

Jetto Palmi

Opiskelijoiden asenne vuokratyötä kohtaan

Opinnäytetyö

Kevät 2016

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Liiketalouden tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminnan ja kulttuurin yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Suuntautumisvaihtoehto: Liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Jetro Palmi

Työn nimi: Opiskelijoiden asenne vuokratyötä kohtaan

Ohjaaja: Sami Kautto

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 43

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mikä on opiskelijoiden asenne vuokratyötä kohtaan. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi kartoittaa, vaikuttaako mahdollinen oma vuokratyökokemus mielikuviin vuokratyöstä. Tavoitteena oli myös selvittää, mitä haasteita ja hyötyjä opiskelijat näkevät vuokratyössä olevan.

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä kaikille Seinäjoen Ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kattavien ja monipuolisten tulosten saamiseksi kysely sisälsi niin strukturoituja kuin avoimia kysymyksiä. Vastaajilta kysyttiin heidän mahdollisesta vuokratyökokemuksestaan sekä heidän mielteitään vuokratyöhön liittyen. Kyselyyn vastasi 103 opiskelijaa.

Tutkimustuloksista ilmeni, että yli puolella vastaajista on negatiivinen mielikuva vuokratyöstä. Kokemusta omaavien vastaajien keskuudessa mielikuva oli kuitenkin huomattavasti positiivisempi. Suurimmiksi haasteiksi vastaajat kokivat vuokratyössä olevan sen epävarmuuden, epäsäännöllisyyden sekä vuokratyöntekijän aseman vuokraus- ja käyttäjäyrityksessä. Myös riittävän toimeentulon saanti herätti vastaajissa kysymyksiä. Hyötyinä puolestaan vastaajat näkivät vuokratyön joustavuuden ja monipuolisen työkokemuksen saamisen. Vastaajat olivat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että vuokratyö on sopiva työllistymisvaihtoehto opiskelijalle toimeentulon varmistamiseksi opintojen ohella.

Avainsanat: vuokratyö, tilapäinen työ, asenne, asennemuutos

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Business Development

Author/s: Jetro Palmi

Title of thesis: Students' attitude towards temporary work

Supervisor(s): Sami Kautto

Year: 2016

Number of pages: 43

Number of appendices: 1

The purpose of this thesis was to study the attitudes that students have towards temporary work. In addition, the aim was to explore if the respondents' personal experiences of temporary work influence their attitudes towards it. The study also aimed to find out what challenges and benefits there are in temporary work.

The survey was conducted with a Webropol questionnaire published in the student intranet of Seinäjoki University of Applied Sciences. The study was conducted as a quantitative study. In order to get both comprehensive and diverse data, the study included pre-structured and open-ended questions. The respondents were asked about their possible previous temporary work experiences as well as about their opinions about temporary work. The survey had 103 respondents.

The research results showed that more than half of the respondents had a negative opinion about temporary work. However, respondents with previous temporary work experience had a much more positive attitude towards it. The respondents felt that the biggest challenges of temporary work were its insecurity, irregularity and the temporary worker's status at the temporary work agency as well as at the client companies they work for. Questions were also raised about making a sufficient living via temporary work. The respondents remarked that the main benefits of temporary work were flexibility and getting diverse work experience. Most of the respondents thought that temporary work is a good choice for students to make a living aside their studies.

Keywords: temporary work, temporary staffing, attitude, change of attitude

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 Johdanto.....	7
1.1 Aihe.....	7
1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma.....	7
1.3 Kohderyhmä.....	8
1.4 Tutkimusmenetelmä.....	8
2 Asenne.....	9
2.1 Asenteen määritelmä.....	9
2.2 Asenteen muodostuminen.....	10
2.3 Asenteeseen vaikuttaminen.....	11
2.4 Ennakkoluulot.....	12
3 Vuokratyö.....	14
3.1 Vuokratyön määritelmä.....	14
3.2 Vuokratyön historia Suomessa.....	17
3.3 Vuokraussopimus yritysten välillä.....	19
3.4 Vuokratyön velvoitteet.....	21
3.5 Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL).....	23
4 Tutkimuksen toteutus ja tulokset.....	25
4.1 Kyselylomake.....	25
4.2 Aineiston keruu.....	25
4.3 Vastaajien taustatiedot.....	26
4.4 Vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen.....	28
4.5 Vuokratyön sopivuus opiskelijan arkeen.....	28
4.6 Vuokratyön mielekkyys.....	29
4.7 Osaamisen kehittäminen ja vuokratyön haasteellisuus.....	30
4.8 Joustavuus ja monipuolisuus.....	32
4.9 Vuokratyön epävarmuus ja väliaikaisuus.....	33

4.10	Työllistyminen	33
4.11	Vuokratyön edut ja haasteet	34
4.12	Aineiston luotettavuuden arviointi	36
5	Johtopäätökset.....	38
5.1	Yhteenveto	38
5.2	Ehdotuksia jatkotutkimuksille	39
LÄHTEET		40
LIITTEET		43

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuvio 1. Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde	15
Kuvio 2. Vastaajien ikäjakautuma.	26
Kuvio 3. Vastaajien työsuhteet vuokratyöyrityksissä.	27
Kuvio 4. Vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen.	28
Kuvio 5. Vuokratyön sopivuus opiskelijalle.	29
Kuvio 6. Vuokratyön mielekkyys.	30
Kuvio 7. Vuokratyön haasteellisuus.	31
Kuvio 8. Vuokratyön joustavuus.....	32
Kuvio 9. Vuokratyön epävarmuus.	33
Kuvio 10. Työllistyminen.	34

1 Johdanto

1.1 Aihe

Vuokratyön käyttö Suomessa on lisääntynyt nopeasti viime vuosikymmenellä, etenkin nuorten keskuudessa. Käytön arvioidaan lisääntyvän entisestään tulevaisuudessa. Yritykset ulkoistavat toimintojaan entistä laajemmin, ja tämä näkyy erityisesti suurissa yrityksissä yksityissektorilla. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 18–19.)

Kiinnostuin aiheesta, koska ollessani työharjoittelussa eräässä henkilöstöpalvelualan yrityksessä huomasin erityisesti opiskelijoiden tekemien työhakemusten vähäisen määrän. Tarjolla olleet työtehtävät olivat työajoiltaan ja tehtäviltään opiskelijoille sopivia, mutta hakemuksia ei niihin paljoa tullut. Tämän työn tarkoituksena on kartoittaa, millainen asenne opiskelijoilla on vuokratyötä kohtaan. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia ennakkoluuloja opiskelijoilla on vuokratyöstä, sekä onko mahdollisesti aikaisemmalla vuokratyökokemuksella tai -kokemattomuudella vaikutusta asenteeseen ja mielipiteisiin.

1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millainen asenne opiskelijoilla on vuokratyötä kohtaan. Tutkimuksen avulla halutaan saada tietoa siitä, mikä tekee asenteesta juuri sellaisen, kuin se on. Lisäksi työn avulla pyritään löytämään keinoja mielipiteiden ja ennakkoluulojen kohentamiseksi parempaan suuntaan.

Tutkimusongelmana tässä työssä on selvittää opiskelijoiden mielikuva vuokratyöstä, ja aikaisemman vuokratyökokemuksen tai -kokemattomuuden vaikutus asenteeseen.

1.3 Kohderyhmä

Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä toimivat kaikki Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat, opiskelualasta ja iästä riippumatta.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituivat opiskelijat, koska vain n. kolmannes nuorista vuokratyöntekijöistä opiskelee päätoimisesti (Vuokratyöntekijätutkimus 2014). Syitä vuokratyön tekoon ovat mm. sen helpompi saatavuus, halu saada monipuolista työkokemusta sekä tutustua erilaisiin työpaikkoihin ja toimialoihin (Hietala ym. 2014, 20).

Tutkimuksen otos muodostuu koko Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoista. Tutkimusta ei ole rajattu opiskelualan tai iän mukaan mahdollisimman suuren vastausmäärän saamiseksi.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus, jolla pyritään yleistämään. Tutkimusmenetelmän tarkoituksena on kysyä tutkittavaan ilmiöön liittyviä kysymyksiä otosryhmältä tutkimusongelman selvittämiseksi. Jotta tulokset olisivat luotettavia ja niitä voitaisiin yleistää, edellyttää kvantitatiivinen tutkimus riittävää määrää havaintoyksiköitä. (Kananen 2008, 10.) Tämän opinnäytetyön kvantitatiivinen tutkimus toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella.

Tutkimus tehdään kaikille Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoille, koska tavoitteena on saada mahdollisimman suuri vastaajamäärä. Kohderyhmäksi valikoituivat Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat helpon tavoitettavuuden vuoksi.

2 Asenne

2.1 Asenteen määritelmä

Asenteet kulkevat ihmisen mukana jokapäiväisessä toiminnassa. Niiden avulla tulkitaan ympäristöä, ohjataan omaa käyttäytymistä ja jäsennellään kokemuksia itselle mielekkääksi paketuksi. Asenteet mahdollistavat ihmissuhteiden solmimisen sekä auttavat ennakoimaan maailmaa. (Erwin 2001, 9.)

Yksinkertaisesti asennetta voidaan määritellä katsomalla, että se on henkilöön, kohteeseen tai kysymykseen kohdistuva yleinen ja pysyväisluonteinen, positiivinen tai negatiivinen tunne. Laajemmin asenne voidaan määritellä katsomalla, että se käsittää tunteen, ajatuksen sekä toiminnan. (Helkama ym. 2015, 190.)

Erwinin (2001, 11) mainitsee, että yksi varhaisimmista asenteen määritelmistä on Thomasin ja Znanieckin (1918). Heidän mukaansa asenne on yksilön mielentila tiettyyn kohteeseen nähden. Määritelmään sisältyy myös perusajatus suuntautumisesta tai valmiudesta toimintaan. Tärkeää on huomata, että määritelmässä mainitaan kohde. Asenteilla on aina jokin fyysinen kohde, ihminen tai muu havainnollinen kohde, esimerkiksi hyväntekeväisyystyö. Asenteet eivät kohdistu mihin tahansa, vaan henkilölle itselleen merkityksellisiin kohteisiin.

Erwin (2001, 11) kertoo, että Thurstonen (1931) määritelmän mukaan asenne on psykologiseen kohteeseen kohdistuva myönteinen tai kielteinen tunne. Määritelmässä katsotaan asenteiden sisältävän sen verran ajattelua, että ne kohdistuvat nimenomaan psykologisiin kohteisiin ja asenteet nähdään ensisijaisesti tunteina tai emootioina.

Allportin (1954) asenteen määritelmä on kenties tunnetuin. Hänen mukaansa asenne on opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan. Erwin (2001, 12–14) huomauttaa, että opittu-sanalla korostetaan asenteiden sosiaalista rakentumista. Ne ovat seurausta kokemuksista, sillä kenelläkään ei ole syntyessään myönteisiä tai kielteisiä asenteita tiettyjä asioita tai ryhmiä kohtaan. Taipumuksella tarkoitetaan, että asenteet ovat jo olemassa ennen niihin liittyvää kohdetta ja vääristävät suhtautumista kohteeseen. Voidaan tulkita,

että taipumus antaa ohjaavamman roolin asenteille, esittää ne skeemana tai kehyksenä, jonka läpi maailmaa katsellaan.

2.2 Asenteen muodostuminen

Asenteet opitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Niiden muodostumisessa on kuitenkin mukana yksinkertaisia prosesseja. Pelkkä kohteen tuttuus voi saada henkilön pitämään kohteesta, esimerkiksi vähitellen uudesta musiikista pitäminen, vaikka alun perin asenne sitä kohtaan on ollut kielteinen. (Helkama ym. 2015, 191.)

Asenteen kolmikomponenttimallin mukaan asenne voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen (Erwin 2001, 21–23). Nämä alueet ovat kognitiivinen eli tieto, affektiivinen eli tunne ja käyttäytyminen. Kognitiiviseen alueeseen kuuluvat henkilön ajatukset ja uskomukset sekä niiden väliset suhteet. Tunnekomponentti eli affekti voidaan yksinkertaisesti nähdä myönteisenä tai kielteisenä. Käyttäytymisellä tarkoitetaan asenteen suuntaista toimintaa. Käyttäytymiskomponenttia pidetään nykyään enemmän valmiutena, taipumuksena tai aikomuksena käyttäytyä tietyllä tavalla eikä niinkään näkyvänä tekona. Näiden kolmen komponentin samansuuntaisuus ja yhdistyminen muodostavat asenteen. Jos komponentit ovat ristiriidassa keskenään, voi asenne olla vasta muodostumassa tai muuttumassa.

