

MOTIIVI JA EPÄVARMUUS VUOKRATYÖSSÄ

SALO, ANTTI
Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Syyskuu 2009

Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos

SALO, ANTTI: Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä

Pro gradu -tutkielma, 65 s., 6 liites.

Sosiaalipolitiikka

Syyskuu 2009

Tutkimukseni käsittelee vuokratyöntekijöiden kokemuksia työstään. Tarkastelen vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden eli motiivin ja epävarmuuden kokemusten yleisyyttä sekä niiden yhteyksiä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen.

Keräsin tutkimukseni aineiston keväällä 2008 Internetissä julkaisemallani kyselylomakkeella. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 306 vuokratyöntekijää logistiikan ja toimiston alalta. Analyysimenetelminä käytän kvantitatiivisia menetelmiä, erityisesti kovarianssianalyysiä, korrelaatioita ja pääkomponenttianalyysiä.

Vuokratyön vapaaehtoisesti valinneet työntekijät olivat vastentahtoisia vuokratyöntekijöitä useammin päätoimisesti työmarkkinoiden ulkopuolella, lähinnä opiskelijoita, ja he kokivat taloudellisen tilanteensa paremmaksi kuin pakon edessä vuokratyön valinneet. Epävarmuuden kokemukset kasaantuivat erityisesti niille vuokratyöntekijöille, joilla oli keskiasteen koulutus. Työsuhteen pidetessä epävarmuuden kokeminen väheni.

Vuokratöitä vapaaehtoisesti tekevät olivat tyytyväisempiä työhönsä ja sitoutuneempia niin työpaikkaansa kuin vuokrausyritykseensäkin kuin ne vuokratyöntekijät, jotka olivat valinneet vuokratyön, koska muuta työtä ei ollut tarjolla. Työssään paljon epävarmuutta kokevat vuokratyöntekijät olivat tyytymättömämpiä työhönsä ja heikommin sitoutuneita työpaikkaan kuin vähän epävarmuutta kokevat kollegansa. Sen sijaan vuokrausyritykseen kohdistuvaan sitoutumiseen epävarmuuden kokemuksilla ei ollut yhteyttä. Motiivilla ja epävarmuudella ei myöskään havaittu yhdysvaikutuksia työtyytyväisyyteen eikä organisaatiositoutumiseen.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vuokratyön motiivi ja työn epävarmuuden kokemukset ovat keskeisiä työtyytyväisyyden ja organisaatiositoutumisen selittäjiä.

Avainsanat: vuokratyö, motiivi, epävarmuus, työtyytyväisyys, organisaatiositoutuminen, heterogeenisuus.

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	4
2.1	Vuokratyö.....	4
2.1.1	Mitä vuokratyö on - ja mitä se ei ole.....	4
2.1.2	Epätyypillisen prekaarinen vuokratyö.....	6
2.1.3	Reppufirmalaisista postmoderneiksi seikkailijoiksi.....	7
2.1.4	Sytä vuokratyön yleistymiselle.....	9
2.1.5	Vuokratyö ja sen tekijät tilastoissa.....	11
2.2	Kaikenkarvaiset vuokratyöntekijät.....	12
2.2.1	Erlainen hajanainen vuokratyö.....	12
2.2.2	Vapaasta tahdosta vai pakon edessä?.....	13
2.2.3	Motiivi vuokratyössä.....	14
2.3	Epävarmuus työssä ja vuokratyössä.....	15
2.3.1	Epävarmuuden ulottuvuuksia.....	16
2.3.2	Epävarmuus vuokratyössä.....	18
2.4	Työtyytyväisyys.....	21
2.4.1	Tyytyväisyys ja tyytymättömyys.....	21
2.4.2	Vuokratyötyytyväisyys.....	22
2.5	Organisaatiositoutuminen.....	22
2.5.1	Työntekijän sitoutuminen organisaatioon.....	23
2.5.2	Sitoutuminen vuokratyössä.....	24
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA MENETELMÄT.....	28
3.1	Tutkimuskysymykset ja hypoteesit.....	28
3.2	Aineisto.....	29
3.3	Käytettävät muuttujat.....	32
3.4	Menetelmät.....	36
4	TULOKSET.....	38
4.1	Taustatekijöiden ja vuokratyöhistorian yhteydet vuokratyön motiiviin ja työn epävarmuuden kokemuksiin.....	38
4.2	Motiivin ja koetun epävarmuuden yhteys työtyytyväisyyteen.....	42
4.3	Motiivin ja koetun epävarmuuden yhteys organisaatiositoutumiseen.....	43
4.3.1	Kaksoissitoutuminen vuokratyössä.....	44
4.3.2	Sitoutuminen työpaikkaan.....	45
4.3.3	Sitoutuminen vuokrausyritykseen.....	47
5	POHDINTA.....	50
5.1	Tulosten yhteenveto ja tulkinta.....	50
5.2	Aineiston ja tulosten luotettavuuden arviointia.....	54
5.3	Ehdotukset jatkotutkimukselle.....	57
	Kirjallisuus.....	59
	Liitteet.....	66

KUVIOT

Kuvio 1: Vuokratyön kolmikantasuhde. 5

TAULUKOT

Taulukko 1. Pääkomponenttianalyysin tulokset epävarmuutta koskevilla väittämillä. 33

Taulukko 2. Pääkomponenttianalyysin tulokset työtyytyväisyyttä koskevilla väittämillä ja yleisellä työtyytyväisyyttä koskevalla kysymyksellä. 34

Taulukko 3. Pääkomponenttianalyysin tulokset työpaikkasitoutumista koskevilla väittämillä. 35

Taulukko 4. Pääkomponenttianalyysin tulokset vuokrausyritykseen kohdistuvaa sitoutumista kuvaavilla väittämillä. 36

Taulukko 5. Taustamuuttujien ja työhistorian yhteydet vuokratyön motiiviin ja epävarmuuden kokemuksiin. 39

Taulukko 6. Työtyytyväisyyttä kuvaavien väittämien ja yleisen työtyytyväisyyttä kuvaavan kysymyksen vastausten jakaumat. 42

Taulukko 7. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden yhteyksistä työtyytyväisyyteen. 43

Taulukko 8. Vuokratyön motiivi ja työn epävarmuus työtyytyväisyyden selittäjinä. 43

Taulukko 9. Pääkomponenttianalyysi kaikilla organisaatiositoutumista kuvaavien summamuuttujien muodostamiseen käytetyillä väittämillä. 44

Taulukko 10. Työpaikkasitoutumista kuvaavien väittämien vastausten jakaumat. 45

Taulukko 11. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden yhteyksistä työpaikkasitoutumiseen. 46

Taulukko 12. Vuokratyön motiivi ja työn epävarmuus työpaikkasitoutumisen selittäjinä. 47

Taulukko 13. Vuokrausfirmasitoutumista kuvaavien väittämien jakaumat. 47

Taulukko 14. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden yhteyksistä vuokrausfirmasitoutumiseen. 49

Taulukko 15. Vuokratyön motiivi ja työn epävarmuus vuokrausfirmasitoutumisen selittäjinä. 49

1 JOHDANTO

Työvoiman vuokraus oli nopeassa kasvussa koko viimeisen taloudellisen kasvukauden ajan. Arviot alan työllistämisaikutuksesta vaihtelivat ennen taloudellisen taantuman alkua alle prosentista aina neljään prosenttiin asti. Vuonna 2006 Suomessa oli noin satatuhatta vuokratyöntekijää, ja heidän työpanoksensa vastaa noin 30 000:a henkilötyövuotta. Alan työllistämä henkilöstömäärä kasvoi vajaassa kymmenessä vuodessa kolminkertaiseksi vuodesta 1999. Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen aikana (2003 – 2007) luoduista sadastatuhannesta uudesta työpaikasta jo lähes joka kymmenes oli vuokratyötä.

Jos vanhat merkit pitävät paikkansa, vuoden 2008 lopulla alkaneen taloudellisen taantuman myötä ensimmäisenä työpaikoilta poistuvat vuokratyöntekijät. Ensimmäiset tilastotiedot näyttäisivätkin antavan viitteitä tästä: keskimääräinen viikkotuntimäärä laski vuodessa (2008 – 2009) 24:stä 18:aan (HPL, 2009). Suuntauksena näyttäisi siis olevan, että vuokratyöntekijöitä työskentelee täysipäiväisinä työntekijöinä entistä vähemmän osa-aikaisten ja sivutoimisten suhteellisen osuuden näin kasvaessa. Tarkempaa tilastotietoa muutoksista vuokratyöntekijöiden todellisesta työmäärästä esimerkiksi henkilötyövuosissa ei toistaiseksi ole saatavilla.

Vuokratyön ympärillä käytävää keskustelua leimaa vahva arvolutautunut kahtiajako. Etelärannan elinkeinoelämän tarpeista lähtevien vaatimusten keskiössä on yleensä huoli työvoiman riittävydestä ja ennen kaikkea sen joustavuuden riittävydestä. Työvoiman vuokraus nähdään näissä puheenvuoroissa yrityksille ihanteellisena keinona vastata muutoksiin kysyntäpuolella: vuokratyön rekrytointi on helppoa, mutta jos on uskomisen Hakaniemenrannan suunnalta kuuluviin vastakkaisiin näkemyksiin, irtisanominen on vähintään yhtä helppoa. Ammattiliittojen äänellä on tullut tavaksi vaatia selkeitä pelisääntöjä ja tiukempaa sääntelyä työvoiman vuokraukselle.

Erityisesti vuokratyökeskustelun kestoaiheena on kummitellut epävarmuus, joka työnantajapuolen näkemyksissä liitetään mieluusti valinnanvapauteen ja riippumattomuuteen, seikkailuhenkiseen elämäntapaan. Työntekijöitä edustavien tahojen puheissa vuokratyötä on luonnehdittu vähemmän mairittelevasti, esimerkiksi uusorjuudeksi. Valtaosa vuokratyöntekijöistä ei kuitenkaan kuulu mihinkään ammattiliittoon, ja ammattiliitoille kantautuvat yleensä vain ongelmiksi kärjistyneet tilanteet vuokratyön kentältä. Toisaalta myöskään työnantajakeskusjärjestöjä ei voitane pitää

erityisesti vuokratyöntekijöiden äänitorvena. Herääkin kysymys, onko asiaa vaivauduttu kysymään vuokratyöntekijöiltä itseltään?

Vuokratyö ei aiemmin erityisesti kiinnostanut suomalaisia tutkijoita. Alaa koskevalle tutkimukselle ei kenties nähty olevan tilausta sen hyvin marginaalisen osuuden vuoksi. Vuokratyöhön liittyvää kirjallisuutta on alkanut ilmestyä enemmän vasta aivan viime vuosina alan nopean kasvun myötä. Toistaiseksi Suomessa ei kuitenkaan ole tehty yhtään laajempaa riippumatonta kyselytutkimusta vuokratyöstä itsestään, vaan se kulkee yleensä yhtenä määräaikaisen työn alakategoriana yleisemmin työmarkkinoiden rakenteellista muutosta käsittelevässä kirjallisuudessa. Henkilöstöpalvelualan liitto on teettänyt valtakunnallisen vuokratyöntekijäkyselyn nyt jo kolmena vuotena peräkkäin. Sen raportointi keskittyy kuitenkin ymmärrettävästi lähinnä vuokratyön positiivisiin puoliin, jotka toki ovat kiistattomia, mutta kaipaavat rinnalleen laajempaa kuvaa koko ilmiöstä. Opinnäytetöissä työvoiman vuokrausta on alettu käsittelemään sitä mukaa kun vuokratöiden tekeminen opintojen ohessa on yleistynyt. Näin on käynyt myös tämän tutkielman kohdalla.

Tämän tutkielman tarkoituksena on valottaa vuokratyöntekijöiden kokemuksia työstään. Tavoitteenani on tutkia vuokratyön motiivia eli sitä, onko työntekijä valinnut vuokratyön vapaaehtoisesti vai siitä syystä, että muuta työtä ei ollut tarjolla. Toiseksi tarkastelen epävarmuuden kokemuksia vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Lisäksi otan selvää vuokratyön motiivin ja koetun epävarmuuden yhteyksistä kahteen epätyypillistä työtä sivuavan tutkimuskirjallisuuden kestoteemaan, työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden organisaatiositoutumiseen. Erityisesti kysymys sitoutumisesta muodostuu nimenomaan vuokratyössä kiinnostavaksi, koska vuokratyöntekijällä on ainakin periaatteessa kaksi mahdollista organisaatiositoutumisen kohdetta: vuokraus- ja käyttäjäyrittäjä.

Tutkimukseen osallistui 306 logistiikan ja toimistoalan vuokratyöntekijää. Kyseisten alojen vuokratyöntekijät valikoitiin vastaajiksi vuokrausyrityksen edustajan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Alat ovat lähtökohtaisesti keskenään hyvin erilaiset. Toimistotyöntekijöiden työsuhteet ovat pitkiä ja päättyvät usein käyttäjäyrityksen rekrytointiin. Logistiikan eli varastoalan työsuhteet taasen ovat usein lyhyitä ja alalla työskentelee enemmän opiskelijoita ja muita sivutoimisesti työssä käyviä tai muuten vuokratyötä väliaikaisena ratkaisuna pitäviä työntekijöitä. Aineiston rajauksella pyrittiin varmistamaan vastaajajoukon heterogeenisuus. Keräsin aineiston Internet-lomakkeen avulla.

Tutkielmani alkaa vuokratyön käsitteen määrittelyllä ja ilmiön jäsentelyllä aikalaiskeskustelujen ja tilastojen kautta. Lisäksi käsittelen toisessa luvussa muita tutkielman keskeisiä käsitteitä – motiivia, epävarmuutta, työtyytyväisyyttä ja organisaatiositoutumista. Kolmannessa luvussa esitän tutkimuskysymykset, esittelen tutkimuksen aineiston ja käyttämäni menetelmät. Neljännessä luvussa etsin vastaukset esitettyihin kysymyksiin, ja viimeisessä luvussa teen tulosten pohjalta johtopäätökset, arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä sekä esitän ehdotuksia jatkotutkimukselle. Vuokratyöstä ilmiönä Suomessa tiedetään vielä kovin vähän, ja tämän tutkielman tavoitteena on selventää vuokratyön vaikutuksia työntekijöiden kokemusten kautta.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Vuokratyö

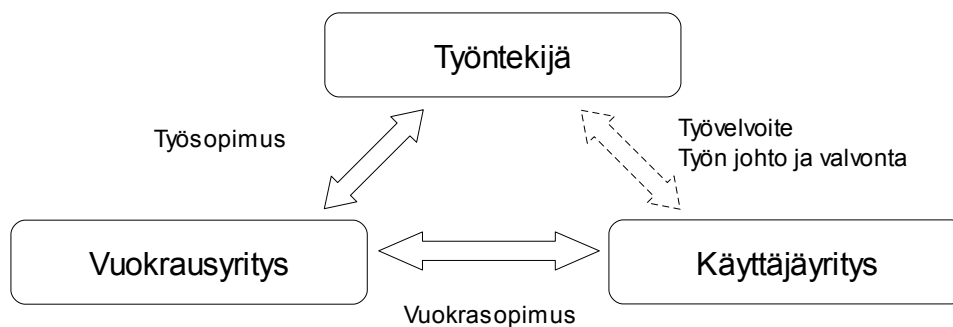
Tämän luvun tarkoitus on esitellä vuokratyö ilmiönä. Aloitan vuokratyön käsitteen määrittelyllä. Sen jälkeen tarkastelen vuokratyötä kahden siihen liittyvän aikalaiskeskustelun – epätyypillistymis- ja prekarisaatiokeskustelun – kautta. Lisäksi käyn hieman läpi vuokratyön historiaa Suomessa ja esitän syitä vuokratyön käytön nopealle yleistymiselle viime vuosina. Lopuksi esitän vielä joitain lukuja vuokratyöstä tilastojen valossa.

2.1.1 Mitä vuokratyö on - ja mitä se ei ole

Työvoiman vuokrauksessa on kolme osapuolta: työntekijä, työvoiman vuokrausyritys ja asiakas- eli käyttäjäyritys. Työntekijä solmii muodollisen työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, ja vuokrausyritys huolehtii palkanmaksusta ja sosiaalikulunnuksista sekä työsuhde-eduista. Työnteko tapahtuu kuitenkin tavallisesti käyttäjäyrityksen tiloissa. Työnantaja lähettää työntekijän asiakkaalleen työkomennukselle. Vuokratyövoimaa välittävän yrityksen liikeidea on siis tuottaa voittoa lähettämällä työntekijöitään asiakkailleen töihin. Vuokrausfirma siis hoitaa rekrytoinnin, työntekijävalinnan, juoksevat palkkakustannukset ja lakisääteiset sosiaalikulut, ja saa tästä korvauksen asiakkaaltaan, jolle työntekijät osoitetaan (Van Breugel, Van Olfen ja Olie, 2005). Asiakas- tai käyttäjäyritys puolestaan saa vuokrausfirman kautta vaivattomasti työntekijöitä käyttöönsä ilman resursseja sitovia valintaprosesseja. Vuokratyöntekijöiden käytännössä olematonta työsuhdeturvaa voidaan myöskin pitää vuokratyön käyttöön rohkaisevana seikkana asiakasyritykselle. Käyttäjäyritys valvoo ja johtaa työntekoa, joten myös vastuu työturvallisuudesta on sillä (Palanko-Laaka, 2005, 13; Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006, 13).

Vuokratyössä muodostuu siis kaksi muodollista sopimusta: työntekijän vuokrausyrityksen kanssa solmima työsopimus, sekä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen vuokrasopimus (kuvio 1). Työntekijällä ei siis ole muodollista sidettä yritykseen, jossa hän työskentelee (Vuokratyötä selvittävä työryhmä, 2007, 22-23).

Määriteltäessä työvoiman vuokrausta kiinnitetään usein huomiota siihen, että vuokratyö muistuttaa joitain muita epätyypillisen työn muotoja; erityisesti alihankintaa, aliurakointia ja työnvälitystä (Tanskanen, 2007; Vuokratyötä selvittävä työryhmä, 2007, 9-10; Saarinen, 2005, 100-101).



Kuvio 1: Vuokratyön kolmikantasuhde.

Alihankinnassa työnteko tapahtuu tavallisesti tilaajayrityksen tiloissa kuten vuokratyön kohdallakin, mutta alihankkijan johdon alaisena ja valvonnassa. Aliurakointi puolestaan tarkoittaa tietyn työn tai työvaiheen suorittamista tilaajalle sovittua korvausta vastaan. Olennaista rajanvedossa vuokratyön ja alihankinnan tai aliurakoinnin välillä on työnjohto-oikeuden jakautuminen. Jos työn valvonta kuuluu työntekijän omalle sopimuskumppanille eli työnantajalle, kyseessä on alihankinta. Jos taas työtä valvoo työnantajan kanssa sopimuksen tehnyt kolmas osapuoli (käyttäjäyritys), kyseessä on työvoiman vuokraus. (Vuokratyötä selvittävä työryhmä, 2007, 9) Kiteytettynä, alihankinnassa ja -urakoinnissa kauppatavarana on sovittu työsuoritus, työvoiman vuokrauksessa työntekijä.

Monen työvoiman vuokrausta harjoittavan henkilöstöpalveluyrityksen toimenkuvaan kuuluu myös työnvälitys eli rekrytointi. Työnvälityksessä työvoimaa välittävän yrityksen ja työntekijän välille ei synny sopimussuhdetta, vaan työnvälittäjän tavoitteena on saada aikaan työsopimus suoraan työntekijän ja työvoimaa tarvitsevan yrityksen välille. Vuokratyön ja muiden työnteon ulkoistamisen muotojen välillä olevaa eroa saattaa siis käytännössä olla vaikea huomata. Lainsäädännöllisesti ja sopimusteknisesti kyseessä on kuitenkin täysin erilaiset työnteon muodot.

Vuokratyöntekijäkin voi kuitenkin siirtyä työsopimuksen aikana tai sen päätyttyä asiakasyrityksen palvelukseen. Tällöin vuokrausyritys perii tavallisesti asiakasyritykseltä työnvälitysmaksun. Käytännöt näistä siirtymistä ja koeajoista ovat vielä epämääräisiä ja vaihtelevia, ja lainsäädäntöä vuokratyön käytäntöjen selkiyttämiseksi kehitetään parhaillaan. Lainsäädännön lisäksi alalle on luotu toimintaa säätelevää sisäistä normistoa. Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry:n (HPL)

jäsenyritykset noudattavat asiakasyritysten kanssa tekemissään sopimuksissa henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevia yleisiä sopimusehtoja, jotka selkeyttävät sopimusosapuolten vastuunjakoja ja alan pelisääntöjä. Lisäksi jäsenyritysten toimintaa sitovat HPL:n hyväksymät toimintaperiaatteet, joiden tarkoituksena on luoda alalle eettiset ja lainmukaiset toimintatavat. (Vuokratyötä selvittävä työryhmä, 2007, 58.)

Työvoiman vuokrausta harjoittavat yritykset käyttävät siis itsestään usein nimitystä henkilöstöpalveluyritys, joka viittaa niiden laajempaan toimenkuvaan esimerkiksi rekrytoijina tai koulutuspalvelujen järjestäjinä. Tässä tutkielmassa käsitellään kuitenkin nimenomaan henkilöstön vuokrausta, joten niitä on perusteltua kutsua vuokrausfirmoiksi tai -yrityksiksi. Käyttäjäyrityksiä puolestaan kutsutaan yleisesti myös asiakasyrityksiksi tai asiakkaiksi. Tutkielmani lähestyy aihetta työntekijän näkökulmasta, joten käyttäjäyritys kulkee jatkossa myös yksinkertaisesti työpaikan nimellä.

2.1.2 Epätyypillisen prekaarinen vuokratyö

Puhuttaessa työelämän muutoksesta esiin nousee usein näkemys epätyypillisten töiden tyypillistymisestä. Epätyypillisen työn käsite lähtee normaalin työsuhteen ajatuksesta. Normaalityöksi mielletään tällöin teollisessa yhteiskunnassa tyypilliseksi muodostunut palkka-työsuhde. Perinteiselle normaalityölle on ominaista ainakin, että sitä tehdään yhdelle työnantajalle palkkaa vastaan, työnantajan tiloissa työpaikalla (poissa kotoa), täysipäiväisesti ja jatkuvassa työsuhteessa. Epätyypillinen työ määrittyy siten poikkeamana näistä normaalityön kriteereistä. (Kauhanen 1999; Kalleberg, 2000, 341-342.)

Vuokratyö täyttää epätyypillisen työn kriteerit monella tapaa. Työnantajasuhte on vuokratyössä normaalia epäselvempi, työnteko ei tapahdu työnantajan tiloissa, työsuhteet ovat määräaika- ja usein myös osa-aikaisia. Vuokratyötä onkin kutsuttu ääri-ilmiöksi epätyypillisten työsuhteiden joukossa (Tanskanen, 2007, 49; Viitala ym. 2006, 12).

Teollisen yhteiskunnan kriteerien soveltaminen jälkiteollisen työelämän kuvaamiseen ei ole kuitenkaan ongelmatonta. Epätyypillisyys, määriteltynä poikkeamaksi normaalityön kriteereistä, jää hyvin laajaksi ja epätarkaksi käsitteeksi. Lisäksi jälkiteollisille työmarkkinoille on ominaista uusien työntekomuotojen, esimerkiksi paikkaan vain osittain sitoutuneen tietotyön, jatkuva rajankäynti tyypillisen ja epätyypillisen työn välillä. Epätyypillisyys on siis käsitteenä sidottu teollisen

yhteiskunnan tuotantorationaliteettiin, ja saa siten jatkuvasti uusia sisältöjä jälkiteollisen yhteiskunnan muuttuvissa ympäristöissä. Epätyypillisuus ei myöskään kerro käytännössä mitään työntekijöiden kokemuksista ja elämämaailmasta. Se on lähinnä iskusana – joskaan ei kovin iskevä – kuvaamaan yhteiskunnallisen muutoksen vaihetta. Prekariaattikeskustelussa sen sijaan on pyritty kiinnittämään huomiota nimen omaan epävarmuuden lisääntymiseen ja työolojen ja -ehtojen huonontumiseen laajemminkin työelämässä.

