

JOUSTAVUUS JA EPÄVARMUUS VUOKRATYÖSSÄ
Keskusteluja Vuokratyödirektiivin taustalla uuden kapitalismin ja
prekarisaation viitekehyksessä tarkasteltuna

Hanna Nyström
Pro gradu -tutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden- ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

JOUSTAVUUS JA EPÄVARMUUS VUOKRATYÖSSÄ

Keskusteluja Vuokratyödirektiivin taustalla uuden kapitalismin ja prekarisaation viitekehyksessä tarkasteltuna

Hanna Nyström

Sosiologia

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Ilkka Alanen ja Ilkka Kauppinen

Kevät 2013

sivumäärä: 114

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, miten työelämä on muuttunut uudessa kapitalismin vaiheessa ja prekarisaatiossa. Tarkoituksena on tarkastella epätyypillistä työtä, eritoten vuokratyötä, sekä Vuokratyödirektiivin taustalla käytyä keskustelua vuonna 2011. Pyrin tarkastelemaan näkemyksiä, joita asiantuntijat vuokratyöstä ja vuokratyöntekijöistä, sekä työstä laajemmin kannanotoissaan tuottavat. Tutkimuksen viitekehukseen olen valinnut uuden kapitalismin ja prekarisaation siitä syystä, että katson niiden ensinnäkin kietoutuvan yhteen ja toiseksi kertovan jotakin kiinnostavaa nykyisestä työelämästä. Vuokratyö on konkreettinen esimerkki työelämän muutoksesta, joka on käynnissä juuri nyt.

Tutkimuksen analyysimenetelmänä on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on toiminut analyysimenetelmänä myös luotaessa aineistosta teemoja ja tyyppejä. Teemoittelulla muodostin keskeisen teeman, joustavuuden, sekä siihen kietoutuvia alateemoja. Teemoittelulla pyrin havainnollistamaan uuden kapitalismin ja prekarisaation tendenssiä, jonka keskiössä on joustavuus sekä sen kääntöpuoli epävarmuus. Tyypittelyllä, tarkemmin Weberin ideaalityypillä, olen muodostanut neljä tyyppiä, joilla havainnollistan näkemyksiä vuokratyöntekijöistä ja työnantajista. Tyypittelyllä havainnollistan yleisempääkin näkemysten vastakkainasettelua nykyisessä työelämässä: työntekijöillä ja työnantajilla voi olla paikoin vastakkaiset odotukset muun muassa sitoutumisen suhteen. Tämä vastakkainasettelu kulkee läpi tutkielman käsitteiden, teorioiden, tyyppien ja näkemysten vastakkaisuuksien muodossa.

Tutkimuksen aineiston muodostavat Vuokratyödirektiivi, Hallituksen esitys sekä näiden pohjalta käynnistyneen valiokuntatyöskentelyn asiantuntijalausunnot. Tutkimukseeni olen näistä materiaaleista valinnut kaiken kaikkiaan noin 64 sivua käsittävän tekstiaineiston.

Johtopäätökseni on, että työn teettämisen tavat ovat moninaistuneet. Työelämää voidaan tarkastella ristiriitaisena, sillä yhtäältä epätyypillisyys ja joustavuus tuottavat epävarmuutta, toisaalta myös mahdollisuuksia ja vapautta. Vuokratyö edustaa nykyisen kapitalismin vaiheen palkkatyön ideaalia etenkin työnantajan näkökulmasta, sillä vuokratyössä joustavuus ja kustannustehokkuus kiteytyvät yhteen. Nykyisessä kapitalismin vaiheessa verkostoituvat, joustavat työntekijät menestyvät, entiseen tarrautuvat epäonnistuvat. Vuokratyöntekijöiden kohdalla tämä joustamisen vaatimus korostuu, sillä perinteisestä palkkatyöstä poiketen heidän työsuhdeturvansa on olematon.

Avainsanat: Uusi kapitalismi, prekarisaatio, epätyypillinen työ, joustavuus, epävarmuus, ideaalityyppi

SISÄLLYS

Tiivistelmä	1
Taulukot ja kuvat	4
1 Johdanto	5
1.1 Tutkimustehtävä	8
1.2 Tutkielman tarkoitus	10
I OSA TUTKIELMAN TAUSTA	
2 Epätyypillinen, ristiriitainen työ	11
3 Katkoksia ja vai jatkuvuutta?	15
II OSA TEOREETTINEN VIITEKEHYS	
4 Uusi ja vanha työ	18
5 Uusi kapitalismi, uusi talous	21
5.1 Uuden kapitalismin haaste palkkatyölle 2000-luvulla	24
5.2 Työ tilastoissa ja kokemuksissa	25
5.3 Työ kansainvälisissä tilastoissa	27
5.4 Tilastollisen aineiston kritiikkiä	.30
5.5 Työn teettämisen muuttuneet tavat Suomessa	32
5.6 Yhteenveto	36
6 Prekariaatio	39
6.1 Käsite ja ajankohtaisuus	40
6.2 Prekarisoitunut työelämä	42
6.3 Prekariaatti	47
6.4 Yhteenveto	49
7 Vuokratyö prekaarin palkkatyön ilmentymänä	51

III OSA TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

8 Analyysimenetelmän valinta	55
8.1 Sisällönanalyysi	57
8.2 Teemoittelu ja tyypittely	57
9 Aineisto	60
9.1 Aineiston valinta	60
9.2 Aineiston kuvailu	61

IV OSA TULOKSET

10 Analyysi	66
10.1 Joustavuus	67
10.1.1 Joustavuus aineistossa	68
10.1.2 Joustavuuteen kietoutuvat teemat	73
10.2 Vuokratyöntekijä- ja työnantajatyypit	83
10.2.1 Uhri vai mahdollistuja?	85
10.2.2 Riistäjä vai hyväntekijä?	92
10.3 Yhteenveto	96
11 Lopuksi	100
11.1 Johtopäätöksiä	100
11.2 Pohdinta	105
Lähteet	108

TAULUKOT JA KUVIOT

Kuva 1: Vuokratyön toimijat	94
Taulukko 1: Kooste epätyypillisistä työsuhteista Suomessa	38
Taulukko 2: Normaalin työsuhteen ja vuokratyösuhteen ehtoja	54
Taulukko 3: Tutkielman aineiston sisältö luokiteltuna	65
Taulukko 4: Vuokratyöntekijä ja työnantajat aineistossa	99

1 JOHDANTO

Epävarmuus ja muutos ovat aikaamme osuvasti luonnehtivia termejä, jotka pitävät paljon sisällään. Epävarmuus hyvinvoinnin ja toimeentulon suhteen koskettaa yhä useampaa suomalaista kun pätkätyöt, eri elämäntilanteissa riittämätön sosiaaliturva, erilaiset terveysongelmat ja syrjäytyminen ovat yhä arkisempia ilmiöitä. Varmaa tuntuu olevan enää vain epävarmuus kun yhteistoimintaneuvottelut, irtisanomiset, pätkityt työsuhteet ja monet muut henkilökohtaista toimeentuloa heikentävät toimenpiteet ja tapahtumat ovat viimeisten parinkymmenen vuoden aikana tulleet pysyväksi osaksi työtä, mutta myös osaksi elämää yleisemmin. Voidaan jopa puhua yleistyneestä epävarmuuden tilasta yhteiskunnassa: muutos ja epävarmuus koskettavat suoraan tai välillisesti kaikkia kun elämisen kustannukset kohoavat ja julkisen keskustelun keskiössä puidaan talouskriisien ja taantumien vaikutuksia yhteiskunnassa.

Usein pysyväksi ja vakaaksi mielletty palkkatyö onkin joidenkin mielestä käymistilassa, jollaista ei ole ennen koettu (esim. Julkunen 2008; 2009; Heinonen 2009; Heiskanen ym. 2009). ”Talouskasvu, täystyöllisyys, kokopäiväinen ja elinikäinen, työajan, statuksen ja elättäjäroolin mukaan palkattu, irtisanomissuojattu normaalityösuhde ja hyvinvointioikeudet ovat lakanneetkin olemasta itsestään selviä” (Siltala 2007, 200; ks. myös Saloniemi & Virtanen 2008). Tähän Juha Siltalan teoksessaan ’Työelämän huonontumisen lyhyt historia’ esittämään lausahdukseen kiteytyy osuvasti palkkatyön merkityksen kokonaisvaltaisuus: työ on elämän keskiössä ja määrittää meitä, määrittelemme itsekin itsemme työn (tai sen puutteen) kautta. Enää tämä kokonaisvaltainen suhde ei ole itsestään selvä saati pysyvä.

Tämä tuottaa yleistä pessimismia ja näköalattomuutta niiden kohdalla, joilta matto vedetään alta tai jotka eivät työn syrjässä kunnolla ole kiinni olleetkaan. Työtä ja työntekoa arvostetaan edelleen, joskin arvostuksessa on tapahtunut muutoksia. Esimerkiksi Lehdon ja Sutelan (2008, 18–19) mukaan työn arvostuksen taso on vaihdellut ja laskenut viimeisten vajaan kolmenkymmenen vuoden aikana. Työn arvostukseen sisältyy myös ristiriita. Yhtäältä katsotaan, että työnteko on itsessään arvokasta, sen halutaan olevan tekijälleen ja ympäröivälle yhteiskunnalle merkityksellistä ja hyödyllistä. Toisaalta kaikkea palkkatyötä ei kuitenkaan pidetä arvossa. Puhutaan epätyypillisistä töistä, joiden kirjo on laaja.

Epätyypillisiä töitä ovat kaikki niin sanotusta normaalityöstä poikkeavat työsuhteet, kuten osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet, sesonkityö sekä vuokratyö. Epätyypillisten töiden yhteydessä saatetaan puhua myös ”paskaduuneista” (Korhonen ym. 2009), joita luonnehtii niiden työolojen kurjuus yhdistettynä kehnoon palkkaukseen sekä mahdollisesti muihin kohtuuttomiin työehtoihin. Kaikki epätyypillinen työ ei kuitenkaan ole paskaduunia, mutta prekaaria työtä voidaan niin paskaduunien kuin epätyypillisten töiden katsoa olevan.

Prekaarisuus kuvaa nykyistä ajanjaksoa, jossa työn ja elämän laatu on yhtäältä pirstaloitunut, toisaalta täynnä joustamisen pakkoa. Työn joustavuus liittyy läheisesti työn epävarmistumiseen, kurjistuneisiin työoloihin sekä sosiaaliturvan ehtojen tiukentumiseen (esim. Barbier 2004) ja joilla myös prekaarisuutta voidaan määritellä.

Anne Kovalainen (2010, 114) on kritisoinut termiä epätyypillinen työ, sillä se johtaa monessa kohtaa harhaan. Hän toteaa ensinnäkin, että se mitä Suomessa nimitämme epätyypilliseksi työsuhteeksi, on itse asiassa monissa kehittyvissä talouksissa vallitseva tapa teettää työtä. Tämän lisäksi hän muistuttaa, että ns. normaalityösuhte on aina ollut jonkinlaisessa muutoksessa. Muutos on se, joka aikalaisanalyseissa usein otetaan tutkimuksen lähtökohdaksi (emt., 113). Tässä tutkielmassa puhun epätyypillisistä ja tyypillisistä työsuhteista, mutta myös työn teettämisen moninaistuvista tavoista ja normaalityöstä.

Työntutkimuksessa käytetään yleisimmin termejä *epätyypillinen työ/normaalityö* (ks. esim. Siltala 2007, Julkunen 2008, 2009), joten olen katsonut yksiselitteisemmäksi käyttää näitä jo yleisessä käytössä olevia nimityksiä. Kovalaisen tapaan kuitenkin kritisoin niiden yksipuolisuutta: ”Ei-tyypillinen tulee määritellyksi tyypillisen työsuhteen negaationa ja sen kautta. ---- Kaikki nämä työn muodot hakevat määritelmänsä tyypillisen normaalityösuhteen ideaalin kautta.” (Kovalainen 2010, 114–115).

Työn muutoksen tarkastelussa työsuhteiden epätyypillisyyden ja tyypillisyyden käsitteiden lisäksi myös prekaarisuus ja prekarisaatio ovat näkökulmia, joista nyt käynnissä olevaa murrosta voidaan tarkastella. Prekarisaatiolla tarkoitetaan ”työelämän yleisen epävarmistumisen kehityssuuntausta, joka koskettaa ihmisiä vaihtelevalla voimakkuudella” (Koivulaakso ym. 2010, 151).

Prekarisaation taustalla on prekariaattiliike, joka syntyi

”reaktiona yleiseurooppalaiseen työelämän muutokseen ja nuoren sukupolven, erityisesti nuorten akateemisesti koulutettujen epävarmuuden kasvuun. Liikkeen itsemäärittelyn mukaan prekaarinen elämä on epämääräistä elämää taloudellisesti turvattujen ja oikeudellisesti suojattujen elämänmuotojen rajamailla, kollektiivisesti sovittujen työ- ja sosiaaliturvaehtojes ulottumattomissa. Prekariaatin asemaa määrittää epäluottamus elämän taloudelliseen kantavuuteen” (Julkunen 2010, 73).

Käsitteinä prekaarisuus ja prekarisaatio nivoutuvat tutkimuskirjallisuudessa usein yhteen työelämän kriittisten tutkimustraditioiden kanssa, sillä myös niillä pyritään selittämään viimeaikaisia muutoksia työelämässä. Muutokset nähdään yleensä kurjistumisina. Prekarisaatiota ja prekaarisuutta avaamalla pyrin kuitenkin myös kirjoittamaan auki laajempaa jouston ja epävarmistumisen tendenssiä, joka nähdäkseni pirstaloi elämää yleisemmin.

Nähdäkseni nykyisellä prekarisaatiokeskustelulla pyritään herättämään tietoisuutta siitä, että työ on käymistilassa ja epävarmuuden ilmapiiri kattaa alleen elämän muitakin osaluueita. Otan tässä tutkielmassa osaa tähän keskusteluun. Prekarisaatiota on kuitenkin vaikea tarkastella, jollei katso laajempaa kuvaa. Prekarisaatio liittyy tulkintani mukaan läheisesti ja erottamattomasti kapitalismin tämän hetkiseen tilaan, jota kutsun tässä uudeksi kapitalismiksi ja/tai uudeksi taloudeksi mukaillen kirjoittajia kuten Kevin Doogan (2009), Luc Boltanski ja Eve Chiapello (2007), Richard Sennet (2007) sekä Jari Heinonen (2009).

Uudessa taloudessa työ on murroksessa. Työntekijöiden kokema epävarmuus ja vieraantuminen liittyvät tähän tilanteeseen, sillä voittoa tavoittelevassa ja kulujen minimointiin pyrkivässä ilmapiirissä (niin yritys- kuin julkisella sektorilla) työntekijä on epävakaalla pohjalla. Tätä ajatusta työstän normaalityötä ja vieraantunutta työtä näkökulmina käyttäen ja haastaen niiden valta-asemaa ja normia. Käsitteenä uusi kapitalismi on lähellä uutta taloutta. Käytänkin niitä toistensa synonyymeina, sillä eri kirjoittajat kuvaavat aikaamme nimittämällä sitä uudeksi taloudeksi tai uudeksi kapitalismiksi. Myös kapitalismin prosessiksi mieltävä käsite ’uusi kapitalismin vaihe’ esiintyy lähdekirjallisuudessa. Puhutaan myös uudesta kapitalismin hengestä, joka niin ikään määrittelee kapitalismin kestäväksi, joskin muuttuvaksi. Tässä tutkielmassa kapitalismi ymmärretään globaalina prosessina, jonka osa myös prekarisaatio on.

Kontekstina on työ ja työelämä, joihin kapitalismin uusin vaihe on jättänyt jälkensä. (ks. Doogan 2009; Sennet 2007; Boltanski & Chiapello 2007, myös Julkunen 2008.)

Vuokratyö edustaa Tanskasta (2008b) mukailten nykyistä työntekijän ihannetta työnantajan näkökulmasta, ja käytänkin vuokratyötä empiirisenä esimerkkinä työelämän muutoksesta. Vuokratyö on myös monelle muulle, esimerkiksi Juha Siltalalle (2007), Korhoselle ym. (2009) sekä Koivulaaksolle ym. (2010), keskeinen esimerkki viime vuosikymmenten muutoksesta työelämässä.

Joidenkin mielestä vuokratyö ja muu epätyypillinen työ haastavat merkittäväällä tavalla normaalityötä, kun taas toiset näkevät ne vain poikkeuksena säännönmukaisuudessa. Toisaalta myös ns. normaalityösuhte voidaan nähdä poikkeuksena, sillä Korhosen ym. (2009, 36) mukaan pidemmällä maailmankapitalismin aikajanalla tarkasteltuna nykyinen vakituisen työn ideaali tullaan todennäköisesti lisäämään pelkkänä poikkeuksena, epätyypillisenä työnä, joka vallitsi verrattain lyhyen aikaa vuosituhannen lopulla. Kirjoittajat ehdottavat myös, että nyt epätyypillisenä pidettävistä työsuhteista on vähitellen muodostumassa normi. Myös Anu Suoranta (2009) on tullut samaan johtopäätökseen, sillä ennen nykyisen työnormin muodostumista vallitsevana käytäntönä ovat olleet sesonkiin ja tuotantomateriaalin riittävyteen pohjaavat työsuhteet, joita nykyään kutsuttaisiin prekaareiksi tai epätyypillisiksi töiksi.

1.1 Tutkimustehtävä

Tämän tutkielman tutkimustehtävä on kolmeosainen. Tavoitteenani on avata teoreettisia lähestymistapoja, joiden kautta työelämää ja työtä voidaan tarkastella. Tämän lisäksi käytän laadullista, tekstiaineistoa, jonka avulla pyrin havainnollistamaan vuokratyöstä käytyjä keskusteluja sekä keskusteluissa tuotettuja näkemyksiä työelämän tämänhetkisestä tilanteesta. Antti Tanskanen¹ kysymyksenasettelua mukailten katson, että vuokratyön käyttö ja epäkohdat kertovat jotakin olennaista nykyisestä työelämästä.

Millä tavalla työn teettämisen tavat ovat muuttuneet Suomessa 2000-luvulla?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoitus on selvittää viimeaikaisten työntutkimusten toisinaan jopa ristiriitaisia johtopäätöksiä työelämän tämänhetkisestä tilasta.

¹ Antti Tanskanen kysyy: ”Mitä vuokratyöntekijän työsuhteessaan kohtaamat ongelmat kertovat tämän päivän työelämästä?” (Tanskanen 2008b, 6).

Havainnollistan muuttuneita työn teettämisen tapoja, eli ns. epätyypillisiä työsuhteita, suhteessa vakituiseen, kokoaikaiseen työsuhteeseen (ns. palkkatyönormi). Voidakseni tarkastella työtä tässä ajassa, tulee minun ensin perehtyä ”kapitalismin uuteen kehitysvaiheeseen” sekä prekarisaatioon ja vasta tämän jälkeen syventyä työn teettämisen uusiin muotoihin.

Olen rajannut pääasialliseksi tutkimuskohteekseni vuokratyön uuden kapitalismin ja prekarisaation viitekehyksessä. Kun kysyn, millä tavalla työn teettämisen tavat ovat muuttuneet Suomessa 2000-luvulla, tarkastelen epätyypillisiä työsuhteita ja etenkin uuden kapitalismin ”ideaalisinta työn muotoa” eli vuokratyötä ja vertaan tätä uutta työn ideaalia perinteiseen palkkatyön normiin. Tämän vertailun yhteydessä kirjoitan auki myös muita epätyypillisiä työsuhteita ja niiden ongelmallisuutta esimerkiksi työn tilastoinnissa.

Millaisia näkemyksiä vuokratyökeskustelussa tuotetaan vuokratyöntekijöistä ja työnantajista? Vuokratyö on tehnyt lähtemättömän vaikutuksen suomalaisilla työmarkkinoilla. Aivan äskettäin se on saanut erityishuomiota myös työlainsäädännössä. Hallituksen esitys Eduskunnalle (2011) edustaa tutkimuksessani empiiristä aineistoa yhdessä Vuokratyödirektiivin (2008) kanssa. Näiden lisäksi aineistooni kuuluu asiantuntijoiden ja edunvalvontajärjestöjen lausunnot koskien vuokratyön käyttöä ja siinä havaittuja epäkohtia.

Kun kysyn, millaisia näkemyksiä vuokratyökeskustelussa tuotetaan vuokratyöntekijöistä ja työnantajista, tarkastelen yksinomaan vuokratyön tapausta sekä työlainsäädännössä tapahtuneita muutoksia vuokratyötä tekevien asemassa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Pyrin havainnollistamaan millaisia tyyppisiä puheenvuoroissa tuotetaan ja miten näitä tyyppisiä voidaan lukea teoreettisen viitekehyksen linssin läpi.

Mitä vuokratyökeskustelu kertoo nykyisen työelämän ihanteista? Kolmas tutkimuskysymykseni on eräänlainen kahden ensimmäisen kysymyksen synteesi tai loppuratkaisu. Pyrin siihen vastaamalla havainnollistamaan teorian ja empirian vastauksia nykyisen työelämän tilasta.

Antti Tanskasta (2008b) mukailleen vuokratyö on nykyään ihanteellisin työn teettämisen muoto työnantajan näkökulmasta. Työntekijöiden odotukset ovat usein hyvin erilaiset kuin työnantajien. Voidaankin pohtia, kenen etua Vuokratyödirektiivi todellisuudessa ajaa, työntekijän vai työnantajan. Aineistosta muodostetuilla tyypeillä pyrin havainnollistamaan

työnantajien ja työntekijöiden vastakkaisia etuja ja liittämään ne prekarisaatioon ja uuteen kapitalismiin.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus

Tavoitteenani on kirjoittaa auki tämänhetkistä keskustelua prekarisaatioilmiöstä ja tarkastella siihen liittyviä keskusteluja työn ja työmarkkinoiden tilasta nykyisessä kapitalismin vaiheessa. Pyrkimykseni on myös suhteuttaa viimeaikainen keskustelu vuokratyöstä prekarisaation ja tämänhetkisen kapitalismin vaiheen viitekehykseen. Lähtökohdiltaan tarkasteluni on omaksunut Juha Siltalan (2007) tapaan kriittisen otteen, mutta tavoitteena on työstää epätyypillisyyttä ennen kaikkea vallitsevana asiaintilana, joka ei oletuksista huolimatta ole (enää) marginaalinen ilmiö.

Esimerkiksi pätkätyöt ovat yleistyneet Suomessa melko tasaisesti 1990-luvulta lähtien ja ovat jo etenkin julkisella sektorilla yleisempää kuin muualla Euroopassa (ks. esim. Suomen virallinen tilasto 2010b). Pätkätyöläisyys tai muu epätyypillinen työ ei ole enää poikkeus säännönmukaisessa työelämässä, minkä vuoksi sellaista työtä tekevien edunvalvontaakin tulisi ja onkin alettu räätälöidä vastaamaan epätyypillisen työsuhteen tarpeita aiempaa paremmin.

Toimenpiteitä ja keskusteluja tarkasteltaessa on kuitenkin aiheellista pitää mielessä niiden taustalla oleva oletus työkansalaisen ideaalista, johon pyritään mutta jota ei nähdäkseni enää ole, ei ainakaan sellaisena, kuin sitä on kuvattu (esim. Siltala 2007, myös Kovalainen 2010). Jatkuva ja kokoaikainen työ on edelleen hallitseva työsuhteen muoto Suomessa, mutta useilla vähän, tai ei lainkaan, koulutusta vaativilla aloilla työsuhteet ovat jo muuttumassa määräaikaisiksi tai muutoin katkonaisiksi (vrt. Julkunen 2008). Vakituinen ja turvattu työsuhde ei välttämättä suojele elämän prekarisoitumiselta (esim. Neilson & Rossiter 2005). Koivulaakso ym. (2010, 28) toteavatkin, että prekarisaatio ”viittaa yleiseen kehitykseen, joka koskettaa ihmisiä vaihtelevalla voimakkuudella” ja että vaikka pätkätyöläiset kertovat prekariaatista, ei prekarisaatio rajoitu yksinomaan tiettyyn tai tiettyihin ryhmiin.

I OSA TUTKIELMAN TAUSTA

2 EPÄTYYPILLINEN, RISTIRIITAINEN TYÖ

Kun tarkastellaan työtä, tarkastellaan usein perinteistä, vakituista palkkatyötä. Perinteisestä palkkatyöstä poikkeavia työsuhteita kutsutaan monissa tutkimuksissa sekä arkipuheessa yleisesti epätyypilliseksi työsuhteiksi (ks. esim. Pärnänen & Sutela 2009; Julkunen 2008, 109). Epätyypillinen työ ei ole käsitteenä yksinkertainen. Julkisen keskustelun ja työntutkimuksen käsitykset epätyypillisestä työstä puhuvat joskus eri asioista (Julkunen 2008, 109). En irtisanoudu käsitteestä, mutta suhtaudun siihen kriittisesti. Tässä yhteydessä on mielestäni keskeistä kysyä, mistä puhutaan kun puhutaan epätyypillisestä työstä. Kokeeko vaikkapa ketjutettuja määräaikaista työsuhteita aina tehnyt lähihoitaja työsuhteensa jotenkin epätyypilliseksi? Epätyypillinen työ on epätyypillistä normaalityön näkökulmasta, mutta pätkätyöläiselle se on usein jokapäiväistä arkea (vrt. Koivulaakso ym. 2010).

Epätyypillistä työtä voidaan lähestyä kahdesta suunnasta. Yhtäältä työn osa-aikaisuus tai jaksottaisuus tuo lisää vapaa-aikaa ja itsenäisyyttä. Toisaalta elämä on yleensä tiiviisti sidoksissa säännölliseen toimeentuloon, jonka riittävyys on yleensä riippuvainen kokopäiväisen ja jatkuvan ansiotyön tuomasta taloudellisesta turvasta. Tällainen vakaa ansiotulo tuottaa myös omalta osaltaan itsenäisyyttä ja riippumattomuutta.

Toisaalta joillekin pätkätyö voi myös olla oma valinta eikä tarkoita elämänlaadusta tinkimistä. Yleisesti ottaen monen kohdalla todellisuutta on kuitenkin oman elämänhallinnan heikentyminen kun työ ja tulot epäsäännöllistyvät. Voidaan puhua myös ”työn ja tulojen prekarisaatiosta”, jolla nähdäkseni tarkoitetaan pitkäaikaista epäsäännöllisyyden ja kurjistumisen jatkumoa (Koivulaakso ym. 2010, 29). Työtä on monenlaista, ja omat kokemukset työstä värittävät siitä kerrottuja tarinoita (Julkunen 2008, 20).

Tutkielmassa käytettävä työn määritelmä tarkoittaa veronalaista palkkatyötä – tapahtui se sitten kotona tai työnantajan tiloissa. Pimeästi tehtävä palkkatyö liittyy läheisesti prekarisaatioon ja nykyiseen talouteen, mutta se on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Keskityn näin ollen tarkastelemaan yleisesti tunnustettua työnteon muotoa eli veronalaista rahapalkkaista työtä ja sen epätyypillisiä muotoja suhteessa vallitsevaan työnormiin eli kokoaikaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai vakituiseen työsuhteeseen. Konkreettisena esimerkkinä tässä tutkielmassa käytän vuokratyötä, sillä se on nähdäkseni perustavanlaatuisesti epätyypillistä työtä jo pelkästään normista poikkeavan työnantaja-työntekijä – suhteensa vuoksi (vrt. Tanskanen 2008; Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006).

Elämäntilanteista riippuen yksi pärjää vähillä tuloilla, kun toinen kokee kokopäivätyön vapauttavan varallisesti vaikka se vie suuren osan arjesta. Työn epätyypillisuus koetaankin usein negatiivisesti ja ihmistä rajoittavaksi (esimerkkinä toimeentulon vaikeutuminen). Tutkielmassa keskeisen huomion saa työn muutos osana laajempaa yhteiskunnallista käymistilaa, jota nimitän prekarisaatioksi. Kutsun prekarisaatioksi ilmiötä, joka kattaa alleen työn lisäksi muutkin elämän osa-alueet ja niiden epävarmistumisen, jopa kurjistumisen (vrt. Koivulaakso ym. 2010; Siltala 2007). Työ on aikuiselämässä meitä kenties eniten määrittävä ja nimeävä (jopa leimaava, vrt. työtön, työkyvytön, uraohjus, duunari) osa-alue. Keskityn tästä syystä nimenomaan työn tarkasteluun, pyrkien kuitenkin huomioimaan prekarisaation kokonaisvaltaisena taustavaikuttajana. Prekarisaation lisäksi työn muutosta voidaan tarkastella uuden kapitalismin linssin läpi. Tällöin painotusta voidaan siirtää arjesta ja elämän prekarisoitumisesta talouden ja työn tarkastelun suuntaan. Prekarisaatio ja uusi kapitalismi kuitenkin kietoutuvat luennassani toisiinsa.

Epätyypillinen työ, esimerkiksi osa-aikainen työ, pätkätyö, prekaari työ sekä erilaiset työpoliittiset työllistämiskeinot, haastavat perinteisen ideaalin käsityksen jatkuvasta, vakituisesta, kokoaikaisesta työsuhteesta. Epätyypillisen työn vahva näkyvyys työmarkkinoilla asettaa samalla kyseenalaiseksi ideaalin työkansalaisen normista ja piirtää kuvamaisemaa muutosten ja epävarmuuden, odottamattomien käännteiden laidalla taiteilevasta alati varuillaan olevasta joustotyöläisestä.

Joustotyöläinen on Julkusen ”joustotyömarkkinoilla” (2006, 229; ks. myös 2008, 105–109) risteilevä uudennlainen työntekijätyyppi, joka mukautuu (halusi tai ei) muuttuneiden työmarkkinoiden tarpeisiin, sillä muutakaan vaihtoehtoa ei välttämättä ole. Epätyypilliset työsuhteet ovat toki olleet arkea jo vuosikymmenten ajan ja niitä voidaan katsoa esiintyneen aina (ks. esim. Suoranta 2009), mutta vasta nyt kun toistuvat talouskriisit

koettelevat yhteiskuntia ympäri maailmaa, on epätyypillinen työ noussut julkisen ja poliittisen keskustelun keskiöön.

Juha Siltala (2007, 286–287) kiteyttää epätyypillisen työn ristiriitaisuuden sekä suomalaisen työelämän viimeisimmät ”huononnuksot” todeten, että epätyypillisestä työstä alkoi tulla tyypillistä jo 1990-luvulla kun katkonaisissa työsuhteissa sinnittelevien joukko kasvoi merkittävästi:

”Noin 900 000 suomalaista kuului vuosituhannen vaihteessa niihin osaaikaisten, määräaikaisten tai tarvittaessa työhön tulevien työläisten joukkoon, ’moninaisiin’ työsuhteisiin, jotka nykyään tekevät 300 000 vakinaisen työt. [...] Nyt he ovat tarvittaessa töihin kutsuttavaa monistaja- ja sesonkireserviä, joka väliaikaisten projektien ja ruuhkahuippujen välillä saa itse päivittää työvoimaansa elinikäisessä oppimisessa työvoimapolitiittisten tukimuotojen ja yksityisten verkostojensa varassa. He elävät lähtövalmiina, pysyvästi tilapäisinä, vuokratyöläisinä, vuokralla asuen.”

Siltalan näkökulma työmarkkinoiden ja epätyypillisten työsuhteiden nykytilaan on hyvin kriittinen. Samassa ajassa liikkuvat Koivulaakso ym. (2010) puhuvat ”miljoonan marginaalista”, siitä, että epätyypillisyydestä on tulossa yhä tavallisempaa. Pätkätyöläinen ei voi suunnitella elämäänsä kovinkaan pitkälle. Työttömyysjaksoja värittää ja uuvuttaa paperisota ja pakolliset tapaamiset Työvoimatoimiston ja Kansaneläkelaitoksen kanssa toimeentulon ansaitsemiseksi. Aktiivisen työkansalaisuuden normiin on sovittava – työvoimapolitiittisella keinolla millä hyvänsä.

Muuttunutta työtä voidaan katsoa myös toisenlaisesta näkökulmasta, tunnistaen työelämän pirstaloituminen erilaisiksi kertomuksiksi työstä. ”Työelämän muutos ei ole yksioikoisesti hyvä tai paha. Se on valtavan *ristiriitainen*. Nykyaikainen työelämä antaa parhaimmillaan tilaa ihmisten persoonalliselle luovuudelle, itsenäiselle päätöksenteolle, organisointikyvyille ja kommunikatiivisille valmiuksille. Se kuitenkin edellyttää ihmisiltä yli sietokyvyn menevää joustavuutta ja venyvyyttä.” (Korhonen ym. 2009, 11.)

Joustaminen tuntuukin olevan nykyaikaa vahvasti määrittävä piirre (vrt. Julkunen 2008, 108; myös Saloniemi & Virtanen 2008, 86). Ristiriitaista joustamisesta tekee se, että se tapahtuu yleensä vain yhteen suuntaan: työntekijä joustaa työnantajan hyväksi, joskin toisenlaisiakin kertomuksia varmasti on. Joustaminen on arkea etenkin epätyypillistä työtä

tekevien keskuudessa, sillä esimerkiksi vuokratyöntekijä saatetaan soittaa töihin vain tunnin varoitusajalla, kieltäytyminen saattaa olla kohtalokasta: kerran kieltäytyttyä voivat seuraavat työtarjoukset mennä suoraan muille.

Työn ristiriitaisuudesta kertoo myös se mikä määritellään työksi. Yleensä ajatellaan, että töihin ”mennään”, eli työ olisi jotakin, joka tapahtuu oman kodin ulkopuolella. Etätyö ja kokonaan kotona tehtävä työ (vrt. Pärnänen & Sutela 2009) eivät siis tämän määritelmän mukaan olisi oikeaa työtä. Työstä saadaan kuitenkin palkkaa, joka onkin ehkä se tärkein määritelmä. Vapaaehtoistyö on työtä, muttei ansiotyötä. Harmaan talouden tuottama pimeä työ on ansiotyötä, mutta siitä ei makseta veroja, joten sekään ei täytä yleisesti hyväksyttyä palkkatyön määritelmää.

Työelämän ristiriitaisuus kiteytyy osuvasti Kevin Dooganin (2009, 11) esittämässä nykyistä työpuhetta hallitsevassa kritiikissä: yhtäältä monissa yhteyksissä puhutaan, ettei enää ole elinikäisiä töitä (*“there are no jobs for life”*) ja toisaalta työpoliittisissa keskusteluissa (Suomessakin) puhutaan eläkeiän nostamisen tarpeesta (*“they want you to work until you are seventy”*) sekä tulevaisuudessa hämmöttävästä työvoimapulasta – ei työpaikkojen puutteesta.

3 KATKOKSIA VAI JATKUVUUTTA?

Puhe työelämän muutoksesta tai jopa murroksesta voidaan tulkita katkokseksi: toimeentulo voi katketa irtisanomiseen tai vakavaan sairastumiseen, elämä saattaa tuntua katkonaiselta satunnaisten työpätkien välissä. Kuitenkin Raija Julkusen (2003, 127) mukaan muutoksesta ja käänteistä huolimatta ”työelämässä on paljon jatkuvuuksia”, sillä esimerkiksi työn sukupuolijaot, hierarkia, työtä koskevat lait sekä työmarkkinajärjestöt luovat työhön jatkuvuutta, niin myönteisessä kuin kielteisessäkin mielessä. Esimerkiksi töiden jakautuminen sukupuolen mukaan voidaan nähdä tasa-arvon toteutumisen esteenä, sillä näistä töistä myös maksetaan usein perusteetta erisuuruisia palkkoja.

Toisaalta lainsäädäntö ja työmarkkinajärjestöt valvovat työntekoon liittyviä osa-alueita ja tarttuvat epäkohtiin. Tai ainakin niiden odotetaan näin toimivan. Koivulaakso ym. (2010) ja Korhonen ym. (2009) kyseenalaistavat jatkuvuuden myönteisen kaiun keräämillään todellisilla tarinoilla työn epäoikeudenmukaisuudesta, jolle kukaan ei tee mitään. Korhonen ym. (2009) käyttävät aineistonaan Vasemmistonuorten Ilmianna pomosi –kampanjan verkkosivuille (ks. Ilmianna pomosi -kampanja) kertyneitä kokemuksia työelämän ongelmista. Koivulaakso ym. (2010) sen sijaan kiersivät ympäri maata haastattelemassa prekaaria työtä tekeviä eri-ikäisiä ihmisiä. Kirjoittajat korostavat, etteivät prekaarien kokemukset ole samanlaisia. Jotkut harvat menestyvät taloudellisesti kärsien pikemminkin ajan kuin rahan puutteesta ja toisaalta prekarisaatio ulottuu myös niihin, joilla on vakituinen työ, esimerkiksi joukkoyrittäjien muodossa (emt., 17). Jatkuvuus voi siis ilmetä työelämässä myös jatkuvana huolena oman toimeentulon ja työn suhteen.

