

Laura Vainio

Nuorten asenne vuokratyötä kohtaan

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2015

Tekijä(t) Otsikko	Laura Vainio Nuorten asenne vuokratyötä kohtaan
Sivumäärä Aika	32 sivua + 1 liite 4.5.2015
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Osaamisaluepäällikkö Minna Hautamäki
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mikä on nuorten asenne vuokratyötä kohtaan. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, vaikuttaako mahdollinen oma vuokratyökokemus nuorten asenteisiin vuokratyöstä. Tavoitteena oli myös selvittää, mitä haasteita ja hyötyjä vuokratyössä on nuorten mielestä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin e-lomakekyselynä Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampuksen liiketalouden ja tekniikan alan opiskelijoille. Kohderyhmänä olivat 18-30 -vuotiaat opiskelijat. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, jotta tuloksista saataisiin kattavat ja monipuoliset. Vastaa- jilta kysyttiin heidän mahdollisesta vuokratyökokemuksestaan, jotta eri taustaisten vastaajien asennetta pystyttiin vertailemaan. Kyselyyn vastasi 68 opiskelijaa.</p> <p>Tutkimuksesta ilmeni, että yli puolet vastaajista koki vuokratyön negatiivisena ilmiönä. Vuokratyötä itse tehneiden asenne vuokratyötä kohtaan oli positiivisempi kuin niillä, jotka eivät koskaan olleet työskennelleet vuokratyöyrityksessä. Suurimpina haasteina vuokra- työssä koettiin työn epävarmuus, epäsäännöllisyys ja toimeentulo. Vuokratyöntekijän juri- diset oikeudet ja sopeutuminen työyhteisöön herättivät myös negatiivisia ajatuksia. Hyötyi- nä koettiin työn joustavuus ja mahdollisuus säännöstellä töitä omien aikataulujen mukaan. Vastaajat myös kokivat, että vuokratyön kautta on mahdollista verkostoitua ja saada moni- puolista työkokemusta.</p>	
Avainsanat	vuokratyö, henkilöstön vuokraus, vuokratyövoima, asenne

Author(s) Title	Laura Vainio Young People's Attitude towards Temporary Work
Number of Pages Date	32 pages + 1 appendix 4 May 2015
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Minna Hautamäki, Head of Competence Area
<p>The purpose of this thesis was to explore the attitude of young people to temporary work. The aim was to clarify if personal experiences of temporary work affect the attitude towards temporary work. The aim was also to find out what kind of challenges and benefits are related to temporary work.</p> <p>The survey was conducted as an electronic questionnaire that was sent to Metropolia Myyrmäki campus business and technology students. The target group was students between 18 and 30 years. The study was conducted as a quantitative research. The survey included both pre-structured and open questions in order to get both comprehensive and diverse data. The respondents were asked about their previous temporary work experience in order to examine whether personal experiences affect the attitude. The questionnaire had 68 respondents.</p> <p>The research showed that more than half of the respondents had a negative image of temporary work. The respondents that had worked as a temporary worker had a better attitude towards temporary work than those who had not. The respondents felt that the biggest challenges of the temporary work were insecurity, irregularity and making a sufficient living. Temporary workers' legal rights and adaptation to the working community also caused some negative thoughts. The respondents experienced that the main benefits of temporary work were flexibility in and the ability to regulate their own work schedules. The respondents also felt that through temporary work it is possible to network and get diverse work experience.</p>	
Keywords	temporary work, staffing service, attitude

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn aihe	1
1.2	Tavoitteet ja tutkimusongelma	1
1.3	Kohderyhmä	2
1.4	Tutkimusmenetelmä ja työn rajaus	2
2	Vuokratyö	3
2.1	Vuokratyön käsite	3
2.2	Vuokratyön synty ja historia Suomessa	4
2.3	Vuokratyö nykyään Suomessa	6
2.4	Sopimus vuokratyöstä yritysten välillä	7
2.5	Velvoitteiden jakaantuminen	8
2.6	Henkilöstöpalveluyritysten liitto ja auktorisointi	10
3	Asenteet	11
3.1	Asenteen määritelmä	11
3.2	Asenteen muodostuminen	12
3.3	Asenteen muuttuminen	13
3.4	Asenteen merkitys	14
3.5	Ennakkoluulot vuokratyötä kohtaan	14
4	Tutkimuksen toteutus	15
4.1	Kyselylomake	15
4.2	Aineiston keräys ja käsittely	16
5	Tutkimustulokset	17
5.1	Vastaajien taustatiedot	17
5.2	Oman vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen	18
5.3	Vuokratyönteon sopivuus opiskelijalle	19
5.4	Vuokratyön mielekkyys	20
5.5	Oman osaamisen kehittäminen ja työn haasteellisuus	21
5.6	Epävarmuus ja väliaikaisuus	23
5.7	Joustavuus ja monipuolisuus	25

5.8	Vuokratyön hyödyt ja haasteet	26
6	Johtopäätökset	27
6.1	Yhteenveto	27
6.2	Aineiston ja tulosten luotettavuuden arviointi	28
6.3	Ehdotukset jatkotutkimukselle	30
	Lähteet	31
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Työn aihe

Henkilöstöpalveluyritysten tarjoamat rekryointipalvelut ovat lisääntyneet voimakkaasti Suomessa viime vuosien aikana (Viitala 2013, 113). Epävakaata taloustilannetta saa yhä useamman yrityksen tiukentamaan menojaan entistä tuntuvammin. Henkilöstökustannuksien vähentäminen on yksi keino, joilla yritetään pienentää yrityksen menoja. Yhä useampi yritys ulkoistaa ydinosaamisensa ulkopuolelle kuuluvia toimintoja, minkä seurauksena työvoiman vuokraus on yleistynyt työmarkkinoilla. (Weckström 2014.) Tois-taiseksi vuokratyön osuus koko Suomen työvoimasta on vielä pieni. Vuonna 2013 vuokratyöyritykset työllistivät noin prosentin Suomen vajaan 3 miljoonasta työntekijästä, mikä tarkoittaa noin 27 000 vuokratyöntekijää. (Tilastokeskus 2014.)

Henkilöstövuokrausyrityksessä työskentelyni yhteydessä olen törmännyt moniin erilaisiin asenteisiin ja ajatuksiin vuokratyötä kohtaan. Vuokratyön epävakaaisuus herättää paljon ennakkoluuloja, joita tietämättömyys vahvistaa entisestään. Tutkimuksen avulla halutaan saada tietoa siitä, miten nuoret suhtautuvat vuokratyöhön, ja onko nuorten omalla vuokratyökokemuksella tai -kokemattomuudella merkitystä siihen, mitä nuoret ajattelevat vuokratyöstä.

1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa nuorten asenne vuokratyötä kohtaan. Lisäksi tutkimuksen avulla halutaan selvittää, mitä hyötyjä ja haasteita nuoret kokevat vuokratyössä olevan.

Tutkimusongelmana on selvittää, millaisia ennakkoluuloja nuorilla on vuokratyöstä. Tutkimuksen avulla halutaan myös saada tietoa siitä, vaikuttaako oma vuokratyökoke-mus nuorten asenteeseen vuokratyöstä.

1.3 Kohderyhmä

Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä ovat Metropolia Ammattikorkeakoulun tradenomi- ja insinööriopiskelijat. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt opiskelevat Metropolian Myyrmäen kampuksella keväällä 2015. Tutkimus on rajattu koskemaan 18-30 -vuotiaita tradenomi- ja insinööriopiskelijoita.

Tutkimuksen kohteena ovat nuoret opiskelijat, koska vuokratyötä tekevät ovat pääasiassa nuoria (HPL nuoret). Yleisempiä syitä vuokratyöyrityksen kautta työskentelyyn on vuokratyön helpompi saatavuus, työntekijän halu tutustua erilaisiin aloihin ja työpaikoihin sekä monipuolisen työkokemuksen saaminen. Myös vuokratyön joustavuus sopii usein nuorille, jotka pääsääntöisesti opiskelevat, mutta kaipaavat toimeentuloa. (Hieta-la & Kaivanto & Schön 2014, 20.)

Tutkimuksen otokseksi muodostuivat Myyrmäen kampuksen opiskelijat, koska heidän tavoittaminen oli helpointa. Vastauksia pyydettiin sekä liiketalouden että tekniikan alan opiskelijoilta, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman paljon.

1.4 Tutkimusmenetelmä ja työn rajaus

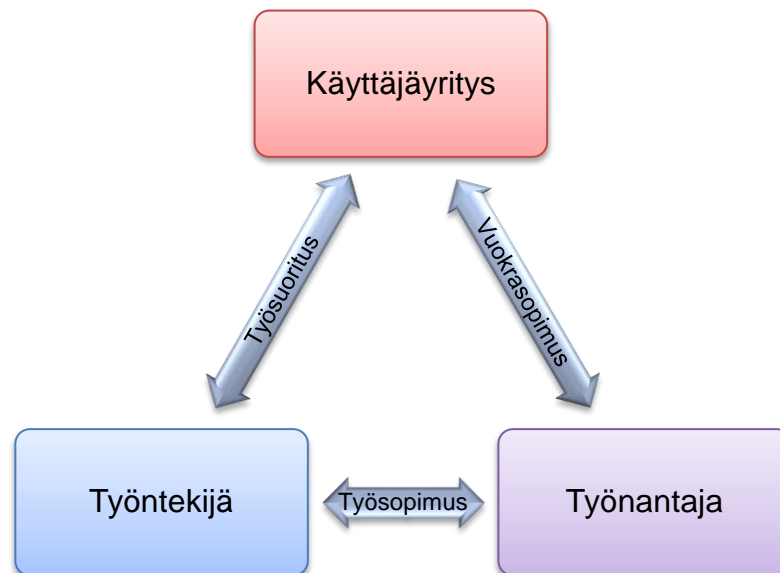
Opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen eli tutkimus toteutetaan määrällisenä. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tutkimusongelma otokselle asetettujen kysymysten avulla. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu mittaamiseen ja sen avulla saadaan luotettavaa tietoa tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi otannan on oltava tarpeeksi suuri. Tämä kvantitatiivinen tutkimus toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella. (Erwin 2001, 55-69.)

Tutkimus tehdään 18-30 -vuotiaille opiskelijoille, koska tutkimuksen tavoitteena on selvittää erityisesti nuorten asenne vuokratyötä kohtaan. Kohderyhmäksi valikoituivat 18-30 -vuotiaat opiskelijat, koska henkilöstöpalvelualan yritysten työntekijöistä noin puolet on alle 25-vuotiaita. (HPL nuoret.)

2 Vuokratyö

2.1 Vuokratyön käsite

Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työntekijä on luonut työnantajansa eli henkilöstöpalveluyrityksen kanssa vastiketta vastaan työsuhteen, mutta jossa työ suoritetaan ulkopuoliselle työn teettäjälle eli käyttäjäyritykselle. Työvoiman vuokrauksessa on tavanomaisesta työsuhteesta ja kahdesta osapuolesta poiketen kolme eri osapuolta: työntekijä, työnantaja ja käyttäjäyritys. Vuokrausyritys vastaa työnantajan velvoitteista, mutta työn johdon ja valvonnan suorittaa käyttäjäyritys. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys luovat vuokratyövoiman käytöstä sopimuksen, jonka perusteella käyttäjäyritys saa hyväksyä vuokratyöntekijän työpanoksen. Vuokrausyritys saa puolestaan työntekijänsä työpanoksen luovuttamisesta sopimuksessa sovitun korvauksen käyttäjäyritykseltä ja työntekijä palkan työnantajaltaan eli vuokrausyritykseltä. Kuvio 1 esittää vuokratyön keskeiset sopimussuhteet. (Saarinen 2005, 100; Hietala ym. 2014, 13-14.)