Prekariaatilla viitataan yleensä epätyypillisissä töissä tai muuten epävarmoissa työmarkkina-asemissa työskenteleviin. Peltokosken (2005) mukaan prekariaattia ei kuitenkaan pidä typistää osaksi pätkätyökeskustelua, sillä prekariaatti viittaa käsitteenä ”sosiaaliseen suhteeseen, prosessiin tai tendenssiin, joka koskettaa joitain vahvemmin, joitain heikommin” (mt). Kyse on siis koko yhteiskuntaa, ei pelkästään työelämää, saattikka vain pätkätyöläisiä koskettavasta kehityksestä. Toisaalta, Peltokosken (2005) sanoin ”prekariaatin ongelmat tulevat selvimmin näkyville pätkätyöläisissä, jotka eivät saa tai halua vakinaisia tai edes suhteellisen pitkäkestoisia työpaikkoja ja joilta on siten riistetty monet sosiaaliset perusoikeudet.” Prekariaattikeskustelussa ongelmana ei olekaan nähty niinkään epävarmuutta tuottavia työmarkkinoita, vaan tapa, jolla epävarmuutta jaetaan. Esimerkiksi vuokratyössä käyttäjäyritys irtisanoutuu perinteisesti työnantajan kannettavaksi mielletystä henkilöstöön liittyvästä yrittäjäriskistä, kun se ulkoistaa epävarmuuden vuokrausfirman kautta työntekijän kannettavaksi. Sosiaaliturvajärjestelmä ja ammattiyhdistykset eivät kykene tunnistamaan työmarkkinoiden tuottamia uudenlaisia tilanteita ja työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Vakituksia töitä ei ole Peltokosken mukaan tarjolla, joten prekaarisissa asemissa työskentelevien elämä on turvattu työmarkkinoista riippumattomin keinoin, esimerkiksi kansalaispalkan avulla. (Peltokoski, 2006.)

2.1.3 Reppufirmalaisista postmoderneiksi seikkailijoiksi

Työvoiman vuokrauksen historian katsotaan yleisesti ulottuvan Suomessa 1960-luvulle. (ks. kuitenkin Nikkonen, 2002.) Yhteiskunnan nopea teollistuminen ja automaatio lisäsivät yritysten tarvetta käyttää ulkopuolisten palveluksia, eikä julkinen työvoimanvälitys kyennyt vastaamaan riittävän nopeasti kysynnän kasvuun ja kausittaiseen vaihteluun. Samaan aikaan toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden työsuhdeturvaa pyrittiin vahvistamaan, mikä puolestaan vähensi yritysten kiinnostusta oman henkilökunnan lisäämiseen. (Sädevirta 2002, 9.)

Aluksi työvoiman vuokraus yleistyi telakkateollisuudessa, ja metallialalle kehittyi myös ensimmäiset tuotannollista toimintaa harjoittamattomat ”reppufirmat”. 1970-luvulla vuokraus-toiminta yleistyi myös toimihenkilösektorilla. Samaan aikaan alalle ilmaantui kuitenkin myös keinottelijointa, joiden konkurssien vuoksi työntekijöiltä jäi palkkoja saamatta, ja työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä kierrettiin yleisesti. (Sädevirta, 2002, 9-10.)

Ensimmäisinä tähän epäterveeksi nähtyyn kehitykseen puuttuivat työmarkkinajärjestöt, jotka solmivat vuonna 1969 ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen. Se lähestyi aihetta lähinnä yritysten vakituisten työntekijöiden näkökulmasta rajaten vuokratyön käytön vain keinoksi vastata työvoiman kysynnän tilapäiseen kasvuun, ja joihinkin erityistapauksiin, joissa työtä ei voitu suorittaa omilla työntekijöillä esimerkiksi ammattitaitosyistä. Teollisilla aloilla asiasisällöltään samanlainen sopimus on edelleen voimassa. Palvelualoille ei luotu samankaltaisia sopimusjärjestelyjä, ja ravintola- ja viihdealalla sekä toimistotehtävissä työvoiman vuokraus jatkui vilkkaana koko 1970-luvun. (Sädevirta, 2002, 9-10; Palanko-Laaka, 2005, 13.)

Vuosikymmentä myöhemmin vuokratyön oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyyden nousi jälleen kritiikin kohteeksi. Työvoiman vuokraus ja sen lainsäädännöllinen asema sekä merkitys työmarkkinoilla selvitettiin aiempaa perusteellisemmin. Alaa alettiinkin säädellä myös lainsäädännöllisin toimin, kun työvoiman vuokraus säädettiin luvanvaraiseksi vuoden 1986 alusta lähtien. Yhtenä tekijänä lainsäädännön kiristymiseen vaikutti myös Suomen vuonna 1985 ratifioima kansainvälisen työjärjestön, ILO:n yleissopimus, jonka mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tuli lakkauttaa ja muu yksityinen työnvälitys tuli saattaa sääntelyn piiriin. (Sädevirta, 2002, 10-12.)

Vuokratyön säätelyn kausi jäi kuitenkin lyhyeksi, kun Suomi ajautui 1990-luvun alussa lamaan ja joukkotyöttömyyteen. Työttömyyden paineessa yleiseksi pyrkimykseksi muodostui esteiden purkaminen työllistymisen tieltä ja kannustaminen työntekoon. ILO:n sopimus irtisanottiin 1992. Tavoitteena oli parantaa voittoa tavoittelevan työnvälityksen toimintaedellytyksiä ja sopeutua Euroopan yhdentymiskehitykseen. Työvoimapalvelut vapautettiin kilpailulle vuoden 1994 alusta, kun vuokraustoimintaan liittyneestä lupajärjestelmästä luovuttiin. (Sädevirta, 2002, 14-15; Vuokratyötä selvittävä työryhmä, 2007, 11.) 2000-luvulla työlainsäädännön uudistukset ja ILO:n uusi yleissopimus ovat velvoittaneet Suomea valvomaan yksityistä työnvälitystä ja työvoiman vuokrausta. Lisäksi työvoiman vuokrausta harjoittavat yritykset ovat pyynnöstä velvoitettuja antamaan tietoja toiminnastaan työvoimaviranomaisille. (Lähtenmäki, 2007, 116.)

Keinottelijoiden ja muiden epämääräisten toimijoiden myötä työvoiman vuokraus joutui huonoon valoon 1960- ja 1970 lukujen taitteessa. Siitä lähtien alaa on sitkeästi varjostanut maine hämäräbisneksenä, josta vuokrausfirmat joutuvat edelleen aktiivisesti pyrkimään eroon esimerkiksi alan sisäistä sääntelyä luomalla. Näkemykset vuokratyön mielekkyydestä vaihtelevat edelleen huomattavasti, ja alaa on kutsuttu niin uusorjuudeksi kuin mahdollisuudeksi rahoittaa boheemia tai postmodernia seikkailunhaluista elämääkin (Viitala ym. 2006; Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka, 2004).

2.1.4 Syitä vuokratyön yleistymiselle

Lainsäädännöllisen sääntelyn purkua yleisemmällä tasolla vuokratyön käytön lisääntymistä voidaan selittää pitkälti samoilla tekijöillä kuin epätyypillisten töiden, etupäässä määräaikaissuoksien, yleistymistä yleensäkin. Epätyypilliset työsuhteet ovat perinteisesti olleet yleisempiä palvelualoilla kuin teollisuudessa, ja palvelualat kasvattavat osuuttaan kokonaistuotannosta. Vuokratyötä käytetään eniten juuri palvelualoilla, ja palvelujen kasvun myötä myös vuokratyö on siten yleistynyt. Pelkkä rakennemuutos jälkiteolliseen yhteiskuntaan ei pysty kuitenkaan selittämään vuokratyön yleistymistä lähimainkaan kokonaan.

Talouden kansainvälistyminen, kiristynyt kilpailu sekä entistä yksilöllisempien elämäntyylien noudattaminen on saanut yritykset omaksumaan joustavuuden periaatteet keinoina selvitä kovenevassa kilpailussa. Atkinson (1985) jakaa yritysten joustostrategiat määrällisiin ja toiminnallisiin joustoihin sekä ulkoistamiseen. Määrällinen jousto tarkoittaa tehtyjen työtuntien sopeuttamista työvoiman kysynnän mukaan. Määrällisesti joustava työvoima kuuluu Atkinsonin jaottelussa reunatyövoimaan, jonka muodostavat rutiininomaisissa tehtävissä työskentelevät, useimmiten määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät työntekijät, jotka on tarvittaessa helppo korvata toisilla. Toiminnallinen joustavuus puolestaan käsittää yrityksen ydintyövoiman eli sen oman vakituisen henkilöstön, johon myös yritys sitoutuu. Ydintyövoima koulutetaan toimimaan eri tehtävissä firman sisällä, jolloin se tarpeen vaatiessa voi vaihtaa paikkaa ”talon sisällä”.

Ulkoisen työvoiman muodostavat ne yritykselle työskentelevät työntekijät, jotka eivät ole yrityksen palkkalistoilla, useimmiten vuokratyöntekijät ja aliurakoitsijan tai -hankkijan työntekijät. (mt.) Ulkoisen työvoiman käyttö on pitkälti johdettavissa määrällisen ja toiminnallisen joustavuuden tavoitteluun. Määrällinen joustavuus koskee juuri vuokratyövoimaa. Käyttäjäyrityksen ei tarvitse

sitoutua työntekijäänsä minkäänlaisella aikajänteellä, vaan työntekijästä pääsee eroon vaikka kesken työvuoron. Toisaalta vuokratyönä, aliurakointina tai -hankintana teetetään myös tilapäisiä asiantuntijatehtäviä, johon omaa henkilöstöä ei kannata kouluttaa. (ks. Esim. Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, 58-60.)

Viitalan ym. (2006) selvityksen mukaan vuokratyövoimaa käytetäänkin nimenomaan ruuhkahuippujen tasaamiseksi ja joustavuuden saavuttamiseksi, mutta vuokratyöllä yritys pystyy vastamaan nopeasti myös poissaolotilanteiden tuottamaan vajeeseen. Toisinaan vuokratyöntekijöitä käytetään myös sijaisuuksien hoidossa.

Henkilöstöpolitiikassa pyrkimys joustavuuteen tarkoittaa siis mahdollisimman pientä ja monitaitoista vakinaista henkilöstöä, jonka lisäksi yritykset käyttävät puskurityövoimana määräaikaista ja vuokratyöntekijöitä. Joustavan työvoimapuskurin avulla yritykset pystyvät reagoimaan tuotannossa ja työvoiman tarpeessa tapahtuviin muutoksiin helposti, nopeasti ja halvalla. Työvoiman vuokraus on joustavuudessaan erityisen houkutteleva vaihtoehto, koska se säästää yrityksen omia henkilöstöhallinnon resursseja.

Lähteenmäki (2007) esittää mielenkiintoisen näkökulman vuokratyön ja määräaikaisten töiden lisääntyneelle käytölle. Sen mukaan vuokra- ja muiden epätyypillisten töiden teettämisen tavoitteena on ”luoda uusi eettinen subjektiviteetti” (mt. 129), joka tarkoittaa uutta suhtautumista työntekijän asemaan tuotannossa. Tämä epävarmuuden normalisointiprojekti näkyy Lähteenmäen mukaan erityisesti silloin, kun vuokratyötä teetetään luonteeltaan selvästi jatkuvissa tehtävissä. Työntekijälle tehdään selväksi jatkuva tarve oikeuttaa asemansa työpaikalla ja -markkinoilla hyvin tehdyn työn kautta. Vuokratyön yleistymisessä on siten kyse myös hallinnan ja kurin uudeltaisesta tuomisesta työmarkkinoille. Työnantajaosapuolet pyrkivät muuttamaan vallan ja vastuun suhteita elinkeinoelämässä ja työmarkkinoilla itsellensä edullisemmiksi vuokratyövoimaa käyttämällä. Sääntelyyn liittyy esimerkiksi rajoitettu monimutkainen kommunikaatio vuokratyön kolmen osapuolen välillä ja asiakasyrityksen vakituista henkilöstöä huonommat etuudet – silti olettaen, että vuokratyöntekijä antaa itsestään kaiken työlle. Vuokratyöntekijöiden tuomisella työyhteisöön organisaatio haluaa Lähteenmäen mukaan viestittää myös vakituisille työntekijöilleen näiden olevan aina korvattavissa ja jatkuvasti lähtöuhan alla. (Lähteenmäki, 2007.)

2.1.5 Vuokratyö ja sen tekijät tilastoissa

Vuokratyön luonteesta johtuen vuokratyöntekijöiden määrästä on vaikea saada täsmällistä tietoa: määrä vaihtelee suuresti jopa viikoittain, ja samat työntekijät saattavat tehdä työtä monelle eri asiakasyritykselle, vieläpä eri vuokrausfirmojen kautta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa vuokratyöntekijöitä on alettu seulomaan tarkemmin esille vasta vuoden 2008 aineistonkeruussa, ja lukumäärästä ja toimialoittaisesta jakautumisesta saadaan tällöin tarkempaa tietoa. Joitain laskelmia vuokratyöntekijöiden määrästä on kuitenkin tehty, ja kaikissa todetaan sama: vuokratyö on lisääntynyt Suomessa 1990-luvulta lähtien hyvin nopeasti.

Ennen syksyllä 2008 alkanutta talouden alamäkeä alan arvioitiin antavan työtä vuosittain noin sadalletuhannelle henkilölle, ja henkilötötyvuosina työllistämisaikutusten laskettiin olevan noin 30 000:n paikkeilla (Vuokratyötä selvittävä työryhmä, 2007; Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2008). Työministeriön tilastojen mukaan työvoiman vuokraus kasvoi vuokrattuina työntekijöinä mitattuna vuoden 1999 31 200:sta vuoteen 2005 yli kolminkertaiseksi, 102 800:an. Vuokrattujen työntekijöiden lukumäärällä mitattuna ala osoitti vuodesta 2005 vuoteen 2006 (101 000 vuokrattua) hienoista hiipumista ensimmäistä kertaa sen jälkeen kun työministeriö alkoi tilastoida vuokratyöntekijöitä. (Vuokratyötä selvittänyt työryhmä 2007, 17). Näihin lukuihin sisältyy myös työhallinnon oma rekrytointi- ja vuokraustoiminta, joka oli kuitenkin vain alle kaksi prosenttia koko alan välittämästä henkilöstömäärästä. Julkinen vuokraustoiminta eroaa yksityisestä kuitenkin esimerkiksi siinä, että sen tuloksena vakituiseen työhön sijoittui noin 15 % vuokratuista, mikä on suhteessa yli puolet enemmän kuin alalla keskimäärin (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008, 63, 98).

Kuten vuokratyöryhmä huomauttaa, tilastoihin tulee suhtautua varauksella, sillä tietojen keruuta on vuosien kuluessa kehitetty ja otospohjaa tarkennettu. Alalla tapahtuneet muutokset ja edellä jo mainitut määrittelyhankaluudet aiheuttavat niin ikään vaikeuksia luotettavien tietojen saamiselle. Lisäksi joskus vuokratyöntekijät ilmoitetaan osuutena työllisten määrästä, toisinaan taas osuutena kokonaistyövoimasta. (Vuokratyötä selvittänyt työryhmä 2007, 17.)

Syksyllä 2008 alkanut taloudellinen taantuma vaikuttanee vuokratyön kysyntään voimakkaasti. Luotettavia lukuja vuokratyön määrästä tässä uudessa tilanteessa ei toistaiseksi ole saatavilla, mutta todennäköisesti vuokratyöntekijät toimivat heikentyvän kysynnän tilanteessa puskurityövoimana, joka lähtee työpaikoilta ensimmäisenä. Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuokratyöntekijätutkimus (HPL, 2009) näyttäisi antavan ensimmäisiä viitteitä tästä. Sen mukaan vuokratyöntekijöiden

keskimääräinen viikkotyötuntien määrä on pudonnut vuodessa (2008-2009) neljänneksellä 24:stä 18:aan, mikä viittaisi erityisesti täyttä tai lähes täyttä työviikkoa tekevien vuokratyöntekijöiden irtisanomisiin. Tähän tulkintaan on syytä suhtautua pienellä varauksella – periaatteessahan on mahdollista myös, että osa-aikaisten, satunnaista työkeikkaa tekevien rekrytointia olisi lisätty huomattavasti. Irtisanomisuutisten täyttämänä aikana tämä vaikuttaa kuitenkin vähintäänkin epätodennäköiseltä.

Edelleen, vuokratyöntekijöiden helposta liikuteltavuudesta ja nopeasta rekrytointiprosessista johtuen, vuokratyöntekijöiden lisääntymisen voi olettaa olevan aikanaan ensimmäisiä työmarkkinoiden piristymisestä kertovia indikaattoreita.

2.2 Kaikenkarvaiset vuokratyöntekijät

Tutkimustulokset epätyypillisen työn ja monien olennaisesti työhön ja organisaatioon liittyvien asenteiden suhteesta ovat ristiriitaisia. Yhtenä selityksenä on tarjottu määräaikaisten heterogeenista luonnetta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi määräaikaisten laajaa työsopimuskirjoa tai motiivia, jonka määräaikainen työntekijä työlleen antaa.

2.2.1 Erilainen hajanainen vuokratyö

Joissain yhteyksissä määräaikaisuuksien heterogeenisuuteen on vastattu valitsemalla otokseen mahdollisimman kattava otos erilaisia määräaikaisia työntekijöitä (esim. De Cuyper & De Witte, 2008). Näin saadaan mahdollisimman luotettavia ja yleistettäviä tuloksia määräaikaisuuden vaikutuksista. Kun puhutaan epätyypillisistä, määräaikaisista tai vuokratyösuhteista yhtenä ilmiönä, liikutaan kuitenkin hyvin yleisellä tasolla.

Toistaiseksi vuokratyöntekijät on monesti niputettu yhteen joko muiden epätyypillisten tai määräaikaisten työsuhteiden kanssa tai vaihtoehtoisesti nostettu erikseen epätyypillisen ja määräaikaisen työn ääri-ilmiöksi. Ei ole olemassa vuokratyöntekijäksi valmistavaa koulutusta, vaan vuokratyöntekijöitä työskentelee hyvin erilaisissa työtehtävissä ja vuokralle päädytään hyvin erilaisista lähtökohdista. Vuokratyö on itsessäänkin hyvin monitahoinen ilmiö niputettavaksi yhteen.

Tässä tutkielmassa lähdetään ajatuksesta, että yhdistämällä erilaisia määräaikaisten muotoja menetetään enemmän kuin voitetaan: niputtamalla vuokratyöntekijät muihin määräaikaistyyppisiin saadaan ilmiöstä kuva kaikessa laajuudessaan, mutta kuva jää sameaksi. Suoraan palkattujen - "talon kirjoilla" olevien *fixed-term* tai *in-house* -määräaikaisten - ja vuokratyöntekijöiden erilaiseen asemaan on kiinnitetty huomiotaakin. Näissä yhteyksissä vuokratyöntekijöiden aseman on katsottu olevan suoria määräaikaista perifeerisempi tai prekaarisempi (ks. De Cuyper ym. 2008). Ennen kuin epätyypillisen työn ilmiöitä niputetaan yhteen on kysyttävä, mitä yhteistä lopulta on työpaikkoja kilpailuttavalla vuokralääkärillä, aloittelevalla akateemisella pätkätyöläisellä ja armeijaan pääsyä odottavalla varastotyöntekijällä? Mitä tästä joukosta halutaan sanoa? Työelämän muutos sekä elämäntavan pirstaloituminen johtaa erilaisiin työsuhteisiin ja elämäntilanteisiin, eikä syntyneiden ryhmien käsitteleminen yhtenä joukkona aina välttämättä ole mielekäs (ks. Silla, Gracia & Peiró, 2005).

Lähdekirjallisuuden niukkuudesta johtuen joudun paikoin viittaamaan määräaikaistyyppisistä työntekijöistä yleisellä tasolla tehtyihin tutkimuksiin, mutta tarkoituksena ei ole vertailla vuokratyöntekijöitä suoraan palkattuihin määräaikaistyyppisiin. Tässä yhteydessä en näe erityisen hedelmällisenä myöskään vertailua vakituisiin työntekijöihin, koska tarkoituksena on tutkia nimenomaan vuokratyöntekijöitä. Vuokratyövoiman sisäinen heterogeenisuus on jäänyt useimmiten sivuseikaksi. Jos halutaan sanoa jotain vuokratyöstä, on sitä tarkasteltava sisältä käsin.

2.2.2 Vapaasta tahdosta vai pakon edessä?

Erilaisten työsopimusjärjestelyjen lisäksi määräaikaisten työsuhteiden heterogeenisuutta on usein ilmenneetty jaotteleamalla työntekijät motiivin mukaan vapaaehtoiisiin ja vastentahtoiisiin määräaikaistyyppisiin. Vapaaehtoiset määräaikaistyyppiset ovat työntekijöitä, jotka eivät haluaakaan vakituista työtä, ja vastentahtoiset työntekijät työskentelevät määräaikaistyyppisessä työsuhteessa, koska eivät syystä tai toisesta ole saaneet vakituista työtä vaikka sitä haluaisivat. Motiivia on toisinaan pidetty tärkeimpänä ulottuvuutena määräaikaisten työntekijöiden heterogeenisuuden kuvaamisessa. Vapaaehtoisten määräaikaisten on odotettu voivan työssään paremmin kuin vastentahtoisien kollegojensa. Tästä näkökulmasta on esitetty, että olennaisinta työntekijän hyvinvoinnille ei olekaan muodollinen työsuhteen tyyppi vaan se, onko kyseinen sopimus työntekijälle mieleinen (Connelly & Gallagher, 2004; Isaksson & Bellaagh, 2002).

Englanninkieliset termit *volition* ja erityisesti *contract preference* kuvaavat jakoa paremmin kuin suomalainen vastineensa. Kyse on enemmänkin työntekijän preferensseistä kuin varsinaisesta vastentahtoisuudesta: kenenkään ei tarvitse tehdä määräaikaista tai vuokratyötä vasten tahtaan, mutta työstä kieltäytyminen saattaa johtaa epäsuotuisiin seurauksiin. McLean Parks, Kidderin ja Gallagherin (1998) sanoin kyse on siitä, kuinka paljon työntekijä uskoo itsellään olleen valinnanvapautta koskien työsuhteen luonnetta. Vapaaehtoisuuden katsotaan siis tarkoittavan, että työntekijä on tilanteen herra, ja tämän uskotaan johtavan positiivisempaan asennoitumiseen ja kohonneeseen hyvinvointiin. Olennaista on ajatus työntekijän mahdollisuuksista omalla valinnallaan vaikuttaa työsuhdetyyppiinsä.

2.2.3 Motiivi vuokratyössä

Suuri osa aiemmasta määräaikaisten työntekijöiden motiivia koskevasta tutkimuksesta on keskittynyt juuri vuokratyöntekijöiden ympärille. Tutkimuksissa enintään noin kolmanneksen on todettu työskentelevän vuokratyössä vapaaehtoisesti (ks. De Cuyper ym. 2008; De Cuyper & De Witte, 2007a). Vapaaehtoisuuden on usein todettu olevan yhteydessä tyytyväisyyteen ja korkeampaan osallistumiseen sekä pienempään stressiin (von Hippel ym. 1997; Barringer & Sturman, 1998; Krausz, 2000). Ellingsonin, Gruysin ja Sackettin (1998) tutkimuksessa motiivia lähestyttiin yleisestä korkea - matala -jatkumosta poikkeavalla tavalla: vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus konstruointiin erillisiksi käsitteiksi, jolloin tulokseksi saatiin, että vastentahtoiset vuokratyöntekijät olivat vähemmän tyytyväisiä työn eri aspekteihin, mutta vapaaehtoisuudella ei ollut vaikutusta tyytyväisyyden asteeseen. Motiivilla on niin ikään todettu olevan yhteys vuokratyöntekijöiden kokemaan terveyteen ja aikeisiin vaihtaa työpaikkaa (Isaksson & Bellaagh, 2002).

Tutkimustulokset motiivin vaikutuksista ovat kuitenkin ristiriitaisia. De Cuyper ja De Witte ovat viimeaikaisissa tutkimuksissaan todenneet, että vapaaehtoisuus ei välttämättä johda aina yksiselitteisen myönteisiin lopputuloksiin. Näissä tutkimuksissa aineistona olivat vain suoraan palkatut määräaikaiset (2007a) ja sekä suoraan palkatut määräaikaiset että vuokratyöntekijät (2008). Jälkimmäisessä kuitenkin edes vuokratyöntekijöiden motiivi ei ollut yhteydessä useimpiin käytettyihin muuttujiin. Organisaatiositoutumiseen motiivi kuitenkin oli yhteydessä siten, että vuokratyön vapaaehtoisuus oli yhteydessä heikentyneeseen organisaatiositoutumiseen. Suoraan palkatuilla määräaikaisilla vastaavaa yhteyttä ei löytynyt (mt.). Tulokset ovat yhtäpitäviä toisen suoria määräaikaisia tarkastelleen tutkimuksen tulosten kanssa. Tyytyväisyyden elämään sen sijaan todettiin olevan suurempaa vapaaehtoisilla, eivätkä he olleet yhtä alttiita vaihtamaan työpaikkaa

kuin vastentahtoiset määräaikaiset. (Bernhard-Oettel ym. 2008.) Von Hippel ym. (1997) toteavat niin ikään työpaikkasitoutumisen olevan voimakkaampaa vuokratyöntekijöillä, jotka haluaisivat vakituisen työn. Motiivin yhteydestä sitoutumiseen on saatu myös toisensuuntaisia tuloksia (Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1994). De Cuyper ja De Witte ovatkin todenneet motiivin (jaoteltuna vapaaehtoisuuteen ja vastentahtoisuuteen) mahdollisesti peittävän alleen taustalla vaikuttavia syitä määräaikaiseen työhön hakeutumiselle, esimerkiksi tilanteessa, jossa määräaikaisuuden kautta tavoitellaan vakituista työtä (2007b; 2008).

