinnin teemaan, jonka näen väitöskirjassani osana laajempaa kontekstia: se ulottuu työn ulkopuolelle, työntekijöiden yleiseen tyytyväisyyteen elämäänsä.

Tutkimusongelmaa lähestyttiin neljässä eri artikkelissa (Cajander & Reiman 2019; Cajander & Reiman 2021; Cajander ym. 2022; Cajander ym. 2023), joissa aihetta käsitellään vuokratyöntekijöiden, henkilöstöpalveluyritysten ja vuokratyön käyttäjäyritysten eli ravintoloiden näkökulmasta. Tiedonkeruumenetelminä käytettiin haastatteluja ja sähköistä kyselyä, joiden aineistoja analysoitiin monimenetelmä-tutkimuksen keinoin. Tutkimuksessa edettiin yhden ravintolan pitkän aikavälin kehityksen haasteiden tarkastelusta yksittäisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden näkökulmiin vertaamalla heidän työhönsä ja työpaikkoihinsa sitoutumista suhteessa työn vaatimukseen. Työturvallisuus- ja työterveysasioita käsiteltiin ravintolapäälliköiden ja työntekijöiden näkökulmasta ottaen huomioon muiden sidos-

ryhmien vaikutukset ravintoloiden toimintaan. Viimeisenä kokonaisuutena tutkittiin ravintolan toimintaa sekä henkilöstöpalveluyritysten ja muiden ravintoloiden toimintaan vaikuttavien sidosryhmien näkemyksiä yritys vastuusta ravintoloiden vuokratyön yhteydessä.

Tutkimuksessani (mm. Cajander 2022; Cajander & Reiman 2020) havaitsin, että ravintola-alalla epätyypilliset työsuhteet aiheuttavat epävarmuutta ja ennakointivaikeuksia sekä huolta tulevasta. Ravintoloiden päälliköt pitävät vuokratyöntekijöiden hallinnollista johtamista usein henkilöstöpalveluyrityksen, ei niinkään ravintolan vastuulla olevana asiana (Cajander 2022). Ongelma kumpuaa siitä, että vuokratyösuhteessa henkilöstöpalveluyritys on työntekijän virallinen työnantaja ja maksaa työntekijän palkan, mutta työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä eli tässä tapauksessa ravintolassa. Käyttäjäyritys määrittää ja valvoo sen tiloissa tehtävää työtä ja maksaa työntekijästä henkilöstöpalveluyritykselle. (Imhof & Andresen 2018; Torvela ym. 2020.) Tämä järjestely tuo mukanaan erilaisia haasteita, koska siinä ei oteta huomioon vuokratyöntekijöiden erityispiirteitä vaan heitä käsitellään yhtenä homogeenisenä ryhmänä, ja lisäksi yritys vastuullisuusnäkökulmat jäävät monesti huomiotta (Cajander 2022; Cajander & Reiman 2020). Epätyypillisen työn yleistyminen aiheuttaa haasteita, jotka liittyvät työn hallintaan, työn järjestämiseen, työn sisältöön, osaamisvaatimuksiin, työntekijän toimeentuloon sekä työn merkityksellisyyteen ja vapaa-ajan organisointiin (ks. myös Nenonen & Vasara 2013). Vuokratyöläiset jäävät helposti huomioimatta työn arjessa. Hankaluuksia lisää se, että vuokratyöntekijöillä on usein samanaikaisesti useita eri toimeksiantoja, joten heillä on jo lähtökohtaisesti huonot mahdollisuudet muodostaa siteitä yrityksiin ja muihin työntekijöihin. Kokemus ulkopuolisuudesta työyhteisössä on aiemminkin todettu yhdeksi vuokratyön keskeiseksi piirteeksi (Galais & Moser 2009; Håkansson & Isidorsson 2012).