Kuvio 1. Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet (Elomaa 2011, 27.)

Työntekijä voi työskennellä usean eri käyttäjäyrityksen palveluksessa samanaikaisesti, jolloin fyysinen työpaikka ja työajat saattavat vaihdella jopa päivittäin. Työnantajana

toimii kuitenkin aina henkilöstöpalveluyritys, joka on tehnyt työsopimuksen työntekijän kanssa. (Anttila & Suoranta 2007, 113.)

Monissa yrityksissä pyritään tällä hetkellä joustavuuteen ja kustannustehokkuuteen kaikkien resurssien osalta. Tänä päivänä joustavan työvoiman saamiseksi käytetään usein vuokratyövoimaa. Nykyään työntekijä voidaan vuokrata lyhyeksikin ajaksi, jopa vain muutamaksi tunniksi, lyhyellä varoitusaajalla. Työnantajan ja käyttäjäyrityksen muodostaman sopimuksen myötä käyttäjäyritys saa nopeasti työntekijän suorittamaan vaaditun työn eikä kummankaan osapuolen tarvitse sitoutua toiseen pidemmäksi aikaa. Vuokratyövoiman käyttö on murtanut perinteisiä työmarkkinoilla olevia hiljaisia normeja ja muuttanut työntekijän ja hänen työpanoksen hyödyntävän yrityksen suhdetta. (Viitala 2007, 185.)

Tilapäisen työvoiman tarpeen täyttämiseksi vuokratyöyritykset käyttävät usein niin kutsuttuja nollatuntisopimuksia. Nollatuntisopimukset ovat työsopimuksia, joissa viikoittaisen työajan minimimääräksi on merkitty nolla tuntia. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että työntekijä voi olla ilman töitä pitkiäkin aikoja, koska vakituisia, sovittuja työtunteja ei ole. Vuonna 2014 Suomessa oli 83 000 15-64 -vuotiasta palkansaajaa, jolla oli nollatuntisopimus. (Tilastokeskus 2015.)

2.2 Vuokratyön synty ja historia Suomessa

Työvoiman vuokrauksen synnyn ja merkittävän kehittymisen alun voi sijoittaa 1960-luvulle. Yritysten tarve ulkopuolisen työvoiman käyttöön kasvoi yhteiskunnan kehittymisen, koneellistumisen ja kiristyvän kilpailun vuoksi. Julkinen työnvälitys ei kyennyt vastaamaan yritysten ruuhka- ja kiirehuippujen aiheuttamaan työvoiman kysyntään tarpeeksi nopeasti. Tämän lisäksi keskustelu toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden työsuhdeturvasta ja sen kehittämisestä saivat työnantajat välttämään vakituisen henkilökunnan lisäämistä. (Sädevirta 2002, 9.)

Vuokratyövoiman käyttö Suomessa alkoi 1960-luvulla ensimmäisenä telakka- ja metalliteollisuudessa ja yleistyi 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Etenkin metallialalla kysynnän voimakas kasvu ja työn kausittainen vaihtelu herätti tarpeen lisätyövoimalle, eli ylimääräisille työntekijöille, joka tasaisi kiirehuiput. Alalle syntyi niin sanottuja reppufirmoja, jotka kiersivät lakia työntekijöidensä tietämättömyyden avulla. (Sädevirta 2002, 9-10.)

Vuokratyön saama kritiikki johti siihen, että vuonna 1969 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Ammattijärjestö päätyivät solmimaan sopimuksen Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa koskien yrityksen ulkoista vuokratyövoimaa. Sopimus rajoitti tehokkaasti ulkopuolisen vuokratyövoiman käyttöä. Vakituisten työntekijöiden rinnalla oli sallittua käyttää vuokratyöntekijöitä vain tilapäisten kiirehuippujen tasaamisessa tai muissa sellaisissa tilanteissa, joissa yrityksellä ei ollut tarpeeksi resursseja suorittaa työtehtäviä oman henkilökuntansa avulla. Tällaisia tilanteita olivat muun muassa työn kiireellisyys, rajoitettu kestoaika, ammattitaitovaatimus ja erikoisvälineiden käyttöä vaativa osaaminen. Sopimuksen avulla pyrittiin vähentämään epäterveenä pidettyä työvoiman vuokrausta pidempiaikaisesti vakituisen työvoiman rinnalla saman työnjohdon alaisena. Lisäksi sopimuksen avulla työnantaja veloitettiin noudattamaan alalla vallitsevia työehtosopimuksia. Tämän sopimuksen ja myöhemmin vuonna 1975 Metalliteollisuuden Työnantajaliitto ry:n asettamien vaatimusten vuoksi vuokratyövoiman käyttö teollisuudessa väheni huomattavasti. Uusien vaatimusten mukaan jäsenyritysten edellytettiin käyttävän vain työnantajaliittoon kuuluvien jäsenten toimittamaa työvoimaa. Sen sijaan ravintola- ja viihdealalla sekä toimistotehtävissä vuokratyönvoiman käyttö oli vilkasta koko 1970-luvun ajan. (Sädevirta 2002, 10.)

Myöhemmin 1970- ja 80-lukujen vaihteessa vuokratyön oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyys nousivat uudestaan keskustelun kohteeksi. Vuokratyön käsitettä ja sen merkitystä työmarkkinoilla ruvettiin selvittämään aiempaa perusteellisemmin. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat otettiin lähempään tarkasteluun niin työntekijöiden kuin yritysten ja hallinnon osalta. Työvoiman vuokraus sai osakseen kritiikkiä, ja ongelmina nähtiin muun muassa työntekijöiden jääminen ilman tavanomaisia työsuhte- ja henkilökuntaetuuksia, käyttäjäyrityksen vakituisen henkilökunnan työsuhteturvan vaarantuminen sekä lain ja verojen kiertäminen. Keskustelun seurauksena työvoiman vuokraus säädettiin luvanvaraiseksi. Vuokratyön käyttöön vaikutti myös Suomen vuonna 1985 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön eli ILO:n yleissopimus, jonka seurauksena ansio-tarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tuli lakkauttaa vähitellen ja muun yksityisen työnvälitystoiminnan tuli tapahtua sääntelyn piirissä. (Sädevirta 2002, 10-11.)

Seuraava merkittävä vuokratyön sääntelyyn vaikuttava muutos tapahtui vuonna 1993, kun vuokratyö vapautettiin asetuksen määrittämistä toimintaehdoista lähes täysin. Sääntelyn purkua perusteltiin turhan byrokratian karsimisella, tarpeella vähentää valtion kuluja sekä Euroopan unionista tulevilla vaatimuksilla avata kilpailua myös työnväli-

tyksessä. Suomi irtisanoutui ILO:n yleissopimuksen (n:o 96) ja siirsi vuokratyösuhteita koskevan valvonnan työvoimaviranomaisilta työsuojeluviranomaisille. Tämän jälkeen merkittävimpanä käänteenä voidaan pitää 2000-luvulla tapahtuneita työlainsäädännön uudistuksia ja uutta ILO:n yleissopimusta (n:o 181). Uusi yleissopimus ja laki velvoittavat Suomea valvomaan yksityistä vuokratyönvälitystä ja toisaalta myös vuokratyövoiman välittäviä yrityksiä toimittamaan pyynnöstä tietoa toiminnastaan työsuhdeviranomaisille. (Anttila & Suoranta 2007, 115-116.)

Vuokratyön historia vaikuttaa edelleen asenteisiin ja ennakkoluuloihin vuokratyötä kohtaan. Vuokratyöntekijöitä pidetään huono-osaisina työntekijöinä, jotka ovat eri asemassa kuin vakituiset työntekijät ILO:n yleissopimuksesta huolimatta. Työlainsäädännön tarkoitus on suojella työsuhteen vähempiosaista, eli työntekijää, mutta yleisen käsityksen mukaan vuokratyöntekijällä ei ole yhtä hyvät oikeudet kuin vakituisella henkilöstöllä. Nollatuntisopimusten, eli työsopimusten, jossa ei ole vakituisia työtunteja, ei koeta takaavan riittävää toimeentuloa. Yleinen uskomus on myös, että vuokratyöntekijöille maksetaan huonompaa palkkaa kuin vakituisille työntekijöille, ja että esimerkiksi lomakorvauksia ei makseta, vaikka työnantajat ovat siihen velvollisia. Vuokratyöyritykset koetaan edelleen ”välistävetäjäiksi”, jotka riistävät työntekijöiltä. (Tiedätkö totuuden vuokratyöstä.)

2.3 Vuokratyön nykytila Suomessa

Työntekijöiden vuokraaminen on henkilöstöpalvelualan yritysten liiketoiminnan ydintä, joka on viime vuosien aikana tuottanut hyvää tulosta ja selkeää liikevaihdon kasvua alan yrityksissä. Yritysten joustavuuden tavoittelu on kohdistunut erityisesti henkilöstökustannuksiin, minkä takia yritykset pyrkivät pitämään vakituisen henkilöstönsä mahdollisimman pienenä. Tämä on johtanut toimintaan, jossa yritys pyrkii pitämään ydinosaamisensa yrityksen oman henkilöstön sisällä, ja ulkoistamaan muut työtehtävät ulkopuolisille tahoille. Näin henkilöstökustannuksista aiheutuvat kiinteät kulut on pyritty muuttamaan yrityksen muiksi kuluiksi tavoitteena henkilöstökustannuksien pienentyminen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19.)

Heikko taloustilanne on saanut useat yrityksen turvautumaan vuokratyövoimaan. Vaikka työvoiman vuokraaminen tulee usein kalliimmaksi kuin työntekijän rekrytoiminen omille listoille, voi vaihtoehto olla pidemmällä tähtäimellä kannattava. Koska työvoiman tarve vaihtelee yrityksissä nopeastikin, voi työvoiman vuokraaminen olla sopiva ratkai-

su sijaisuuteen tai kiireen paikkaamiseen. Monet yritykset ovat todenneet, että osa töistä saattaisi jäädä tekemättä, jos vuokratyöntekijöitä ei olisi. (YLE 2014.)

Vuonna 2013 vuokratyöntekijöitä oli noin 27 000, mikä tarkoittaa yhtä prosenttia kaikista Suomen palkansaajista. Vuokratyöntekijöissä oli yhtä paljon naisia ja miehiä. Vuokratyötä tehtiin monella eri alalla. Yleisintä vuokratyönteko oli tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa ja majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. (Tilastokeskus 2014.)

2.4 Sopimus vuokratyöstä yritysten välillä

Olennaista vuokratyösuhteessa on, että perinteisen kahden osapuolen sijaan työsuhdetta määrittelee kolme osapuolta. Työsopimuslain mukainen työsuhde on voimassa ainoastaan työntekijän ja työnantajan välillä, kun taas vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä suhdetta arvioidaan liike- ja sopimusoikeudellisin perustein. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella yritykset sopivat keskenään oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Sopimuksesta riippumatta työnantajavastuu säilyy työvoimaa vuokraavalla yrityksellä. (Elomaa 2011, 27; Sädevirta 2002, 21.)

Työvoiman vuokrauksesta tehtävä sopimus kahden yrityksen välillä on luonteeltaan yksityisoikeudellinen liikesopimus, johon ei sellaisenaan sovelleta työlainsäädäntöä. Liikesopimus ei kuitenkaan voi heikentää kolmannen osapuolen eli työntekijän oikeuksia. Työvoiman vuokrausta koskeva sopimus voidaan erottaa kahdeksi erityyppiseksi sopimusmalliksi: pääsopimukseksi työvoiman vuokrauksesta ja sopimukseksi yhtä vuokratyökertaa varten. (Elomaa 2011, 38-40.)

