

Vuokratyö – uhka vai mahdollisuus

Markus Rautiainen



Tekijä	
Markus Rautiainen	
Koulutusohjelma	
Liiketalous	
Raportin/Opinnäytetyön nimi	Sivu- ja liitesivumäärä
Vuokratyö – uhka vai mahdollisuus	32 + 3
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee vuokratyötä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Työvoiman vuokraaminen on trendi tämän päivän työmarkkinoissa ja ilmiönä se muuttuu jatkuvasti. Tutkimuksessa selvitetään, että muuttuko lainsäädäntö tämän ilmiön mukana.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia mielipiteitä ja kokemuksia vuokratyöntekijöillä on vuokratyöstä. Tavoitteena oli tuottaa informaatiota, jota käyttäjäryitykset ja vuokratyöryitykset pystyisivät hyödyntämään tulevaisuudessa. Tutkimus tehtiin myös auttamaan vuokratyöntekijöitä ymmärtämään heidän oikeuksistaan.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta hyödyntäen. Kyselyyn vastasi yhteensä 17 vuokratyöntekijää. Kyselyssä oli yhteensä 19 kysymystä, jotka olivat linjassa tutkimuksen tavoitteiden kanssa. Kysely toteutettiin syksyn 2017 aikana.</p> <p>Tietoperusta osuudessa selvitetään vuokratyön tilannetta Suomessa. Se käsittää vuokratyön käsitteen, ketkä siinä on osapuolina sekä minkälainen sääntely vuokratyötä koskee. Tietoperustassa käydään läpi vuokratyöhön liittyviä haasteita. Empiirisessä osiossa tutkitaan vuokratyötä kyselytutkimuksen avulla</p> <p>Tutkimus nousi esille erityisesti vuokratyön joustavuus, jota pidettiin sekä huonona että hyvänä puolena. Vuokratyötä pidettiin väliaikaisena ratkaisuna, johon ajaudutaan. Syitä tähän on nopea työllistyminen tai ettei muuta ole ollut sillä hetkellä tarjolla. Kehityskohteita löytyi perehdytyksessä, tasa-arvossa, työsuhde-eduissa, sääntelyssä sekä kommunikaatiossa osapuolten välillä.</p>	
Asiasanat	
Vuokratyö, vuokratyöntekijä, tasa-arvo, työoikeus	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vuokratyövoiman välittäminen liiketoimintana	3
2.1	Vuokratyösuhteen syntyminen	3
2.2	Vuokratyö Suomessa	4
2.3	Vuokratyön sääntely	5
2.4	Osapuolten velvollisuudet	6
2.5	Vuokratyön haasteet	7
3	Empiirinen tutkimus	10
3.1	Tutkimusote	10
3.2	Tutkimusmenetelmä.....	10
4	Empiirisen tutkimuksen tulokset	12
4.1	Vastaaajien esittely	12
4.2	Mielipiteet vuokratyöstä.....	14
4.3	Työntekijän vuokratyöhistoria.....	16
4.4	Väitteitä vuokratyöstä ja käyttäjäyrityksestä	17
4.5	Kokemukset käyttäjäyrityksistä	19
5	Pohdinta.....	22
5.1	Kehitysideat yritykselle X ja vuokratyöyrityksille	23
5.2	Opinnäytetyöprosessin arviointi	26
	Lähteet	29
	Liitteet.....	33
	Liite 1. Kyselytutkimus.....	33

1 Johdanto

Henkilöstövuokraus on nykyään suosittu rekrytointimuoto ja vuokratyövoimaa käytetään nykyisin yhä useammilla toimialoilla sen sijaan, että yritykset palkkaisivat omaa henkilökuntaa. Erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan sekä teollisuuden aloilla työvoiman vuokraaminen on suosittua (MTV 2017). Vuokratyövoiman tarve kasvaa jatkuvasti ja vuonna 2016 toimialan liikevaihto kasvoi 30 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Kasvun ennustetaan jatkuvan myös vuonna 2017. Yksi syy tähän on esimerkiksi kauppojen aukiolojen vapautuminen. Työvoimapulaa on useilla aloilla, ja tämän takia vuokratyövoiman käyttö yleistyy jatkuvasti (Herrala 2016).

Vuokratyö on keino, jolla yritykset pystyvät lisäämään työvoiman joustavuutta. Työvoimaa on henkilöstöpalveluita tarvitsevan yrityksen käytössä tarpeen mukaan. Henkilöstöpalveluita tarvitseva yritys siirtää henkilöstöön ja palkkaukseen liittyviä riskejä toiselle osapuolelle, eli tässä tapauksessa henkilöstöpalveluita tarjoavalle yritykselle. Henkilöstöpalveluita tarjoava yritys auttaa työntekijät ja työpaikat löytämään toisensa (Ammattinetti 2017.)

Työntekijän näkökulmasta vuokratyössä on paljon hyviä sekä huonoja puolia. Kai Hirvasnoron mukaan vuokratyöhön keskeisiksi piirteiksi liitetään sääntelemättömyys, joustavuus, epävarmuus ja työnantajien hegemonia (Kansan uutiset 2012). Hegemonialla tarkoitetaan tässä yhteydessä työnantajien ylivaltaa. Artikkelissa nostetaan esille palkkaerot, työntekijän pakottaminen joustavuuteen sekä lain kyvyttömyys suojelemaan heikompia. Vuokratyössä on usein joustavat työsopimukset. Tämä on yksi syytä, minkä takia vuokratyö on suosittua nuorten ja opiskelijoiden keskuudessa. Työtehtäviä on tarjolla eri aloilta, ja usein nämä paikat tarjoavat ensi kosketusta mahdollisesti opiskelijaa kiinnostaviin työtehtäviin. Työjaksojen pituudet vaihtelevat, ja työvuoroista saa usein päättää työntekijä. Toisaalta vuokratyö voi olla epäsäännöllistä, olosuhteet käyttäjäyrityksessä kyseenalaiset ja työntekoon liittyy jatkuva epävarmuuden tunne työn jatkuvuudesta.

Kokemukset vuokratyöstä jakavat mielipiteitä. Itselleni aihe on kiinnostava, sillä olen kokenut itse vuokratyönteon hyviä ja huonoja puolia. Vaikka vuokratyönantajani kanssa asiat sujuivat mallikkaasti pääosin, tunsin aina hieman ulkopuoliselta muiden suoraan yritykseen palkattujen joukossa, sekä myös epävarmuutta töiden jatkuvuudesta. Tämä johtui siitä, että hiljaisempien kausien aikana vuokratyöläiset olivat aina ensimmäiset, kenen työtunteja leikattiin, tai pahimmillaan työt loppuivat kokonaan. Itselläni kävi juuri näin, ja tämä aiheutti huomattavia paineita elämässä koulun ohella. Olin juuri saanut opiskelija-asunnon

ja muutto oli edessä kuukauden sisällä. Yhtäkkiä vuokratyöstä tuli ilmoitus, että työtoimeksianto oli päättynyt, ja näin ollen työpaikkaa ei enää ollut. Vuokratyöntekijä ei tarjonnut uusia toimeksiantoja tämän jälkeen, vaikka minulla oli määräaikainen työsopimus, johon oli kirjattu viikon ajan minimityötunnit. Myöhemmin minulla kävi tuuri, ja minut palkattiin suoraan henkilöstöpalveluita tarvitsevaan yritykseen esimieheksi. Mikäli näin ei olisi käynyt, minulle olisi jäänyt todella negatiivinen kuva vuokratyöstä.

Tässä opinnäytetyössä tutkin vuokratyötä vuokratyöntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia kokemuksia ja mielipiteitä vuokratyöntekijöillä on vuokratyöstä. Vuokratyö on trendi tämän päivän työmarkkinoista, ja tilanne vuokratyön kanssa elää jatkuvasti. Koska vuokratyö leviää alalle kuin alalle, mielestäni on tärkeää nostaa se ilmiönä esille, etenkin siihen liittyviä ongelmia työntekijän kannalta. Tarve ja määrä kasvavat jatkuvasti, mutta lainsäädäntö ei ole elänyt tämän ilmiön mukana. Haluan tutkimuksessani tuoda esille, minkälaiset tekijät aiheuttavat tämän negatiivisen mielikuvan vuokratyöstä työntekijöiden parissa ja minkälaisia haasteita vuokratyöhön liittyy.

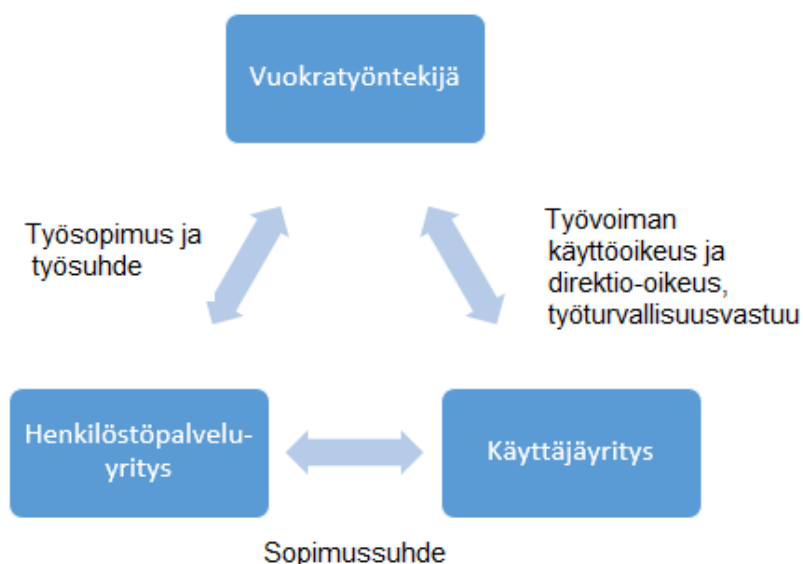
2 Vuokratyövoiman välittäminen liiketoimintana

Vuokratyö tarjoaa monia etuja sitä käyttäville yrityksille. Vuokratyön tarkoituksena on lisätä joustavuutta henkilöstökustannuksissa sekä vähentää henkilöstöön liittyviä riskejä. Tällä tarkoitetaan sitä, että työvoima on käytettävissä silloin, kun sitä tarvitaan, muuttuvien tarpeiden mukaisesti (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19). Vuokratyö on siirtynyt yhä useammille aloille, eikä kasvu näytä hidastuvan (Herrala 2016).

2.1 Vuokratyösuhteen syntyminen

Vuokratyössä on kolme osapuolta; vuokratyöpalveluita tarjoava yritys (vuokratyöyritys), työvoimaa tarvitseva yritys (käyttäjäyritys) sekä työntekijä. Vuokratyöyritys tekee asiakassopimuksen työvoimaa tarvitsevan käyttäjäyrityksen kanssa. Siinä sovitaan vuokratyöntekijän työtehtävistä, vaaditusta osaamisesta, vuokratyöyrityksen palkkion suuruudesta sekä yhteyshenkilöistä. Käyttäjäyritys voi sopia ennalta myös rekrytointimaksusta vuokratyöyrityksen kanssa. Tällä tarkoitetaan vuokratyöyritykselle maksettavaa palkkiota, joka maksetaan, mikäli työntekijä halutaan rekrytoida suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13.) Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa ja hänet liitetään osaksi vuokratyöyrityksen henkilöstöön. Vuokratyöntekijällä kuulu vuokratyöyrityksen työsuhteissa sovitut henkilöstöedut. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokratyönantajan kanssa, mutta työ tehdään käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyrityksellä on direktio-oikeus, eli työnjohto-oikeus (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19.)

Työ tapahtuu toimeksiantojen muodossa, eli vuokratyöyritys tilapäisesti siirtää työntekijän käyttäjäyrityksen valvonnan alle. Näiden toimeksiantojen pituus riippuu käyttäjäyrityksen tarpeista, ja usein toimeksiannon päättyessä vuokratyöyritys tarjoaa työntekijälle uusia toimeksiantoja (Lehto & Salonen 2014, 5.) Vuokratyöntekijä voi olla työsuhteessa yhden tai useamman vuokratyöyrityksen kanssa kerrallaan ja työ voi olla sekä osa-aikaista että koko-aikaista. Työaika voi vaihdella kuukausien mukaan, ja tämä vaihtelu ei ole aina vuokratyöntekijällä ennalta tiedossa (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17 – 18.)