Muutos- ja murrospuhe saavat kumppanikseen modernisaatiokeskusteluissa Julkusen (2003, 128) mukaan myös puheen haasteesta, josta on hänen mukaansa myös tullut yhä jokapäiväisempää. Julkunen piirtää kuvaa ajastamme, joka ”vain tuntuu olevan jotain sellaista, missä on pakko pysyä mukana, erityisesti taloudessa ja työelämässä, mutta muuallakin elämässä”. Nähdäkseni voidaan puhua myös palkkatyöhön suhtautumisen muutoksesta. Vastaavan huomion on tehnyt myös Juhani Vähämäki (2007, 261), joka katsoo, että nykyään palkkatyötä voidaan pitää etenkin työntekijän näkökulmasta lähes yksinomaan välineellisenä keinona saavuttaa toimeentuloa ja muita toivottuja tavoitteita.

Vähämäen mukaan työ on työntekijän näkökulmasta hengissä selviämisen kannalta olennaista, mutta vähemmän merkittävää yhteiskunnallisesti ja poliittisesti.

Palkkatyö moraalisenä pakkona on Vähämälle yksi näkökulma, jolla lähestyä työtä, mutta kuten Lehto ja Sutela (2008, 18–19) ovat havainneet, on työn arvostuksen taso vaihdellut ja laskenut menneen noin kolmenkymmenen vuoden ajanjakson aikana, perheen ja vapaa-ajan arvostuksen noustessa tasaisesti. Työ on edelleen elämän keskiössä, mutta sen merkitys elämän sisältönä saattaa vaihdella. Merkityksen muuttumiseen voi nähdäkseni vaikuttaa työn pysyvyyden kyseenalaistuminen. Katkokset työuraan ja uudelleen kouluttautuminen ovat nykyään monelle arkea, joten työttömyysjaksoilla monen elämässä voivat työn puutteen vuoksi korostua läheiset ihmissuhteet ja harrastukset.

Nykyisessä ja osin tätä edeltäneessä kapitalismin vaiheessa liikkuva Juha Siltalan työelämäntutkimus (2007) kattaa alleen kokonaisia murroksia ja ajanjaksoja, jotka ovat muovanneet työmarkkinoita Suomessa ja maailmalla siihen muotoon, jossa me ne nyt näemme ja koemme. Oleellista myös hänen tutkimuksessaan on ollut tunnistaa ne käsitteet ja kerronnan tavat, joilla kutakin ajanjaksoa voi parhaiten tarkastella. Siltalan tutkimuksessa ei prekarisaatio esiinny keskeisenä ilmiön kuvaajana missään vaiheessa, vaan sitä korvaa epävarmuuden, ristiriitaisuuden ja epätyypillisten töiden termistö. Prekarisaation käsitteen ja Siltalan termien voidaan kuitenkin katsoa kietoutuvan yhteen ja kuvaavan samaa ilmiötä.

Siltala ottaa työssään selkeän kannan, joka sisältää lähtökohdan, että työ on menossa huonompaan suuntaan ja nimenomaan työntekijän kannalta. Hän asettaa työnteon (positiiviseksi) normiksi ”normaalitusuhteen” kuvaten sen ja hyvinvointivaltion murenemistä ikään kuin katsoen kaihoten vanhaan hyvään aikaan:

”Siinä missä ’vanha’ moderni standardisoi täystyöllisyyden ja massakulutuksen, ’toinen’ moderni yksilöi työuran ja elämänkulun pätkittäiseksi. Talouskasvu, täystyöllisyys, kokopäiväinen ja elinikäinen, työajan, statuksen ja elättäjäroolin mukaan palkattu, irtisanomissuojattu normaalitusuhde ja hyvinvointioikeudet ovat lakanneetkin olemasta itsestään selviä. Hyvinvointivaltio ei tarjoa enää toimeentulomahdollisuuden sosiaalista omistusta vaan mahdollisuuksia ansaita itse omalla aktiivisuudella hetkellinen olemassaolonoikeutus.” (Siltala 2007, 200.)

Raija Julkunen (2008) nimittää samaa ilmiötä ja käännettä työelämässä ”työn tärähtämiseksi”. Jari Heinonen (2009, 168–169) on Julkusen ja Siltalan tavoin pohtinut työelämän muutosta nykyisessä kapitalismissa. Hän toteaa vanhan, teollisuuteen ja ammattitaitoon pohjaavan, sitoutumista arvostavan työkuulttuurin alkaneen kadota uudessa, markkinavetoisessa kapitalismin mallissa, jossa pitkittynyt ja kasvava joukkotyöttömyys on arkea.

Uudessa kapitalismissa sitoutuminen on yksipuolista. Sitä odotetaan työntekijältä, muttei anneta vastineeksi työnantajan puolelta. Ammattitaitoa ja osaamista arvostetaan, mutta nykyään niitä päivitetään ja kerrytetään useilla ammateilla ja koulutuksilla, kun ennen ammattitaito karttui koko työuran mittaisessa työssä.

III OSA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

4 UUSI JA VANHA TYÖ

Viime vuosisadan alkuvuosikymmenillä suomalainen yhteiskunta kehittyi nopeasti luoden paljon teollisuuden työpaikkoja tuottaen näin uudenlaista yhteiskuntaa, jossa toimeentulo perustui säännölliselle palkkatyölle (Suoranta 2009, 13). Muita merkittäviä rakennemuutoksia ja käännteitä suomalaisessa yhteiskunnassa ovat olleet 1980-luvulla alkanut Suomen integroiminen Eurooppaan, siirtyminen tietoyhteiskuntaan sekä julkisen hallinnon ja työn teettämisen modernisaatio (emt.; Julkunen 2009; Kortteinen 1987; myös Siltala 2007) unohtamatta 1990-luvun alussa alkanutta siirtymää jälkiteolliseen tieto- ja palveluyhteiskuntaan, joka jatkuu kiihtyvänä edelleen (Julkunen 2009; myös Siltala 2007). Enää rakennemuutoksista eivät tavalliset kansalaiset selviä voittajina kuten ”talouskasvun kultakaudella” 1970-luvun molemmin puolin, jolloin palkat ja muut edut olivat etenkin perinteisillä teollisuuden aloilla huipussaan (Siltala 2007, 111–119; ks. myös Suoranta 2009, 13).

Luvun otsikon uusi ja vanha työ ovat mukailtuna peräisin Raija Julkusen teoksesta Uuden työn paradoksit (2008), jossa hän tarkastelee työn ja työhön suhtautumisen muutoksia. Julkusen ajatusta seurailen ”vanha” ja ”uusi” työ esiintyvät tarkastelussani paikoin vastakkain, toisinaan rinnakkain. Normaali palkkatyö määritellään kokopäiväiseksi ja säännölliseksi toimeentulonlähteeksi. Sitä tehdään saman työnantajan palveluksessa vuodesta toiseen. Palkkatyön normaalius on kuitenkin viimeistään nyt 2000-luvulla alettu asettaa kyseenalaiseksi.

Esimerkiksi Juha Siltala (2007) näkee palkkatyön ideaalina ja oikeana muotona juuri normaalityön ja peilaakin kriittisesti sitä vasten muunlaisia, vähemmän stabiileja työn teettämisen tapoja katsoen pessimistisenä tämän ihanteen hidasta näivettymistä. Toisaalta tarkasteltaessa EU-tilastoja voidaan havaita, että vielä parikymmentä vuotta sitten yli puolet palkansaajista työskenteli normaalityösuhteessa Länsi-Euroopassa. Siltala arveleekin pienten muutosten johtuvan naisten työssäkäynnin yleistymisestä (Siltala 2007, 229). Vastaavaa on osoittanut Kevin Doogan (2009) niin ikään EU-tilastoihin pohjautuvassa analyysissään.

Myös Pärnänen ja Sutela (2009) selittävät muutoksia työmarkkinoilla sillä, että naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissuhteissa ja että määräaikaisten työsuhteiden määrän lisääntyminen noudattelee työvoiman kasvua. Siltala kuitenkin toteaa, että puhe ”täyspäivätöiden katotrendistä” (Altvater & Mahnkopf 2002, 137–139 Siltalan 2007, 229–230 mukaan) ei ole täysin perustetonta.

Richard Sennet (2007, 49–58) puhuu instituutioiden uudesta rakenteesta ja uudesta työstä ja viittaa tällä Suorannan (2009, 12) mukaan nykyiseen kehitykseen, jossa uusien työpaikkojen runsas lisääntyminen (joskin epätyypillisinä työsuhteina) liittyy ”työntekijöilleen elinikäisen työpaikan tarjonnan kapitalistisen liikeyrityksen kuolemaan”. Suoranta (2009, 12) haastaa normaalityön ylivallan ja osoittaa tutkimuksessaan, että ”työmarkkinahistoriasta on tunnistettavissa nykyään ”uusliberalistisiksi” nimettyjä työelämän käytäntöjä”.

Suoranta kritisoi myös työmarkkinahistorian tutkimuksen käsitteistöä siitä, että käsitteillä pyritään selittämään ilmiöitä, jotka sijoittuvat eri aikaan kuin missä käsitteistö on luotu. Näin ollen käsitteistöllä ei onnistuta vastaamaan tarkasteltavan ilmiön problematiikkaan.

”Työmarkkinatutkimuksessa käytetyt käsitteet ovat monesti nojanneet hyvinvointivaltion kultakauden työyhteiskunnan ajattelu- ja toimintatapoihin. Sopimusyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion kontekstista katsottuna teollinen palkkatyö on useimmiten mielletty säännölliseksi, kokoaikaiseksi ja elinikäiseksi tai ainakin niitä kohti kulkevaksi. Palkkatyö on ajateltu synonyymiksi ’hyvälle työlle’, joka takaa tekijälleen toimeentulon. Tässä ajattelutavassa palkka ja ansiot ovat täysin perustellusti lähenneet käsitteellisesti toisiaan.” (emt., 15.)

Suoranta kyseenalaistaakin ”hyvän työn” historiallista roolia hallitsevana työsuhdemuotona ja osoittaa, että ennen hyvinvointivaltiota ja sopimusyhteiskuntaa työtä teetettiin tästä ajasta katsottuna hyvinkin ”uusliberaalein” ottein pätkittämällä ja osaaikaistamalla työsuhteita ja maksamalla palkkaa, jolla ei elä.

Ennen sopimuskautta ja työntekijöiden järjestäytymistä se oli vallitseva tapa teettää työtä. Nykyään senkaltaista kohtelua voidaan jossain määrin nähdä vuokratyöntekijöiden kohdalla, sillä heidän tekemäänsä työtä luonnehtii usein epävarmuus työn kestosta tai sen

katkonaisuus, vaihtelevat työtunnit, alhainen palkkataso sekä olematon irtisanomisaika ja täten pysyvä taloudellinen turvattomuus.

Normaalityö on osa rakennemuutosta (tai pikemmin niiden sarjaa), joka ajoittuu Suomessa 1950-luvulle ja siitä aina 1990-luvun alun taantumaa asti. Tuolloin kaupungistuminen sekä muuttovirrat maalta kaupunkiin, teollisuuden alat ja palveluiden kehittyminen työnantajina kasvoivat ja palkkatyö normalistui ja työntekijöiden edunvalvonta ja oikeudet kehittyivät. Julkusen (2009, 18) mukaan tämä ”ei merkinnyt ainoastaan palkasta tehdyn työn yleistymistä, vaan palkkatyön muodostumista työnteon vallitsevaksi muodoksi, sen ’normaalistumista’”. Tuolloin alettiin puhua jopa palkkatyöyhteiskunnasta. Tämän diskurssin voi katsoa olevan vallitseva edelleen. Suorannan mukaan työn tutkimus keskittyy edelleen tarkastelemaan ns. normaalityötä, joskin siitä poikkeavat työn teettämisen tavat ovat alkaneet kiinnostaa myös akateemista työn tutkimuksen kenttää. Normina kuitenkin on Suorannan mukaan edelleen vakituinen, kokoaikainen palkkatyö (Suoranta 2009, 18).

Nähdäkseni Suorannan kritiikki voidaan tulkita niin, että sekä työn tutkimuksen perinne että yleinen suhtautuminen työhön tulevat nykyistä kehitystä askeleen pari jäljessä. Työntekijäkulttuuri pitää arvossa täysipäiväistä ja vakituista työsuhdetta kun taas työnantajakulttuuri pyrkii tästä asetelmasta pois arvostaen epätyypillisiä työsuhteita, joissa kustannustehokkuus on normaalityön ihanteen mukaista tilannetta parempi (vrt. Tanskanen 2008). Myös työn tutkimus asettaa edelleen vakituisen työn ideaaliksi, jota vasten epätyypillistä työtä verrataan, ja joka esitetään yleensä huonompana ja kannattamattomana vaihtoehtona (vrt. Kovalainen 2010, 114).

Tässä tutkielmassa työelämää tarkastellaan moniulotteisena rakennelmana, jossa työ nähdään käymistilassa ja työmarkkinat ristiriitaisina. Niin sanotusti normaalia työtä ei ole olemassa, vaan palkkatyöideali lähestytään kriittisesti. Julkusen (2009) ja Suorannan (2009) näkökulmia seuraillessa katson, että vakituinen työ on nostettu jalustalleen aikana, jona sille oli eniten kysyntää ja työntekijät olivat nykyistä järjestäytyneempiä. Työläiset taistelivat itselleen oikeudet, joiden oikeutus nykyään on vaakalaudalla. Neilsonin ja Rossiterin (2005) mukaan 1970-luvun työväki vaati itselleen elinikäisen työn sekä joustoa ja vapaa-aikaa. Osat ovat kuitenkin ajan kuluessa vaihtuneet ja uudessa kapitalismissa normaalityön ylivaltaa on alettu purkaa.

5 UUSI KAPITALISMI, UUSI TALOUS

”Erityisesti 1990-luvulta alkaen olemme joutuneet todistamaan ympärillämme syvää murrosta, aikakauden muutosta. Valtio velkaantui, työttömyys lisääntyi ja huomattava osa suomalaisista köyhtyi. Hyvinvointimallimme ulkoiset ehdot muuttuivat, ja kahteen kertaan päälle kaatunut syvä talouslama ja niiden myötä Suomeen vakiintunut uusliberalistinen yhteiskuntapolitiikka haastoivat monelta osin Suomen mallin.” (Heinonen 2009, 172)

Tämän hetkistä kapitalismia kutsutaan usein uudeksi kapitalismiksi tai uudeksi taloudeksi (esim. Doogan 2009; Sennet 2007; Heinonen 2009; Clement ym. 2009ab). Uuden siitä tekee nähdäkseni sen merkittävä ero aiempaan tai vanhaan kapitalismiin, jossa (kun katsotaan erityisesti Suomea) hyvinvointivaltiolla oli vahva rooli (esim. Heinonen 2009). Työttömyys oli alhaista, palkat ja työllisyys korkealla ja tulevaisuuteen katsottiin luottavaisin mielin (esim. Siltala 2007, 61–110; Julkunen 2009). Nyt tilanne on pääläellaan, kun yhteiskunnat kaikkialla kamppailevat taantumassa ja työttömyys kasvaa. Clement ym. (2009b, 240) jäljittävätkin uuden talouden neljään prosessiin: jälkiteollinen aika, tietoyhteiskunta, uudet teknologiat ja prekaari työ (*precarious employment*). Näiden prosessien voi nähdä olevan monen muunkin työelämän tutkijan näkemysten taustalla (vrt. Julkunen 2008; 2009; Siltala 2007).

Voidaan puhua myös kapitalismin uudesta hengestä (*The New Spirit of Capitalism*), joka on Luc Boltanskin ja Éve Chiapellon (2007), Max Weberin teokseen Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki (1980), pohjautuva käsite. Weberille kapitalismin henki liittyy olennaisesti moderniin talouteen sekä länsimaalaiseen ja taloudelliseen rationalismiin. Hänen teoriassaan protestanttisuudella, tarkemmin kalvinismilla, sen predestinaatio-opeilla ja elämänohjeilla, on merkittävä rooli kapitalismin hengen syntymisessä ja sisäistymisessä (Weber 1980, 54–55; Saaristo & Jokinen 2004, 43–47).

Pelkistetyimmillään tarkasteltuna Weber näki yhtymäkohtia uskon ja ammattietiikan (työ kutsumuksena) välillä: ”Mutta kalvinilaisuudesta esiin kasvanut englantilainen puritanismi

tarjoaa ammattikutsumusaatteen johdonmukaisimman perustelun” (emt., 114). Työ kutsumuksena ei jätä Weberin analyysissä sijaa nautinnolle, jonka puritaanit kokevat ”rationaalisen askeettisuuden” viholliseksi (emt., 124) Omistus on ainoa sallittu nautinnon muoto, jonka ”protestanttinen askeettisuus” sallisi (emt., 126; myös Saaristo & Jokinen 2004, 45).

Boltanski ja Chiapello ovat tuoneet weberiläisen teorian kapitalismin hengestä uuden kapitalismin aikaan. He kuvaavat teoksessaan kapitalismin muutosta kolmen vuosikymmenen ajalta. Johtopäätöksensä he kirjoittavat, että vapaus on kietoutunut kapitalismiin:

”at the very least it presupposes free labour (accepting a job and leaving it, and hence engaging or not engaging) and free enterprise (hiring, buying, selling and, more generally, combining various resources to derive a profit).”
(Boltanski & Chiapello 2007, 486)

Vapauden lisäksi kapitalismissa täytyy olla (tai siihen täytyy pyrkiä sisällyttämään) moraalinen ulottuvuus (*a moral dimension*), joka voi ilmetä turvallisuuden tunteen (*security*) tuottamisen kautta, eli että yksilö kokee olemassaolonsa turvatuksi (emt., 486). Tämän tutkielman kannalta keskeisin huomio Boltanskin ja Chiapellon teoksessa on se, että heille(kin) kapitalismi on jatkuvasti muuttuva (*”Capitalism has a constant tendency to transform itself”*) (emt., 487).

Weberille kapitalismin ihannetyöntekijä oli askeesissa elävä, nautinnoista kieltäytyvä työnsä omistautuva työmyyrä. Kapitalismin henki ”alkoi pakonomaisesti määrittää ihmisten toimintaa” (Saaristo & Jokinen 2004, 47). Ammatista muotoutui pakko ja välttämättömyys, kun se aikaisemmin perustui Weberin mukaan vapaaseen tahtoon olla ammatti-ihminen. Talousjärjestelmä läpäisi kaikki elämän osa-alueet, ja alkoi vahvasti määrittää elämää (Weber 1980, 134).

Kapitalismin uusi henki puhaltaa asetelman palasiksi. Viimeistään 1990-luvulla työ- ja talouselämää alkoi määrittää aikaisempaa voimakkaammin projektiluonteisuus. Tämä edellytti etenkin työntekijöiltä uudenlaista joustoa ja mukautumista. Elinikäiset urat alkoivat harvinaistua ja toisiaan seuraavat projektit alkoivat syrjäyttää ne. Työntekijät

joutuvat kerta toisensa jälkeen todistamaan taitonsa sekä päivittämään osaamistaan muuttuvia työelämän tarpeita varten. Ihannetyöntekijäksi tässä kapitalismin vaiheessa muotoutui työllistettävä yksilö, jolla on aina tarvittavat taidot ja tiedot vaihtuvaa projektia varten. Tätä henkilökohtaista pääomaa (*personal capital*) kapitalismin uusi henki vaatii. Työnantajien ei tarvitse enää sitoutua työntekijöihinsä, kuten aikaisemmissa kapitalismin vaiheissa, vaan yritykset tarjoavat työntekijöilleen jotakin uutta turvaa: työllistettävyyttä (*employability*). Sitoutumista ei enää edellytetä työntekijöiltäkään. Ei ainakaan samalla tavalla kuin aikaisemmin. Kapitalismin uudessa hengessä menestyvät ne, jotka ovat itsenäisiä ja spontaaneja, luovia ja sosiaalisia moniosaajia, jotka ovat käytettävissä silloin kun heitä tarvitaan. (Boltanski & Chiapello 2007, 90–97.; ks. myös Fuller 2009, 234.)

Heinonen (2009, 169) kiteyttää uuden ja vanhan kapitalismin eron niiden laadullisesti ja tilallisesti erilaisiin konteksteihin. Vanha, fordistinen ja hyvinvointivaltiopohjainen talousjakso kukoisti kansallisvaltioista kun taas uudenlainen, jälkifordistinen talous on ennen kaikkea globaalia markkinataloutta, jossa eriarvoisuus on kasvussa ja epätyypilliset työsuhteet sekä yhteiskuntien sisäiset erot yleistyvät (ks. myös Patomäki 2007). Tämä on todellisuutta monen suomalaiset työssä ja arjessa (ks. myös Heinonen 2006; Siltala 2007; Julkunen 2003, 2006, 2008, 2009). Heinonen (2009, 175–176) jatkaa:

”Avainsanoja uudessa taloudessa ovat kilpailukyky ja tehokkuus, kirosana sitä vastoin työvoimavaltaisuus. --- Juuri sellaisessa me nyt elämme nyky-Suomessa. Siinä talouskasvu ei automaattisesti johda työllisyyden paranemiseen ja hyvinvointivaltion veropohjan kasvuun, kuten aikaisemmin fordismen kaudella melko suoraan tapahtui.”

Uudessa kapitalismin vaiheessa on alkanut uudenlainen rakennemuutos, jonka voimakkuudesta on kirjoitettu uhkakuvia. Toisaalta on myös hyvä ottaa huomioon, että rakennemuutokset jopa – murrokset ovat tavanomaisia yhteiskuntien kehittyessä, eikä kehitys ole aina yksiselitteisen myönteistä, kuten toisinaan tahdotaan ajatella. Esimerkiksi Suomessa rakennemuutoksia on esiintynyt aina modernisaatioprosessien yhteydessä: 1950–60-luvulla Suomessa harpattiin maatalouspainotteisesta työskentelystä kaupunkien tehtaisiin ja palveluammatteihin. Ja jo ennen kaupungistumista ja teollistumista tapahtui merkittävä rakenteellinen muutos työssä kun vuosisata pari taaksepäin suurin

yhteiskuntaluokkaryhmä olivat tilaton maatyöväki sekä pientilojen isännät ja pojat. (Julkunen 2009.)

5.1 Uuden kapitalismin haaste palkkatyölle 2000-luvulla

Edellä olen tarkastellut normaalityön ja epätyypillisen työn jännitteistä suhdetta. Normaalityö jo terminä viittaa sen normatiiviseen ja epätyypillistä arvostetumpaan positioon työsuhteen muotona. Edellisessä luvussa tarkastelin kapitalismin uuden, nyt käynnissä olevan, vaiheen vaikutuksia jokapäiväiseen arkeen ja työelämään. Kuva elämästä nykyisessä kapitalismin vaiheessa on pessimistinen eikä vähiten joidenkin mielestä odotettavissa olevan normaalityön murenemisen suhteen.

Nykyisessä kapitalismin vaiheessa (tai modernisaatiossa, vrt. Julkunen 2003, 128) työelämän muutostempo voidaan nähdä alati kiihtyvänä ja haastavana. Haaste onkin pysyä kiinni työelämän syrjässä aikana, jolloin ”korkea työttömyys, työmarkkinoiden tasapaino--, työn kansainvälistyminen, tietoisuminen ja haasteellistuminen, osaamisvaatimusten kasvu, monitaitoisuus ja osaamisen entistä nopeampi vanheneminen, joustavoittaminen työsuhteiden epävakaisuus ja epätyypillisuus, työaikojen venyminen, työn epävarmistuminen” (Julkunen 2003, 128–129) ovat yhteiskunnassa todellisuutta.

Heinonen (2009, 176) jatkaa ajatusta ja toteaa kaikkien aiemmin lamaan liitettyjen asiantilojen (kuten työttömyys, köyhyys, pätkätyöt ja sosiaaliturvan leikkaukset) olevan uuden kapitalismin mallin olennaisinta ydintä, jokapäiväistä arkea (ks. myös Boltanski & Chiapello 2007, 224–233). Doogan (2009, 2-4) sen sijaan kritisoi tapaa, jolla uutta kapitalismia on käsitelty. Hänen mukaansa uuden kapitalismin käsittäminen yksipuolisesti työnantajan ja työntekijän väliseksi murenevaksi kytkökseksi tämän hetkessä yhteiskunnallisessa muutoksessa on riittämätön, mutta liian usein käytetty näkökanta ilmiön tarkastelussa (ks. myös Saloniemi & Virtanen 2008, 87–88).

Uutta kapitalismia voidaan tarkastella väljemmässä merkityksessä jälkiteollisuuskeskustelun yhteydessä. Tässä keskustelussa tilaa saa ajatus, jonka mukaan tämän hetkinen työn muodonmuutos (*transformation of work*) on antanut tietä

uudenlaiselle työn toteuttamiselle (*new employment relations*). Sitä kyllä luonnehtii aiempaa suurempi epävarmuus, mutta Doogan ei pidä ilmiötä niin merkittävänä, että se horjuttaisi normaalityön asemaa.

Dooganista poiketen Boltanski ja Chiapello pitävät työn epävarmistumista ja työurien katkonaisuutta merkittävänä ilmiönä. He kirjoittavat työn purkamisesta (*dismantling the world of work*), että palkansaajaluokka (*wage-earning class*) on alkanut eriytyä yhä selvemmin niihin, joilla on pysyvä työ ja niihin, jotka ovat joutuneet tilapäistöiden oravanpyörään. Työtehtävien ulkoistamisesta (*externalization*) ja tilapäistämisestä (*casualization*) on tullut keino päästä eroon huonoista työntekijöistä. (Boltanski & Chiapello 2007, 233.) Palkkatyön muutos jakaa palkansaajat voittajiin ja häviäjiin.

5.2 Työ tilastoissa ja kokemuksissa

Länsimaalaisessa kontekstissa työn pysyvyys ei ole vähentynyt ja pitkäaikaiset työsuhteet ovat jopa lisääntyneet monilla sektoreilla taloudellisesti vahvoissa maissa (Doogan 2009; ks. myös Virmasalo, Hartikainen, Anttila & Nätti 2011). Myös Antti Kasvion (2007, 31) mukaan puhe kriisistä on liioittelua. Kasvio toteaa teollisuusmaiden työllisyystilanteen kehittyneen viime aikoina kaiken kaikkiaan parempaan suuntaan ja että normaalityösuhde on edelleen hallitsevin työsuhteen muoto (ks. myös Siltala 2007, 229–230; Doogan 2009; Virmasalo ym. 2011).

Uuden talouden vaikutuksia työelämään tulisi Dooganin mielestä tarkastella joko työn vakauden (*job stability*) tai työn varmuuden (*job security*) näkökulmasta, mutta näiden tulkintojen välille täytyy tehdä selvä ero. Työn vakaudella tarkoitetaan työn vakinaisuutta tai pitkäkestoista työsuhdetta, työn varmuudella luottamusta työn taloudelliseen tilanteeseen. On myös keskeistä erottaa toisistaan epävarmuus (*insecurity*) ja epävakaus (*instability*), mutta myös haastaa oletus työn varmuuden ja vakauden välisestä suhteesta. (Doogan 2009, 169.; ks. myös Virmasalo ym. 2011.)

Pärnänen ja Sutela (2009, 149) määrittelevät työn epävarmuutta Dooganista poiketen työntekijän näkökulmasta ja kokemuksesta lähtien: ”työn epävarmuudella tarkoitetaan

palkansaajien kokemaa epävarmuutta työmarkkinoilla työn pysyvyyden suhteen”. Siirtyminen pysyvään tilapäistyöntekijöiden (*casual workers*) käyttöön tuottaa yritysten toivomaa joustavuutta (*flexibility*), mutta siitä voi seurata myös työn epävarmuutta (*job insecurity*) vakituisen henkilöstön keskuudessa (Boltanski & Chiapello 2007, 224). Tämä taas nivoutuu työntekijöiden ja työnantajien vastakkaisiin tavoitteisiin ja odotuksiin: työntekijät haluavat, että heihin sitoudutaan ja heidän työpanostaan arvostetaan, kun taas työnantajat haluavat sitoutua mahdollisimman vähän työntekijöihinsä (Tanskanen 2008b; myös Lähtenmäki 2013, 95).

Doogan perustaa analyysinsä mittaville tilastollisille aineistoille, joista voidaan lukea eri sektoreiden työllisyystilannetta, muttei kokemuksia työstä. Myös Virmasalo, Hartikainen, Anttila ja Nätti (2011) ovat tutkineet työntekijöiden kokemuksia työ(elämä)n laadusta. Heidän kvantitatiivinen tutkimuksensa kattaa Pärnäsen ja Sutelan tapaan työolotutkimusten tilastoja usealta vuosikymmeneltä. Virmasalon ym. mielenkiinnonkohteena on työelämän laatu, jota he ovat selvittäneet toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemusten kautta vuosina 1977–2008.

Tutkimuksen lopputulos on linjassa aiempien – kansainvälisten- tutkimusten tulosten kanssa. He kiteyttävät havaintonsa toteamalla, että ”työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö: on hankala yhdistää työn laadun ulottuvuuksista yhdensuuntaisia muutoksia, jotka voisi tiivistää yleiseksi paranemiseksi tai huononemiseksi” (Virmasalo ym. 2011, 14). Työelämän laadun muutokset ovat aiempien tutkimusten ja Virmasalon ym. aineiston analyysin perusteella melko vähäisiä ja osoittavat yli 30 vuoden ajanjaksolla erojen kaventumista työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Kiireen, vaikutusmahdollisuuksien ja työn epävarmuuden kokemukset koskettavat asemaan ja koulutukseen katsomatta niin työntekijöitä kuin toimihenkilöitä. Vain sukupuoli on kautta tarkastelujakson merkittävä selittäjä: kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä työn laadun kokee huonompana naiset. Kiireen kokemus on Virmasalon ym. mukaan suomalainen ilmiö, sillä kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu miesten kokevan kiirettä naisia useammin. (emt., 14–15.)

Monille prekarisaation ja työelämän tutkijoille palkansaajien kokemusten paljastaminen on oleellista työelämän käännteiden ymmärtämisen kannalta. Tästä huomiosta liikkeelle lähtien tulen seuraavissa luvuissa tarkastelemaan tilastollista tietoa työn muutoksesta, mutta myös tietoa palkansaajien kokemuksista ja perusteluista tehdä normaalityöstä poikkeavaa työtä.

5.3 Työ kansainvälisissä tilastoissa

Uuden talouden vaikutuksia voidaan hahmottaa tarkastelemalla niitä työelämän sektoreita, jotka ovat viime aikoina laajentuneet ja supistuneet. Samoin voidaan hahmottaa ”uuden työvoiman” profiilia tutkimalla ammatillista muutosta sekä erittelemällä työn eri muotoja yhdessä ammattien sisältöjen muutosten kanssa – katsomalla etenkin normaalityöstä poikkeavien työmuotojen osuutta työllisistä. Näitä ulottuvuuksia tarkastelemalla voidaan tehdä tutkimusta työmarkkinoihin kiinnittyneisyydestä (*labour market attachment*). (Doogan 2009, 172.)

Kevin Doogan on tehnyt kattavia analyyseja vertailemalla työllisyyksiä Euroopan Unionissa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa. Hän pohjaa kritiikkinsä työmarkkinoiden ja työsuhteiden tämän hetkisestä tilasta kansainvälisiin tilastoihin. Keskityn Dooganin huomioihin Euroopan Unionin jäsenmaita koskevista tutkimuksista, sillä trendi Yhdysvaltojen ja Kanadan työmarkkinoilla on pääsääntöisesti ollut samankaltaista. Dooganin omat havainnot pohjaavat European Labour Force Surveyn tuloksiin, joissa työllisyyden kehitystä on tarkasteltu aloittain kymmenen vuoden aikana Euroopan Unionin maissa aikavälillä 1992–2002. Hän analysoi niitä kahtatoista Euroopan maata, jotka ovat olleet Unionin jäseniä vuodesta 1992. (Doogan 2009, 172–173.)

Suomi ei näin ollen ole osa hänen analyysiaan, mutta olen katsonut tarpeelliseksi ottaa huomioon Dooganin tutkimuksen havainnollistaakseni työmarkkinoiden muutoksen laajempaa, kansainvälistä kontekstia (ks. myös Vosko ym. 2009). Jäljempänä tulen tarkastelemaan Suomea koskevaa tilastotietoa työllisyydestä, kuitenkin Dooganista poiketen huomioiden myös syitä erilaisissa työsuhteissa työskentelylle. Sukupuoli on iän lisäksi yleisin tilastollinen muuttuja, jota käytetään. Myös Dooganin kansainvälisessä vertailussa muutoksia analysoidaan sukupuolen mukaan (ks. myös Vosko ym. 2009).

Dooganin tilastoanalyysin kohteena ovat Euroopan Unionin jäsenvaltiot vuosien 1992–2002 välillä. Hänen tarkastelemissaan perinteisiä työnantajasektoreita ovat maatalous, kalastus, kaivosala, voimalat (*utilities*), tuotanto ja logistiikka. Hän on havainnut, että vaikka kokonaistyöllisyys kussakin elinkeinossa on laskenut paikoin merkittävästikin, niin pitkäaikaistyöllisyyden osuus on pysynyt lähes samalla tasolla tai lisääntynyt suhteessa

kokonaistyöllisyyteen. Tätä selittää kokonaistyöllisyyden lasku sekä tarkasteltujen alojen verrattain pieni osuus eurooppalaisesta työvoimasta. Vuonna 1992 alat työllistivät 7.6 % ja vuonna 2002 5.1 % työvoimasta Euroopassa. Jyrkimmin kaventuneita sektoreita ovat Dooganin mukaan logistiikka sekä tuotanto, joilla työllisyys on laskenut murto-osiin aikaisemmasta. (Doogan 2009, 178–179.)

Doogan on tarkastellut myös kasvavia sektoreita sekä lisääntyvää pitkäaikaistyöllisyyttä näillä sektoreilla. Tarkastelun kohteina olevia aloja ovat rakennus, majoitus, kuljetus, rahoitus, julkishallinto, koulutus, terveys ja sosiaalityö, muu sosiaaliala, yksityistaloudet sekä kiinteistö- ja yrityspalvelut. Monet näistä aloista edustavat ns. jälkiteollisen ajan työtä. Aiemmin teollisuus ja maatalous (ainakin Suomessa) työllistivät merkittävästi. Nykyään palvelualat (esim. majoitus, rahoitus, kiinteistö- ja yrityspalvelut, terveydenhuolto ja sosiaalialat, koulutus) työllistävät yhä useampia. (Doogan 2009, 179–180; ks. myös Julkunen 2009.)

Jotkut kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että työelämän epävakautumisesta huolimatta saman työnantajan palveluksessa pysytään jopa aiempaa kauemmin (Doogan 2009, 179; ks. myös esim. Virmasalo ym. 2011, 7; Lehto & Sutela 2008). Esimerkiksi kiinteistö- ja yrityspalvelut (*Real Estate & Business Services*) ovat kasvaneet huomattavasti kymmenessä vuodessa. Kaikkien työllisten määrä tällä sektorilla on lähes kaksinkertaistunut. Myös terveys ja sosiaalityö (*Health and Social Work*) on kokenut merkittävän laajentumisen kymmenessä vuodessa. Vuonna 1992 se työllisti 7 886 000 palkansaajaa, joista pitkäaikaisia oli reilu kolmannes, mutta vuonna 2002 sektori työllisti jo 14 328 000 palkansaajaa, joista 40 % pitkäaikaisiin työsuhteisiin. (Doogan 2009, 179–180.)

Naisten työllisyys on lisääntynyt miesten työllisyyttä nopeammin vuosien 1992–2002 välillä. Dooganin tarkastelun kohteina olivat osa-aikainen sekä kokoaikainen työ. Vuonna 1992 naisten kokonaistyöllisyys kahdessaatoista EU-maassa oli 56 653 000 ja vuonna 2002 65 243 000 (Doogan 2009, 190). Tämän voidaan katsoa johtuvan muutoksista niin teollisuuden aloilla, että ammattirakenteissa, mutta myös työsuhteiden muodoissa (osa-aikatyö on yleistynyt ja naiset tekevät miehiä enemmän osa-aikatyötä). Kaikki nämä ovat vahvistaneet etenkin naisten kiinnittymistä työmarkkinoille (emt., 177; ks. myös Siltala 2007, 229).

