

Katri Siponen & Joonas Miettinen

Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat

Abstrakti

Työntekijän sitoutuminen on niin yksilön hyvinvoinnin kuin organisaation suoriutumisenkin kannalta tärkeä ilmiö. Vuokratyön ominainen piirre on kolmoissidos, joka muodostuu työntekijän, työvoimaa vuokraavan yrityksen sekä työvoimaa käyttävän yrityksen välille. Artikkelissa tutkitaan vuokratyöntekijöiden sitoutumisen voimakkuutta vuokraus- ja käyttäjäyritykseen. Tutkimusasetelmassa huomioidaan kolmoissidokseen liittyvät ristiriitakokemukset ja kokemukset kohdelusta suhteessa käyttäjäyrityksen muihin työntekijöihin. Aineistona on yhden suomalaisen vuokrausyrityksen välittämille vuokratyöntekijöille suunnattu työhyvinvointikysely (n = 223). Analyysimenetelminä ovat keskiarvovertailu ja kovarianssianalyysi. Tulosten mukaan vuokratyöntekijät sitoutuvat voimakkaammin käyttäjä- kuin vuokrausyritykseen. Lisäksi sitoutuminen on voimakkaampaa sekä vuokraus- että käyttäjäyritykseen silloin, kun vuokratyöntekijä ei koe kolmoissidoksen aiheuttamaa ristiriitaa ja kokee tulevansa yhdenvertaisesti kohdelluksi.

Johdanto

Vuokratyöntekijät muodostavat suhteellisen pienen osuuden palkansaajista, sillä Tilastokeskuksen arvioiden mukaan vuokratyötä teki vuonna 2008 hieman reilu prosentti palkansaajista¹. Vuokratyö on ilmiönä kuitenkin huomattavasti laajempi ja koskettaa vielä suurempaa työntekijöiden joukkoa, kun huomioidaan, että joka neljäs palkansaaja kertoo työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. (Pärnänen & Sutela 2009, 164–165.) Vuokratyöstä onkin viimeistään 2000-luvulla tullut osa suomalaisesta työelämästä ja sen laadusta käytyä keskustelua.

Vuokratyö luokitellaan usein määräaikaisten työn alalajiksi, mutta vuokratyössä on myös piirteitä, joiden perusteella sitä on pe-

rusteltua tarkastella omana työn tekemisen muotonaan erillään muista määräaikaista töistä (Tanskanen 2007). Niinpä määräaikaista työtä käsittelevissä tutkimuksissa pyritäänkin yhä enemmän tekemään eroa erilaisten määräaikaisten töiden välille (esim. Connelly & Gallagher 2004). Tällöin myös vuokratyö erityispiirteineen pääsee paremmin esiin.

Vuokratyön erityisyys liittyy siihen, että toisin kuin useimmissa palkkatyön muodoissa, vuokratyössä työskennellään yhtä aikaa kahden työnantajan alaisuudessa. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, jolle kuuluvat pääpiirteittäin kaikki työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, kuten palkanmaksu ja työterveyshuollon

järjestäminen. Oikeus työn valvontaan sekä velvollisuudet, jotka ”liittyvät välittömästi työn tekemiseen”, kuuluvat puolestaan työ-sopimuslain nojalla käyttäjäyritykselle, joka vuokraa työvoimaa käyttöönsä vuokrausyri-tykseltä (Työsopimuslaki 55/2001, 1:7.3). Työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien jakautuminen kahdelle eri työnantajalle joh-taa siihen, että vuokratyöntekijät ovat työ-paikalla juridisesti ottaen eri asemassa kuin muut, käyttäjäyrityksen kanssa suorassa työ-suhteessa olevat työntekijät.

Suomea koskevissa tutkimuksissa on myös saatu viitteitä siitä, että vuokratyön-tekijöiden asema työyhteisössä poikkeaa muista työntekijöistä (Viitala & Mäkipelkola 2005). Vuokratyöntekijöitä ja käyttäjäyrityk-sen muita työntekijöitä voidaan kohdella eri tavoin liittyen poissaoloihin, henkilöstön ke-hittämiseen ja työsuhte-etujen tarjontaan. Sairaustapauksissa töistä pois jäämistä saat-tavat esimerkiksi hankaloittaa vuokratyön-tekijän toimeksiantojen satunnaisuus ja lyhyt-kestoisuus sekä riippuvuus toimeksiantojen jatkuvuudesta. Työnantajan on suhteellisen helppo korvata vuokratyöntekijä toisella, jol-loin töistä poisjäänti voi tarkoittaa seuraavien toimeksiantojen menettämistä toiselle vuok-ratyöntekijälle. On mahdollista, että lyhytkes-toisissa toimeksiannoissa työnantaja on myös haluttomampi tarjoamaan samassa määrin koulutusta kuin pitkään jatkuneissa työsuhte-issa (Forrier & Sels 2003). Tämä asettaa vuokratyöntekijän kehittymismahdollisuuksien suhteen eri asemaan kuin muut työyh-teisön jäsenet.

Artikkelissa pyritään avaamaan uusi nä-kökulma vuokratyöntekijöiden kaksoissi-toutumiseen tutkimalla vuokratyöntekijän erityisasemaa ja siihen liittyviä konflikte-ja. Toistaiseksi konfliktinäkökulma on jää-nyt vuokratyöntekijöiden kaksoissitoutu-misen tutkimuksessa huomiotta, sillä aiem-missa tutkimuksissa on keskitytty lähinnä työn laadullisten tekijöiden ja sitoutumisen välisen yhteyden tarkasteluun (ks. kuiten-kin Ylönen 2011). Tutkimme kyselyaineiston

avulla vuokratyössä ilmenevien ristiriitojen ja työyhteisöä halkovien jakolinjojen yhteyttä vuokratyöntekijöiden kaksoissitoutumiseen. Lähestymme sitoutumista vuokratyöntekijän näkökulmasta ja pyrimme osoittamaan, kuin-ka vuokratyöntekijöiden kokemukset ristirii-doista kahden työnantajan välillä ja kokemuk-set poikkeavasta kohtelusta suhteessa käyt-täjäyrityksen muihin työntekijöihin ovat yh-teydessä vuokraus- ja käyttäjäyritykseen si-toutumiseen.

Organisaatioon sitoutuminen

Organisaatioon sitoutuminen on niin työnteki-jän hyvinvoinnin kuin organisaation suoriu-tumisenkin kannalta tärkeää. Useissa tutki-muksissa (katsaus aiempiin tutkimuksiin ks. Meyer & Maltin 2010) on osoitettu organisaat-ion sitoutumisen olevan positiivisessa yh-teydessä muun muassa työntekijän fyysiseen hyvinvointiin, mielenterveyteen, yleiseen ter-veydentilaan ja työtyytyväisyyteen. Toisaalta työn rasittavuuden, loppuun palamisen ja masennusoireiden on huomattu olevan ne-gatiivisessa yhteydessä työntekijän organi-saatioon sitoutumiseen. Lisäksi sitoutuneilla työntekijöillä irtisanoutumisaikheet ovat harvinaisempia ja he myös käyvät töissä säännöl-lisemmin ja suoriutuvat työstään tehokkaasti (Meyer & Maltin 2010), mitä voidaan pitää organisaation suoriutumisen näkökulmasta erityisen myönteisenä.

Yleisesti ottaen sitoutuminen ymmärret-tään sosiaalipsykologiseksi ilmiöksi, jonka keskiössä on yksilön ja organisaation välinen side (Jokivuori 2002, 17). Ilmiönä sitoutumi-nen on kuitenkin moniulotteinen ja, kuten muidenkin ilmiöiden kohdalla, jäsenyksillä ja lähestymistavoilla on taipumus korostaa tiettyjä sitoutumisen piirteitä toisten kustan-nuksella. Kenties sovelletuin tapa jäsentää si-toutumista nojaa Meyerin ja Allenin (1997) malliin, jossa organisaatioon sitoutuminen jaetaan kolmeen osatekijään: affektiiviseen, jatkuvaan ja normatiiviseen sitoutumiseen.

Affektiivinen sitoutuminen on luonteeltaan emotionaalista ja siinä painottuvat myönteiset organisaatioon kohdistetut halut ja tunteet. Jatkuvassa sitoutumisessa korostuvat organisaatioon kiinnittymisestä koituvien hyötyjen ja haittojen arviointi sekä sitoutumista ja sitoutumattomuutta koskevat valinnat. Se voidaan ymmärtää luonteeltaan rationaaliseksi tai instrumentaaliseksi. Normatiivisessa sitoutumisessa puolestaan painotetaan sitoutumisen moraalista luonnetta sekä normien ja sosiaalisen kontrollin merkitystä sitoutumisen keskeisenä ylläpitävänä tekijänä.

