

**KORKEAKOULUOPISEKELIJOIDEN MIELIPITEITÄ
VUOKRATYÖSTÄ**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, Liiketalous

Kevät, 2018

Janita Jussila

Liiketalous

Visamäki

Tekijä	Janita Jussila	Vuosi 2018
Työn nimi	Korkeakouluopiskelijoiden mielipiteitä vuokratyöstä	
Työn ohjaaja	Leena Mäkinen	

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö kertoo jo hyvin yleisestä työn teettämisen muodosta: vuokratyöstä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia vuokratyötä ja sen aiheuttamia mielipiteitä korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Kyselytutkimuksella haluttiin selvittää, millaisia ajatuksia vuokratyö heissä herättää. Aihe opinnäytetyölle valittiin tekijän omasta mielenkiinnosta vuokratyötä kohtaan. Myös tekijän oma työkokemus vaikutti aiheen valintaan, koska sitä oli niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta.

Opinnäytetyön tietoperustana käytettiin alan kirjallisuutta sekä työlainsäädäntöä. Tutkimusosa toteutettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen verkkokyselyllä, joka koostui kuudestatoista kysymyksestä. Kysely oli luonteeltaan pääasiassa strukturoitu kysely, jossa suurimmassa osassa kysymyksistä oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Kysely toteutettiin tammikuussa 2018.

Kyselyyn vastasi yhteensä 48 opiskelijaa Hämeen ammattikorkeakoulun eri aloilta. Tulosten perusteella voidaan päätellä vuokratyön jakavan mielipiteitä myös pienemmissä ryhmissä riippumatta siitä, onko vuokratyöstä omaa kokemusta vai ei. Tyytyväisempiä mielipiteitä nousi esiin sellaisella henkilöillä, joilla oli ennestään omaa kokemusta vuokratyöstä. Heikompi palkkataso ja työsuhteen ehdot olivat tuloksissa toistuvasti esiin nousseita negatiivisia asioita, mutta vuokratyön koettiin olevan myös positiivinen asia etenkin yrityksen kannalta.

Avainsanat Vuokratyö, työvoiman vuokraus, henkilöstöpalvelut, henkilöstöhallinto

Sivut 45 sivua, joista liitteitä 6 sivua

Business Administration
Visamäki

Author	Janita Jussila	Year 2018
Subject	Higher Education Students' Opinions on Agency Work	
Supervisor	Leena Mäkinen	

ABSTRACT

This thesis concentrates on a very common form of employment –rental work through an agency. The purpose of this thesis was to study agency work and the opinions expressed by higher education students. The questionnaire tried to find out what kind of thoughts the agency work would raise. The topic of the thesis was chosen from the author's own interest in rental work. The author's own work experience also influenced the selection of the subject because there was the point of view of the employee and the employer.

The basis for the thesis was existing literature and labor law. The research part was carried out by using a network survey consisting of 16 questions. The questionnaire was essentially a structured questionnaire in which most of the questions included a number of response options. The survey was conducted in January 2018 and the research method was quantitative.

The questionnaire was answered by a total of 48 students from various degree programs of Häme University of Applied Sciences. Based on the results, it can be concluded that employment through an agency divides opinions even in smaller groups, regardless of participants having own experience about agency work or not. However, people with own experience about agency work, seemed to have more positive opinions about it than people who did not have any experience at all. The poor level of wages and the terms of employment came up frequently in the results, but temporary work was also considered to have a positive impact, especially for companies.

Keywords recruitment agency, rental manpower, human resources

Pages 45 pages including appendices 6 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITTEET	3
2.1	Aiheen valinta.....	3
2.2	Aiheen rajaus.....	4
2.3	Kohderyhmä	4
2.4	Tietoperusta ja lähteet.....	5
3	VUOKRATYÖN KEHITTYMINEN SUOMESSA.....	6
3.1	Historia	6
3.2	Nuoret vuokratyössä	7
3.3	Tulevaisuuden trendit	8
4	HENKILÖSTÖPALVELUALA	9
4.1	Merkittävä työllistäjä	9
4.2	Toimijat alalla	9
4.3	Auktorisointi.....	11
5	VUOKRATYÖ.....	12
5.1	Vuokratyön käyttö.....	13
5.2	Vuokratyön keskeiset erot normaaliin työsuhteeseen	14
5.1	Työsopimus	15
5.2	Vuokratyösuhteen yleiset ehdot.....	15
5.3	Direktio-oikeus	16
5.4	Tasa-arvoinen kohtelu käyttäjäyrityksessä	17
5.5	Työturvallisuus- ja työsuojeluvastuu.....	17
5.6	Tilaajavastuuki.....	18
6	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	19
6.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	19
6.2	Kysely ja sen toteuttaminen (Webropol).....	19
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	21
7.1	Kysymykset.....	21
7.2	Vastaajien mielipiteitä vuokratyöstä	25
7.3	Tulosten yhteenveto	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	37
	LÄHTEET	38

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä keskitytään vuokratyöhön ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin työntekijän sekä työnantajan näkökulmista. Työn tavoitteena oli tutkia korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia vuokratyöstä, ja tutkimustavaksi valittiin mielipidetutkimus. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Hämeen ammattikorkeakoulun Työelämäpalvelujen Jukka Raitanen. Työn johdannossa kerrotaan syitä aiheen valinnasta ja sen rajaamisesta sekä tarkastellaan opiskelijoita tutkimuksen kohderyhmänä. Työn teoriaosuudessa avataan vuokratyön käsitettä ja syitä siihen, miksi sitä käytetään. Vuokratyön käytön hyötyjä tuotiin esiin eri näkökulmista. Vuokratyön lisäksi työssä tarkastellaan henkilöstöpalvelualaa ja kerrotaan sen kehityksestä Suomessa viime vuosikymmenten aikana. Tutkimusosuudessa avataan kyselyn toteutusta, kysymysten tarkoitusta sekä tutkimuksen tarkempia tuloksia. Johtopäätöksissä tuloksia verrataan vuokratyöstä tehtyihin aikaisempiin samankaltaisiin tutkimuksiin ja esiin tuodaan yleisimpiä ajatuksia tämän kyselyn tutkimusongelman kannalta tärkeimmistä tuloksista. Opinnäytetyön aiheeksi vuokratyön koettiin soveltuvan hyvin sen työelämälähtöisyyden vuoksi, ja opiskelijoiden omien kokemusten avulla tutkimuksen tuloksista odotettiin mielenkiintoisia ja erilaisia.

Vuokratyö on saanut oman paikkansa Suomen työmarkkinoilla ja perinteisen työkuulttuurin muuttuessa joustavuus, vapaus ja monipuolisuus korostuvat työsuhteissa ja työn tarjoamisessa entisestään. Vuokratyöstä keskustellaan paljon, ja se on Suomessa hyvin vallitseva ilmiö työmarkkinoilla. Vuokratyö jakaa myös mielipiteitä, ja aikaisempien työnantajien teettämien tutkimusten mukaan henkilöt, jotka ovat työskennelleet itse vuokratyösuhteessa, ovat tyytyväisiä ja suosittelisivat tätä työsuhdemuotoa muillekin. Henkilöt, jotka eivät ole koskaan olleet vuokratyösuhteessa, saattavat pitää kyseistä työsuhdemuotoa jopa viimeisenä vaihtoehtona työllistymiseen. (Lehto & Salonen n.d.)

Vuokratyö on yksi nopeasti yleistyneistä työn teettämisen muodoista. Ulkopuolisen työvoiman käyttö tarkoittaa käytännössä sitä, että työtä teetetään jollakin muulla tavalla, kuin yrityksen omia resursseja käyttäen. Vuokratyöstä puhutaan silloin, kun yritys arvioi kannattavammaksi teettää työtä jollakin toisella taholla, kuin palkkaamalla omaa henkilöstöä. Vuokratyön katsotaan olevan myös järkevä vaihtoehto silloin, kun yrityksellä ei ole aikaa tai resursseja hoitaa uuden henkilöstönsä rekrytointeja itse. Alihankinnasta puhutaan puolestaan silloin, kun yrityksellä ei ole itsellään omaa osaamista tai ammattitaitoa työn teettämiseen ja palvelu joudutaan ostamaan kokonaan muualta. Yritys voi arvioida henkilöstöpalvelu- tai vuokratyöryhtymisen käytön helpommaksi, kannattavammaksi sekä nopeammaksi tavaksi tällaisessa tarpeessa. On myös muita syitä käyttää ulkopuolista työvoimaa. Henkilöstöasioiden hoitaminen vaatii omanlaista osaamista ja joh-

tamista, ja esimerkiksi kirjanpidollisesti yritys välttyy suuremmilta henkilöstökuluilta, kun vuokratyövoiman käytön kustannukset näkyvät ostopalveluissa tai muissa kuluissa. (Elomaa 2011, 16.)

2 TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä ajatuksia ja mielipiteitä vuokratyö herättää Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijoissa, etenkin nuorissa. Työssä tarkastellaan ja verrataan sitä, onko mielipiteissä eroja niiden henkilöiden välillä, jotka ovat olleet vuokratyösuhteessa ja jotka eivät ole olleet.

Tutkimusongelma liittyy jo olemassa olevaan ilmiöön: vuokratyöhön ja sen aiheuttamiin mielikuviin. Ongelma liittyy aiheeseen, joka on nykyaikainen ja mielipiteitä jakava. Ilmiö on Suomessa yleinen ja Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry (jäljempänä HPL) tutkii alan kehittymistä Suomessa säännöllisesti erilaisilla tutkimuksilla. Henkilöstöpalveluyrityksiä toimii eri toimialoilla jo yli tuhat, joista noin 300–400 ovat vakiintuneita. (HPL 2017.)

Tutkimusongelman kannalta oli tärkeää miettiä selkeät tutkimuskysymykset, jotta koko tutkimuksen ajan pysytään itse aiheessa. Tämä oli myös tärkeä huomio tutkimuksen luotettavuuden kannalta. (Heikkilä 2014.) Tutkimuskysymyksiä olisi voinut olla monia erilaisia, mutta työssä pyrittiin keskittymään vain olennaisiin kysymyksiin ja niihin, jotka ovat olennaisia tutkimusongelman kannalta. Keskeisiä tutkimuskysymyksiä olivat:

- Mitä tarkoitetaan vuokratyöllä?
- Miten vuokratyösuhde eroaa normaalista työsuhteesta?
- Millaisena korkeakouluopiskelijat kokevat vuokratyön?
- Millaiset asiat vaikuttavat vuokratyöstä aiheutuvaan mielipiteeseen?

2.1 Aiheen valinta

Työlle valittiin aihe tekijän omien monipuolisten vuokratyöhön liittyvien kokemusten kautta sekä mielenkiinnosta aiheeseen. Henkilöstöhallinto on ollut myös osana liiketalouden perusopintoja, ja aiheeseen liittyviä profiloivia opintoja on ollut lisäksi mahdollisuus opiskella valinnaisina opintoina. Vuokratyö on hyvin työelämälähtöinen aihe, ja siksi se sopii hyvin korkeakoulututkimuksen opinnäytetyön tutkimuskohteeksi. Aihetta pystyttiin tarkastelemaan niin työntekijän kuin yrityksen näkökulmasta.

Vuokratyöstä on tehty jo paljon erilaisia tutkimuksia ja sitä on käytetty myös aikaisemmin opinnäytetöiden aiheena. HPL teettää vuosittain tutkimuksia vuokratyön kehityksestä henkilöstöpalveluyritysten ja vuokratyön-

tekijöiden kanssa, ja aiheesta oli saatavilla paljon kirjallisuutta. Tämä opin- näytetyö avaa myös vuokratyön käsitteitä ja ulkopuolisen työvoiman käy- tön tarkoitusta. (HPL 2017.)

Aihe on mielipiteitä jakava ja siitä uutisoidaan mediassa näkyvästi. Henki- löstöpalveluala on tuonut työelämään joustavan vaihtoehdon ja uuden ta- van verkostoitua sekä kerryttää työkokemusta. Varsinkin nuorten keskuu- dessa voi olla paljon työntekijöitä, joilla on erilaisia kokemuksia vuokra- työsuhteista. Koska nuorten keskuudessa vuokratyö on yleisempää, se teki aiheesta mielenkiintoisen tutkimuksen kohteen. Aiheen odotettiin myös herättävän kiinnostusta korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa.

2.2 Aiheen rajaus

Aihe on käsitteenä laaja. Vuokratyö voi olla joillekin jo ennestään tuttu kä- site, kun taas joillekin se voi olla aiheena hyvin vieras. Opinnäytetyön aihe pyrittiin rajaamaan selkeästi, jotta se keskittyisi vain tiettyyn aihealuee- seen eli siihen, minkälaisia ajatuksia ilmiö herättää vastaajien keskuudessa. Työtä ei haluttu toteuttaa varsinaisena työtyytyväisyyskyselynä jollekin tie- tyn yrityksen vuokratyöntekijöille, vaan kyselyn tarkoituksena oli selvittää mielipiteitä ja ajatuksia myös niiden henkilöiden osalta, joilla ei ole aikai- sempaa kokemusta vuokratyöstä.

Aihetta piti rajata myös aikataulujen vuoksi. Koska Hämeen ammattikor- keakoulussa opiskelee tuhansia opiskelijoita, kyselyn lähettäminen jokai- selle ja vastausten analysointi olisivat vieneet hyvin paljon aikaa. Aiheen raamien sisäpuolella pysyminen vaikutti myös perusjoukon valintaan, sillä työssä haluttiin keskittyä vain tiettyjen alojen opiskelijoihin. Varsinaisen ky- selyn vastausaika oli kaksi viikkoa, jotta mahdollisimman moni opiskelija ehtisi vastaamaan kyselyyn. Lisäksi vastausajan loppupuolella olisi ollut hy- vin aikaa lähettää myös tarvittaessa muistutusviesti vastausajan päättymi- sestä, mutta sopivan vastaajamäärän vuoksi muistutusviestiä ei tarvinnut lähettää.

2.3 Kohderyhmä

Kysely teetettiin perusjoukolle, joka koostui Hämeen ammattikorkeakou- lun eri alojen alemman korkeakoulututkinnon opiskelijoista. Hämeen am- mattikorkeakoulussa on tarjolla monia eri aloja, ja opiskelijoita siellä opis- kelee yhteensä yli 7000 (HAMK 2017). Opiskelijoihin suunnattuun tutki- mukseen piti hakea erikseen tutkimuslupa, joka saatiin koulun rehtorilta. Vuokratyötä käytetään paljon muun muassa rakennusalalla sekä kaupan alalla (HPL 2016). Tutkimuksessa keskityttiin liiketalouden, tietojenkäsitte- lyn ja rakennustekniikan opiskelijoihin. Aihe olisi voitu rajata keskittymään esimerkiksi vain liiketalouden opiskelijoihin, mutta vastauksia haluttiin mahdollisimman monipuolisesti sellaisten alojen opiskelijoilta, joilla käyte- tään paljon vuokratyötä. Hämeen ammattikorkeakoulussa opiskelee myös

sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoita. Heidät otettiin myös mukaan perusjoukkoon, koska sosiaali- ja terveystieteillä vuokratyön käyttö on hyvin yleistä. (HPL 2016.)