Miesten kokonaistyöllisyys vuonna 1992 oli selvästi naisia korkeammalla (83 624 000), samoin vuonna 2002 (87 242 000), mutta kasvu on ollut naisten työllistymistä maltillisempaa (Doogan 2009, 190). Miesten kokoaikainen työllisyys on noin 80 miljoonaa palkansaajaa kahdessaatoista EU-maassa vuosien 1992–2002 välillä. Naisista kokoaikaisessa työsuhteessa vuosina 1992–2002 on hieman yli 40 miljoonaa palkansaajaa.

Osa-aikatyö koskettaa merkittävästi useammin naisia kuin miehiä, sillä naisista osa-aikatyössä on noin 16,5 miljoonaa palkansaajaa ja miehistä vain noin 3,5 miljoonaa palkansaajaa. Doogan on havainnut eroja työsuhteiden muodoissa mannerten välillä. Yhdysvalloissa on ollut yleisempää tehdä työtä kokoaikaisissa työsuhteissa kun taas EU:ssa työllistymisen kasvu on ollut pitkälti osa-aikatoïden yleistymisen varassa. (Doogan 2009, 190.) Clement ym. (2009b, 246–247) ovat tehneet vastaavanlaisia havaintoja tilastoihin perustuvassa tutkimuksessaan. He ovat tarkastelleet palkkakehitystä useissa maissa ja havaitsivat, että matalapalkkatyö (*low pay*) on kasvanut vuosien 1995–2005 välillä suurimmassa osassa tarkasteltuja maita².

Työpaikkojen pakenemista alhaisten kustannusten maihin pidetään yhtenä syynä länsimaissa kasvavaan työttömyyteen. Tämä ei kuitenkaan riitä selitykseksi miesvaltaisten alojen supistumiselle, sillä tämä ilmiö koskee vain kohtalaisen pientä osaa teollisuusmaiden työmarkkinatoimijoista. Esimerkiksi rakennus- ja palvelualoja ei voida siirtää halvan työvoiman maihin (Kasvio 2007, 35) vaikka osa työvoimasta teollisuusmaissa nykyään onkin ulkomaista. Näiden alojen lisäksi tulevaisuuden työllistäjiä etsitään myös asiantuntijuuteen perustuvasta tietotyöstä (Pirttilä & Nikkilä 2007, 71).

Työn teettämisen ja tekemisen voidaan ajatella muuttuvan länsimaissa. Tätä mahdollisuutta pitävät todennäköisenä etenkin jälkifordistisen teorian kannattajat, jotka näkevät työn tietoistumisen ja palveluvaltaistumisen vapauttavan länsimaalaisia ihmisiä suorittavasta työstä (esim. Virmasalo ym. 2011, 6; Julkunen 2008). Suorittava työ ei katoa, mutta on joillakin aloilla supistumispainneiden edessä tuotannollisten ja henkilöstökustannusten leikkaamiseksi. Suomessa klassinen esimerkki tällaisesta alasta on viime vuosina ollut paperiteollisuus, mutta esimerkiksi Anu Suorannan (2009) tarkastelema tekstiiliteollisuus

² Clement ym. (2009b) tarkastelivat artikkeliaan varten Australiaa, Canadaa, Ranskaa, Saksaa, Irlantia, Japania, Koreaa, Alankomaita, Espanjaa, Ruotsia, Iso-Britanniaa ja Yhdysvaltoja vuosina 1995–2005.

sadan vuoden takaisessa Suomessa edustaa vielä enemmän tällaista katoavaa alaa; tämän päivän Suomesta tekstiiliteollisuus on lakannut lähes tyystin.

Jotkut työelämäntutkijat kysyvät, mikä nykyisessä työelämässä on todellisuudessa muuttunut. Palkkaan pohjaava ansiotyö on edelleen tavanomaisin työn teettämisen ja tekemisen tapa. Anne Kovalainen (2010, 114) katsookin normaalityön olevan aina muutoksen kourissa, eikä tästä voida syyttää vain kapitalismia. Hän ehdottaakin, että kenties muutoksen kokemus tulee osin myös suhtautumisen muutoksesta, siitä, että eri sukupolvet kokevat työelämän eri tavalla eikä työ rakenna minuutta enää samalla tavalla kuin kenties aiemmin (emt., 116–118; ks. myös Lähtenmäki 2013, 95).

5.4 Tilastollisen aineiston kritiikkiä

Tilastot eivät yksistään riitä kun halutaan tarkastella työelämää useammasta eri näkökulmasta. Työsuhdemuodot ovat yksi esimerkki tilastollisten aineistojen riittämättömyydestä kun halutaan selvittää työn muutosta. Tulkinnoille jää aina liikaa tilaa eikä kaikkia työsuhteita välttämättä edes osata luokitella. Esimerkiksi Uusitalo (2008) on todennut, että normaalityöstä poikkeavien työsuhdemuotojen määrien vaihtelut voidaan osin selittää työvoimatutkimuksen teon käytäntöjen muuttumisella. Julkunen (2008, 110) esittää, että joustavilla työmarkkinoilla liike tapahtuu ”sisään ja ulos” tarkoittaen, että määräaikaiset työsuhteet yleensä tarkoittavat myös ajoittaista työttömyyttä. Julkunen mukaan työvoimatutkimusten ”viralliset” luvut eivät myöskään tunnista piilotyöttömyyttä.

Tilastojen valossa voidaan myös pohtia, kuinka vaikkapa ketjutettuja määräaikaisia työsuhteita tekevä vuokratyöntekijä itsensä määrittelee? Tai miten työtilastot hänet määrittelevät? Vuokratyöntekijä voi olla toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa hänet palkanneeseen henkilöstöpalveluyritykseen, mutta hänen tilannettaan on hankala kuvata tilastollisesti. Hänet voidaan luokitella niin kokoaikaisten työsuhteiden kategoriaan, kuin myös vuokratyösuhteisiin, jotka ovat erityisellä tavalla normaalityösuhteesta poikkeavia jo vuokratyön perimmäisen työnantaja-työnostaja -liikesuhteensa vuoksi. Henkilö voi myös olla vakituksessa työsuhteessa, mutta silti tehdä

vain osa-aikaisesti töitä. Tällöin hänet voidaan niin ikään luokitella sekä normaalityön (vakituinen) että normaalityöstä poikkeavan työn (osa-aikainen) alle.

Jo pelkästään näistä syistä työolo- ja työllisyystilastoja tulee lukea kriittisesti. Tilastot antavat ilmiöistä kokonaiskuvan, mutta etenkin valmista aineistoa käytettäessä edellä kuvatun kaltaiset ilmiöt pääsevät huonosti esille. Omien kysymysten selvittäminen valmiilla aineistolla on rajallista eikä esimerkiksi kokemuksellista tietoa saa, jos sellaista ei ole näissä tutkimuksissa selvitetty.

Dooganin käyttämät työtilastot ovat esimerkki siitä, etteivät tilastot välttämättä riitä kertomaan kaikkea kiinnostavaa työn muutoksesta. EU-tilastojen ongelma on se, etteivät ne tavoita kaikkia normaalityöstä poikkeavia töitä, vaan ne pystyvät seuraamaan joitakin sen ilmentymiä. Esimerkiksi toistuvia pätkätöitä voidaan ja onkin tilastoitu systemaattisesti, mutta vaikkapa vuokratyötä ja itsenäisesti kotona tehtyä työtä saati tarvittaessa töihin kutsuttavaa työvoimaa ei tavoiteta tilastoissa riittävän selkeästi (Altvater & Mahnkopf 2002, 137–139 Siltalan 2007, 230 mukaan; ks. myös Pärnänen & Sutela 2009; Uusitalo 2008).

Doogan toteaa työllisyyttä mittaavista analyyseistä, että yleensä niissä mitataan työsuhteiden keskimääräistä kestoja, mutta hänen tarkastelussaan menetelmänä on määritellä sellaiset pitkäkestoiset työsuhteet omaksi ryhmäkseen, joissa työsuhde kestää vähintään kymmenen vuotta. Hän katsoo, että pitkäkestoista työtä voidaan näin tarkastella parhaiten suhteessa työvoiman erilaisiin muutoksiin (Doogan 2009, 171). Dooganilla keskiössä onkin juuri normaalityö, jota vasten hän vertailee muita työsuhteita. Hän analysoi myös muutoksia normaalityössä eri työnantajasektoreilla.

Dooganin tutkimusotteesta poiketen kotimaiset tilastotutkimukset usein huomioivat osa- ja määräaikaiset työsuhteet, mutta tarkastelevat myös työntekijöiden kokemuksia työelämän muutoksesta. Esimerkiksi Virmasalo ym. (2011) ovat jäljittäneet työelämän laadun kokemuksia Työolotutkimusten aineistoista. Tämän lisäksi Kauhanen, Nätti ja Miettinen (2012) ovat löytäneet variaatioita työn tarinoista sen mukaan, millaisessa työsuhteessa palkansaaja on ja miten hän voi kehittää itseään työssään. Kauhanen ym. liittävät itsensä kehittämiseen myös käsityksen työllistettävyydestä. He ovat Virmasalon ym. tapaan hyödyntäneet Tilastokeskuksen työolotutkimuksia vuosilta 1997, 2003, 2008.

Subjekttiivisten kokemusten hyödyntämisessä on myös omat riskinsä, sillä ”ihmisten odotukset muuttuvat ajan kuluessa ja olosuhteiden muuttuessa” (Virmasalo ym. 2011, 15), mutta pelkkien objektiivisten mittareiden (kuten palkka tai työsuhteen kesto) käyttäminen jättää vielä paljon kertomatta.

Tilastoaineistojen ongelma on niiden ajallisen kontekstin vanhentuminen. Suurten tilastollisten tutkimusten toteuttaminen voi viedä vuosia ja tulosten valmistuessa tieto saattaakin olla jo vanhentunutta. Tässä mielessä Dooganin tilastoaineisto voi olla osittain vanhentunutta tietoa, sillä sen huomiot koskevat 10–20 vuoden takaisia EU-maita. Silti kansainväliset tilastotutkimukset ovat ainakin jossain määrin huomioineet työn teettämisen monet tavat työmarkkinoilla jo pari vuosikymmentä sitten.

Etenkin pidemmällä aikavälillä on nähdäkseni olennaista, että tilastot ovat tunnustaneet epätyypillisen työn olemassaolon ja kiinnostuneet sen vaikutuksista (vrt. Pärnänen & Sutela 2009). Dooganin tilastoanalyysi antaa hyvän vertailupohjan tutkimukselleni, sillä tulen seuraavaksi tarkastelemaan Suomea koskevaa laajaa tilastoaineistoa epätyypillisestä työstä ja asetan sen huomioita hänen tuloksiaan vasten.

5.5 Työn teettämisen muuttuneet tavat Suomessa

Suomi ei ole muusta maailmasta irrallinen linnake. Työelämän muutokset koskettavat suomalaisiakin työmarkkinoita. Esimerkiksi Pärnänen ja Sutela (2009) ovat eritelleet epätyypillisiä työsuhteita tilastoissa vuosien 1976–1996 Suomessa. Pärnänen ja Sutela käyttävät työssään ilmaisua epätyypillinen työ, joka onkin yleisin ilmaisu puhuttaessa normaalista palkkatyöstä poikkeavasta palkkatyöstä. Termi ei kuitenkaan ole ongelmaton, sillä se asettaa työsuhteet hierarkkiseen suhteeseen: normaali/normi on se, johon verrataan ja verrattu nähdään yleensä huonompana tai muuten poikkeavana (vrt. Suoranta & Anttila 2010). Olen kuitenkin päätenyt käyttämään ilmaisua *epätyypillinen työ*, sillä se on yleisin nimitys ilmiölle suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa.

Pärnänen ja Sutelan tilastoaineisto ulottuu vuoteen 2008 asti. Olen lisäksi käyttänyt vuoden 2010 työvoimatutkimusraportteja Työllisyys ja työttömyys vuonna 2010 (Suomen virallinen tilasto 2010a) sekä Työsuhteet ja työajat 2010 (Suomen virallinen tilasto 2010b)

täydentääkseni Pärnäsen ja Sutelan analyysia ja katsoakseni onko noin kahden vuoden ajanjaksolla havaittavissa selkeitä tai muuten kiinnostavia muutoksia työn teettämisen tavoissa. Pärnäsen ja Sutelan analyysissa huomion saa myös vastaajien kokemukseen pohjaava tieto, sillä kyselytutkimus on selvittänyt myös syitä erilaisissa työsuhteissa työskentelylle.

Luvun tavoitteena on katsoa suomalaisten työmarkkinoiden suurempaa kuvaa ja niillä tapahtuneita muutoksia tilastojen valossa verrattain pitkällä ajanjaksolla. Pärnäsen ja Sutelan tutkimus täydentää aukkoja, joihin Kevin Dooganin analyysi ei antanut vastauksia. Tässä käsiteltävät normaalityöstä erottuvat työn teettämisen tavat ovat osa-aikatyö, määräaikainen työsuhde, vuokratyö sekä kotona tehtävä työ. Pärnänen ja Sutela analysoivat näiden työsuhdemuotojen muutosta vuosikymmenten saatossa sektoreittain eri ikäryhmissä ja sukupuolen mukaan. Vuokratyötä tosin on alettu selvittää tilastoissa vasta vuodesta 1997 lähtien.

Normaalityöstä poikkeavaa palkkatyötä on tutkittu Suomessa paljon viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Myös tilastollista mittaamista on tehty useita vuosikymmeniä, joskin mittaamistavat ovat eronneet toisistaan ja olleet alkuun puutteellisia. Tätä voidaan selittää sillä, että uudenlaista ilmiötä, joka voi olla hyvinkin marginaalissa, on vaikea tutkia jos sitä ei tunneta. Pärnänen ja Sutela (2009, 167) toteavatkin, että joistain työn muodoista ei välttämättä löydy tietoa niiden marginaalisuuden vuoksi, joten ”työmarkkinoita kuvaavat tiedonkeruut eivät tällä hetkellä tavoita kaikkia epätyypillisen työn muotoja”. Kuitenkin tiedonkeruutavan, -ajankohdan, määritelmien ja vastausvaihtoehtojen muuttumisen aiheuttamista vaikeuksista huolimatta epätyypillisen työn eri muodoista on saatu kerättyä luotettavaa ja havainnollista tietoa.

Osa-aikatyö. Osa-aikatyöhön suhtaudutaan Pärnäsen ja Sutelan mukaan kuten muihinkin epätyypillisiin työsuhteisiin. Yhtäältä osa-aikatyö luo työaikajoustoja ja lisää jaksamista, toisaalta osa-aikatyö voidaan nähdä myös alityöllisyytenä. Tällä tarkoitetaan, että työntekijä ei ole onnistunut saamaan kokoaikaista työtä ja kokoaikaisen työn palkkatuloa. Osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke ovat Suomessa institutionaalisia järjestelyjä, jotka mahdollistavat osa-aikatyön mutta myös etenkin kaupan ja palvelun aloilla osa-aikatyö on yhä yleisempää. Osa-aikatyöksi on määritelty 1-29 työtuntia viikossa (työvoimatutkimuksissa vuosina 1976–1997) ja vuodesta 1989 osa-aikaisuus on perustunut

vastaajan omaan ilmoitukseen, joka nostikin osa-aikatyöntekijöiden osuutta työllisissä noin 2-3 prosenttiyksikköä.

Osa-aikatyöntekijöiden määrä on tutkimusaikavälillä 1989–2008 kasvanut yli 4 prosenttiyksikköä ja vakiintunut 13–14 prosenttiin työllisistä. Naiset ovat miehiä useammin osa-aikatyösuhteessa ja tähän on Pärnäsen ja Sutelan mukaan syynä lastenhoito. Kuitenkin 2000-luvulla opiskelu ja osa-aikaeläke ovat syrjäyttäneet lastenhoidon yleisimpänä perusteluna. Hyvin yleinen syy osa-aikatyön tekemiselle on myös se, ettei kokoaikaista työtä ole löytynyt. Nämä perusteet ovat linjassa Pärnäsen ja Sutelan edellä esitettyjen huomioiden kanssa työaikajoustosta ja toisaalta myös työllistymisen haasteellisuudesta. (Pärnäsen & Sutela 2009, 150–156., ks. myös Taulukko 1)

Määräaikainen työ. Määräaikaista työtä on Suomessa seurattu työvoimatutkimuksissa vuodesta 1981 lähtien. Pärnäsen ja Sutelan kiinnostus kohdistuu työn määräaikaaisuuteen ”sellaisena yhteiskunnallisena ilmiönä, joka vaikuttaa kokemukseen työn epävarmuudesta” (emt., 157). Pärnäsellä ja Sutelalla määräaikaisuuden korostaminen liittyy nähdäkseen heidän huomioonsa siitä, että määräaikaisuus on osa-aikatyön lisäksi normaalityön jälkeen yleisin työsuhteen muoto 2000-luvulla (ks. Taulukko 1). He selittävät määräaikaisten osuuden kasvun olevan ainakin osittain seurausta työllisyyden kasvusta, sillä työllisiä on nyt enemmän kuin 20–30 vuotta sitten (emt. 159). Tämän lisäksi perinteisillä miesaloilla on tapahtunut määräaikaisten työsuhteiden määrässä laskua, samalla kun naisaloilla, kuten palveluissa ja kaupan alalla määrä on ollut kasvussa (emt., 160).

”Määräaikaaisuutta on osa-aikaisuutta enemmän pidetty työntekijän kannalta huonona vaihtoehtona; määräaikaisena työntekijä joustaa työnantajan toiveiden mukaan” (Pärnäsen & Sutela 2009, 156), mutta määräaikaaisuuttakin voidaan lähestyä osa-aikatyön tapaan kahdesta näkökulmasta. Tieto työsuhteen päättymisestä ja epävarmuus tulevasta voivat vaivata mieltä. Toisaalta tieto työsuhteen päättymisestä on tiedossa, eikä tule yllättäen, kuten vaikkapa vuokratyössä voi käydä.

Niin osa- kuin määräaikainen työ koskettavat enemmän naisia kuin miehiä. Tämän lisäksi se on yleisempää nuorilla kuin vanhemmilla palkansaajilla ja liittyykin Pärnäsen ja Sutelan mukaan työmarkkinoille tuloon (ks. myös Julkunen 2008, 111). Heidän mukaansa perheenperustamisiässä (25–34-vuotiaat) olevien naisten työmarkkina-asema on selvästi

samanikäisiä miehiä heikompi ja että naiset jäävät miehiä useammin määräaikaisuuden loukkuun.

Vastentahtoinen määräaikaisuus oli vielä 1990-luvun laman jälkeen yleistä (jopa 77 % määräaikaaisista), mutta 2010-lukua lähestyttäessä vastentahtoisuus on laskenut ja itse valittuna työsuhdemuotona sen suosio on jopa kasvanut (jopa 27 % määräaikaaisista). Pärnänen ja Sutela toteavatkin, että ”mitä kauemmaksi lamasta tullaan, sitä useammin määräaikaisuus on vapaaehtoista”. (Pärnänen & Sutela 2009, 162–163.)

Vuokratyö ja kotona tehtävä työ. Vuokratyö ja kotona tehtävä työ ovat marginaalisia työn teettämisen muotoja. Niistä vielä pienemmän osuuden työvoimasta kattava vuokratyö (vuonna 2008 noin 1,4 %, 33 000 henkilöä palkansaajista) kuitenkin vie julkisessa keskustelussa huomiota jopa muilta työsuhteiden muodoilta. Vuonna 2008 vuokratyötä teki noin 1,4 % kaikista työllisistä, eli noin 33 000 henkilöä. Samana vuonna kotona palkkatyötä teki noin 2,2 % palkansaajista. Kotona tehtävässä elannon hankinnassa työpaikkana toimii oma koti, tai ainakaan työnantaja ei tarjoa tiloja työn tekemiselle. Tällaista työtä ovat esimerkiksi perhepäivähoito sekä ompelutyö. (Pärnänen & Sutela 2009, 164–166.)

Pärnäsen ja Sutelan mukaan vuoden 2008 työolotutkimuksessa selvisi, että liki puolet (43 %) teki vuokratyötä omasta halustaan ja vajaa kolmannes (31 %) siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla. Tulokseen voi vaikuttaa se, että vuokratyötä tekevistä kolmannes opiskeli työn ohessa tutkintoon johtavassa koulutuksessa ja oli alle 30-vuotiaita. Neljännes vuokratyötä tekevistä teki tätä työtä hankkiakseen lisätuloja. Valtaosa vuokratyöntekijöistä oli vuoden 2008 tutkimuksen mukaan ravintola- ja ravitsemus- sekä kaupan alalla työskenteleviä nuoria. (emt., 164.)

Vuoden 2010 työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyössä on tapahtunut kasvua vuodesta 2009 vuoteen 2010. Vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi noin 6000 henkilöllä ollen vuonna 2010 vajaa 30 000 henkilöä (Suomen virallinen tilasto 2010a). Kuitenkin määrä oli vuonna 2010 vähemmän kuin vuonna 2008 (Pärnänen & Sutela 2009, 164). Vuokratyöntekijöiden osuus kaikista työllisistä on niin Pärnäsen ja Sutelan kuin työvoimatutkimusten mukaan noin 1 % sen määrän vaihteluista huolimatta (ks. myös Tanskanen 2008ab; 2012). Tutkimusten mukaan vuokratyötä tekevät pääasiassa nuoret (15–24-vuotiaat) mutta

nuorista palkansaajistakin vain vajaa 5 % (Suomen virallinen tilasto 2010a). Vaikka vuokratyö on marginaalinen ilmiö työelämässä, on se havaittu työpaikoilla. Yleisintä vuokratyön käyttö on yksityissektorilla (33 % vuokratyöstä), mutta vuokratyöntekijöitä on nykyään myös kunnan töissä (14 %) sekä valtiosektorilla (10 %). Vuokratyön käyttö työpaikoilla onkin alkanut yleistyä. Esimerkiksi vuoden 2008 työolotutkimuksessa yli neljännes vastasi vuokratyötä olevan myös heidän työpaikallaan (Pärnänen & Sutela 2009, 165).

Kotona tehtävä työ on perinteisesti hyvin naisvaltaista ja näkymätöntä työtä, joka ei kenties juuri näistä syistä ja marginaalisuudestaan johtuen juurikaan esiinny julkisessa keskustelussa eikä ole luettavissa tässäkin tutkielmassa hyödynnetyissä työvoimatutkimusraporteissa (ks. Suomen virallinen tilasto 2010ab). Nykyään myös itsenäisesti kotona tehtävä IT-alan työ on alkanut yleistyä. Työpaikkana on oma koti eikä palkanmaksajallakaan välttämättä ole fyysistä toimistoa. Siltala (2007, 272) kritisoi kotona tehtävää työtä siitä, että se vapauttaa työnantajat työntekijöidensä ylläpidosta. Työntekijä siis toteuttaa työnsä lisäksi myös puitteet tekemälleen työlle ja työnantaja säästää kuluissa tehden entistä paremman tuloksen työntekijän työpanoksella. Kotona tehtävä työ sekä vuokratyö haastavat palkkatyön perinteistä normia, sillä kotona tehtävällä työllä on pitkä historia ja toisaalta vuokratyö verrattain uutena tulokkaana on yhä yleistyvänä näkyvä muistutus siitä, ettei työllä ole vain yhtä kaavaa.

5.6 Yhteenveto

Epätyypillistä työtä tarkastellaan aina suhteessa tyypilliseen työhön. Tässä luvussa normaalityö on saanut jäädä tarkastelun reunoille. Katson, että vaikka asiat esimerkiksi työelämässä ovat pääasiassa tietyllä tavalla, ei se tarkoita, että muunlaiset todellisuudet voitaisiin sivuuttaa poikkeuksina marginaalissa. Näin ajattelevat myös Koivulaakso ym. (2010), jotka vaativat ns. epätyypillisten työsuhteiden tunnustamista ja huomioimista niin päätöksenteoissa kuin työmarkkinoilla. He puhuvat ”miljoonan marginaalista” eli ihmisistä, joihin epävarmistuneet työmarkkinat ja epävarmistunut elämä yleisemmin, osuvat suoraan tai välillisesti. Näitä ihmisryhmiä ovat mm. työttömät, määräaikaista työtä, vuokratyötä sekä osa-aikatyötä tekevät, sekä eri alojen yksinyrittäjät, ulkomaalainen

työvoima, apurahatutkijat sekä sesonkityöläiset (emt., 30–31; ks. myös Pärnänen & Sutela 2009).

Lopuksi olen koostanut edellä käsitellyistä epätyypillisen työn muodoista taulukon, jossa käyn niihin keskeisesti liittyviä huomioita lyhyesti läpi. Taulukko pohjaa Pärnäsen ja Sutelan (2009) sekä kahden työvoimatutkimuksen (2010ab) huomioihin ja tiivistää myös edellä esitettyjen kappaleiden sisältöjä. Taulukosta ja tästä tutkielmasta on tietoisesti jätetty tarkastelun ulkopuolelle freelancer-tyyppinen työ, apurahan tai muun ulkopuolisen rahoituksen turvin tehtävä työ ja toiminimellä tehtävä työ. Tutkielman rajaus on tehty palkkatyöhön ja tarkastelee siinä tapahtuneita muutoksia.

Epätyypilliset työsuhteet koskevat useammin naisia kuin miehiä (emt., ks. myös Kauhanen, Nätti, Miettinen 2012), mutta aivan viime vuosina määräaikaisten työsuhteiden kohdalla miesten osuus on alkanut lähentyä naisten osuutta. Kasvua on tapahtunut noin 3 % vuosien 2008 ja 2010 välillä. Naisilla vastaava kasvu on ollut hillitympää ja heidän osuutensa pysyy selvästi miehiä korkeamana. Vuokratyön suhteen tilastotieto on vaihtelevaa ja epämääräisempää, sillä tiedonkeruu on puutteellista. Toisaalta vuokratyöntekijöiden määrät voivat vaihdella huomattavasti jopa viikoittain ja niiden luotettavuudesta ei aina ole takeita (ks. esim. Tanskanen 2008, 5; Lehto, Lyly-yrjänäinen & Sutela 2005, 19–20).

Pärnäsen ja Sutelan virallisiin tilastoihin perustuva raportti on kuitenkin nähdäkseni riittävän luotettava lähdeaineisto, kuten myös ovat kaksi tässä käytettyä työvoimatutkimusta (Suomen virallinen tilasto 2010ab), sillä kaikki kolme ovat Tilastokeskuksen julkaisuja ja näin ollen edustavat virallista tietoa. Edellä mainituissa julkaisuissa vuokratyöntekijöitä on miehissä ja naisissa suurin piirtein saman verran. Tähän vaikuttaa ensi sijassa se, että vuokratyötä käytetään niin mies- kuin naisvaltaisilla aloilla. Sen sijaan nuoret tekevät vuokratyötä vanhempia useammin ja kuten määräaikaisessa työssä, myös vuokratyössä se voi liittyä työmarkkinoille tuloon (vrt. Viitala 2007).

Noin viidennes kaikista palkansaajista työskentelee muunlaisessa kuin vakituisessa kokoaikaisessa työsuhteessa. Työn ”epätyypillistyminen” on kuitenkin ilmiö, joka koskettaa myös niitä, jotka ovat normaalityösuhteessa. Kuten edellä esitin, jopa neljännes vuoden 2008 työolotutkimukseen vastanneista näkee vuokratyötä työpaikallaan (Pärnänen & Sutela 2009, 165). Jos samaa tiedusteltaisiin osa-aikaisista ja määräaikaisista

työntekijöistä, kuinka suuri vastausten osuus sitten olisi? Normaalityöhön kohdistuvia, uudessa kapitalismissa markkinatalouden kannalta oleellisia, toimenpiteitä voidaan pitää esimerkkeinä työelämän prekarisoitumisesta. Joukkoirtisanomiset ja lomautukset eivät välttämättä osu omalle kohdalle, mutta työtoverin lähtö tai kokonaisen työyksikön alasajo jättää jälkeensä tyhjiön. Tämä on prekaarin kokemusta arkisimmillaan ja toisaalta myös todellisimmillaan.

TAULUKKO 1. Kooste epätyyppillisistä työsuhteista Suomessa (Pärnänen & Sutela 2009; Suomen virallinen tilasto 2010ab)

Työsuhde	Määritelmä	% Työllisistä	Sukupuolen mukaan	Muuta
Osa-aikatyö	<ul style="list-style-type: none"> työaika-jousto / alityöllisyys työaika 1-29h/vk (1976-1997), 30h+/vk (1998 lähtien) 	<ul style="list-style-type: none"> 1989-2008: +4% vakiintunut 13-14% kaikista työllisistä 	<ul style="list-style-type: none"> 2010: 19% naisia -ta, 8% miehistä 	<ul style="list-style-type: none"> 1989 lähtien omaan ilmoitukseen perustuva
Määräaikainen työsuhde	<ul style="list-style-type: none"> työsuhteen päättymisen tiedossa liittyy työmarkkinoille tuloon 	<ul style="list-style-type: none"> 1980-luku: 11-12%, josta 17,4%, 2008: 14%, 2010: 16% kaikista työllisistä 	<ul style="list-style-type: none"> naiset miehiä useammin 2010: 18% naisista, 12% miehistä 	<ul style="list-style-type: none"> tietoa kerätty 1981 lähtien
Vuokratyö	<ul style="list-style-type: none"> nuoret vanhempia useammin työntekijän palkan maksaa henkilöstövuokrausyritys, joka laskuttaa työn asiakasyritykseltä 	<ul style="list-style-type: none"> 2008: 1,4%, 2010: n.1% palkan-saajista 	<ul style="list-style-type: none"> 2010: noin puolet naisia 	<ul style="list-style-type: none"> edelleen marginaalissa
Kotona tehtävä työ	<ul style="list-style-type: none"> työnantaja ei tarjoa työtiloja 	<ul style="list-style-type: none"> n.2,2% kaikista työllisistä 	<ul style="list-style-type: none"> hyvin naisvaltaisen 	

6 PREKARISAATIO

Viime aikoina työelämää on alettu tarkastella prekarisaation näkökulmasta (esim. Korhonen ym. 2009; Koivulaakso ym. 2010; Barbier 2004; Vosko ym. 2009; Doogan 2009; Vähämäki 2007). Puhutaan jopa prekaarista luokasta tai prekariaatista, jonka arki muodostuu epätyypillisistä työsuhteista tai työttömyydestä sekä kaventuneesta tulevaisuusperspektiivistä (esim. Korhonen ym. 2009; Koivulaakso ym. 2010). Voidaan puhua myös laajentuneen epävarmuuden kokemuksesta, sillä arvaamattomuus, muutoksen äkillisyys ja jopa kriisi ovat yhä kasvavalle ihmisjoukolla todellisuutta ja arkea (esim. Anttila 2010; Julkunen 2008). Pysyvää on pahimmillaan vain epävarmuus ja näköalattomuus asiantilana epätasaisesti mutta kiihtyvästi muuttuvassa yhteiskunnassa (esim. Rosa 2003; Julkunen 2003). Käsite ja teoria prekarisaatio pohjautuvat Italiasta alkunsa saaneeseen ”uuden työn teoriaan” ja liikehdintään. *Precario* tarkoittaakin epävarmuutta ja väliaikaisuutta (Julkunen 2008, 112).

Korhosen ym. mukaan (2009, 28) prekarisaatiokeskustelu ei automaattisesti koske kaikkia epätyypillisen työn tekijöitä (kuten viihdetaitelijoita) vaan myös monia niin sanotussa normaalityösuhteessa olevia palkansaajia. Työn ylivalta ja toimeentulon epävarmuus ovat kirjoittajien mielestä ongelman ydintä, ei niinkään itse työ. Voidaankin nähdäkseni sanoa, että työ määrittää meitä vahvasti. Tulkitsenkin ”työn ylivallan” tarkoittavan juuri tätä määrittävyyttä ja sitä voimakasta kokemusta, jonka työ tai sen puute saa aikaan. Työn ylivaltaa kuvaa osuvasti myös nykyään yleistynyt ilmiö, jossa jotkut tekevät töitä yhä kiivaammalla tahdilla uuvuttaen itsensä jopa työkyvyttömyyseläkkeelle (esim. Siltala 2007, 371) toisten tehdessä töitä vain satunnaisesti. Katson, että ne edustavat samaan ilmiön kahta ääripäätä. Kutsun tätä ilmiötä Korhosen ym. (2009, 28) tapaan prekarisaatioksi. Nykyisessä työn ylivallan tilanteessa on yleistynyt myös ilmiö, jossa työtä tekemällä ei ansaitse riittävää elantoa (esim. Clement ym. 2009b; Vosko ym. 2009).

Anu Suoranta (2009) on kuvannut vastaavan ilmiön olemassaolon yli sadan vuoden takaisessa teollisessa yhteiskunnassa, mutta se on todellisuutta myös nykyään, vaikka yhteiskunnat ovat vauraampia kuin koskaan³. Muun muassa Vosko ym. (2009) kirjoittavat satunnaisesti työskentelevistä ihmisistä (*casual employment*), joita on monilla vähän tai ei

³ Suoranta ei kuitenkaan nimeä kuvaamaansa aikakautta prekarisaatioksi.

lainkaan koulutusta vaativilla aloilla. Termi menee lähelle vuokratyötä⁴, sillä nämä ihmiset vuokratyöntekijöiden tapaan kutsutaan monesti töihin kiirehuippujen tai varsinaisten työntekijöiden lomien ajaksi (ks. myös Neilson & Rossiter 2005). Heistä ja muista alipalkattuina työtä tekevistä ihmisistä voidaan puhua työtä tekevinä köyhinä tai tuloköyhinä, sillä heidän ansiotyönsä ei tuo riittävää toimeentuloa (Siltala 2007, 184, 299; Julkunen 2006, 219).

Korhonen ym. (2009, 30) jatkavat pohdintaansa työn ylivallasta ja katsovat, että

”(p)erinteinen käsitys palkkatyöstä ei riitä tavoittamaan prekaaria kokemusta. Kun puhumme prekariaatista, emme puhu työn puutteesta vaan toimeentulon epävarmuudesta ja yhteisesti tuotetun rikkauden puolustamisesta yksityistä voitontavoittelua vastaan. Työpaikkojen suojelemisen sijaan on suojeltava työntekijöiden itsenäisyyttä ja yhtenäisyyttä”.

Kirjoittajat piirtävät pessimistisen kuvan työmarkkinoiden todellisuudesta kylmänä koneistona ja toisaalta toivosta, että voitaisiin toimia myös toisin ja suojella työntekijöiden oikeuksia sekä yhtenäisyyttään työkoneiston keskeisenä toimijana. Tämän toivon soisi ulottuvan myös niihin, jotka ovat työmarkkinoiden ulkopuolella tai reunoilla. Prekarisaatio koskettaa koko elämää ja ulottuu kaikille yhteiskunnan osa-alueille – olivat ne sitten pelkkää kahvipöytäkeskustelua, uutisotsikoita, irtisanomisia tai poliittisia linjanvetoja, tai jotakin, jolla ei ole ääntä.

6.1 Käsite ja ajankohtaisuus

Prekarisaatio voidaan ajatella prosessiksi, jossa yhteiskunta kokonaisvaltaisesti muuttuu aina vain epävarmemmaksi ja pohjimmiltaan epävakaaksi (Barbier 2004, ks. myös Doogan 2009, 205). Prekarisaatiokeskustelua luonnehtii jopa näköalaton pessimismi, jossa on kyse eriaisteisesta (työ)elämän epävarmistumisesta (esim. Koivulaakso ym. 2010) ja palkkatyön ehtojen rapautumisesta (Barbier 2004, 7) – kokonaisvaltaisesta työn ylivallasta elämässä (vrt. Korhonen ym. 2009).

⁴ *Casual employment* voidaan myös kääntää tarkoittamaan ns. nollatuntisia, eli tarvittaessa töihin kutsuttavaa työvoimaa (ks. esim. Boltanski & Chiapello 2007).