O'Reilly ja Chatman (1986) puolestaan määrittelevät sitoutumisen yksilön psykologiseksi organisaatioon kiinnittymiseksi, joka voi perustua mukautumiseen, samaistumiseen tai sisäistämiseen. Nämä kaikki voidaan ymmärtää suhtautumistavoiksi tai asenteiksi, joille yksilön ja organisaatioon välinen sosiaalipsykologinen side rakentuu. Mukautumisessa on kyse instrumentaalista asenteesta ja se tulee käsitteenä lähelle yksilön rationaalisia valintoja heijastelevaa jatkuvaa sitoutumista. Mukautuessaan yksilö suhtautuu myönteisesti organisaatioon siitä koituvien hyötyjen vuoksi, ei niinkään siksi, että kokisi organisaation edustamat arvot tai toiminnan arvokkaiksi tai omien arvojen kanssa yhteneviksi. Useimmat tutkimukset korostavat kuitenkin jaettujen intressien merkitystä yksilön organisaatioon kiinnittymisessä (Jokivuori 2002, 20). Yksilön ja organisaation välisen siteen katsotaan toisin sanoen edellyttävän, että yksilö myös kokee organisaation edustamat arvot, tavoitteet ja toimintatavat ainakin jossain määrin omikseen ja kykenee tätä kautta identifioitumaan organisaatioon.

O'Reillyn ja Chatmanin (1986) mallissa samaistuminen ja sisäistäminen korostavatkin jaettujen arvostusten ja tavoitteiden merkitystä. Samaistumisella viitataan psykologiseen kiinnittymiseen, joka perustuu organisaation edustamien arvojen tai tavoitteiden tunnustamiseen, vaikka niitä ei koettaisikaan kaikilta osin yhteneviksi omien arvostusten ja uskomusten kanssa. Sisäistämiseen sitoutumisen

voidaan sanoa taas perustuvan silloin, kun organisaation arvot ja tavoitteet koetaan yhteneviksi omien arvostusten kanssa, eikä niiden välillä nähdä olennaista eroa. Edellä tehty jako affektiiviseen, jatkuvaan ja normatiiviseen sitoutumiseen viittaa luonteeltaan erilaisiin sitoutumisen muotoihin. Mukautuminen, samaistuminen ja sisäistäminen viittaavat taas erilaisiin psykologisiin mekanismeihin, joiden kautta affektiivinen, jatkuva ja normatiivinen organisaatioon sitoutuminen kehittyvät (ks. Meyer & Allen 1997, 15).

Organisaatioon sitoutuminen vuokratyössä

Vuokratyöntekijän, käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kolmoissidoksesta johtuen useissa vuokratyötutkimuksissa sitoutumista lähestytään kaksoissitoutumisen näkökulmasta (esim. Connelly ym. 2007; Coyle-Shapiro ym. 2006; Leveson ym. 2010; Liden ym. 2003; Veitch & Cooper-Thomas 2009). Kaksoissitoutumisen käsite on alkujaan peräisin tutkimuksista, joissa käsiteltiin työntekijöiden sitoutumista työorganisaatioon ja ammattiliittoihin sekä erilaisten intressi- ja muiden ristiriitojen yhteyttä sitoutumiseen (Jokivuori 2002).

Vuokratyötutkimuksissa konfliktinäkökulma on jäänyt varsin vähäiselle huomiolle, vaikka sitoutumisen ja erilaisten työn laadullisten tekijöiden yhteyttä onkin tarkasteltu varsin laaja-alaisesti. Aikaisemmissa vuokratyötutkimuksissa on kiinnitetty huomiota esimerkiksi työn epävarmuuden, työllistyvyyden (employability) (De Cuyper ym. 2009), vuokrausyrityksen valintaan liittyvän prosessin (Van Breugel ym. 2005) sekä organisatorisen ja sosiaalisen tuen (Van Breugel ym. 2005; Leveson ym. 2010; Veitch & Cooper-Thomas 2009) yhteyksiä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen.

Tässä artikkelissa pyrimme huomioimaan kaksoissitoutumisen tutkimusperinteeseen sisältyvän konfliktinäkökulman tarkastele-

malla vuokratyössä ilmenevien ristiriitojen ja työorganisaatiota halkovien jakolinjojen yhteyttä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen. Teoreettiset taustaoletuksemme ovat seuraavat: 1) kaksoissitoutuminen on ongelmallista tilanteessa, jossa työntekijä kokee kahden organisaation tavoitteet tai organisaatioihin liittyvät tuntemuksensa ristiriitaisiksi ja 2) haittaava ristiriita motivoi työntekijää muuttamaan asennoitumistaan organisaatioihin tai muulla tavalla ratkaisemaan ristiriitatilanteen (ks. Jokivuori 2002, 29–31). Oletustemme mukaisesti näemme, että vuokratyöntekijä, joka kokee tilanteensa kahden yrityksen – vuokraus- ja käyttäjäyrityksen – alaisuudessa ristiriitaiseksi, sitoutuu eri tavoin vuokraus- ja käyttäjäyritykseen kuin vuokratyöntekijä, joka ei koe tilanteessa ristiriitaa.

Aikaisemmissa vuokratyötutkimuksissa ei ole osoitettu ristiriitatilanteiden ja vuokratyöntekijöiden kaksoissitoutumisen välillä olevan yhteyttä (ks. kuitenkin Ylönen 2011). Teoreettisista lähtökohdistamme ajatellen voimme kuitenkin olettaa, että ristiriidat heikentävät sitoutumista. Siihen, onko vuokratyöntekijöiden ristiriitakokemusten ja kaksoissitoutumisen välillä yhteyttä, ja heikentävätkö kokemukset ristiriitatilanteista sitoutumista ylipäätään vai erityisesti suhteessa joko käyttäjä- tai vuokrausyritykseen, pyritään löytämään vastauksia tämän tutkimuksen aineistosta.

Kaksoissitoutumista työorganisaatioon ja ammattiliittoon tarkastelevien tutkimusten taustalla voidaan havaita ”perinteinen työelämän suhteiden malli” (Jokivuori 2002, 30), jossa keskeinen kaksoissitoutumiseen vaikuttava jakolinja hahmotetaan työntekijöiden ja työnantajan välille. Tässä mallissa kaksoissitoutumisen esteiden ja edellytysten nähdään olevan yhteydessä osapuolten mahdollisuuksiin sovittaa intressiristiriitojaan ja luoda keskinäiseen luottamukseen perustuvia suhteita. Vuokratyötä tarkastelemalla voidaan hahmottaa, kuinka erilaiset jakolinjat halkovat myös työntekijäpuolta sisäisesti, kuinka vuokratyöntekijät asetetaan juridi-

sen asemansa ja käyttäjäyrityksessä kohtansa kohtelun kautta eri leiriin kuin käyttäjäyrityksen muut työntekijät, ja kuinka tämä vaikuttaa vuokratyöntekijöiden vuokraus- ja käyttäjäyritykseen sitoutumiseen.

Eri työntekijäluokkien välisten jakojen muodostuminen organisaation sisälle saattaa olla sitoutumisen näkökulmasta ongelmallista, sikäli kun sitoutumisen ymmärretään edellyttävän kokemusta yhteisistä arvoista, tavoitteista ja toimintatavoista. Vuokratyöntekijöiden kohdalla herää kysymys, kuinka käy kaksoissitoutumisen tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä kokee kohtelunsa käyttäjäyrityksessä epäyhdenvertaiseksi muiden työntekijöiden kanssa. Heikkeneekö sitoutuminen ylipäätään vai erityisesti suhteessa käyttäjä- tai vuokrausyritykseen?

Tutkimusasetelma

Tutkimme vuokratyöntekijöiden kaksoissitoutumista sekä vuokraus- että käyttäjäyritykseen. Tarkastelemme paitsi sitoutumisen voimakkuutta molempiin organisaatioihin myös vuokratyöhön liittyvien ristiriitojen ja käyttäjäyrityksen työorganisaatiota halkovien jakolinjojen yhteyksiä kaksoissitoutumiseen. Lähestymme kaksoissitoutumista vuokratyöntekijän näkökulmasta. Vuokratyöhön liittyvillä ristiriidoilla viittaamme vuokratyöntekijöiden raportoimaan ristiriitaan, joka liittyy työskentelyyn kahden yrityksen alaisuudessa. Työorganisaatiota halkovilla jakolinjoilla viittaamme vuokratyöntekijöiden raportoimaan vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen muiden työntekijöiden epäyhdenvertaiseen kohteluun.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, sitoutuvatko vuokratyöntekijät voimakkaammin vuokraus- vai käyttäjäyritykseen, ovatko vuokratyöntekijöiden raportoimat ristiriidat ja epäyhdenvertainen kohtelu yhteydessä vuokraus- ja käyttäjäyritykseen sitoutumiseen sekä kuinka ristiriitoja ja epäyhdenvertaista kohtelua raportoineet ryhmät eroavat

organisaatioon sitoutumisen suhteen ryhmittä, jotka eivät niitä raportoi.