Asenteen muodostumisesta on olemassa monta eri oppimisteoriaa. Klassisen ehdollistumisen teoriassa korostetaan, että konteksti, jossa neutraali kohde koetaan, saattaa määrätä siihen kohdistuvan asenteen (Erwin 2001, 40). Asenteesta muodostuu myönteinen, kun konteksti on yksilön mielestä ”hyvä”. Väline-ehdollistumisen teoriassa painotetaan vahvistamisen merkitystä käyttäytymisen oppimisessa ja ylläpitämisessä. Ehdollistumisessa käyttäytymistä ja asenteita vahvistetaan palkitsemalla. Jos esimerkiksi lasta palkitaan myönteisestä teosta, todennäköisesti vahvistetaan tätä käyttäytymistä ja siihen liittyvää asennetta. Havainto-oppimisella tarkoitetaan asenteiden ja käyttäytymisen oppimista havainnoimalla toisen asenteita tai tekoja. Esikuva voi olla esimerkiksi vanhemmat, joku muu yksilölle tärkeä henkilö tai joukkotiedotusvälineissä esiintyvä symbolinen esikuva. Vanhemmat ja ystävät ovat lapsuudesta lähtien suuressa

roolissa informaation havainnoinnin kannalta. Esimerkiksi vanhempien negatiivinen asenne vuokratyötä kohtaan vahvistaa lapsen asennetta. (Erwin, 40–46.)

2.3 Asenteeseen vaikuttaminen

Asenne- ja käyttäytymismuutoksissa suostuttelu toimii pääasiallisena keinona. Tiedotusvälineissä ja sosiaalisessa mediassa esiintyvät viestit vaikuttavat asenteisiin paljolti. Suostuttelua voidaan katsoa kaavan tietolähde-sanoma-vastaanottaja mukaisesti. Kun tietolähde on viehättävä tai miellyttävä yksilölle, lisää se suostuttelevan sanoman perillemeno. Suostuttelevien viestien vaikutukset ovat kuitenkin hyvin tilannesidonnaisia. Vaikutukset pitkälti riippuvat siitä, miten vastaanottaja viestejä kulloinkin käsittelee. (Helkama ym. 2015, 199.)

Suostuttelun kahden reitin mallit olettavat, että ihmisillä on kaksi tiedonkäsittelyn reittiä, joista toinen on systemaattinen ja toinen ei. Epäsystemaattisessa moodissa yksilö ei käsittele sisällön kannalta olennaisia mielteitä eikä arvioi viestin argumentteja kriittisesti. Helkaman ym. (2015, 201) mukaan Pettyn ja Cacioppon (1986) elaboroinnin todennäköisyyden malli on yksi tunnetuimmista kahden reitin malleista. Mallin perusoletus on, että viestin vaikutus riippuu siitä, miten vastaanottaja sitä käsittelee. Vaikutukset ovat toisenlaiset silloin, kun viesti otetaan perusteellisesti käsittelyyn kuin siinä tapauksessa, että sitä käsiteltäisiin pinnallisemmin. Keskeisessä suostuttelureitissä on ominaista tiedon käsittelystä, miettimisestä ja erittelystä seuraava asenteen muutos. Kyseessä on perifeerinen suostuttelureitti, kun asenteen muutos johtuu pinnallisen informaation käsittelystä ja toissijaisista näkökohdista. Mallin mukaan viestin ajattelemisen tai miettimisen todennäköisyys riippuu kahdesta tekijästä: vastaanottajan motivaatiosta ja hänen kyvystään käsitellä viestin sisältöä. Keskeisessä suostuttelureitissä vastaanottajalla on sekä kykyä että motivaatiota miettiä viestissä esitettyjä argumentteja. Kun viestin sanoma otetaan tarkan käsittelyn alaiseksi ja väitteet todetaan vakuuttaviksi, tuloksena on suhteellisen pysyvä asenteen muutos. Tulos voi olla myös päinvastainen, jolloin syntyy bumerangivaikutus. Tällöin vastaanottaja on tulkinut sanoman heikoksi, epäjohdonmukaiseksi tai huonosti perustelluksi ja muuttaa asenteitaan päinvastaiseen suuntaan kuin viestissä esitetty kanta.

Systemaattisen prosessoinnin seurauksena muodostuneet asenteet ovat vahvempia. Ne ovat pysyvämpiä, vähemmän alttiita vasta-suostuttelulle sekä vaikuttavat todennäköisemmin tiedonkäsittelyyn ja käyttäytymiseen. Pinnallisesta prosessoinnista seuraavat asenteet puolestaan ovat heikompia ja alttiimpia muuttumaan. (Helkama ym. 2015, 201–203.)

Kognitiivinen dissonanssi on tila, jossa yksilö tuntee koettelemusten, kärsimysten, vaivannäön ja ponnistusten olleen turhia tai että ne on koettu vähäpätöisen asian vuoksi (Helkama ym. 2015, 204). Tilassa käyttäytyään asenteiden kannalta epäjohdonmukaisella tavalla, mikä aiheuttaa stressaavan ja epämiellyttävän ristiriidan. Johdonmukaisuuden asenteiden ja käyttäytymisen välille voi palauttaa kolmella eri tavalla. Yksinkertaisimmillaan dissonanssia saadaan vähennettyä muuttamalla jompaa kumpaa dissonanttia elementtiä, joko asennetta tai käyttäytymistä. Asenteiden muutos on usein helpompaa ja ihminen saattaa huomata asenteidensa muuttuvan yhteneväksi käyttäytymisen kanssa. Toinen keino dissonanssin vähentämiseksi on informaation etsiminen, mikä tukee tehtyjä tekoja ja saattaa asenteen ja käyttäytymisen sopusointuun. Kolmantena keinona on asenteen merkityksen vähättely.

Dissonanssia syntyy myös, kun yksilö joutuu tekemään kahden tai useamman vaihtoehdon välillä päätöksen. Jokaisessa vaihtoehdossa voi olla eri määrä myönteisiä ja kielteisiä kognitioita, jotka ovat tärkeydeltään eriasteisia yksilölle. Esimerkiksi työpaikan valinta kahden eri yrityksen välillä. Tehty valinta korostaa paikan hyviä puolia ja toisen vaihtoehdon huonoja puolia. (Erwin 2001, 88–90.)

2.4 Ennakkoluulot

Helkaman ym. (2015, 292) mukaan Allportin (1954) määritelmä ennakkoluuloisuudesta lienee parhaiten tunnettu. Hänen mukaansa ennakkoluuloilla tarkoitetaan virheelliseen ja joustamattomaan yleistykseen perustuvaa vastenmielisyyttä jotakin kohdetta kohtaan. Asenteiden tapaan ennakkoluulojen katsotaan usein koostuvan sekä kognitiivisista, emotionaalisista että käyttäytymisessä ilmenevistä osatekijöistä. Usein ennakkoluuloilla tarkoitetaan vihamielistä tai kielteistä asennetta, tunnetta tai käyttäytymistä jotain ihmisryhmää

kohtaan, mutta ennakkoluulojen kohteina voivat olla myös ilmiöt ja asiat. Kohteet ovat yleensä sellaisia tahoja, joita yksilö ei kunnolla tunne. Tällöin joudutaan arvailemaan, yleistämään ja tukeutumaan muiden mielipiteisiin. Ennakkoluuloisuus on yleensä opittua, usein jo lapsena, kun lapsella ei ennakkoluulojen kohteesta ole vielä mitään tietoa. Vanhemmilla, ystävillä ja opettajilla onkin keskeinen rooli sosialisatioprosessissa.

Ennakkoluulot ovat usein tunnetasolla hyvin sitkeitä ja siksi niistä on vaikeaa päästä eroon (Helkama ym. 2015, 291–311). Helkama ym. esittävät, että tiedon hankinta ja omakohtaiset positiiviset kokemukset ennakkoluulon kohteesta auttavat eroon pääsyssä sekä asenteiden ja käytöksen muuttamisessa. Tärkeintä on tunnistaa ja tunnustaa ennakkoluuloisuus sekä pohtia omia ajatuksiaan.

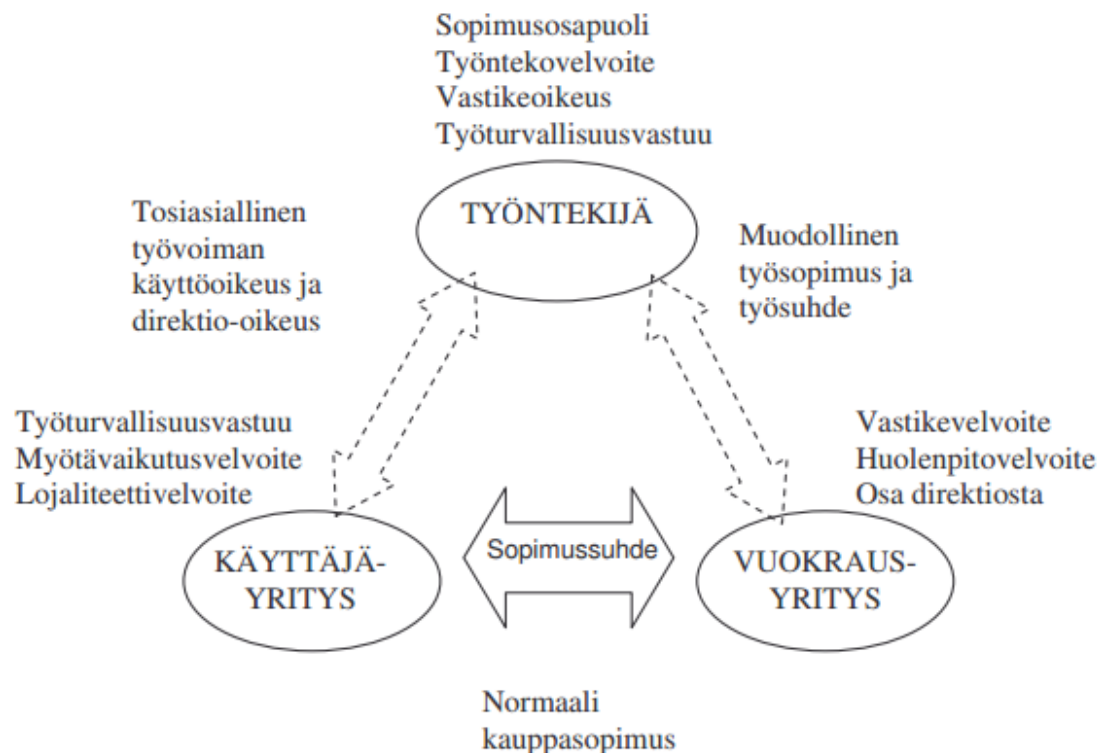
Vuokratyöhön liittyy ennakkoluuloja niin yksilö- kuin yritystasolla. Yleisimmät ennakkoluulot koskevat vuokratyön epävarmuutta ja vuokratyöntekijän työoikeudellista asemaa (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 136–137). Epävarmuudella tarkoitetaan työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. Työoikeudellinen asema tuottaa ongelmia esimerkiksi lomien ja työterveyspalveluita miettiessä. Epävarmuus aiheuttaa vuokratyöntekijälle ylimääräistä kuormitusta varsinkin, jos työsopimus on niin sanottu ”nollatuntisopimus”, jolloin työsopimukseen ei ole määritetty vähimmäistyöaikaa. (Hietala ym. 2014, 22–23.) Ennakkoluulot johtuvat usein myös tietämättömyydestä, ja ne kariutuvat ajan mittaan hyvien kokemusten myötä (Vaahtio 2007, 120).

Henkilöstöpalveluyritysten liiton tekemät vuokratyöntekijätutkimukset ovat tuoneet esille vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden. Vuoden 2014 tutkimuksessa (Vuokratyöntekijätutkimus 2014) työn sisältöön kohdistuvaa tyytyväisyyttä kuvaava tunnusluku oli 3,88 asteikolla 1–5, jossa 5 täysin samaa mieltä. Alhaisin keskiarvo (3,69) oli puhelinmyynti- ja markkinointityössä, kun korkein keskiarvo (3,95) oli terveydenhoito- ja sosiaalialan työssä. Vuonna 2013 tunnusluku oli 3,71. Nopeaa työllistymistä kysyttäessä 75% ja vuokratyön miellekkyyttä kysyttäessä 56% vastaajista vastasi samalla asteikolla 4 tai 5. Kyselyyn vastasi 5552 vuokratyöntekijää 47 eri henkilöstöpalvelualan yrityksestä.