Toinen väitöskirjassani käsittelemäni ravintoloiden vuokratyöhön liittyvä kokonaisuus oli työhyvinvointi. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus, työelämän laatu sekä työntekijän yleinen tyytyväisyys elämäänsä (Reiman & Väyrynen 2018; Russell 2008; Schulte & Vainio 2010). Työhyvinvointia ja myös tuottavuutta lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön hyvä ja kannustava ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito (Adams 2019; Russell 2008; Reiman & Väyrynen 2018; Schulte & Vainio 2010). Väitöskirjassani esitän että, vuokratyön kolminainen suhde ja erilaiset työntekijä-

ryhmät tuovat haasteita työhyvinvoinnin hallitsemisen näkökulmasta ja vuokratyöläisten työhyvinvointi on heikompi kuin vakituisilla työntekijöillä, koska eri työntekijäryhmillä on erilaiset työtä koskevat vaatimukset ja toiveet. Myös ravintoloiden ja henkilöstöpalveluyritysten edustajat voivat joko tietoisesti tai tahattomasti laiminlyödä työhyvinvointiin liittyviä velvollisuuksiaan. Esittelen väitöskirjassa kymmenen käytännön keinoa, joilla voitaisiin parantaa vuokratyöläisten työhyvinvointia. Ne liittyvät johtamiseen, osallistamiseen, erilaisten työntekijäryhmien huomioimiseen ja työoloista huolehtimiseen.

Ristiriitaisista tavoitteista tasa-arvoiseen työhön

Väitöskirjatutkimukseni perusteella näyttää siltä, että yhtenä perustavanlaatuisena vuokratyöhön liittyvänä ongelmana ravintola-alalla ovat eri toimijoiden – työntekijän, henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen – ristiriitaiset tavoitteet, jotka liittyvät taloudellisiin pyrkimyksiin ja tehokkuusvaatimuksiin. Esimerkiksi valmisteleviin työtehtäviin käytettävän ajan vähentäminen säästää palkkakustannuksissa mutta lisää työntekijän työtaakkaa ja kiirettä. Tällaisesta tilanteesta käynnistyy hyvin helposti negatiivinen kierre, jossa työntekijöiden huonompi hyvinvointi heikentää heidän suorituksiaan ja vaikuttaa siten ravintolan menestykseen ja toiminnan kestävyYTEEN, mikä puolestaan johtaa säästöihin ja suurempiin työn vaatimuksiin ja siitä taas huonompaan hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ja työntekijöiden yleisen elämäntilanteen ja tyytyväisyyden parantamiseksi tarvitaan laajaa ja kokonaisvaltaista työn ulkopuolelle ulottuvaa näkemystä. On otettava huomioon ravintoloiden erilaiset tavat kohdella vuokratyöläisiä ja vakituisia työntekijöitä, vuokratyöläisten erilaiset suhteet henkilöstöpalveluyrityksiin ja todellisiin työpaikkoihinsa sekä eri työntekijäryhmien asenteet. Yritysvastuullisuusnäkökulmasta osoitin väitöskirjassani, että nykyisiä vuokratyön säännöksiä ja linjauksia on tarkistettava yhteistuumin kaikkien vuokratyöhön osallistuvien tahojen kanssa, jotta voidaan varmistaa, että vastuullisuuden periaatteet täyttyvät työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta.

Niko Cajanderin tuotantotalouden väitöskirja Temporary agency work and worker well-being at restaurants – Insights into socially sustainable work [Vuokratyöntekijöiden hyvinvointi ravintoloissa – Näkemyksiä sosiaalisesti kestävästä työstä] tarkastettiin Oulun yliopistossa 11.11.2022. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta <http://urn.fi/urn:isbn:9789526234571>

Kirjoittaja

Niko Cajander

FT, tutkija, Oulun yliopisto
sähköposti: niko.cajander@oulu.fi

Kirjallisuus

- Adams, J. M. (2019) The value of worker well-being. *Public Health Reports* 134 (6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Cajander, N. (2022) Temporary agency work and worker well-being at restaurants – Insights into socially sustainable work. *Acta Universitatis Ouluensis C, Technica* 846. Oulu: Oulun yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526234571>
- Cajander, N. & Reiman, A. (2019) High performance work practices and well-being at restaurant work. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation* 9 (1), 38–48. <https://doi.org/10.2478/ejthr-2019-0005>
- Cajander, N. & Reiman, A. (2020) Work commitment modes of temporary agency workers in restaurants. *International Journal of Business and Administrative Studies* 6 (2), 65–72. <https://doi.org/10.20469/ijbas.6.10001-2>
- Cajander, N. & Reiman, A. (2021) Insights into heterogeneity of temporary agency work in restaurants. *International Journal of Business and Administrative Studies* 7 (1), 36–47. <http://dx.doi.org/10.20469/ijbas.7.10004-1>
- Cajander, N., Reiman, A., Kärkkäinen, R. & Ylikarhi, K. (2022) Corporate social responsibility in temporary agency work: A study of restaurant work in Finland. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09410-9>