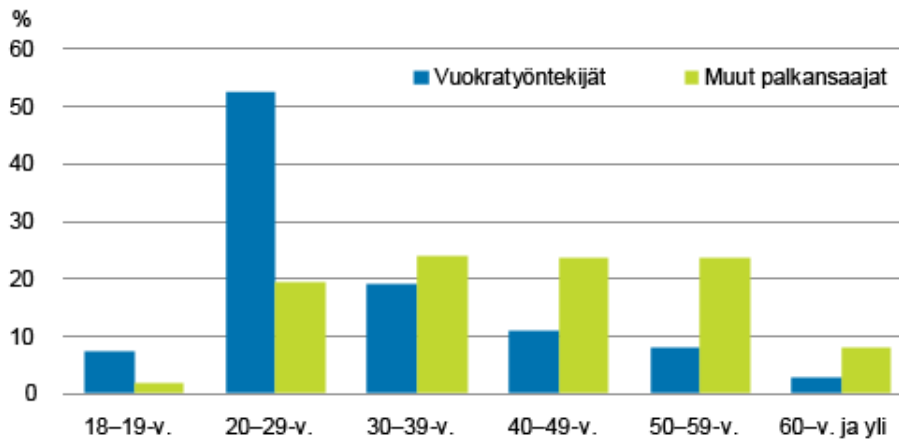


Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (Viitala & Mäkipelkola 2005, 18).

2.2 Vuokratyö Suomessa

Vuokratyö on rantautunut Suomeen alun perin Yhdysvalloista. Henkilöstövuokraus yleistyi 1970-luvulla, jolloin vuokratyövoimaa käytettiin erityisesti esimerkiksi ravintola- ja toimisto-tehtävissä. Vuokratyövoiman käyttö on jatkanut laajentumistaan eri toimialoille siitä lähtien. Vuokratyöntekijöiden kohdalla ei ollut harvinaista, että lakia kierrettiin, ja pahimmillaan vuokratyöntekijät saattoivat jäädä ilman palkkaansa (Pohjanoksa 2004, 8; Sädevirta 2002, 18 – 19.)

Vuokratyö on Suomessa yleistynyt. Esim. vuonna 2003 vuokratyössä työskenteli vuosittain noin 30000 – 35000 työntekijää (Hämeen Sanomat 2004). Tilastokeskuksen työllisyys ja työttömyys vuonna 2006 – raportin mukaan, vuokratyötä teki lähes kaksi prosenttia palkansaajista, joka tarkoittaa määrällisesti 38000 työntekijää. Yleisintä vuokratyö oli raportin mukaan tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Henkilöstövuokrauksen arvo oli vuonna 2016 393 miljoonaa euroa (MTV 2017). Vuokratyö on erityisen suosittua nuorten ja opiskelijoiden keskuudessa. Työsuhteet ovat usein joustavia vuokratyöntekijälle. Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että kaupan-alla vuokratyöntekijä voi itse pitkälti päättää työvuoroistaan ja työntekokohteistaan (HPL 2017). Vuonna 2013 suurin vuokratyöntekijöiden ryhmä iän mukaan oli 20 – 29-vuotiaat (SVT 2015).



Kuvio 2. Vuokratyötä tekevät ja muut palkansaajat ikäryhmän mukaan 2013 (Pasila 18.12.2015)

2.3 Vuokratyön sääntely

Suomessa ei ole säädetty vuokratyölle omia, sitä koskevia säädöksiä ja sen takia siihen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä (Engblom 2013, 169–174). Esimerkiksi Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, eli SAK, on laatinut vuonna 2007 Pelisäännöt vuokratyölle - vuokratyöhankkeen raportin. Hankkeen tarkoituksena oli esimerkiksi vaikuttaa käyttäjäyrityksen toimintaan ja parantaa vuokratyöntekijöiden oikeuksia. Hankkeessa oli myös tarkoituksena luoda kanneoikeus ammattiliittoja varten, epäselvyyksien ratkaisemiseksi. Tämän hankkeen pohjalta on vuokratyötä kehitetty eteenpäin, ja luotu vuokratyölle yleisiä normeja ja toimintamalleja.

Työvuoroluettelon laatimisesta ja ylläpidosta voi vastata joko käyttäjäyritys tai vuokratyöryitys. Useimmissa vuokratyöryityksissä on työvuoroluettelo netissä vuokratyöntekijän käytettävissä. Vuokratyöntekijät merkitsevät itse työvuoronsa luetteloon ja vuokratyöryitys käyttää näitä tietoja työaikakirjanpitoa varten. Eli käytännössä vuokratyöntekijä itse laatii työvuorolistansa, käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaisesti. Työvuoroluettelon pitäisi olla kirjallisena työntekijällä viimeistään viikkoa ennen suunniteltuja työvuoroja. HE (34/1996) 7 luvun 35 § mukaan ”tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä”.

Vuokratyöntekijä ja vuokratyöryitys voivat sopia työsopimuksesta kirjallisesti, sähköisesti tai suullisesti. Mikäli työsuhde kestää yli kuukauden, niin pelkkä suullinen sopimus ei enää riitä, vaan vuokratyöryityksen on annettava selvitys työhön liittyvistä ehdoista vuokratyöntekijälle, ilman eri pyyntöä. Työsuhteen keskeiset ehdot käsittävät esimerkiksi työnteon alkamisajankohdan, koeajan, pääasialliset työtehtävät, irtisanomisajan sekä säännöllisen työajan (Lehto & Salonen 2014, 5.)

2.4 Osapuolten velvollisuudet

Vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta jakamassa oikeudet ja velvollisuudet, jotka työsuhteesta syntyvät. Vuokratyöntekijää tukemassa on tasa-arvolaki. Käyttäjärityksen on noudatettava siihen liittyviä säännöksiä ja syrjäntäkieltoa. Tasa-arvolain uudistuksen myötä käyttäjäritys on vastuussa siitä, että työnjohtovallan puitteissa käyttäjäritys ei syrji vuokratyöntekijää sukupuolen perusteella. Aikaisemmin käyttäjäritystä ei saatu hyvitysvastuuseen syrjivästä työnjohtovallan käytöstä. Tämä johtui siitä, että ainoastaan työnantajalle kuului tämä hyvitysvastuu, eikä käyttäjäritys ollut vuokratyöntekijän työnantaja (Nieminen 2005, 179 – 180.)

Vuokratyö toimii työnantajana vuokratyöntekijälle. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöryitykselle kuuluu kaikki työnantajan velvollisuudet. Näihin velvollisuuksiin kuuluu esimerkiksi palkanmaksu, työaikakirjanpidon seuranta, vuosilomien antaminen ja vuosilomapalkka, työturvallisuuden toteutuminen (ammattitaidon varmistaminen), työterveyshuolto sekä työtodistuksen antamisvelvollisuus pyyntöä vastaan. Vuokratyöryitys myös sopii käyttäjärityksen kanssa työnteon ehdoista (Salli 2012, 105 – 106.)

Käyttäjärityksellä on valvonta- ja työnjohtovalta. Eli kaikki velvollisuudet jotka liittyvät välittömästi työn järjestelyihin ja työn tekemiseen. Näihin velvollisuuksiin kuuluvat esimerkiksi perehdytys työhön, työntekijän ammattitaidon ja koulutuksen selvitys ennen työalkua, työturvallisuus työpaikalla sekä työaikajärjestelyt. Käyttäjäritystä sitoo myös velvollisuus toimittaa vuokratyöryitykselle tarvittavat tiedot, joita vuokratyöryitys tarvitsee velvollisuuksiin varten. Näitä on esimerkiksi tiedot työtodistusta varten, työaikalakiin ja vuosilomaan liittyvät tiedot. Vuokratyöntekijä saa usein myös työvaatteita vuokratyöryitykseltä, mutta käyttäjärityksellä on vastuu siitä, että vuokratyöntekijällä on sopivat työvarusteet ja että niitä myös käytetään. Käyttäjärityksen on myös ilmoitettava vuokratyöntekijöille vapautuvista työpaikoista, mikäli työpaikalla on sellainen käytäntö (Salli 2012, 106 – 112.)

Vuokratyöntekijää kohtaan sovelletaan työlainsäädäntöä. Vuokratyöntekijää koskee normaalitöinen työehtosopimus. Siinä tapauksessa, että vuokratyöhön ei sovelleta mikään normaalitöinen työehtosopimus, on sovellettava käyttäjäritystä sitovia käytäntöjä ja sääntöjä. Tämän tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta suoraan käyttäjäritykseen palkattujen ja vuokratyöntekijöiden kesken. Vuokratyöntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa käyttäjärityksen määräyksiä työn teon suhteen. (Salli 2012, 109 – 110.) Käyttäjäritystä koskee myös tilaajavastuu ja yhteistoimintalait. Tämä tarkoittaa sitä, että käyttäjärityksen on hankittava vuokratyöryitykseltä tilaajavastuun mukaiset selvitykset (Työsuojelu 2016). Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä

(22.12.2006/1233) osoittaa, että esimerkkejä näistä selvityksistä ovat selvitys työterveys- huollon järjestämisestä, kaupparekisteriote, selvitys työhön sovellettavasta työehtosopi- muksesta sekä todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta. Yhteistoimintala- kia on sovellettava, mikäli käyttäjäyrityksessä on vähintään 20 vuokratyöntekijää. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutus- ja henkilöstösuunnitelmissa on käsiteltävä esim. vuokratyön käytön periaatteita, ammatillista osaamista ja sen kehittämistä sekä seurantatoimenpiteitä. Vuokratyöntekijöitä ei kuitenkaan lasketa mukaan käyttäjäyrityksen työntekijämäärään. (Lehto & Salonen, 2014.)

Vuokratyöntekijä tulee lähtökohtaisesti aina yritykselle kalliimmaksi, kun vertaa suoraan yritykseen palkattuun työntekijään. Vuokratyöryitykset määrittelevät hintansa. Tämä tarkoittaa sitä, että alan työehtosopimuksen mukaisen palkan lisäksi tulee vielä maksettavaksi vuokratyöryityksen palkkio. Alla olevasta taulukosta näkyy hintavertailua yrityksen X käyttä- mistä vuokratyöryityksistä. Yrityksen X työntekijä maksaa yritykselle neljässä viikossa 1683 euroa, olettaen että työntekijä työskentelee kahdeksan tuntia päivässä ja viisi päivää vii- kossa. Vastaava hinta vuokratyöryitys 1 vuokratyöntekijälle olisi noin 2693 euroa, ja vuokra- ryitys 2 vuokratyöntekijälle noin 2777 euroa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että neljässä vii- kossa vuokratyöryitys 2 vuokratyöntekijä tulee noin 65 prosenttia kalliimmaksi.

Taulukko 1. Vuokratyöntekijöiden hintaesimerkkejä

Työsopimus	Palkkaus (euroa tunnissa)
Yrityksen X palkkalistalla	11.22 €
Vuokratyöryitys 1	17.95 €
Vuokratyöryitys 2	18.51 €

Lainsäädännössä ei ole rajoitettu yritysten oikeutta käyttää vuokratyövoimaa, mutta ala- kohtaisesti voi olla rajoituksia. Takaisinottovelvollisuus tarkoittaa, että työnantajan on tar- jottava ensin irtisanotuille työntekijöille, mikäli tarvetta samoihin tai samankaltaisiin tehtä- viin ilmenee neljän kuukauden päästä työntekijän irtisanomisesta (PAM 2017.) Takaisinot- tovelvollisuuden kohdalla yritys voi palkata vuokratyövoimaa korvaamaan irtisanomiaan työntekijöitä, mutta lain kiertäminen on kiellettyä. Tämä tarkoittaa sitä, että ei ole sallittua, että yritys takaisinottovelvollisuuden ajan käyttää vuokratyövoimaa, ja välittömästi sen jäl- keen alkaa palkata uusia työntekijöitä (Moilanen 2013, 88).

2.5 Vuokratyön haasteet

Koska vuokratyölle ei ole omia, vuokratyöntekoa koskevia lakeja, siihen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä. Tämä ei aina ole riittävä ja toimiva väline vuokratyön sääntelyyn

ja ongelmatilanteita voi syntyä väärin soveltamisen takia. Esimerkkinä KKO 2012:10 päätös, jossa vuokratyöntekijän määräaikainen työsopimus vuokratyöryhtymän välillä päätettiin käyttäjäyrityksen kanssa. KKO:n ratkaisun mukaisesti määräaikaisuutta ei voitu perustaa pelkästään käyttäjäyrityksen tilaukseen, ja työsopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Sen sijaan, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset olisivat lisääntyneet, tämä on johtanut siihen, että niin sanottujen nollasopimusten määrä on lisääntynyt huomasti. Nollasopimuksella tarkoitetaan työsopimusta, jonka mukaan työaika vaihtelee 0-40 tuntiin (Engblom 2013, 169–174).