Aineisto

Suomessa vuokratyötä on tutkittu määrällisesti muun muassa Tilastokeskuksen keräämien aineistojen ja tilastojen pohjalta (esim. Kauhanen 2001; Pärnänen & Sutela 2009) ja eurooppalaisella vertailuaineistolla (Tanskanen 2009). Vuokratyöntekijä on myös kartoitettu Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) vuosittaisilla vuokratyöntekijöihin ja liiton jäsenyrityksiin kohdistuneilla tutkimuksilla (esim. HPL 2011). Sen sijaan organisaatiokohtaisia kyselyaineistoja on käytetty suomalaisia vuokratyöntekijöitä koskevissa tutkimuksissa vähemmän (ks. kuitenkin Salo 2009; Ylönen 2011²). Tutkimuksessamme käytetty aineisto on Suomen Akatemian rahoittamassa ”*Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia*” -hankkeessa sähköisesti vuonna 2010 kerätty vuokratyöntekijöiden työhyvinvointikysely.

Tilastokeskuksen Suomen virallisen tilaston (2010) mukaan vuokratyötä tehdään yleisimmin tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa. Tutkittavaksi valikoitui yksi suomalainen henkilöstövuokrausyritys, joka välitti työntekijöitä useille eri toimialoille ja joka oli kiinnostunut tutkimusyhteistyöstä. Kyselyyn osallistui yrityksen palveluksessa olevia vuokratyöntekijöitä neljältä eri toimialalta (IT, logistiikka, teollisuus ja toimisto). Yrityksessä vuokratyövoimaa välitettiin myös muille toimialoille. Tutkimuskohteena ollut vuokrausyritys lähetti kyselylinkin sähköpostitse kaikkiaan 1 790 henkilölle, joista 13 prosenttia vastasi kyselyyn. Aineisto sisältää näin ollen 223 vastaajan tiedot.

Vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöitä edustavan aineiston keruu osoittautui haasteelliseksi, mikä näkyy varsin matalana vastausprosenttina. Tämä voi johtua siitä, että vuokratyöntekijöiden työpäivät kuluvat käyt-

täjä-, ei vuokratyöryhmissä. Siten vuokratyöryhmyksen lähettämään kyselyyn vastaaminen saattaa olla hankalaa työaikana. Jos kyselyyn joutuu vastaamaan vapaa-aikana, voi vastaajan vastausmotivaation merkitys korostua tavallista enemmän.

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava matala vastausprosentti ja se, että tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin yhden suomalaisen vuokrausyrityksen palveluksessa työskennelleiltä vuokratyöntekijöiltä. Tästä syystä tulokset eivät anna täydellistä kuvaa tutkittavan vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta eivätkä tulokset ole yleistettävissä kaikkiin Suomessa vuokratyötä tekeviin. Aineistonkeruun haastavuudesta huolimatta on tärkeää kerätä aineistoa kyselymenetelmin myös suoraan organisaatioilta. Aineiston yleistettävyyttä arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota lisäksi siihen, että edustavuustarkasteluja ei ollut mahdollisuutta tehdä, minkä vuoksi vastaajien valikoitumista on vaikea arvioida.

Taulukossa 1 on kuvattu vastaajat taustatekijöiden mukaan. Kyselyyn vastanneista enemmistö oli miehiä. Vastaajien keski-ikä oli 30 vuotta ja reilusti yli puolella vastanneista oli korkeintaan toisen asteen koulutus. Päätoimisia opiskelijoita oli noin 19 prosenttia vastanneista ja osa-aikaisesti vuokratyötä teki kolmannes vastaajista. Parisuhteessa vastaajista eli 60 prosenttia ja lapsia oli 15 prosentilla.

Mittarit ja menetelmät

Sitoutuminen. Tässä tutkimuksessa sitoutumista mitattiin Cookin ja Wallin (1980) kehittämällä mittarilla, jonka vastausasteikkona oli seitsenportainen Likert-asteikko. Mukana Cookin ja Wallin sitoutumismittarista olivat väittämät, jotka mittaavat työntekijän halukkuutta panostaa henkilökohtaisella tasolla organisaatioon (organizational involvement) (ks. liitetaulukko). Sitoutumista mitattiin erikseen vuokraus- ja käyttäjäyrityk-

Taulukko 1. Vastajat taustatekijöiden mukaan (% tai ka.)

Taustatekijät	n	% (tai ka.)
Sukupuoli		
mies	131	59
nainen	92	41
Ikä		30,3 (ka.)
Koulutus		
peruskoulu	19	9
toinen aste	118	53
AMK	75	34
ylempi korkeakoulututkinto	11	5
Päätoimisia opiskelijoita	43	19
Toimiala		
IT ja toimisto	110	49
logistiikka ja teollisuus	113	51
Osa-aikatyötä tekevät (alle 35 h/vko)	72	32
Puoliso		
kyllä	139	62
ei	84	38
Lapset		
kyllä	34	15
ei	189	85

sen osalta kolmella väittämällä, joista molemmista on muodostettu summamuuttujat. Summamuuttujien sisäistä konsistenssia mittaava Cronbachin alfa -kerroin oli hyvä sekä vuokrausyritykseen ($\alpha = .80$) että käyttäjäyritykseen sitoutumisen ($\alpha = .76$) osalta.

Organisaatioon sitoutumisen mittaamiseen on olemassa lukuisia mittareita, jotka huomioivat sitoutumisen ja sen eri osatekijät eri tavoin. Jokivuori (2002, 42) muistuttaa, että organisaatioon sitoutumisen mittareissa esiintyvät erilaiset tekijät eivät ole erilaisia sitoutumisen lajeja, vaan kyse on pikemminkin erilaisista organisaatioon sitoutumisen osatekijöistä. Tässä tutkimuksessa on huomioitu vain yksi tutkimuksissa esiin nostettu sitoutumisen osatekijä, koska käyttämässämme aineistossa oli mitattu ainoastaan sitoutumisen affektiivista ulottuvuutta. Gallagher ja Parks (2001) huomauttavat myös, että tarkasteltaessa sitoutumista epätyypillisissä ja epävarmoissa työsuhteissa on kiinnitettävä erityistä

huomiota siihen, missä määrin mittarit mitaavat työntekijän sitoutumista organisaatioon, missä määrin sitoutumista työntekijän suorittamaan työtehtävään. Tässä tutkimuksessa käytettävät mittarit mittaavat organisaatioon sitoutumista, joskin yhdessä sitoutumista koskevassa kysymyksessä viitataan myös sitoutumiseen työpanoksen kautta.

Kahden yrityksen alaisuudessa työskentelystä aiheutuva ristiriitatilanne. Vuokratyön erityispiirteitä tutkittiin vuokraus- ja käyttäjäyrityksen alaisuudessa työskentelyn aiheuttaman mahdollisen ristiriitatilanteen ja vuokratyöntekijän yhdenvertaisen kohtelun näkökulmista. Sekä ristiriitatilannetta että yhdenvertaista kohtelua mittaavat mittarit typologisoitiin kolmiluokkaisiksi muuttujiksi. Näiden vertailuryhmien tavoitteena on tuoda esille ristiriitatilanteen kokemisen ääripäät ja vastajat, jotka suhtautuivat väittämään neutraalimmin. Keskiaste ilmaisee siis lievimminkin kantaa ottaneet vastajat ja sisältää sen vuoksi myös jokseenkin samaa ja eri mieltä olleet vastajat.

Työntekijän ristiriitakokemusta kahden yrityksen (vuokraus- ja käyttäjäyritys) välillä mittaa väittämä ”*Tilanteeni kahden yrityksen (käyttäjä- ja vuokrausyritys) alaisuudessa on ristiriitainen*”. Mittari on peräisin Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta (Lehto & Sutela 2008). Vastajat on jaettu seitsemänportaisella Likert-asteikolla annettujen vastausten perusteella kolmeen vertailuryhmään. Ensimmäiseen vertailuryhmään kuuluvat väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä olleet vastajat. Tästä vertailuryhmästä käytetään jatkossa nimeä ”ristiriitatilanne” ($n = 36$). Keskiasteikokategorian muodostavat jokseenkin samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä olleet sekä keskimmäisen ”siltä väliltä” -vaihtoehdon valinneet vastajat. Ryhmä on nimeltään ”siltä väliltä” ($n = 85$). Viimeinen kategoria sisältää väittämän kanssa eri mieltä tai täysin eri mieltä olleet vastajat ja ryhmä kantaa nimeä ”ei ristiriitatilannetta” ($n = 102$).

Epäyhdenvertainen kohtelu vuokratyöntekijänä. Vuokratyöntekijöiden epäyhden-

vertaista kohtelua työpaikalla mitattiin niin ikään Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa käytetyillä mittareilla (Lehto & Sutela 2008). Vuokratyöntekijän kohtelua kuvaavista väittämistä on muodostettu neljä väittämää sisältävä summamuuttuja (ks. liitetaulukko). Väittämät valittiin pääkomponenttianalyysin (Varimax rotaatio) tulosten perusteella.³ Muodostettu summamuuttuja on analyysija varten muunnettu kolmiluokkaiseksi samalla periaatteella kuin edellä esitelty ristiriitatilannetta mittaava muuttuja.