Hämeen ammattikorkeakoululla on alueellisesti useita kampuksia, mutta kyselyn jakamisessa päätettiin keskittyä vain Hämeenlinnan kampusten opiskelijoihin. Tutkimuksen kannalta ei ollut oleellista selvittää paikkakuntatietoja, koska sillä ei ole tässä tutkimuksessa merkitystä. Oleellisempi taustakysymys paikkakuntatiedon tilalla oli esimerkiksi opiskelulinja. Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään, onko eri alojen opiskelijoilla vahvasti erilaisia mielipiteitä vuokratyöstä.

Vuokratyötä käytetään Suomessa paljon myös hotelli-, ravintola- ja catering alalla. (HPL 2016.) Hämeen ammattikorkeakoulussa ei ole tarjolla ravintola-alan opintoja, mutta vastaajien joukossa saattoi olla sellaisia henkilöitä, joilla on kyseisen alan toisen asteen ammattitutkinto tai alan aikaisempaa työkokemusta ennen ammattikorkeakoulun opintoja.

2.4 Tietoperusta ja lähteet

Vuokratyöstä ja määräaikaisista työsuhteista on paljon kirjallisuutta, jota hyödynnettiin tässä opinnäytetyössä. Koska aihe liittyy vahvasti työelämään ja työsuhteisiin, lainsäädäntö oli myös hyvin merkittävä lähde. Työtä ei kuitenkaan haluttu perustaa vain lainsäädäntöön, mutta esiin haluttiin kuitenkin tuoda aihetta tukevia oleellisia lakeja kuten työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Keikkatyösuhteissa noudatettavat keskeiset ehdot olivat myös yksi tärkeimmistä lähteistä työssä.

Tutkimuksessa käytettiin apuna myös sähköisiä lähteitä. Esimerkiksi HPL:n ja henkilöstöpalveluyritysten kotisivuilla on vuokratyöstä paljon tietoa ja tutkimustuloksia. Henkilöstöpalveluyritysten omilla kotisivuilla on paljon erilaisia oppaita sekä referaatteja alan toimeksiannoista.

HPL on teettänyt vuosina 2007–2016 seitsemän vuokratyöntekijätutkimusta, joissa on selvitetty vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisällöstä, vuokratyön mielekkyydestä sekä mielipiteitä henkilöstöpalveluyrityksestä työnantajana. Lisäksi tutkimuksia on tehty myös Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritykselle vuosina 2014 ja 2015. (HPL n.d.) Tämä työ pohjautuu samaan ilmiöön kuin HPL:n teettämässä tutkimuksissa, joten näitä tutkimuksia käytettiin myös tämä tutkimuksen tietoperustana.

3 VUOKRATYÖN KEHITTYMINEN SUOMESSA

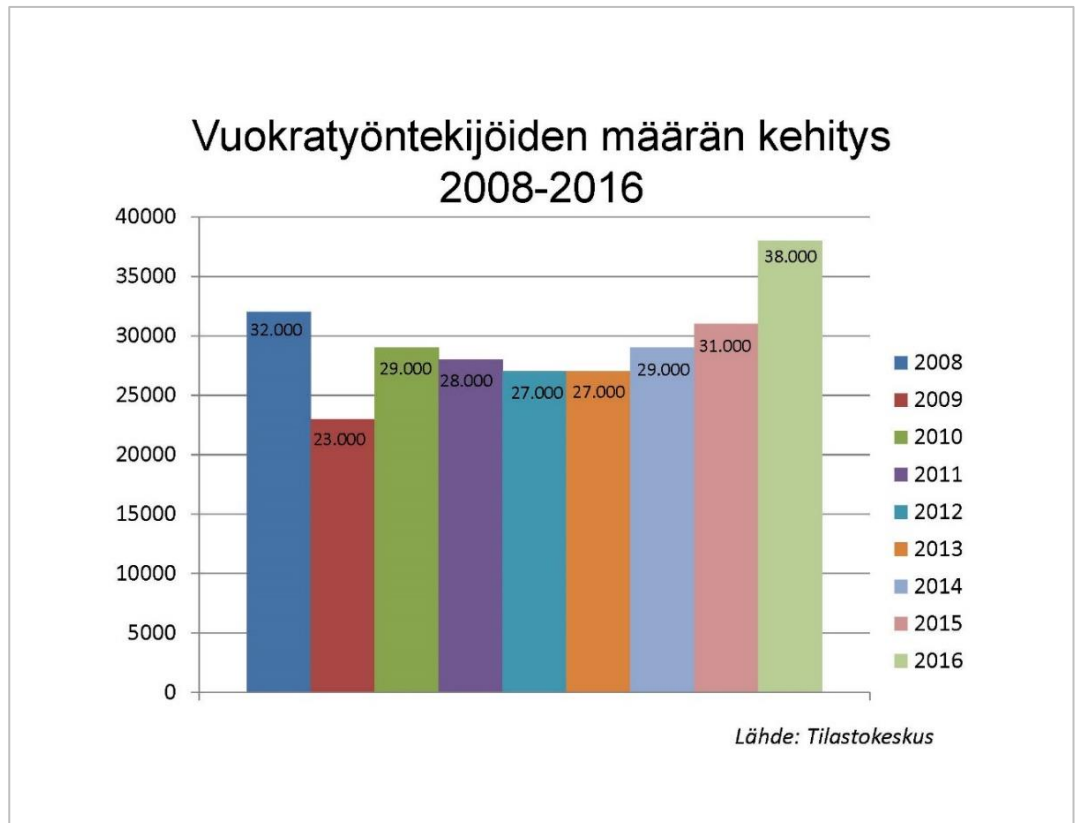
Vuokratyötä on pidetty uuden, epävarman työn kulminoitumana. Tämä selittyy sillä, että työntekijä joutuu vuokratyöntekijänä hyväksymään työn epävarmuuden sekä tarvittaessa vaihtamaan työpaikkaa. Muun muassa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksissa on saatu tuloksia vuokratyön kehityksestä. Tutkimuksiin ei vuokratyön yleistymisen alkuvuosina saatu kunnolla vastauksia. Vaikka tuloksia ei voida yleistää niiden vähäisyyden vuoksi, ne avaavat silti jonkin verran epätyypillisen työmuodon yleistymistä ja työelämän muuttumista Suomessa jo vuosikymmeniä sitten. (Pärmänen & Okkonen 2009, 163–165.)

Näiden Tilastokeskusten tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöitä ei ollut Suomessa vielä vuonna 1997 merkittävää määrää. Suomessa on vahva kokoaikaisen työn kulttuuri, mutta epätyypilliset työsuhdemuodot vuosikymmenien aikana ovat yleistyneet merkittävästi. Vuokratyö on saanut paljon tilaa mediassa ja alan kiistoja on uutisoitu julkisesti jo vuosien ajan. Yleisimmät kiistat vuokratyöalalla johtuvat vajaan lainsäädännöstä, jota säädettiin vasta vuokratyön yleistymisen myötä niin työnantajan kuin työntekijänkin etuja ja velvollisuuksia huomioiden. (Pärmänen & Okkonen 2009, 164.)

3.1 Historia

Suomessa oli ajanjakso, jolloin henkilöstön kaupallinen vuokraustoiminta oli kiellettyä. Henkilöstövuokraus sallittiin toimialana uudelleen vasta 1995. 1960-luvulta saakka työvoiman vuokraus näkyy edelleen kuitenkin työläisäädännössä. Erityisesti teollisuuden sekä kuljetusalojen työehtosopimuksissa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat määräykset ovat peräisin vuoden 1968 sopimuksista. Elinkeinon vapauttamisen johdosta henkilöstövuokrausalalla ei ollut voimassaolevaa työoikeudellista säännöstä tai työehtosopimuksia. Tämän vuoksi osa työvoiman vuokrausta harjoittavista yrityksistä kieltäytyivät noudattamasta muille aloille tarkoitettuja työoikeudellisia säännöksiä. Tämä aiheutti kiistaa erityisesti palkansaajia edustavien järjestöjen kanssa.

Työnantajan eläkemaksut on myös aiheuttaneet myös kiistaa ennen vuoden 1999 lainmuutosta. Ennen muutosta henkilöstövuokrauksen alalla pystyttiin välttämään lähes kokonaan työnantajan eläkemaksut ketjutamalla useita määräaikaista työsuhteita peräkkäin. Lainsäädäntöön tehtiin kuitenkin muutos, jonka jälkeen myös hyvin lyhyistä työsuhteista työnantajan on maksettava eläke- ja sosiaaliturvamaksut. (Elomaa 2011, 26.)



Kuva 1. Vuokratyöntekijöiden määrän kehitys 2008–2016. (Tilastokeskus 2017.)

Yllä oleva kuva kertoo vuokratyöntekijöiden määrän kehityksestä Suomessa viime vuosien aikana. Tästä Tilastokeskuksen vuoden 2017 kuvasta havaitaan, että vuokratyöntekijöiden määrä on viime vuosien aikana kasvanut selvästi. Kehityksen taustalla olevia syitä ei oltu kerrottu lähteessä tarkemmin. Vuosien 2010–2014 aikana vuokratyöntekijöiden määrä on pysynyt hyvin samantasoisena, mutta vuodesta 2015 lähtien vuokratyöntekijöiden määrä on ollut kasvussa.

3.2 Nuoret vuokratyössä

Nuorten työllisyystilanne on valtakunnallisesti erittäin haastava. Avoinna oleviin työpaikkoihin vaaditaan yleensä pitkää työkokemusta, asiantuntijuutta tai korkeakoulutasoista koulutusta. Pysyviä työsuhteita on niukasti tarjolla, ja yritykset suosivat määräaikaista työsuhteita. Pitkään työttömyydestä kärsivät nuoret voivat myös masentua ja syrjäytyä, jotka vaikuttavat nuorten työnhakuun negatiivisesti. (HPL 2016.)

Vuokratyö on monelle nuorelle ensimmäinen työ, ja vuokratyösuhde toimii usein porttina työelämään. Henkilöstöpalvelualan työntekijöistä jopa lähes puolet on alle 25-vuotiaita. Alan työntekijöistä 29 % on opiskelijoita, ja vuokratyön kautta työllistyy lähes 50 000 nuorta vuodessa. Maailman kaikista vuokratyöntekijöistä 65 % on alle 30-vuotiaita. (HPL 2016.)

Vuokrayritykset auttavat nuoria myös kouluttautumaan erilaisiin tehtäviin. Heidän palveluksessaan työntekijä voi suorittaa tarvittaessa työssä vaadittavia kursseja. Tällaisia kursseja ovat mm. hygieniapassi, ikärajpassi tai työturvallisuuskoulutus. Vuokratöitä on yleisesti ottaen tarjolla paljon ja siksi työhön voi päästä nopeastikin. HPL:n vuoden 2016 Vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan lähes puolet vastanneista saivat töitä jopa viikon sisällä ja joka kymmenes sai töitä saman päivän aikana. Tutkimukseen vastasi yhteensä 6 484 vuokratyöntekijää. (HPL 2016.)

3.3 Tulevaisuuden trendit

Digitalisaatio, automatisaatio ja robotiikka muuttavat tulevien vuosien aikana työelämää lisää. Henkilöstöpalveluyrityksillä on jo käytössä tekoälyä rekrytoinnin työvälineenä ja toiminta on innovoivaa. Vaikka työn tekeminen ja sen luonne muuttuvat digitalisaation myötä, työ ei katoa minnekään vaan syntyy uusia töitä ja ammatteja. Tulevaisuudessa ura ja työelämä ovat yhä pirstaleisempia, ja ne koostuvat eripituisista projekteista ja vaihtelevista työsuhteista. Vuokratyö, määräaikaisuus ja osa-aikatyö lisääntyvät ja vakituisempaa kokopäiväistä työtä voi olla vaikeampi saada. Henkilöstöpalveluala kokoaa pienempiä palasia yhteen, ja siten esimerkiksi osa-aikaisesta työstä tulee kokoaikaista ja lyhyemmästä työstä tulee pidempiaikaista työtä. (HPL n.d.)

4 HENKILÖSTÖPALVELUALA

Henkilöstöpalveluala on vakiinnuttanut asemansa työmarkkinoilla Suomessa ja henkilöstöpalveluyritykset ovat osa suomalaisia elinkeinoelämää niin yrityksinä kuin työnantajina. Alalla työskentelee paljon henkilöstöpalvelujen asiantuntijoita, ja alan yritykset ovat Suomessa merkittävä työllistäjä. (HPL 2009.)

Henkilöstöpalveluyritysten palveluvalikoima vaihtelee yrityksestä riippuen. Alan yritys voi tarjota asiakkailleen kattavia rekrytointi- ja henkilöstöpalveluita. Yleisimpiä henkilöstöpalveluita ovat henkilöstövuokraus ja rekrytointi, henkilöarvioinnit, alihankinta- ja ulkoistamispalvelut, henkilöstön kehittäminen ja valmennus. Myös suorahakupalvelut, joita kutsutaan headhuntingiksi, ovat suosittuja palveluita alalla. Lisäksi henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat psykologisia testejä, uudelleensijoittamispalveluita sekä soveltuvuuden arviointeja. (HPL 2009.)

Asiakkaalle eli käyttäjäyritykselle henkilöstövuokraus on joustava tapa hoidtaa omia henkilöstöresursseja, ja kattavan henkilöstöpalvelun ostamalla asiakasyritys voi keskittyä paremmin omaan osaamisensa ja ydinliiketoimintaansa. Käyttäjäyrityksellä on työnjohto-oikeus vuokratyöntekijöille, mutta juridinen työnantaja-asema on henkilöstöpalveluyrityksellä. Käyttäjäyrityksen ei siis tarvitse huolehtia työnantajamaksuista tai muista työntekijän kustannuksista. Lisäksi aikaa ei mene rekrytointiprosesseihin, ellei asiakas itse halua olla mukana esimerkiksi haastatteluissa.

4.1 Merkittävä työllistäjä

Henkilöstöpalveluala on Suomessa merkittävä työllistäjä ja hyvinvoinnin rakentaja. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 vuokratyöntekijöitä oli palkansaajista noin 30 000 henkeä. Samana vuonna ala toi yhteensä reilulle 100 000 työntekijälle töitä kattaen lähes kaikki toimialat. Noin joka neljäs vuokratyöntekijä työskenteli tukku- ja vähittäiskaupassa ja vajaa viidennes työskenteli teollisuuden eri tehtävissä. Majoitus- ja ravitsemistointa työllisti seuraavaksi eniten vuokratyöntekijöitä. (HPL 2016.)

