

HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEN MIELIKUVAT SUOMESSA



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäen kampus, liiketalouden koulutusohjelma

Kevät, 2018

Tiia-Maria Hietala

Liiketalouden koulutusohjelma, tradenomi
Visamäki

Tekijä	Tiia-Maria Hietala	Vuosi 2018
Työn nimi	Henkilöstövuokrauksen mielikuvat Suomessa	
Työn ohjaaja	Hely Kilpeläinen	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada ajantasaista tietoa vuokratyön mielikuvista Suomessa sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta. Lisäksi näiden kahden kohderyhmän näkemyksiä haluttiin verrata toisiinsa.

Tutkimuksen toimeksiantaja on Enersense International Oyj. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kyselylomakkeissa oli sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä, ja vastausaineiston keräsi Norstat Finland Oy. Kohderyhmänä olivat 18-60-vuotiaat työntekijät sekä yritysten edustajat. Työntekijöiden vastauksia kerättiin 1009 kappaletta, ja yritysten edustajien vastauksia 200 kappaletta.

Tutkimuksesta ilmeni, että vuokratyön maine on huono. Vuokratyön mainetta tulisi parantaa tiedottamalla enemmän onnistuneista rekrytoinneista molempien osapuolten kannalta: sekä työntekijöiden että työnantajien(käyttäjäyritysten) näkökulmasta. Työntekijöiden oikeuksista ja vuokratyötä säätelevistä asetuksista ja laeista tulee tiedottaa enemmän ja avoimemmin, jotta epätietoisuudesta ja sen aiheuttamista ennakkoluuloista päästäisiin eroon.

Avainsanat Vuokratyö, maineenhallinta, asennemuutos

Sivut 54 sivua, joista liitteitä 8 sivua

Bachelor of Business Administration

Visamäki

Author Tiia-Maria Hietala **Year** 2018

Subject Images of rental work in Finland

Supervisor Hely Kilpeläinen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to get up-to-date information on the images of rental work in Finland from the point of view of employees and employers. In addition, it was purposed to compare the views of these two target groups.

The research commissioner is Enersense International Plc. The study was implemented as a quantitative study. There were both open and structured questions in the questionnaires, and Norstat Finland Ltd collected the response material. The target groups were employees aged 18-60 and business representatives. Employees' responses were collected by 1009, and 200 replies from business representatives.

The study showed that the reputation of temporary work is bad. The reputation of a temporary job should be improved by reporting more about successful recruitments for both parties: both from employees and employers (user companies) point of view. The regulations and laws regulating workers' rights and the work of temporary works should be reported more and more transparently in order to get rid of the uncertainty and the prejudices they cause.

Keywords Rental work, reputation management, change of attitude

Pages 54 pages including appendices 8 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Toimeksiantaja.....	1
1.2	Työn aihe.....	1
1.3	Työn tavoitteet ja tutkimusongelma	1
1.4	Kohderyhmä	2
1.5	Tutkimusmenetelmät ja työn rajaus	2
2	VUOKRATYÖ.....	3
2.1	Vuokra työn erottaminen alihankinnasta ja rekrytoinnista	4
2.2	Vuokra työn käytön etuja ja haittoja.....	4
2.3	Henkilöstövuokrausalan historiaa	5
2.4	Vuokra työn sääntely tänä päivänä	5
2.5	Vuokra työn tekijän oikeudet.....	6
2.6	Tilaa javastuu.....	7
3	ASENTEET.....	9
3.1	Asenteen määritelmä.....	9
3.2	Asenteeseen vaikuttaminen ja sen muuttuminen.....	9
3.3	Asenteiden mittaaminen.....	11
4	MAINE JA MIELIKUVAT	12
4.1	Miksi hyvä maine on tärkeä?.....	14
4.2	Miten hyvä julkisuuskuva ja maine luodaan?	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
5.1	Kyselylomake.....	16
5.2	Aineiston keräys ja käsittely	16
6	TUTKIMUSTULOKSET	17
6.1	Työntekijöiden tulosten analysointi	17
6.1.1	Vuokra työn tekeminen.....	17
6.1.2	Vuokra työhön suhtautuminen.....	18
6.1.3	Vuokra työtä kohtaan kohdattuja ennakkoluuloja.....	26
6.2	Työnantajien tulosten analysointi	27
6.2.1	Vuokra työhön suhtautuminen.....	29
6.2.2	Vuokra työvoiman käyttö	31
6.2.3	Yhdenvertainen kohtelu ja erot työntekijöiden taustoissa	33
6.2.4	Ennakkoluulot vuokra työtä kohtaan	34
6.2.5	Vuokra työvoiman käytön uhat ja mahdollisuudet	35
6.2.6	Mielikuvat vuokra työn käytöstä.....	36
7	TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJIEN TULOSTEN VERTAILU.....	39
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	43

8.1	Yhteenveto	44
8.2	Aineiston ja tulosten luotettavuuden arviointi	44
8.3	Ehdotukset jatkotutkimuksille	44
	LÄHTEET.....	45

Liitteet

Liite 1	Kysely työntekijöille
Liite 2	Kysely työnantajille

1 JOHDANTO

Vuokratyö on ollut viime vuosien aikana usein keskustelun aiheena ja vuokratyöstä on teetetty useita tutkimuksia. Tutkimusten tulos on riippunut usein tutkimuksen teettäjistä: työnantajien mukaan vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä ja suosittelisivat vuokratyötä muillekin, kun taas työntekijä puolelta kuulee usein toisenlaisia kokemuksia. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Ammattiliitto Pro ry n.d.)

1.1 Toimeksiantaja

Enersense International Oyj on Porista lähtöisin oleva vaativiin teollisuuden projekteihin erikoistunut rekrytointi- ja resurssienhallintayritys. Se on vaastannut maailman suurimpien ydinvoimaloiden resurssienhallinnasta ja sillä on toimistoja Suomen lisäksi myös Isossa-Britanniassa, Ranskassa, Turkissa, Romaniassa, Unkarissa, Liettuassa, Latviassa, Virossa, Puolassa ja Kreikassa. (Enersense 2018)

1.2 Työn aihe

Työn tavoitteena on saada ajantasaista ja täsmällistä tietoa siitä, minkälaisia ennakkoluuloja, mielikuvia ja asenteita työnantajilla ja työntekijöillä on vuokratyötä kohtaan. Lisäksi halutaan selvittää miten nämä mielikuvat eroavat toisistaan.

Aiheesta kuulee usein puhuttavan negatiiviseen sävyyn. Kun työelämä ylipäättään ja henkilöstövuokrausala on niin säädelty ja työntekijöiden olot on turvattu, voiko työnteko oikeasti olla niin huonoa kuin helposti luullaan? Aihe on ajankohtainen, sillä vuokratyöpaikkoja on koko ajan enemmän ja vuokratyö työntekotapana yleistyy kovaa vauhtia.

Viime keväänä työharjoittelun aikana kiinnostuin enemmän siitä, miten negatiivisena vuokratyö nähdään, vaikka vuokratyössä on paljon myös hyvää. En usko hyvistä puolista kerrottavan riittävästi. Asenteita ei voida muuttaa vaikenemalla.

1.3 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Tarkoituksena oli tutkia ja löytää vastauksia siihen, miten työnantajien ja työntekijöiden mielikuvat vuokratyöstä eroavat toisistaan, ja onko niissä yhtäläisyyksiä.

1.4 Kohderyhmä

Tässä tutkimuksessa kohderyhmiä oli kaksi: työntekijät ja työnantajat. Työntekijöitä haastateltiin kaikkiaan 1009 henkilöä, ikähaarukalla 18-60 vuotta.

Työnantajien edustajilta saatiin 200 vastausta. Yritykset jaettiin kolmeen kokoluokkaan työntekijämäärän mukaan. Kyselyn kenttätyön toteutti Norsat Finland Oy, joka myös varmisti otannan olevan riittävän suuri, jotta tulokset ovat vertailukelpoisia ja myös mahdolliset taustamuuttujista riippuvat vastuserot olisivat vertailukelpoisia keskenään.

1.5 Tutkimusmenetelmät ja työn rajaus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa lasketaan määriä, joka edellyttää määrällisiä tietoja. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua, joka koostuu sekä avoimista että strukturoiduista kysymyksistä. (Kananen 2011, 19.)

Menetelminä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat kysymykset, joista muodostuu tiedonkeruumenetelmä, eli kyselomake. Kysymykset johdetaan tutkittavan ilmiön muuttujista, eli mistä ilmiö koostuu. (Kananen 2011, 18.)

Tutkimuksen kohteena ovat sekä työntekijät että työnantajat, jotta heidän vaistauksia ja näkemyksiä voidaan myös verrata toisiinsa. Työntekijät on rajattu 18-60-vuotiaisiin, ja työnantajat on jaoteltu yrityskoon mukaan.

2 VUOKRATYÖ

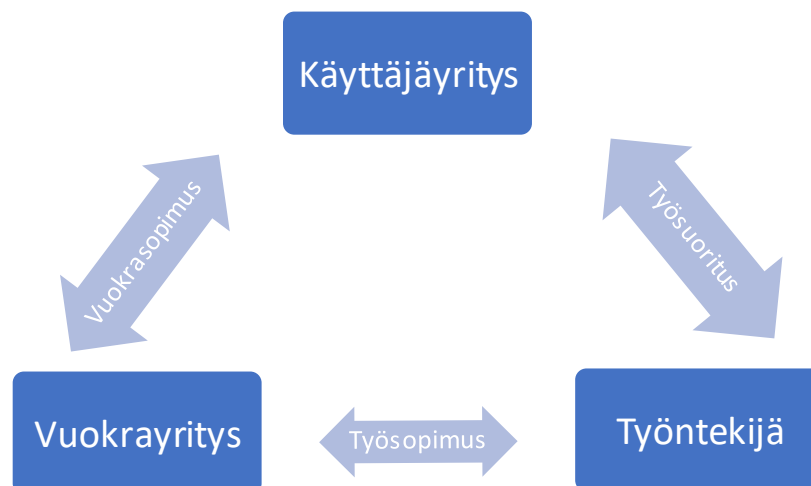
Kolme yleisintä syytä vuokratyön tekemiseen ovat:

1. koska muutoin saattaisi olla ilman työtä
2. voi valita itse työajan ja -paikan ja
3. halu lisäansioihin.

(Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2016)

Tilastokeskuksen vuoden 2016 työvoimatutkimuksen mukaan vuokra työtä teki lähes kaksi prosenttia eli 38 000 henkeä kaikista palkansaajista. Määrä oli kasvanut vuodesta 2015 noin 7 000 henkilöllä, mutta on silti vielä vain pieni osa kaikista palkansaajista. Naisten määrä vuokratyöntekijöinä oli pysynyt samana, mutta miesten määrä oli kasvanut juurikin 7 000 hengen verran. Samaan aikaan naisten kokonaisvaltainen työllisyys heikkeni, kun ensimmäistä kertaa neljään vuoteen miesten työllisyys kasvoi 18 000 hengellä. (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2016)

Suomen laeissa ei ole erikseen lakia ulkopuolisen työvoiman käytön kontrolloimiseen, vaan määräyksiä ja säännöksiä on erillään eri laeissa. Vuokra työstä puhuttaessa työnantajana on vuokrayritys, jolle se käyttäjäyrityksen vastiketta vastaan välittää työntekijöitä. Työsopimus on siis työntekijän ja vuokrayrityksen välillä, ja vuokrayrityksellä ja käyttäjäyrityksellä on sopimussuhde. Näin ollen työnantajan velvoitteista vastaa pääsääntöisesti vuokrayritys. Sopimussuhteella siirretään kuitenkin työnantajan työ- johto- ja valvontavalta sekä välittömästi työn tekemiseen ja valvomiseen liittyvät järjestelyt käyttäjäyritykselle. (Salli 2012, 105.)



Kuva 1. Vuokratyön sopimussuhteet.

2.1 Vuokratyön erottaminen alihankinnasta ja rekrytoinnista

Vuokratyö tulee erottaa alihankinnasta ja aliurakoinnista, sillä niillä tarkoitetaan tuotannon tai palvelujen ostamista yrityksen ulkopuolelta niin, että työntekijät tekevät työtä oman työnantajansa johdolla, vaikka työ suoritettaisiin tilaajan tiloissa. Työntekijät eivät siis siirry toisen työnantajan palvelukseen, jolloin vuokratyötä koskevia säännöksiä ei myöskään voida niissä soveltaa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 14-15.)

Vuokratyö tulee erottaa myös työnvälityksestä eli rekrytoinnista. Rekrytoinnissa työsopimussuhde pyritään muodostamaan työntekijän ja työvoimaa tarvitsevan yrityksen välille, jolloin työn välittäjän ja työntekijän välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. (Hietala ym. 2014, 18.)

2.2 Vuokratyön käytön etuja ja haittoja

Vuokratyön etuna on muun muassa sellaisten henkilöiden saaminen työmarkkinoille, jotka eivät muutoin haluaisi tai saisi vakituista työtä. Esimerkiksi opiskelijat voivat hankkia oman alansa työkokemusta vuokratyön kautta, tai se voi johtaa työsopimukseen kiinnostavan yrityksen kanssa, ja sen avulla voi kartuttaa työkokemusta ja näin edetä työuralla. (Hietala ym. 2014, 20.)

Etuna voidaan pitää myös asiantuntijatehtäviin saatavia päteviä työntekijöitä lyhytkestisiin työsuhteisiin, jolloin käyttäjäyrityksen omaa henkilöstöä ei tarvitse ylikuormittaa ja/tai teettää ylitöitä. Useimmiten vuokratyötä käytetäänkin, kun tarve on nopea ja tilapäinen, kysyntä vaihtelee, ruuhkahuippujen apuna, sijaisuuksiin, sekä projektiluontoisissa töissä ja yrityksen ydinosaamisen ulkopuolelle kuulumattomissa tehtävissä. (Hietala ym. 2014, 21.)

Vuokratyöntekijät saavat useimmiten muita vähemmän palkkaa, Suomessa se tarkoittaa keskimäärin 25% pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät. Vuokratyöntekijät eivät pääse yhtä usein työnantajan järjestämään koulutukseen ja jäävät usein ilman tulosperusteista palkan osaa tai lisää. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on suurempi todennäköisyys siihen, ettei työ mahdollista etenemistä uralla tai oppia uutta ja kehittyä. Vuokratyöntekijöillä on myös huomattavasti harvemmin korkea koulutus tai he työskentelevät korkean ammattitaidon tietotyössä. (Tanskanen 2012, 34-35.)

Tanskanen (2012, 36) mukaan EU-15-maissa vuokratyöntekijöillä on huomattavat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa, soveltaa omia ideoitaan, pitää taukoja tai hallita työpistettään. He myös käyttävät verrattain vähän tietokonetta, internetiä ja sähköpostia ammatillisiin tarkoituksiin.

2.3 Henkilöstövuokrausalan historiaa

Vuokratyö ei ole uusi ilmiö, mutta sen käyttö on kasvanut viime vuosina voimakkaasti. Kaupallinen henkilöstön vuokraustoiminta oli Suomessa jonkin aikaa kielletty, ja se on sallittu omana toimialanaan vasta vuonna 1995. Suhtautuminen vuokratyöhön ja henkilöstön vuokraukseen on muuttunut paljon esimerkiksi 90-luvun loppupuoleen verrattuna, mutta tämän päivän työehtosopimuksissa on edelleen nähtävissä jälkiä vuoden 1968 sopimuksesta, liittyen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeviin sopimusmääräyksiin. (Elomaa 2011, 24.)

Kun henkilöstövuokrausala oli vapautunut sääntelystä, ei alalla ollut vielä minkäänlaisia työoikeudellisia säännöksiä tai työehtosopimuksia. Toiset alalla toimivat yritykset käyttivät tätä hyväkseen, mikä aiheutti erimielisyyksiä erityisesti palkansaajia edustavien järjestöjen kanssa. Ketjuttamalla useita määräaikaisia työsopimuksia voitiin esimerkiksi välttää työnantajan eläkemaksut, mutta nykyään lyhyistäkin työsuhteista on työnantajan maksettava työntekijän eläke- ja sosiaaliturvamaksut. (Elomaa 2011, 26.)

2.4 Vuokratyön sääntely tänä päivänä

Vuokratyötä koskevia säännöksiä ei tänä päivänäkään ole lainsäädännössä paljoa. Työsopimuslakiin on vuonna 2001 kirjattu säännös, jossa veloitetaan vuokratyöyrityksen noudattavan joko vuokrausyritystä itseään sitovaa normaalisitovaa tai vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta. Mikäli sellaista ei ole, tulee noudatettavaksi käyttäjäyritystä koskeva normaalisitova tai sen alan yleissitova työehtosopimus. (Elomaa 2011, 26.)

Euroopan parlamentti ja neuvosto on säätänyt vuokratyöstä erillisellä vuokratyödirektiivillä. Sen tarkoituksena on huolehtia työntekijöiden suojelusta ja vuokratyön laadusta, etenkin varmistamalla yhdenvertainen kohdelu muiden työntekijöiden kanssa. (Hietala ym. 2014, 30.)

Vuokratyödirektiivissä on säädetty muun muassa vuokratyöntekijöiden palkasta. Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti sen ja muiden työsuhteissa olennaisten ehtojen tulisi olla samat kuin sellaisella työntekijällä, jonka vuokratyövoimaa käyttävä yritys olisi palkannut suoraan. Direktiivi mahdollistaa kuitenkin tästä poikkeamisen, ja Suomi onkin käyttänyt tätä säättäessään vuokratyöstä sovellettavista vähimmäisehdoista työsopimuksissa eritaalla. Siellä määrätään, että vuokratyöntekijän vähimmäisehdot määräytyvät joko työnantajan työehtosopimuksen mukaan, käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan tai käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten ja käytäntöjen mukaisesti. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro ry n.d.)

2.5 Vuokratyöntekijän oikeudet

Vuokratyöntekijällä on yhtäläinen oikeus käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja muihin yhteisiin järjestelyihin, ellei erilainen kohtelu ole objektiivisesti peruteltavissa. Käyttäjäyritys ei ole kuitenkaan velvollinen taloudellisesti tukemaan näiden järjestelyjen ja palvelujen käyttöä. Näillä palveluilla ja järjestelyillä ei tarkoiteta työsuhde-etuja, vaan esimerkiksi oikeutta käyttää työmaaruokalaa ja yhteiskuljetuksia. Käyttäjäyrityksen on kuitenkin mahdollista periä samaa korkeampaa hintaa lounaasta, jonka se perisi muiltakin ulkopuolisilta, koska se ei maksa palkkaa vuokratyöntekijälle. (Salli 2012, 110-111.)

Vuokratyö on työtä siinä missä muutkin työt. Lainsäädännöllisesti on tähdäty yhdenvertaiseen kohteluun vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Vuokratyö itsessään ei ole perusteltu syy työsuhteen määräraikaisuudelle, vaan pääsääntönä niissäkin on vakituiset työsuhteet. Jos vuokratyön tarve on jatkuva, on työsuhteen oltava vakituinen. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro ry n.d.)

Kuten muissakin työsuhteissa, voidaan vuokratyöstäkin sopiessa sopia myös koeajasta, jolloin työsuhteen voi lopettaa ilman irtisanomisaikaa kumpi osapuoli vain. Koeaikaa sovittaessa noudatetaan voimassa olevaa työsuopimuslakia, tai sovellettavaa työehtosopimusta. Vuonna 2009 lakiin tehtiin lisäys vuokratyön koeajasta, mikäli työntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen. Jos käyttäjäyritys palkkaa aiemmin vuokraamansa työntekijän samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin, pitää koeajan enimmäispiituedesta vähentää työntekijän jo vuokralla tekemä aika. Mikäli työtehtävät ovat oleellisesti erilaisia kuin aiemmin, voidaan koeajasta sopia normaalisti. (Elomaa 2011, 30-31; Työ- ja elinkeinoministeriön Vuokratyöopas.)

Käyttäjäyrityksen tulee ilmoittaa vapautuvista työpaikoistaan työpaikalla totuttuun tapaan niin, että myös osa-aikaisilla, määräaikaisilla ja vuokratyöntekijöillä on samanlainen mahdollisuus hakea näitä paikkoja kuin muillakin työntekijöillä. (Salli 2012,111.)

Vuokratyöntekijällä on myös oikeus lisätyöhön ennen uuden työntekijän palkkaamista, ja tämän toteutumista tulee vuokratyöyrityksen valvoa. Vuokratyöyritys on velvollinen järjestämään myös työterveyshuollon, jonka on oltava samanlainen kuin vuokratyöyrityksen omassa toimistossa työskentelevillä on. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro ry n.d.)

Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomat samalla tavalla kuin muillekin työntekijöille. Lyhyissä työsuhteissa kertynyt loma maksetaan usein rahana, eikä vuosiloman pitäminen käyttäjäyrityksen kannalta ole lyhyen työsuhteen aikana kovinkaan kannattavaa. Myös perhevapaat kuuluvat yhtä lailla

vuokratyöntekijälle, mutta ollakseen oikeutettu palkan tai päivärahan saamiseen perhevapaan ajalta tulee hänen työsuhteensa olla voimassa perhevapaan ajan. (Elomaa 2011, 32-33.)

Vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän tulee keskenään sopia, kuka hankkii työntekijän mahdolliset työasut ja huolehtii työturvallisuuteen liittyvistä tekijöistä. Perehdyttävä koulutus on luontaista sopia käyttäjäryhtymän hoitettavaksi, mutta täydentävistä koulutuksista pidemmän työsuhteen aikana tulee neuvotella erikseen. (Elomaa 2011, 39-40.)

2.6 Tilaajavastuu

Tilaajavastuu, eli laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä on tullut voimaan vuoden 2007 alusta, ja on uusinta ulkopuolista työvoimaa koskevaa lainsäädäntöä. Sen tarkoitus on turvata yrityksille tasavertainen kilpailutilanne alihankintaan ja vuokratyöhön liittyvissä tilanteissa, ja että yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa sekä torjua harmaata taloutta. (Elomaa 2011, 151-152.)

Vuokratyötä käyttävän yrityksen on pyydettävä työvoiman toimittajalta selvitys ennen sopimuksen tekemistä. Mikäli sopimuksessa on purkava ehto, voidaan tiedot hankkia myös sopimuksen teon jälkeen. Tilaajan tulee pyytää tai hankkia itse selvitys yrityksen ennakonperintä-, työnantaja-, ja arvonlisävelvollisten rekisteriin kuulumisesta, sekä kaupparekisteriote tai sitä vastaavat tiedot. Lisäksi tulee selvittää todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja verojen ja eläkevakuutusmaksujen maksamisesta tai maksusuunnitelma näistä maksuista eräntyneiden velkojen maksamisesta. Jos sopimus on voimassa yli 12 kuukautta, tulee tiedot toimittaja uudelleen 12 kuukauden välein. (Hietala ym. 2014, 50-51.)

Tilaajan taas tulee ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle vuokratyönkäytöstä, mikäli sellaista pyydetään. Ilmoituksesta tulee selvittää vuokratyönkäytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot. (Hietala ym. 2014, 53.)

Työn tilaajan ei kuitenkaan tarvitse pyytää selvityksiä, mikäli sillä on perustellusti syytä luottaa siihen, että työn toimittaja täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tällaisen luottamuksen voidaan olettaa olevan, jos sopimusosapuoli on julkisen sektorin toimija, kuten valtio tai kunta, tai mikäli yrityksen toiminta on vakiintunut, eli sen toiminta on jatkunut yli kolme vuotta, tai sopimusosapuolten sopimussuhde on vakiintunut, eli jatkunut vähintään kaksi vuotta. Rakentamistoiminnassa ei kuitenkaan päde kaksi vuotta, vaan selvitykset voi jättää pyytämättä ainoastaan, mikäli sopimusosapuoli on julkinen sektori. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Vuonna 2014 tuli voimaan myös tiedonantovelvollisuus koskien rakennustyömaita. Tiedonantovelvollinen on rakennustyömaan päätoteuttaja tai pääurakoitsija. Heidän velvollisuus on pitää ajantasaista luetteloa yhteisellä rakennustyömaalla ja itsenäisesti työskentelevistä henkilöistä. Samaa aikaan tuli voimaan asetus, joka velvoittaa kuukausittaiseen ilmoittamisen työntekijöistä myös Verohallinnolle. (Hietala ym. 2014, 57-58.)

Tilaaajan taas tulee ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle vuokratyönkäytöstä, mikäli sellaista pyydetään. Ilmoituksesta tulee selvittää vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot. (Hietala ym. 2014, 53.)

3 ASEENTEET

3.1 Asenteen määritelmä

Suppeasti määriteltynä asenne on henkilöön, kohteeseen tai kysymykseen liittyvä yleinen ja pysyväisluontoinen, joko myönteinen tai kielteinen tunne. Laueammin määriteltynä otetaan huomioon kokonaisuus, johon kuuluu tunne, ajatus ja toiminta. Tällöin asenne on jonkin arvioimista suopeasti tai epäsuopeasti, ja sen voimakkuus vaihtelee. Mikäli jokin asia on meille tuttu, pidämme siitä enemmän kuin täysin vieraasta. Pelkkä tuttuus-ilmio selittää sen, miksi pidämme esimerkiksi jostakin musiikkikappaleesta kuultuamme sen useaan kertaan, vaikka ensin asenteemme olisi ollut kielteinen sitä kohtaan. Tälläkin ilmiöllä on kuitenkin rajansa, ja tuttuuden lisääntymistä ei lisää asiasta pitämistä rajattomasti, vaan jossain vaiheessa se muuttuu kyllästymiseksi. (Helkama, Myllyniemi, Liebkind, Ruusuvoori, Lönnqvist, Hankonen, Mähönen, Jasinskaja-Lahti, Lipponen 2015, 190-191.)

Yksinkertaisimmillaan asenne voidaan määritellä joko positiiviseksi tai negatiiviseksi, ja asenteet ohjaavat toimintaamme ja valintojamme. (Ahokas, Ferchen, Hankonen, Lautso, Pyysiäinen 2012, 64.)

Asenteet ovat olennainen osa identiteettiämme, ja ohjaavat joka päivässä elämässä tekemiämme valintoja. Asenteiden suhde käyttäytymisen ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Asenne vaikuttaa käyttäytymisen silloin, kun sen saatavuus on hyvä. Esimerkiksi mainos suomalaisesta työstä juuri ennen ostopäätöksen tekemistä voi vaikuttaa kotimaisen tuotteen valintaan. (Ahokas ym. 2012, 64-65.)

Asenteet ovat läsnä ihmisten jokapäiväisessä toiminnassa, ja ohjaavat toimintaa. Niiden avulla ihminen päättää miten toimii suhteessa uskomuksiinsa ja arvioihinsa. Asenteet kohdistuvat aina johonkin, joko fyysisesti tai havainnollisesti, ja pohjimmiltaan ne ovat kuvitteellisia rakenteita. Asenteiden olemassaoloa ei pystytä konkreettisesti näkemään tai mittaamaan suoraan. (Erwin 2005, 9-12.)

Ehkäpä tunnetuin asenteen määritelmä tulee kuitenkin vuodelta 1954 Gordon Allportilta: ”Opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan.” Opittu-sana korostaa, miten asenteet ovat rakenteellisesti opittuja ja seurausta erilaisista kokemuksista. (Erwin 2005, 12.)

3.2 Asenteeseen vaikuttaminen ja sen muuttuminen

Asenne- ja käyttäytymismuutosten aikaansaamiseksi kaksi pääasiallista keinoa ovat suostuttelu ja kannustimet. Tietolähteen ollessa viehättävä tai

miellyttävä, kasvaa suostuttelevan viestin perillemeno, ja heikon itsetunnon omaavat viestin kohteet ovat helpommin suostuteltavissa. Tämä ei kuitenkaan päde, mikäli viesti on liian vaikea ymmärtää, jolloin he eivät jaksakaan keskittyä siihen. Suostuttelevien viestien vaikutukset ovatkin vahvasti tilannesidonnaisia, ja nykyään keskitytään enemmän viestin vastaanottajan kognitiiviseen toimintaan. (Helkama ym. 2012, 199.)

Ihminen käsittelee asennekohteisiin liittyvää tietoa kahdella eri tavalla; selaillemalla pinnallisesti tai harkitsemalla systemaattisesti. Pinnallisessa selailemisessa luotetaan helposti saatavilla olevaan tietoon ja tehdään yksinkertaisia johtopäätöksiä asenteen kohteesta. Systemaattinen prosessointi on syvällisempää, ja silloin harkitaan argumenttien voimakkuutta ja niiden seuraamuksia. Kummassakin tapauksessa asenteita voi muuttaa, mutta hyvin eri tavoilla ja eri olosuhteissa. (Ahokas ym. 2012, 70.)

Pinnalliset näkökohdat voivat vaikuttaa asenteenmuutokseen, mikäli ihminen ei pohdi suostuttelevaa viestintää. Mainoksissa tunteet liitetään suoraan asenteiden kohteisiin klassisen ehdollistamisen periaatteen mukaisesti, ja tätä voidaan käyttää esimerkiksi suosimalla kohderyhmän mielimusiiikkiä tai hymyileviä kasvoja. Ihminen on usein samaa mieltä niiden ihmisten kanssa, joista pitää, ja uskomme heidän olevan oikeassa. Suostuttelussa on erittäin tärkeää käyttää sellaista julkisuuden henkilöä, joka herättää kohderyhmässä myönteisiä tuntemuksia. (Ahokas ym. 2012, 70.)

Vaikuttavankin viestin teho voi silti heikentyä merkittävästi, mikäli yleisö huomaa henkilön ajavan omia etujaan tai yrittävän muuten hyötyä tilanteesta. (Erwin 2005, 103.)

Pinnallisessa prosessoinnissa asiantuntijan puheet ovat vakuuttavia jos pelkästään hänen asemansa vuoksi, ei hyvin perusteltujen väittämien ansiosta. Pinnallisesta syvälliseen prosessointi vaihtuu, kun kohde alkaa pohtia henkilön motiiveja mainostaa tai puhua jonkin puolesta. Pinnallisessa prosessoinnissa ihminen pitää pidempiä viestejä vakuuttavampina kuin kovin lyhyitä. (Ahokas ym. 2012, 71.)

Mikäli viestin argumentteja pohditaan ja arvioidaan tarkemmin, ja viestiin kiinnitetään huomiota, sen sisältö ymmärretään, ja sen perusteella reagoidaan positiivisesti ja viesti hyväksytään, on tapahtunut suostuttelu. Näin muodostuneen asenteen myöhempi muuttaminen on vaikeampaa, kuin pinnallisessa prosessoinnissa tapahtuneen asennoitumisen. Systemaattinen prosessointi vaatii kuitenkin motivaatiota, merkittävää halua ja kykyä sekä mahdollisuutta tarkastella asiaa useammasta näkökulmasta ja perehtyä siihen. Mitä henkilökohtaisempi ja läheisempi aihe on, sitä todennäköisemmin siihen perehdytään kunnolla. (Ahokas ym. 2012, 71-72.)

3.3 Asenteiden mittaaminen

Yleisimmät tavat mitata asenteita ovat Likert-asteikko ja semanttinen erottelu. Likert-asteikkoa käytettäessä vastaajalle esitetään joukko väitteitä, joita pyydetään arvioimaan esimerkiksi viisiportaisella asteikolla. Semanttisessa erottelussa vastaajaa pyydetään arvioimaan käsitteitä adjektiiviparien avulla ja kertomaan miten hyvin mikäkin adjektiivi sopii kuvaamaan käsitettä, esimerkiksi pehmeä ja kova. (Helkama ym. 2015, 193-194.)

Asenteita on vaikea tutkia, ja asenne mitä tahansa kohdetta kohtaan saattaa vaihdella tai muuttua tilanteen ja näkökulman mukaan. Tyypillisin asenteiden tutkimusmenetelmä on kysely, jossa asenteen vahvuutta mitataan esimerkiksi viisiportaisella asteikolla. Vastauksista pyritään löytämään asenteiden säännönmukaisuuksia, jolloin vastaajien on muodostettava riittävän suuri joukko tutkittavaa perusjoukkoa. Tilastollisia menetelmiä soveltamalla voidaan tutkia esimerkiksi asenteiden jyrkkyyttä, yleisyyttä ja vastausten suhdetta taustamuuttujiin, kuten ikään ja sukupuoleen nähden. Otoksesta saadut tulokset yleistetään perusjoukkoon. (Ahokas ym. 2012, 75-76.)

4 MAINE JA MIELIKUVAT

Mikäli omakohtainen kokemus aiheesta puuttuu, ihminen tekee päätöksensä mitä todennäköisimmin muiden ihmisten suositusten ja kuulemiensa tarinoiden, eli aiheen maineen, perusteella. Luotettavan henkilön suositus tai arvottava maininta voi olla hyvä tai huono, mutta kummassakin tapauksessa se vaikuttaa päätöksentekijän käyttäytymiseen. (Aula & Heinonen 2002, 14-15.)

Globalisaation vaateet ja vaikutukset, viestintä- ja informaatioteknologian kehittyminen, sidosryhmien pirstaloituminen, toimialarajojen hämärtyminen ja voimakkaasti vellovat markkinat ovat esimerkkejä olosuhteista, joissa yritysten on pakko pärjätä. Lisäarvoa haetaan elämyksistä, eikä yrityksen menestys ole kiinni tuotteiden tai palvelujen myynnistä. Ihmiset perustavat päätöksensä aineettomiin, tunnejohdannaisiin elementteihin. (Aula & Heinonen 2002, 16.)

Mielikuvista on tullut menestystekijä mille tahansa organisaatiolle, henkilölle tai asialle, ja niillä on valtava merkitys muun muassa asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden päätöksenteossa. Hyvät mielikuvat eivät yksinään kuitenkaan riitä, vaan niiden lisäksi on yrityksen toiminnan oltava kunnossa, ja sen on oltava moraalisesti ja eettisesti kestävä. (Aula & Heinonen 2002, 22-23.)

Loppujen lopuksi maine on sidosryhmien näkemys organisaatiosta, ja tämä näkemys vaikuttaa organisaatiota kohtaan tunnettavaan luottamukseen ja uskoon. Näin ollen hyvä maine ansaitaan teoilla. Yrityksen arvo määräytyy koko ajan enenevässä määrin aineettoman pääoman mukaan, joihin maine kuuluu. (Aula & Heinonen 2002, 26-27.)

Maine rakentuu tarinoista ja niissä olevista arvottavista maininnoista, ja se on organisaatiosta kerrottujen tarinoiden kokonaisuus, joka arvottaa organisaation. Jotta tarinoilla voidaan rakentaa mainetta, tulee niiden pohjautua todellisuuteen. Kuten vanha viisaus sanoo, jos sinä et kerro tarinaasi, joku muu kertoo sen puolestasi. (Aula & Heinonen 2002, 36.)

Ahneus ja asiakkaiden kustannuksella tehtävä tuloksen tavoittelu ei luo kestävää pohjaa liiketoiminnalle. Läpinäkyvyys, persoonallisuus ja inhimillisuus taas tekevät yrityksestä ja sen tarjoamista palveluista halutumpia. (Kalliomäki 2014, 14.)

Yrityksestä luotavien tarinoiden tulisi olla osa liiketoiminnan strategista suunnittelua ja toteutettavaan taktiikkaa, jotta niistä saadaan maksimaalinen hyöty irti. Tarinoiden viestin tulee olla selkeä, eikä siihen saa yrittää sisällyttää liian monia viestejä tai superlatiiveja. Viestin tulee olla informatiivista, ymmärrettävää ja vastaanottajalähtöinen. (Aula & Heinonen 2002, 198, 201.)

Kuten mitä tahansa menetelmää, myös tarinallistamista voidaan käyttää valheellisesti tai epäonnistuneesti. Fiktio ja dramatisointi eivät välttämättä ole ristiriidassa totuuden kanssa, vaan niitä voidaan käyttää elämyksellistämiseen ja olemassa olevien arvojen vahvistamiseen. (Kalliomäki 2014, 14.)

Tarina ja sisältö eivät tarkoita samaa asiaa. Tarina on yksi sisällön muoto, jota voidaan käyttää osana sisältömarkkinointia ja sisältöstrategioiden laatimista. Tarina ei ole yhtä kuin yrityksen taustatarina tai historia. Sen sijasta se on persoonallinen tarinan muotoon laitettu kehys yrityksen toiminnassa ja yksittäisten palveluiden juoni, eli punainen lanka. Tarinaa luotaessa tulee ottaa huomioon tavoiteltu asiakaskohderyhmä ja yrityksen arvot. (Kalliomäki 2014, 23.)

Sisällöntuotanto ja sitä kautta tarinallisuus on merkittävä osa nykypäivän bisnestä. Yritysten tulee olla läsnä ja on tuotettava aktiivisesti asiakkaille hyödyllistä sisältöä niin verkossa kuin sen ulkopuolellakin. Tiedon tarjoamisen ja asiakaspalvelun lisäksi tämä tarkoittaa kiehtovia kokemuksia, yllätyksiä ja uusia oivalluksia. (Kalliomäki 2014, 13.)

Yksi maineen nyrkkisäännöistä on ”kotipesä kuntoon”. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka tekisi oikeita asioita oikeilla tavoilla, on niistä osattava kertoa myös muille. Organisaation tulee aina aktiivisesti pyrkiä vaikuttamaan siihen luotaviin mielikuviin sekä teoilla että viestinnällään. Omasta tekemisestä pitää osata kertoa muille, mutta kertomusten ja tekojen tulee olla totta, eikä kiillotettua pintaa. (Aula & Heinonen, 37)

”Mielikuvalla tarkoitetaan ihmisten kokemusten, tietojen, asenteiden, tunteiden ja uskomusten summaa tarkastelun kohteesta.” (Aula & Heinonen 2002, 49.)

Maine ja imago ovat kaksi eri asiaa, joihin vaikutetaan eri keinoilla. Imago on selkeämmin visuaalinen, ja sen avulla saadaan jokin näyttämään hyvältä. Tässä avuksi tulevat mainonta ja markkinointiviestintä. Maine taas koostuu kertomuksista. Kertomuksiin lisätään arvotuksia, ja näiden perusteella yritys on joko hyvä tai huono. Hyvä maine oikeuttaa yrityksen olemassaolon, jota ilman ei ole mahdollisuuksia menestykseen. Mainetta rakennetaan yrityksen johdon sekä muun henkilöstön ja viestinnän avulla. (Aula & Heinonen 2002, 50.)

Brändin, maineen ja imagon määrittäminen riippuu loppu kädessä siitä, kuka niitä määrittelee ja mitä tarkoitusta varten. Kärjistetysti erot voidaan kuvata näin:

- Brändi on kuluttajien muodostama mielikuva tuotteesta tai yrityksestä. Ensisijaisesti se luodaan mainonnan ja markkinointiviestinnän avulla, ja brändi lasketaan usein yrityksen pääomaan.
- Imago taas on visuaalisuuteen perustuva yrityskuva, jonka muodostaa mielikuvat ja uskomukset. Imago on kaikkia niitä asioita, joita yritys haluaisi siitä ajateltavan, ja näihin voidaan vaikuttaa myös markkinointiviestinnällä.
- Maine puolestaan on sidosryhmien arvio yrityksestä, ja se perustuu mielikuviin ja kokemuksiin. Vaikka on olemassa vain yksi maine, koostuu se monista osatekijöistä, ja rakentuu yrityksen todelliselle toiminnalle.

Yhteenvedon voisi siis sanoa, että brändi tehdään, imago rakennetaan ja maine ansaitaan. (Aula & Heinonen 2002, 61.)

4.1 Miksi hyvä maine on tärkeä?

Yritys hyötyy hyvästä maineesta esimerkiksi rekrytointitilanteissa; hyvämaineinen yritys on työntekijöiden ensimmäinen valinta. Tämä auttaa sekä rekrytoimaan parhaat henkilöt, että pitämään talossa jo olevan osaamisen. On tutkimuksia, joiden mukaan hyvämaineeseen yritykseen ollaan valmiita menemään töihin pienemmällä palkalla, ja tämän faktan pitäisi kiinnostaa sekä yrityksen talousjohtoa että sijoittajia. Hyvä maine auttaa myös asiakkaiden houkuttamisessa ja näin ollen markkinaosuuksien kasvattamisessa. Edullinen rahoitus ja parempi hinta osakkeille mahdollistetaan niin ikään hyvällä maineella sijoittajien keskuudessa, jolloin se pysyy ensimmäisenä valintana. (Aula & Heinonen 2002, 65, 263.)

Yrityksen ollessa muutos- ja kehityskykyinen, se on vetovoimainen niin työntekijöille, asiakkaille kuin sijoittajillekin. Päästäkseen tähän, on yrityksen kehitettävä toimintaansa jatkuvasti, oltava dynaaminen ja muutoskykyinen, uskallettava ryhtyä uuteen, sekä omattava selkeä visio ja strategia tämän kaiken toteuttamiseen. Yrityksellä on sitä korkeampi markkina-arvo, mitä muutos- ja kehityskykyisempänä se nähdään. (Aula & Heinonen 2002, 153-155.)

4.2 Miten hyvä julkisuuskuva ja maine luodaan?

Julkisuus on mediajulkisuuden lisäksi myös tunnettuutta, näkymistä ja vuorovaikutusta yrityksen sidosryhmien kannalta. Koska tätä tapahtuu jatkuvasti, on erityisen tärkeää ymmärtää jokaisen työntekijän olevan maineen suurlähtetilas. Hyvä julkinen kuva luodaan näkymällä ja vaikuttamalla kaikissa niissä foorumeissa, joissa yrityksen sidosryhmät voidaan kohdata. Näitä ovat muun muassa seminaarit, tapahtumat, mediajulkisuus, mainonta ja sponsorointi. Ensisijaisesti hyvä julkinen kuva muodostuu hyvän

toiminnan kautta, mutta hyvä viestintä on hyvä keino saattaa se muiden tietoisuuteen. (Aula & Heinonen 2002, 150-151.)

Jokainen yrityksen työntekijä kertoo tarinoita verkostoilleen, ja tästä syystä jokaisen tulisi osata kertoa yrityksestä oikeita asioita, jotta yrityksen mainetta voidaan rakentaa. Johtajien tulisi ottaa tämä myös huomioon julkisuuskampanjoita suunnitellessaan, mutta aivan liian moni yritys ei käytä tätä potentiaalia, ja aivan liian monia huonoja tarinoita kuulemme työntekijöiden suusta. (Aula & Heinonen 2002, 191.)

Työntekijälähettiläisyys tulee muistaa rekrytointivaiheessa myös niiden hakijoiden osalta, joita ei tehtävään valita. Jälkihoito ja kontaktointi tulee tehdä kunnolla, eikä konemaisesti tai laiminlyöden kokonaan. Myös valitsematta jääneet kertovat kokemuksistaan prosessista ja yrityksestä muille, ja saattavat olla myöhemmin asiakkaita tai yhteistyökumppaneita. (Aula & Heinonen 2002, 265.)

Hyvästä maineesta on hyötyä myös suhteissa toimittajiin. Hyvä maineista yritystä pidetään luotettavana tietolähteenä, ja siihen voidaan ottaa aktiivisesti yhteyttä. Harmillisesti huonomaineinen yritys on median silmissä hyvä maineista kiinnostavampi. Mikäli maineen kerran menettää median silmissä, kestää sen uudelleenrakentaminen ja palauttaminen useita vuosia. (Aula & Heinonen 2002, 250-251.)

Kun yritykselle luodaan tarina, joka otetaan osaksi palvelukokemusta, tulee palvelusta erottuvaa ja sitä on vaikea lähteä kopioimaan. Tällöin myös yrityksen ja sen tuottaman palvelukokemuksen arvo kasvaa. (Kalliomäki 2014, 4.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kyselylomake

Kummassakin lomakkeessa on sekä avoimia että s trukturoituja kysymyksiä. Strukturoiduista kysymyksistä on käytetty sekä vaihtoehtokysymyksiä että asteikkokysymyksiä.

Avoimilla kysymyksillä on tarkoitus saada sellaista tietoa, jota s trukturoiduilla kysymyksillä ei voi saada, sillä se ei sulje pois mitään vastausvaihtoehtoja. Tosin avoimien kysymysten käsittely on työlästä. (Kananen 2011, 32-33.)

Mielipidekysymyksissä käytetään asteikkoa, jonka ääripäät ovat täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. (Kananen 2011, 34.)

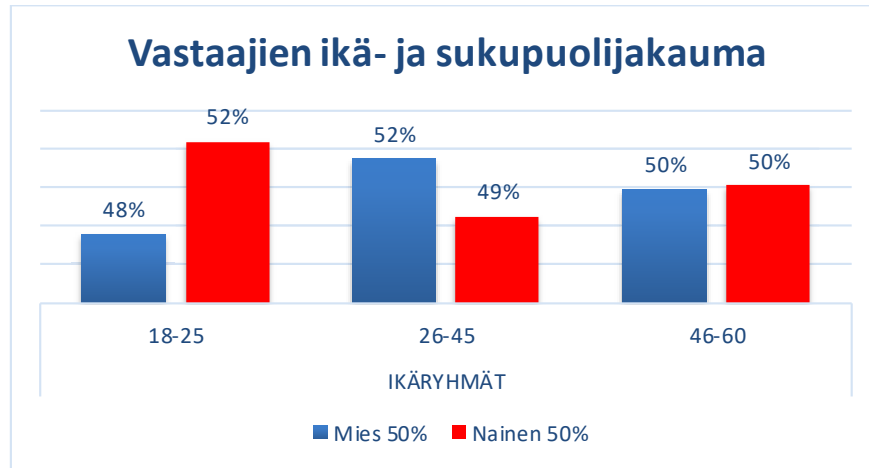
Työntekijöille suunnatuissa kysymyksissä kartoitettiin yleinen suhtautuminen vuokratyöhön, ja onko siitä omakohtaista kokemusta, sekä minkälaisia käsityksiä vuokratyöstä on. Työnantajilta kysyttiin vastaavasti, onko omalla työpaikalla käytetty tai voitaisiinko käyttää vuokratyötä, minkälainen vastatajien käsitys vuokratyöstä on ja mitä ennakkoluuloja vuokratyöhön ja sen käyttöön liittyy.

5.2 Aineiston keräys ja käsittely

Tutkimuksen perusjoukko eli populaatio muodostuu 18-60-vuotiaista suomalaisista, sekä eri kokoisten yritysten edustajista. Puhelinhaastatteluista vastasi Norstat Finland Oy. Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuun 2018 aikana. Työntekijöiden haastatteluja kerättiin 1009 kappaletta ja työnantajien edustajien vastauksia 200 kappaletta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

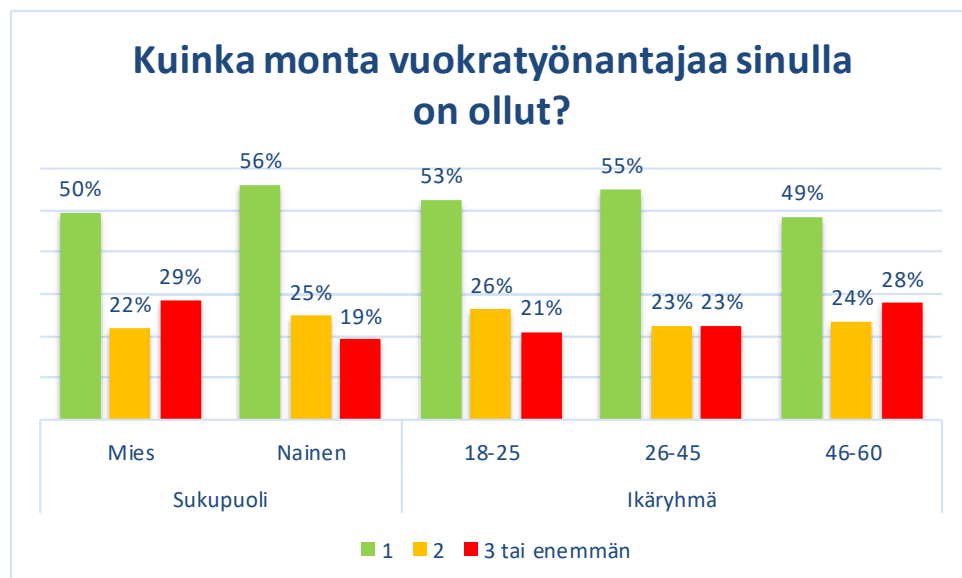
6.1 Työntekijöiden tulosten analysointi



Kuva 2. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma.

Kaiken kaikkiaan vastaajia oli 1009, joista naisia 502 ja miehiä 507 kpl. 18-25-vuotiaita vastaajia oli 168, joista naisia 52% ja miehiä 48%. 26-45-vuotiaita vastaajia oli 470, joista naisia oli 49% ja miehiä 52%. 46-60-vuotiaista 371 vastaajasta naisia ja miehiä oli yhtä paljon.

6.1.1 Vuokratyön tekeminen



Kuva 3. Vuokratyönantajien määrä.

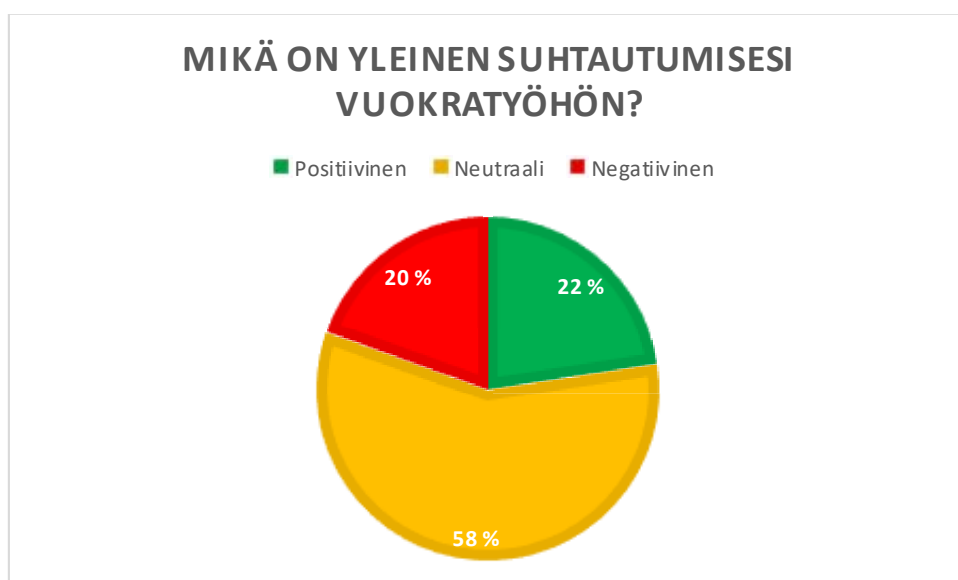
Kaikista vastaajista 29% eli 294 henkilöä on itse ollut vuokratyössä. Suurimmalla osalla vastaajista, 53%, oli ollut yksi vuokratyönantaja. Loput 47% ja kautuivat melko tasan 2 ja 3 tai useamman vuokratyönantajan välille. Tilastoissa ei ole suuria eroja naisten ja miesten, tai eri ikäisten vastaajien vastauksissa tältä osin.



Kuva 4. Vuokratyön ala.

Eniten vuokratyötä oli tehty hotelli-, ravintola- ja cateringalalla (17%), kauppa-alalla (16%) ja varastotyössä (14%).

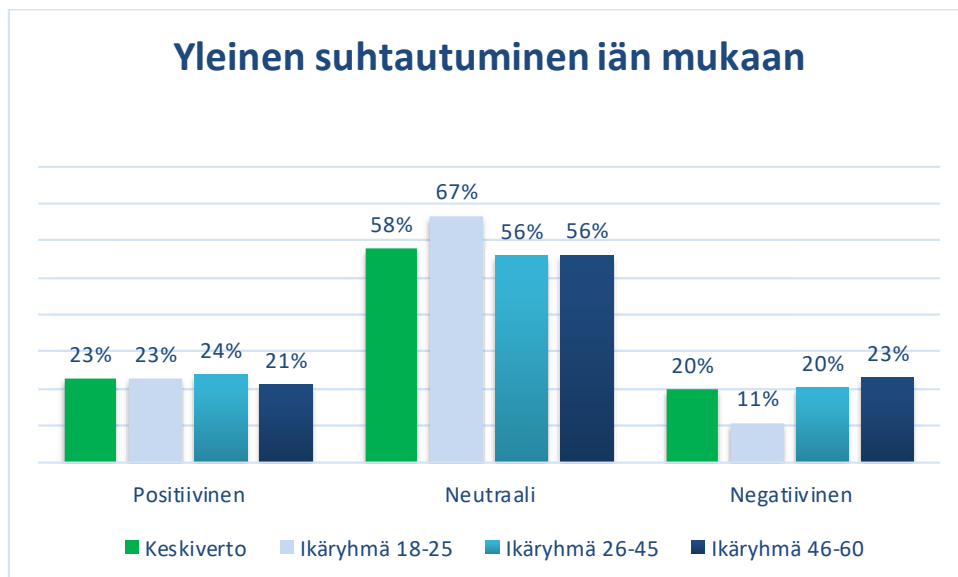
6.1.2 Vuokratyöhön suhtautuminen



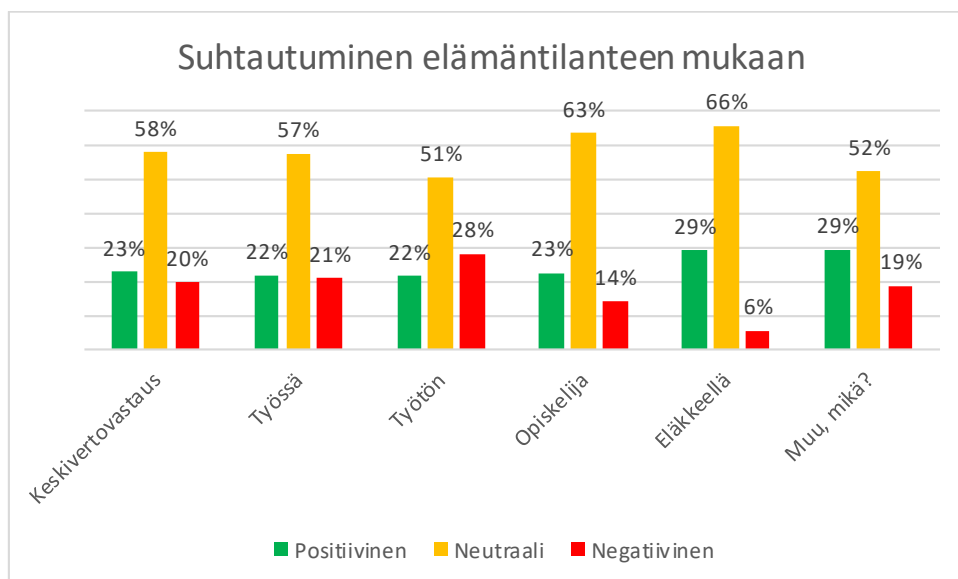
Kuva 5. Yleinen suhtautuminen vuokratyöhön.

Hieman yli puolet vastaajista (58%) vastasi suhtautumisensa vuokratyötä kohtaan olevan neutraali. Loput vastaukset jakautuivat melko tasan, positiivisesti ilmoitti suhtautuvansa 22% ja negatiivisesti 20% vastaajista.

Epäileväisimpiä tuntuivat olevan työntekijäasemassa olevat, sillä heistä 22% suhtautuu negatiivisesti, kun esimiehillä vastaava luku on 16% ja ylintä johtoa edustavilla vain 6%. Yrityksen jossa vastaaja työskentelee, koko ei juurikaan vaikuttanut vastausten jakaantumiseen.



Kuva 6. Suhtautuminen iän mukaan.



Kuva 7. Suhtautuminen elämäntilanteen mukaan.

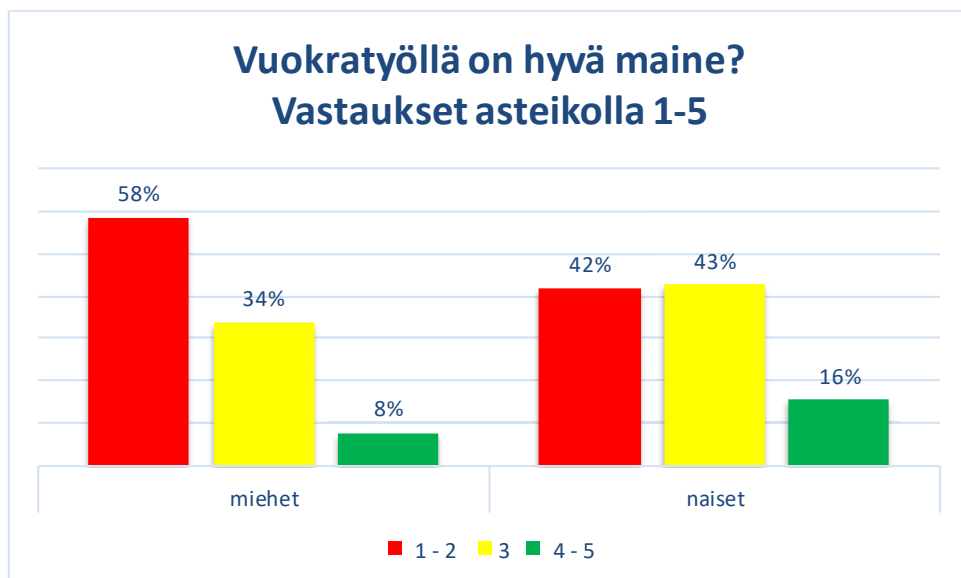
Iän mukaan vastauksia jaoteltaessa ainoa merkittävä ero näkyy nuorten 18-25-vuotiaiden vastauksissa suhteessa muiden ikäryhmien vastauksiin.

Heistä hieman suurempi osa vastasi suhtautuvansa neutraalisti, ja vastaavasti pienempi osa ilmoitti suhtautuvansa negatiivisesti. Positiivisesti suhtautuvien vastausmäärät jakaantuivat kuitenkin kaikilla ikäryhmillä melko tasaisesti, ja eroja toisiinsa nähden oli enimmillään vain 3%yksikköä. Myöskään vastaajien elämäntilanne ei näyttäisi vaikuttavan merkittävästi vastauksiin.



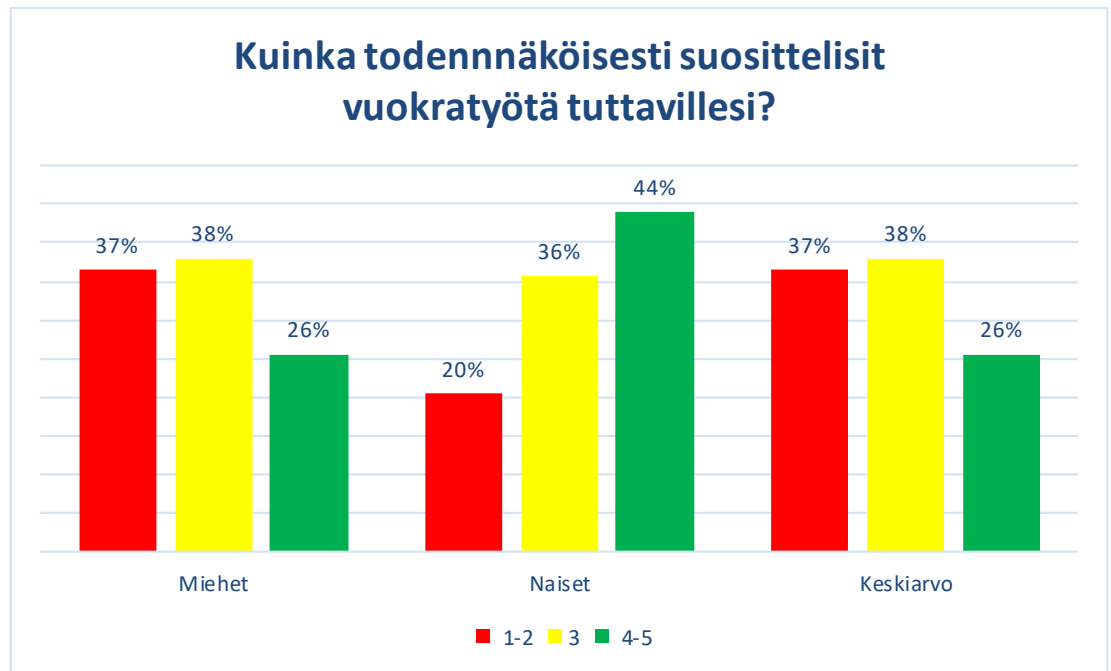
Kuva 8. Tietoisuus vuokratyöntekijän oikeuksista.

Vuokratyöntekijöiden oikeuksista ei olla tietoisia. Vain 31% vastaajista eli 313 henkilöä vastasi kyllä, kun kysyttiin ovatko he tietoisia vuokratyöntekijöiden oikeuksista. Loput 69% vastasivat, etteivät ole tietoisia.



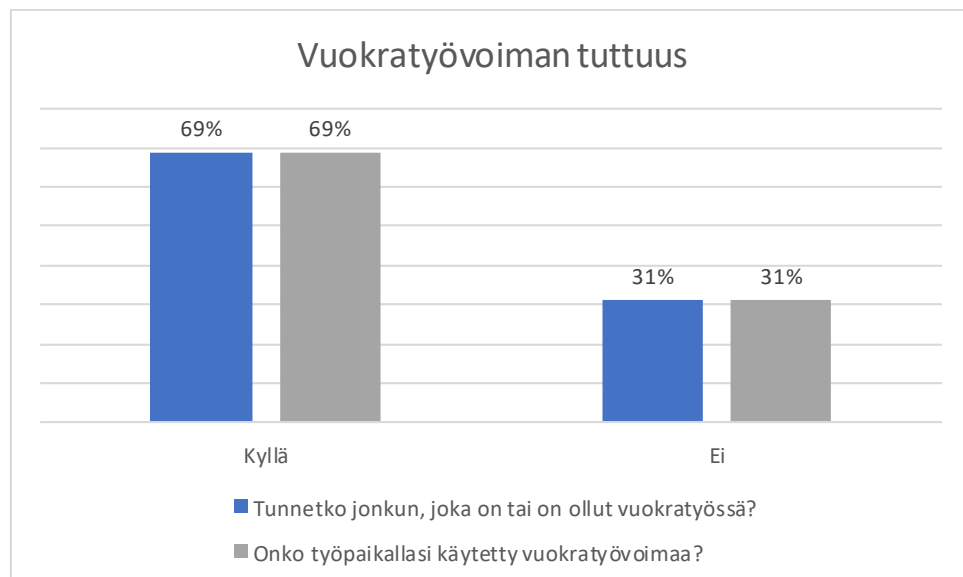
Kuva 9. Onko vuokratyöllä hyvä maine?

Vuokratyön maine nähdään melko huonona. Kovin merkittäviä eroja vastaajissa ei ilmennyt miesten ja naisten välillä, kummassakin vastaajaryhmässä valtaosa antoi vastauksen arvoksi 1 tai 2, asteikon ollessa 1-5. Miehistä vain 8% antoi arvon 4 tai 5, mutta naisilla vastaava luku oli 16%.



Kuva 10. Vuokratyön suositteleminen tuttaville.

Naiset olivat melko paljon valmiimpia suosittelemaan vuokratyötä tuttavilleen kuin miehet. Vastausasteikon ollessa 1-5, antoi 44% naisista vastausarvoksi 4 tai 5, kun vastaava luku miehillä oli 26%. Neutraalin 3 vastausmäärässä erot olivat pienet, mutta arvojen 1 tai 2 erot olivat jälleen merkittävämmät. Miehillä vuokratyötä ei suosittelisi 37% vastaajista, kun samat arvot vastasivat naisilla 20%.



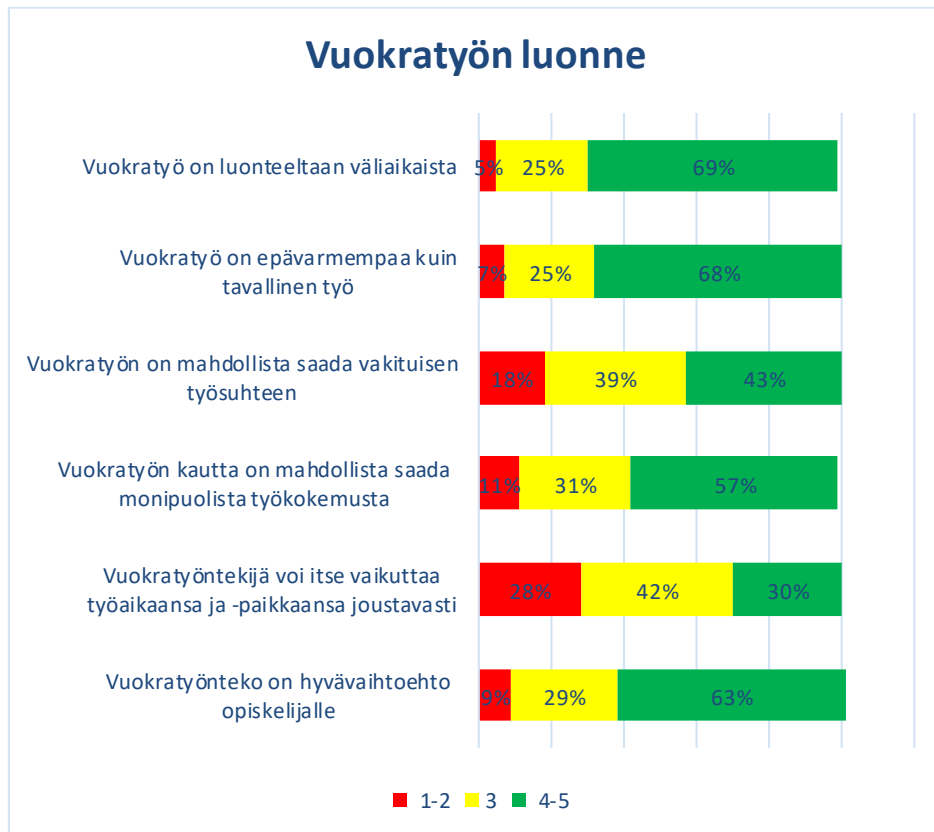
Kuva 11. Vuokratyön tuttuus.

Vuokratyö ei vaikuta e täiseltä tai täysin vieraalta asialta. 69% vastaajista vastasi kyllä, kun kysyttiin, onko heidän työpaikallaan käytetty vuokratyövoimaa. Yhtä suuri osa vastaajista kertoi tuntevansa jonkun, joka on tai on ollut vuokratyössä.



Kuva 12. Vuokratyön kilpailukyky.

Kysyttäessä, harkittaisiinko vuokratyötä työmuotona töitä etsiessä, jakaantuvat vastaukset melko tasan. 38% vastaajista ei harkitsisi, mutta lähes yhtä suuri osa voisi harkita vuokratyön tekemistä. Kun kysyttiin, ovatko henkilöstövuokrausyritykset kilpailukykyisiä rekrytoijia muihin yrityksiin verrattuna, vastasi puolet neutraalisti 3. 29% vastaajista näkee henkilöstövuokrausyritykset kilpailukykyisinä, ja 21% ei näe asiaa niin.

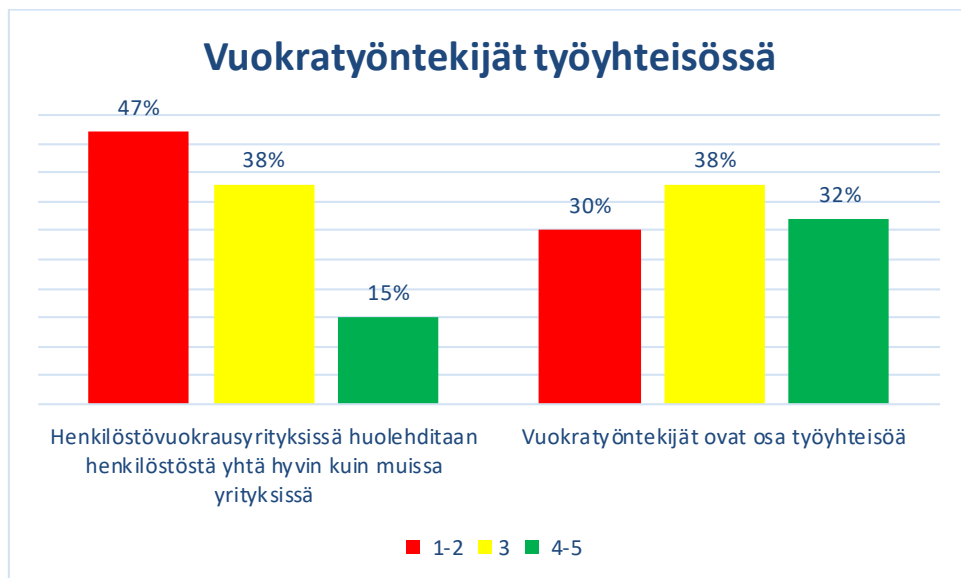


Kuva 12. Vuokratyön luonne.

Suurin osa vastaajista, 69%, näkee vuokratyön luonteeltaan väliaikaisena. Vain 5% vastasi olevansa eri mieltä. Vuokratyö koetaan myös epävarmempaa kuin tavallinen työ, sillä tämän väitteen kanssa 68% vastaajista oli samaa mieltä, ja vain 7% vastaajista oli eri mieltä.

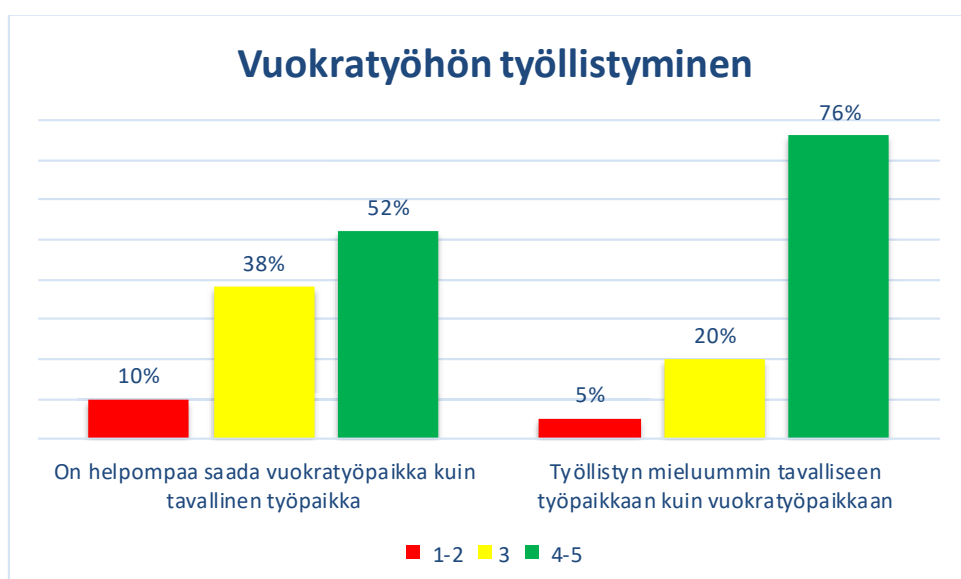
Kuitenkin 43% vastaajista näkee vuokratyön mahdollistavan vakituisen työsuhteen saamisen, ja 57% näkee sen mahdollisuutena saada monipuolista työkokemusta.

63% vastaajista oli sitä mieltä, että vuokratyönteko on hyvä vaihtoehto opiskelijalle. 42% vastasi neutraalisti 3, kun kysyttiin mielipidettä siitä, voiko vuokratyöntekijä vaikuttaa itse joustavasti omaan työaikaansa ja -paikkaansa. Loput vastaukset jakaantuivat lähes tasan. 30% vastaajista oli sitä mieltä, että voi vaikuttaa, ja 28% ei usko voivansa vaikuttaa.



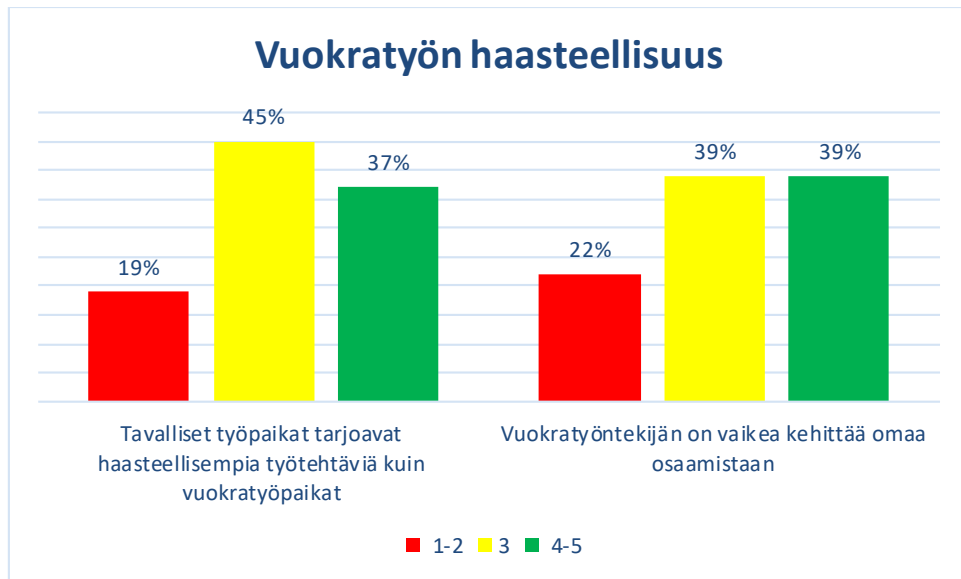
Kuva 13. Vuokratyöntekijät työyhteisössä.

Lähes puolet vastaajista, 47%, eivät ole samaa mieltä siitä, että henkilöstövuokrausyrityksissä huolehditaan henkilöstöstä yhtä hyvin kuin muissa yrityksissä. 38% vastasi neutraalisti 3, ja 15% oli samaa mieltä väitteen kanssa. Kun esitettiin väite siitä, että vuokratyöntekijät ovat osa työyhteisöä, jakaantuivat vastaukset melko tasan. 30% on eri mieltä, 38% ei samaa eikä eri mieltä, ja 32% vastaajista ovat samaa mieltä väitteen kanssa. Heräkin kysymys, luottavatko vastaajat enemmän työtovereihinsa ja siihen, että he ottavat osaksi työyhteisöä, kuin siihen, että johto ja esimiehet huolehtivat henkilöstöstä?



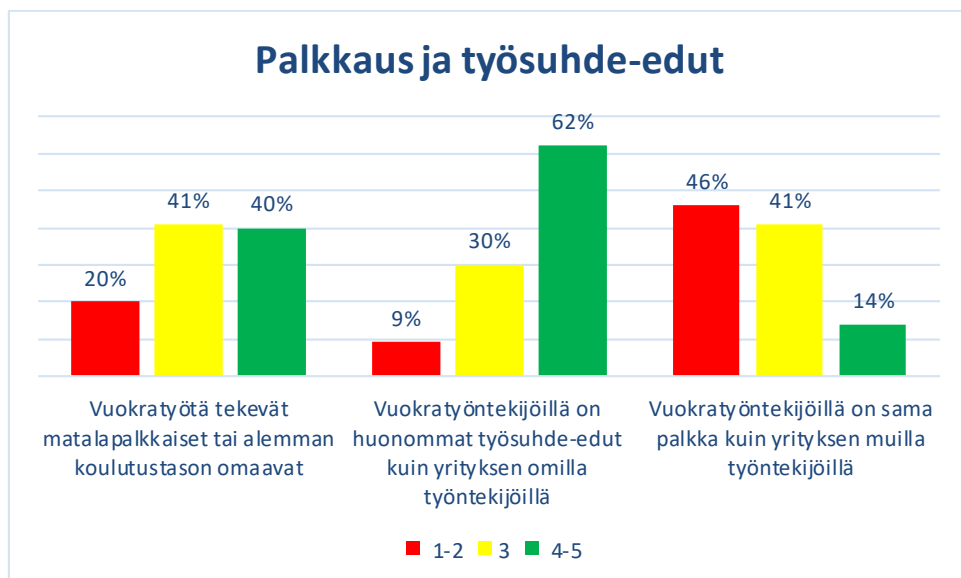
Kuva 14. Vuokratyöhön työllistyminen.

Noi n puolet vastaajista, 52%, pitää vuokratyöpaikan saamista helpompana kuin tavallisen työpaikan saamista. Silti enemmistö, 76% vastaajista, työllistyisi mieluummin tavalliseen työpaikkaan kuin vuokratyöpaikkaan. Tähän saattaa heijastua mielipiteet siitä, että vuokratyö nähdään väliaikaisena työmuotona.



Kuvaa 15. Vuokratyön haasteellisuus.

Suurin osa, 45% vastaajista vastasi neutraalisti 3, kun kysyttiin mielipidettä siitä, tarjoavatko tavalliset työpaikat haasteellisempia työtehtäviä kuin vuokratyöpaikat. 37% oli samaa mieltä väitteen kanssa, ja noin viidesosa, 19% oli eri mieltä. 39% pitää vuokratyöntekijän oman osaamisen kehittämistä vaikeana, ja hieman yli viidesosaa vastaajista, 22%, oli eri mieltä.



Kuva 16. Palkkaus ja työsuhde-edut vuokratyösuhteessa.

40% vastaajista on sitä mieltä, että vuokratyötä tekevät matalapalkkaiset ja alemman koulutustason omaavat työntekijät. 41% ei ollut samaa eikä eri mieltä, ja 20% oli eri mieltä. Vaikka vuokratyö mielletään matalapalkkaisten alojen työmuodoksi, ei vuokratyöntekijöiden uskota saavan edes samaa palkkaa kuin yrityksen muut työntekijät. 14% vastaajista oli samaa mieltä palkan suuruudesta, ja 41% olivat eri mieltä. 62% on samaa mieltä siitä, että vuokratyöntekijöillä on huonommat työsuhteet-edut kuin yrityksen omilla työntekijöillä.

6.1.3 Vuokratyötä kohtaan kohdattuja ennakkoluuloja

Avoimeen kysymykseen 14% vastaajista (144 kpl) kertoi ettei ole kohdannut minkäänlaisia ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan. 24% (246 kpl) jätti kysymykseen vastaamatta tai ilmoitti ettei tiedä vuokratyöstä mitään.

Eniten vastauksissa toistui ennakkoluulo vuokratyöntekijöiden ammattitaitoa, motivaatiota ja sitoutuneisuutta koskien. Työn laadun pelätään olevan huonompaa, työntekijöiden huonosti koulutettuja ja laiskoja sekä sopivan lähinnä likaisimpiin ja inhottavimpiin töihin, joita vakituiset työntekijät eivät useinkaan halua tehdä.

Oletetaan, että vuokratyöntekijät ovat sellaisia väistä vähän -miehiä tai pidä tota -henkilöitä. Heille annetaan kaikki älyvapaa työ eikä uskalleta antaa haastavia tehtäviä.

15% vastaajista (149 kpl) uskoo vuokratyöntekijöillä olevan muita samaa työtä tekeviä huonompi palkka ja muut edut.

73 vastaajaa eli 7% kertoi kohdanneensa ennakkoluuloja liittyen vuokratyön väliaikaisuuteen, pätkätöihin ja 0-tuntisopimukseen. Lisäksi 60 vastaajaa (6%) kertoi muuten kokevansa vuokratyön epävarmaksi. Molemmissa vastaustyypeissä korostui elämän ja tulevaisuuden suunnittelun hankaluus, kun työtä ja palkkatuloa ei ole turvattu.

Paikkoja löytyy huonosti. Työn saanti on epävarmaa eikä sovi perheelliselle.

Myös epäoikeudenmukainen ja epätasa-arvoinen kohtelu sekä esimerkiksi lomien puuttuminen huolettivat 64 vastaajaa.

Vuokratyöntekijät ovat kakkosluokan työntekijöitä. Heillä on huonommat työehdot.

Näiden lisäksi vastauksissa mainittiin pelko siitä, että vuokratyöntekijöiden käyttö vaikuttaa käyttäjäyrityksen vakituisten työntekijöiden työtilanteeseen. Vuokratyöntekijöitä kutsuttiin myös orjatyövoimaksi huonojen työolojen vuoksi. Lyhyeksi aikaa tuleville vuokratyöntekijöille pidettävän pe-

rehdytyksen koetaan vievän liikaa aikaa omilta töiltä, ja vuokratyöntekijöitä ei uskota otettavan osaksi työyhteisöä. Myös vuokratyövoiman kustannukset käyttäjäyritykselle mainittiin 6 vastauksessa.

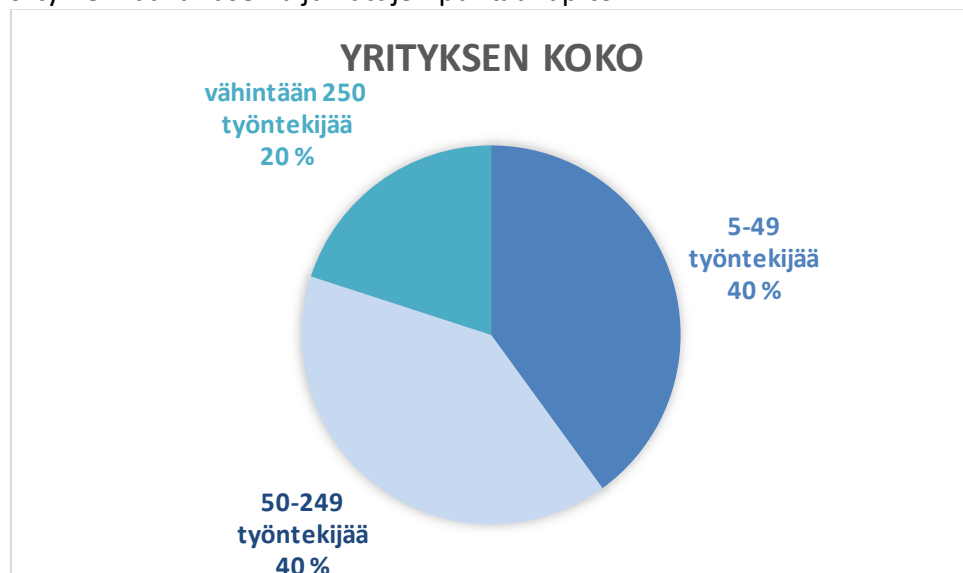
6.2 Työnantajien tulosten analysointi

Työnantajien vastauksia kerättiin kaikkiaan 200.



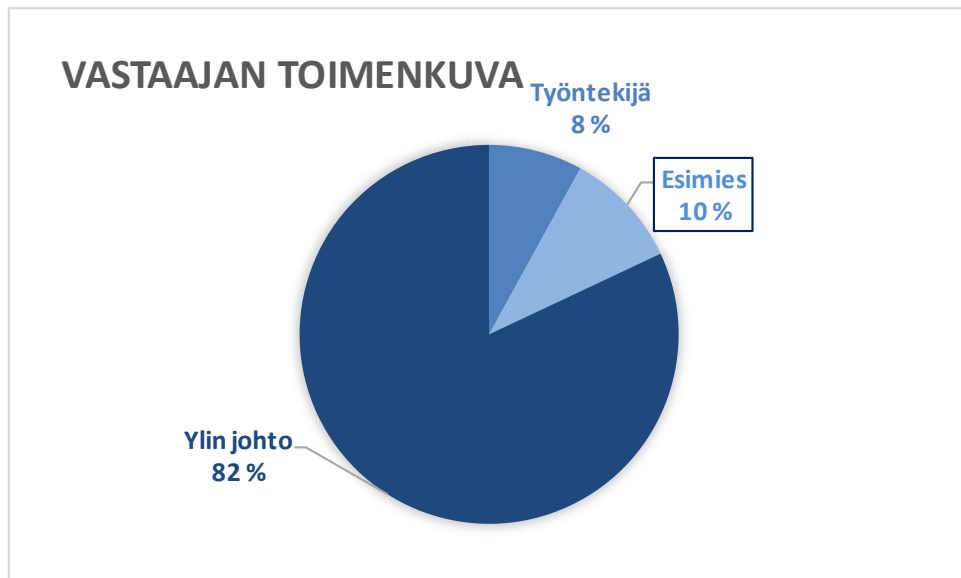
Kuva 17. Vastanneiden yritysten toimiala.

Haastateltujen yritysten toimialat vaihtelivat. Eniten vastauksia kertyi terveydenhoito- ja sosiaalialalta, sekä eri teollisuuden aloilta. Jokin muu, mikä-vaihtoehtoon sisältyi muun muassa metallituotteiden valmistus, yksityinen lääkäriasema ja katujen puhtaanapito.



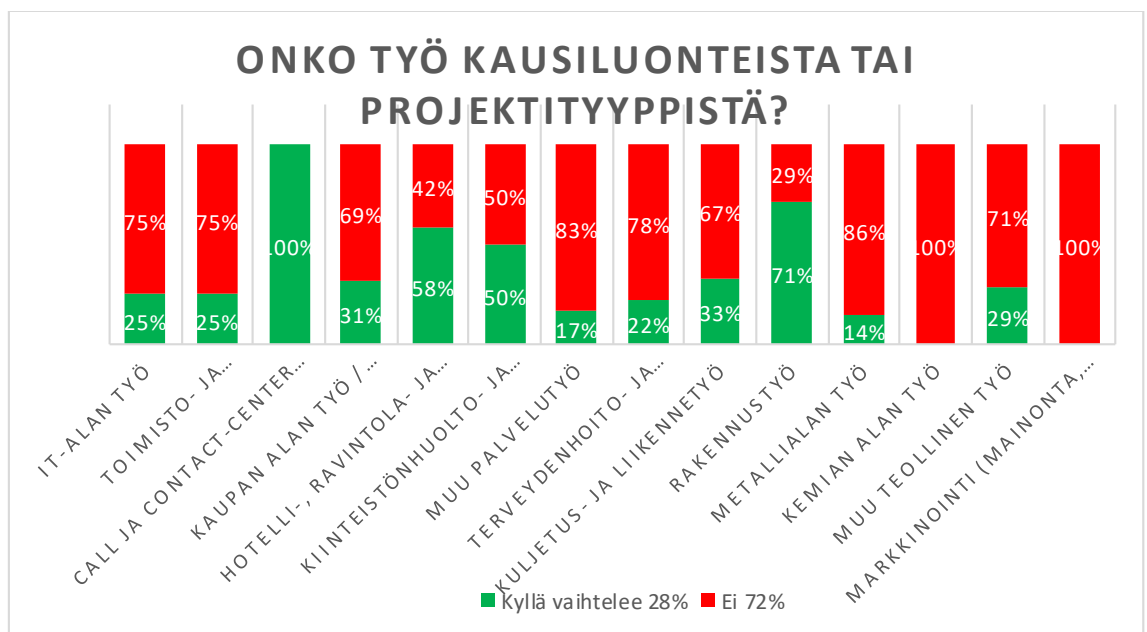
Kuva 18. Vastanneiden yritysten koko.

Yri tykset on jaoteltu kolmeen luokkaan työntekijämäärän mukaan : pienet 5-49 työntekijän yritykset, keskikokoiset 50-249 työntekijän yritykset ja suuret, vähintään 250 työntekijän yritykset. Pienten ja keskikokoisten yritysten edustajia oli molempia 40%, ja suurten yritysten edustajia kaikista vastaajista oli 20%. 35% vastaajista (70 kpl) oli naisia, ja loput 65% (130 kpl) olivat miehiä.



Kuva 19. Vastaajan toimenkuva.

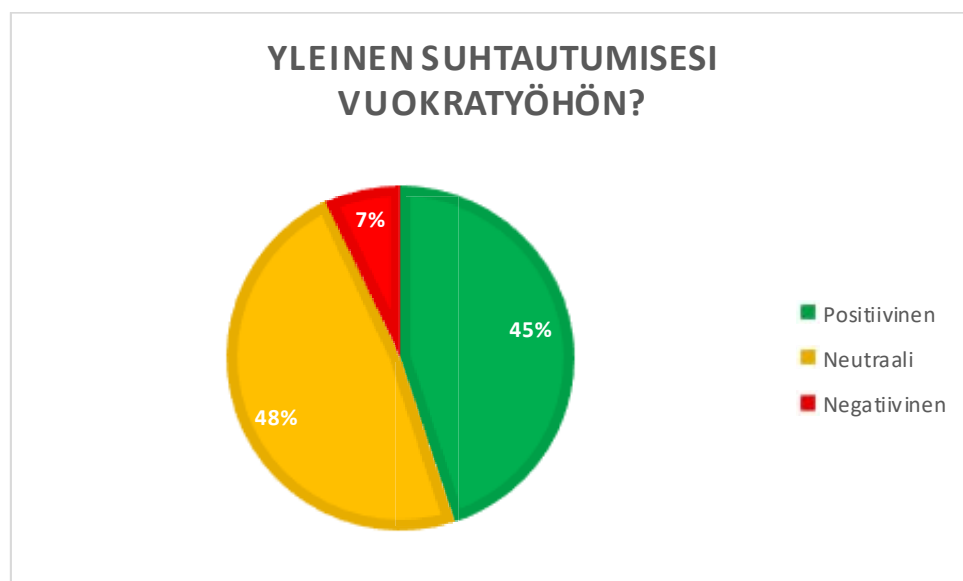
Valtaosa (82%) vastaajista oli ylintä johtoa. Tämä on vastausten luettavuuden kannalta hyvä, sillä he ovat päättävässä asemassa myös vuokratyön suhteen. Heidän mahdolliset ennakkoluulot ja kielteisyys vuokratyötä kohtaan heijastuvat koko yrityksen valintoihin käyttää tai olla käyttämättä vuokratyötä.



Kuva 20. Työn kausiluonteisuus ja projektityyppisyys.

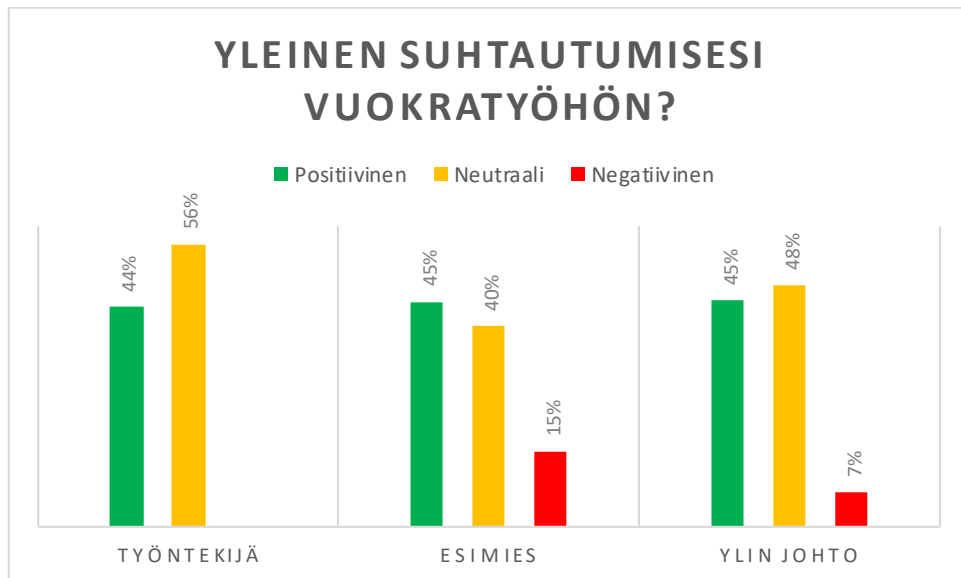
Vain 28% kaikista vastaajista kertoi työn olevan kausiluonteista tai projektityyppistä, eli työntekijämäärän vaihtelevan suuresti eri vuodenaikoina. Toimialoittain tarkasteltuna eniten kyllä-vastauksia tuli call ja contact centeriden, rakennusalan, hotelli-, ravintola- ja cateringalan sekä kiinteistönhuollon ja siivousalan vastaajilta. Tilastokeskuksen mukaan yleisintä vuokratyö oli vuonna 2016 tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Koska toimialat on ja oteltu hieman eri tavalla, ei näitä voi verrata suoraan keskenään, mutta selkeitä yhtäläisyyksiä alojen ja vastausten välillä on havaittavissa.

6.2.1 Vuokratyöhön suhtautuminen



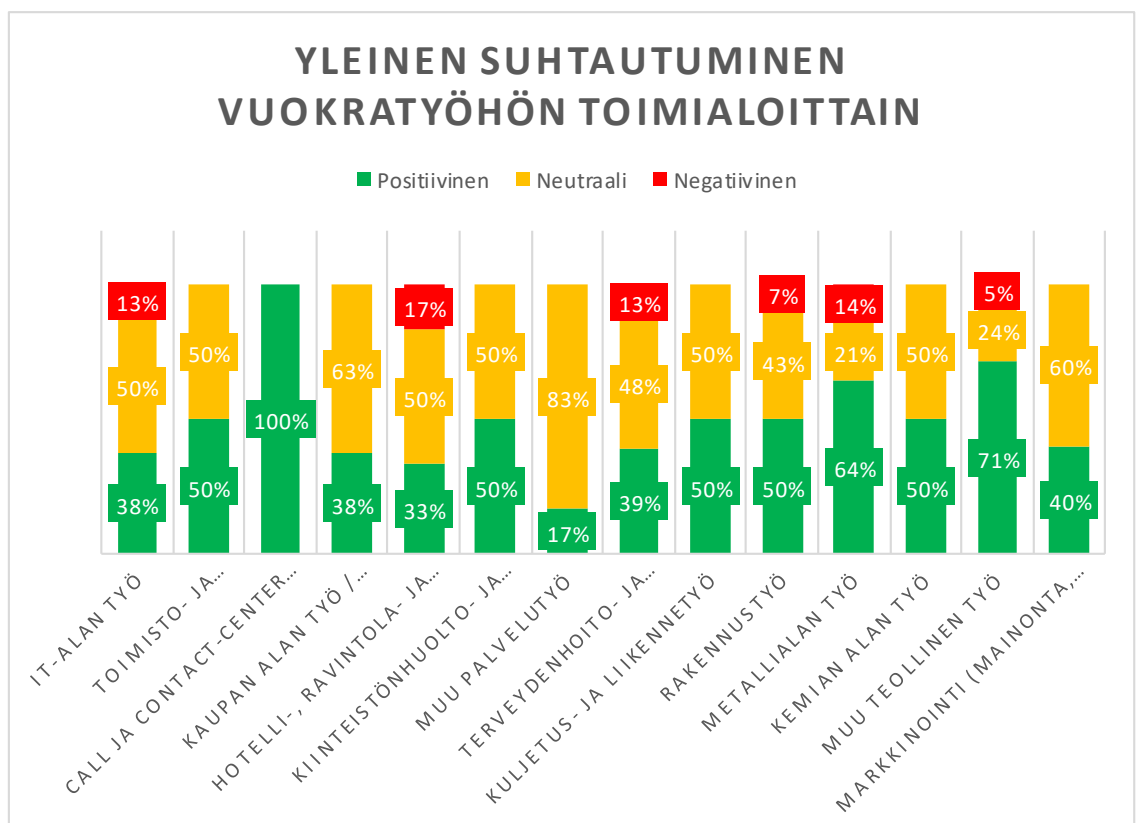
Kuva 21. Työnantajien yleinen suhtautuminen vuokratyöhön.

Suurin osa vastaajista (48%) ilmoitti suhtautuvansa vuokratyöhön neutraalisti, ja melkein yhtä suuri osa (45%) positiivisesti. Vain 7% suhtautuu negatiivisesti, joten kaiken kaikkiaan tulos oli hyvä.



Kuva 22. Suhtautuminen vuokratyöhön toimenkuvan mukaan.

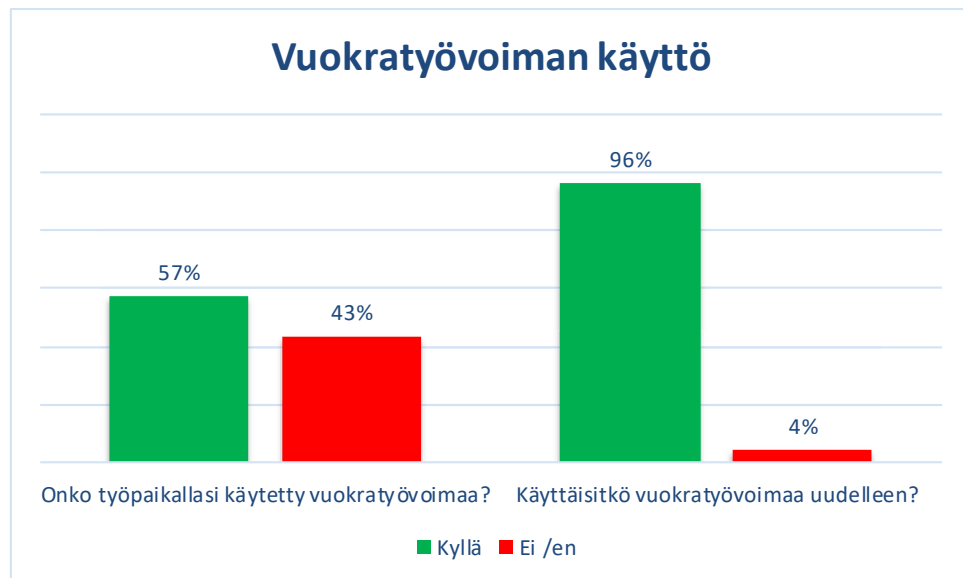
Kun vastaukset avattiin vastaajien toimenkuvan mukaan, havaittiin ettei työntekijöiden vastauksissa ollut yhtään negatiivista vastausta. Suuria eroja vastauksissa ei silti ollut.



Kuva 23. Suhtautuminen vuokratyöhön toimialoittain.

Suuria eroja vastauksissa ei ole myöskään toimialoittain jaoteltuna. Negatiivisia vastauksia oli eniten hotelli-, ravintola- ja cateringalalla, positiivisimmin suhtautui call- ja contact centerit ja teolliset alat.

6.2.2 Vuokratyövoiman käyttö



Kuva 24. Vuokratyövoiman käyttö.

57% eli 114 vastaajan työpaikalla oli käytetty aiemmin vuokratyövoimaa. Heistä 96% voisi käyttää vuokratyövoimaa myös uudelleen. Ne viisi, jotka eivät käyttäisi uudestaan, kertoivat syiksi

- ettei ole hyviä kokemuksia
- imagosyyt
- halvottu ala, ja halu itse todeta hakijoiden sopivuus ja koulutusvaatimukset
- oltava perusteet käytölle
- käyttö riippuu siitä, löytyykö ammattitaitoisia tekijöitä.

Imagosyyt vastauksena herättää kysymyksen, kuinka huono maine vuokratyöllä koetaan olevan, jos sen uskotaan voivan haavoittaa yrityksen imagoa.

Yhteistyö vuokratyön välittäjien kanssa on sujunut mitä ilmeisimmin hyvin, sillä asteikolla 1-5 jopa 80% vastauksista oli joko ”5-toiminut erittäin hyvin” tai 4, kun arvosanan ”1-toiminut erittäin huonosti” antoi vain 3% vastaajista.

Avomessa kysymyksessä kysyttiin, miksi vuokratyövoimaa käytetään tai ei käytetä. Ylivoimaisesti eniten (70 kertaa eli 35% vastauksista) vastauksissa toistui vuokratyön käytön syyksi sesonkivaihtelut, ruuhkahuippujen tasaus

ja esimerkiksi omien työntekijöiden vuosilomat ja pitkät sijaaisuudet. Vuokratyövoiman avulla on mahdollista ottaa vastaan suurempia tilausmääriä nopeammalla toimitusajalla.

Toiseksi eniten oli sellaisia saman tyyppisiä vastauksia, joissa kerrottiin, ettei tarvetta vuokratyön käytölle ollut ilmennyt. Tällaisiksi syiksi mainittiin muun muassa sijaisten löytyminen oman väen joukosta, rekrytointitarpeen vähyys ja perehdytysajan pituus.

Myös joustavuus, helppous ja nopeus koettiin usein positiivisiksi syiksi käyttää vuokratyövoimaa. Sen avulla saadaan lisää väkeä nopeasti ja helposti, eikä omaa aikaa rekrytointin hoitamiseen tarvitse käyttää. Kaksi vastaajaa mainitsi erikseen vuokratyön käyttämisen hyvänä rekrytointikannavana itselleen.

Vain viisi vastaajaa koki vuokratyövoiman olevan kallista, eikä sen vuoksi käytä sitä. Muita syitä, joita mainittiin käyttämättä jättämiselle, oli esimerkiksi toimialan sopimattomuus, viranomais määräykset tai muut vaatimukset, palkkatukeen oikeutettujen tai maahanmuuttajien rekrytoiminen mieluummin ja työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat.



Kuva 25. Vuokratyöntekijöiden sopimusten keskimääräinen pituus.

Valtaosa työsuhteista on kestänyt 0-6 kuukautta, ja vain 7% on käyttänyt vuokratyötä keskimäärin yli 12 kuukauden pituisiin työsuhteisiin. Vuokratyön keskittyessä usein nimenomaan sesonkeihin ja ruuhkahuippuihin, ei tämä yllätä, valitettavasti.

Kysyttäessä onko omien ja vuokralla olevien työntekijöiden työtehtävien, koulutuksen tai kokemuksen välillä eroja, oli 46% vastauksista kyllä. Hie-

man yli puolet, 54% oli kuitenkin sitä mieltä, ettei eroja ole. ”Kyllä ”vastanneille esitettiin jatkokysymys siitä, millaisissa työtehtävissä koulutuksessa tai työkokemuksessa on eroja.

Vastauksissa toistui erojen näkyminen perusosaamisessa, ammattitaidossa ja monimutkaisempien laitteiden ja työkalujen käytössä. Useat mainitsivat käyttävänsä vuokratyötä lähinnä alemman koulutustason työtehtävissä, suorittavassa työssä. Vuokratyöntekijöiltä kerrottiin usein puuttuvan alan syvempi tuntemus, ja koulutuksen ja kokemuksen olevan vähäisempää. Myös kielitaidossa oli havaittu eroja.

Vuokratyöntekijöitä käytetään yksinkertaisimmissa töissä.

Ei asiantuntijatehtäviin palkata vuokratyövoimaa, ainoastaan rutiininomaisiin.

Kokemuspohjaisissa, yleensä nämä jotka tulevat vuokrafirmojen kautta ovat nuoria ja kokemattomia.

6.2.3 Yhdenvertainen kohtelu ja erot työntekijöiden taustoissa

Kysymyksessä numero 16 kartoitettiin vastaajien tapoja varmistaa yhdenvertainen kohtelu vuokratyöntekijöiden ja omien työntekijöiden välillä avoimella kysymyksellä.

Moni vastasi kuin itsestään selvästi, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan kuin omia työntekijöitä ja kaikki työntekijät ovat samanarvoisia. Heillä on samat työehtosopimukset ja samat edut ja oikeus osallistua muun muassa yrityksen juhliin, osa vastaajista korosti erityisesti myös palkan olevan sama. Myös yhtäläiset oikeudet varmistaviin lakeihin ja sopimuksiin vedettiin.

Vastauksissa korostettiin myös esimiesten vastuuta perehdytyksissä ja päivittäisessä työjohtamisessa. Myös erillisiä suunnitelmia työntekijöiden perehdyttämisestä varten on luotu.

Arjessa eroa ei huomaa, samat ehdot kaikilla, juhlat yms. Kaikki eivät varmaan edes huomaa kuka on vuokratyöntekijä ja kuka ei.

Muutamissa vastauksissa kuitenkin kerrottiin, ettei minkään näköistä varmistusta ole tai että kohtelu ei ylipäätään ole yhdenvertaista.

6.2.4 Ennakkoluulot vuokratyötä kohtaan

Jopa 82 vastaajaa eli 41% ilmoitti, ettei ole kohdannut minkäänlaisia ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan. Tämän lisäksi muutama huomautti, ettei ole kohdannut ennakkoluuloja enää, mutta aiemmin kyllä.

Suurimmat ennakkoluulot liittyivät vuokratyöntekijöiden ammattitaitoon, sitoutumiseen ja motivaatioon. Kielitaidon ja riittävän ammattiosaamisen pelätään olevan puutteellista.

Myös rekrytoinnin hinta ja vuokratyövoiman kustannukset nousivat useasti esille. Vuokratyövoiman käyttöä pidetään kalliina, ja lisäksi se sitoo henkilökuntaa perehdytyksiin.

Myös yhdenvertainen kohtelu ja tasa-arvoisuus huoletti. Etujen, palkan ja kohtelun ei aina uskota olevan samalla tasolla kuin vakituisen henkilökunnan. Työsuhteiden pelätään olevan lyhyitä ja uskotaan soveltuvan lähinnä projektiluontoisiin töihin.

Vuokratyötä ja -työntekijöitä pidetään helposti lähtökohtaisesti huonommassa asemassa olevina, jotka voidaan pitää pätkätöissä ilman turvaa, ja irtisanoa mahdollisen loman lähestyessä.

Projektiluontoisiin ja rutiininomaisiin töihin vuokratyö mielletään sopivammaksi, kuin vaativiin ja pidemmän koulutuksen vaativiin töihin.

Muutamissa vastauksissa mainittiin myös ammattiliittojen tiukka suhtautuminen vuokratyöhön, ja että vuokrafirman kautta toimiminen koetaan jäykemmäksi.

Vastustusta ja ennakkoluuloja on koettu myös työntekijöiden suunnalta. Toiset pelkäävät vuokratyöntekijöiden vievän heidän työnsä, mikäli toiminta omalla työpaikalla laajenee. Toisaalta myös pitkä vuokratyösuhde toivottaisiin vakinaistettavaksi.

Jotkut mieltävät, ettei löydy osaaja ja onko motivaatio riittävä. Toisaalta sieltä voi löytyä henkilö, jonka palveluita voidaan tarvita myöhemminkin.

Työsuhteet on määräaikaisia ja niistä harvemmin poikii jatkomahdollisuuksia. Näyttää huonolta cv:ssä.

Luulen, että kun olet vuokratyöfirmassa, luullaan, että et jostain syystä ole saanut pidempiaikaista työsopimusta aikaiseksi jostain syystä.

6.2.5 Vuokratyövoiman käytön uhat ja mahdollisuudet

Joustavuus ja tehokkuus mainittiin tässä avoimessa kysymyksessä ylivoimaisesti useimmin. Vuokratyövoimaa käyttämällä nähdään mahdollisuus tilaushuippujen ja työmäärien tasaamiseen, sekä työvoimatarpeen paikkaaminen nopeasti. Ruuhkatilanteet ja mahdollisuus käyttää vain silloin kun on todellinen tarve, mutta toisaalta myös asiakkaiden parempi ja nopeampi palvelu sekä suurempien töiden vastaanotto mainittiin.

Antaa mahdollisuuden ottaa vastaan töitä joita ei muuten ehdittäisi tehdä, pystytään joustamaan tilaajiin päin.

Myös rekrytointiprosessi koettiin helpommaksi, huolettomammaksi ja aikaa säästävämmäksi kuin oman rekrytointiprosessin läpikäyminen. Pienemmät riskit esimerkiksi sairastapausten varalta ja työnantajan velvoitteiden puuttuminen ja työsuhdevelvoitteiden helpottuminen sekä kiinteiden kustannusten aleneminen mainittiin myös positiivisena asiana.

”Hyvien tyyppien” löytäminen ja mahdollinen rekrytoiminen yrityksen omille kirjoille mainittiin myös toistuvasti. Vuokratyövoiman käyttö nähtiin keinona löytää osaava tekijä ja tutustua puolin ja toisin. Myös rekrytointialueena voi toimia omaa kotikuntaa laajempi alue.

Uusien ihmisten mukanaan tuomat toimintatavat ja ideat sekä terveellinen kilpailuhenki tuli myös esille. Nuorissa työntekijöissä ja opiskelijoissa nähdään mahdollisuus syventää työyhteisön monipuolisuutta ja motivoitunut henkilökunta voi nostaa vuokratyövoimaan liittyviä mielikuvia positiivisemmiksi.

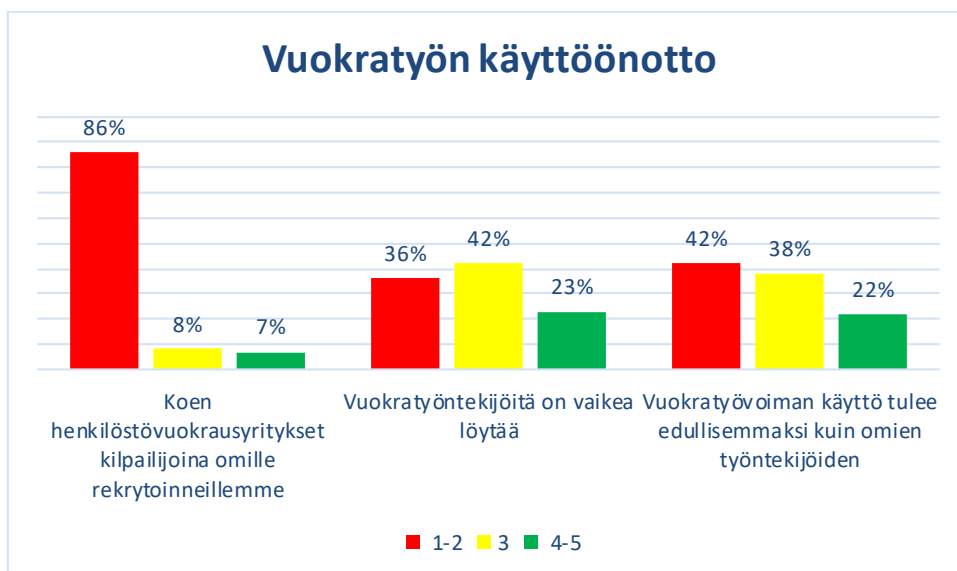
Työvoiman pysyvyys ja ammattitaitoisten työntekijöiden löytäminen koettiin yhtenä suurimmista uhista. Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen ja motivaatio kyseenalaistetaan, kun ymmärretään myös heidän helppous lähteä työsuhteesta. Vaihtuvuuden mukana osa tärkeästä osaamisesta voi myös valua hukkaan. Osaamisen lisäksi salassapitovelvollisuus ja liikesalaisuudet huolettivat.

Vuokratyövoiman hinta nousi näissä vastauksissa myös useammin esille, ja sitä pidettiin kalliina käyttäjäyritykselle. Omien työntekijöiden ymmärrys vuokratyön käyttämisen syistä huolestutti, ja vuorotyöntekijöiden oikeuksista ei selvästi olla tietoisia, sillä ne mainittiin uhkina myös. Omien työntekijöiden pelätään kuvittelevan vuokratyöntekijöiden vievän heidän työpaikkansa, ja ammattiliittojen suhtautuminen asiaan mietitytti myös.

Uhkana voi olla se, että työntekijän asema heikkenee.

Oma henkilökunta voi ihmetellä jossain tapauksessa, jos ei osaa selittää sitä.

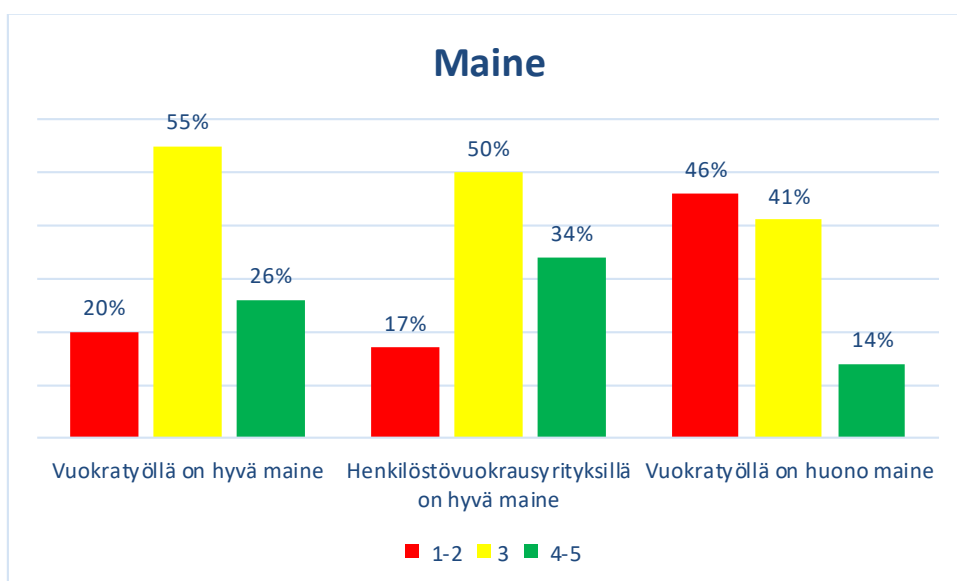
6.2.6 Mielikuvat vuokratyön käytöstä



Kuva 26. Vuokratyövoiman käyttöönotto.

Henkilöstövuokrausyrityksiä ei koeta suurena uhkana omille rekrytoinneille. Työntekijöistä ei siis tarvitse kilpailla. Kovin vaikeaa ei uskota vuokratyöntekijöiden löytymisenkään olevan, sillä yhteensä 23% vastaajista vastasi arvoilla 4 tai 5 olevansa samaa mieltä väitteen kanssa.

Yhteensä 42% antoi arvoksi 1 tai 2, eli eri mieltä väitteen kanssa tuleeko vuokratyövoiman käyttö edullisemmaksi kuin omien työntekijöiden. Toki vastauksista ei ilmene se, kuinka tarkkaan on mietitty kustannuksia, jos oman yrityksen aikaa ja resursseja käytetään rekrytointiin.



Kuva 27. Maine.

Mainetta käsittelevissä kysymyksissä merkittävin ero ilmeni vuokratyön ja henkilöstövuokrausyritysten maineen välillä. Henkilöstövuokrausyritysten

mainetta pitää hyvänä 34% vastaajista, kun vuokratyön maine on hyvä 26% mielestä. Kun kysymys asetettiin päinvastoin, oli 46% eri mieltä siitä, että vuokratyön maine on huono. Myös neutraalien vastausten määrä oli eriävä.



Kuva 28. Vuokratyöntekijät osana työyhteisöä.

80% työnantajien vastaajista pitää mahdollisena saada vakituista työtä vuokratyön kautta. Vain 6% oli asiasta eri mieltä. 76% myös näkee vuokratyöntekijät osana työyhteisöä, ja 62% uskoo muun henkilökunnan ottavan vuokratyöntekijät osaksi työyhteisöä.

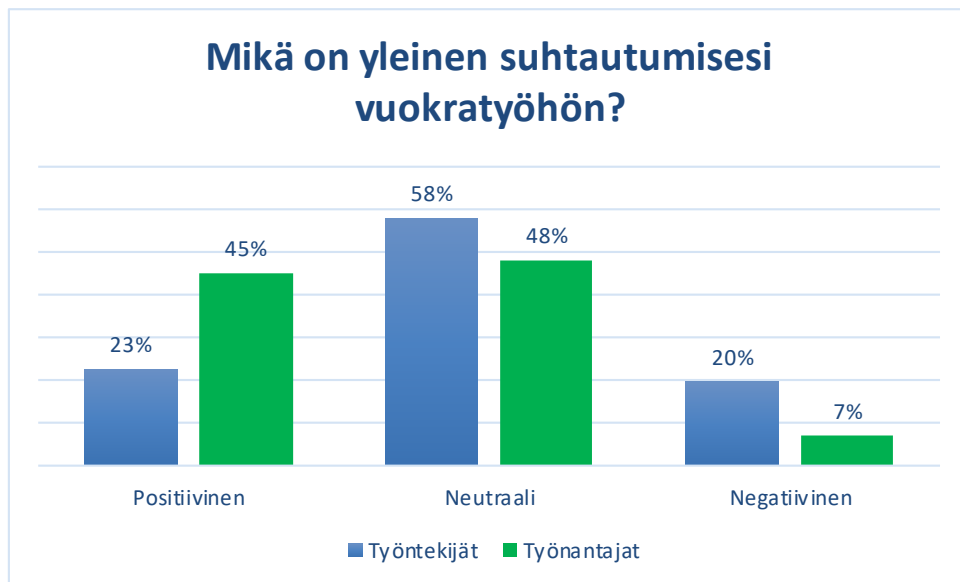
48% vastaajista on samaa mieltä, että vuokratyöntekijälle kuuluu kaikki samat henkilöstöedut kuin yrityksen omille työntekijöille. 77% uskoo myös vuokratyöntekijällä olevan mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan.



Kuva 29. Vuokratyön pysyvyys.

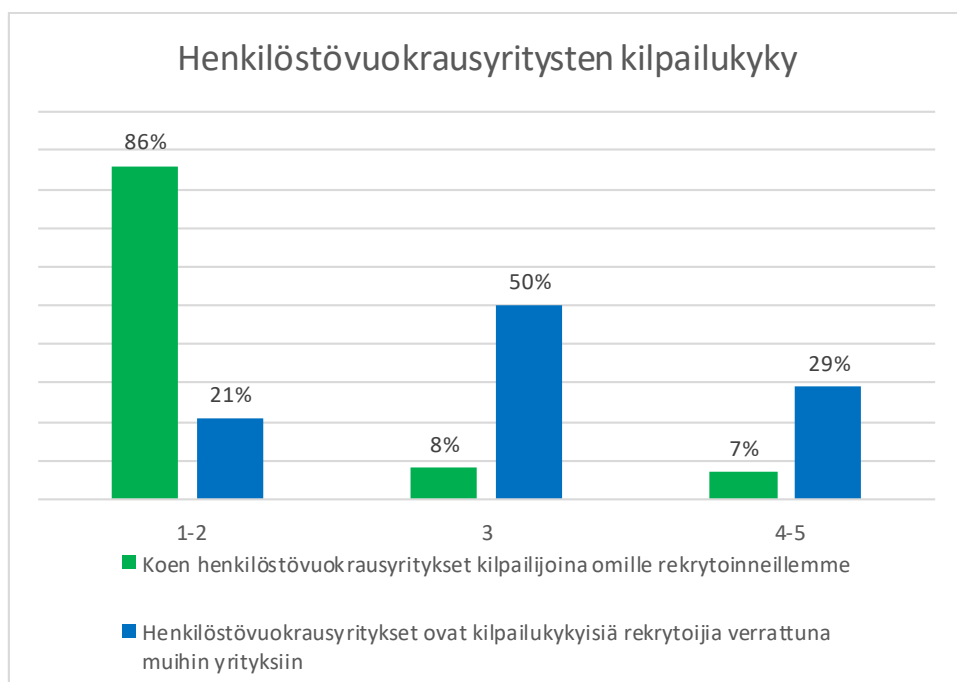
72% on samaa mieltä siitä, että vuokratyöntekijät on tarvittaessa helpompi irtisanoa. Tätä tukee 75% mielipide siitä, että vuokratyö on luonteeltaan väliaikaista. Kummassakin väitteessä 13% vastaajista oli eri mieltä.

7 TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJIEN TULOSTEN VERTAILU



Kuva 30. Yleinen suhtautuminen vuokratyöhön.

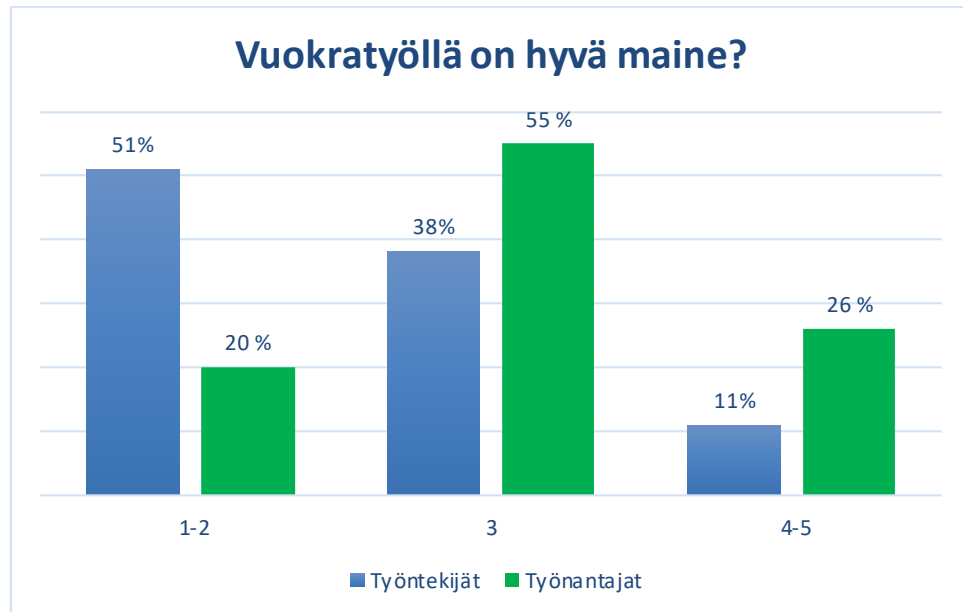
Työnantajat suhtautuvat vuokratyöhön yleisesti positiivisemmin kuin työntekijät. Neutraalissa vastauksessa ei ole suuria eroja, ja negatiivisia vastauksia oli 13%-yksikköä enemmän työntekijöillä kuin työnantajilla.



Kuva 31. Henkilöstövuokrausyritysten kilpailukyky.

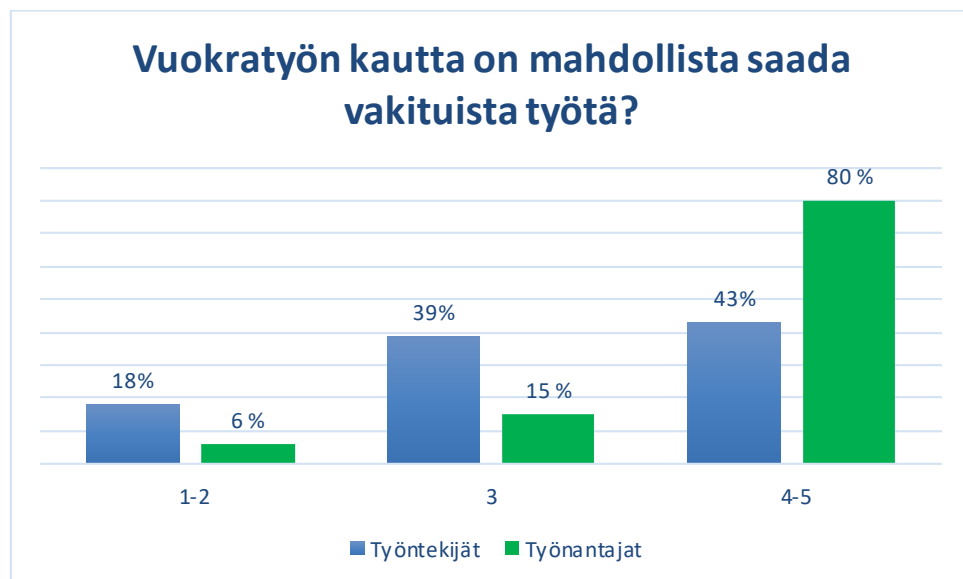
Työnantajat eivät koe henkilöstövuokrausyrityksiä omille rekrytoinneille, mutta työntekijät eivät välttämättä koe niitä kilpailukykyisinä rekrytoijina. Voiko tästä päätellä, että työnantajat olisivat valmiita käyttämään palvelua

enemmän, mutta ongelmaksi muodostuu hakijoiden puute? Suurin osa työntekijöistä vastasi silti neutraalisti 3, joten tuloksia vaikea tulkita yksiselitteisesti.



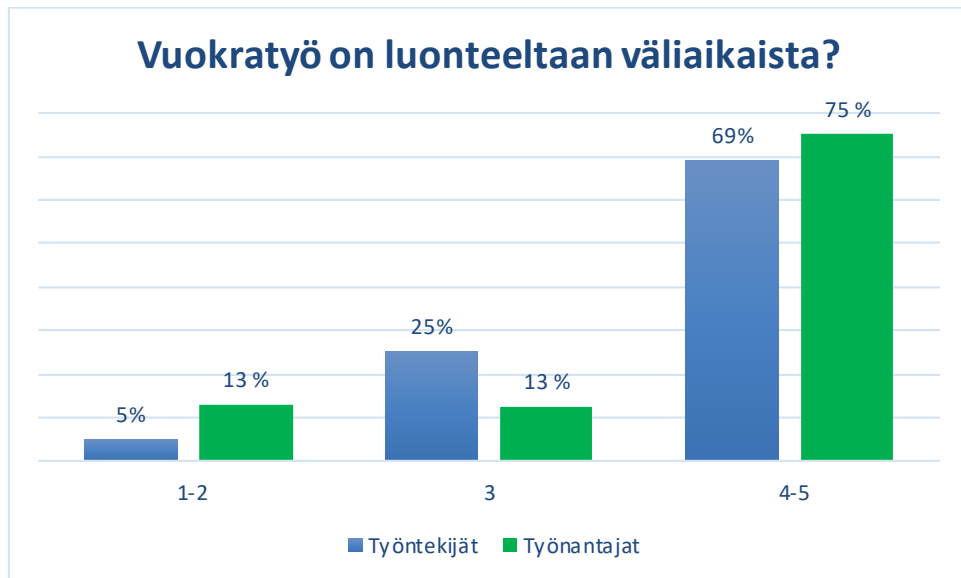
Kuva 32. Vuokratyön hyvä maine.

Työnantajat pitävät vuokratyötä parempimaineisena kuin työntekijät. Työntekijöistä huomattavan suuri osa (51%) vastasi olevansa eri mieltävä itteen kanssa.



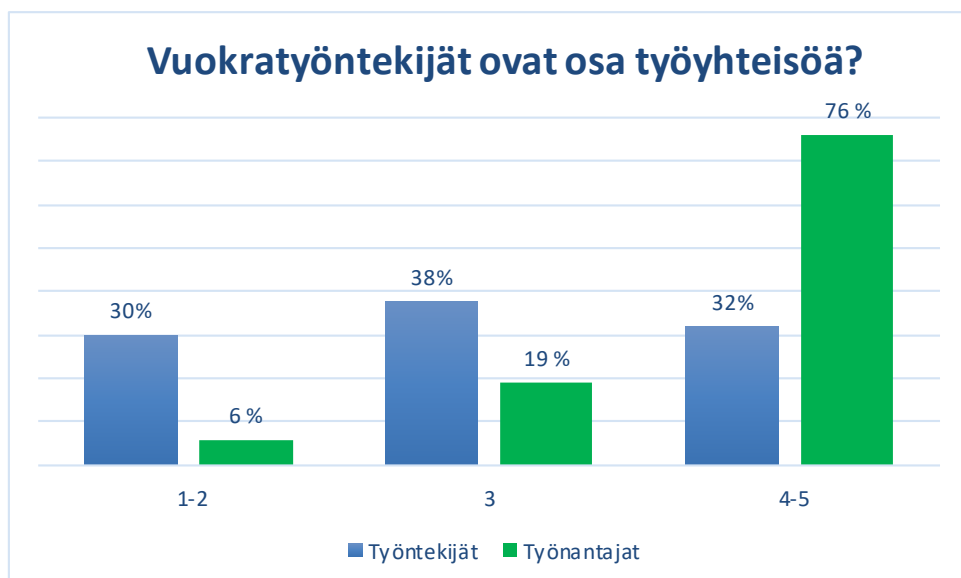
Kuva 33. Mahdollisuus vakituisen työhön.

Työnantajat suhtautuvat myös vakituisen työn mahdollisuuteen myönteisemmin kuin työntekijät. Kaiken kaikkiaan vastaukset painottuvat positiivisen puolelle myös työntekijöillä.



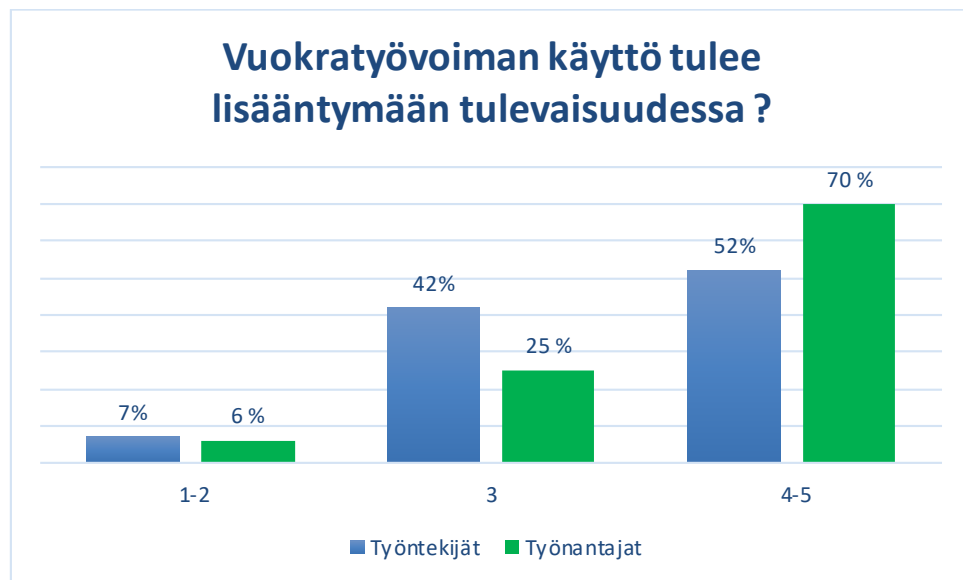
Kuva 34. Vuokratyön väliaikaisuus.

Vaikka mahdollisuus vakituisen työhön nähtiin, kokee kummatkin vastaaja ryhmät vuokratyön pääsääntöisesti väliaikaisena työmuotona.



Kuva 35. Vuokratyöntekijät osana työyhteisöä.

Työnantajat uskovat vahvemmin vuokratyöntekijöiden olevan osa työyhteisöä. Työntekijöiden vastaukset jakaantuvat tasaisemmin, kun työnantajista valtaosa (76%) vastasi olevansa samaa mieltä.



Kuva 36. Vuokratyövoiman käytön lisääntyminen tulevaisuudessa.

Kumpikin vastaajaryhmä näkee vuokratyövoiman lisääntyvän tulevaisuudessa, työnantajat hieman työntekijöitä enemmän. Työntekijöistä suurempi osa vastasi neutraalisti.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuokratyöllä on huono maine, eikä sitä arvosteta työntekotapana. Työntekijät näkevät sen epävarmana ja väliaikaisena työmuotona, johon ei välttämättä itse halua hakea. Toisaalta se nähdään myös mahdollisuutena saada monipuolista työkokemusta ja sen avulla uskotaan olevan mahdollista saada vakituinen työsuhde.

Vuokratyön koetaan sopivan lähinnä alhaisesti koulutetuille ja matalapalkkaisille aloille ja ihmisille, jotka eivät saa muuta työtä tai pysty vaatimaan työhön. Työnantajat näkevät siinä kuitenkin mahdollisuuden helpottaa ruuhkia ja kausivaihteluja tuotannossa ja asiakaspalvelussa.

Työntekijöiden oikeuksista on tiedotettava enemmän. Näin saadaan vaikutettua myös siihen, ettei tietämättömyys aiheuta negatiivisia mielleyhtymiä. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöoppaassa asiat on esitetty selkeästi ja yksinkertaistaen. Sieltä on hyvä poimia faktoja, jotka on esitetty niin, että kenen tahansa on helppo ymmärtää mitä ne tarkoittavat käytännössä. Yrityksille itselleen itsestään selvät asiat ja lakipykälät, kun eivät aina ole yhtä selviä vuokratyötä harkitseville työntekijöille. Tule asettaa itsensä kuulijan kenkiin ja miettiä kuinka viesti halutaan ymmärrettävän, ja voiko sen tulkita mahdollisesti väärin.

Mielikuvat muodostuvat muiden kertomusten perusteella, jolloin työntekijälähettiläisyys nousee erittäin tärkeään rooliin. Tarinoilla rakennetaan maine, joten julkisuudessa on luotava omat tarinat, joista oma maine rakennetaan.

Koetaanko vuokratyö uhkana? Velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työtä ja irtisanotun takaisinottovelvollisuus suojaavat olemassa olevia työntekijöitä juurikin ulkopuolelta tulevalta työvoimalta. Kun työelämä on muuttumassa joka tapauksessa pirstaloituneemmaksi ja yhä useammin projektiluontoiseksi, voiko vuokratyö olla tulevaisuudessa se ”turvatumpi vaihtoehto”? Mikäli työntekijä on ison firman palveluksessa, voi projektista toiseen siirtyminen olla helppoa ja työttömyysjaksot mahdollista välttää.

Asenteet tulevat paljon myös perintönä perheeltä ja kotoa. Jos kotona on vahvasti oltu jotakin mieltä, on se helppo omaksua myös myöhemmin itse. Tavallaan suhtautuminen voi hitaasti evolvoitua myönteisemmäksi tulevien sukupolvien myötä, mikäli sen eteen tehdään töitä nyt.

Vuokratyö on lisääntynyt vuonna 2016 7000 henkeä, kun samana vuonna miesten työllisyys kasvoi 18 000 hengellä. Tästä voidaan päätellä, että 38,8% työllistyneistä työllistyi vuokratyön kautta, joka on huomattava osa kaikista palkansaajista. Vuokratyötä käytetään pääasiassa alemman koulutustason tehtäviin, ei juurikaan asiantuntijatehtäviin tai syvempää osaamista vaativiin.

Työnantajien vastauksissa pelko oikeuksien sortamisesta ja liittojen puuttumisesta toimintaan kertoo myös epätietoisuudesta; jos asiat tehdään kuten kuuluu, ja noudatetaan voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä, ei epäselvyyksiä pitäisi päästä syntymään.

8.1 Yhteenveto

Työn tavoitteena oli saada ajantasaista ja täsmällistä tietoa siitä, minkälaisia ennakkoluuloja, mielikuvia ja asenteita työnantajilla ja työntekijöillä on vuokratyötä kohtaan, ja miten nämä mielikuvat eroavat toisistaan.

Tuloksista ilmeni, että vuokratyöllä on huono maine, jota tulee parantaa. Tietämättömyys aiheuttaa ennakkoluuloja ja saa suhtautumaan aiheeseen negatiivisesti.

8.2 Aineiston ja tulosten luotettavuuden arviointi

Tutkimuksessa pyritään saamaan mahdollisimman totuudenmukaista ja luotettavaa tietoa. Luotettavuutta arvioitaessa käytetään te mejä validiteetti ja reliabiliteetti, jotka kumpikin tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan ja mitataan oikeita asioita, ja reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä. (Kananen 2011, 118.)

Tutkimuksen otanta oli riittävän suuri ollakseen luotettava, ja jotta tuloksista voidaan vetää yleistäviä johtopäätöksiä. Erityisesti työntekijöiden vastausmäärä on riittävän suuri, jotta vastauksia voidaan verrata myös eri taustamuuttujien kautta.

Tutkimuksessa oli kolme osapuolta, joiden käyttäminen varmisti tutkimuksen puolueettomuuden. Kyselyiden laatimisen ja tulosten analysoinnin tehneenä en ole työsuhteessa työn tilaajaan, ja haastattelut toteutti riippumaton toimija.

8.3 Ehdotukset jatkotutkimuksille

Jatkossa saman kyselyn toteuttaa myöhemmin ja verrata vastauksia nyt kerättyihin. Näin saadaan tutkittua, onko vastauksissa tapahtunut kehitys tä positiivisempaan suuntaan, ja miten vuokratyön maine muuttuu.

LÄHTEET

Ahokas M., Ferchen M., Hankonen N., Lautso A., Pyysiäinen J. (2012). *Sosiaalipsykologia*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Aula, P. & Heinonen, J. (2002) *Maine: Menestystekijä*. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö

Enersense (2018). Projektin resurssien optimoija. Haettu 4.4.2018 osoitteesta <https://www.enersense.fi/fi/yritys>

Erwin, P. (2005) *Asenteet ja niihin vaikuttaminen*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö

Helkama K., Myllyniemi R., Liebkind K., Ruusuvuori J., Lönnqvist J., Hankonen N., Mähönen T., Jasinskaja-Lahti I., Lipponen J. (2015). *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2014. *Vuokratyö*. Helsinki: Talentum

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (2016). *Vuokratyötutkimus 2016*. Haettu osoitteesta 10.3.2018 http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf

Kalliomäki A. (2014). *Tarinallistaminen: palvelukokemuksen punainen lanka*. Helsinki: Almatalent

Kananen, J. (2011). *Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu

Salli, M. (2012). *Epättyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti*. Helsinki: Kauppakamari

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2007-2016 2016, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 4.4.2018]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry: ja Ammattiliitto Pro ry (n.d.). *Vuokratyöopas*. Haettu 14.3.2018 osoitteesta <http://www.vuokratyopas.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). *Vuokratyöopas*. Haettu 14.3.2018 osoitteesta <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Tanskanen, A. (2012) *Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta*. Helsinki: Unigrafia

KYSELYLOMAKE TYÖNTEKIJÖILLE

1. Sukupuoli

- a. Nainen
- b. Mies

2. Ikä

- a. 18-25
- b. 26-45
- c. 46-60

3. Mikä on korkein suorittamanne koulutus?

- a. Peruskoulu
- b. Ammattikoulu
- c. Lukio
- d. Ammattikorkeakoulu
- e. Yliopisto
- f. Muu, mikä?

4. Mikä seuraavista kuvaa elämäntilannettanne?

- a. Työssä
- b. Työtön
- c. Opiskelija
- d. Eläkkeellä
- e. Muu, mikä?

Kysymykset 5 ja 6 kysytään vain, jos vastaus kysymykseen 4 oli a. Muutoin jatketaan kysymyksestä 7.

5. Millä toimialalla työskentelette tällä hetkellä?

- a. IT-alan työ
- b. Toimisto- ja taloushallinnon työ
- c. Call ja contact-center (asiakaspalvelutyö)
- d. Call ja contact-center (puhelinmyynti ja -markkinointityö)
- e. Kaupan alan työ / kaupallinen työ
- f. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan työ
- g. Kiinteistöhuolto- ja siivousalan työ
- h. Muu palvelutyö
- i. Terveystieteiden- ja sosiaali-alan työ
- j. Kuljetus- ja liikennetyö
- k. Varastotyö
- l. Rakennustyö
- m. Metallialan työ
- n. Kemian alan työ
- o. Muu teollinen työ
- p. Markkinointi (mainonta, viestintä, media)

q. Jokin muu, mikä?

6. Toimenkuvanne?

- a. Työntekijä
- b. Esimies
- c. Ylin johto

Kysytään kaikilta:

7. Millä alueella asutte?

- a. Ahvenanmaa
- b. Etelä-Karjala
- c. Etelä-Pohjanmaa
- d. Etelä-Savo
- e. Kainuu
- f. Kanta-Häme
- g. Keski-Pohjanmaa
- h. Keski-Suomi
- i. Kymenlaakso
- j. Lappi
- k. Pirkanmaa
- l. Pohjanmaa
- m. Pohjois-Karjala
- n. Pohjois-Pohjanmaa
- o. Pohjois-Savo
- p. Päijät-Häme
- q. Satakunta
- r. Uusimaa
- s. Varsinais-Suomi

8. Mikä on yleinen suhtautumisesi vuokratyöhön?

- a. Positiivinen
- b. Neutraali
- c. Negatiivinen

9. Oletko itse ollut vuokratyössä?

- a. Kyllä
- b. En

Kysymykset 10-12 kysytään vain, jos vastaus kysymykseen 9 oli a=kyllä. Muutoin jatketaan kysymyksestä 13.

10. Mitä työtä teit ollessasi vuokralla? (Voit valita myös useamman vaihtoehdon)

- a. 1.IT-alan työ
- b. 2.Toimisto- ja taloushallinnon työ
- c. Call ja contact-center (asiakaspalvelutyö)
- d. 4.Call ja contact-center (puhelinmyynti ja -markkinointityö)

- e. Kaupan alan työ / kaupallinen työ
- f. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan työ
- g. Kiinteistöhuolto- ja siivousalan työ
- h. Muu palvelutyö
- i. Terveystenhoito- ja sosiaalialan työ
- j. Kuljetus- ja liikennetyö
- k. Varastotyö
- l. Rakennustyö
- m. Metallialan työ
- n. Kemian alan työ
- o. Muu teollinen työ
- p. Markkinointi (mainonta, viestintä, media)
- q. Jokin muu, mikä?

11. Kuinka monta vuokratyönantajaa sinulla on ollut?

- a. 1
- b. 2
- c. 3 tai enemmän

12. Kuinka todennäköisesti suosittelisit vuokratyötä tuttavillesi asteikolla 1-5?

5 Erittäin todennäköisesti suosittelisin

4

3

2

1 En varmasti suosittelisi

Kysytään kaikilta:

13. Tunnetko jonkun, joka on tai on ollut vuokratyössä?

- a. Kyllä
- b. Ei

14. Onko työpaikallasi käytetty vuokratyövoimaa?

- a. Kyllä
- b. Ei

15. Oletko tietoinen vuokratyöntekijän oikeuksista?

- a. Kyllä
- b. En

16. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5, 1 ollessa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

- a. Henkilöstövuokrausyritykset ovat kilpailukykyisiä rekrytoijia verrattuna muihin yrityksiin
- b. Henkilöstövuokrausyrityksissä huolehditaan henkilöstöstä yhtä hyvin kuin muissa yrityksissä
- c. Vuokratyöllä on hyvä maine

- d. Henkilöstövuokrausyrityksillä on hyvä maine
- e. Vuokratyönteko on hyvävaihtoehto opiskelijalle
- f. Vuokratyöntekijä voi itse vaikuttaa työaikaansa ja -paikkaansa joustavasti
- g. Vuokratyön kautta on mahdollista saada monipuolista työkokemusta
- h. Vuokratyön on mahdollista saada vakituisen työsuhteen
- i. Vuokratyöntekijät ovat osa työyhteisöä
- j. Etsiessäni töitä, harkitsisin myös vuokratyötä
- k. On helpompaa saada vuokratyöpaikka kuin tavallinen työpaikka
- l. Työllistyn mieluummin tavalliseen työpaikkaan kuin vuokratyöpaikkaan
- m. Vuokratyö on epävarmempaa kuin tavallinen työ
- n. Tavalliset työpaikat tarjoavat haasteellisempia työtehtäviä kuin vuokratyöpaikat
- o. Vuokratyö on luonteeltaan väliaikaista
- p. Vuokratyöntekijän on vaikea kehittää omaa osaamistaan
- q. Vuokratyötä tekevät matalapalkkaiset tai alemman koulutustason omaavat
- r. Vuokratyöntekijöillä on huonommat työsuhte-edut kuin yrityksen omilla
- s. työntekijöillä
- t. Vuokratyöntekijöillä on sama palkka kuin yrityksen muilla työntekijöillä
- u. Omalla toimialallani ei käytetä vuokratyövoimaa
- v. Vuokratyövoiman käyttö tulee lisääntymään tulevaisuudessa

17. Minkälaisia ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan olet kohdannut?

KYSELYLOMAKE TYÖNANTAJILLE

Tausta

1. Sukupuoli

- a. Nainen
- b. Mies

2. Ikä

- a. 18-45
- b. 46-55
- c. 55+

3. Mikä on korkein suorittamanne koulutus?

- a. Peruskoulu
- b. Ammattikoulu
- c. Lukio
- d. Ammattikorkeakoulu
- e. Yliopisto
- f. Muu, mikä?

4. Yrityksenne toimiala?

- a. IT-alan työ
- b. Toimisto- ja taloushallinnon työ
- c. Call ja contact-center (asiakaspalvelutyö)
- d. Call ja contact-center (puhelinmyynti ja -markkinointityö)
- e. Kaupan alan työ / kaupallinen työ
- f. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan työ
- g. Kiinteistönhuolto- ja siivousalan työ
- h. Muu palvelutyö
- i. Terveystieteiden- ja sosiaalialan työ
- j. Kuljetus- ja liikennetyö
- k. Varastotyö
- l. Rakennustyö
- m. Metallialan työ
- n. Kemian alan työ
- o. Muu teollinen työ
- p. Markkinointi (mainonta, viestintä, media)
- q. Jokin muu, mikä?

5. Toimenkuvanne?

- a. Työntekijä
- b. Esimies
- c. Ylin johto

6. Yrityksenne maantieteellinen sijainti. Tällä tarkoitetaan päätoimipaikkaanne Suomessa.

- a. Ahvenanmaa

- b. Etelä-Karjala
- c. Etelä-Pohjanmaa
- d. Etelä-Savo
- e. Kainuu
- f. Kanta-Häme
- g. Keski-Pohjanmaa
- h. Keski-Suomi
- i. Kymenlaakso
- j. Lappi
- k. Pirkanmaa
- l. Pohjanmaa
- m. Pohjois-Karjala
- n. Pohjois-Pohjanmaa
- o. Pohjois-Savo
- p. Päijät-Häme
- q. Satakunta
- r. Uusimaa
- s. Varsinais-Suomi

7. Yrityksen koko

- a. Pieni yritys, 5-49 työntekijää
- b. Keskisuuri yritys, 50-249 työntekijää
- c. Suuri yritys, vähintään 250 työntekijää

8. Onko työ kausiluonteista tai projektityyppistä, eli vaihtelee työntekijämääränne eri vuodenaikoina merkittävästi?

- a. Kyllä vaihtelee
- b. Ei

9. Mikä on yleinen suhtautumisesi vuokratyöhön?

- a. Positiivinen
- b. Neutraali
- c. Negatiivinen

10. Onko työpaikallasi käytetty vuokratyövoimaa?

- a. Kyllä
- b. Ei

Jos vastaus kysymykseen 10 on a= kyllä, kysytään kysymykset 11-16. Muutoin jatketaan kysymyksestä 17.

11. Käyttäisitkö vuokratyövoimaa uudelleen?

- a. Kyllä
- b. En, miksi?

12. Miten yhteistyö vuokratyön välittäjän kanssa on toiminut, asteikolla 1-5?

5 Toiminut erittäin hyvin

4

- 3
- 2
- 1 Toi minut erittäin huonosti

13. Oletteko kokeilleet eri välittäjiä?

- a. Kyllä
- b. Ei

14. Kuinka pitkiä työsopimuksia vuokratyöntekijöille on keskimäärin tehty?

- a. 0-6 kk
- b. 7-12 kk
- c. yli 12 kk

15. Onko omien ja vuokratyöntekijöiden työtehtävien, koulutuksen tai työkokemuksen välillä eroja?

- a. Kyllä
- b. Ei

Kysymys 15b kysytään vain, jos kysymyksen 15 vastaus on a= kyllä.

15b. Millaisissa työtehtävissä koulutuksessa tai työkokemuksessa on eroja?

16. Miten varmistatte yhdenvertaisen kohtelun?

Kysytään kaikilta:

17. Miksi käytätte tai ette käytä vuokratyövoimaa?

18. Minkälaisia ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan olet kohdannut?

19. Mitä uhkia tai mahdollisuuksia näette vuokratyövoiman käytössä?

20. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5, 1 ollessa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

- a. Koen henkilöstövuokrausyritykset kilpailijoina omille rekrytoinneillemme
- b. Vuokratyöllä on hyvä maine
- c. Henkilöstövuokrausyrityksillä on hyvä maine
- d. Yrityksessämme voitaisiin käyttää vuokratyövoimaa
- e. Voisin itse tehdä vuokratyötä
- f. Vuokratyön kautta on mahdollista saada vakituista työtä
- g. Vuokratyöntekijöitä on vaikea löytää
- h. Vuokratyöllä on huono maine
- i. Vuokratyöntekijät ovat osa työyhteisöä
- j. Muu henkilökunta ottaa vuokratyöntekijät osaksi työyhteisöä
- k. Vuokratyöntekijät on tarvittaessa helpompi irtisanoa kuin omat työntekijät
- l. Vuokratyöntekijöille kuuluu kaikki samat henkilöstöedut kuin yrityksen omille työntekijöille
- m. Vuokratyö on luonteeltaan väliaikaista
- n. Vuokratyövoiman käyttö tulee lisääntymään tulevaisuudessa

- o. Vuokratyövoiman käyttö tulee edullisemmaksi kuin omien työntekijöiden palkkaaminen
- p. Vuokratyöntekijän on mahdollista kehittää osaamistaan