Vertailuryhmistä ensimmäinen sisältää kohtelunsa epäyhdenvertaiseksi kokeneet eli joko täysin eri mieltä tai eri mieltä vastanneet. Tämä ryhmä on nimeltään ”epäyhdenvertainen kohtelu” (n = 89). Toiseen ryhmään, nimeltään ”siltä väliltä” (n = 95), kuuluvat vastaajat, joiden vastaukset sijoittuivat neutraalempiin vaihtoehtoihin (jossain määrin eri mieltä, siltä väliltä tai jossain määrin samaa mieltä). Kolmas vertailuryhmä, ”yhdenvertainen kohtelu” (n = 39), pitää sisällään vastaajat, joiden mielestä vuokratyöntekijöiden kohtelu työpaikalla on yhdenvertaista suhteessa talon väkeen eli he ovat olleet vastausasteikolla joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Menetelmänä käytettiin keskiarvovertailua ja kovarianssianalyysia (esim. Tabachnick & Fidell 2007). Eroja vertailuryhmien (ristiriitatilanne, siltä väliltä, ei ristiriitatilannetta; epäyhdenvertainen kohtelu, siltä väliltä ja yhdenvertainen kohtelu) sitoutumisen asteessa tutkittiin kovarianssianalyysin post-hoc-testien avulla. Tulosten vertailussa käytettiin Bonferroni-korjauksia, joiden avulla on mahdollista tehdä parivertailuja silloin, kun mallissa on mukana enemmän kuin kaksi vertailuryhmää ja malli sisältää taustamuuttujia kovariaatteina. Kovarianssianalyysissa vakiointiin ikä, sukupuoli, koulutusaste, opiskelijuus, osa-aikatyö, parisuhde, lapset sekä toimiala⁴. Kovariaateista sukupuoli, opiskelijuus, parisuhde, lapset ja toimiala olivat kaksiluokkaisia muuttujia. Toimialamuuttujasta tehtiin kaksiluokkainen, koska vastaajien koulustausta ja sitoutumisen aste olivat samankal-

taisia IT- ja toimistoalan sekä logistiikka- ja teollisuusalan sisällä. Kovarianssianalyysit tehtiin sisällyttäen malleihin ensin kaikki kovariaatteina käytetyt taustamuuttujat. Tämän jälkeen tilastollisesti ei-merkitsevät kovariaatit poistettiin yksi kerrallaan pienimmästä F-arvosta aloittaen, minkä vuoksi kovarianssianalyysituloksista on tekstissä raportoitu vain tilastollisesti merkitsevät kovariaatit.

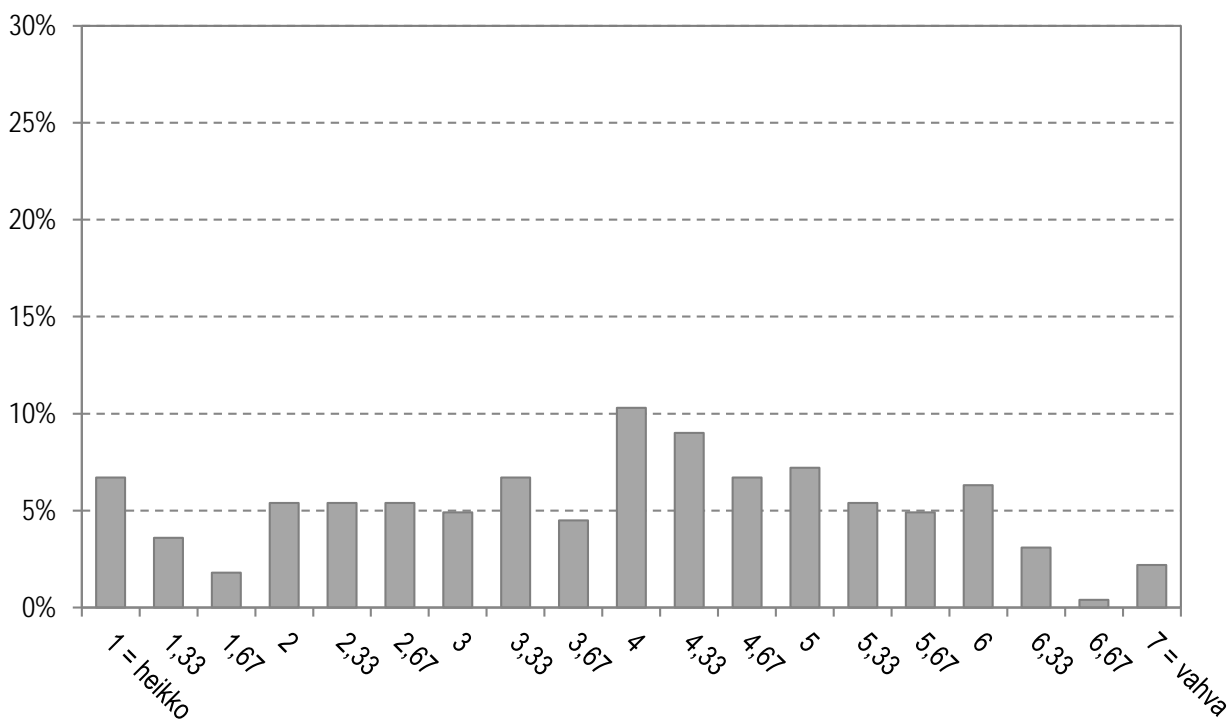
Vuokraus- ja käyttäjärytykseen sitoutuminen

Parittaisella t-testillä tehdyn keskiarvovertailun perusteella vuokratyöntekijöiden sitoutuminen käyttäjärytykseen (ka. = 5,5; kh = 1,2) on huomattavasti korkeampaa kuin sitoutuminen vuokrausrytykseen (ka. = 3,9; kh = 1,6) (t = -16,020; p < 0,001). Jakaumien yksityiskohtaisempi tarkastelu osoittaa, että käyttäjärytykseen sitoutumista mittaavan muuttujan vastaukset painottuvat asteikon keskiarvosta yläpuolelle (korkeampi sitoutuminen), kun taas vuokrausrytyksen sitoutuminen jakautuu tasaisemmin (ks. kuviot 1 ja 2).

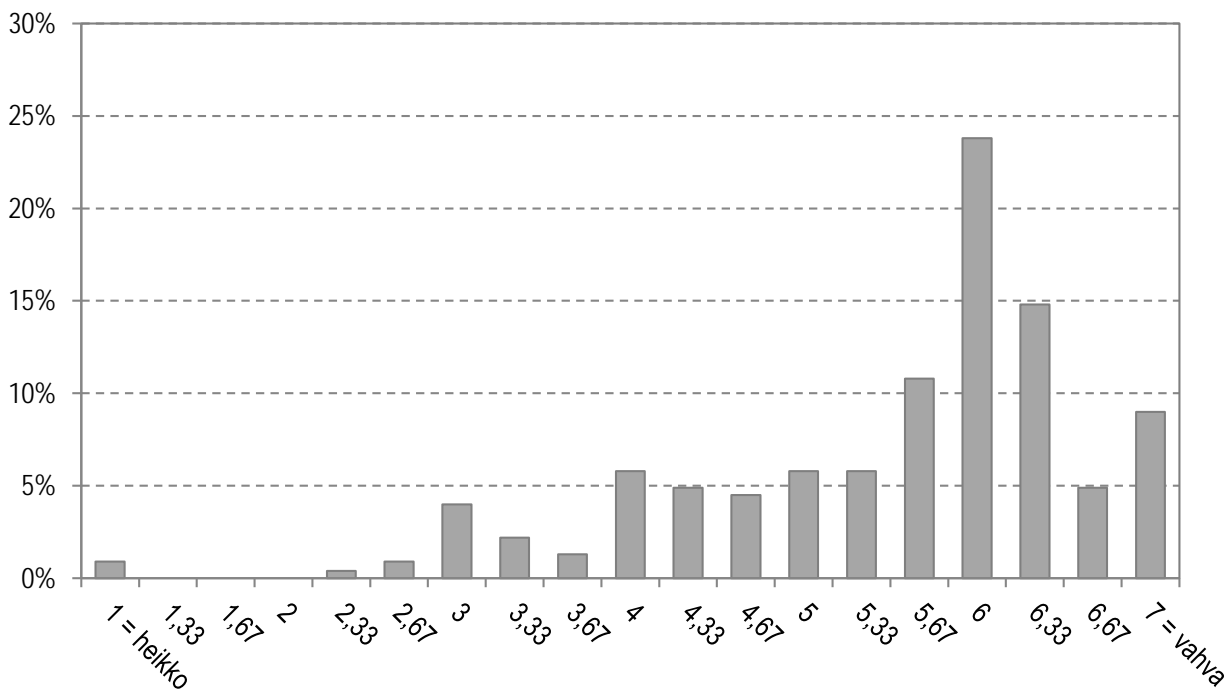
Keskiarvotarkastelut pelkän sitoutumisen osalta viittaavat siihen, että sitoutuminen vuokraus- ja käyttäjärytykseen on eritasoisista. Entä miltä tulokset näyttävät, kun huomioidaan sitoutumisen lisäksi myös vuokratyön ristiriidat? Onko sitoutuminen yhteydessä vuokratyöntekijöiden kokemiin ristiriitatilanteisiin ja kohteluun käyttäjärytyksessä?