4.2 Toimijat alalla

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto teettää joka vuosi erilaisia tutkimuksia koskien alan toimijoita ja alan kehityksen seuraamista. Vuokratyötä ja muita henkilöstöpalveluita tarjoavia yrityksiä on Suomen työmarkkinoilla jo satoja, mutta niistä vain murto-osaa tutkitaan esimerkiksi HPL:n kuukau-

sittaisissa liikevaihtotiedusteluissa. Liikevaihtotiedustelut toteutetaan yhdessä Elinkeinoelämän Keskusliitto ry:n (jäljempänä EK) kanssa. HPL:n ja EK:n teettämät liikevaihtotiedustelut keräävät tietoja alan isoimmilta toimijoilta muun muassa niiden liikevaihdosta, työntekijöistä sekä toimeksiannoista. (HPL 11/2017.)

Taulukko 1. Liikevaihtotiedustelu 11/2017. (HPL 2017.)

TOP 20 Henkilöstöpalveluyritystä suuruusjärjestyksessä
Barona*
StaffPoint
VMP Group
Adecco Finland Oy
Manpower Group
Smile Henkilöstöpalvelut Oy
Mehiläinen
SOL Henkilöstöpalvelut Oy
Enersense Group
Carrot Palvelut Oy
Academic Work
Selekta Henkilöstöpalvelut Oy
Go On Yhtiöt
Opset
RTK-Henkilöstöpalvelu Oy
Personalhuset Staffing Group
Enjoy
Henkilöstöratkaisu Extraajat Oy
Citywork Oy
Studentwork Sharper Oy
<i>* Sisältää myös Opteamin</i>

Tiedusteluihin osallistuu alan 20 suurinta toimijaa, jotka on lueteltu yllä olevassa taulukossa suuruusjärjestyksessä. Tiedot ovat peräisin HPL:n ja EK:n teettämästä Liikevaihtotiedustelusta, joka tehtiin marraskuussa 2017 henkilöstöpalvelualan 20 suurimmalle toimijalle. Liikevaihtoja ei tiedusteluissa ole julkaistu yrityskohtaisesti, eikä niitä myöskään huomioitu tässä yhteydessä. (HPL 11/2017.)

Tiedusteluissa kysytään yritysten tietoja henkilöstövuokraus-, rekrytointi-, ulkoistus- sekä valmennuspalvelujen osalta, jotka muodostava henkilöstöpalveluiden osalta yrityksen liikevaihdon. Yrityksillä voi olla myös muuta liiketoimintaa, joita ei liikevaihtotiedusteluissa ole huomioitu. Yllä olevassa taulukossa on huomioitu vain henkilöstöpalvelujen osalta liikevaihtotiedot kumulatiivisesti. (HPL 11/2017.)

4.3 Auktorisointi

HPL voi myöntää alalla toimiville yrityksille auktorisointeja. Auktorisoitu henkilöstöpalveluyritys toimii vastuullisesti, ammattitaitoisesti sekä hoitaa rekrytointi- ja henkilöstöpalvelut asiantuntevasti. Lisäksi henkilöstöpalveluyrityksen on pitänyt toimia alalla vähintään yhden vuoden ja yhden täyden tilikauden saadakseen auktorisointitunnuksen. Mikäli henkilöstöpalveluyritys täyttää nämä vaatimukset ja sitoutuu noudattamaan auktorisointisääntöjä, se voi hakea liitolta auktorisointia. Auktorisoinnilla yritys saa todistuksen sekä tunnuksen auktorisoinnista ja muuta siihen liittyvää materiaalia. Auktorisointihakemus pitää säännöllisesti uusia, ja yrityksen on toimitettava tilintarkastuskertomus liitolle vuosittain auktorisoinnin ylläpitämiseksi. (HPL 2017.)

5 VUOKRATYÖ

Vuokratyöstä puhutaan, kun työntekijää tarvitseva yritys tekee sopimuksen työntekijöiden vuokraamisesta sellaisen yrityksen kanssa, joka tarjoaa työvoiman vuokrausta. Työsopimuslaissa yritystä, joka tarvitsee vuokratyövoimaa, kutsutaan käyttäjäyritykseksi ja työvoimanvuokrausta koskevassa yritysten välisessä sopimuksessa sitä kutsutaan asiakkaaksi tai tilaajaksi. Työvoimaa vuokraavaa yritystä kutsutaan vuokratyöryitykseksi tai henkilöstöpalveluyritykseksi. (Havula, Meincke & Vanhala–Harmanen 2017, 265.)

Vuokratyöllä on monta käsitettä, ja siksi on hyvä erottaa termit toisistaan ja tuntea niiden oikeat määritelmät. Henkilöstöpalveluala tarkoittaa koko toimialaa, jolla työvoiman vuokrausta tarjotaan. Henkilöstöpalveluyritys tarjoaa vuokrattavaa henkilöstöä eri toimialoilla ja on näin ollen vuokratyöntekijän työnantaja. Henkilöstöpalveluyrityksestä käytetään myös termiä vuokratyöryitys. Toimeksianto on työtilaus, johon vuokratyöryitys on palkannut vuokratyöntekijän. Toimeksianto tulee vuokratyöryityksen asiakasyritykseltä. Keikat ovat eri mittaisia työsopimuksia ja työsuhteen pituus riippuu asiakkaan tilauksesta. (Lehto & Salonen 2013.) Vuokratyöryitys ja henkilöstöpalveluyritys eroavat toisistaan siten, että henkilöstöpalveluyritys tarjoaa myös muitakin palveluita, kuin pelkästään työvoiman vuokrausta. Henkilöstöpalveluyrityksen muihin palveluihin kuuluu myös suorarekryointipalveluita, soveltuvuusarviointeja sekä esimerkiksi uudelleen sijoittamispalveluita. (Opteam n.d.)

Yrityksen näkökulmasta vuokratyövoiman käyttö on yleensä kustannus-, resurssi- tai johtamiskysymys. Työntekijän näkökulmasta vuokratyö on joustavaa ja vaihtelevaa. Työntekijällä on yleensä keikkatyössä oikeus suunnitella milloin on töissä ja milloin on vapaalla. Työntekijän näkökulman voi jakaa kahteen eri näkemykseen: yrityksen oman henkilöstön näkökulmaan ja vuokratyöntekijöiden näkökulmaan. Yrityksen omat työntekijät voivat kokea vuokratyövoiman käytön joko uhkana tai mahdollisuutena. Oman työpaikan säilyvyys tai etenemismahdollisuudet voivat olla uhattuina, kun vuokratyövoimaa käytetään. Usein vuokratyövoiman käyttö muuttuu uhaksi vasta kuitenkin siinä tilanteessa, kun omaa henkilöstöä vähennetään tai sitä ei mahdollisuudesta huolimatta lisätä vuokratyövoiman takia. Toisaalta ulkopuolisen työvoiman käyttö voi antaa turvaa oman aseman säilymiseen yrityksessä, koska vuokratyövoima on se voimavara, joka vaihtelee suhdanteiden mukaan. Eli toisin sanoen, ulkopuolisen työvoiman määrää voi säädellä tuotannon vaihteluiden mukaan, jolloin yrityksen omien työntekijöiden ei tarvitse joustaa ja työtilanne on pysyvämää. (Elomaa 2011, 16.)

Vuokratyöntekijöiden näkökulmasta yleisin huoli liittyy yleensä työn jatkuvuuteen tai työsuhteen kestoon. Määräaikaisuus on vuokratyössä hyvin yleinen työsopimusmuoto. Vuokratyöntekijöiden kokema kohtelu voi myös olla syy siihen, miksi vuokratyöntekijät kokevat itsensä niin sanotusti toisen luokan työntekijöiksi tai oman asemansa uhatuiksi. Vuokratyö on kuitenkin monelle sitä tekeväälle työntekijälle oma valinta työsuhteen joustavuuden ja vaihtuvuuden vuoksi. Keikkatyö voi sopia esimerkiksi opiskelijalle tai äitiyslomalta työelämäänsä palaavalle henkilölle paremmin kuin koko-aikainen työ. Vuokratyörytysten kautta on myös helpompaa saada erilaisia työkeikkoja erilaisissa yrityksissä ja työtehtävissä. Keikkoja voi olla samanaikaisesti sovittuna useaan eri käyttäjärytymään, ja siksi vuokratyöntekijä voi saada monipuolisempaa työkokemusta lyhyessäkin ajassa. (Elomaa 2011, 16.)

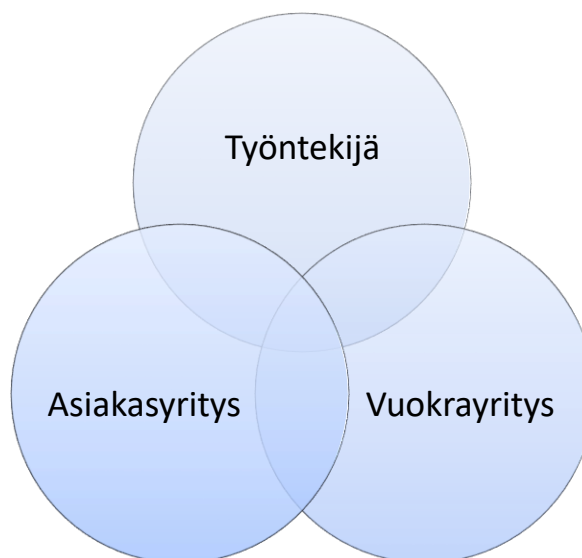
5.1 Vuokratyön käyttö

Vuokratyötä on mahdollista käyttää milloin vain eikä sen käyttöä tarvitse perustella. Tyypillisesti vuokratyötä käytetään sesonki- ja ruuhka-aikoina, kun yrityksen omat resurssit eivät riitä tuotantoon tai uusien toimenkuvien aloittamiseen. Hyvin tavanomaista on myös ulkoistaa koko yksittäinen toiminto vuokratyörytymälle, joka koetaan haastavaksi hoitaa itse. Tällaisia toimintoja voivat olla esimerkiksi asiakaspalvelu tai henkilöstöhallinto. Vuokratyön käyttöönotossa tulee huomioida vain tilaajavastuulain mukaiset velvoitteet sekä asiakasta sitovan työehtosopimuksen mahdolliset määräykset vuokratyövoiman käytöstä, mutta yleensä vuokratyön käytölle ei ole asetettu rajoitteita. Vuokratyötä käytetään myös rekrytointikanavana vakituisen työntekijän etsimiseen. (Havula 2017, 266.)

Työntekijän näkökulmasta vuokratyön teko on oma valinta. Vuokratyö voi olla koko-aikaistakin, mutta yleensä se on osa-aikaista. Osa-aikaisuuden vuoksi se voi olla joustava valinta sellaiselle henkilölle, joka ei pysty työskentelemään tyypillisessä päivätyössä. Tilastokeskus on tehnyt vuosikymmenien ajan erilaisia tutkimuksia Suomen työmarkkinoista, työttömyydestä ja muista työllistämiseen liittyvistä ilmiöistä. Tilastokeskuksen teettämän Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet -teoksessa on kerrottu syitä osa-aikatyön tekemiseen. 1970-luvulla tehdyssä työvoimatutkimuksessa yleisimmät syyt osa-aikatyön tekoon olivat lasten- ja kodinhoito sekä työn puute tai sen hankkimisen vaikeus. Kymmenen vuotta myöhemmin yleisin syy oli opiskelu, joka on nykyisinkin yleisin syy osa-aikatyöhön. Lasten- ja kodinhoito pysyttelevät myös yhtenä yleisempänä syynä osa-aikatyöhön, mutta myös koko-aikatyön saamattomuus oli yksi syy osa-aikaisuuteen. (Tilastokeskus 2009, 154–155.)

5.2 Vuokratyön keskeiset erot normaaliin työsuhteeseen

Normaaliin työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen verrattuna vuokratyösuhde eroaa siten, että vuokratyösuhteessa osapuolia on kolme: työntekijä, vuokrayritys sekä käyttäjäyritys. Työntekijän juridinen työnantaja on vuokrayritys, joka maksaa työntekijän palkan sekä muut työnantajamaksut. Käyttäjäyritys on se, missä työntekijä yleensä tekee suoritettavan työn ja missä työtä valvotaan sekä johdetaan. Vuokrayritys ja käyttäjäyritys ovat keskenään tehneet sopimuksen henkilöstön vuokrauksesta. (Työsuoja 2016.)



Kuva 1. Vuokratyön hierarkia. (Sädevirta 2002.)

Yllä olevassa kuvassa on kuvailtu vuokratyösuhteen kolmikantaisuutta. Se tarkoittaa sitä, että kaikki osapuolet ovat keskenään sopimussuhteessa toisiinsa. Sopimusmuoto riippuu siitä, onko kyseessä työsopimus vai sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Työntekijän ja vuokrayrityksen välille ei välttämättä solmita erillistä kirjallista sopimusta, mutta työntekijä saattaa joutua allekirjoittamaan esimerkiksi sitoumuksen käyttäjäyrityksen salassapitovelvollisuudesta. (Sädevirta 2002, 21.)

Työvoiman vuokrauksessa on kyse siis toiminnasta, jossa vuokrayritys asettaa omia työntekijöitään jonkin toisen yrityksen palvelukseen korvausta vastaan. Tilaaja käyttää direktio-oikeutta lähinnä työntekoa koskeissa asioissa, ja vuokrayritys vastaa pääsääntöisesti työnantajavelvoitteistaan työntekijäänsä nähden. Asiakasyrityksen ja vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä korvauksesta työvoiman vuokraamisesta ja mahdollisista muista henkilöstöpalveluista. Koska vuokrayritys on työntekijän juridinen työnantaja, työnantajavelvollisuus säilyy vuokrasopimuksesta riippumatta vuokrayrityksellä. (Sädevirta 2002, 21.)

Työlainsäädännössä ei ole määritelty työnantajan käsitettä täsmällisesti, mutta ennakkoperintälain mukaan työnantajana pidetään sitä, jonka lukuun tehdystä työstä palkka maksetaan. Palkanmaksuvelvollisuus ei kuitenkaan yksin tuo työnantaja-asemaa. Työvoiman vuokrauksessa työsuhde ja työnantajan oikeusasema jakaantuvat siten, että työ tehdään työnantajan lukuun, mutta käyttäjäyrityksen hyväksi. Vuokrayrityksellä pysyy siis muodollinen työnantaja-asema, mutta tosiasiallinen työn johto- ja valvontavalta siirtyy käyttäjäyritykselle samoin kuin työvoiman tosiasiallinen käyttöoikeus. Siitä johtuen käyttäjäyrityksellä on myös työn teettämisoikeus ja oikeus työn tuloksiin. (Sädevirta 2002, 23–25; Ennakkoperintälaki 775/2016 § 14.)