3 Vuokratyö

3.1 Vuokratyön määritelmä

Vuokratyö määritellään järjestelynä, jossa työnantaja siirtää alaisuudessaan olevan työntekijän vastiketta vastaan toisen työnantajan käyttöön tämän valvonnan ja johdon alaiseksi (Hietala ym. 2014, 13–14). Vuokratyössä on aina kolme osapuolta: vuokrausyritys, työntekijä sekä käyttäjäyritys. Vuokrausyritys ja työntekijä solmivat työsuhteen, kun taas vuokrausyritys ja käyttäjäyritys solmivat asiakassuhteen. Samalla käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä vallitsee oikeussuhde, mikä oikeuttaa käyttäjäyrityksen johtamaan ja valvomaan vuokratyöntekijän työntekoa. Käyttäjäyritykselle siirtyy ne samat velvollisuudet, mitkä liittyvät välittömään työn tekoon ja järjestelyihin. Vuokrausyrityksellä säilyy työnantajavelvoitteet sekä -oikeudet, mitkä eivät käyttäjäyritykselle siirry. Kuvio 1 esittää työvoiman vuokrauksen keskeiset sopimussuhteet ja osapuolten velvollisuudet.



Kuvio 1. Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde (Viitala ym. 2006, 13).

Vuokratyövoiman käyttö antaa organisaatiolle mahdollisuuden vähentää henkilöstöön liittyviä riskejä ja lisätä henkilöstökustannusten joustavuutta. Sen avulla työvoimaa saadaan käyttöön juuri silloin, kun sitä tarvitaan. Lyhimmillään työntekijä voidaan vuokrata vain muutamiksi tunneiksi. Yritykset hyödyntävät vuokratyövoimaa pääasiassa silloin, kun työvoimaa tarvitaan lisää lyhytaikaisten projektien, sesonkiajan töiden järjestämiseksi tai tilapäisten työntekijöiden puutteen vuoksi. Myös erilaiset sijaisuudet, työvoiman tarve ilman, että halutaan kasvattaa vakituisen henkilöstön määrää tai tilanteet, joissa sopivan henkilön tavoittaminen on vaikeaa, ovat syitä vuokratyövoiman käyttöön. (Viitala ym. 2006, 13–15.)

Vuokratyö eroaa alihankinnasta ja -urakoinnista oleellisesti. Näissä tuotanto tai palvelu ostetaan yrityksen ulkopuolelta siten, että työntekijät toimivat oman johdon alaisuudessa, vaikka työsuoritus tehdään ulkopuoliselle tilaajalle sen tiloissa. Näissä tapauksissa työntekijät eivät siirry toisen työnantajan palvelukseen. (Hietala ym. 2014, 15.)

Vuokratyö on myös erotettava työnvälityksestä. Työnvälityksen seurauksena luodaan työsopimussuhde työnhakijan ja työvoimaa tarvitsevan yrityksen välille. Näin ollen se poikkeaa vuokratyöstä siinä, ettei työn välittäjän sekä työnhakijan välillä ole lainkaan sopimussuhdetta ja työnvälittäjä ei ole työntekijään nähden vastuussa työnantajavelvoitteiden täyttymisestä. (Hietala ym. 2014, 18.)

Vuokratyöntekijän työsuhde voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Vuokratyösuhde ei automaattisesti merkitse sitä, että työsuhde olisi määräaikainen. Vuokrausyrityksen oikeuteen solmia määräaikaista työsopimuksia sovelletaan samoja säännöksiä kuin muihinkin työnantajiin. Määräaikaisuus kuuluu usein vuokratyön luonteeseen. Vuokrausyritystä voidaan kuitenkin edellyttää tekemään toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos se teetättää samankaltaisia työtehtäviä jatkuvasti. Mahdollisten katkosten tapahtuessa työjaksojen välillä työntekijä voidaan lomauttaa, eivätkä lyhyet katkokset ole riittävä perustelu määräaikaaisuudelle. (Moilanen 2013, 90–91.)

Henkilöstöpalveluyritykset käyttävät usein niin sanottuja nollatuntisopimuksia tilapäisen työvoiman tarpeen täyttämiseksi. Nollatuntisopimukset ovat työsopimuksia, joissa viikoittaisen työajan vähimmäistuntimääräksi on kirjattu nolla (Siltanen 2015). Tällöin työsopimus on voimassa, mutta työntekijä voi olla hyvinkin pitkiä aikoja ilman töitä, kun vakituisia työtunteja ei ole. Nollatuntisopimuksia tarvitaan sellaisten töiden täyttämiseksi, joissa ei ennalta tiedetä, paljonko työtunteja on tarjolla. Ne ovat toimivia ratkaisuja myös silloin, kun työntekijä itse ei voi sitoutua tiettyyn viikkotyömäärään (Nollatuntisopimukset pitää sallia [27.3.2016]). Suomen Yrittäjät kysyivät jäseniltään maaliskuussa 2016 nollatuntisopimusten käytöstä. Vastaajat mainitsivat, että työntekijöillä on oikeus kieltäytyä työvuorosta nollatuntisopimuksessa. Työnantajilta kysyttiin myös, että palkkaisivatko he nollatuntisopimuksella olevan työntekijän uudelleen, jos nollatuntisopimukset kiellettäisiin. Vastaajista vain 8% ilmoitti, että tekisi uuden työsopimuksen vähimmäistuntimäärällä (Kysely erilaisista työsopimuksista ja työntekomuodoista 2016). Vuonna 2014 Suomessa oli noin 83 000 15–64-vuotiasta palkansaajaa työsuhteessa nollatuntisopimuksella (Noin 83 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus 2015).

3.2 Vuokratyön historia Suomessa

Vuokratyötoiminta yleistyi Suomessa 1960-luvulla telakkateollisuudessa ja 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Yhteiskunnan kehitys, lisääntyvä kilpailu, koneellistuminen ja automaatio kasvattivat yritysten tarvetta käyttää ulkopuolisia palveluja. Julkinen työnvälitys ei pystynyt vastaamaan yritysten äkilliseen työvoiman tarpeeseen riittävän nopeasti. Tämä näkyi etenkin metalliteollisuudessa, missä suuri tilauskanta synnytti tarpeen lisätyövoimalle, jota usein lainattiin pienimmistä metallialan yrityksistä. Tämän lisäksi lisääntynyt keskustelu toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden työsuhdeturvasta ja sen kehittämisestä saivat yritykset osittain välttämään oman vakituisen henkilökunnan lisäämistä. (Sädevirta 2002, 9.)

Metallialan kehitys johti vähitellen niin sanottujen reppufirmojen perustamiseen. Reppufirmat kiersivät työntekijöiden työsuhteissa lainsäädäntöä ja harjoittivat muun muassa konkursseilla keinottelua, jolloin työntekijät kärsivät saamatta jääneistä palkoista. (Sädevirta 2002, 9–10.)

Vuokraustoiminnan saama kova kritiikki ja kehitys johti siihen, että vuonna 1969 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Ammattijärjestö solmivat sopimuksen Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa koskien ulkopuolisen työvoiman käyttöä (Sädevirta 2002, 10). Erityisenä tarkasteluna oli lisätyövoimaa tarvitsevien yritysten vakinaisten työntekijöiden suojaaminen. Sopimus rajasi ulkopuolisen työvoiman käytön vain tilapäisten työhuippujen tasaamiseksi tai muihin tilanteisiin, joihin yrityksen resurssit eivät olisi omalla henkilökunnalla riittäneet. Tällaisia tilanteita olivat muun muassa työn kiireellisyys, rajoitettu kesto aika, ammattitaitovaatimukset ja erikoisvälineiden käytön vaatima osaaminen. Sopimuksella pyrittiin vähentämään epäterveenä pidettyä työvoiman vuokrausta, jossa vuokrattu työntekijä työskentelee vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman johdon alaisuudessa normaalissa työssä pidemmän aikaa. Sopimus myös velvoitti työnantaja noudattamaan alan yleisiä sopimusehtoja sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Vuonna 1975 Metalliteollisuuden Työnantajaliitto asetti lisää vaatimuksia vuokratyön käytölle. Vaatimusten mukaan liiton jäsenyrityksiä edellytettiin käyttävän vain työnantajaliittoon kuuluvien jäsenten toimittamaa työvoimaa. Edellä mainittu sopimus sekä liiton asettamat lisävaatimukset johtivat

vuokratyövoiman käytön vähentymiseen huomattavasti teollisuudessa. Ravintola- ja viihdealalla sekä toimistotehtävissä vuokratyövoiman käyttö säilyi vilkkaana koko 1970-luvun ajan.

1970- ja 80-lukujen vaihteessa vuokratyövoiman oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyys nousivat uudelleen kriittisen keskustelun kohteeksi (Sädevirta 2002, 11). Työvoiman vuokrauksen käsitettä ryhdyttiin aiempaa perusteellisemmin selvittämään sekä sen asemaa voimassaolevissa laeissa ja sopimuksissa. Lisäksi selvitettiin sen laajuutta ja merkitystä työmarkkinoilla. Vuokrauksen etuja ja haittoja tarkasteltiin niin työntekijöiden kuin yritysten ja hallinnon näkökulmasta. Ongelmiksi nousivat muun muassa vuokratyöntekijöiden jääminen tavallisten työsuhde-etuuksien ulkopuolelle, käyttäjäyrityksen vakituisen henkilökunnan työsuhdeturvan vaarantuminen sekä lain ja verojen kiertäminen. Kielteisiä kehityspiirteitä nähtiin myös vuokrausyrityksen ja työntekijän välisissä sopimuksissa. Vuokratyöntekijöitä esimerkiksi rajoitettiin sopimusteilta siirtymästä käyttäjäyrityksen palvelukseen työsopimuksen päätyttyä. Rajoitusta tehostettiin lisäksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa määritellyllä sopimussakolla, jonka käyttäjäyritys joutuisi maksamaan vuokratyöntekijän palkattuaan. Keskustelujen pohjalta työvoiman vuokraus säädettiin luvanvaraiseksi toiminnaksi. Sääntelyn taustalla oli myös ILO:n yleissopimus yksityisestä työnvälityksestä, jonka Suomi ratifioi vuonna 1985. Yleissopimuksen mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tulisi lakkauttaa vähitellen ja muu yksityinen työnvälitys tulisi asettaa rajoittavan sääntelyn piiriin.

1990-luvulla työmarkkinat jäsentyivät uudella tavalla. Työtä tehtiin entistä enemmän epätyypillisissä työmuodoissa. Tämä monimuotoistuminen otettiin huomioon 1994-vuoden alussa voimaantulleessa työvoimapalvelulaissa, jonka yhteydessä kumottiin aikaisempi vuokraustoimintaa koskeva erityissääntely mukaan lukien työvoiman vuokrausta koskeva asetus. Lupajärjestelmästä luovuttiin ja työvoimapalvelut vapautettiin kilpailulle. Lupajärjestelmä korvattiin uudella ilmoitusmenettelyllä, jonka mukaan työvoiman vuokrauksesta tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työsuojeluviranomaiselle silloin, kun työnantaja on tehnyt kaupparekisterilaissa säädetyn perusilmoituksen. (Sädevirta 2002, 15–16.)

Viimeisin säätely on tapahtunut 2000-luvulla työlainsäädännön uudistusten sekä ILO:n uuden yleissopimuksen myötä. Ne velvoittavat Suomea valvomaan yksityistä työvälitystä ja työvoiman vuokrausta. Lisäksi työvoiman vuokrausta harjoittavia yrityksiä veloitetaan antamaan tarvittaessa tietoja toiminnastaan työvoimaviranomaisille. (Lähteenmäki 2007, 116.)

Nykypäivänä yritykset tavoittelevat joustavuutta ja suurta kustannustehokkuutta. Tämä usein näkyykin henkilöstökustannuksissa ja yritykset pyrkivät pitämään oman vakituisen henkilöstön määrän mahdollisimman pienenä. Vuokratyö tarjoaa yrityksille tavan kasvattaa henkilöstöään äkillisen työvoiman tarpeen tullessa. Sen käyttö vähentää yrityksen henkilöstöön liittyviä riskejä ja lisää henkilöstökustannusten joustoa. Edellä mainitut tekijät ovat vaikuttaneet vuokratyön käytön rajuun kasvuun 2000-luvulla. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19–20.)

Engblom (2013, 173) korostaa, että vuokratyöllä on monella tavoin huono maine, joka on osittain perusteltua. Hänen mukaan vuokratyö on nykyisessä laajuudessaan ilmiönä melko uusi, eikä nykyinen lainsäädäntö aina ole sopiva työkalu vuokratyösuhteiden sääntelyyn. Alalla on lisäksi monenlaisia työnantajia, joista osa ei kuulu työnantajaliittoon. Osa näistä työnantajista pilaa vuokratyön mainetta väärinkäytöksillään.