Ristiriitatilanne ja epäyhdenvertainen kohtelu

Väittämä ”Tilanteeni kahden yrityksen (käyttäjä- ja vuokrausryitys) alaisuudessa on ristiriitainen” mittaa vuokratyöntekijän ristiriitakokemusta vuokraus- ja käyttäjärytyksen välissä työskentelystä. Puolet vastaajista arvioi, ettei ristiriitaa ole ja reilulla kolmanneksella vastaajista on neutraali kanta väittämään (ks. kuvio 3). Sen sijaan 16 prosenttia kokee ti-



Kuvio 1. Vuokrausyritykseen sitoutuminen, summamuuttujan jakauma asteikolla 1–7 (%)



Kuvio 2. Käyttäjäyritykseen sitoutuminen, summamuuttujan jakauma asteikolla 1–7 (%)

lanteensa kahden yrityksen alaisuudessa ristiriitaiseksi.

Vuokratyöntekijän kohtelun yhdenvertaisuutta tutkitaan neljällä väittämällä. Väittämiin vastatessaan vuokratyöntekijä vertaa kohteluaan käyttäjäyrityksessä työskente-

leviin muihin työntekijöihin eli ”talon väkeen”. Kohtelua työpaikalla arvioidaan poissaolomahdollisuuksien (esimerkiksi oman lapsen sairastuessa), työpaikkakoulutukseen osallistumisen, työterveyspalveluiden saatavuuden sekä työsuhte-etujen osalta. Väittämien ja-

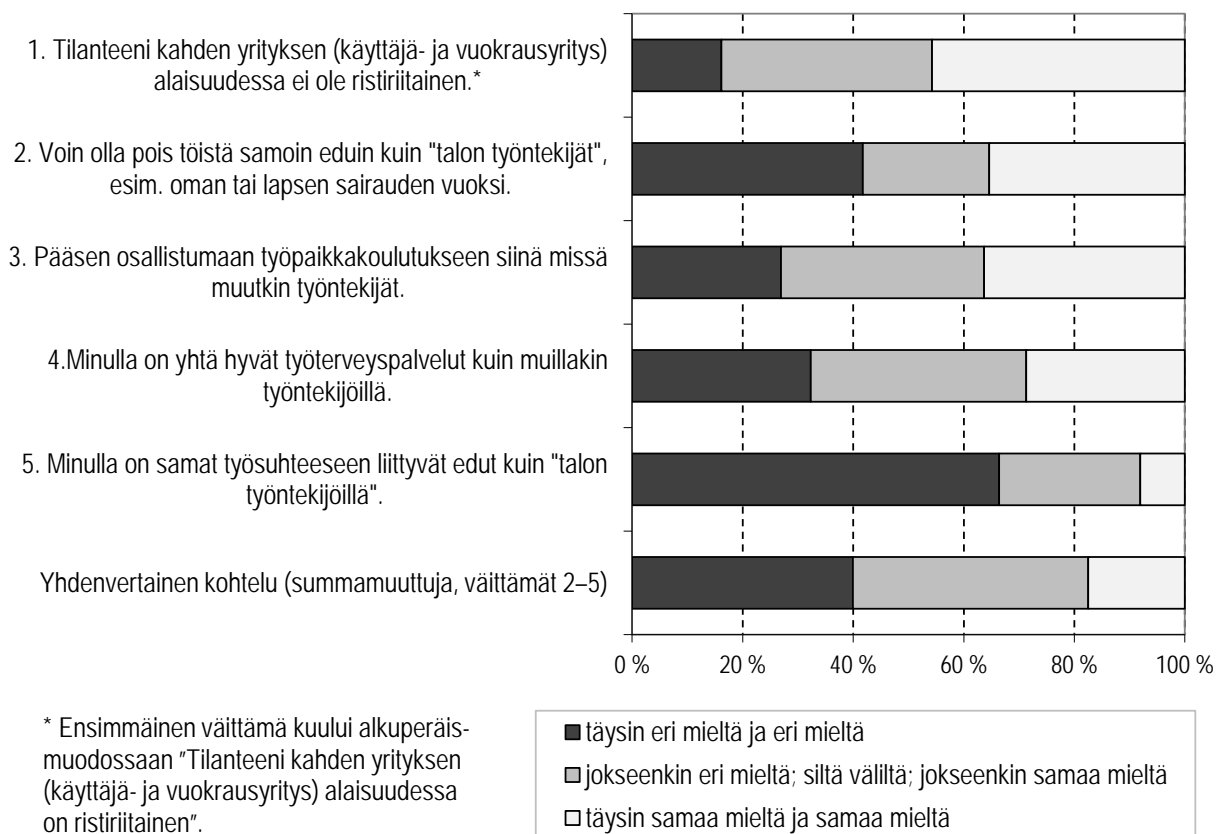
kaumat kertovat (ks. kuvio 3), että yhdenvertaisimmiksi kohtelu koetaan työpaikkakoulutuksen (36 %) ja poissaolomahdollisuuksien (35 %) osalta. Työterveyspalvelujen saatavuuden kohdalla vastaukset jakautuvat lähes tasan samanmielisten, neutraalin vastauksen antaneiden ja erimielisten osalta. Eniten ollaan eri mieltä väittämän ”Minulla on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin ’talon työntekijöillä’” kanssa. Kaksi kolmasosaa vastaajista on eri mieltä kyseisen väittämän kanssa ja alle 10 prosenttia on väittämän kanssa samaa mieltä. Jatkoanalyysia varten muodostimme näistä väittämistä summamuuttujan, jonka mukaan vajaa viidennes vastaajista kokee kohtelunsa yhdenvertaiseksi ja 40 prosenttia kokee kohtelunsa epäyhdenvertaiseksi.

Yhdenvertaisuutta mittaavan summamuuttujan ja ristiriitakokemusmuuttujan ristintaulukointi osoittaa, että yli kaksi kolmasosaa kohtelunsa yhdenvertaiseksi kokevista vastaajista ei koe myöskään kahden yrityk-

sen alaisuudessa työskentelyn aiheuttamaa ristiriitaa (ks. taulukko 2). Vastaavasti neljännes epäyhdenvertaiseksi kohtelunsa kokevista kokee kahden yrityksen alaisuudessa työskentelyn ristiriitaisena. Tämän tuloksen perusteella erityisesti tilanteensa ristiriitattomaksi kokevat muodostavat vastaajista enemmistön, mutta myös kaksinkertaisen ristiriidan kokevia vastaajia on.

Ristiriitakokemuksen ja yhdenvertaisen kohtelun yhteydet sitoutumiseen

Tutkittaessa vuokratyöhön liittyvien ristiriitojen ja kohtelun yhdenvertaisuuden vaikutusta sitoutumisen voimakkuuteen käytimme kovarianssianalyysia ja post-hoc -testejä. Kovarianssimalli sisältää sukupuolta, ikää, koulutusta, opiskelijuutta, osa-aikatyön tekemistä, toimialaa, parisuhdetta ja lapsia kuvaavat taustamuuttujat. Raportoidusta mallista



Kuvio 3. Vuokratyön erityispiirteitä koskevien väittämien jakaumat

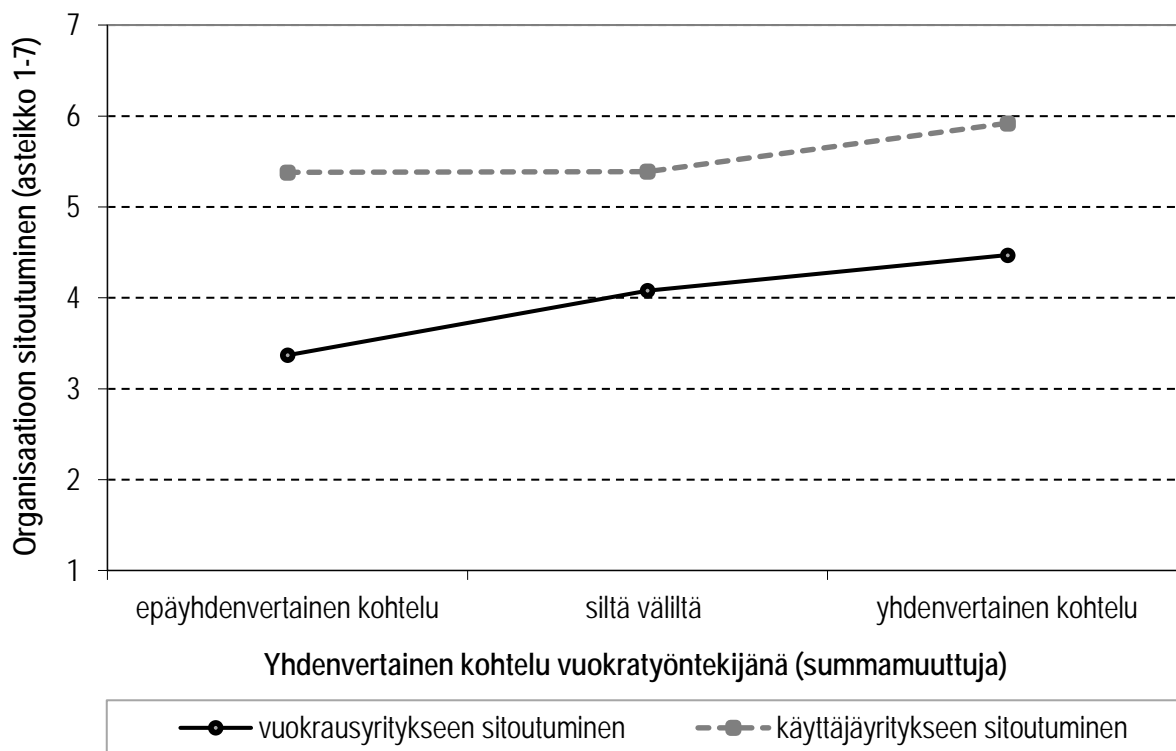
Taulukko 2. Vuokratyön erityispiirteisiin liittyvät kokemukset suhteessa toisiinsa (% , n)