Pääsopimuksessa yritykset tekevät yleisen sopimuksen työvoiman vuokrauksesta. Sopimuksen sisältö voi vaihdella merkittävästikin riippuen yritysten toimialasta ja työvoiman tarpeesta, mutta yleensä pääsopimuksesta ilmenee alustavasti työvoiman tarve ja vaaditut ammattitaitovaatimukset. Sopimuksessa arvioidaan myös vuokrauksesta sovitava hinta osapuolten välillä. Myös työntekijän vuokrauksesta aiheutuvat kulut sisällytetään sopimukseen erilaisten kertoimien avulla. Aina pääsopimuksessa ei ole mahdollista sopia hinnasta ennen kuin tiedetään vuokrattavien henkilöiden yksilöintitietoja tai palkkatoivomuksia. Jatkuvässä vuokratyön käytössä eli sopimuksessa, jossa käyttäjäyritys käyttää säännöllisin välijaoin vuokratyöntekijöitä, on helpompaa sopia vastuunjaosta ja täydentää sopimusta tarpeen tullen. Yksittäissopimusten käyttö rajoitetaan

yleensä niihin tilanteisiin, joissa vuokratyövoiman käyttö ei ole vakituista tai se tapahtuu vain satunnaisesti. (Elomaa 2011, 38-40.)

Muita sovittavia asioita ovat muun muassa työvälineiden ja työasujen hankkiminen, työntekijän perehdytys ja koulutus sekä rekrytointipalkkio. Rekrytointipalkkiosta tehdään sopimusmääräys sen tilanteen varalta, että käyttäjäyritys tekee työsopimuksen suoraan työntekijän kanssa. (Elomaa 2011, 38-40.)

2.5 Velvoitteiden jakaantuminen

Työvoiman vuokrausyrityksellä säilyy vastikkeenantovelvollisuus työntekijäänsä kohtaan, vaikka työvoiman käyttö- ja direktio-oikeus on siirretty käyttäjäyritykselle. Vastikkeenantovelvollisuus koskee palkan lisäksi myös muita sivukuluja, kuten eläke- ja vuosilomaetuuksia ja sosiaali- ja vakuutusmaksuja. Yritysten välisestä sopimuksesta riippuen työnantaja maksaa myös sairausajan palkan kokonaan tai käyttäjäyrityksen kanssa esimerkiksi puoliksi. Työnantajan vastuulla on myös huolehtia työntekijän tulojen ennakonpidätyksestä ja työterveydenhuollosta. (Elomaa 2011, 28-29; Sädevirta 2002, 26.)

Työsopimus tehdään työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä joko kirjallisesti tai suullisesti. Suositeltavaa on, että sopimus tehdään kirjallisesti. Mikäli näin ei tehdä, työntekijällä on oikeus saada työnantajaltaan selvitys heti sitä pyydettyäessä. Selvityksen antamisesta vastaa vuokrausyritys, mutta käyttäjäyrityksellä on kuitenkin oma osansa huolehtia, että vuokrausyritys pystyy täyttämään lainmukaisen velvoitteensa selvityksen antamisesta. (Elomaa 2011, 28-29; Sädevirta 2002, 26.)

Vuokratyössä, kuten missä tahansa muussakin työssä, on koeaika. Koeaika ilmenee työsopimuksesta ja sen pituus saa olla enintään neljä kuukautta, kuitenkin pisimmillään puolet työsuhteen kestosta. Koeajan tarkoitus on antaa molemmille osapuolille mahdollisuus lopettaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa. Koska vuokratyössä työn johto ja valvontaoikeus on siirretty käyttäjäyritykselle, myös käyttäjäyritys arvioi työntekijän soveltuvuutta työhön. Työsuhteen päättää kuitenkin aina vuokrausyritys myös koeajalla. (Elomaa 2011, 30.)

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain ja työehtosopimusten mukaan. Työajan määrääminen on oleellinen osa työnjohto-oikeutta ja näin käyttäjäyrityksen päätet-

tävissä. Käyttäjäryitys saa itse määrittellä omien tarpeidensa ja sovellettavan työsopimuksen mukaan vuokratyöntekijän työajan. Jos käyttäjäryityksellä on käytössä työvuoroluettelot tai -listat, niiden laatiminen koskee myös vuokratyöntekijöitä. Työaikalain mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijän työaikakirjauksista. Koska vuokratyössä työntekijä suorittaa työnsä usein muualla kuin työnantajansa tiloissa, on käyttäjäryityksen huolehdittava työajan seurannasta ja ilmoitettava työajat vuokrausyritykselle. Tämä veloitteen laiminlyönti on kriminalisoitu, minkä takia vuokrausyrityksen ja käyttäjäryityksen tulisi sopia työajan seurannasta liikesopimuksessaan. (Elomaa 2011, 31.)

Vuosilomien ja perhevapaiden pitäminen kuuluu myös vuokratyöntekijöille. Vuosiloman antamisen tapa voi vaihdella työsuhteen kestosta riippumatta. Lyhyissä työsuhteissa ja vuokrakeikoissa vuosilomakertymä maksetaan usein lomakorvauksena palkan yhteydessä. Jos työntekijän työsuhteeseen kerryttää lomaa tavalliseen tapaan, on työntekijällä oikeus pitää kertyneet lomapäivät. Työntekijällä on myös oikeus perhevapaiden pitämiseen, mutta vuokratyössä tämä on usein ongelmallista. Käytännössä suurin osa vuokratyösuhteista on määräaikaisia. Osissa työsuhteista ei ole kuitenkaan päätetty määräaikaisuuden päättymisestä tarkalleen, vaan työsuhteet päättyvät esimerkiksi ”käyttäjäryityksen tarpeen” päättyessä. Tällaisissa tilanteissa vuokratyöntekijät voivat olla huonommassa asemassa kuin muut työntekijäryhmät, sillä perhevapaan alku ja käyttäjäryityksen tarpeen päättymisen voivat tapahtua samaan aikaan. Määräaikaista työsuhdetta ei voi kuitenkaan lopettaa perhevapaan takia. (Elomaa 2011, 32-33.)

Vuokratyösuhteessa työntekijän työturvallisuudesta vastaa käyttäjäryitys samalla tavalla kuin omien työntekijöidensä turvallisuudesta. Tämä ei kuitenkaan poista vuokrausyrityksen velvollisuutta varmistaa, että uuteen työpaikkaan käyttäjäryitykselle siirtyvä työntekijä perehdytetään uusiin tehtäviin ja että työolosuhteet täyttävät työsuojeluvaatimukset. Mikäli työnantaja havaitsee epäkohtia tai puutteita työturvallisuudessa, on vuokrausyrityksen pyrittävä vaikuttamaan epäkohtien korjaamiseen. Viime kädessä vuokrausyrityksen on kieltäydyttävä lähettämästä työntekijää työpaikalle. (Sädevirta 2002, 31.)

Myös työntekijää kohtaan on erilaisia velvoitteita. Työntekijän siirtyessä tekemään työtä käyttäjäryitykselle on hänelle siirretyn työntekovelvollisuuden perusteella syntynyt myös uskollisuusvelvoite käyttäjäryitystä kohtaan. Työntekijän uskollisuusvelvoite on määritetty Työsuojelulain 3:1 §:ssä. Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä voisi olla ristiriit-

dassa hänen asemassaan olevan työntekijän kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja mikä voisi aiheuttaa vahinkoa työnantajalle. Myös työnturvallisuusvelvoite (TSL 3:2) sitoo työntekijää. Työntekijän on noudatettava työtehtävien edellyttämään huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtia käytettävissä olevien keinoin niin omasta kuin muiden työpaikalla olevien työturvallisuudesta. Työntekijän on ilmoitettava, jos hän huomaa esimerkiksi työskentelyvälineissä tai -koneissa epäkohtia, vikoja tai puutteita, jotka voisivat aiheuttaa sairastumisen tai tapaturman vaaran. (Sädevirta 2002, 29.)

2.6 Henkilöstöpalveluyritysten liitto ja auktorisointi

Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) on henkilöstöä vuokraavien ja muita henkilöstöalan palveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto. HPL hoitaa yritysten edunvalvontaa työnantaja- ja elinkeinopoliittisissa asioissa, ja sillä on noin 260 jäsenyritystä. HPL on yksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliitoista sekä kansainvälisen järjestön CIETT:n jäsen. (HPL lyhyesti.)

HPL on mukana kehittämässä alan toimintaedellytyksiä ja yleisiä toimintaperiaatteita. HPL:n tehtävänä on työehtosopimusten neuvottelemine ja sidosryhmäsuhteiden ylläpitäminen. Lisäksi HPL teettää alaa koskevia tutkimuksia ja tilastoja sekä antaa jäsenilleen koulutusta ja neuvontaa. Liitto edustaa toimialaa erilaisissa työryhmissä ja valvoo työnantajien yhteisiä etuja. (HPL lyhyesti.)

HPL on laatinut yleiset sopimusehdot henkilöstöpalveluyrityksille ja heidän asiakkailleen eli käyttäjäyrityksille. Sopimusehdoissa löytyvät määräykset prosessin kulusta, velvoitteiden jaosta, sopimuksen voimassaolo ja päättyminen sekä reklamaation tekemiseen ja vahingonkorvauksiin liittyvät käytännöt. Sopimusehdoissa on kiinnitetty huomiota myös työntekijän ja työnhakijan oikeuksiin. HPL pyrkii toimillaan vähentämään väärinkäytöksiä alalla. (Alan yleiset sopimusehdot.)

Auktorisoitu henkilöstöpalveluyritys tarkoittaa työnantajaliittoon järjestäytyntä henkilöstöpalveluyritystä, joka on sitoutunut noudattamaan auktorisoituja sääntöjä ja toimii vastuullisesti. (Auktorisointi – Reiluja vuokratöitä.) Auktorisoidut yritykset toimivat aina työläinsäädännön ja voimassa olevien työehtosopimusten mukaisesti. Auktorisoidut henkilöstöpalveluyritykset tunnistaa Reiluja vuokratöitä -merkistä. (Henkilöstövuokrauksen auktorisointisäännöt - Työntekijälle.)

Auktorisointi auttaa tunnistamaan vilpilliset yritykset ja asiakkaita pyydetäänkin rekla- moimaan huomattessaan epäasiallista toimintaa. Auktorisointikunta tarkastaa aina tilan- teen, ja jos yritys on toiminut epäeettisesti, voidaan yrityksen auktorisointi evätä. (Hen- kilöstövuokrauksen auktorisointisäännöt - Työntekijälle.)

Henkilöstöpalvelualan liitosta ja auktorisoinnista huolimatta vuokratyö kohtaa usein ennakkoluuloja. HPL:n tekemän työtyytyväisyyskyselyn (2014) mukaan lähes 90 pro- senttia vastanneista vuokratyöntekijöistä suosittelisi vuokratöitä myös muille. Vastaajis- ta lähes 60 prosenttia kertoi kokemuksensa vuokratyöstä olevan positiivisempi kuin mitä he olivat aluksi odottaneet. (Vuokratyöntekijätutkimus 2014.) Näistä positiivisista tuloksista huolimatta keskustelu vuokratyövoimasta saa usein ikäviä piirteitä. ”Henkilös- tönvuokrausyrityksiä syytetään usein siitä, että he ovat keksineet pätkätyöt, vaikka to- dellisuudessa esimerkiksi palvelu, sosiaali- ja terveysala ovat itse kehittäneet sijai- suusmenetelmänsä. Henkilöstöpalvelualan yritykset pyrkivät paikkaamaan työntarvetta. Työntekijöiden löytymiseen käytetään yhtä paljon vaivaa, oli kyseessä sitten muutaman päivän tai kuukauden työjakso”, kertoo Kari Huuskonen henkilöstöpalveluyritys Apu- kolmio Oy:stä. (Vuokratyö nostaa profiiliaan 2013.)

