



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Jenni Heinonen

Nuorten asenteita vuokratyötä kohtaan

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2020

Tekijä Otsikko	Jenni Heinonen Nuorten asenteita vuokratyötä kohtaan
Sivumäärä Aika	35 sivua + 1 liitettä Maaliskuu 2020
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Markkinointi
Ohjaaja	Lehtori Pia Väkiparta-Lehtonen
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia nuorten asenteet ovat vuokratyötä kohtaan vuonna 2020. Selvityksellä haluttiin kartoittaa myös sitä, miten eri tekijät vaikuttavat asenteisiin positiivisesti tai negatiivisesti.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen osuus koostui kolmesta eri luvusta, jotka käsittelivät asenteita ja niiden määrällistä mittaamista, vuokratyön käyttöä Suomessa ja henkilöstöpalvelua toimialana. Lähdeaineisto koostui pääosin ammattikirjallisuudesta, artikkeleista ja haastatteluista.</p> <p>Selvitys toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jonka vastaukset kerättiin verkkokyselylomakkeen avulla. Kyselylomake suunnattiin 18–30-vuotiaille. Lomakkeen linkki jaettiin sosiaalisen median kanavassa. Kyselyyn vastasi 66 nuorta.</p> <p>Selvityksessä ilmeni, että nuorten asenne vuokratyötä kohtaan on pääosin neutraali. Saatujen tuloksien perusteella vuokratyökokemuksella ei ollut havaittavaa positiivista tai negatiivista vaikutusta asenteeseen. Eniten asenteeseen vaikuttivat omat kokemukset, kaverit, kuulopuheet ja henkilöstöpalveluyrityksien työntekijät. Selvityksessä ilmeni, että vuokratyö mielletään väliaikaiseksi työksi ja siihen liittyy epävarmuuksia esimerkiksi työn ehtoihin liittyen.</p> <p>Henkilöstöpalveluyrityksien työntekijät vaikuttavat paljon nuorten asenteisiin vuokratyötä kohtaan. Henkilöstöpalveluyrityksien kannattaa panostaa ennakkoluulojen karistamiseen rehellisellä ja läpinäkyvällä toiminnalla. Markkinoinnissa kannattaisi nostaa esille vuokratyön luonteen positiivisia puolia kuten työn joustavuus.</p>	
Avainsanat	vuokratyö, henkilöstöpalvelu, mielikuva, asenne

Author Title	Jenni Heinonen Young People's Attitude Towards Rental Work
Number of Pages Date	35 pages + 1 appendices March 2020
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Marketing
Instructor	Lecturer Pia Väkiparta-Lehtonen
<p>The purpose of this thesis was to investigate the young people's attitudes towards rental work in 2020. The study also aimed to explore how different factors influence the young people's attitudes towards rental work positively or negatively.</p> <p>The theoretical part of the thesis consisted of three different elements which dealt with, first, attitudes and their quantitative measurement, secondly, the use of rental work in Finland, and thirdly, rental work as an industry. The source material mainly consisted of professional literature, articles, and interviews.</p> <p>The practical part included a survey that was implemented as a quantitative survey, and the answers were collected through an online form. The survey was targeted at the 18–30-year olds, and the link to the form was shared via a social media channel.</p> <p>The survey revealed that the young people's attitude towards rental work was mostly neutral. Based on the results, the rental work experience did not have a noticeable positive or negative effect on this attitude. The most influential factors in the attitude were the respondents' own experiences, friends, rumours, and the employees of the rental work companies. The study revealed that rental work is perceived as a temporary work, and it is associated with various uncertainties around it, for example, in terms of working conditions.</p> <p>Importantly, the thesis revealed that employees of rental work services play a significant role in influencing the attitudes of the young people towards rental work. As a business implication from this thesis, it means that it would be beneficial for rental work companies to invest in removing prejudices towards rental work with honest and transparent actions. In marketing, for example, it would be profitable to highlight the positive aspects of rental work, such as work flexibility.</p>	
Keywords	rental work, rental work service, attitude

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe	1
1.2	Tutkimusongelma	1
1.3	Työn keskeiset käsitteet	2
2	Asenteet ja niiden mittaaminen	3
2.1	Mielipide ja asenteet	3
2.2	Asenteiden muodostuminen	3
2.3	Asenteiden määrällinen mittaaminen	5
3	Vuokratyö Suomessa	6
3.1	Vuokratyön käyttö	6
3.2	Näkökulmia vuokratyöstä	7
3.3	Nuoret vuokratyöntekijöinä	10
3.4	Asiakasyritys osana vuokratyösuhdetta	10
4	Henkilöstöpalveluala	11
4.1	Vuokratyön erityispiirteet	11
4.2	Keskeiset erot vuokratyön ja normaalin työsuhteen välillä	12
4.3	Vuokratyöntekijän oikeudet	13
5	Selvitys	15
5.1	Kvantitatiivinen tutkimus	15
5.2	Kyselylomake	16
6	Selvityksen tulokset	17
7	Johtopäätökset	29
7.1	Yhteenveto	29
7.2	Selvityksen luotettavuuden arviointi	32
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe

Tässä opinnäytetyössä tehdään selvitys nuorten asenteista vuokratyötä ja henkilöstöpalveluyrityksiä kohtaan vuonna 2020. Vuonna 2016 työvoimasta kaksi prosenttia oli vuokratyöntekijöitä ja alan kasvu on ollut vahvaa. Henkilöstöpalveluyritykset ovat tutkimusten mukaan kasvattaneet liikevaihtoaan keskimäärin 20 prosenttia. (Palmén 2017.)

Googlaamalla vuokratyöstä löytää hyvin ristiriitaisia kommentteja ja useat kommentoijat eivät tiedä työn ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, palkanmaksusta ja työhyvinvoinnista. Tyhtilän mukaan Ylen vuonna 2016 teettämän kyselyn vastauksissa nousi esiin epäilyksiä palkan polkemisesta ja sopimuksien kiertelystä. Myönteisempiä ajatuksia herättivät opiskelijoiden lisätienestit ja mahdollisuus tehdä töitä opintojen ohella ja se, että vuokratyö on pienyritykselle oiva tapa työllistää. Kyselyssä lähes puolet arvosteli vuokratyötä, mutta kannattajiaakin toki löytyi. Myönteisinä huomioina nousi esiin, että vuokratyö on tehokas työllistäjä verrattuna TE-palveluihin ja että se on hyvä vaihtoehto osa-aikatyölle. Vuokratyössä saa päättää itse, voiko ottaa tilapäisen työn vastaan, ja pääsee määrittämään päivät, jolloin on käytettävissä tai estynyt työskentelemään. (Tyhtilä 2016.)

1.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millainen mielikuva nuorilla on henkilöstöpalveluyrityksistä ja vuokratyöstä vuonna 2020. Nuorilla tarkoitetaan tässä työssä 18–30-vuotiaita. Tehdyn selvityksen avulla työssä pohditaan, mistä mielipiteet ja asenteet vuokratyötä kohtaan muodostuvat ja millaisia tulkintoja tuloksista voidaan tehdä. Saatujen tuloksien avulla verrataan, onko asenteissa eroja niiden vastaajien välillä, joilla on vuokratyökokemusta ja niiden välillä, joilla sitä ei ole.

Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite määrittävät useimmiten tutkimusmenetelmän. Tutkimuksen onnistumisen kannalta onkin tärkeää osata valita oikea tutkimusmenetelmä ja määrittää oikea kohderyhmä. Tutkimusongelma muotoillaan usein kysymykseksi, jonka avulla tutkittavaan asiaan pyritään saamaan ratkaisu. Sopivia kysymyksiä saattaa

olla useita. (Heikkilä 2014, 12.) Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelma muodostuu useammasta keskeisestä kysymyksestä:

- Mitä keskeisiä eroja on vuokratyösuhteella ja normaalilla työsuhteella?
- Millaisia asenteita nuorilla on vuokratyötä kohtaan ja mistä asenteet johtuvat?

1.3 Työn keskeiset käsitteet

Vuokratyössä on perinteisen kahden toimijan sijaan kolme osapuolta: henkilöstöpalveluyritys, asiakasyritys ja vuokrattava työntekijä (Terävä 2013, 9). Oikeussuhteita on myös kolme: henkilöstöpalveluyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen sopimus, asiakasyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välinen sopimus sekä vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen välinen oikeussuhde, joka ei ole sopimussuhde (Hietala & Kaivanto & Schön 2014, 13).

Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee asiakasyrityksessä henkilöstöpalveluyrityksen kautta asiakasyrityksen työpaikalla sen valvonnassa ja johdolla (Terävä 2013, 5).

Henkilöstöpalveluyritys on luonnollinen- tai oikeushenkilö, joka solmii työsuhteita ja työsopimuksia vuokratyöntekijöiden kanssa. Yritys asettaa vuokratyöntekijät tekemään työtehtäviä sen asiakasyrityksille. Asiakasyritykset maksavat korvauksen henkilöstöpalveluyritykselle, ja ne maksavat korvauksen edelleen vuokratyöntekijälleen. (Hietala ym. 2014, 13.) Työntekijöiden vuokraaminen on henkilöstöpalveluyritysten liikeidean ydin. Alan yritykset eivät aina halua identifioitua vain työvoiman vuokrausta harjoittavaksi yritykseksi, vaikka pääosa liikevaihdosta muodostuu juuri siitä. (Viitala 2007, 185.)

Asiakasyritys on luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ostaa työntekijäpalveluita henkilöstöpalveluyritykseltä. Vuokratyöntekijät tekevät töitä asiakasyrityksen valvonnassa ja johdolla. (Hietala ym. 2014, 14.)

2 Asenteet ja niiden mittaaminen

2.1 Miellipide ja asenteet

Toimintamme maailmassa perustuu mielipiteisiimme ja muodostamme päivittäin keskusteluissa mielipiteitä ja teemme mielipiteen avulla valintoja selvittääksemme jokapäiväisestä olemassaolostamme. Mielipiteemme voi alkaa muodostumaan asiaa kohtaan jonkin havaintomme, päättelyn, auktoriteetin, uskon, intuition tai tunteen kautta. Muodostuminen voi olla rationaalista tai ei-rationaalista. (Internetix 2015.)

Rationaalinen mielipiteenmuodostus tarkoittaa sitä, että ajatukseen liitetään väitteitä siitä, mikä on järkevää (Tieteen termipankki 2016). Ei-rationaalinen mielipiteenmuodostus taas tarkoittaa, että mielipidettä ei voi tai ei osata perustella järjellä. Perustelussa tukeudutaan tällöin muuhun alkuperään, kuten tunteeseen. Mielipiteen rationaalisuus ei kuitenkaan ole riippuvainen sen alkuperästä ja rationaalisen mielipiteen alkuperänä voi toimia esimerkiksi intuitio. Mielipiteen rationaalisuuden perustana toimii mielipiteen toisuus ja järjelliset perusteet sen totuuteen, mutta myös ei-rationaalinen mielipide voi olla tosi, vaikka sen perusteita totuuden näyttämiseen ei ole. (Internetix, 2015.)

Mielipide sanana tarkoittaa tieteellisen kielen mukaan valintataipumuksia, joita pidetään yleensä yksilön arvojen mukaisina konkreettisina suhtautumismalleina. (Ervasti 1993, 13-14, teoksessa Kallio 2010, 170). Käsitteelle mielipide käytetään usein synonyymia asenne (Kallio 2010, 170). Yksi varhaisimmista määritelmistä kuvaa asenteita tiiviisti ”yksilön mielentilaksi tiettyyn kohteeseen nähden”. Arkikielessä puhutaan usein, että jollakin on asennetta, mutta oikeastaan meillä kaikilla on useita asenteita. Asenteet kohdistuvat aina johonkin kohteeseen, mutta ei mihin tahansa. Kohdistuminen tapahtuu asenteen haltijalle merkityksellisiin kohteisiin. Myöhemmin on määritelty asenteen sisältävän ajattelua sen verran, että ne kohdistuvat psykologisiin kohteisiin, mutta asenteet nähdään silti ensisijaisesti myönteisinä tai kielteisinä tunteina. (Erwin, 2001, 10–12.)

2.2 Asenteiden muodostuminen

Tavallisesti asenteet muodostuvat suorana kontaktina asenteen kohteeseen. Tutustessaan johonkin uuteen henkilö huomaa pitävänsä siitä, ja näin hänen asenteensa muoutuu myönteiseksi. Asenteiden muodostumiseen on myös erilaisia oppimisteorioita. Pinnallisen prosessoinnin mukaista asenteen muodostusta selittävät behavioristiset teorit, jotka tarkastelevat asenteen muodostumista ehdollistumien ja mallioppimisen

kautta. Syvällistä prosessointia korostaa kognitiiviset teoriat, jotka painottavat tiedon prosessoinnin merkitystä. (Ahokas & Ferchen & Hankonen & Lautso & Pyysiäinen 2012, 67.)

Ihmiset oppivat klassisen ehdollistumisteorian mukaan liittämään toisiin ärsykkeisiin myönteisiä tunteita ja toisiin kielteisiä ja asenteet muodostuvat assosiaatioiden kautta. Teorian mukaan reaktiot ovat useiden toisiinsa liittyvien ärsyke-reaktioketjujen tulosta, ja siten asenteet voivat siirtyä asioiden kautta toiseen. Asenteet voivat muodostua myös tiedostamattamme, esimerkiksi piilomainonnalla. Tällaisen mainoksen nähtyämme emme välittömästi reagoi mainokseen, mutta myöhemmin se on muokannut kulutustottumuksiamme. (Ahokas ym. 2012, 67.)