	Ristiriita-kokemus		Siltä väliltä		Ei ristiriita-kokemusta		Yhteensä	
	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n
Epäyhdenvertainen kohtelu	26	23	43	38	32	28	100	89
Siltä väliltä	13	12	39	37	48	46	100	95
Yhdenvertainen kohtelu	3	1	26	10	72	28	100	39

Chi square $p < 0,001$

on poistettu yksi kerrallaan tilastollisesti ei-merkitsevät taustamuuttujat. Tulosten mukaan (ks. kuvio 4 ja taulukko 3) oman kohtelunsa epäyhdenvertaiseksi kokevat sitoutuvat vuokrausyritykseen heikommin kuin neutraaliin ryhmään kuuluvat tai yhdenvertaiseksi kohtelunsa raportoivat vuokratyöntekijät. Käyttäjäyritykseen sitoutuminen on niin ikään korkeampaa niillä, jotka tuntevat kohtelun yhdenvertaiseksi. Epäyhdenvertaiseksi kohtelunsa kokevat ja neutraalin kannan ottaneet vastaajat ovat käyttäjäyritykseen sitoutumisen suhteen samalla tasolla. Toisin sanoen työntekijän kokema kohtelu työpaikalla ei näytä käyttäjäyritykseen sitoutumisen osalta tuovan esille yhtä suuria eroja sitoutumisessa kuin vuokrausyritykseen sitoutumisen osalta.

Keskiarvoero suhteessa vuokrausyritykseen sitoutumiseen on tilastollisesti merkitsevä kohtelunsa yhdenvertaiseksi ja epäyhdenvertaiseksi kokevien ($p = 0,001$) sekä kohtelunsa siltä väliltä ja epäyhdenvertaiseksi kokevien ($p < 0,05$) välillä (ks. taulukko 3). Sitoutumisessa käyttäjäyritykseen keskiarvoerot ovat tilastollisesti merkitseviä ainoastaan kohtelunsa yhdenvertaiseksi ja epäyhdenvertaiseksi kokevien ($p < 0,05$) sekä kohtelunsa yhdenvertaiseksi ja siltä väliltä kokevien ($p < 0,05$) välillä. Malliin sisällytetystä taustatekijöistä tilastollisesti merkitseviä ovat vuokrausyritykseen sitoutumisessa sukupuoli ($p < 0,01$) ja toimiala ($p < 0,01$), käyttäjäyritykseen sitoutumisessa sukupuoli ($p < 0,01$).

**Kuvio 4. Vuokratyöntekijän sitoutuminen vuokraus- ja käyttäjäyritykseen yhdenvertaisen kohtelun mukaan**

Taulukko 3. Yhdenvertaisuus- ja ristiriitakokemuksen yhteys vuokraus- ja käyttäjäryitykseen sitoutumiseen (Bonferroni-vertailut)*

Yhdenvertainen kohtelu vuokratyöntekijänä								
	1 Ei-yhden- vertainen kohtelu ka	2 Siltä väliltä ka	3 Yhden- vertainen kohtelu ka	F	df	p	erot	Vakioidut taustatekijät
Vuokrausryitykseen sitoutuminen	3,37	4,08	4,47	19,47	2	< 0,001	1<2,3	sukupuoli (p<0,01); toimiala (p<0,01)
Käyttäjäryitykseen sitoutuminen	5,38	5,39	5,92	3,45	2	< 0,05	1,2<3	sukupuoli (p<0,01)
Kahden yrityksen alaisuudessa työskentelystä aiheutuva ristiriitatilanne								
	1 Ristiriita- tilanne ka	2 Siltä väliltä ka	3 Ei ristiriita- tilannetta ka	F	df	p	erot	Vakioidut taustatekijät
Vuokrausryitykseen sitoutuminen	2,77	3,77	4,32	15,18	2	< 0,001	1<2<3	sukupuoli (p<0,01); toimiala (p<0,05)
Käyttäjäryitykseen sitoutuminen	4,82	5,31	5,85	14,65	2	< 0,001	1,2<3	sukupuoli (p<0,01); toimiala (p<0,05)

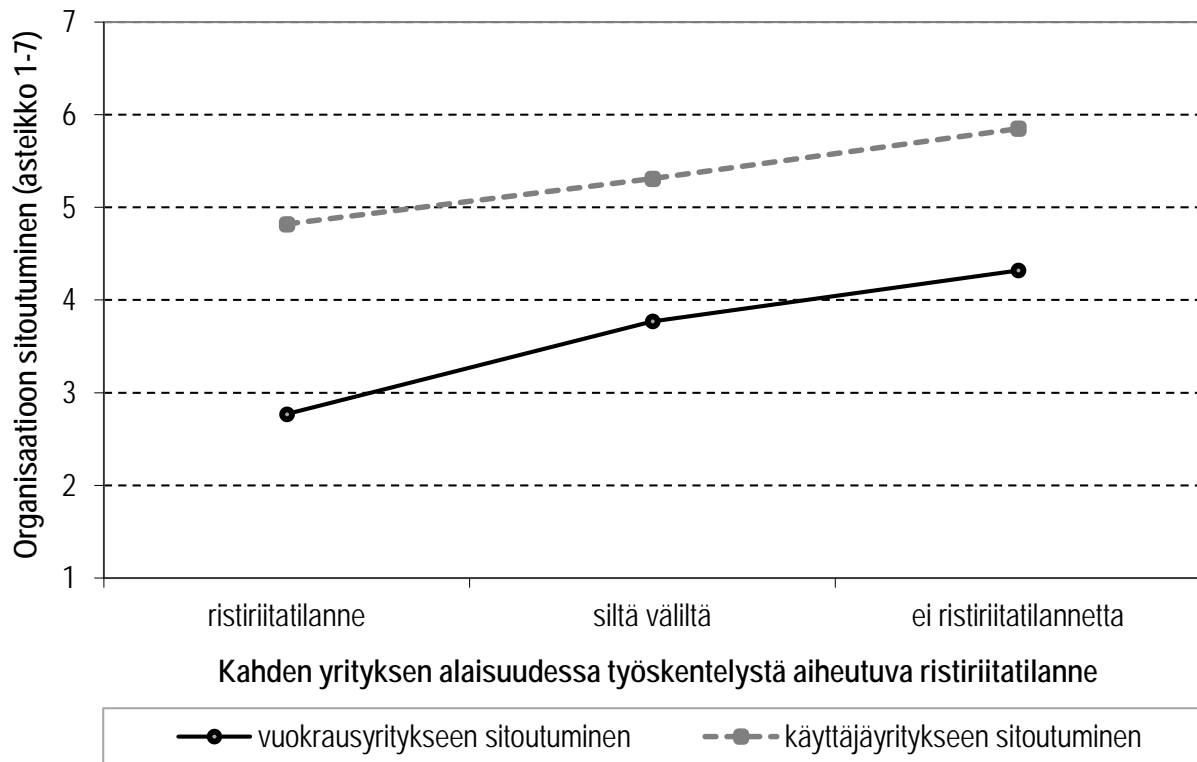
* Taulukossa Bonferroni-vertailujen avulla saadut ryhmien väliset erot raportoidaan viimeisessä sarakkeessa. <- ja >-merkit ilmaisevat aineistossa havaitun tilastollisesti merkitsevän eron (p < 0,05). Pilkku erottaa ryhmät, joiden välillä tilastollisesti merkitsevää eroa ei ollut.