Motiivin ja epävarmuuden yhteyttä on tutkittu niukalti. Silla ym. (2005) jaottelivat määräaikaiset työntekijät neljään ryhmään työsopimuspreferenssien ja työllistettävyyden mukaan. Tulokset näyttäisivät osoittavan, että työllistettävyyden selittäisi epävarmuuden, hyvinvoinnin ja elämään tyytyväisyyden kokemuksia motiivia paremmin. Motiivi oli merkitsevästi yhteydessä työn epävarmuuteen, mutta kun mukaan otettiin työllistettävyyden erot vastentahtoisien sisällä kasvoivat merkitsevämmiksi kuin erot vastentahtoisien ja vapaaehtoisten välillä. (Silla ym. 2005.) Lisäksi epävarmuuden on todettu heikentävän vapaaehtoisten, mutta ei vastentahtoisien määräaikaisten organisaatiositoutumista. (De Cuyper & De Witte, 2007b.)

Ristiriitaiset tulokset ilmentävät määräaikaisten työsuhteiden ja työntekijöiden heterogeenisuutta sekä sitä, kuinka vaikeaa tätä joukkoa on käsitellä yhdessä yhtenä ryhmänä. Kuten työn epävarmuutta ja yleensä työhön ja elämään kohdistuvia asenteita tutkittaessa, tuloksissa korostuu yksilöllinen tulkinta tilanteesta, ei niinkään objektiiviset olosuhteet ja työtilanteet.

2.3 Epävarmuus työssä ja vuokratyössä

Viime vuosikymmenten muutokset yritysten toimintaympäristöissä ovat saaneet yritykset reagoimaan tavoilla, joiden katsotaan lisänneen työn epävarmuutta. Talouden suhdannevaihtelut, kiristynyt kansainvälinen kilpailu ja tuottavuuden lasku, yrityskaupat ja fuusiot, nopea tekninen kehitys sekä pienyritysten lisääntyminen ovat johtaneet (joukko)irtisanomisiin ja työsuhdemuotojen moninaistumiseen. Tuotannon uudelleenjärjestely erityisesti perinteisissä teollisuusmaissa teollisuudesta palveluihin ja toisaalta perinteisestä teollisesta tuotannosta korkean teknologian tuotantoon on lisännyt työpaikkojen liikkuvuutta ja muuttanut työn luonnetta. Uusliberalistinen usko markkinoiden kykyyn ohjata taloutta on johtanut työlainsäädännön rajoitusten purkamiseen (ja

näin lisännyt mahdollisuuksia puskurityövoiman käyttöön) sekä tukipolitiikan epäsuosioon, mikä on johtanut nopeisiin rakennemuutoksiin tietyillä ”vanhoilla” teollisuudenaloilla (ks. esim. Jacobson & Hartley, 1991; Rifkin, 1997.) Tämän lisäksi – ja osittain liikkuvuuden ja epävakauden lisääntymisestä johtuen – työntekijöiden järjestäytymisaste on ollut laskusuunnassa, mikä merkitsee työntekijöille heikkeneviä mahdollisuuksia vastustaa työnantajan päätöksiä. (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Delsen, 1995). Paitsi niitä, joille työn epävarmuus on realisoitunut irtisanomisina, työpaikkojen vaihtumisina ja työttömyytenä, epävakauden lisääntyminen koskettaa siis myös työntekijöitä, jotka ovat saneet pitää vakituisen työpaikkansa.

Työn epävarmuudesta on tehty aiempaa enemmän myös empiiristä tutkimusta. Tässä luvussa selvitetään työn epävarmuuden käsitettä ja sisältöä. Sen jälkeen tarkastelen työn epävarmuutta vuokratyöntekijän näkökulmasta.

2.3.1 Epävarmuuden ulottuvuuksia

Työn epävarmuutta on kuvailtu monin tavoin. Yleisesti työn epävarmuudella tarkoitetaan uhkaa tai huolta, jota palkansaaja kokee työnsä tulevaisuudesta (ks. esim. Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Sverke, Hellgren & Näswall 2002; Nätti, 2004). Näswallin ja De Witten (2003) mukaan työn epävarmuus muodostuu subjektiivisesti koetusta uhkasta työn toivottua aikaisemmasta loppumisesta. Jacobson (1991) määrittelee työn epävarmuuden objektiivisista vihjeistä tai merkeistä muodostetuksi, mutta subjektiivisesti koetuksi uhkaksi työn jatkuvuudelle. Näissä määritelmissä korostetaan epävarmuuden luonnetta yksilöllisenä tulkintana ympäröivistä, objektiivisista olosuhteista. Samassakin tilanteessa olevat työntekijät kokevat siten eri lailla epävarmuutta. Nätti (2004) on jaotellut epävarmuuden ennustajia aiemman tutkimuksen perusteella seuraavasti: ympäristö- ja organisaatiotekijöillä tarkoitetaan organisaatiomuutoksia ja organisaatiossa vallitsevaa ilmapiiriä; yksilöön ja hänen asemaansa liittyvät tekijät eli sukupuoli, ikä, koulutus tai ammattiasema; sekä persoonallisuustekijät, kuten elämänhallinta ja kontrolliorientaatio.

Yleisimmällä tasolla määriteltynä työn epävarmuus merkitsee ristiriitaa työntekijän kokeman ja toivoman turvallisuuden asteen välillä (Jacobson & Hartley, 1991). Se heijastelee työntekijöiden negatiivisia reaktioita työn luonteessa tapahtuneisiin muutoksiin. Näin määriteltynä työn epävarmuus on erottamattomasti yhteydessä myös työn menettämisen vastentahtoisuuteen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Käsitystä epävarmuudesta yleisenä huolena työn jatkumisesta nimitetään myös globaaliksi mittariksi tai kokonaisnäkemykseksi. Sen mukaan työn epävarmuus

olisi operationalisoitavissa yhteen yksiulotteiseen kysymykseen. Usein on käytetty tai peräänkuulutettu kuitenkin myös moniulotteisia epävarmuuden määritelmiä (esim. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen 1999; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2005).

Määräaikaisia työsuhteita on joissain yhteyksissä soviteltu objektiivisen epävarmuuden osoittimeksi. Määräaikaisuuksien yleistymisen on herättänyt huolta niiden vaikutuksista tekijöilleen, koska kehityksen on todettu olevan enemmän työnantaja- kuin työntekijäpuolen toiveiden tulosta (De Cuyper, de Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Schalk, 2008). Oletuksena on ollut, että epävarmuus on määräaikaisessa työsuhteessa jatkuvasti ja automaattisesti läsnä, koska työsuhteen loppumisen ajankohta on työntekijän tiedossa, ja työn epävarmuus on juuri huolta työn jatkumisesta (Näswall & De Witte, 2003). Tämän pitäisi johtaa suurempaan epävarmuuteen ja huonompiin tuloksiin hyvinvointimittareilla verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

Empiiriset tutkimustulokset määräaikaisuuden vaikutuksista epävarmuuteen ja sen seurauksiin kuten terveyteen ja työsuoritukseen ovat kuitenkin osoittautuneet ristiriitaisiksi ja epäselviksi (ks. esim. De Witte & Näswall, 2003; Connelly & Gallagher, 2004; Mauno ym. 2005). Vaihtelevia tuloksia on selitetty muun muassa toisistaan poikkeavilla tutkimusasetelmilla, yksilöllisesti vaihtelevilla valintatilanteilla työsopimusjärjestelyjen suhteen, ja määräaikaistyön vaihtelevalla luonteella. Määräaikaisuuden negatiivisten hyvinvointivaikutusten on todettu nivoutuvan nimenomaan vastentahtoiseen määräaikaisuuteen. Empiirisen tutkimuksen tulisi siis huomioida tarkemmin erilaiset määräaikaisen työn muodot. Lisäksi on kiinnitetty huomiota siihen, että odotukset työn vakinaistamisesta saattavat vaikuttaa positiivisesti määräaikaisten kokemuksiin työstään ja työpaikastaan. (Nätti, 2004; Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper & De Witte, 2008.)

Työn epävarmuutta käsitteellistettäessä se on tavattu erottaa myös varsinaisesta työn menettämisestä ja työttömyydestä. (ks. esim. Sverke ym. 2002; Jacobson, 1991.) Työn epävarmuus on sisäinen, sosiaalisesti näkymätön ilmiö tai tunne, toisin kuin sitä mahdollisesti seuraava työn menetys. Työn menetys ei merkitse työn epävarmuuden kokemuksesta, päin vastoin, se merkitsee loppua myös työn epävarmuudelle. Jacobsonin (1991) mukaan työn epävarmuus on ensimmäinen vaihe työn menetykseen johtavassa prosessissa. Epävarmuus ei kuitenkaan välttämättä johda työn menetykseen, vaan se koskettaa laajempaa joukkoa kuin varsinainen työn menetys (mt.).

Kuuluisimman, Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) määritelmän mukaan työn epävarmuus on ”havaittua voimattomuutta säilyttää toivottu jatkuvuus uhatussa työtilanteessa”. Heidän määritelmässään koettuun työn epävarmuuteen sisältyy täten kaksi perusulottuvuutta. Ensimmäinen on työn jatkumiseen kohdistuvan *uhkan vakavuus*, joka riippuu mahdollisen menetyksen laajuudesta ja tärkeydestä. Se, mitä yksilö kokee mahdollisena uhkana jatkuvuudelle työssään vaihtelee pysyvästä työn menettämisestä jonkun hänelle tärkeän työn piirteen menettämiseen. Toinen perusulottuvuus Greenhalghin ja Rosenblattin mallissa muodostuu työntekijän *voimattomuuden tunteesta toimia uhkaa vastaan*. Voimattomuuden tunnetta saattavat lisätä esimerkiksi työsuhdeturvan puuttuminen tai epämääräiset palkitsemis- ja palautemekanismit, joista työntekijän on vaikea selvittää, mitä häneltä halutaan. Ulottuvuudet toimivat toisiaan voimistavasti: jos työntekijä kokee voimattomuutta vastustaa uhkaa, se voimistaa uhkan kokemusta, ja jos työntekijä tuntee itsensä ja asemansa suojatuksi, vakavakaan uhka ei johda työn epävarmuuden kokemuksiin. Kumman tahansa perusulottuvuuden käydessä merkityksettömäksi työn epävarmuus poistuu. Uhkan realisoitumisella tulee siis olla haitallisia vaikutuksia työntekijän elämänlaadulle.

Työn tai sen piirteiden menetystä erotellessa on käytetty myös epävarmuuden määrällisen ja laadullisen ulottuvuuden käsitteitä. (ks. Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Sverke & Hellgren 2002) Määrällinen työn epävarmuus merkitsee uhkaa työn jatkuvuudelle kokonaisuudessaan, laadullinen epävarmuus viittaa työlle tärkeiksi katsottujen piirteiden rapautumiseen tai menettämiseen.

Työn epävarmuuden kokemuksilla on todettu olevan moninaisia haitallisia vaikutuksia yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille: se heikentää organisaatiositoutumista, työtyytyväisyyttä, psyykkistä ja fyysistä terveyttä, työsuoritusta, luottamusta ja työhön osallistumista, ja lisää työntekijöiden poissaoloja sekä aikeita vaihtaa työpaikkaa (Lau & Knardahl, 2008; Chirumbolo & Areni, 2005; Cheng & Chan, 2008). Epävarmuuden vaikutusten on katsottu johtavan täten myös organisaation heikentyneeseen tehokkuuteen ja näin syövän toiminnan taloudellista kannattavuutta (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2.3.2 Epävarmuus vuokratyössä

Greenhalgh ja Rosenblatt esittävät kuuluisassa työn epävarmuuden mallissaan (1984) useita tekijöitä, joiden katsovat vaikuttavan työn epävarmuuden kokemiseen. Monet tekijöistä kytkeytyvät vuokratyöhön kuin itsestään. Työn menettämisen uhka on olemassa vuokratyön

keikka-/määräaikaisen luonteen ja epäselvien irtisanomisaikojen ja -perusteiden takia. Vuokratyöntekijä on usein ainakin työsuhteen alkuvaiheessa ulkopuolinen työyhteisössä (Viitala ym. 2006, 114). Vuokratyön teettämisen perusteena käytetään toisinaan tuotannon uudelleenjärjestelyä tai teknologista muutosta – molemmat epävarmuuden aiheuttajia nekin. Sosiaaliturvan ja työlainsäädännön suoman turvan puutteista sekä epäselvistä valta- ja vastuusuhteista vuokratyössä on keskusteltu jo aiemmin vuokratyön käsitettä määriteltäessä ja prekarisaatiokeskustelussa. Vuokratyössä näyttäisi täten olevan läsnä kaikki Greenhalgin ja Rosenblattin mainitsemat epävarmuuden aiheuttajat.

Vuokratyöhön onkin Lähteenmäen (2007) mukaan sisäänrakennettuna periaate väliaikaisuudesta ja epävarmuudesta. Arjen tasolla epävarmuus merkitsee ”sitä, ettei ole mahdollista suunnitella yhtään mitään kovin pitkälle eteenpäin, koska työtilanteesta, aikatauluista ja toimeentulosta ei ole tietoa” (Lähteenmäki, 2007, 119). Vuokratyötä koskevissa tutkimuksissa kiinnitetään usein huomiota vuokratyöntekijöiden kokemuksiin työn epävarmuudesta. Kun epävarmuus määritellään epäsuhdaksi työntekijän toivoman ja kokeman työsuhteen turvallisuuden välillä, näyttäisi todellakin siltä, että vuokratyössä epävarmuutta koetaan yleisesti. Lähes kaikkien vuokratyöntekijöiden on joissain tutkimuksissa todettu toivovan työsuhteensa vakinaistamista, poikkeuksena opiskelijat, joille vuokratyö on usein sivutoimista ja väliaikaiseksi aiottu vaihe ennen varsinaista työelämään siirtymistä. (ks. Lähteenmäki, 2007; Viitala & Mäkipelkola, 2005, 22.)

Vuokratöiden tekemisellä ei kuitenkaan Kvasnickan (2005) mukaan näyttäisi olevan vaikutusta vakituisten töiden saamiseen. Asiakasyritykset kyllä vakinaistavat vuokratyöntekijöinä taloon tulleita, mutta ne, jotka jättävät vuokratyöt tekemättä ja odottavat vakituisen työn ilmaantumista, työllistyvät ajan myötä yhtä hyvin kuin vuokratyön kautta tai vuokratöistä käsin vakituista työtä etsivät. Suoraan yritykselle työskentelevillä määräaikaisilla työntekijöillä on myöskin todettu olevan suurempi todennäköisyys vakinaistaa työsuhteensa kuin vuokratyöfirman kautta taloon tulleilla. (Amuedo-Dorantes, Malo & Muñoz-Bullon, 2008.)

Vuokratyösuhteet ovat lähtökohtaisesti määräaikaisia, mutta muodostavat toisaalta erityistapauksen määräaikaisten työsuhteiden joukossa (Tanskanen, 2007). Viitalan ym. (2006, 144) mukaan vuokratyön epävarmuus juontuu kahdesta seikasta: töiden pätkittäisyydestä ja irtisanomisajan puutteesta. Näin vuokratyöläinen on ikään kuin jatkuvalla koeajalla. Heidän haastattelemat vuokratyöntekijät kokivatkin epävarmuutta etenkin suurten päätösten teossa – kuten perheen perustamisessa tai asunnon ostamisessa. Toisinaan jopa säännölliset harrastukset tai

ulkomaanmatkat olivat osoittautuneet mahdottomiksi, kun työntekijät pelkäsivät, ettei uusia työtilaisuuksia tarjota jos kerran kieltäytyy. Vuokratyöntekijät elävät Viitalan ym. (mt. 100) mukaan jatkuvassa pelossa ja epävarmuudessa työn jatkumisesta ja kokevat tämän stressaavana. Työnsä säilyttääkseen he yrittävät työskennellä mahdollisimman ahkerasti.

Kalliomäki-Levannon, Lindsrömin, Kivimäen ja Länsisalmen tutkimuksen (1998) mukaan vuokratyöntekijän kokema epävarmuus työssä liittyi niin ikään työn saantiin mutta myös tapahtumiin työpaikalla. Huono työtilanne saattoi johtaa siihen, että työntekijän oli oltava valmiina odottamassa mahdollista työtarjousta. Tämä heijastui epävarmuutena muuhunkin elämään. Toisaalta, silloin kun työtä oli tarjolla, vuokratyö antoi tekijälleen mahdollisuuden valita työpaikan ja -ajan. Työtilaisuuksien ennakoimattomuudesta johtuvan epävarmuuden merkitys riippui elämäntilanteesta. Mikäli epävarmuus oli ajateltavissa välivaiheeksi matkalla kohti vakaata työmarkkina-asemaa, esimerkiksi opiskelijoilla, epävarmuus ei muodostunut oleelliseksi kysymykseksi. Kalliomäki-Levanto ym. totesivat vuokratyöntekijöiden sietävän epävarmuutta paremmin, jos heillä on toivoa työpaikan vakinaistamisesta (mt., 54).

Myös Lehdon ym. (2005) tutkimus tuotti samansuuntaisia tuloksia vuokratyöntekijöiden kokemuksista. Työsuhteen epämääräisen keston lisäksi tutkimuksessa tulee ilmi vuokratyön huonoina puolina työyhteisön tuen puuttuminen ja se, kuinka vuokratyöläiset muodostavat määräärikaisten joukossa oman alakategoriansa, joka nauttii niukemmista eduista ja saa toisinaan vähemmän koulutusta kuin muut työntekijäryhmät. Toisaalla vaakakupissa painaa vapaus valita työaikansa ja joskus myös työpaikkansa. (mt., 60-66.) Työvuorojen säännöllisyys ja mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin vähentävät Jokelan (2007, 77) mukaan vuokratyöntekijöiden työssä koettua epävarmuutta.

On merkillepantavaa, että edellä käsitellyt tutkimukset lähtevät kaikki vuokratyöntekijöiden yhtenäisyyden ajatuksesta. Normaalityösuhteeseen verrattuna epävarmuuden läsnäolo on vuokratyössä ilmeistä, mutta ovatko kaikki vuokratyöntekijät tuomittu elämään jatkuvassa epävarmuudessa? Uskon ilmiön olevan monimuotoisempi ja vaativan tarkempaa paneutumista vuokratyöhön ja sen tekijöiden kokemuksiin.

2.4 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyden on todettu olevan yhteydessä sekä yksilö- että organisaatiotason tekijöihin, kuten työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin, sitoutumiseen, työpanokseen, poissaoloihin ja työpaikanvaihtoihin. Se onkin niinkään yksi suosituimmista työelämän tutkimuksen alueista. Epätyypillisten työsuhteiden alueella tutkimustulokset ovat kuitenkin myös työtyytyväisyyden kohdalla ristiriitaisia (ks. Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper ym. 2008). Tässä luvussa tarkastellaan työtyytyväisyyden käsitettä ja sen roolia vuokratyössä.

2.4.1 Tyytyväisyys ja tyytymättömyys

Työtyytyväisyys kuvaa yleisesti työntekijän tunneperäistä suhdetta työhönsä ja työympäristöönsä. Sitä on mitattu eri tavoin. Yksinkertaisimmillaan työtyytyväisyys on ulottuvuus, jossa ihmiset joko pitävät (tyytyväisyys) tai eivät pidä (tyytymättömyys) työstään. Inhimillisten tarpeiden näkökulmasta työtyytyväisyyden on esitetty kumpuavan tilanteesta, jossa työntekijä kokee työstä saamiensa hyötyjen vastaavan tai ylittävän siihen sijoitetut panokset (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2006, 60) mukaan "työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat". Ja edelleen, "yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen (*perus-*)tarpeitaan, vaan saavuttaakseen myös niitä tavoitteita, joita hän on itse työlleen asettanut" (mt.).

Yleistä työtyytyväisyyttä tiedustellaan usein yhteen väittämään perustuvalla mittarilla kysymyksellä "kuinka tyytyväinen olet (nykyiseen) työhösi?" Toisaalta mittareita on muodostettu useasta työtyytyväisyyden eri ulottuvuuksia koskevasta väittämästä, joista on luotu yksi työtyytyväisyyden mittari. Tällöin työtyytyväisyyden tekijöinä on eroteltu esimerkiksi ulkoiset (toimi, palkka, muut ulkoiset tekijät) ja sisäiset (työn sisältö, työtehtävät, jne.) osatekijät, tai yksilölliset ja organisatoriset tekijät (ks. tiivistelmänä Miettinen, 2006, 275-276). Oshagbemin (1999) mukaan yhden väittämän mittarilla saadut tulokset yliarvioivat työhönsä tyytyväisten osuuden ja aliarvioivat sekä tyytymättömien että niiden osuuden, joille seikka on yhdentekevä.

Erilaisen näkemyksen työtyytyväisyyteen antaa Herzbergin kahden faktorin teoria, jonka mukaan työtyytyväisyys ja tyytymättömyys eivät sijoitu samalle jatkumolle, vaan ovat toisistaan irrallisia seikkoja, joihin vaikuttavat erilaiset tekijät. Tästä näkökulmasta tyytyväisyyden vastakohta ei ole tyytymättömyys vaan ei-tyytyväisyys. Teorian mukaan työtytytymättömyyteen vaikuttavat niin

kutsutut hygieniatekijät, esimerkiksi palkka, työkaverit, ja työsuhteen varmuus, joiden voi katsoa liittyvän inhimillisiin perustarpeisiin. Työtyytyväisyyttä puolestaan tuottavat motivaatiotekijät, kuten itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, vastuu ja mielenkiintoiset työtehtävät. (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959.)

Kahden faktorin teoriaa on kritisoitu runsaasti muun muassa siksi, että monissa tutkimuksissa motivaatio- ja hygieniatekijät vaikuttavat sekä työtyytyväisyyteen että työtytymättömyyteen, ja jakautumisen kahdelle faktorille on esitetty johtuneen osaksi Herzbergin tutkimuksen metodologisista ongelmista. Toisaalta on huomautettu ihmisten yhdistävän mielellään oman työpanoksensa positiivisiin kokemuksiin ja ulkoistavan epämiellyttävät kokemukset muista tekijöistä johtuviksi. (ks. kritiikistä Miettinen, 2006, 278.)

2.4.2 Vuokratyötyytyväisyys

Tutkittaessa erilaisten työsuhtejärjestelyiden vaikutusta työasenteisiin vuokratyöläisten on todettu olevan vakituisia kollegojaan tyytymättömämpiä työjärjestelyihinsä (Broschak, Davis-Blake & Block, 2008) ja toisaalta vuokratyön johtavan muita määräaikaista työsuhteita heikompaan työtyytyväisyyteen (De Graaf-Zijl, 2005). Guestin, MacKenzie Daveyn ja Patchin tutkimuksessa (2003, De Cuyperin ym. 2008, mukaan) suorat määräaikaiset ovatkin tyytyväisimpiä ja vuokratyöntekijät vähiten tyytyväisiä, vakituisten työntekijöiden jäädessä työtyytyväisyydessä näiden väliin. Niiden vuokratyöläisten, jotka näkivät itsellään olevan mahdollisuuden työnsä vakinaistamiseen, havaittiin Broschakin ym. (2008) tutkimuksessa asennoituvan itse asiassa vakituista henkilöstöä positiivisemmin niin työnjohtoon kuin työkavereihinkin, ja lisäksi tekevän työnsä jopa vakituisia työkavereitaan paremmin. Työtyytyväisyyden on todettu vaikuttavan vuokratyössä merkittävästi myös sitoutumiseen vuokrausfirman suuntaan (von Hippel, Magnum, Greenberger, Heneman & Skoglund, 1997).

2.5 Organisaatiositoutuminen

Useimpien tutkimusten mukaan työssä koettu epävarmuus heikentää organisaatiositoutumista. Sitoutuminen työnantajaorganisaatioon on yksi tutkituimmista aiheista epätyypillisen työn tutkimuksessa. Sen on todettu olevan yhteydessä muun muassa työtyytyväisyyteen,

sairauspoissaoloihin, vaihtuvuuteen ja työpaikan vaihtoaikaisiin, työsuoritukseen sekä vapaaehtoiseen ylimääräisen työn tekemiseen (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997). Tutkittaessa työsuhdetyypin vaikutusta organisaatiositoutumiseen ollaan päädytty yhtä lailla ristiriitaisiin tuloksiin kuin epävarmuuden tutkimuksen kohdalla (Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper ym. 2008). Tässä luvussa tarkastelen, mitä organisaatiositoutumisella tarkoitetaan ja miksi juuri sen tarkasteleminen on vuokratyötä tutkittaessa mielekästä.

2.5.1 Työntekijän sitoutuminen organisaatioon

Sitoutuminen on monimutkainen ja vaikeasti määriteltävä käsite, jota on kuvailtu ja mitattu monin eri tavoin tieteenalasta riippuen. Sitä on luonnehdittu esimerkiksi yksilön ja organisaation välistä sidettä kuvaavaksi sosiaalipsykologiseksi ilmiöksi (Jokivuori, 2002, 17) ja voimaksi, joka saa yksilön menettelemään kohteelle merkityksellisellä tavalla (Meyer ja Herscovitch, 2001). Perinteisesti organisaatiositoutumista tutkittaessa organisaatiolla on tarkoitettu työnantaja-organisaatiota.

