

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

2020

Katariina Tuominen & Roosa Vavuli

VUOKRATYÖ – TULEVAISUUDEN TYÖSUHDE?

– Case Suomen Henkilöstötaalo

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

2020 | 34 sivua, 6 liitesivua

Katariina Tuominen & Roosa Vavuli

VUOKRATYÖ – TULEVAISUUDEN TYÖSUHDE?

- Case Suomen Henkilöstöotalo

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Suomen Henkilöstöotalolle. Tutkimus käsittelee nykyajan sekä muuttuvan maailman tapaa tehdä työtä henkilöstövuokraus- ja henkilöstörekrytointiyrityksen työnhakijoiden näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä odotuksia ja toiveita työnhakijoilla on työsuhteen luonteesta. Tavoitteena oli myös tutkia, mihin suuntaan vuokratyön tulevaisuus on menossa. Tutkimus tehtiin tukemaan toimeksiantajayrityksen liiketoiminnan kehitystä.

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin hyödyntäen strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi myös muutaman avoimen vastauskohdan. Kysely tehtiin maaliskuussa 2020 ja lähetettiin yhteensä 700 henkilölle. Kysely tehtiin toimeksiantajan toiveesta heidän käytössään olevalla Feedbackly-työkalulla ja vastauksia saimme yhteensä 243 kappaletta. Tulokset suuntaa antavasti osoittivat, että vuokratyö ei tule tulevaisuudessa nostamaan asemaansa suurin harppauksin, vaan pysyttelee yhtenä työsuhdemuotona nykyisellä paikallaan. Selkeimmin tämän osoittivat työntekijöiden toiveet, mielikuvat ja tavoitteet työnsä suhteen.

Toimeksiantajayritys voi tämän tutkimuksen pohjalta lähteä kehittämään liiketoimintaansa haluamaansa suuntaan tätä opinnäytetyötä tukena käyttäen.

ASIASANAT:

Vuokratyö, henkilöstövuokraus, työelämä, vuokratyöntekijä

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Business Administration

2020 | 34 pages, 6 pages in appendices

Katariina Tuominen & Roosa Vavuli

RENTAL WORK – EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF THE FUTURE?

- Case Suomen Henkilöstöotalo

This thesis has been conducted as an assignment to Suomen Henkilöstöotalo. The research examines the way the modern and changing world works from the perspective of a job seeker in a staff leasing/recruitment company.

The aim of the thesis was to find out what expectations and hopes job seekers have about the nature of the employment relationship, and to examine in which direction the future of rental work is going. The research was conducted to support the business development of the case company.

The research used a quantitative research method. The research was conducted using a structured questionnaire that also included a few open-ended responses. The survey was conducted in March 2020 and was sent to a total of 700 people. Based on a wish of the principal, the survey was conducted with Feedbackly tool. The survey resulted in total of 243 answers. The results gave an indicative information that rental work will not increase its position in the future by leaps but will remain as one form of employment in its current position. This was most clearly demonstrated by employees' aspirations, perceptions, and goals regarding their work.

Based on this research, the case company can start to develop its business in the direction it wants, using this thesis as support.

KEYWORDS:

Rental work, Staff leasing, Working life, Rental worker

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 VUOKRATYÖ	8
2.1 Vuokratyön tilanne Suomessa	8
2.2 Vuokratyö osana työmarkkinoiden kehitystä	9
2.3 Vuokratyö – työntekijän uhka vai mahdollisuus	10
3 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET	12
3.1 Työelämän muutokset Suomessa	12
3.2 Työelämän tulevaisuuden näkymät	14
3.3 Sukupolvet työelämässä	15
4 TUTKIMUS VUOKRATYÖSTÄ JA SAADUT TULOKSET	18
4.1 Kvantitatiivinen tutkimus	18
4.2 Tutkimusmenetelmä	19
4.3 Vastaaajien perustiedot	19
4.4 Vastaaajien työtausta ja odotukset työelämältä	21
4.5 Vastaaajien mielikuva vuokratyöstä	24
4.6 Työssä arvostettavia asioita vastaajien näkökulmasta	25
4.7 Vuokratyöntekijäprofiilin analysointi	26
4.8 Vuokratyö – välivaihe, ei päämäärä	27
4.9 Yhteenveto	29
4.10 Kehitysideat Suomen Henkilöstöalalle	29
5 LOPUKSI	31
LÄHTEET	33

LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimus

KUVIOT

Kuvio 1. Vuosikymmenen alhaisin työttömyysaste (Tilastokeskus 2017, Leinikin & Suorannan 2018, 93 mukaan).	13
Kuvio 2. Globaali työvoima sukupolmittain vuonna 2020 (Manpower 2020).	16
Kuvio 3. Vastaajat ammattiryhmittäin.	21
Kuvio 4. Vastaajien työkokemus vuosina.	22
Kuvio 5. Vastaajien kokemus vuokratyöstä vuosina.	22
Kuvio 6. Perustelut vakituisen, suoran työsuhteen valitsemiselle.	23
Kuvio 7. Perustelut vuokratyösuhteen valitsemiselle.	24
Kuvio 8. Vastaajien mielikuva vuokratyötä kuvaavista sanoista keskiarvoittain.	25
Kuvio 9. Vastaajien näkökulma työssä arvostettavista asioista keskiarvoittain.	26

1 JOHDANTO

Onko vuokratyö tullut jäädäkseen vai haluavatko työntekijät työsuhteeseen suoraan, ilman välikäsiä? Vuokratyössä työntekijöitä hakeva työnantaja tekee sopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kaksi prosenttia vuonna 2018 (Tilastokeskus 2019).

Aihe on ajankohtainen, sillä vuokratyöstä on muodostunut pysyvä työsuhteen muoto Suomen työmarkkinoilla, vaikkakin se on edelleen suhteellisen pientä (Heiskanen & Syvänen & Rissanen 2019, 36). Selkeä trendi näyttäisi olevan, että entistä harvempi tekee jatkossa samaa työtä koko ikänsä tai työskentelee perinteisessä vakituudessa työsuhteessa (Inkeroinen 2017). Tähän vaikuttavat erityisesti sukupolvien väliset erot. Esimerkiksi Y-sukupolvi on valmiimpi omaksumaan uusia työskentelytapoja verrattuna X-sukupolveen. Yli puolet kokopäivätyössä työskentelevästä Y-sukupolvesta on avoin uusille työskentelytavoille tulevaisuudessa, kuten freelance- tai keikkatyölle, jolloin toimeentulo ja ura muodostuvat useista työjaksoista (Manpower 2020). Koska työelämä on murroksessa, ajankohta tälle opinnäytetyölle on otollinen myös toimeksiantajayrityksen kannalta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää toimeksiantajayrityksen työnhakijoiden odotuksia ja toiveita työsuhteen luonteesta. Mihin työelämä on menossa työntekijöiden näkökulmasta? Mitä työntekijät toivovat ja miten he näkevät tulevaisuuden työnsä? Opinnäytetyön pohjimmainen tarkoitus on tukea toimeksiantajaa liiketoiminnan kehittämisessä tulevaisuutta ajatellen.

Vuokratyöstä löytyy vain vähän tietoa ja tutkimuksia aiheeseen liittyen on tehty vähäisesti. Tämä saattaa johtua siitä, että vaikka vuokratyö alkaa olemaan enemmän näkyvillä työmarkkinoilla ja sitä kuvataan myös kasvavana trendinä, niin suurin osa ihmisistä etsii kuitenkin edelleen tiettyä turvallisuutta ja vakautta elämäänsä. Lähtökohtana onkin, että suora, vakituinen työ ei ole katoamassa mihinkään. Lähdeaineistoa pitää tutkia hieman kriittisesti ja pitää mielessä, että tutkimukset vuokratyöstä pohjautuvat pitkälti ihmisten eriäviin mielipiteisiin kyseisestä työsuhdemuodosta ja on suoraan riippuvainen siitä, millaisessa elämäntilanteessa ihmiset elävät ja mitkä ovat heidän toiveet ja tulevaisuuden suunnitelmat.

Oletuksena on, että vuokratyötä tekevät pääosin nuoret ja juuri työelämään astuvat sekä opiskelijat. Heidän on helppo solmia työsopimus, jossa he pystyvät sopimaan työvuo-roista sovitettuna opiskeluiden ohelle. Joustavuus ja työkokemuksen kerryttäminen tun-tuvat olevan suurimpia syitä valita vuokratyö.

Työn teoriaosuus on jaettu kahteen lukuun, joista ensimmäinen käsittelee vuokratyötä käsitteenä, tilastollisesti sekä ilmiönä, käydään läpi vuokratyön historiaa ja kuinka se on ollut osana työmarkkinoiden kehityksessä. Kuten jo mainittiinkin, vuokratyö jakaa mieli-piteitä ja ensimmäisessä pääluvussa tullaan myös kertomaan sekä työsuhdemuodon hy-vistä että huonoista puolista työntekijän näkökulmasta.

Toinen luku taas tarkastelee yleisesti työelämän muutoksia sekä sukupolvien eroja ja vaikutusta työelämässä. Se tekee kevyen läpileikkauksen myös siihen, miten kyseiset muutokset ovat vaikuttaneet vuokratyön syntyyn. Tässä luvussa käydään tämän lisäksi läpi myös sukupolvien välisiä eroja ja kuinka ne näkyvät työelämässä ja vaikuttavat osal-taan siihen, mihin suuntaan työelämä muokkaantuu.

Tieto pohjautuu vuokratyöstä tehtyihin aiempiin tutkimuksiin ja tilastoihin sekä sitä kos-kevaan kirjallisuuteen. Teoriaosuuden tarkoituksena oli pohjustaa vuokratyön asemaa työelämässä, siihen vaikuttaneita tekijöitä sekä tarkastella sukupolvien välisten erojen vaikutusta suosituimpiin työsuhdemuotoihin nyt ja tulevaisuudessa.

Viimeisissä luvuissa kerrotaan itse tutkimuksesta menetelmineen, avataan ja analysoi-daan tuloksia sekä tuotetaan yhteenveto.

2 VUOKRATYÖ

Henkilöstöpalveluala työllistää Suomessa nykyään enemmän kuin monet perinteiset toimialat (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2017). Vuokratyö on hyvä keino kokeilla eri ammatteja ja kerryttää työkokemusta. Vuokratyösuhteita solmitaan muun muassa metalli- ja rakennusalalla, varastotyössä, kaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Lähes kaikilla toimialoilla on mahdollista työskennellä vuokratyöyritysten kautta. Yleisintä se on kuitenkin edelleen teollisuusaloilla (Leinikki & Suoranta 2018, 125–126).

Vuokratyö eroaa normaalista työsuhteesta sopijaosapuolten määrässä. Siinä missä normaalin työsuhteen solmii suoraan työntekijä sekä työnantaja, vuokratyösuhteessa osapuolia on kolme: työntekijä, vuokratyöyritys ja asiakasyritys. Vuokratyöyritys välittää työntekijän asiakasyrityksen käyttöön vastiketta vastaan, jolloin työntekijä suorittaa työn asiakasyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa. Työntekijä on kuitenkin työsuhteessa vuokratyöyritykseen, joka maksaa tälle palkan (Työsuojelelu 2016).

Vuokratyö on monelle päätyö, mutta sitä tehdään myös opiskelun tai muun työn ohella. Vuokratyö tarjoaa monelle nuorelle ensimmäisen työpaikan ja arvokasta työkokemusta. Lähes puolet vuokratyöntekijöistä on alle 25-vuotiaita. Vanhempiin ikäryhmiin mentäessä vuokratyöntekijöiden osuus pienenee, mutta myös senioreita työskentelee vuokratyöntekijöinä hyvin erilaisissa tehtävissä asiantuntijatehtävistä palvelutehtäviin (Ammattinetti 2020).

2.1 Vuokratyön tilanne Suomessa

Vuonna 2018 keskimäärin 43 000 henkilöä työskenteli vuokratyössä, mikä oli hieman enemmän kuin vuonna 2017. Vuokratyötä tekevien määrä on kasvanut vuodesta 2014 alkaen jonkin verran vuosittain, mutta vuokratyö on edelleen varsin marginaalinen työn tuoto Suomen työmarkkinoilla (Tilastokeskus 2019).