Koko yhteiskunta prekarisoituu nykyisen kapitalismin dynamiikassa. Prekaarisuus on seurausta joustavuuden vaatimuksesta ja prekarisaatio on seurausta työvoiman kahtiajakautumisesta hyväosaisiin (osaaviin) ja huono-osaisiin (huonosti työllistettävät). Kahtiajakautumista vahvistaa sosiaaliturvan kaventaminen kaikkien osalta. Prekarisaatiosta tulee näin yhteiskunnan yleinen suunta, joka tekee yksilöistä haavoittuvaisempia mutta toisaalta myös vapaampia joistain sosiaalisista rajoitteista (vrt. Boltanski & Chiapello 1999; ks. myös Barbier 2004, 7).

Nähdäkseni juuri hyväosaiset osaajat voivat hyötyä prekarisaatiosta, kun taas huono-osaiset kokevat sen raskaamman kautta. Katson, että prekarisaatio on se historiallinen yhteiskunnan tila, jossa parasta aikaa elämme. Tulkitsen sen prosessinomaiseksi ja eläväksi siitä syystä, että se on kehittynyt vuosikymmenien saatossa ja jatkaa kehittymistään edelleen (vrt. Barbier 2004).

Kevin Doogan nojaa Bourdieun (1998) prekaarisuutta koskeviin ajatuksiin, joiden mukaan prekaarisuus on yleistynyt ja pysyvä epävarmuuden tila, jonka tarkoitus on ajaa työntekijät alistumaan hyväksikäyttöön. Prekaarius on Dooganille ja Bourdieulle uudenlainen alistamisen ja herruuden (*domination*) muoto ja kehittää näin ollen kiinnostavasti työn epävarmuuden ja ylivallan käsitteitä eteenpäin. Bourdieun prekaarisuus on Dooganin mukaan myös erityisen sopiva käsite kuvaamaan tämän hetkisen yhteiskunnan yleistynyttä tilannetta. Prekaarisuuden tulkitseminen vallankäytön muodoksi pitää sisällään oletuksen siitä, että pääoma on hyperliikkuvaa ja että työmarkkinat ovat frakmentoituneet ja työsuhteet tilapäistyneet. (Bourdieu 1998 Dooganin 2009, 205 mukaan.)

Bourdieun kanssa samoilla linjoilla ovat myös Korhonen ym. (2009, 145), jotka ovat huolissaan nykyisestä kehityssuunnasta, jossa nuoret hankkivat elantoa ja työkokemusta esimerkiksi vuokratyötä tekemällä. Kirjoittajat katsovat, että kun kokonaisia ikäluokkia totutetaan prekaareihin töihin, tulee niistä helposti kyseenalaistamaton tapa työllistää ja työllistyä. Vaarana on kirjoittajien mukaan, että koko työkuulttuuri alkaa muuttua ja prekaarista työstä alkaa muotoutua työn normi, jolloin työntekijät alistuvat epäoikeudenmukaisiin työehtoihin ja työnantajien vaatimuksiin kyseenalaistamatta sitä.

Jean-Claude Barbier (2004, 2) tarkastelee työvoiman prekaarisuutta ja toteaa ranskalaisessa julkisessa sekä sosiologisessa keskustelussa käytävän debatin osoittavan käsitteen olevan vaikea soveltaa kansainvälisessä vertailussa sen monimerkityksisyyden vuoksi. Barbier taustoittaa prekaarisuuden käyttöä ranskalaisessa yhteiskuntatieteessä. Ranskalaisessa

yhteiskuntatieteessä käsitteen alkuperä juontaa ihmiselämän perusedellytyksistä (*the human condition*), sillä ihmiselämä on pohjimmiltaan hetkellistä ja häilyvää. Tämä ajaa toiset rukoilemaan: mikä on prekaaria, on epävarmaa ja voidaan turvata vain rukoilemalla. Seitsemänkymmentä luvun lopulta lähtien prekarisaatio tai prekaarius sai osakseen uudenlaisen määritelmän, joka on tänä päivänä asettunut luonnolliseksi osaksi ranskalaista julkista debattia ja poliittista diskurssia (Barbier 2004, 2-3, 5). Tuolloin ei ajateltu työvoiman prekaarisuutta (*employment precariousness*), sillä oli varsin yleistä etenkin nuorille vaihtaa työpaikkaa useasti.

Prekaarisuus liitettiin 70-luvun lopun ja 80-luvun ranskalaisessa akateemisessa keskustelussa pikemminkin köyhyyteen kuin työelämään. Puhuttiinkin köyhistä perheistä (*precarious families*), jotka olivat ulkopuolisen avun tarpeessa ja nähtiin täten alempien yhteiskuntaluokkien edustajina. Myöhemmin prekaarius ulotettiin määrittämään työstatusta (*employment status*), joka jakoi työntekijät niihin, joilla lain mukaisia oikeuksia, ja niihin, joiden työlle ei anneta työstatusta niiden työllistämishjelmiin pohjaavan luonteensa vuoksi. (Barbier 2004, 2-3, 5-6.; Doogan 2009, 204–205.; myös Clement ym. 2009b, 240–241) Työ oli kuitenkin vain pieni ulottuvuus prekaarisuudessa. Köyhyys ja prekaarisuus ymmärrettiin samanaikaisesti läheisiksi ilmiöiksi (vrt. tuloköyhyys), mutta kuitenkin myös toisistaan poikkeaviksi. Samoihin aikoihin alettiin ensi kertaa myös ymmärtää, että prekaarisuudesta voisi joskus tulla koko yhteiskuntaa yleisemminkin määrittävä piirre (Offredi 1988 Barbierin 2004, 5 mukaan).

Sukupuolen vaikutusta prekarisaatiossa ei tule unohtaa. Yhteiskunnan (tai kulttuurin) asenne sukupuolten välisiin suhteisiin niin työssä kuin perhe-elämässä on yksi keskeisiä tekijöitä prekarisaatiossa. Katkokset työurassa ja juuttuminen epätyypillisiin työsuhteisiin koskettavat etenkin naisia (Fuller 2009, 226), mutta maakohtaisia eroja prekaarisuuden kokemisessa ja mittaamisessa on (emt., 235). Merkittävin katkos naisen työuraan on mahdollinen vanhemmuus. Vanhemmuus ei katkaise isän työuraa samalla tavalla kuin naisen (esim. Gottfried 2009, 76–77, Pärnänen & Sutela 2009).

6.2 Prekarisoitunut työelämä

Työ on yksi keskeisimmistä elämän osa-alueista. Työ koskettaa kaikkien elämää oli sitten työssä, työtön, kouluttautumassa työhön tai jo jättänyt työelämän taakseen. Se on myös

vahvasti sidoksissa arkeen. Olen edellä esittänyt näkemyksen työn kokonaisvaltaisesta vaikutuksesta yhteiskunnassa. Tässä mielessä onkin nähdäkseni ymmärrettävää, joskaan ei yksiselitteistä, että Suomessa vaikkapa sosiaaliturvajärjestelmä on myös tiiviisti sidoksissa työhön. Korhonen ym. (2009, 108) toteavatkin, että perinteisessä sosiaaliturvajärjestelmässä ajatuksena on, että ennen kuin voidaan jakaa yhteistä hyvää, on oltava tuotantoa. Ensin on tuotettava jotakin jaettavaa. Kirjoittajat katsovat myös, että nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä näkee ihmiset kurjuudesta ja syrjäytyneisyydestä pelastettavana ylijäämänä ja huono-onnisiin autettavina (emt., 98). Tuottavia ihmisiä ei tarvitse auttaa, he ovat onnistujia.

Prekarisaatioperspektiivistä katsottuna nykyinen järjestelmä onkin ikään kuin työn eikä työntekijän puolella. Myös Marx tunnisti tämän ongelman jo kaksi vuosisataa sitten kun hän tarkasteli työn tuottavuuden ja työttömyyden suhdetta Pääoman I osassa. Hän havaitsi, että työntekijöiden aseman epävarmuus on sidoksissa työn tuotantovoimaan. Eli mitä suurempi työn tuotantovoima on, sitä epävarmempi on työntekijän asema ja että työn teolla (tai oman työvoimansa myymisellä) lisätään toisten rikkautta, ei omaa (Marx 1867/1974, 579 Honkasen 2009, 21 mukaan). Yhdessä Engelsin kanssa Marx havaitsi myös, että työläisten (proletaarien) työstä on kadonnut itsenäisyys, ja että työntekijästä on tullut osa pääoman koneistoa, jossa hän selviää vain niin kauan kuin on tuottava. Korhonen ym. näkevät nykyisessä prekarisoituneessa työelämässä tämän saman ilmiön, mutta katsovat työntekijöitä puolustavien järjestelmien alkaneen menettää voimaansa (Korhonen ym. 2009, 50–51).

Prekarisaatiossa työntekijöiden taisteluissaan saavuttamia etuja on alettu ajaa alas tuotannon ja voiton nimissä. Saavutetut edut olivat aikoinaan osoitus työn voitosta ja työntekijöiden edun ajamisesta, joiden katsottiin tuottavan hyötyä kaikille työn osapuolille. Työntekijöistä tulee vähitellen joustotyövoimaa, jota voidaan hallita epävarmuuden ja pelon ilmapiirillä, ja jonka palkat voidaan säästösyistä polkea alas. Myös koulutus on valjastettu tehokkuuden toteuttamiseksi jo ennen työmarkkinoille tulemistä. Prekarisoitunut työelämä on myös hyvin yksinäistä. Työvoiman yhteen hiileen puhaltaminen on murrettu tekemällä kaikesta kilpailua työntekijöiden välillä. (Korhonen ym. 2009, 51–53, 109.)

Kinnunen, Feldt ja Mauno (2005, 8-9) ovat pohtineet työelämässä tapahtuvia pitkän aikavälin muutostrendejä, kuten työhyvinvointiin liittyviä kielteisiä muutoksia, jotka

heijastuvat myös työelämän laatuun. He havaitsivat, että nämä muutokset ”merkitsevät sitä, että työ paremman työelämän ja hyvinvoinnin lisäämiseksi on käynyt yhä haastavammaksi”. Euroopan tasolla tehdyissä työelämän tutkimuksissa rakentuu laajempi kuva, jossa voidaan havaita, että ”työolojen ja työelämän myönteiset piirteet keskittyvät suuriin yrityksiin ja pysyvien työsuhteiden haltijoihin, kun taas epäedulliset piirteet liittyvät pienyrityksiin sekä epätyypillisiin työsuhteisiin”.

Nähdäkseni tämä on ristiriidassa nykyään kun lomautukset, joukkoirtisanomiset sekä yhteistoimintaneuvottelut ovat yhä yleisempiä nimenomaan suurissa ja pysyviksi ajatelluissa yrityksissä. Luen Kinnusen ym. huomioita prekarisaation linssin läpi ja katson, että prekarisoituneessa työelämässä varmana pidetystä ja pysyvästä on tullut yhä epävarmempaa, mutta niihin takerrutaan entistä voimakkaammin. Korhonen ym. (2009, 53) kirjoittavat pelon ja epävarmuuden ilmapiiristä, jossa pärjätäkseen tulisi olla reaktiivinen. Tähän on nykyään kaikki edellytykset, kun tieto ja vuorovaikutus liikkuvat nopeammin kuin koskaan. Kuitenkin todellisuutta on kirjoittajien mielestä se, että prekarisaatiossa ihmisistä tulee ”nöyristeleviä palvelijoita, jotka eivät uskalla vaatia oikeuksiaan, koska kokevat olevansa velallisia saamistaan armopaloista”.

Prekaareiksi määriteltävissä olevat ryhmät kuten työttömät, pätkätyöläiset, vuokratyöntekijät, osa-aikaiset ja yksinyrittäjät muodostavat Suomessa jopa kolmanneksen kokonaistyövoimasta puhumattakaan niistä töistä, joita on vielä vaikeampi luokitella nykyisten työmarkkinanormien mukaan. Näitä ryhmiä ovat muun muassa pimeää työtä tekevät, ulkomainen vierastyövoima, apurahatutkijat, osuuskunnat ja pienyritykset. (Koivulaakso ym. 2010, 31–32, ks. myös Työvoimatutkimus 2009) Työvoiman yhä laajeneva prekarisoituminen on muuallakin huomattu ilmiö, jonka olemassaoloa ja vaikutuksia on seurattu ja tutkittu jo pidemmän aikaa (esim. Siltala 2007, 229–230).

Jokaisen oletetaan ja odotetaan osallistuvan työelämään jossakin vaiheessa, kuitenkin mieluiten koko aikuisikänsä ajan. Normaalityön ihanne määrittää meitä kohtaan asetettuja odotuksia (vrt. Korhonen ym. 2009, 152). Prekarisaatiossa tähän odotukseen vastaaminen vaikeutuu ja epäonnistuminen voi vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka yhteiskunta kohtaa yksilön ja kuinka hän kohtaa itsensä ja yhteiskunnan. Mikä on hänen paikkansa yhteiskunnassa työttömänä tai prekaarin työn tekijänä?

Työmarkkinoiden haasteisiin vastataan yhteiskunnan toimijoiden (esimerkiksi julkinen sektori, hallitus) toimesta kehittämällä yhteistyötä työn osapuolten välillä esimerkiksi

tukityöllistämällä, jolloin työllistämisen kustannukset jakautuvat työantajan kannalta edullisella tavalla ja kaikkien osapuolten katsotaan hyötyvän toimenpiteestä (Tukityöllistämisestä tarkemmin ks. esim. Hämäläinen & Tuomala 2006). Myös uudelleen kouluttautuminen on vaihtoehto työnsä menettäneille.

Työvoimapoliittisia toimenpiteitä on monenlaisia, mutta nähdäkseni kaikkia niitä yhdistää uuden kapitalismin ja prekarisaation ajassa se, että ne eivät niinkään yritä muuttaa vallitsevia työmarkkinoita ja työkulttuuria vaan pyrkivät vastaamaan markkinoiden synnyttämiin haasteisiin ja ovat täten ikään kuin pelastusrenkaita nykyisessä arvaamattomassa ajassa. Korhonen ym. (2009, 28) kritisoivatkin nykyistä työelämää ja sosiaaliturvaa niiden pakkoon perustuvasta almujen annosta. Tällä tarkoitetaan sitä, että ansaitakseen pienen toimeentuloturvan työtön on pakotettu palkattomiin työharjoitteluihin tai erilaisille kurseille. Harjoittelijoita ja tukityöllistettyjä käyttävät yritykset hyötyvät tästä järjestelystä, kun taas työllistetty elättelee mahdollisesti turhaa toivetta oikean työn saamisesta kadottaen pahimmillaan omanarvontuntonsa matkan varrella.

Jos prekarisaatio tulkitaan uusliberalistisen markkinatalouden ja tämän ohjaamien poliittisten toimien (tarkoittamattomana) aikaansaannokseksi – nykyiseksi ajan hengeksi - voidaan prekarisoituneita työsuhteita ja työmuotoja tarkastella niin ikään ”uuden kapitalismin” (vrt. Sennet 2007) ja hyvinvointivaltion kriisiytymisen tuotteina. Prekarisoituneessa työelämässä prekaarit ryhmät ovat pakotettuja joustoihin ja venymiseen.

Neilson ja Rossiter (2005) katsovat, että prekaarisuuden vastakohta ei ole säännöllinen työ ja muu vakaa elämä, vaan tällainen aineellinen turva (*material security*) on vain prekaarisuuden yksi muoto. He katsovat, että aika, energia ja ihmissuhteet kuluvat mutta ahdistus lisääntyy. Myös Korhonen ym. (2009, 30, 152) pyrkivät erottamaan prekaarin kokemuksen haaveesta normaalityöhön, sillä prekarisaation ytimessä on toimeentulon epävarmuus, ei työn puute.

Työssäolevien itsenäisyyttä ja yhtenäisyyttä tulisi suojella, ei vain työpaikkoja. Kirjoittajat eivät tarjoa valmiita vaihtoehtoja ja ratkaisuja, vaan kehottavat prekaareja aktivoitumaan, ”nousemaan paskaduunista barrikadille”. Heidän mukaansa vanhojen toimintamallien tilalle olisi hahmoteltava uusia, sillä perinteiset palkansaajien oikeudet eivät nykyään riitä. Päivitettyillä oikeuksilla turvattaisiin nykyistä paremmin joustotyövoiman elämänsä hallintaan (Korhonen ym. 2009, 14).

Neilsonille ja Rossiterille prekarisaatio on kaksijakoinen. Yhtäältä se kuvaa kasvavaa käännettä, jossa ennen vakaat työpaikat vaihtuvat huonosti palkattuihin epävarmoihin töihin ja loputon varmuus (tai luottamus) vaihtuvat vaikeuteen ennakoida tulevaa. Toisaalta prekarisaatio avaa myös mahdollisuuksia uudelleenlaiselle luovuudelle ja mahdollistaa joustavuuden hyödyntämisen niin sosiaalisissa verkostoissa kuin tuotannossa. Samaa ovat myös Korhonen ym. todenneet prekarisaation kaksinaisuudesta. Nykyään ”(y)hteiskunnassa toimiminen edellyttää itsenäisiä organisointikykyjä aivan toisella tavalla kuin sata tai kaksi sataa vuotta sitten” ja joustavuus työvoiman näkökulmasta katsottuna tarkoittaakin valmiuksia vaihtelevissa toimintaympäristöissä luovimiseen (Korhonen ym. 2009, 51).

Ei ole vain yhtä prekaarin työntekijän tyyppiä. Prekaarisuus läpäisee kaikkia työn teon muotoja sekä ammattiryhmiä aiheuttaen epävarmistumista. Prekaarisuus on läsnä arjessa, oli sitten töissä, työtön, opiskelija tai kotiäiti/-isä. Tässä mielessä prekaarisuus on enemmän kuin vain yksilön työmarkkina-asema. Prekaarisuus läpäisee työmarkkinoiden koko kirjon ja asemoituu jopa niiden rakenteisiin. (Korhonen ym. 2009; Koivulaakso ym. 2010; Neilson & Rossiter 2005.)

Barbier (2004, 9) kritisoi anglosaksista tutkimusperinnettä siitä, ettei käsitettä prekarisaatio juurikaan käytetä. Se on usein korvattu muilla yleiskäsitteillä, kuten joustavuudella (*flexibility*), työn muuttuneilla ehdoilla ja työn epävarmistumisella. Nämä käsitteet kuitenkin kuvaavat samaa ilmiötä. Tulkitsen, että Barbier haluaisi kyseenalaistaa mainittujen käsitteiden käyttökelpoisuuden ilmiön tarkastelussa ainakin akateemisessa keskustelussa, sillä ne ovat prekarisaatiota neutraalimpia ilmaisuja ja voivat näin ollen jopa vähätellä ilmiön merkitystä – tahattomasti tai tahallisesti.

Monien kirjoittajien teksteistä välittyy voimakas latautuneisuus kun kyse on prekarisaatiosta. Tarkoitan tällä taustalla mahdollisesti vaikuttavaa ideologista paloa, eräänlaista haavetta uudenlaisen työväen liikkeen synnystä. Esimerkiksi Korhosen ym. (2009, 109–110) tekstistä on luettavissa prekaarien ryhmien kannustamista järjestäytymiseen:

”Mutta samalla vahditaan, ettemme karkaa ulottumattomiin, että jokainen tekemme palvelee palkkatyötä --- Meitä yritetään ajaa toistemme vihollisiksi, kilpailemaan tiimeissä tai yksilöinä --- Meitä

hallitaan syyllistämällä. Sitä, joka ei halua uhrata elämäänsä palkkatyön alttarille, pidetään syrjäytyneenä tai ylimielisenä.

Me emme ole syrjäytyneitä, me pidämme yllä tätä yhteiskuntaa. --- Me joustamme ja otamme riskejä, opiskelemme ja kehitämme itseämme. Me -- luomme kulttuurisesti rikasta ja innovatiivista yhteiskuntaa, josta kapitalismi yrittää kerätä kaiken hyödyn.”

Doogan (2009, 195) sen sijaan kritisoi koko työn epävarmuudesta (*job insecurity*) käytävää keskusteluilmapiiriä siitä, että subjektiivisten kokemusten (pelot) annetaan vapaasti paisua osoittamaan yleistä käsitystä ja toteakin, että yksi tapa haastaa keskustelua on vastata työn epävarmuuden, kuten lentopelon, olevan riippumatonta tilastollisesta työn menettämisen ja lento-onnettomuuksien yleisyydestä. Doogan myös kritisoi median roolia työn epävarmuuden tunteiden ylläpidossa (emt., 196). Keskeisempää olisi tarkastella ilmiötä objektiivisesti osana työmarkkinoiden rakenteiden murrosta eikä subjektiivisen kokemuksen kautta, kuten esimerkiksi Korhosen ym. (2009, 13–14) sekä Koivulaakson ym. (2010, 151) voidaan tulkita painottavan. Nähdäkseni molemmat näkökulmat ovat oleellisia. Dooganin mukainen makrorakenteiden kritiikki yhdessä prekaarien todellisten tarinoiden kanssa piirtävät mustavalkoista kuvaa monivivahteisemmän maiseman prekarisaatiosta.

6.3 Prekariaatti

”Me tarkoitamme prekariaatilla ryhmää, jonka elämää määrittävät työn projektiluontoiset työt ja epävarmat työsuhteet sekä niihin liittyvä toimeentulon epävarmuus, epäluottamus elämän taloudelliseen kantavuuteen. --- Prekaarin elämä voi olla hyvinkin köyhää, mutta prekariaatin yhteiskunnallinen rooli on ennemminkin keskeinen kuin syrjäytynyt. Se on strategisesti tärkeä. Joustavana ja usein kouluttautuneena työvoimana prekaarit muodostavat yrityksille taloudellisesti merkittävän resurssin. Siten prekariaatti on myös mahdollinen muutosvoima.” (Korhonen ym. 2009, 13–14.)

Prekarisoituneessa yhteiskunnassa työ ei enää noudattele perinteistä ja ennustettavissa olevaa mallia. ”Ammattiyhdistysliike on hämillään. Sen toiminta ja kannanmuodostus perustuu maailmaan, jossa työmarkkinatoimijat putoavat selkeärajaisiin ryhmiin ja jokaisella on paikkansa. Se maailma on nyt kadonnut” (Koivulaakso ym. 2010, 61). Perinteinen sosiaaliturvajärjestelmä ja työntekijöiden edunvalvonta ovat vaativan haasteen edessä, sillä kategorioiden rajat ovat nyt häilyvämmät kuin aikaisemmin. Kirjoittajat katsovatkin, että perinteisten palkansaajan ja yrittäjän kategorioiden lisäksi viimeistään nyt olisi aika hahmotella kolmas kategoria, joka sijoittuisi näiden kahden välimaastoon. He myös muistuttavat, että prekarisaatio – ilmiön kartoittaminen on vaikeaa, sillä se ei erotu selkeästi perinteisestä työelämästä. Ilmiön hahmottamista vaikeuttaa myös se, ettei prekariaatti ole ”työmarkkinastatuksen perusteella selkeärajaisesti eroteltavissa oleva ihmisjoukko” (emt., 30).

Prekariaatti -termin katsotaan muodostuvan kahdesta sanasta: proletariaatista ja prekaarista. Raija Julkusen (2008, 112) mukaan ”käsite rinnastuu proletariaattiin ja täten se sisältää yhteiskuntateoreettisen väitteen: prekariaatti, joka joskus käännetään tilapäistöksi, on noussut proletariaatin sijaan riistetyksi luokaksi ja yhteiskunnallisen kehityksen dynaamiseksi voimaksi”. Luokka-asemaa osoittavan proletariaatin ja epävarmuutta kuvaavan prekaarin yhdistelmä ei ole kaikkien mielestä sopiva tai riittävän kuvaava, mutta yleisesti termillä voidaan kuvata epävarmuuden ilmapiirissä epätyypillisiä töitä tekeviä ihmisiä. Esimerkiksi Neilson ja Rossiter (2005) katsovat, että prekariaatti yhdistelmäkategorioiden (*a composite category*) sekä luokittelee prekaaria työtä tekevät alempaan yhteiskuntaluokkaan että väheksyy prekaarien tekemän työn monimuotoisuutta, vaikka todellisuudessa ilmiö on paljon monimutkaisempi.

Myös Barbierin (2004) kuvaus ranskalaisen keskustelun määrittelemästä prekariaatista on tässä mielessä rajoittunut, sillä prekariaatiksi (tai prekaareiksi ihmisiksi) katsottiin aiemmin ne, jotka joutuivat turvautumaan sosiaaliturvaan elääkseen. Prekaarit olivat siis selvästi määritelty huono-osaisiksi ja syrjäytyneiksi. Nykyään prekariaatin monimuotoisuus tunnustetaan paremmin, mutta kategorisoinnin vaikeus osaltaan myös hankaloittaa ilmiön tunnistamista ja osin myös leimaa prekaareja sekä muita epätyypillisen työn ”uhreja”.

Edelleen on paljon epätyypillistä työtä, joka ei näy tilastoissa. Prekariaatin määrittämisen hankaluuteen vaikuttaa myös se, ettei tilastoimattomien prekaarien ryhmien lisäksi myöskään kaikkia työttömiä tunneta. Puhutaan piilotyöttömistä tai työmarkkinoiden

ulkopuolisista. Myöskään opintotuen riittämättömyyden vuoksi prekaareja töitä tekeviä opiskelijoita eivät tilastot tunnista työllisiksi heidän opiskelijastatuksestaan johtuen.

Edellä mainittujen haasteiden lisäksi myös vuokratyötä tekevien tilastollinen seuranta voi olla epäluotettavaa, sillä vuokratyöntekijöiden osuudet kaikista työllisistä voivat vaihdella jopa viikoittain (ks. esim. Tanskanen 2008a). Koivulaakson ym. (2010, 32) mukaan ”miljoonan marginaali” eli prekariaatti saattaa hyvinkin olla vielä arvioita suurempi ja sitä voidaan pitää yhteiskunnallisesti ja tuotannollisesti merkittävänä voimavarana.

6.4 Yhteenveto

Prekariaatiota voidaan pitää yhtenä yhteiskunnan nykyistä tilaa selittävänä ilmiönä. Katson, että prekariaatio on kietoutunut yhteen nykyisen kapitalismin vaiheen taloudellisten käänneiden kanssa. Prekariaatiossa ihmiset kategorisoidaan uudella tavalla. Kun aiemmin tuotannollista työvoimaa on jaoteltu palkansaajiin ja yrittäjiin, tarvitaan nyt lisää kategorioita. Palkansaajat ja yrittäjät ovat nähdäkseni alun perin olleet liian yleistäviä kategorioita, jotka sulkevat ulkopuolelleen lukuisia eri ihmisryhmiä, kuten opiskelijat ja kotona lapsiaan hoitavat vanhemmat. Prekariaatiossa mahdollinen kolmas yleiskategoria kattaisi alleen ryhmiä, joiden työmarkkinastatus on epäselvä. Tämä kategoria voisi olla prekariaatti.

Jussi Vähämäki on tarkastellut prekarioitunutta työelämää artikkelissaan Työterveyslaitoksen julkaisussa Työ murroksessa (2007). Yhden Vähämäen tulkinnan mukaan nykyisessä kapitalismin vaiheessa työn poliittinen luonne on kaventunut ja monelle työstä on tullut moraalisen pakon lisäksi myös pelkkä väline (Vähämäki 2007, 260–261). Itse en täysin allekirjoita tätä näkemystä, etenkin prekariaatioteoreettisessa kontekstissa. Tässä tutkielmassa työtä ei tarkastella pelkkänä välineenä, vaan katson, että prekariaatiossa työ politisoidaan uudelleen. Tästä esimerkkinä käytän aineistonakin olevaa Vuokratyödirektiiviä, hallituksen esitystä sekä näiden tekstien käynnistämää keskustelua työstä ja vuokratyöstä.

Prekariaatin kaiku on jokseenkin kielteinen, sillä se viittaa epävarmuuteen, hetkellisyyteen sekä väliaikaiseen (vrt. Korhonen ym. 2009, 15). Se yhdistetään myös marginaalisuuteen, vaikka se todellisuudessa on nykyisen keskustelun keskiössä. Kun puhutaan vuokratyöstä, kotihoidontuen leikkaamisesta, pätkätöistä ja joukkoirtisanomisista, ollaan keskustelun

ytimessä. ”Keskustelu prekariaatista on keskustelua työvoiman uudesta subjektiivisuudesta” (emt., 12). Prekariaatti haastaa nykytilannetta ja avaa uusia näkökulmia. Se on käsitteellinen lähestymistapa uudenlaisen työvoiman tarkasteluun. Prekariaatti on sisäisesti erilainen, mutta sen tavoitteena ovat uudet yhteiskunnalliset oikeudet (emt., 13).

7 VUOKRATYÖ PREKAARIN PALKKATYÖN ILMENTYMÄNÄ

Vuokratyö on viime vuosina myös noussut yleisen keskustelun keskiöön ja herättää paljon tunteita, etenkin sitä vastaan. Esimerkiksi Tanskanen (2008, Tiivistelmä) kiteyttää vuokratyöhön ja nykyisiin työmarkkinoihin kohdistuvaa kritiikkiä terävästi todetessaan, että

”(t)yöläainsäädäntö mahdollistaa vuokratyön epävarmuuden sekä turvattomuuden ja tämän hetkisellemme kapitalismin uudelle kehitysvaiheelle vuokratyö on ideaalisin työn muoto. Tämän perusteella on selvää, että epävarmuus ja turvattomuus ovat vuokratyöhön kuuluvia rakenteellisia tekijöitä. Vuokratyöntekijän työsuhteessaan kohtaamat ongelmat kertovat tämän päivän työelämästä sen, että työnantajien ja työntekijöiden väliset tavoitteet ovat vastakkaisia.”

Epävarmuus ja turvattomuus, joista Tanskanen puhuu, edustavat myös prekarisaatiokeskustelussa työelämän ja arjen ydintä (vrt. Koivulaakso ym. 2010; Korhonen ym. 2009). Tanskanen nimittää aikaamme ”sosiaalisesti ankkuroituneesta liberalismista uusliberalismiin” kääntyneeksi aikakaudeksi (Tanskanen 2012). Siltala puhuu ”jälkitekollisista työpaikoista”, joita luonnehtii toimenkuvien epämääräisyys ja suurpiirteisyys, eivätkä nämä työt ole yksityiskohtaisesti määriteltyjä (Siltala 2007, 260). Voidaan puhua myös ”portfoliourista”, jotka muodostuvat erilaisista töistä ja työtehtävistä eri asiakkaille tehtyinä (Siltala 2007, 261; myös Julkunen 2008, 109).

Antti Tanskanen (2008) nimittää vuokratyötä ”työelämän ääri-ilmiöksi”, ja onkin totta, että työvoiman vuokraaminen yrityksissä on edelleen marginaalista, joskin kasvussa (ks. myös Viitala & Mäkipelkola 2006; myös Salo 2009, 6-7). Ääri-ilmiöllä viitataan myös nähdäkseni vuokratyön erityiseen luonteeseen kahden yrityksen välisenä kaupankäyntinä, jossa myynnissä on työntekijän työsuoritus (emt.). Tämä on poikkeuksellinen tapa teettää palkkatyötä. Vuokratyösuhde voi olla kestoiltaan tunneista vuosiin. Vuokratyön valtti on sen joustavuus: ”Joustavuuden idea liitetään vuokratyöhön niin kiinteästi, että se ulotetaan koskemaan myös vuokratyöntekijöitä ihmisinä.” (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 169).

Vuokratyö on kasvattanut osuuttaan työvoimasta 1990-luvun lamasta lähtien (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 24). Esimerkiksi vuonna 2010 Suomessa oli vuokratyötä tekeviä 29 000 palkansaajaa, 6000 enemmän kuin vuotta aiemmin (Suomen virallinen tilasto 2010a). Vuokratyön osuus työvoimasta on vain prosenttiyksikön luokkaa, mutta määrä elää koko ajan eikä sen systemaattinen seuranta ole mahdollista. Tämä erottaa vuokratyön muista palkkatyösuhteiden muodoista erityistapaukseksi. Myös vuokratyön kaupankäyntiin rinnastettavissa oleva toteutus tekee siitä kiinnostavan poikkeuksen palkkatyömarkkinoilla. Vuokratyössä työntekijän työllistäminen perustuu asiakasyrityksen ja vuokraajayrityksen väliseen työntekijältä salassa pidettävään sopimukseen, jossa sovitaan työn hinnasta ja muista kuluista. Kyse voi olla lyhyestä tai pidemmästä suorituksesta.

Tulkinnassani vuokratyötä voidaan myös määritellä jälkitekolliseksi työksi tai portfoliouraksi, sillä työnkuvien ja työpaikkojen vaihtuvuus voi olla hyvinkin toistuvaa. Tällöin oma portfolio täyttyy lyhyiden työsuhteiden kautta kerätystä työkokemuksesta. Lista voi olla pitkä. Hajanainen ”tilkkutäkkielämäkerta” (Siltala 2007, 272) kuvaakin vuokratyöläisen ansioluetteloa osuvasti. Vuokratyöntekijä kantaa itse vastuun riskeistä, eli siitä, ettei työtä välttämättä ole tarjolla (Viitala 2007, 186).

Vuokratyö ilmentää tutkielmassani prekariaattia ideaalityypin tapaan. Katson ensinnäkin, että vuokratyö on vastaus epävarmistuneisiin työmarkkinoihin, joilla työnantajat (tai työnostajat, kuten määritelmä vuokratyön suhteen olisi ehkä soveltuvampi) eivät halua ottaa riskejä. Näin käytännössä jatkuvalla koeajalla oleva vuokratyöläinen on kätevä tapa paikata kiirettä tai sijaisuutta edullisesti, sillä työnostaja ei ole vastuussa vuokratyöntekijän ylläpitokuluista kuten lakisääteisistä työnantajamaksuista (Viitala 2007). Prekaaria työvoimaa vuokratyöläisistä tekee juuri tämä työn epävarmuus ja turvattomuus äkilliseltä työttömyydeltä. Vuokratyön prekaariuden puolesta puhuu myös joidenkin vuokratyötutkijoiden osuvat tulkinnat vuokratyöstä kaupankäyntinä:

”Vuokratyöntekijöiden työpanos ja osaaminen muodostavat hyödykkeen, jota vuokrausyritys vuokraa asiakkaalleen. Työvoimaa koskeva sopimus solmitaan yritysten kesken, ja tilaava yritys maksaa vuokrausyritykselle käyttämästään työvoimasta korvauksen laskua vastaan.” (Viitala 2007, 186).

Myös tämän tutkielman aineistosta on luettavissa kiinnostavia argumentteja, jotka osaltaan tuottavat näkemyksiä vuokratyöstä ja siitä, miten vuokratyöntekijöihin suhtaudutaan.

Tanskanen (2008) kritisoi käsitystä, jonka mukaan vuokratyö on (aina) vapaaehtoinen valinta (vrt. PALTA 2011; myös Lähteenmäki 2013, 205–211). Jos vuokratyö on vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja sitä tehdään mielellään, tai että sitä on helpompi saada kuin muita töitä, niin mitä on silloin pakko (Tanskanen 2008, 23). Tanskanen mukaan edellä mainitut esimerkit kertovat vuokratyön vapaaehtoisuuden sijaan ”siitä, kuinka tietyt arvot ohjaavat päättelyä, riippumatta siitä, että käytetty todistusaineisto osoittaa täysin päinvastaista” (emt., 24). Tanskanen raportti esitteleeikin kattavasti eri aineistoja, jotka vahvistavat vuokratyön olevan pikemmin pakko (ks. myös Lähteenmäki 2013, 90).

Vapaaehtoisesti vuokratyötä tekevät ovat yleensä jostain syystä vain osittain työmarkkinoilla. Esimerkiksi opiskelijat ja kotiäidit tekevät Tanskanen mukaan vuokratyötä omasta halustaan, eivätkä siksi, ettei muuta työtä ole tarjolla. Näiden ryhmien lisäksi Tanskanen nimeää vuokralääkärit yhdeksi vapaaehtoisten joukoksi (emt., 24). Palaan vuokralääkäreiden tilanteeseen tutkielman pohdintaosiossa, sillä en katso vuokralääkäreiden edustavan prekaaria työvoimaa.

Tanskanen (2012) on sittemmin jatkanut vuokratyötutkimustaan väitöskirjan muodossa. Palaankin tutkielmani vuokratyöargumenteissa Tanskanen väitöskirjan ajatuksiin: ”Vuokratyö voidaan mieltää uusliberalistiseksi työn muodoksi, koska vuokratyön keskeisiä piirteitä ovat sääntelemättömyys, joustavuus ja työnantajien hegemonia.” (Tanskanen 2012, Tiivistelmä; ks. myös Lähteenmäki 2013). Katson oman, prekarisaationäkemyksistä ja uuden kapitalismin teorioista ammentavan viitekehysten sekä aineistoni edustavan samankaltaista kriittistä näkemystä vuokratyöstä ja työelämän laadusta yleisemmin.