Sitoutuminen työpaikalla voi kohdistua organisaation lisäksi työhön itseensä, uraan, työpaikkaan tai ammattiryhmään. Organisaatiositoutuminen on kuitenkin Morrowin (1993, 121-123) mukaan – vaikkakin itsessäänkin moniulotteinen käsite – selvästi erotettavissa muista sitoutumisen tyypeistä, ja näin tutkittavissa omana ilmiönään.

O'Reilly ja Chatman (1986) jaottelevat sitoutumisen perustaa Kelmanin (1958) asennemuutosta kuvaavan jaottelun pohjalta kolmeen erilliseen ulottuvuuteen: mukautumiseen (compliance), samastumiseen (identification) ja sisäistämiseen (internalization). Mukautuminen tarkoittaa välineellistä osallistumista: asiaankuuluvat asenteet ja käyttäytyminen omaksutaan ainoastaan joidenkin tiettyjen etujen saavuttamiseksi. Koska mukautumisessa on kyse vain työstä saatujen etujen ja haittojen perusteella harkitusta sitoutumisesta, sitä nimitetään myös laskelmoivaksi sitoutumiseksi. Samastumisessa on kyse hyväksynnän hakemisesta: yksilö omaksuu vaikutteita luodakseen tai ylläpitääkseen tyydyttävän suhteen ryhmäänsä. Yksilö tuntee ylpeyttä ryhmän jäsenyydestä ja kunnioittaa sen arvoja vaikka ei olekaan omaksunut niitä. Lopulta, sisäistämisessä on kyse yksilön ja ryhmän tai organisaation arvojen yhtenäistymisestä. Ulottuvuuksista samastuminen ja sisäistäminen vähensivät O'Reillyn ja Chatmanin (1986) mukaan työntekijöiden aikeita vaihtaa työpaikkaa ja lisäsivät organisaatiolle myönteistä käytöstä. Mukautuminen sen sijaan voi olla enemmänkin epä- tai ”mukasitoutumista”, sillä O'Reilly ja Chatman totesivat sen

ennemminkin lisäävän kuin vähentävän työpaikanvaihtoaikaita.

Meyer ja Allen (1991) hahmottelevat organisaatiositoutumisen muodostumiseen vaikuttavan kolme toisistaan erottuvaa osatekijää: halu, tarve ja velvollisuudentunne. *Tunneperäinen* sitoutuminen (*affective commitment*) vastaa lähinnä O'Reillyn ja Chatmanin sisäistämistä. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä on kiintynyt ja identifioitunut organisaatioonsa, ja hän *haluaa* kuulua siihen. *Jatkuvuuteen* liittyvä sitoutuminen (*continuance commitment*), joka on käännetty myös jatkuvaksi (Jokivuori, 2002, 20) tai laskelmoivaksi sitoutumiseksi (Viitala & Mäkipelkola, 2005, 193), viittaa työpaikan vaihdosta aiheutuviin kustannuksiin. Lähteminen tietää kuluja jolloin työntekijä jää nykyiseen työpaikkaansa, koska rationaalisen valinnan teorian mukaan hänen pitää tehdä niin. *Normatiivisesta* sitoutumisesta (*normative commitment*) puolestaan on kyse, kun työntekijä kokee velvollisuudekseen jatkaa nykyisessä työpaikassaan. Tällöin työntekijän saa jatkamaan tunne siitä, että niin *tulee* tehdä. Tunneperäinen, jatkuvuus- ja normatiivinen sitoutuminen ovat Meyerille ja Allenille päällekkäisiä, yhtä aikaa vaikuttavia sitoutumisen komponentteja – eivät toisensa poissulkevia sitoutumisen eri tyyppisiä.

Organisaatiositoutumisessa on siis kyse tavoista, joilla yksilö on asennoitunut ja kiinnittynyt organisaatioonsa (Jokivuori, 2002, 19). Sitoutunut työntekijä hyväksyy organisaation tavoitteet ja arvot omikseen ja toimii epäitsekkäästi tavalla, jonka uskoo olevan edullista sitoutumisen kohteelle. Organisaatioon sitoutunut työntekijä haluaa pysyä organisaation jäsenenä.

2.5.2 Sitoutuminen vuokratyössä

Vuokratyössä organisaatiositoutuminen muodostuu sen kolmikantaisen luonteen vuoksi monimutkaisemmaksi ilmiöksi kuin perinteisessä normaalityösuhteessa. Työntekijä voi sitoutua vuokrausfirmaan tai käyttäjäyritykseen, olla sitoutumatta kokonaan tai sitoutua molempiin. *Kaksoissitoutumisen* käsitettä (*dual commitment*) käytetään kuvaamaan työntekijän samanaikaista sitoutumista kahteen organisaatioon. Tavallisimmin sitä on käytetty työntekijäin työpaikka- ja ammattiliittositoutumisen astetta tutkittaessa (ks. esim. Jokivuori, 2002; Carson, Carson, Birkenmeier ja Toma, 2006; Johnson, Johnson & Patterson, 1999). Sen on todettu olevan oma itsenäinen ulottuvuutensa, jolla on selitysvoimaa työntekijöiden käyttäytymiseen erillisten sitoutumisten ohi (Bemmel, 1995). Vuokratyötutkimuksessa kaksoissitoutumisen käsitettä on käytetty myös tutkittaessa samanaikaista sitoutumista vuokrausyritykseen ja työpaikkaan (ks. Liden, Wayne, Kraimer & Sparrowe, 2003; McKeown, 2003; Benson, 1998). Joissain tapauksissa on

käsitteellisten epäselvyyksien vuoksi kuitenkin hankalaa erotella, tarkastellaanko tutkimuksessa vuokratyötä vai jotain muuta aliurakoinnin tai määräaikaisen työn muotoa. Seuraavassa käyn läpi myös joitain urakointia lähempänä olevia tutkimuksia, jotka käsittelevät organisaatiositoutumista – muodostuuhun urakoitsijan työntekijöille monessa suhteessa samankaltainen kahden työnantajan tilanne.

Monet tekijöistä, joita on totuttu pitämään organisaatiositoutumisen ennustajina, eivät vuokratyössä olekaan työnantajan eli vuokrausfirman hallinnassa: käyttäjäyritys vastaa työn ohjauksesta ja jakaa työtehtävät, valvoo työtä ja tarjoaa työympäristön työkavereineen (Gallagher & McLean Parks, 2001). Toisaalta työsopimus solmitaan vuokrausfirman kanssa ja se maksaa palkan, joten myös sitoutuminen vuokrausfirmaan tulee kyseeseen. Lisäksi Gallagher ja McLean Parks huomauttavat sitoutumisen vuokrausfirmaan mahdollisesti kasvavan ajan myötä ja sen onnistuessa järjestämään useita kertoja työntekijälle sopivaa työtä. Vuokratyön kohdalla yksi organisaatiositoutumisen peruselementti on kuitenkin (joitain poikkeustapauksia lukuun ottamatta) poissa – työnantajaosapuolten vastavuoroinen sitoutuminen työntekijän työsuhteen jatkuvuuden turvaamiseen (McKeown, 2003).

Pearce (1993) vertaili urakkatyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan, ja vastoin odotuksia ulkopuoliset urakkatyöntekijät osoittivat yhtäläistä organisaatiositoutumista kuin talon omat työntekijät. Urakkatyöntekijöiden sitoutuminen oli Pearcen tulkinnan mukaan kuitenkin välineellistä ja opportunistista luonteeltaan: yhtäältä joukkoon sopeutumisen toivottiin ehkäisevän syrjintää, mutta toisaalta sen toivottiin johtavan työsuhteen vakinaistamiseen. O'Reillyn ja Chatmanin termein kyse ei siis ollut niinkään samastumisesta tai sisäistämisestä vaan mukautumisesta. Toisaalta Pearce huomautti myös, että urakkatyöntekijöiden ilmaantuminen työpaikalle laski vakituisten henkilöstön luottamusta organisaatioon (mt.).

Suomessa vastaavia tuloksia vuokratyöntekijöiden organisaatiositoutumisesta ovat saaneet Viitala ja Mäkipelkola (2005). Heidän mukaan vuokratyöntekijöiden sitoutuminen oli luonteeltaan laskelmoivaa. Vuokratyöläiset tekivät työnsä hyvin ja huolellisesti lähinnä koska katsoivat sen edesauttavan mahdollista rekrytoitumista suoraan asiakasyritykselle. Toisaalta vuokratyö nähtiin myös keinona parantaa omia asemia työmarkkinoilla, eräänlaisena väylänä vakituiseen työpaikkaan jossain toisessa organisaatiossa. (mt. 194-196.) Toisen tutkimuksen mukaan myös vuokratyöntekijöiden tunneperäinen sitoutuminen työorganisaatioon oli yhtä voimakasta kuin heidän vakituisilla kollegoilla (Broschak, Davis-Blake & Block, 2008).

Bensonin (1998) tutkimat urakkatyöläiset osoittivat niin ikään sitoutumista asiakasorganisaatioon, mutta sitoutuminen urakointiyritykseen osoittautui heikommaksi. Mitä vahvemmin työntekijä oli sitoutunut työpaikkaansa, sitä vahvempaa oli kuitenkin myös sitoutuminen työnantajaorganisaatioon. Suurin osa Bensonin tutkimista työntekijöistä sitoutui sekä työnantajaan että käyttäjäyritykseen eli olivat kaksoissitoutuneita. Eri organisaatioihin sitoutumiseen vaikuttivat kuitenkin eri tekijät. Ainoa tekijä, joka vaikutti sitoutumiseen molempiin organisaatioihin, oli työnjohdolta saadun tuen määrä. Kutakuinkin vastaaviin tuloksiin päätyi myös McClurg (1999), joka vuokratyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa havaitsi kuitenkin sitoutumisen olevan vahvempaa vuokrausfirmaa kuin asiakasyritystä kohtaan. Lisäksi, McClurgin mukaan vuokrausfirmasitoutuminen oli yhteydessä muun muassa pienempään työpaikkaliikkuvuuteen ja suurempaan todennäköisyyteen vastaanottaa toimeksiantoja.

Van Breugel, Van Olffen ja Olie (2005) tutkivat vuokratyöläisten sitoutumista vuokrausfirmaan. Vuokratyöntekijöiden affektiivisen sitoutumisen aste osoittautui lähes normaalisyhteisyydessä työskentelevillä mitatun tasoiseksi. Tässä tulokset erosivat Bensonin (1998) tuloksista. Heidän mukaansa lyhyet työkomennukset lisäävät vuokrausfirman merkitystä työntekijälle ja näin vahvistavat työntekijän suhdetta siihen. Toisaalta, heikko jatkuvuuteen liittyvä (tai laskelmoiva) sitoutuminen vuokrausfirman suuntaan viittaisi Van Breugelin ym. (2005) mukaan siihen, että vuokrausyrityksillä on vain vähän keinoja sitouttaa työntekijöitään. Vuokrausfirmansa vapaaehtoisesti ja tietoisesti valikoineet eivät osoittaneet sen suurempaa tunneperäistä kiintymystä työnantajaansa. Sen sijaan riippuvuus vuokrausfirmasta lisäsi laskelmoivaa mutta ei tunneperäistä kiintymystä siihen. Ainoastaan julkisesti tehty ja tuttaville kerrottu päätös työskennellä tietylle vuokrausfirmalle näytti Van Breugelin ym. (mt.) mukaan vaikuttavan tunneperäistä sitoutumista lisäävästi. Lisäksi, kuten myös Benson (1998) totesi, vuokrausfirmalta saatu tuki ongelmatilanteissa lisää työntekijöiden tunneperäistä sitoutumista siihen.

Tutkimustulokset näyttäisivät siis viittaavan siihen, että sekä työkomennusten määrä että vuokrausfirman työntekijärekisterissä tai listoilla olemisen kesto lisäävät työntekijän sitoutumista vuokrausfirman suuntaan (Gallagher & Futagami, 1998; McClurg, 1996, Gallagherin & McClean Parks, 2001 mukaan). Toisaalta, Viitala ym. (2006, 162) osoittivat etenkin pitkän, yhtäjaksoisen työkomennuksen johtavan työntekijän samaistuvan selvästi asiakasyritykseen. Sitoutuminen näyttäisi siis olevan yhteydessä siihen, kuinka paljon työntekijä on yhteydessä vuokrausfirmaan, kuten myös McKeown (2003) huomauttaa.

Vuokratyöntekijöiden organisaatiositoutumista tarkasteltaessa on Gallagherin ja McLean Parksin (2001) mukaan otettava huomioon myös, että työvoiman vuokrausta luonnehtii alana väli- ja määräaikaisuus, joten työelämässä solmitut suhteet ja myös niistä saadut tulokset ovat hyvin väliaikaisia ja vaihtuvia. Lisäksi vuokralaisten sitoutuminen vuokrausfirmaan ja asiakasyritykseen limittyvät toisiinsa ja niitä on vaikea erotella toisistaan. Jos esimerkiksi vuokratyöntekijä tietää työnsä loppuvan pian, mutta päättää silti tehdä työnsä kunnialla loppuun, se voidaan tulkita lojaalisuudeksi sekä asiakas- että vuokrausyritystä kohtaan. McClurgin tutkimuksessa (1999) sitoutumiset korreloivat voimakkaasti keskenään, mutta latautuivat faktorianalyysissä eri ulottuvuuksille. Tämä viittaisi siihen, että kyseessä ovat erilliset ilmiöt.

Vuokratyön kohdalla on toisinaan pidetty kyseenalaisina hyötyjä, jotka työntekijöiden sitoutumisesta on vuokrausfirmalle. Van Breugelin ym. (2005) mukaan vuokralaisten sitoutuminen hyödyttää vuokrausfirmaa kahdellakin tavalla. Ensinnäkin, sitoutuminen vuokrausfirmaan saattaa kaksoissitoutumisen teorian mukaan lisätä sitoutumista myös käyttäjäyritykseen. Tämän voi katsoa johtavan parempaan työsuoritukseen ja vähentyneisiin poissaoloihin, mikä puolestaan lisää asiakasyrityksen luottamusta vuokrausfirman kykyyn toimittaa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä – ja näin mahdollisesti lisätä vuokrauspalveluiden kysyntää yrityksessä, joka on vuokrausfirman liikeidean kannalta olennaisinta. Toisaalta korkea sitoutuminen vähentää vaihtuvuutta, mikä vähentää vuokrausyritysten jatkuvan rekrytoinnin tarvetta. Sitoutuneet työntekijät ovat vuokrausfirmalle kilpailuetu erityisesti tilanteessa, jossa työntekijä valitsee, minkä vuokrausfirman työtarjouksia hän ottaa vastaan, sillä työntekijä valitsee todennäköisimmin yrityksen, johon on eniten sitoutunut (Gallagher ja McLean Parks, 2001).

Työntekijän sitoutumisen edut työnantajalle ovat kiistattomat, mutta sitoutumisella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia myös työntekijälle. Tunneperäisesti työorganisaatioonsa sitoutuneiden työntekijöiden on todettu kokevan vähemmän stressiä, ja työn ja perheen yhteensovittaminen on heille mutkattomampaa kuin sitoutumattomille työntekijöille (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky, 2002). Sitoutuminen näyttäisi olevan yhteydessä siis sekä organisaation että työntekijän hyvinvointiin. Se ansaitsee huomiota vuokratyötutkimuksessa kahdestakin syystä: vuokratyön käyttö on viime vuosina ollut kasvussa, joten se vaikuttaa jatkuvasti yhä suuremman ihmisjoukon elämään ja useampien yritysten toimintaan, ja sitoutuminen vuokratyössä kahteen työnantajaan on monimutkainen ja sangen vähän tunnettu alue.

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA MENETELMÄT

3.1 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tämän tutkielman tavoitteena on selventää kuvaa vuokratyöstä sen työntekijöiden kokemusten ja asenteiden kautta. Oletuksena on, että vuokratyöntekijät ovat sisäisesti heterogeeninen joukko, jonka sisäisiä eroja ja yhtäläisyyksiä tarkastelemalla voidaan tavoittaa jotain vuokratyön luonteesta. Ensimmäinen ulottuvuus vuokratyöntekijöiden asenteita ja kokemuksia jatkossa ruodittaessa on vuokratyön motiivi. Toinen seikka, johon vuokratyön ympärillä käytävä keskustelu usein nivoutuu, on epävarmuus. Tavoitteena on ensinnäkin luokitella vuokratyöntekijöitä motiivin ja työssä koetun epävarmuuden mukaan taustamuuttujien perusteella ja vastata kysymyksiin:

- (1) *Keitä vapaaehtoiset ja vastentahtoiset vuokratyöntekijät ovat?*
- (2) *Keitä epävarmuus vuokratyössä koskettaa?*

Jos vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden vaikutuksia vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnille ei tunneta, pelkän motiiviin perustuvan ryhmittelyn pohjalta on vaikea sanoa, sopiiko vuokratyö joillekin työntekijäryhmille paremmin kuin toisille. Näin ollen tarkastelen myös vuokratyön motiivin yhteyttä vuokratyössä keskeisiin elementteihin - työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen vuokratyössä keskeisiin organisaatioihin. Tarkemmin kysymykseksi muotoillen:

- (3) *Onko vuokratyön motiivi yhteydessä työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen, ja jos on, millaisia nämä yhteydet ovat?*

Vuokratyön todettiin täyttävän työssä koetun epävarmuuden edellytykset monella tapaa. Epävarmuuden kokemusten voisi ajatella vaikuttavan työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen järjestelmällisen kielteisesti. Vuokratyöntekijöiden voi odottaa kokevan siis paljon työn epävarmuutta. Epävarmuuden kokemusten todettiin teoriaosuudessa niin ikään heikentävän työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja organisaatiositoutumista. Empiiriset tulokset etenkin vuokratyöntekijöiden osalta ovat kuitenkin kaikkea muuta kuin yksiselitteisiä, joten selvitän myös tämän aineiston osalta,

- (4) *Onko vuokratyössä koettu työn epävarmuus yhteydessä työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen, ja jos on, millaisia nämä yhteydet ovat?*

Tulokset epävarmuuden ja motiivin yhdysvaikutuksista määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä sitoutumiseen ovat niin ikään ainakin osittain ristiriitaisia ja riittämättömiä. Näin ollen tarkastelen myös muuttujien yhdysvaikutuksia. Yhdysvaikutusten tarkastelu on olennaista myös, jos halutaan varmistua omavaikutusten merkityksellisyydestä. Jos yhdysvaikutukset ovat tilastollisesti merkitseviä, omavaikutusten tulkinta saattaa hämärtyä.

- (5) *Onko vuokratyön motiivilla ja vuokratyössä koetulla epävarmuudella yhdysvaikutusta työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen, ja jos on, millaisia nämä yhteydet ovat?*

Lisäksi, koska vuokratyöstä tiedetään vain vähän, esitän teoriaosuudessa kirjoitetun pohjalta hypoteesin toimialan merkityksestä riippuviin muuttujiin. Aineistossa on edustettuna toimisto- ja logistiikan alan työntekijöitä. Molemmilla aloilla vuokratyön käyttö on verrattain yleistä, mutta alat eroavat toisistaan suuresti työsuhteiden keston ja työllistymiseen liittyvän odotushorisontin suhteen: logistiikan alalla työsuhteet ovat lyhyitä ja töissä käydään usein sivutoimisesti tai väliaikaisesti. Toimistoalan vuokratyösuhteet ovat sen sijaan pitempiä ja johtavat usein rekrytointiin asiakasyrityksen palkkalistoille. Teoriaosuudessa totesin, että määräaikaisten työntekijöiden odotukset vakinaistamisesta saattavat vaikuttaa positiivisesti kokemuksiin työstä ja työpaikasta. Lisäksi totesin vuokratyöhistorian vaikuttavan vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen siten, että oletan

- (hypoteesi 1) *toimistoalan työntekijöiden olevan tyytyväisempiä työhönsä ja sitoutuneempia työpaikkaansa kuin logistiikan alan työntekijöiden. Logistiikan työntekijöiden sitoutumisen oletan puolestaan suuntautuvan enemmän vuokrausyrityksen suuntaan.*

3.2 Aineisto

Tutkimukseni kohteena ovat yhdelle Suomen suurimmista työvoiman vuokrausyrityksistä työskentelevät vuokratyöntekijät. Tutkimusasetelman terävöittämiseksi vastaajiksi valikoitiin kahden toisistaan suuresti poikkeavan alan – logistiikan ja toimiston – työntekijät. Kyseisten alojen

valintaan päädyttiin vuokrausyrityksen edustajan kanssa sähköpostitse ja puhelimitse käytyjen keskustelujen pohjalta. Kahden työsuhteiltaan mahdollisimman erilaisen toimialan valinnalla tavoiteltiin selkeitä tuloksia vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin ja sitoutumisen suhteen. Samalla tulee kuitenkin pitää mielessä, että vuokratyöntekijöitä työskentelee hyvin erilaisissa asemissa ja ammateissa, joten tällä aineistolla saatuja tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia vuokratyöntekijöitä. Usein käytetty esimerkki ovat vuokralääkärit (esim. Palukka & Tiilikka, 2008), jotka ovat koulutuksensa ja rajatun ammattikuntansa myötä hyvin erilaisessa asemassa kuin esimerkiksi tässä toisena tutkimuskohteena olevat varastotyöntekijät. Molemmat aineistoon valitut alat ovat kuitenkin viiden vuokratyöntekijöitä eniten käyttävän toimialan joukossa (HPL, 2009), joten täysin vaille yleistämisarvoa tulokset eivät jääne.

Linkki Internetissä olleelle kyselylomakkeelle lähetettiin saatteineen yhden päivän aikana keväällä 2008 kaikille vuokrausyrityksen logistiikka- ja toimistoalan vuokratyöntekijöille, jotka olivat vuokrausfirman välittämässä töissä eli toimeksiannolla kyseisenä päivänä. Saatteessa korostettiin vastaamisen tärkeyttä ja vastausten anonyymisyyttä sekä sitä, että vuokrausfirmalle raportoidaan tuloksista siltä osin kuin ne antavat mahdollisuuksia parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja kehittää yrityksen toimintakulttuuria.

Lomakelinkki lähetettiin yhteensä 1752:lle vuokratyöntekijälle, joista 859 (51 % kaikista linkin saaneista) oli logistiikan ja loput 893 toimistoalan työntekijöitä. Vastausaikaa työntekijöille annettiin noin kaksi ja puoli viikkoa. Lomakkeen palautti määräaikaan mennessä vain 306 vuokratyöntekijää, joten vastausprosentti jäi alhaiseksi, 17,5 %. Aineiston puutteena on lisäksi huomioitava, että ikä- ja sukupuolijakaumaa lomakkeen saaneista ei ollut saatavilla. Osviittaa mahdollisista vääristymisestä saadaan kuitenkin vertaamalla tähän kyselyyn vastanneiden jakautumia muissa yhteyksissä esitettyihin lukuihin vuokratyöntekijöiden jakaumista.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton valtakunnallisten vuokratyötutkimusten 2008 ja 2009 vastaajista kaksi kolmasosaa oli naisia (HPL, 2008 & 2009). Vuonna 2005 tehdyn EU-selvityksen mukaan naisten osuus vuokratyöntekijöistä oli Suomessa 55 % (Eurofound, 2005, Vuokratyötä selvittävän työryhmän, 2007, 20 mukaan). Ikäjakaumaltaan vuokratyöntekijät ovat keskivertotyöntekijää nuorempia. HPL:n tutkimuksissa vastaajista alle 25-vuotiaita oli vuonna 2008 53 % ja vuonna 2009 47 %. Vuonna 2008 enintään 35-vuotiaat muodostivat vuokratyöntekijäkunnasta jopa 86 % keski-ikä ollessa 27 vuotta. Vuotta myöhemmin vastaajat vanhenivat siten, että enintään 35-vuotiaiden osuus laski 82 %:iin ja keski-ikä nousi 29 vuoteen. Yleisen taloustilanteen heikkeneminen ja

vuokratyöntekijöiden irtisanomiset näyttäisivät koskettavan siis etupäässä nuorimpia vuokratyöntekijöitä. Toisaalta vastaajien ikäjakauman muutos voi selittyä osin vuokratyöntekijöiden rekrytoinnin vähentymisestä ja näin samojen vastaajien luonnollisesta vanhenemisesta.