Yritykset käyttävät vuokratyöntekijöitä ennen kaikkea joustavuuden vuoksi. Vuokratyövoimaa käytetään erityisesti silloin, kun työntekijöitä tarvitaan nopealla aikataululla tai väliaikaisesti. Vuokratyöntekijöitä hankitaan myös kiireen purkamiseen ja kysyntä vaihtelee tilausten ja sesonkien mukaan.

Vuokratyövoima on hyvä vaihtoehto myös silloin, kun yritykset eivät voi tai halua palkata uusia työntekijöitä määräaikaiseen tai vakinaiseen työsuhteeseen esimerkiksi taloudellisesti epävarmoista näkymistä johtuen. Yhä useampi henkilöstöpalveluyritys käyttää vuokratyötä rekrytointikanavana. Vuokratyötä käytetään myös silloin, kun tarvitaan tietyn alan erityisosaamista.

Yksi syy vuokratyövoiman käytölle on myös se, että rekrytoinnit vievät yrityksissä paljon aikaa. Henkilöstövuokrausta harjoittavilla yrityksillä on jo rekistereissään valmiina lukuisia sopivia ja haastateltuja työntekijöitä, joiden osaaminen vaihtelee eri alojen tuotanto-tehtävistä asiantuntijatehtäviin. Yritykset voivat tarvittaessa hankkia työntekijöitä nopeasti työn tarpeen mukaan ja vastaavasti luopua vuokratyöntekijöistä, kun tarvetta ei toistaiseksi ole. (Lehtonen 2020.)

Suomessa etenkin teollisuustyössä on alettu käyttää yhä yleisemmin vuokratyötä. Vuonna 2016 teollisuuden työpaikoista yli puolet (51 %) käytti vuokratyövoimaa, kun vuonna 2009 määrä oli selvästi pienempi (27 %) (Työolobarometri 2017, Leinikin & Suorannan 2018, 126 mukaan).

Yrityksen koko vaikuttaa vuokratyön käyttöön. Suuremmat työnantajayritykset käyttävät enemmän vuokratyöntekijöitä kuin pienet yritykset. Suurten, 250-499 työntekijän työpaikkojen kohdalla vuokratyö oli kaikkein yleisintä. Niistä selvä enemmistö (78 %) vuokrasi työvoimaa. Yli 500 työntekijän työpaikkojen lukema nousi sekin 63 prosenttiin. Pienemmät, alle 50 työntekijän työnantajat, eivät vuokranneet väkeä yhtä hanakasti. Pienimmistä työpaikoista noin viidenneksessä oli käytetty vuokratyövoimaa. Selvästi yli puolet (65 %) keskisuurista, 50-99 työntekijän työpaikoista teetti vuokratyötä (Leinikki & Suoranta 2018, 127–128).

2.2 Vuokratyö osana työmarkkinoiden kehitystä

Vaikka vuokratyö on vasta lähivuosina noussut vakiintuneeksi työsuhdemuodoksi, ulottuu sen historia oletettua kauemmaksi. Vuokratyön historian juuret ovat lähtöisin Pohjois-Amerikan sekä Britannian 1800-luvulta. Vuokratyöalan historia 1800-luvulta asti on ollut hyvin samankaltainen Suomen myöhemmän kehityksen kanssa (Goldstein 2006, 31; Lähteenmäki 2013, 37).

Työvoiman vuokrausta alettiin Suomessa harjoittaa liiketoimintana pääsääntöisesti 1960-luvulla telakkateollisuudessa ja 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Suomalaisen yhteiskunnan nopea teollistuminen, automaatio ja kiristynyt kilpailu lisäsivät yritysten tarvetta käyttää ulkopuolisia palveluita. 1980-luvulla työvoiman vuokraus, sen käsite sekä lainsäädännöllinen asema ja merkitys työmarkkinoilla selvitettiin aiempaa perusteellisemmin. Vuonna 1986 vuokraus tuli luvanvaraiseksi ja sitä alettiin säädellä lainsäädännössä (Sädevirta 2002, 9–12).

1990-luvun alussa vuokratyön sääntelyä alettiin kuitenkin purkaa ja vuonna 1994 luvanvaraisuus poistui (Lähteenmäki 2013, 33-34). 2000-luvulla yksityistä työnvälitystä ja työvoiman vuokrausta sääntelevä työlainsäädäntö uudistui jälleen. Viimein vuonna 2012 työlainsäädäntöä muutettiin, jonka myötä vuokratyöstä tuli normaali osa työmarkkinoita (Lähteenmäki 2013, 5).

2.3 Vuokratyö – työntekijän uhka vai mahdollisuus

Vuokratyösuhteella työskentelevät voivat kokea nykymuotoisen palkkatyöyhteiskunnan puitteissa jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan. Toimeentulon epävarmuus haittaa tulevaisuuden suunnittelua ja työuran katkoksiin liittyvät riskit, kuten sairastuminen tai lasten hankinta, jäävät usein yksilön omalle vastuulle. Asemastaan epävarma ei helposti lähde vaatimaan oikeuksiaan, koska hankalaksi leimautumisen jälkeen työtä ei välttämättä tarjota enää lainkaan. Sen sijaan, että kritiikki kohdistuisi vakituisen työsuhteen puutteeseen, kohdistuu se ehkä ennemminkin työn muutoksista jälkeen jääneisiin yhteiskuntarakenteisiin, joiden kuitenkin pitäisi pystyä suojelemaan kaikkia erilaisissa työsuhteissa työskenteleviä, elämän erilaisissa käänteissä (Haapala 2016, 11-13).

Tyytymättömyys työmarkkina-asemaan on vuokratyöläisten keskuudessa suhteellisen yleinen ilmiö. Vuokratyöläiset ovatkin osoittautuneet olemaan vielä tyytymättömämpiä asemaansa kuin määrä- ja osa-aikaista työtä tekevät. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitysten mukaan yli puolet vuokratyöntekijöistä kokee olevansa vakituisia työntekijöitä heikommissa asemassa ja vain kolmasosa kokee asemansa yhtä hyväksi. Suuri osa esimerkiksi yksityisellä sektorilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistä tekee vuokratyötä siksi, ettei vakituista työtä ole tarjolla.

Vuokratyöläiset kokevat vaikuttamis-, etenemis- ja kehittymismahdollisuutensa työuralla vakituisia työntekijöitä heikommaksi ja osallistuvat vakituisia työntekijöitä harvemmin työnantajan kustantamaan koulutukseen, virkistystoimintaan tai kokouksiin. He kokevat myös joutuvansa kehittämään itse omaa osaamistaan, eivätkä koe saavansa tarpeeksi vaikuttaa muun muassa työn sisältöön, työvuoroihin tai -menetelmiin. Vuokratyöläiset tekevät huonompia ja yksipuolisempia töitä kuin vakituiset työntekijät. Sen lisäksi vuokratyön tarjoamat mahdollisuudet voivat johtaa määräaikaisten lailliseen ketjuttamiseen. Ketjuttaminen antaa mahdollisuuden teettää samalla vuokratyöläisellä samaa työtä vaikka vuosia pienemmällä palkalla kuin vakituudessa työsuhhteessa. Työsuhhteita voi myös pätkiä juhlapyhien ajaksi, jolloin vuokratyöläiselle ei tarvitse maksaa pyhäkorvauksia. Tämän vuoksi osa vuokratyöläisistä kokeekin vuokratyön jopa riistoksi ja moraalittomaksi hyväksikäytöksi. (Haapala 2016, 107–108.)

Toisaalta vuokratyösuhhteessa olevia voidaan pitää kuitenkin yhteiskunnallisen kehityksen dynaamisena voimana. Parhaimmillaan työsuhdemuoto antaa mahdollisuuden yksilölliselle luovuudelle sekä mielekkäälle ja verkostoituneelle työnteolle. Työn sisältökin voi olla monipuolista ja työympäristö vaihtuvaa (Haapala 2016, 11–13).

Usein henkilöstövuokrausyrityksillä voi olla tarjolla työtä myös joustavasti. Työntekijä voi työskennellä silloin, kun hänelle itselleen sopii ja poissa voi olla tarvittaessa pitkiäkin aikoja kerrallaan. Vuokratyö antaa siis mahdollisuuden vaihdella pitkän työrupeaman ja pitkän vapaan välillä. Joillekin myös jatkuva vaihtelu tuo lisäarvoa työhön. Esimerkiksi säännöllisesti vastassa oleva uusi työyhteisö ja yritys voi tehdä työn tekemisestä kiinnostavaa. Hyvälle työntekijälle vuokratyö voi myös olla mahdollisuus vakituisempaan paikkaan, sillä toisinaan käyttäjäyritys vakinaistaa ja palkkaa tekijän myöhemmin suoraan omille palkkalistoilleen (Erto 2020).

3 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET

Vaikka valtaosa nykyajan nuorista odottaa työelämältä lähes samoja asioita kuin vanhemmat, työelämä on kuitenkin muuttunut digitalisaation myötä ja nuoret ovat muutoksen edelläkävijöitä (Keränen 2016). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työ on muuttunut joustavammaksi eikä ole enää välttämättä niin sidottua tiettyyn toimipisteeseen.

Erityisesti työelämään tulevien tai uransa alkupoluilla olevien nuorten tavoitteissa ja tarpeissa korostuu yksilöllisyys ja vapaus. Kollektiivinen edunvalvonta ei välttämättä puhuttele, kun unelmien ura olisi alkamassa tai eri töiden ja työmuotojen välillä liikkuminen toisi kaivattua vapautta. Nuorten lisäksi myös pitempään työskennelleet kaipaavat joustavuutta työhön. Joustavuuden käänköpuolena kuitenkin on, että työntekijän markkina-arvo vaikuttaa siihen, kuinka tasavertaisesti hän voi neuvotella työnantajan kanssa ristiriitaisissa tilanteissa (Leinikki & Suoranta 2018, 160–161).

3.1 Työelämän muutokset Suomessa

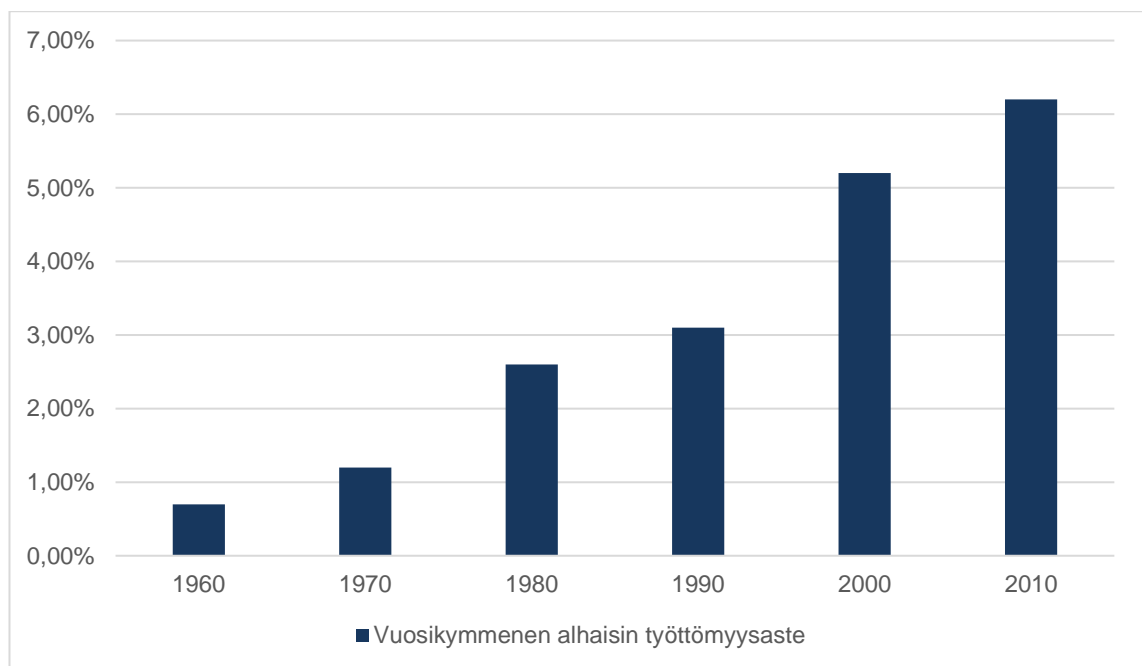
Työmarkkinoita on vuodesta 2008 lähtien leimannut kaikkialle maailmaan levinnyt globaali finanssikriisi. Se johti Suomessakin tuotannon jyrkkään pudotukseen ja työttömyyden kasvuun. Lyhytaikaista elpymistä on seurannut pitkäkö talouden pysähdystila. Myös työttömyys on edelleen selvästi korkeammalla tasolla kuin vuonna 2008.