5.1 Työsopimus

Sopimus työvoiman vuokraamisesta tehdään käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välillä, mutta vuokrayritys solmii työsopimuksen työntekijän kanssa. Työsopimus solmitaan työsopimuslain mukaisesti, mutta sopimuksessa on suositeltavaa käyttää henkilöstöpalvelualan yleisiä sopimusehtoja, joista kerrotaan seuraavassa kappaleessa. Mikäli tilaaja haluaa työntekijän määrääjäksi, työntekijän kanssa solmitaan määräaikainen työsuhde. Työsopimuslain mukaan työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei määrääjälle ole perusteltua syytä. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen työntekijän kanssa vuokrayritys tarvitsee tilaajalta tiedon määrääjän perusteesta sekä tämän tarpeen arvioidusta päättymisajankohdasta. Tyypillisiä määräaikaisuuden perusteita ovat sijaisuus, sesonki ja tuotannon käynnistys. (Havula 2017, 268; Työsopimuslaki 55/2001 § 3.)

Työvoiman vuokrauksesta tulisi tehdä aina kirjallinen sopimus osapuolten, eli käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen kesken. Sopimuksessa tulisi olla kaikki oleellinen tieto vuokratyövoiman tilauksen tarpeesta sekä sopimusosapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista. Sopimuksessa pitäisi sopia ainakin hinnasta, työtehtävistä, tilauksen kestosta sekä irtisanomisajasta. Työntekijän kanssa solmittava työsopimus riippuu tilauksen kestosta. (Havula 2017, 268.)

5.2 Vuokratyösuhteen yleiset ehdot

Vuokratyötä koskevia säännöksiä on vieläkin melko vähän lainsäädännössä. Työsopimuslaissa on mainittu kuitenkin erityinen ja keskeisin säännös vuokratyön ehdoista: vuokratyönantajan on pääsäännön mukaan noudatettava itseään sitovaa työehtosopimusta, niin kuin muidenkin työnantajien, jotka ovat työehtosopimuslain piirissä. Vuokratyöalalla on harvoja työehtosopimuksia ja suurin osa alasta on kokonaan ilman. Tästä syystä

vuokrayrityksen on noudatettava vähintään käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta vuokratyöntekijänsä työsuhteeseen. Toinen merkittävä kiista vuokratyösuhteissa on työsuhteiden määräaikaisuus. Vuokratyösuhde on määritelty pääosin oikeudellisesti määräaikaiseksi työsuhteeksi, vaikka vuokratyövoimaa käytetään nykyisin myös toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa. (Elomaa 2011, 28–29.)

Työsopimus voidaan tehdä niin suullisena, kuin kirjallisenakin. Kirjallinen työ sopimus on aina luotettavin ratkaisu. Työsopimusta ei ole kuitenkaan pakko tehdä kirjallisena, ja silloin työntekijällä on oikeus pyytää vuokrayritykseltä kirjallisena selvitys vuokratyösuhteen keskeisistä ehdoista. Kyseinen selvitys ei kuitenkaan muodosta yksinään työ sopimusta eikä näin ollen kiistatilanteissa sitä tulkita kuten työ sopimusta. Keikkatyössä työ sopimuksen muodostaa yleensä selvitys vuokratyösuhteen keskeisistä ehdoista sekä työntekijän hyväksyntä hänelle tarjotusta työstä. (Elomaa 2011, 28–29.)

Selvitys vuokratyösuhteen keskeisistä ehdoista on annettava työntekijälle välittömästi tämän sitä pyydetessä, ja usein vuokrayritykset antavat selvityksen kirjallisena heti työsuhteen solmimisen yhteydessä. Niin sanotussa normaalissa työsuhteessa selvitystä ei tarvitse lain mukaan antaa alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa. Vuokratyösuhteet ovat yleensä tässä tapauksessa poikkeus, koska ne saattavat kestää usein alle kuukauden. (Elomaa 2011, 28–29.)

Työsopimuslakia muutettiin vuonna 2009 siten, että vuokratyösuhdetta käsitellään eri tavalla kuin muita työsuhteita selvityksen osalta. Jos tätä poikkeusta ei ole olisi vuonna 2009 muutettu työ sopimuslakiin, suuri osa vuokratyösuhteista jäisi sellaisiksi työsuhteiksi, joista ei ole olemassa minikäänlaista työsuhteen ehtoja koskevaa dokumenttia. Selvityksen työsuhteen ehdoista antaa vuokrayritys, mutta käyttäjäyrityksellä on myös vastuu huolehtia siitä, että vuokrayritys täyttää lainmukaisen velvoitteensa selvityksen antamisesta. (Elomaa 2011, 28–29.)

5.3 Direktio-oikeus

Vuokratyösuhteessa käyttäjäyrityksen direktio-oikeus perustuu työ sopimuslain § 7. Sen mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen työnantajan käyttöön, siirtyvät käyttäjäyritykselle oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä myös ne työnantajalle säädetyt velvoitteet, jotka välittömästi liittyvät työntekoon tai sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksellä ei kuitenkaan ole laajempaa direktio-oikeutta kuin työnantajalla, eli se siirtyy vain työntekijän työntekovelvollisuuden täyttämiseksi. (Syvänperä 2002, 32–33; Työsopimuslaki 55/2001 § 7.)

5.4 Tasa-arvoinen kohtelu käyttäjäyrityksessä

Vaikka palkanmaksaja olisi eri vuokratyöntekijöillä kuin muilla työntekijöillä, on hyvän henkilöstöpolitiikan mukaista olla tekemättä muutoksia heidän kohtelussaan. Käyttäjäyrityksellä on hyvän työnantajakäytännön lisäksi velvollisuus noudattaa tasa-arvolain säädöksiä työn johtamiseen ja työoloihin liittyvissä asioissa myös vuokratyöntekijöiden osalta. Käyttäjäyrityksellä voi olla useita vuokratyöntekijöitä eri vuokratyöryhmissä, jolloin tasapuolisen kohtelun vaatimukset korostuvat entisestään. Käyttäjäyritys ei ole velvollinen kustantamaan taloudellisesti vuokratyövoiman palveluita, mutta lain mukaan vuokratyöntekijöillä on oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin, joita se tarjoaa omalle henkilöstölleen. (Havula 2016, 270.)

Mikäli yleissitova työehtosopimus puuttuu tai vuokratyön sopimusosapuolet eivät ole sopineet työstä maksettavan korvauksen määrää, vuokratyöntekijöille on maksettava työstä kohtuullinen ja tavanomainen palkka. Ensijaisesti käytetään kuitenkin käyttäjäyrityksessä noudatettavaa työehtosopimusta, jos vuokratyöryhmissä ei ole määritelty omaa työehtosopimusta. (Työsopimuslaki 55/2001 § 9 & § 10.)

5.5 Työturvallisuus- ja työsuojeluvastuu

Työsopimuslaissa on säädelty työntekijän työturvallisuusveloitteesta. Lain mukaan työntekijän on noudatettava työntöön ja työtehtävien edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava muiden työpaikalla olevien turvallisuudesta käytettävissään olevin keinoin sekä ilmoittaa työnantajalle, mikäli huomaa puutteita tai vikoja, jotka voivat aiheuttaa tapaturma tai sairauden. Työturvallisuuslaissa säädetään lain soveltamisesta vuokratyössä. Lakia sovellettaessa työnantajana pidetään myös työn teettäjää, joka valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa. Näin ollen hän on työn aikana velvollinen noudattamaan työnantajaa koskevia säännöksiä työturvallisuudessa lain mukaisesti. Käyttäjäyritys vastaa siis samassa määrin vuokratun työvoimansa työturvallisuudesta kuin oman henkilöstönsä työturvallisuudesta. Työsuojeluvastuusta vuokratyössä on säädelty työturvallisuuslaissa erilaisilla päätöksillä, jotta vuokratyöntekijöille taataan sama työsuojelutaso kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. (Sädevirta 2002, 30; Työsopimuslaki 55/2001 § 3; Työturvallisuuslaki 738/2002 § 4.)

Vaikka työturvallisuusvelvollisuus on myös käyttäjäyrityksellä, myös vuokratyöryhmissä on oma vastuunsa työntekijän turvallisuuden varmistamisella. Vuokratyöryhmä on velvollinen varmistamaan työntekijän riittävän ammattitaidon sekä vakuuttamaan työntekijät tapaturmien ja ammattitautien varalta. Työssä tarvittavien varusteiden, vaatteiden sekä suojaimien hankinnasta ja sovitaan yleensä käyttäjä- ja vuokratyöryhmän välisessä sopimuksessa. (Havula 2016, 269.)

5.6 Tilaajavastuuki

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä antaa ohjeita ja erilaisia velvoitteita vuokratyövoiman käytöstä. Tässä yhteydessä se velvoittaa tilaajan selvittämään, että vuokrayritys täyttää sille asetetut sopimus- ja työnantajavelvoitteet. (Tilaajavastuu 2015.) Ennen kuin sopimus työvoiman vuokraamisesta solmitaan, vuokrayrityksen on annettava tilaajan pyynnöstä seuraavat selvitykset:

- kaupparekisteriote
- todistus verojen maksamisesta
- todistus eläkevakuutuksen ottamisesta tai selvitys erääntyneistä eläkevakuutuksista
- selvitys työehtosopimuksesta
- onko yritys ennakoperintä-, arvonlisäverovelvollisten ja työnantajarekistereissä.

Jos kuitenkin tilaajalla on perusteltu syy luottaa siihen, että vuokrayritys täyttää lakisääteiset velvollisuutensa, erillistä selvitystä ei tarvitse tehdä. Perusteltuja syitä ovat esimerkiksi se, että sopimusosapuolten välinen sopimussuhde on kestänyt vähintään kaksi vuotta, tai että vuokrayrityksen toiminta on vakiintunutta. Vakiintuneella toiminnalla tarkoitetaan sitä, että liiketoimintaa on harjoitettu vähintään kolme vuotta. Jos sopimusosapuoli on julkisen sektorin toimija, riittää sekin täyttämään lakisääteiset velvollisuudet. (Havula 2017, 267.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimus olisi syntynyt niin määrällistä kuin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen, mutta menetelmävaihtoehdoista työn tutkimustapa tuki määrällisen tutkimusmenetelmän piirteitä enemmän. Tutkimustavaksi valittiin valmiiksi suunniteltu verkkokysely, johon oli laadittu valmiit vastausvaihtoehdot. Verkossa toteutettava kysely koettiin nopeimmaksi ja helpoimmaksi tavaksi kerätä mahdollisimman paljon vastauksia kahdessa viikossa. Tämän vuoksi esimerkiksi haastattelumenetelmää ei päätetty käyttää, koska vastauksia ei olisi saatu kerättyä tarpeeksi.

6.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä tutkii määrää, ja vastauksia analysoidaan usein prosentuaalisesti ja suurella otannalla. Kvantitatiivinen tutkimus syntyy yleensä lomake- tai internetkyselyllä, johon on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä ja paljonko, kun taas laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Tutkimuksessa tutkittiin kuitenkin myös laatua. Laadullisia vastauksia saatiin verkkokyselyn kahdella avoimella kysymyksellä sekä vastausten vapaaehtoisilla perusteluilla. (Heikkilä 2014.)

Työssä tutkittiin ilmiötä, joka oli jo olemassa. Vastaukset syntyivät yleensä vastaajan omasta aikaisemmista kokemuksista tai ennakkoluuloista. Tämän vuoksi laadullinen tutkimusmenetelmä olisi auttanut ymmärtämään tutkimuskohteen käyttäytymisen ja päätöksen syitä, jos niitä olisi tässä opinnäytetyössä haluttu syvimmin tutkia. Enemmän tutkimuksessa painotui kuitenkin toteutettavan kyselyn muoto ja siinä esiintyvät valmiit vastausvaihtoehdot, joiden perusteella tuloksia raportoitiin. Tämän vuoksi määrällisen tutkimusmenetelmän piirteet korostuivat enemmän. Opinnäytetyössä käytettiin myös paljon valmista tietoperustaa. Kyselyä analysoidessa, eri asioiden riippuvuudet toisiinsa ja tutkittavassa ilmiössä tapahtuvat muutokset olivat hyvin keskeisiä kyselyn tuloksia analysoidessa. (Heikkilä 2014.)

6.2 Kysely ja sen toteuttaminen (Webropol)

Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka luotiin Webropol-työkalulla verkossa. Kyselymuotona olisi voitu käyttää myös haastattelua, mikäli tutkimus olisi toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Yhtenä kyselyvaihtoehtona oli myös paperinen kyselylomake, jonka vastaajat

olisivat voineet täyttää kirjallisena. Sähköinen verkkolomake todettiin kuitenkin helpoimmaksi tavaksi tavoittaa useampi vastaaja ja saada näin luotettavampia tuloksia. Verkkolomake oli myös nopea tapa kerätä vastauksia ja analysoida niitä. Sähköinen kyselylomake on asiakasystävällinen ja se on varsinkin nuorten keskuudessa suositumpi, kuin tavallinen paperinen kyselylomake.

Webropol on verkossa toimiva kysely- ja raportointityökalu, jolla on helppo ja nopea toteuttaa kyselyitä erilaisiin käyttötarkoituksiin. Webropolia käytetään asiakaspalautteen keräämiseen, henkilöstötutkimuksiin, markkinatutkimuksiin, sekä sitä voi käyttää myös kutsu- ja ilmoittautumistyökaluna. (Webropol 2017.)

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tuloksia avataan tässä luvussa pääpiirteittäin. Työhön on liitetty kuvia kyselyn tuloksista avaamaan vastausten jakautumista. Raportoinnissa käytettiin myös vastaajien suoria lainauksia. Avointen kysymysten vastauksia tarkasteltiin pääosin yleisellä tasolla, koska niitä oli vaikeampi analysoida kaavioilla. Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia ei voida pitää korkeakouluopiskelijoiden yleisinä mielipiteinä vastaajamäärän jäätyä vähäiseksi. Kyselylomake löytyy tämän opinnäytetyön liitteestä 1.

7.1 Kysymykset

Kysely koostui yhteensä 16 kysymyksestä, joista kaksi viimeistä oli avoimia kysymyksiä. Loput 14 kysymystä oli strukturoitu eli niissä oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselyyn vastasi yhteensä 48 opiskelijaa, joka on opinnäytetyön kannalta hyvä tulos. Koska kyseessä oli hyvin työelämälähäinen aihe, vastauksia olisi toivottu enemmän eri alojen opiskelijoilta.