Tähän tutkimukseen osallistuneet jakoutuivat sukupuolen ja iän mukaan seuraavasti: naisia vastanneista oli 55,6 %, enintään 25-vuotiaiden osuus oli 54,4 % ja vain 10,8 % oli yli 35-vuotiaita. Vastanneet näyttäisivät siten noudattavan ainakin suurin piirtein aiemmissa tutkimuksissa havaittua vuokratyöntekijöiden jakautumista iän ja sukupuolen mukaan. Avo- tai avioliitossa vastaajista oli 51,3 %. Koulutukseltaan vastaajat jakoutuivat siten, että 11,2 % oli suorittanut (toistaiseksi) ainoastaan peruskoulun. Keskiasteen koulutuksen saaneet olivat 65,7 % osuudella ylivoimaisesti suurin ryhmä korkeakoulututkinnon suorittaneiden muodostaen loput 23,1 % vastaajista. HPL:n tutkimuksen (2009) mukaan ainoastaan peruskoulun käyneitä oli vuokratyöntekijöistä 9 %, toisen asteen koulutuksen saaneita 58 % ja korkeakoulututkinnon suorittaneita 27 %. Tähän kyselyyn vastanneet olivat siten kautta linjan hieman matalammin koulutettuja kuin HPL:n tutkimukseen vastanneet vuokratyöntekijät, mutta myös hieman nuorempia. Eurooppalaisessa vertailussa vuokratyöntekijöiden keskimääräistä alhaisempi koulutustaso on selittynyt osin työn ohessa kouluttautumisella (Eurofound, 2007). Kun tämä otetaan huomioon, vastaajat näyttäisivät noudattavan muissa yhteyksissä todettuja jakautumia myös koulutuksen suhteen.

Päätoimisesti työmarkkinoiden käytettävissä oli 77 % vastanneista vuokratyöntekijöistä, ja alle 18-vuotiaita lapsia oli taloudessa vain 14 %:lla vastaajista. Toimistotyöntekijöitä oli vastaajista lähes 60 %. Yhdentoista vastaajan kohdalla toimialaa ei voitu päätellä. Toimistossa työskentelevistä vastaajista kaksi kolmasosaa on naisia, kun taas logistiikan alalla vastanneiden vuokratyöntekijöiden enemmistö on miehiä (58 %). Aineiston sukupuolijakauma selittyy siis pitkälti toimialoittaisella vastausprosentilla. Taloudellisen tilanteensa huonoksi koki neljännes (26 %), ei hyväksi muttei huonoksikaan vajaa puolet (46 %) ja hyväksi reilu neljännes (28 %) vastanneista vuokratyöntekijöistä.

Tuloksia tulkitessa tulee ottaa huomioon myös yhteen työpäivään sidotun otannan aiheuttama mahdollinen vinoutuma aineistossa. Jos ajatellaan vuokratyöntekijöiden lukumääräistä jakautumista jatkuvasti töissä käyviin ja tarvittaessa töihin kutsuttaviin keikkatyöläisiin, lyhyttä työkeikkaa tekevien lukumäärä on todennäköisesti suhteellisesti aliedustettuna. Tehdyn vuokratyön määrällä arvioituna tarvittaessa töihin kutsuttavien osuuden voi puolestaan ajatella olevan kohdallaan.

3.3 Käytettävät muuttujat

Analyysissä huomioidaan sosiodemografisista taustamuuttujista sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutusaste, päätoimi, alle 18-vuotiaat lapset taloudessa, toimiala ja taloudellinen tilanne. Siviilisääty on luokiteltu kaksiluokkaiseksi sen mukaan, onko vastaaja parisuhteessa (avo- tai avioliitto) vai ei. Koulutusaste on analyysissä mukana kolmiluokkaisena muuttujana – peruskoulu, keskiaste, korkeakoulu. Päätoimen luokittelin kaksiluokkaiseksi siten, että päätoimiset palkansaajat ja yrittäjät sekä työttömänä tai lomautettuna olevat ovat päätoimisesti työmarkkinoiden käytettävissä, kun taas kotiäidit ja -isät yhdessä opiskelijoiden kanssa muodostavat luokan työmarkkinoiden ulkopuolella. Vastaajat jaoteltiin toimialoittain logistiikkaan ja toimistoon annetun ammattinimikkeen perusteella. Taloudellista tilannetta tarkastellaan vastaajan omalla arviolla taloudellisesta tilanteesta. Viisiportainen vastausasteikko luokiteltiin kolmeluokkaiseksi: "Huono - Ei hyvä muttei huonokaan - Hyvä". Tutkielmassa käytettävät työhistoriaan liittyvät muuttujat ovat työn kesto nykyisessä vuokrausyrityksessä, työn kesto vuokratyöntekijänä yhteensä ja työn kesto nykyisessä työpaikassa, joita kysyttiin arvioina kuukausissa, sekä vuokratyöpaikkojen lukumäärä yhteensä.

Tutkielman tavoitteena on siis selittää vuokratyöntekijöiden työhön liittyviä asenteita vuokratyön motiivilla ja työn epävarmuuden kokemuksilla. Ajatuksena on, että vuokratyöntekijäksi hakeutumisen syillä ja vuokratyökokemuksilla on vaikutusta työntekijän asenteisiin ja sitä kautta myös hyvinvointiin. *Vuokratyön motiivi* ja *epävarmuus* ovat siis selittäviä muuttujia, joiden vaihtelulla pyritään selittämään eroja työntekijän työtyytyväisyydessä ja organisaatiositoutumisessa.

Motiivin arvioimiseksi on kehitetty monimutkaisia mittaustapoja, joissa erilaisista elementeistä yhdistelemällä on muokattu vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta ilmentävä luotettava mittari. (Hyvä yhteenveto viimeaikaisista motiivinmittausmenetelmistä, ks. Siponen, 2008, Liite 1.) Tässä tutkielmassa lähestymistapa on suurempi: motiivia tiedusteltiin lomakkeessa yksinkertaisella väittämällä ”Teen vuokratyötä, koska muita töitä ei ollut tarjolla”. Motiivi liittyy tässä tutkimuksessa siten erityisesti tilanteeseen, jossa työntekijä on päättänyt aloittaa vuokratyön - ei niinkään kyselyhetken tuntemuksiin. Vastausvaihtoehdot annettiin viisiportaisena Likert-asteikkona ”Täysin samaa mieltä” – ”Täysin eri mieltä”. Keskellä oli neutraali ”Ei samaa eikä eri mieltä”. Analyysiä varten luokittelin vastaukset kahteen luokkaan – eri mieltä vastanneet vapaaehtoisiksi ja

samaa mieltä olleet vastentahtoisiksi. Neutraalin vastauksen antaneet määrittelin vapaaehtoisiksi, sillä vastaamalla ”Ei samaa eikä eri mieltä” työntekijä osoittaa, ettei ole ainakaan erityisesti kokenut tekevänsä vuokratöitä vasten tahtoaan.

Epävarmuutta vastaajilta tiedusteltiin monella eri väittämällä. Osa väittämistä koski ennemminkin epävarmuuden seurauksia, joten poistin ne mittarista, toiset taas poistin liian heikon kommunaliteetin vuoksi. Jäljelle jääneistä väittämistä muodostui pääkomponenttianalyysillä (PCA) kaksi ulottuvuutta, jotka liittyivät selvästi työn epävarmuuteen ja toiveisiin urasta nykyisellä työpaikalla (ks. taulukko 1). Muodostin väittämistä ”Olen varma, että työni jatkuu pitkän aikaa” (käännetty), ”Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan” ja ”Voin luottaa siihen, että nykyinen työni jatkuu vielä ensi kuussakin” (käännetty) summamuuttujan ”Epävarmuus”. Työn epävarmuus tarkoittaa tässä yhteydessä siten nimenomaan määrällistä epävarmuutta – uhkaa työn jatkuvuudelle kokonaisuudessaan. Reliabiliteettianalyysi tuotti summamuuttujalle Cronbachin alfan (α)= .67.

Taulukko 1. Pääkomponenttianalyysin tulokset epävarmuutta koskevilla väittämillä.

Liian alhaisen kommunaliteetin saaneet väittämät poistettu.

	Epävarmuus	Uratoiveet
Olen varma, että työni jatkuu pitkän aikaa (k)*	,730	,431
Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan	,784	-,309
Haluaisin, että nykyinen työsuhteeni vakinaistettaisiin	,150	-,863
Minulla on hyvät mahdollisuudet edetä uralla nykyisellä työpaikallani (k)	,259	,744
Voin luottaa siihen, että nykyinen työni jatkuu vielä ensi kuussakin (k)	,782	,135

* (k)= vastausasteikko käännetty

Väittämien vastausvaihtoehdot olivat samat kuin motiivia kysyttäessä. Luokittelin epävarmuus-summamuuttujan kuten motiivin edellä: kahteen luokkaan ja neutraalisti vastanneet luokittelin matalan epävarmuuden kokijoiksi, sillä kuten motiivinkin kohdalla, neutraali vastaus ilmentää ennemminkin, ettei epävarmuutta ainakaan erityisesti ole koettu kuin sitä, että vastaajalla olisi varsinainen kokemus työnsä epävarmuudesta.

Työtyytyväisyyttä tiedusteltiin kahdella tavalla. Ensin esitettiin kahdeksan väittämää jotka koskivat tyytyväisyyttä etenemismahdollisuuksiin ja kehittymiseen sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin eli työn sisältöön, työstä saatuun korvaukseen sekä työn jatkuvuuteen. Toisaalta työtyytyväisyyttä tiedusteltiin yleisluontoisella kysymyksellä ”Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?” Vastausvaihtoehtoina kaikissa oli viisiportainen asteikko erittäin tyytyväisestä (1) erittäin

tyytymättömään (5), neutraalin siltä väliltä -vastauksen jäädessä keskelle. Asteikko käännettiin siten, että korkeampi arvo vastaa korkeampaa työtyytyväisyyttä. Väittämillä tehty pääkomponenttianalyysi tuotti mainitut kolme ulottuvuutta: työn sisältö, työstä saatu korvaus ja työn jatkuvuus (ks. taulukko 2).

Taulukko 2. Pääkomponenttianalyysin tulokset työtyytyväisyyttä koskevilla väittämillä ja yleisellä työtyytyväisyyttä koskevalla kysymyksellä.

	Sisältö	Saatu korvaus	Jatkuvuus
Työsuhteeni jatkuvuuteen	,106	,053	,847
Palkkaani ja muihin työsuhte-etuihini	,272	,852	,195
Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni	,789	,172	,284
Etenemismahdollisuuksiini	,623	,277	,403
Mahdollisuuksiini tutustua muihin ihmisiin työssäni	,688	,129	-,124
Palkkani oikeudenmukaisuuteen työpanokseeni verrattuna	,157	,914	,122
Mahdollisuuksiini itsenäiseen työskentelyyn	,633	,058	,070
Tulevaisuuteni turvallisuuteen	,124	,238	,778
Yleinen työtyytyväisyys	,681	,345	,324

Erikseen kysytyt yleinen työtyytyväisyys kiinnittyi ensimmäiseen, työn sisältöä kuvaavaan pääkomponenttiin. Koska myös yhden väittämän mittari on todettu kelvolliseksi työtyytyväisyyden osoittajaksi (Wanous, Reichers & Hudy, 1997), yhdistin yleisen kysymyksen työtyytyväisyydestä muiden työtyytyväisyysväittämien kanssa yhdeksi yhteiseksi mittariksi. Näin muodostuu melko luotettava ($\alpha=.83$) summamuuttuja ”Työtyytyväisyys”. Työtyytyväisyys tarkoittaa tässä tutkielmassa siis tyytyväisyyttä kolmeen asiaan: työn sisältöön, siitä saatuun materiaaliseen vastineeseen ja työn jatkuvuuteen. Se sisältää täten Herzbergin termein sekä hygienia- että motivaatiotekijöitä (ks. luku 2.4.1), jotka on skaalattu yhdelle jatkumolle tyytyväisyydestä tyytymättömyyteen.

Käytettäessä näin muodostettua mittaria on kuitenkin syytä pitää mielessä Oshagbemin (1999) huomio mahdollisesta positiivisesta vääristymästä: yleistä työtyytyväisyyttä mittaava kysymys johtaa yleensä positiivisempaan lopputulokseen kuin useista väittämistä rakennettu mittari. On kuitenkin vaikea sanoa, kumpi lähestymistavoista pääsee lähemmäs totuutta. Saattaahan olla, että vuokratyöntekijät kokevat työssään arvokkaaksi seikkoja, jotka jäivät väittämösiossa huomiotta, tai että palkka ja tulevaisuuden turvallisuus eivät paina vuokratyöntekijöiden vaakakupissa kuin jotkin toiset, positiivisemmat seikat. Selkeimpänä ratkaisuna koin yhdistää kaikki väittämät ja kysymyksen yhdeksi työtyytyväisyyttä kuvaavaksi muuttujaksi.

Organisaatiositoutumisen voi vuokratyössä ajatella, kuten teoriaosuudessa mainitsin, suuntautuvan ainakin kahtaalle. Sitoutumista työpaikkaan ja vuokrausyritykseen tiedusteltiin erillisillä, vaikkakin pitkälti samansisältöisillä kuuden kohdan väittämäpattereilla. Viisiportainen asteikko täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä käännettiin jälleen siten, että korkeampi vastauksen arvo kuvaa korkeampaa sitoutumisen astetta, ja neutraalisti (ei samaa eikä eri mieltä) vastanneet jätettiin keskelle.

Työpaikkasitoutumista koskevat väittämät ovat samoja kuin Jokivuoren (2002) käyttämät, joskin yksi väittämä jätettiin ulkopuolelle lomakkeen vastattavuuden säilyttämiseksi. Väittämällä tehdyn pääkomponenttianalyysin tulokset on esitetty taulukossa 3. Väittämäpatteristo noudattaa pitkälti Meyerin ja Allenin (1984) affektiivisen sitoutumisen skaalaa. Annetut vastaukset muodostavat PCA:lla yhden ulottuvuuden, joten kyseisistä väittämistä voidaan muodostaa yksi sangen luotettava ($\alpha = .89$) summamuuttuja ”Työpaikkasitoutuminen”.

Taulukko 3. Pääkomponenttianalyysin tulokset työpaikkasitoutumista koskevilla väittämillä.

	Työpaikkasitoutuminen
Työskentelin mieluummin jossain toisessa työpaikassa kuin nykyisessä (k)	,844
En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan (k)	,869
Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon	,868
Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni, myös organisaation hyväksi	,591
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa	,869
Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti	,797

Vuokrausfirmasitoutumista koskevat väittämät ovat osittain samoja kuin työpaikkasitoutumista kuvaavat väittämät. Kaksi väittämistä muokattiin kuitenkin sellaisiksi, että ne asettavat työpaikan ja vuokrausfirman vastakkain: ”Ponnistelen töissä ennemminkin vuokrausyrityksen kuin työpaikkani puolesta” ja ”Vaihdan mieluummin työpaikkaani kuin vuokrausyritystäni”. Tavoitteena oli pyrkiä välttämään Gallagherin ja McLean Parksin (2001) mainitsema kysymys vuokratyöntekijöiden organisaatiositoutumisen limittymisestä (ks. luku 2). Vuokrausfirmasitoutumista koskevilla väittämillä tehdyn pääkomponenttianalyysin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Pääkomponenttianalyysin tulokset vuokrausrytykseen kohdistuvaa sitoutumista kuvaavilla väittämillä.

	Vuokrausfirmasi toutuminen	Yksipuolinen sitoutuminen vuokrausfirmaan
Ponnistelen töissä ennemminkin vuokrausrytyksen kuin työpaikkani puolesta	,031	,834
Työskentelin mieluummin jollekin toiselle vuokrausrytykselle kuin nykyiselle (k)	,785	-,008
Olen valmis laittamaan itseni likoon vuokrausrytykseni puolesta	,551	,450
Vaihdan mieluummin työpaikkaani kuin vuokrausrytystäni	,084	,766
Vaihtaisin vuokrausrytystä vaikka heti pienenkin palkankorotuksen vuoksi (k)	,840	-,039
En tunne erityistä kiintymystä vuokrausrytystäni kohtaan (k)	,795	,309

PCA tuottaakin näille väittämille erillisen, yksipuolista sitoutumista kuvaavan ulottuvuuden, mutta sen luotettavuus jäi reliabiliteettianalyysillä tarkastellen heikoksi ($\alpha = .54$). Alfa jää kuitenkin vain hieman yleisesti hyväksytyyn raja-arvon ($= .60$) alapuolelle, ja osaltaan alhainen arvo selittyy sillä, että ulottuvuus muodostuu vain kahdesta väittämästä. Koska aiheesta on toistaiseksi tehty vain vähän tutkimusta, otan mukaan jatkoanalyysiin myös kyseisen, yksipuolista sitoutumista kuvaavan muuttujan. Muut neljä vuokrausfirmasitoutumista koskevaa väittämää muodostavat PCA:lla ulottuvuuden, joista voi muodostaa kohtuullisen luotettavan ($\alpha = .76$) vuokrausfirmasitoutumista kuvaavan summamuuttujan.

3.4 Menetelmät

Analysoin aineiston SPSS -tilasto-ohjelmalla. Summamuuttujien muodostamiseen käytin edellä pääkomponenttianalyysiä informaation tiivistämiseen ja reliabiliteettianalyysiä mittarien toimintavarmuuden arvioimiseen. Pääkomponenttianalyysi soveltui tehtävään varsinaista faktorianalyysia paremmin, sillä se ei edellytä yhtä tiukkoja taustaoletuksia. Tavoitteena summamuuttujien muodostamisella ei tässä tutkielmassa niinkään ollut löytää aineistosta latentteja ja odotettuja muuttujia kuin ryhmitellä ja tiivistää informaatiota. (ks. esim. Metsämuuronen, 2002, 20-21.) Jollei toisin mainita, tulkinnan helpottamiseksi pääkomponenttianalyysin yhteydessä on käytetty varimax -rotaatiota.

Vuokratyöntekijöiden motiiviperustaiseen ja työn epävarmuuden kokemusten jaotteluihin käytän keskilukuja, korrelaatioita ja ristiintaulukoita. Korrelaatiomenetelmänä on Pearsonin tulomomentti-korrelaatiokerroin (r), vaikka sen vaatimukset normaalijakauman ja mittaustason suhteen eivät

kaikilta osin toteudu. Otokoon kasvaessa normaalijakaumaoletuksesta voidaan kuitenkin tinkiä (Taanila, 2008, 38). Lisäksi r sopii myös hyvällä järjestysasteikolla mitattujen muuttujien välisen yhteyden tulkintaan, ja käy erikoistapauksissa myös luokittelumuuttujien yhteyden kuvaamiseen (Metsämuuronen, 2000, 58). Tulosten tilastollista merkitsevyyttä arvioin khiin neliötestillä ja riippumattomien otosten t -testillä.

Motiivin ja epävarmuuden yhteyksiä organisaatiositoutumiseen ja työtyytyväisyyteen tarkastelen yksi- ja kaksisuuntaisen kovarianssianalyysin avulla. Kovarianssianalyysi on perinteisen varianssianalyysin laajennus, jossa mukaan analyysiin tuodaan yksi tai useampi kovariaatti. Kovariaatin lisäämisellä pyritään homogenisoimaan havaintoja siten, että jäljelle jää mahdollisimman puhdas selittävän muuttujan vaikutus selitettävään tekijään.

4 TULOKSET

Tässä luvussa esitän tutkielman tulokset. Aluksi tarkastelen vertailuryhmien ominaispiirteitä tausta- ja työhistoriaa kuvaavien muuttujien osalta. Tavoitteena on vastata ensimmäisiin tutkimuskysymyksiin luomalla kuvaa siitä, ketkä ovat vuokralla vapaasta tahdostaan ja keitä työn epävarmuus koskettaa. Kuvailevien tulosten jälkeen tarkastelen motiivin ja epävarmuuden yhteyttä työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen.

4.1 Taustatekijöiden ja vuokratyöhistorian yhteydet vuokratyön motiiviin ja työn epävarmuuden kokemuksiin

Vain hieman alle 60 prosenttia tähän kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä oli vuokratyössä vasten tahtoaan (Taulukko 5). Lukua voidaan pitää yllättävän alhaisena, jos sitä verrataan esimerkiksi Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta 2003 saatuihin lukuihin määräaikaisten työntekijöiden vastentahtoisuuden yleisyydestä, jossa 81 % määräaikaisista ilmoitti olevansa määräaikainen, koska pysyvää työtä ei ollut tarjolla (esim. Siponen, 2008, 36 – 37). Vapaaehtoisten osuus on suuri myös, jos sitä verrataan ulkomaisissa vuokratyötutkimuksissa saatuihin tuloksiin, joissa vapaaehtoisia on enimmilläänkin todettu olevan vain noin 30 % (ks. De Cuyper ym. 2008). Tässä tutkimuksessa 41 % vastaajista voitiin luokitella vapaaehtoisiksi vuokratyöntekijöiksi.

Opiskelijoiden ja osa-aikaisten suuri osuus vuokratyöntekijäkunnasta selittänee osan erosta määräaikaisiin työntekijöihin yleensä. Myös mittaustapa vaikuttaa vapaaehtoisten osuuteen. Lisäksi luokittelin neutraalisti vastanneet (15 %) vapaaehtoisten ryhmään, mikä niin ikään kasvattaa vapaaehtoisten osuutta.

Epävarmuutta työssään koki kaikkiaan 58 % tähän kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä. Vakiintumattomista ja vaihtelevista mittaustavoista johtuen tarkka vertailu aiempiin tutkimuksiin on tältä osin käytännössä mahdotonta. Silti voidaan sanoa, että tämän aineiston vuokratyöntekijöiden keskuudessa koettu epävarmuus on aivan eri luokkaa kuin normaalilyösuhteita käsitelleiden tutkimusten tuloksissa. Taulukossa 5 on esitetty taustamuuttujien ja työhistoriaa kuvaavien

muuttujien yhteydet vuokratyön motiiviin ja epävarmuuden kokemuksiin. Yhteyksien merkitsevyys on testattu luokiteltujen muuttujien osalta khiin neliötestillä, jatkuvien muuttujien kohdalla riippumattomien otosten t-testillä.

Taulukko 5. Taustamuuttujien ja työhistorian yhteydet vuokratyön motiiviin ja epävarmuuden kokemuksiin.

		Vuokratyön motiivi			Epävarmuus		
		Vasten- tahtoinen %	Vapaa- ehtoinen %	Yhteensä % / t / p	Matala %	Korkea %	Yhteensä % / t / p
Yhteensä %		58,7	41,3	100	42,2	57,8	100
Sukupuoli	Nainen	56,4	54,8	p=0,773	52,3	58,3	p=0,304
	Mies	43,6	45,2		47,7	41,7	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Ikä		27,3	26,9	t 0,428 p=0,669	27,3	26,9	t 0,513 p=0,609
Siviilisäätty	Parisuhteessa	51,4	50,8	p=0,917	50	52,6	p=0,658
	Yksineläjä	48,6	49,2		50	47,4	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Koulutusaste	Peruskoulu	9,0	14,4	p=0,334	16,8	7,4	p=0,018*
	Keskiaste	67,8	62,4		57,6	70,9	
	Korkeakoulu	23,2	23,2		25,6	21,7	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Päätoimi	Työmarkkinoilla	83,2	69,4	p=0,004**	76,4	78,2	p=0,715
	Työmarkkinoiden ulkopuolella	16,8	30,6		23,6	21,8	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Lapsia taloudessa	Ei	86,6	84,9	p=0,680	82,8	88,0	p=0,201
	Kyllä	13,4	15,1		17,2	12,0	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Toimiala	Logistiikka	42,5	37,2	p=0,358	37,4	42,9	p=0,340
	Toimisto	57,5	62,8		62,6	57,1	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Taloudellinen tilanne	Huono	33,0	15,1	p=0,001**	21,1	29,1	p=0,285
	Ei hyvä muttei huonokaan	40,2	55,6		49,2	44,6	
	Hyvä	26,8	29,4		29,7	26,3	
	Yhteensä	100	100		100	100	
Työn kesto nykyisessä vuokrausyrityksessä		7,5	8,5	t -1,245 p=0,214	8,8	7,3	t 1,821 p=0,070
Työn kesto vuokratyöntekijänä yhteensä		14,2	15,6	t -0,732 p=0,465	15,1	14,6	t 0,266 p=0,791
Työn kesto nykyisessä työpaikassa		8,2	10,2	t -1,605 p=0,109	10,8	7,8	t 2,219 p=0,028*
Vuokratyöpaikkojen lukumäärä		2,58	2,22	t 0,958 p=0,339	2,6	2,4	t 0,563 p=0,574

**p<0,01, tilastollisesti merkitsevä; *p<0,01, tilastollisesti melkein merkitsevä.

Taulukon 5 keskeiset tulokset voidaan tulkita seuraavasti. Taustatekijöistä vain päätoimi ja taloudellinen tilanne olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vuokratyön motiiviin. Vastentahtoisista vuokratyöntekijöistä oli päätoimisesti työmarkkinoilla 83 %, kun vapaaehtoisten kohdalla vastaava luku oli 69 %. Joka kolmas vastentahtoisesti vuokratyötä tekevä arvioi taloudellisen tilanteensa huonoksi. Vapaaehtoisten joukossa taloudellinen tilanne koettiin huonoksi yli puolet harvemmin. Työhistoria ei ollut yhteydessä vuokratyön motiiviin. Kontrolloimalla työhistoria saatiin kuitenkin varmistettua, etteivät myönteiset tai kielteiset vuokratyökokemukset vaikuta "taaksepäin" siihen, miten työntekijät kokevat vuokratyöntekijöiksi päätyneensä. Vapaaehtoisesti vuokratyöhön tulleiden työhistoria antaa joka tapauksessa viitteitä hieman vakaammasta urasta pidempine työsuhteineen ja vähempine työpaikkoineen. Tilastollista merkitsevyyttä eroilla ei kuitenkaan ole.