Asenne voi syntyä vahvistamisen tai rankaisemisen seurauksena. Tätä teoriaa kuvaa väline-ehdollistuminen. Muodostamme myönteisiä asenteita asioita kohtaan, joissa koemme onnistumisen ja menestymisen tunteita. Nämä tunteet vaikuttavat ratkaisuihimme myöhemmin, ja teemme samankaltaisia valintoja kuin ne, joista koimme myönteisiä asenteita. Ihminen nähdään passiivisena asenteiden omaksujana, ja teorian mukaan asennetta voidaan muuntaa helposti vahvistamalla tai rankaisemalla. (Ahokas ym. 2012, 67.)

Sosiaalisen oppimisen teorian mukaan asenteet muodostuvat muiden ihmisten tarkkailun avulla. Ihmiset tarkkailevat ihmisiä, jotka he kokevat vahvoiksi ja tärkeiksi. Lapset esimerkiksi omaksuvat helposti vanhempiensa asenteita. Sosiaaliset tilanteet vahvistavat asenteiden yhtenevyyttä, ja ihmiset hakeutuvatkin sellaiseen seuraan, jonka asenteet hän itse hyväksyy. (Ahokas ym. 2012, 67.)

Asenteiden kohteet rakentuvat ilmiöinä sosiaalisessa maailmassamme ja ne opitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Asenteiden muodostuksessa on mukana muitakin yksinkertaisia prosesseja, kuten tuttuus. On todettu, että pelkkä jonkin kohteen tuttuus voi saada henkilön pitämään kohteesta. ”Pelkkä tuttuus” -ilmiö selittää miksi henkilö saattaa alkaa pitämään esimerkiksi uudenlaisesta musiikista, jota kuuntelee useaan kertaan, vaikka alun perin asenne on ollut kohdetta kohtaan negatiivinen. (Hankonen ym. 2015, 190–191.)

Asenteen muutokseen suuri vaikuttava tekijä on uuden tiedon merkitys sen vastaanottajalle. Tiedon pitää olla hänelle jollain tavoin merkityksellistä, sillä tiedolliseen järjestelmään kuuluva muutos vaikuttaa tunnejärjestelmään. Uuden tiedon myötä henkilölle kehittyy esimerkiksi myönteisiä tunteita asiaa kohtaan, joka edelleen vaikuttaa motivaatioon toimia jollain tavalla. Asenteen muuttumiseen vaikuttaa myös uuden opitun tiedon yhteensopivuus vanhan tiedon kanssa, sillä mikäli se poikkeaa voimakkaasti aiemmin opitusta saattaa henkilö yksinkertaistaa uuden tiedon vanhan tiedon mukaiseksi. Ihminen voi myös kieltäytyä vastaanottamasta uutta omien asenteiden vastaista tietoa. (Havunen 2000, 88–87).

Esimerkkinä voisi käyttää tilannetta, jossa henkilö tapaa tuotemaistattajan kaupassa. Hänen markkinoimansa tuote ja sen terveysvaikutukset eivät ole henkilön omaa kiinnostuksenkohdetta eikä hän ole kovin vakuuttunut tuotteen tehokkuudesta. Hetken esittelijää kuunneltua hän tunnistaa esittelijän entiseksi huippu-urheilijaksi, jonka suorituksia hän on ihailnut. Tämän uuden tiedon myötä hänen arvostuksensa ja asenteensa myyjän suositusta kohtaan voi muuttua. Tässä tapauksessa tietokomponentti muuttui ensin ja tunnekomponentti seurasi perässä. (Havunen 2000, 88.)

2.3 Asenteiden määrällinen mittaaminen

Pohjimmiltaan asenteet ovat kuvitteellisia rakenteita eikä niiden olemassaoloa voida nähdä tai suoraan mitata, mutta ilmaisujemme, reaktioidemme ja käyttäytymisemme ajatellaan ilmentävän niitä. Kun asenteita mitataan määrällisin menetelmin, laaditaan etukäteen mittarit, joilla saadaan numeeriset arvot asenteita ilmaisevalle toiminnalle. Tyyppillisiä tutkimusmenetelmiä asenteiden mittaamiselle ovat kyselyt ja mielipidemittaukset. (Erwin 2001, 12; Ahokas ym. 2012, 75–76.) Mittausta varten kootaan joukko asenteen kohdetta koskevia myönteisiä ja kielteisiä väittämiä. Tämän jälkeen vastaajia pyydetään antamaan arviot niistä esimerkiksi viisiportaisella asteikolla. (Hankonen ym. 2015, 193.)

Asenteiden mittaaminen asteikoilla on tehokasta, sillä niillä on mahdollista testata suuria ihmismääriä nopeasti, kustannustehokkaasti ja vähäisellä asiantuntijan valvonnalla. Vastaajan pistemäärä asteikolla sijoittaa hänet johonkin kohtaan jatkumoa, jolla asenteita mitataan. Sijoittuminen osoittaa onko, vastaajan asenne myönteinen vai kielteinen, ja kertoo, kuinka voimakas myönteinen tai kielteinen asenne on. Asenneasteikon suurena lisähyötynä pidetään sitä, että asteikoilla saatua numeerista aineistoa voidaan käsitellä tilastollisten menetelmien avulla. (Erwin 2001, 61.)

Otoksesta saadut tulokset yleistetään perusjoukkoon, joten esimerkiksi tuhannen satunnaisesti poimitun vastaajan tuloksien katsotaan edustavan perusjoukkoon sopivien yleistä asennetta. Määrällisessä mittaamisessa tuloksissa kiinnostavat erityisesti yksilöiden väliset erot kuten se, miksi toiset kokevat jonkin asian huonoksi ja toiset hyväksi. Tämän vuoksi tutkimuskysymysten on oltava sellaisia, että ne erottelevat vastaajia toisistaan, mutta samalla ovat tarpeeksi tarkkoja, jotta kaikkien vastaajien voidaan olettaa ymmärtävän kysymyksen täsmälleen samoin. (Ahokas ym. 2012, 76.)

3 Vuokratyö Suomessa

3.1 Vuokratyön käyttö

Moni organisaatio tavoittelee maksimaalista tehokkuutta ja joustavuutta kaikkien resurssiansa osalta, mukaan lukien työvoima. Tämän tavoitteen kautta on ääri-ilmiönä muodostunut henkilöstön vuokraus. Työntekijä voidaan vuokrata lyhimmillään muutamiksi tunneiksi, ja henkilö saadaan ulos yrityksestä myös yhtä nopeasti yksipuolisella ilmoituksella heti tarpeen loputtua. (Viitala 2007, 185.)

Työvoimatutkimuksissa on kerätty tietoa vuokratyöstä vuodesta 2008 alkaen. Vuonna 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kaksi prosenttia. Vuokratyötä teki keskimäärin siis 41 000 henkeä, joista 24 000 oli miehiä ja 17 000 naisia. Työnteko jakaantuu monille toimialoille, mutta yleisintä vuokratyö on teollisuuden, sähkö-, vesi-, lämpö- ja jätehuollon, tukku- ja vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan aloilla. (Tilastokeskus 2017.)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL teetti huhtikuussa 2018 kahdeksatta kertaa vuokratyötä koskevan tutkimuksen. Tutkimukseen vastasi 26 yrityksestä 7 165 työntekijää, 4 446 naista ja 2 717 miestä. Selkeä enemmistö vastanneista oli nuoria, joko alle 25-vuotiaita (37 %) tai 25–35-vuotiaita (31 %). Tutkimuksessa selvitetään työtyytyväisyyttä ja mielekkyyttä sekä millaisia segmenttejä vuokratyöntekijöistä koostuu. Vuokratyön työtyytyväisyys on kasvanut tasaisesti vuodesta 2014 vuoteen 2018 ja työstään innostuneita löytyy 70 prosenttia työntekijöistä. Määrä on keskimääräistä suomalaisten työtyytyväisyyttä korkeampi (66 %). (HPL 2018b.)

Henkilöstöpalvelualojen liiton HPL:n teettämän tutkimuksen mukaan vuokratyön tekemisen yleisimmät syyt ovat muussa tapauksessa työttömyys (45 %) ja joustavuus, koska

itse voi valita työajan ja -paikan (39 %). Muita syitä olivat halu nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta (26 %) sekä halu tienata lisäansioita (25 %). (HPL 2018c.)

3.2 Näkökulmia vuokratyöstä

Työn murroksen mukana asenteet vuokratyön tekemiseen ja käyttämiseen ovat muuttuneet. Työnantajat ovat oppineet näkemään vuokratyön hyödyt ja mahdollisuudet, kun jatkuvasti muuttuvissa työympäristöissä on kyettävä vastaamaan työntekijöiden saataavuuteen kysynnän mukaan. Silti vuokratyö herättää satunnaisesti keskusteluja puolesta ja vastaan. (Manpower 2019.)

Rekrytointipalvelu Sihdin toimitusjohtaja Jukka-Pekka Annala (2014) uskoo, että vuokratyönteon määrä ja yleistyminen toimialoilla tulee kasvamaan Suomessa sitä mukaan, kun asenteet vuokratyötä kohtaan muuttuvat. (Duunitori 2014). Academic Workin toimitusjohtaja Stefan Heinrichs kirjoittaa HPL:n artikkelissa (2019), että hän on huomannut asenteiden muovautuneen vuokratyötä kohtaan vuosien saatossa. Yrityksissä on alettu ymmärtämään mitä kaikkea vuokratyö mahdollistaa. Tämä näkyy konkreettisesti siten, että yhä useammat asiantuntijaroolit täytetään vuokratyöntekijöillä. (Heinrichs 2019.)

Henkilöstöpalveluyritys VMP kertoo lehdistötiedotteessaan, että HPL:n vuokratyöntekijäkyselyn (2018) mukaan sen työntekijöiden asenne on vuokratyötä kohtaan myönteisempi kuin vuokratyöstä yleisesti ajatellaan. Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys korostui kysyttäessä VPM:ssä hoidetuista työsuhteasioista, kuten perehdytyksestä, koulutusmahdollisuuksista ja palkanmaksusta. Työntekijät kokivat myös pystyvänsä hyödyntämään ja kehittämään edelleen omaa osaamistaan vuokratyön avulla. Myös henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja työtoiveiden huomioiminen nousi myönteisesti esille. Jopa yhdeksän vuokratyöntekijää kymmenestä suosittelisi vuokratyön tekemistä tuttavilleen. (VMP 2018.)

Vuokratyöntekijäkyselyssä kysyttäessä, suosittelisiko vastaaja vuokratyötä, myönteisen vastauksen antaneet perustelivat vastaustaan esimerkiksi sillä, että työ oli ollut sitä mitä luvattiin ja ennakko-odotukset olivat täyttyneet, työ on helppoa ja joustavaa sekä sopii opiskelun ohelle. He kokivat, että vuokratyössä saa monipuolista työkokemusta ja on mahdollista saada pysyvä työpaikka. Kielteisen vastauksen antaneet kertoivat, että työ

on liian epäsäännöllistä ja epätietoisuus työsuhteen jatkumisesta on raskasta. Vastauksista nousi esiin myös se, että vuokratyöntekijät eivät ole tunteneet olevansa yksi työntekijöistä asiakasyrityksessä. (HPL 2018b.)

Haastattelin kolmea entistä vuokratyöntekijää lyhyesti ja kysyin heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan vuokratyön teosta. He kaikki olivat olleet yhdessä tai useammassa vuokratyösuhteessa aikaisemmin, mutta kukaan heistä ei työskentele sellaisessa enää. Haastateltavat olivat työskennelleet erilaisissa työpaikoissa kuten vähittäiskaupoissa, päiväkodeissa ja pankissa.

Haastateltava 1 kertoo tehneensä vuokratyötä melko paljon ja olleensa useammassa eri tehtävässä ja eri pituisissa työsuhteissa. Hän on toiminut tavaratalossa kiireapulaisena, varastolla hallinnon tehtävissä ja pankissa. Kaikki vuokratyösuhteet ovat sijoittuneet elämäntilanteeseen, jolloin hän on ollut pääsääntöinen opiskelija. Haastateltava 1 kokee, että vuokratyön kautta on helppoa saada pätkätyötä, joka sopii opiskelujen ohelle hyvin. Myös esimerkiksi kesätyötä haettaessa vuokratyö on hyvä vaihtoehto, sillä työnteon ajankohta on lähtökohtaisesti vain kesäaika.

Haastateltava 1:n mielipide vuokratyöstä on omien sanojensa mukaan kaksipiippuinen. Mielipide muuttuu oman elämäntilanteenkin muuttuessa. Yritykselle vuokratyöntekijöiden käyttäminen on hyvä vaihtoehto, sillä niiden ei tarvitse sitoutua työntekijään ja heitä voi palkata tekemään päivittäisiä tehtäviä, jotka on saatava tehdyiksi. Työntekijälle puolestaan vuokratyö ei aina ole mielekästä. Mielekkyys riippuu yrityksestä, sillä joissain yrityksissä on vahva ”me ja ne”-henki. Yrityksen varsinaiset työntekijät pitävät tarkoituksella kuilua vuokratyöntekijöihin, ja se ei ole tuntunut mukavalta. Omakohtaisesti Haastateltava 1 teki vakituksena työntekijänä pankille töitä, mutta työnantajana toimi henkilöstöpalveluyritys. Tällöin kokee itse olevansa varsinainen työntekijä, mutta pankin puolelta kävi ilmi tämä kuilu työntekijöiden eroista.

Itse haastateltava 1 ei enää hakisi vuokratyötä. Aiemmin vuokratyöt ovat olleet vaihtoehto, sillä ne sopivat opiskelujen ohelle hyvin ja kaikki työkokemus on hyödyllistä. Yksi syy miksi hän ei hakisi vuokratyötä, on hänen omat kokemuksensa sitoutumattomuudesta työpaikkaan ja se, että ei ole kokenut olevansa ”yksi heistä”. Myös etenemismahdollisuudet vuokratyössä ovat hankalammat, sillä oma esimies ei näe työpanosta ilman

palautteenantoa, kun työ tehdään muualla. Itsensä kehittäminen ja työtehtävien laajentaminen on myös hankalampaa vuokratyössä, sillä asiakasyritys on tilannut palvelun johonkin työhön, johon kuuluu vain tietyt tehtävät.