Työttömyys ja työllisyys seuraavat suhdanteita, mutta työmarkkinoilla on tapahtunut myös pysyviä muutoksia. Yhtenä tendenssinä on ollut, että kunkin talouskriisin jälkeen työttömyys vakiintuu aikaisempaa korkeammalle tasolle (kuvio 1). Kuvio työttömyydestä perustuu Tilastokeskuksen lukuihin, jotka eivät näytä työttömyyttä sen koko laajuudessa, vaan liian optimistisesti. Silti jopa rajallinen tilastotieto kertoo, että työttömyysaste nousee vuosikymmenestä toiseen.

Työllisyyden rakenteessa on tapahtunut ainakin kaksi selvää muutosta parin viime vuosikymmenen aikana. Palkansaajien keskuudessa osa-aikatyötä tekevien osuus on melko tasaisesti kasvanut suhdanteista riippumatta. Toisaalta maa- ja metsätalouden ulkopuolella toimivien yrittäjien osuus työvoimasta on kasvanut.

Työmarkkinoiden muutosten kuvaamisessa tarvittaisiin monilta osin tarkempaa erittelyä. Säännöllinen tilastointi ei tilastoi työn kaikkia muotoja, kuten esimerkiksi pätkätyötä, vuokratyötä tai freelancereita.

Viime vuosina lisääntyi ainakin vuokratyö, jota vuonna 2016 teki jo 38 000 henkilöä. Kun tilastokeskus vuonna 2008 alkoi tilastoida vuokratyön määrää, sitä teki keskimäärin 32 000 henkilöä. (Leinikki & Suoranta 2018, 92–95.)



Kuvio 1. Vuosikymmenen alhaisin työttömyysaste (Tilastokeskus 2017, Leinikin & Suorannan 2018, 93 mukaan).

Työelämän muutosten ohella väestön ikärakenne aiheuttaa haasteita nyt ja tulevaisuudessa. Työikäisten osuutta väestöstä ja työllisten osuutta työvoimasta pitää saada nostettua, jotta voimme turvata suomalaisten hyvinvoinnin ja sivistyksen perustan, saatuuden ja yhdenvertaisuuden. Työmarkkinajärjestöt ovatkin saaneet tätä tavoitellen merkittäviä yksittäisiä uudistuksia aikaan, kuten 2012 vuonna työeläkeuudistuksen osana työmarkkinajärjestöjen työurasopimusta sekä 2016 vuonna kilpailukyky sopimuksen. Tästä huolimatta tarvitaan lisää keinoja, jotta työssäkävien osuus väestöstä kasvaa (Leinikki & Suoranta 2018, 156).

Työnteon tapojen monimuotoistuminen on johtanut jatkuvan muutoksen ja ennakoimattomuuden kierteeseen, joka näyttää nyt etenevän nopeammin kuin koskaan aikaisemmin (Leinikki & Suoranta 2018, 154). Tunne työelämän epävarmuudesta vaikuttaa vahvistuneen myös vakituisessa työsuhteessa olevien palkansaajien joukossa. Tilastokeskuksen maaliskuussa 2015 julkaistun Työolotutkimuksen mukaan vakituisessa työssä olevat palkansaajat kokevat työmarkkina-asemansa heikommaksi kuin aiemmin (Haapala 2016, 48).

3.2 Työelämän tulevaisuuden näkymät

Yksilön työmarkkina-aseman epävarmistuminen heijastuu koko elinkaareen. Ammatillinen peruskoulutus ja elinikäinen työsuhde ovat muuttumassa jatkuvaan kouluttautumiseen ja elinikäiseen oppimiseen sekä useisiin ammatteihin ja työpaikkoihin työuran aikana ja kiinteä eläkeikä on korvautumassa joustavalla eläköitymisellä. Lisäksi teollisuusyhteiskunnalle tyypillinen kuukausipalkka on vaihtumassa tulokseen tai osaamiseen perustuvaan palkkaukseen. Teollisuusyhteiskunnan vakituinen palkkatyöläinen on siis muuntautumassa jälkiteolliseksi just in time -työläiseksi, joka saapuu töihin tarvittaessa ja saa palkan vain suorituksesta, joka hänet on kutsuttu tekemään. Vakituisten työsuhteen vaihtuminen verkostoihin, projekteihin, epätyypillisiin työsuhteisiin ja katkokselliseen työuraan siirtää työmarkkinoiden riskejä työnantajalta yksilön vastuulle. Epävarmuudesta on tulossa yksilön arkea (Haapala 2016, 47).

Työelämän muutokset ovat johtaneet siihen, että moni ihmisvoimin tehty työ korvautuu roboteilla ja koneilla. Toisaalta tarvitaan kuitenkin edelleen ihmisiä töihin, joissa tarvitaan syvällistä, osaamiseen ja erikoistumiseen perustuvaa tietoa ja sen soveltamista. Etenkin silloin, kun työssä korostuu erikoisosaaminen, on tärkeää, että ihmiset haluavat sitoutua työhönsä pitkäksi ajaksi kerrallaan. Näin ollen vakituisten ja kokoaikaisen palkkatyön tarve ei tule katoamaan. Akavan Kilpailukieltosopimus akavalaisille vuonna 2017 järjestämässä selvityksessä kävi ilmi, että tämä voi näkyä työmarkkinoilla esimerkiksi siten, että työntekijöiden mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa pyritään rajoittamaan yhä useammin kilpailukielto- ja vastaavin lojaliteettisitomuksin, jotka ulottuvat työsuhteen päätymisen jälkeiseen aikaan (Leinikki & Suoranta 2018, 158–159).

3.3 Sukupolvet työelämässä

Kaikille tuntuu olevan selvää, että sukupolvien keskinäinen eroavaisuus vaikuttaa työelämään. Aihe puhuttaa, mutta vuokratyön näkökulmasta tutkimuksia ei näytä olevan riittävästi. Käsitys nykyajan nuorista saattaa usein olla, että he ovat sitoutumattomia työhönsä eivätkä juurikaan arvosta pitkää työuraa samassa yrityksessä. On kuitenkin otettava huomioon työelämän luonteen muutos entistä katkonaisemmaksi, mikä on ohjannut nuoret ajattelemaan työsuhteista eri tavalla.

Sukupolvet ovat kasvaneet erilaisissa ympäristöissä, joten työelämässä on työntekijöitä, joiden kokemukset eroavat toisistaan täysin. Moni X-sukupolvesta (s. 1965–1980) on elänyt vaikeiden taloudellisten aikojen läpi ja nähnyt vanhempiansa menettävän kovalla vaivalla ansaitun asemansa. Tästä johtuen he vaikuttavat olevan vähemmän sitoutuneita yhteen työnantajaan. X-sukupolvi on halukkaampi vaihtamaan työpaikkaa kuin aikaisemmat sukupolvet (Kane 2019).

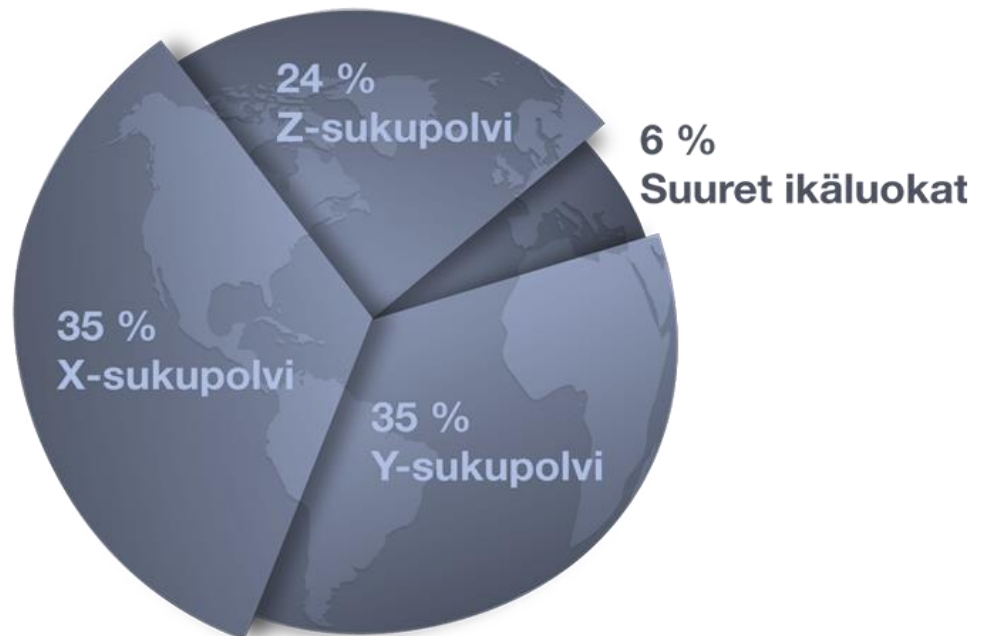
Milleniaaleiksikin kutsutun Y-sukupolven (s. 1981–1995) on tutkimusten mukaan sanottu arvostavan joustavuutta, mahdollisuutta säilyttää tasapaino työn ja yksityiselämän välillä, vaihtelevaa työnkuvaa, uusinta teknologiaa sekä sosiaalisia suhteita, kuten tervettä ja avointa työilmapiiriä sekä mutkatonta suhdetta esimiehen kanssa (Kultalahti 2017). Milleniaalit ovat valmiita omaksumaan uusia mahdollisuuksia sekä työskentelytapoja. Suurin osa työssäkävivistä Y-sukupolven edustajista on avoimia uusille työskentelytapoille tulevaisuudessa, kuten freelance-, keikka- tai portfoliotyölle (Manpower 2020).

Vaikka milleniaalit ovat avoimia muutoksille, arvostavat he perinteisiä asioita, kuten rahaa ja työpaikan tuomaa turvaa. Manpowerin (2020) laatiman tutkimuksen mukaan Y-sukupolven top 5 kriteerit työnhaussa olivat raha (92 %), turvallisuus (87 %), vapaa-aika ja lomat (86 %), työyhteisö (80 %) sekä joustava työ (79 %). Y-sukupolvi myös työskentelee pidempään ja ahkerammin kuin aikaisemmat sukupolvet. Tosin turvallisen työpaikan sisältö on muuttunut ja milleniaaleille se tarkoittaa mm. mahdollisuutta kehittää osaamista, joka vastaa markkinoiden kysyntää. 93 % Y-sukupolvesta onkin halukkaita käyttämään omaa aikaansa ja/tai rahaansa kouluttautuaakseen. Raportissa korostuu myönteinen korrelaatio ihmisten uralla menestymisen ja oppimisen ja oppimishalukkuuden välillä (Manpower 2020).

Työelämän uudet tulokkaat muodostuvat Z-sukupolvesta, jotka ovat syntyneet vuosina 1996–2000. Z-sukupolven edustajat ovat ensimmäisiä aitoja diginatiiveja ja vievät kiintymyksensä teknologiaan täysin uudelle tasolle, sillä he ovat kasvaneet täysin sen ympäröimänä. Tutkimusten mukaan tiedetään, että laman tai nousukauden aikana aikuistuneiden nuorten arvot ja asenteet työelämää kohtaan ovat varsin erilaiset (Allonen 2016).