Logistiikka-alalla työvuorojen henkilöstötarpeet ovat usein vaikeita ennustaa ja tilanteet voivat muuttua äkillisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että työvuorolistan suunnittelu voi olla haastavaa työnantajan näkökulmasta. Työvuoron peruutuksia ja muutoksia tapahtuu usein. Esimerkiksi henkilöstötarpeiden muuttuessa vuorojen mukaan, käyttäjäyritys saattaa perua vuokratyöntekijän vuoron tai lyhentää työtunteja vain päivää ennen sovittua vuoroa. Käyttäjäyritys ei välttämättä kysy vuokratyöntekijän mielipidettä tästä muutoksesta, ja vuokratyöntekijä saattaa hyväksyä muutokset vastentahtoisesti. Tällaiset muutokset henkilöstötarpeista eivät kuitenkaan täytä työaikalain (9.8.1996/605) mukaisia, painavia töiden järjestelyihin liittyviä syitä ja vuokratyöntekijälle kuuluisi alkuperäisen vuoron mukainen palkka. Vaihtoehtoisesti vuokratyöryhtymä saisi tarjota tilalle muuta työtä ja mikäli vuokratyöntekijä ei hyväksyisi muuta työtä, niin myöskään palkkaa ei tarvitsisi maksaa peruutetusta työstä. Todellisuudessa vuokratyöryhtymä harvoin saa tietää peruutetusta työvuorosta, ja noudattaa vuokratyöntekijän ylläpitämää työvuoroluettelo työaikakirjanpidossa.

Toinen ongelma vuokratyössä on tasa-arvo. Tasa-arvosta tekee haasteellisen se, että valvontaa on vaikea suorittaa. Vuokratyölle ei ole omia tasa-arvoon ja syrjintään liittyviä säädöksiä, mutta siihen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslakia ja lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Yhdenvertaisuuslain 8.8.1986/609 sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 20.1.2004/21 mukaan, ketään ei saa syrjiä sukupuoleen, kansallisen alkuperän, mielipiteen sukupuolisen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvän syyn takia. Näistä huolimatta, ei ole harvinaista, että vuokratyöntekijä asetetaan eri asemaan, kun suoraan yritykseen palkattu työntekijä. Esimerkiksi Niemisen (2005, 179) mukaan, aikaisemmin oli haasteellista saada käyttäjäyritys vastuuseen syrjivästä työnjohtovallan käytöstä. Työntekijä oli työsuhhteessa vuokratyöryhtymän kanssa, ja silloisen lain mukaan vain työnantaja oli mahdollista saada vastuuseen. Tilanne muuttui tasa-arvolain muutoksen myötä. Käyttäjäyritys on vastuussa siitä, ettei työoloissa tai työnjohtovaltaa käyttäessä syöllisty syrjivään toimintaan.

Vuokratyötä varten ei ole säädetty erikseen työsopimuksen kestoa koskevia säännöksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, mikäli perustelut eivät riitä määräaikaaisuuteen. Tällaiset perustelut tulee liittyä selvästi työn luonteeseen, eli esimerkiksi työn kausiluonteisuus tai toisen työntekijän poissaolosta aiheutuva sijaisuus (PAM 2017). Vuokratyössä työsuhde ei saa olla määräaikainen perustuen vain käyttäjäyrityksen tarpeeseen. KKO 2012:10 ratkaisussa katsottiin, ettei vuokratyö olisi saanut päättää työntekijän työsopimusta käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättyessä. Ennen tätä päätöstä tilanne oli toinen, sillä työmarkkinoilla oli epäselvyyksiä vastuukysymyksistä. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että vuokratyö perusteli määräaikaiset työsopimukset tilaajan tarpeen mukaan, ja tilaajan ei tarvinnut perustella tarvettaan. Eli perusteluvastuuta kierrettiin käyttäjäyrityksen avulla (Tyysniemi 2010). KKO päätöksen myötä nämä käyttäjäyrityksen tarpeeseen perustettavat määräaikaaisuudet ovat vähentyneet, mutta niitä kuitenkin vielä esiintyy.

Vuokratyössä myös irtisanomissuoja puuttuu, tai on lähes olematon. Käyttäjäyritys määrittää vuokratyöryhtymälle henkilöstötarpeensa. Mikäli käyttäjäyritys ei ole tyytyväinen vuokratyöntekijään, vuokratyöntekijä, sopimus voidaan päättää ja palkata uusi vuokratyöntekijä. Tämä siitä huolimatta, että käyttäjäyrityksellä jatkuisi tarve vuokratyöntekijän suorittamalle työtehtävälle. Vuokratyöntekijät puuttuvat työpaikoilla tapahtuviin epäkohtiin juuri tämän irtisanomissuojan puutteen ansiosta. Vuokratyöryhtymä ja käyttäjäyritys voivat sopia keskenään rekrytointipalkkiosta (SAK 2007, 15.). Tämä tarkoitti sitä, että käyttäjäyritys maksaa ennalta sovitun korvauksen, mikäli vuokratyöntekijän solmii käyttäjäyrityksen kanssa työsopimuksen. Vaikka on luonnollista, että vuokratyöryhtymä haluaa tässä tapauksessa korvauksen menetetyistä palkkioista, tämä myös vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden liikkuvuuteen. Pahimmillaan rekrytointipalkkiota on yritetty työsopimuksessa siirtää työntekijän vastuulle, eli työntekijä maksaisi vuokratyöryhtymälle tämän rekrytointipalkkion (SAK 2007, 15).

3 Empiirinen tutkimus

Opinnäytetyössä toteutettiin kyselylomaketutkimus vuokratyöntekijöille pääkaupunkiseudulla. Onnistuessaan tutkimus tuottaa arvokasta informaatiota sekä yritykselle X että vuokratyöyrityksille. Idea opinnäytetyölle syntyi vuokratyöntekijöiltä. Tutkimuksessa tutkitaan vuokratyöntekijöiden mielipiteitä vuokratyöstä. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on oleellista, että positiivisia ja negatiivisia kokemuksia ilmenee. Tässä tutkimuksessa ei käsitellä logistiikkaa alana, mutta kysely toteutettiin logistiikka-alan vuokratyöntekijöille. Kyselyssä kysymykset 1,2, 5 – 12, 15, 17 ja 19 olivat pakollisia kysymyksiä.

3.1 Tutkimusote

Kvantitatiiviselle, eli määrälliselle tutkimukselle on ominaista antaa kuva muuttujien välisistä eroista, eli se vastaa kysymykseen miten usein tai kuinka paljon (Vilka 2007, 13 – 15). Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia muuttujien suhdetta ja riippuvaisuutta toisiin muuttujiin. Kvantitatiiviselle eli määrälliselle tutkimukselle on ominaista tilastollinen, matemaattinen tai numeraalinen analyysi. Tätä analyysia tehdään muun muassa kyselyiden, äänestysten tai olemassa olevia tilastoja hyödyntäen (USC Libraries 2017.) Kvantitatiivisissa tutkimuksissa on tavallisesti tarpeen kuvata empiiristä aineistoa ennen sen käsittelyä. Ominaispiirteitä kuvaavia muuttujia kerätään aineistossa, eli esimerkiksi tutkimushenkilöiden ikää, koulutustasoa ja koulutustaustaa. Keskiarvot ovat yksi keinoista, jolla määrällisessä tutkimuksessa häivytetään poikkeamat ja muodostetaan yleistyksiä (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Analysoimalla tutkimuksen tuloksista syntyviä tilastoja, esille nousi yleistyksiä, joita voitaisiin käyttää tutkimuksen tavoitetta varten. Opinnäytetyön myötä oli tarkoituksena löytää kehityskohteita vuokratyöstä, ja tarkoituksena oli haastatella suuri joukko yrityksen X vuokratyöntekijöistä. Johtuen esimiesaseman mahdollista negatiivisista vaikutuksista haastattelujen tuloksiin, nimetön kyselytutkimus toimi paremmin linjassa tutkimuksen tavoitteiden kanssa. Tämän takia opinnäytetyön tutkimusotteeksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.

3.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä toteutettiin kyselytutkimus vuokratyöntekijöille. Kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että kysymykset ja kohderyhmä ovat linjassa tutkimuksen tavoitteiden kanssa. Kohderyhmällä tarkoitetaan ihmisjoukkoa, jonka tutkija haluaa osallistu-

van kyselyyn. Kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että kysymykset asetellaan kieli-asultaan selkeäksi ja puolueettomaan muotoon. Kyselytutkimusmenetelmän avulla voidaan vaikuttaa kohdejoukon tavoitettavuuteen. Näitä kyselytutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelu, kyselylomake tai verkossa suoritettava kyselytutkimus. Likert-asteikkoa voidaan käyttää asenteita tai käyttäytymistä tutkiessa, sillä asteikko antaa moniportaiset vastausvaihtoehdot verrattuna esimerkiksi kyllä/ei-kysymyksiin (SurveyMonkey 2017.)

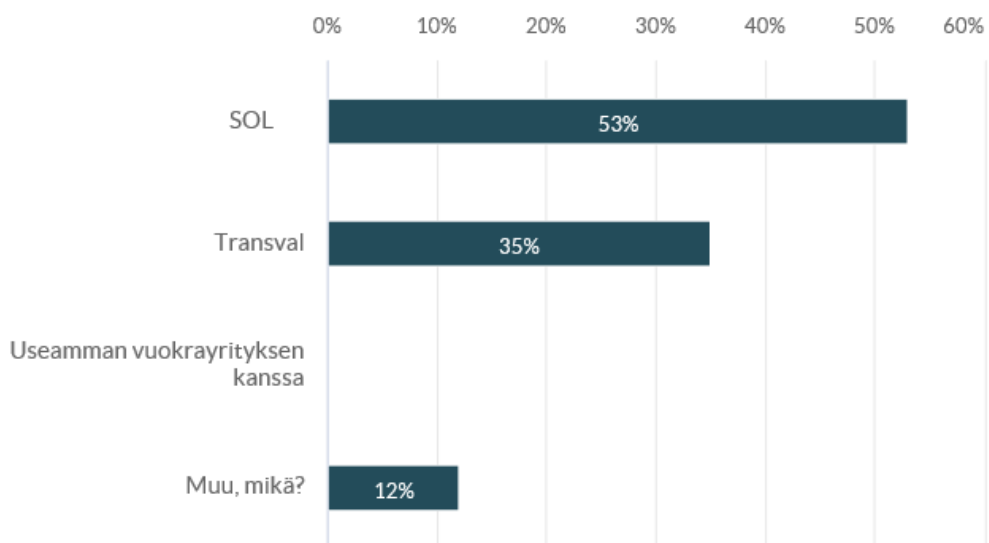
Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vuokratyöntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä vuokratyöstä työntekijän näkökulmasta. Kyselytutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää vuokratyön ongelmia ja hyötyjä. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 19 kysymystä, joilla pyrittiin selvittämään vuokratyöntekijöiden mielipiteitä vuokratyöstä, mitkä tekijät ovat johtaneet henkilön vuokratyön pariin ja millaisia ongelmia ja kehityskohteita vuokratyöstä nousee esille. Kyselyssä hyödynnettiin Likert-asteikkoa vastausvaihtoehdoissa. Tarkoituksena oli tutkia asteikon avulla vastaajien asenteita. Pääasiassa tutkimuksessa oli käytetty neljäportaista Likert-asteikkoa neutraalien vastauksien välttämiseksi. Kyselytutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua lomaketta. Opinnäytetyön tietoperustassa nousi esille teemoja kyselyä varten, ja puolistrukturoidun lomakkeen avulla vastaajat ohjattiin käsittelemään näitä teemoja (KvantiMOTV 2010.) Avoimia kysymyksiä tulisi käyttää harkitusti kyselytutkimuksissa, mutta niiden käyttö oli perusteltua vuokratyöilmion syvempää ymmärtämistä varten. (KvantiMOTV 2010).