Vuonna 2014 vuokratyöntekijöitä oli keskimäärin 29 000, mikä tarkoittaa noin yhtä prosenttia kaikista 15–74-vuotiaista palkansaajista. Vuokratyötä tekevistä miehiä ja naisia oli yhtä paljon. Vuokratyötä tehtiin monella alalla, joista yleisimpiä olivat tukku- ja vähittäiskauppa, teollisuus sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta. (Työvoimatutkimus 2014.)

3.3 Vuokraussopimus yritysten välillä

Vuokratyössä olennaista on, että siinä on kolme osapuolta perinteisen kahden osapuolen sijaan. Nämä osapuolet ovat vuokrausyritys, työntekijä sekä käyttäjäyritys. Työsopimuslain (L 55/2001) mukaisena työnantajana tässä tapauksessa toimii vuokrausyritys, joka yleensä rekrytoi työntekijän ja välittää hänet toisen yrityksen, eli käyttäjäyrityksen palvelukseen. Työsuhde on tällöin voimassa

ainoastaan vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä, kun vuokrausyritys solmii käyttäjäyrityksen kanssa liikesopimuksen. (Elomaa 2011, 27.) Vuokrasopimuksessaan yritykset sopivat oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työnantajavastuu kuitenkin säilyy vuokrausyrityksellä sopimuksesta riippumatta. (Sädevirta 2002, 21.)

Yritysten välinen vuokraussopimus on luonteeltaan yksityisoikeudellinen liikesopimus, johon ei sovelleta esimerkiksi työlainsäädäntöä. Liikesopimukset eivät saa heikentää kolmannen osapuolen etuuksia tai oikeuksia. Vuokratyössä kolmas osapuoli on yleensä työntekijä. Vuokraussopimuksia on yleensä kahdenlaisia: pääsopimus työvoiman vuokrauksesta sekä sopimus yhtä työvoiman vuokrauskertaa varten. (Elomaa 2011, 38.)

Pääsopimuksessa yritykset solmivat yleisen sopimuksen työvoiman vuokrauksesta (Elomaa 2011, 38). Sopimus täydentyy tilanteen mukaan, kun käyttäjäyrityksen palvelukseen siirtyy työntekijöitä. Sopimus voi sisällöltään poiketa merkittävästi riippuen yrityksen toimialasta ja työvoiman tarpeesta. Yleensä sopimuksessa mainitaan alustavasti työvoiman tarve, ammattitaitovaatimukset sekä yksilöidään niin tarkasti kuin mahdollista toimitettavien henkilöiden tiedot. Sopimuksessa sovitaan myös hinta osapuolten välillä. Hinnan määrittely ei kuitenkaan ole aina mahdollista ennen kuin tiedetään esimerkiksi työntekijän palkkatoive. Elomaa (mts. 39) korostaa, että pääsopimuksia tehtäessä on tärkeää sopia siitä, kuinka toimitaan, jos työntekijä ei tehtävään sovellukaan tai hän päättää työsuhteen vuokrausyrityksen kanssa. Myös määräykset siitä, jos vuokrausyritys ei kykene toimittamaan tarvittavaa määrää henkilöstöä käyttäjäyritykselle, on syytä sopia. Vuokrausyrityksen saamasta palkkiosta on myös sovittava. Se voidaan määritellä tehdyn työsuorituksen mukaan, työajan mukaan tai näiden yhdistelmänä. Palkkio muodostuu yleensä työehtosopimuksen mukaan tai työntekijän ja vuokrausyrityksen sopiman palkan perusteella.

Yksittäissopimuksia käytetään sellaisissa tilanteissa, joissa käyttäjäyritys ei aio käyttää jatkossa vuokratyövoimaa tai sen käyttö on yrityksessä hyvin vähäistä. Elomaa (2011, 39–40) muistuttaa, että pääsopimuksessa huomioon otettavien seikkojen lisäksi yksittäissopimuksissa tulisi huomioida työvälineiden ja -asusteiden hankinta, työntekijän koulutus sekä rekrytointipalkkio.

3.4 Vuokratyön velvoitteet

Vuokrausyritys ja työntekijä solmivat työsopimuksen. Sopimus voidaan tehdä joko suullisesti tai kirjallisesti. Jos sopimus tehdään suullisesti, on työntekijällä oikeus saada työnantajalta selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallisena. Ehtoja ei kuitenkaan tulkita työsopimuksena esimerkiksi kiistatilanteissa. Vuokratyössä selvitys täytyy työntekijälle antaa heti, kun hän sitä pyytää. Selvityksen annosta vastaa vuokrausyritys ja käyttäjäyrityksen tulee varmistaa, että vuokrausyritys pystyy täyttämään lainmukaisen velvoitteensa selvityksen antamisesta. (Elomaa 2011, 28–29.)

Vuokrausyrityksellä säilyy vastikkeenantovelvollisuus työntekijää kohtaan, vaikka työvoiman käyttö- ja direktio-oikeus siirtyy käyttäjäyritykselle. Vastikkeenantovelvollisuus voidaan siirtää kolmannelle osapuolelle vain työntekijän suostumuksella. Vastikkeenantovelvollisuus koskee palkan lisäksi muita sivuvelvoitteita, kuten työeläke- ja vuosilomaetuuksia, sairausajan palkkaa sekä muita näihin liittyviä maksuja kuten sosiaali- ja vakuutusmaksuja sekä ennakonpidätystä. (Sädevirta 2002, 26–27.)

Vuokratyössä on koeaika siinä missä muussakin työssä. Koeajan tarkoituksena on antaa työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus päättää työsuhde ilman irtisanomisaikaa. Koeajan pituus on pääsääntöisesti maksimissaan neljä kuukautta. Vuokratyössä myös käyttäjäyrityksen suhtautuminen työntekijään voi vaikuttaa työsuhteen päättämiseen. Työsuhteen kuitenkin päättää aina vuokrausyritys. (Elomaa 2011, 30.)

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain (L 605/1996) ja työehtosopimusten mukaan (Elomaa 2011, 31). Työajan sijoittaminen on oleellinen osa työnjohto-oikeutta. Käyttäjäyritys voi siten määritellä omien tarpeidensa ja sopimustensa mukaisesti vuokratyöntekijän työajan. Jos käyttäjäyrityksessä on käytössä työvuorolistat, koskee niiden laatiminen myös vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijälle on siten annettava tieto häntä koskevista työajoista. Työaikakirjanpidon ylläpito on työaikalain mukaan työnantajan vastuulla. Koska vuokrausyrityksellä ei välttämättä ole tietoa käyttäjäyrityksessä suoritettavista työajoista, on käyttäjäyrityksen huolehdittava työajan seurannasta ja ilmoitettava

työajat vuokrausyritykselle. Elomaa (mp.) huomauttaa, että velvoitteen laiminlyönti on rangaistavaa ja yritysten tulisi sopia asiasta erikseen liikesopimuksessaan.

Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomaa normaaliin tapaan. Vuosiloman antamisen tapa voi vaihdella työsuhteen pituuden mukaan. Lyhyissä työsuhteissa vuosiloma annetaan yleensä lomakorvauksena suoraan maksettuna. Vuosiloman pitäminen ei käyttäjäyrityksen näkökulmasta ole monesti perusteltua. Vuosiloman tarkoitus on auttaa työntekijää palautumaan työsuorituksesta. Useiden lyhytkestoisten työsuhteiden yhteydessä vuosiloma saattaa jäädä pitämättä. Vuokratyöntekijällä on oikeus tällaisissa tilanteissa pitää lomaa. Vuokrausyritys ja työntekijä voivat sopia loman pitämisestä työjaksojen välissä. Aina työjaksojen saatavuus ei kuitenkaan ole tiedossa, joten vuosiloman maksaminen rahana työsuhteen päättymisen yhteydessä on useimmiten valittu vaihtoehto. Jos työsuhde jatkuu, ei vuosilomaa voi korvata lomakorvauksella, vaan työntekijä saa pitää vuosilomansa vapaana normaaliin tapaan. Vuokrausyritys työnantajana vastaa siitä, että vuokratyöntekijä pitää vuosilomansa. (Elomaa 2011, 32–33.)

Työsopimuslain (L 55/2001) mukaan oikeus perhevapaisiin kuuluu kaikille työsuhteessa oleville työntekijöille, eivätkä vuokratyöntekijät tästä poikkea. Perhevapaille jääminen ja mahdollisen päivärahan tai palkan saanti siltä ajalta edellyttää kuitenkin voimassa olevaa työsuhdetta. Valtaosa vuokratyösuhteista on määräaikaista, jolloin työsuhde päättyy määräajan päätyttyä. Joissain sopimuksissa ei ole selkeästi sovittuna määräajan päättymisestä, vaan työsuhde päättyy esimerkiksi käyttäjäyrityksen tarpeen päättyessä. Tällöin vuokratyöntekijä on selvästi huonommassa asemassa, sillä käyttäjäyrityksen tarve saattaa loppua juuri silloin, kun perhevapaa olisi alkamassa. Määräaikaista työsuhdetta ei kuitenkaan voi päättää perhevapaan takia. Työntekijällä on lisäksi oikeus jäädä tilapäiselle hoitovapaalle alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa. Hoitovapaa voi kestää 1–4 päivää hoidon tarpeesta riippuen. Hoitoajalta voidaan maksaa palkkaa, mikäli se on määritelty työehtosopimuksessa. Hoitovapaalle jäännistä tulee ensisijaisesti ilmoittaa vuokrausyritykselle, mutta siitä on syytä ilmoittaa myös käyttäjäyritykselle. (Elomaa 2011, 33–34.)

Vuokratyössä työturvallisuudesta vastaa käyttäjäyritys. Käyttäjäyrityksen tulee varmistaa vuokratyöntekijän käyttämien toimintatapojen turvallisuus.

Vuokrausyritys on kuitenkin velvollinen varmistamaan, että käyttäjäyrityksessä noudatetaan työturvallisuusmääräyksiä. Mikäli työnantaja havaitsee puutteita tai epäkohtia työturvallisuudessa, on työnantajan pyrittävä vaikuttamaan siihen, että epäkohdat korjataan ja työolosuhteet muutetaan työturvallisuuslain mukaisiksi. Vuokrausyrityksen on viime kädessä kieltäydyttävä lähettämästä vuokratyöntekijää työpaikalle. (Sädevirta 2002, 31.)

Velvoitteita kohdistuu myös vuokratyöntekijään. Päävelvollisuutena vuokratyöntekijällä on työntekovelvollisuus ja käyttäjäyrityksen alaisuudessa uskollisuusvelvollisuus. Työsopimuslain (L 55/2001) 3:1 §:ssä on määritelty perussäännös uskollisuusvelvollisuudelle. Sen mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Työntekijää sitoo myös Työsopimuslain 3:2 §:ssä esiintyvä työturvallisuusvelvoite. Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. Työntekijän tulee ilmoittaa havaitsemistaan puutteista tai vioista koneissa ja laitteissa, jotka voivat aiheuttaa sairastumisen tai tapaturman vaaraa. (Sädevirta 2002, 27–29.)

3.5 Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL)

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on henkilöstöä vuokraavien sekä muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto. HPL hoitaa alan yritysten edunvalvontaa työnantaja- ja elinkeinopoliittisissa asioissa. Liitto valvoo henkilöstöpalvelualan työnantajien yhteisiä etuja ja antaa lausuntoja sekä edustaa alaa viranomais- ja sidosryhmien työryhmissä. HPL on kehittänyt alaa merkittävästi laatimalla alalle yhteiset toimintaperiaatteet ja yleiset sopimusehdot sekä teettämällä erilaisia alaa koskevia tutkimuksia ja tilastoja. HPL tarjoaa jäsenilleen työsuhteisiin liittyvää neuvontaa sekä koulutuksia. Liitossa on noin 300 jäsenyritystä ja se on yksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliitoista. Liitto on lisäksi jäsenenä alan kansainvälisessä järjestössä CIETT:ssä. (HPL lyhyesti [27.3.16].)