Työterveyslaitoksen ja Tampereen yliopiston tutkimuksen mukaan taantuman keskellä aikuistunut Z-sukupolvi pärjää työelämässä paremmin kuin Y-sukupolvi (Talouselämä 2014). Y-sukupolven arvostaessa yhteistyötä korkealle, Z-sukupolvi puolestaan on kilpailuhenkisempää sekä itseohjautuvampaa. He ovat luonnostaan yrittäjähenkisempiä ja ovat valmiita työskentelemään ahkerasti varmistaakseen taloudellisen turvansa. Monet heistä valitsevat ennemmin itseopiskelun tai etsivät omaperäisempiä keinoja opiskelulle välttääkseen esimerkiksi opintolainoja. Kuten Y-sukupolvi, myös Z-sukupolvi arvostaa työssä joustavuutta niin työaikataulujen kuin työnkuvankin suhteen. He ovat kolme kertaa todennäköisempiä työpaikan vaihtajia kuin muiden sukupolvien edustajat (Gayle 2019).

GLOBALI TYÖVOIMA SUKUPOLVITTAIN VUONNA 2020



Kuvio 2. Globaali työvoima sukupolvittain vuonna 2020 (Manpower 2020).

Uusia sukupolvia luodaan, kun jotain merkittäviä muutoksia tapahtuu edelliseen verrattuna. Sitä, millaiseksi työelämä tulevaisuudessa muodostuu, ei voida varmuudella ennustaa.

2000-luvulla syntyneestä Alpha-sukupolvesta ei ole vielä kovinkaan paljon tietoa. Uusi tekniikka ja uudet käyttäytymismallit muuttavat työelämää jatkuvasti. Alpha-sukupolvi tulee kuitenkin vaikuttamaan työpaikoilla monin eri tavoin, kuten työskennellen vain yrityksille, jotka ovat samoilla linjoilla heidän omien arvojensa kanssa. Sen lisäksi he ovat piittaamatta yksityisyydestä töissä, arvostavat työpaikkojen moninaisuutta, valitsevat teknologian ihmiskontaktien sijaan, vaativat henkisen hyvinvoinnin tukemista sekä ovat tarpeeksi itsevarmoja toteuttaakseen muutoksen (Hughes 2020).

4 TUTKIMUS VUOKRATYÖSTÄ JA SAADUT TULOKSET

Toimeksiantaja Suomen Henkilöstöotalo on vuonna 2008 perustettu henkilöstövuokraukseen, rekrytointiin ja headhuntingiin erikoistunut yritys. Turun lisäksi yritys on laajentanut toimintaansa myös Helsinkiin ja Tampereelle, ja heidän palvelualueensa kattaa koko Suomen. Henkilöstöotalolla on 50 asiakasyritystä ja he työllistävät vuosittain 500 henkilöä. Yrityksen liikevaihto vuonna 2018 oli 3,5 miljoonaa euroa (Suomen Henkilöstöotalo 2020). Tässä opinnäytetyössä keskitytään vuokratyöhön toimeksiantajan lähtökohtia ajatellen. Tarve opinnäytetyölle nousi halusta kartoittaa, mitä työnhakijat nykypäivänä työsuhteeltaan oikeasti odottavat, miten he ovat valmiita töihinsä sitoutumaan ja onko vuokratyölle tulevaisuudessa kysyntää myös työnhakijoiden puolelta.

Tutkimus toteutettiin Turun konttorille ja se käsittelee vuokratyötä, sen tekijöitä sekä tulevaisuutta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mistä syistä vuokratyötä tehdään ja millaisessa elämäntilanteessa vuokratyö on todennäköisin vaihtoehto työnteolle sekä mihin suuntaan vuokratyö ja sen tekeminen on tulevaisuudessa kehittymässä. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 243 henkilöä. Vastajat koostuivat toimeksiantajayrityksen listoilla olevista vuokratyöntekijöistä sekä tammikuussa 2020 aktiivisena olleista työnhakijoista.

4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää käyttävä tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä mittausmenetelmillä, jotka keräävät numeerisia tutkimusaineistoja. Jos aineisto kerätään kyselylomakkeen avulla, lomake sisältää pääasiassa ns. suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä. Määrällinen tutkimus perustuu siis mittaamiseen, jonka tuloksena syntyy lukuarvoja sisältävä havaintoaineisto, jota analysoidaan tilastollisin analyysimenetelmin. Tilastotiede pyrkii siis tiivistämään ja selittämään numeroaineistoa käyttäen tilastollisia tunnuslukuja. Samoin muuttujien välisten riippuvuuksien etsiminen, ilmiöiden selittäminen ja kehityksen ennustaminen voivat olla analyysin tavoitteita. Raakatilastot sisältävät liian paljon lukuja, jotta niiden perusteella pystyisi tekemään päätelmiä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön piirteistä. Jotta tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina, on tutkimusaineiston oltava riittävän suuri ja edustava (Vilpas 2020, 1).

4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä toteutettiin kyselytutkimus toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöille ja vuokratyötä tammikuussa 2020 hakeneille. Kysely suoritettiin sähköisenä Feedbacklyn avulla ja se lähetettiin vastaajille sähköpostitse. Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vuokratyöntekijäprofiilia sekä työntekijöiden yleistä suhtautumista vuokratyöhön ja sen tulevaisuuden näkymiin.

Kyselytutkimuksessa oli 16 kysymystä, joiden avulla pyrittiin selvittämään vuokratyöntekijöiden sekä -hakijoiden profiilia eli sen hetkistä elämäntilannetta, asennetta ja arvoja työntekoon yleisesti sekä ajatuksia vuokratyötä kohtaan. Kyselyssä hyödynnettiin sekä strukturoituja eli valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja että arviointiasteikkoa 1–10 asenteisiin ja arvoihin liittyvissä kysymyksissä.

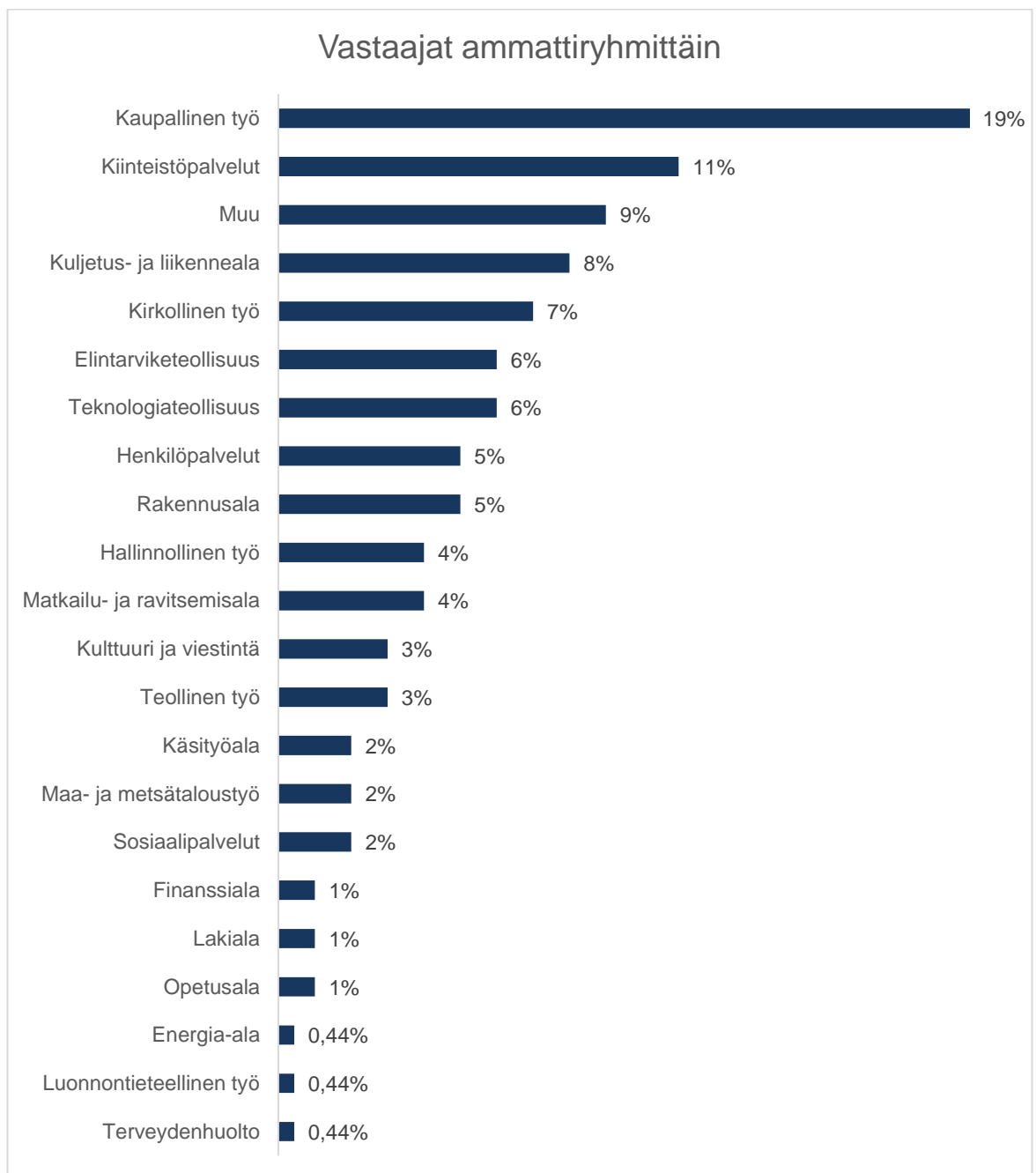
Tutkimustavaksi valittiin valmiiksi suunniteltu verkkokysely, sillä kyseinen muoto mahdollisti nopean ja helpon tavan kerätä mahdollisimman paljon vastauksia kahden viikon aikana. Kysely tehtiin Feedbackly -raportointi- ja kyselytyökalua hyödyntämällä toimeksiantajayrityksen toiveesta. Feedbackly on asiakaskokemuksen mittaamiseen, analysointiin, parantamiseen ja lisämyynnin tekoon tarkoitettu palautetyökalu, joka toimii puhtaasti verkossa.

4.3 Vastaajien perustiedot

Vastaajista suurin osa, 43 prosenttia, sijoittui ikäryhmään 18–24-vuotiaat (Z-sukupolvi). Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat 40–55-vuotiaat (X-sukupolvi) 24 prosentilla. 25–31-vuotiaiden sekä 32–39-vuotiaiden ikäryhmissä (Y-sukupolvi) prosentuaalinen osuus oli keskenään identtinen 11 prosentilla. Pienimmäksi ikäryhmäksi jäi täten yli 55-vuotiaat hieman vajaalla 6 prosentilla vastanneista.

Eri ammattiryhmien kesken vastaukset jakoutuivat seuraavasti (kuvio 3): enemmistö vastanneista, 19 prosenttia, työskenteli kaupallisella alalla ja sitä seurasi 11 prosentilla kiinteistöpalveluala. 9 prosenttia vastanneista oli valinnut alakseen vastausvaihtoehdon "Muu, mikä?" ja heistä 27 prosenttia oli opiskelijoita. Seuraavaksi suurin ammattiryhmä oli 8 prosentilla kuljetus- ja liikenneala, jota seurasi 7 prosentilla kirkollisen työn ammattiryhmään kuuluvat. Elintarviketeollisuus ja teknologiateollisuus olivat seuraavaksi suu-

rimmat ryhmät 6 prosentilla vastanneista. Henkilöpalveluala sekä rakennusala seurasivat 5 prosentilla ja 4 prosenttiin ylsivät hallinnollinen työ sekä matkailu- ja ravitsemisala. Kulttuuri ja viestintä kattoi 3 prosenttia vastanneista, samoin kuin teollinen työ. Sosiaalipalveluala, maa- ja metsätaloustyö sekä käsityöala olivat kaikki 2 prosentin osuudella vastaajien kesken. Lakialan, opetusalan tai finanssialan oli valinnut ammattiryhmäkseen 1 prosentti vastaajista. Yhden vastauksen per ammattiryhmä olivat saaneet terveydenhuoltoala, energia-ala sekä luonnontieteellinen työ. Muita ammattiryhmiä kyselyssä olivat suojele- ja sotilasala sekä ympäristöala, jotka eivät keränneet yhtään vastausta.