4 Empiirisen tutkimuksen tulokset

Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 17 vastaajaa. 12 vastaajista työskenteli yritys X:ssä. Yritys X on yksi pohjoismaiden johtavia logistiikkayrityksiä omalla alallaan. Yritys X käyttää paljon vuokratyövoimaa varastossa, noin 40 prosenttia varaston henkilöstöstä on vuokratyöntekijöitä. Yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikki työskentelivät varastoissa, ja tämä yksi henkilö oli siirtynyt hiljattain varastosta rakennusalan käyttäjäyritykseen.

4.1 Vastaajien esittely

Vastaajista selkeästi suurin osa, 53 prosenttia (9 kpl), oli työsuhteessa SOL:in kanssa. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat Transvalin vuokratyöntekijät, joita oli yhteensä kuusi. Muissa vuokratyöyrityksissä työskenteli vain kaksi henkilöä, toinen näistä henkilöistä Carrotilla ja toisella oli sopimus sekä SOL:in että RTJ-Siivous Ky:n kanssa.

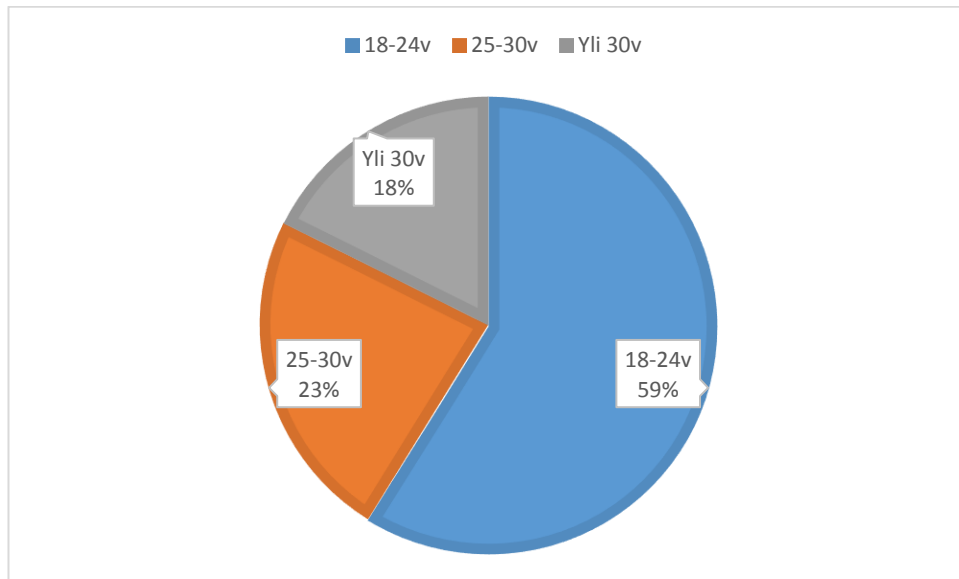


Kuvio 3. Työsopimukset eri vuokratyöyritysten kanssa

Vastaajista 53 prosenttia (9 kpl) oli varasto-/logistiikka-alan työntekijöitä. Toiseksi suurimman ryhmän muodosti opiskelijat, joita oli 35 prosenttia (6 kpl). Loput vastaajista oli muissa ammateissa, eli yksi vastaajista on koneenasentaja ja toinen merkonomi.

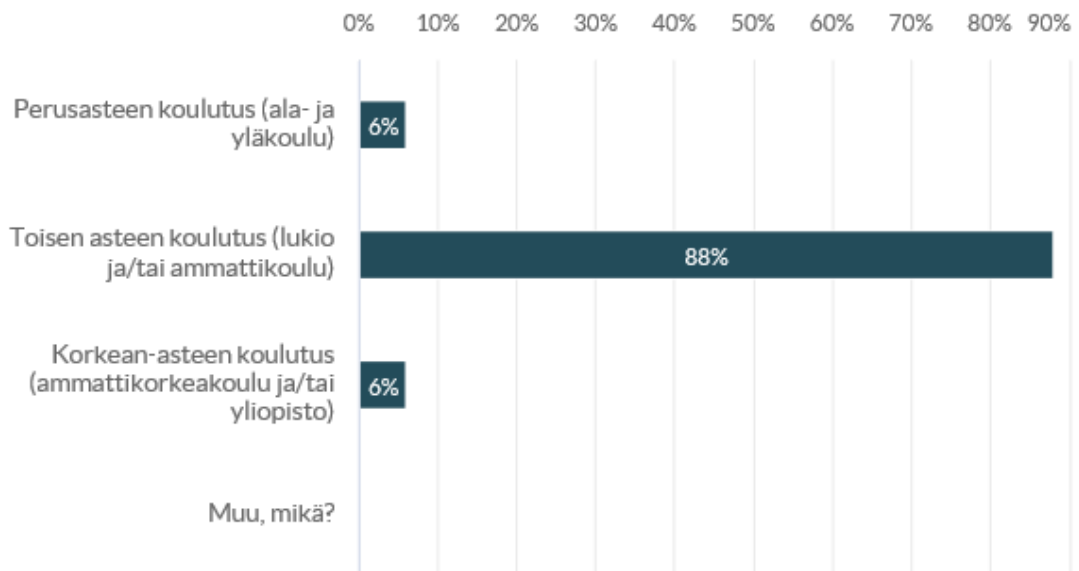
Vastaajien ikää selvittäessä suurimman ryhmän muodosti vastaajat, joiden ikä oli välillä 18 – 24 vuotta (10 vastaajaa). Nuorin vastaaja oli 19 vuotias, vanhin taas 35. Keski-ikä oli

25 vuotta. Vuokratyö on suosiossa erityisesti nuorten kesken, ja ikäjakauma on suhteessa hyvin saman kaltainen kuin Aura Pasilan Tieto & Trendit blogissa ilmenevän kuvion ikäjakauma.



Kuvio 4. Ikähaarukka

Toisen asteen koulutuksen oli käynyt 88 prosenttia (15 kpl) vastaajista. Perusasteen koulutuksen sekä korkean-asteen koulutuksen ryhmät olivat yhtä pienet. Tämä tarkoitti sitä, että molempiin ryhmiin kuului vain yksi vastaaja.

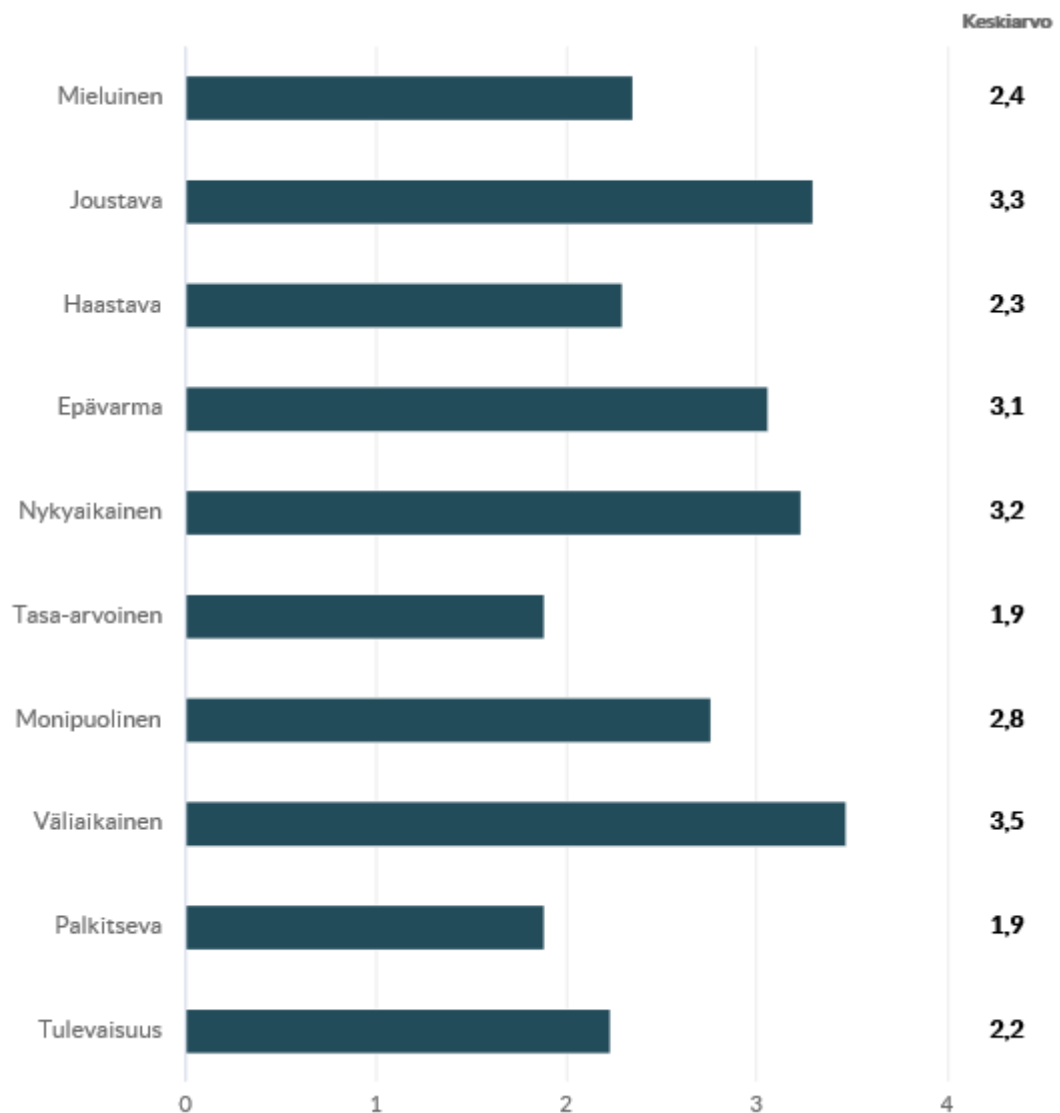


Kuvio 5. Vastaajien koulutus

4.2 Mielenpitoet vuokratyöstä

Vastaajilta selvitettiin avoimella kysymyksellä, mitä tulee ensimmäisenä mieleen sanasta vuokratyö. Vastauksia tuli yhteensä 17. Vastauksista ilmeni epäoikeudenmukaisuus, epärehellisyys/epäoikeudenmukaisuus. Nolla tuntisopimukset, epävarmuus ja keikkatyö olivat teemoja, jotka nousivat esille. Yksi vastaajista oli myös sitä mieltä, että vuokratyöstä tulee mieleen halpatyövoima.

Vastaajilta selvitettiin, miten hyvin ennalta valitut sanat kuvasivat heidän mielestään vuokratyötä. Vastausvaihtoehtoja oli neljä, jotka olivat välillä erittäin huonosti – hyvin. Eniten erimielisyyksiä (erittäin huonosti – melko huonosti) tuli sanoista palkitseva, jota vastaan oli 15 vastaajista. Tasa-arvoinen ja haastava tuottivat yhtä paljon erimielisyyksiä, 12 vastaajaa molemmissa. palkitseva ja tulevaisuus. Välillä melko hyvin – hyvin kuvaavina sanoina pidettiin nykyaikainen (17 vastaajaa), väliaikainen (16 vastaajaa) sekä joustava (14 vastaajaa).



Kuvio 6. Vuokratyötä kuvaavat sanat

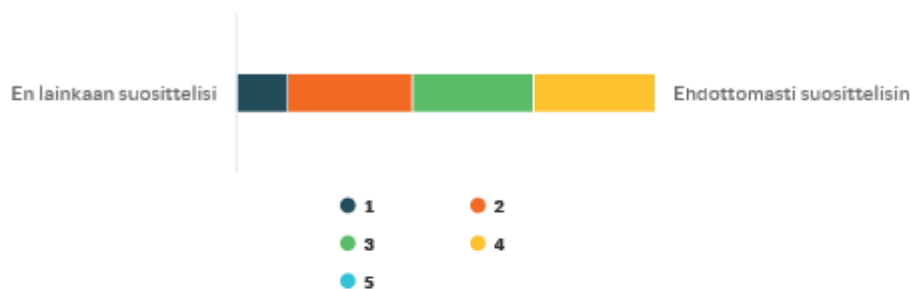
Vastaajilta selvitettiin mitä ominaisuuksia heidän mielestään vaaditaan hyviltä vuokratyöntekijöiltä. 15 vastaajista vastasi kysymykseen. Kahdeksan vastaajan vastauksissa ilmeni joustavuus. Oma-aloitteisuus, ahkeruus sekä uusien asioiden oppimiskyky olivat myös ominaisuuksia, jotka nousivat vastauksista esille. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että sosiaaliset taidot, tehokkuus ja reippaus kuuluvat vaadittaviin ominaisuuksiin.

Vastaajilta kysyttiin myös avoimen kysymyksen muodossa, mitä hyviä ja huonoja puolia vastaaja on havainnut vuokratyössä. Joustavuus nousi esille monissa vastauksissa, sekä hyvänä että huonona puolena. Hyvänä puolena sitä perusteltiin työvuorojen sopimisella (sopii opiskelijalle) sekä helpolla irtisanoutumisella (ei tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa). Huonona puolena joustavuutta myös perusteltiin työtuntien vaihtelevuudella. Nopeaa työllistymistä ja monipuolisuutta pidettiin myös hyvinä puolina. Huonoja puolia nousi esille vastauksista vaihtelevasti. Epävarmuus työnjatkuvuuden ja työtuntien suhteen, tasa-arvo,

palkanmaksu olivat huonoja puolia, joka nousivat esille. Myös työjaksojen ennen aikaista päättymistä liitettiin tähän epävarmuuteen. Minimipalkkausta pidettiin myös negatiivisena puolena.

Kyselyssä selvitettiin vuokratyön kehityskohteita vastaajan näkökulmasta. Tähän kysymykseen vastasi 12 vastaajaa. Vuokratyöryhtymisiin liittyviä kehityskohteita tuli esim. palkanmaksusta, työsopimuksista, työjaksoista, työtehtävistä sekä kommunikaatiosta. Kehityskohteena pidettiin myös toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Myös pidemmät työjaksot samassa käyttäjäryhtymyksessä toivottiin. Yksi vastaajista toivoi, että vuokratyöntekijän koulutus otettaisiin paremmin huomioon työtehtäviä tarjotessa. Kommunikaatio esimerkiksi vuokratyöntekijän oikeuksia pidettiin myös kehityskohteenä.

Vastaajilta kysyttiin vuokratyön suosittelemisesta. Vastaukset kerättiin viisi portaisella Likert-asteikolla, jossa vastaukset annettiin välillä en lainkaan suosittelisi – ehdottomasti suosittelisin. Ryhmät 2,3 ja 4 olivat yhtä suuret; jokaisessa näistä ryhmistä oli 5 vastaajaa. Kuitenkin 12 vastaajista kuului ryhmään, jotka olivat välillä en lainkaan suosittelisi – neutraali. Yksi ainutkaan vastaaja ei vastannut, että ehdottomasti suosittelisin.

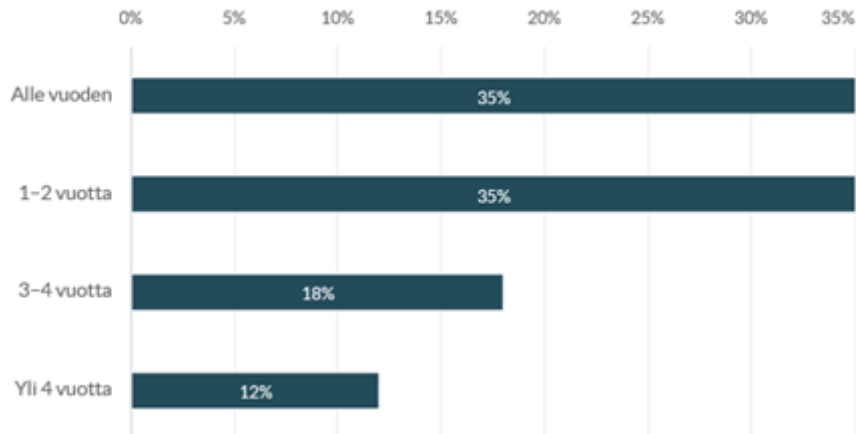


	1	2	3	4	5		Yhteensä
En lainkaan suosittelisi	2	5	5	5	0	Ehdottomasti suosittelisin	17
	11,77%	29,41%	29,41%	29,41%	0%		
Yhteensä	2	5	5	5	0		17

Kuvio 7. Vuokratyön suositteleminen muille.

4.3 Työntekijän vuokratyöhistoria

Vastaajien vuokratyökokemuksesta selvittäessä, suurimmat ryhmät muodostivat alle vuoden vuokratyötä tehneet, sekä 1 – 2 vuotta vuokratyötä tehneet. Molempiin näistä ryhmistä kuului kuusi vastaajaa. Kolme vastaajista oli tehnyt vuokratyötä 3 – 4 vuotta. Kaksi vastaajista oli tehnyt vuokratyötä yli neljä vuotta.



Kuvio 8. Vuokratyökokemus

Kaikki vastaajat ovat työskennelleet logistiikka-alan yrityksissä vuokratyöntekijöinä. Poikkeavia vastauksia oli kaupassa sekä muutama rakennusalan yritys. Yleensä vastaajille on tarjottu varasto/logistiikka-alan tehtäviä vuokratyöyrityksistä. Osalle vastaajista oli myös tarjottu lisäksi rakennusalan tehtäviä ja siivoustehtäviä, sekä muita, ei tarkasti määriteltyjä tehtäviä. Tämän hetkinen tai viimeinen työtehtävä oli lähes kaikilla varastotyöntekijänä. Ainaoat poikkeukset olivat varastoesimies, kuljettaja sekä rakennusalan vuokratyötoimeksianto.

Kyselyssä myös selvitettiin, miksi vastaaja päätyi valitsemaan vuokratyön. Vastauksia kerättiin avoimen kysymyksen muodossa. Yleisimmäksi syyksi nousi se, että muuta töitä ei ollut tarjolla. Vastauksissa nousi myös esille vuokratyön joustavuus sekä nopea työllistyminen. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että vuokratyö on joko alalla vahvasti esillä tai sitten väistämätöntä alemman koulutustason työpaikoilla.

4.4 Väitteitä vuokratyöstä ja käyttäjäyrityksestä

Vastaajille esitettiin väitteitä vuokratyöstä. Vastausvaihtoehtoja oli neljä, jotka olivat välillä täysin eri mieltä – samaa mieltä. Eniten erimielisyyksiä (välillä täysin eri mieltä – osittain eri mieltä) nousi työuran etenemismahdollisuuksista; 13 vastaajista oli erimieltä väitteen kanssa. Seuraavaksi suurimmat erimielisyydet tuotti työtehtävien vastaaminen koulutukseen (12 vastaajaa) sekä ilmoitetun työnkesto ja todellisen työnkeston paikkansa pitävyys (10 vastaajaa). Vastaajat olivat eniten samaa mieltä (välillä osittain samaa mieltä – täysin samaa mieltä) siitä, että olisivat mieluummin vakituudessa työsuhhteessa vuokratyön sijaan.

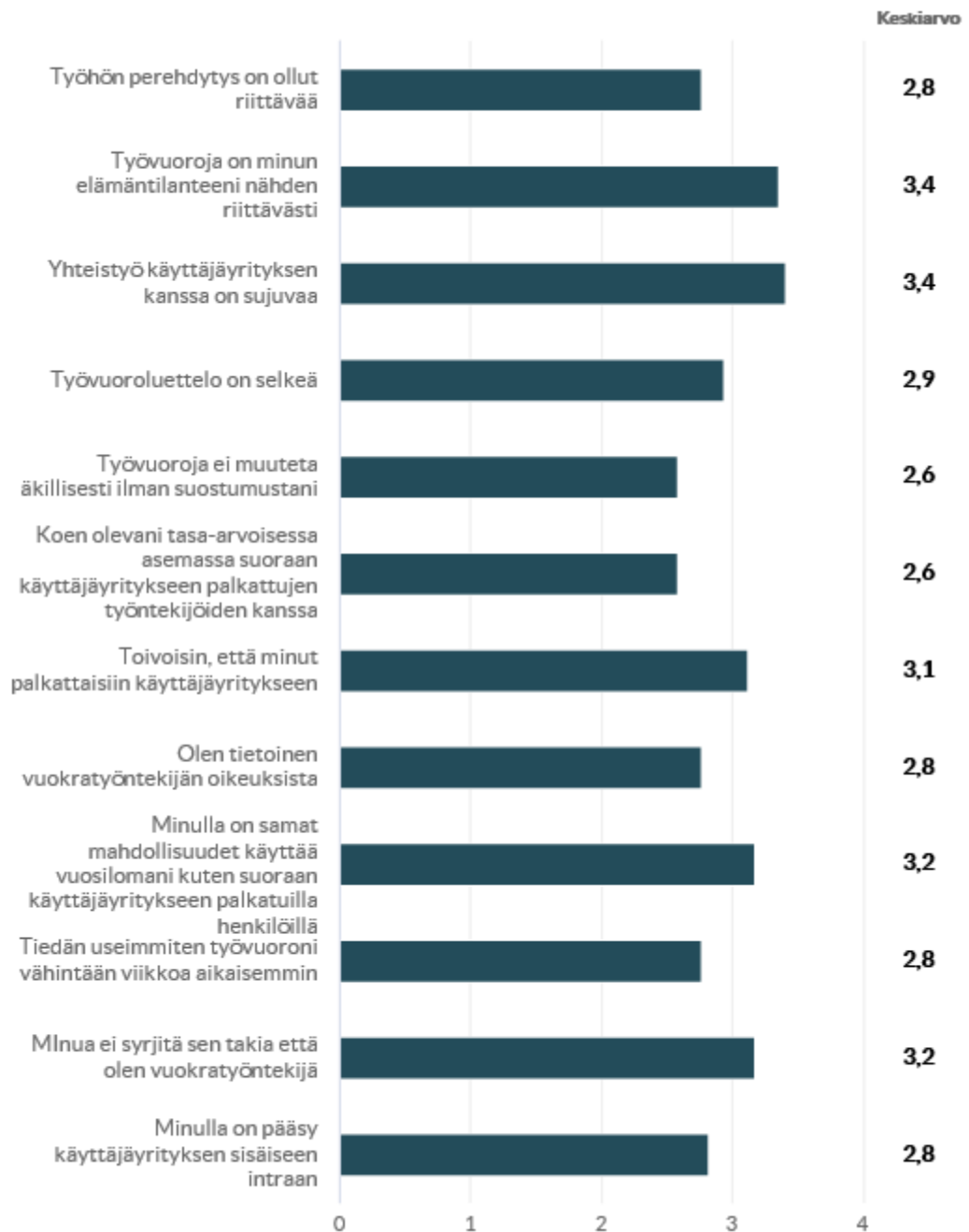
15 vastaajista oli myös sitä mieltä, että yhteistyö vuokrayrityksen kanssa on ollut sujuvaa. Myös 14 vastaajaa oli sitä mieltä, että palkat on maksettu oikein.



Kuvio 9. Väitteet vuokratyöstä

Vastaajille esitettiin myös käyttäjäyritykseen liittyviä väitteitä, joihin pystyi vastaamaan ne-liportaisesti, välillä täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Eniten erimielisyyksiä (välillä täysin eri mieltä – osittain eri mieltä) tuli työvuorojen äkillistä muutoksista sekä väittämästä tiedän useimmiten työvuoroni vähintään viikkoa aikaisemmin. Myös tasa-arvo väite tuotti paljon erimielisyyksiä, yhteensä seitsemän kappaletta. Vastaajat olivat eniten samaa

mieltä (välillä osittain samaa mieltä – täysin samaa mieltä) työvuorojen riittävydestä. Seuraavaksi eniten saman mielisiä vastauksia (15 kappaletta) sai yhteistyön sujuvuus käyttäjäyrityksen kanssa. 14 vastaajaa koki, ettei syrjintää tapahdu sen takia että vastaaja on vuokratyöntekijä, vaikka tasa-arvoväite tuotti paljon erimielisyyksiä.

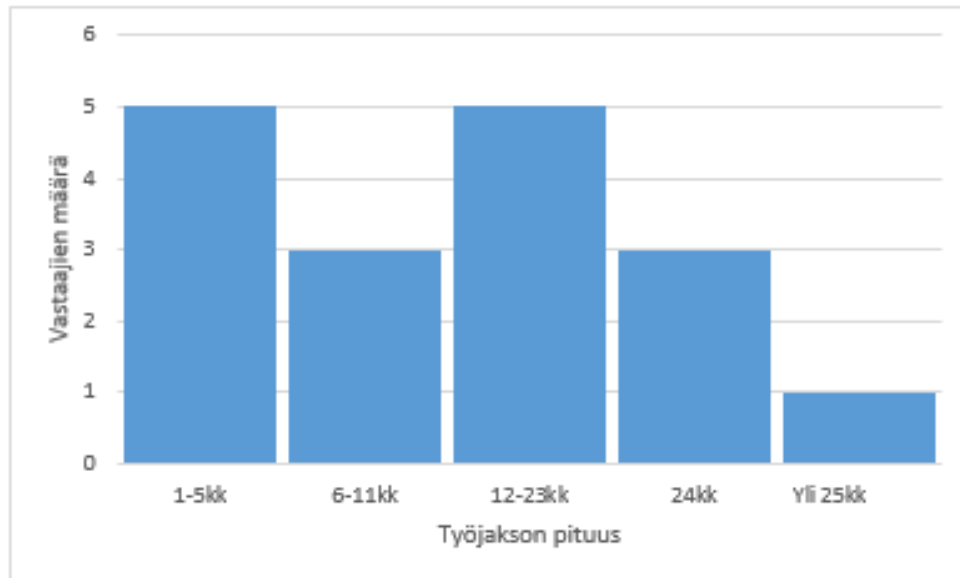


Kuvio 10. Käyttäjäyritykseen liittyvät väitteet.

4.5 Kokemukset käyttäjäyrityksistä

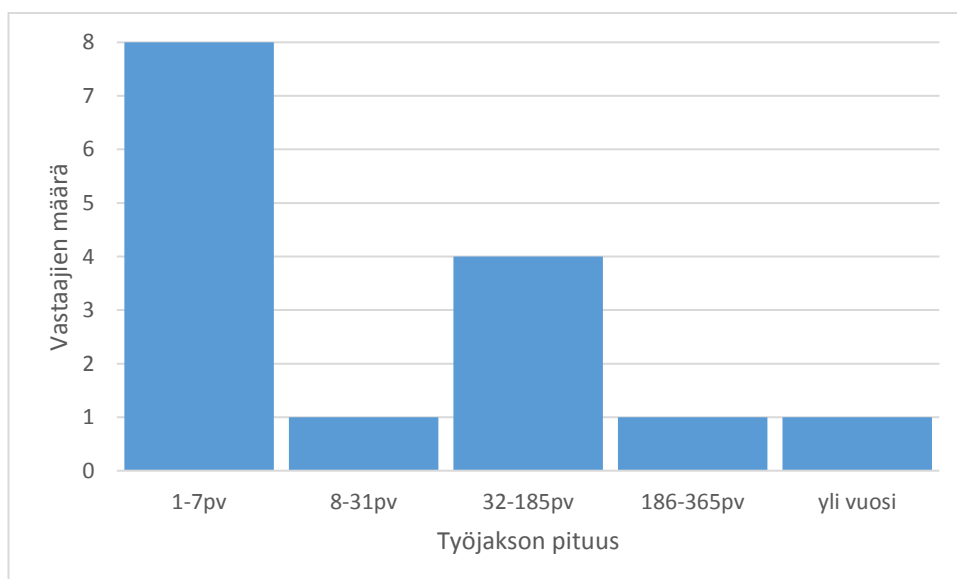
Kysymyksessä 13 ja 14 selvitettiin vastaajien työjaksojen pituutta samassa käyttäjäyrityksessä. Kysymykseen 13 vastasi kaikki vastaajat, kun taas kysymykseen 14 vastasi 15

vastaajaa. Suurimmat ryhmät muodostivat 1 – 5 kuukautta ja 12 – 23 kuukautta samassa käyttäjäryityksessä työskennelleet, molemmissa luokissa oli viisi vastaajaa. Seuraavaksi suurimmat luokat muodostivat 6 – 11 kuukautta ja 24 kuukautta samassa käyttäjäryityksessä työskennelleet vastaajat. Yksi vastaajista kuului ryhmään, jotka olivat työskennelleet yli 25 kuukautta samassa käyttäjäryityksessä.



Kuvio 11. Pisimmät työjaksot

Kun taas lyhimpiä työjaksoja samassa käyttäjäryityksessä selvitettiin, suurimmaksi ryhmäksi muodostui vastaajat, joiden lyhin työjakso on ollut alle viikon pituinen (kahdeksan vastaajaa). Neljän vastaajan lyhin työjakso oli välillä 32 – 185 päivää. Loput vastaajat kuuluivat 8 – 31 päivää, 186 – 365 päivää sekä yli vuoden ryhmisiin (jokaisessa ryhmässä yksi vastaaja).



Kuvio 12. Lyhimmät työjaksot

Käyttäjäyrityksiin liittyviä kehityskohteita tuli koulutuksesta, tasa-arvosta, työvuoroista sekä palkkaamisesta suoraan yritykseen. Tasa-arvoa suoraan yritykseen palkattuihin työntekijöihin verrattuna pidettiin kehityskohteena, ja sitä perusteltiin vuokratyöntekijöiden suurella vaihtuvuudella. Osa vastaajista myös piti nopeampaa työllistymistä käyttäjäyritykseen kehityskohteena. Tätä havainnollistettiin sillä, että esim. käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaiset hyvät työntekijät pyrittäisiin palkkaamaan suoraan yritykseen nopeammin.

5 Pohdinta

Tuloksista ilmeni, että 72 prosenttia (12 kpl) vuokratyöntekijöistä kuului 18 – 30 vuoden ikähaarukkaan. Opiskelijoita oli 35 prosenttia kaikista vastaajista. Yleisesti sanotaan, että vuokratyönteko on nuorten ja opiskelijoiden suosiossa ja tämä kyselytutkimus tukee tätä väitettä. Vuokratyöntekijät harvoin haluavat tehdä vuokratyötä; siihen joko ajaudutaan nopean työllistymisen takia, tai sitten muiden vaihtoehtojen vähäisyyden takia. Koska vuokratyöhön usein liitetään joustavuus, opiskelijat saattavat jopa valita vuokratyön joustavuuden takia. Vaikka vuokratyöhön usein liitetään epävarmuus ja epäsäännöllisyys, opiskelijoille on tärkeä ja jopa haluttava ominaisuus, että työvuoroja pystyy räätälöimään omien lukujärjestysten mukaan. Eli osalle vastaajista vuokratyö tukee erityisen hyvin elämäntilannetta. Vastaajista 88 (15 kpl) prosenttia oli käynyt toisen asteen koulutuksen, kun taas vain kuusi prosenttia oli korkeasti koulutettuja.

Vuokratyöstä tuli ilmi negatiivinen kuva. Vuokratyöstä tuli ensimmäisenä mieleen epärehellisyys, epäoikeudenmukaisuus ja epävarmuus olivat vain muutamia näistä negatiivisista ominaisuuksista. Sama kaava jatkui, kun kyselyssä vastaajalta kysyttiin, miten tietyt, ennalta määritetyt sanat kuvasivat vuokratyötä. Sanat palkitseva, tasa-arvoinen ja haastava aiheuttivat eniten erimielisyyksiä. Joustavuus ja väliaikaisuus taas nousivat esille vaihtoehtoina, jotka kuvasivat vuokratyötä hyvin. Vastauksista voi päätellä, että harva vuokratyöntekijä suunnittelee jäävänsä pitkäksi aikaa vuokratyöhön. Työtä pidetään väliaikaisena ratkaisuna, ja tämä näkyi myös siinä, etteivät vuokratyöntekijät eivät uskoneet työuran etenemismahdollisuuksin. Kaikki eivät halua edetä pitkälle työuralla, mutta työurankehitysmahdollisuuksien puute tekee siitä monille väliaikaisen ratkaisun. Tämä näkyi myös vastaajien vuokratyöhistoriassa. 70 (11 kpl) prosenttia vastaajista oli tehnyt vuokratyötä maksimissaan kahden vuoden ajan, ja ainoastaan kaksi vastaajaa oli tehnyt vuokratyötä yli neljä vuotta. Sitoutumista ei parantanut se, että esimerkiksi työterveyspalvelut, palkanmaksussa sekä kommunikaatiossa oli osalla vastaajista ilmennyt ongelmia. Syitä tähän voi olla vuokratyön kolme osapuolta, sillä vuokratyöntekijän työnantaja, vaikka vuokratyöntekijä saattaa kokea jopa kuuluvansa pikemmin käyttäjärytykseen. Koska työllistyminen saattaa tapahtua hyvinkin nopeasti, vuokratyöntekijä ei välttämättä tajua edes kysyä vuokratyönsä työsuhde-eduista ja tämän tiedon puute ilmenee vasta ongelmatilanteissa.

Käyttäjärityksistä löytyi myös negatiivisia piirteitä. Kun vastaajilta kysyttiin lyhimmästä työjaksosta samassa käyttäjärityksessä, 47 (8 kpl) prosenttia vastasi alle viikon työjakso.

Vuokratyöntekijöiden vaihtelevuus on suurta ja käyttäjäyritysten on helppo vaihtaa työntekijöitä pois. Vuokratyöryhtymän olisi tällöin tarjottava muita työkeikkoja, mutta nollatuntisopimusten yleisyyden takia näin harvoin tehdään. Irtisanomissuojan puute on yksi tekijöistä, jotka saattavat vuokratyön huonoon maineeseen ja aiheuttaa negatiivisia mielipiteitä. Työvuoroja myös muutettiin äkillisesti ja osa työntekijöistä ei saanut niin paljon työvuoroja, kun olisivat halunneet. Suoraan yritykseen palkatuille työntekijöille tarjotaan ensisijaisesti lisätunteja ja tämä on yksi tekijä, minkä ansiosta työpaikalla toteutuva tasa-arvo aiheutti erimielisyyksiä vastaajien kesken. Myös minimipalkkausta pidettiin valitettavana trendinä vuokratyössä. Tämä johtuu siitä, että vuokratyöntekijä tulee jo lähtökohtaisesti yritykselle paljon kalliimmaksi, johtuen vuokratyöryhtymän perimisestä palkkioista

Joustavuus nousi esille monissa vastauksissa, sekä vuokratyön hyvänä, että huonona puolena. Hyvänä puolena sitä perusteltiin työvuorojen sopimisella (sopii opiskelijalle) sekä helpolla irtisanoutumisella (ei tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa). Tämä joustavuus tosin voidaan luokitella nykyisen lainsäädännön mukaan myös huonona puolena työntekijän näkökulmasta, sillä käyttäjäyrityksen on helppo purkaa ja solmia uusia sopimuksia vuokratyöntekijöistä vuokratyöryhtymän kanssa. Huonona puolena joustavuutta myös perusteltiin työtuntien vaihtelevuudella, eli pahimmillaan työntekijä ei voi luottaa työtuntien paikkansapitävyyteen edes seuraavan päivän osalta.

5.1 Kehitysideat yritykselle X ja vuokratyöryhtymälle

Yksi tekijä, millä voitaisiin vaikuttaa positiivisesti sekä työmotivaatioon että työtehokkuuteen, olisi provisio. Provision tarkoituksena on palkita työntekijää työmäärään ja/tai työlaatuun liittyen. Eli provisio on palkkio, jonka työntekijä saa palkkansa lisäksi työsuorituksistaan (Forsyth 2006, 44 – 45). Yrityksessä X suoraan yritykseen palkatut työntekijät saavat provisiota, joka määräytyy työtehojen mukaan. Vuokratyöntekijöillä ei ole tätä etua ja se vaikuttaa monen työntekijän kohdalla siihen, että vain minimi/vaadittu määrä työtä tehdään. Jos työ ei tunnu palkitsevalta ja työntekijöiden motivaatio on alhainen, se voi näkyä työnlaadussa negatiivisesti ja nostaa huonoja ilmiötä töissä, kuten esimerkiksi työajantuhlausta, jolla tarkoitetaan ylimääräisiä taukoja, jutustelua ja juoruamista (Forsyth 2006, 45). Provisio on pieni hinta siitä, miten se voisi näkyä positiivisesti varaston tehokkuudessa.