Myös Liisa Lähteenmäki (2013) on tarkastellut väitöskirjassaan vuokratyötä Suomessa (ks. myös Salo 2009). Lähteenmäki tarkastelee työssään työntekijän ideaalia työnantajan näkökulmasta (Lähteenmäki 2013, 4). Lähteenmäen mukaan työnantajat perustelevat vuokratyön käyttöä työntekijän edulla: vuokratyö on joustava, monipuolinen ja toivottu tapa työllistää itsensä (emt., 94). Lähtökohtaisesti vuokratyössä on kyse siitä, että vuokratyöntekijä tiedostaa ”pelin hengen” ja hyväksyy erilaisen asemansa (emt., 206). Nähdäkseni tämä on ristiriidassa Vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun ihanteen kanssa: vaikka vuokratyöntekijällä olisi sama palkka ja samat oikeudet, erottuu hän aina joukosta.

Seuraavan sivun taulukossa (Taulukko 2) on tiivistetysti esitetty ns. normaalityösuhteen ja vuokratyösuhteen etujen ja oikeuksien eroavaisuuksia. Taulukko on alun perin esitetty

Viitalan, Vettensaaren ja Mäkipelkolan raportissa Näkökulmia Vuokratyöhön (2006, 170). Taulukosta on luettavissa kahden toistensa vastakohtaa edustavan palkkatyötyypin eroavaisuuksia koskien työntekijän työsuhdeturvaa. Normaalityösuhteen ja vuokratyösuhteen erot ovat paikoin hyvinkin räikeitä. Esimerkiksi irtisanomisaikaa, työaikaa, vuosilomaa ja äitiyslomaa koskevat edut ja oikeudet osoittavat, kuinka vuokratyöntekijä kantaa riskin. Jos vuokratyöntekijä epäonnistuu toimeksiannossaan, voidaan hänet irtisanoa välittömästi. Työnantaja ei ole tukena, mikäli vuokratyöntekijä tulee raskaaksi. Vuokratyöntekijälle ei yleensä kerry vuosilomaa, sillä hänen tulee olla käytettävissä silloin kun tarvitaan, jolloin hänen lomansa korvataan rahana.

Taulukkoa voidaan lukea vanhan (normaali palkkatyösuhde) ja uuden työn (vuokratyö) vastakkainasetteluna. Uusi työ on riisuttu vanhan työn työntekijöilleen tarjoamista etuuksista. Uuden työn voidaan ajatella hyödyttävän juuri työnantajaa, sillä uusi työ on siirtänyt riskin työnantajalta työntekijälle (Tanskanen 2012; myös Koivulaakso ym..2010, 36; Lähteenmäki 2013). Vain tehdyistä työtunneista maksetaan, eikä työnantajalla ole velvollisuutta työllistää vuokratyöntekijää päättyneen työkeikan jälkeen.

TAULUKKO 2. Normaalin työsuhteen ja vuokratyösuhteen ehtoja. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 170.)

Edut / Oikeudet	Normaali työsuhde	Vuokratyösuhde
Työsopimus	Tehdään työnantajan kanssa	Tehdään vuokrausyrityksen kanssa (joka on työnantaja)
Perehdyttäminen	Työnantajan velvollisuus	Käyttäjät yrityksen velvollisuus
Työterveyshuolto	Työnantaja järjestää	Vuokrausyritys järjestää
Työaika	Säännöllinen työaika, määrätty sopimuksessa.	Säännöllinen työaika tai tarvittaessa työhön kutsuttava.
Esimies	Työnantajan esimies	Vuokrausyrityksen esimies ja käyttäjäyrityksen esimies-
Vuosiloma	Palkallinen loma.	Palkallinen loma tai palkaton vapaa (lomakorvaus).
Äitiysloma	Oikeus palata vanhaan työpaikkaan.	Ei työpaikkaa, mihin palata.
Irtisanomisaika	14vrk-6kk, työsuhteen kestosta riippuen.	Ei ole.

III OSA TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

8 ANALYYSIMENETELMIEN VALINTA

Laadullinen tutkimus käsittää lukuisia erilaisia tutkimuskäytäntöjä, joiden pohjalta voidaan muodostaa tutkimuskohtaisia tapoja tarttua aiheeseen ja aineistoon. Aineiston valinta vaikuttaa olennaisesti siihen, mistä näkökulmasta omaa aihetta kannattaa lähestyä. Aineiston valinta vaikuttaa myös siihen, millaisin menetelmin aineistoa on johdonmukaisinta analysoida (Metsämuuronen 2006, 83).

Tässä tutkielmassa aineisto on valittu omakohtaisen kiinnostuksen perusteella: työelämän ja palkkatyön ajateltu muutos konkretisoituvat vuokratyössä, joka on palkkatyömuodoista marginaalisin. Sen erityislaatu on kuitenkin tunnustettu aina Euroopan unionin tasolla asti, sillä jo useiden vuosien ajan Euroopan komissiossa on tehty työtä vuokratyön ehtojen ja rajoitusten muotoilemiseksi (ks. esim. EG TWA Report August 2011). Kansallisella tasolla viimeisin merkittävä työsopimuslaillinen uudistus toteutui Suomessa maaliskuussa 2012, jolloin kansallisen päätöksenteon prosessin seurauksena astui voimaan ns. Vuokratyödirektiivi, joukko lisäyksiä työsopimuslakiin vuokratyöntekijöiden aseman muuttamiseksi.

Vuokratyö on marginaalisuudestaan huolimatta tunteita ja keskustelua nostattava aihe. Tutkielmassani se edustaa prekaaria palkkatyötä ideaalisimmillaan, pelkistetyimmillään. Näin ollen EU:n direktiivi sai tuekseen Työ- ja elinkeinoministeriön sekä valiokuntatyön eri alojen asiantuntijoiden kannanotot alkuperäisestä vuokratyödirektiivistä ja siihen tehtävistä kansallisista muutoksista. Aineistoa tulen avaamaan jäljempänä. Sisällönanalyysi, teemoittelu ja tyyppittely ovat nähdäkseni tämänkaltaiselle aineistolle toimivat tutkimusmenetelmät, sillä niiden monet käyttömahdollisuudet antavat melko vapaat kädet analyysin toteuttamiselle.

Olisin voinut lähestyä valitsemaani aihetta myös vaikkapa haastattelu- tai lehtikirjoitusaineiston kautta, mutta saadessani käyttöni valiokuntakeskustelujen

lausunnot ja kannanotot⁵, katsoin, että ne ovat aiheeni kannalta hedelmällisimmät materiaalit yhdessä Vuokratyödirektiivin kanssa. Kiinnostukseni onkin ollut varsinaisen lainmuutoksen taustalla käydyissä keskusteluissa, päätöksenteoissa sekä niissä tuotetuissa merkityksissä.

Kun asetin tutkimustehtäväkseni tarkastella millä tavalla työn teettämisen tavat ovat muuttuneet ja millaisia näkemyksiä vuokratyöntekijöistä ja työnantajista tuotetaan, asetin samalla itselleni metodologiseksi taustavaikuttajaksi sosiaalisen konstruktivismin. Sosiaalisen konstruktivismin mukaan todellisuus rakentuu siitä tehtyjen tulkintojen kautta, ”subjektiivisille merkityksille” Weberiä mukaillen (Berger & Luckmann 2007/1994, 27). Todellisuus on konstruktivisteille suhteellista, joskin usein ainakin osittain jaettu toisten yksilöiden kanssa (Metsämuuronen 2008, 12). Berger ja Luckmann (2007/1994, 14–15) puhuvat myös tiedonsosiologiasta, joka tarkastelee ajattelun muodostumista suhteessa yhteiskunnalliseen taustaansa sekä ajatteluun vaikuttavien sosiaalisten tekijöiden merkitystä (ks. myös Heiskala 1995).

Laadullisen tutkimuksen perinteeseen kietoutuu nykyään myös kriittiseksi teoriaksi kutsuttu suuntaus, jossa todellisuuden ajatellaan muovautuvan erilaisten yhteiskunnallisesti merkittävien tekijöiden (kuten sosiaalinen, poliittinen, kulttuurinen, ekonominen, eettinen, sukupuoli) kokonaisuudessa ja että tutkimusentekijän arvomaailma vaikuttaa lopputulokseen (Metsämuuronen 2008, 12; myös Sayer 2000, Töttö 1982; vrt. Weber 1978; 1980). Nojaan myös tähän näkemykseen todellisuuden rakentumisesta, sillä pyrin aineistoni eri osia avaamalla tekemään tulkintoja ja näkemyksiä vuokratyön todellisuudesta ja suomalaisesta työelämästä yleisemmin.

Olen valinnut menetelmikseni sisällönanalyysin sekä teemoittelun ja tyypittelyn. Katson, että keräämäni tekstiaineisto on sisältönsä puolesta eriteltävissä ja luokiteltavissa, ja että aineiston ja teoreettisen viitekehysten pohjalta on mahdollista muotoilla teemoja ja tyypittelyjä. Ajatus tyypittelystä virisi Suvi Lappalaisen (2008) pro gradu-tutkielmasta, jossa hän muodosti vuokratyöntekijätyypit haastatteluaineiston pohjalta. Lappalainen lähestyy tyyppejä identiteetin käsitteen kautta, mutta itse koin aiheeni kannalta kiinnostavammaksi Max Weberin ideaalityypin.

⁵ Kävin kesäkuussa 2012 lyhyen sähköpostikirjeenvaihdon Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan osastosihteerin Sara Kuitusen kanssa, joka informoi minua valiokuntatyöskentelystä ja lausunnoista kertoen, että asiantuntijalausunnoista tulee julkisia siinä vaiheessa kun valiokuntatyöskentely on päättynyt ja että kirjalliset lausunnot ja muut asiakirjat ovat Eduskunnan kirjastolta löydettävissä. Hän kuitenkin lähetti ne minulle sähköpostiliitteenä, sillä ne olivat tuossa vaiheessa jo julkisia.

8.1 Sisällönanalyysi

Laadullisena tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi on liitettävissä hermeneutiikkaan, fenomenologiaan ja analyyttiseen kielifilosofiaan (Eskola & Suoranta 2003, 25; myös Metsämuuronen 2008, 12). Sitä voidaan pitää niin tutkimusta ohjaavana metodina, kuin myös väljänä teoreettisena viitekehyksenä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Tekstianalyysimuotona sisällönanalyysin kiinnostuksen kohteena ovat tekstin merkitykset (emt., 104). Teemoittelu ja tyypittely voidaan nähdä osana sisällönanalyysia. Näin ollen pyrin poimimaan tekstiaineistostani tutkimusaiheeni kannalta kiinnostavia merkityksiä ja näkemyksiä.

Olen seurailut metodivalinnassani muun muassa Antti Tanskasta (2008, 9; 2012, 23), jonka vuokratyötä koskevat tutkimusaineistot koostuvat oman aineistoni tapaan valmiista osateksteistä ja tekstikokonaisuuksista. Tanskasesta poiketen käytän teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, sillä teoreettiset käsitteet on määritelty jo tutkielman johdantoluvun sekä viitekehyksen yhteydessä, ja tavoitteenani on abstrahoida aineistoani näiden teoreettisten käsitteiden kautta (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 117). Keskeisiä käsitteitäni ovat uusi kapitalismi, prekarisaatio, epätyypillinen työ ja joustavuus. Pyrin siis lukemaan aineistoani näiden käsitteiden linssien läpi sisällönanalyysia muotoillessani.

Sisällönanalyysista on sanottu, että se toimii analyysimenetelmänä kun halutaan tarkastella dokumentteja (kuten kirjalliset ja puhutut aineistot) systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysista on kuitenkin todettu myös, että sen avulla aineisto saadaan vasta ”järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten” (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Tavoitteenani onkin muotoilla keskeisten käsitteideni sekä aineiston pohjalta yleisluontoinen teema, joka nivoo alleen niin teorian kuin empirian tässä tutkielmassa. Vasta tämän jälkeen voin syventää analyysia ja aineistostani puheenvuoroja, jotka kertovat jotakin nykyisen työelämän asettamista haasteista sekä.

8.2 Teemoittelu ja tyypittely

Teemojen etsintä ja aineiston tyypittely ovat sisällönanalyysin liittyviä tutkimusotteita. Tuomen ja Sarajärven (2009, 93) mukaan ”(i)deana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. --- Tyypittelyssä tiivistetään joukko tiettyä teemaa koskevia

näkemyksiä yleistyksiksi”. Teemoittelussa on keskeistä myös kiinnittää huomiota siihen, mitä teemasta aineistossa sanotaan (emt., 93). Tuomea ja Sarajärveä mukaillen (2009, 93) tulen kiinnittämään huomiota myös siihen, miten eri teemat esiintyvät aineistossa ja miten ne kietoutuvat yhteen.

Teemoittelun jälkeen tarkastelen aineistosta löytyviä näkemyksiä, jotka kertovat jotakin vuokratyöntekijöistä ja työnantajista. Työnantajilla tarkoitan sekä käyttäjäyrityksiä että vuokraajayrityksiä. Tuomea ja Sarajärveä (2009, 93) mukaillen ryhmittelen aineistosta löytyviä näkemyksiä tyypeiksi niiden yhteisten ominaisuuksien mukaan. Myös eriävät näkemykset kiinnostavat ja olen pyrkinyt huomioimaan analyysivaiheessa. Kiinnitän toisin sanoen huomiota siihen, *mitä* vuokratyöntekijöistä ja työnantajista aineistossa sanotaan. Tyypittelyn nivon osaksi teemoittelua, sillä katson niiden kietoutuvan aineistossani yhteen.

Eskola ja Suoranta (1996) kehottavat pohtimaan, etsiikö aineistostaan samanlaisuutta vai erilaisuutta (Tuomen & Sarajärven 2009, 93 mukaan). Yksi ei poissulje toista, jonka vuoksi pyrinkin tarkastelemaan sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia. Kiinnostukseni onkin siinä, millä tavoin työnantajapuolen argumentit eroavat työntekijäpuolen argumenteista. Antti Tanskasta (2008b; 2012) mukaillen tarkastelen työnantajia ja työntekijöitä toisilleen vastakkaisina. Osapuolet lähestyvät työtä, ja tutkielmani kontekstissa tarkennettuna vuokratyötä, eri lähtökohdista. Aineistossa puhuvat edunvalvontajärjestöt ja muut asiantuntijat edustavat työntekijöitä ja työnantajia, puhuvat heidän puolestaan.

Max Weberin ideaalityyppi. Sosiologian klassikko Max Weber oli kiinnostunut kapitalismin eetoksesta sekä sosiaalisen toiminnan tyypeistä. Ilmiöiden ja todellisuuden ymmärtäminen siitä tehtyjen luokittelujen tai tyypittelyjen kautta on Weberin tutkimustyön pohja. Weber antoi yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle lukuisia teoreettisia käsitteitä tai niiden tulkintoja, jotka ovat käyttökelpoisia työkaluja edelleen. Näitä ovat muun muassa byrokratia, status, rationalismi ja ideaalityyppi. (Weber 1980; Weber 1978; Saaristo & Jokinen 2004, 43–47, 69–71, 164–165.) Hyödynnän näistä viimeisintä, eli ideaalityypin käsitettä osana aineistoni analyysia.

Weberiläinen ideaalityyppi on yksinkertaistettu ja yksiselitteinen esitys todellisuudesta (Weber 1978, 6; Kyntäjä 1980, 7). Sitä ei voida kuitenkaan palauttaa todellisuuteen, eli sitä ei ole löydettävissä sellaisenaan todellisuudesta, vaan sosiaalinen toiminta koostuu useiden eri ideaalityyppien ominaisuuksista (Saaristo & Jokinen 2004, 70). Timo Kyntäjä, Weberin

Protestanttisen etiikan ja kapitalismin hengen kääntäjä, on teoksen alussa todennut ideaalityypistä seuraavaa:

”Ideaalityypit ovat ajatuskuvia, jotka näyttävät suuntaa hypoteesien asettelulle, ja niillä on Weberin mukaan puhtaasti ideaalisen rajakäsitteen merkitys. Niitä vasten voidaan mitata empiirisen maailman osia todellisuuden selventämiseksi, verrata todellisuutta niihin. Empiirisen, historiallisen tutkimuksen tehtävänä on ratkaista, miten lähellä tai kaukana todellisuus on ideaalikuvaansa nähden.” (Kyntäjä 1980, 7.)

Tässä tutkielmassa ideaalityyppeä hyödynnetään työntekijä- ja työnantajatyypin tarkastelun yhteydessä. Aineistosta on luettavissa erilaisia näkemyksiä, joiden pohjalta olen muodostanut keinotekoiset vastakkaiset tyypit Weberiä mukaillen. Muodostamani tyypit ovat subjektiivisia tulkintoja, jotka tietoisesti kärjistävät tarkasteltua todellisuutta, eikä niitä voida pitää todellisuuden objektiivisina kuvauksina (vrt. Weber 1978, 10). Weberin ideaalityypittely ohjaa ja syventää aineiston ryhmittelyä (tai luokittelusta) aloittamallaan tyypin luomista (vrt. Tuomi & Sarajarvi 2009, 93).

9 AINEISTO

9.1 Aineiston valinta

Tutkielman empiirisenä aineistona ovat ensinnäkin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi⁶ vuokratyöstä (2008), Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9§:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamiseksi (2011) sekä lopullinen Eduskunnan päätös työsopimuslain muuttamisesta (2012). Näiden asiakirjojen lisäksi käytössäni on erinäisten tahojen kirjallisia lausuntoja liittyen valiokunnan työskentelyyn. Aineistossa on kokonaisuudessaan noin 64 sivua ja kaikki tekstit ovat julkisia ja löydettävissä verkosta tai Eduskunnan kirjastosta. Verkosta löydettävien aineiston osien tarkat osoitteet löytyvät tutkielman lähdeluettelosta.

Aineisto on kerätty vuoden 2012 kevään ja alkukesän aikana. Alun perin tarkoituksena oli käyttää aineistona pelkkää Hallituksen esitystä. Alkuperäinen vuokratyödirektiivi (2008) on kuitenkin hallituksen esityksen lähtökohta, ja siihen viitataan useassa perustelussa, joten myös tämä teksti tuntui oleelliselta lisältä aineistoon. Huhtikuussa 2012 minulla oli tilaisuus esitellä tutkielmani aihetta graduseminaarissa, jonka järjesti Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura (THTPS). Silloista seminaaripaperiani (ks. THTPS 2012) kommentoivat VTT Anu Suoranta sekä dosentti Anu-Hanna Anttila. Koska tutkielmani kantavana ajatuksena on tarkastella työtä ja työelämää muuttuvina ja olevan muutoksessa tälläkin hetkellä, katsoivat Suoranta ja Anttila, että myös aineistoni kannattaisi seurata koko vuokratyödirektiiviprosessia alusta loppuun (Anttila & Suoranta 2012). Tämän jälkeen perehdyin tarkemmin asian käsittelyn prosessiin Eduskunnan verkkosivuilla ja löysinkin hedelmällistä lisäaineistoa varsinaisen direktiivin ja sen perusteluiden tueksi.

Valiokuntakäsittelyn yhteydessä esiteltyjä asiantuntijoiden kuulemisia ei ollut saatavilla Eduskunnan verkkosivuilta, joten otin sähköpostitse yhteyttä valiokunnan sihteerinä toimineeseen neuvottelevaan virkamieheen Marjaana Kinnuseen. Hän välitti viestini eteenpäin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan osastosihteerille Sara Kuituselle. Sain

⁶ ”Direktiivit ja asetukset ovat EU:ssa tehtävää lainsäädäntöä, joka valmistellaan komission ehdotuksen pohjalta joko jäsenvaltioiden välisissä neuvotteluissa tai jäsenvaltioiden sekä Euroopan parlamentin yhteistyönä. Asetukset tulevat välittömästi voimaan myös Suomessa. Direktiiveissä puolestaan määritellään tavoitteet, jotka Suomen tulee toteuttaa kansallisesti esimerkiksi muuttamalla tarvittaessa omaa lainsäädäntöään.” (ks. Direktiivin synty 2012)

Kuituselta asiantuntijalausunnot sekä komission asiantuntijatyöryhmän vuokratyötä koskevan raportin sähköpostiliitteinä. Näin ollen aineistoni laajentui toivotusti direktiivi- ja lakiteksteistä kattamaan myös etujärjestöjen sekä muiden asiantuntijoiden kannanotot. Rajaan aineistoni ulkopuolelle asiantuntijatyöryhmän raportin (EG TWA Report August 2011), sillä sen sisällön keskeiset argumentit ja huomiot ovat pohjana monissa muissa aineiston teksteissä. Haluan tällä tavalla välttää turhaa päällekkäisyyttä aineistossa. Katson myös, että prosessin kuvaamisen kannalta on olennaisempaa eritellä vaiheittain muodostuneita asiakirjoja ja tekstejä, jotka ovat muodostuneet sinä aikana, kun direktiivin implementointi on ollut käynnissä Suomessa. Aineisto muotoutui nykyiseen kokoon ja muotoon alkukesästä 2012, jonka jälkeen varsinainen aineistoanalyysi on aloitettu.

Todettakoon vielä, että vuokratyö on puhuttanut Eduskunnassa 1990-luvun puolivälistä alkaen (Työvoiman vuokraus 2012), mikä kertoo aiheen tärkeydestä, mutta myös pakottaa aineiston valikointiin ja rajaukseen. Tässä tutkielmassa tarkastellaan yhtä konkreettista käännettä ja sen ajanjaksoa, eli vuonna 2008 asetettua vuokratyödirektiiviä ja sen täytäntöön panemista Suomessa neljä vuotta myöhemmin. Vuokratyödirektiivi ja vuokratyön asema työelämässä edustavat tutkielmassani tätä käännettä. Tutkimustehtäväni toinen osa (millä tavalla yhteiskunta vastaa muuttuneen työn haasteisiin) pyrkii avaamaan näkökulmia, joita aineistosta on luettavissa koskien vuokratyötä ja toisaalta myös työelämää yleisemmin.

9.2 Aineiston kuvailu

Olen luokitellut aineiston sen kuvailua varten neljään luokkaan. Tätä voidaan pitää ensimmäisenä analyysivaiheena, sillä aineistot on jaoteltu niiden sisällön luonteen mukaan. Aineiston luokat ovat 1) Direktiivistä laeiksi 2) Työ- ja elinkeinoministeriön kannanotot 3) Edunvalvontajärjestöjen kannanotot sekä 4) Muut asiantuntijalausunnot (ks. Taulukko 3). Aineiston tarkempi erittely ja varsinainen analyysi toteutetaan aineiston käsittelykappaleessa.

Direktiivistä laeiksi. Ensimmäinen tekstiaineistoni on kuusisivuinen Euroopan unionin virallisessa lehdessä 5.12.2008 julkaistu *Vuokratyödirektiivi (2008)*. Itse direktiivi annettiin 19.11.2008 ja sen tarkoitus oli tulla voimaan jokaisessa jäsenvaltiossa 5.12.2011 mennessä. Tekstissä luetellaan tiiviisti mutta seikkaperäisesti perusteet sille, miksi

vuokratyöntekijöiden sekä lähetettyjen työntekijöiden tämän hetkiseen asemaan eurooppalaisilla työmarkkinoilla tulisi puuttua. Perusteluja tai muita huomioita on kaiken kaikkiaan 23 ja ne pitävät sisällään muun muassa kaikkien työntekijöiden perusoikeuksien kunnioittamisen, joustavuuden ja turvallisuuden tarpeen sekä jäsenvaltioiden roolin. Perustelujen jälkeen tekstissä esitellään varsinainen direktiivi, joka rakentuu kolmesta luvusta ja 14 artiklasta. Luvussa 1 muotoillaan yleiset säännökset (artiklat 1-4), luvussa 2 käsitellään työehtoja (artiklat 5-8) ja luvussa 3 esitellään vielä loppusäännökset (artiklat 9-14).

Hallituksen esitys Eduskunnalle (2011) on hallituksen muotoilema 22 sivuinen kansallinen tavoite-ohjelma, jolla pyritään muuttamaan kotimaan työsopimuslakia EU:n komission, parlamentin ja neuvoston direktiivin mukaiseksi (ks. Direktiivin synty 2012). Esitys sisältää selvityksen nykytilanteesta sekä perusteet työsopimuslain muuttamiseksi. Niin esitys kuin alkuperäinen direktiivi ottavat huomioon kansallisen työsopimuslain oikeuden jättää joitakin kohtia täyttämättä, jos työsopimuslaki jo täyttää direktiivin tavoitteen tai kohdan noudattamatta jättäminen on perusteltavissa (Hallituksen esitys 2011, 6-10). Asiakirjassa on ehdotettu työsopimuslakiin lisäyksiä, joilla pyritään vuokratyöntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun sekä yritysten tasavertaisen kilpailuaseman edistämiseen (emt., 1). Asiakirjan liitteenä on esitettyä voimassa oleviin lakeihin ehdotetut muutokset rinnakkaisteksteinä (emt., 20–22). Direktiivi oli tarkoitus saattaa voimaan 5.12.2011 mennessä alkuperäisen direktiivin mukaisesti (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008, artikla 11) ja sen edellytyksenä oli työsopimuslain (55/2001) muuttaminen (emt., 3). Eduskunnan päätöksellä (2012) direktiivi pantiin täytäntöön kuitenkin vasta 1.3.2012 alkaen. Liitteessä 1 on esitetty hallituksen ehdotukset laeiksi (ks. myös Hallituksen esitys 2011, 20–22). Ehdotuksista voidaan lukea lisäyksiä ja täsmennyksiä muun muassa käyttäjäyritysten velvollisuuksiin. Lähetettyjä työntekijöitä koskevissa ehdotuksissa on lisäksi täysin uusi kohta 2 a §, jossa seikkaperäisemmin ohjeistetaan säännöksistä, jotka nyt myös koskisivat vuokrattuja työntekijöitä.

Viimeinen Direktiivistä laeiksi – osion teksti on *Eduskunnan päätös työsopimuslain muuttamisesta (2012)*, joka on Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen. Tämä noin 3,5 sivun mittainen teksti sisältää valiokunnan mietinnön mukaiset lakiehdotukset. Tämän lisäksi asian käsittelyprosessin tiedoista voidaan lukea kaksi päätöstä (ks. Hallituksen esityksen valiokuntatyöskentelyn käsittelyvaiheet 2011). Ensimmäinen koskee työsopimuslain 2 luvun muuttamista. Se on vahvistettu 13.1.2012 ja on tullut voimaan

1.3.2012. Toinen päätös koskee lakia lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamista ja on niin ikään vahvistettu 13.1.2012. Myös tämä muutos on tullut voimaan 1.3.2012.

Kirjallisena aineistona Eduskunnan päätös on melko vaatimaton ja luonteeltaan aiempia aineiston osia tukeva. Eduskunnan päätös ja vastaus hallitukselle edustavat kuitenkin kansallisen päätöksenteon sekä vallankäytön korkeinta oikeutta. Vuokratyödirektiivin tie Unionin päättävistä elimistä kansalliseen työläinsäädäntöön on kulkenut vuosia kestäneen matkan. Prosessin legaalinen ympyrä sulkeutui kun Eduskunnan päätöksellä työsopimuslakia muutettiin vuokratyöntekijöiden erityislaatu aiempaa selkeämmin huomioivaksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön kannanotot. TEM:n kirjalliset kannanotot koostuvat kolmesta tekstistä. Niistä ensimmäinen on vanhemman hallitussihteerin Päivi Kantasen lausunto *Vuokratyödirektiivin implementointitilanne jäsenmaissa* (päivätty 15.11.2011). Tämä kaksisivuinen teksti sisältää otsikkonsa mukaisesti lyhyen selvityksen EU:n muiden jäsenmaiden aikataulusta vuokratyödirektiivin täytäntöönpanon suhteen. Toinen teksti on *Työ- ja elinkeinoministeriön lausunto Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle* (päivätty 29.11.2011, 8 sivua). Sen ovat laatineet ministeriön edustajat Päivi Kantanen ja Tarja Kröger TEM:n työryhmätyöskentelyn pohjalta. Lausunto on vastaus asiantuntijalausuntoihin (ks. 1.4 Muut asiantuntijalausunnot) ja sen liitteenä lähetettiin aineiston ulkopuolelle rajattu komission asiantuntijatyöryhmän raportti (EG TWA August 2011). Vastauksessa otetaan kantaa asiantuntijoiden esittämiin muutosehdotuksiin koskien yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kohtia työsopimuslaissa. Kolmas teksti on vanhemman hallitussihteerin Päivi Kantasen osoittama *tarkennus aiempiin kannanottoihin* (päivätty 7.12.2011, 3 sivua).

Edunvalvontajärjestöjen kannanotot. Edunvalvontajärjestöjen kannanotot -osio sisältää keskeisistä työmarkkinatoimijoista muodostuvan joukon lausunnot koskien hallituksen esitystä. Asiantuntijoita kuultiin valiokunnassa 9.11.2011 (ks. Hallituksen esityksen valiokuntatyöskentelyn käsittelyvaiheet 2011). Tämä aineisto koostuu kuudesta lausunnosta, jotka ovat valiokunnalle luovuttaneet *Akava, Henkilöstöpalveluyritysten liitto, Palvelualojen ammattiliitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, Toimihenkilökeskusjärjestö sekä Palvelualojen työnantajat.*

Etujärjestöt kannattavat hallituksen esitystä, mutta valtaosa tietyin lausunnossaan kirjatuin ehdoin. Vain Akava kannattaa esitystä ottamatta kantaa epäkohtiin. Eniten

muutosehdotuksia tai epäkohtien esiin nostamista voidaan lukea SAK:n, PALTA:n, PAM:n ja HPL:n kannanotoista. Näitä ovat muun muassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen (ks. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008, II luku) tulkinnanvaraisuus tai muu epämääräisyys. Etenkin vuokratyöntekijän oikeus käyttää yhteisiä palveluja herätti kritiikkiä kannanotoissa sen epämääräisyyden vuoksi.

Epämääräisyyttä perustellaan asian ilmaisun monitulkintaisuudella. Esimerkiksi SAK:n asiantuntijalausunnossa todetaan, että ”(h)allituksen esityksen tulkinta on ongelmallinen. Kyse ei voi olla vain oikeudesta päästä tiettyihin tiloihin, vaan myös oikeudesta hyödyntää palveluja samoin ehdoin...” (SAK 2011, 3). Yhteisten palvelujen käytöstä todetaan myös seuraavaa: ”Käyttäjyrytyksen työntekijöilleen myöntämien työsuhde-etuuksien osalta, yhdenvertainen kohtelu on perusteltua. Ongelmaksi voi muodostua tilanteet, joissa tämä oikeus rasittaisi asiakasyrityksen organisaatiota” (PALTA 2011, 3).

Kannanottoja tullaan käsittelemään seikkaperäisemmin varsinaisessa analyysikappaleessa, mutta tämän aineisto-osion sisällöstä voidaan todeta, että edunvalvontajärjestöjen puhettavat ja vakuuttamisen keinot tuovat suomalaisen yhteiskunnan konkreettisemmin asian keskiöön. Tarkoitin tällä ajatusta, että hallituksen ja Eduskunnan argumentointi voivat olla retoriikaltaan etäisiä ja neutraaleja, edunvalvonnan asiantuntijat tuovat sävyeroja ja uusia tasoja vuokratyökeskusteluun.

Muut asiantuntijalausunnot. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pyysi myös oikeustieteeseen perehtyneiden asiantuntijoiden lausunnot hallituksen esitykseen. Asiantuntija-aineistoja on kaksi: Kansainvälisen yksityisoikeuden ja oikeusvertailun *professori Ulla Liukkusen* sekä OTT, *professori Niklas Bruunin* lausunnot. Asiantuntijoita kuultiin valiokunnassa 22.11.2011. Yhdenvertaisen kohtelun periaate on herättänyt kritiikkiä myös oikeustieteiden asiantuntijoiden keskuudessa. Professori Liukkunen nostaa esityksensä ytimeen objektiiviset syyt vuokratyöntekijän erilaisen kohtelun hyväksymiseksi. Hän kiinnittää huomiota myös merityösopimuslain puutteisiin vuokratyönteon osalta (Liukkonen 2011, 3 sivua). Professori Bruun pitää hallituksen esitystä yleisesti ottaen hyvänä ja asianmukaisena, mutta Liukkosen tapaan katsoo ”että direktiivin yhdenvertaisen kohtelun periaate ei täysin toteudu --- ja että tältä osin esitystä tulisi tarkistaa eduskuntakäsittelyn yhteydessä” (Bruun 2011, 3 sivua). Bruun esittääkin lausuntonsa lopuksi konkreettisia vaihtoehtoja valiokunnalle asian korjaamiseksi joko

korjaamalla jo esitettyä 2a pykälää tai lisäämällä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen direktiivin esittämällä tavalla työ sopimuslakiin.

TAULUKKO 3. Tutkielman aineiston sisältö luokiteltuna

1)Direktiivistä laeiksi	2)TEM:n kannanotot	3)Etujärjestöjen ⁷ kannanotot	4)Muut asiantuntijalausunnott
Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyödirektiivi	Vuokratyödirektiivin implementointitilanne jäsenmaissa	Akava HPL	prof. Liukkonen
Hallituksen esitys	Lausunto	PAM SAK	prof. Bruun
Eduskunnan päätös	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnall e	STTK PALTA	
	Täydennys em. lausuntoon		
Yht. 32 sivua	Yht. 13 sivua	Yht. 13 sivua	Yht. 6 sivua

⁷ Kirjallisen lausunnon toimittaneiden etujärjestöjen lyhenteet edustavat seuraavia järjestöjä: koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö (Akava), Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL), Palvelualojen ammattiliitto (PAM), Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (SAK), Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK), Palvelualojen työnantajat (PALTA)

IV OSA TULOKSET

10 ANALYYSI

Tarttuessani aineistooni aloitin analyysin etsimällä tutkielmani aiheen kannalta mielenkiintoisia ja keskeisiä teemoja. Valikoin analyysikehikköni tarkasteltavaksi teemaksi joustavuuden, sillä vuokratyön käyttöä on ennen lainsäädännön muutosta perusteltu nimenomaan sen joustavuudella. Joustavuus on myös hallitseva teema tutkielmassa käyttämässäni lähdekirjallisuudessa, joten katson sen olevan tutkielmaa yhteen sitova elementti. Joustavuus on säilyttänyt hallitsevan asemansa perusteluna myös Vuokratyödirektiivin taustalla käydyissä keskusteluissa Suomessa.

Joustavuus – teeman alle olen kerännyt aineistosta näkemyksiä ja puheenvuoroja, jotka joko puhuvat *joustavuuden ihanteen puolesta tai sitä vastaan* (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Kiinnostavaa on myös katsoa, *kuka puhuu*. Aineistossa puhuvat niin työnantajien kuin työntekijöiden edustajat. Näiden lisäksi kantaa vuokratyön ehtoihin ottavat myös lainsäädännön asiantuntijat ja valtiovallan edustajat.

Tyypittelyn avulla olen etsinyt aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia siinä, miten vuokratyöstä puhutaan, mitä vuokratyöntekijöiden oikeuksista sanotaan ja miten vuokratyön vähimmäisehtoja vastaan tai niiden puolesta argumentoidaan (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Tyypittelyyn sain alun perin idean Suvi Lappalaisen (2008) Pro gradu-tutkielmasta, jossa hän on muotoillut vuokratyöntekijätyyppejä. Lappalaisen tutkielman rinnalla luin Antti Tanskasen (2008b) raporttia, jossa hän on havainnut, että työntekijä- ja työnantajakulttuurit ovat toisilleen vastakkaiset muun muassa sitoutumisen ja vastavuoroisuuden suhteen. Tästä sain idean ottaa työnantajapuolen mukaan analyysiini. Lopullinen ratkaisuni aineistoanalyysin tyypittelyn suhteen oli muodostaa neljä ideaalityyppiä (Weber 1978; Saaristo & Jokinen 2004, 70), kaksi vuokratyöntekijöistä ja kaksi työnantajista.