Kuvio 3. Vastaajat ammattiryhmittäin.

Tulokset kysymyksessä koskien vastaajien korkeinta koulutusastetta jakautuivat seuraavasti: suurin osa, 65 prosenttia, olivat saaneet toisen asteen koulutuksen, kun taas 24 prosenttia vastanneista oli korkea-asteelle kouluttautuneita. Vain perusasteen käyneitä oli yhteensä 11 prosenttia.

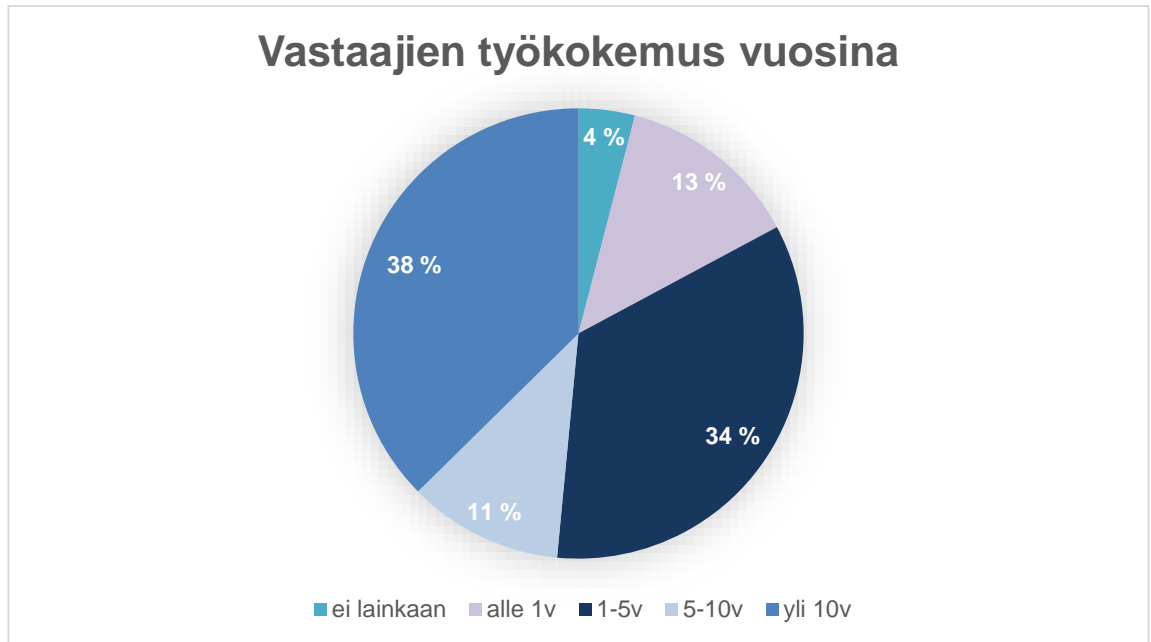
Siviilisäädyltään vastaajat olivat 68 prosenttisesti naimattomia, kun taas naimisissa olevien ryhmä oli 20 prosenttia. Eronneita vastaajissa oli yhteensä 9 prosenttia ja rekisteröidyssä parisuhteessa olevia oli 3 prosenttia. Yksi vastanneista oli valinnut vastausvaihtoehdon "Leski".

Asumismuodoista suurimman ryhmän muodosti vuokra-asujien ryhmä 54 prosentilla. Tätä seurasi omistusasunnon valinneet 40 prosentilla. Vain 6 prosenttia oli vastannut asumisoikeusasunto.

57 prosenttia vastaajista kertoi ruokakuntansa olevan kooltaan 2-4 henkilöä. Seuraavaksi suurimman ryhmän muodostivat yksin asujat 33 prosentilla. 10 prosenttia vastaajista kuului ryhmään, jossa perhekoko oli yli 4 henkeä. 2 hengen tai yli ruokakunnat vastasivat jatkokysymykseen, kuuluiko ruokakuntaan myös alaikäisiä. 64 prosenttia heistä vastasi "Ei" ja 36 prosentilla yli kahden hengen ruokakunnista oli myös alaikäisiä jäseniä.

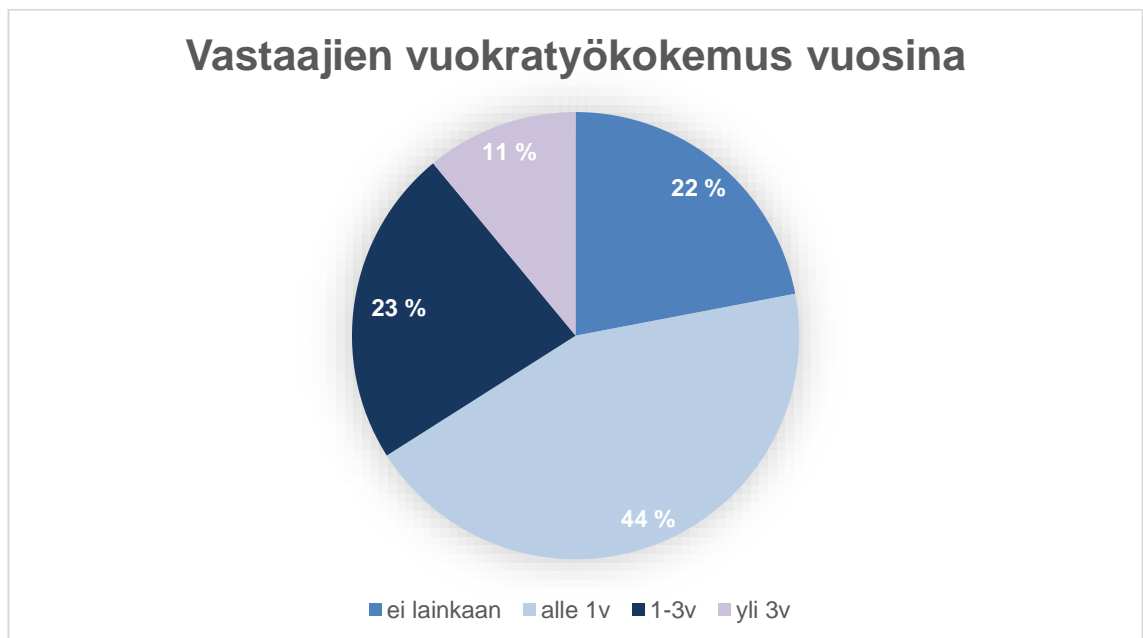
4.4 Vastaajien työtausta ja odotukset työelämältä

Kuten kuvio 4 osoittaa, 38 prosentilla vastanneista oli työkokemusta yli 10 vuotta. Seuraavaksi suurin ryhmä oli 1–5 vuotta töitä tehneitä 34 prosentilla vastauksista. Alle vuoden työkokemuksella olevia vastaajia oli 13 prosenttia, kun taas 5–10 työkokemusvuoden ryhmään kuului 11 prosenttia vastaajista. 4 prosenttia vastanneista kertoi, ettei heillä ole lainkaan aiempaa kokemusta töistä.



Kuvio 4. Vastaajien työkokemus vuosina.

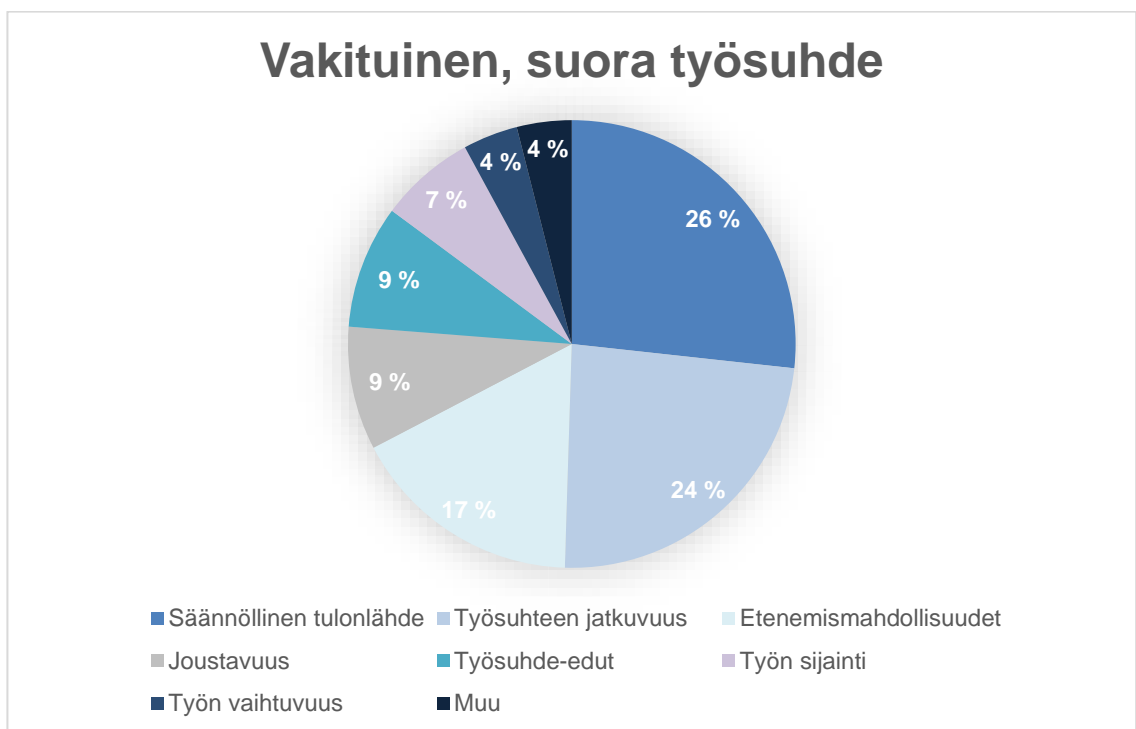
Alle vuoden vuokratöitä tehneitä oli suurin osa, 44 prosenttia, vastanneista. Seuraavaksi eniten oli 1–3 vuotta vuokratöitä tehneitä 23 prosentilla. 22 prosenttia vastanneista ei ollut tehnyt ollenkaan vuokratöitä ja 11 prosenttia oli tehnyt vuokratöitä yli kolme vuotta (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien kokemus vuokratyöstä vuosina.

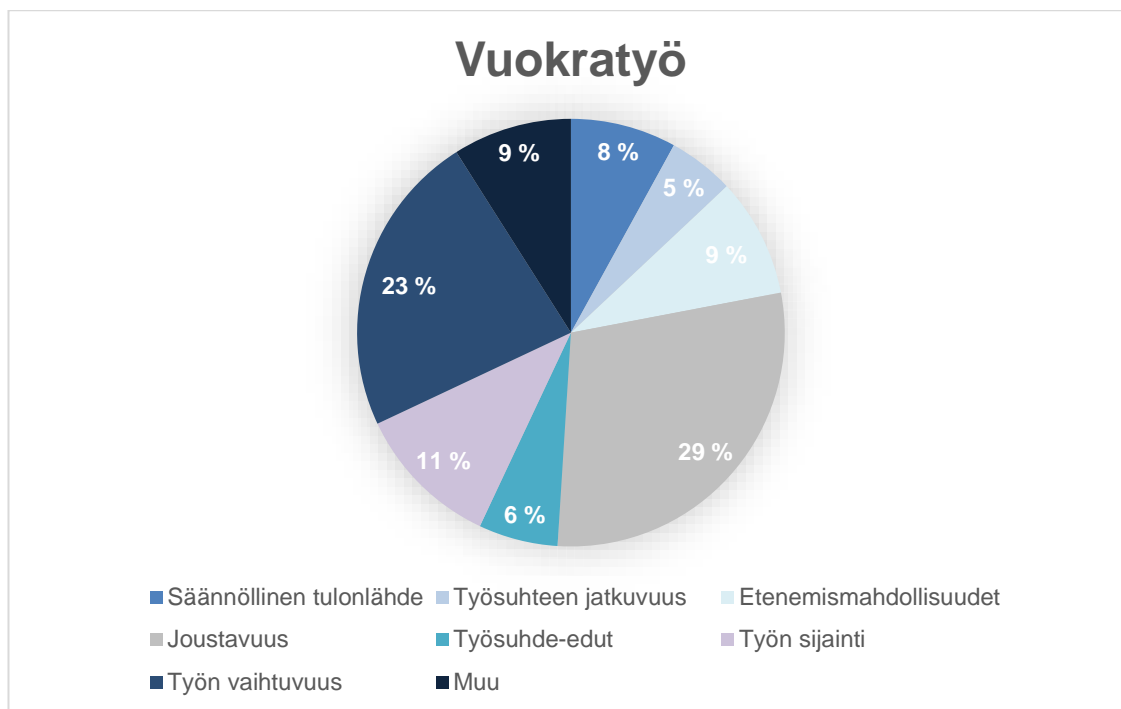
65 prosenttia vastanneista ei toivonut tekevänsä töitä vuokratyön muodossa enää viiden vuoden kuluttua, kun taas 35 prosenttia vastanneista näki sen mahdollisena. 83 prosenttia myös toivoi työsuhdetta ilman henkilöstövuokrausyritystä ja loput 17 prosenttia ei tavoitellut työtä suoraan työnantajayrityksen palkkalistoilla.