Haastateltava 2 aloitti työt vuokratyösuhteessa heti valmistumisensa jälkeen. Vuokratyö oli mieluisa vaihtoehto, sillä hän ei kokenut olleensa valmis menemään vakituiseen työhön vastavalmistuneena. Taustalla oli ajatus hakea vuokratyöstä lisäkokemusta ja ammatillista varmuutta työelämään.

Vuokratyöstä jäi hyvä kuva. Keikkaluontoinen työ sopi elämäntilanteeseen hyvin. Suuri etu oli, kun työvuorosuunnittelu oli omissa käsissä eikä tarvinnut potea huonoa omatuntoa, jos yllättäen halusi pitää lomaa, sillä omia vastuualueita ja -tehtäviä ei varsinaisesti keikkatyössä ollut. Työvuorojen saaminen oli myös itsessään tehty työntekijälle helpoksi, sillä henkilöstöpalveluyritys etsi sopivan paikan työntekijälle. Itse ei tarvinnut olla valppaana kilpailemassa työvuoroista, vaan töitä oli aina tarjolla. Vuoroja oli mahdollista tehdä kerran viikossa tai ihan täysinä työviikkoina. Myös pidempiaikaisia sijaisuuksia oli saatavilla.

Elämäntilanne ei tällä hetkellä ole sellainen, että paluu vuokratyöhön olisi ajankohtainen, mutta välillä työn helppous kuitenkin palaa mieleen. Opiskelun ohella työ olisi hyvä ratkaisu, sillä vapaata on melko paljon. Valmistumisen jälkeen vuokratyöhön hakeminen ei kuitenkaan ole enää ajatuksissa.

Haastateltava 3 on työskennellyt yhteensä kolmessa eri vuokratyötä tarjoavassa yrityksessä. Kahteen niistä hän päätyi opiskelujen ohella, koska vaihtoehto tuntui joustavimmalta ja helpoimmalta, kun työvuorot sai valita itse. Kolmanteen paikkaan hän päätyi tilanteessa, jossa mikään muu työpaikka ei auennut. Tälläkin hetkellä hän voisi kuvitella hakevansa oman alan töitä myös vuokratyön saralta, sillä on kokenut vuokratyön sopivan hyvin opiskelujen oheen.

Haastateltava 3:n mielipide vuokratyötä kohtaan on melko positiivinen. Hyviä puolia on, että työvuorot saa valita itse ja töitä pääsee tekemään erilaisissa ympäristöissä, mikä tuo hyvää kokemusta. Toisaalta suhtautuminen vuokratyöntekijöihin tuntui olevan yleisesti melko huono ja vastaanotto useilla työpaikoilla oli negatiivinen. Ohjeistus työhön jäi usein melko vajavaiseksi eikä ympärillä ollut koskaan pysyvää työyhteisöä. Vuokratyöntekijänä

toimiminen vaatii paljon omatoimisuutta ja paineensietokykyä, eikä siksi välttämättä sovi kaikille.

3.3 Nuoret vuokratyöntekijöinä

Vuokratyö on monen nuoren ensimmäinen työpaikka ja portti työelämään. Henkilöstöpalvelualojen liiton mukaan työntekijöistä lähes puolet on alle 25-vuotiaita. (HPL 2018a.) Tarkemmin määriteltynä HPL:n teettämän vuokratyöntekijätutkimuksen (2018) tulosten mukaan tyypillisin vuokratyöntekijä on alle 25-vuotias pääkaupunkiseudulla asuva nainen, jolla on suoritettuna toisen asteen koulutus ja joka työskentelee kaupan/kaupallisen alan työssä. (HPL 2018c).

Nuorten työllisyystilanne on hyvin haastava, sillä useimpiin avoinna oleviin pysyviin työsuhteisiin vaaditaan koulutusta ja aiempaa työkokemusta. Työhön pääsee nopeasti vuokratyön kautta ja monet henkilöstöpalveluyritykset kouluttavat työntekijöitä ja järjestävät mahdollisuuden hankkia työturvallisuuskortin, hygieniapassin tai kassakoulutuksen. (HPL 2018a.) Vuokratyön avulla nuorilla on mahdollisuus kokeilla erilaisia töitä ja työpaikkoja, mikäli oma ala tai ammatti ei ole vielä selvillä. Opiskelijat voivat opintojen ohella ansaita rahaa ja kerryttää työkokemusta, sillä useimmilla vuokratyöaloilla saa itse päättää, milloin työskentelee. (TAT 2019.)

3.4 Asiakasyritys osana vuokratyösuhdetta

Asiakasyritys saattaa kokea kannattavammaksi teettää joitakin työtehtäviä toisella taholla, palkkaamatta itselleen lisää henkilökuntaa. Rekrytointiprosessi voi olla aikaa ja resursseja kuluttavaa, jolloin tilapäiseen tarpeeseen on helpompaa käyttää henkilöstöpalveluyritysten palveluita. Vuokrattuja työntekijöitä saatetaan käyttää myös tehtäviin, joihin yrityksellä itsellään ei ole tarvittavaa osaamista eikä tarvetta hankkia osaamista pitkäaikaisesti. (Elomaa 2011, 15–16.)

Vuokratyöntekijöiden käyttäminen voi nousta yrityksissä harkintaan useistakin syistä, kuten liiketoiminnan laajentuessa, toiminnan muuttuessa tai tarpeessa mukautua muutokseen tai kilpailutilanteen takia. Yrityksissä voi olla myös paineita pienentää henkilöstökuluja, jotta voidaan osoittaa kulujen kehittyneen suotuisasti. Vuokratyöntekijöiden kulut eivät kuulu kirjanpidossa henkilöstökuluihin vaan ostopalveluihin. (Elomaa 2011, 16.)

Asiakasyritys tekee työvoimaa koskevan tilauksen henkilöstöpalveluyritykseltä vuokrattaessaan työntekijän ja henkilöstöpalveluyritys täyttää tarpeen. Vuokrattavan työntekijän työpanos ja osaaminen muodostavat hyödykkeen, jonka henkilöstöpalveluyritys vuokraa edelleen asiakkailleen. Työvoimaa koskeva sopimus solmitaan asiakasyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välille, ja asiakasyritys maksaa laskun korvaukseksi. Vuokratyöntekijät eivät kasvata asiakasyritysten henkilöstövahvuutta vaan ovat yksittäisen vuokrausjakson pituisessa työsuhteessa asiakasyritykseen. (Viitala 2007, 186.)

Kilpailutus kuuluu vuokratyömarkkinaaan samoin tavoin kuin esimerkiksi tavarakauppaan. Usein asiakasyritykset pitävätkin useamman yrityksen vuokratyöntekijöitä tehtävissään varmistukseksi keskinäisen hintakilpailun. Henkilöstönvuokraus vähentää asiakasyritysten liiketaloudellista riskiä, mutta ei myöskään siirrä sitä palvelua tarjoavalle yritykselle. Työn vuokraussuhteet ovat usein lyhyitä, vain työhön tarvittavan ajan mittaisia, joita voidaan jatkaa tarpeen mukaan pätkä kerrallaan. Tällä tavoin voidaan kiertää perinteinen voiton tavoitteluun liittyvä riski. (Viitala 2007, 186.)

4 Henkilöstöpalveluala

4.1 Vuokratyön erityispiirteet

Erityispiirteenä vuokratyössä on se, että työntekijä työskentelee muun kuin henkilöstöpalveluyrityksen tiloissa ja tämän johdon ja valvonnan alla (Terävä 2013, 5). Vuokratyöntekijä saattaa samanaikaisesti olla useamman asiakasyrityksen palveluksessa. Henkilöstöpalveluyritys toimii työnantajana, mutta asiakasyritys johtaa ja valvoo työn tekemistä. Asiakasyrityksen tehtävänä on huolehtia työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä kertomalla kattavasti työn mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä sekä työssä tarpeellisista työsuojelutoimenpiteistä. (Työsuojelu 2016.)

Aiempien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöillä on usein epätietoinen suhde asiakasyritykseen. Moni kokee työyhteisöön kuulumattomuuden tunnetta, sillä usein esimerkiksi palkka, tulospalkkiot, virkistys- ja työterveyspalvelut, koulutukset ja muut henkilökunta-edut ovat erilaiset verraten samaa työtä tekevään, joka on työsuhteessa asiakasyritykseen. Nämä erilaisuudet koetaan usein epäoikeudenmukaisiksi ja hämmentäviksi. Organisaatioissa kaikki työntekijät ovat aina työsuhteen laadusta riippumatta kriittinen ryhmä, jonka työpanos näkyy sisäisesti ja ulkoisesti. Kaikkien osaamisesta, motivaatiosta ja hyvinvoinnista olisi tärkeää ja pitkälle katsoen kannattavaa pitää huolta. Asiakasyritykset

kuitenkin usein perustelevat vuokratyöntekijöiden käyttöä osaltaan keinona karsia niitä henkilöstökustannuksia, joilla pyritään sitouttamaan omat työntekijät. (Viitala 2007, 187.)

Henkilöstöpalvelu yritykselle kuuluvat kaikki työlainsäädännössä säädetty työnantajan velvollisuudet, kuten palkanmaksu. Vuokratyösuhteessa sovelletaan työsopimuslakia yhtä lailla kuin muissa työsuhteissa. (PAM 2018.) Henkilöstöpalvelu yrityksen edustaja edustaa vuokratyöntekijää, mutta työturvallisuuteen liittyvissä asioissa on syytä olla yhteydessä asiakasyrityksen työsuojeluvaltuutettuun. Vuokratyöntekijä voi myös pyytää asiakasyrityksen edustajaa selvittämään palkka-asioita tai muita työsuhteeseen liittyviä erimielisyyksiä henkilöstöpalvelu yrityksen kanssa. (Työsuojelu 2016.)

4.2 Keskeiset erot vuokratyön ja normaalin työsuhteen välillä

Perinteisen ajattelun mukaan työntekijöiden suhde yritykseen määritellään työsopimuksella. Vuokratyöntekijät muodostavat nyt aivan uudenlaisen sidosryhmän, sillä vuokratyöntekijät antavat yritykselle työpanoksensa ja osaamisensa, mutta eivät saa vastikkeeksi palkkaa tai muita etuja. Suhde henkilöstöpalvelu yritykseenkään ei ole perinteinen sidosryhmäsuhde, koska työntekijät eivät sijoita työpanostaan siihen. Juridisesti vuokratyöntekijöitä ei sidota lainkaan yritykseen, jolle hän tekee töitä. (Viitala 2007, 186–187).

Henkilöstöpalvelu yritys toimii työnantajana, maksaa palkan ja huolehtii kaikista työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista. Työ tehdään asiakasyrityksessä, ja asiakasyrityksellä on työnjohtamisen- ja valvonnan oikeus, joita työntekijä on velvollinen noudattamaan. (Vuokratyöopas 2019.) Työsuhteen ehdoissa noudatetaan työlainsäädäntöä ja sovellettavaa työehtosopimusta (Työsuojelu 2016). Mikäli henkilöstöpalvelu yrityksellä on tarjota vain osa-aikaista työtä tai nollatyösopimusta (tarvittaessa töihin kutsuttava), on vuokratyöntekijällä oikeus ottaa muita töitä vastaan toisilta yrityksiltä (Vuokratyöopas 2019).

Henkilöstöpalvelu yritys ja asiakasyritys solmivat vuokrausta koskevan kirjallisen asiakassopimuksen, josta tulee ilmi sopimuksen kesto, tarkempi työtehtävä ja siihen liittyvät erityispiirteet, työntekopaikka, vaadittavat ominaisuudet, irtisanomisaika sekä hinta. On suositeltavaa sopia myös yhteyshenkilöistä, johon voidaan tarvittaessa olla yhteydessä sopimukseen liittyvissä asioissa. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 209.) Asiakas-sopimuksella on yleensä vaikutusta vuokratyöntekijän asemaan ja esimerkiksi se mitä on sovittu asiakasyrityksen henkilöstöpalvelu yritykselle maksamasta palkkiosta voi vaikuttaa vuokratun työntekijän palkan suuruuteen. Asiakassopimuksella ei voi kuitenkaan

vähentää vuokratyöntekijän oikeuksia ja vuokratyöntekijällä on aina oikeus saada lain ja työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Vuokratyöopas 2019.)

4.3 Vuokratyöntekijän oikeudet

Vuokratyössä pääsääntönä ovat myös vakituiset työsuhteet. Korkeimman oikeuden mukaan vain se, että työ on vuokratyö, ei oikeuta työsuhteen määräaikaaisuuteen. Mikäli henkilöstöpalveluyrityksellä on jatkuva työvoiman tarve, työsuhteen on oltava toistaiseksi voimassa oleva, eli vakituinen. (Vuokratyöopas 2019.) Asiakasyritys ei voi päättää vuokratyöntekijän työ sopimusta. Vain työnantaja, eli henkilöstöpalvelu yritys, voi tehdä sen. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 211.)

Koeajasta voidaan vuokratyösuhteessa sopia, kuten muissakin työsuhteissa. Koeajan tarkoituksena on antaa työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus päättää työsuhde ilman irtisanomisaikaa. Yleensä koeajan pituus on enintään neljä kuukautta. (Elo-maa 2011, 30.) Mikäli asiakasyritys päätyy palkkaamaan vuokratyöntekijän itselleen, on tällöin otettava huomioon koeajan pituus. Työn kuvan ollessa samanlainen kuin työntekijällä aikaisemmin vuokratyösuhteessa, täytyy koeajan enimmäispituudesta vähentää aika, jonka työntekijä on jo työskennellyt yrityksessä. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 211.)