10.1 Joustavuus

Aineiston teemaksi valitsin monipolvisen rajaamisen jälkeen *joustavuuden*. Alun perin teemoja oli useampia, enemmän ja vähemmän kiinnostavia tai aineistoa kuvaavia. Mietin pitkään esimerkiksi *lähetettyjen työntekijöiden* aseman pohtimista yhdeksi teemaksi, sillä se esiintyi joissakin aineiston osissa selvästi problematisoituna, perinteisestä vuokratyöstä erotettuna. Liitän lähetettyjen työntekijöiden aseman pohdinnan tiivistettynä joustavuusteemaan kietoutuvien teemojen luvun alle (luku 10.1.2), sillä katson sen poikkeusluonteestaan huolimatta olevan tärkeä osa vuokratyötä. Myös *kilpailu ja asiakkaan tarpeeseen vastaaminen* oli vaihtoehto yhdeksi teemaksi, sillä vuokratyön välittämisessä ja ostamisessa on kyse kaupankäynnistä käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä (esim. Tanskanen 2012; myös Viitala 2007). Tämä alateema kietoutuu joustavuuteen siinä mielessä, että käyttäjäyrityksen tarve voi vaihdella hyvinkin nopeasti, jolloin vuokratyöntekijä on se, joka joustaa. Käyttäjäyritykseltä ei vaadita sitoutumista sen enempää kuin sopimuksessa on sovittu, sillä riskinä on menettää asiakkuus.

Kilpailun ja asiakkaan tarpeeseen vastaamisen lisäksi myös *rajoitukset ja kiellot* kietoutuvat osaksi joustavuutta, sillä rajoituksilla ja kielloilla pyritään karsimaan muun muassa vuokratyöntekijöiden käyttöä varsinaisten työntekijöiden lakkotilanteissa. Tämä taas vaikuttaa käyttäjäyrityksen kilpailukykyyn. Näitä molempia alateemoja luen joustavuuden näkökulmasta, sillä rajoituksilla ja kielloilla pyritään purkamaan vuokratyön joustavuuteen perustuvaa tapaa teettää työtä; kilpailu ja asiakkaan tarpeeseen vastaaminen sen sijaan paljastavat joustavaan vuokratyöhön kohdistuvan tarpeen ja myynnillisyyden.

Yhdenvertainen kohtelu esiintyi monessa aineiston osassa. Etenkin Hallituksen esitys Eduskunnalle sisälsi monia painotuksia vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi. Myös monet työntekijäjärjestöt ottivat kantaa yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseen. Katsonkin sen olevan joustavuuteen tiiviisti liittyvä teema, sillä vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen tai toisaalta heidän työnsä ehtojen epäoikeudenmukaisuus liittyvät Vuokratyödirektiivin käynnistämisen lakimuutoksen taustalla käytyyn keskusteluun.

Hallituksen esityksen tarkoituksena on ”toteuttaa kansallisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyödirektiivissä asetetut vaatimukset” (Hallituksen esitys Eduskunnalle 2011, 11). Esityksen yleisperusteluissa todetaan, että

”Vuokratyödirektiivin keskeinen sisältö on työvoiman vuokrausyritysten aseman tunnustaminen työnantajina ja markkinoiden vapauttaminen vuokratyön kielloista ja rajoituksista ja toisaalta vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen säätämällä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.” (Hallituksen esitys 2011, 3)

Vuokratyödirektiivi näin ollen pyrkii 1. saamaan tunnustusta vuokrausyrityksille työnantajina, 2. vapauttamaan markkinoita kielloista ja rajoituksista sekä viimeisimpänä 3. säätämään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta ja vuokratyöntekijöiden aseman parantamisesta. Luennassani nämä tavoitteet asettuvat usein vastakkaisiksi. Tavoitteita voidaan myös lukea ikään kuin tärkeysjärjestyksessä: ensin tulee vuokrausyritysten saada tunnustusta työnantajina, sitten täytyy purkaa markkinoiden kieltoja ja rajoituksia ja vasta näiden kahden jälkeen tulee listalla yhdenvertaisesta kohtelusta säätäminen.

Kertauksena todettakoon, että vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun ja vähimmäisehtojen uudistamisen prosessi lähti liikkeelle Euroopan parlamentin ja neuvoston vuonna 2008 asettamasta direktiivistä, jota valmisteltiin Suomessa vuonna 2011 ja joka tuli voimaan vuonna 2012 maaliskuussa. Eri asiantuntijat lukevat Vuokratyödirektiiviä ja Hallituksen esitystä Eduskunnalle eri tavoin. Eräät näkevät Hallituksen esityksen parantavan vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuutta (esim. Akava 2011; HPL 2011) kun taas toiset kokevat yhdenvertaisen kohtelun jäävän toteutumatta (esim. SAK 2011).

10.1.1 Joustavuus aineistossa

Joustavuus on itsessään jo hyvin laaja ja monimutkainen teema, sillä vuokratyöstä puhuvia osapuolia on aineistossa useita. Aineistossa on kattavasti edustettuna niin työntekijöiden kuin työnantajien edunvalvontajärjestöjen kannanottoja, joten joustavuus ja siihen kietoutuvat alateemat ovat ainakin näiltä osin monipuolisesti edustettuina. Myös muiden asiantuntijoiden kannanotoista (lainoppineet professori Bruun ja Liukkonen) sekä työ- ja elinkeinoministeriön lausunnoista on luettavissa joustavuuteen liittyviä näkemyksiä.

Direktiivissä joustavuus esiintyy yleisenä työelämää määrittävänä tendenssinä, mutta joka koskettaa etenkin vuokratyöntekijöitä heidän haavoittuvasta asemastaan johtuen. Haavoittuvalla asemalla tarkoitetaan edellä kuvattua tilannetta, jossa työsuhteen jatkuvuus ei

ole varmaa ja katkokset työurassa ovat yleisiä (ks. myös Tanskanen 20082b; 2012; Viitala & Mäkipelkola 2005). Vuokratyöntekijöiden työsuhde vuokrausyritykseen ei myöskään takaa säännöllistä ja riittävää toimeentuloa. Tähän vaikuttavat asiakasyrityksen lisätyöntekijöiden tarve, joka voi vaihdella merkittävästi. Joustavuus ei näin ollen esiinny aineistossa aina konkreettisenä ilmaisuna, mutta siihen viittaavia perusteluja on lukuisia. Pyrin avaamaan näitä argumentteja ja käymään keskustelua niiden ja lähdekirjallisuuden välillä. Joustavuus ja yhdenvertainen kohtelu kietoutuvat aineistossa yhteen, asettuen joskus myös vastakkaisiksi tavoitteiksi:

”Direktiivin mukainen yhdenvertaisen kohtelun periaate ei [hallituksen esityksessä] vuokratyöntekijöiden työsuhdeturvan osalta toteudu. Vuokratyöntekijöiden työsuhdeet ovat aina määräaikaisia.--- Vuokratyöntekijän määräaikainen työsuhde sidotaan käytännössä usein käyttäjäyrityksen tilauksen keston, mikä ei ole työsopimuslaissa tarkoitettu syy (Turun hovioikeus 1.7.2011 S 10/2009).” (SAK 2011, 2.)

”Käyttäjäyrityksen työntekijöilleen myöntämien työsuhde-etuuksien osalta, yhdenvertainen kohtelu on perusteltua. Ongelmaksi voivat muodostua tilanteet, joissa tämä oikeus rasittaisi asiakasyrityksen organisaatiota. --- Tästä syystä lakiehdotuksen määrittäminen ’...jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä’ on ongelmallinen. Se tulisi korvata muodolla ’...jos käyttäjäyritys voi tehdä tämän ilman kohtuutonta haittaa ja kustannuksia’.” (PALTA 2011, 3.)

Edellä esitetyissä suorissa lainauksissa konkretisoituu nähdäkseni selkeästi työnantajapuolen ja työntekijän edunvalvojien erilainen suhtautumistapa kohtuullisuuteen ja yhdenvertaisen kohtelun tarpeellisuuteen. Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n kritiikki osuu yhdenvertaisen kohtelun ytimeen: vuokratyöntekijöiden heikkoon työsuhdeturvaan. Työsuhdeturva on oleellinen osa työllisyyttä. Palvelualojen työnantajia edustava PALTA kannattaa yhdenvertaista kohtelua, mutta vain siihen pisteeseen kun se ei tuota käyttäjäyritykselle kohtuuttomia haittoja ja kustannuksia.

Työllisyyden parantaminen esitetään direktiivissä koko Euroopan yhteisöä koskevana prosessina, jossa epätyypillistä työtä tekevät ovat erityinen huolen kohde:

”Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 7 kohdassa todetaan muun muassa, että sisämarkkinoiden toteuttamisen on johdettava työntekijöiden elin- ja työolojen kohentumiseen Euroopan yhteisössä. Tähän päästään yhdenmukaistamalla näissä oloissa tapahtuvaa kehitystä, erityisesti sellaisten työmuotojen osalta kuin määräaikainen, sopimussuhteinen työ, osa-aikainen työ, vuokratyö ja kausityö.”
(Vuokratyödirektiivi 2008, 9.)

Vuokratyö on direktiivissä nostettu erillisen tarkastelun kohteeksi, sillä vuokratyöntekijöiden kohtelussa ja vuokratyön käytössä on selkeitä alueellisia eroja Euroopan unionin sisällä (Vuokratyödirektiivi 2008,10). Vuokratyödirektiivissä on pyritty vastaamaan ja yhdenmukaistamaan käytäntöjä asettamalla jäsenvaltioille yhdenvertaisen kohtelun turvaavia ehtoja, joista kuitenkin voidaan joustaa työnantajan tarpeiden mukaan:

”...oltava mahdollisuus poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta edellyttäen, että riittävä suojelun taso turvataan. ” (Vuokratyödirektiivi 2008, 10.)

Ehdoista joustaminen tapahtuu nähdäkseni työnantajan toimesta ja vuokratyöntekijän kustannuksella, sillä yhdenvertaisen kohtelun periaate pyrkii häivyttämään eroja ja epäreiluja käytäntöjä työpaikan varsinaisten työntekijöiden ja sinne vuokrattujen työntekijöiden välillä. Työnantaja on se osapuoli, joka voi päättää, etteivät tietyt edut kuulu vuokratyöntekijöille. Nähdäkseni ”riittävän suojelun taso”, johon direktiivissä viitataan, on hyvin epämääräinen määritelmä. Aineistossa jotkut edunvalvontajärjestöt tarttuivat myös tähän.

Kiistakapuloina ovat aineistossa olleet esimerkiksi vuokratyöntekijän oikeus käyttää yrityksen tiloja ja palveluja (esim. PALTA 2011; Akava 2011) sekä käyttäjäyrityksen velvollisuus tiedottaa avoimista työtehtävistä niin, että vuokratyöntekijäkin saa niistä tiedon (ks. PALTA 2011). Työnantajien edunvalvojat ja työntekijöiden edunvalvojat voivat olla hyvin eri mieltä siitä, kuuluuko vuokratyöntekijälle oikeus syödä lounaansa samassa tilassa käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa ja täytyykö avoimista työpaikoista ilmoittaa niin, että myös vuokratyöntekijät saavat niistä tiedon.

”Hallituksen esityksen tulkinta on ongelmallinen. Kyse ei voi olla vain oikeudesta päästä tiettyihin tiloihin, vaan myös oikeudesta hyödyntää palveluja samoin ehdoin.” (SAK 2011, 3)

”Lakiesityksessä käyttäjäyritykselle asetettu velvollisuus tiedottaa asiakasyrityksen avoimista työpaikoista on säädelty liian väljästi. Lain pykälässä / perustelussa ei ole selkeästi sanottu miten tiedotus pitää hoitaa, milloin se pitää tehdä ja koskeeko se kaikkia yrityksen avoimia työtehtäviä.” (PALTA 2011, 3)

Joustavuus esitetään direktiivissä mahdollisuutena:

”...Eurooppa-neuvosto hyväksyi yhteisesti sovitut joustoturvaperiaatteet, joilla pyritään tasapainoon työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden välillä ja jotka auttavat yhtä lailla työntekijöitä kuin työnantajiakin tarttumaan globalisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 10).

Myös Palvelualojen työnantajat PALTA argumentoi joustavuudesta myönteiseen tapaan pyrkien huomiomaan niin vuokratyöntekijöiden kuin työnantajien näkökulmat. Työntekijöiden näkökulman PALTA:n toimitusjohtaja Riitta Varpe esittää seuraavalla tavalla:

”vuokratyötä tekevän työntekijän oikeudet ja valinnanvapaus joustavaan työntekoon”

”Vuokratyön käyttö helpottaa henkilöstöinvestointipäätöstä ja samalla tarjoaa työllistymismahdollisuuden työttömille työnhakijoille tilanteessa, jossa työllistyminen muuten olisi hankalaa.” (PALTA 2011, 1)

Nähdäkseni PALTA:n lausunnon argumentointi nojaa kuitenkin enemmän työnantajien kuin työntekijöiden kokemaan hyötyyn joustavuudesta:

”Suomen kilpailukyvyyn säilyttäminen edellyttää työmarkkinoilta joustavuutta ja reagoitukykyä...”

”[...] tuottavuuden ja kilpailukyvyyn kannalta vuokratyövoiman suoma joustavuus on elinehto.”(PALTA 2011, 1)

Joustavuus on tutkielman lähdekirjallisuuden ja laadullisen aineiston perusteella teema, joka esiintyy usein kytköksissä työntekijöiden kokemaan epävarmuuteen ja epätyypillisyyteen työsuhteissa sekä työnantajien (ja työn) ylivaltaan (Harvey 2008 Tanskasen 2012, 12 mukaan; myös Korhonen 2009). Joustavuuden markkinointi mahdollisuutena Vuokratyödirektiivissä edustaa yhtä tapaa jakaa työelämän toimijoita (työntekijät ja työnantajat) voittajiin ja häviäjiin. Voittajat syleilevät globalisaation tarjoamia mahdollisuuksia, häviäjät epäonnistuvat kyydissä pysymisessä. Kenen etua Vuokratyödirektiivi siis todella pyrkii palvelemaan?

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 16) mukaan vuokratyöntekijät ovat esimerkki joustavan työvoiman ääri-ilmioista: ”...käytännössä vain vuokratyöntekijän saa yrityksestä ulos yksipuolisella ilmoituksella, ilman painavaa syytä ja heti, jolloin myös kustannusten muodostuminen voidaan saada loppumaan saman tien”. Vuokratyödirektiivin pyrkimys tasapainoon joustavuuden ja turvallisuuden välillä ei nähdäkseni toteudu vuokratyöntekijän osalta, sillä edellä mainituille joustotyövoiman tunnusmerkeille ei käytännössä vaadita loppua. Vuokratyödirektiivissä todetaan:

”Lisäksi joissakin harvoissa tapauksissa jäsenvaltioilla olisi työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla tekemän sopimuksen perusteella oltava mahdollisuus rajoitetusti poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta edellyttäen, että riittävä suojelun taso turvataan.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 10)

Tarja Krögerin (Työ- ja elinkeinoministeriön kannanotot; 2011, 2) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle laatiman lausunnon mukaan Suomi käyttää tätä poikkeamismahdollisuutta. Kokonaisuudessaan Vuokratyödirektiivin Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen otsikon alla (5 artikla) poikkeamisen salliva teksti on seuraava:

”3. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyjä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 12.)

Edellä olen pyrkinyt havainnollistamaan tutkielmani aineistossa esiintyviä näkemyksiä, joilla joustavuutta on käsitelty. Kiinnostavinta on ollut lukea ja pohtia tapoja, joilla joustavuuden tarvetta vuokratyössä ja työmarkkinoilla yleisemmin, on perusteltu.

Joustavuus on yleensä yksipuolista. Raija Julkusen (2006, 229) ilmaisu ”joustotyömarkkinat”, on osuva myös Vuokratyödirektiivin keskustelujen yhteydessä, sillä vaikka vuokratyöntekijöiden työsuhdeturvaa ja asemaa työnmarkkinoilla pyritään kannanotoissa ja direktiivissä parantamaan, tapahtuu se usein työnantajapuolen ehdoilla: vuokratyöntekijöiden oikeutta käyttää asiakasyrityksen tiloja ja palveluja puolustetaan, kunhan siitä ei aiheudu asiakasyritykselle (maksaja) kohtuutonta vaivaa ja lisäkuluja (ks. PALTA 2011, 3; Akava 2011; Vuokratyödirektiivi 2008, 12).

Käyttäjäyrityksen joustavuudesta saama hyöty on yksi keskeisiä perusteluja vuokratyön käytölle. Vuokratyön käyttöön liittyy vain vähän riskejä työnantajalle. Vuokratyöntekijä kantaa riskit, eikä saa tästä mitään hyvitystä (Tanskanen 2008, 17–18). Joustavuuden kääntöpuoli, epävarmuus, tulee siis (vuokra)työntekijän kannettavaksi myös Vuokratyödirektiivikeskustelujen lausunnoissa.

Toisaalta SAK:n kannanotto pyrkii purkamaan vuokratyöntekijän joustotyöläisasemaa ehdottamalla, että vakituiset työsuhteet tulisi nostaa vuokratyönkin normiksi. Muissa kannanotoissa ei vaadita samaa, mutta niidenkin kehotukset vuokratyöntekijöiden aseman parantamiseksi purkavat osaltaan joustotyövoiman arvostuksia ja toisaalta myös paljastavat työntekijä- ja työnantajaosapuolten vastakkaiset tarpeet: työntekijöiden työsuhdeturvaan kuuluu ansiotyö, jolla tulee toimeen, on säännöllistä ja kokoaikaista, kun taas työnantajalle ihanteellista olisi työvoima, jonka saa halvalla ja vain siksi aikaa kuin tarve on (ks. myös Tanskanen 2008, 48–49; Tanskanen 2011, 49).

10.1.2 Joustavuuteen kietoutuvat teemat

Tässä luvussa käsittelen aineistosta nostamiani, joustavuuteen liittyviä alateemoja teoriakirjallisuuden avulla. Alateemoja olivat yhdenvertainen kohtelu, kiellot ja rajoitukset sekä kilpailu ja kysyntä. Sivuan myös työsuhdeturvaa, sillä se on esiintynyt joissakin

aineiston osissa, ja koska työsuhdeturva on yksi niistä asioista, jotka erottavat vuokratyön perinteisemmistä työn teettämisen tavoista: sitä ei ole tai se on erittäin rajallinen ja suppea.

Rajoitukset ja kiellot. Työnantajia edustava edunvalvontajärjestö (PALTA) argumentoi joustavuuden puolesta, toivoen kilpailun vapauttamista ja rajoitusten purkua:

”Lakiesityksessä suurin avoimeksi jäävä ongelma on useissa työehtosopimuksissa olevat vuokratyövoiman käyttämistä tosiasiallisesti rajoittavat ehdot.” (PALTA 2011, 2)

”Yhteisenä tavoitteena tulee olla suomalaisten yritysten kilpailukyvyyn turvaaminen ja mahdollisuudet vastata muuttuviin asiakastarpeisiin, toisaalta mahdollistaa työnteon muotojen valinnanvapaus ja kolmanneksi varmistaa työmarkkinoiden toimivuus turvaamalla osaavan työvoiman saatavuus ja tehokas työnvälitys.” (PALTA 2011, 4)

Rajoitusten ja kieltojen purkamisen kannalla on myös Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, jonka toimitusjohtaja Merru Tuliara kritisoi Hallituksen esitystä siitä, ettei henkilöstövuokrausyritysten asemaa työnantajina kyllin korosteta ja että nykyiset vuokratyön rajoitukset ja kiellot eivät ole alkuperäisessä direktiivissä hyväksyttävien syiden mukaisia:

”Direktiivin tavoitteena on kuitenkin myös työvoiman vuokrausyritysten aseman tunnustaminen työnantajina ja markkinoiden vapauttaminen vuokratyön kielloista ja rajoituksista. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa kielletään vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset ja kiellot, elleivät ne perustu yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja turvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.

--- Nämä rajoitukset ja kiellot vaikeuttavat vuokratyön teettämistä ja tekemistä eivätkä perustu direktiivissä mainittuihin hyväksyttäviin syihin. Tältä osin myös vuokratyöntekijät asetetaan epätasa-arvoiseen asemaan suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden.” (HPL 2011, 1-2.)

Edellä esitetyt kannanotot ovat hyviä esimerkkejä siitä, kuinka työnantajapuoli ja työntekijäpuoli ovat toisilleen vastakkaiset. Vuokratyön rajoitusten purkaminen ja kilpailun vapauttaminen palvelisivat todennäköisemmin henkilöstöpalveluyrityksiä sekä niiden asiakkaita, kuin palkansaajia. Vuokratyö voisi yleistyä, monet yritykset alkaisivat mahdollisesti korvata omia työntekijöitään vuokratyöntekijöillä ja vuokratyöntekijöiden palkat neuvoteltaisiin mahdollisimman mataliksi (vrt. Viitala 2007; myös Boltanski & Chiapello 2007, 224) – kuitenkin kulloisenkin alan työehtosopimuksen mukaiseksi, kuten Vuokratyödirektiivissä ja Hallituksen esityksessä edellytetään (ks. Vuokratyödirektiivi 2008, 11; Hallituksen esitys 2011, 8, 11).

Vuokratyödirektiivissä sanotaan rajoituksista ja kielloista, että

”1. Vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset ja kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 12.)

Hallituksen esitys ja jotkut edunvalvontajärjestöjen kannanotot lähestyvät rajoituksia ja kielloja hieman eri näkökulmasta. Hallituksen esityksessä käsitellään kilpailukieltosäännöstä, joka tarkoittaa sitä, että käyttäjäyritys ei saa palkata vuokratyöntekijää omaksi työntekijäkseen tietyn ajan sisällä. Jos näin tapahtuu, on vuokrausyrityksellä oikeus periä työntekijästä ennalta käyttäjäyrityksen kanssa sovittu maksu.

”Kilpailukieltosopimuksen edellytysten täytyessä voidaan työntekijän toimintaa työsuhteen päättyessä rajoittaa liike- ja ammattisalaisuuksien ollessa kyseessä vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä lailla suojattujen ammatti- ja liikesalaisuuksien turvaamiseksi. Säännös koskee työntekijän ja vuokrausyrityksen välistä suhdetta. Kilpailukieltosäännös ei tule sovellettavaksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisissä sopimuksissa.” (Hallituksen esitys 2011, 8.)

Myös Hallituksen esityksestä voidaan lukea työntekijöiden ja työnantajien välistä vastakkainasettelua. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät kirjallisen sopimuksen,

jota vuokratyöntekijällä ei ole oikeus nähdä. Siinä sovitaan rekrytointipalkkiosta, joka käyttäjäyrityksen tulee maksaa, mikäli se haluaa palkata vuokratyöntekijän omaksi työntekijäkseen. Tämä osaltaan hankaloittaa vuokratyöntekijän työllistymistä käyttäjäyritykseen, sillä harva yritys on valmis maksamaan ylimääräisiä kuluja työntekijästä. Tämä on yksi syy vuokratyön käytölle: alhaiset kustannukset käyttäjäyritykselle itselleen (ks. Tanskanen 2008, 54). Voidaan jälleen kysyä, kenen etua Vuokratyödirektiivi ja sen tuomat muutokset työlainsäädäntöön todellisuudessa palvelevat?

Palvelualojen ammattiliitto PAM (2011) kannattaa Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle osoittamassaan lausunnossa sitä, ettei vuokratyötä rajoittavia tekijöitä pyritä työlainsäädännön muutoksilla purkamaan. SAK:n lausunnossa (2011) vaaditaan rekrytointipalkkioille asetettua enimmäismäärän säätämistä. Voidaan havaita, että työntekijöiden edunvalvontajärjestöt puoltavat rajoituksia ja kieltoja, kun taas työnantajien edunvalvontajärjestöt vaativat niiden purkamista.

Rajoituksista ja kielloista suomalaisilla työmarkkinoilla sanotaan Hallituksen esityksessä (2011) seuraavaa:

”Suomessa työvoiman vuokrausta ei ole lainsäädännössä suoranaisesti rajoitettu. --- Vuokratyön rajoitusten ja kieltojen tarkastelussa on huomioitava se, että Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 49 artikla sijoittautumisvapaudesta ja 56 artikla palvelujen tarjonnan vapaudesta voivat estää tietyt kansalliset vuokratyön käyttöä koskevat rajoitukset.” (Hallituksen esitys 2011, 7.)

Mitä rajoituksia ja kieltoja Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL ja PALTA vaativat sitten purettaviksi? Antti Tanskanen (2011) on tarkastellut vuokratyöhön liittyviä sääntelyjä ja niiden purkamista. Vuokratyön sääntelyjen taustalla olivat huoli harmaan talouden kasvusta sekä vuokratyöntekijöiden työsuhdeturvasta. Sääntelyt purettiin vain muutamaa vuotta myöhemmin 1990-luvun alussa. ”Syiksi mainittiin turhan byrokratian karsiminen, vuokratyön vapauttaminen kilpailulle osana Euroopan yhdentymiskehitystä ja työelämän joustavuusvaatimus” (Tanskanen 2011, 50; ks. myös Lähteenmäki 2013, 34). Nähdäkseni Tanskanen esittämät syyt vuokratyön sääntelylle ovat edelleen ajankohtaisia. Vuokratyöntekijöiden työsuhdeturva on erittäin heikko, kuten aiemmissa luvuissa olen havainnollistanut.

Kilpailu ja asiakkaan tarpeeseen vastaaminen. Vuokratyön rajoitukset ja kiellot koskettavat nimenomaan henkilöstöä vuokraavien yritysten sekä näiden asiakkaiden eli käyttäjäyritysten toimintaa. Vuokratyöntekijän tavaratoimintaisuus, johon myös Riitta Viitala (2007, 186) viittaa puhuessaan vuokratyöntekijän työpanoksesta hyödykkeenä, korostuu kun aletaan purkaa vuokratyön toimijoiden kilpailuun ja kysyntään liittyviä kannanottoja.

Työnantajia edustavat järjestöt pyrkivät tässäkin tapauksessa (kuten rajoitusten ja kieltojen kohdalla) vapauttamaan markkinoita kilpailulle:

”Suomen kilpailukyvyyn säilyttäminen edellyttää työmarkkinoilta joustavuutta ja reagointikykyä kysyntähuippuihin ja markkinatilanteen nopeisiin muutoksiin.” (PALTA 2011, 1)

Alkuperäisessä direktiivissä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen yhteistyöstä sanotaan seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta sellaiset lausekkeet, joissa kielletään tai joilla estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 13)

Hallituksen esityksessä vastataan edellä esitettyyn lainaukseen seuraavalla tavalla:

”Vuokratyödirektiivillä ei rajoiteta työvoiman vuokrausyritysten oikeutta periä käyttäjäyritykseltä kohtuullinen maksu annetuista palveluista.” (Hallituksen esitys 2011, 8)

Nähdäkseni nämä kaksi tekstinkohtaa ovat toistensa kanssa ristiriidassa. Tutkielmani kirjallisuuden ja aineiston valossa tarkasteltuna vuokratyön käyttö perustuu sen helppouteen ja kustannustehokkuuteen: työntekijän saa lyhyelläkin varoitusaikalla ja vuokrausyritys hoitaa työntekijän lakisääteiset työnantajamaksut (esim. Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 132–133). Tilanne muuttuu siinä vaiheessa, kun käyttäjäyritys tietyn ajan jälkeen haluaa palkata vuokratyöntekijän omaksi työntekijäkseen.

Tällä hetkellä vuokrausyritykset voivat sisällyttää käyttäjäyrityksen kanssa tehtävään sopimukseen lausekkeen, jolla käyttäjäyritys sitoutuu maksamaan vuokratyöntekijästä rekryointipalkkion, mikäli haluaa tämän omille kirjoilleen. Vuokratyödirektiivi nähdäkseni pyrki purkamaan tätä käytäntöä, sillä rekryointipalkkio voi usein olla sellainen tekijä, joka tekee työllistymisen käyttäjäyritykseen jopa mahdottomaksi (Tanskanen 2008, 54–55). Tämän lisäksi vuokratyö voi myös leimata työhaussa jatkossa (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 138).

Kiinnostavaa onkin, ettei Hallituksen esityksessä pidetä nykyistä käytäntöä työllistymisen kannalta ongelmallisena. Tämä vahvistaa mielestäni joidenkin työn tutkijoiden näkemystä vuokratyöstä kaupankäyntinä: ”[...] henkilöstö resurssina tulee rinnastetuksi ennen kaikkea raaka-aineeseen, tarvikkeisiin tai myytäviin tavaroihin...” (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14).

Kilpailun lisäksi vuokratyövoiman käyttö vastauksena muuttuviin tarpeisiin on keskeinen näkökulma etenkin työnantajien (vuokrausyritys ja käyttäjäyritys) kannalta, sillä vuokrausyritysten toiminta perustuu asiakkaan tarpeen täyttämiseen ja käyttäjäyrityksen kilpailukyky markkinoilla riippuu tuotannon ja kustannusten vaihteluista (Viitala & Mäkipelkola 2005, 13).

”Yhteisenä tavoitteena tulee olla suomalaisten yritysten kilpailukyvyyn turvaaminen ja mahdollisuudet vastata muuttuviin asiakastarpeisiin” (PALTA 2011, 4)

Tätä olettamusta voidaan kuitenkin kritisoida, sillä vuokrausyritysten yksi tärkeimpiä tehtäviä on myynti ja markkinointi: potentiaalisia vuokratyöntekijöitä tarjotaan joskus ennen kuin mahdollinen asiakasyritys on osoittanut kiinnostustaan vuokrata työntekijä. Vuokrausalan ”liiketoiminta on voimakkaasti lisännyt tarjontaa ja markkinointia kaikkialla Suomessa viime vuosina” (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14). Nopea asiakkaan tarpeeseen vastaaminen, tai muuttuviin tarpeisiin vastaaminen, kietoutuu olennaisesti osaksi joustavuutta. ”Työvoiman joustavuus tarkoittaa sitä, että työvoimaa käytetään juuri silloin ja sen verran, kun palvelujen tai tuotteiden kysyntä ja tuotannon tahti edellyttää” (emt.).

Yhdenvertainen kohtelu ja työsuhdeturva. Käsittelin yhdenvertaista kohtelua lyhyesti jo joustavuuden yhteydessä, mutta olen katsonut tarpeelliseksi palata siihen vuokratyöntekijöiden työsuhdeturvan yhteydessä. Monet vuokratyötutkimukset osoittavat, että vuokratyöntekijöiden työsuhdeturva on vähäinen tai jopa olematon (esim. Viitala 2007; Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006). Irtisanomisaikaa tai -suoja ei käytännössä ole, sillä käyttäjäyrityksellä on solmimansa sopimuksen mukaan oikeus päättää tilaus välittömästi.

Vuokratyödirektiivi pyrki tarttumaan tähän vuokratyöntekijöitä eriarvoistavaan käytäntöön muun muassa vaatimalla vuokratyön käytön syille yhdenmukaisia raameja:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 11.)

Yhdenvertaisen kohtelun ihanne ei kuitenkaan lähennä vuokratyötä ja ns. normaalitöitä. SAK:n kannanotossa vaaditaan vakituisia työsuhteita vuokratyönkin normiksi (SAK 2011, 1), mutta tämänkaltainen käytäntö vesittäisi joustavuuden ja helppouden, joka nyt toimii vuokratyöbisneksen moottorina. Vakituinen työsuhde vuokrausyritykseen velvoittaisi maksamaan palkkaa tai muuta rahallista korvausta myös työttömyysajanjaksoilta. Näin toimitaan esimerkiksi Ruotsissa (Työministeriö 2007, 67).

Joustavuuden yhteydessä esitin Vuokratyödirektiivistä kohtia, joissa yhdenvertaista kohtelua määriteltiin. Direktiivin mukaan keskeisten työehtojen tulee olla vuokratyöntekijöille vähintään samanlaiset kuin käyttäjäyrityksen varsinaisille työntekijöille (Vuokratyödirektiivi 2008, 12), ja että tästä on mahdollista poiketa vain ”objektiivisista syistä” (Hallituksen esitys 2011, 4). Objektiivisia syitä voidaan kritisoida niiden rajaamattomuudesta ja määrittelemättömyydestä. Esimerkiksi professori Ulla Liukkusen mukaan

”Direktiivistä ei saada johtoa siihen, mikä voi olla sellainen objektiivinen peruste, joka oikeuttaa käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden erilaiseen kohteluun. --- Yleisiä linjauksia siitä, koska objektiivinen peruste on käsillä, on kuitenkin vaikea esittää.--- Sitä, että yritys haluaa osallistua ainoastaan omien työntekijöidensä ruokailukustannuksiin, ei voida pitää tällaisena [objektiivisena] syynä.” (Liukkunen 2011, 2).

Myös professori Niklas Bruun esittää vastaavan argumentin Vuokratyödirektiivin ja Hallituksen esityksen epäonnistumisesta yhdenvertaisen kohtelun säätämisen suhteen ja toivookin, että esitystä vielä tarkistettaisiin eduskuntakäsittelyn yhteydessä (Bruun 2001, 1). Bruun myös kritisoi hallituksen esityksen ehdotusta työlain muuttamisesta lähetettyjen työntekijöiden aseman suhteen (laki 2 a §; Hallituksen esitys 2011, 22). Lakiehdotuksessa sallittaisiin Bruunin mukaan ”tavanomaista palkkaa alittava vuokratyöntekijän palkka”, vaikka tämä olisi ristiriidassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa (Bruun 2011, 2-3).

Hallituksen esityksen lakiehdotuksessa tämä Bruunin kritisoima tekstikohta on seuraavanlainen:

”Edellä 1§:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.” (Hallituksen esitys 2011, 22.)

Bruunin ehdotuksessa kyseistä lakitekstiä muokattaisiin siten, että vuokratyöntekijän oikeudenmukainen kohtelu varmistettaisiin yksiselitteisemmin:

*”[---] Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava **vähintään** tavanomainen ja kohtuullinen palkka.” (Bruun 2011, 3; tekstin lihavointi HN.)*

Joissakin edunvalvontajärjestön kannanotossa lähetettyjen työntekijöiden sisällyttäminen työlain muuttamiseen toivottiin tervetulleeksi muutokseksi siitä syystä, että epäkohtiin voitaisiin puuttua aiempaa tehokkaammin. Yleisin epäkohta on liian matalat palkat

(PALTA 2011, 3; Akava 2011). Henkilöstöpalveluyritysten liito toteaa lähetettyjen työntekijöiden asemasta seuraavaa:

”HPL kannattaa lämpimästi lähetettyjen työntekijöiden lakiin ehdotettuja muutoksia. Ehdotetulla muutoksella suomalaiset ja ulkomaiset yritykset saatetaan tasavertaisen kilpailuasemaan sekä edistetään suomalaisten ja ulkomailta lähetettyjen vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.” (HPL 2011, 2)

Akava perustelee lähetettyjen työntekijöiden aseman kohentamista niin ikään kilpailuaseman tasavertaistamisella ja toteaa lausunnossaan, että

”(l)ähetetyn vuokratyöntekijää on esityksen myötä kohdeltava esimerkiksi vähimmäispalkan määräytymisen suhteen samalla tavalla kuin kotimaisiakin vuokratyöntekijöitä kohdellaan. Tältä osin esitys turvaa myös yritysten tasavertaista kilpailuasemaa sekä edistää harmaan talouden torjuntaa.” (Akava 2011)

Toisaalta jotkut lausunnot jättävät lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun tyystin huomioimatta ja keskittyvät sen sijaan kotimaisten vuokratyöntekijöiden aseman tarkasteluun (SAK 2011; PAM 2011). Lopullinen, toteutunut työlainmuutos, jättää lähetetyt työntekijät ehdotettujen muutosten ulkopuolelle (ks. Eduskunnan päätös työsopimuslain muuttamisesta 2012).

Edellä esitetyissä lainauksissa kiteytyy nähdäkseni kiinnostavalla tavalla työmarkkinoiden toimivuuden ja työnantajien aseman parantamisen turvaaminen: lähetettyä työntekijää tulee kohdella samalla tavalla kuin suomalaista vuokratyöntekijää, sillä jos ulkomaalaisille sallittaisiin maksettavaksi selvästi pienempi palkka, voisi se johtaa siihen, että ulkomaista työvoimaa alettaisiin tuoda nykyistä enemmän ja heillä korvattaisiin suomalaisia työntekijöitä. Tämä vääristäisi kotimaisten ja ulkomaisten yritysten välistä kilpailuasemaa. Yhdenvertainen kohtelu on lainauksissa valjastettu palvelemaan työnantajia, ei niinkään työntekijöitä.

Huoli kilpailuaseman vääristymisestä ja kotimaisten vuokrausyritysten menestyksestä kiteytyy nähdäkseni selkeimmin PALTA:n Riitta Varpeen toteamuksessa. PALTA ottaa myös kantaa henkilöstövuokrausalan imagoon, joka saisi nostetta lähetettyjen työntekijöiden kohtelun parantamisesta:

”Vuokrausyritysten näkökulmasta on tärkeää, että toimintaympäristö on kilpailuneutraali sekä kansallisesta että Euroopan Unionin näkökulmasta. Nyt esitetyt lisävaatimukset ja täsmennykset lähetettyjen työntekijöiden vähimmäispalkkoihin ja noudatettavaan työmarkkinasopimukseen yhdenvertaistavat ulkolaisen vuokratyöntekijän asemaa, parantavat vuokratyöalan imagoa sekä edesauttavat avointa eurooppalaista kilpailua. Lakimuutosesitykset lähetettyjen työntekijöiden osalta ovat kannatettavia myös suomalaisten työvoimavuokrausta harjoittavien yritysten näkökulmasta.”
(PALTA 2011, 2.)

Työsuhdeturva liittyy läheisesti yhdenvertaiseen kohteluun. Tutkielmani lähdekirjallisuudessa on monin paikoin kritisoitu vuokratyöntekijöiden (ja muiden epätyypillisessä työsuhteessa olevien) heikkoa työsuhdeturvaa. Vuokratyöntekijä eroaa kuitenkin osa-aikaista ja määräaikaista työtä tekevistä työnantajan varsinaisista työntekijöistä ennen kaikkea sen suhteen, että irtisanomissuoja on olematon eikä vuokratyö yleensä kerrytä lomapäiviä vaan ne maksetaan lomakorvauksena palkan yhteydessä (esim. Viitala 2007; Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006).

Lähetetyillä työntekijöillä tilanne voi olla kotimaisia vuokratyöntekijöitä haastavampi, sillä puutteet kielitaidossa voivat estää tiedon saamista liittyen vaikkapa juuri vuokratyön ehtoihin ja suomalaiseen työlainsäädäntöön. Kiinnostavaa onkin, ettei tähän seikkaan saati muihin vuokratyöntekijöitä yleisemmin koskeviin työn ehtoihin oteta kantaa Vuokratyödirektiivissä saati Hallituksen esityksessä. Palvelualojen ammattiliiton Markku Kuoppamäki ihmettelee lausunnossaan:

”Esityksen perusteluissa on todettu, että siinä ei oteta kantaa vuokratyösopimuksen solmimisedellytyksiin tai -perusteisiin. Yleisesti on kuitenkin tiedossa, että vuokratyöntekijöiden työsuhdeturva on heikko. Työsuhdeturvaan ja työelämän laatuun liittyviä ongelmia on luvattu selvittää.”
(PAM 2011.)

Tässä luvussa olen tarkastellut tutkielmani kontekstissa joustavuutta sekä siihen kietoutuvia teemoja aineistosta poimittujen kannanottojen valossa. Olen pyrkinyt osoittamaan työntekijä- ja työnantajaosapuolten usein vastakkaiset tavoitteet. Joskus rivien välistä on luettavissa toisenlainen tulkinta, joka voi jopa kumota sen mitä sanotaan. Nähdäkseni hyvä esimerkki tästä on jo edellä käsitelty PALTA:n toteamus

”valinnanvapaus joustavaan työntekoon”, joka yhtäältä todella esittää, että vuokratyössä on kyse valinnanvapaudesta ja joustavuus on hyvästä. Tätä voidaan myös lukea Antti Tanskasta (2008b; 2012) mukailleen valinnanvapauden pakkona: muuta, kuin katkonaista vuokratyötä ei välttämättä ole tarjolla, jolloin riskin ottaen moni tarttuu tähän kenties toivoen, että työ jatkuu pidempään. Totta kai on myös niitä, joilla vuokratyön joustavuus ja epäsäännöllisyys ovat se mitä he haluavatkin työltä, mutta työuran mittaisena järjestelynä on vaikea nähdä katkonaisuuden palvelevan kenenkään etua.

Seuraavassa luvussa jatkan analyysia ja tarkastelen työntekijä- ja työnantajatyyppejä aineistossa. Tarkastelen niitä joustavuuden kontekstissa. Olen muodostanut neljä tyyppiä, joiden avulla havainnollistan joustavuutta sekä sitä, miten joustavuus koskettaa eri tyyppisiä aineiston puheenvuoroissa.

10.2 Vuokratyöntekijä- ja työnantajatyypit aineistossa

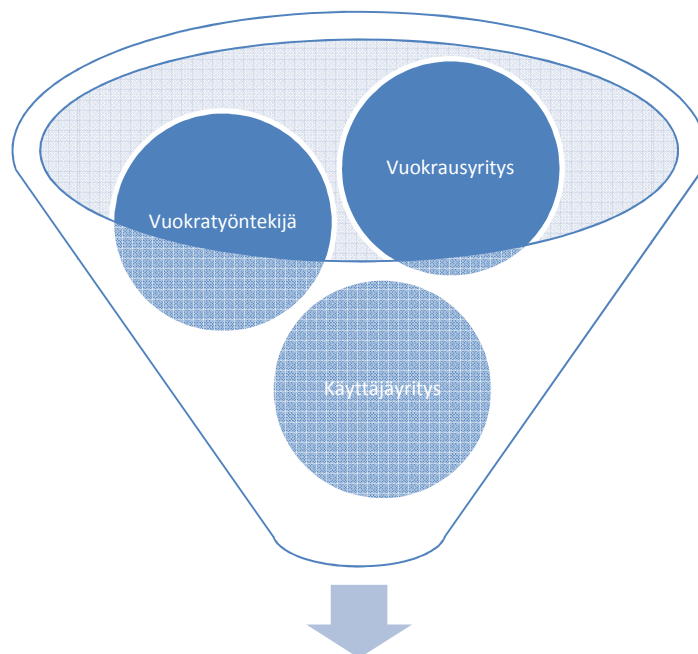
Olen rajannut tämän aineistoanalyysiosion tarkastelun kohteeksi vuokratyön toimijatyypit, eli ensinnäkin vuokratyöntekijän, mutta myös työnantajan eli vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen. Vuokratyöntekijöiden lisäksi olisin voinut tarkastella käyttäjäyrityksen varsinaisia työntekijöitä yhtenä tyyppinä, sillä joissain aineiston osioissa ”normaalityöntekijöitä” (esim. Bruun 2011) sivutaan, kun vuokratyöntekijöiden kohtelua verrataan heihin.

Päätin kuitenkin pitää rajauksen vuokratyön kolmikannassa, eli edellä mainituissa vuokratyöntekijässä, vuokrausyrityksessä ja käyttäjäyrityksessä (vrt. Lähteenmäki 2013, 29). Seuraavan sivun kuvassa (KUVA1.) havainnollistan vuokratyön kolmen eri toimijan suhdetta toisiinsa ja sitä, kuinka ne muodostavat vuokratyön ytimen. Vuokratyön kolmikanta on yleisesti käytetty tapa esittää vuokratyön osapuolten suhteita (esim. Lähteenmäki 2013, 29; Vuokratyöopas 2009, 4; Salo 2009, 5). Oma kuvioni mukailee kolmikantaa, mutta on muodoltaan erilainen, sillä katson, että, näkökulmasta riippuen suhteet (kuvan pallot) vaihtavat suppilossa paikkaansa ja voivat myös ajautua konflikteihin keskenään (törmäillä toisiinsa).

Ylimpänä kuvassa on vuokrausyritys, joka pyrkii löytämään ja sitten työllistämään vuokratyöntekijän käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyritys on ikään kuin prosessin viimeinen linkki. Vuokratyöntekijää voidaan tarkastella kuviossa passiivisena pelinappulana, jota

siirrellään toimeksiannosta toiseen (kelluu mukana), mutta myös aktiivisena toimijana (työntää aktiivisesti itseään eteenpäin), joka kokee työnsä arvokkaaksi (vrt. Lappalainen 2008, 43; 46–47; ks. myös Lähteenmäki 2013, 29; Vuokratyöopas 2009, 4; Salo 2009, 5). Konfliktin tai jännitettä vuokratyöasetelmassa voi aiheuttaa esimerkiksi vuokratyöntekijän äkillinen irtisanoutuminen, jolloin voimasuhteet vaihtavat vuokratyösuppiloissa paikkaansa: vuokratyöntekijä poistuu oma-aloitteisesti vuokratyöstä. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys jäävät kellumaan; käyttäjäyritys odottamaan ja vuokrausyritys etsimään irtisanoutuneelle vuokratyöntekijälle seuraajaa. Irtisanoutumisen taustalla voi olla sisäinen tai ulkoinen liikuttaja: toinen työpaikka (ulkoinen) tai halu lopettaa työ (sisäinen).

Törmäilyä vuokratyön toimijoiden kesken voi aiheuttaa myös kiista vuokratyöntekijän palkasta. Vuokratyöntekijä voi kokea saavansa liian matalaa palkkaa osaamiseensa nähden. Jos hän vaatii palkankorotusta, voi tämä vaatimus saada aikaan liikettä ja törmäilyä: vuokrausyritys voi joutua neuvottelemaan vuokratyöntekijän työn hinnan käyttäjäyrityksen kanssa voidakseen korottaa vuokratyöntekijän palkkaa. Tämän epäonnistuessa vuokratyöntekijä voi kokea motivaation laskua, joka voi heijastua työn laatuun. Tämä voi johtaa jopa vuokratyöntekijän irtisanomiseen.



KUVA1. Vuokratyön toimijat

Edellä kuvattu vuokratyön toimijoita kuvaava suppilo ja esimerkit sen tulkintakehyksestä toimivat virityksenä aineistoanalyysin tyypittelyosiolle. Vuokratyön jännitteitä ja voimasuhteita on varmasti näkökulmasta riippuen enemmänkin, mutta tämän tutkielman kontekstin mielessä pitäen olen pyrkinyt pysyttelemään työntekijöiden ja työnantajien vastakkaisasetteluissa sekä rinnakkaistarkasteluissa.

Olen eritellyt vastakkaisia näkemyksiä ja muotoillut niistä tyypittelyn. Todellisuudessa vuokratyöntekijöitä ja heidän työnantajiaan ei voida tarkastella näin mustavalkoisesti, mutta tyypittelyssä pelkistäminen toimii hyvänä menetelmänä, kun luodaan tyypejä tai kategorioita (vrt. Lappalainen 2008, 40). Liisa Lähteenmäki (2013) on tarkastellut väitöskirjassaan työnantajapuolen argumentteja vuokratyöstä mahdollisuutena. Sisällytän hänen havaintojaan omaan tutkimuskontekstiini tässä analyysiosiossa.

10.2.1 Uhri vai mahdollistuja?

Suvi Lappalainen (2008) on muotoillut vuokratyöntekijätyyppejä pro gradu – tutkielmassaan ja nimennyt ne mahdollistujaksi, ponnistajaksi, perinteiseksi ja keikkailijaksi. Hänen tyypeistään mahdollistuja ja keikkailija tulevat lähelle omia havaintojani siitä, kuinka vuokratyöntekijöistä keskustellaan. Ideani tehdä vuokratyöntekijöistä ja työnantajista tyypittely juontaakin Lappalaisen tutkielman tyypittelyyn.

Lappalaisesta poiketen hyödynnän tyypittelyssäni Max Weberin ideaalityypin käsitettä, jonka mukaan jostakin todellisuudesta havaittavasta asiasta tai ilmiöstä muodostetaan puhtaita, pelkistettyjä tyypejä, joita ei kuitenkaan voida enää palauttaa sellaisenaan todellisuuteen. Olennaista on pyrkiä ymmärtämään tarkasteltua asiaa tai ilmiötä. Weberiläisiä ideaalityyppejä ei siis esiinny todellisuudessa sellaisenaan, vaan todellisuudessa erilaisista tyypittelyistä tai ilmiöistä on löydettävissä piirteitä useammasta ideaalityypistä (Weber 1980; Weber 1978; Saaristo & Jokinen 2004, 70).

Lappalaisen aineisto perustuu omastani poiketen vuokratyötä tekeville tehtyihin haastatteluihin, joten vuokratyöntekijöiden omakohtainen kokemus välittyy hänen tutkielmassaan suoraan. Minun tutkielmassani aineisto edunvalvojen ja muiden asiantuntijoiden näkemyksistä ei tuo vuokratyöntekijöiden kokemuksia luentaan, mutta

antaa konkreettisia lausuntoja siitä, kuinka vuokratyöntekijöiden asema ja rooli työelämässä nähdään.

Mahdollistuja on Lappalaisen tutkielmassa tyyppi, joka ei koe vuokratyötä omalla kohdallaan huonona tapana työllistyä, vaan päinvastoin on hyötynyt siitä. ”Mahdollistuja kokee, että hänet on valittu työhön ammattitaitonsa ja työmotivaationsa takia ja hän kokee vuokravälitystoimiston esivalinnan ja sparrauksen arvokkaana ja kiittelee toimiston ammattitaitoa.” (Lappalainen 2008, 43).

Lappalaisen mahdollistujan kaltaista vuokratyöntekijätyyppiä esitetään aineistossani etenkin Palvelualojen työnantajien sekä direktiivin teksteissä vuokratyöntekijän ihanteeksi. Näissä teksteissä mahdollistuja on (vuokra)työntekijä, joka tarttuu ”globalisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin” (Vuokratyödirektiivi 2008, 10), ja on valinnut vuokratyön keinokseen työllistyä (vrt. PALTA 2011). Sellaisenaan mahdollistujaa ei aineistosta voida lukea, mutta olen poiminut vuokratyön positiivisessa valossa (tulkintani mukaan) esittäviä otteita ja muodostanut tyyppin tätä kautta.

Vapaaehtoisuutta ja valinnanvapautta esitetään perusteeksi vuokratyölle PALTA:n lisäksi myös Vuokratyödirektiivissä:

”Vuokratyön käyttö vastaa yritysten joustavuustarpeisiin, mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Tällä tavoin se edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista.” (Vuokratyödirektiivi 2008, 10).

Vuokratyötä myös esitetään mahdollisuudeksi työllistää itsensä tilanteessa, jossa työllistyminen on muuten vaikeaa. Tämän kääntopuolella on kuitenkin se seikka, että heikosti työllistettävä, joka palkataan vuokratyöntekijänä käyttäjäyritykselle, on helpommin irtisanottavissa. Tämän paljastaa nähdäkseni myös PALTA:n toteamus:

”Toisaalta työntekijän rekrytointi on yritykselle aina iso investointi. Vuokratyön käyttö helpottaa henkilöstöinvestointipäätöstä ja samalla tarjoaa työllistymismahdollisuuden työttömille työnhakijoille tilanteessa, jossa työllistyminen muuten olisi hankalaa.” (PALTA 2011, 1).

Lappalaisen mahdollistuja – tyyppi on ammattitaitoinen osaaja, joka työllistyy suhteellisen pitkiksi ajanjaksoiksi saavuttaen käyttäjäyrityksen varsinaisten työntekijöiden etuja (esim.

koulutuksia) (Lappalainen 2008, 44). Lappalaisen mahdollistuja on haastava työllistettävä oikeastaan vain korkeahkon ikänsä (keski-ikä 59 vuotta) puolesta.

Joustavuus – teeman yhteydessä tarkasteltuna mahdollistuja edustaa vuokratyöntekijän ideaalia työnantajan näkökulmasta. Lappalaisen ammattitaitoinen mahdollistuja voi olla iäkäs, mutta hänen voimavaranaan on vahva osaaminen. Lappalaisen mahdollistuja voi olla jopa lähes korvaamaton ammattilainen käyttäjäryityksessä, minkä vuoksi hänen työsuhteensa ovat yleensä pitkiä.

Tutkielmani aineistossa mahdollistuja näyttäytyy joustavana ja aina valmiina työntekijätyyppinä, joka mukautuu työnantajan tarpeiden mukaiseksi. PALTA perustelee vuokratyön mahdollisuuksia seuraavalla tavalla:

”Selvitysten mukaan työn joustavuudesta ja monipuolisuudesta johtuen vuokratyötä tekevät henkilöt ovat useilla mittareilla mitattuna tyytyväisempiä työhönsä kuin vertailuryhmien toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat.” (PALTA 2011, 2)

Selvityksiä, joiden tulokset näin osoittavat, jäävät PALTA:n lausunnossa nimeämättä. Väite on myös ristiriidassa esimerkiksi Antti Tanskanen (2008) selvityksen tulosten kanssa. Tanskanen tarkasteli vuokratyöntekijöiden kokemuksia sekä eri tahojen tutkimuksia raportissaan Palkansaajien tutkimuslaitokselle, ja toteaa johtopäätöksensä:

”Ensinnäkin työlaainsäädäntö mahdollistaa vuokratyön epävarmuuden sekä turvattomuuden ja toiseksi tämän hetkiselä työvoiman joustavuutta korostavalle kapitalismin uudelle kehitysvaiheelle vuokratyö on kaikista ideaalisin työn muoto. Tämän perusteella on selvää, että epävarmuus ja turvattomuus ovat vuokratyöhön kuuluvia rakenteellisia tekijöitä.” (Tanskanen 2008, 63.)

Joustavuuden kääntöpuolena on epävarmuus ja sen tuoma turvattomuus. Tutkielmassani mahdollistuja-tyyppi ei koe epävarmuutta turvattomuutena, vaan mukautuu joustavuutta vaativaan työelämään luontevasti. Hän on aktiivinen toimija ja tarttuu globalisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin, kuten Vuokratyödirektiivi kehottaa tekemään. Mahdollistuja sopii myös Boltanskin ja Chiapellon kapitalismin uuden hengen mukaiseen työntekijähanteeseen: helposti työllistettävä, tai itsensä helposti työllistävä, moniosaaja, jolla on herkkyyttä mukautua tilanteisiin ja uusiin ihmisiin sekä taito omaksua uutta tietoa

ja osaamista ja hyödyntää niitä joustavasti muuttuvissa työtehtävissä (Boltanski & Chiapello 2007, 93, 97). Myös Sylvia Fullerin (2009, 234) ”työshoppailu” (*job shopping*) menee lähelle mahdollistujan tyyppiä: etenkin nuorten ihmisten kohdalla työpaikasta ja toimialasta toiseen kulkeminen vuokratyösuhteiden kautta voi auttaa heitä löytämään omat vahvuutensa ja soveltuvuutensa eri aloille (myös Lähtenmäki 2013, 226). Fuller kysyykin, onko tärkeintä kohota ylöspäin samassa työpaikassa vai mennä eteenpäin ja löytää omat vahvuutensa?

Uhri. Toinen vuokratyöntekijätyyppi aineistossani on uhri. Vuokratyön tarjoamat mahdollisuudet eivät aina kosketa kaikkia. Myös Liisa Lähtenmäki on kutsunut vuokratyöntekijöitä uhreiksi, mutta hänellä se ei esiinny tyyppinä vaan osana diskurssia, jota hän myös osin purkaa tutkimuksessaan (Lähtenmäki 2013, 222). Uhri-tyyppiä kuvaa hyvin myös Antti Tanskasen (2012) ”huono-osainen työntekijä”, jolla hän havainnollistaa vuokratyöntekijöiden työelämän laatua. Lappalaisen tutkielmassa esiintyvä keikkailija (tai riistetty, hyväksikäytetty) on samankaltainen tyyppi kuin tutkielmani uhri: vuokratyö ei tarjoa mahdollisuuksia, vaan pikemminkin riistää. Keikkailija yrittää parantaa mahdollisuuksiaan pysyä työllistettynä tekemällä työkeikkoja useamman vuokrausyrityksen kautta. Lappalainen luettelee keikkailijan tilanteeseen liittyviä haasteita, joiden voidaan aineistoni valossa nähdä koskettavan myös uhri – tyyppin arkea. Näitä ovat ”lyhyet työsuhteet, taloudellinen kestättömyys, elämän epävarmuus, tunne hyväksikäytöstä, turvaverkottomuus” (Lappalainen 2008, 46).

Terminä uhri on kärjistynyt, mutta katson sen olevan myös kuvaava. Uhri ei varsinaisesti esiinny aineistossani, mutta olen muodostanut sen vuokratyön negatiivisten vaikutusten tai piirteiden kautta (vrt. Weberin ideaalityyppi). Yhteistä kaikille asiantuntijalausunnoille ja muille teksteille on se, että vuokratyöntekijä esitetään objektina, kohteena, jonka asioista päätetään ilman, että vuokratyöntekijöitä itseään kuultaisiin. Toisaalta, työntekijöiden edunvalvontajärjestöjen kannanottoja voidaan lukea myös vuokratyöntekijöiden puolustuspuheenvuoroina, joskin ainakin osa niistä vaatii vuokratyön rajoittamista (esim. PAM 2011). Oma kysymyksensä onkin, kumpi hyödyttää vuokratyöntekijää enemmän: vuokratyön rajoittaminen vai rajoitusten purkaminen sekä vuokratyön ehtojen ja etuuksien parantaminen.

Vuokratyödirektiivin ja Hallituksen esityksen ytimessä on vuokratyöntekijöiden erityisaseman tunnustaminen ja työn ehtojen uudistaminen. Uudistuksen kohteena ovat

muun muassa avoimista työpaikoista tiedottaminen sekä yhteisten tilojen käyttöoikeus (ks. Vuokratyödirektiivi 2008, 12–14; Hallituksen esitys 2011, 11). Näiden lisäksi edunvalvontajärjestöjen ja asiantuntijoiden kannanotot tarjoavat kiinnostavia lähestymistapoja, joiden kautta uhri – tyyppiä muotoilla. Lähestynkin uhri -tyyppiä avaamalla heikkoon työsuhdeturvaan (PAM), työsuhteen perusteisiin (SAK), rekrytointipalkkioihin (SAK) sekä toisaalta vuokratyön rajoituksen kritiikkiin (HPL) liittyviä argumentteja, joiden kautta vuokratyöntekijä voidaan nähdä mahdollistujan sijaan uhrina.

Vuokratyödirektiivin ja Hallituksen esityksen keskeiset työlainsäädännön uudistukset voidaan nivoa yhdenvertaisen kohtelun ihanteen alle. Yhdenvertainen kohtelu asettaa käyttäjäryityksille velvollisuuden tiedottaa avoimista työpaikoista siten, että yrityksessä työskentelevä vuokratyöntekijä saa niistä tiedon sekä vuokratyöntekijöiden oikeuden käyttää yhteisiä tiloja. Uhrina vuokratyöntekijä voidaan nähdä jo pelkästään sen vuoksi, että tämä on vuokratyöntekijä, jonka kohtelu tarvitsee erillisiä säädöksiä työlakiin. Joustavuuden näkökulmasta yhdenvertaisen kohtelun vaatimus purkaa vuokratyön teettämisen joustavuutta ja helppoutta, toisaalta myös sen epävarmuutta.

Tutkielman lähdekirjallisuudessa (esim. Tanskanen 2008ab; 2012, Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006) vuokratyön keskeisimmäksi ongelmaksi ja epäoikeudenmukaisuuden lähteeksi esitetään heikko tai usein jopa olematon työsuhdeturva, eli se, ettei takeita työn jatkumisesta ole, ja ettei irtisanomissuojaa ole käytännössä lainkaan. Myös vuokratyöntekijöiden työsuhteiden perusteita, eli käyttäjäryityksen äkillisesti kasvanut lisätyövoiman tarve, voidaan asettaa kritiikin kohteeksi.

Vuokratyösuhde voi kestää pitkiä aikoja (kuten Lappalaisen pro gradu-tutkielman haastatellut vuokratyöntekijät kertoivat). Tällöin ei voida puhua äkillisestä lisätyövoiman tarpeesta. Näin ollen ”jatkuvalle koeajalle” oleva vuokratyöntekijä (vrt. Viitala 2006, 144; myös Salo 2009, 19) tulisi rekrytoida käyttäjäryityksen kirjoille perusteettomien määräaikaisten vuokratyösopimusten sijaan. Vuokratyöntekijä voidaan nähdä kahden tahon sopimusten ja kaupankäynnin uhrina, joka ei voi vaikuttaa tilanteeseensa vuokratyön kolmikannassa (vrt. KUVA 1.; Salo 2009, 5; Lähteenmäki 2013, 29; Vuokratyöopas 2009, 4).

Edunvalvontajärjestö PAM kannattaa vuokratyön rajoituksia ja kritisoi Hallituksen esitystä siitä, ettei esitys pyri purkamaan vuokratyöntekijöiden heikkoon työsuhdeturvaan liittyviä

ongelmia (kuten vuokratyösopimuksen solmimisperusteet). SAK lähestyy vuokratyöntekijöiden aseman muuttamista kahdesta direktiivin tulkinnasta käsin:

”toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat direktiivin mukaan pääasiallinen työsuhdemuoto myös vuokratyössä (kohta 15)” (SAK 2011, 2)

”Hallituksen esityksessä ei ole puututtu rekrytointipalkkioiden suuruuteen. SAK ry katsoo, että vuokratyödirektiivin edellyttämä rekrytointipalkkioiden kohtuullisuus ei toteudu.” (emt., 3).

SAK:n kannanottoa voidaan lukea pyrkimyksenä muokata suomalaista vuokratyötä samankaltaiseksi kuin se on Ruotsissa. Ruotsissa vuokratyöntekijät ovat toistaiseksi voimassaolevissa eli periaatteessa vakituisissa työsuhteissa heitä työllistäviin vuokrausyrityksiin (Työministeriö 2007, 66). Tämänkaltainen järjestely nähdäkseni purkaisi vuokratyön tilapäisyyteen (ja joustavuuteen) perustuvaa luonnetta, ja mahdollisesti vähentäisi epävarmuuden kokemuksia. SAK myös kritisoi Hallituksen esitystä siitä, ettei siinä puututa rekrytointipalkkioiden suuruuteen.

Rekrytointipalkkio on yksi ongelmallisimpia tekijöitä vuokratyöntekijän työllistymisessä käyttäjäyrityksen omaksi työntekijäksi, sillä se voi olla niin suuri, ettei käyttäjäyritys halua sitä maksaa, vaan ennemmin jatkaa yhteistyötä vuokrausyrityksen kanssa vuokraamalla työntekijää. Vuokratyöntekijä voidaankin nähdä kahden muun vuokratyötoimijan asettamien olosuhteiden uhrina.

Mikäli vuokratyöntekijä haluaa tehdä töitä, jatkaa hän vuokratyöntekijänä tai sitten hän hakeutuu muualle töihin (vrt. Kuva 1). Rekrytointipalkkio toimii vuokrausyritykselle myös puskurina päättyvää sopimussuhdetta vastaan, sillä työntekijän siirtyessä käyttäjäyritykseen vuokrausyrityksen tulo katkeaa tämän työntekijän osalta.

Vuokratyön rajoitukset ja kiellot herättivät vastustusta etenkin HPL:n lausunnossa, sillä ne käytännössä vaikeuttavat henkilöstöä vuokraavien yritysten toimintaa. HPL nostaa myös vuokratyöntekijöiden rajoitusten myötä hankaloituvan aseman perusteeksi purkaa rajoituksia ja kieltoja:

”Nämä rajoitukset ja kiellot vaikeuttavat vuokratyön teettämistä ja tekemistä eivätkä perustu direktiivissä mainittuihin hyväksyttäviin syihin. Tältä osin myös vuokratyöntekijät asetetaan epätasa-arvoiseen asemaan suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden.” (HPL 2011, 2)

HPL:n kannanotossa vuokratyöntekijä asettuu sorretuksi uhriksi, jota rajoitukset ja kiellot estävät työllistymästä. Kannanottoa voidaan myös lukea kritiikkinä Vuokratyödirektiivin ja Hallituksen esityksen yhdenvertaisen kohtelun ihannetta kohtaan, sillä nämä asiakirjat eivät edellytä työlain muuttamista rajoitusten purkamiseksi. Näin ollen vuokratyöntekijät ovat epätasa-arvoisessa asemassa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Kuitenkin esimerkiksi PAM kiittelee Hallituksen esitystä siitä, ettei nykyisiä (vähäisiä) rajoituksia pureta (PAM 2011).

Se, onko vuokratyöntekijä työmarkkinoilla uhri vai mahdollistuja, lankeaa työntekijän itsensä harteille. Lähteenmäen (2013, 90) mukaan työmarkkinat nähdään nykyään itsensä myynnin markkinoina, joilla jokainen joutuu itse pitämään huolen kelpoisuudestaan. On oltava aktiivinen itsensä ja kykyjensä uusintaja. Lähteenmäki kiteyttääkin osuvasti, että ”(m)ahdollisuudet valita vapaasti varjostuvat työmarkkinoilla siis omaa vastuuta, aktiivisuutta ja yritteliäisyyttä korostavan valinnan pakon politiikalla”(myös Boltanski & Chiapello 2007). Vastaavaa on havainnut Tanskanen (2008a, 240), joka on todennut työhön sitoutumisesta: ”kyse on siis siitä, että työntekijän tulisi uhrata omat etunsa yrityksen puolesta, jolta hän ei kuitenkaan voi odottaa saavansa muuta kuin satunnaisen palkan”.

Voidaan siis nähdäkseni ajatella, että joillekin työntekijöille itsessään on arvokasta – toiset vain onnistuvat paremmin kuin toiset. Tämä menee lähelle Max Weberin (1980) teoretisointia protestanttisesta etiikasta ja kapitalismin hengestä, jonka ytimessä on motiivi tehdä työtä. Weberin mukaan työ on kutsumus: ”(s)ekä kyky keskittää ajatuksensa että ehdottoman keskeinen asenne tehdä työtä >>velvollisuutena työtä kohtaan<< --- Pohja kapitalismin vaatimalle käsitykselle työstä itsetarkoituksena, kutsumuksena on tässä [pietisteillä] suotuisimmillaan” (Weber 1980, 45).

10.2.2 Riistäjä vai hyväntekijä?

Tämän luvun tarkoitus on avata aineistosta löytyvien työnantajatyyppeiden piirteitä. Tarkastelen työnantajia kärjistettyjen ääripäiden kautta joko riistäjinä tai hyväntekijöinä. Riistäjä-tyyppi edustaa niitä työnantajia, joille tärkeintä on voitto mahdollisimman halvalla. Jossain määrin vuokratyötä käyttäviä yrityksiä voidaan pitää tässä mielessä riistäjinä, sillä vuokratyön tarkoitus on olla edullinen, nopea, vaivaton ja joustava vastaus työvoiman tarpeeseen. Vuokrausyritysten työtä on niin ikään tehdä tulosta. Työllistäminen on näiden yritysten toimeentulon lähde, mutta voidaanko puhua hyvän tekemisestä, siitä, että vuokrausyritykset pyrkivät työllistämään työnhakijoitaan ja työntekijöitään?

Joustavuuskontekstissa työntekijöiden joustavuus työnantajien hyväksi on yksi keskeisiä lähtökohtia. Tätä on sivuttu monessa tämän tutkielman lähdeteoksessa (esim. Tanskanen 2008; 2012, Koivulaakso ym. 2010; Korhonen ym. 2009; Siltala 2007; Julkunen 2008). Osapuolet haluavat eri asioita. Työnantajat haluavat kustannustehokkuutta, työntekijät korvauksen tekemästään työstä. Vuokratyön käytön joustavuus vastaa etenkin työnantajien tarpeisiin. Vuokratyöntekijöiden saama korvaus tehdystä työstä herätti kuitenkin paljon keskustelua: keskeisinä Vuokratyödirektiivin ja Hallituksen esityksen kiistakapuloina ovat asiantuntijoiden ja edunvalvojien kannanotoissa palkan lisäksi muut mahdolliset etuudet. Koskettavatko oikeudet käyttää käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamia etuja ja palveluja myös vuokratyöntekijöitä?

Hyväntekijä. Positiivisessa katsannossa vuokrausyrityksen tehtävänä voidaan nähdä työnhakijoidensa työllistäminen (vrt. Tanskanen 2011, 43–44). On sekä työntekijän että vuokrausyrityksen etu, jos aikaansaadaan pitkäkestoinen toimeksianto. HPL esittää lausunnossaan, että vuokrausyritykset tulisi tunnustaa työnantajina, kuten Vuokratyödirektiivissäkin esitetään (Vuokratyödirektiivi 2008: 2 artikla, 11; HPL 2011, 1). HPL ry kritisoi Hallituksen esitystä siitä, ettei se huomioi tätä seikkaa. HPL:n tulkinnassa vuokrausyritysten tunnustaminen työnantajina, yhdessä kieltojen ja rajoitusten purkamisen kanssa, parantaisi vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.

Tässä luennassa vuokrausyritykset voidaan nähdä hyväntekijöinä, jotka pyrkivät työllistämään ja pitämään myös huolta työntekijöidensä työhyvinvoinnista (HPL 2011). Myös PALTA:n lausunnosta on luettavissa vuokrausyritysten hyvää tekevä, työllistävä vaikutus työmarkkinoilla, jota ei tulisi hankaloittaa:

”Vuokrausyritysten näkökulmasta on tärkeää, että toimintaympäristö on kilpailuneutraali sekä kansallisesta että Euroopan Unionin näkökulmasta. --- Markkinoiden ja kysynnän kehityksen myötä yksityisestä työvoimavuokrauksesta on tullut vakiintunut, hyvin ja vastuullisesti järjestäytyneet osa suomalaista työmarkkinaa.” (PALTA 2011, 2.)

Vuokrausyritysten vakiintunut ja tunnustettu asema tuottaa PALTA:n mukaan myös vastuullista työnvälitystoimintaa. Otteen voi myös tulkita kommentoivan alan nykyistä negatiivista mainetta vakuuttamalla, että järjestäytyneet henkilöstövuokrausyritykset toimivat vastuullisesti. Sitä voidaan myös lukea irtiottona henkilöstövuokrausalan toimijoista, jotka tietoisesti rikkovat työlainsäädäntöä muun muassa palkanmaksun ja pakollisten työnantajamaksujen suhteen.

Käyttäjäyritykset voidaan niin ikään nähdä hyväntekijöinä, työllistäjinä. PALTA:n kannanotossa todetaan, että

”(v)uokratyön käyttö helpottaa henkilöstöinvestointipäätöstä ja samalla tarjoaa työllistymismahdollisuuden työttömille työnhakijoille tilanteessa, jossa työllistyminen muuten olisi hankalaa.” (PALTA 2011, 1).

Käyttäjäyritykset voivat siis pienemmällä riskillä ja vähemmällä kustannuksella työllistää vuokratyöntekijöitä, sillä vuokrausyritys hoitaa rekrytoinnin, työntekijän palkan sekä pakolliset työnantajamaksut. Käyttäjäyritys tarjoaa työpaikan. Nähdäkseni edellä oleva tekstiote ottaa kantaa Suomessakin vaikuttavaan taantumaan viitatessaan tilanteeseen, jossa työllistyminen voi olla hankalaa. Oma tutkimusaiheensa olisikin tarkastella vuokratyön käytön osuuden vaihteluita pidemmällä aikavälillä.

Vuokratyön työllistämismahdollisuuden käänköpuolella on Lähteenmäen (2013, 229) mukaan työntekijöiden totuttaminen ”koekäyttöön”, jolla tarkoitetaan työnantajan (käyttäjäyrityksen) käyttämää ”vuokratyötä ja pitkiä määräaikaissuusia työntekijän suoritusasteen ja – laadun, persoonallisuuden ja tapojen tarkkailuun”. Toisaalta, ”epämääräistyneiden” työsuhteiden aikakaudella näitä pidennettyjä työaikoja voidaan (työnantajan näkökulmasta) pitää ”hyveellisenä toimintana” (emt., 230).

Vuokratyödirektiivi asettaa käyttäjäyrityksille aiempaa tiukemman velvollisuuden tiedottaa avoimista työpaikoista siten, että myös vuokratyöntekijät saavat niistä tiedon:

*”Vuokratyöntekijöille on **tiedotettava** käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, joista tiedotetaan yrityksen muillekin työntekijöille.”*
(Vuokratyödirektiivi 2008, 13)

Tämän lisäksi asetetaan käyttäjäyrityksille säädökset siitä, että vuokratyöntekijöillä tulee oikeus käyttää samoja tiloja ja palveluja, kuin yrityksen varsinaisilla työntekijöillä on:

*”Vuokratyöntekijät voivat hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluja tai yhteisiä järjestelyjä --- samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät, **jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä...**”* (Vuokratyödirektiivi 2008, 13)

Korostin sanan tiedotettava edellä olevasta sitaatista, sillä katson, että direktiivin sanavalinta pitää sisällään vahvan velvoitteen käyttäjäyrityksiä kohtaan koskien juuri yhdenvertaista kohtelua työpaikoista tiedottamisen suhteen. Jälkimmäisessä sitaatissa olen korostanut viimeistä sivulauseetta, joka nähdäkseni häilyy hyväntekijätyöllistäjän ja riistäjän välimaastossa, sillä direktiivi jättää objektiivisten syiden määrittelyn käyttäjäyrityksille itselleen. Muutenkin näitä käyttäjäyritysten uusia, tiukempia velvollisuuksia voidaan lukea niin, että ilman niitä yritykset eivät välttämättä olisikaan työllistäviä hyväntekijöitä ja ”työmarkkinoiden pelastajia” (Lähteenmäki 2013, 226) vaan joustavuuteen ja säästöihin pyrkiviä riistäjiä.