Suurin osa vastanneista, 82 prosenttia, myös koki vakituisen, suoran työsuhteen itselleen vuokratyötä sopivammaksi. 18 prosenttia valitsi vuokratyön. Syinä suoran työn valinneille olivat suoran työsuhteen toimiminen kuvion 6 osoittamalla tavalla säännöllisenä tulonlähteenä (26 %), työsuhteen jatkuvuus (24 %), etenemismahdollisuudet (17 %), joustavuus (9 %), työsuhde-edut (9 %), työn sijainti (7 %) sekä työn vaihtuvuus (4 %). Muiksi syiksi (4 %) lueteltiin mm. sitoutuminen yritykseen työntekijänä ja työnantajan arvostus työpanokselle, kuuluminen organisaatioon sekä irtisanomissuoja.



Kuvio 6. Perustelut vakituisen, suoran työsuhteen valitsemiselle.

Vuokratyön valinneille syyt jakautuvat seuraavasti (kuvio 7): joustavuus (29 %), työn vaihtuvuus (23 %), työn sijainti (11 %), etenemismahdollisuudet (9 %), säännöllinen tulonlähde (8 %), työsuhde-edut (6 %) sekä työn jatkuvuus (5 %). Muiksi syiksi (9 %) oli vastattu mm. vapaus toimia sen hetkisen tilanteen mukaan, eläkeikä, jolloin töitä voi tehdä milloin ja minkä verran haluaa sekä omien ammattitaitojen monipuolinen hyödyntäminen työpaikkaa ja alaa vaihtelemalla.



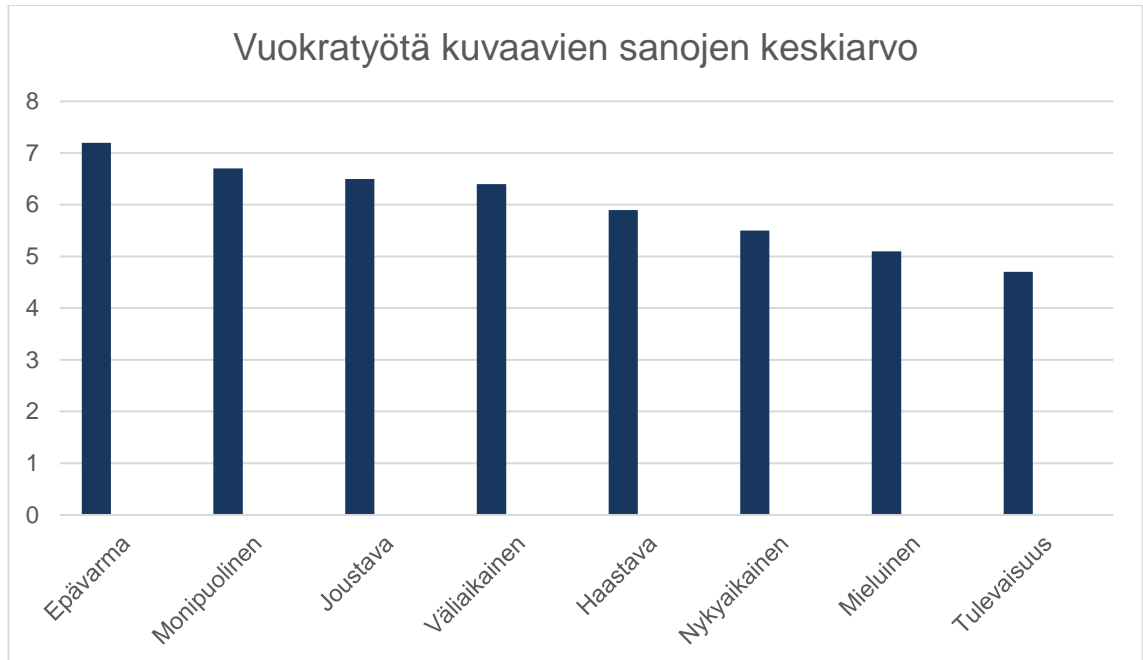
Kuvio 7. Perustelut vuokratyösuhteen valitsemiselle.

4.5 Vastaajien mielikuva vuokratyöstä

Vastaajilta selvitettiin, kuinka hyvin ennalta valitut sanat kuvasivat heidän mielestään vuokratyötä. Arviointiasteikko oli 1–10 välillä niin, että arvot 1–2 kuvasivat kyseistä sanaa erittäin huonosti, 3–5 melko huonosti, 6–8 melko hyvin ja 9–10 hyvin. Valitut sanat olivat mieluinen, monipuolinen, epävarma, joustava, väliaikainen, nykyaikainen, haastava ja tulevaisuus.

Kuvion 8 osoittamalla tavalla vastausten keskiarvojen perusteella kyseiset sanat sijoituivat näin: epävarma (7,2), monipuolinen (6,7), joustava (6,5), väliaikainen (6,4), haastava (5,9), nykyaikainen (5,5), mieluinen (5,1) sekä tulevaisuus (4,7). Eniten hajontaa vastauksissa oli saanut nykyaikaisuus, johon oli vastattu kaikki arvot 1–10 välillä lukuun

ottamatta arvoja kaksi ja neljä. Eniten samaa mieltä vastaajien kesken oltiin sanasta monipuolinen, jonka vastauksista 60 prosenttia sijoittui arvojen 8–10 välille. Sana tulevaisuus sai ääniä sekä puolesta että vastaan 40 prosentin vastatessa sanan olevan vuokratyötä hyvin kuvaava (9–10), kun taas 33 prosenttia vastasi arvojen 1–3 väliltä.



Kuvio 8. Vastaajien mielikuva vuokratyötä kuvaavista sanoista keskiarvoittain.

4.6 Työssä arvostettavia asioita vastaajien näkökulmasta

Vastaajilta selvitettiin, kuinka paljon he arvostavat tiettyjä, ennalta määriteltyjä asioita työssä. Arviointiasteikko oli 1–10 välillä niin, että erittäin vähäistä arvostusta kuvasivat arvot 1–2, arvot 3–5 melko vähäistä, 6–8 melko suurta ja 9–10 erittäin suurta arvostusta. Valitut asiat olivat raha, turvallisuus, yhtiön arvot, urakehitysmahdollisuudet, työyhteisö, vapaa-aika ja lomat, työntekijän oikeudet, säännölliset työajat, työn joustavuus sekä työ-suhde-edut.

Vastausten keskiarvojen perusteella kyseiset asiat sijoittuivat tärkeysjärjestyksessä kuvion 9 osoittamalla tavalla seuraavasti: työntekijän oikeudet (8,7), saman keskiarvon saaneet työyhteisö ja työn joustavuus (8,3), turvallisuus (8,2), vapaa-aika ja lomat (8,0), raha (7,7), yhtiön arvot (7,6), säännölliset työajat (7,5), työsuhte-edut (6,7) ja urakehitysmahdollisuudet (5,0). Suurimmassa osassa vaihtoehtoja vastaukset olivat jakautuneet kaikille luvuille 1–10 välillä. Vähiten hajontaa vastauksissa oli vaihtoehtoissa yhtiön

arvot, turvallisuus, työntekijän oikeudet sekä työn joustavuus, joissa kaikissa vastauksia arvojen 8–10 välille oli kertynyt vähintään 60 prosenttia nousten korkeimmillaan 83 prosenttiin (työntekijän oikeudet).



Kuvio 9. Vastaajien näkökulma työssä arvostettavista asioista keskiarvoittain.

4.7 Vuokratyöntekijäprofiilin analysointi

Tuloksista ilmeni, että vastaajista suurimman ryhmän muodostivat 18–24-vuotiaat, mikä tukee käsitystä siitä, että vuokratyö on työsuhdemuotona juuri nuorten tapa tehdä töitä. Kuten tutkimuksetkin osoittavat, lähes puolet vuokratyöntekijöistä ovat alle 25-vuotiaita. Yllättävää oli kuitenkin se, että seuraavaksi suurin ryhmä oli vuokratyömarkkinoilla 40–55-vuotiaat, Y-sukupolven (25–39-vuotiaat) jäädessä viimeiselle sijalle. Vanhempiin ikäryhmiin mentäessä vuokratyöntekijöiden osuus pienenee, kuten tuloksistakin käy ilmi.

Aiemman tiedon valossa Y-sukupolvi olisi valmiimpi omaksumaan uusia työskentelytapoja verrattuna X-sukupolven (40–55-vuotiaat), mutta kyselyn tulokset viittaavat siihen, että X-sukupolven edustajia on kuitenkin enemmän vuokratyön piirissä. Se, johtuuko X-sukupolven esiintyminen vuokratyössä uusien työskentelytapojen omaksumiskyvystä

vai työelämässä yleisesti tapahtuvien muutosten hallintatavasta, kuten esimerkiksi työelämässä uudelle kierrokselle lähtemisestä, ei käynyt ilmi kyseisessä kyselyssä.

Kyselyn vastaukset tukivat myös käsitystä siitä, että vuokratyötä on melkein jokaisella alalla ja ammattiryhmien kirjo on laaja niin työntekijöiden kuin työpaikkojenkin kohdalla. Eniten vuokratyötä tekeviä henkilöitä löytyi kaupan alalta, jota seurasi hieman alhaisemmalla prosenttiosuudella kiinteistöpalveluala. Tulos poikkesi aiemmasta tiedosta, sillä sen mukaan eniten vuokratyöntekijöitä olisi teollisuusalalla. Kyselyn mukaan teollisuusalan ammattiryhmä sijoittui vasta kuudenneksi. Tämä voisi selittyä sillä, että Suomessa teollisuustyöpaikkaa tarjoavat yritykset ovat alkaneet käyttää yhä enemmän vuokratyötä, mutta heidän kriteereinään ei välttämättä ole alan ammattitutkinto tiettyihin teollisuusalan työtehtäviin. Teollisuusalalle valmistavan tutkinnon käyneistä suurin osa voi löytää oman alan työpaikan suoraan valmistumisen jälkeen, kun taas kaupan alan koulutus on yleispätevämpi ja alan työpaikat ovat kilpailtuja. Alhaisimmat prosenttiosuudet taas olivat laki-, opetus- ja finanssialalla, jotka selkeästi vaativat korkeamman koulutuksen kuin aiemmin mainitut ammattiryhmät. Tämä korreloi hyvin tulosten kanssa siinä, että suurin osa vastanneista oli suorittanut ylimmillään toisen asteen koulutuksen.

Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että kysely oli koulutuksen osalta muotoiltu vastaamaan nykyistä koulutusjärjestelmää eikä esimerkiksi vanhemmille sukupolville oltu annettu vaihtoehtoa vastata heidän ajalleen sopivia vastausvaihtoehtoja, kuten kansakoulu tai opisto. Nämä kuitenkin ilmenivät vastausvaihtoehdossa ”Muu, mikä?”, joten täysin poissuljettuja neköän eivät olleet.