Asiakasyritystä ei saa kieltää palkkaamasta vuokratyöntekijää toimeksiannon päättyessä eikä vuokratyöntekijältä saa periä välityspalkkiota. Sen sijaan henkilöstöpalveluyrityksen on mahdollista periä rekrytointimaksu asiakasyritykseltä. Maksu on palkkio, josta on sovittu asiakassopimuksessa. Maksun on vuokratyödirektiivin mukaan oltava kohtuullinen, sillä korkeat rekrytointimaksut estävät työllistymistä. (Vuokratyöopas 2019.)

Osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevissa direktiiveissä säädetään, että osa-aikaisia tai määräaikaista työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan pelkästään työ sopimuksen perusteella. Myös vuokratyödirektiivissä on samankaltainen säädös, jossa todetaan, että vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava vähintään samanlaiset kuin asiakasyrityksen omilla työntekijöillä. Yksi keskeinen ehto on esimerkiksi palkka. Vuokratyöntekijää ei saa jättää myöskään tulospalkkioiden tai sen kaltaisten ulkopuolelle. Kuitenkin tulospalkkion ehtona voi olla esimerkiksi vähimmäistyöaika yrityksessä. Tämän kaltainen ehto on perusteltua, sillä tuloksen syntyminen edellyttää pidempää työssäolo-

aikaa. Muut järjestelyt ja palvelut, jotka eivät kuulu työsuhde-etuihin täytyy tarjota vuokratyöntekijöille yhtä lailla kuin asiakasyrityksen omille työntekijöille. Tällaisia järjestelyitä voivat olla esimerkiksi ruokalapalvelut, harrastustilat ja lomamökit. Esimerkiksi vuokratyöntekijällä tulee olla oikeus käyttää asiakasyrityksen ruokalaa, mutta ruokailua ei tarvitse tukea rahallisesti. (Vuokratyöopas 2019.)

Vuokratyöntekijä ansaitsee vuosilomaa tekemästään työstä ja eläke kertyy samoin kuin muissakin työsuhhteissa. (Työsuojaus 2016). Myös oikeus lomarahaan ja lomaltapaluuraan määräytyy vuosilomalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. (Vuokratyöopas 2019). Asiakasyritys on velvollinen järjestämään työt siten, että vuokratyöntekijä pystyy pitämään lomansa vuosilomalain mukaisesti ja yritys on velvollinen pidättymään pitämästä vuokratyöntekijää loman aikana töissä. Asiakasyrityksen täytyy huolehtia vuosilomakirjanpidosta myös vuokratyöntekijän osalta. (Sädevirta 2002, 55.)

Kun työsuhteen ehdoissa noudatetaan työlainsäädäntöä ja sovellettavaa työehtosopimusta tulee henkilöstöpalveluyrityksen tarjota vähintään lakisääteinen eli ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. (Työsuojaus 2016.) Asiakasyrityksellä on velvollisuus järjestää työterveydenhuolto vain omille työntekijöilleen, ei vuokratyöntekijöille. Sitä vastoin asiakasyritys joutuu noudattamaan omassa toiminnassaan työturvallisuuslakia. (Elomaa 2011, 175–176.)

Työsopimuslain mukaan asiakasyrityksen on ilmoitettava vuokratyöntekijöille vapautuvista työpaikoista samalla tavalla kuin omille työntekijöilleen. Tiedottamisen tulee tapahtua niin, että vuokratyöntekijöillä on yhtäläinen mahdollisuus saada tieto. Ilmoittaminen ei voi tapahtua esimerkiksi asiakasyrityksen sisäisessä intrassa, mikäli vuokratyöntekijöillä ei ole pääsyä sinne. (Vuokratyöopas 2019.)

Työtodistus laaditaan henkilöstöpalveluyrityksen puolelta. Siihen kirjataan työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu työsopimuslain mukaan, kuten muillekin työntekijöille. Työntekijä voi halutessaan pyytää arviota työn laadusta, työtaidoista ja käytöksestä, jolloin asiakasyrityksellä on velvollisuus kirjata tiedot työtodistusta varten. (Vuokratyöopas 2019.)

5 Selvitys

5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen ja sisältää määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen, jossa käytetään tilastollisia menetelmiä. Määrällistä tutkimusta tehdessä halutaan usein selvittää erilaisia luokitteluja, syy- ja seuraussuhteita, vertailuja tai numeerisiin tuloksiin perustuvia ilmiöitä. (Koppa 2015a.) Määrällisessä tutkimuksessa yleisimmin käytetty aineiston keräämistapa on kyselylomake. Selvitystä tehdessäni käytin vakioitua kyselylomaketta. Vakioidussa kyselylomakkeessa jokaiselta kyselyyn vastaavalta kysytään samat kysymykset samalla tavalla. (Vilkka 2015, 94).

Perusjoukoksi kutsutaan tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa, josta tietoja halutaan kerätä. Tutkimus voi tutkia koko perusjoukkoa, jolloin kyseessä on kokonaistutkimus, tai vain tiettyä perusjoukon osajoukkoa, eli otosta, jolloin kyseessä on otantatutkimus. (Heikkilä 2014, 12–13). Otantatutkimuksen tulokset ovat luotettavia, jos otos on kuin pienoiskuva perusjoukosta, eli otoksessa on samoja ominaisuuksia samassa suhteessa kuin koko perusjoukossa. Otos ei voi koskaan täysin kuvata perusjoukkoa ja sen avulla saadut tulokset ovat voimassa perusjoukossa vain tietyllä todennäköisyydellä. (Heikkilä 2014, 31–32).

Tutkimuksen luotettavuus, eli reliabiliteetti, tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia (Heikkilä 2014, 28). Luotettavuudella tarkoitetaan myös sitä, kuinka samanlaisia annetut vastaukset olisivat, jos samaa henkilöä pyydetäisiin vastaamaan kyselyyn uudelleen. Tätä voidaan laskea yksinkertaisesti testamalla samaa osallistujaryhmää yhä uudelleen tai hyödyntäen tilastollisia menetelmiä. (Erwin 2001, 65–66.)

Tutkimuksen luotettavuutta huomioidaan varmistamalla otoksen olevan tarpeeksi suuri, vastausprosentti on korkea ja kysymykset mittaavat oikeita asioita kattaen tutkimusongelman (Heikkilä 2014, 178). Luotettavuuden kannalta on myös tärkeää, että tutkija itse osaa arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja osaa huomioida itse mahdolliset luotettavuutta alentavat seikat, joita voivat olla esimerkiksi alhainen vastausprosentti, virheet vastauksia kerätessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa (Heikkilä 2014, 28).

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan sitä, mittaavatko asteikot todella niitä asioita, joita on tarkoitus mitata (Erwin 2001, 66). Validiutta on hankala tarkastella jälkikäteen ja sen tuleekin varmistaa ennakkoon huolellisesti suunnitellulla ja harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuksen pätevyyteen vaikuttaa samoja tekijöitä kuin luotettavuuteen. Niitä tekijöitä ovat mm. perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 27.)

Tutkimuksella pyritään selvittämään ilmiön yleisyyttä ja esiintymistä numeroiden ja tilastojen avulla. Määrällisessä tutkimuksessa on yleistä, että tuloksia kuvataan graafisesti. Tilastollisella analyysillä aineistosta voidaan todeta juuri ilmiön yleisyyttä ja jakautumista, joita pyritään opinnäytetyön tutkimuksella juuri selvittämään. (Koppa 2015b.)

5.2 Kyselylomake

Kyselylomaketta luotaessa tutkimuksen tavoitteiden on oltava täysin selvillä ja tutkijan täytyy tietää, mihin kysymyksiin etsitään vastauksia. On varmistettava, että kyselylomakkeen kysymysten avulla tutkittava asia saadaan selvitettyä. Toimivan kyselylomakkeen tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi selkeä ja siisti ulkomuoto, selkeät vastausohjeet, kysytään yhtä asiaa kerrallaan, loogisuus, alussa vastaajalle helppoja kysymyksiä ja kysely on sopivan pituinen. (Heikkilä 2014, 45–46.)

Asenteita mitattaessa on pyrittävä varmistamaan, että vastaajat vastaavat kysymyksiin sen mukaan mitä todella ajattelevat. Kysymystyyppinä voidaan käyttää sekä suljettuja kysymyksiä, eli vaihtoehtoja antavia kysymyksiä, tai avoimia kysymyksiä, jolloin vastaajan valinnanmahdollisuuksia ei rajoiteta mitenkään. Mielipidekyselyissä käytetään usein monia suljettujen kysymysten muodossa esitettyjä väittämiä, joihin vastaaja ottaa kantaa asteikkotyypisin vastausvaihtoehdoin. Yleisimmin käytettyjä asenneasteikkoja ovat Likertin asteikko ja Osgoodin asteikko. Asenneasteikoissa on hyötynä se, että paljon tietoa saadaan pieneen tilaan ja heikkoutena se, että vastaaja saattaa pyrkiä vastauksissaan loogisuuteen, jolloin edelliset vastaukset saattavat vaikuttaa seuraaviin. (Heikkilä 2014, 47–54.)

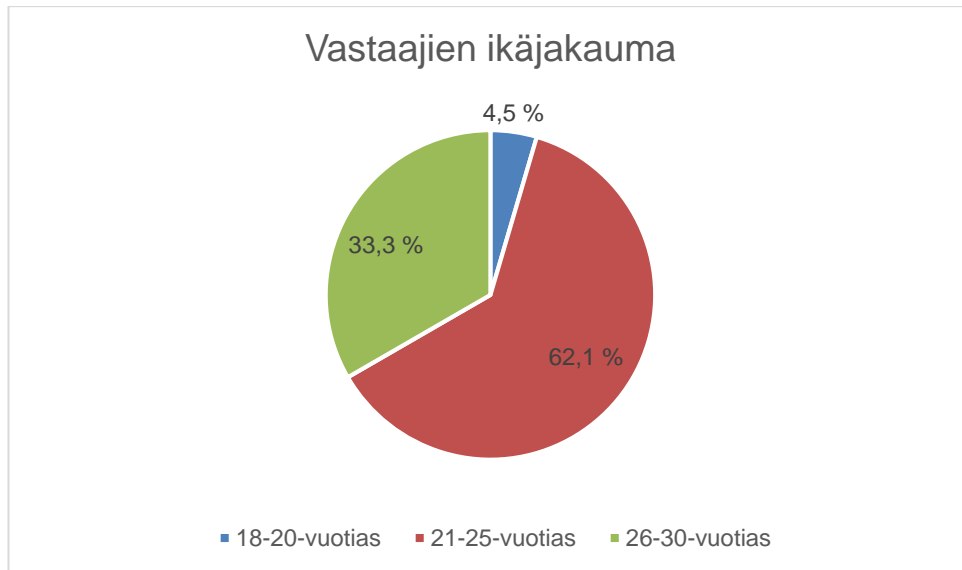
Tämän työn kyselylomakkeessa hyödynnetään sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä ja asenneasteikkoja. Suljetuissa kysymyksissä vastauksien rajallisuus tiedetään tai osataan määritellä etukäteen, kuten sukupuoli tai ikä. Niiden tarkoitus on myös helpottaa

vastausten käsittelyä, torjua virheitä ja helpottaa vastaajia lomakkeen täyttämässä oikein. Avoimia kysymyksiä käytetään silloin, kun vastausvaihtoehtoja ei tunneta etukäteen. Parhaimmassa tapauksessa avoimet kysymykset antavat uusia näkökulmia tutkimukselle. Asenneasteikoista työssä käytetään Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on usein mielipidetutkimuksissa käytetty yleensä viisiportainen asteikko. Asteikkoa luotaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten monta arvoa asteikolle otetaan, miten asteikon arvot ilmoitetaan sanallisesti ja miten asteikon keskikohta muotoillaan. Keskikohdasta käytetään yleensä vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”, mutta sen ongelmana on sen vastausvaihtoehdon houkuttelevuus. (Heikkilä 2014, 47–52.) Asenteemme eivät aina ole itsemme tiedostettavissa, jolloin niiden ilmaisua on vaikea hallita. Saatamme antaa erilaisia kommentteja äkillisissä tilanteissa tai ollessamme väsyneitä, joita emme kuitenkaan sanoisi esimerkiksi työpaikallamme. (Hankonen ym. 2015, 195.)

Tulokset kerättiin Google Formsissa luodun kyselylomakkeen avulla. Vastaajat pysyvät anonymineina. Lomakkeen linkki jaettiin sosiaalisen median kanava Facebookissa Metropolia ammattikorkeakoulun kolmessa liiketalouden opiskelijaryhmässä, sekä opinnäytetyön tekijän omalla käyttäjätillillä helmikuussa 2020. Kysely oli auki 5.2.-13.2.2020. Vastaajien oli myös mahdollista jakaa kyselylomakkeen linkkiä eteenpäin esimerkiksi omilla sosiaalisen media tileillä. Kyselylomake koostui yhdeksästä kysymyksestä, joista yksi oli avoin kysymys ja loput strukturoituja, eli vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi. Avoimeen kysymykseen vastaaminen jätettiin vapaaehtoiseksi. Sen avulla kerättiin lisätietoa edeltävän kysymyksen vastaukseen ja vapaaehtoisuudella tavoiteltiin selvitykselle hyödyllisiä vastauksia. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen saattaa aiheuttaa vastaajassa turhautumista ja niiden käsittely on tutkijalle huomattavasti työläämpää kuin valmiiden kaavioiden tulkitseminen.

6 Selvityksen tulokset

Selvityksen tulokset avataan tässä luvussa. Opinnäytetyöhön on liitetty kuvioita ja vastaajien suoria lainauksia havainnoimaan saatuja tuloksia. Avointen kysymyksen vastauksia on tarkastelu pääosin yleisellä tasolla, sillä niiden analysointi kaaviolla on vaikeaa. Avoimet kysymykset käytiin läpi laadullisesti eritellen ja uudelleen tiivistäen. Tämän opinnäytetyön tuloksia ei voida pitää nuorten yleisenä mielipiteenä, sillä saatujen vastausten määrä jäi vähäiseksi, 66 vastausta. Kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteestä 1.