Yrityksessä X työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja alle viikon kestävä työsuhde ei ole harvinaista. Vaikka koulutus ja ammatillisia eroja on myös havaittavissa, usein perehdytys suoritetaan nopeasti ja vaihtelevan laatusesti. Esimiehenä helposti sokeutuu niin sanottuille perusasioille, jotka voivat toiselle olla täysin uutta tai haastavaa. Perehdytykseen pa-

nostamalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa vuokratyöntekijöiden vaihtuvuuteen. Suunnitelmalla perehdytysprosessin yhtenäisemmäksi ja sopimalla toimintamalleista voi pienentää vuokratyöntekijöiden vaihtuvuutta. Yleisin syy työntekijöiden vaihtuvuuteen on ollut heikko työteho tai liikaa virheitä työskentelyssä. Yritys X toimittaa autojen varaosia pääasiassa ympäri Suomea, ja autokorjaamolle on tärkeä, että varaosa on perillä silloin kun auto on huollossa. Panostamalla perehdytykseen, näitä virheitä voidaan kytkeä pois. Yksi tapa lähteä suunnittelemaan perehdytystä on seurata, missä tuoteryhmissä ja toimintamalleissa uudet työntekijät tekevät eniten virheitä ja nostaa erityisesti niitä esille.

Työntekijöiden sitoutuminen vuokratyössä on hankala käsite. Sitoutumista voi pohtia esim. työntekijöiden valmiudesta ponnistella yrityksen menestyksen eteen, työpaikan innostavuudella ja missä määrin työntekijät välittävät yrityksen menestyksestä (Työturvallisuuskeskus 2002, 41). Tässä tapauksessa kuitenkin vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokratyöryhtymän kanssa, eikä käyttäjäyrityksen. Tulosten perusteella useat vastaajat uskovat, että urakehitysmahdollisuudet ja työllistymismahdollisuudet esim. suoraan käyttäjäyritykseen ovat heikot, ja se voi näkyä työn laadussa. Yrityksessä X on paljon vuokratyöntekijöitä pitkäaikaisissa työsuhteissa. Yli kahden vuoden työjakso ei ole harvinainen. Pitkällä ajanjaksolla vuokratyöntekijä tulee huomattavasti kalliimmaksi yritykselle, ja hyvät vuokratyöntekijät eivät halua jäädä yritykseen vuokratyöntekijäksi huonommista työsuhdeeduista johtuen (esim. provision puute). Yritys X voisi parantaa kannattavuutta pyrkimällä nopeammalla aikavälillä palkkaamaan vuokratyöntekijät suoraan yritykseen. Tällä tavalla työntekijä tulee provisiosta huolimatta halvemmaksi yritykselle, ja hyvä työntekijä parhaimmillaan sitoutuu pidemmäksi aikaa yrityksen X palvelukseen.

Yrityksessä X on yleinen työvuoroluettelo, jota kaikki pääsevät tarkastelemaan. Ilmeni kyselyn ja keskustelujen aikana, että työvuoroja vaihdetaan välillä jopa päivän varoitusajalla. Vuokratyöntekijät usein hyväksyvät hieman vastentahtoisesti nämä muutokset, sillä vuokratyöntekijät ovat helppoja vaihtaa uusiin ja useat vuokratyöntekijät pelkäävät kieltäytymisen vaikuttavan negatiivisesti työn jatkuvuuteen. Työvuoroluetteloon ei aina päivitetä muutoksia työvuoroissa, tai sitten työvuoroja vaihdellaan mutta työntekijöille ei ilmoiteta asiasta. Tämä aiheuttaa painetta työvuoroissa, sillä työvuoroluettelon luotettavuus on heikkoa tasoa, ja työntekijöitä ei ole aina paikalla riittävästi. Panostamalla työvuoroluetteloon, sekä suunnitteleamalla sitä esimerkiksi kuukauden eteenpäin, voidaan parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä sekä varmistaa että paikalla on aina tarvittava määrä työntekijöitä.

Koska vuokratyö poikkeaa tavallisesta työsuhteesta, johon kuuluu työnantaja ja työntekijä, on kommunikaatio tärkeässä asemassa. Vastauksien perusteella työtehtävät useimmiten eivät vastanneet työntekijän koulutusta. Myös todellinen työnkesto poikkesi suurimman

osan vastaajien mielestä ilmoitetusta työnkestosta ja työtehtävät eivät vastanneet välttämättä vuokrayrityksen esittämiä työtehtäviä. Etenkin vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen, tässä tapauksessa yrityksen X, välisessä kommunikaatiossa on parantamisen varaa. Yrityksessä X on heikon kommunikaation takia syntynyt esimerkiksi tilanteita, jossa yritys X ja vuokratyöntekijä ovat molemmat epävarmoja vuokratyöntekijän tarkoitetusta työnkuvasta. Toinen esimerkki on tapaus, jossa vuokratyöntekijä oletti tulevansa tutustumiskäynnille yritykseen X, kun yrityksen X esimies luuli vuokratyöntekijän tulevan työvuoroon. Kommunikoimalla tehokkaammin voi parhaimmillaan vuokratyöntekijöiden laatu parantua, vuokratyöntekijöiden motivaatio kasaa sekä yritys X voi välttää sekaannustilanteita.

Kommunikaatio työntekijän ja vuokrayrityksen välillä nousi myös kehityskohteeksi. Nykyisessä työpaikassani, eli yrityksessä X, on asiat sujunut paljon helpommin ja vaivattommin, kun ei ole enää vuokrayritystä välikätenä. Kommunikaatio työntekijän näkökulmasta oli hankalaa, vuokrayritys ei ollut tietoinen vuokratyöntekijöistään eikä kysymyksiin saanut selkeitä vastauksia. Tämä näkyi myös kyselyn vastauksista. Esimerkiksi työterveyspalvelut ja niiden käytön vaivattomuus ja selkeys tuottivat ristiriitoja. Vuokrayrityksen työnantajavelvollisuuksiin kuuluu järjestää työterveyspalvelut ja mielestäni niistä tiedottaminen vuokratyöntekijälle on tärkeää. Kun kysyin vuokratyöntekijöiltä työterveyspalveluihin liittyvistä käytännöistä, vain muutama osasi kertoa esimerkiksi mihin sairauslomiin liittyvät paperit piti toimittaa. Suurin osa uskoi, että yritys X huolehtii niiden kirjaamisesta.

Palkanmaksun suhteen vuokrayrityksillä on kehittymisen varaa. Vastauksista päätellen palkat on maksettu ajallaan, mutta ei aina oikein. Vaikka palkat on maksettu aina lopulta oikein, niiden eteen tehtävää selvitystyötä pidettiin negatiivisena asiana. Ongelmat palkanmaksussa liittyivät lähes poikkeuksetta tavallisesta poikkeaviin työaikoihin. Etenkin yrityksen X satunnaisista viikonlopputyövuorossa ilmeni ongelmia palkanmaksussa. Vuokratyöntekijät kirjasiivat työtunnit vuokrayrityksen työaikakirjanpidossa käytettävään järjestelmään, sekä ilmoittivat asiasta erikseen vielä vuokrayritykselle. Silti palkanmaksuissa ei huomioitu viikonloppu työvuoroja.

Vuokratyöntekijällä voisi olla paljon huonommatkin oltavat työmarkkinoilla, mutta tilanne voisi olla myös paljon parempi. Vaikka määräaikaiset, tilaajan työtarpeeseen perustuvat sopimukset ovat vähentyneet, eivät tilalle tulleet nollatuntisopimukset ole parempi ratkaisu. Vuokratyön avulla on valitettavan helppoa soveltaa liikaakin yleistä työnlainsäädäntöä, ja vuokratyöntekijöiden epä tietoisuus oikeuksistaan helpottaa sitä entisestään. Vaikka vuokratyönteolle säädettäisiin omia, sitä koskevia lakeja, ongelmaksi muodostuu kuitenkin valvonta. Resurssit vuokratyön tehokkaaseen valvomiseen ovat riittämättömät, ja kustannukset nousivat hyvin nopeasti sietämättömälle tasolle.

Suosittelisinko itse vuokratyötä? En varauksetta. Ainoastaan, mikäli mitään muita mahdollisuuksia sillä hetkellä ei ole, tai mikäli työllistymisellä on kiire, voisin sitä jollain tasolla suositella. Olen samaa mieltä vastaajien kanssa, että vuokratyö on valitettavasti ilmiönä vaikuttanut negatiivisesti työntekijöiden oikeuksiin. Itse pidän suurimpana epävarmuustekijänä irtisanomissuojan puutetta. Väliaikaisena ratkaisuna vuokratyö on ollut siedettävä ja sitä kautta olen päässyt vakituiseksi työntekijäksi. Opiskelijana voin sitä suositella, sillä olen itse pystynyt todella joustavasti sopimaan työvuoroista, ja räätälöimään vuorot omien aikataulujeni mukaan. Tämä joustavuus on säilynyt käyttäjärytykseen palkattunakin.

5.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Aloitin opinnäytetyöprosessin keväällä 2016. Pian työn aloitettua huomasin, että aihe oli jo vanhan kertausta. Aiheena oli markkinointitutkimus yrityksen X tärkeille asiakkaille, ja kuinka kehittää asiakkaille jaettavaa tarjouslehteä. Sitten kuitenkin eräänä päivänä tajusin, että minulle huomattavasti läheisempi aihe oli aivan nenäni edessä. Työpaikallani kuulen jatkuvasti vuokratyöntekijöiltä valitusta, niin käyttäjärytyksen kuin vuokratyörytyksen toiminnoista ja ongelmista. Alun perin suunnittelin muutaman vuokratyöntekijän haastattelemista työtä varten. Ongelmaksi haastattelujen tulosten kannalta nousi esimiesasemani yrityksessä X. Vaikka vuokratyöntekijät eivät paljoa mielipiteissään säästellyt yleisesti, asemani olisi voinut vaikuttaa kuitenkin tuloksiin negatiivisella tavalla, enkä olisi saanut niin avoimia ja rehellisiä vastauksia. Puolistrukturoidun kyselyn avulla sain ohjattua vuokratyöntekijöitä käsittelemään teemoja, joiden piirissä suurin osa ongelmista tuntui löytyvän, ja sain mielipiteitä vuokratyöstä paljon rehellisimmin ja avoimin, kun olisin saanut haastattelun avulla. Tämä johtui siitä, että kyselyn pystyi toteuttamaan nimettömästi, eikä sen vastauksilla voisi olla negatiivisia vaikutuksia vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin. Kyselyn avulla sain vastauksia myös muiden käyttäjärytysten vuokratyöntekijöitä. Vaikka osa ongelmista oli tuttuja itselleni jo omien kokemusten perusteella, esille nousi myös yllättäviä epäkohtia.

Luulin tietäväni paljon vuokratyöstä ja vuokratyöntekijän oikeuksista, mutta tämän työn myötä minulle valkeni, kuinka vähän todellisuudessa tiesin. Opin todella paljon myös työnantajan velvoitteista, ja työ sopimuksista. Tajusin työn myötä myös, ettei omat kokemukseni vuokratyöstä eronnutkaan niin paljon muiden kokemuksista; olin vain paljon epätietoisempi omista oikeuksistani. Koen työni hyödylliseksi sekä vuokratyön tulevaisuuden kannalta, että oman tulevaisuuteni kannalta. Mikäli päädyn tulevaisuudessa työllistymään jälleen vuokratyön kautta, tiedän paljon enemmän omista oikeuksistani, ja osaan niitä myös vaatia.

Itse opinnäytetyön kirjoittaminen tuntui mahdottomalta tehtävältä. Asetin työlle liian korkeita vaatimuksia itselleni, joilla varmistin sen, että kirjoittamisen aloittaminen olisi mahdollisimman vaikeata. Tutkimusongelmat muuttuivat työn edetessä, opinnäytetyön rajaaminen tuotti haasteita ja tutkimustapakin ei ollut itselleni täysin selvä. Kirjoittamisen aloitettuani huomasin, ettei se ollutkaan niin vaikeaa. Aihe oli lähellä itseäni, ja tiesin mitä halusin tuoda työssä esille. Aikataulullisesti pysyin lähes tavoitteessa, vaikka pieniä viivästyksiä tulikin. Haasteena työlle toi opinnäytetyön aiheen täysi muutos, joka luonnollisesti vaikutti aikataulussa pysymiseen. Kuitenkin koin tämän aiheen sellaiseksi, joka olisi hyödyllisempi sekä itseni että alan kannalta. Myös aineiston rajaaminen tuotti hankaluuksia, sillä vuokratyöstä on todella paljon aineistoa tarjolla, ja tutkimuksen tarkoituksen rajaaminen ei ollut itselleni yksinkertaista.