Kahden yrityksen alaisuudessa työskentelemisen aiheuttama ristiriitakokemus näyttää myös vaikuttavan sitoutumisen voimakkuuteen (ks. kuvio 5 ja taulukko 3). Tilanteensa ristiriitaiseksi kokevat henkilöt sitoutuvat vuokrausryitykseen heikommin kuin henkilöt, jotka eivät koe ristiriitaa. Neutraaliin ”siltä väliltä” -ryhmään kuuluvat vuokratyöntekijät sijoittuvat sitoutumisen asteellaan ristiriitaa kokevien ja ei-kokevien väliin. Myös käyttäjäryitykseen sitoutumisessa on tehtävissä sama havainto kuin vuokrausryitykseen sitoutumisessa. Ristiriidan kokevat sitoutuvat käyttäjäryitykseen heikommin kuin neutraalin kannan ottaneet tai vuokratyöntekijät, jotka eivät koe ristiriitaa. Sitoutumisessa vuokrausryitykseen kaikkien ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä (ks. taulukko 3). Sitoutumisessa käyttäjäryitykseen ero niiden välillä, jotka eivät koe ristiriitaa ja ristiriidan kokeneiden (p < 0,001) välillä sekä ero ”siltä väliltä” -ryhmän ja niiden, jotka eivät koe ristiriitaa (p < 0,01) on tilastollisesti merkitsevä. Taustatekijöistä tilastollisesti merkit-

seviä ovat sekä vuokraus- että käyttäjäryitykseen sitoutumisessa sukupuoli (p < 0,01) ja toimiala (p < 0,05).

Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme vuokratyöntekijöiden kaksoissitoutumista käyttäjä- ja vuokrausryitykseen. Tutkimme vuokratyöntekijöiden sitoutumisen voimakkuutta suhteessa molempiin organisaatioihin sekä sitä, ovatko vuokratyösuhteisiin liittyvät ristiriidat ja käyttäjäryityksessä ilmenevät jakolinjat vuokratyöntekijöiden ja suorassa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden välillä yhteydessä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen. Tulokset toivat esiin, että vuokratyöntekijät sitoutuvat voimakkaammin käyttäjäryitykseen eli yritykseen, jossa työtehtävä suoritetaan, kuin vuokrausryitykseen, jonka kautta työntekijä on tullut käyttäjäryityksen palvelukseen ja joka maksaa hänen palkkansa. Tulokset osoittivat myös, että ristiriitaiseksi



Kuvio 5. Vuokratyöntekijän sitoutuminen vuokraus- ja käyttäjäyritykseen ristiriitakokemuksen mukaan

koettu tilanne kahden yrityksen alaisuudessa ja epäyhdenvertainen kohtelu suhteessa käyttäjäyrityksen muihin työntekijöihin ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja heikentävät sitoutumista suhteessa sekä käyttäjä- että vuokrausyritykseen.

Aiemmissa kaksoissitoutumista koskevista tutkimuksissa osoitetaan, että sitoutumisen voimakkuudessa suhteessa käyttäjä- ja vuokrausyritykseen on eroja. Osassa tutkimuksia (Benson 1998; Leveson ym. 2010) on osoitettu sitoutumisen olevan voimakkaampaa käyttäjäyritykseen, mutta on myös viitteitä siitä, että sitoutuminen olisi voimakkaampaa suhteessa vuokrausyritykseen (McClurg 1999).

Tutkimuksemme antina voidaan pitää aikaisemmassa vuokratyötutkimuksessa vähälle huomiolle jääneen kaksoissitoutumiseen liittyvän konfliktinäkökulman esiin nostamista. Tulostemme mukaan ne vuokratyöntekijät, jotka raportoivat tilanteensa kahden yrityksen alaisuudessa ristiriitaiseksi sitoutuivat heikommin vuokraus- ja käyttäjäyritykseen kuin ne, jotka eivät raportoineet ristiriitoja. Samoin kokemukset työntekijöiden

välisistä jakolinjoista näyttävät tulostemme valossa heikentävän vuokratyöntekijöiden sitoutumista sekä käyttäjä- että vuokrausyritykseen. Ne vuokratyöntekijät, jotka raportoivat kohtelunsa olevan epäyhdenvertaista suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin, ”talon väkeen”, sitoutuivat heikommin käyttäjä- ja vuokrausyritykseen.

Mielenkiintoinen tuloksiin liittyvä huomio on, että erot sitoutumisen voimakkuudessa olivat suuremmat suhteessa vuokrausyritykseen kuin käyttäjäyritykseen ristiriitoja raportoineiden ja ristiriitoja raportoimattomien vuokratyöntekijöiden välillä. Samoin epäyhdenvertaiseksi koettu kohtelu käyttäjäyrityksessä näyttäisi tulosten mukaan heikentävän sitoutumista voimakkaammin vuokrausyritykseen kuin käyttäjäyritykseen. Tuloksemme saattavat kertoa paitsi siitä, että sitoutuminen on vahvempaa suhteessa käyttäjä- kuin vuokrausyritykseen, myös siitä, että vuokratyösuhteen ristiriitoihin ja epäyhdenvertaiseen kohteluun liittyvät kokemukset heikentävät vuokratyöntekijöiden sitoutumista ennen kaikkea vuokrausyritykseen. Näin ollen käyttäjäor-

ganisaation henkilöstökäytännöillä näyttäisi hivenen yllättäen olevan suurempi vaikutus vuokratyöntekijän vuokrausyritykseen kuin käyttäjäyritykseen suhtautumiseen.

Aikaisempaa tutkimustietoa kaksoissidoksista aiheutuvista ristiriidoista on suhteellisen vähän (Meyer & Allen 1997). Meyerin ja Allenin (1997, 100) mukaan voidaan kuitenkin ajatella, että konfliktitilanteessa sitoutuminen on voimakkaampaa suhteessa siihen organisaatioon, johon sitoutuminen oli jo lähtökohtaisesti voimakkaampaa. Toisaalta he esittävät, että sitoutuminen saattaa heikentyä suhteessa siihen organisaatioon, jonka yksilö tulkitsee vastuulliseksi ristiriitatilanteesta. Tutkimuksemme tulokset tukevat molempia tulkintoja. Ensimmäistä tulkintaa tukee se, että ristiriitoja kokeneiden sitoutuminen oli voimakkaampaa suhteessa käyttäjäyritykseen, myös silloin, kun ristiriitojen vaikutus jätettiin huomiotta. Tulkinnan oletuksena on, että asetelma, jossa ristiriidan vaikutusta ei huomioida, kuvaa lähtökohtatilannetta vuokratyöntekijän kaksoissitoutumisessa. Ajallista järjestystä ei kuitenkaan voida päätellä suoraan aineistosta.

Epäyhdenvertaiseksi koetun kohtelun ja kaksoissitoutumisen välisestä suhteesta voidaan tulosten valossa tehdä samansuuntaisia tulkintoja. Käyttäjäyrityksessä kohtelunsa muita työntekijöitä heikommaksi raportoineiden ja ei-raportoineiden välillä ero sitoutumisessa oli huomattavasti selvempi suhteessa vuokraus- kuin käyttäjäyritykseen. Voimme tulkita tämän olevan seurausta siitä, että sitoutuminen vuokrausyritykseen oli jo lähtökohtaisesti heikompaa, mutta yhtä lailla on mahdollista, että vuokratyöntekijä ”ulkoistaa” vastuun epäyhdenvertaisesta kohtelusta vuokrausyritykselle. Vuokrausyritys voidaan esimerkiksi kokea vastuulliseksi siinä mielessä, että se on järjestänyt huonon toimeksianton tai että epätasa-arvo hyväksytään vuokratyöntekijän heikompaan statukseen liittyvänä piirteenä, jolloin sitoutuminen vuokratyöntekemiseen ja vuokrausyritykseen heikkenee. Tässäkin suhteessa on huomioitava, että myös

sitoutuminen käyttäjäyrityksen oli heikompaa niillä, jotka raportoivat epäyhdenvertaista kohtelua, kuin niillä, jotka eivät sitä raportoineet. Ero sitoutumisessa ei kuitenkaan ole niin selkeä kuin suhteessa vuokrausyritykseen.

Liden ja kumppanit (2003) ovat korostaneet vastavuoroisuuden merkitystä käyttäjä- ja vuokrausyritykseen sitoutumisessa. On mahdollista, että tuloksemme kertovat seurauksista, joita vastavuoroisten odotusten täyttämättä jättämisellä on vuokratyöntekijöiden sitoutumisen kannalta. Vuokratyöntekijä saattaa odottaa vuokrausyritykseltä hyviä toimeksiantoja ja ristiriidat sekä epäyhdenvertainen kohtelu ymmärretään näiden odotusten täyttämättä jättämiseksi, jolloin sitoutuminen vuokrausyritykseen heikkenee.

Työn yksilöllistymisen sanotaan ruokkivan henkilökohtaistuvaa etiikkaa, jossa korostuvat sitoutumista ja sitoutumattomuutta koskevat yksilölliset valinnat (Julkunen 2008). Tämän ajatuskulun mukaan työn enakoimattomuus ja työsuhteiden tilapäisyys asettavat työntekijät tilanteeseen, jossa heidän on pohdittava omaa sitoutumistaan työhön, työpaikkaan, työnantajaan ja muihin työntekijöihin. Työ tai työsuhte ei itsessään tarjoa perustaa, jolle sitoutumisen hauras rakennelma voitaisiin pystyttää. Vuokratyötä voidaan pitää tyyppiesimerkkinä työstä, jota määrittävät työn sisältöjen ja työpaikkojen vaihtelu sekä työn jatkuvuuden satunnaisuus. Vähentämällä työntekijöiden jakoa kahden kerroksen väkeen työntekijäetujen suhteen, käyttäjäyritys voi kuitenkin pyrkiä edesauttamaan vuokratyöntekijöitä sitoutumaan.