Kyselyn kaikista 48 vastaajasta yli puolella (26 kpl) oli työkokemusta vuokratyöstä. Kysymykset 6–10 oli tarkoitettu vain niille henkilöille, joilla oli ennestään työkokemusta vuokratyöstä. Kysymykset 1–5 ja 11–16 oli tarkoitettu kyselyn kaikille vastaajille. Varsinaisten kysymysten jälkeen vastaajilla oli vielä mahdollisuus perustella jotakin aiempaa vastausta tai kertoa jotain muita mieleen tulevia asioita aiheesta kohdassa 17.

Avointen kysymysten vastauskentät oli asetettu pakollisiksi vastauskentiksi. Kyselyn tyytyväisyyden kannalta avointen kysymysten käyttö pakollisina kysymyksinä voi aiheuttaa vastaajassa helposti turhautumista. Vastauksia haluttiin kerätä opiskelijoiden omin sanoin, jonka vuoksi avoimet kysymykset päätettiin asettaa pakollisiksi. Mikäli kyselyssä olisi annettu vain valmiita vastausvaihtoehtoja, tulokset eivät olisi välttämättä olleet niin kattavia kuin lopulliset tulokset.

Taustakysymyksillä haluttiin selvittää vastaajien ikä, sukupuoli ja opiskelulinja. Vastaajien aikaisempi kokemus vuokratyöstä oli myös merkittävä tieto tutkimusongelman ja kyselyssä etenemisen kannalta. Yleisen mielipiteen lisäksi kyselyllä haluttiin selvittää vastauseroja sellaisten henkilöiden välillä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöstä ja joilla puolestaan on.

Tutkimuksessa haluttiin tarkastella perusjoukon ikäjakaumaa ja sitä, eroaako eri ikäisten henkilöiden mielipiteet toisistaan. Opiskelulinjalla haluttiin selvittää, opiskeleeko vastaaja sellaisella alalla, jolla käytetään paljon vuokratyötä. Aikaisemmalla tutkinnolla puolestaan haluttiin selvittää,

onko vastaajalla ennestään jonkin muun alan tutkinto, jolla suositaan vuokratyön käyttöä.

Vastaajista suurin osa oli yli 30-vuotiaita jopa 46 %:n osuudella. 21–25-vuotiaita oli toiseksi eniten (33 %) ja 26–30-vuotiaita oli 17 % vastaajista. Vain 2 % vastaajista oli alle 20-vuotiaita. Tutkimuksen kannalta vastaajien keski-ikä oli odotettua korkeampi. Ammattikorkeakouluissa opiskelee yleensä paljon eri ikäisiä ihmisiä, jonka vuoksi ikää ei haluttu rajata pois. Vanhempien vastaajien vastauksiin saattoi vaikuttaa pidempi työura, useammin muuttunut työtilanne tai esimerkiksi uudelleen kouluttautuminen. Nuoremilla vastaajilla puolestaan ei ole ollut välttämättä montaa työnantajaa, ja siksi vastausten odotettiin poikkeavan vanhempien opiskelijoiden vastauksista.

Kyselyyn vastanneista 71 % oli naisia ja 29 % miehiä. Kaikki vastaajat halusivat kertoa sukupuolensa, vaikka sitä ei ollut pakko kertoa. Sukupuolella ei tässä kyselyssä ollut toisaalta merkitystä. Ikä päätettiin kysyä kuitenkin siltä varalta, mikäli tulokset olisivat poikenneet miesten ja naisten välillä huomattavasti. Vastauksia olisi toivottu tasapuolisemmin miehiltä ja naisilta, koska nyt kysely ei tavoittanut kunnolla rakennustekniikan opiskelijoita. Maaliskuussa 2018 Hämeen ammattikorkeakoulussa opiskeli rakennustekniikkaa yhteensä 703 opiskelijaa, joista 611 oli miehiä. (HAMK 2018.) Rakennustekniikan opiskelijoiden vastauksia toivottiin enemmän myös siitä syystä, että alalla käytetään paljon vuokratyötä. (HPL 2017.)



Kuva 3. Kysymys 3: Mikä on opiskelulinjasi?

Suurin osa vastaajista (35 %) oli sairaanhoitaja- tai terveydenhoitajaopiskelijoita. Tradenomi- ja sosionomiopiskelijoita oli molempia yhtä paljon (19 %). Rakennusinsinööriopiskelijoita oli vastaajista 15 % ja tietojen käsittelyn tradenomiopiskelijoita 13 %. Lisäksi kyselyyn oli vastannut rakennusmestariopiskelijoita 2 %.

Vastaajista 46 % oli ylioppilaita. 39 % vastaajista oli toisen asteen ammatitutkinnon omaavia talonrakentajia, tarjoilijoita, lähihoitajia, merkonomeja ja sähköasentajia. 15 % vastaajista oli suorittanut aikaisemmin kaksosistutkinnon. Tutkimuksen kohderyhmän kannalta vastaajia oli monipuolisesti ammattialoilta, joilla käytetään paljon vuokratyötä.

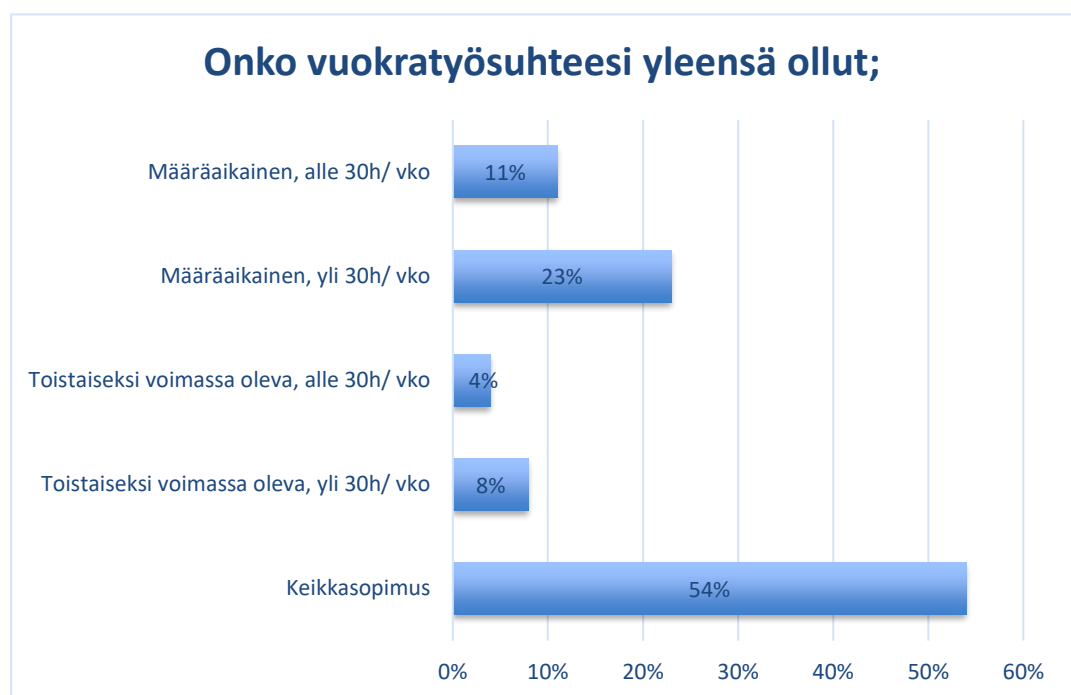
Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajalla omaa kokemusta vuokratyöstä. Vastaus ohjasi vastaajia kyselyssä eteenpäin. Vastaamalla vaihtoehdon ”ei lainkaan työkokemusta vuokratyöstä”, kysymykset 6–10 hävisivät ja vastaaja ohjattiin suoraan kysymykseen 11. Mikäli vastaaja valitsi jonkun muun vaihtoehdon, hän pääsi vastaamaan kyselyn kaikkiin kysymyksiin normaalisti. Näin tutkimuksessa pystyttiin selvittämään tarkemmin, millaisia ajatuksia vuokratyö herättää sellaisissa henkilöissä, joilla oli ennestään omaa konkreettista kokemusta vuokratyöstä. Työkokemuksen määrää kysyttiin kuukausina tai vuosina. Koska henkilöstöpalvelualalla on yleistä eripituisten työsuhteiden suosiminen, vastausvaihtoehtona lyhin valittava työsuhteen kesto oli alle puoli vuotta. (HPL 2017.) Pisin vaihtoehto oli yli kaksi vuotta.

Vastaajista 46 %:lla ei ollut lainkaan kokemusta vuokratyöstä. 54 %:lla oli kokemusta vuokratyöstä jonkin verran. Yhteensä yli 20 %:lla oli työkokemusta vuokratyöstä enemmän kuin vuosi. 6–12 kuukauden pituisia työkokemuksia oli 15 %:lla ja alle 6 kuukauden pituisia työkokemuksia oli 19 %:lla. Tuloksista voidaan päätellä, että vuokratyö on tarjonnut tämän kyselyn vastaajille enemmän lyhyempiä kuin pidempiä työsuhteita. Alle puolen vuoden työkokemusta oli jopa neljännesosalla vastaajista.

Kuudennessa kysymyksessä haluttiin tietää, kuinka monta vuokratyönantajaa vastaajalla on ollut. Vuokratyöryhtymä on Suomen markkinoilla paljon ja työsuhteet ovat yleensä keikkaluontoisia. Siksi on hyvin mahdollista, että vastaajilla on ollut useampi kuin yksi vuokratyönantaja. Vuokratyönantajien määrän koettiin olevan tutkimuksen kannalta myös hyödyllistä tietoa: mitä useammassa vuokratyösuhteessa henkilö on ollut, sen vahvempaa kokemusta hänellä oletetaan olevan. 46 %:lla vastaajista oli ollut aikaisemmin vain yksi vuokratyönantaja ja vain kahdeksalla prosentilla oli ollut viisi tai enemmän. 35 %:lla oli ollut kaksi vuokratyönantajaa ja 15 %:lla kolme. Kenelläkään vastaajista ei ole ollut neljää vuokratyönantajaa. Tämän tuloksen pohjalta voidaan miettiä, onko esimerkiksi vuokratyön negatiivinen maine yksi syy siihen, että jopa puolella vastaajista on ollut vain yksi vuokratyönantaja. Vastaajia oli tälle kyselylle kuitenkin niin vähän, että tuloksia ei voida yleistää.

Seitsemännessä kysymyksessä haluttiin tietää, millainen vuokratyösuhde vastaajalla on yleensä ollut. Kysymyksellä haluttiin myös selvittää vastaajien keskuudessa suosituin vuokratyösuhteen työsopimusmuoto. Vastausvaihtoehtoja olivat:

- määräaikainen, alle 30h/vko
- määräaikainen, yli 30h/vko
- toistaiseksi voimassa oleva, alle 30h/vko
- toistaiseksi voimassa oleva, yli 30h/vko
- keikkasopimus.



Kuva 4. Kysymys 7: Kuinka pitkä vuokratyösuhteesi on yleensä ollut?

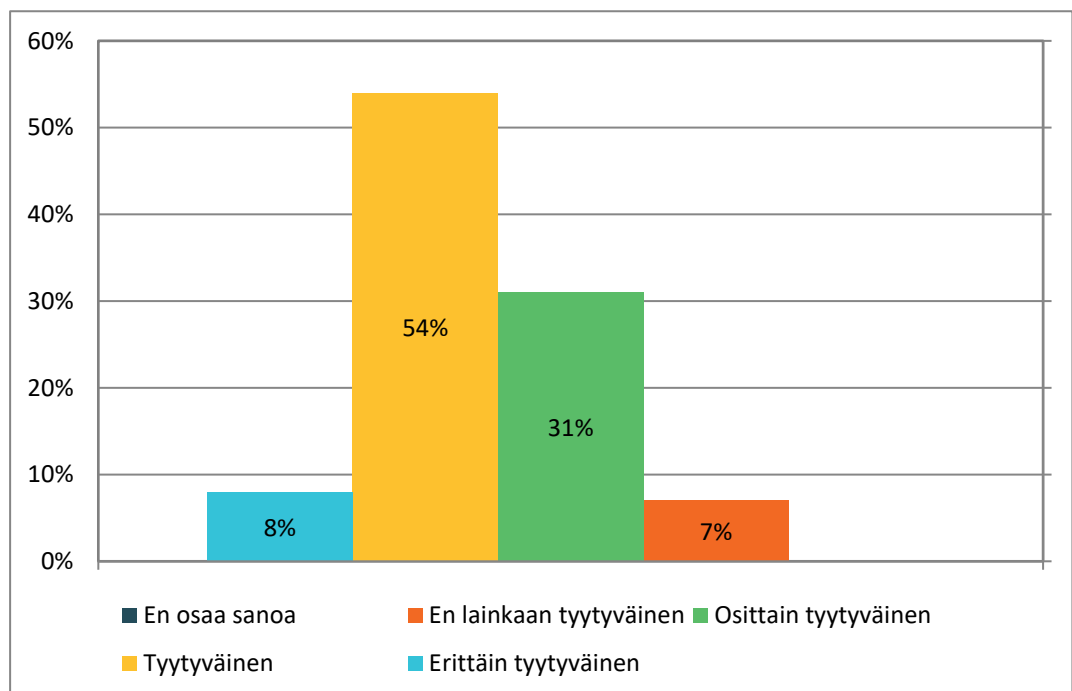
54 % kertoi olleensa vuokratyösuhteessa keikkasopimuksella. Toistaiseksi voimassa olevia kokoaikaisia vuokratyösuhteita oli ollut vastaajilla vähiten (4 %). Toistaiseksi voimassa olevia osa-aikaisia sopimuksia oli ollut 8 %:lla vastaajista. Kokoaikaisia määräaikaisia sopimuksia oli ollut 23 %:lla ja osa-aikaisia määräaikaisia sopimuksia 11 %:lla. Tulokset eivät yllättäneet, koska vuokratyössä yleisin sopimusmuoto on keikkatyösopimus. Keikkasopimuksessa työtunnit vaihtelevat käyttäjäyrityksen tarpeen mukaan, jonka vuoksi työtä voi olla tarjolla vaihtelevasti. Toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia oli ollut myös vastaajien joukossa, vaikka määräaikaisuus on vuokratyössä hyvin tavanomaista.

7.2 Vastaajien mielipiteitä vuokratyöstä

Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin, kuinka tyytyväinen vastaaja on ollut vuokratyörytykseen, jonka palveluksessa on työskennellyt. Vastausvaihtoehdot oli annettu matriisimenetelmällä, jossa vastausvaihtoehdot olivat:

- en osaa sanoa
- en lainkaan tyytyväinen
- osittain tyytyväinen
- tyytyväinen
- erittäin tyytyväinen.