3 Asenteet

3.1 Asenteen määritelmä

Yksinkertaisimmillaan asenne määritellään yksilön suhtautumistavaksi, myönteiseksi tai kielteiseksi arvioksi sosiaalisesti merkittävästä kohteesta (Ahokas & Ferchen & Hankonen & Lautso & Pyysiäinen 2014, 65).

Asenteet vaikuttavat ihmisten jokapäiväiseen toimintaan ja käyttäytymiseen. Niiden avulla tulkitaan ympäristöä, ohjataan käyttäytymistä ja jäsennellään kokemuksia itsel- leen mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Arkipuheessa usein käytetään sanontaa, että jolla- kin on hyvä tai huono asenne tai asennetta. Totuus on, että kaikilla ihmisillä on asentei- ta erilaisia tilanteita, henkilöitä ja ilmiöitä kohtaan. (Erwin 2001, 9-10.)

Yksi varhaisimmista tunnetuista asenteen määritelmistä on Thomasin ja Znanieckin (1918) määritelmä, jonka mukaan asenne on ”yksilön mielentila tiettyyn kohteeseen nähden”. Heidän mukaansa asenteet määräävät, mitä yksilö näkee, kuulee, ajattelee ja

todennäköisesti tekee. Määritelmässä on myös mainittu kohde, mikä kertoo sen, että asenteet kohdistuvat aina johonkin. (Erwin 2001, 11.)

Thomasin ja Znanieckin määritelmä herättää kuitenkin kysymyksiä siitä, mitä mielentila oikeastaan tarkoittaa ja mikä määrää yksilön asenteen kohteen. Näihin kysymyksiin Thurstone (1931) pyrki löytämään vastauksen määritellesään asenteen ”psykologiseen kohteeseen kohdistuvaksi myönteiseksi tai kielteiseksi tunteeksi”. Thurstone katsoi asenteiden sisältävän sen verran ajattelua, että ne kohdistuvat psykologisiin kohteisiin eli kohteisiin, jotka ovat yksilölle merkityksellisiä. Asenteet nähdään myös myönteisinä tai kielteisinä: joistakin asioista pidämme ja joistakin emme. (Erwin 2001, 11.)

Tunnetuin asenteen määritelmä on kuitenkin Allportin (1954) luoma määritelmä asenteesta. Allportin mukaan asenne on ”opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan”. Erityisesti sanalla ”opittu” pyritään korostamaan sitä, että asenteet ovat rakentuneet sosiaalisesti ja että omat kokemuksemme vaikuttavat asenteisiimme. Asenteiden perusta voi olla biologisesti perinnöllinen, mutta viime kädessä asenteita määrää oma kokemus. (Erwin 2001, 12.)

Tässä opinnäytetyössä asenteesta käytetään Allportin määritelmää. Vuokratyötä kohtaan koetut ennakkoluulot ja asenteet ovat usein opittuja. Osa ennakkoluuloista voi perustua toisten kokemuksiin. Jos omaa kokemusta vuokratyöstä ei ole, rakentuu asenne muilta opittuihin käsityksiin. Myös vuokratyön historia on jättänyt jälkensä ja siksi keskustelu vuokratyöstä saa vielä tänäkin päivänä ikävän sävyn. (Erwin 2001, 12; Koutonen 2013.)

3.2 Asenteen muodostuminen

Asenne voidaan jakaa kolmeen osatekijään: kognitiivinen (tieto), affektiivinen (tunne) ja toimintavalmius. Kognitiiviseen osaan kuuluvat yksilön ajatukset, tosiasiat ja uskomukset. Affektiivinen alue sisältää yksilön tunnereaktiot asenteen kohdetta kohtaan. Toimintavalmius taas kertoo yksilön käyttäytymisestä. Toimintavalmiutta voivat osoittaa ilmeet, eleet ja muut näkyvät reaktiot. Jos jotkut näistä osa-alueista ovat ristiriidassa keskenään, voi asenne olla vasta syntymässä tai muuttumassa. (Ahokas ym. 2014, 64-65.)

Asenteet muodostuvat arjen vuorovaikutuksessa sekä itse koettujen kokemuksen perusteella että muiden kertoman pohjalta. Suora kontakti asenteen kohteeseen muodostaa tavallisesti asenteen. Henkilö esimerkiksi työskentelee vuokratyöntekijänä työnantajansa kautta käyttäjäryityksessä. Vuokratyöntekijä saa käyttäjäryitykseltä hyvää palautetta työstään ja myös esimies kehuu vuolaasti. Kehut tuntuvat hyvältä, henkilö saa itseluottamusta ja asenne vuokratyötä kohtaan on tästä lähtien myönteinen. Toisaalta asenne voi muotoutua kielteiseksi, jos henkilö kuulee, miten vuokratyöntekijänä työskennelleelle ystävälle on maksettu palkka väärin.

Eri oppimisteoriat tarjoavat näkökulmia asenteen muodostumiseen. Behavioristiset teoriat tarkastelevat asenteen muodostumista mallioppimisen ja ehdollistumisen kautta, kognitiiviset teoriat painottavat tiedon prosessoinnin merkitystä. Klassisen ehdollistumisteorian mukaan yksilön asenne tiettyä asiaa kohtaan muodostuu assosiaatioiden avulla. Myönteinen asenne jotain asiaa kohtaan muodostuu, kun siihen assosioidut asiat ovat ”hyviä”. Väline-ehdollistumisen teorian mukaan asenne muodostuu vahvistamisen tai rankaisemisen perusteella. Kun yksilö on hyvä jossakin, mielihyvän ja onnistumisen tunne herättää myönteisiä tunteita asenteen kohteeseen. Sosiaalisen oppimisen teoriaan liittyy enemmän yksilön omaa aktiivisuutta. Sen mukaan yksilöt jäljittelevät heille tärkeitä ihmisiä. Jos esimerkiksi yksilön vanhemmilla on negatiivinen asenne vuokratyötä kohtaan, vahvistaa se myös lapsen asennetta. Vuorovaikutus tärkeiden ihmisten kanssa vahvistaa asenteita. (Ahokas ym. 2014, 67.)

3.3 Asenteen muuttuminen

Tasapainoteorian (Heider 1958) mukaan ihminen pyrkii pääsemään eroon ristiriitaisista tunteistaan. Teorian periaatteena on, että ihminen pyrkii olemaan samaa mieltä ystäviensä kanssa eli samaa mieltä ryhmän kanssa, johon kuuluu. Mieli on tasapainossa silloin, kuin ihminen on samaa mieltä ystäviensä kanssa ja eri mieltä muiden ryhmien, ”vihollisten”, kanssa. Epätasapaino syntyy, kun ihminen joutuu olemaan eri mieltä ystäviensä kanssa. Ristiriitainen tilanne aiheuttaa asenteen muutoksen. (Ahokas ym. 2014, 66-67.)

Kognitiivinen dissonanssi on tila, jossa yksilön ajatusten, tunteiden ja toiminnan ristiriitaisuus tai epäjohdonmukaisuus aiheuttaa jännitystä ja ahdistusta. Dissonanssi on epämiellyttävä tila, josta yksilö pyrkii pääsemään eroon. Tällaiseen tilanteeseen joutuessaan ihminen pyrkii tasapainottamaan tilannetta muuttamalla käyttäytymistään, aja-

tuksiaan tai asennettaan. (Järvinen & Lindblom-Ylänne & Niemelä & Päivänsalo & Tontti 2009, 47-49.) Esimerkiksi vuokratyöntekijäksi hakenut henkilö ei pääsekään työhaastatteluun, vaikka olisi kovasti tahtonut tulla valituksi hakemaansa työpaikkaan. Epäonnistuttuaan hakija saattaa muuttaa asennettaan ja jopa vähätellä haettavaa tehtävää ja työnantajaa.

Päätöksen jälkeisellä dissonanssilla tarkoitetaan tilaa, jolloin henkilö on joutunut tekemään päätöksen ja valitsemaan kahden tai useamman hyvän vaihtoehdon välillä. Tilanne, jossa työnhakijalle on tarjottu kiinnostavaa työpaikkaa sekä vuokratyöyrityksen kautta että tavallisessa yrityksessä, valittuaan tavallisen työpaikan, korostaa valitun paikan hyviä puolia ja valitsematta jääneen paikan huonoja puolia. (Järvinen ym. 2009, 49.)

3.4 Asenteen merkitys

Asenteet ovat olennainen osa identiteettiämme ja ne vaikuttavat käyttäytymiseemme joka päivä. Ne ohjaavat meidän päivittäisiä valintojamme, oli kyse sitten suurista tai pienistä asioista. Ihminen reagoi ympäristöönsä oman valmiustilan mukaisesti ja muodostaa asenteita itselle merkittäviin kohteisiin. (Ahokas ym. 2014, 64.)

Ihminen ei kuitenkaan aina toimi omien asenteidensa mukaan. Ihmiset eivät ilmaise omaa kantaansa tai asennettaan tilanteissa, joissa oma asenne voi tuottaa rangaistuksen. Ihmiset mukautuvat tilanteisiin ja noudattavat sääntöjä, vaikka tuskailisivat mielessään sääntöjä vastaan. Myös olosuhteet voivat saada yksilön toimimaan toisin kuin hänen asenteensa ohjaisi. Sosiaaliset odotukset ja yksilön uskomukset omasta vaikutusmahdollisuuksista vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen. (Ahokas ym. 2014, 65.)

3.5 Ennakkoluulot vuokratyötä kohtaan

Koko vuokratyön historian ajan ihmisillä on ollut ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan. Työsuhteen jatkuvuuden ja toimeentulon riittävyteen liittyvä epävarmuus herättää vuokratyöntekijöissä henkistä kuormitusta. (Vaahtio 2007, 120.)

Henkilöstöpalvelualan liiton vuosittain tekemät tutkimukset ovat vuosi vuodelta tuoneet esille vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden työhönsä. Vuonna 2014 tehdyssä tutkimuk-

sessä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kuvaava tunnusluku oli 3,88 asteikolla 1-5, jossa 5 tarkoitti vastaajan olevan täysin samaa mieltä väitteestä ”olen tyytyväinen työni sisältöön kokonaisuutena”. Vuonna 2013 luku oli 3,71. Kyselyyn vastasi 5552 vuokratyöntekijää 47 eri vuokratyöyrityksestä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2014.)

Positiivisista työtyytyväisyystuloksista huolimatta vuokratyötä kohtaan on paljon ennakkoluuloja. Ennakkoluulot johtuvat usein tietämättömydestä, mikä voi ilmentyä sekä mielipiteiden että tunteiden tasolla. Ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat usein ne tahot, joita emme kunnolla tunne. Kun emme tunne asioiden todellista laitaa, joudumme usein arvaamaan, yleistämään ja olettamaan. Ennakkoluulojen syynä voivat olla myös syvään uurtuneet käsitykset, jotka on opittu esimerkiksi varhain kotona tai koulussa. Ennakkoluulot kohdistuvat usein eri ihmisryhmiin, mutta myös asiat ja ilmiöt voivat olla ennakkoluulojen kohteena. (Ahokas ym. 2014, 75-78.)

Ennakkoluuloista eroon pääseminen voi olla haastavaa, ja ensimmäinen vaihe onkin ennakkoluulon tunnistaminen ja tunnustaminen. Ennakkoluuloista eroon pääsemisessä parhaiten auttaa tiedon hankkiminen sekä omien ajatusten pohtiminen. Suora kontakti ennakkoluulon kohteeseen on tavanomaisin asenteen muodostumisen tapa. Onnistumiset ja omakohtaiset, positiiviset kokemukset auttavat asenteiden ja ennakkoluulojen muuttumisessa. (Ahokas ym. 2014, 67.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Kyselylomake

E-lomakkeella toteutettu kysely koostui sekä monivalintakysymyksistä että avoimista kysymyksistä. Avoimien kysymysten avulla haluttiin varmistaa, että mitään tärkeää ei jäisi pois. Jotta kyselylomake olisi selkeä, asteikko vastaajille annetuissa vastausvaihtoehdoissa oli sama läpi koko kyselyn.

Kyselyn aluksi selvitettiin vastaajien taustatiedot sekä vastaajan mahdollisen aiemman työkokemuksen vuokratyöstä. Taustatietojen lisäksi kyselyssä oli 12 väittämään vuokratyöstä, joihin vastaajalla oli viisi eri vastausvaihtoehtoa. Tämän lisäksi kyselyssä kysyttiin, onko vastaajan mielestä vuokratyö negatiivinen vai positiivinen asia.

Monivalintakysymysten lisäksi kysely sisälsi kaksi avointa kysymystä. Toisessa kartoitettiin vuokratyön hyödyt ja haasteet. Toinen kysymys oli vapaaehtoinen, ja siihen vastaaja sai kertoa omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan vuokratyöstä. Näin tutkimukseen saatiin myös kvalitatiivinen piirre ja tuloksista monipuolisemmat.

Koska vuokratyö käsitteenä ei välttämättä ollut kaikille vastaajille tuttu ennestään, kyselyn aluksi kerrottiin, mitä vuokratyö tarkoittaa ja avattiin siihen liittyviä käsitteitä lyhyesti. Näin varmistettiin, että vastaaja ymmärtää kysymykset ja näin saataisiin mahdollisimman luotettavaa tietoa.

4.2 Aineiston keräys ja käsittely

Tutkimuksen perusjoukkona oli kaikki Metropolia Ammattikorkeakoulun tradenomi- ja insinööriopiskelijat. Kysely jaettiin Myyrmäen kampuksen tekniikan alan ja liiketalouden opiskelijoille, jotka muodostivat tutkimuksen otoksen. Vastaajamäärä oli 68 henkilöä. Koska tarkkaa lukumäärää siitä, kuinka monta opiskelijaa näki kyselyn, ei ole, on haastavaa saada selville luotettavaa vastausprosenttia.

E-lomake jaettiin Myyrmäen kampuksen 18-30 -vuotiaille liiketalouden sekä tekniikan alan opiskelijoille sähköisesti maaliskuussa 2015. Liiketalouden opiskelijat tavoitettiin julkaisemalla ilmoitus kyselystä kaikille tradenomiopiskelijoille avoimena olevassa työtilassa. Työtilassa on tällä hetkellä 1 661 jäsentä, mutta todellinen, aktiivisten opiskelijoiden määrä on vähäisempi.

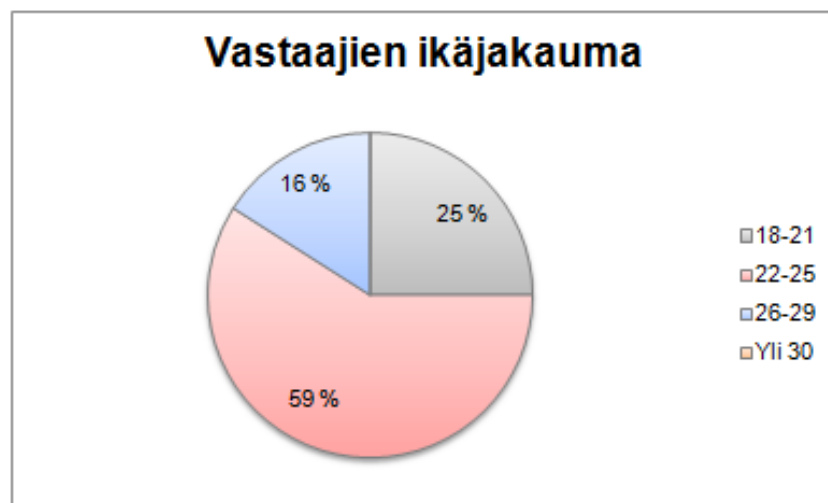
Insinööriopiskelijat tavoitettiin koulun henkilökunnan avulla. Tekniikan koulutusohjelmista tavoitettiin kaksi yhteyshenkilöä, joista toinen lähetti ilmoituksen kyselystä opiskelijoilleen sähköpostilla sekä jakoi intranetin yleisessä työtilassa. Sähköposti lähti 171 opiskelijalle, mutta työtilan kautta tavoitettujen opiskelijoiden määrää on vaikeampi arvioida. Toisen yhteyshenkilön kautta kysely tavoitti noin 300 insinööriopiskelijaa, eli kysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 471 opiskelijalle sähköpostitse. Kyselyyn pystyi vastaamaan viikon ajan.

5 Tutkimustulokset

5.1 Vastaajien taustatiedot

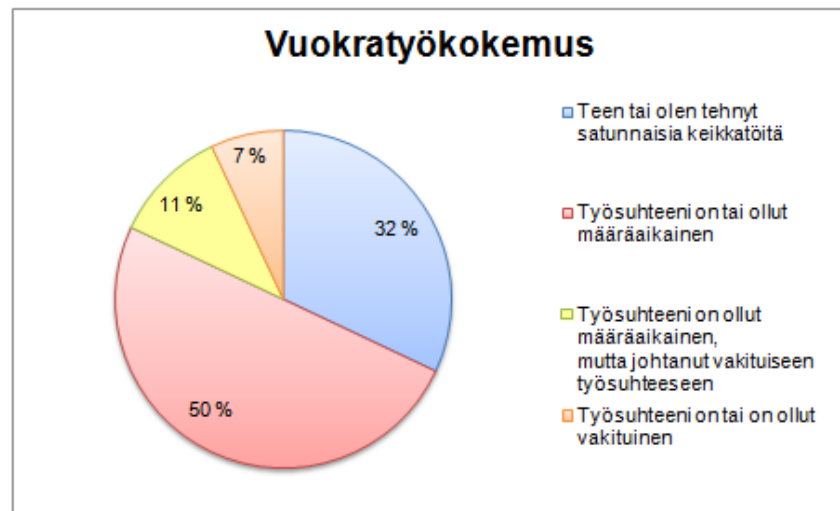
Koska opinnäytetyössä tutkitaan nuorten asenteita vuokratyötä kohtaan, vastauksia kyselyyn haluttiin vain 18-30 -vuotiailta henkilöiltä. Jotta vastauksia saatiin oikealta kohderyhmältä, oli kyselyssä ikäryhmä jaettu neljään: 18-21 -, 22-25 -, 26-29 - sekä yli 30-vuotiaisiin. Yli 30 -vuotiaat eivät kuuluneet tutkimuksen kohderyhmään, ja siksi vastausvaihtoehdoilla pyrittiin rajaamaan yli 30-vuotiaat vastaajat pois kyselyn tuloksista. Kyselyn alussa korostettiin vastaajien ikää, eikä yksikään yli 30-vuotias vastannut kyselyyn. Kuten kuvio 2 ilmenee, vastaajista suurin osa, 59 %, kuului keskimmäiseen ikäryhmään eli 22-25 -vuotiaisiin. Toiseksi eniten vastaajia oli 26-29 -vuotiaiden ryhmässä, joihin vastanneista kuului 25 %. 18-21 -vuotiaita vastaajia oli 16 %.

Vastaajista yli puolet eli 57 % oli naisia. Vastaajista miehiä oli 43 %.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma.

Kyselyssä haluttiin myös selvittää, kuinka suuri osa vastaajista oli työskennellyt tai työskentelee parhaillaan vuokratyöyrityksen kautta. Vastaajista 41 % oli työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta. Vastaajista 59 % ei ollut koskaan työskennellyt vuokratyöntekijänä.



Kuvio 3. Vastaajien vuokratyökokemus.

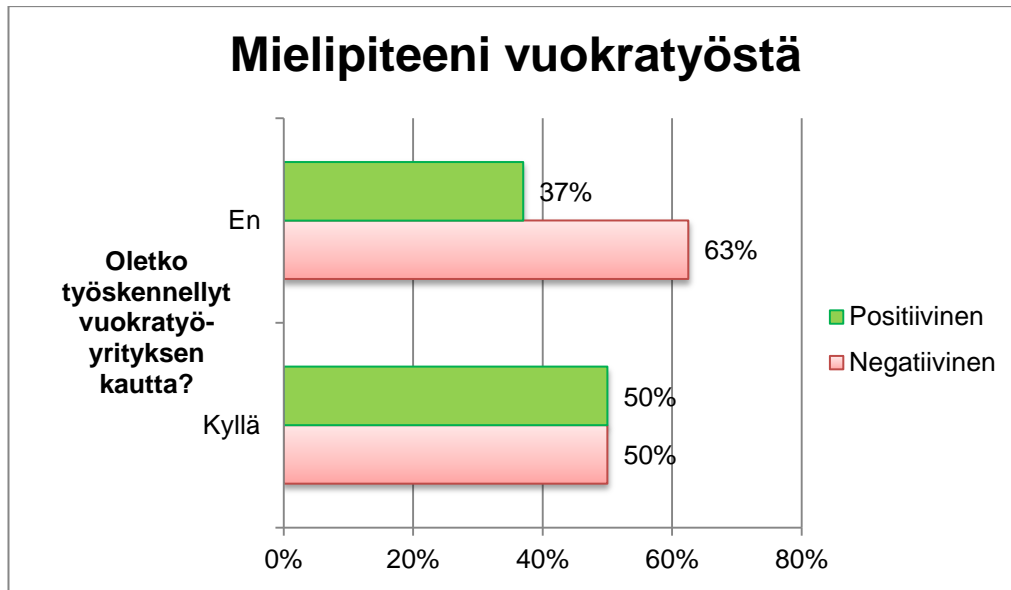
Mahdollisen vuokratyökokemuksen lisäksi haluttiin selvittää, minkälaisissa työsuhteissa vastaajat olivat olleet. Vuokratyöyrityksen välityksellä työskennelleistä 50 % oli tai on parhaillaan määräaikaisessa työsuhteessa. Yksi kolmasosa oli tehnyt tai tekee edelleen satunnaisesti keikkatöitä. Vain 11 % vuokratyöstä tehneistä oli ensin ollut määräaikaisessa työsuhteessa, mutta päässyt sitä kautta vakituisen työsuhteeseen. Vuokratyöyrityksessä työskentelevillä vain 7 prosentilla oli ollut tai on vakituinen työsuhde.

Vuokratyöyrityksiä usein moititaan siitä, että yritysten tarjoamat työt ovat joko satunnaisia keikkaluonteisia töitä tai määräaikaisuuksia. Tämän kyselyn perusteella väitteen voi vahvistaa. Vain harva kyselyyn vastanneesta vuokratyötä tehneestä oli ollut vakituises- sa työsuhteessa vuokratyöyrityksen kautta.

5.2 Oman vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää vastaajien asenne vuokratyötä kohtaan. Vastaajilta kysyttiin, mikä heidän mielipiteensä on vuokratyöstä. Vastausvaihtoehtoina olivat positiivinen ja negatiivinen. Vastaajista 57 % vastasi negatiivinen ja loput 43 % positiivinen.

Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, onko vuokratyötä tehneillä parempi mieli- kuva vuokratyöstä kuin niillä, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöntekijöinä.



Kuvio 4. Vastaajien vuokratyökokemuksen vaikutus asenteeseen.

Kuviosta huomaa, että 63 % vastaajista, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, on negatiivinen kuva vuokratyöstä. Vastaajien, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksen välityksellä, mielipiteet menevät tasan. Jos vertaillaan vuokratyöntekijänä olleiden asennetta sekä niiden, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, on vuokratyöstä kokemusta saaneilla parempi asenne vuokratyötä kohtaan.

5.3 Vuokratyönteon sopivuus opiskelijalle

Kysely sisälsi 12 monivalintakysymystä, joissa vastaajilla oli viisi eri vastausvaihtoehtoa: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa. Monivalintakysymyksillä pyrittiin erottelemaan tarkemmin vastaajien ajatuksia vuokratyöstä.

Ensimmäiset viisi väittämää olivat positiivisesti aseteltuja, ja loput kahdeksan väittämää selkeästi negatiivisemmin aseteltuja. Kyselylomakkeessa ei haluttu sekoittaa positiivisia ja negatiivisia väittämiä keskenään, jotta vastaamisesta ei tulisi epäselvää.



Kuvio 5. Vuokratyönteko on hyvä vaihtoehto opiskelijalle.

Kuviosta 5 huomataan, kuinka vastaajista 75 % oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vuokratyönteko on hyvä vaihtoehto opiskelijoille. Kysely toteutettiin nuorille opiskelijoille, ja enemmistö vastaajista kokee vuokratyön hyväksi vaihtoehdoksi opiskelijoille.

Vuokratyöntekijöistä lähes puolet on 25-vuotiaita, joista monelle vuokratyöpaikka on ensimmäinen työpaikka (HPL – Nuoret). Vastaajat kokivat, että vuokratyö on hyvä vaihtoehto, koska työntekijän on mahdollista vaikuttaa omaan työvuoroihin joustavasti. Vuokratyöntekijän on helpompi hallita omia tulojaan ja ylimääräisestä työstä voi kieltäytyä halutessaan. Vastaajat kokivat tämän tärkeäksi, koska opiskelijoilla on vuosittainen tuloraja, jonka yli tulot eivät saa mennä, tai muuten joutuu palauttamaan opintotukia.

5.4 Vuokratyön mielekkyys

Vuokratyöpaikan mielekkyyttä työnantajana pyrittiin kartoittamaan kolmen väittämän avulla. Kuvioon 6 on yhdistetty kolme väittämää, jotka liittyvät vuokratyön mielekkyyteen.



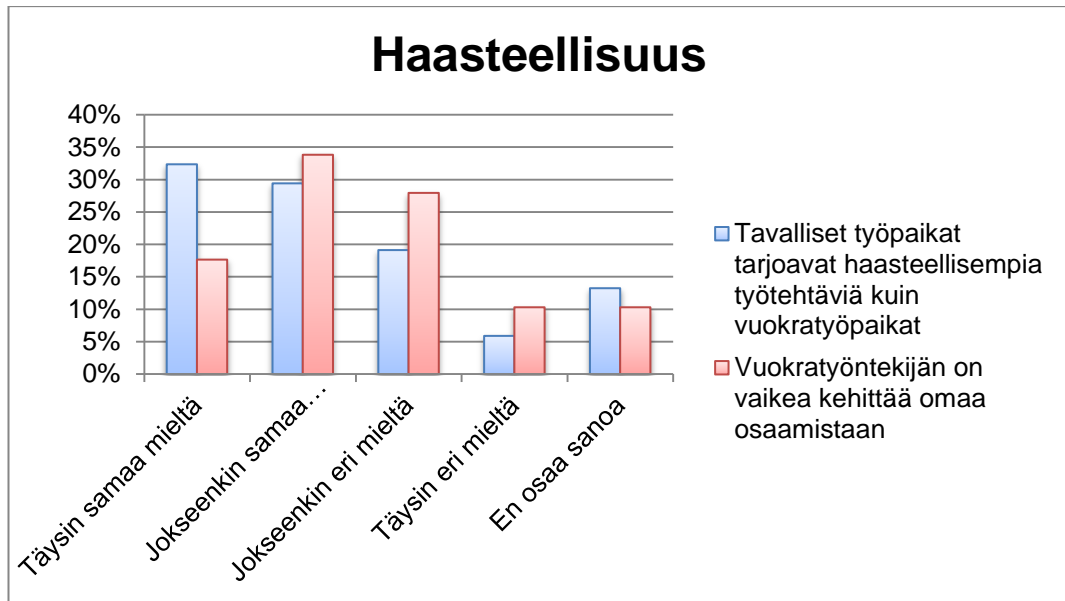
Kuvio 6. Vuokratyön mielekkyys.

Väittämien perusteella pyrittiin selvittämään, miten mieluista työpaikka vuokratyöyritys tai vuokratyöyrityksen kautta saatu työpaikka on. On selvää, että vastaajat eivät koe vuokratyöpaikkaa ensisijaisena vaihtoehtona työllistymiselle. Vastaajat eivät tyrmää vuokratyöpaikkaa työnantajana kokonaan, mutta pyrkivät työtä etsiessään työllistymään tavalliseen työpaikkaan. Vastaajista lähes kaikki, 91 %, työllistyisivät mieluummin tavalliseen työpaikkaan kuin vuokratyöpaikkaan.

Mahdolliset negatiiviset asenteet vuokratyötä kohtaan eivät välttämättä johdu siitä, että kyseessä on juuri vuokratyö. Vastaajien omat kokemukset, kuten työhaastattelussa epäonnistuminen, tai esimerkiksi ystävän kertomat työnantajan inhimilliset virheet tai epäonnistuneet henkilökemiat, voivat vaikuttaa asenteeseen vuokratyöstä.

5.5 Oman osaamisen kehittäminen ja työn haasteellisuus

Kuvioon 7 on yhdistetty vuokratyön haasteellisuuteen ja oman osaamisen kehittämiseen liittyvät väittämät.



Kuvio 7. Oman osaamisen kehittäminen ja työn haasteellisuus.

Vastaajien mielestä vuokratyöpaikat eivät tarjoa yhtä haasteellisia työtehtäviä kuin tavalliset työpaikat. Avoimista vastauksista ilmeni, että vastaajat kokevat vuokratyöpaikkojen tarjoavan lähinnä yksinkertaisia ja helppoja töitä.

Lähes puolet vastaajista oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vuokratyöntekijän on vaikea kehittää omaa osaamistaan. Lyhyet määräaikaosuudet ja satunnaiset työtehtävät eivät ajallisesti riitä pitkällä tähtäimellä kehittämään osaamista. Koska työtehtävät ovat vaihtuvia ja lyhytaikaisia, saa erilaisista töistä pintaraapaisun, mutta ei syvempää osaamista.

5.6 Epävarmuus ja väliaikaisuus

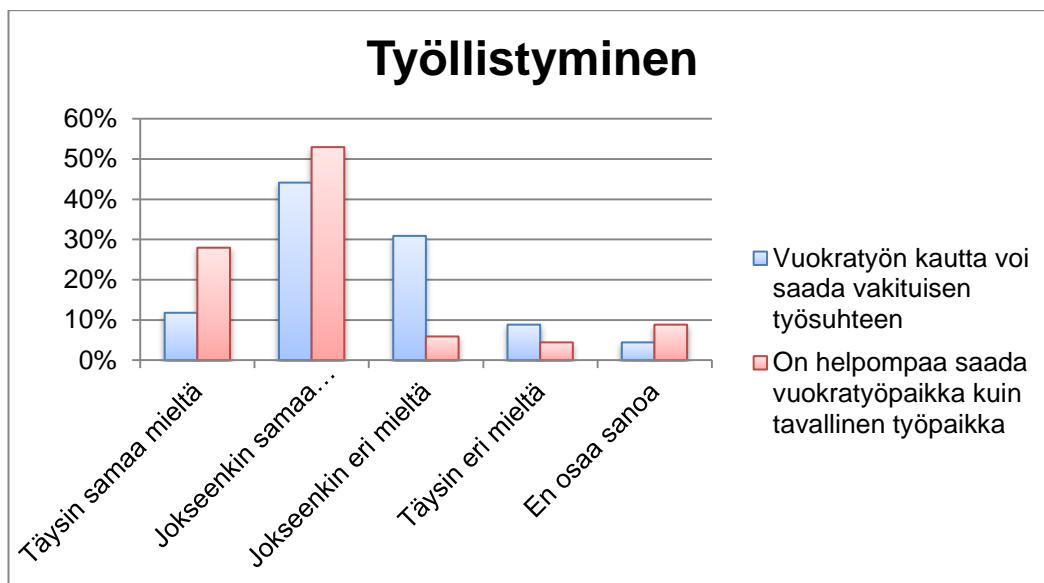
Kuviosta 8 ilmenee selkeästi vastaajien mielipide vuokratyön pysyvyydestä.



Kuvio 8. Vuokratyön epävarmuus ja väliaikaisuus.

Vastaajat kokevat vuokratyön väliaikaiseksi ja epävarmaksi tavaksi työllistyä. Avoimet vastaukset tukivat tätä tulosta. Vastaajat eivät nähneet vuokratyöpaikkaa pitkäaikaisena työpaikkana. Vastaajat kokivat, että vuokratyöyritysten kautta saatavat satunnaiset keikkatyöt voivat sopia opiskelijan aikatauluihin joustavuutensa vuoksi, mutta valmistumisen jälkeen vuokratyötä ei nähty vakaana ja turvallisenä vaihtoehtona.

Kyselylomakkeen avulla haluttiin myös selvittää, kokevatko nuoret saavansa helpommin vuokratyöpaikan kuin tavallinen työpaikka. Kuviosta 9 näkyy vastaukset työllistymistä käsitteleviin väitteisiin.



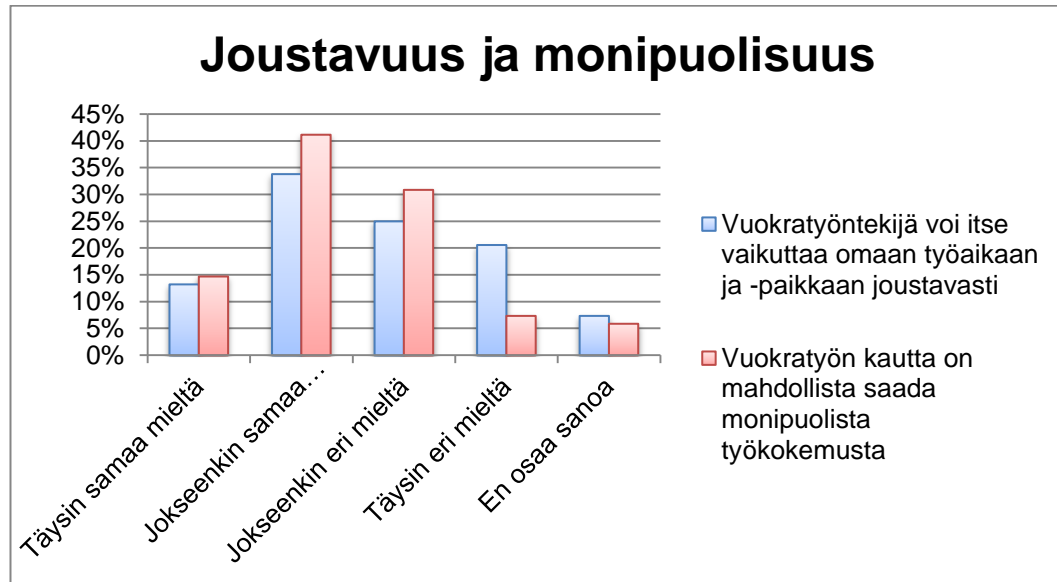
Kuvio 9. Työllistyminen vuokratyöpaikkaan.

Vastaajista 81 % koki, että on helpompaa saada vuokratyöpaikka kuin tavallinen työpaikka. Nuorten työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta, oli 20 % tammi-kuussa 2015. (Tilastokeskus 2015.) Vastaajat kokivat vuokratyöpaikan saamisen helpommaksi kuin tavallisen työpaikan saamisen, ja siksi osa vastaajista oli hakenut myös vuokratyöpaikkoja etsiessään töitä.

Vuokratyöpaikkoja usein moititaan töiden lyhytaikaisuudesta ja määräaikaisuudesta. Vastaajista noin puolet uskoi vuokratyöpaikan voivan johtaa vakituisen työpaikkaan, mutta noin kolmasosa oli jokseenkin eri mieltä. Määräaikaisuuksia käytetään usein paikkaamaan vakituista työvoimaa, minkä seurauksena vakituisen työntekijän palatesa töihin, ei määräaikaisuutta voida jatkaa. Avoimista vastauksista ilmeni, että vuokratyöntekijöiden on vaikea päästä vakituisen työsuhteeseen, koska vuokratyöntekijän siirtyessä käyttäjäyrityksen listoille, on käyttäjäyrityksen maksettava vuokratyöyritykselle rekrytointipalkkio. Rekrytointipalkkion uskottiin vähentävän työntekijän mahdollisuuksia vakituisen työsuhteeseen käyttäjäyrityksessä.

5.7 Joustavuus ja monipuolisuus

Kuviossa 10 on yhdistetty väittämät vuokratyön joustavuudesta ja töiden monipuolisuudesta.



Kuvio 10. Vuokratyön joustavuus ja monipuolisuus.

Kuviosta 10 ilmenee, että vastaajista noin puolet koki vuokratyöntekijän voivan vaikuttaa omaan työaikaan ja -paikkaan joustavasti. Avoimissa vastauksissa mainittiin keikkatyöt, joihin vastaajat kokivat työntekijän voivan vaikuttaa paljonkin. Toisaalta esimerkiksi muutaman kuukauden määräaikaisuuden työskentelypaikkaan tai -aikaan käyttäjäyrityksessä ei uskottu voivan vaikuttaa sen enempään kuin tavalliseen työhönkään.

Vastaajista yli puolet koki, että vuokratyön kautta on mahdollista saada monipuolista työkokemusta. Vuokratyötä on tarjolla lähes kaikilla aloilla eivätkä kaikki työtehtävät tarvitse koulutusta tai aiempaa työkokemusta. Vuokratyöpaikka on useammalle nuorelle portti työelämään ja sitä kautta on mahdollista kokeilla, mikä ala olisi itselleen sopiva. Vuokratyön hyödyistä vastaajat mainitsivat juuri töiden monipuolisuuden. Koska työt ovat usein lyhytaikaisia, on lyhyenkin ajan aikana mahdollista kokeilla monia eri töitä ja aloja ja saada monipuolista työkokemusta.

5.8 Vuokratyön hyödyt ja haasteet

Monivalintakysymysten lisäksi kyselomakkeessa oli avoin kysymys, jossa pyydettiin vastaajia kertomaan, mitä koki vuokratyön hyödyiksi ja haasteiksi. Sen lisäksi kysely sisälsi avoimen kentän, johon vastaajat saivat vapaasti kertoa ajatuksistaan ja kokemuksistaan vuokratyöstä.

Vastauksissa toistuivat samat hyödyt. Vastaajat kokivat vuokratyön hyödyiksi joustavuuden ja mahdollisuuden saada monipuolista työkokemusta eri aloilta ja yrityksistä. Vuokratyön koettiin olevan hyvä vaihtoehto opiskelijalle, koska töitä pystyy tekemään vaihtelevasti oman tilanteen mukaan. Työvuorojen määrän joustavuus koettiin myös hyväksi puoleksi erityisesti opiskelijoille, joiden tarvitsee seurata tulojaan tarkasti opintotukirajojen vuoksi. Vuokratyön koettiin tarjoavan vaihtelevuutta ja mahdollisuutta verkostoitua.

Toistuvien hyvien puolien lisäksi moni vastaaja koki, että vuokratyössä ei ole ollenkaan hyviä puolia. Osa vastaajista koki, että hyötyjä on vain työnantajalle. Vastaajat kokivat, että vuokratyöyritykseen on helppo työllistyä, mutta työt ja työnantajan kiinnostus saattaa lopahtaa yhtä helposti. Vaikka myös vuokratyösuhteissa on koeaika, vastaajat kokivat, että käyttäjäyritykset käyttävät määräaikaista vuokratyösuhteita testatakseen, onko työntekijä heille sopiva.

Haasteiksi ja huonoiksi puoliksi mainittiin työn epävarmuus, epäsäännöllisyys ja toimeentulo. Vuokratyöyritysten usein käyttämät nollatuntisopimukset antavat työntekijälle vapauksia ja mahdollisuuden valita työskentelyajat, mutta silloin kun töitä haluaisi, ei niitä aina ole tarjolla riittävästi. Haasteeksi koettiin myös työyhteisöön sopeutuminen ja esimies-alaissuhde. Koska työskentelypaikka voi muuttua päivittäin tai lyhyen väliajoin, työkavereihin on vaikea tutustua ja talon tavoille vaikea oppia. Vastaajien joukosta löytyi myös kokemuksia ulkopuoliseksi joutumisesta käyttäjäyrityksen työntekijöiden joukossa.

Haasteista nousivat myös esille työntekijän oikeudet, niiden noudattaminen ja ns. hyväksikäytetyksi joutuminen. Osa vastaajista koki, että vuokratyöntekijä on työnantajalle vain numero ja että vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista, turvallisuudesta tai muista velvoitteista ei huolehdita yhtä hyvin kuin vakituisten työntekijöiden. Vastaajien mielestä vuokratyöntekijöille lomien ja erilaisten vapaiden pitäminen (esim. äitiys-, isyys- ja

vanhempainvapaa) on mahdotonta eivätkä vuokratyöntekijät saa samanlaisia henkilös-
töetuja kuin vakituiset työntekijät. Silti vuokratyöntekijöiltä odotetaan samanlaista sitou-
tumista kuin vakituisilta työntekijöiltäkin.

Myös vuokratyösuhteen koostuminen kolmesta osapuolesta aiheutti huolta: kolmikan-
tasuhteen hallinta ja sen ylläpitäminen koettiin haastavaksi. Viestintä eri osapuolten
välillä ja näin eri velvoitteiden ja vastuiden jakaminen koettiin vaikeaksi ja epäselväksi.
Vuokratyöntekijänä työskennelleillä oli kokemuksia siitä, että he eivät olleet saaneet
tarpeeksi tukea työnantajaltaan, ja että perehdytys käyttäjäryityksessä oli ollut puutteel-
lista.

Vastaajat olivat huolissaan myös työntekijöiden jaksamisesta ja motivaatiosta: vastaa-
jat kokivat, että vuokratyöntekijät saavat aina helpoimmat työt ja että työtehtävät eivät
ole mielekkäitä tai kehittäviä. Vuokratyön ei uskota tarjoavan ammatillisen osaamisen
kehittämistä varsinkaan silloin, jos taustalla on jo työkokemusta tai koulutusta. Vuokra-
työ koettiin hyväksi ponnahduslaudaksi työelämään, mutta pidemmällä tähtäimellä tai
valmistumisen jälkeen vuokratyöpaikkaa ei koettu mieleiseksi.

6 Johtopäätökset

6.1 Yhteenveto

Tavoitteenani oli selvittää, mikä nuorten asenne on vuokratyötä kohtaan. Tutkimuson-
gelmana oli, vaikuttaako nuoren kokemus tai kokemattomuus vuokratyöstä asenteeseen.
Tutkimuksen avulla haluttiin myös selvittää, mitä nuoret kokevat vuokratyön hyö-
dyiksi ja haitoiksi.

Tuloksista ilmeni selvästi, että nuorilla on negatiivinen asenne vuokratyötä kohtaan.
Varsinkin ne vastaajat, joilla ei ollut vuokratyökokemusta, kokivat vuokratyön negatiivi-
sena ilmiönä. Ne vastaajat, joilla oli kokemusta vuokratyöstä, kokivat vuokratyön posi-
tiivisempana ilmiönä. Voidaan siis todeta, että kokemus vuokratyöstä parantaa asen-
netta vuokratyötä kohtaan.

Halusin myös selvittää, mitä haasteita ja hyötyjä vuokratyössä on nuorten mielestä.
Tutkimuksesta ilmeni, että nuoret kokevat vuokratyön haasteiksi työn epäsäännöllisyy-

den ja epävarmuuden. Tasaista ja varmaa toimeentuloa on vaikea saavuttaa vuokratyönteolla. Myös työntekijän oikeudet ja yhdenvertaisuus käyttäjäyrityksen vakituiseen henkilökuntaan keräsi negatiivisia kommentteja. Vuokratyön koettiin kuitenkin sopivan hyvin opiskelijalle, jolla aikataulut saattavat muuttua nopeastikin ja tämän takia on tärkeää, että työ on joustavaa. Vuokratyön hyvinä puolina nähtiin mahdollisuus saada monipuolista työkokemusta ja verkostoitua.

Avoimien vastauksien perusteella ilmeni, että ne vastaajat, jotka olivat työskennelleet vuokratyöntekijänä, kokivat vuokratyön positiivisemmaksi kuin ne, jotka eivät olleet työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta. Kaikkien vuokratyötä tehneiden asenne vuokratyötä kohtaan ei kuitenkaan ollut positiivinen, vaan omasta vuokratyökokemuksesta huolimatta vastaajista osan asenne vuokratyötä kohtaan oli erittäin negatiivinen.

Johtopäätöksenä voidaan pitää, että vuokratyö saa osakseen paljon negatiivista huomiota. Vuokratyötä kohtaan on edelleen paljon ennakkoluuloja. Lukuisten vuokratyöyritysten auktorisoinnista ja Henkilöstöpalvelualan liiton tekemästä työstä huolimatta vuokratyö koetaan vähemmän mieluisena tapana työllistyä kuin perinteisenä pidetty muoto, jossa osapuolina ovat vain työntekijä ja työnantaja.

6.2 Aineiston ja tulosten luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa. Määrällisen tutkimuksen arvioinnissa käytetään validiteetti- ja realibiteettikäsitteitä, jotka molemmat arvioivat tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu tutkimusongelman kannalta oleellisia asioita. Realibiteetti taas mittaa tutkimustulosten pysyvyyttä eli sitä, pysyvätkö tutkimustulokset samana, jos tutkimus toistetaan uudelleen. (Kananen 2008, 79.)

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys varmistetaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää. Tämän tutkimuksen kyselylomake jaettiin 18-30 -vuotiaille insinööri- ja tradenomiopiskelijoille joko sähköpostin tai opiskelijoiden yhteisten työtilojen kautta. Sähköpostitse kysely lähetettiin noin 471 opiskelijalle, mutta työtilojen kautta on mahdotonta sanoa, miten monta opiskelijaa kyselylomake tavoitti. Tämän takia kyselyn vastausprosenttia on mahdotonta todeta, mutta vastaajia oli 68. Kaikki vastaajat kuuluivat 18-30 -vuotiaisiin opiskelijoihin eikä siksi yhtäkään vastausta tarvinnut hylätä.

Tutkimuksen vastaajamäärä olisi voinut olla suurempi, jotta tuloksia olisi voitu yleistää. Työstä tehtyjä johtopäätöksiä ei voida soveltaa kaikkiin 18-30 -vuotiaisiin nuoriin, koska kysely toteutettiin vain opiskeleville nuorille, jotka asuvat pääkaupunkiseudulla tai sen läheisyydessä. Mielenpide vuokratyöstä voi olla täysin erilainen esimerkiksi Pohjois-Suomessa asuvalla ja työskentelevällä nuorella.

Kyselyyn vastasi sekä vuokratyötä tehneitä että vuokratyöstä kokemattomia opiskelijoita. Jos kyselyn olisi toteuttanut vain henkilöille, joilla on kokemusta vuokratyöstä tai henkilöille, joilla ei ole kokemusta vuokratyöstä, olisi tutkimuksen tulos voinut olla erilainen. Tutkimuksessa olisi voitu myös eritellä tekniikan alan ja liiketalouden opiskelijoiden vastaukset, jotta näitä kahta ryhmää olisi voitu vertailla keskenään.

Kyselylomake sisälsi sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Näin saatiin mahdollisimman kattavaa tietoa vastaajien asenteista vuokratyötä kohtaan. Kyselyn lopussa oleva avoin kenttä antoi vastaajille mahdollisuuden kertoa avoimesti kokemuksistaan ja mielipiteistään. Avoimien kysymysten avulla johtopäätöksistä tuli laajempia kuin pelkistä valmiiksi strukturoiduista kysymyksistä.

Opinnäytetyön teoriaosuus tehtiin ennen kyselylomaketta, mikä selkeytti kyselylomakkeen muodostamista. Tutkimuksesta saadut tulokset selkeyttivät aihetta ja näin aiheeseen päästiin syvemmälle, mikä helpotti työn kirjoittamista.

Tutkimuksen realibiteetti muodostuu kahdesta osatekijästä: konsistenssista ja stabiliteetista. Realibiteettiä on vaikea arvioida, koska samaa kyselyä on vaikea teettää samalle vastaajajoukolla uudestaan. Mittausten välillä ilmiö voi muuttua, ja esimerkiksi ensimmäisellä vastauskerralla vuokratyöstä kokematon voi olla toisen mittauskerran aikana työskennellyt vuokratyön kautta, ja näin ollen hänen mielikuvansa ovat voineet muuttua omien kokemusten myötä. Myös itse kysely voi vaikuttaa vastaajan vastauksiin, koska tutkimus sinänsä saa vastaajan pohtimaan tutkittavaa aihetta syvemmin.

Jos mittausten välinen ajanjakso on pitkä, realibiteetin sijaan tutkitaan ilmiön pysyvyyttä eli stabiliteettiä. Stabiliteetti on toinen realibiteetin osatekijöistä ja mittaa mittarin pysyvyyttä ajassa. Toisella osatekijällä konsistenssilla eli yhtenäisyydellä, tarkoitetaan sitä, että mittarin osatekijät mittaavat samaa asiaa. (Kananen 2008, 80.)

6.3 Ehdotukset jatkotutkimukselle

Tutkimuksessa tutkittiin 18-30 -vuotiaiden pääkaupunkiseudulla asuvien AMK-opiskelijoiden asennetta vuokratyötä kohtaan. Tuloksien perusteella nuorten asenne vuokratyötä kohtaan on suurimmaksi osaksi negatiivinen. Asenteeseen vuokratyötä kohtaan vaikutti, oliko vastaaja työskennellyt vuokratyöyrityksessä vai ei. Vuokratyöntekijänä olleet vastaajat kokivat vuokratyön positiivisemmaksi ilmiöksi kuin ne, jotka eivät olleet työskennelleet vuokratyöyrityksessä.

Mahdollisen jatkotutkimuksen aiheena on edelleen nuorten asenne vuokratyötä kohtaan, mutta asenteen lisäksi tutkitaan myös, mistä asenteet johtuvat ja miten niihin voidaan vaikuttaa. Jatkotutkimuksessa syvennytään aiheeseen ja tutkitaan syy- ja seuraussuhteita. Jatkotutkimuksen kohderyhmänä ovat sellaiset henkilöt, jotka eivät koskaan ole työskennelleet vuokratyöyrityksessä, ja näin ollen vastaukset perustuvat vain muilta kultuuhin mielipiteisiin ja sitä kautta vastaajien mielikuviin eikä omiin kokemuksiin. Asenteet ovat usein opittuja ja tämä tutkimus selvittää, mistä opitut asenteet tulevat.

Vaihtoehtoinen jatkotutkimus voi olla myös samanlainen kysely, mutta kohderyhmänä ovat selkeästi vanhemmat henkilöt, jotka eivät enää opiskele vaan ovat kokonaan työelämässä. Näin nuorten ja vanhempien vastaajien vastauksia voi vertailla ja saada tietoa siitä, vaikuttaako ikä tai elämäntilanne asenteeseen vuokratyötä kohtaan.

Lähteet

Ahokas, Marja & Ferchen, Maija & Hankonen, Nelli & Lautso, Anita & Pyysiäinen, Jarkko 2014. Sosiaalipsykologia. 3.-5. painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Alan yleiset sopimusehdot. <http://www.hpl.fi/www/fi/vastuullisuus/yleiset-sopimusehdot.php>. Luettu 22.2.2015.

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

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

Helkama, Klaus & Liebkind, Karmela & Myllyniemi, Rauni 2010. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Edita, Helsinki.

Henkilöstövuokrauksen auktorisointisäännöt – Työntekijälle.

http://www.reilujavuokratoita.fi/reiluja_vuokratoita/fi/liitetiedostot/PIVITYS23092013_sahkoinen3.pdf. Luettu 20.10.2014.

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

HPL lyhyesti. <http://www.hpl.fi/www/fi/hpl/hpl-lyhyesti/index.php>. Luettu 20.10.2014.

HPL työllistäminen. Nuoret. <http://www.hpl.fi/www/fi/tyollistaminen/nuoret.php>. Luettu 5.4.2015.

Järvinen, Katriina & Lindblom-Ylänne, Sari & Niemelä, Raimo & Päivänsalo, Tiina-Maria & Tontti, Jukka, 2009. Sosiaalipsykologia. Otava, Helsinki.

Kananen, Jorma 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Koutonen, Jouni 2013. YLE. Vuokratyö veivattiin riistosta ratkaisuksi massatyöttömyyteen.

http://yle.fi/uutiset/vuokratyo_veivattiin_riistosta_ratkaisuksi_massatyottomyyteen/6473807. Luettu 31.1.2015.

Lähteenmäki, Liisa 2007. Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisääätelynä. Artikkelikokoelmassa Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Koonneet Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu. Työväen historian ja tutkimuksen seura ry, Jyväskylä. 113-139.

Noin 83 000 palkansaajalla nollatuntisopimus. Tilastokeskus, päivitetty 5.3.2015.

http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html. Luettu 3.5.2015.

Saarinen, Mauri 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 2., uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Sädevirta, Markus 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY Lakitieto, Vantaa.

Tammikuun työttömyysaste 8,8 prosenttia. Tilastokeskus, päivitetty 24.2.2015.
http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/01/tyti_2015_01_2015-02-24_tie_001_fi.html.
Luettu 6.4.2015.

Tiedätkö totuuden vuokratyöstä. Oikotie.
<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/tyokypeli-blogi/tiedatko-totuuden-vuokratyosta>. Luettu 6.4.2015.

Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Tilastokeskus, päivitetty 1.4.2014.
http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html. Luettu 31.1.2015.

Vahtio, Eeva-Leena 2007. Pestaa paras. Rekrytinnin opas esimiehelle. Edita, Helsinki.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4, uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Viitala, Riitta 2007. Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö, 185-197. Artikkelikoelmassa Työ murroksessa. Koonneet Kasvio, Antti & Tjäder Johanna. Otava, Helsinki.

Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283.

Viianen, Terhi 2013. Vuokratyö nostaa profiiliaan.
<http://www.yritysforum.com/ajankohtaista/63-vuokratyo-nostaa-profiiliaan>. Luettu 31.1.2015.

Vuokratyöntekijätutkimus 2014. Promenade Research Oy, 2014.
<http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Vuokratyututkimus-2014-FINAL.pdf>. Luettu 31.1.2015.

Vuokratyönteko lisääntyy Suomessa hitaasti. YLE, päivitetty 27.8.2014.
http://yle.fi/uutiset/vuokratyo_lisaantyy_suomessa_hitaasti/7435520. Luettu 3.5.2015.

Weckström, Jonas 2014. Perehdyttäminen. Luento. Studentwork, Helsinki.

Kyselylomake

Tutkimus nuorten asenteista vuokratyötä kohtaan

Tutkimukseni on osoitettu Metropolian tradenomi- ja insinööriopiskelijoille. Kysely on osoitettu **18-30 -vuotiaille opiskelijoille**, jotka opiskelevat Myyrmäen kampuksella joko päivä- tai iltatoteutuksessa.

Tutkimukseni käsittelee nuorten asenteita vuokratyötä kohtaan. **Vuokratyöllä** tarkoitetaan työsuhdetta, jossa on kolme eri osapuolta: työntekijä, työnantaja sekä käyttäjäyritys. **Työntekijä** solmii työnantajansa kanssa työsuhteen, mutta suorittaa itse työn käyttäjäyrityksen valvonnassa. **Työnantaja**yritys on solminut asiakkaansa eli käyttäjäyrityksen kanssa sopimuksen, jonka perusteella työntekijä antaa työpanoksensa käyttäjäyritykselle. **Käyttäjäyritys** saa käyttöönsä työntekijän sovittuun tehtävään, mutta työnantajan velvoitteet hoitaa työnantaja.

Tässä kyselyssä tavallisella työllä tarkoitetaan perinteisenä pidettyä työsuhdemuotoa, jossa osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja.

Kaikkien sähköpostinsa jättäneiden vastaajien kesken arvontaan kaksi leffalippua. Jätä siis sähköpostisi kyselyn lopussa olevaan kenttään, jos haluat osallistua arvontaan. Kysely on luottamuksellinen eikä sähköpostiosoitetta käytetä kuin arvonnassa.

Kysely on lyhyehkö ja siihen vastaaminen kestää muutaman minuutin.

Kiitos ajastasi!

- Laura Vainio

Vastaajan taustat

1. Sukupuoli
2. Ikäryhmä
3. Oletko työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta?
4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin valitse vastausvaihtoehdoista sopivin. Jos vastasit en, siirry seuraavaan kysymykseen.

Asenteet

5. Mielikuvani vuokratyöstä on

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vuokratyönteko on hyvä vaihtoehto opiskelijoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyöntekijä voi itse vaikuttaa omaan työaikaan ja -paikkaan joustavasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyön kautta on mahdollista saada monipuolista työkokemusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyön kautta voi saada vakituisen työsuhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On helpompaa saada vuokratyöpaikka kuin tavallinen työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistyn mieluummin tavalliseen työpaikkaan kuin vuokratyöpaikkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsiessäni töitä, vuokratyö on minulle vähiten mieluisa tapa työllistyä	<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"/>
Tavalliset työpaikat tarjoavat haasteellisempia työtehtäviä kuin vuokratyöpaikat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koskaan haluaisi työllistyä vuokratyöpaikkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyö on luonteeltaan väliaikaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyöntekijän on vaikea kehittää omaa osaamistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avoimet kommentit

Mitkä ovat mielestäsi vuokratyön merkittävimmät hyödyt työntekijälle? Entä haasteet?

Tähän avoimeen kenttään voit vielä kertoa ajatuksiasi vuokratyöhön liittyen.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kaksi leffalippua. Jätähän alla olevaan kenttään sähköpostiosoitteesi, jos haluat osallistua arvontaan.

Tietojen lähetyk

Tallenna