Vuokratyössä työ saattaa olla lyhytaikaista ja epäsäännöllistä sekä työpaikat ja työyhteisöt vaihtua tiuhaan. Vuokratyössä työntekijä on jo lähtökohtaisesti kahden organisaation palveluksessa, vuokraus- ja käyttäjäyrityksen, joista molemmat voivat muodostua työn ja toimeentulon jatkuvuuden kannalta merkityksellisiksi. Työnantajien ja työpaikkojen vaihtuessa herää työelämää laajemminkin koskettavia kysymyksiä, kuten kehen vuokratyöntekijät sitoutuvat tai voiko vuokratyössä

ylipäättään sitoutua yhteen työnantajaan tai toimeksiantajaan.

Tämä tutkimus pyrki tuomaan esille työelämäsuhteiden ristiriidat ja työyhteisön sisäiset jakolinjat suhteessa vuokratyöntekijöiden kaksoissitoutumiseen ja avasi tällä tavoin yhden näkökulman vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta käytävään keskusteluun. Jatkossa olisi kiinnostavaa vertailla käyttäjäyrityksessä työskentelevien vakituisten työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden sitoutumista Suomessa (vrt. McClurg 1999; De Cuyper ym. 2009). Myös sitoutumisen eri ulottuvuudet ja kohteet (esimerkiksi työ,

ammatti ja työura) kaipaavat lisätutkimusta. Tulevissa tutkimuksissa olisi syytä huomioida myös erilaiset motiivit vuokratyön tekemiseen. Tässä suhteessa esimerkiksi opiskelijat, joita tämänkin tutkimuksen aineistossa oli vastaajista viidennes, muodostavat kiinnostavan vuokratyöntekijöiden alaryhmän.

* * *

Kiitämme Työelämän tutkimus -lehden referee-arvioijia hyvistä parannusehdotuksista sekä PsM Kaisa Kirvestä erityisesti kovarianssianalyysia koskevista kommentteista. Tutkimus on kirjoitettu Suomen Akatemian rahoituksella (hankkeet 124438 ja 124456).

Viitteet

- 1 Arviot vuokratyöntekijöiden määrästä Suomessa vaihtelevat. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella vuokratyötä vuonna 2008 teki 1,4 prosenttia palkansaajista, ja samana vuonna kerätyn Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 1,1 prosenttia palkansaajista, yhteensä siis hieman yli 30 000 henkilöä (Pärnänen & Sutela 2009, 164). Työ- ja elinkeinoministeriön sekä verohallinnon tietojen perusteella vuokratyöntekijöiden määrä nousee jo 4,5 prosenttiin palkansaajista, mikä tarkoittaa noin 100 000 henkilöä vuosittain (Lith 2010, 16–17, 20).
- 2 Katri Ylösen (2011) psykologian pro gradu -tutkielma on tehty ”*Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia*”-hankkeessa kerätyillä aineistolla. Tutkimus käsittelee vuokratyöntekijöiden sitoutumista, mutta siinä huomioidaan myös työn ja organisaation piirteiden näkökulma.
- 3 Lopullisesta summamuuttujasta pudotettiin pois väittämä ”Minut on perehdytetty työhön riittävän hyvin”, koska väittämä ei sisällynyt muiden neljän väittämän tavoin oman aseman vertaamista ”talon väkeen”. Väittämän poisjättäminen laski summamuuttujan saaman Cronbachin alfan arvosta .72 arvoon .69.
- 4 Lopullisessa analyysissä ei ollut mukana työntekijän toimeksiannon pituutta käyttäjäyritykseen ja työsuhteen pituutta vuokrausyritykseen mitanneita muuttujia. Alustavissa analyyseissä muuttujat olivat mukana sekä käyttäjä- että vuokrausyrityksen osalta, mutta toimeksiannot eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen.

Kirjallisuus

- Benson, J. (1998) Dual commitment: Contract workers in Australian building enterprises. *Journal of Management Studies* 35 (3), 355–375.
- Connelly, C.E., Daniel, G.G. & Gilley, K.M. (2007) Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior* 70 (2), 326–335.
- Connelly, C.E. & Gallagher, D.G. (2004) Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management* 30 (6), 959–983.
- Cook, J. & Wall, T. (1980) New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology* 53 (1), 39–52.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., Morrow, P.C. & Kessler, I. (2006) Serving Two Organizations: Exploring the Employment Relationship of Contracted Employees. *Human Resource Management* 45 (4), 561–583.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009) Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Con-

- tractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Association With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (2), 193–205.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003) Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary employees in Belgium. *Work, Employment and Society* 17 (4), 641–666.
- Gallagher, D.G. & Parks, J.M. (2001) I Pledge thee my troth...contingently Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review* 11 (3), 181–208.
- HPL (2011) Vuokratyöntekijätutkimus. [online]. <URL:http://www.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyontekijatutkimus/tyontekijatutkimus.php>. Luettu 25.1.2011.
- Jokivuori, P. (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kauhanen, M. (2001) Temporary agency work in Finland. Background document on temporary agency work in Europe. Helsinki: Palkansääjien tutkimuslaitos.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolotutkimus 2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leveson, L., Joiner, T. & Bakalis, S. (2010) Dual commitment in the Australian construction industry. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 48 (3), 302–318.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Kraimer, M.L. & Sparrowe, R.T. (2003) Dual Commitments of Contingent Workers: An Examination of Contingents' Commitment to the Agency and the Organization. *Journal of Organizational Behavior* 24 (5), 609–625.
- Lith, P. (2010) Vuokratyövoima Suomessa 2008–10 Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä. Suomen kansainvälistyvä harmaa talous. Liite 6.
- McClurg, L.N. (1999) Organisational Commitment in the Temporary-help Service Industry. *Journal of Applied Management Studies* 8 (1), 5–26.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997) Commitment in the workplace: theory, research and application. Thousand Oaks: Sage.
- Meyer, J. P. & Maltin, E.R. (2010) Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda, *Journal of Vocational Behavior* 77 (2), 323–337.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986) Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology* 71 (3), 492–499.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa A. Pärnänen & K. M. Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 147–169.
- Salo, A. (2009) Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2010) Työvoimatutkimus. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010, Luku 1 Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät vuonna 2010. Helsinki: Tilastokeskus. [online]. <URL:http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html>. Luettu 6.2.2012.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007) Using Multivariate Statistics. 5th edition. Boston: Allyn & Bacon.
- Tanskanen, A. (2007) Vuokratyösuhde epätyypillisenä työsuhteena. Työpoliittinen aikakauskirja 50 (1), 38–51.
- Tanskanen, A. (2009) Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka 74 (3), 303–315.
- Työsopimuslaki (55/2001)
- Van Breugel, G., Van Olfen, W. & Olie, R. (2005) Temporary Liasons: The Commitment of 'Temps' Towards Their Agencies. *Journal of Management Studies* 42 (3), 539–566.
- Veitch, R.W.D. & Cooper-Thomas, H.D. (2009) Tit for tat? Predictors of temporary agency workers' commitments. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47 (3), 318–337.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Työministeriö.
- Ylönen, K. (2011) Vuokra- ja käyttäjäyritykseen sitoutumista määrittävät tekijät vuokratyössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Liitetaulukko. Sitoutumisen ja vuokratyön erityispiirteiden mittarit

Muuttuja	Väittämät ¹	alfa
Sitoutuminen vuokrausyritykseen (summamuuttuja)	a) En ole halukas panemaan itseäni likoon [vuokrausyrityksen nimi] vuoksi. b) Työssäni tunnen ponnistelevani, en vain itseni vuoksi, vaan myös [vuokrausyrityksen nimi] vuoksi. c) Minusta on mukava tietää, että omalla työpanoksellani on merkitystä [vuokrausyrityksen nimi].	.80
Sitoutuminen käyttäjäyritykseen (summamuuttuja)	a) En ole halukas panemaan itseäni likoon käyttäjäyritykseni vuoksi. b) Työssäni tunnen ponnistelevani, en vain itseni vuoksi, vaan myös käyttäjäyritykseni vuoksi. c) Minusta on mukava tietää, että omalla työpanoksellani on merkitystä käyttäjäyritykselleni.	.76
Työntekijän ristiriita-kokemus kahden yrityksen välillä	Tilanteeni kahden yrityksen (käyttäjä- ja vuokrausyritys) alaisuudessa on ristiriitainen.	
Työntekijän yhdenvertainen kohtelu (summamuuttuja)	a) Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi. b) Pääsen osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät. c) Minulla on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin työntekijöillä. d) Minulla on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöillä".	.69

¹ Vastauskaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = jossain määrin eri mieltä, 4 = siltä väliltä, 5 = jossain määrin samaa mieltä, 6 = samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä