



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Lotta Jortikka

Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus organisaatiossa

Johtamisen akateeminen yksikkö
Kauppatieteiden pro gradu
Kasvuyrityksen johtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Lotta Jortikka		
Tutkielman nimi:	Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus organisaatiossa		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Kasvuyrityksen johtaminen		
Työn ohjaaja:	Anne Söderman		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	111

TIIVISTELMÄ:

Tämän työn tarkoituksena oli tutkia vuokratyöntekijän yhdenvertaisuutta perehdytyksen ja koulutuksen suhteen. Lisäksi tavoitteena oli selvittää kuinka sitoutuminen sekä vuokraus- että käyttäjäyritykseen vaikuttaa vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuteen. Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa, mutta työskentelee käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Kuitenkin toisiinsa verrattavia työntekijöitä täytyy kohdella samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti yhdenvertaisuus- ja työsopimuslakien perusteella. Tässä tutkielmassa haastateltiin yhdeksää apteekissa työskentelevää vuokratyöntekijää.

Tutkimuksen perusteella vuokratyön tekemisen yleisimmät syyt ovat joustavuus, vaihtelun halu ja monipuolisen työkokemuksen hankkiminen. Vuokratyötä tehdään myös toisen työn tai opiskelun ohella sekä vaihtoehtona työttömyydelle. Vuokratyöntekijän perehdytys työtehtäviin on vaihtelevaa, mutta huono perehdytys saattaa johtua lyhyestä työssäoloajasta, mikä heikentää yhdenvertaisuuden kokemusta. Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemusta vahvistaa tiivis ja perusteellinen perehdytys, sillä mahdollisuus työtehtävien tekemiseen on samalla tasolla muiden apteekin työntekijöiden kanssa. Käytännön työ ollessa samantyyppistä jokaisessa apteekissa vuokratyöntekijä on oppinut apteekkien yleiset toimintatavat, jolloin perehdytyksen tarve on vähentynyt ja yhdenvertaisuuden kokemus vahvistunut.

Vuokratyöntekijät suhtautuvat positiivisesti uusien asioiden oppimiseen, mutta ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen jäävät liikaa vuokratyöntekijän oman aktiivisuuden varaan. Vuokratyöntekijät eivät pääse työvuoron aikana osallistumaan apteekissa järjestettäviin koulutustilanteisiin, jos kyseessä on pieni apteekki, kiireinen päivä tai lyhyt työssäoloaika. Tämä vaikuttaa negatiivisesti vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen apteekin työyhteisön jäsenenä, mutta työtehtävien vaatimukset kuitenkin kohtaavat vuokratyöntekijän oman osaamisen kanssa. Vuokratyö koetaan jatkuvan oppimisen keinona, mikä voi joko heikentää tai vahvistaa vuokratyöntekijän yhdenvertaisuutta riippuen hänen omasta luonteestaan.

Vuokratyöntekijät ovat sitoutuneita työhönsä, jolloin sitoutumisen erot vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä ovat pieniä. Vuokrausyritykseen sitoutumista heikentää yhteisöllisyyden kokemuksen puute, mikä toisaalta vahvistaa vuokratyöntekijän sitoutumista osaksi apteekin työyhteisöä. Vuokratyöntekijän sitoutumista apteekkiin vahvistavat luottamuksen osoittaminen vastuun kautta, tasa-arvoinen kohtelu sekä sulautuminen työyhteisön jäseneksi. Toisaalta vuokratyöntekijän laskelmoiva sitoutuminen heikentää sitoutumista apteekkiin, mikä vaikuttaa negatiivisesti yhdenvertaisuuden kokemukseen. Vuokratyöntekijän sitoutumiskohteella ei yksinään ole vaikutusta yhdenvertaisuuden kokemukseen, sillä siihen vaikuttaa vuokratyöntekijän kohtelu muiden työyhteisön jäsenien toimesta. Kuitenkin vuokratyö on vakiintunut yhdeksi työsuhteen muodoksi, mikä luo uusia edellytyksiä yhdenvertaisuudelle.

AVAINSANAT: vuokratyöntekijä, yhdenvertaisuus, perehdytys, koulutus, työhön sitoutuminen

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	8
1.2	Tutkimuksen rakenne	9
2	Vuokratyövoima	10
2.1	Vuokratyön määritelmä ja sääntely	10
2.2	Vuokratyövoiman osuus ja tyypillisimmät toimialat	12
2.3	Vuokratyöntekijän profiili	17
2.4	Vuokratyövoiman käytön syyt	20
2.5	Vuokratyön erityispiirteet ja haasteet	22
2.6	Vuokratyön tekemisen syyt	25
2.7	Yhteenveto vuokratyön tekemisen syistä	28
3	Yhdenvertaisuus vuokratyön haasteena	31
3.1	Yhdenvertaisuus työelämässä	31
3.2	Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus työelämässä	33
3.2.1	Eriarvoisuuden kokemukset perehdytyksen ja koulutuksen suhteen	39
3.2.2	Haastava kaksoissitoutumisen vaatimus	43
3.3	Yhteenveto kirjallisuuskatsauksen pohjalta	48
4	Tutkimuksen toteuttaminen	51
4.1	Laadullinen tutkimus	51
4.2	Tutkimusaineiston hankinta ja tutkimushaastatteluiden toteutus	53
4.3	Tutkimusaineiston analysointi	54
4.4	Tutkimuksen luotettavuus	56
5	Tutkimustulokset	59
5.1	Yleisiä havaintoja ja vuokratyön tekemisen syyt	59
5.2	Vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhön perehdyttämisestä	61
5.2.1	Yritys X:n järjestämät perehdytykset ja niiden kehittäminen	61
5.2.2	Asiakasapteekkien järjestämät perehdytykset ja niiden kehittäminen	64
5.2.3	Perehdytysten vertailu	68

5.3	Vuokratyöntekijän kokemuksia koulutuksesta ja opiskelusta	69
5.3.1	Asenteet koulutusta kohtaan	72
5.3.2	Työtehtävien vaatimukset ja työkokemuksen hyödyntäminen	74
5.4	Vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhön sitoutumisesta	77
5.4.1	Työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	79
5.4.2	Työilmapiirien vaikutus tulevaisuuden suunnitelmiin	84
5.5	Yhteenveto	86
6	Johtopäätökset	88
6.1	Yhdenvertaisuuteen vaikuttavat tekijät	88
6.2	Perehdytys ja koulutus	89
6.3	Työhön sitoutuminen	91
6.4	Pohdinta	93
6.5	Jatkotutkimusehdotukset	94
	Lähteet	96
	Liitteet	109
	Liite 1. Saatekirje	109
	Liite 2. Teemahaastattelurunko	110

Kuviot

Kuvio 1.	Vuokratyön osapuolien suhde toisiinsa.	10
Kuvio 2.	Vuokratyöntekijöiden käyttö eri työnantajasektoreilla.	13
Kuvio 3.	Vuokratyöntekijöiden kertomia syitä vuokratyön tekemiseen.	26
Kuvio 4.	Vuokratyön tekemisen syyt.	28
Kuvio 5.	Vuokratyöntekijän perehdytys ja koulutus kirjallisuuskatsauksen mukaan.	49
Kuvio 6.	Vuokratyöntekijän työhön sitoutuminen kirjallisuuskatsauksen pohjalta.	50
Kuvio 7.	Vertailu hyvistä ja huonoista perehdytyksistä.	68
Kuvio 8.	Vuokratyöntekijöiden ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen.	70
Kuvio 9.	Uusien asioiden opiskeluun liittyviä asioita.	72
Kuvio 10.	Vuokratyöntekijän osaamisen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä.	77

Taulukot

Taulukko 1.	Vuokratyövoimasta raportoineiden osuus.	13
Taulukko 2.	Vuokratyöntekijöiden osuus vuosina 2008-2009.	15
Taulukko 3.	Vuokratyöntekijän profiili.	18
Taulukko 4.	Vuokratyön tekemisen syyt kirjallisuuskatsauksen perusteella.	29
Taulukko 5.	Vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuus palkan suhteen.	35
Taulukko 6.	Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus työsuhte-etujen suhteen.	36
Taulukko 7.	Vuokratyöntekijöiden kokemukset sosiaalisesta yhdenvertaisuudesta.	38
Taulukko 8.	Vuokratyöntekijän koulutuksen ja perehdytyksen vaikutukset.	40
Taulukko 9.	Vuokratyöntekijöiden sitoutumisen kohteet ja voimakkuudet.	45
Taulukko 10.	Tutkimuksen haastateltavat.	54
Taulukko 11.	Tutkimustulokset vuokratyön tekemisen syistä.	60
Taulukko 12.	Vuokratyöntekijän suurempi sitoutumisen kohde.	79
Taulukko 13.	Vertailu suuremman sitoutumisen kohteen ja apteekkien määrän välillä.	81
Taulukko 14.	Yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä.	88
Taulukko 15.	Perehdytyksen ja koulutuksen vaikutus yhdenvertaisuuteen.	90
Taulukko 16.	Työhön sitoutumisen vaikutus yhdenvertaisuuteen.	92

1 Johdanto

Yksi viime vuosien ajankohtaisista aiheista on ollut työelämän muuttuminen, jota on edistänyt muun muassa globaali työnjako, digitalisaatio, automatisaatio, robotisaatio, tietointensiivisyys ja kuluttajavallan kasvu (Halava, 2015). Viime vuosikymmeninä työelämän muuttumiseen on vaikuttanut myös vuokratyön yleistyminen. Kuitenkaan Storrien (2002, s. 1) mukaan vuokratyö ei ole uusi ilmiö vaan sitä on esiintynyt Euroopassa jo ainakin 1700-luvulla. Suomessa työvoiman vuokraus yleistyi 1960-luvulla merkittävästi telakkateollisuuden parissa ja 1970-luvulta eteenpäin työvoiman vuokraus laajeni toimihenkilösektorille (Palola, 1986, s. 400). Yhdysvalloissa puolestaan vuokratyö yleistyi huomattavasti vuodesta 1972 lähtien kasvaen yli 11 % vuosivauhtia vuoteen 1995 asti (Segal & Sullivan, 1997, s. 117). Stanworth ja Druker (2000, s. 22-23) toteavat Yhdistyneen Kuningaskunnan alueella vuokratyön lisääntyneen 1990-luvulla ja samanlainen trendi on ollut havaittavissa Euroopassa erityisesti Italiassa ja Alankomaissa.

Työvoiman vuokrauksen oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyyys nousivat ajankohdaiseksi aiheeksi Suomessa 1970- ja 80-lukujen vaihteessa (Sädevirta, 2002, s. 10). Tanskan (2011) mukaan Suomessa vuokratyötä alettiin säännellä vuonna 1986, mutta sääntely purettiin vuoden 1994 alusta alkaen. Vuokratyötä säänneltiin tarkasti myös muualla Euroopan maassa 1990-luvun alussa ja sitä saatettiin pitää jopa laittomana esimerkiksi Kreikassa, Italiassa, Espanjassa sekä Ruotsissa, mutta vuokratyön sääntelyä on ryhdytty purkamaan Euroopan laajuisesti esimerkiksi vuonna 2004 Saksassa ja Kreikassa (Neugart & Storrie, 2006, s. 138).

Työelämän muuttumisen myötä epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet, sillä yritykset haluavat varmistaa käytettävissä olevan työpanoksen ja osaamisen määrän vastaavan parhaalla mahdollisella tavalla yrityksen toiminta-astetta (Viitala 2007a, s. 90-91). Epätyypilliseksi työksi määritellään työ, joka poikkeaa yhdestäkin normaalin työsuhteen kriteeristä, joita ovat yksi työnantaja, kokoaikaisuus, työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen palkka, toistaiseksi jatkuva työsopimus ja työnantajan tiloissa tapahtuva työ. Työnteon tulevaisuutta tutkinut työryhmä havaitsi määräaikaisten töiden, osa-aikatöiden ja

vuokratöiden vakiinnuttaneen asemansa, jolloin epätyypillisen työsuhteen käsite ei enää päde (Taloussanomien, 2012). Yritysten on havaittu käyttävän selvästi aiempaa enemmän vuokratyövoimaa, sillä henkilöstövuokrauksen, rekrytointipalveluiden ja ulkoistuspalveluiden kysyntä on vilkastunut (Herrala, 2016).

Työelämää koskevassa lainsäädännössä täytyy ottaa huomioon myös vuokratyön vakiintunut asema yhteiskunnassa, jotta jokaisen työntekijän oikeus yhdenvertaisesta kohtelusta toteutuu (Taloussanomien, 2012). Yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ja edistämiseksi on säädetty monia lakeja. Perustuslaki (731/1999) sisältää yleisen syrjintäkiellon ja säättää ihmisten yhdenvertaisuudesta lain edessä. Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten asemaa erityisesti työelämässä. Työsopimuslaissa (55/2001) puolestaan säädetään, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä täytyy kohdella samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti ellei siitä poikkeamiseen ole hyväksyttävää syytä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) perusteella työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä edistää yhdenvertaisuutta kehittämällä työoloja ja toimintatapoja.

Itse vuokratyöntekijänä olen kokenut positiivisena tekijänä työaikojen valinnan vapauden, mikä nousi esille myös vuokratyötutkimuksessa, sillä työaikojen valinnan vapauden koettiin helpottavan opintojen ja työnteon yhteensovittamista (Andersson & Wadensjö, 2008, s. 498). Vuokratyöntekijänä olen saanut hankittua monipuolista työkokemusta, kuten vuokratyötutkimuksessakin havaittiin vuokratyön olevan mahdollisuus nähdä erilaisia työelämän tarjoamia vaihtoehtoja esimerkiksi eri paikkakuntien sekä vaihtelevien työtehtävien muodossa (Cochrane & McKeown, 2015, s. 959). Toisaalta sitoutuminen työyhteisön jäseneksi ja yhdenvertaisuus eivät välttämättä ole toteutuneet jokaisessa työpaikassa kuten Viitalan (2007b, s. 196) esille nostamat konkreettiset eriarvoisuudesta viestivät kokemukset ja tuntemukset epäoikeudenmukaisuudesta osoittavat. Erilaiset työsuhteet ja -yhteisöt opettavat kaikille työntekijöille vuokratyöntekijöiden lisäksi monia työelämässä hyödyllisiä taitoja kuten tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa,

uusien asioiden nopeaa sisäistämistä ja olennaisten asioiden erottamista isoista kokonaisuuksista (Cochrane & McKeown, 2015, s. 959).

Tanskanen (2008, s. 233) toteaa vuokratyön olevan monipuolinen ilmiö nykypäivän Suomessa, sillä sitä tehdään erilaisissa elämäntilanteissa sekä erilaisilla ammattialoilla. Vaikka vuokratyöntekijöiden määrä on lisääntynyt, niin vuokratyövoiman käyttöön organisaatioissa on kiinnitetty vain vähän huomiota (Viitala & Kantola, 2016, s. 148). Suomalaista vuokratyötutkimusta on vielä verrattain vähän, mutta Tanskasen (2012a) tutkimuksen perusteella vuokratyö on huono-osaisten työntekijöiden työn muoto eikä vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus toteudu palkan (Tanskanen, 2012b) tai etuisuuksien (Viitala & Kantola, 2016) osalta. Siponen ja Miettinen (2012) puolestaan havaitsivat ristiriitaiseksi koetun tilanteen kahden yrityksen alaisuudessa sekä epäyhdenvertaisen kohtelun suhteessa käyttäjäyrityksen muihin työntekijöihin vaikuttavan vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen sekä käyttäjä- että vuokrausyritykseen. Suomalaisen terveydenhuollon palveluksessa olevien vuokratyöntekijöiden käsityksiä omasta asemastaan ja yhdenvertaisuudestaan on analysoitu Palukan ja Tiilikan (2008) toimesta, mutta tämä tutkimus selvittää farmasian alan vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumista.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää kuinka apteekissa työskentelevä vuokratyöntekijä kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan perehdytyksen ja koulutuksen suhteen sekä miten vuokratyöntekijältä vaadittu sitoutuminen sekä vuokraus- että käyttäjäyritykseen vaikuttaa yhdenvertaisuuden kokemukseen apteekin työyhteisön jäsenenä. Tutkielma identifioi työelämän yhdenvertaisuuden elementit, jotka vaikuttavat vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen. Tutkielman empiirisessä osassa keskitytään selvittämään perehdytyksen ja koulutuksen vaikutusta vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen. Lisäksi tarkoitus on määrittellä työhön sitoutumisen vaikutus vuokratyöntekijän kokemaan yhdenvertaisuuteen.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten apteekissa työskentelevän vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus toteutuu perehdytyksen ja koulutuksen suhteen?
2. Kuinka sitoutuminen sekä vuokraus- että käyttäjäyrytykseen vaikuttaa vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen apteekin työyhteisön jäsenenä?

1.2 Tutkimuksen rakenne

Johdannossa määrittelen tutkimuksen aiheen ja tavoitteen tutkimuskysymysten avulla. Toinen luku alkaa henkilöstövuokraukseen liittyvien käsitteiden määrittelemisellä, jonka jälkeen perehdytään lyhyesti vuokratyöhön liittyviin säädöksiin. Seuraavaksi esittelen vuokratyövoimaa tyypillisesti käyttävät toimialat sekä erilaiset vuokratyöntekijäprofiilit. Tässä luvussa tutustutaan myös vuokratyövoiman käytön ja vuokratyön tekemisen taustalla oleviin syihin sekä pohditaan vuokratyöhön liittyviä erityispiirteitä ja haasteita.

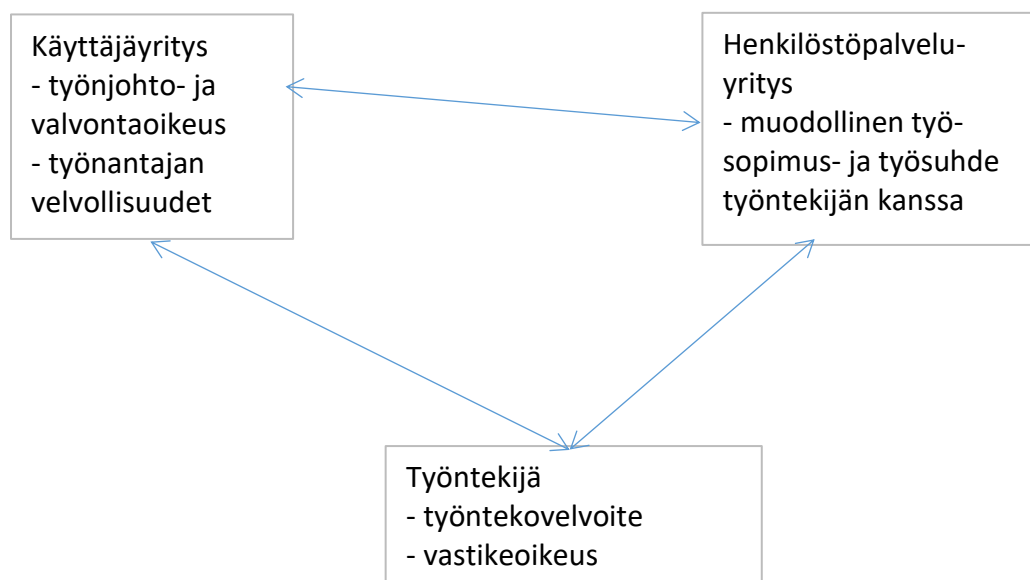
Kolmannen luvun aluksi määrittelen yhdenvertaisuuden ja kerron sen toteutumisesta työelämässä yleisesti sekä vuokratyöntekijän näkökulmasta. Vuokratyöntekijän samankaltaisuutta työyhteisön sisällä pohdin työn saamisen ja jatkumisen epävarmuuden vaikutuksen kannalta. Lisäksi kerron vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuteen liittyvistä tutkimustuloksista palkan ja muiden työsuhte-etujen suhteen sekä vuokratyöntekijöiden sosiaalisen yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisön jäsenenä. Seuraavaksi käsittelen vuokratyöntekijän yhdenvertaisuutta perehdytyksen ja koulutuksen suhteen, minkä jälkeen analysoin vuokratyöntekijän sitoutumista sekä työnantaja- että käyttäjäyrytykseen ja tämän merkitystä vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen. Neljännessä luvussa esitellään tutkielman metodologiset valinnat ja kuvataan toteutus-tapa. Tämän jälkeen viidennessä luvussa analysoidaan tutkimustulokset. Viimeisessä eli kuudennessa luvussa esitetään johtopäätökset, pohditaan tulosten merkitystä sekä esitetään muutama jatkotutkimusehdotus.

2 Vuokratyövoima

Tämän luvun aluksi määrittelen vuokratyövoimaan liittyvät käsitteet, jonka jälkeen keron lyhyesti vuokratyöhön liittyvistä säädöksistä sekä tyypillisestä vuokratyöntekijästä, vuokratyöntekijävolyymista ja tyypillisistä toimialoista. Lisäksi tässä luvussa käsitellään vuokratyövoiman käyttämisen ja tekemisen syitä sekä vuokratyöhön liittyviä erityispiirteitä ja haasteita.

2.1 Vuokratyön määritelmä ja sääntely

Vuokratyösuhteessa muodostuu kolmikantasuhde työntekijän, vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille, jolloin vuokratyöyritys palkkaa työntekijän ja sijoittaa hänet käyttäjäyritykseen (Nienhüser & Matiaske, 2006, s. 66). Tämä kolmikantasuhde on havainnollistettu kuviossa 1. Käyttäjäyritys tekee sopimuksen vuokrausyrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta, jolloin työnjohto- ja valvontaoikeus vuokratyöntekijän osalta siirtyvät käyttäjäyritykselle (Hjelt, 2017, s. 6).



Kuvio 1. Vuokratyön osapuolien suhde toisiinsa (Sädevirta, 2002, s. 25).

Vuokrausyritys toimii vuokratyöntekijän työnantajana, mutta vuokratyöntekijä tekee työtehtäviä käyttäjäyrityksessä sen sopimuksen puitteissa, jonka käyttäjäyritys ja vuokratyöyritys ovat tehneet (Neugart & Storrie, 2006, s. 137). Vuokrausyritys vastaa rekrytointiin, työntekijävalintaan, palkkoihin sekä lakisääteisiin sosiaalimaksuihin liittyvistä kustannuksista, joista käyttäjäyritys maksaa sopimuksen mukaan (Van Breugel ja muut, 2005, s. 540). Segal ja Sullivan (1997, s. 127) korostavat, että vuokrausyrityksen täytyy ottaa huomioon laskutuksessaan välilliset kustannukset, markkinointikustannukset, rekrytointikustannukset sekä mahdolliset vuokratyöntekijöiden kouluttamisesta syntyvät kustannukset.

Hietala ja muut (2014, s. 24-25) toteavat, että Suomessa ei ole toistaiseksi koettu tarpeelliseksi säätää erityisesti vuokratyötä koskevaa lakia eikä vuokratyövoiman käytölle ole asetettu rajoja lain puitteissa, mutta työehtosopimuksissa saattaa olla vuokratyövoiman käyttöä rajoittavia määräyksiä. Vuokratyötä koskevat keskeiset säädökset löytyvät työsopimuslaista (55/2001), työaikalasta (872/2019), vuosilomalaista (162/2005), yhdenvertaisuuslaista (1325/2014), naisten ja miesten tasa-arvosta annetusta laista (609/1986), yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista (759/2004), työterveyshuoltolaista (1383/2001), työturvallisuuslaista (738/2002), työsuojelun valvontalaista (44/2006), lähetetyistä työntekijöistä säädetystä laista (447/2016) sekä tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetusta laista (1233/2006). EU-tasolla vuokratyöstä on säädetty Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyöstä antamalla direktiivillä 2008/104/EY, mistä löytyvät määräykset muun muassa vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä vuokratyöntekijöiden oikeudesta hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluja ja yhteisiä järjestelyjä.

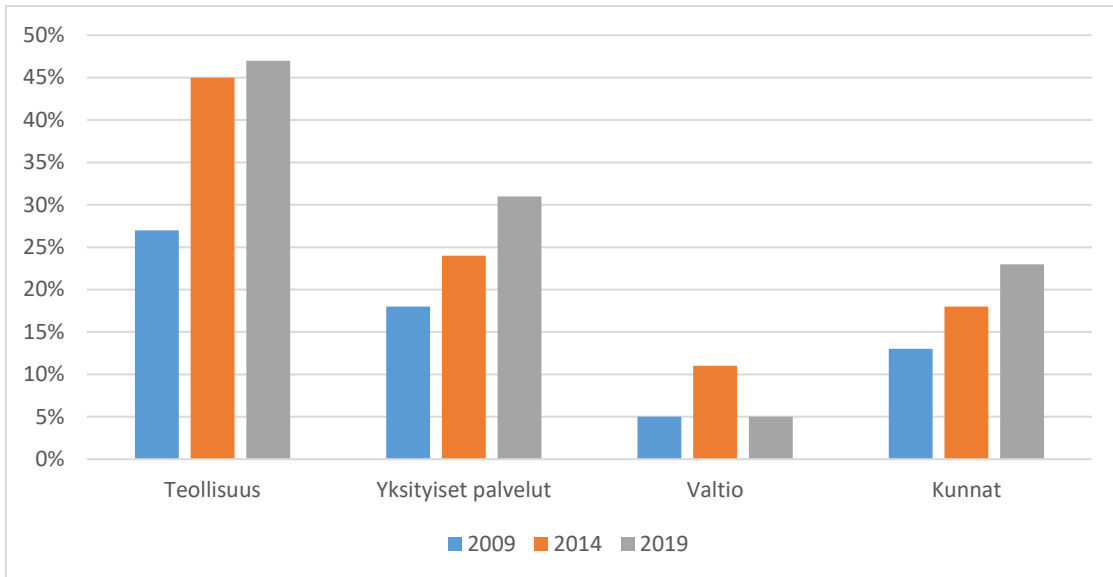
Käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän turvallisuudesta työpaikalla, mutta vuokrausyritys vastaa työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta kuten työntekijän ammattitaidon varmistamisesta ja tapaturmavakuuttamisesta (Hjelt, 2017, s. 18). Työturvallisuuslaissa (738/2002) on nimenomaan säännös työturvallisuusveloitteiden jakautumisesta vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Työsopimuslaissa on puolestaan erillinen

syrjintäkielto eli työntekijää ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan jonkin laissa kielletyn perusteen vuoksi (esimerkiksi ikä, sukupuoli, uskonto) (Ahlroth, 2015, s. 42). Hjelt (2017, s. 29) toteaaakin ettei vuokrausyritys voi täyttää käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijälle asettamia syrjiviä kriteereitä vaan vuokrausyritys vastaa työntekijänä siitä, että työntekijöiden valinnassa noudatetaan yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia valintakriteereitä.

Työsopimus sekä sovellettava työehtosopimus määrittävät vuokratyöntekijän työsuhde- etuudet, mutta työnantajan kanssa sovittavat muut kuin työehtosopimuksissa määrätyt työehdot voivat vuokratyöntekijöille olla erilaiset kuin käyttäjäyrityksen työntekijöille (Hjelt, 2017, s. 11). Joki (2018, s. 56) toteaa, että vuokratyöntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, mutta käyttäjäyrityksellä ei ole velvollisuutta tukea taloudellisesti vuokratyöntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä. Vuokratyöntekijä saattaa jäädä ilman talokohtaisia etuja (esimerkiksi ateriatu), vaille luottamusmiehen tukea sekä hänen irtisanomissuojansa on heikompi (Helsingin Sanomat, 2007).

2.2 Vuokratyövoiman osuus ja tyypillisimmät toimialat

Työolobarometrin (2019) mukaan vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyi vuodesta 2009 (18 %) vuoteen 2012 (28 %), mutta tämän jälkeen osuus on pysynyt suurin piirtein samana (28-31 %) (Keyriläinen, 2020, s. 20). Vuonna 2019 likimain kolmannes palkansaajista (31 %) kertoi työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. Vuokratyöntekijöiden käyttö eri työnantajasektoreilla on havainnollistettu kuviossa 2.



Kuvio 2. Vuokratyöntekijöiden käyttö eri työnantajasektoreilla (Keyriläinen, 2020, s. 20).

Kuviosta 2 nähdään, että vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. Yksityisten palveluiden piirissä vuokratyöntekijöiden käyttö on yleisempää verrattuna julkiseen sektoriin. Harvinaisinta vuokratyö on valtion työpaikoissa, mutta vuokratyöntekijöiden käyttöön vaikuttaa myös työpaikan henkilöstömäärä (taulukko 1).

Taulukko 1. Vuokratyövoimasta raportoineiden osuus (Lyly-Yrjänäinen, 2015, s. 20; Lyly-Yrjänäinen, 2019, s. 19).

Työpaikan henkilöstömäärä	2009	2014	2018
1-9	9 %	14 %	17 %
10-49	16 %	24 %	26 %
50-199	20 %	32 %	39 %
200 +	36 %	49 %	47 %

Mitä enemmän työntekijöitä, sitä useammin kerrottiin vuokratyövoiman käytöstä (Lyly-Yrjänäinen, 2015, s. 20; Lyly-Yrjänäinen, 2019, s. 19). Taulukosta 1 nähdään, että alle 10 hengen työpaikoilla vuokratyöntekijöiden käyttämisestä raportoineiden osuus on kasvanut vähiten vertailtaessa vuosia 2009 ja 2018. Yli 200 työntekijän työpaikoilla vuokratyöntekijöiden käyttämisestä raportoi 47 % palkansaajista vuonna 2018, mikä tarkoittaa

11 % kasvua verrattuna vuoteen 2009. Suurin osuuden kasvu (19 %) on 50-199 hengen työpaikoilla vuonna 2018 verrattuna vuoteen 2009. Toiseksi vähiten vuokratyöntekijöistä raportoineiden osuus oli kasvanut 10-49 työntekijän työpaikoilla (10 %).

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli noin 46 000 henkilöä vuonna 2019. Vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut hieman vuodesta 2014, mutta vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on kaksi prosenttia. Yleisintä vuokratyö oli tukku- ja vähittäiskaupan, teollisuuden, rakentamisen, majoitus- ja ravitsemistoiminnan, lämpö-, vesi- ja jätehuollon ym. sekä teollisuuden toimialoilla.

Taulukkoon 2 on koottu vuokratyöntekijöiden osuudet toimipaikoittain ja sektoreittain vuosina 2008-2009. Analyysi on suoritettu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella, jonka otos tavoittaa noin 12 000 henkilöä kuukausittain (Tanskanen, 2012a, s. 75-78). Taulukosta 2 nähdään, että vähiten vuokratyöntekijöitä käytettiin maataloudessa, julkisessa hallinnossa sekä rahoitus- ja vakuutusallalla vuosina 2008-2009, mutta eniten teollisuudessa, tukku- ja vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemusalalla (Tanskanen, 2012, s. 78). Lisäksi vuosina 2008-2009 vuokratyöntekijöitä oli eniten pienissä toimipaikoissa (alle 50 työntekijää) eli 68,4 %, kun yli 500 työntekijän työpaikassa vastaava luku oli 6,6 %. Yksityisen työnantajan palveluksessa työskenteli suurin osa (85 %) tähän tutkimukseen osallistuneista vuokratyöntekijöistä. Kunnan palveluksessa oli noin 14 % ja valtion palveluksessa vain 1 % vastaajista.

Taulukko 2. Vuokratyöntekijöiden osuus vuosina 2008-2009 (Tanskanen 2012a, s. 78).

	Vuokratyöntekijä (%)
Toimiala	
Maatalous	1,0
Teollisuus	18,5
Rakentaminen	9,1
Tukku ja vähittäiskauppa	20,3
Kuljetus ja varastointi	6,4
Majoitus ja ravitsemus	16,2
Informaatio ja viestintä	3,5
Rahoitus ja vakuutus	1,9
Liike-elämän palvelut	5,6
Julkinen hallinto	0,8
Koulutus	2,5
Terveys- ja sosiaalipalvelut	11,2
Muu palvelutoiminta	2,9
Toimipaikan koko	
alle 50 työntekijää	68,4
50-199 työntekijää	20,1
200-499 työntekijää	4,9
yli 500 työntekijää	6,6
Työnantajatyyppi	
Valtio	1,2
Kunta	13,9
Yksityinen	84,9

Nienhüser ja Matiaske (2006, s. 66) toteavat Euroopan Unionin alueella olevan 2,8 miljoonaa vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijöiden määrä on kaksinkertaistunut useimmissa teollistuneissa maissa viimeisen vuosikymmenen aikana, mutta toisaalta vuokratyön on väitetty olevan taloutta ennakoiva tekijä, sillä kysynnän muuttuessa käyttäjäyritykset reagoivat välittömästi muutoksiin joko lisäämällä tai vähentämällä vuokratyöntekijöitä (Jahn & Bentzen, 2012, s. 341-342). Koene ja muut (2004, s. 58-59) havaitsivat kahdeksaa Euroopan maata tutkiessaan vuokratyöntekijöitä olevan eniten Alankomaissa, Isossa Britanniassa sekä Ranskassa ja vähiten Italian lisäksi Tanskassa. Pennel ja Hagelien (2020, s. 4) toteavat Euroopassa vuokratyöntekijöitä olevan eniten Isossa Britanniassa, Alankomaissa ja Ranskassa, mutta Euroopan ulkopuolella vuokratyöntekijöiden suurimmat osuudet löytyvät Yhdysvalloista, Japanista ja Australiasta. Australiassa

vuokratyöntekijöiden määrät ovat hieman laskeneet vuodesta 2001 vuoteen 2017, sillä suurin piirtein 4 % miehistä sekä naisista työskenteli vuokratyöntekijänä vuonna 2001, mutta enää 3 % miehistä ja 2 % naisista työskenteli vuokratyöntekijänä vuonna 2017 (Wilkins ja muut, 2019, s. 75).

Vaikka vuokratyöntekijöiden määrä on lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana muun muassa Euroopan Unionin laajentumisen myötä, niin silti vuokratyön osuus koko työllisyydestä on edelleen vaatimaton (Voss ja muut, 2013, s.7). Vuonna 2018 vuokratyöntekijöiden osuus koko työllisestä väestöstä oli 1,6 % maailmanlaajuisesti (Pennel & Hage-
lien, 2020, s. 4). Ferreira (2017, s. 23) korostaa Tsekin olevan suhteellisen uusi alue vuokratyöntekijöille verrattuna Länsi-Eurooppaan, mutta silti se oli 200 000 vuokratyöntekijällä sekä 1500 vuokrausyrityksellä vuonna 2013 yksi suurimmista vuokratyövoima-alueista Keski- ja Itä-Euroopassa. Venäläisistä yrityksistä keskimäärin 3,5 % käytti vuokratyövoimaa vuosien 2009-2011 tehdyn tutkimuksen aikana (Smirnykh, 2014, s. 68).

Saksassa vuokratyöntekijöitä käytetään pääasiassa teollisuudessa ja Yhdysvalloissa puolestaan palvelusektorilla (Mitlacher, 2007, s. 583). Samansuuntaisia tutkimustuloksia Saksan suhteen raportoivat Thommes ja Weiland (2010, s. 62), sillä heidän mukaansa Saksassa teollisuusyritykset käyttävät enemmän vuokratyövoimaa kuin palvelualan yritykset. Teollisuuden ollessa tärkeä talouden segmentti myös suurempi osuus vuokratyöntekijöistä työskentelee valmistuksen parissa kuten Puolassa (70 % vuokratyöntekijöistä), Unkarissa (61 % vuokratyöntekijöistä) ja Saksassa (46 % vuokratyöntekijöistä) (Voss ja muut, 2013, s. 8). Samassa tutkimuksessa havaittiin, että palvelusektorilla työskentelee yli puolet vuokratyöntekijöistä Espanjassa, Alankomaissa ja Yhdysvalloissa, mutta maataloudessa vuokratyöntekijöiden osuus Euroopassa on yleensä ottaen alhainen. Smirnykh (2014, s. 74) osoitti tutkimuksessaan, että useimmat venäläiset vuokratyövoimaa käyttävät yritykset ovat pieniä (alle 100 henkeä työllistäviä), mutta toisaalta kasvava joukko vuokratyövoimaa käyttäviä pieniä yrityksiä heijastaa maailmanlaajuisia trendiä joustavien työmuotojen suurelle kysynnälle johtuen liiketoimintaympäristön epävarmuudesta.

2.3 Vuokratyöntekijän profiili

Tanskanen (2012a) analysoi Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosien 2008 ja 2009 aineistoja vuokratyöntekijän profiilin suhteen (taulukko 3). Vuokratyöntekijöiden havaittiin olevan iältään nuorempia kuin vertailuryhmän työntekijät sekä siviilisäädyltään suurempi osa oli naimattomia kuin vertailuryhmässä. Vuokratyöntekijöistä suurempi osa oli määräaikaisessa työsuhteessa, mikä johtui varmaan osittain opiskelijoiden isohkosta määrästä vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Todennäköisesti opiskelulla ja työsuhteen osa-aikaisuudella oli myös yhteys, sillä vuokratyöntekijöistä osa-aikaisessa työsuhteessa oli 34,4 % (vertailuryhmässä osa-aikaisia työntekijöitä oli 13,1 %). Vuokratyöntekijät olivat harvemmin esimiesasemassa, jolloin he olivat luontevasti työntekijäasemassa (Tanskanen, 2012a, s. 77).

Henkilöpalveluyritysten liiton (2018) toteuttamaan kyselyyn vastanneista 62 % oli naisia ja miehiä vastaavasti 38 % (n=7165). Vastaajista suurin osa (68 %) oli 35-vuotiaita tai nuorempia, mikä tukee aiemmin esitettyä Tanskanen havaintoa, että vuokratyöntekijöistä suurin osa on iältään nuoria. Pääkaupunkiseudulta vastaajia oli 35 %, Pirkanmaalta 13 % ja Pohjanmaalta 9 % sekä Varsinais-Suomesta 8 %. Muut alueet olivat edustettuina pienin osuuksin (1-6 %). Puolella (52 %) vastaajista oli toisen asteen koulutus. Aiemmin esitetyt vuokratyöntekijöiden yleisimmät työskentelysektorit pitivät paikkansa myös tässä kyselyssä, sillä vastaajista 33 % työskenteli kaupan alalla, 19 % oli hotelli-, ravintola- ja catering-alan työtehtävissä ja 10 % rakennusalalla. Vastaajista 40 % työskenteli 31-40 tuntia viikossa, 42 % työskenteli osa-aikaisesti (30 tuntia tai vähemmän) ja 11 % odotteli seuraavaa työtehtävää kuten projektia tai toimeksiantoa. Vuokratyön ohella 26 % vastaajista opiskeli ja 13 % vastaajista teki muuta työtä. 36 % vastaajista ilmoitti vuokratyön olevan päätyö, mutta kuitenkin 64 % vastaajista haluaisi vakituisen työsuhteen.

Taulukko 3. Vuokratyöntekijän profiili (Tanskanen, 2012a, s. 77).

	Vuokratyöntekijä (%)	Muu työntekijä (%)
Sukupuoli		
Mies	49,3	48,2
Nainen	50,7	51,8
Ikä		
15-29-vuotta	55,6	22,2
30-49-vuotta	32,2	47,1
50-vuotta tai yli	12,2	30,7
Siviilisäätty		
Naimaton	65,9	38,8
Avoliitto tai rekisteröity parisuhde (ml. asumuserossa)	27,7	49,3
Eronnut tai leski	6,4	11,9
Koulutus		
Enintään perusaste	17,1	14,7
Keskiaste	60,3	45,7
Alin korkea-aste	6,1	14,6
Alempi korkeakouluaste	12,6	12,2
Vähintään ylempi korkeakouluaste	3,9	12,7
Opiskeleeko		
Kyllä	30,3	12,1
Ei	69,7	88,0
Sosioekonominen asema		
Työntekijäasema	55,1	33,4
Alempi toimihenkilö	32,2	38,5
Ylempi toimihenkilö	12,7	28,1
Työsuhteen pysyvyys		
Jatkuva	60,9	85,9
Määräaikainen tai tilapäinen	39,1	14,2
Työsuhteen koko- ja osa-aikaisuus		
Kokoaikainen	65,6	86,9
Osa-aikainen	34,4	13,1
Ammatin vaativuus		
Muu tehtävä	10,2	27,0
Korkean ammattitaidon tehtävä	89,8	73,0
Toimiiko esimiesasemassa		
Kyllä	7,1	19,1
Ei	92,9	80,9

Andersson ja Wadensjö (2008, s. 503) havaitsivat Ruotsissa ulkomaalaistaustan olevan yhteydessä vuokratyön tekemiseen. Lisäksi heidän tutkimuksensa mukaan naiset ovat miehiä useammin vuokratyösuhteessa, koulutustasolla on negatiivinen yhteys vuokratyön tekemiseen sekä iän karttuessa todennäköisyys vuokratyön tekemiseen vähenee. Nienhüser ja Matiaske (2006, s. 66) toteavat vuokratyöntekijöiden olevan yleensä alle 35-vuotiaita sekä enemmistön olevan miehiä, mistä poikkeuksena on Skandinavia, jossa suurin osa vuokratyöntekijöistä on naisia. Tätä tukee osittain Vossin ja muiden (2013, s. 8) tekemät havainnot, sillä heidän tutkimuksensa mukaan vuokratyöntekijät olivat yleisemmin naisia Suomessa, Tanskassa, Yhdysvalloissa ja Ruotsissa, mutta miehiä Itävallassa, Belgiassa, Ranskassa, Saksassa, Slovakiassa ja Sloveniassa. Lisäksi joissakin maissa sukupuolijakauma meni suurin piirtein tasan ja näitä maita olivat Unkari, Italia, Alankomaat, Puola ja Romania. Toisaalta Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa vuonna 2019 vuokratyöntekijöistä miehiä oli 53 prosenttia ja naisia 47 prosenttia. Australiassa hotellityöntekijöiden keskuudessa tehdyn tutkimuksen perusteella vuokratyöntekijöistä enemmistö oli naisia ja he edustivat useita kansallisuuksia (Knox, 2010, s. 460). Muzzolonin ja muiden (2015, s. 1153, 1155) tekemässä tutkimuksessa italialaisten vuokratyöntekijöiden keskuudessa yli 60 % vastaajista oli miehiä ja noin 13 % ulkomaalaistaustaisia.

Mitlacher (2007, s. 583) kertoo Saksassa vuokratyöntekijöistä olevan 75 % miehiä, mutta Yhdysvalloissa sukupuolijakauma on suurin piirtein tasan (53,8 % naisia). Saman tutkimuksen mukaan Yhdysvalloissa vuokratyöntekijät ovat korkeammin koulutettuja kuin Saksassa, jossa suurin osa vuokratyöntekijöistä on heikosti koulutettuja työntekijöitä teollisuuden tehtävissä, jotka vaativat myös vähemmän ammattitaitoa. Voss ja muut (2013, s. 8) puolestaan tuovat esille, että joidenkin maiden vuokratyöntekijöistä huomattavalla osalla on korkea koulutus, kuten Bulgariassa 40 %, Ruotsissa 40 %, Belgiassa 31% ja Iso-Britanniassa 30 %. Toisaalta samassa tutkimuksessa kävi ilmi, että vuokratyöntekijöistä huomattava määrä ei ollut saanut suoritettua loppuun toisen asteen koulutusta (70 % Tšekit, 56 % Espanja, 44 % Unkari).

Vossin ja muiden (2013, s. 8) mukaan suurin osa Euroopassa työskentelevistä vuokratyöntekijöistä on nuoria esimerkiksi Alankomaissa vuokratyöntekijöistä 46 % oli alle 25-vuotiaita, mutta vanhempien vuokratyöntekijöiden osuus on kasvanut muun muassa Italiassa kaksinkertaiseksi vajaassa kymmenessä vuodessa (12,5 % vuonna 2002, 25 % vuonna 2011). Australiassa vuokratyöntekijöiden ikäjakauma on aika tasainen, mutta alle 25-vuotiaita vuokratyöntekijöitä on likimain 1,5-kertainen määrä verrattuna kaikkiin muihin ikäryhmiin (Wilkins ja muut, 2019, s. 77). Singaporessa tehdyn tutkimuksen mukaan suurin osa vuokratyöntekijöistä oli nuoria opiskelijoita, jotka vuokratyön avulla pääsivät oppimaan tulevaisuudessa tarvittavia tärkeitä työelämätaitoja (Tan & Tan, 2002, s. 98).

2.4 Vuokratyövoiman käytön syyt

Työvoiman vuokraus voi olla tarkoituksenmukaista selkeissä tilapäisissä ja määräaikaissa työvoimatarpeissa, sillä rekrytoinnit, lyhyiden työsuhteiden solmiminen ja työntekijöiden kirjaaminen yrityksen rekistereihin palkansaajiksi voi osoittautua liian työlääksi ja jäykäksi menettelyksi esimerkiksi erilaisten kampanjoiden, messujen, juhlatilaisuuksien, poikkeuksellisten tuotantopiikkien ja sesonkien ajaksi (Viitala, 2007a, s. 95). Housman ja muut (2003, s. 119) mainitsevat vuokratyön olevan nopea tapa saada työvoimaa. Hall (2006, s. 160) puolestaan toteaa, että vuokratyövoiman käyttöä Australiassa on lisännyt joustavuuden tavoittelu kaikilla toimialoilla sekä toimintojen ulkoistamisen jatkuva suosio. Vuokratyövoiman käytön positiivisena puolena on tuottavuuden kasvu joustavuuden seurauksena, mutta toisaalta vuokratyöntekijä voi alentaa tuottavuutta yrityskohtaisen inhimillisen pääoman puuttuessa sekä vakituisten työntekijöiden moraalinen kärsiessä vuokratyövoiman käytöstä (Hirsch ja Mueller 2012, s. F216). Toisaalta Bryson (2013, s. 132) huomauttaa, että vuokratyöntekijät voivat toimia kannustimena vakituisille työntekijöille työtulosten parantamisessa, jos he kokevat vuokratyöntekijöiden uhkaavan heidän työpaikkojaan.

Nienhüser ja Matiaske (2006, s. 64) toteavat yritysten saavuttaman joustavuuden lisäksi vuokratyön vaikuttavan positiivisesti työttömyyden pienenemiseen. Vuokratyövoiman käytön perusteina voivat olla myös kysynnän vaihtelut sekä sijaisuudet (Bryson, 2013, s. 132). Ward ja muut (2001, s. 9) mainitsevat kuusi mahdollista syytä vuokratyövoiman käytölle: 1) työvoimakustannusten pienentäminen, 2) olosuhdemuutoksiin reagoiminen, 3) työntekijöiden määrällisen joustavuuden lisääminen, 4) edistämään vakituisten työntekijöiden työn varmuutta, 5) rekrytointiprosessin parantaminen ja 6) yrityksen suorituskykytavoitteiden saavuttaminen. Huotarinen ja Pitkäsén (2013, s. 22-23) tutkimuksessa yleisimmiksi syiksi vuokratyövoiman käytölle käyttäjäyritykset mainitsivat sen helppouden ja yksinkertaisuuden sekä vuokratyöntekijän tarvittaessa nopeasti töihin saamisen. Lisäksi samassa tutkimuksessa sijaishankinnan keskittäminen oli yleinen syy vuokratyövoiman käytölle, sillä rekrytointihaasteet vaikeuttivat työvoiman saamista tietyillä aloilla, kuten esimerkkinä mainittiin lääkärin rekrytointiongelmien. Vaikka vuokratyövoimaa käytettäessä kustannussäästöt olivat pienentyneet viime vuosina, niin pitkän aikavälin säästöt nähtiin silti mahdollisina, mutta tutkimustuloksissa oli havaittavissa ristiriitaa tämän asian suhteen (Knox, 2010, s. 457). Kuitenkin saman tutkimuksen mukaan vuokratyövoiman käyttö pienensi rekrytointikuluja ja yksinkertaisti budjetointia vuokratyövoiman kiinteiden kulujen osalta. Houseman ja muut (2003, s. 126) nostavat esille vuokratyövoiman käytön etuna myös mahdolliset kustannussäästöt.

Vuokratun työntekijän käyttämisestä seuraa yritykselle monia etuja esimerkiksi kuten työntekijän rekrytointiprosessiin liittyvien kustannusten pieneneminen sekä ajan säästyminen (Viitala, 2007a, s. 96). Hirsch ja Mueller (2012, s. F219) nostivat esille saksalaisyrityksistä noin viidesosan käyttävän vuokratyövoimaa, sillä se on tärkeä potentiaalisten työntekijöiden seulonnan väline. Tämän huomasivat myös Houseman ja muut (2003, s. 122), sillä heidän tutkimuksensa mukaan vuokratyön etuna on riskin pieneneminen epäpätevän työntekijän palkkaamisen suhteen. Mikäli yritys tarvitsee työntekijän lyhytaikaiseen työsuhteeseen, niin on kustannustehokasta käyttää vuokratyövoimaa, sillä työpaikkojen mainostaminen, haastattelujen järjestäminen ja perehdytys maksavat (Andersson & Wadensjö, 2008, s. 497). Connell ja Burgess (2002, s. 279) toteavat joidenkin firmojen

strategiaan kuuluvan uuden työntekijän palkkaaminen vuokratyöfirman kautta virhe-
rekrytoinnin riskin minimoimiseksi.

Vuokratyöntekijät ovat saattaneet tehdä töitä useille eri yrityksille, jolloin heille on syn-
tynyt laaja-alainen näkemys siitä, kuinka työtehtävät hoidetaan eri yrityksissä (Wheeler
& Buckley, 2001, s. 344). Viitala ja Mäkipelkola (2005, s. 101-104) puolestaan nostavat
esille vuokratyöntekijöiden käyttöön liittyvät ongelmat kuten perehdytyksen ja osaami-
sen tasosta huolehtimisen, mutta yleisesti ottaen vuokratyöntekijöiden osaamisen taso
on hyvä. Toisaalta Andersson ja Wadensjö (2008, s. 497) tuovat esille, että vuokratyöyri-
tyksen kautta löytyy paremmin ja nopeammin vaaditun pätevyyden omaava ihminen
etenkin ehkä pienyrityksiin verrattuna. Tietynlaista erityisosaamista vaadittavan työnte-
kijän palkkaaminen voi olla kustannustehokkaampaa vuokratyöyrityksen kautta kuin py-
syvän työntekijän palkkaaminen (Hirsch & Mueller, 2012, s. F220).

2.5 Vuokratyön erityispiirteet ja haasteet

Vuokratyöntekijä solmii työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa ja saa sieltä palkan
sekä työsuhteeseen kuuluvat edut kuten työterveyspalvelut (Viitala, 2007a, s. 95). Käyt-
täjäyrityksen oikeuksiin kuuluu kuitenkin työntöön johtaminen ja valvominen. Käyttä-
jäyrityksen velvollisuuksiin puolestaan kuuluu huolehtia työturvallisuudesta sekä lain ja
sopimuksen mukaisten työaikojen noudattamisesta. Tanskanen (2008, s. 239) havaitsi
vuokratyössä sitoutumisen nostavan esille mielenkiintoisen kysymyksen siitä kumpaan
työnantajaan vuokratyöntekijän tulisi sitoutua. Vuokrausyrityshän on varsinaisesti vuok-
ratyöntekijän työnantaja, jolloin vuokratyöntekijä luonnollisesti sitoutuisi tähän. Toi-
saalta työpaikkana on käyttäjäyritys, johon vuokratyöntekijä voisi myös sitoutua.

Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät kokivat haasteena selvän työnantajan puuttumi-
sen, sillä suhde vuokrausyritykseen oli löyhä (Viitala, 2007a, s. 95-97). Vuokratyönteki-
jöiden kokema epävarmuus töiden jatkumisesta heijastui myös vakituisiin työntekijöihin,
sillä jos työyhteisössä oli vuokratyöntekijöitä, niin vakituisen henkilökunnan keskuudessa

lisääntyi epävarmuus myös oman työpaikan säilymisestä. Saman tuovat esille myös Heery ja Abbott (2000, s. 158, 161), mutta toisaalta heidän mielestään vuokratyöntekijät saattavat suojella vakituisia työntekijöitä talouden vaihteluilta ja siten taata heille turvallisemmat työolosuhteet. Håkansson ja Isidorsson (2015, s. 19) puolestaan toteavat vuokratyöntekijöiden epävarmuuden töiden jatkumisesta johtuvan osittain kuitenkin osaamisen kehittämisen puuttumisesta sekä työnantajan että asiakasorganisaation puolelta. Asiakasorganisaatiolla ei välttämättä ole kannustinta vuokratyöntekijän osaamisen kehittämiseen, varsinkin jos vuokratyöntekijätarve on vain tilapäinen esimerkiksi ruuhkuhuippujen tai sesonkien aikana. Hietala ja muut (2014, s. 23) tuovat esille vuokratyöntekijän kohonneen riskin jäädä työnantajan järjestämän koulutuksen ulkopuolelle, mikä saattaa johtaa muita työntekijöitä huonompaan urakehitykseen.

Vuokratyö on epävakaata työtä, jonka Moilanen (2007, s. 201) määrittelee epätyypilliseen työsuhteeseen perustuvaksi työksi, joka ei ole vakinaista tai säännöllistä koko-aikaista työtä. Toistaiseksi kaikista työsuhteista vain murto-osa on vuokratyötä, mutta toisaalta viimeisten kymmenen vuoden aikana työn epävarmuus on selkeästi lisääntynyt eikä varmaa työtä tunnu enää löytyvän, sillä työpaikkojen kiihtynyt häviäminen saa aikaan kilpailuasetelman kokeneitten ja pätevien työnhakijoiden kesken (Halava, 2015). Epävarmuuden sietämisen lisäksi vuokratyöntekijältä vaaditaan suurta joustavuutta, sillä vuokratyön on todettu kuitenkin olevan parempi vaihtoehto kuin työttömyys (Viitala, 2007b, s. 196). Booth ja muut (2002, s. F188) puolestaan toteavat, että työmarkkinoiden joustavuuden lisääminen määräaikaisten työsuhteiden kautta ei tulisi olla suotavaa, sillä kyseiset työt luokitellaan huonoiksi töiksi, jotka vaikuttavat työntekijän pitkän aikavälin urakehitykseen.

Vuokratyövoiman käytön pitkittyessä ja vakiintuessa alkavat näkyä myös muunlaiset vaikutukset, jotka tilapäisissä tarpeissa ja lyhyiden ajanjaksojen aikana eivät välttämättä muodostu ongelmiksi, mutta Viitalan (2007a, s. 96-97) mukaan vuokratyöntekijöiden suuri käyttö voi näyttäytyä vakituisille työntekijöille haluttomuutena sitoutua työntekijöihin. Bajorek ja Guest (2019, s. 2) havaitsivat vuokratyövoiman käyttämisen vaikuttavan

negatiivisesti vakituisten työntekijöiden sitoutumiseen työyhteisöön. Vuokratyöntekijöiden käytön negatiivisen vaikutuksen vakituisten työntekijöiden sitoutumiseen työyhteisöön osoittivat myös Davis-Blake ja muut (2003, s. 480) ja samanaikaisesti he havaitsivat vuokratyöntekijöiden vaikuttavan johdon ja vakituisten työntekijöiden välisiin suhteisiin. Viitalan ja Kantolan (2016, s. 153) tutkimuksen havainnot olivat paradoksaalisia, sillä toisaalta vuokratyöntekijöiden koettiin uhkaavan vakituisten työntekijöiden työtehtäviä organisaatiossa, mutta toisaalta vuokratyöntekijöistä saatavan hyödyn menettämistä pelättiin.

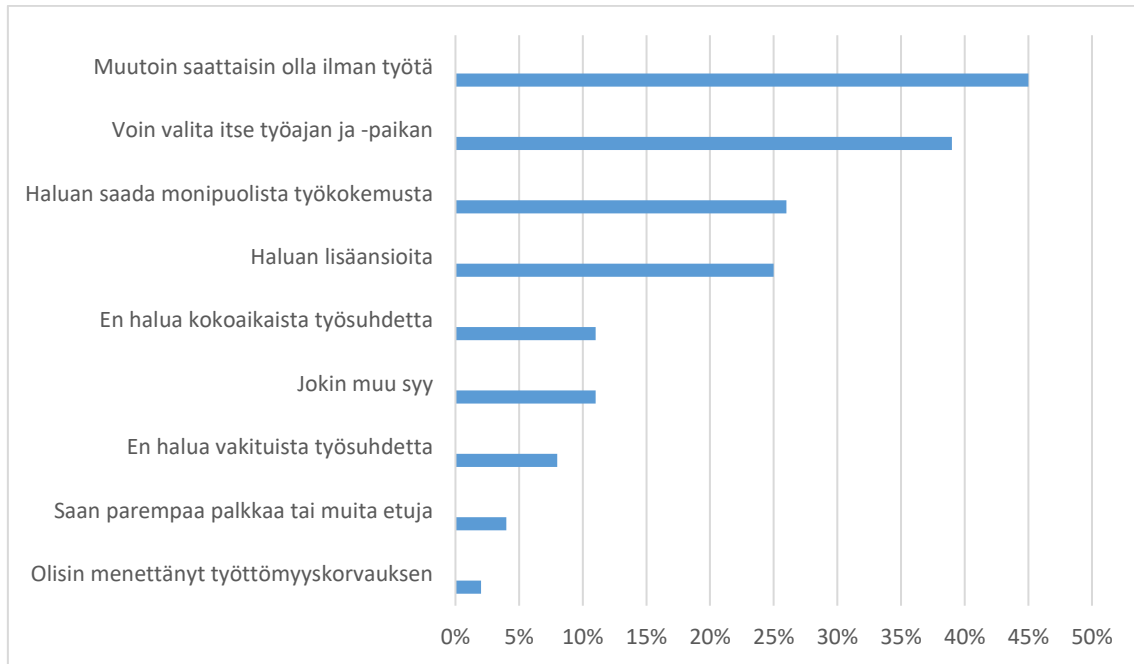
Vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus ja odotettu tilapäisyys voi myös muodostua vakitukselle henkilökunnalle rasitteeksi perehdytysvastuun ja toiminnallisen vastuun kasautuessa heille (Viitala, 2007a, s. 97). Lisäksi Viitalan (2007a, s. 97) mukaan esimies-alaisuuksien muodostuminen on haasteellista, sillä lain mukaan vuokratyöntekijät eivät ole organisaation jäseniä ja lisäksi työsuhteet saattavat kestää vain lyhyen aikaa. Työyhteisössä haasteeksi saattaa muodostua sosiaalisten suhteiden rakentuminen vuokratyöntekijän ja muiden työntekijöiden välillä, mikä epäonnistuessaan vaikuttaa haitallisesti tiimityöskentelyyn (Purcell ja muut, 2004, s. 715-716). Cochrane ja McKeown (2015, s. 957) puolestaan havaitsivat noin viidesosan tutkimukseensa osallistuneista vuokratyöntekijöistä kokeneen sosiaalisia ongelmia työyhteisössä (esimerkiksi kohtelua ulkopuolisena, eristämistä/rajoittamista sosiaalisesta kanssakäymisestä) työyhteisön muiden työntekijöiden toimesta.

Esimiehet kokevat tasapainoilun työmäärien ja oikean miehityksen välillä hankalaksi (Viitala, 2007a, s. 96-97). Lisäksi heidän mielestään vuokratyöntekijän vaihtuvuus ja uusien asioiden opettelu vaikuttaa negatiivisesti toiminnan tehokkuuteen, sujuvuuteen ja laatuun, mistä henkilöstöpäälliköt olivat myös huolissaan. Hietala ja muut (2014, s. 22) nostavat esille myös vuokratyöhön liittyvänä haasteena työvoiman vaihtuvuuteen liittyvät seikat, kuten työntekijöiden perehdyttämisen ja työhön sekä työpaikan käytäntöihin tutustumisen vaatimat resurssit, mikä aiheuttaa työn tuottavuuden alenemisen. Kuitenkaan vuokratyöntekijä ei onnistu samalla tavalla hankkimaan kokonaisvaltaista työn

tekemisen vaatimaa hiljaista tietoa verrattuna vuosikausia kyseistä työtehtävää hoitaneisiin (Viitala & Mäkipelkola, 2005, s. 140, 146).

2.6 Vuokratyön tekemisen syyt

Henkilöstöpalveluyritysten liiton (2018) kyselyssä 45 % vastaajista kertoi, että ilman vuokratyötä he saattaisivat olla työttömiä. Kuviosta 3 nähdään kaksi seuraavaksi suurinta syytä olla vuokratyöntekijä eli työajan ja -paikan valinnan vapaus ja halu nähdä erilaisia työpaikkoja. Kyselyyn vastanneista neljäsosa ilmoitti tekevänsä vuokratyötä lisäansioiden vuoksi. Tässä voi taustalla olla joko opiskelu tai toinen työpaikka, josta ei saa tarpeeksi töitä. Vastaajista osa ilmoitti, että ei edes halua kokoaikaista tai vakituista työsuhdetta. Pieni osa (2 %) vastaajista kertoi työttömyyskorvauksen menettämisestä, jos ei olisi ottanut vastaan vuokratyötä. Vastaajista 4 % kertoi saavansa parempaa palkkaa tai muita etuja (esimerkiksi koulutus, asunto) vuokratyössä.



Kuvio 3. Vuokratyöntekijöiden kertomia syitä vuokratyön tekemiseen (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2018).

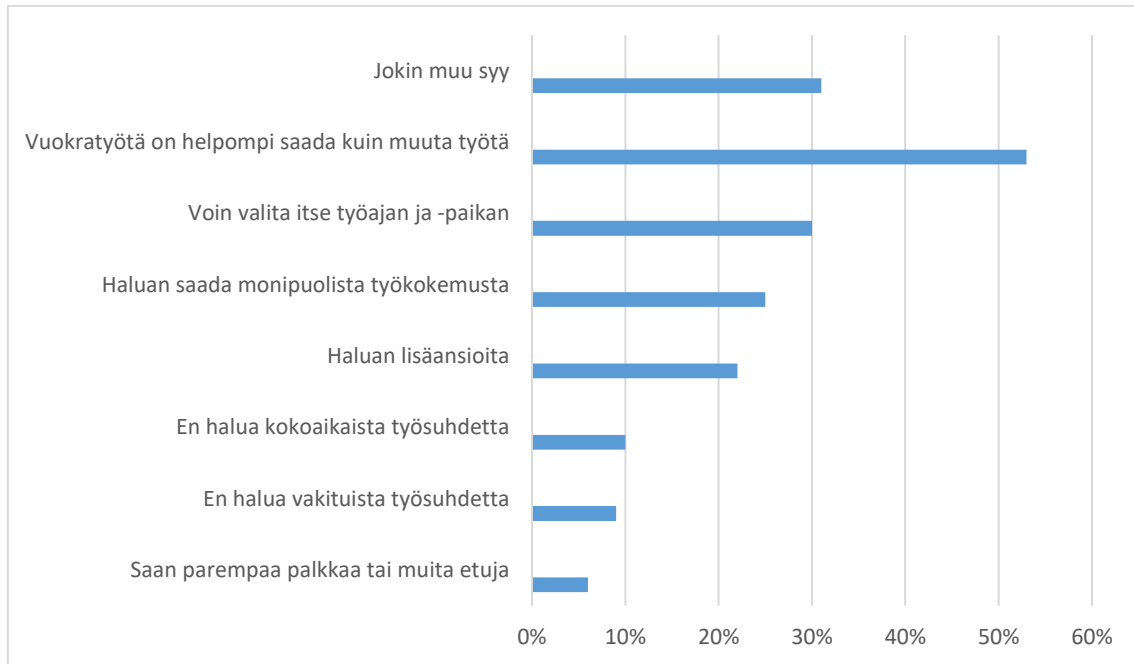
Tanskanen (2012a, s. 79) havaitsi myös opiskelun olevan suurin syy vuokratyöntekijän osa-aikaiselle työskentelylle. Kolmasosa kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä ilmoitti osa-aikaiselle työlle syyksi sen, että kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Vuokratyöntekijöistä 10 % ilmoitti muun syyn osa-aikaiseen työhön, mutta kyselyssä oli vain valmiita vastausvaihtoehtoja, joten kaikkia osa-aikaisen työn syitä ei saatu selville. Kuitenkin kolmasosa myös ilmoitti, ettei halua pysyvää työtä vaan haluaa nimenomaan määräaikaisen työsuhteen.

Cochrane ja McKeown (2015, s. 958-959) havaitsivat vuokratyön tekemisen syiksi muun muassa vaihtelevuuden, useista työpaikoista saatavat kokemukset, uusien ihmisten tapaamisen, joustavuuden sekä työajankohtien valinnan vapauden. Andersson ja Wadensjön (2008, s. 498) toteavat myös vuokratyön hyväksi puoliksi joustavat työajat, mikä mahdollistaa paremman opiskelun ja työn yhteensovittamisen, jolloin vuokratyö voi tarjota ympäristön työ- ja perhe-elämälle sekä mahdollisuuden työpaikkojen vaihtamiseen. Kroon ja Freese (2013, s. 912-913) nostavat esiin vuokratyöntekijää kiinnostavina tekijöinä työn vapaan luonteen sekä mahdollisuuden kerryttää työkokemusta, mikä voi

mahdollistaa siirtymisen vakituiseen työhön. Givordin ja Wilnerin (2015, s. 798) havainto tukee edellä mainittua, sillä heidän mukaansa määräaikaiset työsuhteet voivat auttaa saavuttamaan vakituisen aseman työelämässä. Kuitenkin Hopp ja muut (2016, s. 541) osoittivat, että kasvava määrä vuokratyötehtäviä voi aiheuttaa negatiivisen signaalin vuokratyöntekijän potentiaalista tuleville työnantajille.

Kuitenkin taustoiltaan erilaiset ihmiset arvostavat eri asioita (Parry & Urwin, 2011, s. 92). Marler ja muut (2002, s. 448-449) nostavat esille, että vuokratyöntekijätyyppinä on erilaisia, mikä vaikuttaa siihen kuinka yksilö havaitsee työnsä sekä hänen työasenteisiinsa ja -käyttäytymiseensä esimerkiksi taitoja ja kokemusta hankkivat vuokratyöntekijät suosivat väliaikaisia ja vaihtelevia työsuhteita. Toisin sanoen nämä yksilöt haluavat vapautta, jolloin he pystyvät tarjoamaan osaamistaan ja taitojaan useammalle työnantajalle. Tämän ovat havainneet myös Casey ja Alach (2004, s. 466), sillä heidän tutkimuksensa mukaan monet naiset suosivat vuokratyötä sen joustavuuden vuoksi tai helpomman sovitettavuuden perhe-elämään ja muuhun elämään, esimerkiksi urheiluharrastuksiin, poliittiseen toimintaan, opiskeluun tai vapaaehtoistyöhön takia. Toisaalta Knoxin (2010, s. 461) tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaiset voivat joutua pakon edessä työskentelemään vuokratyöntekijöinä, sillä heidän kielitaitonsa on epätäydellinen tai heidän muualla suoritettua tutkintoa ei ole hyväksytty. Saman tutkimuksen mukaan ulkomaalaiset opiskelijat aikovat siirtyä valitsemiinsa ammatteihin saatuaan opintonsa suoritettua, mutta usein he kuitenkin jumiutuvat vuokratyöhön säännöllisen ansion vuoksi.

Huotarin ja Pitkäsen (2013, s. 24) tekemässä selvityksessä vastaajista noin puolet kertoi vuokratyön tekemisen syyksi, että vuokratyötä oli helpompi saada kuin muuta työtä. Kuviossa 4 voidaan nähdä toiseksi vahvimmaksi syyksi työajan ja -paikan valinnan vapauden. Vastaajista 31 % kertoi vuokratyön tekemiselle jonkun muun syyn esimerkiksi vuokratyö koettiin ainoaksi mahdollisuudeksi työllistyä ja vuokratyön avulla päästiin töihin tiettyyn yritykseen (Huotari & Pitkänen, 2013, s. 26-27).



Kuvio 4. Vuokratyön tekemisen syyt (Huotari & Pitkänen, 2013, s. 24).

Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa vuokratyön tekemiselle löytyi useita syitä: mahdollisuus kieltäytyä liiasta työmäärästä tai tylsistä ja vaativista työtehtävistä, mahdollisuus irtisanoutua nopeastikin sekä vähemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvista muutoksista ja laaduntarkkailusta (Kirkpatrick & Hoque, 2006, s. 659-661). Lisäksi positiivisesti vaikutti myös kevyempi suhtautuminen ikäviin ja raskaisiin työtehtäviin, sillä niiden tiedettiin olevan vain väliaikaisia.

2.7 Yhteenveto vuokratyön tekemisen syistä

Taulukosta 4 nähdään joustavuuden olevan usein mainittu syy vuokratyön tekemiselle. Tämän havainnon tekivät myös Cochrane ja McKeown (2015, s. 958-959), mutta tutkimuksessa selvisi vuokratyöntekijöiden arvostavan joustavuuden lisäksi vaihtelevuutta, mahdollisuutta hankkia monipuolista työkokemusta sekä uusien ihmisten tapaamista. Andersson ja Wadensjö (2008, s. 498) toteavat vuokratyön tarjoaman joustavuuden auttavan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, mikä mahdollistaa myös opiskelun ja osa-aikaisen työn yhdistämisen (Tanskanen, 2012a, s. 79).

Taulukko 4. Vuokratyön tekemisen syyt kirjallisuuskatsauksen perusteella.

Tutkijat	Havainnot
Casey & Alach (2004)	Joustavuus
Kirkpatrick & Hogue (2006)	Mahdollisuus kieltäytyä liiasta työmäärästä tai tylsistä ja vaativista työtehtävistä, mahdollisuus irtisanoutua nopeasti, vähemmän vastuuta työpaikalla, ikävät ja raskaat työtehtävät vain väliaikaisia
Andersson & Wadensjö (2008)	Joustavat työajat, työpaikan vaihtamisen mahdollisuus
Knox (2010)	Ulkomaalaistaustaiset voivat olla pakotettuja työskentelemään vuokratyöntekijöinä
Tanskanen (2012a)	Opiskelu, kokoaikaisen työn puute, määräaikaisen työsuhteen tarve
Kroon & Freese (2013)	Työn vapaa luonne, työkokemuksen hankkiminen
Huotari & Pitkänen (2013)	Helpompi saada kuin muuta työtä, työajan ja -paikan valinnan vapaus, työttömyyden vaihtoehto, vuokratyön avulla tiettyyn yritykseen töihin pääsy
Cochrane & McKeown (2015)	Vaihtelevuus, työkokemuksen hankkiminen, joustavuus, uusien ihmisten tapaanminen, työaikojen valinnan vapaus
Givord & Wilner (2015)	Määräaikaiset työsuhteet voivat auttaa vakituisen työpaikan saamisessa

Vuokratyön avulla voi hankkia monipuolista työkokemusta, mikä voi edesauttaa saavuttamaan vakituisen työpaikan hankkimisessa (Givord & Wilner, 2015, s. 798; Kroon & Freese, 2013, s. 912-913). Toisaalta Tanskanen (2012a, s. 79) korostaa ettei kaikki

vuokratyöntekijät halua pysyvää työsuhdetta vaan preferenssi määräaikaiselle työsuhdelle toteutetaan vuokratyön avulla. Huotarinen ja Pitkäsén (2013, s. 24) tutkimuksen mukaan vuokratyötä oli helpompi saada kuin muuta työtä. Toisaalta ulkomaalaistaustaiset voivat olla pakotettuja työskentelemään vuokratyöntekijöinä esimerkiksi kielitaito-ongelmien vuoksi (Knox, 2010, s. 461), mutta kaikki vuokratyöntekijät eivät kuitenkaan halua kokoaikaista työsuhdetta (Huotari & Pitkänen, 2013, s. 24). Toisaalta Tanskasen (2012a, s. 79) mukaan kaikille vuokratyöntekijöille ei ole tarjolla kokoaikaista työsuhdetta vaan silloin he joutuvat tyytymään osa-aikaiseen työskentelyyn. Vuokratyön etuina pidettiin vastuun vähenemistä työpaikalla, mahdollisuutta irtisanoutua nopeasti sekä vain väliaikaisia ikäviä ja raskaita työtehtäviä (Kirkpatrick & Hoque, 2006, s. 659-661).

3 Yhdenvertaisuus vuokratyön haasteena

Tässä luvussa käsitellään ensin yhdenvertaisuutta työelämässä yleensä. Tämän jälkeen keskitytään vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuteen perehdytyksen ja koulutuksen suhteen sekä käsitellään vuokratyöntekijältä vaaditun kaksoissitoutumisen merkitystä yhdenvertaisuuden kokemukseen.

3.1 Yhdenvertaisuus työelämässä

Keskeisimmät työelämän yhdenvertaisuutta säätelevät lait ovat yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki ja tasa-arvolaki. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää. Lain puitteissa työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä edistää yhdenvertaisuutta kehittämällä työoloja ja toimintatapoja. Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltää tasa-arvolaki, jonka keskeisenä tarkoituksena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Ahtela ja muut, 2006, s. 24).

Työsopimuslaissa (55/2001) puolestaan säädetään, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä täytyy kohdella samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti ellei siitä poikkeamiseen ole hyväksyttävää syytä. Työsopimuslain soveltamisalan täyttymisen edellytys on kuitenkin työsopimus, mikä puuttuu käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän väliltä (Sädevirta, 2002, s. 97). Kuitenkaan käyttäjäyritys ei voi määräaikaisuuden perusteella asettaa vuokratyöntekijöitä muita epäedullisempaan asemaan työehtojen osalta, mutta tasa-
puolisesta kohtelusta on vastuussa käyttäjäyrityksen lisäksi työnantaja eli henkilöstövuokrausyritys.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työ- ja virkasuhteisiin, sillä jokaisella ihmisellä on oikeus puolustaa yhdenvertaista asemaansa työelämässä (Lahti, 2014, s. 47). Lain piiriin työelämän alueella kuuluvat työhönnotoperusteet, valintaprosessit, työolot ja työehdot, henkilöstön kehittäminen ja urakehitys. Yhdenvertaisuus työelämässä pitää siis sisällään syrjimättömyyden kaikissa työelämän tilanteissa ja työntekijöiden yhtäläisen kohtelun työtehtävissä ilman taustatekijöiden (esimerkiksi ikä, sukupuoli, työsuhteen muoto) vaikutusta.

Suomessa tutkitaan työelämässä esiintyvää syrjintää määrääjoin tehtävien tutkimusten, kyselyiden ja barometrien sekä yksittäisten laadullisten tutkimusten avulla. Vuonna 2008 tehdyssä työolotutkimuksessa havaittiin suomalaisilla työpaikoilla esiintyvän eniten ikäsyrjintää, mutta vähiten seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää. Puolestaan 16 % vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää vuoden 2012 Eurobarometrin mukaan. Saman vuoden työolotutkimuksen mukaan krooniset sairaat tai vammaiset naiset olivat kokeneet eniten syrjintää työpaikoilla. (Ahlroth, 2015, s. 6-8.) Kuitenkin Leppänen (2015, s. 230) nostaa esille, että vuokratyöntekijöitä voidaan verrata yrityksen omiin työntekijöihin silloin, kun työnantaja käyttää vuokratyöntekijöihin direktio- eli valvonta- ja työnohjo-oikeutta.

Grönlund (2010, s. 48-50) puolestaan havaitsi omassa tutkimuksessaan, että nuori ikä ja lyhyt työura olivat yhteydessä eriarvoisuuden kokemukseen. Kaikista vastaajista 61 % ei ollut kokenut joutuneensa eriarvoiseen asemaan työhönnotossa tai nykyisessä työyhteisössään, mutta sijaiset ja muissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät työntekijät kertoivat useammin eriarvoisuuden kokemuksesta kuin pysyvässä virassa tai työsuhteessa olevat. Vakituksessa työsuhteessa oleva, pätkätyöläinen ja vuokratyöläinen saavat aivan erilaista kohtelua saman työpaikan sisällä (Juupaluoma, 2014).

3.2 Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus työelämässä

Kahden viime vuosikymmenen aikana työelämän muutokset ovat aiheuttaneet monille työntekijöille turvattomuuden tunnetta (Giunchi ja muut, 2016, s. 4). Hietalan ja muiden (2014, s. 22-23) mukaan vuokratyö sisältää runsaasti epävarmuutta liittyen erityisesti työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentulon riittävyteen. Erään tutkimuksen mukaan vuokratyön epävarmuus saattaa aiheuttaa jatkuvan paineen alla työskentelyn, sillä asiakasyritys voi helposti korvata vuokratyöntekijän toisella vuokratyöntekijällä, jos ensimmäinen on epäonnistunut tehtävässään (Winkler & Mahmood, 2018, s. 148-151). Lisäksi vuokratyöntekijältä vaadittava joustavuus esimerkiksi loma-ajankohdan siirtämisessä voi aiheuttaa vuokratyöntekijälle epävarmuuden tunteen. Toisaalta vuokratyöntekijöiden tasapuolista kohtelua suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin voidaan vertailla silloin, kun käyttäjäyrityksellä on direktio-oikeus vuokratyöntekijöihin, mutta muutoin vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuutta arvioidaan verrattuna vuokratyöntekijöihin (Leppänen, 2015, s. 230).

Espanjalaisten vuokratyöntekijöiden keskuudessa tehty tutkimus jakaa vuokratyöntekijät neljään ryhmään työsopimuspreferenssin ja työllistyvyyden perusteella (Silla ja muut, 2005). Tutkimuksessa vuokratyöntekijöiden kokemaa epävarmuutta työn suhteen ja sen vaikutusta hyvinvointiin verrattiin vakituisen työsuhteen omaavaan ryhmään. Tutkimuksen väitteet olivat, että tämänhetkinen työsopimukseni sopii minulle toistaiseksi ja olen optimistinen, että löydän uuden työn, jos etsin sellaista. Kaikki vuokratyöntekijät kokivat suurempaa epävarmuutta työn suhteen kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Vähiten tyytyväisiä elämäänsä olivat ne työsopimukseensa tyytymättömät vuokratyöntekijät, jotka eivät uskoneet uuden työpaikan löytämiseen etsinnästä huolimatta. Lisäksi tähän edellä mainittuun ryhmään kuuluvat vuokratyöntekijät kokivat terveydentilansa myös huonommaksi kuin muut vuokratyöntekijät.

Siponen ja Miettinen (2012, s. 62-63) tutkivat vuokratyöntekijän yhdenvertaisuutta työyhteisössä neljän muuttujan avulla. Nämä muuttujat olivat poissaolomahdollisuudet

(esimerkiksi lapsen sairastuessa), työpaikkakoulutukseen osallistuminen, työterveyspalveluiden saatavuus sekä työsuhde-edut. Yhdenvertaisimmiksi kohtelu koettiin työpaikkakoulutuksen ja poissaolomahdollisuuksien osalta, mutta vähiten yhdenvertaisuus toteutui työsuhde-etujen osalta. Työterveyspalveluiden saatavuuden kohdalla tutkimukseen osallistuneista puolet oli samaa mieltä ja puolet eri mieltä. Englannissa tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden terveydenhuolto on huonosti järjestetty eikä vuokratyön avulla pääse pitkäjänteisesti etenemään uralla (Maroukis & Carmel, 2015, s. 2-4). Tanskanen (2009, s. 309-311) puolestaan havaitsi vuokratyöntekijöiden jäävän usein paitsi yrityksen järjestämästä koulutuksesta ja kenties tästä johtuen vuokratyöntekijä ei pysty omassa työssään oppimaan tai kehittymään eikä vuokratyö näin ollen tarjoa hyviä uramahdollisuuksia.

Tanskanen (2012b, s. 6) toteaa, että lainsäädännön mukaan Suomessa vuokratyöntekijöitä ja muita työntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti myös palkan osalta. Kuitenkin vuokratyöntekijät kertovat saavansa työehtosopimuksen määrittämän alemman palkkaluokan mukaista palkkaa riippumatta työkokemuksesta, mutta toisaalta jotkut vuokratyöntekijät väittävät saavansa parempaa palkkaa kuin vakituiset työntekijät (Tanskanen, 2008, s. 238). Vuokratyöntekijän palkka voi näyttää suuremmalta, sillä lomakorvaus sisällytetään usein tuntipalkkaan. Cazesin ja de Laiglesian (2015, s. 155) palkkaepätasaarvoisuustutkimuksesta käy ilmi Suomessa vakituisten työntekijöiden saavan keskimäärin 19 % parempaa palkkaa kuin muissa työsuhteen muodoissa työskentelevät työntekijät. Vertailukelpoisuuden parantamiseksi tutkimuksen tuloksissa on otettu huomioon työsuhteen pituus ja koulutus. Samansuuntaisia tutkimustuloksia on raportoitu Tanskanen (2012b, s. 11) toimesta, sillä Suomessa vuokratyöntekijät saivat noin 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät. Lisäksi opiskelevien vuokratyöntekijöiden on havaittu saavan 27,2 % prosenttia vähemmän palkkaa verrattuna muihin opiskeleviin työntekijöihin ja lisäksi he ovat etsineet uutta työtä viimeisen kuukauden aikana, mikä saattaa johtua tutkijan mukaan nykyisen työn mahdollisista heikkouksista tai epäkohdista (Tanskanen, 2013, s. 48).

Taulukko 5. Vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuus palkan suhteen.

Tutkijat	Havainnot liittyen palkkaan
Lane ja muut	Vuokratyöntekijät tienaavat kolmanneksen vähemmän
Forde & Slater (2005)	Vuokratyöntekijät saavat n. 22 % vähemmän palkkaa
Galarneau (2005)	Vuokratyöntekijän sukupuoli vaikuttaa palkkaeron suuruuteen
Tanskanen (2008)	Työkokemus ei vaikuta palkan suuruuteen
Tanskanen (2012)	Suomessa vuokratyöntekijät saavat n. 25 % pienempää mediaanituntipalkkaa
Tanskanen (2013)	Opiskelevat vuokratyöntekijät saavat n. 27 % vähemmän palkkaa verrattuna muihin opiskeleviin työntekijöihin
Jahn & Pozzoli (2013)	Vuokratyökokemus pienentää vuokratyöntekijöiden palkkaeroa
Cazes & de Laiglesia (2015)	Suomessa vakituiset työntekijät saavat 19 % parempaa palkkaa kuin vuokratyöntekijät

Taulukosta 5 löytyy koottuna tutkimustulokset vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuudesta liittyen palkkaan, mitä Forde ja Slater (2005, s. 260-261) puolestaan tutkivat brittiläisen työvoimatutkimuksen aineistoilla, jossa selvisi vuokratyöntekijöiden saavan vähemmän palkkaa verrattuna vakituisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin palkkasummien eron ollessa 22 prosenttia. Lane ja muut (2003, s. 586-587) ovat myös aiemmin osoittaneet, että vuokratyöntekijät tienaavat noin kolmanneksen vähemmän kuin perinteisessä työsuhteessa olevat. Toisaalta Jahn ja Pozzoli (2013, s. 54-55) osoittivat vuokratyöntekijöiden palkkaeron kuitenkin pienenevän vuokratyökokemuksen karttumisen myötä. Kuitenkin Galarneau (2005, s. 41-42) havaitsi myös vuokratyöntekijän sukupuolen vaikuttavan palkkaerojen suuruuksiin.

Hietalan ja muiden (2014, s. 23) mielestä merkittäviä vuokratyöhön kuuluvia riskitekijöitä ovat työsuhde-edut ja palkkaukseen liittyvät asiat sekä työyhteisön turvan puuttuminen. Torka ja Schyns (2007, s. 449) havaitsivat myös, että vuokratyöntekijät eivät saa samoja etuja kuin vakituiset työntekijät. Samanlaisen havainnon teki Tanskanen (2009, s. 309), sillä hänen mukaansa vuokratyöntekijät jäävät paitsi tulospalkkaedusta. Vaikka etuisuuksissa havaittiin eroja vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen henkilöstön välillä, niin tavoitteena oli kuitenkin minimoida henkilöstöpolitiikan eroavaisuudet vakituisen henkilökunnan ja vuokratyöntekijöiden välillä (Torka & Schyns, 2010, s.1318).

Taulukko 6. Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus työsuhde-etujen suhteen.

Tutkijat	Havainnot työsuhde-etujen suhteen
Kirkpatrick & Hoque (2006)	Vuokratyöntekijät jäävät paitsi monista vakituisen työsuhteeseen kuuluvista eduista
Torka & Schyns (2007)	Vuokratyöntekijät eivät saa tulospalkkioita tai ylimääräisiä vapaapäiviä
Tanskanen (2009)	Vuokratyöntekijät jäävät paitsi tulospalkkaedusta
Torka & Schyns (2010)	Vuokratyöntekijöiden etuudet huonommat kuin vakituisella henkilökunnalla
Siponen & Miettinen (2012)	Yli puolet vuokratyöntekijöistä kokee olevansa epäyhdenvertaisia työsuhde-etujen osalta
Viitala & Kantola (2016)	Vuokratyöntekijät eriarvoisia etuisuuksien suhteen

Tutkimustuloksia liittyen vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuteen suhteessa työsuhde-etuihin on koottu taulukkoon 6. Viitala ja Kantola (2016, s. 155) nostavat esille vuokratyöntekijöiden eriarvoisuuden esimerkiksi etuisuuksien suhteen sekä vuokratyöntekijöiden erilaisten sääntöjen verrattuna vakituisiin työntekijöihin aiheuttavan hämmennystä

työpaikalla. Vuokratyöntekijän pitkäaikainen työtehtävä parantaa hänen ja vakituisten työntekijöiden sosiaalisia suhteita sekä integroitumista käyttäjäyritykseen verrattuna lyhyisiin työsuhteisiin (Toms & Biggs, 2014, s. 637). Kuitenkin Viitala ja Kantola (2016, s. 156) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että jopa vuosia samassa asiakasorganisaatiossa työskennelleet vuokratyöntekijät näyttivät tuntevan voimakasta toissijaisuuden tunnetta. Tanskassa tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät kokevat itse olevansa alempiarvoisia kuin vakituiset työntekijät, sillä vuokratyöntekijöitä palkataan sellaisiin työtehtäviin, joita vakituiset eivät halua tehdä (Winkler & Mahmood, 2018, s. 148). Toisaalta tutkimuksen mukaan vakituiset työntekijät ovat havainneet vuokratyöntekijöiden eriarvoisen kohtelun, minkä lisäksi vuokratyöntekijöiden ei ajatella olevan yhtä arvokkaita yritykselle kuin vakituiset työntekijät (Viitala & Kantola, 2016, s. 155).

Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan mitä pidempään vuokratyöntekijä oli töissä tietyssä käyttäjäyrityksessä, sitä paremmin hän sopeutui osaksi kyseistä työyhteisöä (Connell & Burgess, 2002, s. 279). Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut, että vuokratyöntekijä olisi tuntenut oloaan varmemmaksi työsuhteen jatkumisen kannalta. Vuokratyöntekijöiden haastatteluiden perusteella epävarmuus johtui kahdesta seikasta: vuokratyöntekijän kokemus siitä, että hänet voidaan nähdä epäluotettavana tai hänet voidaan korvata ajantasaisemmat taidot omaavalla työntekijällä. Tämä tutkimuksen perusteella suhteellisen pitkät työssäoloajatkaan tietyssä yrityksessä eivät johtaneet vakituiseen työsuhteeseen vuokratyöntekijän kohdalla. Toisaalta Farentan henkilöstöpalveluja käyttävä Kirsi Parkkinen korostaa vuokratyöntekijöiden ottamista osaksi työyhteisöä, jotta muodostuu toimiva kokonaisuus (Turunen, 2016). Hän toteaa: "Ei ole "vain vuokratyöntekijöitä" – on vain "meidän väkeä".

Winkler ja Mahmood (2018, s. 148) nostivat esille, että vuokratyöntekijät jäivät työyhteisön sosiaalisten tapahtumien (esimerkiksi pikkujoulut ja virkistyspäivät) ulkopuolelle. Hass ja muut (2006, s. 148) havaitsivat myös vuokratyöntekijöiden kokevan yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta eivätkä he tunteneet kuuluvansa työyhteisöön samalla lailla kuin vakituiset työntekijät. Vuokratyöntekijät osallistuivat yrityksen kokouksiin ja

työntekijätilaisuuksiin vaihtelevassa määrin, mutta heitä ei yleensä kutsuttu tilaisuuksiin, joissa keskusteltiin yrityksen aikaisemmasta kehityksestä tai tulevaisuuden suunnitelmista (Viitala & Kantola, 2016, s. 155). Tämän vuoksi vuokratyöntekijöiltä puuttui tärkeää taustatietoa, mikä vaikeutti heidän ymmärrystään, minkä takia asiat tehdään niin kuin tehdään. Taulukkoon 7 on koottu tutkimustuloksia liittyen vuokratyöntekijän omaan kokemukseen yhdenvertaisuudesta.

Taulukko 7. Vuokratyöntekijöiden kokemukset sosiaalisesta yhdenvertaisuudesta.

Tutkijat	Havainnot liittyen vuokratyöntekijän kokemaan yhdenvertaisuuteen
Hass ja muut (2006)	Vuokratyöntekijät kokevat yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta
Kirkpatrick & Hoque (2006)	Vuokratyöntekijät jäivät päätöksen teon ja epävirallisten ryhmien ulkopuolelle
Toms & Biggs (2014)	Vuokratyöntekijän pitkäaikainen työtehtävä vaikuttaa positiivisesti sosiaalisiin suhteisiin työyhteisössä
Viitala & Kantola (2016)	Vuokratyöntekijät tuntevat voimakasta toissijaisuuden tunnetta huolimatta pitkästä työsuhteesta samassa asiakasorganisaatiossa
Winkler & Mahmood (2018)	Vuokratyöntekijät kokevat itse olevansa alempiarvoisia kuin vakituiset työntekijät

Kirkpatrick ja Hoque (2006, s. 657-658) havaitsivat vuokratyöntekijöiden jäävän paitsi monista vakituiseen työsuhteeseen kuuluvista eduista kuten eläke-, sairausloma- ja vuosilomakorvauksista sekä lastenhoitoavusta. Lisäksi vuokratyöntekijöille saatettiin antaa raskaampia ja epäkiinnostavampia työtehtäviä sekä jättää päätöksen teon tai epävirallisten ryhmien ulkopuolelle. Toisaalta tutkimuksessa havaittiin myös positiivista suhtautumista vuokratyöntekijöihin, sillä heidän apuunsa työpaineiden vähentämisessä oltiin

tyytyväisiä. Päinvastaisena havaintona tutkimuksesta voi nostaa esille, että vuokratyöntekijää syytettiin asioiden mennessä pieleen. Ristiriitainen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin nousi esille myös Tailbyn (2005, s. 385) tutkimuksessa, sillä vuokratyöntekijöihin saatettiin suhtautua vihamielisesti ja jättää ryhmän ulkopuolelle, mutta toisaalta vuokratyöntekijät saattoivat kokea myös positiivista suhtautumista vakituisen henkilöstön puolelta.

Vuokratyöntekijät ovat tottuneita työskentelemään itsenäisesti, joten heille on osattava antaa tarpeeksi vapautta kehittää omia työskentelytapojansa etenkin muutostilanteissa (de Poel ja muut, 2012). Vuokratyötutkimuksessa havaittiin muutokseen positiivisesti suhtautuvan työilmapiirin auttavan työntekijöitä saavuttamaan positiivisia työtuloksia. Yhtenä keinona saavuttaa tällainen työilmapiiri on kouluttaa johtajia omaksumaan tietynlainen johtamistyyli, joka suhtautuu positiivisesti muutoksiin. Erityisesti muutosilmapiiriin vaikuttaa osallistava johtaminen, joka ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon ja lisää tätä kautta positiivisia työtuloksia. Loppujen lopuksi johtamistyyli voi vaikuttaa vuokratyöntekijöitä tarjoavan firman palvelun laatuun ja epäsuorasti jopa vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyteen. Toisaalta asiakasyritysten esimiesten on havaittu olevan epäkohteliaampia, vaativampia sekä vähemmän kiinnostuneita vuokratyöntekijöitä kohtaan (Winkler & Mahmood, 2018, s. 149).

3.2.1 Eriarvoisuuden kokemukset perehdytyksen ja koulutuksen suhteen

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan käyttäjäyrityksellä on velvollisuus huolehtia myös vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin. Taulukosta 8 löytyy tutkimustuloksia vuokratyöntekijöiden koulutuksen ja perehdytyksen vaikutuksista.

Taulukko 8. Vuokratyöntekijän koulutuksen ja perehdytyksen vaikutukset.

Tutkijat	Havainnot
Connell & Burgess (2002)	Käyttäjyryitys tarjoaa tutustumis- koulutuksen, työtehtävään perehdytyk- sen ja turvallisuuskoulutuksen
Foote (2004)	Vuokratyöntekijän koulutuskustannukset saattavat ylittää siitä saatavat hyödyt
Finegold, Levenson & Van Buren (2005)	Vain 40 % vuokratyöntekijöistä tarjottiin vuokrausyrityksen puolelta koulutusta
Kirkpatrick & Hoque (2006)	Vuokratyöntekijälle itselleen jää vastuu kouluttautumisen ja ammattitaidon ylläpitämisen suhteen
Palukka & Tiilikka (2008)	Puutteellinen perehdytys vaikuttaa vuokratyöntekijän mahdollisuuteen suunnitella ja toteuttaa työtehtäviään
Tanskanen (2009)	Vuokratyöntekijät saavat yli puolet huo- nommin tietoa työhön liittyvistä riskeistä kuin vakituiset työntekijät
Chambel & Castanheira (2012)	Koulutuksella parannetaan vuokratyön- tekijän työllistettävyyttä sekä vähenne- tään vuokratyöntekijän epävarmuutta
Arachchige (2014)	Perehdytyksen puuttuminen aiheuttaa ei-toivottuja poissaoloja, ammattitaidon puutetta sekä epävarmuutta työssä
Lyons (2020)	Investoinneilla koulutukseen on merkit- tävä vaikutus vuokratyöntekijöiden suori- tuskykyyn, mikä vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen

Arachchigen (2014, s. 7) mukaan perehdyttäminen on prosessi, jolloin uusi työntekijä tutustuu yrityksen arvoihin, normeihin ja periaatteisiin, mikä mahdollistaa uuden työntekijän antavan nopeammin oman työpanoksensa organisaation tehokkuuteen. Foote (2004, s. 964) havaitsi omassa tutkimuksessaan kausivaihtelun, erityisosaamistarpeen tai kustannussäästötoimenpiteen vuoksi palkatun vuokratyöntekijän koulutuksen kustannukset ylittävän siitä saatavan hyödyn. Toisaalta vuokratyöntekijän saadessa tarvittavan koulutuksen suoriutuakseen työtehtävistä työllistettävyyden parantuvan sekä epävarmuuden vähenevän (Chambel & Castanheira, 2012, s. 201). Tan ja Tan (2002, s. 100) korostavat vuokratyöntekijän koulutuksen tärkeyttä vuokratyöyrityksen taholta, sillä siitä hyötyvät kaikki osapuolet vuokratyöntekijän parempana tyytyväisyytenä sekä suorituskykyinä.

Tutkimustulokset osoittavat, että perehdytyksen puuttuminen aiheuttaa suuria ongelmia kuten työntekijän epävarmuutta työssään, ei-toivottuja poissaoloja sekä ammattitaidon puutetta, jotka puolestaan vaikuttavat työn tehokkuuteen (Arachchige, 2014, s. 14). Palukka ja Tiilikka (2008, s. 181) osoittivat, että puutteellinen perehdytys vaikeutti terveydenhuollon vuokratyöntekijöiden mahdollisuutta suunnitella omia työtehtäviään sekä niiden toteuttamista. Perehdyttämisen laajuus riippuu tulevista työtehtävien lisäksi myös työsuhteen pituudesta (Joki, 2018, s. 112-113). Lyhyisiin sijaistuksiin, harjoittelijaksi tai kesätyöntekijäksi, tulevien perehdytyksen toteutukseen saattaa olla varattu käytettäväksi vain vähän aikaa, mutta tässä lyhyessä ajassakin tulee käydä läpi työn kannalta kaikkein oleellisimmat tiedot. Tanskanen (2009, s. 311) havaitsi tilastollisesti merkitsevän eron vakituisten ja vuokratyöntekijöiden välillä liittyen työn riskeistä informointiin, sillä vuokratyöntekijöiden riski saada huonosti tietoa työhön liittyvistä riskeistä oli yli kaksinkertainen verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

Vuokratyötutkimuksessa (2018) vain 18 % vastaajista kertoi olevansa tyytyväinen koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiinsa. Toisaalta vuokratyö saatetaan kokea jatkuvan oppimisen keinona vaihtuvissa työtehtävissä ja -paikoissa (Torka & Schyns, 2007, s. 448). Preenen ja muut (2015, s. 351) päättelivät tutkimustulostensa perusteella, että

vuokratyöntekijät itse edistämällä taitojaan sekä suunnittelemalla omaa uraansa oppivat myös enemmän työpaikoillaan, sillä he osallistuvat enemmän haastavampiin työtehtäviin. Oman asenteen merkitystä korostaa myös Joki (2018, s. 145), sillä työelämän oppimistilanteisiin innokkaasti tarttuvilla henkilöillä on selvästi paremmat edellytykset pärjätä työmarkkinoilla. Kuitenkin vakuutusosalalla tehdyn tutkimuksen havainnot viittaavat siihen, että investoinneilla työpaikkakoulutukseen on merkittävä vaikutus vuokratyöntekijöiden suorituskykyyn, mikä vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen (Lyons, 2020, s. 135-136). Digitaalisessa muodossa (esimerkiksi mobiiliapplikaatio) oleva koulutus on riittävä näiden hyötyjen saavuttamiseen.

Vuokratyötutkimuksessa havaittiin käyttäjäyritysten tarjoavan ainoastaan tutustumiskoulutuksen, työtehtävään perehdytyksen sekä turvallisuuskoulutuksen, sillä vuokratyöntekijän oletettiin omaavan perustaidot työtehtävän suorittamiseen. Jos vuokratyöntekijä olisi vaatinut enemmän kuin nämä edellä mainitut, niin käyttäjäyritys saattoi pyytää työntekijän vaihtamista toiseen. Käyttäjäyritys saattoi osallistua myös sopivan henkilön valintaan, vaikka vuokratyöntekijän valitseminen käyttäjäyritykselle kuuluikin yleensä vuokratyöfirman vastuulle. Esimerkiksi joissakin tapauksissa käyttäjäyritykselle annettiin kaksi tai kolme vaihtoehtoa, joista sitten käyttäjäyritys valitsi sopivimman. (Connell & Burgess, 2002, s. 279)

Tutkimuksen mukaan vain neljälle kymmenestä vuokratyöntekijästä tarjottiin vuokrausyrityksen puolelta koulutusta (Finegold ja muut, 2005, s. 78-81). Tästä määrästä puolet osallistui koulutukseen, joten lopputuloksena vain neljäsosa vuokratyöntekijöistä käytti tämän koulutusmahdollisuuden. Tutkijat esittävät tähän useita syitä muun muassa koulutuksen suorittaminen omalla ajalla (ei maksettu palkkaa), jolloin kaikilla ei ole ollut varaa osallistua. Toisaalta koulutukseen osallistuneet vuokratyöntekijät jatkoivat pidempään työskentelyään vuokrausyrityksen kautta, mutta koulutuksella ei ollut vaikutusta palkkatasoon. Kirkpatrick ja Hoque (2006, s. 657-658) toteavat tutkimustulostensa perusteella vuokratyöntekijöille itselleen jäävän enemmän vastuuta

kouluttautumisen ja ammattitaidon ajantasalla pitämisen suhteen, sillä käyttäjäyritykset eivät ole innokkaita tarjoamaan koulutusta vuokratyöntekijöille.

3.2.2 Haastava kaksoissitoutumisen vaatimus

Hyvien työntekijöiden hankkiminen ja sitouttaminen on monille yrityksille keskeinen menestyksen avain (Viitala, 2007a, s. 86-87). Jokivuori (2002, s. 19) määrittelee organisaatioon sitoutumisen tarkoittavan niitä tapoja, joilla henkilö on asennoitunut tai kiinnittynyt organisaatioonsa. Kuitenkin Ashman ja Winstanley (2006, s. 142) korostavat sitoutumisen olevan jatkuva prosessi, vaikka tunteet ja tunnelmat töissä voivat vaihdella päivästä toiseen. Vuokratyöntekijöillä voidaan nähdä olevan kaksi eri sitoutumisen kohdetta, vuokratyöyritys ja käyttäjäyritys (Gallagher & McLean Parks, 2001, s. 193). Viitala (2007b, s. 188-189) toteaa vuokratyöntekijän sitoutumisen olevan lähinnä laskelmoivaa sitoutumista, sillä roolin epäselvyys ja roolikonflikti toimivat sitoutumista estävinä tekijöinä.

Organisaatiositoutumisella on havaittu olevan useita positiivisia vaikutuksia sekä organisaation että työntekijän kannalta. Meyer ja Maltin (2010) toteavat organisaatioon sitoutumisen olevan yhteydessä työhyvinvointiin, yleiseen terveyteen sekä mielenterveyteen ja negatiivisessa yhteydessä sitoutumisen puuttuminen on vaikuttanut työn rasittavaksi kokemiseen, loppuun palamiseen ja masennusoireisiin, mutta sitoutuneilla työntekijöillä on näitä oireita vähemmän. Organisaatioiden kannalta työntekijöiden sitoutumisella on havaittu olevan yhteys yritysten tuloksellisuuteen niin, että sitoutumisen aste vaikuttaa myös työn laatuun ja tehokkuuteen positiivisesti (Meyer & Maltin 2010; Riketta, 2002; Vanhala, 2009). Viitala (2007a, s. 90) tuo esille hyviä tapoja liittyen henkilöstön sitouttamiseen kuten kilpailukykyinen palkkataso tai sitä kompensoivat muut edut ja hyödyt työntekijälle, hyvä johtaminen, mahdollisuus oppimiseen ja kehittymiseen, mahdollisuus työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä kiinnostava työ.

Siponen ja Miettinen (2012, s. 63-66) havaitsivat tutkiessaan vuokratyöntekijöiden kaksoisitoutumista vuokraus- ja käyttäjäyritykseen, että ristiriitaiseksi koettu tilanne kahden yrityksen alaisuudessa ja epäyhdenvertainen kohtelu suhteessa käyttäjäyrityksen muihin työntekijöihin heikentävät vuokratyöntekijöiden sitoutumista sekä käyttäjä- että vuokrausyritykseen. Kuitenkin vuokratyöntekijöiden sitoutumisen käyttäjäyritykseen havaittiin olevan voimakkaampaa kuin sitoutumisen vuokrausyritykseen. Toisaalta Felfe ja muut (2005) havaitsivat omassa tutkimuksessaan asian olevan päinvastoin eli vuokratyöntekijä sitoutui enemmän vuokrausyritykseen kuin käyttäjäyritykseen.

Taulukkoon 9 on koottu kirjallisuudesta poimittuja havaintoja vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta vuokratyöyritykseen ja käyttäjäyritykseen. Lapalmen ja muiden (2011, s. 320) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät voivat olla sitoutuneita sekä vuokrausyritykseen että asiakasyritykseen, mutta sitoutuminen vuokrausyritykseen vaikuttaa vain sitoutumiseen käyttäjäyritykseen eikä samanlaista vaikutusta ei ole toisinpäin. Mahdollinen tulkinta tuloksille on, että vuokratyöntekijät pitävät vuokrausyritystä asiakkaan osatekijänä (vrt. esimies tai työryhmä). Toisaalta eräässä tutkimuksessa ei havaittu eroa vuokratyöntekijän affektiivisessä sitoutumisessa käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä (Veitch & Cooper-Thomas, 2009).

Halava (2015) nostaa esille myös työntekijän mahdollisen sitoutumisongelman, mutta hän painottaa tämän koskevan kaikkia työyhteisöjä. Kun vuokratyöntekijät havaitsevat koulutuksella edistettävän heidän työllistettävyyttään, niin he kertovat suuremmasta affektiivisemmasta eli tunneperäisestä sitoutumisesta organisaatioon (Chambel & Sobral, 2011, s. 170). Vuokratyöntekijöillä on epävarmuus työnsä jatkuvuudesta, joten he saattavat etsiä pitkäaikaisempaa tai vakituista työpaikkaa, jolloin sitoutuminen työhön ja työmotivaatio heikkenevät (Viitala & Mäkipelkola, 2005, s. 25–27). Tästä aiheutuu työsuoritusten tason lasku, mikä osaltaan vaikuttaa käyttäjäyrityksen yhteishenkeen ja työilmapiiriin.

Taulukko 9. Vuokratyöntekijöiden sitoutumisen kohteet ja voimakkuudet.

Tutkijat	Havainnot
Felfe ja muut (2005)	Vuokratyöntekijän sitoutuminen on voimakkaampaa vuokrausyritykseen
Van Breugel ja muut (2005)	Vuokratyöntekijä sitoutuu affektiivisesti vuokrausyritykseen
Biggs & Swailes (2006)	Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen käyttäjäyritykseen on heikompaa verrattuna sen omiin työntekijöihin
Leveson ja muut (2010)	Vuokratyöntekijät sitoutuvat voimakkaammin käyttäjäyritykseen, sillä se tarjoaa hallinnollista ja sosiaalista tukea
Torka & Schyns (2010)	Vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden sitoutumisessa organisaatioon ei havaittu eroja
Lapalme ja muut (2011)	Vuokratyöntekijä voi olla sitoutunut sekä vuokrausyritykseen että käyttäjäyritykseen
Siponen & Miettinen (2012)	Vuokratyöntekijän sitoutuminen on voimakkaampaa käyttäjäyritykseen
Chambel ja muut (2016)	Vuokratyöntekijät sitoutuvat heikommin sekä työhön että organisaatioon verrattuna vakituisiin työntekijöihin
Jiang & Wang (2018)	Vuokratyöntekijät kokevat emotionaalista kiintymystä käyttäjäyritystä kohtaan kuten sen omatkin työntekijät

Biggs ja Swailes (2006) tuovat myös esille vuokratyöntekijöiden löyhemmän sitoutumisen organisaatioon verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Samassa tutkimuksessa havaittiin vuokratyövoiman käytön heikentävän joidenkin vakituisten työntekijöiden

sitoutumista omaan organisaatioonsa. Toisaalta tutkimuksessa on havaittu vuokratyöntekijöiden sitoutuvan voimakkaammin käyttäjäyritykseen kuin vuokrausyritykseen, sillä käyttäjäyrityksen koettiin tarjoavan voimakkaamman hallinnollisen ja sosiaalisen tuen (Leveson ja muut, 2010, s. 311). Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat vähemmän tyytyväisiä työhönsä verrattuna vakituisiin työntekijöihin, mikä heijastuu muun muassa vähäisempänä sitoutumisena (Forde & Slater, 2006, s. 154).

Tanskasen (2012, s. 79) tutkimuksessa havaittiin vuokratyöntekijöiden etsivän muita työntekijöitä useammin uutta työtä. Lisäksi saman tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöistä 24 % haluaisi tehdä nykyistä enemmän työtunteja, mikä ei ole välttämättä mahdollista nykyisessä työpaikassa ja voi kannustaa uuden työpaikan etsimiseen. Uutta työtä etsivä ei sitoudu täysipainoisesti kehittämään työtään tai toimintaa yrityksessä (Viitala, 2007a, s. 8). Jiang ja Wang (2018, s. 1039) puolestaan havaitsivat vuokratyöntekijöiden kokevan emotionaalista kiintymystä asiakasyritystä kohtaan samalla tavoin kuin sen omatkin työntekijät. Vuokratyöntekijän osaamisen kehittäminen nostaa affektiivisen sitoutumisen määrää asiakasyritystä kohtaan, mutta haasteena on löytää tasapaino koulutuksen kustannusten ja siitä saatavien hyötyjen välillä (Woldman ja muut, 2018, s. 267). Van Breugel ja muut (2005, s. 558) tutkivat kahta erilaista vuokratyöntekijöiden sitoutumisen muotoa: affektiivista sitoutumista sekä jatkuvuussitoutumista, johon vaikuttavat työpaikasta lähtemisen kustannukset verrattuna työpaikassa pysymisen hyötyihin. Heidän tutkimustuloksensa vahvistavat työntekijän sitoutumisen olevan affektiivista vuokrausyritystä kohtaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Chambel ja muut (2016) tutkivat vakituisen henkilöstön ja vuokratun henkilöstön välisiä sitoutumisen eroja, jolloin he havaitsivat sitoutumisen työhön sekä organisaatioon olevan voimakkaampaa vakituisten työntekijöiden keskuudessa verrattuna vuokratyöntekijöihin. Tutkimuksessa yhdeksi syyksi edellä mainittuun esitettiin työsuhteen pidempi kesto, jolloin vakituksille työntekijöille on kertynyt enemmän kokemusta, pätevyyttä sekä tietoja ja taitoja, mitkä auttavat heitä suoriutumaan työtehtävistään. Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijän sitoutumiseen vaikuttaa käyttäjäyrityksen henkilöstöpolitiikka

niin, että sitoutumisen voimakkuus on verrannollinen käyttäjäryityksessä koettuun kohteluun vuokratyöntekijöitä kohtaan. Toisaalta Jiang ja Wang (2018, s. 1038) tuovat esille vuokratyöntekijöiden yleensä kokevan merkittävää sitoutumista työhönsä, minkä syntymistä edesauttaa käyttäjäryityksestä saatu mielikuva sekä siltä saatu tuki.

Saksalaisen tutkimuksen mukaan vakituisen henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisessa organisaatioon ei havaittu eroja (Torka & Schyns, 2010, s. 1318). Vuokratyöntekijöillä oli koeajan jälkeen samanlaisia työtehtäviä kuin vakituisilla työntekijöillä, mikä saattaa osittain selittää tuloksia. Kuitenkin tutkimuksessa havaittiin yksi merkittävä sitoutumisen ero, sillä vakituiset työntekijät sitoutuivat työkavereihinsa voimakkaammin kuin vuokratyöntekijät. Tutkijoiden mukaan mahdollinen selitys tälle havainnolle on, että turvallisuuden tunne on edellytys rakentaa affektiivisia suhteita ja vuokratyöntekijät ovat varovaisia luodessaan emotionaalisia suhteita kollegoihinsa, sillä työn luonteen takia työpaikka saattaa muuttua milloin tahansa. Lisäksi vuokratyöntekijöiden on havaittu olevan vähemmän sidoksissa yhteiskuntaan kuin vakituisen työsuhteen omaavien työntekijöiden (Gundert & Hohendanner, 2014, s. 145).

Käyttäjäryitykseen sitoutuneiden vuokratyöntekijöiden havaittiin voivan paremmin sekä fyysisesti että henkisesti, mutta vuokrausryitykseen sitoutumisella ei havaittu samanlaista vaikutusta (Galais & Moser, 2009, s. 609). Kuitenkin tutkijoiden analyysit paljastivat vuokratyöntekijän voimakkaan sitoutumisen käyttäjäryitykseen olevan vahingollista hyvinvoinnin kannalta käyttäjäryityksen vaihtuessa. Käytettäessä erilaisia keinoja kuten koulutusta, työtehtävän tavoitteiden ja päämäärien selittämistä sekä menettelytapojen viestintää vuokratyöntekijän sitouttamiseen, niin havaittiin positiivisia vaikutuksia vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydessä sekä käyttäjäryitykseen sitoutumisessa, mitkä johtivat vähäisempään vaihtuvuuteen (Slattery ja muut, 2006, s. 295).

3.3 Yhteenveto kirjallisuuskatsauksen pohjalta

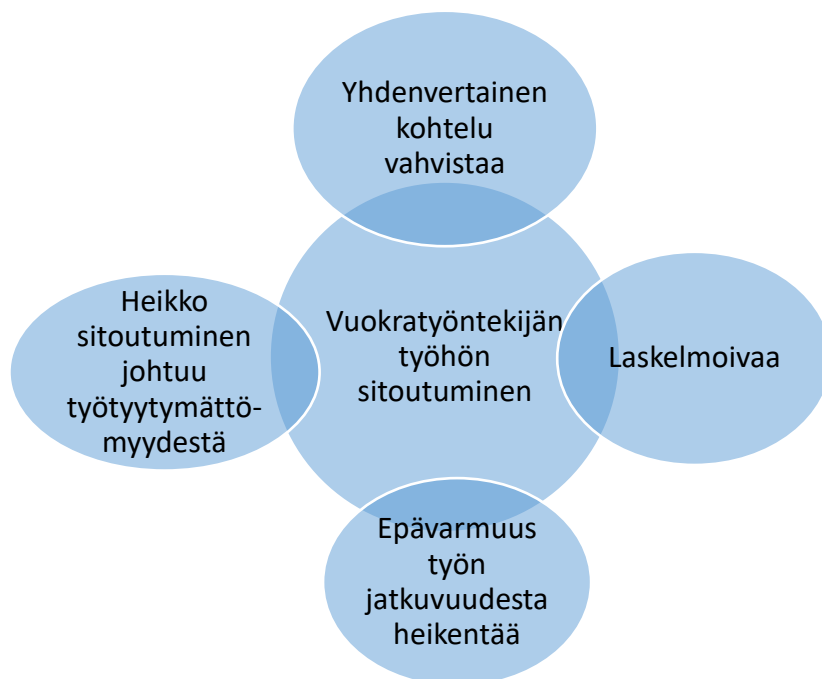
Tässä luvussa on tarkasteltu vuokratyöntekijän yhdenvertaisuutta monen eri tekijän suhteen. Oma empiirinen tutkimukseni keskittyy tutkimaan vuokratyöntekijän yhdenvertaisuutta perehdytyksen, koulutuksen ja työhön sitoutumisen osalta, joten kuviossa 5 havainnollistetaan kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleet vuokratyöntekijän perehdytykseen ja koulutukseen liittyvät tekijät. Tämä toimii perehdytyksen ja koulutuksen osalta teoreettisena viitekehystenä tutkimusosassa. Kuviossa 6 puolestaan kuvataan vuokratyöntekijän työhön sitoutumiseen liittyviä tekijöitä, mikä toimii työhön sitoutumisen osalta teoreettisena viitekehystenä tutkimusosassa.

Kuten kuviosta 5 voidaan nähdä, niin vuokratyöntekijä voi jäädä paitsi sekä perehdytyksestä että koulutuksesta (Arachchige, 2014, s. 14; Finegold ja muut, 2005, s. 78-81). Toisaalta vuokratyöntekijän perehdytys voi olla liian suppea, jolloin vuokratyöntekijällä ei ole edellytyksiä tehdä työtehtäviä vaaditulla tasolla (Palukka & Tiilikka, 2008, s. 181). Joki (2018, s. 112-113) puolestaan nostaa esille, että perehdyttämiseen voidaan käyttää liian lyhyt aika, jos työntekijä on tulossa vain lyhyeksi aikaa töihin esim. sijaiseksi tai kesätyöntekijäksi. Vastuu kouluttautumisesta saattaa jäädä vuokratyöntekijän omalla vastuulla Kirkpatrickin ja Hoguen (2006, s. 657-658) mukaan etenkin, kun vuokratyöntekijät eivät saa useinkaan osallistua käyttäjäyrityksen järjestämään koulutukseen (Tanskanen, 2009, s. 309-311). Tämä saattaa johtaa vuokratyöntekijän huonompaan urakehitykseen verrattuna muihin työntekijöihin (Hietala ja muut, 2014, s. 23). Toisaalta Tan ja Tan (2002, s. 100) korostavat koulutuksen lisää vuokratyöntekijän tyytyväisyyttä työhönsä sekä parantavan suorituskykyä, jolloin työllistettävyys parantuu ja epävarmuus vähenee (Chambel & Castanheira, 2012, s. 201). Toisaalta Torkan ja Schynsin (2007, s. 448) mukaan vuokratyö on yksi jatkuvan oppimisen keino.



Kuvio 5. Vuokratyöntekijän perehdytys ja koulutus kirjallisuuskatsauksen mukaan.

Lisäksi tässä luvussa tarkasteltiin työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia työn tekemiseen, sillä vuokratyöntekijällä on kaksi sitoutumisen kohdetta: vuokratyö- ja käyttäjäyritys. Tutkimustulokset vuokratyöntekijän sitoutumisen kohteesta ovat ristiriitaisia, sillä Leveson ja muut (2010, s. 311) osoittivat vuokratyöntekijöiden sitoutuvan voimakkaammin käyttäjäyritykseen, mutta Felfe ja muut (2005) osoittivat puolestaan vuokratyöntekijän sitoutuvan voimakkaammin vuokrausyritykseen. Kuviosta 6 nähdään vuokratyöntekijän sitoutumisen voivan olla laskelmoivaa (Viitala, 2007b, s. 188-189), sillä epävarmuus työn jatkuvuudesta heikentää sitoutumista (Viitala & Mäkipelkola, 2005, s. 25-27). Toisaalta sitoutumisen voimakkuus on suoraan verrannollinen vuokratyöntekijän kohteluun työyhteisössä (Chambel ja muut, 2016). Forden ja Slaterin (2006, s. 154) mukaan heikompi sitoutuminen johtuu vuokratyöntekijöiden tyytymättömyydestä työhönsä.



Kuvio 6. Vuokratyöntekijän työhön sitoutuminen kirjallisuuskatsauksen pohjalta.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa kuvaillaan ja perustellaan valittu tutkimustapa sekä tutkimusaineiston hankinta- ja analysointitavat.

4.1 Laadullinen tutkimus

Määrällinen ja laadullinen tutkimus eroavat toisistaan tavoitteiltaan sekä toteutukseltaan, mutta ne täydentävät myös toisiaan (Kylmä ja muut, 2003, s. 609). Määrällisen eli kvantitatiivisen menetelmän avulla saadaan yleinen kuva mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista, mutta se perustuu tiedon käsittelyyn numeerisesti (Vilkka, 2007, s. 13-14). Sitä vastoin laadullisen analyysin tavoite on Alasuutarin (2011, s. 38) mukaan pyrkimys ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisuutena. Tähän tutkielmaan valittiin laadullinen tutkimusote, sillä haastateltavien kokemukset ja näkemykset koulutuksesta ja perehdytyksestä sekä työhön sitoutumisesta ovat ratkaisevassa asemassa kokonaisvaltaisen käsityksen ymmärtämisessä.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, s. 41) mukaan tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista, jolloin laadullisen tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä on eläytyminen tutkittavan kohteen ajatuksiin, motiiveihin, tunteisiin ja ilmapiiriin (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 27). Tutkimusaineisto kerätään usein haastatteluina, joiden tärkeä tehtävä on myös lisätä haastateltavien ymmärrystä asiasta sekä vaikuttaa positiivisesti haastateltavien ajattelu- ja toimintatapoihin (Vilkka, 2015, s. 122, 125). Haastattelumenetelmiä on useita, esimerkiksi lomakehaastattelu, syvähaastattelu ja teemahaastattelu (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 44). Tuomen ja Sarajärven (2002, s. 75) mukaan haastattelun etu aineistonkeruumenetelmänä on sen joustavuus, sillä haastattelija pystyy oikaisemaan väärinymmärryksiä, selventämään kysymyksiä sekä tarvittaessa ohjaamaan keskustelua oikeaan suuntaan. Tähän tutkielmaan valitulla haastattelumuotoisella aineistonkeruumenetelmällä tutkija pystyi olemaan varma siitä, että kaikki haastateltavat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Lisäksi tutkija pystyi

tarvittaessa selventämään kysymyksiä sekä tarkentamaan vastauksia luotettavan tutkimustiedon saamiseksi.

Hirsjärven ja Hurmeen (2011, s. 48) mukaan teemahaastattelussa kaikkein oleellisinta on eteneminen tiettyjen keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan, sillä laatu korvaa määrän kysymysten lukumäärässä (Koskinen ja muut, 2005, s. 109). Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä, mutta haastatteluteemat pitäisi käsitellä vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä sekä kaikista teemoista vastaajan pitää voida antaa oma kuvauksensa, jolloin tutkijan oma vaikutus aineistoon on mahdollisimman pieni (Koskinen ja muut, 2005, s. 32; Vilkkä, 2015, s. 124). Kysymykset voidaan esittää tutkijan parhaaksi arvioimassa järjestyksessä (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 75). Kuitenkin teemahaastattelussa keskeistä on ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän asioille antamansa merkitykset, jotka syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 48). Tähän tutkielmaan valittiin teemahaastattelu, jonka kysymysrunko muodostettiin kirjallisuuskatsauksen keskeisten teemojen ympärille. Tällöin haastateltava sai halutessaan tilaisuuden puhua vapaamuotoisesti, mutta kuitenkin jokaisen vastaajan kanssa tuli keskusteltua samoista teemoista.

Metsämuuronen (2008, s. 8) toteaa laadullisen tutkimusmenetelmän pohjautuvan tutkijan omaan intuitioon, tulkintaan, järkeilykykyyn, yhdistämis- ja luokittamisvalmiuksiin, jolloin on useita tapoja tehdä päätelmiä samasta aineistosta, jotka voivat olla toisiinsa nähden jopa ristiriitaisia. Tutkimuksen tavoitteena on Eskolan (2018, s. 212) mukaan hypoteesien testaamisen, keksimisen ja uusien näkökulmien löytämisen lisäksi antaa ajatteleminen aihetta lukijoille. Koskinen ja muut (2005, s. 32) puolestaan korostavat hypoteesien muotoutuvan aineistoa kerätessä ja analysoitaessa eikä hypoteeseja ole tarkoitus testata kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen aikana tutkija tarkastelee ja analysoi aineistoa koko ajan, jolloin tutkimuskysymyksetkin saattavat muuttua tutkimusprosessin aikana (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 136).

4.2 Tutkimusaineiston hankinta ja tutkimushaastatteluiden toteutus

Vilkan (2015, s. 135) mukaan tärkeä kriteeri haastateltavan valinnassa on omakohtainen kokemus tutkittavasta asiasta. Tämän tutkimuksen kohderyhmä oli apteekkien vuokratyöntekijät, joten haastateltavien hankkimiseksi lähetettiin sähköpostiviesti (liite 1) yhden yrityksen apteekeissa työskenteleville vuokratyöntekijöille. Tässä tutkielmassa yrityksestä käytetään nimitystä Yritys X anonymiteetin säilymiseksi. Sopivia haastateltavia hankittiin myös tutkijan oman tuttavaverkoston kautta, mutta haastateltavan piti olla Yritys X:n vuokratyöntekijä. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, s. 60) mukaan haastatteluja on tarkoitus pitää saturaatiopisteeseen asti, jolloin haastatteluissa ei enää ilmene uutta tietoa, mutta tutkijan täytyy itse päätellä, milloin aineistoa on kerätty tarpeeksi. Toisaalta tutkijan omasta asiantuntemuksesta riippuu, kuinka paljon hän löytää tai huomaa uusia näkökulmia omasta aineistostaan (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 182). Tätä tutkielmaa varten tutkimushaastatteluja toteutettiin yhdeksän kappaletta joulukuun 2020 ja tammikuun 2021 aikana (taulukko 10). Tällöin haastateltavien vastauksissa alkoivat toistumaan samanlaiset kokemukset eikä vastaukset tuoneet enää lisäarvoa tutkimukselle.

Varsinaiset haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina verkkotapaamisten kautta koronapandemian vuoksi. Kaikki haastattelut nauhoitettiin kahdella ääninauhurilla, johon kysyttiin lupa jokaiselta haastateltavalta. Myöhempää analysointia varten haastattelut litteroitiin, jolla tarkoitetaan tallennetun aineiston puhtaaksi kirjoittamista (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 222). Lisäksi haastateltaville kerrottiin tutkielman tulosten anonymisoinnista sekä äänitteiden poistamisesta pro gradu -työn valmistuttua. Eri haastateltavat eroteltiin merkinnällä vastaaja 1-9, jotka lyhennettiin tuloksia analysoitaessa muotoon V1-V9. Nämä merkittiin sitaattien perään sulkeilla erottelemaan eri vastaajien kommentteja.

Taulukko 10. Tutkimuksen haastateltavat.

	Sukupuoli	Ikä (v)	Vuokratyökokemus	Haastattelun kesto
V1	N	23	1,5 vuotta	25 min
V2	N	30	4 vuotta	30 min
V3	N	33	11 vuotta	52 min
V4	N	39	3,5 vuotta	38 min
V5	M	31	6 vuotta	40 min
V6	N	51	12 vuotta	1 h 3 min
V7	M	61	9 vuotta	51 min
V8	M	30	6 vuotta	31 min
V9	N	45	8 vuotta	25 min

Haastateltavan taustatietojen pohjalta tutkija voi pystyä paremmin hahmottamaan haastateltavan maailmaa ja siten ymmärtämään, millaista aihepiiriä koskevaa asiantunte-
musta ja ymmärrystä vasten haastateltava asioita kuvaa (Vilka, 2015, s. 131). Tässä tut-
kielmassa tarpeellisiksi taustatiedoiksi katsottiin ikä, sukupuoli, vuokratyökokemus (vuo-
sina) ja vuokratyön tekemisen syyt, mutta varsinainen kysymysrunko sekä haastattelun
teemat muodostettiin teoriakatsauksesta syntyneen käsityksen pohjalta (liite 2). Haas-
tattelukysymysten muodostamisessa pyrittiin yksiselitteisyyteen ja ymmärrettävyyteen,
jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman luotettavia ja antaisivat mahdollisimman
todenmukaisen kuvan haastateltavien yhdenvertaisuuden kokemuksista. Muutama ky-
symys, jotka tarvittaessa nostettiin esille, on merkitty sulkeisiin haastattelurungossa (liite
2).

4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tähän tutkielmaan valittu sisällönanalyysi on Tuomen ja Sarajärven (2002, s. 93) mukaan
hyvin yleisesti käytetty analyysimenetelmä laadullisen tutkimuksen piirissä, sillä se so-
veltuu kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analysointiin. Hirsjärven ja

Hurmeen (2011, s. 136) mukaan kvalitatiivisen aineiston analysoinnille tyypillistä on sen suorittaminen yhtä aikaa aineiston keruun, tulkinnan ja raportoinnin kanssa sekä tutkijan käyttämä joko induktiivinen (aineistolähtöinen) tai abduktiivinen (teorialähtöinen) päättely. Laaja laadullinen aineisto tarjoaa monia mielenkiintoisia näkökulmia ja havaintoja, joten Tuomi ja Sarajärvi (2002, s. 94) neuvovat jo varhaisessa vaiheessa laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysia identifioimaan tutkimuksen kannalta olennaiset asiat sekä tutkimuskysymyksiin oleellisesti liittyvät tekijät. Toisaalta laadullisen tutkimuksen aineistoa analysoitaessa on tärkeää löytää toistoa eli saturaatiota haastateltujen vastauksista, jolloin aineisto kattaa tutkimusongelman (Eskola & Suoranta, 1999, s. 62-64).

Aineiston analyysi voidaan suorittaa kolmella eri tavalla: teorialähtöisesti, teoriasidonnaisesti ja aineistolähtöisesti, joista viimeksi mainitun toteuttaminen on haastavaa, sillä laadullisesta aineistosta löydettyjä tuloksia ei yleensä pysty esittämään ilman viittauksia aiempiin tutkimustuloksiin (Eskola, 2018, s. 212-213). Tämän tutkielman aineiston analyysi liittyy aikaisempiin tutkimustuloksiin eli on teoriasidonnainen, sillä aineiston analyysin alkuvaiheessa edetään aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa tutkija pyrkii yhdistämään omiin tutkimustuloksensa aiemmin esitettyyn teoreettiseen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 98-99).

Sisällönanalyysi aloitettiin lukemalla litteroidut haastattelut useaan kertaan, jonka jälkeen tutkija pystyi aineistoa pelkistämällä löytämään omalle tutkimukselleen olennaiset asiat. Vaikka Tuomi ja Sarajärvi (2002, s. 111) toteavat pelkistämisen auttavan informaation tiivistämisessä, niin Alasuutari (2011, s. 42-43) kuitenkin korostaa, ettei pelkistämisen tavoitteena ole määritellä keskiarvoa vaan poikkeavat vastaukset auttavat ymmärtämään ilmiön taustatekijöitä. Tämä huomioitiin myös tutkijan toimesta, sillä eri teemoihin liittyvien sanojen ja lauseiden erottelemisen lisäksi aineistosta poikkeavat vastaukset otettiin ylös myöhempää käyttöä varten. Tässä vaiheessa tutkimuskysymykset vielä tarkentuivat nykyiseen muotoonsa.

Seuraavassa vaiheessa aineiston analyysissä käytettiin teemoittelua. Tutkielmassa päädyttiin käyttämään samaa luokittelua kuin teemahaastatteluissa, sillä Hirsjärven ja Hurmeen (2011, s. 149) mukaan tarkasti rajatut ongelmat tai haastattelun teemat voivat toimia alustavina luokkina. Toisaalta tämän tutkielman tulosten raportoinnissa on tärkeää erotella Yritys X:n vaikutus käyttäjäyritysten merkityksestä vuokratyöntekijöiden kokemuksiin, joten tutkimuksen kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ei nähty tarpeelliseksi muuttaa haastattelujen jälkeen, mutta aineiston analysointivaiheessa luokkia muokattiin sekä yhdisteltiin. Viimeisessä vaiheessa tutkija muodosti aineistosta johtopäätökset, jotka ovat luettavissa luvusta 6.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Vilka (2015, s. 197) toteaa välttämättömäksi, että tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan koko tutkimusprosessin ajan suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen, tulkintaan, tuloksiin ja johtopäätöksiin. Tuomi ja Sarajärvi (2002, s. 133) neuvovat arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin eli tutkimustulosten toistettavuuden avulla, mutta Hirsjärvi ja Hurme (2011, s. 186) puolestaan korostavat ihmisen käyttäytymisen vaihtelevan ajan sekä paikan mukaan, jolloin kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä ei välttämättä saada samaa tulosta. Hirsjärven ja muiden (2009, s. 181-182) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoite on ilmiön ymmärtäminen syvällisesti sekä perinpohjaisesti, jolloin tutkimustulosten eroavaisuudet kahden menetelmän välillä ovat muuttuneiden tilanteiden seurausta (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 186). Tämän tutkimuksen toistaminen täysin samanlaisena ei olisi mahdollista, joten erot tutkimustuloksissa olisivat mahdollisia.

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius, mihin liittyy tutkimustulosten yleistettävyyden (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 188). Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkijan oli tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 231). Tässä tutkielmassa käytetyn teemahaastattelun avulla varmistettiin kysymysten ymmärtäminen tutkijan tarkoittamalla tavalla ja tarvittaessa selvennettiin kysymystä tai

esitettiin jatkokysymyksiä tarvittavan tiedon hankkimiseksi, mikä edesauttoi validiteetin toteutumista. Mitä tulee tutkimustulosten yleistettävyyteen, niin laadullisessa tutkimuksessa aineistosta ei ole tarkoitus tehdä johtopäätöksiä yleistettävyyttä ajatellen (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 182). Tässä tutkielmassa haastateltiin yhdeksää apteekissa työskentelevää vuokratyöntekijää, joten tutkimustuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia vuokratyöntekijöitä tai edes kaikkia apteekkeissa työskenteleviä vuokratyöntekijöitä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta sen kaikissa vaiheissa (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 232). Tämän vuoksi olen yrittänyt kertoa tutkimuksen jokaisesta vaiheesta mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös saturaation avulla, jolloin tutkija ei enää havaitse uusien tietojen ilmenemistä aineistossa vaan samanlaiset vastaukset alkavat toistumaan (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 89). Toisaalta Hirsjärvi ja muut (2009, s.182) toteavat laadullisessa tutkimuksessa kaikkia tapauksia kohdeltavan ainutlaatuisina, jolloin tutkija ei voi olla varma tuottaisiko seuraava haastateltava uutta informaatiota. Tässä tutkielmassa tutkija päätti käyttää haasteltavien määrän arviointiin saturaatioperiaatetta, sillä viimeisten haastattelujen aikana vastaukset alkoivat toistamaan jo mainittuja asioita eikä juurikaan uusia asioita ilmennyt.

Vilka (2015, s. 135) korostaa haastateltavan omaa kokemusta tutkittavasta asiasta tutkimuksen luotettavuuden vuoksi. Tässä tutkielmassa haastattelukutsut lähetettiin Yritys X:n apteekkeissa työskenteleville vuokratyöntekijöille, mikä varmisti oikean kohderyhmän. Ennen varsinaisia haastatteluja tutkija päätti haastateltavalta vaadittavan vähintään vuoden vuokratyökokemusta, jotta vastaajalla olisi tarpeeksi kokemuksia vastatakseen kysymyksiin. Kuitenkin tutkija päätti, ettei haastateltavilta vaadita farmaseuttista koulutusta laajemman kohderyhmän saavuttamiseksi, mikä antoi myös apteekin teknisille työntekijöille mahdollisuuden osallistua tutkimukseen. Haastateltavista kahdeksalla oli farmaseuttinen koulutus ja yhdellä vastaajalla ei ollut farmaseuttista koulutusta, jolloin hän työskenteli apteekissa teknisenä työntekijänä. Tutkija totesi, ettei haastateltavan

pohjakoulutuksella ole vaikutusta tutkimustuloksiin, sillä haastateltavat työskentelevät kuitenkin samantyyppisissä työyhteisöissä eli apteekeissa.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on myös otettava huomioon tutkijan objektiivisuus, sillä hänen käyttämänsä tutkimusasetelma ja -menetelmät vaikuttavat aina tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 98). Alasuutari (2011, s. 142) kehottaa myös arvioimaan tutkijan vaikutuksen vastaajan antamien tietojen luotettavuuteen, sillä havaintojen tulokinta perustuu aina taustalla vaikuttaviin ennako-oletuksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 98). Tässä tutkielmassa tunnistettiin aluksi tutkijan omat ennako-odotukset, kuten vuokratyöntekijän puutteellisen perehdytyksen negatiivinen vaikutus yhdenvertaisuuteen, jonka jälkeen se pyrittiin unohtamaan täysin, jotta se ei sekoittuisi haastateltavien vastauksiin. Tällöin tutkija pystyi lähestymään tutkittavaa ilmiötä avoimesti, mikä paransi analyysin ja tutkimuksen luotettavuutta.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset aineiston analysoinnista. Tutkielman tavoitteena oli selvittää kuinka vuokratyöntekijän perehdytys, koulutus ja työhön sitoutuminen vaikuttavat yhdenvertaisuuteen. Ensimmäisessä alaluvussa kerrotaan vuokratyön tekemisen syyt ja toisessa alaluvussa käsitellään vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhön perehdyttämisestä. Kolmannessa alaluvussa paneudutaan vuokratyöntekijöiden kokemuksiin koulutuksen suhteen. Neljännessä alaluvussa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumista ja viidennessä alaluvussa on yhteenveto tutkimustuloksista.

5.1 Yleisiä havaintoja ja vuokratyön tekemisen syyt

Parry ja Urwin (2011, s. 92) toteavat ihmisten arvostavan erilaisia asioita, mikä tuli ilmi myös tutkimushaastatteluissa esimerkiksi pienen lapsen vanhemman arvostaessa enemmän mahdollisuutta osa-aikatyöhön verrattuna perheettömään aikuiseen, joka haluaa tehdä mahdollisimman paljon töitä. Vastauksista oli havaittavissa myös vuokratyöntekijän oman luonteen vaikutus työasenteeseen, työpaikalla käyttäytymiseen ja vuokratyöstä hankittaviin kokemuksiin, minkä ovat todistaneet myös Marler ja muut (2002, s. s. 448-449). Toisaalta vain yksi vastaaja kertoi epävarmuudesta töiden jatkumisen suhteen, vaikka Håkansson ja Isidorsson (2015, s. 19) ovat todenneet sen liittyvän vuokratyöhön. Lisäksi vastauksista tuli ilmi jo kirjallisuuskatsauksessa esiintyneet sosiaaliset haasteet työyhteisön sisällä, sillä vuokratyöntekijä saatettiin jättää sosiaalisen kanssakäymisen ulkopuolelle (Cochrane & McKeown, 2015, s. 957 ; Purcell ja muut, 2004, s. 715-716).

Toisissa paikoissa ei juurikaan puhuta vuokratyöntekijälle, ehkä just ja just kuka sää oot ja mistä sä oot tullut tai ootko just valmistunut? (V2)

Ennen varsinaisia tutkimuskysymyksiä vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin vuokratyön tekemisen syitä. Taulukkoon 11 on koottu vastaajien kertomat vuokratyön tekemisen syyt sekä kirjallisuuskatsauksessa esiintyneet havainnot. Tutkimusaineisto-sarakkeessa

olevat rastit kuvaavat kyseisestä tekijästä kertoneiden vastaajien lukumäärää. Kaikki vastaajat mainitsivat vähintään kaksi syytä vuokratyön tekemiselle, jotka esiintyivät joko tällä hetkellä tai olivat olleet aikaisemmin vaikuttamassa vuokratyön aloittamiseen. Eräs vastaaja kertoi vuokratyön tekemiselle neljä syytä, jotka olivat joustavuus, vaihtelun halu, työasioiden jääminen työpaikalle sekä vuokratyön tekeminen toisen työn ohella. Neljä vastaajaa ilmoitti vuokratyön tekemiselle kolme syytä ja neljä vastaajaa puolestaan kaksi syytä. Kuitenkin vastausten perusteella vuokratyön tekemisen tärkeimpänä syynä korostui joustavuus työaikojen sopimisesta, sillä viisi vastaajaa ilmoitti sen tärkeimmäksi syyksi. Näistä kolme vastaajaa ilmoitti tekevänsä farmaseuttista vuokratyötä toisen työn ohella ja yksi vastaaja opiskelun ohella, jolloin työaikojen joustava sopiminen mahdollisti vuokratyön tekemisen muun päätoimen ohella. Yksi vastaaja ilmoitti aloittaneensa vuokratyön tekemisen opiskelun ohella. Lisäksi yksi vastaaja haluaa ylläpitää farmaseuttista ammattitaitoa toisen työn ohella, mihin vuokratyö tarjoaa hyvän mahdollisuuden.

Taulukko 11. Tutkimustulokset vuokratyön tekemisen syistä.

	Tutkimusaineisto	Kirjallisuuskatsaus
Joustavuus	x x x x x	Andersson & Wadensjö, 2008
Vapaus	x x	Kroon ja Freese, 2013
Vaihtelun halu	x x x	Cochrane & McKeown, 2015
Opiskelu	x x	Casey & Alach, 2004
Toisen työn ohella	x x x	Huotari & Pitkänen, 2013
Työkokemuksen hankkiminen	x x x	Marler ja muut, 2002
Muuten voisi olla työtön	x x x	Tanskanen, 2012a
Vakituisen työpaikan hankinta	x	Givord ja Wilner, 2015
Työasiat jäävät työpaikalle	x x	Kirkpatrick & Hoque, 2006

Vaihtelun halu sekä työkokemuksen hankkiminen ilmoitettiin vuokratyön tekemisen syiksi kolmen vastaajan toimesta. Lisäksi kolme vastaajaa kertoi tekevänsä tällä hetkellä tai oli alun perin aloittanut vuokratyöntekijänä välttääkseen työttömyyden. Näistä yksi vastaaja ilmoitti tekevänsä vuokratyötä siihen asti, kunnes saa vakituisen työpaikan

suoraan apteekista. Lisäksi yksi vastaaja kertoi jäävänsä pois vuokratyöstä siirtyäkseen erään apteekin vakituiseksi farmaseutiksi, sillä hän uskoo nähneensä ja kokeneensa vuokratyössä jo kaiken minkä voi.

5.2 Vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhön perehdyttämisestä

Vastauksissa nousi esille vuokratyökokemuksen vaikuttavan perehdyttämisen tarpeeseen, sillä pidemmän vuokratyökokemuksen omaava vuokratyöntekijä ei välttämättä tarvitse kovinkaan perusteellista perehdytystä, sillä hän on tottunut työpaikan vaihtumiseen ja osaa kysyä, kun tarve vaatii. Useampi vastaaja toi ilmi käytännön työn olevan samanlaista joka paikassa, joten tarpeellisen perehdytyksen laajuus on yksilöllistä. Lisäksi tiedostetaan, että perehdytys ei voi kattaa kaikkia mahdollisia eteen tulevia tilanteita eikä kaikkea voi muistaa.

On tullut semmoinen "touch", että osaa vähän havainnoida miten muut tekee asioita ja sit kysäistä, jos ei osaa. (V5)

Apteekkityö on muutenkin niin tarkkaan säänneltyä, että se on aika samanlaista joka paikassa. (V8)

Että se on selvää, vaikka mut perehdytettäisiin kuinka, niin aina tulee eteen niitä asioita, että täytyy kysellä. Eihän sitä kaikkea edes muista, mutta se on ihan ok. (V7)

5.2.1 Yritys X:n järjestämät perehdytykset ja niiden kehittäminen

Useampi vastaaja kertoi alkuperehdytyksen olleen suppea tai puuttuneen kokonaan, mikä on vaikuttanut työtehtävien aloittamiseen ja suorittamiseen asiakasapteekeissa. Muutama vastaaja oli aloittanut Yritys X:n palveluksessa yli kymmenen vuotta sitten, joten kaikkien muistikuvat perehdytystilanteista eivät olleet selkeät. Eräs vastaaja kuvaili perehdytyksen olleen silloin lapsenkengissä ja pohjautuneen työntekijän omiin pohjatietoihin. Joka tapauksessa perehdytykset oli toteutettu joko yksilö- tai ryhmätapaamisina

tai puhelimen välityksellä. Perehdytykset sisälsivät lääketurvakoulutuksen lisäksi apteekkihjojelmien kertausta tai opettelua. Lisäksi perehdytystilanteissa käytiin läpi käytännön asioita kuten työterveyshuoltoa ja yrityksen auton käyttämistä työmatkoihin. Salassapitoasioiden käsittely oli jäänyt parhaiten mieleen yhdelle vastaajalle. Erään vastaajan mukaan alkuperehdytys oli samalla työhaastattelu, jonka avulla selvitettiin kyseisen henkilön sopivuus vuokratyöhön. Tämän jälkeen kerrottiin asiakasapteekit, joihin voi mennä töihin ja työvuoroista informoitiin sitten sähköpostilla.

Mä kävin siellä siis työhaastattelussa. Se oli suurin piirtein vaan semmoinen, että ne sano, että tässä haastattelussa näkee, että sopiiko tämä työ vai ei. Tämä ei sovi kaikille. Siinä ei tainnut sen kummempaa perehdytystä olla. (V6)

No, täytyy siis kyllä sanoa, että jos ihan vihreä olisi ettei olisi ennen ollut ollenkaan apteekissa töissä, niin kyllä aika ulkona ois ollu. (V2)

Vähän siihen tyyliin, että nyt kun mä mietin, niin kyllä se aika kevyellä perehdytyksellä meni. (V3)

Kuitenkin kolme vastaajaa koki Yritys X:n alkuperehdytyksen olleen riittävä, jotta pystyi aloittamaan työt asiakasapteekeissa. Eräällä vastaajalla oli pitkä apteekkityökokemus, joten perehdytystilanne oli lähinnä kertausta tärkeistä asioista, mutta tämän lisäksi hänelle opetettiin alustavasti uusi apteekkihjojelma, jonka jälkeen hän vielä harjoitteli sitä apteekissa. Toisaalta vastaajat ei välttämättä tienneet mitä odottaa perehdytykseltä, kun oli juuri aloittanut vuokratyöntekijänä eikä ollut aiempaa kokemusta vuokratyöstä.

Kyllä mä koin, että kaikin puolin oli sitten semmoinen hyvä olo lähteä tekemään niitä töitä. (V1)

Niillä valmiuksilla mä olin valmis lähtemään minne vaan sitten loppupeleissä. Ei mulla silleen ollut mitään epävarmuutta, kun ajatus oli kummiskin, että mä opin siellä paikan päällä. (V4)

Kyllä se ihan tarkoitustaan palveli. En mä kokenut sitä mitenkään sillai, että olisi jäänyt jotenkin vajaaksi. (V9)

Yksi vastaaja kertoi Yritys X:n perehdytyksen olleen hyvä, sillä siinä käytiin läpi käytännön työssä tarvittavia asioita kuten KELAn ohjeita ja määräyksiä sekä opiskeltiin tuotetietoutta. Hyvänä asiana mainittiin myös kirjalliset materiaalit, jotka vuokratyöntekijä sai itse lukea ja niiden pohjalta vastaaja pystyi vielä esittämään kysymyksiä. Kysymyksiä ei tarvinnut lähettää kirjallisesti esimerkiksi sähköpostilla vaan ne sai esittää tapaamisen yhteydessä, jolloin vastaajan mielestä kynnyks kysyä omasta mielestä tyhmiä kysymyksiä oli pienempi. Kuitenkaan kirjallisten materiaalien lukemisen ei pitäisi olettaa tapahtuvan omalla ajalla, sillä vapaa-aikaa ei käytetä työntäjän toimintatapojen opetteluun. Vuokratyöntekijältä saattaa jäädä jokin tärkeä tieto huomaamatta, jos siihen perehtymiseen pitäisi käyttää vapaa-aikaa, mutta oikeasti tietoa tarvitessaan hän kyllä sen etsii.

Tavallaan kerrattiin kaikki ne, miten sen sanoisi, ne sellaiset asiat, mitä oikeasti tulee tarviin töissä. Ehkä enemmän liittyen näihin KELAn ohjeisiin ja muutenkin sitten esimerkiksi tuotteisiin. (V1)

Siinä oli ne kirjalliset aloitusmatskut ja sitten oli se tapaaminen, mut mä vaan mietin, että olisiko sitä käyntiä ollut, jos mun ei olisi tarvinnut harjoitella uutta apteekkiohjelmaa. (V2)

Apteekkiohjelmien puutteellinen opettaminen tai liian nopea kertaaminen koettiin merkittävänä ongelmana Yritys X:n järjestämissä perehdytyksissä. Parempana vaihtoehtona olisi ollut apteekkiohjelmakoulutus kouluttajan kanssa apteekissa, jolloin saisi käytännössä harjoitella apteekkiohjelman käyttöä oikeissa asiakaspalvelutilanteissa. Tällaisia koulutustilanteita järjestetään nykyään jonkun verran, mutta haasteita aiheuttaa esimerkiksi sopivan apteekin sekä kouluttajan löytäminen. Toisaalta kirjallisesta materiaalista vuokratyöntekijä voisi itsekin kertailla apteekkiohjelman käyttöä. Kuitenkin tietoa yleisistä toimintatavoista ja työterveydestä kannattaisi jakaa muutamalle uudelle työntekijälle samanaikaisesti jo sosiaalisen aspektin vuoksi.

Ne on aina ollut vähän sellaisella kevyellä briiffauksella menty. Joku Yritys X:n työntekijä tulee ja opettaa sulle päivän jossain. Sit sut vaan heitetään johonkin paikkaan uuden ohjelman kanssa ja se on mun mielestä väärin. Se on väärin niitä asiakasyrityksiäkin kohtaan, että kyllähän ne olettaa tulevan tekijän ja sit sinne tuleekin joku tumpula. (V7)

Perehdytyksestä oli jäänyt mieleen uuden tiedon paljous, jota vuokratyöntekijä ei osannut yhdistää käytännön työhön. Pitkän vuokratyökokemuksen omaava vastaaja piti tärkeänä, että alkuperehdytyksessä informoitaisiin vuokratyöntekijöitä erilaisista käytännöistä apteekeissa. Kaikenlaista voi tulla vastaan, mutta vuokratyöntekijän täytyy vain herkällä korvalla kuunnella ja kysyä miten täällä apteekissa toimitaan, jos joku asia on epäselvää. Jotta perehdyttäjät pystyisi samaistumaan vasta aloittavan vuokratyöntekijän tilanteeseen, niin hänen työhistoriaansa pitäisi kuulua vuokratyötä, jotta hän osaisi neuvoa käytännön työtä helpottavia asioita kuten millaisia kysymyksiä apteekissa kannattaa esittää oman työnsä helpottamiseksi.

Ei kannata tehdä oletuksia ja kysyä aina, kun vaan vähänkin epäilyttää. (V9)

5.2.2 Asiakasapteekien järjestämät perehdytykset ja niiden kehittäminen

Vuokratyöntekijän perehdyttäminen työtehtäviin vaihtelee paljon vastaajien mukaan. Joissakin apteekeissa vuokratyöntekijä perehdytetään hyvin työtehtäviin sekä erilaisiin työhön liittyviin käytäntöihin ja näytetään lääkkeiden varastopaikat. Toisaalta vastaajat kertoivat myös apteekeista, joissa työt pitää aloittaa ilman perehdytystä heti, kun saapuu työpaikalle. Vastausten perusteella löytyy myös apteekkeja, joissa tapahtuu ylisuorittamista perehdytyksen suhteen.

Löytyy myös niitä paikkoja missä ihan hyvin käydään läpi perusasiat, mistä löytyy mitään ja mitä erityisiä käytäntöjä on. (V1)

Vaihtelee. Toisissa käydään läpi perusteellisesti työohje kohta kohdalta ja näytetään kädestä pitäen kaikki paikat. Toisissa sanotaan, että kysy jos tulee jotain. (V2)

Ihan laidasta laitaan. Joissakin paikoissa se on niin, että menee vaan ovesta sisälle ja sitten saman tien tekemään töitä. Että tavallaan ei ole perehdytystä. Toinen ääripää on se, että perehdytyksestä ei tunnu tulevan loppua. (V6)

Vastaajien kokemusten perusteella vuokratyöntekijän perehdyttämisen laatuun ei vaikuta apteekin koko, sillä sekä isoissa että pienissä apteekeissa vuokratyöntekijät olivat saaneet hyvien perehdytysten lisäksi huonoja perehdytyksiä. Kuitenkin pienemmässä apteekissa ei välttämättä ole aikaa vuokratyöntekijän perehdyttämiseen asiakaspalvelun lomassa ja lisäksi perehdyttämisestä vastuuhenkilö saattaa olla kiireinen johtuen muista työtehtävistä. Isommissa apteekeissa puolestaan voi helpommin olla saatavilla työntekijä perehdyttämään vuokratyöntekijää, mikä saattaa vaikuttaa myös perehdytyksen laajuuteen. Eräs vastaaja kertoi perehtyvänsä Yritys X:n intranetissä apteekkiin liittyviin ohjeisiin ennen työvuoron alkua, mutta perehdytys paikan päällä saattaa jäädä suppeaksi, jos tarkoitus on työskennellä vain päivä tai muuten lyhyt aika kyseisessä apteekissa. Tällaisessa tilanteessa perehdytys saattoi sisältää vain varastopaikkojen näyttämisen, minkä jälkeen piti pystyä aloittamaan työt. Joki (2018, s. 112-113) toteaa, että perehdytyksessä tulee käydä läpi työn kannalta kaikkein oleellisimmat asiat vaikka työssäoloaika olisi kuinka lyhyt. Kuitenkin perehdytyksen puuttumisella tai suppealla perehdytyksellä voi olla negatiivinen vaikutus vuokratyöntekijän työmotivaatioon. Puolestaan vuokratyöntekijän keskimääräistä parempi perehdytys korreloi usein sekä vuokratyöntekijöiden käyttämisen pidemmän historian että korkeampien tilausmäärien kanssa.

Yhdessä apteekissa itse apteekkari kertoi hyvin vähän, mutta just sen minimin, että pystyi aloittamaan ne työt. (V3)

Toki siitä voisi jäädä jollekin henkilölle sellainen kuva, että mua ei täällä haluta eikä mun työpanosta arvosteta. (V5)

Toisissa mennään ihan listalta läpi ja niillä on hienosti koottu ne mitä käydään läpi esim. tietosuojasta, varastopaikoista, syömiset ja juomiset. Sit on taas niitä paikkoja, joissa kukaan ei ehdi mitään, vaan sä vaan heittäydyt siihen ja otat sen oman loosin jostain siitä ja siitä lähdetään. (V7)

Vuokratyöntekijänä on kuitenkin hyväksyttävä, että käytännön työn tekemisessä on eroja apteekkien välillä, jolloin on pakko kysyä neuvoa. Toisaalta työskentelyn alussa vuokratyöntekijä voidaan huomioida uutena työntekijänä ja kannustetaan kysymään, jos tarvitsee apua. Joissakin apteekeissa perehdytyksestä vastuussa olevan henkilön poissa

ollessa kukaan muu ei ota vastuulleen perehdytystä. Tällöin vuokratyöntekijälle vain näytetään oma työpiste ja tarvittavat salasanat, jonka jälkeen oletetaan vuokratyöntekijän pystyvän aloittamaan työnteon.

Vaikka on pienempi apteekki, niin kyllä siellä on ihan sama juttu just se, että kenen tahansa hihasta voi vetää. Keneltä tahansa voi kysyä. (V4)

Toisaalta kun itse hyväksyy sen, että on vuokratyöntekijä, niin ei voi tietää sellaista asiaa, mikä tulee harvemmin vastaan ja miten just siinä apteekissa käsitellään semmoinen juttu. (V3)

Useampi vastaaja on tyytyväinen asiakasapteekkien järjestämiin perehdytyksiin eivätkä kertoneet perehdytysten kehittämistarpeista. Varsinkin, jos vuokratyöntekijä on ennen työvuoron alkua lukenut intranetistä apteekkiin liittyvät ohjeet ja saa sen lisäksi nopean perehdytyksen, niin tällöin töiden aloitus sekä niistä suoriutuminen onnistuu. Eräs vastaaja ei halua varsinaista perehdytystä ollenkaan vaan aloittaa mieluummin heti työt ja kysyy sitä mukaan, kun kysyttävää tulee. Toisaalta pitkä apteekkityökokemus antoi hyvät valmiudet työskentelyyn uudessa paikassa, jolloin vastaaja arveli perehdytyksen jääneen suppeammaksi verrattuna siihen mitä lyhyemmän työkokemuksen omaavan vuokratyöntekijän perehdytys olisi ollut.

Kuitenkin vastausten perusteella asiakasapteekin järjestämä perehdytys koettiin tarpeelliseksi, sillä muuten vuokratyöntekijä ei tiedä mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu. Vastajien mukaan perehdytyksen puuttuminen aiheutti epävarmuutta työtehtävissä, mikä vaikuttaa Arachchigen (2014, s. 14) mukaan työn tehokkuuteen. Perehdytyksen positiivinen vaikutus työn tehokkuuteen tuotiin ilmi myös vastauksissa, sillä sujuva asiakaspalvelu vaatii perehdytyksen apteekin käytäntöihin ja tiloihin. Lisäksi eräs vastaaja toi ilmi perehdytyksen osoittavan, että työyhteisö huomioi vuokratyöntekijän tämän tullessa töihin, mikä aikaansaa vuokratyöntekijän positiivisen työvireen. Vuokratyöntekijän perehdytyksen hoitamiseen pitäisi olla nimetty vastuhenkilö, joka toteuttaisi perehdytyksen ohjeen perusteella, jotta varsinainen työn tekeminen olisi sujuvaa eikä sitä tarvitsisi

jatkuvasti keskeyttää lisäohjeiden kysymistä varten. Lisäksi perehdytyksen aikana vuokratyöntekijälle pitäisi esitellä tavaroiden varastopaikat.

Jos ei ollut perehdytystä, niin ei tiennyt tarkkaan, mitä piti tehdä tai mitä odotettiin tekevän. (V2)

Ylipäänsä se, että joku tekisi sen perehdytyksen ja toivottaisi sut tavallaan tervetulleeksi sinne apteekkiin, niin siitähän se niin kuin lähtee. Saat sen sellaisen vireen. (V7)

Perehdytykseen toivottiin käytettävän enemmän aikaa, jotta vuokratyöntekijälle ehdittäisiin kertoa laajemmin apteekin toimintatavoista eikä vain oleellisimmat asiat. Lisäksi vuokratyöntekijän perehdyttämiseen ehdotettiin sisällytettäväksi paikallisista erityispiirteistä informoinnin (esimerkiksi paikallisen lääkärin poikkeavat reseptin uusimiskäytännöt), sillä se mainittiin käytännön työtä helpottavana tekijänä. Eräs vastaaja ehdotti, että apteekissa olisi yksi työntekijä huolehtimassa sosiaalisesta perehdyttämisestä, jolloin vuokratyöntekijä tuntisi olevansa osa työyhteisöä. Vuokratyöntekijöiden perehdyttämisen helpottamiseksi ja perehdytyksen tasalaatuisuuden varmistamiseksi Yritys X voisi kehittää perehdytyslomakkeen apteekkien käyttöön. Toisaalta vuokratyöntekijän perehdytyksen tarve voi vaihdella riippuen asiakasapteekin tarpeista, joten standardilomakkeen kehittäminen voi olla haastavaa.

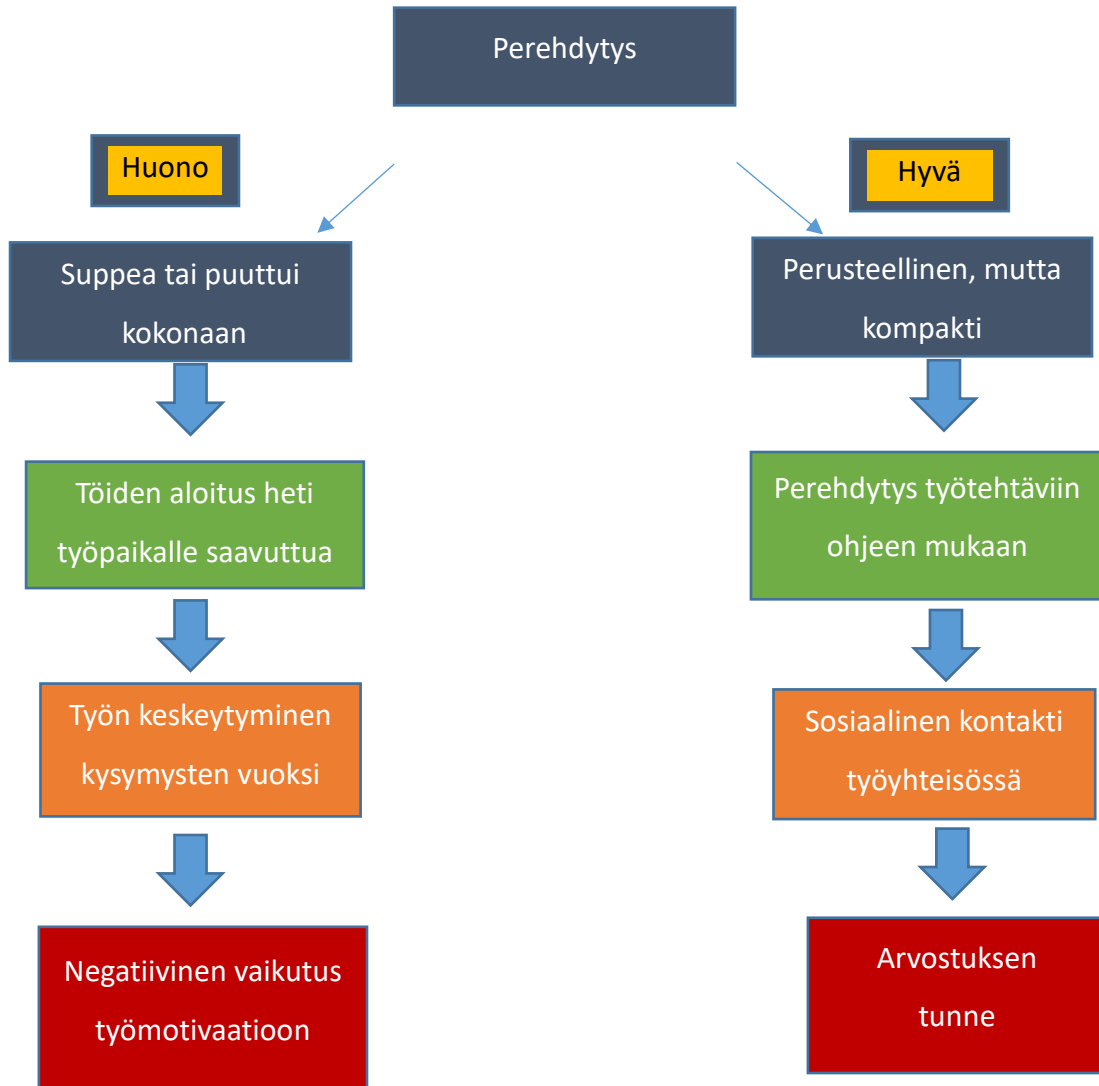
Lisäksi apteekissa pitäisi olla yksi työntekijä, joka ikään kuin katsoisi sun perään ja olisi sun kanssa yleensä samassa vuorossa. Alussa kun on vähän yksinäinen, kun ei tunne ketään, niin loisi tavallaan sellaista sosiaalista elementtiä. (V3)

Paikalliset erityispiirteet (esimerkiksi jos jonkun lääkärin reseptejä ei saa uusia), mistä löytyy puhelinnumerot, mitä joutuu kans käyttämään työkaluina, niin on hyvä kertoa. (V7)

Yritys X voisi kehittää perehdytyslomakkeen ja siinä vaiheessa, kun tilaus tehdään, niin niille voisi lähettää sen esimerkiksi sähköpostilla, että kaikilla olisi sama lomake. (V8)

5.2.3 Perehdytysten vertailu

Kuviossa 7 perehdytys on luokiteltu huonoksi, jos se on puuttunut kokonaan tai ollut hyvin suppea.



Kuvio 7. Vertailu hyvistä ja huonoista perehdytyksistä.

Vuokratyöntekijä voi joutua aloittamaan työt heti saavuttuaan apteekkiin, jolloin lääkkeiden varastopaikkoja tai muita käytännön työn tekemiseen liittyviä asioita ei kerrota. Tällöin vuokratyöntekijän työ keskeytyy usein neuvojen kysymiseen kollegalta, mikä vaikuttaa negatiivisesti työasenteeseen ja -motivaatioon. Hyvä perehdytys on puolestaan perusteellinen, mutta tiivis tietopaketti apteekin käytännöistä ja tiloista. Kirjallisen

ohjeen perusteella tapahtuva perehdytys takaa kaikkien työpäivän sujumiseen vaikuttavien asioiden läpikäymisen. Tällöin perehdytyksen laatu ei vaihtele, kun sen toteuttamiseen on selkeät ohjeet. Lisäksi vuokratyöntekijä saa sosiaalisen kontaktin työyhteisössä, ainakin perehdyttäjistä. Loppujen lopuksi hyvällä perehdytyksellä on merkittävä vaikutus, sillä se osoittaa vuokratyöntekijälle, että hänen työpanostaan arvostetaan.

5.3 Vuokratyöntekijän kokemuksia koulutuksesta ja opiskelusta

Vastausten perusteella vuokratyöntekijät osallistuvat lääke- ja kosmetiikkayritysten sekä Farmasian Oppimiskeskuksen järjestämiin koulutuksiin. Lisäksi kaksi vastaajaa kertoi osallistumisestaan Farmasian Oppimiskeskuksen järjestämille Farmasian Päiville. Osa vastaajista käyttää kouluttautumiseen vapaa-aikaansa, mutta joidenkin Farmasian Oppimiskeskuksen kurssien suorittaminen on otettu huomioon työaikana. Eräs sivutyönään vuokratyötä tekevä vastaaja kertoi, etteivät mahdollisuudet kouluttautumiseen ole samanlaiset kuin päätyönään farmasian töitä tekevillä, sillä kouluttautuminen tapahtuu vapaa-ajalla ja kohdistuu ajan puutteen vuoksi lähinnä henkilökohtaisiin mielenkiinnon kohteisiin. Toisaalta kaksi vastaajaa ei muistanut milloin olisi viimeksi osallistunut koulutukseen, mutta tämä saattaa johtua vuokratyöntekijän omasta aikaansaamattomuudesta ottaa selvää kiinnostavista kursseista.

Farmasian suhteen kouluttautuminen vapaa-ajalla ja sen teen mielenkiinnosta, että minä en ehkä niinkään ajattele sitä, että miltä mun farmaseutin profiili näyttää tai ammattiosaaminen. (V3)

En tee ollenkaan. En muista milloin olisin lukenut intrasta tai mistään. Se on jäänyt täysin retuperälle. (V7)

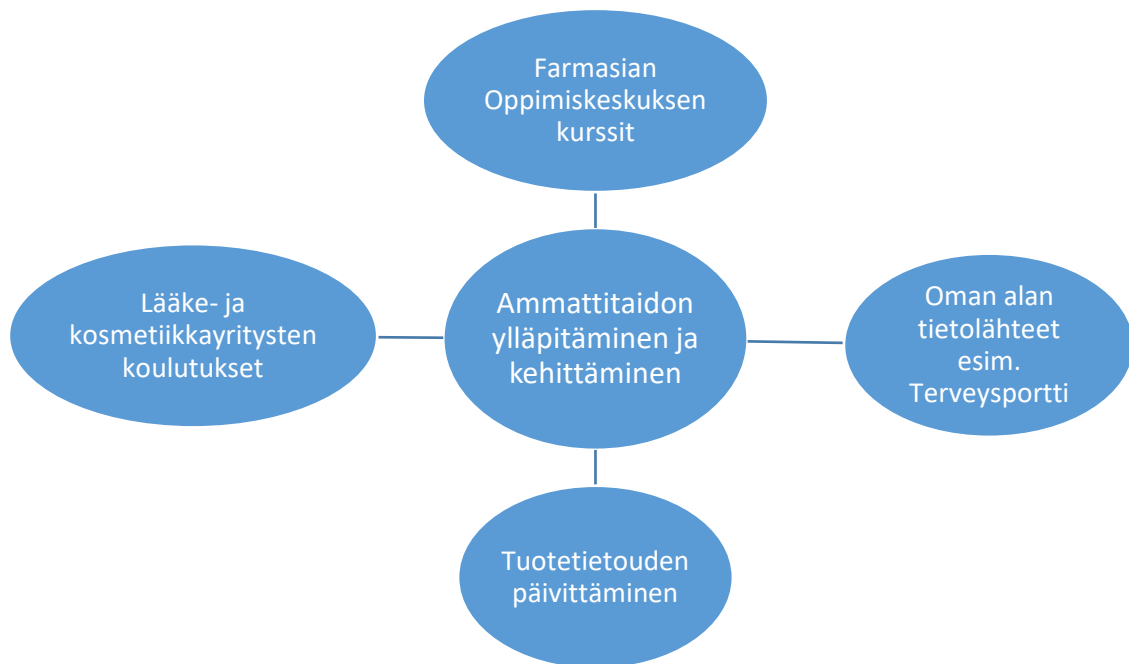
Enemmistö vastaajista seuraa farmasian alan julkaisuja kuten Terveysporttia hiljaisina hetkinä työvuorojen aikana. Yksi vastaaja yrittää pysyä ajan tasalla uutuustuotteista seuraamalla viestintää Yritys X:n intranetissä, mutta oman ammattitaidon ajan tasalla pitäminen on riippuvainen myös omasta kiinnostuksesta. Eräs vastaaja toteaa, että

opiskelulle ja koulutusten suorittamiselle tulisi osoittaa tarkempi aika ja paikka, jotta uusiin asioihin voisi perehtyä rauhassa eikä työn ohessa.

Vähän tulee istuttua koulutuksissa, mutta kyllä mä väittäisin, että pysyy aika hyvin ajan tasalla ihan vaan omasta kiinnostuksestakin lähtien. (V5)

Aina välillä, kun oikein innostun, niin saatan perehtyä johonkin Käypä Hoito -suositukseen esim. verenpaineen hoito. (V9)

Vuokratyöntekijöiden kertomat keinot ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen on koottu kuvioon 8.



Kuvio 8. Vuokratyöntekijöiden ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen.

Vuokratyöntekijät suhtautuvat positiivisesti uusien asioiden opiskeluun, mutta vastaajat eivät halua käyttää vapaa-aikaansa siihen. Vastausten perusteella uusien asioiden opiskelu koetaan mielekkäänä, sillä vuokratyöntekijät haluavat kehittää omaa ammattitaitoansa sekä saada tietoa tuoteuutuuksista. Lisäksi vastauksissa kuvattiin sekä pienempien yksityiskohtien oppimista että laajempien kokonaisuuksien syvällisempää ymmärtämistä eikä pitkä työkokemus ole este uusien asioiden oppimiselle. Erästä vastauksesta kävi

ilmi, ettei lukemalla voi opiskella kaikkia asiakaspalvelutilanteissa vastaan tulevia asioita, vaan pitää olla avoin elävän elämän opettavaisille tapauksille.

No siis tietenkin uuden oppiminen on kivaa ja siksi mä jatkan opiskeluakin nyt. (V1)

Haluan pysyä mukana kehityksessä ja uusissa tuotteissa ja hoitolinjauksissa. (V2)

Elävä elämä on kuitenkin ihmeellisempi kuin se mitä kirjaan on painettu tai mitä kirjasta lukee. (V6)

Toisaalta eräs vastaaja kertoi, ettei työpäivän jälkeen halua ajatella työhön liittyviä asioita eikä jaksaa enää opiskella vaan haluaa levätä. Kuitenkin vastausten perusteella tiedostetaan, että opiskelu ja uusien asioiden oppiminen helpottaa työn tekemistä, kun tietoa on enemmän. Vastaajat pitävät tärkeänä myös keskustelua uusista, äskettäin opituista asioista kollegoiden kanssa, sillä se syventäisi oppimista ja opitut asiat jäisivät paremmin mieleen. Opiskelun ja oppimisen suhteen on tärkeää tiedostaa oppimistyylien erot, sillä toiset oppivat kuuntelemalla ja toiset puolestaan tekemällä. Riippuen vuokratyöntekijän oppimistyylistä apteekkiohjelman voi parhaiten oppia joko lukemalla käyttöohjeen tai käyttämällä kyseistä ohjelmaa apteekissa. Kuitenkin asiakaspalvelu ja viestintä puolestaan ovat jatkuvia oppimisen kohteita, joissa riittää oppimista jokaiselle vuokratyöntekijälle.

Esimerkiksi viestintä on sellainen jatkuvan oppimisen kohde ja kiinnostuksen aihe. (V5)

Kyllä se on mukavampi töitä tehdä, kun tietää enemmän asioista. (V6)

Kuviossa 9 on esitelty vastaajien esiin nostamia uusien asioiden oppimiseen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 9. Uusien asioiden opiskeluun liittyviä asioita.

5.3.1 Asenteet koulutusta kohtaan

Muutaman vastaajan mielestä Yritys X kannustaa liian vähän työntekijöitensä ylläpitämään ja kehittämään omaa ammattitaitoansa. Kirkpatrick ja Hoque (2006, s. 657-658) havaitsivat kouluttautumisen jäävän liikaa vuokratyöntekijän oman aktiivisuuden varaan, mikä näkyi tässä tutkimuksessa vastaajien pyrkimyksenä ylläpitää omaa ammattitaitoansa työn ohessa esimerkiksi katsellen lyhyitä videokoulutuksia. Toisaalta koulutuksiin hakeutumisen pitäisi olla helpompaa ja koulutussuunnitelman sekä ohjeiden koulutusten suorittamisesta täytyisi olla selvemmat, jotta koulutukseen pääseminen ei vaatisi edestakaista sähköpostiviestittelyä. Kuitenkin yksi vastaaja arvelee lopulta päässeensä kaikkiin koulutuksiin, joihin on halunnut mennä.

Mun mielestä annetaan kuva, että ollaan koulutusmyönteisiä ja arvostetaan sitä koulutusta, mut sit se ei näy rivityöntekijälle. (V2)

Hirveän epämääräinen ohje intrassa, että saako kouluttautua vai ei. (V6)

Toisaalta eräs vastaaja koki saavansa koulutuskutsuja sähköpostiin niin runsaasti sähköpostiin, ettei jokaiseen tilaisuuteen pysty osallistumaan ja osa viesteistä saattaa jäädä lukematta epähuomiossa. Lisäksi tietoa koulutuksista saattaa tulla vastaan Yritys X:n intranetissä, vaikka vuokratyöntekijä ei olisi aktiivisesti etsinyt niitä, joten osalla vastaajista on kuitenkin positiivinen mielikuva Yritys X:n kouluttautumiseen kannustamisesta. Eräissä vastauksessa nostettiin esille myös terveydenhuollon ammattihenkilön oma velvollisuus ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan. Tietysti työnantajan tehtävänä on tarjota koulutusmahdollisuuksia, mutta jokaisen on kuitenkin itse suoritettava koulutus, joten loppujen lopuksi työnantajaa ei voi syyttää koulutuksen väliin jättämisestä. Toisaalta työnantaja voisi velvoittaa opiskelemaan ja suorittamaan opiskellusta alueesta tentin tietyn aikataulun puitteissa, jolloin osa koulutuksista muuttuisi pakolliseksi eikä kouluttautuminen jäisi niin paljon työntekijän oman aktiivisuuden varaan. Kuitenkin koulutukset ovat yksi motivaatiotekijä pysyä Yritys X:n vuokratyöntekijänä, vaikka työpaikan vaihtaminen olisikin suhteellisen helppoa.

Kyllä mä ehkä näen, että se on jokaisen oma velvollisuus terveydenhuollon ammattihenkilönä ylläpitää sitä omaa osaamista. (V8)

Vastauksista kävi ilmi asiakasapteekkien vaihteleva suhtautuminen vuokratyöntekijöiden koulutukseen sekä heidän ammattitaitonsa kehittämiseen. Pienissä apteekeissa lääkeyritysten edustajien järjestämiä koulutustilaisuuksia ei juurikaan ole, sillä edustajat käyvät yleensä vain tapaamassa apteekkaria. Isommissa apteekeissa esimerkiksi kauppakeskukseen yhteydessä vuokratyöntekijä saatetaan ottaa mukaan koulutustilanteisiin, mutta joissakin apteekeissa vuokratyöntekijä hoitaa sillä aikaa asiakkaiden palvelemisen. Vuokratyöntekijätilausta on saatettu suurentaa, jotta vakituinen henkilökunta pystyy osallistumaan koulutukseen. Eräs vastaaja ei ole koskaan saanut osallistua lääkeyrityksen edustajan pitämään koulutustilaisuuteen apteekilla, sillä on viimeiset vuodet tehnyt vain lauantaivuoroja, jolloin kyseisiä koulutustilaisuuksia ei järjestetä. Kuitenkin asiakasapteekit odottavat vuokratyöntekijältä aktiivista oman alan ajankohtaisten asioiden seuraamista sekä ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä.

Odotetaan, että tiedät uusimmat jutut ja että oot kärryillä asioista. (V2)

No kyllä ne kaikki paikat missä jossain koulutuksissa ollut, niin ei ne mitään pikkuapteekkeja oo ollut. Kuitenkin silleen kauppakeskusapteekkeja varmaan kaikki. (V5)

Vuokratyö on varsinkin pienelle apteekille huomioon otettava taloudellinen sijoitus, joten vastaajat olivat ymmärtäväisiä sen suhteen, jos vuokratyöntekijä ei pääse mukaan koulutukseen. Toisaalta koulutuksen kieltäminen saattaa aiheuttaa vuokratyöntekijässä tunteen arvostuksen puutteesta. Koulutukseen mukaan pääseminen saattaa riippua myös ajankohdasta, sillä kiireiseen aikaan koulutustilanteeseen ei voi osallistua montaa työntekijää yhtä aikaa, jolloin vuokratyöntekijä saattaa jäädä palvelemaan asiakkaita. Toisaalta vuokratyöntekijän pidempi työkokemus kyseisessä apteekissa saattaa edesauttaa koulutukseen mukaan pääsemisessä. Vuokratyöntekijällä voi olla myös mahdollisuus hyödyntää apteekin omaa intraa tai koulutusmateriaalia oman ammattitaitonsa ylläpitämisessä ja kehittämisessä, kunhan vain asiakas- ja työtilanne antavat siihen mahdollisuuden.

Yhdessä paikassa on ollut aika usein, että siellä on hyvin kerättyä intrasivulle, että sieltä on päässyt lukemaan esim. Vichyn koulutuksia. (V9)

5.3.2 Työtehtävien vaatimukset ja työkokemuksen hyödyntäminen

Melkein kaikki vastaajat kokivat oman osaamisen kohtaavan työtehtävien vaatimusten kanssa. Ainoastaan yhdessä vastauksessa tuotiin ilmi oman osaamisen olevan hieman alempi kuin työtehtävät apteekissa vaatisivat. Toisaalta vastaaja arveli tämän johtuvan vähäisestä työnteon määrästä ja kohentuvan nopeasti, jos tekisi apteekkivuoroja useammin. Eräs vastaaja toi ilmi tilanteen, jossa vuokratyöntekijä on työskennellyt pienemmässä apteekissa, jonka jälkeen työvuoro suuremmassa apteekissa paljastaa hyllyihin ilmestyneen uusia tuotteita, jotka vaativat perehtymistä.

Ei se nyt silleen erikoisen matala oo, mutta sanonko näin, että voi olla jotain asioita, kun niitä ei päivittäin pyöritä, niin joutuu vähän muistelemaan. (V3)

Välillä aina huomaa, että kun on pitkään ollut pienessä apteekissa ja menee sen jälkeen isompaan kauppakeskusapteekkiin, niin sit huomaa, että hyllyt on täynnä sellaisia tuotteita, joista ei tiedä mitään. (V9)

Vastauksissa korostui tiedon hankkiminen itse tai kysyminen kollegalta, jos vastaaja ei tiennyt oikeasta toimintatavasta. Eräs vastaaja korosti, että aina voi oppia lisää, mutta yhtä tärkeää on osata vetää raja siihen mikä on tarpeellista, välttämätöntä ja hyödyllistä tietää oman työn kannalta. Lisäksi opittujen asioiden kertaaminen koettiin hyödylliseksi, sillä asiat pyrkivät unohtumaan varsinkin, jos niitä ei tarvitse joka päivä. Tällöin vuokratyöntekijältä kuluu ylimääräistä aikaa, kun hän tarkistaa asian tietolähteestä. Omien rutiinien rikkomiseksi ja ammattitaidon kehittämiseksi voisi olla hyödyllistä saada palautetta ja vinkkejä ammattilaiselta omista työntekotavoista.

Mä sen nyt tiedän, että jos tässä kaikki asiat tietäisi, niin tässä olisi nobelisti. Mä koen, että aina saa tietää enemmän asioista. Mutta ehkä mä osaan pistää rajan siihen, että mitä farmaseutin pitää tietää ja mitä ei tarvii tietää. (V6)

Kaikki vastaajat totesivat pystyvänsä hyödyntämään jollakin tavalla työkokemustansa mennessään uuteen paikkaan töihin. Perehdytyksen tarve vähenee työkokemuksen karttuessa, sillä apteekkien käytännön toimintatavat ovat keskenään aika samanlaisia. Tällöin vuokratyöntekijä pystyy nopeasti uudessa paikassa hahmottamaan, kuinka täällä toimitaan ja esittämään työn tekemisen kannalta oleelliset kysymykset. Lisäksi työkokemus on tuonut varmuutta työn tekemiseen uudessa paikassa, kun tietyt tilanteet ovat toistuneet useita kertoja eri apteekeissa, mikä on vähentynyt vuokratyöntekijän kokemaa stressiä liittyen työpaikan vaihtumiseen.

Kyllähän se tietysti tuo, helpompi mennä sinne uuteenkin apteekkiin, kun tietää, ettei tarvi stressata siitä, että kun on käynyt niin monessa paikkaa. (V8)

Se on kans hyvä, kun käy monessa paikassa, niin ei tuu sellainen puusilmä tai sellainen yksioikoinen kuvitelma, että asiat voi hoitaa vain yhdellä tapaa vaan ne voi hoitaa vaikka kymmenellä tavalla, niin lopputulos on sama. (V6)

Toisen alan työkokemuksen positiivisena puolena vastaajat kertoivat ihmistuntemuksen kehittymisen sekä rennomman työasenteen oppimisen, mikä auttaa välttämään turhaa hätäilyä. Erään vastauksen mukaan omien epäonnistumisten ja virheiden kohtaaminen sekä asiakkaalle oman erehdyksen korvaaminen olivat jo opittuna ennen farmasian alalle siirtymistä eikä nämä taidot jää käyttämättä apteekissakaan. Lisäksi eräs vastaaja totesi, ettei vuokratyöntekijän tarvitse olla paras työntekijä vaan riittää hyvä suoritus. Vastavuoeroisesti pienemmät apteekit osaavat käyttää vuokratyöntekijän työkokemusta hyödyksi, sillä häneltä saatetaan kysyä neuvoja vaikean tilanteen ratkaisemiseksi tai lisätietoja uudesta valmisteesta.

Tavallaan ei tartte vuokratyöntekijänä, olla paras, kunhan ei tekisi emämokia. (V3)

Monta kertaa pienemmissä apteekeissa kysytään, ootko törmännyt tällaiseen tilanteeseen tai onko tällainen valmiste tuttu tai ootko kuullut tällaisesta ? (V9)

Kuvioon 10 on koottu yhteen tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet tai vaikuttavat vuokratyöntekijän osaamisen kehittymiseen. Vastausten perusteella apteekeissa työskentelevän vuokratyöntekijän ammattitaitoon kuuluvat sekä tuotteisiin ja lääkkeisiin liittyvä osaaminen että asiakaspalvelussa tarvittavien sosiaalisten taitojen hallitseminen. Kuitenkin kuviossa päädyttiin jakamaan vuokratyöntekijän osaamisen kehittyminen apteekeissa tarvittavien tietojen ja taitojen lisääntymiseen sekä sosiaalisten taitojen ja ihmistuntemuksen parantumiseen, sillä vain muutama vastaaja kertoi oppivansa uusia tietoja liittyen tuotteisiin tai lääkkeisiin työnteon lomassa, mutta toisaalta tämä saattaa johtua ajanpuutteesta keskittyä uuden tiedon hankintaan ja omaksumiseen. Apteekissa tarvittavien tietojen ja taitojen lisääntymiseen puolestaan vaikuttaa positiivisesti samanlaisina toistuvat käytännöt ja tilanteet, mikä vähentää perehdytyksen tarvetta. Useampi vastaaja toi ilmi työkokemuksen joko apteekki-alalta tai toiselta alalta opettaneen sosiaalisia taitoja, joista vuokratyöntekijänä on ollut hyötyä erilaisissa työyhteisöissä.



Kuvio 10. Vuokratyöntekijän osaamisen kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä.

5.4 Vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhön sitoutumisesta

Useampi vastaaja kertoi merkittävästä työhön sitoutumisesta, mihin vaikuttaa käyttäjäryitykseltä saatu tuki (Jiang & Wang, 2018, s. 1038). Ainoastaan yhdessä vastauksessa nousi esille selvästi alhaisempi työhön sitoutuminen, mikä näkyy käytännössä työpaikalla vain ihan pakollisten työtehtävien tekemisenä, mutta tämä saattaa johtua vuokratyön sivutoimisuudesta vastaajan opiskellessa täysipäiväisesti. Toisaalta toinen sivutoimisesti vuokratyötä tekevä vastaaja puolestaan koki olevansa aika sitoutunut myös tähän työhön, sillä Yritys X tarjoaa hyvän mahdollisuuden farmaseuttisen ammattitaidon ylläpitämiseen. Käytännössä työhön sitoutuminen näkyy vuokratyöntekijän ylpeytenä omasta ammatistaan ja kokemuksena, että töihin on enimmäkseen mukava mennä. Työhön sitoutumista on parantanut myös positiivinen mielikuva Yritys X:n toiminnasta, mitä on edesauttanut sujuvat toimintaprosessit ja kehittynyt henkilöstöhallinto. Vaikka eräs vastaaja kertoi olevansa sitoutunut työhönsä, sillä hän haluaa tehdä mahdollisimman paljon töitä, niin hän on kokenut joskus negatiivisia tunteita työnantajaa kohtaan johtuen ainoastaan

pitkien matkojen päässä olevien työtehtävien tarjoamisesta. Nollatuntisopimuksen omaava vuokratyöntekijä ei uskalla kieltäytyä tai vaatia muutakaan, kun pelkää ettei siten tarjota ollenkaan töitä. Tunnetilojen vaihtelun ovat tunnistaneet myös Ashman ja Winstanley (2006, s. 142), mutta silti he korostavat sitoutumisen olevan jatkuva prosessi.

Olen kyllä sitoutunut. Näen, että olen hyvässä talossa töissä. (V3)

Kyllä mä pidän itseäni sitoutuneena, mutta joskus mua jurppii tässä työkuviossa se, että oon nollasopari. Niin sit joskus tuntuu, että ikään kuin käytetään hyödyksi, että sulle annetaan näitä keikkoja jatkuvasti tai pitkää matkaa. (V7)

Vastaajille kaiken kaikkiaan työ ei ole tärkein asia elämässä, mutta lukeutuu kolmen tärkeimmän (uni, työ ja vapaa-aika) joukkoon. Työn tärkeänä pitämiseen liittyy ihmisten auttaminen, mikä vaatii oman ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä. Vahvan ammatti-identiteetin kokemus saattaa heijastua vapaa-ajalla kouluttautumiseen, mutta toisaalta vuokratyöntekijöillä on mahdollisuus jättää työasiat työpaikalle. Erään vastauksen mukaan farmasia ei ole unelmatyö, mutta työstä saatu palkka mahdollistaa harrastukset. Lisäksi vastaaja kertoo todennäköisestä työttömyydestä, jos hän olisi opiskellut intohimon kohteena ollutta alaa.

Jos pitää jakaa elämä kolmeen osaan: uni, vapaa-aika ja työ, niin ne on ne kolme tärkeintä asiaa elämässä. (V4)

Jos olisin lähtenyt opiskelemaan jotain, mikä oli mun intohimo, niin en olisi varmaan ikinä saanut töitä. (V8)

Vastaajat kuvailivat työn tuovan rytmiä elämiseen. Etenkin työttömyysjakson kokenut vastaaja kertoi työn olevan tärkeä osa elämää, sillä se aktivoi ja pakottaa lähtemään ulos asunnosta. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työssä onnistumisen kokemus on tärkeä. Käytännössä tämä näkyy työtehtävien tekemisenä sellaisella tasolla, että vastaaja voi olla tyytyväinen omaan suoritukseensa työpäivän jälkeen. Eräs vastaaja tiedosti myös huonosti tehdyllä työllä mahdollisesti olevat seuraukset, jotka saattavat aiheuttaa

apteekin tyytymättömyyden kautta vuokratyöyrityksen vaihtamisen, jolloin kyseisellä vuokratyöntekijällä ei ole enää töitä.

Työpaikka on aikuisen ihmisen päivähoitopaikka. Se tuo rytmiä siihen elämiseen. (V6)

Työn tekeminen sillä tavalla, että päivän päätteeksi voi katsoa, että menikö kaikki putkeen vai ei, niin kyllä se on aika tärkeätä. (V5)

5.4.1 Työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Vastaajien sitoutuminen jakautuu tasavertaisesti Yritys X:n ja asiakasapteekkien välille kuten nähdään taulukosta 12. Kolme vastaajaa kertoi suuremmasta sitoutuneisuudesta Yritys X:ään kuin apteekkeihin ja näitä vastaajia yhdisti miessukupuoli. Neljä naisvastaajaa puolestaan ilmoitti olevansa sitoutuneempia apteekkeihin kuin Yritys X:ään. Kaksi vastaajaa ei osannut määritellä suurempaa sitoutumisen kohdetta.

Taulukko 12. Vuokratyöntekijän suurempi sitoutumisen kohde.

	Sukupuoli	Ikä (v)	Vuokratyökokemus	Suurempi sitoutumisen kohde
V1	N	23	1,5 vuotta	Apteekki
V2	N	30	4 vuotta	Apteekki
V3	N	33	11 vuotta	Apteekki/Yritys X
V4	N	39	3,5 vuotta	Apteekki/Yritys X
V5	M	31	6 vuotta	Yritys X
V6	N	51	12 vuotta	Apteekki
V7	M	61	9 vuotta	Yritys X
V8	M	30	6 vuotta	Yritys X
V9	N	45	8 vuotta	Apteekki

Vuokratyökokemuksella tai vastaajan iällä ei ollut vaikutusta kumpaan (Yritys X/apteekki) vastaaja kertoi olevansa sitoutuneempi. Muutaman vastaajan suurempi sitoutuminen

Yritys X:ään johtuu sekä työnantaja- että palkanmaksaja- asemasta. Eräs vastaaja kertoi olevansa sitoutuneempi Yritys X :ään, mutta sitoutumisen ero Yritys X :n ja apteekkien välillä ei ole suuri. Kaikista apteekeista, joissa vastaaja on työskennellyt, niin hän kokee olevansa eniten sitoutunut tämän hetkiseen työpaikkaansa. Toisessa vastauksessa kävi ilmi myös eron sitoutumisen tasossa olevan todella pieni eikä vastaaja kokenut tarvetta vertailla näitä sitoutumisen asteita keskenään. Kuitenkin käytännön työ tehdään apteekissa, jolloin vuokratyöntekijän saattaa olla vaikea hahmottaa tekevänsä töitä Yritys X:lle. Nollatuntisopimuksella oleva vuokratyöntekijä kokee tärkeäksi sitoutua sekä Yritys X:ään että asiakasapteekkeihin, jotta työtunteja tulee jatkossakin. Eräs vastaaja kertoi aiemmin olleensa sitoutuneempi apteekkiin, kun teki samassa paikassa vuoroja säännöllisesti. Toisaalta hän ei koe olevansa henkisesti sitoutunut Yritys X:ään, joten työnantajan vaihtaminen ei olisi ongelma, jos sellainen tilanne tulisi eteen.

Kyse on pienestä erosta, eikä tavallaan ole edes tarve tehdä eroa niiden välille. (V9)

Olen sitoutunut sekä että, mutta tietysti se kuka maksaa palkat, niin sen lauluja lauletaan. (V5)

Taulukossa 13 on vertailtu vastaajan ilmoittamaa suurempaa sitoutumisen kohdetta (Yritys X vai apteekki) varsinaisten työpaikkojen eli apteekkien lukumäärään (yksi vai useampi). Tällä hetkellä kaksi vastaajaa ei tehnyt vuokratyötä, sillä yksi vastaaja oli perhevapaalla ja toiselle vastaajalle ei ollut löytynyt sopivia työvuoroja. Heidän tilanteensa arvioitiin työhistorian perusteella, jolloin molemmat vastaajat olivat tehneet työvuoroja vain yhteen apteekkiin. Viisi vastaajaa tekee työvuoroja useampaan apteekkiin, mutta heistä kolme on sitoutuneempia apteekkiin ja kaksi puolestaan Yritys X :ään. Neljä vastaajaa on tehnyt tai tekee parhaillaan työvuoroja vain yhteen apteekkiin, mutta vain yksi vuokratyöntekijä kertoi suuremmasta sitoutuneisuudesta apteekkiin verrattuna kahteen vastaajaan, jotka eivät osanneet määritellä suuremman sitoutumisen kohdetta (apteekki vai Yritys X). Yksi vastaaja kertoi olevansa sitoutuneempi Yritys X :ään, vaikka tekee työvuoroja vain yhteen apteekkiin.

Taulukko 13. Vertailu suuremman sitoutumisen kohteen ja apteekkien määrän välillä.

	Sukupuoli	Ikä (v)	Suuremman sitoutumisen kohde	Apteekkien määrä
V1	N	23	Apteekki	Useampi
V2	N	30	Apteekki	Yksi
V3	N	33	Apteekki/Yritys X	Yksi
V4	N	39	Apteekki/Yritys X	Yksi
V5	M	31	Yritys X	Yksi
V6	N	51	Apteekki	Useampi
V7	M	61	Yritys X	Useampi
V8	M	30	Yritys X	Useampi
V9	N	45	Apteekki	Useampi

Yritys X:ään kohdistuva sitoutuminen saattaa jäädä hiukan taka-alalle vuokratyöntekijän työskennellessä apteekissa, jos hän haluaa kuulua osaksi työyhteisöä, mutta se ei kuitenkaan häviä kokonaan. Vaikka vuokratyöntekijä käy tekemässä työvuoroja samoissa apteekeissa, jolloin muodostuu ihmissuhteita vuokratyöntekijän ja apteekin työntekijöiden välille, niin tämä ei välttämättä muuta sitoutumista suuremmaksi apteekkiin kuin Yritys X:ään. Toisaalta vastausten perusteella tuttu työyhteisö ja tutut asiakkaat saattavat olla syynä suuremmalle sitoutumiselle apteekkiä kuin Yritys X:ää kohtaan, jolloin käyttäjäyrityksen tarjoama voimakkaampi hallinnollinen ja sosiaalinen tuki johtaa vuokratyöntekijän suurempaan sitoutumiseen (Leveson ja muut, 2010, s. 311). Nämä ihmissuhteet heijastuivat myös eräässä vastauksessa, jossa kerrottiin suuremmasta sitoutumisesta Yritys X:ään silloin, kun vastaaja oli ollut toimistolla työharjoittelussa ja samalla tutustunut henkilökuntaan siellä.

Siinä ehkä katoaa se rajapinta mulla ainakin, että mä haluan siihen jengiin mukaan ja tehdä yhdessä töitä ja silleen, että kyllä se ehkä vähän sinne taka-aloille jää siinä, mutta kyllä mä tiedän kuka mun työnantaja on. (V4)

Toki mulla henkilösuhteita syntyy sinne, kun käy samoissa apteekeissa, ja oppii tuntemaan ne apteekkarit ja työntekijät. Mutta en koe työlläni olevani mitenkään sitoutunut sinne. (V8)

Useampi vastaaja nosti esille yhteishengen puuttumisen, mikä heikensi vuokratyöntekijän sitoutumista Yritys X:ään. Toisaalta korona-ajan ymmärrettiin aiheuttavan haasteita työntekijöiden ja yrityksen yhteishengen luomiseen, mutta vastauksissa toivottiin konkreettisten tapaamisten järjestämistä sitten, kun se on taas mahdollista. Useampi vuokratyöntekijä kuvasi Yritys X:n jääneen etäiseksi, sillä esimerkiksi toimiston henkilökunnan kanssa asioidaan joko puhelimitse tai sähköpostilla, jolloin ei tiedä edes minkänäköisen henkilön kanssa asioi. Kuitenkin tapaamisten ja keskustelujen pitäisi olla enemmän suunniteltuja eri alueiden mukaan, sillä pääkaupunkiseudulla työskentelevien vuokratyöntekijöiden on hyödyllistä tietää erilaisia asioita verrattuna Itä-Suomen vuokratyöntekijöihin. Tämä nousi esille erään vastaajan kertoessa etätapaamisesta viime keväänä korona-ajan alettua.

Koen, että firma ja johtoporras on kaukana meistä tavallisista työntekijöistä. (V2)

Mä puhun ihmisten kanssa puhelimesta, tekstailen, laitan sähköpostia, mutta en näe kasvoja. Se on omalla tavallaan yksi selkeästi minulta kadottava tekijä, että kuka siellä toisella puolella oikeasti on, että kuka kirjaa mun työvuorot tai ketä siellä oikeasti edes on. (V4)

Vastauksissa apteekkiin sitoutumista vahvistavina tekijöinä nousivat esille luottamuksen osoittaminen vastuun kautta, vuokratyöntekijän tasa-arvoinen kohtelu verrattuna apteekin vakituisen henkilökuntaan sekä vuokratyöntekijän sulautuminen työyhteisön jäseneksi. Vuokratyöntekijän asiallinen kohtelu ja hänen työnsä arvostaminen parantavat myös apteekkiin sitoutumista, mutta sitoutumisen voimakkuudessa on eroja apteekkien välillä. Eräs vastaaja ei koe olevansa sitoutunut Yritys X:ään vaan kuvaili olevansa sitoutuneempi apteekkeihin ja näihinkin eri tasoilla. Hänen sitoutumistaan on vahvistanut apteekin muiden työntekijöiden sosiaalisuus vuokratyöntekijää kohtaan, mikä on ilmennyt esimerkiksi kiinnostumisena hänen mielipiteitään kohtaan. Kahden vastaajan sitoutumista apteekkiin on vahvistanut pidempi työssäoloaika kyseisessä apteekissa. Toisaalta eräässä vastauksessa tuotiin ilmi apteekkiin sitoutumisen hyödyttömyys, sillä vuokratyöntekijä ei voi itse kuitenkaan päättää missä työskentelee seuraavaksi. Galais ja Moser

(2009, s. 609) ovat jopa todenneet vuokratyöntekijän voimakkaan sitoutumisen käyttäjäyritykseen olevan terveydelle haitallista, kun käyttäjäyritys vaihtuu.

Kyllä mä varmaan oon enemmän sitoutuneempi niihin apteekkeihin ja niihin apteekkeihinkin eri tasolla. (V6)

Niin, jos mä silleen sitoudun johonkin apteekkiin, niin ei siitä sinänsä oo mitään hyötyä mulle, koska mä en voi päättää menenkö sinne uudestaan vai en, jos mä en irtisanoudu. (V7)

Vuokratyöntekijän sitoutumista Yritys X :ään heikentäisi työsuhte-etujen kuten kilometrikorvausten heikentäminen. Työnantajan lupaus joustamisesta takaa vuokratyöntekijän joustamisen tarpeen vaatiessa, joten samanaikaisesti mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin pienentyessä myös sitoutuminen Yritys X :ään heikentyisi. Lisäksi vuokratyöntekijän perusolettamuksena olevan työnantajan tarjoaman tuen ja turvan katoaminen vaikuttaisi negatiivisesti vuokratyöntekijän sitoutumiseen Yritys X :ään.

Varmaan se, että jos silloin kun tuli taloon, on sanottu, että me joustetaan, jos sä joustat. Jos ikään kuin se lupaus ei toimisi enää. (V5)

Koska tietysti kilometrejä tässä työssä kertyy enemmän kuin lähiapteekkiin mentäessä, että pitää sen näkyä palkkauksessakin. Sitä kautta, jos lähdetään karsimaan, niin kyllä se varmaan olisi se suurin tekijä. (V8)

Apteekkiin sitoutumista puolestaan heikentää vuokratyöntekijän puutteellinen perehdytys sekä huono työilmapiiri. Huonoa työilmapiiriä ei pääse pakoan, jolloin muut työyhteisön jäsenet ovat kuormittuneita tilanteesta, mikä on aistittavissa jo apteekin ulko-ovelta. Jos vuokratyöntekijän työpanosta ei arvosteta tai ei kohdella tasa-arvoisesti, niin silloin sitoutuminen apteekkiin heikkenisi. Epäyhdenvertaisen kohtelun havaittiin heikentävän vuokratyöntekijän sitoutumista käyttäjäyritykseen Siposen ja Miettisen (2012, s. 63-66) tutkimuksessa. Työhön sitoutumiseen vaikuttaa erään vastaajan mukaan myös apteekin esimies, sillä hyvällä johtamistavalla on positiivinen vaikutus apteekkiin sitoutumiseen. Vuokratyöntekijät eivät ole lain mukaan asiakasapteekin jäseniä ja

työsuhde saattaa kestää vain lyhyen aikaa, mikä luo omat haasteensa esimies-laissuhteiden muodostumiselle sekä johtamiselle (Viitala, 2007a, s. 97).

Ei niin tervetullut ilmapiiri vuokratyöntekijän näkökulmasta. (V1)

Jos omaa työpanosta tai työtä ei yhtään arvostettaisi tai et saisi koskaan palautetta tai kukaan ei sanoisi moi, kiva, kun tulit. (V2)

Lähinnä se, jos kohdellaan eri tavalla kuin muita työntekijöitä. Jos huomaa selkeästi, että on vaan joku sijainen, jonka nimeä ei viitsitä opetella. (V9)

5.4.2 Työilmapiirien vaikutus tulevaisuuden suunnitelmiin

Vastausten perusteella työilmapiirillä on merkittävä vaikutus työssä viihtymiseen ja työhön sitoutumiseen. Vastaajilla oli kokemuksia erilaisista työilmapiireistä, sillä ne vaihtelevat kuten millä tahansa muulla alalla. Enemmistö kokemuksista liittyi hyviin työilmapiireihin, joissa vuokratyöntekijää kohdellaan tasavertaisesti eikä henkilökunnan välisissä ihmissuhteissa ole ongelmia, mitkä heijastuisivat työpaikalla vallitsevaan tunnelmaan. Työilmapiiriin vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden informointi työhön liittyvistä asioista sekä käytännön työn kannalta tehdyt ratkaisut, jolloin työtä on helppo tehdä. Kuitenkin vuokratyöntekijä saatetaan jättää sosiaalisen kanssakäymisen ulkopuolelle (Cochrane & McKeown, 2015, s. 957), mikä erään vastaajan mukaan näkyi joissakin apteekeissa erilaisina työtehtävinä vuokratyöntekijöiden ja vakituisen henkilökunnan välillä.

Hyvin laidasta laitaan, mutta valtaosa on just sellaisia lämpöisiä, tosi mahtavia tyyppejä, että sinne on aina kiva mennä töihin. (V4)

Paljonhan on tavallaan sellaista, että se vuokrafarmaseutti on vähän niin kuin että se tekee siellä omiaan ja me vakkarit tehdään omiaan -tyyppinen. (V5)

Apteekkien huonojen työilmapiirien välillä ei ollut löydettävissä yhdistäviä tekijöitä maantieteellisesti tai apteekin koon puolesta. Huono työilmapiiri saattaa johtua

apteekkarin huonosta johtamistavasta, mikä on aiheuttanut työpaikalla ahdistuneen työilmapiirin. Kuitenkin vuokratyöntekijä yrittää olla välittämättä huonosta työilmapiiristä ja saattaa jopa yrittää vähän enemmän kuin normaalitilanteessa huonon työilmapiirin paikassa. Vuokratyön hyvä puoli tulee esille huonon työilmapiirin kohdalla, sillä vuokratyöntekijä voi ajatella vain tekevänsä työtehtävänsä ja sen jälkeen ei tarvitse kyseiseen apteekkiin mennä töihin. Vuokratyöntekijät voivat ilmoittaa Yritys X:lle etteivät halua kyseiseen apteekkiin enää töihin, mikä on otettu huomioon Yritys X:n puolelta. Huonon työilmapiirin kohdatessaan eräs vastaaja kertoi tekevänsä suojakuoren, jolloin hän pystyy suoriutumaan työtehtävistä, mutta muiden työntekijöiden huonovointisuuden huomaaminen vaikuttaa myös omaan työssä viihtymiseen ja sitoutumiseen. Vastausten perusteella hyvällä työilmapiirillä voi olla positiivinen vaikutus vuokratyöntekijän työmotivaatioon, jolloin hän voi yrittää vielä vähän lisää.

Semmoinen missä on se huonovointisuus, niin kyllä mä omalla tavallani pystyn tekemään työssäni vähän niin kuin sellaisen vallin, että mä oon vaan täällä töissä, hoidan hommani, menen kotiin. (V4)

Kyllähän se mulla tekee sen, jos ikään kuin aistii, että on hyvä ilmapiiri, niin sitten se ehkä saa jotenkin yrittämään vähän ehkä sitten lisää. (V5)

Vuokratyöntekijän tulevaisuuden suunnitelmiin asiakasapteekkien työilmapiireillä ei ole ollut vaikutusta. Toisaalta vuokratyöntekijät tietävät, että huonon työilmapiirin paikasta pääsee pois työvuoron loppuessa eikä ole mitenkään sidottu tekemään työvuoroja kyseisessä apteekissa. Eräs vastaaja kertoi nimenomaan vaihtaneensa Yritys X:n palvelukseen tästä syystä, kun edellisen työpaikan ilmapiiri oli ollut huono eikä sen takia uskaltanut suoraan sitoutua mihinkään apteekkiin. Erilaisten työilmapiirien johdosta vastaajat oppivat hahmottamaan hyvää työilmapiiriä edistävät tekijät, mutta toisaalta vuokratyö myös opettaa mitä asioita kannattaa välttää. Kaksi vastaajaa kertoivat miettineensä jatko-opintoja farmasian parissa, jolloin vuokratyö olisi hyvä vaihtoehto opiskelun ohella. Yksi vastaaja oli siirtymässä pois Yritys X:n palveluksesta erään apteekin vakituiseksi työntekijäksi, mutta enemmistö vastaajista suunnitteli jatkavansa Yritys X:n

palveluksessa myös tulevaisuudessa. Sivutoimisesti vuokratyötä tekevä opiskelija arveli siirtyvänsä kokonaan toiselle alalle saatuaan opinnot päätökseen.

Koska mä olen nähnyt tämän sellaisena, että jos se paikka menee ihan mahdottomaksi, niin mulla on mahdollisuus sanoa, että nyt joku toinen sinne. (V7)

Ainakin työilmapiirit ja eri apteekit auttoivat hahmottamaan ne piirteet mitä hyvässä työpaikassa on. (V9)

5.5 Yhteenveto

Tutkimusaineistossa vuokratyöntekijät kertoivat sekä hyvistä että huonoista perehdytyskokemuksista. Perehdytyksen puuttuminen tai suppea perehdytys vaikeuttivat työn tekemistä ja aiheuttivat työn keskeytymistä lisäohjeiden hankkimisen vuoksi. Hyvässä perehdytystilanteessa puolestaan vastaajille kerrottiin apteekin toimintatavat ja erityiskäytännöt sekä esiteltiin tuotteiden varastopaikat. Työssäolojakson pituudella oli vaikutus perehdytyksen laatuun, mutta apteekin kokoluokalla tai sijainnilla ei ollut vaikutusta tähän. Kuitenkin perehdytyksen tarve oli yksilöllinen johtuen vuokratyöntekijän omasta työkokemuksesta.

Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen jää liikaa vuokratyöntekijän oman aktiivisuuden varaan, sillä Yritys X ei kannusta kouluttautumiseen eikä informoi tarpeeksi työntekijöitä koulutusmahdollisuuksista. Toisaalta asiakasapteekit suhtautuvat vaihtelevasti vuokratyöntekijöiden kouluttamiseen. Vuokratyöntekijät eivät pääse työvuoron aikana osallistumaan apteekilla järjestettäviin koulutustilanteisiin, jos kyseessä on pienempi apteekki, kiireinen päivä tai lyhyt työssäoloaika kyseisessä apteekissa. Kuitenkin työtehtävien vaatimukset kohtasivat vuokratyöntekijän oman osaamisen kanssa ja kaikki vastaajat pystyivät hyödyntämään työkokemustansa uudessa paikassa.

Vastaajista suurin osa kertoi olevansa sitoutunut työhönsä, mikä näkyy myös työtehtävien tekemisenä kiitettävällä tasolla, vaikka vuokratyöntekijä kokisikin negatiivisia

tunteita työnantajaa kohtaan. Kuitenkin vastaajien sitoutuminen jakautuu tasavertaisesti Yritys X:n ja asiakasapteekkien välille, jolloin sitoutumisen erot saattavat olla todella pieniä. Korkeampi sitoutuminen asiakasapteekkiin saattaa johtua käytännön syistä, jolloin vuokratyöntekijällä voi olla vaikeuksia hahmottaa tekevänsä töitä Yritys X:lle etenkin, jos hän haluaa kuulua osaksi apteekin työyhteisöä. Yritys X:ään sitoutumista heikentää yhteisöllisyyden kokemuksen puuttuminen, sillä muita Yritys X:n työntekijöitä ei välttämättä tunneta tapaamisten tai yhteisten tapahtumien puuttuessa. Vuokratyöntekijän sitoutuminen vaihtelee asiakasapteekkien välillä, mutta sitoutumista vahvistavina tekijöinä toimivat luottamuksen osoittaminen vastuun kautta, tasa-arvoinen kohtelu sekä työyhteisön jäseneksi sulautuminen. Vuokratyöntekijän sitoutumista Yritys X:ään pienentäisi työsuhte-etujen heikentäminen sekä puolestaan asiakasapteekkeihin puutteellinen perehdytys ja huono työilmapiiri. Vastaajilla oli kokemuksia sekä hyvistä että huonoista työilmapiireistä, mutta näillä ei ollut vaikutusta vuokratyöntekijän tulevaisuuden suunnitelmiin.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa haluttiin selvittää, kuinka apteekissa työskentelevän vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus toteutuu perehdytyksen ja koulutuksen suhteen sekä miten samanaikainen sitoutuminen sekä vuokraus- että käyttäjärytykseen vaikuttaa vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen. Tutkielman taustalla on Tanskasen (2008) näkemys siitä, että vuokratyöntekijät kohtaavat monenlaisia haasteita ja ongelmia yhdenvertaisuuden suhteen. Tutkielmaa varten haastateltiin yhdeksää apteekissa työskentelevää vuokratyöntekijää. Tässä luvussa esitetään tutkimuskysymyksiin löydetty vastaukset, johtopäätökset sekä esitetään muutama jatkotutkimusehdotus.

6.1 Yhdenvertaisuuteen vaikuttavat tekijät

Tässä tutkielmassa vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuutta tutkittiin perehdytyksen, koulutuksen ja työhön sitoutumisen näkökulmasta. Kuitenkin tutkimushaastatteluissa nousi esille muitakin yhdenvertaisuuteen liittyviä tekijöitä. Alla olevassa taulukossa 14 vertaillaan haastatteluissa esiin tulleita vuokratyöntekijöiden kokemuksia kirjallisuuskatsauksen havaintoihin sekä analysoidaan niiden vaikutus yhdenvertaisuuteen.

Taulukko 14. Yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimustulos	Kirjallisuuskatsaus	Yhdenvertaisuus
Epävarmuus	Hietala ja muut, 2014	Heikentää
Joustavuus	Andersson & Wadensjö, 2008	Vahvistaa
Muuten olisi ilman työtä	Viitala ja muut, 2007b	Ei vaikutusta
Epätasa-arvoinen kohtelu	Viitala ja Kantola, 2016	Heikentää
Erilaiset työtehtävät	Winkler ja Mahmood, 2018	Heikentää
Sopeutumishaasteet	Connell & Burgess, 2002	Heikentää
Puutteellinen viestintä	Tanskanen, 2009	Heikentää
Ulkopuolisuuden tunne	Hass ja muut, 2006	Heikentää

Taulukossa 14 mainituista yhdenvertaisuuteen vaikuttavista tekijöistä ainoastaan yksi toimii yhdenvertaisuutta vahvistavana tekijänä ja 6 tekijää puolestaan yhdenvertaisuutta heikentävinä tekijöinä. Yhdellä tekijällä (muuten olisi ilman työtä) ei ole vaikutusta vuokratyöntekijän kokemaan yhdenvertaisuuteen, sillä se ei vaikuta vuokratyöntekijän asemaan työyhteisön jäsenenä. Joustavuus vahvistaa vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuden kokemusta, sillä se mahdollistaa kokemuksen mahdollisuudesta vaikuttaa omiin työaikoihin ja -ympäristöihin. Vuokratyöntekijöiden esille nostamat kokemukset sekä kirjallisuushavainnot tukevat johtopäätöstä, että vuokratyöntekijät eivät koe olevansa työyhteisön yhdenvertaisia jäseniä.

6.2 Perehdytys ja koulutus

Varsinaiset tutkimushaastattelut aloitettiin kartoittamalla vuokratyöntekijöiden kokemuksia sekä Yritys X:n että asiakasapteekien järjestämistä perehdytyksistä. Työsopimuslain (55/2001) mukaan toisiinsa verrattavia työntekijöitä täytyy kohdella samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti ellei siitä poikkeamiseen ole hyväksyttävää syytä, joten apteekin vuokratyöntekijälle tulee tarjota samanlainen perehdytys tai koulutus kuin muillekin työntekijöille. Toisaalta perehdyttämisen ja työpaikan käytäntöihin tutustumisen vaatimat resurssit aiheuttavat työn tuottavuuden alentumista, mikä saattaa vaikuttaa perehdytysten toteuttamiseen (Hietala ja muut, 2004, s. 22).

Tutkielman kirjallisuuskatsauksessa perehdyttiin tutkijoiden tekemiin havaintoihin vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä ja koulutuksesta (luku 3.2.1). Taulukossa 15 esitellään yhteneväisyydet tutkimustulosten ja kirjallisuuskatsauksen havaintojen välillä sekä analysoidaan niiden vaikutus vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuteen. Suppea perehdytys tai sen puuttuminen kokonaan aiheuttavat suuria ongelmia kuten epävarmuutta työtehtävissä ja ammattitaidon puutetta sekä vaikeuksia tehdä omat työtehtävät riittävällä tasolla (Arachchige, 2014, s. 14 ; Palukka & Tiilikka, 2008, s. 181). Toisaalta vuokratyöntekijälle oletetaan riittävän suppean perehdytyksen (Connell & Burgess, 2002, s. 279). Joki (2018, s. 112-113) nostaa esille työsuhteen pituuden vaikuttavan myös

perehdyttämisen laatuun eikä vuokratyöntekijöille välttämättä kerrota kaikista työhön liittyvistä riskeistä (Tanskanen, 2009, s. 311).

Kirkpatrick ja Hoque (2006, s. 657-658) korostavat vuokratyöntekijän omaa aktiivisuutta kouluttautumisen suhteen, sillä vain murto-osalle vuokratyöntekijöitä oli tarjottu koulutusta (Finegold ja muut, 2005, s. 78-81). Tanskanen (2009, s. 309-311) havainnot olivat samansuuntaisia, sillä vuokratyöntekijät jäivät usein paitsi käyttäjäyrityksen järjestämästä koulutuksesta, mikä voi vähentää vuokratyöntekijän työssä oppimista tai ammatitaidon kehittymistä, jolloin vuokratyö ei tarjoa hyviä uramahdollisuuksia. Toisaalta Torckan ja Schynsin (2007, s. 448) mukaan vuokratyö on yksi jatkuvan oppimisen keino. Asiakasyrityksen näkökulmasta vuokratyöntekijän koulutuskustannukset saattavat ylittää sen hyödyt (Foote, 2004, s. 964). Tan ja Tan (2002, s. 100) korostavat vuokratyöntekijän tarjotun koulutuksen tärkeyttä vuokratyöyrityksen taholta, sillä se nostaa vuokratyöntekijän työtyytyväisyyttä sekä suorituskykyä. Kuitenkin Siponen & Miettinen (2012, s. 63) toteavat työpaikkakoulutukseen osallistumisen olevan yhdenvertaisinta vertailtaessa neljää tekijää (poissaolomahdollisuudet, työpaikkakoulutukseen osallistuminen, työterveyspalveluiden saatavuus ja työsuhde-edut) vuokratyöntekijän yhdenvertaisuudessa.

Taulukko 15. Perehdytyksen ja koulutuksen vaikutus yhdenvertaisuuteen.

Tutkimustulos	Kirjallisuuskatsaus	Yhdenvertaisuus
Perehdytyksen puuttuminen	Arachchige, 2014	Heikentää
Suppea perehdytys	Palukka & Tiilikka, 2008	Heikentää
Perehdytyksen vaihtelevuus	Joki, 2018	Heikentää/Vahvistaa
Ei tarjota koulutusta	Finegold ja muut, 2005	Heikentää
Ei työpaikkakoulutusta	Tanskanen, 2009	Heikentää
Vastuu kouluttautumisesta	Kirkpatrick & Hoque, 2006	Heikentää
Jatkuva oppiminen	Torka & Schyns, 2007	Heikentää/Vahvistaa
Koulutuksen tarjoaminen	Tan & Tan, 2002	Vahvistaa

Perehdytyksen puuttuminen tai liian suppea perehdytys heikentävät vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä hänellä ei ole samanarvoiset mahdollisuudet työtehtävien suorittamiseen kuin apteekin muilla työntekijöillä. Tutkimustulosten mukaan perehdytysten sisältö ja laatu vaihtelevat, mikä asettaa vuokratyöntekijän eriarvoiseen asemaan. Tällöin vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemus voi joko heikentyä tai vahvistua riippuen perehdytyksen laadusta. Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemukseen vaikuttaa negatiivisesti oma vastuu kouluttautumisesta, mutta asiakasapteekin tarjoama koulutus vahvistaa vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemusta. Kuitenkin vuokratyö mahdollistaa jatkuvan oppimisen, mikä voi aiheuttaa vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden joko heikkenevän tai vahvistuvan. Tähän vaikuttaa vuokratyöntekijän oma luonne, sillä aktiivisesti opiskeluun suhtautuva pyrkii apteekin työyhteisön jäseneksi ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, jolloin koulutuksen osalta yhdenvertaisuuden kokemus vahvistuu.

6.3 Työhön sitoutuminen

Tutkielmassa haluttiin selvittää kuinka vuokratyöntekijältä vaadittava sitoutuminen sekä vuokra- että käyttäjärytykseen vaikuttaa yhdenvertaisuuden kokemukseen apteekin työyhteisön jäsenenä. Tutkielman kirjallisuuskatsauksessa (luku 3.2.2) perehdyttiin tutkijoiden tekemiin havaintoihin vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumisen kohteesta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Verrattaessa aineistossa esiin tulleita vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhön sitoutumisesta, niin löydetään useita yhtäläisyyksiä kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleisiin tekijöihin. Jiang ja Wang (2018, s. 1038) havaitsivat vuokratyöntekijöiden sitoutuvan merkittäväällä tasolla työhönsä, mutta Siponen ja Miettinen (2012, s. 63-66) havaitsivat sitoutumisen olevan voimakkaampaa käyttäjärytykseen. Toisaalta vuokratyöntekijän sitoutumisen on havaittu olevan voimakkaampaa vuokrausrytykseen (Felfe ja muut, 2005). Kuitenkin Viitala (2007b, s. 188-189) toteaa vuokratyöntekijän sitoutumisen olevan lähinnä laskelmoivaa sitoutumista, mutta sitoutumista ja työtyytyväisyyttä parantavat työsuhde-edut sekä joustavuus (Slattery ja muut, 2006, s. 295 ; Viitala, 2007a, s. 90). Toisaalta Meyer ja

Maltin (2010) tuovat esille sitoutumisen positiiviset vaikutukset työn laatuun ja tehokkuuteen.

Taulukossa 16 vertaillaan tutkimustuloksia vuokratyöntekijän työhön sitoutumisesta kirjallisuuskatsauksen havaintoihin, minkä perusteella määritellään työhön sitoutumisen vaikutus vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuteen apteekin työyhteisön jäsenenä. Vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumisella ei ole yksinään vaikutusta yhdenvertaisuuden kokemukseen, sillä siihen vaikuttaa vuokratyöntekijöiden kohtelu muiden työntekijöiden toimesta apteekin työyhteisön sisällä. Vuokratyöntekijän suurempi sitoutuminen käyttäjärytykseen vaikuttaa positiivisesti yhdenvertaisuuteen, sillä sitoutuminen perustuu tasa-arvoiseen kohteluun työyhteisön sisällä sekä sulautumiseen osaksi apteekin työyhteisöä.

Taulukko 16. Työhön sitoutumisen vaikutus yhdenvertaisuuteen.

Tutkimustulos	Kirjallisuuskatsaus	Yhdenvertaisuus
Merkittävä sitoutuminen työhön	Jiang & Wang, 2018	Ei vaikutusta
Voimakkaampaa käyttäjärytykseen	Siponen & Miettinen, 2012	Vahvistaa
Voimakkaampaa vuokrausrytykseen	Felfe ja muut, 2005	Heikentää
Laskelmoiva sitoutuminen	Viitala, 2007b	Heikentää
Työsuhde-edut	Viitala, 2007a	Vahvistaa
Sitoutumisella positiivinen vaikutus työn tehokkuuteen ja laatuun	Meyer & Maltin, 2010	Vahvistaa
Työtyytyväisyys	Slattery ja muut, 2006	Vahvistaa

Kuitenkin vuokratyöntekijän laskelmoiva sitoutuminen heikentää yhdenvertaisuuden kokemusta, sillä sitoutuminen osaksi apteekin työyhteisöä jää tapahtumatta ja

yhdenvertaisen kohtelun edellytys täyttymättä. Vuokratyöntekijöille tarjottavat työsuhte-edut vaikuttavat positiivisesti työhön sitoutumiseen, sillä vuokratyöntekijä kokee tällöin yhdenvertaisuutta apteekin työyhteisön jäsenenä. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys parantaa heidän sitoutumistaan apteekkiin, mikä puolestaan vahvistaa yhdenvertaisuuden kokemusta, kun vuokratyöntekijöitä kohdellaan tasavertaisina suhteessa apteekin muihin työntekijöihin esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuutta osallistua koulutukseen.

6.4 Pohdinta

Aiempiin tutkimustuloksiin löydettyjen yhtäläisyyksien lisäksi tutkimustulosten ja kirjallisuushavaintojen välillä on useita eroavaisuuksia. Vuokratyön tekemisen syistä Tanskanen (2012a, s. 79) nostaa esille määräaikaisen työsuhteen tarpeen, mikä ei noussut esille omassa tutkimuksessani. Toinen eroavaisuus tutkimustulosteni ja aiempien tutkimustulosten välillä on Huotar in ja Pitkäsen (2013, s. 26-27) havaitsema vuokratyön käyttäminen välineenä päästä tiettyyn yritykseen töihin. Knox (2010, s. 461) havaitsi ulkomaalais-taustaisten vuokratyöntekijöiden saattavan olla pakotettuja vuokratyöhön, sillä muuten heillä ei olisi töitä. Tämä havainto ei saanut tukea omassa tutkimuksessani, sillä vastajista kukaan ei ollut ulkomaalaistaustainen. Toisaalta haastateltavia oli vain yhdeksän, joten on ihan luonnollista, ettei kaikki kirjallisuudessa esiintyneet vuokratyön tekemisen syyt tulleet esille vastauksissa.

Arachchige (2014, s. 14) toteaa, että puutteellinen perehdytys aiheuttaa suuria ongelmia kuten työntekijän epävarmuutta työtehtävissä. Tutkimustulosten mukaan suppea perehdytys hieman hankaloitti työtehtävien aloittamista, mutta käytännön työ on samankaltaista joka paikassa, joten ongelmat olivat pieniä. Perehdytyksen puuttumisen vaikutus yhdenvertaisuuden kokemukseen on tietysti yksilöllistä riippuen vuokratyöntekijän työkokemuksesta sekä hänen omasta luonteestaan. Toiset ovat rohkeampia aloittamaan työt ja ajattelevat oppivansa työn teon lomassa. Ujommat vuokratyöntekijät eivät uskalla aloittaa töiden tekoa ennen kunnollista alkuperehdytystä.

Tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijän oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen jäävät liikaa oman aktiivisuuden varaan, sillä Yritys X ei tiedota riittävästi koulutusmahdollisuuksista. Toisaalta tässä voi olla taustalla vuokratyöntekijän oma haluttomuus kouluttautua, sillä koulutuksen kiinnostaessa siitä otettaisiin selvää. Lisäksi tähän varmasti vaikuttaa kokemus vuokratyöstä jatkuvan oppimisen keinona eli vuokratyöntekijä oppii käytännön työssään riittävästi uusia asioita, jolloin varsinaisesti uusien asioiden opiskelulle ei riitä aikaa ja energiaa.

Vuokratyöntekijät kokevat olevansa erittäin sitoutuneita työhön, mikä näkyy työtehtävien tekemisenä kiitettävällä tasolla. Yhtenä syynä tähän on vuokratyön luonne, sillä huonosti tehty työ ei todennäköisesti luo uutta kysyntää vuokratyöntekijälle. Toisaalta tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijöille on tärkeää työssä onnistuminen, mikä edellyttää huolellista ja hyvin tehtyä työtä.

Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden kokemusta parantaakseen Yritys X voisi kehittää asiakasapteekkien käyttöön perehdytyslomakkeen, joka takaisi tasalaatuiset perehdytystilanteet. Toki kaikille apteekkeille samanlainen lomake ei toimisi perehdytettävien asioiden erilaisuudesta johtuen, mutta standardilomakkeesta jokaisen apteekin olisi helppo jatkojalostaa omaan käyttöönsä paras mahdollinen versio. Vuokratyöntekijän oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen tulisi olla selkeästi varattuna aika työvuorolistassa, jolloin kouluttautuminen ei jäisi liikaa vuokratyöntekijän omalle vastuulle. Lisäksi vuokratyöntekijän sitoutuminen ja sitä kautta yhdenvertaisuuden kokemus vahvistuisi yhteishengen kohottamisella. Tähän hyvä keino olisi esimerkiksi erilaiset tapahtumat, joissa saisi tutustua Yritys X:n työntekijöihin.

6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkielmassa on tutkittu yhdenvertaisuutta apteekin vuokratyöntekijän näkökulmasta. Ilmiön laajemman ymmärtämisen vuoksi voisi olla hyvä tutkia myös apteekin vakituisen henkilökunnan kokemuksia vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuudesta.

Kohdellaanko vuokratyöntekijöitä samanarvoisina työyhteisön jäseninä? Onko vuokratyöntekijöillä tasa-arvoiset mahdollisuudet ja oikeudet perehdytykseen sekä koulutukseen? Sitoutuuko vuokratyöntekijä työskentelemään yhtenä apteekin työyhteisön jäsenenä?

Toisaalta tutkimusta voisi syventää myös tutkimalla vuokratyöntekijän sosiaalista yhdenvertaisuutta apteekin työyhteisön jäsenenä. Saako vuokratyöntekijä osallistua työvuorojen ulkopuolella apteekin järjestämiin illanviettoihin? Huomioidaanko vuokratyöntekijän mielipide päätöksen teossa? Otetaanko vuokratyöntekijä mukaan sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön sisällä?

Lähteet

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P. K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. (2006). *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*. Talentum.
- Ahlroth, M. (2015). *Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen*. Edita Publishing Oy.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. InPrint.
- Andersson, P. & Wadensjö, J.-E. (2008). A Note on Immigrant Representation In Temporary Agency Work and Self-employment in Sweden. *Labour*, 22(3), 495-507. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2008.00425.x>
- Arachchige, B. (2014). Absence of Induction and Its Impact on the Organization. *IUP Journal of Management Research*, 13(2), 7-16.
- Ashman, I. & Winstanley, D. (2006). The ethics of organizational commitment. *Business Ethics: A European Review*, 15(2), 142-153. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2006.00438.x>
- Bajorek, Z. & Guest D. (2019). The impact of temporary staff on permanent staff in accident and emergency departments. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 2-18. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0074>
- Biggs, D. & Swales, S. (2006). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130-143. <https://doi.org/10.1108/01425450610639365>
- Booth, A., Dolado, J. & Frank, J. (2002). Symposium on temporary work. *The Economic Journal*, 112(480), F181-F188.
- Bryson, A. (2013). Do temporary agency workers affect workplace performance? *Journal of Productivity Analysis*, 39(2), 131-138.
- Casey, C. & Alach, P. (2004). `Just a temp?` Women, temporary employment and lifestyle. *Work, Employment and Society*, 18(3), 459-480. <https://doi.org/10.1177%2F0950017004045546>
- Cazes, S. & de Laiglesia, J. (2015). Temporary contracts and wage inequality. Teoksessa Janine Berg (toim.), *Labour Markets, Institutions and Inequality*, (147-183). Edward Elgar Publishing Limited.

- Chambel, M. & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers. *Career Development International*, 16(2), 161-177. <https://doi.org/10.1108/13620431111115613>
- Chambel, M. & Castanheira, F. (2012). Training of temporary workers and the social exchange process. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 191-209. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941211199563>
- Chambel, M., Castanheira, F. & Sobral, F. (2016). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 665-689. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X14550695>
- Cochrane, R. & McKeown, T. (2015). Vulnerability and agency work: from the workers' perspectives. *International Journal of Manpower*, 36(6), 947-965. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0030>
- Davis-Blake, A., Broschak, J. & George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), 475-485. <http://dx.doi.org/10.2307/30040639>
- de Poel, F., Stoker, J. & van der Zee, K. (2012). Climate control? The relationship between leadership, climate for change, and work outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 694-713. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561228>
- Eskola, J. & Suoranta J. (1999). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Raine Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*, (209-231). PS-kustannus.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä.
- Felfe, J., Schmook, R., Six, B. & Wieland, R. (2005). Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher bei Zeitarbeitern: Bedingungen und Konsequenzen. *Journal of Personnel Psychology*, 4(3), 101-115. <http://dx.doi.org/10.1026/1617-6391.4.3.101>

- Ferreita, J. (2017). Emergence, development and resistance: the temporary staffing industry in the Czech Republic. *Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 25(1), 23-44. <https://doi.org/10.1080/0965156X.2016.1219160>
- Finegold, D., Levenson, A. & Van Buren, M. (2005). Access to training and its impact on temporary workers. *Human Resource Management Journal*, 15(2), 66-85. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00147.x>
- Foote, D. (2004). Temporary workers: Managing the problem of unscheduled turnover. *Management Decision*, 42(8), 963-973. <https://doi.org/10.1108/00251740410555452>
- Forde, C. & Slater, G. (2005). Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00354.x>
- Forde, C. & Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain. *Personnel Review*, 35(2), 141-157.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589-620. <https://doi.org/10.1177%2F0018726708101991>
- Galarneau, D. (2005). Earning of temporary versus permanent employees. *Perspectives on Labour and Income*, 17(1), 40-53.
- Gallacher, D. G. & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth... contingently: commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-208. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00048-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00048-6)
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TWAs). *Career Development International*, 21(1), 3-18. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-07-2015-0103>
- Givord, P. & Wilner, L. (2015). When does the stepping-stone work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions. *Journal of Applied Econometrics*, 30(5), 787-805. <https://doi.org/10.1002/jae.2394>
- Grönlund, H. (2010). *Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä*. Kirkkohallitus.

- Gundert, S. & Christian Hohendanner, C. (2014). Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologia*, 57(2), 135-152. <https://doi.org/10.1177%2F0001699313496588>
- Halava, I. (2015). Vapautta, välineellisyttä, kokeilua – tasapainottavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen. Noudettu 2020-11-16 osoitteesta <http://www.primefrontier.fi/julkaisut/VapauttaV%C3%A4lineellisytt%C3%A4Kokeilua.pdf>>.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: "Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all? *Personnel Review*, 35(2), 158-174. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480610645803>
- Hass, H., Coyer, F. & Theobald, K. (2006). The experience of agency nurses working in a London teaching hospital. *Intensive and Critical Care Nursing*, 22(3), 144-153. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2005.09.007>
- Heery, E. & Abbott, B. (2000). Trade Unions and the Insecure Workforce. Teoksessa Edmund Heery ja John Salmon (toim.), *The Insecure Workforce*, (158, 161). Routledge.
- Helsingin Sanomat (2007, 11. helmikuuta). Vuokratyön ongelmat tulee puolueettomasti selvittää. Pääkirjoitus. Noudettu 2020-10-30 osoitteesta <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000004460589.html>
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto (2018). *Vuokratyöntekijätutkimus 2018*. Noudettu 2020-11-08 osoitteesta https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf
- Herrala, O. (2016, 18. elokuuta). Henkilöstövuokraus vetää kovaa – talouden ankeimmat ajat takana. Kauppalehti. Noudettu 2020-11-14 osoitteesta <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/henkilostovuokraus-vetaa-kovaa---talouden-ankeimmat-ajat-takana/beyzE3Cq>
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. (2014). *Vuokratyö*. Talentum.
- Hirsch, B. & Mueller, S. (2012). The productivity effect of temporary agency work: evidence from German panel data. *The Economic Journal*, 122(562), F216-F235. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02536.x>

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hjelt, J. (2017). *Vuokratyöopas*. Työ- ja elinkeinoministeriö esitteet 11/2017.
- Hopp, C., Minten, A. & Toporova, N. (2016). Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527-547. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020444>
- Houseman, S., Kalleberg, A. & Erickcek, G. (2003). The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(1), 105-127. <https://doi.org/10.2307/3590984>
- Huotari, K. & Pitkänen, S. (2013). *Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2013.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers – Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3-22. <http://dx.doi.org/10.19154/njwls.v5i4.4841>
- Jahn, E. & Bentzen, J. (2012). What Drives the Demand for Temporary Agency Workers? *Labour*, 26(3), 341-355.
- Jahn, E. & Pozzoli, D. (2013). The pay gap of temporary agency workers – Does the temp sector experience pay off? *Labour Economics*, 24, 48-57. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.06.001>
- Jiang, J. & Wang, R. (2018). Want engaged temporary agency workers? Think beyond the money. *Social Behavior & Personality*, 46(6), 1029-1042. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.7067>
- Joki, Maritta (2018). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Hansaprint Oy.
- Jokivuori, P. (2002). Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 206.

- Juupaluoma, J. (2014). Työntekijöiden eriarvoinen kohtelu nakertaa pahasti työyhteisöjen yhteishenkeä. Kaleva. Noudettu 2020-10-31 osoitteesta <http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/tyontekijoiden-eriarvoinen-kohtelu-nakertaa-pahasti-tyoyhteisojen-yhteishenkea/682876/>.
- Keyriläinen, M. (2020). Keyrbarometri 2019 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Noudettu 2020-10-25 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162254/TEM_2020_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kirkpatrick, I. & Hoque, K. (2006). A retreat from permanent employment? Accounting for the rise of professional agency work in UK public services. *Work, employment and society*, 20(4), 649-666. <https://doi.org/10.1177%2F0950017006069806>
- Knox, A. (2010). `Lost in translation`: an analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work, employment and society*, 24(3), 449-467. <https://doi.org/10.1177%2F0950017010371652>
- Koene, B., Paauwe, J. & Groenewegen, J. (2004). Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human Resource Management Journal*, 14(3), 53-73. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00126.x>
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino.
- Kroon, B. & Freese, C. (2013). Can HR practices retain flexworkers with their agency? *International Journal of Manpower*, 34(8), 899-917. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0169>
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. (2003). Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? *Duodecim*, 119(7), 609-615.
- Lahti, L. (2014). *Monikulttuurinen työelämä*. Sanoma Pro Oy.
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44.
- Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

- Lane, J., Mikelson, K., Sharkey, P. & Wissoker, D. (2003). Pathways to Work for Low-Income Workers: The Effect of Work in the Temporary Help Industry. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4), 581-598.
- Lapalme, M.-È., Gilles, S. & Tremblay, M. (2018). The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 311-324. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9190-5>
- Leppänen, K. (2015). *Yhdenvertaisuus työelämässä*. BALTO Print.
- Leveson, L., Joiner, T. & Bakalis, S. (2010). Dual commitment in the Australian construction industry. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 48(3), 302-318. <https://doi.org/10.1177%2F1038411110378957>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2015). Työolobarometri – Syksy 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 49/2015. Noudettu 2020-10-25 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75090/TEMjul_49_2015_web_18082015.pdf
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2019). Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Noudettu 2020-10-25 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lyons, E. (2020). The impact of job training on temporary worker performance: Field experimental evidence from insurance sales agents. *Journal of Economics & Management Strategy*, 29(1), 122-146. <https://doi.org/10.1111/jems.12333>
- Marler, J., Barringer, M. & Milkovich, G. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425-453. <https://doi.org/10.1002/job.148>
- Maroukis, T. & Carmel, E. (2015). *IPR Policy Brief – Temporary Agency Work in the UK today: Precarity intensifies despite protective legislation*. University of Bath.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Gummerus kirjapaino Oy.
- Meyer, P. & Maltin, E. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>

- Mitlacher, L. (2007). The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems – a Comparison between German and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 581-606. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00629.x>
- Moilanen, L. (2007). Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (toim.), *Työ murroksessa*, (198-223). Otavan Kirjapaino Oy.
- Muzzolon, C., Spoto, A., & Vidotto, G. (2015). Why choose a temporary employment? *International Journal of Manpower*, 36(8), 1146-1163. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2013-0136>
- Neugart, M. & Storrie, D. (2006). The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economics Papers* 58, 137-156. <https://doi.org/10.1093/oep/gpi050>
- Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006). Effects of the ‘principle of non-discrimination’ on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 64-77. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x>
- Palola, J. (1986). Työvoiman vuokrauksesta. *Defensor Legis* 7-8.
- Palukka, H. & Tiilikka, T. (2008). Terveysthuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? *Työelämän tutkimus* 6(2), 173-184.
- Parry, E. & Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Pennel, D. & Hagelien, E. (2020). Economic Report 2020. World Employment Confederation. Noudettu 2020-11-30 osoitteesta <https://www.weceurope.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>
- Perustuslaki 11.6.1999/731.
- Preenen, P., Verbiest, S., Van Vianen A. & Van Wijk, E. (2015). Informal learning of temporary agency workers in low-skill jobs. *Career Development International*, 20(4), 339-362. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-12-2013-0158>

- Purcell, J., Purcell, K. & Tailby, S. (2004). Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow? *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 705-725.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00337.x>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
<https://doi.org/10.1002/job.141>
- Silla, I., Gracia, F. J. & Peiró, J. (2005). Job insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X05049404>
- Siponen, K. & Miettinen, J. (2012). Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 10(1), 55-70.
- Slattery, J., Selvarajan, T. T. & Anderson, J. (2006). Influences of New Employee Development Practices on Temporary Employee Work-Related Attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 17(3), 279-303.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1175>
- Smirnykh, L. (2014). Agency Work in Russia: To Be or Not to Be?: The Contracting of Temporary Agency Workers Through Agencies in Russia. *Problems of economic transition*, 57(2), 56-79.
- Stanworth, C. & Druker, J. (2000). Labour Market Regulation and Non-standard Employment: The Case of Temporary Agency Work in the United Kingdom. *International Journal of Employment Studies*, 8(1), 3-25.
- Storrie, D. (2002). Temporary agency work in European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Noudettu 2020-12-02 osoitteesta https://www.researchgate.net/publication/278031225_Temporary_agency_work_in_the_European_Union/link/557a9bcf08aeb6d8c0206fef/download
- Sädevirta, M. (2002). *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*. WSOY.

- Tailby, S. (2005). Agency and bank nursing in the UK National Health Service. *Work, employment and society*, 19(2), 369-389.
<https://doi.org/10.1177%2F0950017005053178>
- Taloussanomat (2012, 15. toukokuuta). Epätyypillinen on tyypillistä työmarkkinoilla. Noudettu 2020-11-17 osoitteesta <http://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001753374.html>.
- Tan, H.-H. & Tan, C-P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them? *The Journal of Psychology*, 136(1), 83-102.
<http://dx.doi.org/10.1080/00223980209604141>
- Tanskanen, A. (2008). Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. *Sosiologia*, 3, 233-247.
- Tanskanen, A. (2009). Vuokratyö EU:ssa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 74(3), 303-315.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117607>
- Tanskanen, A. (2011). Vuokratyön sääntelyn nopeat käänneet: sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 54(1), 42-52.
- Tanskanen, A. (2012a). Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? *Työelämän tutkimus – Arbetslivforskning*, 10(1), 71-83.
- Tanskanen, A. (2012b). Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi. *Janus*, 20(1), 4-14.
- Tanskanen, A. (2013). Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, 1/2013, 42-52.
- Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.
- Thommes, K. & Weiland, K. (2010). Explanatory factors for firms' use of temporary agency work in Germany. *European Management Journal*, 28(1), 55-67.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2009.04.003>
- Tilastokeskus 2020. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Noudettu 2020-10-28 osoitteesta
https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html

- Toms, S. & Biggs, D. (2014). The psychological impact of agency worker utilisation. *Employee Relations*, 36(6), 622-641. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2013-0058>
- Torka, N. & Schyns, B. (2007). On the transferability of "traditional" satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction. *Employee Relations*, 29(5), 440-457. <https://doi.org/10.1108/01425450710776272>
- Torka, N. & Schyns, B. (2010). On the job and co-worker commitment of Dutch agency workers and permanent employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1307-1322. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483858>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Työaikalaki 5.7.2019/872.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Van Breugel, G., Val Olfen, W. & Olie, R. (2005). Temporary Liaisons: The Commitment of "Temps" Towards Their Agencies. *Journal of Management Studies*, 42(3), 539-566. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00508.x>
- Vanhala, S. (2009). Henkisen vireyden, sitoutumisen, esimiehen tuen ja oikeudenmukaisuuden yhteys työyhteisön suorituskykyyn työnantajan arvioimana. Teoksessa Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 214. Yritysten menestyminen ja henkilöstön työkyky. Helsinki: Pellervo. 35–39.
- Veitch, R. & Cooper-Thomas, H. (2009). Tit for tat? Predictors of temporary agency workers' commitments. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 47(3), 318-337. <http://dx.doi.org/10.1177/1038411109106861>
- Viitala, Riitta (2007a). *Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä*. Edita Prima Oy.
- Viitala, Riitta (2007b). Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (toim.), *Työ murroksessa*, (185-197). Otavan Kirjapaino Oy.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005). Työntekijä vuokrattuna: vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö.
- Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa*. Tammi.

- Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S. & Naedenoen (2013). The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Eurociett / UNI Europa Project. Noudettu 2020-11-29 osoitteesta:
https://www.weceurope.org/uploads/2019/07/2013_WECEU_Study-TAW-Role-Labour-Transitions.pdf
- Vuokratyöopas (2020). Tasa-arvo ja muu yhdenvertaisuus sekä tasapuolinen kohtelu. Noudettu 2020-10-28 osoitteesta <http://www.vuokratyopas.fi/fi/tasa-arvo-ja-muu-yhdenvertaisuus-vuokratyossa.html>
- Vuosilomalaki 18.3.2005/162.
- Ward, K., Grimshaw, D., Rubery, J. & Beynon, H. (2001). Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Resource Management Journal*, 11(4), 3-21.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2001.tb00048.x>
- Wheeler, A. & Buckley, M. (2001). Examining the motivation process of temporary employees: a holistic model and research framework. *Journal of Managerial Psychology*, 16(5), 339-354. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000005525>
- Wilkins, R., Laß, I., Butterworth, P. & Vera-Toscano, E. (2019). The Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey: Selected Findings from Waves 1 to 17. Noudettu 2020-12-03 osoitteesta https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0011/3127664/HILDA-Statistical-Report-2019.pdf
- Winkler, I. & Mahmood, M. (2018). Flexible resources and adaptable human beings – the identity of temporary agency workers. *Journal of Organizational Effectiveness*, 5(2), 142-157. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2017-0090>
- Woldman, N., Wesselink, R., Runhaar P. & Mulder, M. (2018). Supporting temporary agency workers' affective commitments: exploring the role of opportunities for competence development. *Human Resource Development International*, 21(3), 254-275. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1416035>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei,

Opiskelen kauppatieteitä Vaasan yliopistossa Johtamisen yksikössä farmasian alan töiden ohella ja teen opintoihini liittyvää pro gradu -tutkielmaa vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuudesta työelämässä. Ohjaajanani toimii KTT, yliopistonlehtori Anne Söderman. Etsin tutkimukseeni haastateltavia, jotka tekevät vuokratyötä apteekkeissa.

Tutkimukseni tarkoitus on laajentaa ymmärrystä vuokratyöntekijöiden kokemasta yhdenvertaisuudesta suhteessa apteekkien omiin työntekijöihin. Tutkimus toteutetaan luottamuksellisesti ja täysin anonymina, joten haastateltavan nimeä ei julkaista missään vaiheessa. Katkelmia haastatteluista saatetaan käyttää tutkimusten tulosten raportoinnissa anonymisti.

Raportoin tutkimustulokseni Yritys X:lle, joten osallistumalla haastatteluun sinulla on mahdollisuus vaikuttaa Yritys X:n henkilöstövuokraustoimintaan tulevaisuudessa. Haastatteluun osallistuneet saavat myös tietää tutkimustuloksista.

Jos haluat osallistua tutkimukseen, niin ota minuun yhteyttä sähköpostilla tai puhelimitse haastatteluajankohdan sopimiseksi. Haastattelut tehdään etäyhteyden välityksellä. Kaikki haastattelut sekä niihin liittyvät tiedot hävitetään heti tutkielman ja sen arviointiprosessin valmistuttua.

Mikäli sinulla heräsi kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin ota rohkeasti yhteyttä joko minuun tai Anne Södermaniin (anne.soderman@univaasa.fi).

Ystävällisin terveisin

Lotta Jortikka

lotta.jortikka@gmail.com

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Taustatiedot:

Ikä

Sukupuoli

Työskenteletkö yhdessä asiakasapteekissa vai useammassa?

Kauanko olet tehnyt vuokratyötä?

Miksi teet vuokratyötä?

Perehdytys:

1. Kerro Yritys X:n sekä asiakasapteekkien järjestämistä perehdytyksistä

2. Mikä perehdytyksissä oli hyvää, mikä huonoa?

3. Miten kehittäisit Yritys X:n sekä asiakasapteekkien järjestämiä perehdytyksiä?

4. Miten koet perehdytysten vaikuttaneen työskentelyyn asiakasapteekissa?

(Millaiset valmiudet perehdytykset antavat työtehtävien suorittamiseen? + Miten perehdytykset vaikuttivat työhön sitoutumiseen?)

Koulutus:

1. Miten ylläpidät ja kehität omaa osaamistasi/ammattitaitoasi?

2. Miten Yritys X kannustaa kouluttautumiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen?

(Vaikuttaako tämä työhön sitoutumiseen?)

3. Millä tavalla asiakasapteekkien suhtautuminen vuokratyöntekijöiden koulutukseen sekä heidän ammattitaitonsa kehittämiseen ilmenee ja kuinka tämä vaikuttaa työn suorittamiseen sekä työhön sitoutumiseen?

(Esimerkiksi saako osallistua työpaikalla järjestettäviin koulutuksiin, jos vuokratyöntekijä on työvuorossa?)

4. Miten koet uusien asioiden oppimisen ja millaisia asioita pystyt oppimaan työssäsi?

5. Miten hyödynnät aiempaa työhistoriaasi työskennellessäsi uusissa työtehtävissä ja miten näet oman osaamisesi työtehtäviesi asettamiin vaatimuksiin nähden?

Sitoutuminen:

1. Miten sitoutunut olet työhösi (+ kuinka se näkyy käytännössä)?

2. Oletko sitoutuneempi Yritys X:ään vai asiakasapteekkiin? Mistä tämä johtuu?

Riippuen siitä kumpaan haastateltava on sitoutuneempi, niin seuraavat kysymykset muotoillaan sen mukaan. Jos haastateltava on sitoutuneempi Yritys X:ään, niin haluan tietää mitkä tekijät ovat johtaneet tähän ja mitkä tekijät saattaisivat heikentää/voimistaa sitoutumista Yritys X:ään sekä asiakasapteekkeihin.

3. Mitkä tekijät ovat vahvistaneet sitoutumistasi Yritys X:ään tai asiakasapteekkiin?

4. Mitkä tekijät saattaisivat heikentää sitoutumistasi Yritys X:ään tai asiakasapteekkiin?

5. Kuvaile asiakasapteekkien työilmapiirejä sekä niiden vaikutuksia työssä viihtymiseen, työtehtävien suorittamiseen ja työhön sitoutumiseen. Millaisia vaikutuksia näillä edellä mainituilla tekijöillä on sinun suunnitelmisi tulevaisuudessa työn/uran suhteen?