4.8 Vuokratyö – välivaihe, ei päämäärä

Vuokratyön sanotaan tarjoavan monelle nuorelle ensimmäisen työpaikan ja arvokasta työkokemusta. Kyselystä kuitenkin kävi selkeästi ilmi, että monilla vuokratyössä toimivilla työntekijöillä on jo vankka, yli kymmenen vuoden, kokemus työelämästä. Kuitenkin aiempaa kokemusta vuokratöistä oli suurimmalla osalla vastaajista alle vuoden verran. Tästä voidaankin päätellä vuokratyön olevan vaihe muiden työsuhdemuotojen välissä, eikä itse päämäärä työtä hakiessa. Väitettä tukee myös se, että yli puolet kyselyyn vastanneista eivät toivoneet tekevänsä vuokratyötä enää viiden vuoden kuluttua, vaan valitsivat vakituisen, suoran työsuhteen sen sijaan. 83 prosenttia vastanneista myös tavoitteli suoraa työsuhdetta ilman, että työsuhde muodostuisi henkilöstövuokrausyrityksen kautta.

Vaikka vuokratyö on monille päätyötä siinä, missä vakituiset, suorat työsuhteet, ei vuokratyön asema työmarkkinoilla tule luultavasti nousemaan tulevaisuudessakaan nykyistä korkeammalle. Tähän vaikuttavat sekä työntekijöiden ja -hakijoiden että yritysten asenteet ja tarpeet. Suurin osa kyselyyn vastanneista nimittäin koki vakituisen, suoran työsuhteen itselleen sopivimmaksi työsuhdemuodoksi ja tähän vaikuttivat suuresti suoran työsuhteen toimiminen säännöllisenä tulonlähteenä sekä työsuhteen jatkuvuus. Toimeentulon epävarmuus koetaan haittaavan tulevaisuuden suunnittelua ja näin ollen jatkuvaa vakituista työsuhdetta suositaan. Tulokset osoittavat myös, että vuokratyö koetaan monipuolisena ja joustavana, mutta silti eniten epävarmana. Vaikka työelämän normi tulevaisuudessa ennustetaankin olevan epävarmuus, ihmisten perusarvot kuitenkin säilyvät, ja suurin niistä on juuri turvallisuuden kokeminen. Niin kauan kuin vuokratyö pysyy ihmisten mielikuvissa epävarmana työsuhdemuotona, ei se tule nostamaan asemaansa työmarkkinoilla. Tätä tukee myös kyselyyn vastanneiden mielikuvat siitä, että tulevaisuus mielletään vähiten osuvaksi adjektiiviksi koskien vuokratyötä.

Kuitenkin vuokratyössä nähtiin hyviäkin puolia ja vastanneiden kohdalla syiksi nousivat mm. joustavuus sekä työn vaihtuvuus. Vuokratyön koettiin myös antavan vapauden toimia sen hetkisen tilanteen mukaan, jolloin töitä voi tehdä milloin ja minkä verran haluaa. Sen myös koetaan mahdollistavan omien ammattitaitojen monipuolinen hyödyntäminen työpaikkaa ja alaa vaihtelemalla. Tämä tukee aiempaa tutkimusta siitä, että yhä harvempi tekee jatkossa samaa työtä koko ikänsä ja työn vaihtuvuus on nousemassa uudeksi trendiksi. Trendi ei kuitenkaan ole yhdenmukainen sen suhteen, kuinka moni kaikista vastaajista taas arvosti työn jatkuvuutta. Ainoastaan vuokratyötä suosivat henkilöt arvostivat työn vaihtuvuutta, kun taas työn jatkuvuus oli toisarvoista. Tämän vuoksi kyselymme tulosten perusteella voidaan päätellä, ettei vuokratyötä useinkaan haeta ensisijaisesti sen vuoksi, että se myöhemmin mahdollistaisi työsuhteen vakinaistumisen.

Myös kysymys työssä arvostettavista asioista vastaajien näkökulmasta puolsi päätelmää siitä, että vuokratyö ei ole ainakaan suoraa, vakituista työsuhdetta suosivampi työsuhdemuoto. Vastauksissa nimittäin nousi vahvasti kärkeen työntekijän oikeudet, joiden toteutumista oli aiemmissa tutkimuksen kysymyksissä kritisoitu vuokratyöntekijän osalta. Myös työyhteisö oli saanut tuloksissa korkean keskiarvon ja kyselyn vapaamuotoisista vastauksista sai käsityksen, ettei vuokratyössä työyhteisöön sulautuminen tasavertaisena työntekijänä suju yhtä hyvin kuin suorassa, vakituudessa työsuhteessa. Saman keskiarvon tosin oli saanut myös työn joustavuus, joka on työssä arvostettavista asioista

ainut, jonka voi luokitella positiivisesti toteutuvaksi vuokratyössä. Sitä seuraava turvallisuus taas on noussut läpi tutkimuksen yhdeksi työn tekemiseen liittyvistä teemoista. Ihmiset tuntuvatkin tekevän työtä sen tuoman taloudellisen turvan täyttymiseksi, mutta myös sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden vuoksi, jotka tutkimuksen mukaan toteutuvat paremmin suoran, vakituisen työsuhteen kautta.

4.9 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan tutkimuksen perusteella päätellä, että vuokratyö palvelee parhaiten henkilöitä, jotka etsivät väliaikaista työtä tai täydennystyötä joko työuransa alussa tai keskivaiheilla, viihtyvät vaihtelevissa työtehtävissä tai haluavat jopa vaihdella kokonaan eri alojen välillä hyödyntääkseen tai kasvattaakseen osaamistaan ja ammattitaitoaan. Vuokratyö ei kuitenkaan ole suurimmalle osalle työikäisistä päämäärä eikä sitä tavoitella pitkäaikaiseksi työsuhteeksi, sillä se koetaan varsin epävarmaksi niin taloudellisen turvan kuin työntekijän oikeuksienkin suhteen. Vuokratyö on useammin myös vaihtoehto alemman koulutuksen saaneille kuin korkeasti koulutetuille. Vuokratyön pariin hakeutuu selkeästi eniten alle 25-vuotiaita, mutta myös keski-ikä saavuttaneita työntekijöitä, jotka ovat saattaneet lähteä työelämässä uudelle kierrokselle jopa kokonaan uuden alan pariin. Tämän opinnäytetyön myötä vaikuttaa siltä, että vuokratyö ei tule olemaan ensisijainen työsuhdemuoto tulevaisuudessakaan eikä sen asema nouse merkittävästi vielä lähivuosina, vaikka se onkin kasvattanut alaansa työsuhdemarkkinoilla tähän asti.

4.10 Kehitysideat Suomen Henkilöstötalolle

Suomen Henkilöstötalon liiketoiminnasta iso osa on henkilöstövuokrausta ja kuten tutkimuksenkin tulokset osoittavat, näyttäisi siltä, ettei tämä osa liiketoiminnasta kasvata suosiotaan etenäkään työmarkkinoiden valossa. Toimeksiantajan kannattaisi näin ollen keskittyä näyttämään vuokratyön positiivisia puolia esimerkiksi markkinoinnin välityksellä. Yksi tekijä voisi olla osoitus siitä, että töitä voi olla jatkossakin tarjolla hyvälle työntekijälle ja työntekijä voi päästä helposti työsuhteeseen ja näin osoittaa osaamisensa sekä kerryttää kokemusta ja saada itsensä näkyviin työmarkkinoilla.

Liiketoiminnan kannalta suositeltavaa tutkimuksen mukaan olisi myös panostaa enemmän suorarekrytointidiileihin varsinaisen vuokratyön sijaan. Tutkimus osoittaa, että ihmiset ovat halukkaampia työskentelemään tasavertaisina työntekijöinä yrityksen sisällä

kuin vuokratyöntekijänä henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Jos työnteko vuokratyönä halutaan myydä työntekijöille, tulisi markkinoinnissa painottaa myös heidän asemaansa yhdenvertaisena työntekijänä sekä myös pyrkiä yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla.

Yksi toimeksiantajan liiketoimintaa kehittävä jatkotutkimus voisi olla kysely siitä, minkälainen työ ja tehtävät ovat suosiossa huomioon ottaen eri elämäntilanteissa olevat. Tällaisen tutkimuksen perusteella voisi lähteä kehittämään vuokratyösopimusten kohdalla niille aloille, joille riittää tekijöitä.

5 LOPUKSI

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajayrityksen työnhakijoiden odotuksia ja toiveita työsuhteen luonteesta ja sitä kautta tulla tietoiseksi siitä, mihin suuntaan toimeksiantajayrityksen kannattaa lähteä liiketoimintaansa kehittämään – millainen on vuokratyön tulevaisuus? Tarkoituksena oli siis selvittää, kuinka haluttua vuokratyö työsuhdemuotona on vai valitseeko useampi vakituisen, suoran työsuhteen vuokratyön sijaan. Lisäksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, millainen on nykypäivänä tyypillinen vuokratyönhakija ja millaisessa elämäntilanteessa olevat henkilöt suosivat vuokratyötä.

Tutkimuksessa selvisi, että vuokratyö houkuttelee enemmän nuorempia ikäpolvia, jotka vasta aloittavat työuraansa, mutta sen lisäksi myös tovin työelämässä viettäneitä, jotka mahdollisesti lähtevät kokeilemaan uutta alaa tätä kautta. Selvää oli kuitenkin se, että suurin osa ei ajatellut vuokratyötä pitkäaikaisena työsuhdemuotonaan vaan työllistyisi mieluummin vakituisesti, suoraan työnantajayrityksen listoille. Vuokratyötä pidettiin monipuolisena, mutta myös epävarmana ja väliaikaisena, eikä se täten kohdannut työssä yleisesti arvostettavien asioiden kärkeä, joihin lukeutui mm. turvallisuus.

Vuokratyö aiheena oli mielenkiintoinen sen vuoksi, että aihetta on tutkittu vähän ja se herättää paljon mielipiteitä ihmisten keskuudessa. Alun perin pohdimme haastattelujen sisällyttämistä tutkimusmenetelmiin, mutta päädyimme siihen, että se olisi ollut liian työläs tutkimuksen laajuuden nähden. Haastattelut olisivat tuoneet tutkimukselle enemmän yksilöllistä näkökulmaa sekä syventänyt koko opinnäytetyötämme. Haasteeksi olisi kuitenkin muodostunut haastateltavien valinta, sillä kohderyhmä oli niin laaja.

Koemme työmme hyödylliseksi sekä vuokratyön tulevaisuuden että Suomen Henkilöstöalan kannalta. Tutkimus avaa hyvin vuokratyönhakijoiden sekä -tekijöiden mielipiteitä ja suhtautumista työntekoon sekä nyt että tulevaisuudessa ja antaa suuntaa sille, mitä työnteolta haetaan pitkällä tähtäimellä.

Opinnäytetyö prosessina sujui melko mutkattomasti. Aiheen rajaus tuotti alussa hieman päänvaivaa, mutta rajauksen tehtyämme oli selvää, kuinka jatkamme. Opinnäytetyön tekeminen kahdestaan oli tietynlainen riski, mutta kohdallamme se ei muodostunut ongelmaksi. Alusta asti meillä oli yhtenäinen näkemys työstä ja sen tavoitteista ja siitä kuinka ne toteutettaisiin.

Opimme opinnäytetyötä tehdessämme ensinnäkin kattavasti vuokratyöstä käsitteenä, mutta myös hieman sen syntyperästä ja vuokratyömuodon ilmaantumisesta työmarkkinoille. Saimme myös syvemmän katsauksen itse työelämän kehitykseen Suomessa. Huomasimme opinnäytetyön myötä myös sen, että ennakkokäsitemme vuokratyöstä oli melko hyvin linjassa vuokratyöntekijöiden mielipiteiden kanssa.