Vastausvaihtoehdoiksi haluttiin antaa tyytyväinen ja erittäin tyytyväinen. Näiden vaihtoehtojen välillä oletettiin olevan paljon tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa vastaajan lopulliseen mielipiteeseen. Palkka, työsuhteen kesto tai vuokratyörytyksen henkilökunta voivat vaikuttaa eri tavoilla tyytyväisyyteen. Esimerkiksi vuokratyöntekijän palkka voi olla yleistä tasoa parempi jossain yrityksessä, kun taas vuokratyöntekijöiden kohtelu saattaa olla siellä ala-arvoista. Tällöin vastaajan ei tarvitse valita vaihtoehdoista ääri-vastauksia, vaan hän voi valita niiden väliltä sopivamman vaihtoehdon.

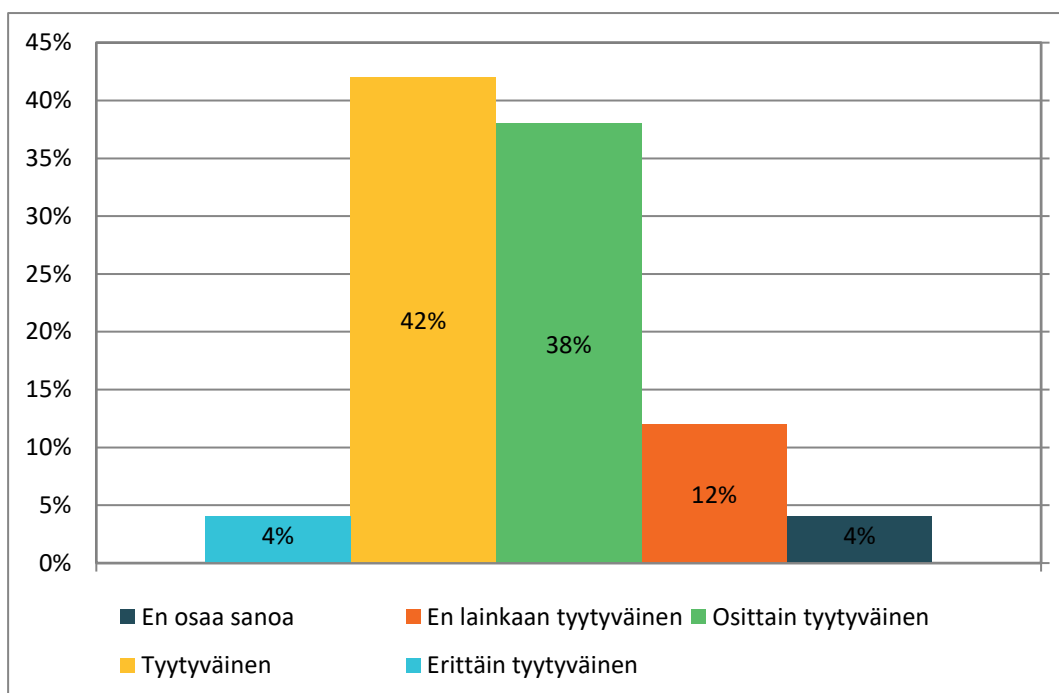


Kuva 5. Kysymys 8: Oletko ollut tyytyväinen vuokratyötä tarjoavaan yritykseen?

54 % vastaajista kertoi olleensa tyytyväinen vuokratyörytykseen, jossa on työskennellyt. Erittäin tyytyväisiä vastaajia oli 8 %, mutta saman verran oli myös tyytymättömiä. 31 % vastaajista koki olleensa vuokratyörytykseen osittain tyytyväinen. Tulokset kertovat siitä, että vastaajista suurin osa on ollut

ainakin jollain tasolla tyytyväinen vuokratyörytykseen. Tämä tulos tukee HPL:n teettämiä tutkimuksia, joiden mukaan vuokratyön tyytyväisyysprosentti on nousussa. (HPL 2017.)

Kysymyksessä yhdeksän haluttiin tietää, onko vastaaja ollut tyytyväinen vuokratyösuhteensa ehtoihin. Kysymys oli tarkoituksella aseteltu kahdeksannen kysymyksen jälkeen, koska ne voidaan helposti sekoittaa keskenään. Tällä kysymyksellä haettiin vastaajaan kokemuksia vain työsuhteesta ja työsopimuksesta, eikä itse työtä tarjonneesta yrityksestä. Työsuhteen ehdot voivat olla hyvin eri tasossa verrattuna työnantajatytyväisyyteen. Lain mukaan vuokrasuhteessa tulee noudattaa samaa lainsäädäntöä, kuin käyttäjäyrityksessä ja työsuhteen vähimmäisehtojen tulisi olla samassa tasossa muiden työntekijöiden kanssa työehtosopimuksen tai tavanomaisen edellytyksin. Tähän kysymykseen haluttiin perusteluja, jotta tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä saataisiin enemmän selville.



Kuva 6. Kysymys 9: Oletko ollut tyytyväinen vuokratyösuhteen ehtoihin?

Vastaajista 4 % ei osannut sanoa, onko ollut tyytyväinen vuokratyösuhteen ehtoihinsa. Tämä voi johtua siitä, että vastaaja ei ole ymmärtänyt työsuhteen ehtojen merkitystä tai ei ole halunnut vastata kysymykseen. 42 % koki olleensa tyytyväisiä ja 38 % osittain tyytyväisiä vuokratyösuhteen ehtoihinsa. 4 % vastasi olleensa erittäin tyytyväisiä ja 12 % kertoi, ettei ollut lainkaan tyytyväinen. Kahdeksannen ja yhdeksannen kysymysten tuloksissa vallitsi selkeästi samanlainen teema, vaikka pieniä erojakin oli havaittavissa. Kysymysten tarkoituksena oli auttaa vastaajaa ymmärtämään

vuokrayrityksen ja vuokratyösuhteen ehtojen eroja. Tuloksista voidaan jällellä päätellä, että suurin osa vastaajista oli ainakin jollain tasolla tyytyväinen myös vuokratyösuhteen ehtoihinsa.

Kysymyksessä 10 kysyttiin, ovatko vastaajat kokeneet työpaikallansa syrjintää vuokratyöntekijöitä kohtaan. Tämä oli tutkimusongelman kannalta tärkeä taustatekijä, koska syrjintää kokevan työntekijän ei oleteta olevan lainkaan tyytyväinen työsuhteeseensa. Kysymykseen olisi pystynyt vastaamaan niin vuokratyöntekijän kuin normaalissa työsuhteessa olevan työntekijän sekä myös työnantajan näkökulmasta. Kysymys oli kuitenkin tarkoitettu vielä vain niille henkilöille, joilla oli omaa kokemusta vuokratyöstä.

Vastaajia tähän kysymykseen oli yhteensä 27, joista kahdeksan prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. 65 % kertoi, ettei ole kokenut syrjintää työpaikallaan vuokratyöntekijöitä kohtaan. Eräs vastaaja kommentoi valintaansa kehuena erästä paikallista Kanta-Hämeessä toimivaa henkilöpalveluyritystä seuraavasti:

Nykyisen vuokrayrityksen palveluksessa on ilo työskennellä, hyvin toimiva palvelu sekä hoitajalle että työnantajalle.

Myös negatiivisempia kokemuksia paljastui. Kolmas osa tämän kysymyksen vastaajista kertoi, että on havainnut syrjintää vuokratyöntekijöitä kohtaan. Syrjintää kokeneet vastaajat perustelivat valintaansa muun muassa seuraavasti:

Sinua ei oteta tiimiin, olet pelkkä hälytysapu, kenelle voi työntää kaikki ei-mieluisat työt.

Vuokratyöntekijät olivat työpaikallani täysin eriarvoisessa asemassa esimerkiksi työvuorosuunnittelussa. Myös työehtojamme muutettiin olennaisesti työsuhteen aikana meiltä kysymättä. Myös asenneilmapiiri oli erilainen. Me olimme alinta kastia ja se tosiaan näkyi kaikessa. Omia työpisteitä ei annettu vaan jouduimme kiertämään kulloinkin vapaana olevilla pisteillä. Muutama vuokratyöntekijöille varattu paikka oli olemassa ja molemmat olivat ilmastointilaitteen alla, josta kävi jatkuva veto, joten sairauspoissaoloja tuli usein.

Vaikka tämän kyselyn tuloksia ei voida yleistää vastaajamäärän jäätyä vähäiseksi, voidaan tuloksista kuitenkin huomata eroja ja jopa huolestuttavia piirteitä koskien vuokratyöntekijöiden syrjintää. Syrjintään tulisi aina puuttua ja sen estämiseksi pitäisi olla tarkkaan laaditut säännöt työpaikalla. Tuloksista voidaan päätellä, että vaikka suurin osa tämä kysymyksen vastaajista ei ollut kokenut syrjintää vuokratyöntekijöitä kohtaan, sitä kuitenkin tapahtuu työpaikoilla. Tuloksissa pitää ottaa huomioon myös se, että tuloksia olisi voinut muuttaa myös 8 % vastaajajoukko, jotka eivät osanneet vastata kysymykseen.

Kysymys 11 ja siitä seuraavat kysymykset olivat tarkoitettu kyselyn kaikille vastaajille. Kysymyksessä 11 kysyttiin, kokeeko vastaaja, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti työpaikoilla. Kysymyksen sai myös halutessaan perustella. Vastausvaihtoehtoja olivat ”kyllä”, ”ei” ja ”en osaa sanoa”.



Kuva 7. Kysymys 11: Kohdellaanko mielestäsi vuokratyöntekijöitä tasa-arvoisesti työpaikoilla?

Vastauksissa näkyi jonkin verran eroja. 25 % vastasi kyllä, mutta jopa 40 % vastasi koskevansa, että vuokratyöntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti. Ei-vastauksia oli perusteltu muun muassa seuraavasti:

Usein perehdyttäminen on puutteellista, tuntuvat jäävän ulkopuoliseksi työporukasta.

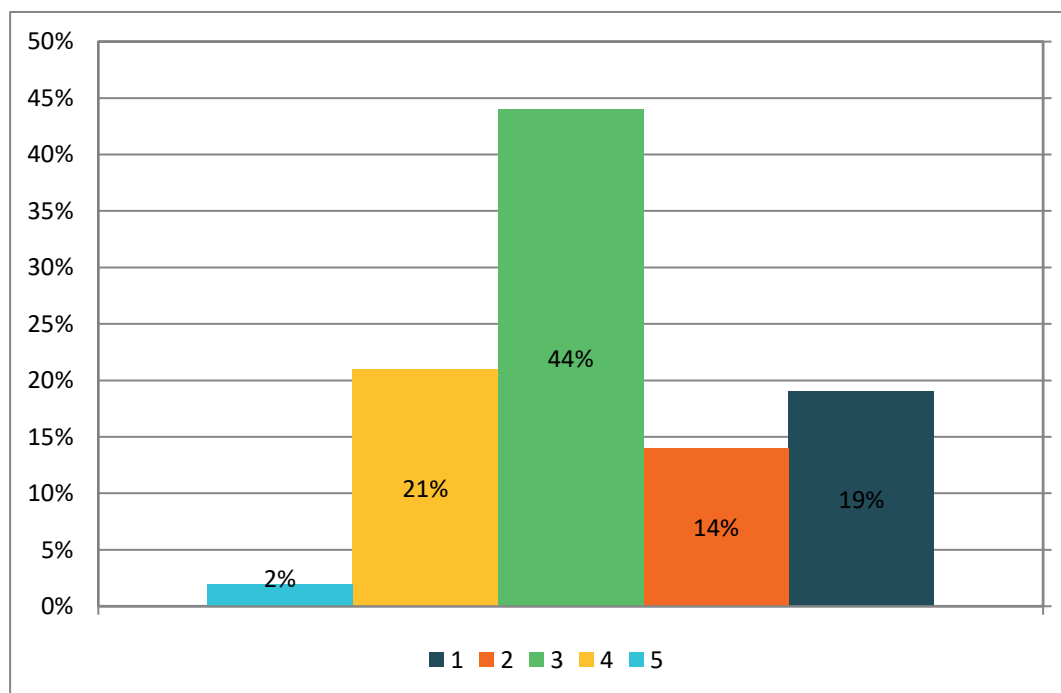
Samasta työstä maksetaan pienempää palkkaa. Perusteena eri TES:in käyttö.

Myös moni ei-vastauksen valinneista kertoi kokeneensa tai kuulleensa, että vuokratyöntekijöillä on heikommat työsuhteen ehdot. He kertoivat, että esimerkiksi sairausloma ei ole annettu, koska työmaa on loppusuoralla. Lisäksi kerrottiin, että nopeammin työvuoroon päässeitä vuokratyöntekijöitä pidetään suosiossa enemmän kuin sellaisia, joilla töihin pääseminen kestää kauemmin. Kyllä-vastauksen vallinneet kertoivat positiivisempia kokemuksia, kuten kokevansa tasa-arvoa vuokratyöntekijöitä kohtaan, ja että on itse päässyt nopeasti mukaan muuhun työporukkaan.

En osaa sanoa-vastauksen valinneet kertoivat, että heillä itsellään ei ollut kokemusta vuokratyöstä tai työpaikalla ei ole käytetty vuokratyötä. Osa tämän vaihtoehdon valinneista perusteli vastauksensa myös siten, että tasa-arvoinen kohtelu riippuu alasta, jolla vuokratyötä käytetään. Vastausta oli perusteltu myös muun muassa sillä, että työnantajanäkökulmasta asian voi kokea eri tavalla.

Tulosten perusteella suurin osa tämän kyselyn vastaajista siis kokee, että vuokratyöntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti työpaikoilla. Kyselyn kannalta oli tärkeää, että vastauksia saatiin myös sellaisilta henkilöiltä, joilla ei ole työkokemusta vuokratyöstä. Tuloksissa nousi toistuvasti esiin eri työehtosopimuksen käyttö ja heikommät työsuhteen ehdot.

Kysymyksessä 12 kysyttiin, kuinka todennäköisesti vastaaja suosittelisi vuokratyötä muille. Vastausvaihtoehdot oli annettu asteikolla 1–5 siten, että 1 oli epätodennäköisesti ja 5 oli erittäin todennäköisesti. Kysymykseen haluttiin antaa useampi vastausvaihtoehto perinteisten kyllä ja ei -vastauksen sijaan, koska mikä tahansa työ voi olla monelle ihmiselle tärkeämpää kuin työsuhteen muoto.