- Cajander, N., Reiman, A. & Tappura, S.** (2023) Occupational safety and health and temporary agency work in multiemployer restaurants. *Work*, 1–14. <https://doi.org/10.3233/wor-220033>
- Dellve, L. & Eriksson, A.** (2017) Health-promoting managerial work: A theoretical framework for a leadership program that supports knowledge and capability to craft sustainable work practices in daily practice and during organizational change. *Societies* 7 (2), e12. <https://doi.org/10.3390/soc7020012>
- Eurofound** (2017). Atypical work. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work> (luettu 2.5.2023)
- Forde, C. & Slater, G.** (2016) Temporary agency work: Evolution, regulation and implications for performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 3 (3), 312–322. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2016-0043>
- Fostervold, K. I., Koren, P. C. & Nilsen, O. V.** (2018) Defining sustainable and “decent” work for human factors and ergonomics. *Ergonomics and Human Factors for a Sustainable Future* 47–76. https://doi.org/10.1007/978-981-10-8072-2_3
- Galais, N. & Moser, K.** (2009) Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations* 62 (4), 589–620. <https://doi.org/10.1177/0018726708101991>
- Hansen, S., Dunford, B., Boss, A., Boss, R. & Angermeier, I.** (2011) Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective. *Journal of Business Ethics* 102 (1), 29–45. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0903-0>
- Håkansson, K. & Isidorsson, T.** (2012) Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies* 33 (4), 487–505. <https://doi.org/10.1177/0170840612443456>
- Imhof, S. & Andresen, M.** (2018) Unhappy with well-being research in the temporary work context: Mapping review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management* 29 (1), 127–164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384395>
- Kekkonen, P. & Rajala, H.-K.** (2017) Yhteiset työpaikat: Tutkimusraportti. Yhteiset työpaikat -tutkimus-, valvonta- ja viestintähanke 2016–2019. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2017. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_Yhteiset_tyopaikat/ (luettu 2.5.2023)

-
- Kekkonen, P., Reiman, A., Väyrynen, S. & Rajala, H.-K.** (2019) Occupational safety and health in shared workplaces according to workplace inspection reports. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 27 (2), 504–516. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1600314>
- Knox, A.** (2018) Regulatory avoidance in the temporary work agency industry: Evidence from Australia. *The Economic and Labour Relations Review* 29 (2), 190–206. <https://doi.org/10.1177/1035304618765526>
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A.** (2015) Does a good workforce influence restaurant performance or does good restaurant performance influence the workforce? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 14 (4), 339–356. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1008370>
- López-Pérez, M. E., Melero, I. & Javier Sese, F.** (2017) Management for sustainable development and its impact on firm value in the SME context: Does size matter? *Business Strategy and the Environment* 26 (7), 985–999. <https://doi.org/10.1002/bse.1961>
- Nenonen, S. & Vasara, J.** (2013) Safety management in multiemployer worksites in the manufacturing industry: Opinions on co-operation and problems encountered. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 19 (2), 168–183. <https://doi.org/10.1080/10803548.2013.11076976>
- Reiman, A. & Väyrynen, S.** (2018) Holistic well-being and sustainable organisations: A review and argumentative propositions. *International Journal of Sustainable Engineering* 11 (5), 321–329. <https://doi.org/10.1080/19397038.2018.1474397>
- Robinson, R. N., Martins, A., Solnet, D. & Baum, T.** (2019) Sustaining precarity: Critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism* 27 (7), 1008–1025. <https://doi.org/10.1080/09669582.2018.1538230>
- Russell, J. E.** (2008) Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment* 16 (1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Schulte, P. & Vainio, H.** (2010) Well-being at work – Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (5), 422–429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>
- Torvela, T., Moilanen, J.-M. & Zibellini, A.** (2020) Epätyypillinen opas – Opas työnteon moniin muotoihin. Akava.