Epävarmuuden kokemiseen olivat taustamuuttujista yhteydessä koulutusaste ja työn kesto nykyisessä työpaikassa. Ne, jotka kokivat työssään epävarmuutta, olivat työskennelleet nykyisessä työpaikassa keskimäärin kolme kuukautta vähemmän (8 kk) kuin ne, jotka eivät kokeneet epävarmuutta (11 kk). Työsuhteen pitkittyminen samalla työpaikalla näyttäisi näin vähentävän epävarmuuden kokemuksia.

Koulutusasteittain epävarmuuden kokemukset vaikuttavat kasautuvan keskiasteen koulutuksen saaneille. Epävarmuutta kokevat vuokratyöntekijät olivat useammin keskiasteen koulutuksen saaneita (71 %) kuin ne työntekijät, jotka eivät kokeneet työssään epävarmuutta (58 %). Vähiten epävarmuutta kokivat toistaiseksi vain peruskoulutuksen saaneet vuokratyöntekijät.

Liitteenä olevasta korrelaatiomatriisista (Liite 2) voidaan tarkastella kaikkien tutkielmassa käytettävien muuttujien yhteyksiä toisiinsa. Paitsi että matriisi antaa viitteitä varsinaisista motiivin ja epävarmuuden kokemusten sekä seurausmuuttujien välisistä yhteyksistä, siitä selviää helpoiten taustamuuttujat, joilla on tilastollisesti merkitsevä yhteys luokittelumuuttujiin, ja jotka siten tulee ottaa varianssianalyysiin kovariaateiksi korjaamaan ja tarkentamaan tuloksia. (Tabachnick & Fidell, 2001, 302 – 303). Tarkastelen taustamuuttujien yhteyksiä luokittelumuuttujiin siltä osin kuin ne ovat tilastollisesti merkitseviä ja sitä mukaa kun ne tulevat käyttöön varianssianalyysissä.

Taulukosta 5 ja korrelaatiomatriisista voidaan havaita myös, että siviilisääty ja toimiala eivät ole merkitsevässä yhteydessä muihin kuin taustamuuttujiin, kuten eivät myöskään vuokratyön kesto yhteensä ja vuokratyöpaikkojen lukumäärä. Ne voidaan siten jättää jatkoanalyysissä huomiotta.

Toimialan korreloimattomuutta riippuviin muuttujiin voidaan pitää hienoisena yllätyksenä, olihan kyseisten toimialojen valinnalla tarkoitus nimenomaan erotella työntekijöitä. Oletin toimistotyöntekijöiden olevan tyytyväisempiä työhönsä ja sitoutuneempia työpaikkaansa kuin logistiikan alan työntekijöiden, joiden puolestaan uskottiin sitoutuvan enemmän vuokrausyrityksen suuntaan (hypoteesi 1). Hypoteesi perustui vuokrausyrityksen kanssa käydyissä keskusteluissa muodostuneeseen käsitykseen, jonka mukaan toimistotyöntekijöiden työsuhteet ovat pidempiä kuin logistiikan työsuhteet ja todennäköisyys vakinaistua suurempi.

Tähän tutkimukseen vastanneet vuokratyöntekijät eivät kuitenkaan eronneet toimialoittain työhistorialtaan. Toimiala ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä yhdenkään käytetyn työhistoriaa kuvaavan muuttujan kanssa, joten oletuksen toimialoittaisista hyvinvointi- ja asenneeroista ei olisi ainakaan työhistorian osalta kuulunutkaan pitää paikkaansa. Arviota vakinaistamistoiveiden toteutumisen todennäköisyydestä lomakkeella ei kysytty. Vuokratyösuhteen pitkittyminen samassa työpaikassa oli yhteydessä epävarmuuden kokemusten vähenemiseen ja heikentyneeseen sitoutumiseen vuokrausyrityksen suuntaan. Samalle vuokrausyritykselle työskentelyn pitkittyminen ja vuokratyöpaikkojen lisääntyminen eivät kuitenkaan vastoin odotuksia lisänneet sitoutumista vuokrausyritykseen. Vaikka hypoteesi ei siis pitänyt paikkaansa, periaatteet joille se oli rakennettu saavat aineistosta osittaista tukea.

Taustamuuttujista ainoastaan taloudellinen tilanne, koulutusaste ja taloudessa olevat alle 18-vuotiaat lapset korreloivat merkitsevästi useamman kuin yhden käytettävän muuttujan kanssa. Tämä helpottaa myös tulosten tulkintaa ja jatkoanalyysien tekoa. Toistaiseksi vuokratyöntekijöiden motiivia ja koettua epävarmuutta on tarkasteltu lähinnä vain taustatekijöiden ja työhistorian suhteen. Vuokratyö on kuitenkin normaalityösuhteesta poikkeava järjestely, joten pelkkä motiivijakauman ja epävarmuuskokemusten yleisyyden vertailu normaalityöhön tai muihin määräaikaisiin ei välttämättä anna tietoa niiden vaikutuksista. Tärkeämpää tämän tutkielman näkökulmasta onkin kiinnittää huomiota motiivin ja epävarmuuskokemusten seurauksiin vuokratyössä.

Seuraavaksi siirrynkkin tarkastelemaan vuokratyön motiivin ja työn epävarmuuden yhteyttä työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen. Motiivin ja työn epävarmuuden mahdolliset yhdysvaikutukset saattaisivat vääristää omavaikutusanalyysien tulosten tulkintaa, joten tarkastelen myös yhdysvaikutusten olemassaoloa molempien riippuvien muuttujien yhteydessä.

4.2 Motiivin ja koetun epävarmuuden yhteys työtyytyväisyyteen

Työtyytyväisyyttä mitattiin kahdeksanosaisella väittämätöillä ja yleisellä työtyytyväisyyttä mittaavalla kysymyksellä, jotka kaikki yhdistettiin muuttujaksi "Työtyytyväisyys". Työtyytyväisyyttä kuvaaviin väittämiin annettujen vastausten jakaumat on esitetty taulukossa 6. Vastausvaihtoehdot annettiin viisiportaisena asteikkona, joten myös summamuuttuja oli luontevinta palauttaa samalle asteikolle matalasta (1) korkeaan (5) työtyytyväisyyteen.

Taulukko 6. Työtyytyväisyyttä kuvaavien väittämien ja yleisen työtyytyväisyyttä kuvaavan kysymyksen vastausten jakaumat, %.

Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin piirteisiin työssäsi?	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Siltä väliltä	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön
Työsuhteeni jatkuvuuteen	14	40	29	12	7
Palkkaani ja muihin työsuhte-etuihini	6	32	22	25	16
Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni	5	34	30	23	8
Etenemismahdollisuuksiini	4	16	35	27	18
Mahdollisuuteen tutustua muihin ihmisiin työssäni	18	53	20	6	2
Palkkani oikeudenmukaisuuteen työpanokseeni verrattuna	8	32	21	25	14
Mahdollisuuksiini itsenäiseen työskentelyyn	21	54	20	4	2
Tulevaisuuteni turvallisuuteen	2	18	35	30	15
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	13	42	24	16	5

Tarkastelemalla vastausten prosenttijakaumia selviää, että tähän tutkimukseen vastanneet vuokratyöntekijät vastasivat yleiseen kysymykseen työtyytyväisyydestä keskimäärin positiivisemmin kuin työn eri aspekteja eritteleviin väittämiin, kuten luvussa 3.3 todettiin usein käyvän. Vastausjakauma oli positiivisempi ainoastaan tiedusteltaessa mahdollisuuksia tutustua muihin ihmisiin.

Työtyytyväisyyteen oli korrelaatioiden valossa yhteydessä kolme taustamuuttujaa. Koulutusasteen kohoaminen oli tilastollisesti melkein merkitsevästi negatiivisessa yhteydessä ($p < 0.05$), kuten myös samalle vuokrausyritykselle työskentelyn pitkittyminen. Taloudellinen vakavaraisuus sen sijaan oli tilastollisesti erittäin merkitsevässä positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen ($p < 0.001$). Taustamuuttujien kontrolloimisen jälkeen motiivilla ja koetulla epävarmuudella ei ollut havaittavissa minkäänlaista yhteisvaikutusta ($F_{1,284} = 0,001$; $p > 0,05$; $\eta_p^2 = 0,000$), joten tarkastelin motiivin ja epävarmuuden yhteyttä työtyytyväisyyteen erillisillä malleilla. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden yhteyksistä työtyytyväisyyteen.

	df	F	p	η^2
Vuokratyön motiivi	1	13,633	,000	,183
Epävarmuus	1	31,57	,000	,229
Vuokratyön motiivi x Epävarmuus	1	,001	,975	,248

Kovariaatit: koulutusaste, taloudellinen tilanne ja työn kesto nykyisessä vuokrausyrityksessä.

Merkkien selitykset: df = vapausasteet, F = Testisuure, p = merkitsevyysaste, η^2 = selitysaste.

Kun koulutusaste, taloudellinen tilanne ja työn kesto nykyisessä vuokrausyrityksessä otettiin analyysissä huomioon, motiivi oli selvästi yhteydessä työtyytyväisyyteen ($F_{1,286}=13,63$; $p<,001$; $\eta^2=,183$). Vapaaehtoiset olivat odotetusti tyytyväisempiä työhönsä kuin vastentahtoiset vuokratyöntekijät (ks. taulukko 8). Kokonaisuudessaan malli selittää työtyytyväisyyden vaihtelusta 18,3 %. Tästä kuitenkin taloudellinen tilanne selittää noin puolet ($\eta_p^2=,088$).

Työssä koetun epävarmuuden yhteys työtyytyväisyyteen on vielä edellistäkin selvempi ($F_{1,286}=31,57$; $p<,001$; $\eta^2=,229$). Kun koulutusaste, taloudellinen tilanne ja työn kesto vuokrausyrityksessä oli huomioitu, paljon epävarmuutta työssään kokevat vuokratyöntekijät olivat huomattavasti tyytymättömämpiä työhönsä kuin ne, joilla vastaavaa epävarmuuden kokemusta ei ollut (taulukko 8). Taloudellinen tilanne selittää myös epävarmuuden kokemuksista lähes puolet ($\eta_p^2=,097$).

Taulukko 8. Vuokratyön motiivi ja työn epävarmuus työtyytyväisyyden selittäjinä.

	Vuokratyön motiivi		Epävarmuus	
	Vastentahtoiset	Vapaaehtoiset	Matala	Korkea
Työtyytyväisyys	3,06	3,34	3,41	3,01

Kovariaatit: koulutusaste, taloudellinen tilanne ja työn kesto nykyisessä vuokrausyrityksessä.

4.3 Motiivin ja koetun epävarmuuden yhteys organisaatiositoutumiseen

Kuten teoriaosuudessa totesin, vuokratyössä muodostuu kolmikantainen suhde työntekijän, vuokrausyrityksen ja asiakasyrityksen välille. Työntekijälle työnantajan ja työn teettäjän eriytyminen toisistaan merkitsee tilannetta, jossa keskeiseksi organisaatiositoutumisen kohteiksi voivat muodostua niin vuokrausyritys kuin työpaikkakin. Tässä tutkielmassa tarkastellaan lähinnä sitoutumisten suhdetta motiiviin ja epävarmuuteen. Aloitan tarkastelun kuitenkin selvittämällä hieman organisaatiositoutumisten suhdetta toisiinsa. Kaksoissitoutumista on yleensä tutkittu samanaikaisena sitoutumisena työpaikkaan ja ammattiliittoon. Tällöin sillä on huomattu olevan oma merkityksensä työntekijöiden käyttäytymisen selittämisessä. Tässä tutkielmassa kaksois-

sitoutumiseksi kutsutaan samanaikaista sitoutumista työpaikkaan ja vuokrausyritykseen.

4.3.1 Kaksoissitoutuminen vuokratyössä

Työpaikkasitoutumista ja vuokrausfirmasitoutumista kuvaavat summamuuttujat korreloivat keskenään tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($r=,564^{***}$). Keskinäinen korrelaatio ei kuitenkaan vielä kerro kaksoissitoutumisen olemassaolosta, vaan sen voi tulkita ennemminkin osoittavan yhden organisaatiositoutumista kuvaavan ulottuvuuden olemassaolon. Pääkomponenttianalyysillä voidaan tarkastella yksittäisten väittämien taustalla piileviä erillisiä ulottuvuuksia. (Tässä yhteydessä käytin Oblimin -rotaatiota, koska se sallii komponenttien väliset yhteydet, joka on kaksoissitoutumisen edellytys (ks. Jokivuori, 2002, 48)).

Taulukko 9. Pääkomponenttianalyysi kaikilla organisaatiositoutumista kuvaavien summamuuttujien muodostamiseen käytetyillä väittämillä.

	Työpaikka- sitoutuminen	Vuokrausfirma- sitoutuminen
Työskentelin mieluummin jossain toisessa työpaikassa kuin nykyisessä	-,689	,241
En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan	-,736	,215
Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon	,880	,002
Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	,713	,155
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa	,761	-,184
Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti	,841	,059
Työskentelin mieluummin jollekin toiselle vuokrausyritykselle kuin nykyiselle	,076	,813
Olen valmis laittamaan itseni likoon vuokrausyritykseni puolesta	,259	-,439
Vaihtaisin vuokrausyritystä vaikka heti pienenkin palkankorotuksen vuoksi	-,010	,811
En tunne erityistä kiintymystä vuokrausyritystäni kohtaan	-,047	,807

Summamuuttujien muodostamiseen käytetyillä väittämillä tehty pääkomponenttianalyysi tuotti kaksi pääkomponenttia, joista ensimmäiselle latautuivat kaikki työpaikkasitoutumista kuvaavat väittämät (selitysosuus 50,5 %) ja toiselle vuokrausyritykseen suuntautuvaa sitoutumista kuvaavat väittämät (13,1 %) (taulukko 9). Tulokset osoittavat kyseessä olevan erilliset, toisistaan irralliset ilmiöt. Vastaukset jakautuvat lisäksi koko skaalan pituudelle, eli mukana on sekä työpaikkaan että vuokrausyritykseen niin vahvasti kuin heikostikin sitoutuneita vuokratyöntekijöitä. Näin ollen korkeamman sitoutumisen työpaikkaan voi sanoa tarkoittavan yleisesti myös korkeampaa sitoutumista vuokrausyritykseen ja päin vastoin.

Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan erikseen vuokratyöntekijöiden sitoutumista näihin kahteen vuokratyössä keskeiseen organisaatioon sekä motiivin ja työssä koetun epävarmuuden yhteyttä sitoutumiseen.

4.3.2 Sitoutuminen työpaikkaan

Taulukossa 10 on esitetty vastausten jakaumat työpaikkasitoutumista koskeviin väittämiin. Kun väittämät yhdistettiin ja vastausasteikko palautettiin alkuperäiselle vastausasteikolle, työpaikkasitoutumista kuvaavan summamuuttujan keskiarvoksi tuli 2,91.

Taulukko 10. Työpaikkasitoutumista kuvaavien väittämien vastausten jakaumat, %.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työskentelisin mieluummin jossain toisessa työpaikassa kuin nykyisessä	14	24	24	24	13
En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan	18	28	17	25	12
Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon	8	21	30	25	17
Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	15	41	22	15	7
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa	13	35	28	16	8
Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti	5	11	22	17	45

Aiempiin organisaatiositoutumista käsitteleviin tutkimustuloksiin nähden luku on matala (ks. Jokivuori, 2002, 47 – 48). Yhden väittämän ("Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa") poisjättäminen saattaa periaatteessa vaikuttaa tulokseen, mutta edes vaikutuksen suunnasta ei ainakaan Jokivuoren tulosten perusteella voi juuri tehdä päätelmiä (mt. 44).

Sen sijaan ajatukseen työuran jatkumista kyseisessä organisaatiossa eläkkeelle asti vuokratyöntekijät suhtautuivat erittäin varauksellisesti. Vain 16 % vastanneista ilmoitti olevansa onnellinen, mikäli saisi työskennellä nykyisessä työpaikassa eläkkeelle asti. Esimerkiksi Jokivuoren tutkimuksen aineistossa vastaava luku oli 61 % (2002, 44). Vastauksissa korostuu siten vuokratyön erityisluonne välivaiheena tai muuten ohimenevänä hetkenä työuralla. Vuokratyöntekijät ovat nuoria, joten eläkkeelle asti työskenteleminen on ymmärrettävästi vaikeasti hahmotettava ajatus, ja koko työuran tekeminen samassa organisaatiossa tuntuu ehkä enemmän paikoilleen jämähtämiseltä

kuin kunniakkaalta työuralta.

Väittämän vastausjakauma poikkeaa kuitenkin selvästi muista väittämistä. Vaikuttaa siis siltä, että vuokratyöntekijät sitoutuvat työhönsä, mutta eivät syystä tai toisesta näe nykyistä työpaikkaansa hyvänä ratkaisuna pidemmän tähtäimen suunnitelmissa. Toisaalta kyseinen väittämä eroaa muista väittämistä yleisyydessään siten, että siinä ei kysytä suoraan sitoutumista, vaan enemmänkin onnellisuuden astetta. Onnellisuuteen puolestaan vaikuttavat myös työelämän ulkopuoliset seikat. Lisäksi vastausten voidaan tulkita kielivän vuokratyöntekijöiden keskimääräistä heikommasta tyytyväisyydestä nykyisiin työoloihinsa: vaikka nykyiseen tilanteeseen oltaisiin tyytyväisiäkin, nykyinen työ ei tarjoa riittävästi, jotta siinä voisi työskennellä onnellisena koko työuran ajan, ja toisaalta etenemismahdollisuudet työpaikalla nähdään rajallisiksi.

Taustamuuttujista työpaikkasitoutumiseen oli yhteydessä ikä, koulutusaste, taloudessa olevat alle 18-vuotiaat lapset sekä taloudellinen tilanne. Ikä korreloi positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi työpaikkasitoutumisen kanssa ($p < 0,01$), koulutusasteen yhteys puolestaan oli negatiivinen samalla merkitsevyysasteella. Taloudessa olevat lapset ($p < 0,01$) ja taloudellinen tilanne ($p < 0,05$) olivat positiivisessa yhteydessä työpaikkasitoutumiseen. Kun kyseiset taustatekijät oli huomioitu, vuokratyön motiivilla ja työn epävarmuuden kokemuksilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteisvaikutusta työpaikkasitoutumiseen ($F_{1,290} = 1,007$; $p > ,05$; $\eta_p^2 = ,003$), joten tarkastelin yhteyksiä jälleen erillisillä malleilla. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden oma- ja yhteisvaikutuksista työpaikkasitoutumiseen on esitetty taulukossa 11.

Taulukko 11. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden yhteyksistä työpaikkasitoutumiseen.

	df	F	p	η^2
Vuokratyön motiivi	1	9,639	,002	,111
Epävarmuus	1	4,293	,039	,094
Vuokratyön motiivi x Epävarmuus	1	1,007	,316	,120

Kovariaatit: ikä, koulutusaste, alle 18-v. lapsia taloudessa ja taloudellinen tilanne

Taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen vuokratyön motiivilla oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus työpaikkasitoutumiseen ($F_{1,293} = 9,64$; $p < ,01$; $\eta^2 = ,111$). Mallin selitysaste on 11,1 %, ja motiivi yksinään kykenee selittämään vain 3,2 % työpaikkasitoutumisen vaihtelusta. Ero ryhmien välillä on silti tilastollisesti merkitsevä, ja kuten taulukon 12 keskiarvovertailu osoittaa, vapaaehtoiset vuokratyöntekijät sitoutuivat vastentahtoisia voimakkaammin työpaikkaansa.

Taulukko 12. Vuokratyön motiivi ja työn epävarmuus työpaikkasitoutumisen selittäjinä.

	Vuokratyön motiivi		Epävarmuus	
	Vastentahtoiset	Vapaaehtoiset	Matala	Korkea
Työpaikkasitoutuminen	2,76	3,10	3,03	2,80

Kovariaatit: ikä, koulutusaste, alle 18-v. lapsia taloudessa ja taloudellinen tilanne

Työssä koetun epävarmuuden yhteys työpaikkasitoutumiseen on hieman motiivin ja työpaikkasitoutumisen yhteyttä heikompi, mutta silti taustamuuttujien vakioinnin jälkeenkin tilastollisesti melkein merkitsevä ($F_{1,292}=4,30$; $p<,05$; $\eta^2=,094$). Selitysosuus mallilla jää siten alle 10 %. Epävarmuus selittää työpaikkasitoutumisen vaihtelusta vain 1,4 %. Työssään paljon epävarmuutta kokevat olivat heikommin sitoutuneita työpaikkaansa kuin ne, joiden epävarmuuden kokemukset olivat heikompia.

4.3.3 Sitoutuminen vuokrausyritykseen

Sitoutumista vuokrausyritykseen tiedusteltiin vastaajilta väittämällä, joihin annettujen vastausten prosenttijakaumat näkyvät taulukosta 13.

Taulukko 13. Vuokrausfirmasitoutumista kuvaavien väittämien jakaumat, %.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ponnistelen töissä ennemminkin vuokrausyrityksen kuin työpaikkani puolesta	2	10	33	38	27
Työskentelisin mieluummin jollekin toiselle vuokrausyritykselle kuin nykyiselle	2	7	32	32	37
Olen valmis laittamaan itseni likoon vuokrausyritykseni puolesta	5	18	34	26	17
Vaihdan mieluummin työpaikkaani kuin vuokrausyritystäni	5	13	39	27	15
Vaihtaisin vuokrausyritystä vaikka heti pienenkin palkankorotuksen vuoksi	15	28	30	18	10
En tunne erityistä kiintymystä vuokrausyritystäni kohtaan	23	27	28	18	4

Vastaukset jakautuivat pääkomponenttianalyysissä kahteen komponenttiin (ks. luku 3). Ensimmäinen komponenteista kuvaa vuokrausfirmasitoutumista yleisesti. Jälkimmäisen komponentin muodostivat väittämät, joissa vuokrausfirma ja työpaikka asetettiin vastakkain: ”Ponnistelen töissä ennemminkin vuokrausyrityksen kuin työpaikkani puolesta” ja ”Vaihdan mieluummin työpaikkaani kuin vuokrausyritystäni”. Komponentin luotettavuus osoittautui kuitenkin reliabiliteettianalyysillä kyseenalaiseksi, eikä se muutenkaan osoittautunut hyödylliseksi sitoutumisen tarkastelemisessa, joten ensimmäinen, muista neljästä sitoutumisväittämästä

muodostettu summamuuttuja toimii vuokrausfirmasitoutumista kuvaavana muuttujana. Se operationalisoitiin kuten työpaikkasitoutuminen edellä – vaihteluväli yhdestä viiteen ja korkeampi arvo kuvaa korkeampaa sitoutumista.

Vuokrausfirmasitoutumisen keskiarvo on jopa hieman korkeampi (2,94) kuin työpaikkasitoutumisen, mutta myös mittaustapa oli erilainen: vuokrausfirmasitoutumista mitattaessa ei kysytty esimerkiksi toiveista työskennellä kyseisen firman palveluksessa eläkkeelle asti. Kyseinen väittäjä laski työpaikkasitoutumista kuvaavan summamuuttujan keskiarvoa voimakkaasti. Toinen seikka, joka puhuu organisaatiositoutumisen suuntautuvan enemmän työpaikkaa kohtaan on se, että organisaatiot vastakkain asettelevien väittämien jakauma kallistuu selvästi työpaikkasitoutumisen puolelle. Toisaalta on muistettava, että myös työpaikkasitoutumisen aste oli verraten alhainen. Sitoutumisten välistä keskinäistä vertailua ei näillä mittareilla ole mahdollista tehdä, eikä se toisaalta ole tämän tutkielman tutkimuskysymysten kannalta olennaistakaan.

Tausta- ja työhistoriaa kuvaavista muuttujista vuokrausyritykseen kohdistuvaan sitoutumiseen olivat yhteydessä koulutusaste, taloudessa olevat alle 18-vuotiaat, taloudellinen tilanne ja työn kesto nykyisessä työpaikassa. Korkeampi koulutusaste oli yhteydessä heikentyneeseen vuokrausfirmasitoutumiseen ($p < 0,05$). Mikäli taloudessa oli alle 18-vuotiaita, sitoutuminen myös vuokrausyritykseen näytti kohoavan ($p < 0,05$). Taloudellinen tilanne oli yhtä merkitsevästi ja saman suuntaisesti yhteydessä vuokrausfirmasitoutumiseen. Työsuhteen pitkittyminen nykyisessä työpaikassa oli sen sijaan tilastollisesti melkein merkitsevässä negatiivisessa yhteydessä vuokrausfirmasitoutumiseen.

Vaikka motiivin ja epävarmuuden vaikutus sitoutumiseen vuokrausyrityksen suuntaan olikin ”ristikkäinen”, muuttujilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta. Työssään paljon epävarmuutta kokevat vastentahtoiset vuokratyöntekijät sitoutuivat vuokrausyritykseen heikommin kuin vastentahtoiset, jotka eivät kokeneet epävarmuutta. Vapaaehtoisilla vuokratyöntekijöillä sitoutuminen vuokrausyritykseen sen sijaan rakentui epävarmuuden osalta päinvastaiseksi. Kuten taulukosta 14 nähdään, yhdysvaikutus ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä ($F_{1,287}=1,44$; $p > ,05$; $\eta_p^2=,005$), joten minkäänlaisia johtopäätöksiä tämän pohjalta ei voida tehdä.

Taulukko 14. Kovarianssianalyysin tulokset motiivin ja epävarmuuden yhteyksistä vuokrausfirmasitoutumiseen.

	df	F	p	η^2
Vuokratyön motiivi	1	11,267	,001	,091
Epävarmuus	1	2,066	,152	,061
Vuokratyön motiivi x epävarmuus	1	1,437	,232	,098

Kovariaatit: koulutusaste, taloudessa olevat alle 18-vuotiaat, taloudellinen tilanne ja työn kesto nykyisessä työpaikassa

Myöskään työn epävarmuuden päävaikutusta vuokrausfirmasitoutumiseen ei taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen ollut ($F_{1,289}=2,07$; $p>,05$; $\eta^2=,061$). Vuokratyön motiivi sen sijaan selitti vuokrausfirmasitoutumisen vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi, vaikkakin melko heikosti ($F_{1,290}=11,27$; $p<,01$; $\eta^2=,091$). Vuokratyön motiivin vuokrausfirmasitoutumista selittävän mallin selitysasaste jäi alle 10 %. Yhtä kaikki, kokonaisuutena vapaaehtoiset vuokratyöntekijät olivat sitoutuneempia myös vuokrausyritykseen kuin vastentahtoiset (taulukko 15).

Taulukko 15. Vuokratyön motiivi ja työn epävarmuus vuokrausfirmasitoutumisen selittäjinä.

	Vuokratyön motiivi		Epävarmuus	
	Vastentahtoiset	Vapaaehtoiset	Matala	Korkea
Vuokrausfirmasitoutuminen	2,80	3,13	3,02	2,88

Kovariaatit: koulutusaste, taloudessa olevat alle 18-vuotiaat, taloudellinen tilanne ja työn kesto nykyisessä työpaikassa

** $p<0.01$, tilastollisesti merkitsevä

Tämä käy yksiin myös edellä kaksoissitoutumisesta sanotun kanssa: vahvempi sitoutuminen yhteen organisaatioon tarkoittaa usein korkeampaa sitoutumisen astetta myös toiseen.

5 POHDINTA

5.1 Tulosten yhteenveto ja tulkinta

Tutkielmani ensimmäinen tavoite oli etsiä yhdenmukaisuuksia vuokratyöntekijöiden taustamuuttujien ja vuokratyöhön ajautumisen vaikuttimien yhteydestä, eli vastata kysymykseen keitä vapaaehtoiset ja vastentahtoiset vuokratyöntekijät ovat. Tähän tutkimukseen vastanneista vuokratyöntekijöistä merkitseviä eroja motiivin perusteella syntyi vain päätoimen ja taloudellisen tilanteen kohdalla. Odotetusti ne, jotka olivat päätoimisesti työmarkkinoiden käytettävissä, olivat useammin vuokratyössä vasten tahtoaan sivutoimisten työntekijöiden hakeuduttua vuokratöihin omasta tahdostaan. Lisäksi ne vuokratyöntekijät, jotka kokivat taloudellisen tilanteensa hyväksi, olivat useammin vapaaehtoisesti vuokratyössä kuin taloudellisen tilanteensa huonoksi kokevat. Molemmat yhteydet käyvät yksiin usein esitetyn ajatuksen kanssa vuokratyön sopivuudesta sivutoimiseksi tulonlähteeksi. Sivutoimisilla vuokratyöntekijöillä taloudellista turvaa tuovat todennäköisesti toisesta työstä saadut tai palkkatyöstä riippumattomat tulot, kuten opintotuki tai puolison tulot.

Toiseksi kysyin epävarmuuden jakautumisesta vuokratyöntekijöiden kesken taustatekijöiden mukaan. Yhteydet epävarmuuden kokemisen ja taustatekijöiden mukaan olivat vielä motiivin ja taustatekijöiden välisiä yhteyksiäkin heikommat. Merkitsevyydestien mukaan taustatekijöistä vain koulutusaste ja vuokratyöhistoriaa kuvaavista muuttujista työn kesto nykyisessä työpaikassa olivat yhteydessä epävarmuuden kokemuksiin. Koulutusasteen ja epävarmuuden kokemisen yhteys oli epälineaarinen: vähiten epävarmuutta kokivat peruskoulutuksen saaneet ja eniten keskiasteen koulutuksen omaavat. Korkeakoulutettujen vuokratyöntekijöiden epävarmuuden kokemukset jäivät näiden väliin, joskin lähemmäs keskiasteen koulutuksen saaneita.

Epävarmuuden kasautumista keskiasteen koulutuksen omaaville on mahdollista selittää ainakin osittain vuokratyöntekijöiden nuorella iällä ja toisaalta työllistettävyyssnäkökulmalla. Kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen ikä oli 27,12 vuotta ja iän moodi vain 21 vuotta. Moni vuokratyöntekijä suunnittelee siten todennäköisesti jatkavansa opintojaan myöhemmin elämässään. Tähän antaisi viitteitä myös työntekijöiden jakautuminen koulutusasteittain siten, että

vapaaehtoisten osuus on isompi juuri toistaiseksi vain peruskoulutuksen saaneiden joukossa. Toisaalta korkeakoulutettujen vuokratyöntekijöiden keskiastetta harvempia epävarmuuden kokemuksia voi Sillan ym. (2005) tulosten pohjalta tulkita työntekijöiden näkemyksillä mahdollisuuksistaan löytää muuta työtä. Korkea koulutus antaa tämän tulkinnan mukaan paremmat asetelmat työnhakuun irtisanomisen yllättäessä, ja näin antaa suojaa riskitilanteissa työttömyydeltä ja edelleen epävarmuudelta.

Motiivin ja työn epävarmuuden kokemusten voi väittää kuitenkin olevan heikko peruste vuokratyöntekijöiden jaotteluun, mikäli niiden yhteyksiä työntekijöiden kokemuksiin ja tuntemuksiin ei tunneta. Kolme viimeistä tutkimuskysymystä liittyivätkin motiiviin ja epävarmuuden yhteyteen kahteen yleisesti epätyypillisen työn tutkimuskentällä tutkittuun ilmiöön: työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen.

Motiivilla oli yhteys työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen niin työpaikan kuin vuokrausyrityksenkin suuntaan. Tulokset osoittautuivat kaikilla mitatuilla ulottuvuuksilla positiivisemmiksi vapaaehtoisesti vuokratyöhön hakeutuneiden kohdalla. Tulokset motiivin suotuisasta yhteydestä työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen käyvät yksiin aiemman tutkimustiedon valtavirran kanssa.

Epävarmuudella tarkoitettiin tässä tutkimuksessa erityisesti määrällistä epävarmuutta – huolta työn jatkuvuudesta tulevaisuudessa. Epävarmuuden kokemukset työssä näkyivät odotetusti erittäin selvästi työtyytyväisyyden heikkenemisenä. Työpaikkasitoutumisen heikkenemistä epävarmuuden kokemukset selittivät hieman heikommin, ja vuokrausfirmasitoutumiseen epävarmuudella ei ollut yhteyttä. Epävarmuuden yhteys sitoutumiseen juuri työpaikan suuntaan voi olla ymmärrettävissä sitä kautta, että työn tekopaikka eli asiakasyritys viime kädessä päättää siitä, kuinka pitkään työt jatkuvat ja kuka milloinkin joutuu luopumaan työstään.

Erilaisten kokemusten saamiseksi aineistoon valittiin kahden toisistaan poikkeavan alan vuokratyöntekijöitä. Logistiikan alalla eli lähinnä varastotyöntekijöinä työskentelee paljon sivutoimisia vuokralaisia lyhyissä työsuhteissa, kun taas toimistoalan vuokratyösuhteet ovat usein pitkäaikaisia ja johtavat rekrytointiin suoraan asiakasyrityksille. Oletin teoriaosuudessa toimistotyöntekijöiden olevan tyytyväisempiä työhönsä ja sitoutuneempia työpaikkaansa kuin logistiikan työntekijöiden. Oletus ei kuitenkaan pitänyt paikkaansa. Tutkimukseen vastanneet vuokratyöntekijät eivät eronneet toimialoittain vuokratyöhistorialtaan.

Toimialan sijaan tarkastelinkin siten työhistoriaa kuvaavia muuttujia, jotka osoittivat odotusten mukaisesti yhdelle käyttäjäyritykselle työskentelyn olleen yhteydessä harvempiin epävarmuuden kokemuksiin ja heikentyneeseen sitoutumiseen vuokrausyrityksen suuntaan. Samalle vuokrausyritykselle työskentely ja vuokratyöpaikkojen lukumäärä eivät sen sijaan vastoin odotuksia olleet yhteydessä voimakkaampaan vuokrausfirmasitoutumiseen.

Vaikka hypoteesi toimialan yhteydestä epävarmuuden kokemuksiin ja sitoutumiseen ei saanutkaan suoraa tukea aineistosta, sen taustalla olleet periaatteet työhistorian vaikutuksesta saivat ainakin osittaista tukea. Vuokrausfirmasitoutumisen riippumattomuus vuokratyöhistoriasta saattaa liittyä jo aiemmin mainittuun Van Breugelin ym. (2005) huomioon siitä, että vuokrausyrityksellä on vain vähän keinoja sitouttaa työntekijöitään.

Voimakkaampi sitoutuminen työpaikkaan tarkoitti tähän tutkimukseen vastanneiden joukossa yleensä voimakkaampaa sitoutumista myös vuokrausyritykseen. Vuokratyöntekijöiden sitoutumisen voi näin ajatella olevan rakennettavissa työpaikkasitoutumisen kautta koskemaan myös sitoutumista vuokrausyritykseen. Tämä vaatii nähdäkseni ensinnäkin, että työntekijöille tehdään selväksi yritysten välinen tehtävänjako ja toiseksi huolehditaan siitä, että esimessuhteet ovat työntekijöille selkeitä ja palautemekanismit toimivat niin työntekijän ja käyttäjäyrityksen kuin työntekijän ja vuokrausyrityksenkin kesken. Työhyvinvoinnin voi katsoa ”säteilevän” työpaikalta positiivisemmaksi asennoitumiseksi myös vuokrausyrityksen suuntaan.

Tilastollisten merkitsevyyksien lisäksi tulee kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka paljon motiiviltaan ja epävarmuuden kokemuksiltaan erilaiset vastaajaryhmät erosivat toisistaan. Tilastollisesti merkitsevien erojen löytyminen ei kerro mitään ryhmien erojen sisällöllisestä merkitsevyydestä, vaan vain todennäköisistä eroista perusjoukossa (FSD, 2009). Tämän aineiston perusteella mistään motiivin tai epävarmuuskokemusten kahtia repimästä vuokratyöntekijäkunnasta ei voida puhua. Keskiarvojen erot vapaaehtoisten ja vastentahtoisten välillä jäävät suurimmillaankin alle 0,4 yksikön asteikolla yhdestä viiteen. Epävarmuuden kokemukset eivät erotelleet vastaajia juurikaan radikaalimmin.

Ihmistieteissä tutkitaan kuitenkin monimutkaista sosiaalista todellisuutta, jossa ilmiöllä on enemmän syitä kuin tarkinkaan tutkimus pystyy huomioimaan. Vaihtelu ryhmien välillä (ja sisällä) jää siksi usein suurelta osin selittämättä. (Jokivuori & Hietala, 2007) Näin ollen myös tämän

tutkielman tuloksista voidaan päätellä motiivin ja epävarmuuden kokemusten olevan merkittäviä tekijöitä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sitoutumista selitettäessä.

Vuokratyöhön yleisesti liitetyt kielteiset määreet liittyvät myös tämän tutkimuksen tulosten valossa selvemmin vastentahtoiseen kuin vapaaehtoiseen vuokratyöhön. Epävarmuuden kokemukset niin ikään heikentävät työtyytyväisyyttä ja työpaikkasitoutumista. Työtyytyväisyyden ja organisaatio-sitoutumisen puolestaan on todettu olevan yhteydessä työntekijän työpanokseen. Motivoituneen työvoiman rekrytoimiseksi vuokrausfirman tulisi täten ottaa huomioon työnhakijan mahdolliset toiveet vakinaistumisesta ja välittää työntekijöitä sen mukaan niille asiakasyrityksilleen, joissa mahdollisuudet vakinaistamiseen ovat suuremmat. Vuokratyöntekijöiden vakinaistuminen sotii tavallaan vuokrausyritysten ansaintalogiikkaa vastaan, mutta toisaalta luotettavan työnvälittäjän maineen arvoa niin työntekijöiden kuin asiakasyritysten keskuudessa on vaikea mitata.

Tutkielman alussa toin esiin vuokratyöstä käytävän keskustelun olevan vahvasti arvolutautunutta ja kahtia jakautunutta. Työnantajaosapuolen näkemyksissä vuokratyöntekijät esitetään sekä joustavana työvoimana että riippumattomina seikkailijoina, jotka valitsevat itselleen sopivimmat ja hauskimmat työtehtävät. Ammattiyhdistysliike puolestaan suhtautuu vuokratyöhön varauksellisesti. Vuokratyö nähdään uusorjuutena ja vuokratyöntekijät kovien markkinalakien uhreina. Molemmat osapuolet ovat oikeassa. Vuokratyöntekijät pitäisi ennemminkin nähdä heterogeenisena joukkona, joista osa tekee töitä vapaaehtoisesti ja mielellään, toiset koska muuta vaihtoehtoa ei ole. Myös epävarmuuden suhteen vuokratyöntekijät voidaan jakaa niihin, jotka ovat huolissaan työnsä jatkosta, ja niihin, joita asia ei huoleta.

Vuokratyön yleistyminen on osa laajempaa yhteiskunnallista murrosta, jonka seurauksena työn prekaariluonne lisääntyy. Tämän tutkimuksen valossa vuokratyön lisääntyminen johtaa työn epävarmuuden kokemusten yleistymiseen, ja erityisesti vastentahtoisien vuokratyön kohdalla myös heikompaan työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Purkamalla työvoiman vuokrausta koskevaa sääntelyä on mahdollistettu alan nopea kasvu, mutta samalla siirretty riskiä työnantajalta työntekijän kannettavaksi. On aiheellista kysyä, missä määrin epävarmuuden siirtäminen työntekijälle on oikeutettua, ja pitäisikö yhteiskunnan ottaa osa vastuusta kannettavakseen? Prekariaatin näkökulmasta sosiaaliturvajärjestelmä kaipaa uudistuksia, jotka kompensoivat työelämän synnyttämää epävarmuutta.

5.2 Aineiston ja tulosten luotettavuuden arviointia

Tutkimuksen vastaajiksi valikoitiin yhdelle Suomen suurimmista työvoiman vuokrausyrityksistä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä kahdelta toisistaan poikkeavalta toimialalta – logistiikan ja toimiston. Kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi. Vastausprosentin alhaisuudelle voidaan antaa monta toistaan tukevaa selitystä. Ensinnäkin, myös aiemmissa vuokratyötutkimuksissa on saatu hyvin vaihtelevia vastausprosentteja. Työ ei ole läheskään kaikille vuokratyöntekijöille tärkeä elämänsisältö. Vuokratyön prekaarisen luonteen vuoksi alhainen vastausprosessi oli odotettavissa. Vastanneista noin 40 % työskenteli logistiikan ja noin 60 % toimistoalalla. Kun muistetaan, että lomakelinkin saaneista 51 % työskenteli logistiikan alalla, sen vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin toimistotyöntekijöiden. Sikäli kun toimistoalaa pidetään logistiikan alaa enemmän väylänä vakituiseen työhön, tämä tukee oletusta vuokratyöstä ei niin tärkeänä elämänsisältönä alhaisen vastausprosentin aiheuttajana.

Toinen alhaiseen vastausprosenttiin vaikuttanut tekijä on, että vastauksia ei pyydetty kuin kerran. Karhukirjeen lähettäminen vuokratyöntekijöille olisi ollut vuokrausyritykselle hyvin työlästä ja aikaa vievää, ja näin oli tyytyminen ensimmäisen saatekirjeen tuottamaan vastausmäärään. Vuokratyöyrityksen kanssa käytyjen keskustelujen myötä esiin nousi myös mahdollinen vastausväsymys kadon aiheuttajana: yritys teettää vuosittain työntekijöillään omaa työtyytyväisyys-tutkimustaan ja myös henkilöstöpalvelualan liiton vuokratyöntekijäkysely tehdään työntekijöille vuosittain. Tutkittavaa alalla siis tuntuu riittävän, ja kiinnostusta.

Internetissä julkaistu lomake on edullinen ja helppo tapa tavoittaa tarvittaessa nopeasti suuriakin vastaajamääriä. Siksi se on erinomainen apuväline esimerkiksi gradun tekoon. Se on kuitenkin persoonattomampi ja etäisempi kuin henkilökohtaisesti postin kautta lähetettävä kirjekuori vastauskuorineen ja postimerkkeineen. Tätä voitaneen pitää yhtenä vastausprosenttiin vaikuttaneena tekijänä. Lomakkeen sähköisen muodon voi lisäksi ajatella karsineen vastaajien joukosta esimerkiksi vanhempia vuokratyöntekijöitä tai muuten ihmisiä, jotka eivät ole tottuneet käyttämään tietokoneita, tai joilla ei ole pääsyä Internetiin esimerkiksi kotoaan.

Samalla kun verkkolomake on ehkä persoonattomampi kuin perinteinen paperilomake, sen todennäköisesti suurin etu on kustannustehokkuus. Sillä voi tavoittaa suuria vastaajamääriä kohtuullisen pienellä vaivalla. Näin ollen, vaikka kyselyni vastausprosentti jäikin alhaiseksi, lomakelinkin lähettäminen riittävän monelle mahdolliselle vastaajalle varmisti tilastolliseen

analyysiin riittävän vastausmäärän.

Koska keräämäni aineisto on poikkileikkausaineisto, päätelmiä syy–seuraus -suhteiden olemassaolosta ei voida tehdä. Pitkittäisaineiston edut ovat siinä suhteessa kiistattomat, mutta sellaisen hankkiminen on hyvin työlästä, eikä vuokratyöstä Suomessa ole sanottu vielä lähimainkaan kaikkea, mitä poikkileikkausaineistoilla saadaan selville. Tämän tutkielman tutkimuskysymyksiin vastaamiseen käsillä oleva aineisto soveltui mainiosti.

Tässä tutkielmassa vuokratyötä lähestyttiin sisältä käsin, vertailemalla vuokratyöntekijöitä keskenään. Vuokratyöntekijöiden kokemusten vertaaminen vakituisiin tai suoriin määräaikaisiin työntekijöihin ei tämän tutkimuksen aineiston avulla ole näin ollen mahdollista, mutta esimerkiksi organisaatiositoutumisen kohdalla en ole varma, onko se mielekästä tai ylipäättään mahdollista sen erilaisen rakentumisen vuoksi. Lisäksi vuokratyöntekijöiden joukko on sisäisesti hyvin heterogeeninen. Vuokratyöläisten käsitteleminen yhtenä yksinkertaistaa ja yleistää ilmiötä. Näin ollen tämänkin tutkielman tulosten yleistäminen koskemaan vuokratyöntekijöitä yleensä on ongelmallista. Toisaalta, tutkielmani aineistoksi valikoitiin kaksi ainakin periaatteessa mahdollisimman erilaista toimialaa, mutta erot eivät heijastuneet työntekijöiden kokemuksiin ja asenteisiin. Tämä viittaisi siihen, että vuokratyöntekijäkunnasta olisi sittenkin löydettävissä joitain yhdenmukaisuuksia. Yleistettävien päätelmien tekeminen vuokratyön vaikutuksista vaatii kuitenkin jatkossa parempaa perehtymistä vuokratyöhön itseensä.

Seikka, joka jää monesti vähälle huomiolle on maiden väliset erot työlainsäädännössä. Kun asiaan on kiinnitetty huomiota, lainsäädännön vaikutuksia on pyritty minimoimaan esimerkiksi rajaamalla vuokratyö tutkimusalueen ulkopuolelle (ks. Bernhard-Oettel ym. 2008), koska vuokratyön sääntely on eri maissa hyvin erilaista ja esimerkiksi Suomessa vielä osittain jäsentymätöntä. Oman näkemykseni mukaan edes vuokratyötä koskevan sääntelyn huomioiminen ei vielä kuitenkaan riitä pitävien päätelmien tekemiseen. Kansainvälisessä vertailussa huomio tulisi kiinnittää koko työlainsäädäntöön, myös normaalityösuhteita säätelevään, jos maiden välisistä eroista halutaan sanoa jotain olennaista. Määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden kokemukset ja asenteet heijastelevat aina myös vertailuasetelmaa normaalityösuhteisiin ja niiden ehtoihin ainakin niin kauan kun normaaleja työsuhteita voi pitää normina.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mittaamisen luotettavuuteen. Tässä tutkielmassa motiivia mitattiin yksinkertaisella väittämällä ”Teen

vuokratöitä, koska muita töitä ei ollut saatavilla”. Vuokratyö asettuu siis vastakkain muun, esimerkiksi vakituisen työn kanssa. Motiivin mittaukseen ei ole olemassa yhtä vakiintunutta käytäntöä. Tässä kyse on siis preferensseistä eri työsuhteiden välillä, eikä siinä huomioida esimerkiksi työttömiä vuokratyöntekijöiden mahdollisena viiteryhmänä. Se kuvastaa työnhakutilanteessa tehtyä päätöstä ottaa vastaan vuokratyö, vaikka toiveissa olisi saattanut olla toisenlainen työsopimusjärjestely. Motiivimittari on siis hyvin yksioikoinen verrattuna moniin tutkimuksiin, joissa motiivimittari on rakennettu monia väittämiä sisältävien eri ulottuvuuksia kuvaavien osioiden pohjalta. Silti se on tähän käyttöön ekonomisuudessaan ja suoruudessaan sopiva. Se mittaa nähdäkseni keskeistä ulottuvuutta vapaaehtoisuudesta ja työntekijän omasta tilanteenhallinnasta: olisiko valinta ollut toinen, jos siihen olisi ollut mahdollisuus?

Motiivi jaoteltuna vapaaehtoisuuteen ja vastentahtoisuuteen on tuottanut yleensä vapaaehtoisuudelle yksiselitteisen positiivisia seurauksia (ks. luku 2.2). Toisaalta motiiviperustan tarkempi jaottelu on osoittanut, että pelkällä vapaaehtoisuudella ei ehkä voidakaan selittää työntekijöiden hyvinvointia niin suurelta osin kuin on uskottu (De Cuyper & De Witte 2007a, 2007b, 2008). Voidaan kuitenkin huomauttaa kahtiajaon vapaaehtoisuuteen ja vastentahtoisuuteen olevan aivan yhtä hyvä mittari motiivin vaikutusten tutkimiseksi kuin tarkemmatkin jaottelut. Kategorisoimalla vastaajia tutkija tekee aina omia ennako-oletuksia ja luokittelee vastaajia jo ennakoita omien käsitystensä mukaan. Tässä tutkielmassa haluttiin selvittää vapaaehtoisten ja vastentahtoisten eroja yleisellä tasolla, ja tulokset ovat selkeitä ja yksinkertaisia.

Työn epävarmuuden käsitteen sisältö ja kokemusten mittaaminen on niin ikään vaihdellut tutkimuksesta toiseen. Tässä tutkimuksessa epävarmuus käsitettiin työn määrälliseksi epävarmuudeksi – yleiseksi huoleksi työn jatkosta. Epävarmuuden mittari muodostettiin kolmesta väittämästä, jotka kuvasivat yleistä uskoa työn jatkumisesta tulevaisuudessa, mahdollisesta irtisanomisesta kannettua huolta ja luottamusta työn jatkumiseen lyhyellä aikavälillä. Se siis kuvaa sisällöllisesti epävarmuutta työn jatkumisesta ja siitä kannettua huolta.

Luotettavaa vertailua aiempien tutkimusten tuloksiin epävarmuuden kokemusten yleisyydestä ei tällä mittarilla voida tehdä, koska mittaustapa oli erilainen. Toisaalta on muistettava vuokratyön luonne lyhytjänteisenä ja sopimusjärjestelyiltään erilaisena järjestelynä. Epävarmuus ja varmuus saattavat rakentua vuokratyössä siten erilaisille seikoille kuin normaalityösuhteessa. Luottamus työn jatkumiseen edes lyhyellä aikavälillä saattaa vuokratyötä tutkittaessa olla jopa pitkän aikavälin luottamusta tärkeämpi ulottuvuus: esimerkiksi omaa koulutusta vastaamattomassa vuokratyössä

lisätienestettä hankkivalle tulevaisuudennäkymä, jossa työntekijä on samassa työssä vielä vuosien kuluttua, saattaa aiheuttaa enemmänkin ahdistusta kuin turvallisuutta. Siinä mielessä tämän tutkielman tarkoituksiin muodostettu mittari puolustaa olemassaoloaan.

Työtyytyväisyyttä mitattiin kahdeksan väittämän patterilla. Väittämät latautuivat kolmeen pääkomponenttiin – työn sisältöön, työstä saatuun korvaukseen ja työsuhteen turvallisuuteen. Väittämistä muodostettiin yhdessä yleisen työtyytyväisyyttä mittaavan ”Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?” -kysymyksen kanssa yksi summamuuttuja. Yleisen työtyytyväisyyttä mittaavan kysymyksen liittäminen mittariin väittämien lisäksi kohotti mittarin reliabiliteettia.

Työpaikkasitoutumista kuvaava mittari rakennettiin kuudesta väittämästä, jotka latautuivat kaikki yhdelle ulottuvuudelle pääkomponenttianalyysillä. Ne muodostivat yhdessä kohtuullisen luotettavan summamuuttujan. Väittämät kuvaavat lähinnä työntekijöiden tunneperäistä sitoutumista työpaikkaan, joten työpaikkasitoutumisen osalta tässä tutkielmassa tarkasteltiin erityisesti sitoutumisen affektiivista ulottuvuutta. Sitoutumista vuokrausyritykseen tiedusteltiin niin ikään kuudella väittämällä, joista neljästä muodostettiin pääkomponentti- ja reliabiliteettianalyysien jälkeen summamuuttuja. Väittämistä valtaosa kuvasi jälleen tunneperäistä sitoutumista, mutta yksi väittämistä kuvasi sitoutumisen laskelmoivaa puolta ottamalla taloudellisen näkökulman huomioon. Sitoutumiset eivät siis olleet tässä tutkielmassa keskenään verrattavissa toisiinsa.

5.3 Ehdotukset jatkotutkimukselle

Yhtäältä totesin kaksoissitoutumisen edellytysten toteutumisen myös tämän aineiston kohdalla: sitoutumiset korreloivat keskenään voimakkaasti mutta latautuvat pääkomponenttianalyysillä selvästi eri komponenteille. Sitoutumisen lisääntyessä yhteen organisaatioon se lisääntyy siis yleensä myös toiseen, ja päin vastoin. Osa käytetyistä muuttujista oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä vain toiseen sitoutumisen ulottuvuuksista, joten ne eivät kehity symmetrisesti samoista asioista ja yhtä aikaa. Sitoutumisen rakentuminen vuokratyössä vaatiikin jatkotutkimusta. Lisäksi kaksoissitoutumisen merkityksen arvioimiseksi olisi tärkeää tuntea myös sen itsenäiset vaikutukset vuokratyön organisaatioympäristössä.

Tämä tutkielma selvitti vuokratyön motiivin ja vuokratyössä koetun epävarmuuden yhteyttä tyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen. Molemmat selitettävistä muuttujista liittyvät läheisesti suoraan työhön, ja ovat niin sanottuja välittömiä (proximal) seurauksia. Motiivilla ja työn epävarmuudella on todettu olevan myös välillisiä (distal) vaikutuksia yleisemmän tason muuttujiin, kuten tyytyväisyyteen elämään, jotka jäävät tämän tutkielman puitteissa vielä suomalaisella aineistolla toteen näyttämättä.

Vuokratyösuhteet ovat usein lyhytkestoisia ja tilapäisiä, ja vaihtuvuus alalla on suurta. Mielenkiintoista olisi seurata vuokratyöntekijöiden urakehitystä ja sen vaikutuksia hyvinvointiin. Onko vuokratyöstä apua vakituisen työn saamiseksi? Miten siirtyminen vuokratyöstä vakituiseseen työhön vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin? Entä vuokralla työskentelemisen pitkittyminen? Urakehitystä seuraava tutkimus puuttuu Suomesta toistaiseksi kokonaan.

Kaiken kaikkiaan luotettavan ja vertailukelpoisen tiedon kartuttaminen vuokratyöstä on Suomessa vasta alkutekijöissään. Vuokratyön kolmen osapuolen erityisluonne ja työsuhdeturvaan liittyvät seikat takaavat, että tutkittavaa vuokratyössä riittää jatkossakin.

Kirjallisuus

Amuedo-Dorantes, Catalina & Malo, Miguel & Muñoz-Bullón, Fernando (2008) The Role of Temporary Help Agency Employment on *Temp-to-Perm* Transitions. *Journal of Labour Research*, 29. 138-161.

Atkinson, John (1985) *Flexibility, Uncertainty And Manpower Management*. IMS Report No.89. Institute of Manpower Studies, Brighton.

Barringer, Melissa & Sturman, Michael (1998) *The Effects of Variable Work Arrangements on the Organizational Commitment of Contingent Workers*. Cornell University.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=cahrswp> Luettu 20.4.2009.

Benson, John (1998) Dual Commitment: Contract Workers in Australian Manufacturing Enterprises. *Journal of Management Studies*, 35. 355-375.

Bernhard-Oettel, Claudia & De Cuyper, Nele & Berntson, Erik & Isaksson, Kerstin (2008) Well-Being and Organizational Attitudes on Alternative Employment: The Role of Contract and Job Preferences. *International Journal of Stress Management*, 15. 345-363.

Broschak, Joseph & Davis-Blake, Alison & Block, Emily (2008) Nonstandard, Not Substandard. The Relationship Among Work Arrangements, Work Attitudes, and Job Performance. *Work and Occupations*, 35. 3-43.

Carson, Paula & Carson, Kerry & Birkenmeier, Betty & Toma, Alfred (2006) Looking for Loyalty in All the Wrong Places: A Study of Union And Organization Commitments. *Public Personnel Management*, 35. 137-151.

Cheng, Grand & Chan Darius (2008) Who suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: an International Review*, 57. 272-303.

Chirumbolo, Antonio & Areni, Alessandra (2005) The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology* 31. 65-71.

Connelly, Catherine & Gallagher, Daniel (2004) Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30. 959-983.

Davy, Jeannette & Kinicki, Angelo & Scheck, Christine (1997) A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions *Journal of Organizational Behavior* 18, 323-349.

De Cuyper, Nele & de Jong, Jeroen & De Witte, Hans & Isaksson, Kerstin & Rigotti, Thomas & Schalk, René (2008) Literature review on the psychological impact of temporary employment: Toward a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10. 25-51.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2007a) Associations Between Contract Preference and Attitudes, Well-Being and Behavioural Intentions of Temporary Workers. *Economic and Industrial*

Democracy, 28. 292-312.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2007b) Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21. 65-84.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2008) Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17. 363-387.

De Graaf-Zijl, Marloes (2005) The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts. Tinbergen Institute Discussion Paper, 119/3.

De Witte, Hans & Näswall, Katharina (2003) 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24. 149-188.

Delsen, Lei (1995) Atypical Employment an International Perspective. Causes, Consequences And Policy. Wolters-Noordhoff, Groningen.

Ellingson, Jill & Gruys, Melissa & Sackett, Paul (1998) Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 83. 913-921.

Eurofound (2007) Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf> Luettu 10.6.2009.

Feldman, Daniel & Doeringhaus, Helen & Turnley, William (1994) Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge. *Organizational Dynamics*, 23. 49-63.

FSD (2009) Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, menetelmätietovaranto: Ristiintaulukointi.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html> Luettu 17.6.2009.

Gallagher, Daniel & Futagami, Shiho (1998) Commitment to agency, client and work: A study temporary help workers in Japan. Paper presented at the Academy of Management Meeting, San Diego, CA. August 10, 1998.

Gallagher, Daniel & McLean Parks, Judi (2001) I pledge thee my troth ... contingently Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11. 181-208.

Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava (1984) Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 9, 438-448.

Guest, D & MacKenzie Davey, K & Patch, A (2003) The psychological contracts, attitudes and behaviour of workers on temporary and permanent contracts. Management Centre Working Paper, King's College, Lontoo.

Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus & Isaksson, Kerstin (1999) A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work And Organizational Psychology* 8. 179-195.

- HPL (2008) Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2008.
http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedostot/Tutkimuksen_esittely.pdf Luettu 9.9.2008.
- HPL (2008) Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2009.
http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Valtakunnallinen_vuokratyontekijaetutkimus_2009.pdf Luettu 16.6.2009
- Herzberg, Frederick & Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959) The Motivation to work. John Wiley. New York.
- Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (2002) Health problems and quitting among female "temps". European Journal of Work and Organizational Psychology, 11. 27-45.
- Jacobson, Dan (1991) The Conceptual Approach to Job Insecurity. Teoksessa Hartley, Jean & Jacobson, Dan & Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka (toim.) Job Insecurity Coping With Jobs at Risk. Lontoo, Sage. 23-39
- Jacobson, Dan & Hartley, Jean (1991) Mapping the Context. Teoksessa Hartley, Jean & Jacobson, Dan & Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka (toim.) Job Insecurity Coping With Jobs at Risk. Lontoo, Sage. 1-22.
- Johnson, Roy & Johnson, Gloria & Patterson, Christine (1999) Moderators of the Relationship Between Company and Union Commitment: A Meta-Analysis. The Journal of Psychology: Interdisciplinary And Applied, 133. 85-103.
- Jokela, Lilli (2007) Vuokralle tarjotaan. Vuokratyöntekijöiden kertomuksia työn epävarmuudesta ja selviytymiskeinoista. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Tampereen yliopisto.
- Jokivuori, Pertti (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education , Psychology And Social Research 206. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. WSOY, Porvoo.
- Kalleberg, Arne L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology, 26: 341-365.
- Kalliomäki-Levanto, Tuula & Lindström, Kari & Kivimäki, Mika & Länsisalmi, Hannakaisa (1998) Työyhteisö ja tilapäinen työsuhde. Vuokratyösuhde päivittäistavarakaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 12. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kauhanen, Merja (1999) Tyypillisen normaaleja epätyypillisiä työsuhteita. Kolumni 16.12.1999
<http://www.labour.fi/kolumni/ptkol22.htm> Luettu 10.6.2008.
- Kelman, Herbert (1958) Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. The Journal of Conflict Resolution, 2. 51-60.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Nätti, Jouko & Happonen, Mika. 1999. Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8. 243-261.

Krausz, Moshe (2000) Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21. 635-647.

Kvasnicka, Michael (2005): Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? SFB 649 Discussion Paper 31/2005, Humboldt University of Berlin. Berliini <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-31/PDF/31.pdf> Luettu 14.9.2008.

Lau, Bjørn & Knardahl, Stein (2008) Perceived Job Insecurity, Job Predictability, Personality and Health. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50. 172-181.

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. *Työpoliittinen tutkimus* 291. Työministeriö.

Liden, Robert & Wayne, Sandy & Kraimer, Maria & Sparrowe, Raymond (2003) The dual commitments of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24. 609-625.

Lähteenmäki, Liisa (2007) Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moralisääntelynä teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (toim.) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt, Väki Voimakas 20, Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. 113-139.

Mathieu, John & Zajac, Dennis (1990) A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108. 171-194.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work And Organizational Psychology* 14, 209-237.

McKeown, Tui (2003) Commitment from a contractor workforce? *International Journal of Manpower*, 24. 169-186.

McLean Parks, Judi & Kidder, Deborah & Gallagher, Daniel (1998) Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19. 697-730.

McClurg, Lucy (1996) Organizational commitment in the temporary-help service industry. Paper presented at the Southern Management Association, New Orleans, November, 1996.

McClurg, Lucy (1999) Organizational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Management Studies*, 8. 5-26.

Metsämuuronen, Jari (2000) SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. *Metodologia-sarja* 5. International Methelp ky, Helsinki.

Meyer, John & Allen, Natalie (1991) A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1. 61-89.

- Meyer, John & Allen, Natalie (1997) Commitment in the Workplace. Theory Research and Application. Sage, Lontoo.
- Meyer, John & Herscovitch, Lynne (2001) Commitment in the workplace Towards a general model. Human Resource Management Review, 11. 229-326.
- Meyer, John & Stanley, David & Herscovitch, Lynne & Topolnytsky, Larissa (2002) Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. Journal of Vocational Behavior, 61. 20-52.
- Miettinen, Arto (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki. 275-291.
- Morrow, Paula (1993) The Theory and Measurement of Work Commitment. JAI Press, Greenwich, CN.
- Mäkikangas, Ulla & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2006) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä. 56-74.
- Nikkonen, Ahti (2002) Ravintolamuusikot perinteisinä ja postmoderneina pätkätyöläisinä. Työpoliittinen aikakauskirja 45:2, 56-74.
- Nätti, Jouko (2004) Työn epävarmuus ja ammatillinen järjestäytyminen. Teoksessa Jokivuori, Pertti & Ruuskanen, Petri (toim.) Arjen talous. Talous, tunteet ja yhteiskunta. Jyväskylä, SoPhi. 81-104.
- Näswall, Katharina & De Witte, Hans (2003) Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. Economic and Industrial Democracy 24. 189-215.
- O'Reilly, Charles & Chatman, Jennifer (1986) Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology, 71. 492-499.
- Oshagbemi, Titus (1999) Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures? Journal of Managerial Psychology, 14. 388-403.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö: Työhallinnon julkaisu 359.
- Palukka, Hannele & Tiilikka, Tiina (2008) Terveysthuollon vuokratyö – joustava ja vapaan työn muoto? Työelämän tutkimus, 6. 173-184.
- Pearce, Jone (1993) Toward an Organizational Behavior of contract Laborers: Their Psychological Involvement And Effects on Employee Co-Workers. Academy of Management Journal, 36. 1082-1096.
- Peltokoski, Jukka (2005) Kaikkien maiden prekaarit... Megafoni -verkkolehti <http://megafoni.kulma.net/index.php?art=251> Luettu 13.6.2008.

- Peltokoski, Jukka (2006) Prekariaatti, palkitsematon elämä. Megafoni -verkkolehti <http://megafoni.kulma.net/index.php?art=366&am=1> Luettu 23.7.2006.
- Pohjanoksa, Ilkka & Perkka-Jortikka, Katriina (2004) Työvoimanvuokraus uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. PT-työnantajapalvelut, Helsinki.
- Rifkin, Jeremy (1997) Työn loppu. Teknologia, työpaikat, tulevaisuus. Helsinki: WSOY
- Saarinen, Mauri (2005) Pätkätyöt: työnantajan ja palkansaajan opas. Edita, Helsinki.
- Silla, Inmaculada & Gracia, Francisco & Peiró, José María (2005) Job Insecurity and Health-Related Outcomes Among Different Types of Temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26. 89-117.
- Siponen, Katri (2008) Määräaikaista työtä, epämääräistä hyvinvointia? Tutkimus määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista Suomessa työolotutkimuksen 2003 valossa. Pro gradu -tutkielma, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Tampereen yliopisto.
- Sousa-Poza, Alfonso & Sousa-Poza, Andrés (2000) Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29. 517-538.
- Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: an International Review* 51. 23-42.
- Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall Katharina (2002) No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7, 242-264
- Sädevirta, Markus (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY lakitieto, Helsinki.
- Taanila, Aki (2008) Tilastollinen päättely. Oppimateriaali verkossa: <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/p/paattely.pdf> Luettu 19.5.2009.
- Tabachnick, Barbara & Fidell, Linda (2001) Using Multivariate Statistics. Allyn and Bacon, Boston.
- Tanskanen, Antti (2007) Vuokratyösuhteiden epätyypillisenä työsuhteena. *Työpoliittinen aikakauskirja* 50 (2007):1, 38-51.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2008) Työllisyyskertomus vuodelta 2007. Työ ja yrittäjyys 12/2008. Strategia- ja ennakointiyksikkö. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Van Breugel, Gerla & Van Olfen, Woody & Olie, René (2005) Temporary Liaisons: The Commitment of Temps Towards Their Agencies. *Journal of Management Studies*, 42. 539-566.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus nro 283. Työministeriö. Helsinki.

Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Työministeriö

Von Hippel, Courtney & Magnum, Stephen & Greenberger, David & Heneman, Robert & Skoglund, Jeffrey (1997) Temporary Employment: Can Organizational and Employees Both Win? *Academy of Management Executive*, 11. 93-104.

Vuokratyötä selvittävä työryhmä (2007) Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työministeriö.

Wanous, John & Reichers, Arnon & Hudy, Michael (1997) Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82. 247-252.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake

Kysely vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnista ja sitoutumisesta

Ole hyvä ja vastaa kysymyksiin. Tarvittaessa saat kysymyskohtaisia vastausohjeita viemällä hiiren lomakkeen oikeassa reunassa olevien pienten lampujen päälle.

Taustatiedot

Sukupuoli Nainen Mies

Syntymävuosi

Siviilisääty
Naimaton
Avoliitossa
Avioliitossa
Asumuserossa tai eronnut
Leski

Mikä on pääasiallinen toimesi?
Palkansaaja tai yrittäjä
Työtön tai lomautettu
Kotiäiti/koti-isä
Opiskelija
Työkyvytön tai eläkkeellä
Joku muu

Koulutustaso
Peruskoulu, keskikoulu tai vähemmän
Ammattikoulu
Ylioppilastutkinto
Ammatillinen opistoasteen tutkinto
Ammattikorkeakoulututkinto
Korkeakoulu- tai yliopistotutkinto
Joku muu

Jos olet avo- tai avioliitossa, onko puolisesi
Palkansaaja tai yrittäjä
Työtön tai lomautettu
Kotiäiti/koti-isä
Opiskelija
Työkyvytön tai eläkkeellä
Joku muu

Ei Kyllä, montako?

Onko taloudessanne alle 18-vuotiaita lapsia?

Työskenteletkö

Kokoaikaisesti Osa-aikaisesti Tarvittaessa töihin kutsuttuna En osaa sanoa

Onko nykyinen työsuhteesi

Vakituisen/ toistaiseksi voimassa oleva Määräaikainen En osaa sanoa

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisen työvoimanvuokrausyrityksen palveluksessa?

Kuinka kauan olet työskennellyt vuokratyöntekijänä yhteensä?

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi? (=saman yrityksen toimeksiannosta)

Kuinka monessa eri työpaikassa olet työskennellyt vuokratyöntekijänä?

Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi?

Oletko tehnyt vuokratyön ohella jotain muuta viimeisen kahden vuoden aikana?

Ei Kyllä

Opiskellut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehnyt muita töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ollut työttömänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitanut lapsia kotona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tehnyt jotain muuta, mitä?

Kuinka monta toimeksiantoa sinulla on vuokratyöntekijänä työskentelysi aikana ollut yhteensä?

Kuinka pitkiä toimeksiannot ovat kohdallasi tavallisimmin olleet?

En Kyllä, minkä?

Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

Työaika ja talous

Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa keskimäärin?

Kuinka monta tuntia viikossa haluaisit työskennellä olettaen, että palkka määräytyy työajan mukaan?

Mitkä ovat verotuksen jälkeen käteen jäävät yhteenlasketut kuukausitulosi? Euroa/kk.

Mikä seuraavista vaihtoehtoista on palkkausmuotosi?

<input type="text"/>
Tuntipalkka
Tuntipalkka + provisio
Viikko- tai kuukausipalkka
Viikko- tai kuukausipalkka + provisio
Provisio
Joku muu

Jos olet avo- tai avioliitossa, mikä seuraavista väittämistä parhaiten kuvaa ansiotulojen jakautumista taloudessanne?

<input type="text"/>
Minä ansaitseen selvästi enemmän
Minä ansaitseen hieman enemmän
Ansaitsemme suunnilleen yhtä paljon
Puolisoni ansaitsee hieman enemmän
Puolisoni ansaitsee selvästi enemmän

Kuinka hyväksi arvioit kotitaloutesi taloudellisen tilanteen?

<input type="text"/>
Melko hyvä
Ei hyvä mutta ei huonokaan
Melko huono
Erittäin huono

Eri elämänelueiden merkitys

Kuinka tärkeinä pidät seuraavia elämänelueita?

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
Työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koti ja perhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka tärkeiksi koet seuraavat asiat nykyisessä työssäsi?

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
Työstäni saama arvostus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monipuoliset työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn itsenäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavat työjärjestelyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustava työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sitoutuminen

Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat suhdettasi nykyiseen työpaikkaasi?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työskentelisin mieluummin jossain toisessa työpaikassa kuin nykyisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat suhdettasi työvoimanvuokrausyritykseen?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ponnistelen töissä ennemminkin vuokrausyrityksen kuin työpaikkani puolesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelisin mieluummin jollekin toiselle vuokrausyritykselle kuin nykyiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis laittamaan itseni likoon vuokrausyritykseni puolesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihdan mieluummin työpaikkaani kuin vuokrausyritystäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihtaisin vuokrausyritystä vaikka heti pienenkin palkankorotuksen vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tunne erityistä kiintymystä vuokrausyritystäni kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hyvinvointi

Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen varma, että työni jatkuu pitkän aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin, että nykyinen työsuhteeni vakinaistettaisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni epävarmuus vaikeuttaa pitkän tähtäimen suunnitelmien tekoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on hyvät mahdollisuudet edetä uralla nykyisellä työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen vuokratöitä, koska muita töitä ei ollut saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa siihen, että nykyinen työni jatkuu vielä ensi kuussakin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni epäsäännöllisyys haittaa vapaa-ajan käytön suunnittelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin piirteisiin työssäsi?

	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Siltä väliä	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön
Työsuhteeni jatkuvuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaani ja muihin työsuhde-etuihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etenemismahdollisuuksiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuuteen tutustua muihin ihmisiin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani oikeudenmukaisuuteen työpanokseeni verrattuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuuksiini itsenäiseen työskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuuteni turvallisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia?

	Ei koskaan	Harvoin	Silloin tällöin	Usein	Jatkuvasti
Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähettävä työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun työskentelemään liian lujasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni stressaa minua aivan liikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-akana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vertaat terveydentilaasi muiden samanikäisten terveydentilaan, niin onko terveytesi mielestäsi

<input type="text"/>
<input type="radio"/> hieman parempi <input type="radio"/> samanlainen <input type="radio"/> hieman huonompi <input type="radio"/> huomattavasti huonompi

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

<input type="text"/>
<input type="radio"/> Melko tyytyväinen <input type="radio"/> En tyytyväinen, mutta en tyytymätönkään <input type="radio"/> Melko tyytymätön <input type="radio"/> Erittäin tyytymätön

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen elämääsi?

<input type="text"/>
<input type="radio"/> Melko tyytyväinen <input type="radio"/> En tyytyväinen, mutta en tyytymätönkään <input type="radio"/> Melko tyytymätön <input type="radio"/> Erittäin tyytymätön

Tietojen lähetyk

Tallenna

Liite 2: Korrelaatiomatriisi

Muuttujien väliset korrelaatiot

Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin (<i>r</i>)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Motiivi																	
2 Epävarmuus	-,206^{***}																
3 Työtyytyväisyys	,222^{***}	-,322^{***}															
4 Työpaikkasitoutuminen	,193^{**}	-,154^{**}	,628^{***}														
5 Vuokrausfirmasitoutuminen	,201^{***}	-,092	,445^{***}	,564^{***}													
6 Yksipuolinen sitoutuminen vuokrausfirmaan	-,079	,075	-,021	-,069	,272^{***}												
7 Sukupuoli	,016	-,059	-,003	-,049	-,008	,221^{***}											
8 Ikä	-,025	-,030	,013	,148^{**}	,094	,034	-,166^{**}										
9 Siviilisääty	,006	-,025	-,026	-,080	-,013	-,051	,129[*]	-,057									
10 Koulutusaste	-,046	,047	-,144[*]	-,152^{**}	-,115[*]	-,132[*]	-,160^{**}	,066	-,005								
11 Päätoimi	,164^{**}	-,021	,049	-,064	-,010	-,042	-,007	-,163^{**}	,069	,132[*]							
12 Lapsia taloudessa	,024	-,073	,082	,171^{**}	,138[*]	,157^{**}	,036	,205^{***}	-,206^{***}	-,082	-,062						
13 Toimiala	,054	-,056	,052	-,004	-,068	-,071	-,236^{***}	,058	-,123[*]	,304^{***}	,093	-,052					
14 Taloudellinen tilanne	,138[*]	-,077	,331^{***}	,131[*]	,116[*]	-,083	-,032	-,038	-,124[*]	,031	-,022	-,027	,088				
15 Työn kesto nykyisessä vuokrausyrityksessä	,072	-,107	-,136[*]	-,068	-,082	-,018	,032	,072	,005	,056	,020	-,015	,000	-,052			
16 Työn kesto vuokratyöntekijänä yhteensä	,042	-,015	-,069	-,084	-,056	-,081	,039	,076	,084	,024	,054	-,036	-,053	-,010	,428^{***}		
17 Työn kesto nykyisessä työpaikassa	,092	-,137[*]	-,018	-,014	-,126[*]	-,101	,010	,151^{**}	,029	,064	-,091	-,060	,054	,004	,608^{***}	,400^{***}	
18 Vuokratyöpaikkojen lukumäärä	-,057	-,032	-,033	-,037	,012	-,087	,000	-,032	-,042	-,065	,088	-,083	-,086	,008	,151^{**}	,468^{***}	-,040

****p*<0.001, tilastollisesti erittäin merkitsevä; ***p*<0.01, tilastollisesti merkitsevä; **p*<0.05 tilastollisesti melkein merkitsevä