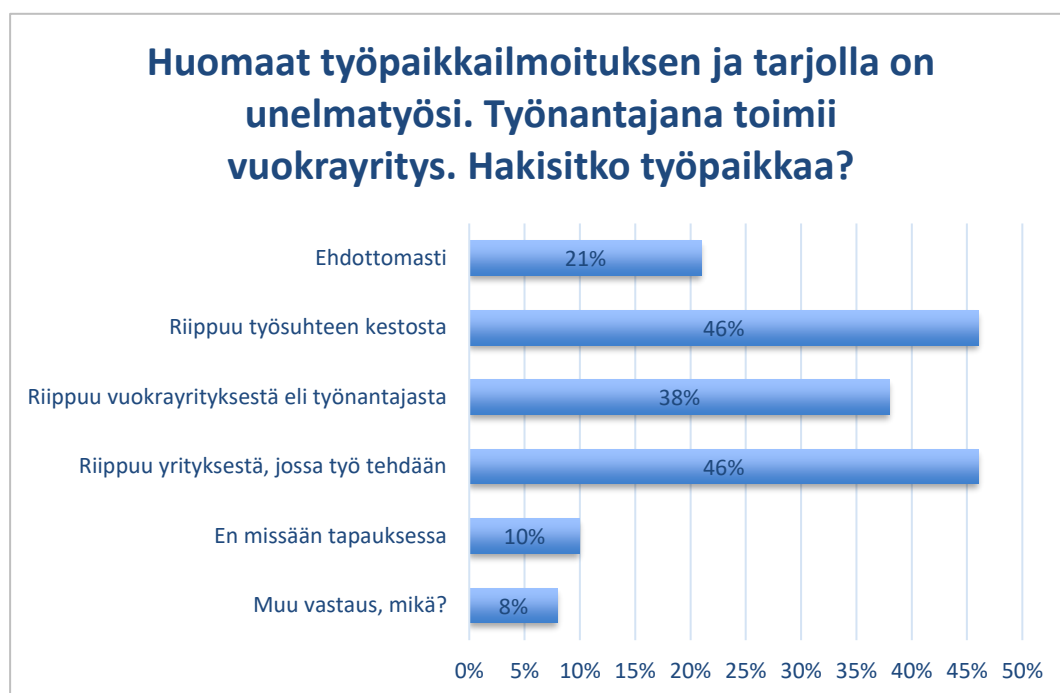


Kuva 8. Kysymys 12: Suositteletko vuokratyötä muille?

Kysymyksessä ei huomioitu erikseen vastaajan omaa kokemusta vuokratyösuhteista. Tuloksia haluttiin tarkastella myös heidän näkökulmasta, joilla ei ole kokemusta vuokratyöstä. Kyselyn kaikista vastaajista kolmas

osa vastasi vaihtoehdon 1 tai 2. Suurin osa vastasi vaihtoehdon 3 ja neljäsosa (24 %) vastasi vaihtoehdon 4 tai 5. Tuloksista huomataan selkeä jako vastaajien välillä. Hieman yli puolet vastaajista voisi suositella vuokratyötä muille. Kolmas osa vastaajista suosittelee sitä kuitenkin epätodennäköimmin.

Kysymyksessä 13 kysyttiin, hakisiko vastaaja unelmatyöpaikkaansa, mikäli työnantajaksi olisi ilmoitettu vuokratyryitys. Vastauksen sai myös halutesaan perustella. Tämä kysymys mittasi suoraan vastaajan omia kokemuksia ja ennakkoluuloja aiheesta: miten oma kokemus tai oletama vaikuttaa työpaikan hakuun, kun kyseessä on vuokratyryitys.



Kuva 9. Kysymys 13: Hakisitko työpaikkaa, jos kyseessä olisi unelmiesi työpaikka?

21 % hakisi työpaikkaa ehdottomasti ja 10 % ei missään nimessä. Suurin osa oli vastannut hakevansa työpaikkaa riippuen käyttäjäyrityksestä, vuokratyryityksestä tai työsuhteen kestosta. Kahdeksan prosenttia valitsi vaihtoehdon ”jokin muu”. Näitä vastauksia perusteltiin muun muassa sillä, että jatkuisiko työsuhde vuokratyön jälkeen tai jos se olisi ainoa vaihtoehto työllistyä vakituista työtä odotellessa. Eräs vastaaja kertoi harkitsevansa pitkään, koska palkka ja työsuhteen ehdot olisivat erilaiset kuin normaali työsuhhteessa.

Tulokset olivat monipuolisia ja vastaukset jakautuvat eri vaihtoehdoille tasaisesti. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että vastaajista suurin osa ei osaisi heti päättää hakevansa edes unelmien työpaikkaansa, jos kyseessä olisi vuokratyö. Vastauksissa nousi jälleen esiin ajatuksia siitä, että vuokratyössä oletetaan olevan huono palkkataso ja heikot työsuhteen ehdot.

Neljännestätoista kysymyksessä kysyttiin, millaisena vastaaja kokee vuokratyön. Kysymykseen oli annettu valmiit vaihtoehdot ja vastauksen sai halutessaan perustella:

- mahdollisuus työllistyä vakituiseen työsuhteeseen
- arvokasta työkokemusta
- pakotettua työntekoa
- joustavaa ja vapaata
- turhauttavaa
- ajan hukkaa
- muuta, mitä?

Vastausvaihtoja annettiin useampi, koska yhden vaihtoehdon valinta ei välttämättä olisi antanut vastaajalta kokonaisvaltaista mielikuvaa vuokratyöstä. Esimerkiksi paljon työkokemusta omaava henkilö voi ajatella vuokratyön olevan turhauttavaa ja jopa pakotettua työntekoa, jos pysyvämpää työtä ei ole tarjolla. Opiskelija tai vähemmän työkokemusta omaava saattaa puolestaan ajatella vuokratyön olevan joustavaa ja vapaata, vaikka pitempiaikainen työ olisi samaan aikaan etsinnässä.



Kuva 10. Kysymys 14: Millaisena koet vuokratyön?

Tuloksia ei voitu tässä kysymyksessä vertailla vastaajien kesken, koska vastausvaihtoehtoja pystyi valitsemaan useamman. Vastauksista 63 % sai vastaus ”arvokasta työkokemusta” ja 48 % vastauksista sai vastaus ”mahdollisuus työllistyä vakituiseen työsuhteeseen”. Vastauksista 44 % sai vastaus ”vapaata ja joustavaa”. Yhteensä 44 % äänistä jakautui negatiivisemmille

ajatuksille: turhauttavaa, ajan hukkaa tai pakotettua työntekoa. 21 % vastauksista sai vaihtoehto ”muuta, mitä?”, ja osa perusteli sen seuraavasti:

Epävarmaa, kun tuntimääriä tai työkohteita ei välttämättä tiedä edes muutamaa päivää etukäteen.

On se hieman leimaava.

Pääsääntöisesti vuokratyö on samaa työtä mitä yrityksen muutkin työntekijät tekevät, mutta huonommilla ehdoilla, huonommilla palkoilla, ja kurjimmat työt jäävät vuokratyöntekijöiden tehtäväksi.

Huomattava osa vastaajista siis koki, että vuokratyö on riskialtista. Vuokratyössä kohdataan heikompia työsuhteen ehtoja ja -oloja, kuin normaalissa työsuhteessa. Eräs vastaaja kertoi, että vuokratyö on jopa parempi vaihtoehto työttömyydelle. Vastauksen perusteella huomataan, että työn arvostus voi olla hyvin erilaista jopa näin pienen vastaajajoukon välillä. Toiset arvostavat lyhyitäkin työkeikkoja, kun taas toiset saattavat kieltäytyä keikkatyöstä ehdottomasti. Vuokratyö koetaan liian epävarmana tai palkkaa ei makseta normaaliin palkkatasoon nähden riittävästi.

Viidestoista kysymys oli avoin kysymys ja siinä haluttiin vastaajan kertovan, millaisia ajatuksia vuokratyö hänessä herättää. Kysymyksessä ei varsinaisesti haluttu kysyä suoraa mielipidettä, vaan antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa tuntemuksistaan ja ajatuksistaan vuokratyöstä. Kysymyksen odotettiin aiheuttavan vastaajien kesken eroja. Ajatusten odotettiin olevan erilaisia sellaisten henkilöiden kesken, joilla on kokemusta vuokratyötä ja joilla ei ole. Vastauksia kerättiin avoimella kysymysmuodolla, vaikka niiden analysoinnin tiedettiin olevan hankalampaa. Tässä kysymyksessä kuitenkin haluttiin mahdollisimman aitoja vastauksia, jotta tutkimusongelman kannalta oleelliset asiat voitiin havaita tarkemmin.

Vastauksista voidaan päätellä, että tämän kyselyn vastaajien välillä vallitsee hyvin erilaisia ajatuksia vuokratyöstä. Tähän kysymykseen positiivisia ja negatiivisia ajatuksia tuli lähes saman verran. Yleisimmät positiiviset ajatukset olivat vuokratyön joustavuus, hyvä vaihtoehto opiskelijalle, työkokemuksen kerryttäminen helposti sekä mahdollisuus saada pidempiaikainen työ. Negatiiviset ajatukset olivat jälleen samoja aiheita, kuin tämän kyselyn aikaisemmissakin tuloksissa. Heikommat työsuhteen ehdot, epävarmuus sekä työterveyshuollon puuttuminen ja nollasopimukset koettiin huonona asiana.

Myös uusia ajatuksia tuli tässä kysymyksessä esiin. Eräs vastaaja kertoi, että lyhyemmät ja epäsäännölliset työkeikat voivat vaikuttaa erilaisiin sosiaaliturvaan kuuluviin etuuksiin. Vastauksia saatiin lisäksi myös työnantajan näkökulmasta, johon eräs vastaaja perusteli vuokratyön käytön olevan arpapeliä ja toinen katsoi sen olevan työnantajalle hyödyllistä.

Vastaajien joukossa oli myös henkilöitä, joilla ei ollut kokemusta vuokratyöstä tai tietoa aiheesta niin kattavasti, että olisi osannut vastata kysymykseen. Vastauksia saatiin kuitenkin myös heiltä: eräs vastaaja koki vuokratyön olevan itselleen mahdollisesti tuleva työsuhdemuoto, kun taas toisen mielestä vuokratyö herätti jo valmiiksi negatiivisia ajatuksia.

Positiivisia ajatuksia vuokratyöstä:

Kiireapua ja väliaikaista työtä, josta parhaassa tapauksessa voi saada pidempiaikaisen työn.

Vuokratyö on vaihtelevaa ja antaa vapauden valita oman aikataulun ja kiinnostuksen mukaisia töitä.

Mahdollisuus tehdä useaan paikkaan töitä ja näin saada kokemusta useammasta kuin yhdestä työpaikasta.

Negatiivisia ajatuksia vuokratyöstä:

En pidä vuokratyötä työllistymisvaihtoehtona itselleni. Eniten risoo 0-tuntisopimukset ja firmojen tapa luistaa mm. työterveyshuollon järjestämisestä.

Vuokratyö ei ole oikeudenmukaista. Miksi samaa työtä tehdään vuokratyönä, maksetaan pienempää palkkaa eikä edut ole samat kuin kohdeyrityksen.

Kokemusta vuokratyöstä ei ole. Mielikuvat ovat kuitenkin suhteellisen negatiivisia.

Muita ajatuksia vuokratyöstä:

Oma työpaikkani ja työnantajani olivat hyviä ja heistä minulla on positiivisia mielikuvia. Kuitenkin vuokratyöllä on sellainen "leima", että en kuitenkaan ekaksi hakisi vuokratyöfirman kautta työtä.

Vuokratyö on teoriassa hyvin vapaata, mutta aina se ei mene niin.

Viimeisessä kysymyksessä haluttiin kuulla vastaajien yleisiä mielipiteitä vuokratyöstä ja mielipiteeseen vaikuttavia seikkoja. Kyselyn 48 vastaajasta 47 vastaajaa vastasi tähän kysymykseen, joka oli tutkimuksen kannalta erittäin hyvä tulos. Vaikka tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia opiskelijoiden mielipidettä vuokratyöstä, mielipidettä kysyttiin suoraan vasta viimeisenä. Kaikki kyselyn aikaisemmat kysymykset toimivat kuitenkin

omalla tavallaan viimeisen kysymyksen taustatekijöinä ja niiden vastaukset vaikuttavat vastaajan olemassa olevaan mielipiteeseen. Tutkimusongelman kannalta oli järkevää kysyä myös sellaisia kysymyksiä, joista kävi ilmi mielipiteeseen vaikuttavia asioita. Kyselyssä pyrittiin selvittämään, mitkä asiat ja millainen työkokemustausta vaikuttavat vastaajan mielipiteeseen, ja miten lopullinen mielipide muodostuu.

Vastaajien yleisiä mielipiteitä vuokratyöstä:

Itse tein vuokratyötä vakituisen lisäksi saadakseni lisäansiota, siihen se on mielestäni hyvä juttu. Tai ylipäätään väliaikaiseksi mahdollisuudeksi, kun etsii vakituista työpaikkaa.

Yleinen mielipiteeni on positiivinen. Kaikki työpaikat työnantajasta riippumatta on hyvä juttu! Toivottavasti kuitenkin vuokratyö ei tule korvaamaan vakituisia työsuhteita.

Tilanteen mukaan hyvä juttu, mutta en näe vuokratyön yleistymistä välttämättä hyvänä asiana, sillä vaarana on, että sillä korvataan aiemmin vakituisia työpaikkoja.

Itse näen vuokratyön käytön perustelluksi yrittäjän puolelta, jos tehtävät ovat suht helppoja ja jonkun jakson mittaisia. Työntekijän kannalta pätkätyötä.

Joillekin sopii, että saa vapaammin valita koska työskentelee, mutta itse en halua ahdistuneena ja epävarmana päivystää puhelin kädessä, josko olisi töitä tarjolla. Ei ole varma tulonlähde.

Pidän vuokratyötä huonona ideana pohjautuen omaan käsitykseeni, että vuokratyössä ei voi usein vaikuttaa ollenkaan koska ja millaista työtä saa, joka voi olla melko stressaavaa.

Näkemäni mukaan vuokratyövoiman käyttö on yleistymässä, mutta se ei ole työntekijän edun mukaista.

Vastauksissa toistuvat vuokratyöntekijöiden heikompi asema työpaikalla, huonompi palkka ja epävarmuus. Myös joustavuus, vapaus ja helppo lisätienesti nousivat vastauksissa useasti esiin. Vuokratyön pelätään myös korvaavan yritysten omat työntekijät, vaikka sen tarkoitus on yleensä tarjota yrityksille apua ja helpotusta.

Viimeisen varsinaisen kysymyksen jälkeen vastaajille oli annettu vielä mahdollisuus perustella aikaisempia vastauksia tai kertoa muita mieleen tulevia asioita aiheesta kohdassa 17. Tutkimuksen kannalta koettiin hyväksi ratkaisuksi lisätä kyselyn loppuun vielä avoin kenttä, johon vastaaja sai halutessaan kommentoida aiheesta lisää. Vastauksia ei tähän kohtaan tullut

enää montaa, mutta vastauksista huokui edelleen samat asiat kuin aiemmissa kysymyksissä. Vastaukset olivat pääasiassa konkreettisista kokemuksista:

Kävin vuokrafirman työhaastattelussa pari vuotta sitten. Homma meni mukavasti aina siihen asti, kunnes tuli puheeksi palkka ja rakennustyössä noudatettava työehtosopimus. Vuokrafirma sanoi noudattavansa (tietysti) rakennusalan TES:iä niiden henkilöiden kohdalla, jotka rakennusalalla työskentelevät. Kuitenkaan mm. matkakulujen korvaukset, työterveys ja työntekijän oikeus tietää kuluvan ja seuraavan palkkakauden työpäivät (eli kk eteenpäin) eivät olisi toteutuneet. Minut olisi myös sijoitettu heidän toimestaan alempaan palkkaluokkaan, koska sillä he saisivat minut työllistettyä helpommin.

Joskus yritys voi käyttää vuokrafirmaa työntekijän hakuun siksi, että ei voi palkata uutta työntekijää muuten. Itselläni oli tällainen tilanne, kun yritys oli erottanut edellisen työntekijän tuotannollista ja taloudellisista syistä. Olin vuoden heillä töissä VMP:n kautta, jonka jälkeen sain toistaiseksi voimassa olevan sopparin itse yritykseltä. Tähän(kin) tarkoitukseen mielestäni vuokrafirmit ovat hyviä.

7.3 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen kannalta kyselyyn saatiin riittävästi vastauksia eri alojen opiskelijoilta, koska vastaajien mielipiteissä oli selkeitä eroja. Ne henkilöt, joilla oli ennestään työkokemusta vuokratyöstä, kertoivat keikkasopimuksen olleen heidän vuokratyösuhteissa yleisin työsopimusmuotonsa. Keikkasopimuksen kerrottiin sopivan joustavaan työhön ja sellaiseen elämäntilanteeseen, jossa jatkuvaa työtä ei ollut mahdollisuus tehdä. Suurimmalla osalla vastaajista oli ollut vain yksi tai kaksi vuokratyönantajaa ja alle vuoden pituisia vuokratyösuhteita. Tulokset tukevat vuokratyön yleisiä piirteitä, jotka yleensä koostuvat lyhyistä työsuhteista ja keikoista.

Sellaiset henkilöt, joilla on omaa työkokemusta vuokratyöstä, suosittelisivat vuokratyötä muille todennäköisemmin kuin ne henkilöt, joilla ei ole omaa työkokemusta vuokratyöstä. He olivat olleet myös suurimmaksi osaksi tyytyväisiä aikaisempiin vuokratyösuhteisiinsa. Vuokratyöntekijöitä kohtaan koettiin tapahtuvan myös syrjintää, mutta epätasa-arvoista kohtelua koettiin kuitenkin suhteessa enemmän. Vastaajista vain murto-osa olisi valmis hakemaan unelmiensa työpaikkaa ilman, että se riippuisi esimerkiksi työsuhteen kestosta tai vuokratyötä tarjoavasta yrityksestä.

Toisille vuokratyösuhde on ollut erittäin miellyttävä tapa työskennellä esimerkiksi opintojen aikana tai tehdä lisätienestiä toisen työn ohella. Tuloksissa nousi esiin kuitenkin enemmän vuokratyön negatiivinen maine tai oma aikaisempi huono kokemus, jonka moni kokee esteenä miettiessään vuokratyötä työllistymisvaihtoehtona. Työsuhteen keston epävarmuus, epätasa-arvoinen kohtelu työpaikoilla ja huonompi palkka olivat selkeitä syitä siihen, miksi vuokratyöstä oli negatiivisia mielipiteitä. Yleisesti ottaen tämän vastaajien keskuudessa vallitsee pelko siitä, että vuokratyö korvaisi yritysten oman henkilöstön, mutta kuitenkin vuokratyöntekijät olisivat heikommissa asemassa työpaikoilla.

Vastausten perusteella huomataan, että vuokratyö aiheuttaa korkeakouluopiskelijoissa paljon erilaisia mielipiteitä. Mielipide on voinut syntyä oman kokemuksen kautta tai muilta kuullun palautteen perusteella. Tuloksien perusteella mielipiteet jakautuvat lähes tasan. Eniten vastauksista nousi esiin vuokratyön hyödyllisyys yritykselle, mutta se koettiin myös epävarmana tulonlähteenä ja epäoikeudenmukaisena työntekijälle. Ensisijaisesti vuokratyö on yrityksen voimavara, jota käytetään resurssi- tai kustannussyistä. Vuokratyöntekijöillä pitäisi aina olla työsuhteessa työehtosopimuksen mukaiset vähimmäisehdot ja heitä tulisi kohdella tasa-arvoisesti työpaikoilla. Nämä eivät kuitenkaan tämän kyselytutkimuksen kohderyhmällä ole vastausten perusteella aina toteutunut.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millaisia ajatuksia vuokratyö herättää korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa, ja millainen mielipide heillä on vuokratyötä kohtaan. Tulosten perusteella noin puolet tämän kyselyn vastaajista koki vuokratyön olevan epävarmaa ja epäoikeudenmukaista työntekijöitä kohtaan. Heikommat työsuhteen ehdot, kuten työaika ja työehtosopimus nousivat esiin useasti eri kysymysten kohdalla. Vuokratyöntekijöillä koettiin olevan myös normaalitasoa alempi palkka, vaikka heille tulisi maksaa normaalitasoista työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Lisäksi koettiin, että vuokratyöntekijät eivät saa aina mieluisia työtehtäviä vaan heille annetaan niin sanottuja hanttihommia. Vuokratyöntekijöitä koetaan myös syrjintää, ja vuokratyön pelätään korvaavan yritysten omat työntekijät.

Noin puolet vastaajista kertoi kuitenkin myös positiivisia mielipiteitä, ja koki olleensa tyytyväinen vuokratyöhön ainakin jollain tasolla. Yleensä positiivisempaa palautetta antoivat ne henkilöt, joilla oli ennestään omaa kokemusta vuokratyöstä. Ne henkilöt, joilla ei ollut kokemusta vuokratyöstä, eivät osanneet välttämättä vastata kaikkiin kysymyksiin. Heidän mielipiteensä oli voinut muodostua negatiiviseksi myös ennakkoluulojen tai muilta kuullun huonon palautteen vuoksi. Vaikka vuokratyön koettiin olevan suurimmaksi osaksi negatiivisessa sävyssä työntekijän näkökulmasta, sen katsottiin olevan kuitenkin yrityksen kannalta pääosin hyvä ratkaisu. Työnantajan näkökulmasta vuokratyön ajateltiin olevan helppoa rekrytointia ja nopeasti saatavilla olevaa kiireapua.

Aikaisempien vuokratyöstä tehtyjen opinnäytetyöksi toteutettujen tyytyväisyystutkimusten tulokset ovat hyvin samankaltaisia tämän opinnäytetyön tulosten kanssa. Vuokratyöstä on tehty paljon erilaisia tutkimuksia ja sitä on aiemminkin käytetty opinnäytetöiden aiheena. HPL on tutkinut vuokratyöntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia jo yli kymmenen vuoden ajan. Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät ovat vuosi vuodelta tyytyväisempiä vuokratyöhön. He arvostavat tekemäänsä työtä ja suosittelisivat kyseistä työsuhdemuotoa muille. HPL:n vuoden 2016 Vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan vuokratyösuhteessa olevat työntekijät kokevat myös jaksavansa työssä keskivertotyöntekijöitä paremmin joustavan ja vapaamman työsuhteen ansiota. Vuokratyön negatiivinen maine näkyy niin vuokratyöntekijöiden kesken kuin myös sellaisten henkilöiden välillä, joilla ei ole omaa kokemusta vuokratyöstä. Tutkimusten mukaan vuokratyöhön ollaan kuitenkin koko ajan tyytyväisempiä ja sitä arvostetaan enemmän. (HPL 2016.)

LÄHTEET

Elomaa, N. (2011). *Ulkopuolisen työvoiman käyttö*. Jyväskylä: Edita Publishing Oy.

Ennakkoperintälaki 1118/1996. Haettu 1.3.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118#L2P14>

HAMK (2018). Rakennustekniikan opiskelijoiden sukupuolijakauma todistettu opintotoimistosta 20.3.2018.

HAMK (n.d.). Opiskelijalle. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/opiskelijalle/opinnaytetyo/Sivut/default.aspx>

Havula J., Meincke N. & Vanhala–Harmanen M. (2017). *Esimiehen työsuhteopas*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Heikkilä, T. Edita Publishing. 2014. Haettu 15.9.2017 osoitteesta <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

HPL (2009). Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet. Haettu 10.12.2017 osoitteesta http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/vastuullisuus/toimintaperiaatteet_2009_final.pdf

HPL (2017). Liikevaihtotiedustelu. Haettu 10.2.2018 osoitteesta http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl_top20_marraskuu_2017.pdf

HPL (2016). Nuoret työelämään. Haettu 10.12.2017 osoitteesta <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/nuoret-tyoelamaan.html>

HPL (2016). Vuokratyöntekijätutkimus. Haettu 15.9.2017 osoitteesta http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf

HPL (2017). Vuokratyöntekijöiden määrän kehittyminen Suomessa. Haettu 10.12.2017 osoitteesta <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittava-tyollistaja.html>

HPL (n.d.). Yleistä henkilöstöpalvelualasta. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/yleista-henkilostopalvelualasta.html>

Lehto, A. & Salonen, A. (n.d.). Vuokratyöopas. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <http://www.vuokratyopas.fi/>

Mol.fi (2018). Avoimet työpaikat. Haettu 1.2.2018 osoitteesta <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/?announced=0&leasing=2&english=false&sort=1>

Opteam.fi (2017). Palvelut yrityksille. n.d. Haettu 19.9.2017 osoitteesta <https://www.opteam.fi/yritykselle/>

Pärnänen, A. & Okkonen, K. (2009). *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus.

Sädevirta, M. (2002). *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*. Vantaa: WSOY.

Tilaajavastuu.fi (2015). Tilaajavastuulaki. Haettu 18.11.2017 osoitteesta <https://www.tilaajavastuu.fi/fi/tilaajavastuulaki/>

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 18.11.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Työsuojelu.fi (2016). Vuokratyö. Haettu 19.9.2017 osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

Webropol.fi (2017). Tuotteet. Haettu 1.2.2018 osoitteesta <http://webropol.fi/tuotteemme/>

KYSELYLOMAKE

Nuorten mielipiteitä vuokratyöstä - Opinnäytetyön kyselytutkimus

Vuokratyö on Suomessa jo tunnettu ilmiö ja se on toimialana saanut oman paikkansa työmarkkinoilla. Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia eri taustaisten nuorten aikuisten mielipiteitä vuokratyöstä omien kokemusten perusteella.

Kysely koostuu erilaisista valinta-, monivalinta- ja avoimista kysymyksistä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Voit vastata kysymyksiin oman työkokemuksesi perusteella vuokratyöntekijän näkökulmasta tai tavallisen työsuhteisen työntekijän näkökulmasta, vaikka sinulla ei olisikaan työkokemusta vuokratyöstä.

Kysely toteutetaan anonymina ja tuloksia käytetään vain opinnäytetyönä toteutettavan tutkimuksen raportoinnissa.

1. Ikä *

- Alle 20-vuotias
- 21 - 25 vuotias
- 26 - 30-vuotias
- yli 30-vuotias

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- En halua vastata

3. Opiskelulinja, tutkinto *

- Liiketalous, Tradenomi
 - Tietojen käsittely, Tradenomi
 - Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, Rakennusinsinööri
 - Sosiaali- ja terveysala, Sosionomi
 - Sosiaali- ja terveysala, Sairaanhoidtaja / Terveystenhoitaja
 - Muu, mikä?
-

4. Aikaisempi tutkinto *

- Ylioppilas
 - Toisen asteen ammattitutkinto, mikä?
-
- Kaksoistutkinto, yo + ammattitutkinto, mikä?
-

5. Kuinka paljon sinulla on kokemusta vuokratyöstä? *

- Alle 6kk
- 6 - 12kk
- 1 - 2 vuotta
- Yli 2 vuotta
- Ei lainkaan kokemusta vuokratyöstä

6. Kuinka monta vuokratyönantajaa sinulla on ollut? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 tai enemmän

7. Onko vuokratyösuhteesi yleensä ollut; *

(Keikkasopimus: työtunnit keikkojen mukaan vaihtelevasti, voi olla osa-aikaisia tai kokoaikaisia jaksoja)

- Määräaikainen, alle 30h/ vko
- Määräaikainen, yli 30h/ vko
- Toistaiseksi voimassa oleva, alle 30h/ vko
- Toistaiseksi voimassa oleva, yli 30h/ vko
- Keikkasopimus

8. Kuinka tyytyväinen olet ollut vuokratyötä tarjoavaan yritykseen eli työnantajaasi? *

En osaa sanoa En lainkaan tyytyväinen Osittain tyytyväinen Tyytyväinen Erittäin tyytyväinen

9. Kuinka tyytyväinen olet ollut vuokratyösuhteen ehtoi? *

En osaa sanoa En lainkaan tyytyväinen Osittain tyytyväinen Tyytyväinen Erittäin tyytyväinen

10. Oletko kokenut työpaikallasi syrjintää vuokratyöntekijöitä kohtaan? Voit halutessasi perustella vastauksesi. *

Kyllä

En

En osaa sanoa

11. Kohdellaanko mielestäsi vuokratyöntekijöitä tasa-arvoisesti työpaikoilla? Voit halutessasi perustella vastauksesi. *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

12. Asteikolla 1-5, kuinka todennäköisesti suosittelisit vuokratyötä muille? *

1 2 3 4 5

Epätodennäköisesti Erittäin todennäköisesti

13. Huomaat työpaikkailmoituksen ja tarjolla on unelmatyösi. Työnantajana toimii vuokrayritys.**Hakisitko työpaikkaa? ***

(Voit valita useamman)

- Ehdottomasti
 - Riippuu työsuhteen kestosta
 - Riippuu vuokrayrityksestä eli työnantajasta
 - Riippuu yrityksestä, jossa työ tehdään
 - En missään tapauksessa
 - Muu vastaus, mikä?
-

14. Koetko, että vuokratyö on; *

(Voit valita useamman)

- Mahdollisuus työllistyä vakituiseen työsuhteeseen
 - Arvokasta työkokemusta
 - Pakotettua työntekoa
 - Joustavaa ja vapaata
 - Turhauttavaa
 - Ajan hukkaa
 - Muuta, mitä?
-

15. Millaisia ajatuksia vuokratyö sinussa herättää? *

16. Kerro vielä omin sanoin yleinen mielipiteesi vuokratyöstä. Perustele vastauksesi tai kerro mielipiteeseesi vaikuttavat seikat. *

17. Tähän voit halutessasi kertoa lisää perusteluja johonkin aiempaan kysymykseen tai kertoa muita mieleesi tulevia asioita aiheesta. Voit myös lopettaa kyselyn tähän.

Kiitos! Muista painaa Lähetä - painiketta, jotta vastauksesi tallentuvat.