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

Selvitykseen valittiin taustakysymykseksi vain vastaajan ikä ja onko vastaajalla aikaisempaa työkokemusta vuokratyöstä. Opinnäytetyössä tutkitaan nuorten asenteita vuokratyötä kohtaan, vastaajien ikähaarukaksi valittiin 18–30-vuotiaat. Kuvio 1 kuvaa vastaajien ikäjakaumaa. Selkeä enemmistö vastaajista oli 21–25-vuotiaita (62,1 %). Kolmasosa vastaajista oli 26–30-vuotiaita ja vähiten vastauksia saatiin 18–20-vuotialta.



Kuvio 2. Vastaajien aikaisempi kokemus vuokratyön tekemisestä.

Toinen taustakysymys oli ”Onko sinulla kokemusta vuokratyön tekemisestä?”. Kysymyksen avulla voitiin selvittää tarkemmin, miten vuokratyötä tehneiden mielipiteet eroavat vastaajien kanssa, jotka eivät ole olleet vuokratyösuhteessa. Vastaajista noin 60 prosentilla on aikaisempaa kokemusta vuokratyöstä (kuvio 2). Vastaaja ohjattiin tämän kysymyksen vastauksen perusteella eteenpäin. Mikäli vastaajalla ei ollut vuokratyökokemusta, hänet ohjattiin ohittamaan kaksi seuraavaa kysymystä ja siirtymään suoraan kysymykseen 5. Jos vastaajalla puolestaan oli aikaisempaa vuokratyökokemusta hänet, ohjattiin vastaamaan kyselyyn normaalisti.



Kuvio 3. Vastaajien tyytyväisyys vuokratyötä tarjonneeseen henkilöstöpalvelu yritykseen.

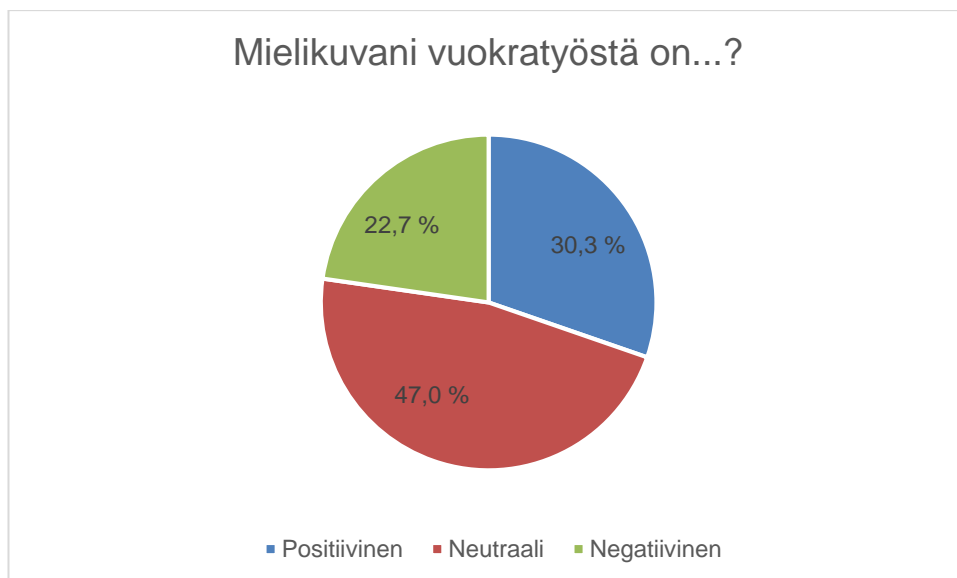
Seuraavaan kahteen kysymykseen vastasivat vain ne, joilla oli vuokratyökokemusta. Heitä vastaajista oli 38. Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin tyytyväisyyttä vuokratyötä tarjonneeseen henkilöstöpalvelu yritykseen ja vastausvaihtoehdot annettiin likert-asteikon mukaisesti 1–5, vastauksen 1 ollessa ”en lainkaan tyytyväinen” ja 5 ollessa ”erittäin tyytyväinen”. Pääosin vastaajat ovat tyytyväisiä työtä tarjonneeseen henkilöstöpalvelu yritykseen, sillä vastauksen 4 tai 5 vastasivat lähes 60 prosenttia vastaajista (kuvio 3).



Kuvio 4. Kuinka todennäköisesti vastaajat suosittelisivat vuokratyötä tuttavalleen.

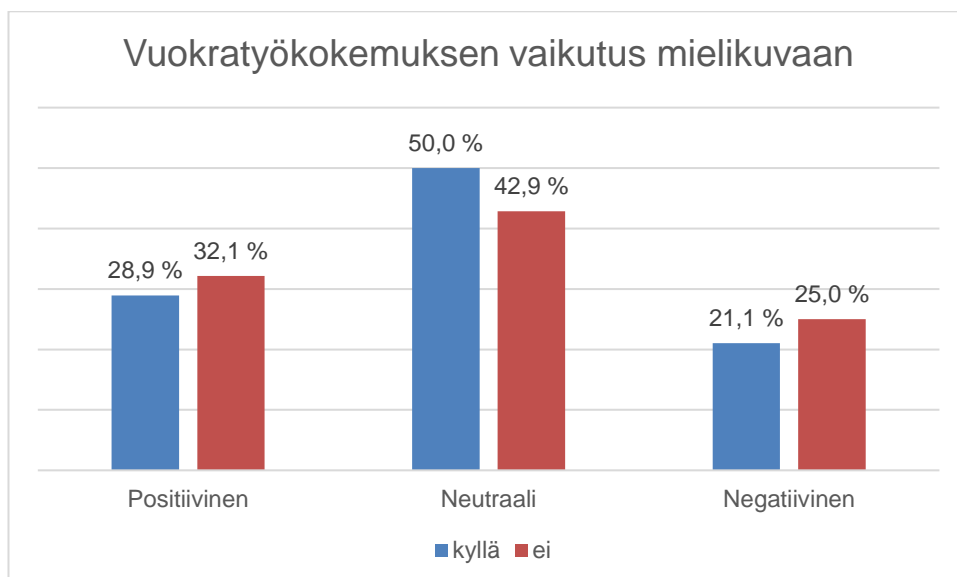
Seuraavaksi vuokratyökokemusta omaavilta kysyttiin, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat vuokratyötä tuttavalleen. Vastausasteikkona oli jälleen likert-asteikko 1–5, 1 ollessa erittäin epätodennäköisesti ja 5 ollessa erittäin todennäköisesti. Kuviosta 4 voi nähdä, että enemmistö suosittelisi mielellään vuokratyötä, sillä vaihtoehdon 4 tai 5 vastasi 60 prosenttia vastaajista. Noin 16 prosenttia vastaajista ei mielellään suosittelisi vuokratyötä tuttavalleen.

Kysymyksissä 3 ja 4 käytetyissä likert-asteikoissa vain ääripäiden 1 ja 5 selitykset oli kerrottu vastaajalle. Kysymyksen muut vastausvaihtoehdot ovat voineet tarkoittaa vastaajille eri asioita ja etenkin vastausvaihtoehto 3 voitu vastaajien keskuudessa tulkita monin eri tavoin. Vastausten käsittelyssä on siis vaikea luokitella vastaus 3 hyväksi tai huonoksi.



Kuvio 5. Vastaajien mielikuva vuokratyöstä.

Kysymykseen 5 vastasivat jälleen kaikki kyselyyn vastaajat. Siinä kysyttiin mielikuvaa vuokratyöstä ja vastausvaihtoehdoiksi annettiin positiivinen, neutraali ja negatiivinen. Lähes puolet vastaajista (47 %), kertoivat mielikuvan olevan neutraali. Positiivinen mielikuva on noin 30 prosentilla vastaajista ja negatiivinen noin 23 prosentilla vastaajista (kuvio 5).



Kuvio 6. Vuokratyökokemuksen vaikutus mielikuvaan.

Mielikuvaa tarkastellessa sen perusteella onko vastaajalla omakohtaista kokemusta vuokratyön tekemisestä vai ei, voi huomata, että omalla kokemuksella ei ole selkeää vaikutusta mielikuvaan. Kuviosta voidaan kuitenkin huomata, että myös vuokratyökokemuksesta omaavilla on enimmäkseen (50 %) neutraali mielikuva vuokratyöstä. Vastaajilla, joilla ei ole vuokratyökokemusta, on hieman negatiivisempi mielikuva kuin vuokratyötä tehneillä. Molemmissa ryhmissä mielikuva on kuitenkin enemmän positiivinen (kuvio 6).

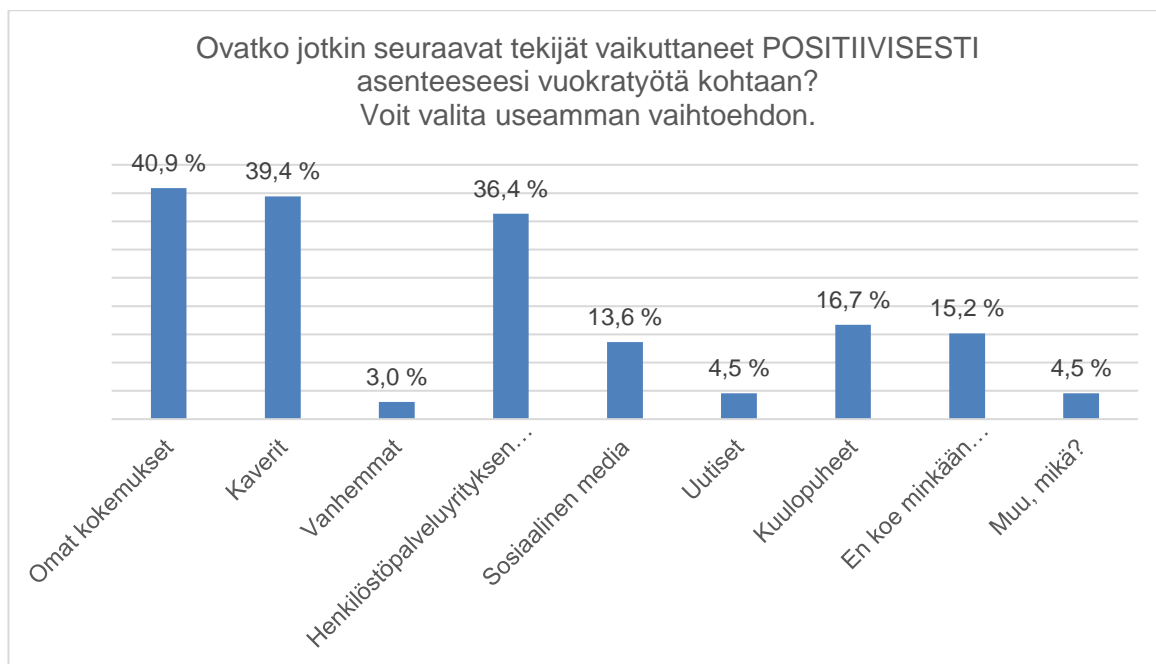
Seuraavassa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin kuvailemaan lyhyesti mihin mielikuva perustuu. Kyseessä oli avoin kysymys ja se oli jätetty vastaajalle vapaaehtoiseksi, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman aiheellisia ja hyödyllisiä selvityksen kannalta. Kysymys tarkoitettiin jatkokysymykseksi sitä edeltävälle kysymykselle mielikuvasta. Avoimessa kysymyksessä vastaaja pääsisi kommentoimaan omaa vastaustaan. Kysymyksen vastasi 55 henkilö, eli yli 80 prosenttia kaikista vastaajista. Vastaukset mukailivat hyvin edellisen kysymyksen vastauksia, sillä suurin osa vastauksista oli luokiteltavissa melko neutraaleiksi tai vastauksessa oli mainittuna sekä hyvää että huonoa.

Kyselyyn vastanneilla on vastausten perusteella erilaisia mielikuvia vuokratyötä kohtaan. Yleisimmin positiivisia ajatuksia oli vuokratyön luonteeseen liittyvät kuvaukset, kuten työn joustavuus. Moni mainitsi, että omien työvuorojen päättäminen oli mielekästä. Negatiiviset ajatukset liittyivät usein omiin kokemuksiin, joko itse vuokratyöntekijänä tai omalla työpaikalla käytettyyn vuokratyövoimaan. Vastauksissa nousi esiin yleisimmin työnteon ja työvuorojen epävarmuus, huono perehdytys ja palkanmaksun ongelmat.

Vastaukset, jotka olivat vaikeammin luokiteltavissa positiiviseksi tai negatiiviseksi, olivat teemaltaan usein myös samankaltaisia keskenään. Tällaisissa vastauksissa oli mainittuna sekä positiivisia että negatiivisia asioita. Esiin nousi positiivisena puolena jälleen joustavuus. Henkilöstöpalveluyrityksien ja vuokratyöntekijöiden välillä kerrottiin olevan eroja, jotkut ovat hyviä ja jotkut huonompia. Negatiivisemmissä vastauksissa mainittiin vuokratyöntekijöiden aiheuttavan stressiä vakituksille työntekijöille, sillä heidän täytyy omien työtehtävien lomassa perehdyttää vuokratyöläiset tehtäviin ja vuokratyöntekijöiden koettiin heikentävän vakituisten työntekijöiden asemaa.

Kahdessa seuraavassa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, onko jotkin luetellut tekijät vaikuttaneet positiivisesti tai negatiivisesti asenteeseen vuokratyötä kohtaan. Kysymykset oli jaettu kahdeksi erilliseksi, jotta vastauksia olisi helpompi tulkita, eikä tulkintaan

jäisi arvailun varaa, onko vaikutus ollut positiivista vai negatiivista. Kysymysten vastausvaihtoehdot olivat molemmissa samat. Vastaajat saivat valita useamman vastausvaihtoehdon sekä halutessaan vastausvaihtoehdon ”muu” avulla kertoa jonkin tekijän, jota ei ollut valmiiksi listattu. ”Muu” vastauksia tuli molempiin kysymyksiin muutamia ja ne on lueteltu työssä erikseen.