HPL on laatinut henkilöstöpalvelualalle yleiset sopimusehdot. Sopimusehdot selkeyttävät henkilöstövuokrausta ja rekrytointia koskevaa vastuunjakoja sekä käytännön pelisääntöjä. Ehdossa on kiinnitetty huomiota työnantajien lisäksi myös työntekijöiden sekä työnhakijoiden oikeuksiin. Yleiset sopimusehdot ovat tarkoitettu henkilöstöpalveluyrityksen ja sen asiakkaan välisen sopimuksen liitteeksi. Sopimusehdoista löytyy määräykset prosessin kulusta, sopimusosapuolten velvollisuuksista, sopimuksen voimassaolosta ja sen päättymisestä, reklamaatioiden tekemisestä sekä vahingonkorvauksesta. Sopimusehdoista voidaan poiketa vain sopimalla niistä kirjallisesti toisin. (Alan yleiset sopimusehdot [27.3.16].)

Auktorisoidulla henkilöstöpalveluyrityksellä tarkoitetaan henkilöstöä vuokraavaa yritystä, joka on työnantajaliittoon järjestäytynyt ja jolle on myönnetty auktorisointi (Auktorisointi – reiluja vuokratöitä [27.3.16]). Tällaiset yritykset ovat sitoutuneita noudattamaan auktorisointisääntöjä sekä toimimaan vastuullisesti. Auktorisoinnilla pyritään varmistamaan, että henkilöstövuokraus on aina reilua sekä työntekijän että käyttäjäyrityksen kannalta. Auktorisoinnilla yritykset tuovat esille oman sitoutuneisuutensa sekä lainmukaisiin että eettisiin toimintatapoihin. Asiakkaat ja työnhakijat puolestaan tunnistavat auktorisoiduista yrityksistä alan rehelliset ja luotettavat toimijat. Auktorisoidun yrityksen tunnistaa auktorisointitunnuksesta, jota yritys käyttää markkinoinnissaan, työpaikkailmoituksissaan sekä kotisivuillaan. Auktorisointia valvotaan tiukasti. Palautetta yrityksen toiminnasta voi antaa kuka tahansa, joka on yrityksen kanssa ollut tekemisissä. Taho voi olla esimerkiksi työntekijä, luottamusmies, liitot, viranomainen tai toinen henkilöstöpalveluyritys. Palautteeseen tartutaan heti kiinni ja epäasialliseen toimintaan tai kohteluun puututaan. Auktorisointisääntöjen rikkomisesta yritys voi saada varoituksen tai auktorisointi voidaan poistaa kokonaan. Palautteet otetaan myös huomioon alan toimintatapoja kehitettäessä.

4 Tutkimuksen toteutus ja tulokset

4.1 Kyselylomake

Tutkimuksen kysely toteutettiin Webropol-ohjelmistolla. Kyselyn sisältö koostui monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin varmistamaan, että kaikki oleellinen tieto saadaan kerättyä.

Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin taustatietoja sekä mahdollista aikaisempaa kokemusta vuokratyöstä. Toisella sivulla ensimmäisenä oli kysymys, jolla haluttiin saada nopea katsaus vastaajan mielipiteeseen vuokratyöstä. Tämän jälkeen esitettiin 13 väittämää vuokratyöstä, joihin vastaajalla oli viisi eri vastausvaihtoehtoa.

Monivalintakysymysten jälkeen kyselyn lopussa oli kolme avointa kysymystä. Ensimmäisessä näistä kysyttiin vastaajan mielestä vuokratyön etuja ja toisessa puolestaan haittoja. Kysymykset erotettiin toisistaan, jotta molempiin kysymyksiin saataisiin vastaukset, eikä vain toiseen. Kolmanteen avoimeen kysymykseen vastaaja sai kertoa muita omia ajatuksiaan liittyen vuokratyöhön. Avoimilla kysymyksillä haluttiin tuoda tutkimukseen kvalitatiivinen piirre sekä saada mahdollisimman kattavia vastauksia.

4.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen perusjoukkona toimivat korkeakouluopiskelijat, jotka ovat mahdollisesti jo saaneet kosketuksen työelämäänsä. Tutkimuksen kysely julkaistiin kaikille Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka muodostavat tutkimuksen otoksen. Kyselyn vastaajamääräksi saatiin 103 henkilöä. Opiskelijoita Seinäjoen ammattikorkeakoulussa syyskuussa 2015 oli noin 5000. Luotettavaa vastausprosenttia oli kuitenkin vaikea selvittää, koska ei tiedetä tarkkaa lukumäärää moniko opiskelijaa kyselyn näki.

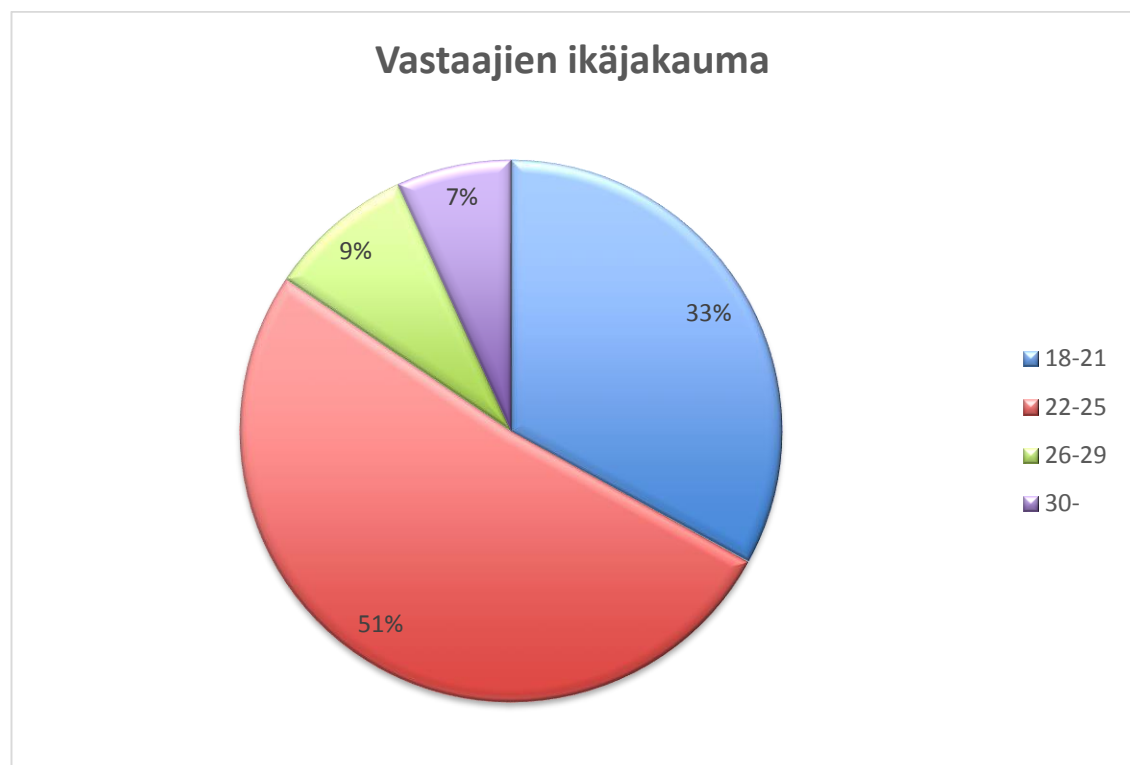
Kysely jaettiin opiskelijoille Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijaintrassa huhtikuussa 2016. Tutkimusta varten julkaistiin etusivulla uutinen, jossa kerrottiin

tutkimuksen sisällöstä ja vuokratyöstä yleisesti sekä siihen liittyvistä termeistä. Tällä haluttiin varmistaa, että vastaaja on varmasti tietoinen kyselyn sisällöstä. Uutinen sisälsi linkin Webropol-kyselyyn, johon pääsivät vastaamaan uutisen julkaisuhetkellä kirjoilla olleet opiskelijat. Kyselyn linkki oli avoinna kaksi viikkoa.

4.3 Vastaajien taustatiedot

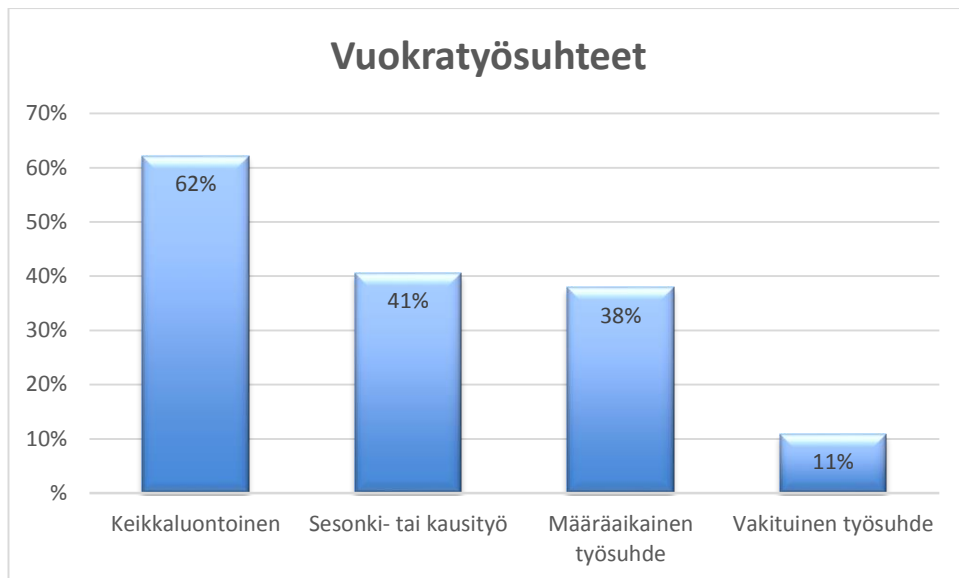
Tässä opinnäytetyössä tutkittiin opiskelijoiden asenteita vuokratyötä kohtaan. Vastauksia haluttiin kaikenikäisiltä opiskelijoilta, joten yhtään vastausta ei rajattu pois iän perusteella. Koska suurin osa opiskelijoista on nuoria, jaettiin vastaajat neljään ikäluokkaan: 18–21-, 22–25-, 26–29- sekä yli 30-vuotiaat. Vastaajia saatiin kaikista ikäluokista. Kuten kuviosta 2 selviää, vastaajista yli puolet, 51 %, oli 22–25-vuotiaita. 33 % vastaajista puolestaan kuului nuorimpaan ikäluokkaan eli 18–21-vuotiaisiin. Vastaajista 9 % oli 26–29-vuotiaita ja yli 30-vuotiaita vastaajia oli 7 %.

Vastaajista 55 % oli naisia ja 45 % miehiä.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma.

Vastaajilta kysyttiin, ovatko he aikaisemmin olleet vuokratyösuhteessa. 64 % vastaajista ei koskaan ole ollut vuokratyösuhteessa, kun taas 36 % on joskus työskennellyt vuokratyöntekijänä.



Kuvio 3. Vastaajien työsuhteet vuokratyöyrityksissä.

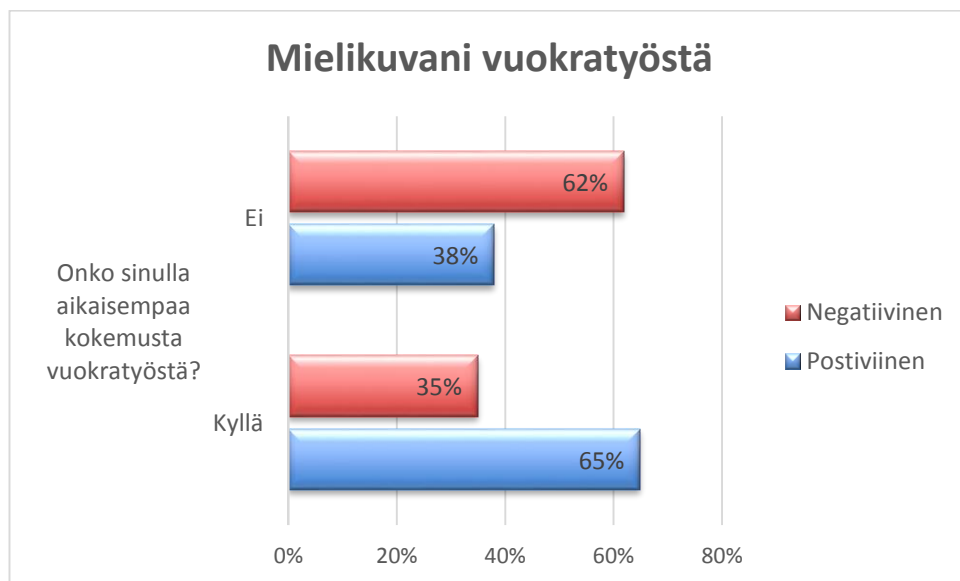
Aikaisempaa kokemusta omaavilta vastaajilta kysyttiin lisäksi, minkälaisessa työsuhteessa he ovat vuokratyöyrityksessä olleet. Kuvio 3 huomataan, että vastaajista valtaosa eli 62 % oli työskennellyt keikkaluontoisesti, 41 % sesonki- tai kausitöissä ja 38 % muussa määräaikaisessa työsuhteessa. Vain 11 % vastaajista oli ollut toistaiseksi voimassaoleva työsuhde vuokratyöyrityksessä työskennellessään.

Vuokratöitä kritisoidaan usein siitä, että ne ovat määräaikaisia ja hyvin lyhyitä sekä monesti keikkaluontoisia eli ”tarvittaessa työhön kutsuttava”. Tämän kyselyn tulokset vahvistavat väitteen, sillä vain harva kyselyyn vastanneista vuokratöitä tehneistä oli ollut vakituksessa työsuhteessa vuokratyöyrityksen välityksellä.

4.4 Vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen

Tämän kyselyn tarkoituksena oli selvittää vastaajien asenne vuokratyötä kohtaan. Vastaajilta kysyttiin, mikä on heidän mielikuvansa vuokratyöstä. Kysymyksessä vastausvaihtoehtoina olivat positiivinen sekä negatiivinen. Vastaajista 48 % piti vuokratyötä positiivisena ja 52 % negatiivisena.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko omalla vuokratyökokemuksella vaikutusta mielikuvaan vuokratyöstä.



Kuvio 4. Vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen.

Kuviosta 4 ilmenee, että 62 % vastaajista, jotka eivät olleet työskennelleet vuokratyösuhteessa, pitivät vuokratyötä negatiivisena. Ero on selkeä myös kokemusta omaavien vastaajien kesken: 65 % heistä piti vuokratyötä positiivisena. Tuloksista selviää, että kokemusta saaneilla vastaajilla on parempi asenne vuokratyötä kohtaan.

4.5 Vuokratyön sopivuus opiskelijan arkeen

Kysely sisälsi 13 väittämää vuokratyöstä, joissa vastaajilla oli viisi vastausvaihtoehtoa: Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä sekä täysin eri mieltä. Väittämillä haluttiin saada

selkeämpi kuva vastaajien ajatuksista ja mielipiteistä vuokratyöstä. Ensimmäiset 9 väittämää käsittelivät vuokratyötä positiivisesti ja loput 4 väittämää hieman negatiivisemmin.



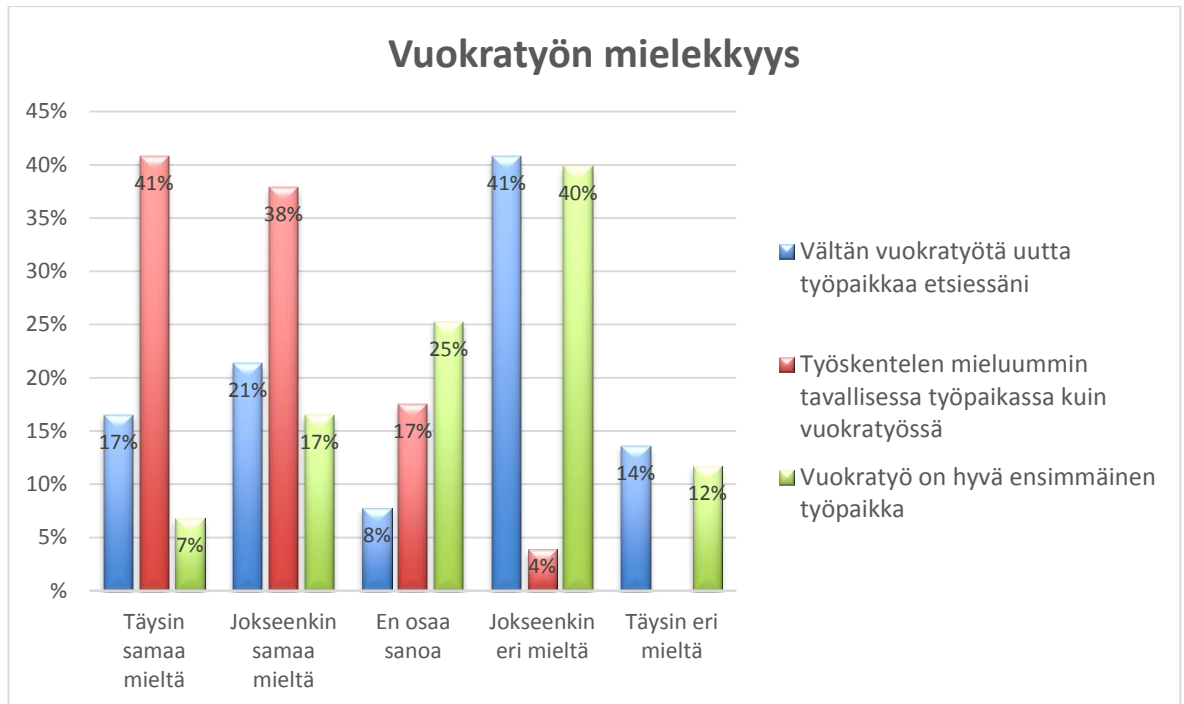
Kuvio 5. Vuokratyön sopivuus opiskelijalle.

Kuten kuviosta 5 ilmenee, selvä enemmistö vastaajista piti vuokratyötä sopivana työllistymisvaihtoehtona opiskelijalle. Vastaajista 78 % oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä vuokratyön sopivuudesta opiskelijan arkeen.

Vuokratyöntekijöistä noin kolmannes opiskelee päätoimisesti vuokratyön ohella (Vuokratyöntekijätutkimus 2014). Vastaajat pitivät vuokratyötä sopivana vaihtoehtona opiskelijalle sen joustavuuden ja monipuolisuuden takia. Vuokratyöntekijä pystyy vaikuttamaan työvuoroihinsa ja täten myös omia tuloja pystytään hallitsemaan. Opiskelijana tuloja on tärkeää seurata, sillä jos ne menevät yli vuosittaisen tulorajan, joutuu opiskelija palauttamaan saamaansa opintotukea.

4.6 Vuokratyön mielekkyys

Vuokratyön mielekkyyttä käsiteltiin kolmen väittämän avulla. Kuviossa 6 esitetään väittämiin saadut vastaukset.



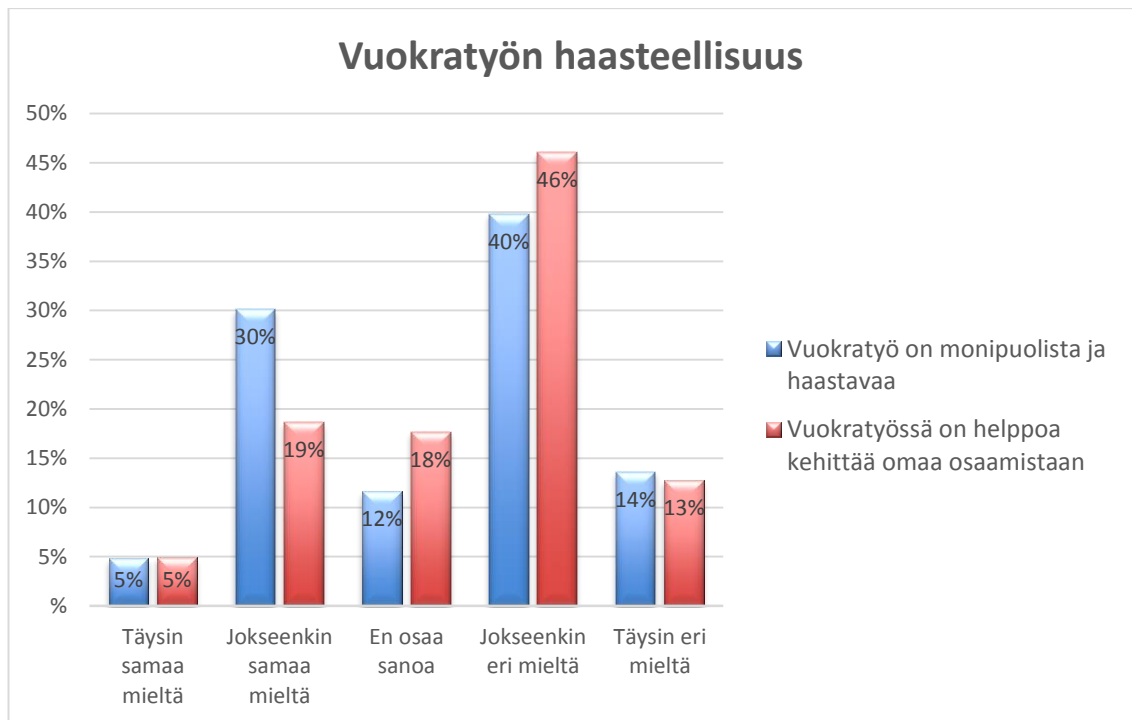
Kuvio 6. Vuokratyön mielekkyys.

Vastauksista voidaan päätellä, että vastaajat eivät pitäneet vuokratyötä ensisijaisena työllistymisvaihtoehtona. Vastaajista 79 % kertoi työskentelevänsä mieluummin tavallisessa työpaikassa kuin vuokratyössä. Vuokratyötä ei myöskään pidetty hyvänä ensimmäisenä työpaikkana: 52 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. 25 % vastaajista valitsi väittämään en osaa sanoa. Vastaajista 55 % ei kuitenkaan välttele vuokratyötä uutta työpaikkaa etsiessään ja vain 38 % kertoi näin tekevänsä.

En osaa sanoa -vaihtoehto sai näiden kolmen väittämän kohdalla tavallista enemmän valintoja. Valinta korostui etenkin sellaisten vastaajien keskuudessa, joilla ei ollut kokemusta vuokratyöstä entuudestaan.

4.7 Osaamisen kehittäminen ja vuokratyön haasteellisuus

Kuviossa 7 käsitellään vuokratyön haasteellisuuteen sekä osaamisen kehittämiseen liittyvät väittämät.



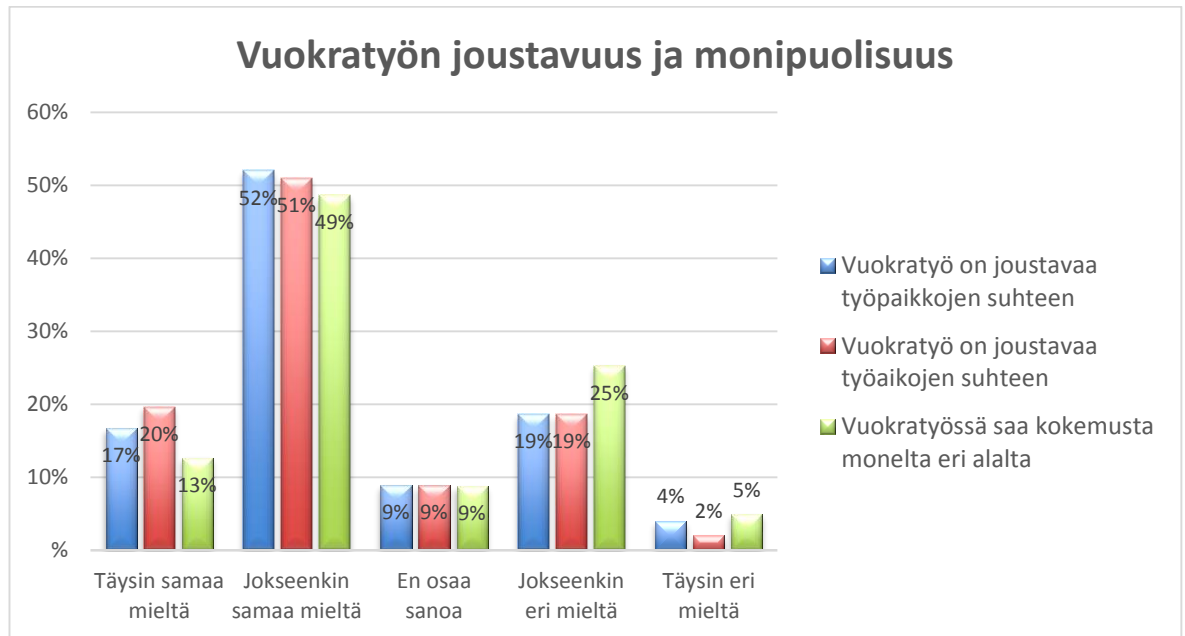
Kuvio 7. Vuokratyön haasteellisuus.

Väittämien avulla pyrittiin selvittämään, miten haasteellisenä vastaajat pitivät vuokratyötä. Kuten kuviosta selviää, 54 % vastaajista oli joko jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että vuokratyö on monipuolista ja haastavaa. Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin vuokratyön haasteita. Siinä vastaajat mainitsivat muun muassa yksinkertaiset ja liian helpot työtehtävät.

Vastaajat eivät myöskään pitäneet vuokratyötä hyvänä osaamisen kehittämisen keinona. 59 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että vuokratyössä on helppoa kehittää omaa osaamistaan. Vuokratyöt ovat usein lyhyitä määräaikaikaisuuksia, sesonki- ja kausitöitä sekä keikkatöitä, eivätkä ne ajallisesti ole riittävän pitkiä työsuhteita osaamisen kehittämiseksi. Pidemmässä työsuhteissa työtehtävät pysyvät usein samoina koko työsuhteen ajan, jolloin omaa osaamista on helppo kehittää. Lyhyissä työsuhteissa puolestaan työtehtävät voivat vaihtua niin usein, ettei niihin pääse kunnolla sisälle. Tämä osaltaan rajoittaa osaamisen kehitystä.

4.8 Joustavuus ja monipuolisuus

Vuokratyön joustavuutta ja monipuolisuutta kartoitettiin kolmen väittämän avulla. Kuviossa 8 esitetään väittämiin saadut vastaukset.



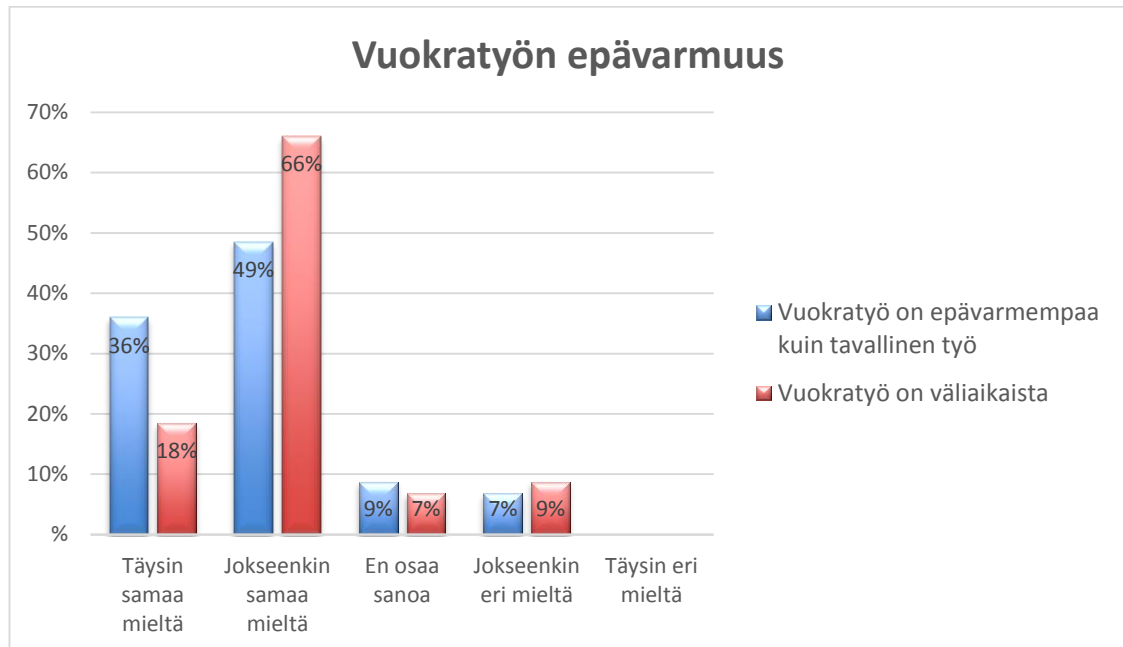
Kuvio 8. Vuokratyön joustavuus.

Vastaajista selvästi yli puolet piti vuokratyötä joustavana työllistymisvaihtoehtona. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin vuokratyön etuja, joihin suurin osa vastaajista listasi nimenomaan joustavuuden. Keikkatöihin ja lyhyisiin määräaikaaisuuksiin vastaajat uskoivat vuokratyöntekijän pystyvän vaikuttamaan erittäin paljon. Pidemmissä määräaikaaisuuksissa sekä sesonki- ja kausitöissä vastaajat arvioivat, että vuokratyöntekijä on samalla viivalla kuin tavallinenkin työntekijä.

Yli puolet vastaajista koki, että vuokratyössä saa kokemusta monelta eri alalta. Vuokratyön tarjonta on hyvin monialaista, eikä kaikkiin työtehtäviin tarvitse alan koulutusta tai kokemusta. Vuokratyö sopii tämän vuoksi esimerkiksi nuorelle opiskelijalle, joka etsii ensikosketusta työelämäänsä tai itselleen sopivaa alaa. Vuokratyön etuihin vastaajat listasivat joustavuuden lisäksi monipuolisen kokemuksen saannin, joka riippuu pitkälti työnhakijasta itsestään.

4.9 Vuokratyön epävarmuus ja väliaikaisuus

Kuviossa 9 käsitellään vastaajien mielipiteitä vuokratyön epävarmuudesta ja väliaikaisuudesta.

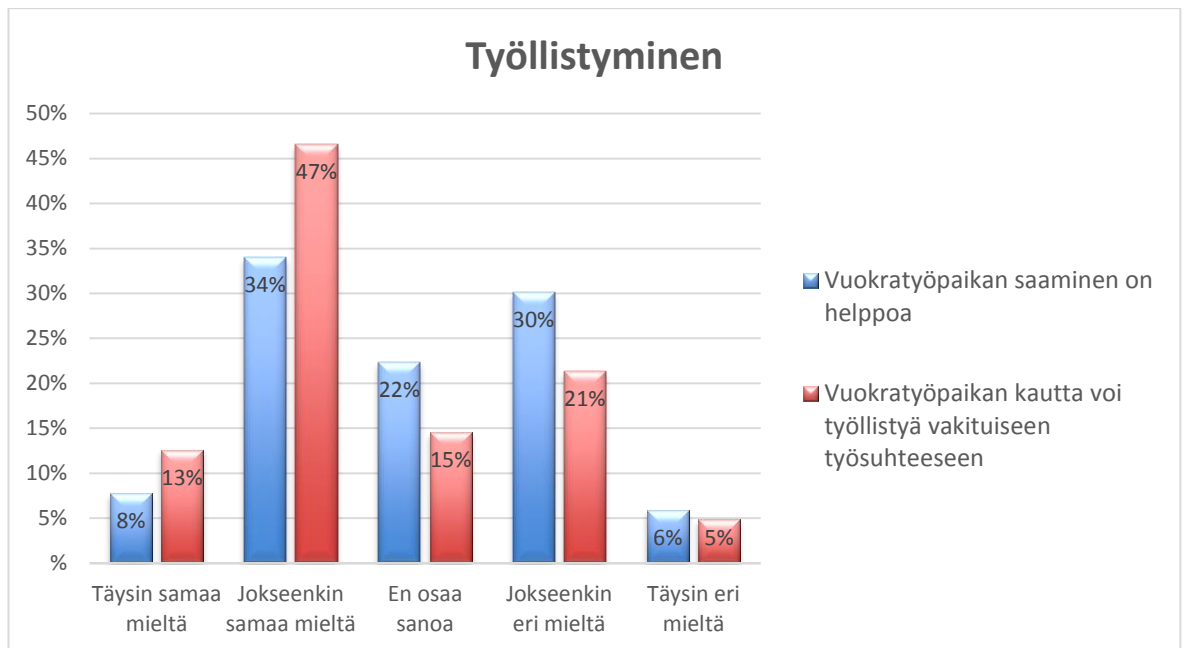


Kuvio 9. Vuokratyön epävarmuus.

Valtaosa vastaajista koki vuokratyön väliaikaiseksi sekä tavallista työtä epävarmemmaksi. Jopa 84 % vastaajista oli sitä mieltä, että vuokratyö on väliaikainen ratkaisu työllistymiselle, eikä suinkaan pitkäaikainen työpaikka. Vuokratyö sopii opiskelijalle opintojen ohella työskennellessä sen joustavuuden vuoksi, mutta valmistumisen jälkeen vuokratyö ei välttämättä ole sopiva vaihtoehto työuran kannalta.

4.10 Työllistyminen

Kuvioon 10 on yhdistetty kaksi väittämää, joiden avulla haluttiin kartoittaa vastaajien mielipide työllistymisestä vuokratyössä.



Kuvio 10. Työllistyminen.

Vastaajista 42 % piti vuokratyöpaikan saamista helppona, 36 % oli väitteen kanssa eri mieltä ja 22 % ei osannut sanoa. Vastaajat kertoivat, että vuokratyöpaikan saaminen on monesti helppoa eikä vuokratyötä kannata siksi vältellä työtä etsiessä.

Yli puolet vastaajista eli 60 % piti mahdollisena, että vuokratyöpaikan kautta voisi työllistyä vakituiseen työsuhteeseen. Yritykset käyttävät vuokratyötä usein tilapäisen työvoiman tarpeen täyttämiseksi ja siksi vuokratyösuhteet ovat tyypillisesti lyhyitä määräaikaissuhteita. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että vastaajien mielestä vuokratyöstä on vaikea siirtyä vakituiseen työhön. Tällöin käyttäjäyritykset joutuvat maksamaan vuokrausyritykselle rekrytointipalkkion, mikäli vuokratyöntekijä siirretään suoraan heidän kirjoilleen.

4.11 Vuokratyön edut ja haasteet

Kysely sisälsi monivalintakysymysten lisäksi kolme avointa kysymystä. Kysymyksissä pyydettiin vastaajia kertomaan, mitkä ovat heidän mielestään vuokratyön etuja ja haasteita, sekä heidän muita ajatuksiaan vuokratyöhön liittyen.

Moni vastaaja listasi etuihin samat asiat. Suurimmat hyödyt löytyivät joustavuudesta ja mahdollisuudesta saada monipuolista työkokemusta eri aloilta. Myös eri yrityksiin

tutustuminen nousi vuokratyön hyödyksi, kun vuokratyöntekijä pääsee tutustumaan eri yritysten toimintatapoihin. Vastaajat kokivat vuokratyön sopivaksi opiskelijalle, sillä vuokratyöntekijällä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihin ja joskus myös työtehtäviin. Myös vuokratyön helppo saatavuus koettiin sen eduksi.

Toinen ääripää vastauksissa oli, että vuokratyöstä on etua ainoastaan työnantajalle. Osa vastaajista koki, että vuokratyöntekijöillä teetetään sellaiset työtehtävät, mitkä eivät muille kelpaa. Moni myös uskoi, että vuokratyötä väärinkäytetään esimerkiksi kokeilemalla, sopiiko työntekijä yritykseen.

Haasteiksi ja haitoiksi vastaajat mainitsivat myös paljon samoja asioita. Vuokratyön epävarmuus ja palkka-asiat arvelluttivat montaa vastaajaa. He kokivat, että vuokratyössä on monesti huonompi palkka, kuin tavallisessa työssä. Työtuntien riittävydestä ja nollatuntisopimusten käytöstä vuokratyössä oli myös paljon mainintaa. Vastaajat kertoivat, että nollatuntisopimukset antavat vuokrausyrityksille vapaat kädet antaa työvuoroja kelle haluavat. Tämä voi johtaa siihen, että töitä ei aina ole vuokratyöntekijälle tarjolla, vaikka hän niitä haluaisi tehdä. Myös työvuoroista kieltäytyminen voi vastaajien mielestä johtaa vaikeuksiin, kun työvuoroja ei välttämättä jatkossa enää tarjotakaan tai työntekijä unohdetaan täysin.

Yksi suurimmista haasteista mitä vastaajat kokivat vuokratyössä olevan, oli työntekijän asema. He kokivat, että käyttäjäyrityksissä kuvitellaan vuokratyöntekijöiden olevan ammattilaisia, jotka eivät tarvitse perehdytystä. Vuokrausyritykset harvoin työntekijöitä perehdyttävät ja se jää usein käyttäjäyrityksen vastuulle. Vastaajat pitivät vuokratyöntekijää myös heikommassa asemassa esimerkiksi irtisanomisissa. Osa vastaajista koki myös, että vuokratyöntekijän kohtelu käyttäjäyrityksessä voi poiketa muista työntekijöistä huomattavasti. Hyväksikäyttöä voi vastaajien mielestä tapahtua myös vuokrausyrityksissä. Esimerkiksi lomien tai vapaiden pitoa pidettiin haastavana ellei jopa mahdottomana, kun lomien jälkeen ei työntekijälle enää töitä tarjotakaan tai sopimus irtisanotaan.