Yksi keskeisimmistä haasteista oli suunnitelmien ja realiteettien kohtaaminen. Ajattelimme aluksi, että voisimme tehdä laajemman ja kattavamman tutkimuksen kuin mitä todellisuudessa oli mahdollista toteuttaa. Aihe piti rajata melko tarkasti, jotta opinnäytetyön rakenne pysyisi mahdollisimman hyvin hallinnassa. Koemme, että opinnäytetyömme on rajattu ehkä hieman suppeasti, mutta sisältö tukee mielestämme hyvin rajausta. Aikataulullisesti pysyimme lähes tavoitteessa, vaikka yhteiskunnan nykytilanne hankaloittikin prosessia. Sen myötä kysely lähetettiin kohderyhmälle aiottua myöhemmin ja pelkäsimme, että nykytilanne vaikuttaisi vastaajien määrään. Tämä pelko osoittautui kuitenkin turhaksi, sillä olimme todella tyytyväisiä lopulliseen vastaajamäärään. Lisäksi saimme avoimen palautteen kohdalla vastaajilta hyvää palautetta kyselymme rakenteesta ja toteutuksesta.

Yhtenä tavoitteena oli selvittää, millaisessa elämäntilanteessa vuokratyö on todennäköisin vaihtoehto työnteolle, mutta kyselyn rakenne ei soveltunut tämänlaiseen vastausten vertailuun. Tällainen vertailu olisi vaatinut sitä, että kysely olisi toteutettu täysin eri tavalla tai että vastauksista olisi selvinnyt yksilöllinen vastaajaprofiili. Tämän vuoksi toimeksiantajan toivoma Feedbackly-työkalu ei ollut kyseiseen kyselyyn ihanteellinen väline. Puutteellinen mahdollisuus eri vastausten vertailutapoihin vaikutti siihen, että kaikki tavoitteet tutkimuksen suhteen eivät toteutuneet.

Tästä huolimatta olemme tyytyväisiä opinnäytetyön lopputulokseen. Onnistuimme tekemään opinnäytetyöstämme hallitun kokonaisuuden riippumatta siitä, että luotettavia lähteitä oli vähän saatavilla ja riskinä oli aihealueen laajuus. Myös kokoamamme tietopohja säilyi tutkimuksemme tukena koko opinnäytetyön läpi ja pystyimme hyvin vertaamaan saamiamme tuloksia sen valossa. Saavutimme myös omat tavoitteemme opinnäytetyön kohdalla.

LÄHTEET

Allonen, H. 2016. Sukupolvet kohtaavat työelämässä. Viitattu 28.2.2020 <https://kollega.fi/2016/03/sukupolvet-kohtaavat-tyoelamassa-2/>

Ammattinetti 2020. Henkilöstöpalveluala. Viitattu 7.2.2020 <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/e014e7860a65344601d023738eb3666c>

Erto 2020. Oletko kiinnostunut tekemään vuokratyötä? Lue, mitä se tarkoittaa. Viitattu 30.4.2020 <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3852-oletko-kiinnostunut-tekemaaen-vuokraty-oetae-lue-mitae-se-tarkoittaa>

Gayle 2019. How Generation Z is Transforming the Workplace. Financial Executives International. Viitattu 28.2.2020 <https://www.financialexecutives.org/FEI-Daily/August-2019/How-Generation-Z-Is-Transforming-the-Workplace.aspx>

Goldstein, B. 2006. "Merchants of Labour" in Three Centuries. Lessons from History for Reforming 21st Century Exploitation of Migrant Labour. Teoksessa Christiane Kuptsch (toim.) Merchants of Labour. Geneva: ILO.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like.

Heiskanen, T.; Syvänen, S. & Rissanen, T. 2019. Mihin työelämä on menossa? : Tutkimuksen näkökulmia. Tampere University Press 2019. Viitattu 7.2.2020 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2017. Vuokratyön kautta kiinni työelämään. Viitattu 14.2.2020 https://hpl.fi/artikkeli/vuokratyon-kautta-kiinni-tyoelamaan/?fbclid=IwAR1z5oD9cTp85-O64NKQ3I_7Xf2iLpL_NoWfM0RGDzuB1TtH2bqBd8Gs7sQ

Hughes, J. 2020. Getting to know Generation Alpha: 10 Takeaways for Higher Ed. Viitattu 15.5.2020 <https://www.keystoneacademic.com/news/getting-to-know-generation-alpha-10-takeaways-for-higher-ed>

Inkeroinen, E. 2017. Vuokratyö pitäisi keksiä, jos sitä ei vielä olisi. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 7.2.2020 <https://hpl.fi/vuokratyo-pitaisi-keksia-jos-sita-ei-viela-olisi/>

Kane, S. 2019. Common Characteristics of Generation X Professionals. The Balanced Careers. Viitattu 8.5.2020 <https://www.thebalancecareers.com/common-characteristics-of-generation-x-professionals-2164682>

Keränen, H. 2016. Y-sukupolvi täällä moi. Akavalainen. Viitattu 28.2.2020 https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/esimiesverkosto/y-sukupolvi_taalla_moi

Kultalahti, S. 2017. Y-sukupolvi työelämässä. Gofore. Viitattu 28.2.2020 <https://gofore.com/y-sukupolvi-tyoelamassa/>

Lehtonen, T. 2020. Henkilöstövuokraus työntekijän mahdollisuutena. Ammattinetti. Viitattu 2.7.2020 http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli

Leinikki, S. & Suoranta, A. 2018. Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Tampere: Vastapaino.

Lähtenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turku: Turun yliopisto, Annales Universitatis Turkuensis, Sarja C, osa 365.

Manpower 2020. Y-sukupolvi rynnistää uramaratonille! Treeniä ja tankkausta läpi suorituksen. Viitattu 28.2.2020 <https://www.manpower.fi/tyonantajat/tyonantajan-tietopankki/tutkimukset/y-sukupolvi-rynnistaa-uramaratonille-treenia-ja-tankkausta-lapi-suorituksen>

Suomen Henkilöstö­talo 2020. Palvelua asiakkaiden sekä työhakijoiden ja -tekijöiden ehdoilla. Viitattu 10.6.2020 <https://henkilostotalo.fi/yritys/>

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

Talouselämä 5.2.2014. Nyt aikuistuva sukupolvi pärjää edellistä paremmin – Yle: Taantumalla yllättävä vaikutus. Viitattu 28.2.2020 <https://www.talouselama.fi/uutiset/nyt-aikuistuva-sukupolvi-parjaa-edellista-paremmi-yle-taantumalla-yllattava-vaikutus/36a901d2-2590-36f1-8c7a-c039c112c612>

Tilastokeskus 2019. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Viitattu 7.2.2020 https://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html

Työsuojelu 2016. Vuokratyö. Viitattu 7.2.2020 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyo>

Vilpas, P. 2020. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. Viitattu 28.2.2020 <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Kyselytutkimus

Feedbackly

SUOMEN HENKILÖSTÖTALO

Tervetuloa kyselyyn!

KYSELYN TARKOITUKSENA ON SELVITTÄÄ VUOKRATYÖNTEKIJÄPROFIILIA SEKÄ YLEISTÄ SUHTAUTUMISTA VUOKRATYÖHÖN. KYSELYN TÄYTTÄMISEEN MENEE MUUTAMIA MINUUTTEJA.

HIENOA, ALOITETAAN!

Ikä?

18-24

25-31

32-39

40-55

YLI 55

Mihin ammattiryhmään kuulut?

ELINTARVIKETEOLLISUUS	ENERGIA-ALA	FINANSSIALA
HALLINNOLLINEN TYÖ	HENKILÖPALVELUT	KAUPALLINEN TYÖ
KIINTEISTÖPALVELUT	KIRKOLLINEN TYÖ	KULJETUS- JA LIIKENNEALA
KULTTUURI JA VIESTINTÄ	KÄSITYÖALA	LAKIALA
LUONNONTIETEELLINEN TYÖ	MAA- JA METSÄTALOUSTYÖ	MATKAILU- JA RAVITSEMISALA
OPETUSALA	RAKENNUSALA	SOSIAALIPALVELUT
SUOJELU- JA SOTILASALA	TEKNOLOGIATEOLLISUUS	TEOLLINEN TYÖ
TERVEYDENHUOLTO	YMPÄRISTÖALA	MUU, MIKÄ?

Mikä on korkein koulutusasteesi?

PERUSASTE

TOINEN ASTE (LUKIO/AMMATTIKOULU)

KORKEA-ASTE (AMMATTIKORKEA/YLIOPISTO)

MUU, MIKÄ?

Mikä on siviilisäätyysi?

NAIMATON

NAIMISISSA

ERONNUT

LESKI

REKISTERÖIDYSSÄ PARISUHTEESSA

Mikä on asumismuotosi?

OMISTUSASUNTO

ASUMISOIKEUSASUNTO

OSAOMISTUSASUNTO

VUOKRA-ASUNTO

Kuinka monta henkilöä ruokakuntaasi kuuluu?

ASUN YKSIN

2-4

YLI 4

Kuuluuko ruokakuntaasi alaikäisiä?

KYLLÄ

EI

Työkokemuksesi vuosina?

TÄSSÄ TARKOITETAAN KAIKKIA SINULLE KERTYNEITÄ TYÖSUHTEITA KOKONAISUUDESSAAN.

EI OLLENKAAN

ALLE 1

1-5

5-10

YLI 10

Kuinka kauan olet tehnyt vuokratyötä?

EN OLLENKAAN

ALLE 1 VUOSI

1-3 VUOTTA

YLI 3 VUOTTA

Toivotko tekeväsi töitä vuokratyön muodossa vielä 5 vuoden kuluttua?

KYLLÄ

EI

Onko tavoitteesi vakinaistuminen eli työsuhde ilman henkilöstövuokrausyritystä?

KYLLÄ

EI

Kumman työsuhdemuodon koet itsellesi sopivimmaksi?

VAKITUINEN (SUORA TYÖSUHDE)

VUOKRATYÖ

Miksi vakituinen (suora työsuhde)?

VALITSE 3 TÄRKEINTÄ

JOUSTAVUUS	SÄÄNNÖLLINEN TULONLÄHDE
JATKUVUUS	TYÖN SIJAINTI
TYÖN VAIHTUVUUS	TYÖSUHDE-EDUT
ETENEMISMAHDOLLISUUDET	MUU, MIKÄ?

Miksi vuokratyö?

VALITSE 3 TÄRKEINTÄ

JOUSTAVUUS	JATKUVUUS
SÄÄNNÖLLINEN TULONLÄHDE	TYÖN SIJAINTI
TYÖN VAIHTUVUUS	TYÖSUHDE-EDUT
ETENEMISMAHDOLLISUUDET	MUU, MIKÄ?

Kuinka hyvin seuraavat sanat kuvaavat mielestäsi vuokratyötä?

1-2 ERITTÄIN HUONOSTI / 3-5 MELKO HUONOSTI / 6-8 MELKO HYVIN / 9-10 HYVIN



Kuinka hyvin seuraavat sanat kuvaavat mielestäsi vuokratyötä?

1-2 ERITTÄIN HUONOSTI / 3-5 MELKO HUONOSTI / 6-8 MELKO HYVIN / 9-10 HYVIN



Kuinka paljon arvostat seuraavia asioita työssä?

1-2 ERITTÄIN VÄHÄN / 3-5 MELKO VÄHÄN / 6-8 MELKO PALJON / 9-10 ERITTÄIN PALJON



RAHA TURVALLISUUS YHTIÖN ARVOT URAKEHITYSMÄHDOLLISUUDE

Kuinka paljon arvostat seuraavia asioita työssä?

1-2 ERITTÄIN VÄHÄN / 3-5 MELKO VÄHÄN / 6-8 MELKO PALJON / 9-10 ERITTÄIN PALJON



TYÖYHTEISO VAPAA-AIKA JA LOMAT TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET

Kuinka paljon arvostat seuraavia asioita työssä?

1-2 ERITTÄIN VÄHÄN / 3-5 MELKO VÄHÄN / 6-8 MELKO PALJON / 9-10 ERITTÄIN PALJON



SAANNOLLISET TYÖAJAT TYÖN JOUSTAVUUS TYÖSUHDE-EDUT

Lopuksi

TÄHÄN VOIT JÄTTÄÄ HALUTESSASI AVOIMEN PALAUTTEEN.

[SEURAAVA](#)