Kuvio 7. Tekijöiden positiivinen vaikutus vastaajien asenteisiin.

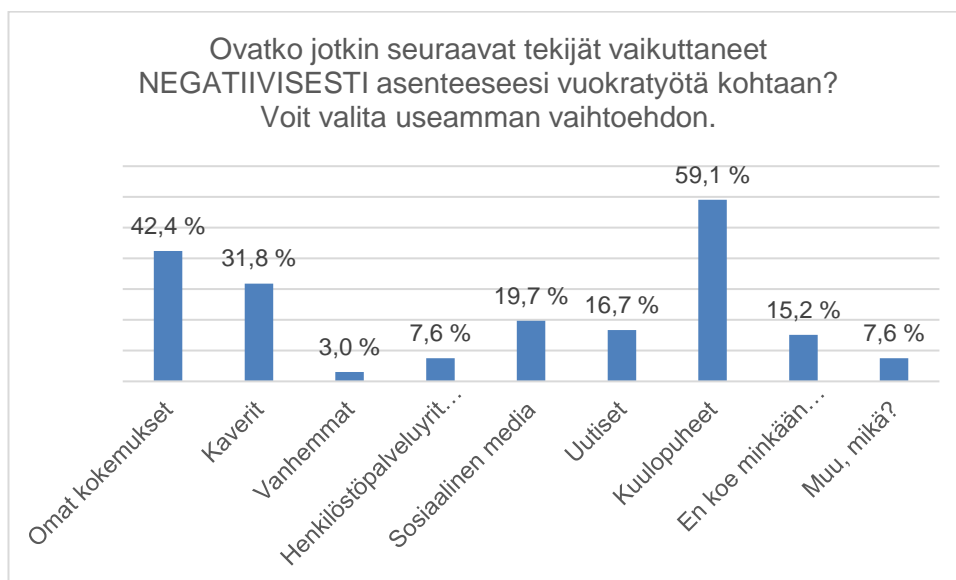
Ensin kysyttiin positiivisia tekijöitä. Kuviosta 7 voi nähdä, että vastaajien omat kokemukset ovat vaikuttaneet eniten positiivisesti (40,9 %) ja lähes saman verran vastaajien kaverit (39,4 %). Henkilöstöpalveluyrityksien työntekijöiden on koettu myös vaikuttavan positiivisesti asenteisiin ja sen tekijän vastasi noin 36 prosenttia vastaajista. Vastaajille oli annettu esimerkiksi henkilöstöpalveluyrityksen työntekijä vastauksen tarkoittavan työntekijöiden kohtaamista esimerkiksi rekrytointitilaisuuksissa. Kuulopuheiden positiivisen vaikutuksen mainitsi noin 17 prosenttia vastaajista ja noin 15 prosenttia ei kokenut mitään tekijän vaikuttaneen positiivisesti. Vähiten vaikutusta voidaan vastauksien perusteella todeta olevan sosiaalisella medialla, uutisilla ja vanhemmilla.

Positiivisena tekijänä ”muu”-vastauksen antoi muutama vastanneista, ja ne perusteltiin seuraavasti:

”Laaja levinneisyys, on tullut usein vastaan työnhaussa”

”Kokemukset vuokratyöntekijöiden käyttämisestä oman työpaikkani henkilökuntansa.”

”Yksittäiset työntekijät rekry firmassa”



Kuvio 8. Tekijöiden negatiivinen vaikutus vastaajien asenteisiin.

Seuraavassa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin samoilla vastausvaihtoehdoilla negatiivisesti vaikuttaneita tekijöitä (kuvio 8). Selkeästi useimmin valittiin vastausvaihtoehto kuulopuheet, jonka vastasi lähes 60 prosenttia vastaajista. Omat kokemukset valittiin myös usein tässä kysymyksessä (42,4 %). Vastauksista voidaan päätellä, että vuokratyötä tehneillä on sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia vuokratyön tekemisestä sillä se valittiin molemmissa kysymyksissä paljon vaikuttavaksi tekijäksi.

Kaverit vaikuttavat vastausten perusteella hieman enemmän positiivisesti (39,4 %), sillä negatiivisena tekijänä sen mainitsi vajaa kolmasosa vastaajista. Sosiaalisella medialla on hieman enemmän negatiivinen kuin positiivinen vaikutus asenteisiin vastausprosentin ollessa noin 20. Uutisoinnin vaikutus on vastausten perusteella hieman negatiivisempi kuin positiivinen, ja sen oli valinnut negatiiviseksi tekijäksi noin 17 prosenttia vastaajista. Henkilöstöpalveluyritysten työntekijöiden vaikutus on selkeästi positiivisempi (36,4 %) kuin negatiivinen, sillä negatiiviseksi tekijäksi sen valitsi vain noin kah-

deksan prosenttia vastaajista. Vanhempien vaikutus jäi myös tässä kysymyksessä vähiten vaikuttavaksi tekijäksi, sillä se valittiin vastausvaihtoehdoksi harvoin. ”Muu”-valinnan teki jälleen muutamat vastaajista ja ne perusteltiin seuraavasti:

”Kollegat”

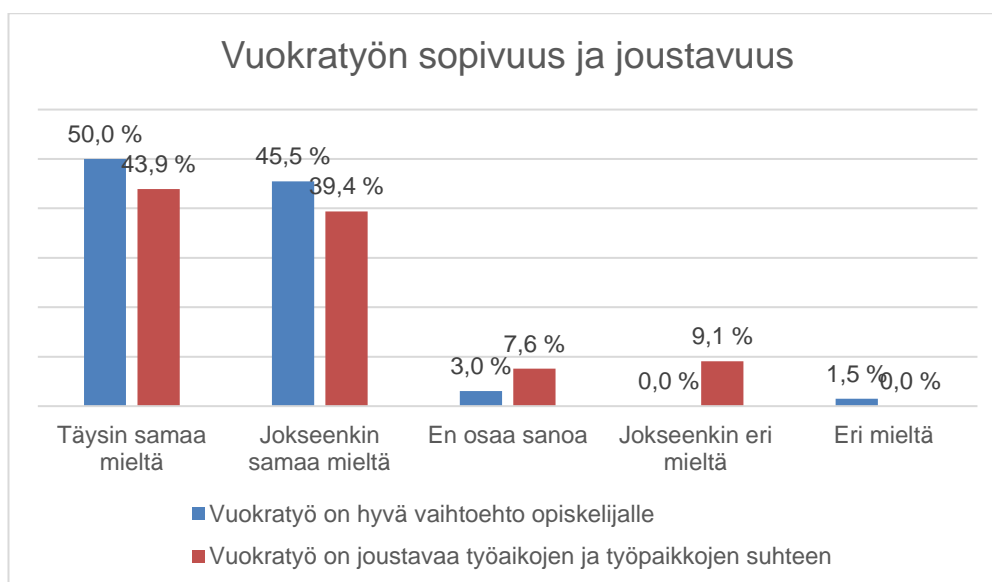
”Vuokratyöfirman esimies”

”Jouduin lopettamaan”

”Huonosti hoidetut rekry prosessit”

”Omat näkemykset verrattuna ns normaaliin työhön”

Viimeinen kysymys esitettiin monivalintaruudukkona, jossa oli yhdeksän erilaista väittämää vuokratyöstä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan itselleen sopivin vaihtoehto viidestä eri vastausvaihtoehdosta, jotka olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä ja eri mieltä. Kysymyksessä haluttiin antaa myös vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”, jotta vastaaja voi valita sen vaihtoehdon, mikäli hänellä ei ole minkäänlaista mielipidettä tai lainkaan tietoa annettua väittämää kohtaan. ”En osaa sanoa” vaihtoehto voi olla vastaajalle helppo valinta, mutta sillä pyrittiin välttämään vastauksia, jotka eivät kuvaa vastaajien todellisia ajatuksia väittämää kohtaan. Jokainen annettu väittämä oli määritetty pakolliseksi.

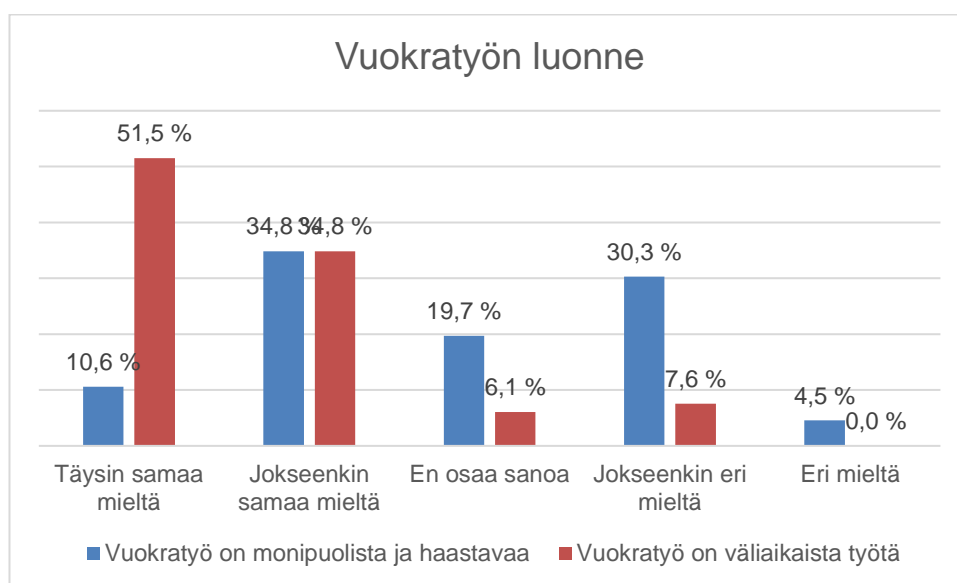


Kuvio 9. Vuokratyön sopivuus ja joustavuus.

Jaoin väittämät teemoihin viiteen eri teemaan, jotta vastauksien esittäminen olisi tulosten raportoinnin kannalta tehokkaampaa. Ensimmäinen teema koskee vuokratyön sopivuutta ja joustavuutta (kuvio 9). Väittämä ”vuokratyö on hyvä vaihtoehto opiskelijalle” sai huomattavasti eniten samaa mieltä olevaa kannatusta, sillä vastaajista lähes 96 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kolme prosenttia vastaajista ei osannut sanoa ja vain vajaa kaksi prosenttia oli eri mieltä väittämän kanssa. Tämän väittämän kohdalla vastauksen ”en osaa sanoa” antoivat mahdollisesti vastaajat, jotka eivät ole tai ole olleet opiskelijoita. Väittämä olisi kannattanut kysyä yleisemmällä tasolla, esimerkiksi ”Vuokratyö on hyvä vaihtoehto nuorille”.

Vuokratyö koetaan myös selkeästi joustavaksi työaikojen ja työpaikkojen suhteen. Väittämän kanssa oltiin enimmäkseen joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, sillä vastauksia kertyi näihin vaihtoehtoihin noin 83 prosenttia. Jokseenkin samaa mieltä oli noin yhdeksän prosenttia ja vastauksen ”en osaa sanoa” antoi vajaa 8 prosenttia.

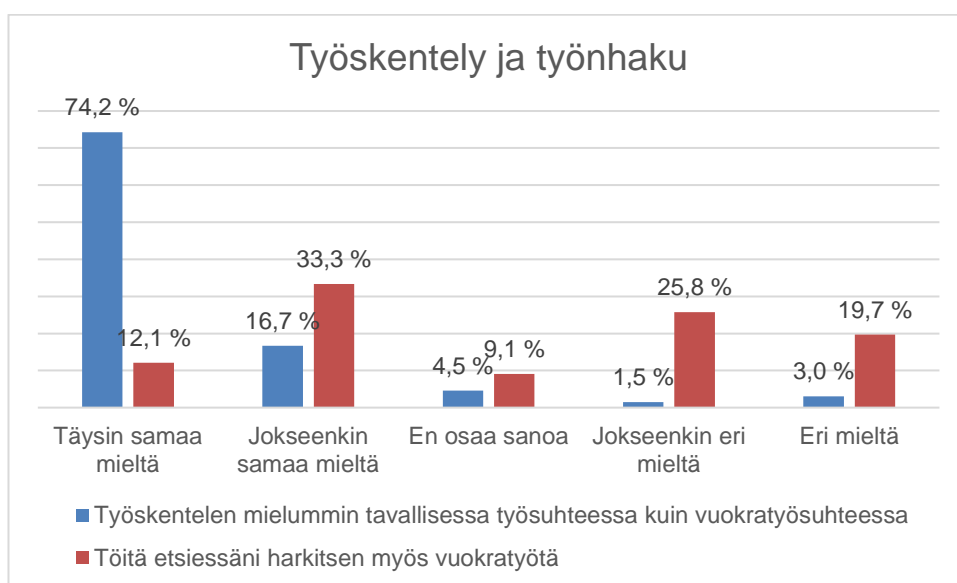
Vuokratyö on sopiva työmuoto sellaisille henkilöille, jotka eivät halua säännöllistä työaikaa eivätkä tarvitse säännöllistä ansiota. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi opiskelijalla. Tällöin vuokratyön hyvänä puolena korostuu myös mahdollisuus itse valita työvuorot ja työpaikat.



Kuvio 10. Vuokratyön luonne.

Seuraavat väittämät koskivat vuokratyön luonnetta (kuvio 10). Väittämä vuokratyön monipuolisuudesta ja haastavuudesta jakoi mielipiteitä enemmän jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä olevien välillä. Jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli noin 35 prosenttia vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli noin 30 prosenttia.