Osa vastaajista mainitsi, että on moraalisesti väärin käyttää vuokratyötä yrityksen jokapäiväisissä ja säännöllisissä työtehtävissä. Vastaajat mainitsivat, että vuokratyöntekijästä on paljon helpompaa päästä eroon, kuin omasta henkilöstöstä.

Myös vuokratyöntekijän jaksaminen ja motivaatio mietitytti vastaajia. He mieltivät, että jaksako työntekijät tehdä helppoja ja rutiininomaisia työtehtäviä jatkuvasti. Pätkätyöt aiheuttavat työntekijälle räsitusia ja huolta toimeentulosta, mikä voi heikentää työhyvinvointia.

4.12 Aineiston luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa. Luotettavuuden arvioinnissa käytetään validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä, jotka molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetilla tarkoitetaan oikeiden asioiden tutkimista tutkimusongelman kannalta. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli sitä, pysyvätkö tutkimuksen tulokset samana, jos se toteutettaisiin uudelleen. (Kananen 2008, 79.)

Validiteetti eli pätevyys varmistetaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää (Kananen 2008, 81). Tämä tutkimus toteutettiin Webropol -ohjelmistoa käyttäen. Kyselylomake julkaistiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden intrassa etusivun uutisikkunassa. Tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta opiskelijaa kyselylomakkeen näki ei ole, joten vastausprosenttia on mahdoton todeta. Vastauksia kyselyyn saatiin 103 kappaletta. Vastaajat olivat kaikki Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoita, joten yhtään vastausta ei hylätty.

Tuloksia on vaikea yleistää, sillä vastausmäärä jäi melko pieneksi. Asenteet saattavat olla erilaisia eri paikkakunnilla asuvilla tai toisen ammattikorkeakoulun opiskelijoilla. Täten tämän tutkimuksen tuloksia ei voida soveltaa kaikkiin opiskelijoihin.

Reliabiliteetti eli tulosten pysyvyys muodostuu kahdesta osasta: stabiliteetista ja konsistenssista. Stabiliteetti mittaa mittarin pysyvyyttä ajassa. Sitä voidaan nostaa suorittamalla mittauksia tietyin ajanjaksoin peräkkäin. Konsistenssilla eli yhtenäisyydellä tarkoitetaan sitä, että mittarin osatekijät mittaavat samaa asiaa. Jos aikaväli mittausten välillä on pitkä, voidaan reliabiliteetin sijaan mitata stabiliteettia eli ilmiön pysyvyyttä. (Kananen 2008, 80.)

Reliabiliteetin arviointi on vaikeaa, sillä samaa tutkimusta on haastavaa toteuttaa samalle vastaajajoukolle uudelleen. Mittausten välillä ilmiö saattaa muuttua. Esimerkiksi ensimmäisellä vastauksella vastaaja voi olla vuokratyöstä kokematon ja toisella kerralla hänellä on siitä kokemusta. Mielikuvat ovat voineet mittausten välillä muuttua oleellisesti.

5 Johtopäätökset

5.1 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, minkälainen asenne opiskelijoilla on vuokratyötä kohtaan. Tutkimusongelmana oli selvittää opiskelijoiden mielikuva vuokratyöstä, ja aikaisemman vuokratyökokemuksen tai -kokemattomuuden vaikutus asenteeseen. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, mikä tekee asenteesta juuri sellaisen, kuin se on.

Tutkimustuloksista voidaan tulkita, että opiskelijoilla on melko negatiivinen asenne vuokratyötä kohtaan. Negatiivisuus korostui niillä opiskelijoilla, joilla ei vuokratyökokemusta ollut. Positiivisemmin ajattelivat ne vastaajat, joilla aikaisempaa kokemusta puolestaan löytyi. Toisin sanoen voidaan todeta, että omalla kokemuksella on selvä myönteinen vaikutus asenteeseen vuokratyötä kohtaan. Kaikilla kokemusta omaavilla vastaajilla ei kuitenkaan ollut positiivinen mielikuva vuokratyöstä, vaan joillakin asenne oli hyvin negatiivinen.

Tutkimuksen avulla haluttiin lisäksi selvittää, mitä haasteita ja hyötyjä opiskelijat kokevat vuokratyössä olevan. Tuloksista ilmeni, että suurimmiksi haasteiksi opiskelijat vuokratyössä kokevat epävarmuuden, epäsäännöllisyyden sekä vuokratyöntekijän aseman työyhteisössä. Huolta vastaajissa aiheutti sekä toimeentuloon liittyvät asiat että työntekijän kohtelu vuokraus- ja käyttäjäyrityksessä. Vuokratyötä vastaajat pitivät kuitenkin sopivana vaihtoehtona opiskelijan toimeentulon parantamiseksi opintojen ohella. Vuokratyössä työvuoroihin vaikuttaminen oli vastaajien mielestä suurin etu opiskelijan kannalta. Muiksi hyödyiksi mainittiin myös monipuolisen kokemuksen saanti eri aloilta sekä yrityksiin tutustuminen.

Vuokratyö saa edelleen paljon huomiota sen negatiivisten puolten kautta. Sitä kohtaan on paljon ennakkoluuloja, eikä vuokratyötä tyypillisesti pidetä pitkäaikaisena työllistymistapana. Henkilöstöpalvelualan liitto on kuitenkin tehnyt ja tekee vieläkin paljon töitä vuokratyön suosion edistämiseksi. Palkka- ja työsuhteasioita parantamalla voitaisiin ennakkoasenteita muuttaa

positiivisemmaksi. Lisäksi myönteisten kokemusten kautta myös asenteet muuttuvat merkittävästi. Panostamalla näihin asioihin halukkuus ja kiinnostus vuokratyötä kohtaan voisi parantua.

5.2 Ehdotuksia jatkotutkimuksille

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden asennetta vuokratyötä kohtaan. Tutkimustulosten perusteella opiskelijoiden asenne vuokratyötä kohtaan on jokseenkin negatiivinen. Asenteeseen vaikutti vastaajan oma vuokratyökokemus. Kokemuksen myötä asenne muuttui pääosin positiivisemmaksi.

Aiheen tutkimista voisi jatkaa tutkimalla esimerkiksi jo työelämässä olevien ihmisten mielikuvia vuokratyöstä. Tällöin saataisiin laajempi käsitys siitä, millainen maine vuokratyöllä on työelämässä.

Jatkotutkimusta samasta aiheesta voitaisiin tehdä esimerkiksi laajentamalla otantaa tai muuttamalla tutkimusmenetelmää. Laadullisella tutkimuksella aiheeseen voisi syventyä tarkemmin. Aihetta voisi lähestyä myös siltä kannalta, mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijan negatiiviseen asenteeseen vuokratyötä kohtaan ja miten asennetta voitaisiin muuttaa. Tällaisessa tutkimuksessa kvalitatiivinen menetelmä, esimerkiksi haastattelut, olisi mahdollisesti parempi vaihtoehto kuin määrällinen tutkimus.

LÄHTEET

- Alan yleiset sopimusehdot. [Verkkosivu]. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL. [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana: <http://www.hpl.fi/vastuullisuus/alan-yleiset-sopimusehdot.html>.
- Allport, G. 1954. The historical background of modern social psychology. Teoksessa: Lindzey, G. (toim.) Handbook of social psychology, vol. 1: Theory and method. Reading, MA: Addison-Wesley
- Auktorisointi – reiluja vuokratöitä. [Verkkosivu]. Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä Oy. [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana: http://www.reilujavuokratoita.fi/reiluja_vuokratoita/fi/auktorisointi/auktorisointi.php.
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita.
- Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: Sanoma Pro.
- Erwin, P. 2001. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Suom. Ahokas, M. Helsinki: WSOY.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J., Hankonen, N., Mähönen, T. A., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 10. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- HPL lyhyesti. [Verkkosivu]. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL. [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana: <http://www.hpl.fi/hpl/hpl-lyhyesti.html>.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.
- Kananen, J. 2008. Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kysely erilaisista työsopimuksista ja työntekomuodoista 2016. [Verkkojulkaisu]. Suomen Yrittäjät [Viitattu 18.4.2016]. Saatavana: http://www.yrittajat.fi/File/db433a85-7944-42d3-b43b-ef089640b733/tyosopimukset_tyontekomuodot_2016.pdf.
- L 9.8.1996/605 Työaikalaki.
- L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki.

- Lähteenmäki, L. 2007. Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaattelynä. Teoksessa: A. Anttila & A. Suoranta (toim.) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Jyväskylä: Työväen historian ja tutkimuksen seura ry, 113–140.
- Moilanen, J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.
- Noin 83 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus. 5.3.2015. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html.
- Nollatuntisopimukset pitää sallia. 2016. [Verkkolehtiartikkeli]. Talouselämä 18.2.2016 [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana Talentum Summa -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Petty, R. E. & Cacioppo, J. T. 1986. Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change. New York: Springer-Verlag.
- Siltanen, M. 2015. Mikä on nollatuntisopimus? [Verkkosivu] Helsinki: Yle. [Viitattu 25.4.2016]. Saatavana: http://yle.fi/uutiset/mika_on_nollatuntisopimus/7992514
- Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY.
- Thomas, W.I. & Znaniecki, F. 1918. The Polish peasant in Europe and America. Boston: Badger
- Thurstone, L.L. & Chae, E.J. 1931. The measurement of social attitudes. Journal of Abnormal Social Psychology, 26, 249–269
- Työvoimatutkimus 2014. 28.4.2015. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 10.4.2016]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html.
- Vaahtio, E. 2007. Pestaa paras: rekrytoinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna : vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Helsinki: Työministeriö. [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana: <http://sampac.nl/EUKN2015/www.eukn.org/tpt302fd8b.pdf?objectid=158472>.

Vuokratyöntekijätutkimus 2014. [Verkkajulkaisu]. Promenade Research Oy
[Viitattu 11.3.2016]. Saatavana:
<http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/vuokratyotutkimus-2014-final.pdf>.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

LIITE 1 Kyselylomake

Tutkimus opiskelijoiden asenteista vuokratyötä kohtaan

Vastaajan taustat

1. Sukupuoli *

Mies ▼

2. Ikäryhmä *

22-25 ▼

3. Onko sinulla aiempaa kokemusta vuokratyöstä? *

Kyllä ▼

Jos vastasit kyllä, siirry seuraavaan kysymykseen. Jos vastasit ei, siirry seuraavalle sivulle.

4. Millaisessa vuokratyösuhteessa olet ollut?

- ☐ Keikkaluontoinen
- ☐ Sesonki- tai kausityö
- ☐ Määräaikainen työsuhte
- ☐ Vakituinen työsuhte

5. Millä alalla olet ollut vuokratyösuhteessa?

- ☐ Elintarviketeollisuus
- ☐ Sähköala
- ☐ Hallinnollinen työ
- ☐ Kaupan ala
- ☐ Kiinteistöpalvelut
- ☐ Kuljetus- ja liikenneala
- ☐ Kulttuuri ja viestintä
- ☐ Maa- ja metsätaloustyö
- ☐ Matkailu- ja ravitsemisala
- ☐ Rakennusala
- ☐ Sosiaalipalvelut
- ☐ Teollinen työ
- ☐ Terveystenhuolto

Seuraava -->

Tutkimus opiskelijoiden asenteista vuokratyötä kohtaan

Asenteet

6. Mielikuvani vuokratyöstä on *

Valitse tästä ▼

7. Valitse alla esitettyihin väittämiin itsellesi sopivin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vuokratyö sopii opiskelijan arkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on joustavaa työaikojen suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on joustavaa työpaikkojen suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on monipuolista ja haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyössä saa kokemusta monelta eri alalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyöpaikan saaminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on hyvä ensimmäinen työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyössä on helppoa kehittää omaa osaamistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyön kautta voi työllistyä vakituiseen työsuhteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mieluummin tavallisessa työpaikassa kuin vuokratyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on väliaikaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vältän vuokratyötä uutta työpaikkaa etsiessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on epävarmempaa kuin tavallinen työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avoimet kommentit

8. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat edut vuokratyössä?

9. Entä haasteet?

10. Voit kirjoittaa tähän kenttään halutessasi muita ajatuksiasi vuokratyöhön liittyen

11. Kirjoita tähän sähköpostiosoitteesi, jos haluat osallistua kahden (2) elokuvalipun arvontaan!

Sähköposti

Tietojen lähetyk

Lähetä