Olen tyytyväinen siihen, millaiseksi tutkimus lopulta päätyi. Tutkimuksen avulla vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota ja työtehokkuutta parantavia toimenpiteitä löytyi. Myös yrityksen X käyttämille vuokratyöryhmissä löytyi kehityskohteita. Aion esittää tutkimuksessa löytäneitä epäkohtia ja kehitysehdotuksia yrityksessä X, sillä siellä minulla on aito mahdollisuus vaikuttaa ja ajaa vuokratyöntekijöiden oikeuksia ja työolosuhteita eteenpäin. Aion myös ottaa esille vuokratyöryhmiin liittyviä kehityskohteita, erityisesti yrityksen X käyttämien vuokratyöryhmien kannalta. Erityisesti kommunikaatio on yksi kehityskohde, jonka parantamisella kaikki osapuolet hyötyvät.

Aineiston kerääminen osoittautui oletettua helpommaksi. Vuokratyöstä oli saatavissa runsaasti kirjallisuutta, artikkeleja sekä tietoa netistä. Oikeastaan tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon löytäminen sekä rajaaminen tuottivat enemmän haasteita. Ajankohtaisen tiedon löytäminen oli haasteellista, sillä useat tutkimukset olivat jo 5 – 10 vuotta vanhoja vähintään, ja vuokratyö on ehtinyt muuttua siinä ajassa. Aineistoja vertailemalla kuitenkin onnistuin löytämään tutkimustani tukevaa tietoa.

Tutkimusta suunnitellessani pelkäsin, etteivät vuokratyöntekijöiden motivaatio kyselyä kohtaan olisi matala. Harkitsin arvontaa vastaajien kesken, jossa olisi ollut pieni tuotepalkinto. Totesin kuitenkin, että vastaukset saattaisivat olla hätköiden tehtyjä, mikäli tuotepalkinto olisi motivoimassa vastaajia. Tuotepalkinto olisi myös heikentänyt vastauksien luotettavuutta nimettömyyden kärsiessä. Vastoin odotuksiani, vuokratyöntekijät jakoivat mielellään mielipiteitään, ja kokivat tärkeäksi nostaa esille etenkin vuokratyöongelmia. Vastajat kokivat, että vuokratyö on nykyään niin yleistä, että siihen liittyvät epäkohdat ovat tärkeitä tuoda esille.

Pidän tutkimusta onnistuneena, mutta tutkimuksen tuloksia ei voida pitää yleisesti pätevinä johtuen vastaajien alhaisesta määrästä. Kyselytutkimuksessa olevat kysymyksessä olivat linjassa tutkimusotteen ja tutkimustavoitteen kanssa. Yrityksen X kohdalla tuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä yrityksen X käyttämistä vuokratyöntekijöistä 80 prosenttia (12 kpl) vastasivat kyselyyn, joten otosta voidaan pitää suurena. Karsimalla avoimia kysymyksiä olisin voinut saada tuloksista enemmän vuokratyötä koskevia yleistyksiä, sillä tämän toimenpiteen avulla olisin voinut suurentaa kohderyhmää huomattavasti. Alun perin idea kuitenkin tuli yrityksen X vuokratyöntekijöiltä, joten halusin tutkimusten tulosten parantavan erityisesti vuokratyöntekijöiden olosuhteita yrityksessä X.

Lähteet

Ammattinetti. 2017. Henkilöstövuokraus työntekijän mahdollisuutena. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli. Luettu 22.11.2017.

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html. Luettu 10.10.2017.

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Sanoma Pro. Turku.

Forsyth, P. 2006. How to motivate people. Kogan Page. Iso-Britannia.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta. 23.5.2008/68.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalain ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta. 22.4.1996/34.

Henkilöstöpalveluliitto (HPL). Miksi kannattaa valita vuokratyö? 2017. Luettavissa: <http://www.hpl.fi/auktorisointi/hyva-tyopaikka-osaavaa-rekrytointia/tietoa-vuokratyosta/miksi-kannattaa-valita-vuokratyo.html>. Luettu 21.11.2017.

Herrala, O. 2016. Henkilöstövuokraus vetää kovaa – talouden ankeimmat ajat takana.

Hietala, H., Kaivanto, K., Schön, E. 2014. Vuokratyö. Talentum Media. Helsinki.

Hämeen anomat. Vuokratyö työllistää myös pysyvästi. Luettavissa: <https://www.hameensanomati.fi/uutiset/kotimaa/193998-vuokratyo-tyollistaa-myo-pysyvasti>. Luettu 16.11.2017.

Kansan uutiset. 2012. Vuokratyö ei olekaan väylä vakituiseksi. Luettavissa: <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/2773265-vuokratyo-ei-olekaan-vayla-vakituiseksi>. Luettu 1.11.2017.

Kauppalehti. Henkilöstövuokraus vetää kovaa – talouden ankeimmat ajat takana. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/henkilostovuokraus-vetaa-kovaa---talouden-ankeimmat-ajat-takana/beyzE3Cq?ref=twitter:a61e>. Luettu 3.11.2017.

KvantiMOTV 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Luettu 15.10.2017.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä. 22.12.2006/1233.

Lehto, A., Salonen, A. 2014. Vuokratyöopas. Luettavissa: <http://www.vuokratyopas.fi/media/assets/pdf/vuokratyopas.pdf.pdf>. Luettu 25.9.2017.

Lehtonen, T. 2008. Henkilöstövuokraus työntekijän mahdollisuutena. Amattinetti. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli. Luettu 15.11.2017.

Moilanen, M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum. Helsinki.

MTV uutiset. 2017. Vuokratyö yleistyy vauhdilla – työntekijällä ei takeita toimeentulosta. Luettavissa: <https://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/vuokraty-yleistyy-vauhdilla-tyontekijalla-ei-takeita-toimeentulosta/6035700#gs.KANKX1Q>. Luettu 16.11.2017.

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhhteessa. WSOY. Helsinki.

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) 2017. Määräaikainen työsopimus. Luettavissa: <https://www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-tyosopimus.html>. Luettu 21.11.2017.

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) 2017. Takaisinottovelvollisuus. Luettavissa: <https://www.pam.fi/wiki/takaisinottovelvollisuus.html>. Luettu 21.11.2017.

Pasila, A. 18.12.2015. Vuokratyö – näkyvää mutta harvinaista. Tieto & trendit. Luettavissa http://tietotrenditblogi.stat.fi/vuokratyo-harvinaista-mutta-nakyvaa/#_ga=2.212260375.229695656.1509491264-540684474.1509050926. Luettu 15.10.2015.

Pohanoksa, I., Perkkä-Jortikka, K. 2004. Työvoiman vuokraus. Uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. PT-Palvelutyönatajat Oy. Vantaa.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Kariston Kirjapaino/ Helsingin seudun kauppakamari. Hämeenlinna.

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Talentum Media. Helsinki.

Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö (SAK) 2007. Pelisäännöt vuokratyölle. Luettavissa http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/SAK_vuokratyo_rapo_4a4d.pdf. Luettu 10.11.2017.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2012. Henkilöstönvuokrauksen käyttö jatkoi kasvuaan vuonna 2011. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/palhy/2011/palhy_2011_2012-10-03_tie_001_fi.html. Luettu 27.10.2017.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016. 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html. Luettu 16.11.2017.

SurveyMonkey. 2017. Kyselytutkimuksen perusteet. Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/survey-guidelines/>. Luettu 22.11.2017.

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY. Helsinki.

Tyhtilä, J-P. 2016. Vuokratyö – osalle myrkyä ja vääryyttä, osalla ratkaisu opiskelun oheen. Yle uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8743972>. Luettu 25.10.2017.

Tyysniemi, M. 2010. Vuokratyöllä helppo kiertää työsopimuslakia. Yle uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-5623661>. Luettu 1.11.2017.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsuojelu 2016. Vuokratyö. Luettavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>
. Luettu 26.10.2017.

Työturvallisuuskeskus, Kuntaryhmä. 2002. Henkilöstövoimavarojen analysointi, seuranta ja kehittäminen: Asiantuntijat kertovat. Gummerus Kirjapaino. Helsinki.

USC Libraries. Research Guides. 2017. Organizing Your Social Sciences Research Paper: Quantitative Methods. Luettavissa: <http://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative>. Luettu 22.11.2017.

Viitala, R., Mäkipelkola J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työministeriö. Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. 2007. Luettavissa: <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289328583/1194289824724.html>. Luettu 22.11.2017.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimus

Kyselytutkimus vuokratyöntekijöille

1. Minkä vuokratyrytyksen kanssa sinulla on työsopimus? *

- SOL
- Transval
- Useamman vuokratyrytyksen kanssa
- Muu, mikä?

2. Mikä olet ammatiltasi? *

3. Ikä?

vuotta

4. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta vuokratyö?

5. Miksi päädyit valitsemaan vuokratyön? *

6. Kuinka hyvin seuraavat sanat kuvaavat mielestäsi vuokratyötä? *

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Hyvin
Mieluinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastava	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epävarma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyaikainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvoinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monipuolinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väliaikainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkitseva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kuinka kauan olet tehnyt vuokratyötä? *

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- Yli 4 vuotta

8. Minkä alan käyttäjäyrityksissä olet ollut vuokratyöntekijänä? Käyttäjäyritys tarkoittaa yritystä, jonka palveluksessa olet ollut vuokratyöntekijänä. *

9. Mikä koulutus sinulla on? *

- Perusasteen koulutus (ala- ja yläkoulu)
 Toisen asteen koulutus (lukio ja/tai ammattikoulu)
 Korkean-asteen koulutus (ammattikorkeakoulu ja/tai yliopisto)
 Muu, mikä?

10. Minkälaisia työtehtäviä sinulle on yleensä tarjottu vuokratyöyrityksistä? *

11. Mikä on tämänhetkinen/viimeisin työtehtäväsi? *

12. Miten arvioisit seuraavia vuokratyöhön liittyviä kysymyksiä? *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Tämänhetkinen/viimeisin työtehtäväni vastaa koulutustani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkesto on ollut useimmiten tiedossa vuokratyötä vastaanottaessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö vuokratyöyrityksen kanssa on ollut sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkat on maksettu ajallaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todelliset työtehtävät ovat useimmiten vastanneet vuokratyöyrityksen esittelemiä työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on hyvät mahdollisuudet edetä työurallani vuokratyön kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin mieluummin vakituksessa työsuhteessa vuokratyön sijaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut tarvittavat työvaatteet ja turvakengät joko käyttäjäyrityksestä tai vuokratyöyrityksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyspalvelut ja niiden käyttö on selkeää ja vaivatonta vuokratyöyrityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työtodistukset vuokratyöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkat on maksettu oikein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö sopii minun elämäntilanteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmoitettu työnkesto ja todellinen työnkesto on aina pitänyt paikkansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mikä on pisin työjaksoasi samassa käyttäjäyrityksessä? Käyttäjäyritys tarkoittaa yritystä, jonka palveluksessa olet ollut vuokratyöntekijänä.

14. Mikä on lyhin työjaksosi samassa käyttäjäryityksessä?

15. Miten arvioisit seuraavia käyttäjäryitykseen liittyviä kysymyksiä? Käyttäjäryitys tarkoittaa ryitystä, jonka palveluksessa olet ollut vuokratyöntekijänä. *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Työhön perehdytys on ollut riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroja on minun elämäntilanteeni nähden riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö käyttäjäryityksen kanssa on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroluettelo on selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroja ei muuteta äkillisesti ilman suostumustani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani tasa-arvoisessa asemassa suoraan käyttäjäryitykseen palkattujen työntekijöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivoisin, että minut palkattaisiin käyttäjäryitykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tietoinen vuokratyöntekijän oikeuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on samat mahdollisuudet käyttää vuosilomani kuten suoraan käyttäjäryitykseen palkatuilla henkilöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän useimmiten työvuoroni vähintään viikkoa aikaisemmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua ei syrjitä sen takia että olen vuokratyöntekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on pääsy käyttäjäryityksen sisäiseen intraan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Minkälaisia ominaisuuksia hyvältä vuokratyöntekijältä mielestäsi vaaditaan?

17. Mitä hyviä puolia olet havainnut vuokratyössä? Entä huonoja? *

18. Miten kehittäisit vuokratyötä?

19. Suositteletko vuokratyötä muille? *

	1	2	3	4	5	
En lainkaan suosittelisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ehdottomasti suosittelisin