Vuokratyö nähdään selkeästi väliaikaisena työnä vastaajien keskuudessa. Selvä enemmistö, noin 86 prosenttia, oli väittämän kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli noin kahdeksan prosenttia eikä kukaan vastaajista ollut eri mieltä väittämän kanssa.

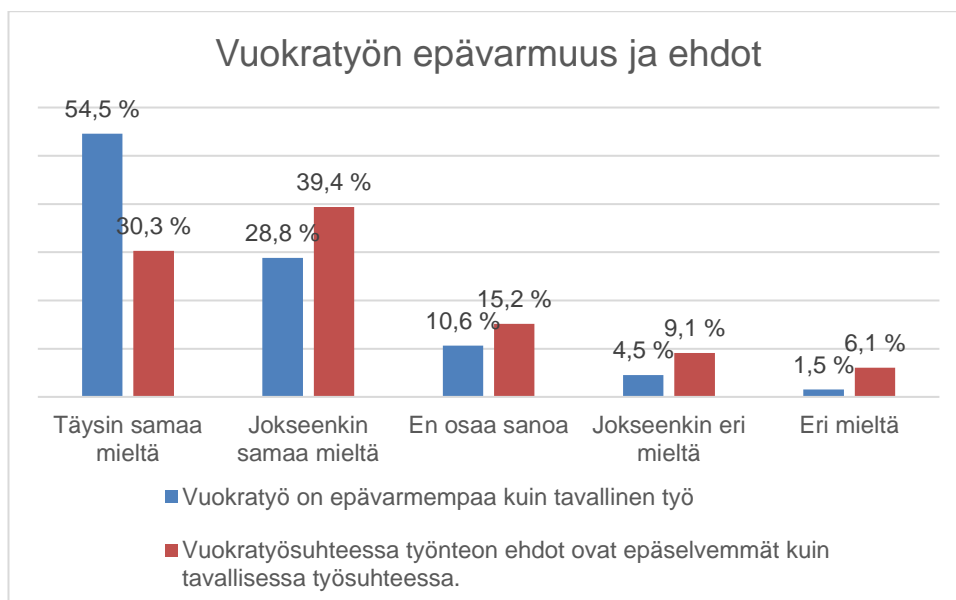


Kuvio 11. Työskentely ja työnhaku.

Seuraavat kaksi väittämää koskivat työskentelyä ja työnhakua (Kuvio 11). Selkeä enemmistö, noin 74 prosenttia, oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, eli työskentelee mieluummin tavallisessa työsuhteessa kuin vuokratyösuhteessa. Myös noin 17 prosenttia vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä vastaajista oli vain 4,5 prosenttia ja saman verran vastauksia annettiin vaihtoehdolle ”en osaa sanoa”.

Vaikka selkeä enemmistö kertoo työskentelevänsä mieluummin tavallisessa työsuhteessa, kolmasosa vastaajista kertoo kuitenkin olevansa jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että töitä etsiessä harkitsee myös vuokratyötä. Yhteensä väittämän kanssa

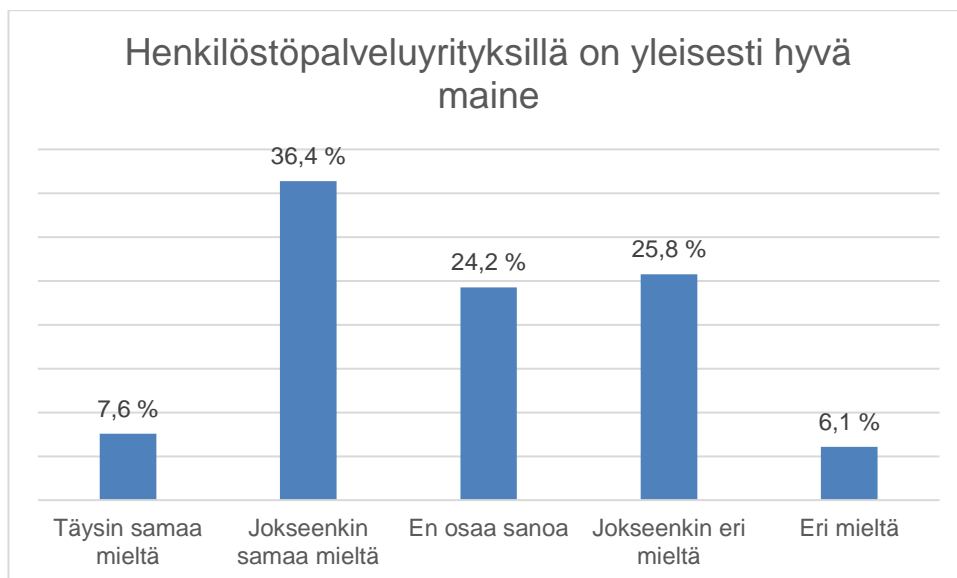
enemmän samaa mieltä olevia oli 45,4 prosenttia vastaajista. Lähes desimaalilleen saman verran, 45,5 prosenttia, oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.



Kuvio 12. Vuokratyön epävarmuus ja ehdot.

Kuviosta 12 näkee, että enemmistö vastaajista kokee vuokratyön olevan epävarmempaa työtä kuin tavallinen työ, sillä täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli yhteensä yli 80 prosenttia vastanneista.

Vuokratyösuhteen työnteon ehdot koetaan myös epäselvempinä kuin tavallisen työsuhteen ehdot. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli vajaa kolmasosa ja jokseenkin samaa mieltä lähes 40 prosenttia. Vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valitsi tämän väittämän kohdalla noin 15 prosenttia vastaajista. Harkitsin väittämän käyttämistä kyse-lyssä, sillä työnteon ehdot ovat hieman epämääräinen ja laaja käsite, eikä käsitteen tar-koitusta ollut avattu vastaajille ennalta. Tämä väittämä olisi voinut olla selkeämpi kysyt-täessä mielipidettä liittyen esimerkiksi epäselvyyksiä liittyen työsopimukseen. Tällöin ”en osaa sanoa” vastauksien prosentti olisi saattanut jäädä pienemmäksi.



Kuvio 13. Henkilöstöpalveluyritysten maine.

Viimeisessä väittämässä kysyttiin kokevatko vastaajat henkilöstöpalveluyrityksillä olevan yleisesti hyvä maine (kuvio 13). Ääripäiden vastauksia, eli täysin samaa mieltä ja eri mieltä, vastattiin selvästi vähiten. Jokseenkin samaa mieltä oli enemmistö, noin 36 prosenttia, ja jokseenkin eri mieltä taas noin neljäsosa vastaajista. Vastauksen ”en osaa sanoa” on valinnut tämän kysymyksen kohdalla myös lähes neljäsosa vastaajista.

7 Johtopäätökset

7.1 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia asenteita nuorilla on vuokratyötä kohtaan. Työssä etsittiin myös tekijöitä, jotka vaikuttavat asenteisiin positiivisesti tai negatiivisesti. Tuloksista selvisi, että nuorilla on enimmäkseen neutraali mielikuva vuokratyöstä.

Vuokratyötä tehneet olivat pääasiassa tyytyväisiä työtä tarjonneeseen henkilöstöpalveluyritykseen ja he myös suosittelisivat vuokratyötä mielellään tuttavalleen. Verrattaessa niiden vastauksia, joilla on jo vuokratyökokemusta ja niiden, jotka eivät ole tehneet vuokratyötä, ei selkeää eroa mielikuvassa ole nähtävillä. Molemmilla ryhmillä on enemmän positiivinen kuin negatiivinen kuva.

Mielikuvaan vaikuttavia tekijöitä kysyttiin sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä. Positiivisesti vaikuttavissa tekijöissä omat kokemukset nousivat eniten vaikuttavaksi tekijäksi, mikä tukee myös vuokratyötä tehneiden vastauksia, jotka koskivat suosittelemattomuutta ja tyytymättömyyttä henkilöstöpalveluyrityksiä kohtaan sekä avoimen kysymyksen kommentteja. Toiseksi eniten vaikutusta kerrottiin olevan kavereilla ja sen jälkeen henkilöstöpalveluyrityksien työntekijöillä. Eniten negatiivista vaikutusta oli kuulopuheilla. Tästä voidaan päätellä, että vuokratyötä kohtaan liikkuu paljon ennakkoluuloja ja epävarmuutta aiheuttavia mielikuvia. Vaikka omat kokemukset olivat eniten vastauksia kerännyt positiivinen tekijä, keräsi se toiseksi eniten vastauksia myös negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, joten vuokratyötä tehneillä on useilla sekä hyviä että huonoja kokemuksia vuokratyöstä. Kavereilla kerrottiin olevan paljon vaikutusta myös negatiivisesti. Kavereiden mielipiteillä voidaan todeta siis olevan paljon sekä positiivista että negatiivista vaikutusta.

Vastauksien perusteella henkilöstöpalveluyritysten työntekijät tekevät tärkeää ja hyvää työtä tällä hetkellä ja heidän koetaan vaikuttavan myönteisesti mielikuvaan vuokratyöstä. Henkilöstöpalveluyritysten kannattaisi panostaa rekrytointitapahtumiin ja yleisesti esillä oloon, sillä myös avoimen kysymyksen vastauksessa mainittiin, että henkilöstöpalveluyrityksien laaja levinneisyys ja suuri esiintyvyys on vaikuttanut positiivisesti asenteeseen vuokratyötä kohtaan. Kuulopuheilla on suurin negatiivinen vaikutus mielikuvaan, joten työntekijät voisivat toiminnallaan selkeyttää epävarmuuksia aiheuttavia tekijöitä ja poistaa ennakkoluuloja. Näin asenteita vuokratyötä kohtaan voitaisiin parantaa nuorten keskuudessa.

Negatiiviseksi tekijäksi avoimissa vastauksissa nousivat myös vuokratyöntekijöiden erot osaamisessa. Toiset vuokratyöntekijät ovat olleet hyviä ja toiset huonompia. Myös vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä mainittiin olevan puutteita. Henkilöstöpalveluyritysten kannattaisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, millaisia vaatimuksia asiakasyrityksellä on tehtävälle, johon vuokratyöntekijää tarvitaan. Vaativimpiin tehtäviin olisi hyvä sijoittaa työntekijöitä, joilla on jo aikaisempaa kokemusta samankaltaisista tehtävistä.

Henkilöstöpalveluyritykset voisivat myös kehittää ja lisätä omaa vuokratyöntekijöiden kouluttamista ja tehdä yhteistyötä asiakasyrityksien kanssa tarvittavien perehdytysten mahdollistamiseksi. Lisäkoulutuksella saataisiin vähennettyä asiakasyrityksien työntekijöiden stressiä perehdyttää vuokratyöntekijöitä ja vuokratyöntekijöiden kokemukset vastaanotosta työpaikoilla voisi muuttua positiivisemmaksi.

Viimeisessä kysymyksessä vastaajat valitsivat, kuinka samaa tai eri mieltä olivat annettujen väittämien kanssa. Ensimmäisinä oli vuokratyön luonnetta kuvaavia väittämiä. Niiden perusteella vuokratyö mielletään selkeästi joustavaksi työaikojen ja työpaikkojen suhteen. Myös avoimissa vastauksissa joustavuus nousi esille keskeisesti. Vuokratyö myös mielletään opiskelijalle sopivaksi. Haastattelemini entisten vuokratyöntekijöiden vastaukset myötäilevät tätä. Opiskelijoiden aikataulut saattavat muuttua nopeasti ja opinnot voivat kuormittaa eri ajankohtina eri tavoin. Työnteolle jäävä aika voi siis vaihdella paljon, jolloin joustavat työajat ovat opiskelijalle hyvä mahdollisuus.

Vuokratyön monipuolisuus ja haastavuus jakoivat mielipiteitä. Vuokratyötä esiintyy monilla eri aloilla, joilla työtehtävät ja työnkuvat voivat vaihdella laidasta laitaan. Vuokratyötä tarjotaan myös paljon erilaisiin työtehtäviin, niin sanotusta rivityöntekijästä esimiesaseman tehtäviin. Tämä voi vaikuttaa vastauksien jakautumiseen.

Suuri enemmistö vastaajista kertoo työskentelevänsä mieluummin tavallisessa työsuhteessa kuin vuokratyösuhteessa. Tätä tulosta tukee mielipiteet työn epävarmuudesta. Kuitenkin seuraavan väittämän tulokset kertovat, että enemmistö vastaajista harkitsisi vuokratyötä työnhaussa. Vuokratyön joustavuus työajoissa ja työpaikoissa voi olla kiinnostusta herättävä tekijä nuorten keskuudessa, ja moni oli myös maininnut avoimessa vastauksessa joustavuuden hyväksi asiaksi.

Vuokratyö koetaan epävarmaksi, ja työnteon ehdot koettiin epäselvemmiksi kuin tavallisessa työsuhteessa. Tähän viittaavat myös avoimissa vastauksissa esille tulleet kommentit työvuorojen varaamisessa esiintyvistä kilpailusta ja henkilöstöpalveluyritysten innokkuudesta tarjota työvuoroja ensisijaisesti aktiivisimmille työntekijöille. Vuokratyö on usein keikkaluontoista työtä. Työjaksojen pituus voi vaihdella aina muutamista tunteista pidempiin määräaikaisiin työsuhteisiin, mutta epävarmuus säännöllisistä tuloista ja seuraavista työkeikoista on vuokratyön huono puoli. Työsuhteilla ei ole varmaa jatkuvuutta ja usein päättyneen työkeikan jälkeen uuden etsintä on jälleen edessä.

Viimeisenä oli väittämä ”henkilöstöpalveluyrityksillä on yleisesti hyvä maine”. Väitettä myötäileviä vastauksia kertyi eniten ja tämän jälkeen jokseenkin eri mieltä olevia. Vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valitsi tämän väittämän kohdalla mielestäni yllättävän suuri osuus, lähes neljäsosa vastaajista. Väittämän muotoilu on saattanut häiritä vastaajia. Selkeämmin muotoiltuna tämän olisi voinut esittää esimerkiksi ”Henkilöstöpalveluyrityksillä on mielestäni hyvä maine”. Yksittäinen vastaaja ei voi tietää yleisesti vallitsevaa

mielipidettä, jolla tavoin tämän väittämän on voinut käsittää. Väittämällä siis haettiin vastauksia vastaajan näkemykseen yleisestä mielipiteestä.

7.2 Selvityksen luotettavuuden arviointi

Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta voidaan tutkia reliabiliteetin, eli analyysin johdonmukaisuuden ja mittaustuloksen toistettavuuden perusteella (Koppa 2010). Selvityksessä käytetyn kyselylomakkeen avulla kysely on toistettavissa, mutta tutkimustulokset eivät välttämättä ole pysyviä, kun kyseessä on mielikuvatutkimus. Validiteetti kuvaa sitä, miten tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan sitä mitä oli tarkoitus (Heikkilä 2014, 177). Kyselylomake mahdollisti johdonmukaisen vastaamisen ja kysymykset antoivat vastauksia tutkimusongelmiin. Avointen kysymysten vastaukset antoivat lisäarvoa johtopäätöksien tekemiselle ja vastaukset tukivat suljettuihin kysymyksiin saatuja vastauksia. Paria heikompaa kysymystä lukuun ottamatta kysymykset oli ilmaistu siten, että vastaajat pystyivät ymmärtämään mitä kysyttiin ja mitkä vastausvaihtoehdot ovat.

Kyselylomake jaettiin sosiaalisen median alustalla ja se oli suunnattu 18–30-vuotiaille nuorille. Koska kyselylomakkeen linkki oli mahdollista jakaa eteenpäin vastaajien keskuudessa, on mahdotonta selvittää, kuinka monta nuorta kysely tavoitti. Vastausprosenttia ei siis voida laskea. Vastauksia kertyi 66 kappaletta ja kaikki vastaajat kuuluivat haettuun ikäluokkaan. Yhtään vastausta ei tarvinnut hylätä.

Kyselyn vastausmäärä jäi melko pieneksi, joten vastauksia ei voida yleistää ja saatujen vastausten perusteella tehtyjä johtopäätöksiä ei voida todeta yleisesti nuorten asenteeksi vuokratyötä kohtaan. Kyselylomakkeen linkki jaettiin Facebookissa kolmessa eri Metropolia ammattikorkeakoulun liiketalousopiskelijoiden ryhmässä, joten on mahdollista, että suuri prosentti vastauksista on tullut pääkaupunkiseudulla liiketaloutta opiskelevalta nuorelta. Kyselyllä saadut tulokset olisivat voineet olla erilaisia, jos kyselyllä olisi tavoitettu nuoria laajemmalta alueelta ja useammalta eri koulutusaltalta.

Opinnäytetyön aiheeseen perehdyttiin ennen kyselytutkimuksen tekoa teoriaosuuden muodossa. Työn tekijä keräsi tietoa aiheesta, jotta selvityksen tekeminen onnistuisi ja tutkimusongelmiin saataisiin kyselyn avulla vastauksia. Selvityksen luotettavuutta parannettiin myös testaamalla tulosten keräämiseen käytettyä kyselylomaketta ennakkoon ja tulosten analysointiin käytettiin vain opinnäytetyön tekijän hallitsemia analysointimenetelmiä ja työkaluja.

Lähteet

Ahokas, Marja & Ferchen, Maija & Hankonen, Nelli & Lautso, Anita & Pyysiäinen, Jarkko 2012. Sosiaalipsykologia. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki.

Duunitori 2014. Vuokratyö. Vapautta vai riistoa. <https://duunitori.fi/tyoelama/vuokratyovapautta-vai-riistoa>. Luettu 18.9.2019.

Elomaa, Nikolas 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita, Helsinki.

Ervasti, Heikki 1993. Yhteiskuntaluokat ja hyvinvointivaltion vaihtoehdot. Turun yliopiston Sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisuja. A:3/. Turku. Julkaisuun viitattu teoksessa Kallio, Johanna 2010. Hyvinvointipalvelujen muutos ja suomalaisten mielipiteet. Janus 18 (2), 170–177. <https://journal.fi/janus/article/view/50560/15314>. Luettu 4.4.2019.

Erwin, Phil 2001. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Suom. Ahokas, Marja. WSOY, Helsinki.

Haastateltava 1 2019. Operational Specialist. Helsinki. Haastattelu 19.11.2019.

Haastateltava 2 2019. Opiskelija. Helsinki. Haastattelu 19.11.2019.

Haastateltava 3 2019. Opiskelija. Helsinki. Haastattelu 19.11.2019.

Hankonen, Nelli & Helkama, Klaus & Jasinskaja-Lahti, Inga & Liebkind, Karmela & Lippinen, Jukka & Lönnqvist, Jan-Erik & Myllyniemi, Rauni & Mähönen, Tuuli Anna & Ruusuvuori, Johanna 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 10. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Havunen, Risto 2000. Uusi näkökulma asiakkaaseen. Oivaltamisen kautta tuloksiin. Edita, Helsinki.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Heinrichs, Stefan 2019. HPL. Reaktiivisempaa rekrytointia vuokratyön voimalla. <https://hpl.fi/reaktiivisempaa-rekrytointia-vuokratyon-voimalla/>. Luettu 18.9.2019.

HPL Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018a. Merkittävä työllistäjä. Potkua nuorten työllistämiseen. <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittava-tyollistaja/>. Luettu 6.5.2019.

HPL Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018b. Vuokratyöntekijätutkimus 2018. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FI-NAL.pdf. Luettu 4.4.2019.

HPL Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018c. Tutkittua tietoa vuokratyöstä. <https://hpl.fi/hpl-vaikuttaa/vuokratyontekijatutkimus>. Luettu 10.9.2019

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2014. Vuokratyö. Alma Talent Pro Verkkokirjahylly. [http://verkkokirjahylly.almatalent.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAEBXCXTEB#kohta:1\(\(20\)Johdanto\(\(20\):\(1.1\(\(20\)Mit\(\(e4\)\(\(20\)ty\(\(f6\)voiman\(\(20\)vuokrauksella\(\(20\)tarkoitetaan?\(\(20](http://verkkokirjahylly.almatalent.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAEBXCXTEB#kohta:1((20)Johdanto((20):(1.1((20)Mit((e4)((20)ty((f6)voiman((20)vuokrauksella((20)tarkoitetaan?((20). Talentum 2014. Luettu 24.2.2019.

Internetix 2015. Otavan opisto. Mielipiteen muodostaminen. [Http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/fi/fi3/5_argumentointi_ja_vaittely/01_mielipiteen_muodostaminen?C:D=1464969&m:selres=1464969](http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/fi/fi3/5_argumentointi_ja_vaittely/01_mielipiteen_muodostaminen?C:D=1464969&m:selres=1464969). Luettu 4.4.2019.

Kallio, Johanna 2010. Hyvinvointipalvelujen muutos ja suomalaisten mielipiteet. Janus 18 (2), 170–177. [Https://journal.fi/janus/article/view/50560/15314](https://journal.fi/janus/article/view/50560/15314). Luettu 4.4.2019.

Koppa 2015a. Määrällinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. [Https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus](https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus). Luettu 19.2.2019.

Koppa 2015b. Tilastollisesti kuvaava analyysi. Jyväskylän yliopisto. [Https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus](https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus). Luettu 19.2.2019.

Koppa 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Jyväskylä yliopisto. [Https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen](https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen). Luettu 24.2.2020.

Manpower 2019. Vuokratyön murros. [Https://www.manpower.fi/asiakas/fin/palvelumme/henkilostovuokraus/vuokratyo/](https://www.manpower.fi/asiakas/fin/palvelumme/henkilostovuokraus/vuokratyo/). Luettu 18.9.2019.

Meincke, Nina & Vanhala-Harmanen Minna 2011. Esimiehen työsuhteopas. 4. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Palmén, Joanna 2017. Vuokratyöstä tuli kunnon työtä. Henkilöstöpalveluala kasvaa hurjaa vauhtia. Talouselämä 30.5.2017. [Https://www.talouselama.fi/uutiset/vuokratyosta-tuli-kunnon-tyota-henkilostopalveluala-kasvaa-hurjaa-vauhtia/28050718-60aa-3a8b-abe7-cbf2fb99f0c2](https://www.talouselama.fi/uutiset/vuokratyosta-tuli-kunnon-tyota-henkilostopalveluala-kasvaa-hurjaa-vauhtia/28050718-60aa-3a8b-abe7-cbf2fb99f0c2). Luettu 18.2.2019.

PAM 2018. Vuokratyö. [Https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html](https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html). Luettu 4.4.2019.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro ry 2019. Vuokratyöopas. Päivitetty 15.4.2019. [Http://www.vuokratyopas.fi/](http://www.vuokratyopas.fi/). Luettu 30.5.2019.

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

TAT 2019. Vuokratyö. Kohti unelmaduunia. [Https://www.kunkoululoppuu.fi/millealalle/vuokratyo/](https://www.kunkoululoppuu.fi/millealalle/vuokratyo/). Luettu 6.5.2019.

Terävä, Kimmo. Työkyvyn tuki vuokratyössä. 2013. Kuntoutussäätiö, Helsinki.

Tieteen termipankki 2016. Rationaalisuus. [Https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:rationaalisuus](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:rationaalisuus). Luettu 4.4.2019.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2017. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. [Http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html). Luettu 3.6.2019.

Tyhtilä, Jukka-Pekka 2016. Vuokratyö. Osalle myrkkyä ja vääryyttä. Osalle ratkaisu opiskelun ohelle. Yle Uutiset 15.3.2016. [Https://yle.fi/uutiset/3-8743972](https://yle.fi/uutiset/3-8743972). Luettu 20.2.2019.

Työsuojelu, 2016. Vuokratyö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>. Luettu 4.4.2019.

Viitala, Riitta. Lisääntyvä vuokratyö. Artikkelikokoelmassa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna 2007. Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vilkkä, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. PS-kustannus, Jyväskylä.

VPM 2018. Vuokratyön myytit murtuvat. Vuokratyöntekijät tyytyväisiä ja sitoutuneita. <https://vmpgroup.fi/lehdistotiedotteet/vuokratyon-myytit-murtuvat-vuokratyontekijat-tyytyvaisia-sitoutuneita/>. Luettu 18.9.2019.

Kyselylomake

Nuorten asenteita vuokratyötä kohtaan

Vuokratyö on toimialana saanut oman paikkansa työmarkkinoilla. Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia nuorten aikuisten asenteita vuokratyötä kohtaan omien mielikuvien ja kokemusten perusteella.

Kysely koostuu erilaisista suljetuista ja avoimista kysymyksistä. Vastaaminen vie noin 3-5 minuuttia. Voit vastata kyselyyn, vaikka sinulla ei ole kokemusta vuokratyöstä. Kyselyyn voivat vastata 18-30-vuotiaat henkilöt.

Kysely toteutetaan anonyymina ja tuloksia käytetään vain opinnäytetyön tutkimuksen raportoinnissa.

Kiitos ajastasi!

***Pakollinen**

1. Ikä? *

- ☐ 18-20-vuotias
- ☐ 21-25-vuotias
- ☐ 26-30-vuotias

2. Onko sinulla kokemusta vuokratyön tekemisestä? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Jos vastasit KYLLÄ, siirry seuraavaan kysymykseen. Jos vastasit EI, siirry kysymykseen 5.

3. Kuinka tyytyväinen olet ollut vuokratyötä tarjonneeseen henkilöstöpalveluyritykseen?

1 2 3 4 5

En lainkaan tyytyväinen ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin tyytyväinen

4. Kuinka todennäköisesti suosittelisit vuokratyötä tuttavillesi?

1 2 3 4 5

Erittäin epätodennäköisesti ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin todennäköisesti

5. Mielikuvani vuokratyöstä on...? *

- ☐ Positiivinen
- ☐ Neutraali
- ☐ Negatiivinen

6. Kuvaile lyhyesti omin sanoin, mihin mielikuvasi perustuu?

Oma vastauksesi _____

7. Ovatko jotkin seuraavat tekijät vaikuttaneet POSITIIVISESTI asenteeseesi vuokratyötä kohtaan? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- ☐ Omat kokemukset
- ☐ Kaverit
- ☐ Vanhemmat
- ☐ Henkilöstöpalveluyrityksen esittelijät (esim. rekrytointitilaisuudet)
- ☐ Sosiaalinen media
- ☐ Uutiset
- ☐ Kuulopuheet
- ☐ En koe minkään vaikuttaneen
- ☐ Muu: _____

8. Ovatko jotkin seuraavat tekijät vaikuttaneet NEGATIIVISESTI asenteeseesi vuokratyötä kohtaan? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- ☐ Omat kokemukset
- ☐ Kaverit
- ☐ Vanhemmat
- ☐ Henkilöstöpalveluyrityksen esittelijät (esim. rekrytointitilaisuudet)
- ☐ Sosiaalinen media
- ☐ Uutiset
- ☐ Kuulopuheet
- ☐ En koe minkään vaikuttaneen
- ☐ Muu: _____

9. Mikä on mielikuvasi seuraavia väittämiä kohtaan? Valitse alla esitettyihin väittämiin itsellesi sopivin vaihtoehto. *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vuokratyö on hyvä vaihtoehto opiskelijalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on joustavaa työaikojen ja työpaikkojen suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on monipuolista ja haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on väliaikaista työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mielummin tavallisessa työsuhteessa kuin vuokratyösuhteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töitä etsiessäni harkitsen myös vuokratyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vuokratyö on epävarmempaa kuin tavallinen työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyösuhteessa työnteon ehdot ovat epäselvemmät kuin tavallisessa työsuhteessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöpalveluyrityksillä on yleisesti hyvä maine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>