Riistäjä. Kun vuokratyön työnantajia tarkastellaan kriittisen linssin läpi, voidaan vuokrausyritys nähdä työntekijän myyjänä, käyttäjäyritys työntekijän ostajana. Vuokratyöntekijä on tässä katsannossa hyödyke (vrt. Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006), josta otetaan irti se mitä tarvitaan, jonka jälkeen hänet voidaan irtisanoa ilman varoitusta.

Vuokratyödirektiivi ja Hallituksen esitys pyrkivät ainakin jossain määrin purkamaan tätä mahdollisuutta. Hallituksen esitys ei kuitenkaan pyri toteuttamaan kaikkia Vuokratyödirektiivin esittämiä asetuksia. Tämä onkin kiinnostavaa, sillä joitain vuokratyöntekijän kannalta tärkeitä parannuksia jätetään Hallituksen esityksessä esittämättä. Näitä ovat esimerkiksi rekrytointipalkkioiden ylärajan asettaminen, yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeamisen oikeuttavat objektiiviset syyt sekä vuokratyön rajoitukset ja kiellot.

Vuokratyön rajoitusten ja kieltojen säilyttäminen ennallaan tosin kerää kiitosta työntekijöiden edunvalvojilta, kun taas HPL kritisoi tätä ratkaisua:

”Nämä rajoitukset ja kiellot vaikeuttavat vuokratyön teettämistä ja tekemistä eivätkä perustu direktiivissä mainittuihin hyväksyttäviin syihin.” (HPL 2011, 2)

HPL:n kritiikin voi tulkita perustuvan vuokrausyritysten työllistävään toimintaan (hyväntekijä) mutta myös siihen, että rajoitukset ja kiellot hankaloittavat yritysten välisiä kaupantekoa (riistäjä).

Rekrytointipalkkiot ovat monien edunvalvontajärjestöjen mielestä yksi keskeisimpiä vuokratyöntekijän työllistymisen esteenä olevia tekijöitä, kuten vuokratyöntekijätyyppejä (mahdollistuja/uhri) käsittelevässä luvussa olen esittänyt. Tulkinnassani rekrytointipalkkioihin ja edellä mainittuun työntekijän myynti- ja ostovertaukseen kiteytyy vuokratyön olennaisin ongelma: henkilöstövuokrauksen työllistävästä ja taloudellisesti muuten positiivista vaikutuksista huolimatta toiminnan ytimessä on vuokratyöntekijän myyminen ja ostaminen sovitusta hinnasta.

Antti Tanskanen nostaa raportissaan vuokratyöntekijöiden lomaoikeuden ja työterveyshuollon seikoiksi, joissa olisi nykyisessä vuokratyön teettämisessä parantamisen varaa. Vuokratyössä lakisääteisten lomien pitäminen voi olla hankalaa, mikäli työntekijä ei tunne lainsäädäntöä tältä osin. Lyhyissä vuokratyösuhteissa loma korvataan rahana palkanmaksun yhteydessä, mutta pitkään jatkuvissa työsuhteissa työnantajalla (vuokrausyritys/käyttäjäyritys) on velvollisuus mahdollistaa työntekijänsä loma. Ongelmia tuottavat muun muassa työnantajan haluttomuus järjestää lomaa, mutta myös loma-ajan mahdollinen palkattomuus. Myös pelko töiden päättymisestä loman aikana saattaa pitää vuokratyöntekijän töissä ilman lomaa. Työterveyshuoltoon liittyy usein tietämättömyyttä oikeudestaan työterveyspalveluihin ja sairausajan palkkaan. (Tanskanen 2008b, 29–30, 32–33; myös Viitala ym. 2006 76–77, 80, 98–99.)

Lomaan ja työterveyteen liittyviä seikkoja ei ole käsitelty Hallituksen esityksessä lainkaan. Esityksessä todetaan vain, että ”määritelmät vastaavat lainsäädäntöä” (Hallituksen esitys 201, 6). Vuokratyödirektiivissä työehtoja koskien lomaa sivutaan lyhyesti (Vuokratyödirektiivi 2008, 11). Loma ja vuokratyöntekijän oikeus työterveyspalveluihin ovat nähdäkseni perustavanlaatuisia ongelmia, joilla vuokrausyritys ja käyttäjäyritys voivat työntekijää hyödyntää. Onkin huolestuttavaa, ettei työlainsäädäntö ole toistaiseksi

tehostanut näiden etuuksien toteutumista vuokratyöntekijöiden kohdalla vaan luottaa siihen, että ”vuokratyöntekijöihin ja vuokrausyrityksiin sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muissakin työsuhteissa” (Hallituksen esitys 2011, 6).

Kuten olen edellä esittänyt, eivät työntekijät saati työnantajat (vuokrausyritykset, käyttäjäyritykset) ole itse ottamassa kantaa Vuokratyödirektiiviin ja Hallituksen esitykseen. Työntekijöiden ja työnantajien edunvalvontajärjestöt puhuvat näiden puolesta. Työntekijöiden edustavia etujärjestöjä ovat oikeastaan vain PALTA (Palvelualan työnantajat) ja HPL (Henkilöstöpalveluyritysten liitto). Nämä eivät edusta kaikkia työnantajia, sillä vuokratyön käytössä on alakohtaisia eroja, eivätkä kaikki vuokrausyritykset ole osa HPL:a. Myös Lähteenmäen (2013, 223) väitöstutkimuksessa työnantajien (käyttäjäyritykset) näkökulma on jäänyt vähäiseksi ja että ”yksittäisten yrittäjien ääni on suodattunut eturyhmien ja kansanedustajien kautta.”.

10.3 Yhteenveto

Edellä olen tarkastellut moniosaista kirjallista aineistoani, purkanut ja pilkkonut sitä osiin sekä koonnut jälleen, pyrkien muodostamaan joustavuus-teeman alle vuokratyön ongelmien, mutta myös mahdollisuuksien analyysin. Luennassani olen käyttänyt joitakin aineiston tekstejä useampaan kertaan, mutta katson sen olevan perusteltua, sillä tekstilainaus kiinnittyy kulloiseenkin teemaan tai tyyppiin ja tulisi lukea aina tämä teema tai tyyppi mielessä. Ratkaisu on myös käytännöllinen: lukijan ei nyt tarvitse selailta sivuja edestakaisin.

Osa aineistosta on myös jäänyt vähemmälle huomiolle analyysissäni. Edunvalvontajärjestöjen kannanotot yhdessä Hallituksen esityksen ja alkuperäisen Vuokratyödirektiivin kanssa tarjosivat kaikkein hedelmällisimmän maaperän. Jotkut aineistojen osat eivät myöskään tarjonneet mitään uutta aiheen kannalta⁸. Olen kuitenkin sisällyttänyt ne mukaan kerättyyn aineistoon, sillä ne edustavat prosessin kulussa tärkeitä vaihteita.

⁸ Esimerkiksi Päivi Kantasen (2011) raportti Vuokratyön implementoinnista rajautui analyysin ulkopuolelle. Samoin hänen täydennyksensä työ- ja elinkeinoministeriön lausuntoon, sillä se ei tuonut aiheen kannalta mitään uutta luentaan.

Joustavuus muotoutui teemaksi jo oikeastaan ennen aineiston keruuta (vrt. teoriaohjaava sisällönanalyysi, Tuomi & Sarajarvi 2009, 117). Oli kuitenkin yllättävää huomata, kuinka selvästi se nousi rivien välistä aineistoa lukiessa. Joustavuus on keskeinen osa teoreettista viitekehystäni, sillä se linkittyy uuteen kapitalismiin, prekarisaatioon ja epävarmuuteen, joista jälkimmäinen linkittyy näihin kaikkiin niin kokemuksena kuin asiantilana. Viittaa tällä sekä joustavuuden mahdollisesti tuottamaan epävarmuuden tunteeseen että joustavien työn teettämisen muotojen mahdollisesti aiheuttamaan työpaikkojen pysyvyyden heikkenemiseen, jota Doogania (2009, 169) mukaillen pitäisi pikemminkin nimittää epävakaudeksi (*instability*) kuin epävarmuudeksi. Toisaalta Boltanski ja Chiapello (2007, 224) puhuvat työn epävarmuudesta (*job insecurity*), joka viittaa nähdäkseni myös työn epävakauuteen.

Keskeisiä havaintoja joustavuudesta ja vuokratyöntekijän asemasta aineistossa on ensinnäkin se, että joustavuus ja yhdenvertainen kohtelu asettuvat paikoin toisilleen vastakkaisiksi tavoitteiksi. Vuokratyödirektiivi jättää työnantajille (käyttäjäyritykset) mahdollisuuden poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Näin tekee myös Hallituksen esitys, joka jättää suomalaisille työnantajille mahdollisuuden määrittellä direktiivissäkin mainitut objektiiviset syyt, joihin vedoten vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ei tarvitse noudattaa. Rekrytointipalkkioille ei aseteta kattoa, eikä vuokratyöntekijöiden irtisanomissuojaa pyritty parantamaan. Myöskään minkäänlaista valvontaa direktiivin noudattamiselle työpaikoilla ei aseteta. Vuokratyön käytön joustavuuden suhteen tilanne ei vuokratyössä näin ollen merkittävästi muutu.

Toinen huomio liittyy niihin muutoksiin, joita Vuokratyödirektiivi ja Hallituksen esitys painottivat, ja jotka lopulta myös Eduskunnan päätöksellä toteutuivat. Työnantajia veloitetaan tiedottamaan avoimista työpaikoista yrityksessä siten, että myös vuokratyöntekijöillä on mahdollisuus saada niistä tieto. Lisäksi säädettiin vähimmäistyöehdoista, joilla varmistetaan, että vuokratyöntekijä saa vastaavaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Kolmas muutos liittyy vuokratyöntekijöiden oikeuteen käyttää käyttäjäyrityksen tiloja ja palveluja samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijät niitä käyttävät (ks. Eduskunnan päätös työsopimuslain muuttamisesta 2012).

Työntekijät ja työnantajat asettuivat monin paikoin vastakkain analyysissäni. Vuokratyöntekijä on joustavaa työvoimaa, jonka täytyy sisäistää vuokratyön pelin henki, kuten Liisa Lähtenmäki (2013, 206) asian kiteyttää. Vuokratyöntekijä ei välttämättä

kuitenkaan ole tilanteensa uhri, vaan aktiivinen toimija, joka valitsee ja kokeilee, ”shoppailee”, työkokemuksia hyötyen tästä joustavuudesta (vrt. Fuller 2009, Lähteenmäki 2013; Boltanski & Chiapello 2007). Tämä on jossain määrin myös työnantajan ihanne: työntekijä, joka on käytettävissä kun tarvitaan, osaa mukautua monenlaisiin tehtäviin ja sisäistää uutta nopeasti. Mahdollistuja ei koe epätyypillisen työn katkonaisuutta haasteena ja epävarmuutena, vaan avautuvina mahdollisuuksina. Vuokratyön, tai epätyypillisen työn ylipäättään, kokevat haastaviksi ne, joilla ei ole riittäviä resursseja itsensä ja osaamisensa uusintamiseen. Nimesin tämän tyyppin uhriksi. Uhri edustaa vanhaan kiinnittynyttä (vrt. Julkunen 2008) työntekijätyyppejä, joka ei pysy muuttuvan työelämän kyydissä.

Työnantaja näyttäytyy luennassani niin ikään kaksijakoisena tyyppinä. Yhtäältä vuokrausyrityksiä ja käyttäjäyrityksiä voidaan pitää työllistävinä hyväntekijöinä, toisaalta ne voidaan nähdä kaupankäynnin osapuolina. Myytävänä hyödykkeenä on vuokratyöntekijä. Vuokratyötä tarkastellaan melko usein juuri kaupankäyntinä. Vertaus on osuva, sillä työn hinnasta sovitaan jonkun muun kuin työntekijän kanssa. Antti Tanskanen (2008a) vertaakin vuokratyötä tästä syystä kärjistetysti moderniin orjakauppaan.

Vuokrausyritysten työllistävä vaikutus on marginaalinen (vrt. Suomen virallinen tilasto 2010b), mutta koska niiden toiminnan ydintä on työntekijöidensä työsuoritusten myyminen, voivat ne neuvotella ja näin ollen luoda uusia työpaikkoja (vrt. Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006) Toisaalta henkilöstövuokrausta ei tule yksiselitteisesti rinnastaa työnvälitykseen, sillä työnvälityksessä sopimus pyritään saamaan työntekijän ja työvoimaa käyttävän yrityksen välille, ei työnvälittäjän ja käyttäjäyrityksen välille, kuten vuokratyössä (vrt. Tanskanen 2011, 43–44).

Seuraavan sivun taulukkoon on koostettu tiivistettynä aineistosta löytyneiden vuokratyöntekijä- ja työnantajatyyppeiden keskeiset piirteet, joiden pohjalta ideaalityyppi on muodostettu. Vuokratyöntekijätyypit osoittautuivat hedelmällisimmäksi analyysin kohteeksi, sillä aineiston eri osat keskittyivät enimmäkseen vuokratyöntekijöiden tilanteeseen. Työnantajien tyypittely noudatteli vuokratyöntekijöiden tyypittelyä, mutta jäi suppeammaksi, sillä vuokrausyrityksiä ja käyttäjäyrityksiä käsiteltiin vuokratyökeskustelussa selvästi vähemmän. Myös aikaisemmat tutkimukset aiheesta ovat tarkastelleet enemmän vuokratyöntekijöitä kuin työnantajia.

TAULUKKO 4. Vuokratyöntekijä ja työnantajat aineistossa

Tyyppi	Vuokratyöntekijä	Työnantaja
	<p>Uhri -objekti -myytävä hyödyke -turvattomuus -epävarmuus</p>	<p>Riistäjä -työntekijän ostaja/myyjä -pyrkimys säästöihin/voittoihin</p>
	<p>Mahdollistuja -aktiivinen toimija -verkostoituja -itsensä kehittäjä</p>	<p>Hyväntekijä -työllistäjä</p>

Yhdenvertainen kohtelu nousi Vuokratyödirektiivin ja Hallituksen esityksen keskeiseksi teemaksi. Oli kiinnostavaa huomata, että Eduskunnan päätöksessä toteutuneet keinot olivat melko vähäisiä. On toki positiivista, että vuokratyöntekijä saa saman mahdollisuuden hakea avoimina olevia työtehtäviä käyttäjäyrityksessä, kuin kaikki muutkin. Mutta rekrytointipalkkio, tai käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välinen kauppasopimus, voi hyvinkin vesittää työllistymismahdollisuuden. Se, että vuokratyöntekijä on oikeutettu samoihin palveluihin ja käyttämään samoja tiloja kuin muutkin käyttäjäyrityksessä, on melko merkittävä parannus, sillä se tuo työntekijät yhteen ja kenties vähentää erottelua. Se ei kuitenkaan poista tietoisuutta siitä, että vuokratyöntekijä on vuokratyöntekijä, ja että pelin henki on eri kuin yrityksen varsinaisilla työntekijöillä.

Joustavuuteen linkitettyä yhdenvertainen kohtelu tarkoittaisi vuokratyöntekijöiden kohdalla edellä mainittujen lisäksi myös aiempaa parempaa työsuhdeturvaa. Työsuhdeturvalla tarkoitetaan muun muassa irtisanomisaikaa ja – suojaa. Muita normaalityössä olevia työntekijän työsuhteeseen kuuluvia oikeuksia ovat esimerkiksi vuosiloma, äitiysloma ja säännöllinen työaika (ks. Taulukko 2). Paremman työsuhdeturvan puolesta otti kärkevästi kantaa etenkin PAM. Näihin normaalityön ja vuokratyön välisiin eroihin ei kuitenkaan Eduskunnan päätöksellä puututtu mitenkään.

11 LOPUKSI

11.1 Johtopäätöksiä

Uudessa kapitalismissa ja prekarisaatiossa joustavuus on teema, joka kietoutuu elämän eri osa-alueisiin. Tässä tutkielmassa olen esittänyt ja pohtinut etenkin työelämään ja työn tekemiseen liittyvää joustavuuden vaatimusta (ks. esim. Siltala 2007; Julkunen 2008; Tanskanen 2008b, 2012). Työntekijöiltä ja työnantajilta vaaditaan joustoa. Toisinaan tämä asettuu vastakkain muiden elämän osa-alueiden kanssa. On katkonaisia työuria ja toisaalta myös niitä, joille työ kasautuu.

Työn joustavuus voi uuvuttaa monella eri tavalla: ”[...] monien työ on uuvuttavaa, palkka pieni, kohtelu vähemmän ihmismäistä, työsuhte epävarma tai professionaalismanageriaalisen työn vaatimukset kasvavat.” (Julkunen 2008, 254). Vuokratyöntekijän arjessa nämä molemmat ääripäät voivat hyvinkin vaihdella; joskus töitä voi olla niin vähän, ettei se riitä elämiseen ja toisinaan töitä voi olla niin paljon, tai se on muutoin kuormittavaa, jolloin omat voimavarat eivät tahdo riittää. Edellä kuvattu on pätkätyöläisen arkea yleisemminkin, mutta käsittelen vuokratyötä ikään kuin ideaalituypinä. Olen pyrkinyt kokoamaan lähdekirjallisuudessa ja tutkielman aineistossa esiintyvät näkökulmat juuri vuokratyön alle.

Prekariaatti on joustava ryhmä. Se koostuu monenlaisista ihmiskohtaloista ja työntekijöistä. Tarkastellessani vuokratyöntekijöitä prekariaatin yhtenä ryhmänä keskityn heidän kohtaamaansa joustoon ja joustavuuden pakeroon (vrt. Viitala & Mäkipelkola 2005, 16). Vuokratyön yksi peruspiirre on, että työtä tehdään silloin kun sitä on, eikä jatko ole koskaan varmaa (vrt. Tanskanen 2009, 17; myös Viitala 2007). Joustavuuden pakko tuottaa epävarmuutta, mutta myös vapautta.

Vuokrausyritys ei yleensä ole velvoitettu tarjoamaan tiettyä määrää työtunteja, mutta ei ainakaan toistaiseksi ole velvoitettu myöskään maksamaan työttömyyspäiviltä minkäänlaista korvausta, toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa. Ruotsissa vuokratyöntekijä, joka ei ole vuokrattuna eikä työskentele muuten tai ole koulutuksessa, vastaanottaa vuokrausyritykseltä takuupalkkaa, joka on suuruudeltaan noin 90 % edellisten kolmen kuukauden keskituntiansioista. Ruotsissa maksetaan naistyöntekijöille myös raskausajan palkkaa, toisin kuin Suomessa. (Työministeriö 2007, 67.)

Katson, että vuokratyöntekijä edustaa nykyisen työelämän työntekijäideaa, mutta myös prekariaattia. Vuokratyö käsitetään tässä tutkielmassa prekaariksi palkkatyöksi. Havainnollistan tätä seuraavissa kappaleissa vastatessani tutkielman alussa esittämiini tutkimuskysymyksiin.

Millä tavalla työn teettämisen tavat ovat muuttuneet Suomessa 2000-luvulla?

Suomalainen työelämä on muuttunut viimeisten muutaman vuosikymmenen aikana paljonkin. Työn teettämisen tavat ovat moninaistuneet. Normaalityö on edelleen palkkatyön ihanne työntekijän näkökulmasta, sillä se tuo vakautta ja taloudelliseen toimeentuloon jatkuvuutta. Katkoksia työurassa pidetään uhkana. Työnantajan näkökulmasta epätyypillisinä pidettävien työsuhteiden käyttömahdollisuus on taloudellisesti kannattavaa ja helppoa. Sitoutuminen työntekijään ohenee. Työntekijän saatetaan kuitenkin odottaa sitoutuvan yritykseen ja olevan käytettävissä aina kun tarvitaan.

Edellä kuvattuun kiteytyy tässä tutkielmassa tehtyjen huomioiden ydin nykyisestä työelämästä. Huolimatta siitä, että vakituinen, täysiaikainen palkkatyö on edelleen normi, on vakituisten työpaikkojen määrä laskussa: uusista työsuhteista aina vain harvempi on vakituisia (Pärnänen ja Sutela 2009). Työmarkkinat Suomessa ja maailmalla voivat näyttää hyvin erilaisilta muutaman vuosikymmenen päästä. Uudessa kapitalismissa työntekijöiden joustavuus ja poljetut palkat palvelevat etenkin työnantajan etua. Myös toisenlaisia näkemyksiä on esitetty. Palaan niihin jäljempänä.

Työn teettämisen tavat ovat *moninaistuneet*. Tässä tutkielmassa fokuksessa on vuokratyö, mutta se voisi olla myös vaikkapa freelancer, itsensä työllistäjä tai kotona tehtävä työ. Vuokratyön tarkastelun avulla on mahdollista havainnollistaa työelämän ilmapiirissä tapahtuvia muutoksia yleisemminkin (vrt. Tanskanen 2008b). Vuokratyödirektiivi on nähdäkseni toimiva esimerkki siitä: työnantajien ja työntekijöiden odotukset ja vastuut ovat nykyään joskus etäällä toisistaan. Työn ja elämän prekarisoituminen koskettaa kuitenkin myös normaalityösuhteessa olevia, sillä lomautukset ja yhteistoimintaneuvottelut ovat yleistyneet etenkin perinteisillä työnantaja-aloilla teollisuudessa (vrt. Koivulaakso ym. 2010).

Työelämän ristiriitaisuus konkretisoituu Siltalan (2007, 286–287) mukaan siihen, että viimeisten parinkymmenen vuoden aikana epätyypillisissä töissä sinnittelevistä on muotoutunut työnantajille edullista reserviä, jota voidaan kutsua töihin tarvittaessa. Kun he

eivät ole töissä, he kehittävät itseään, uusintavat osaamistaan, tekevät itsestään työllistettävämpiä (vrt. Boltanski & Chiapello 2007, 90–97).

Aikaisemmin, sopimusten aikakaudella, työntekijät järjestäytyivät ja taistelivat itselleen ne edut, joita on nyt alettu purkaa (esim. Barbier 2004). Epätyypillisissä työsuhteissa työntekijät kantavat riskin toimeentulon heikkenemisestä. Vuokratyö on konkreettinen esimerkki tästä ja työelämän ristiriitaisuudesta nykyään. Prekaarina palkkatyönä vuokratyö edustaa pelkistetyimmillään nykyisen kapitalismin vaiheen ihannetapaa teettää työtä: joustotyöläiset tekevät sen mitä käsketään, eikä työnantajalla ole velvoitetta työllistää kuin annetun toimeksiannon keston ajan – jos sitäkään (vrt. Tanskanen 2008b).

Millaisia näkemyksiä vuokratyökeskustelussa tuotetaan vuokratyöntekijöistä ja työnantajista? Tähän kysymykseen olen pyrkinyt vastaamaan ensinnäkin etsimällä aineistosta vuokratyökeskustelun kannalta keskeisiä teemoja. Pääteemaksi rajasin joustavuuden. Joustavuuteen kietoutuvia teemoja löytyi aineistosta useampia. Näitä ovat rajoitukset ja kiellot, kilpailu ja asiakkaan tarpeeseen vastaaminen sekä yhdenvertainen kohtelu ja työsuhdeturva. Alateemoja on runsaasti, mutta olen katsonut niiden huomioimisen oleelliseksi tutkielman aiheen ja joustavuus – teeman kannalta. Olen pyrkinyt avaamaan alateemoja suhteessa joustavuuteen.

Teemoittelun lisäksi etsin aineistosta vuokratyöntekijöitä ja työnantajia (niin vuokrausyritykset kuin käyttäjäyritykset) kuvaavia näkemyksiä ja kannanottoja, joiden pohjalta muodostin neljä ideaalityyppiä. Näillä tyypeillä pyrin kuvaamaan näkemyksiä, joita vuokratyöstä on esitetty. Ideaalityypit asettuvat toisilleen vastakkaisiksi. Vuokratyöntekijän tyyppien, uhri ja mahdollistuja, kohdalla työntekijä voi nousta uhrista mahdollistujaksi, mutta myös epäonnistua ja luisua mahdollistujasta uhriksi. Kyse on omien voimavarojen ja kykyjen käyttökelpoisuudesta sekä omasta tahdosta joustaa ja verkostoitua. Työnantajatyyppeiden, riistäjä ja hyväntekijä, kohdalla vastaavaa siirtymistä tyyppistä toiseen ei nähdäkseni voi tapahtua. Työnantajissa voi nähdä molemmat tyypit yhtä aikaa, katsojan näkökulmasta riippuen.

Kuten olen aikaisemmin tässä tutkielmassa todennut, joustavuus edustaa prekarisaatiossa ja uudessa kapitalismissa elämää määrittävää tendenssiä: joustavuus ja epävarmuus koskettavat yhä useampia. Epävarmuus muotoutuukin tutkielmassani joustavuuden kääntöpuoleksi. Joustavuus tuottaa kuitenkin myös mahdollisia positiivisiakin kokemuksia, kuten valinnanvapautta. Tässä tutkielmassa joustavuutta ja siihen kietoutuvia alateemoja

on tarkasteltu vuokratyön yhteydessä ja näkökulma on kriittinen ja paikoin skeptinen. Prekariaatista puhutaan joskus myös tilapäistönä. Tämä nimitys sopii vuokratyöntekijöihin osuvasti, sillä he ovat usein sitä työvoimaa, joka kutsutaan töihin tarvittaessa. Työnantajan kannalta joustavuus toimii silloin, kun kustannukset pysyvät alhaalla ja työstä saatava tuotto kasvaa. Vuokratyöntekijät eivät ole oikeutettuja tuotantopalkkioihin, vaikka ovat välineenä tuotannon parantamisessa. Tähän epäkohtaan ei Hallituksen esitys (2011) eikä lopulta toteutunut Eduskunnan päätös (2012) tartu.

Joustavuutta ja sen alateemoja avaamalla olen pyrkinyt havainnollistamaan työntekijöiden ja työnantajien vastakkaisia odotuksia ja tavoitteita. Vuokratyötä tehdään usein siitä syystä, ettei muutakaan työtä ole tarjolla (vrt. Tanskanen 2008b). Tämä voi myös osaltaan alistaa työntekijän epäoikeudenmukaiselle kohtelulle. Tästä syystä yhdenvertaisen kohtelun periaate on tervetullut lisä vuokratyöntekijöitä koskevaan työlainsäädäntöön. Se pakottaa käyttäjäyritykset kohtelemaan vuokratyöntekijöitään samalla tavalla kuin omia työntekijöitään – lukuun ottamatta joitakin vain omia työntekijöitä koskevia etuja (esim. tuotantopalkkiot ja muut bonukset). Avoimista työpaikoista tiedottaminen ja samojen tilojen käyttöoikeus samoin ehdoin ovat yhdenvertaistavia käytäntöjä, mutta eivät kuitenkaan pureudu perustavanlaatuisiin epäoikeudenmukaisuusongelmiin vuokratyössä. Työsuhdeturva on edelleen vuokratyön heikko kohta.

Asiaa voidaan lähestyä myös kaupankäynnin näkökulmasta: vuokratyöntekijä ja hänen työpanoksensa ovat hyödyke, joka myydään vuokrausyrityksen toimesta käyttäjäyritykselle. Tässä katsannossa puhutaan kaupankäynnistä, ei työllistamisestä. Työllistäminen ja kaupankäynti ovat luennassani toimintoja, joita voidaan tarkastella työntekijän ja työnantajan näkökulmasta. Työllistäminen palvelee täten työntekijän odotuksia ja käsityksiä, kun taas kaupankäynti, eritoten vuokratyön kohdalla, palvelee työnantajia: käyttäjäyritys hyötyy joustavasta ja edullisesta vuokratyöntekijästä ja vuokrausyritys saa palkkionsa.

Näkemykset, joita vuokratyön eri toimijoista aineistossa on tuotettu, ovat kaksijakoisia ja ristiriitaisia, aivan kuten nykyisen työelämän voidaan ajatella olevan (vrt. Siltala 2007). Yhtäältä vuokratyöntekijät voidaan nähdä kurjistuneen työtilanteen uhreina, toisaalta myös uudenlaisen tilanteen mahdollisuuksiin tarttujana (vrt. Lähteenmäki 2013; Boltanski & Chiapello 2007). Työnantajat näyttäytyvät keskusteluissa rahanahneina riistäjinä, joita

täytyy kontrolloida ja ojentaa Vuokratyödirektiivillä, mutta myös työllistäjinä, joita nykyisessä taloudellisessa tilanteessa tarvitaan.

Mitä vuokratyökeskustelu kertoo nykyisen työelämän ihanteista? Elämme uuden kapitalismin aikaa. Uusi kapitalismi on nimitys kapitalismin nykyiselle kehitysvaiheelle, ja sen on tarkoitus kuvata etenkin työelämässä parhaillaan käynnissä olevaa muutosta tai murrosta. Jokainen murros on kiinnostava ja merkittävä, mutta olen keskittynyt nykyisen murroksen tarkasteluun, sillä se on juuri nyt ajankohtainen ja sen muutokset työelämään ovat käsin kosketeltavissa. Vuokratyö edustaa tutkielmassani nykyisessä kapitalismin vaiheessa ihanteellisinta työn teettämisen tapaa (ideaalittyyppisesti). Katson, että vuokratyölle on ollut tilaus työnantajien puolelta jo aikaisemmin (vrt. Tanskanen 2011; Lähteenmäki 2013), mutta viimeistään nyt vuokratyö on marginaalisuudestaan huolimatta asettunut yhdeksi työn teettämisen tavaksi. Vuokratyö on saanut huomiota nyt myös työolainsäädännössä, joten sen erityisasema on tätäkin kautta konkretisoitunut.

Uuden kapitalismin rinnalla olen tarkastellut prekarisaatiota. Tämä teoretisointi on saanut alkusysäyksensä vasemmistolaisten Manner-Euroopassa vaikuttavien teoreetikkojen käsissä. Prekariaattiliike on vastalause kurjistuvia työoloja ja työttömyyttä, mutta myös monia muita arkea haastavia lieveilmiöitä vastaan (vrt. Barbier 2004, Koivulaakso ym. 2010; Korhonen ym. 2009; myös Julkunen 2008). Prekarisaatio linkittyy uuteen kapitalismiin sekä epävarmistuneeseen arkeen. Näin ollen tulkitseen prekarisaatiota uuden kapitalismin kritiikkinä, vastalauseena uuden kapitalismin tendensseille, kuten työn ylivallalle ja toimeentulon haasteille (vrt. Siltala 2007, 371).

Nykyisessä kapitalismin vaiheessa voidaan Boltanskia ja Chiapelloa (2007) seuraillen puhua kapitalismin uudesta hengestä. Tämä uusi henki konkretisoituu etenkin työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja odotushorisontteihin. Aikaisemmin (vielä 1970-luvulla) työllisyys oli verrattain vakaata etenkin teollisuudessa. Työntekijöillä ajateltiin olevan kutsumus työhön (vrt. Weber 1980) ja työnantaja palkitsi sitoutumisesta ja ahkeruudesta. Nykyään (jälkiteollisena aikana) sitoutuminen on yksipuolista. Sitä odotetaan työntekijältä, mutta työnantaja ei anna sitä vastineeksi (vrt. Tanskanen 2008b).

Boltanski ja Chiapello (2007) kirjoittavat uudenlaisesta työntekijäihanteesta, joka on sisäistänyt kapitalismin uuden hengen. Tämä uusi työntekijätyyppi on verkostoituva itsensä kehittäjä, joka syleilee joustavuuden tuomia haasteita mahdollisuuksina. Aineistoni ja teoreettisen viitekehitykseni läpi luettuna katson, että vuokratyö on toimiva esimerkki

uudesta kapitalismin hengestä: aineistosta tuottamani vuokratyöntekijän ideaalityyppi mahdollistuja toteuttaa nähdäkseni Boltanskin ja Chiapellon kehittämää uutta työntekijätyyppiä. Uhri-tyyppi sen sijaan on epäonnistunut pysymään mukana työelämän muutoksessa ja pyrkii turvautumaan vanhentuneisiin toimintamalleihin kehittämättä itseään ja osaamistaan. Tulkintani mukaan uuden kapitalismin työt ovat prekaareja töitä (epävarmoja, katkonaisia projekteja ja pätkiä).

Prekarisaatiokriitikkojen näkökulmasta tarkasteltuna onkin huolestuttavaa, että työelämä suosii nykyään (ja jatkossa) edellä kuvatunkaltaisia uudenlaisia työntekijätyyppisiä, jotka tottuvat prekaareihin töihin. Vaarana on, että tilapäistyivistä töistä tulee kyseenalaistamaton tapa työllistyä (Bourdieu 1998; Korhonen ym. 2009, 145).

Tutkielman kontekstissa tarkasteltuna myös työnantajiin kohdistuvien odotusten ja käsitysten voidaan ajatella muuttuvan. Olen edellä esittänyt, että työnantajia voidaan pitää sekä työllistäjinä (hyväntekijä) että kaupantekijöinä (riistäjä). Nämä tyypit tai näkemykset on kuitenkin hyvä pitää toisistaan erillään: kaupankäynnissä on kyse bisneksestä ja rahan tekemisestä, kun taas työllistämässä työpaikan löytämisessä työntekijälle.

Vuokratyön kaupankäynnissä vuokratyöntekijä ja tämän työsuoritus ovat hyödyke, joka vaihtaa ”omistajaa”. Työllistämistä taas ei yleensä mielletä kahden yrityksen väliseksi kaupankäynniksi, vaan siinä sopimuksen tekevät työntekijä ja työnantaja (vrt. Viitala ym. 2006). Mikäli vuokratyö vielä yleistyy ja ”normaalistuu” työn teettämisen ja tekemisen muotona, voidaan ajatella työnantajuuden määritelmien muuttuvan. Klassinen käsitys työnantajien ja työntekijöiden välisistä suhteista ja konflikteista saattaa tarvita tuekseen lisää tulkintoja, sillä tällä hetkellä niin vuokrausyritykset kuin käyttäjäyritykset usein niputetaan saman termin alle huolimatta niiden erilaisista rooleista vuokratyössä.

11.2 Pohdinta

Tämä tutkielma on vuosien kiinnostuksen ja omakohtaisen kokemuksen tulosta. Kiinnostuksen ovat ensi kertaa herättäneet omat moninaiset tavat työllistyä ja ansaita toimeentuloa. Vuokratyö ja muunlaiset pätkätyöt itsensä työllistämistä unohtamatta ovat herättäneet uteliaisuuden ja kiinnostuksen työn muutosta kohtaan. Työn muutoksesta voidaan olla monta mieltä. Eräät pitävät sitä marginaalisena ilmiönä, joka ei horjuta

normaalityön asemaa (esim. Doogan 2009), toiset pitävät nykyistä murrosta jopa ennennäkemättömänä ja radikaalina (esim. Koivulaakso ym.2010).

Itse tarkkailen kiinnostuneena, minne tulevaisuus vie työtä ja työntekoa. Joka tapauksessa työ menee eteenpäin. Tästä syystä olikin kiinnostavaa tarkastella työntekijöiden ja työnantajien paikkoja työssä. Miten ne kenties muuttuvat jatkossa. Boltanskin ja Chiapellon (2007) sekä Tanskasen (2008b) ja Lähteenmäen (2013) näkemykset työntekijän idean muutosista työnantajan näkökulmasta olivat nähdäkseni toimiva näkökulmien avaaja vuokratyön tarkastelussa. Vuokratyöntekijä on työntekijänä poikkeava ja erilainen. Vuokratyöntekijä on *vierailija*, joka tulee joko käymään tai jäädäkseen. Käyttäjyrytyksen työntekijät suhtautuvatkin usein kaksijakoisesti vierailijoihin: huolestumalla omien töidensä puolesta sekä pohtimalla, kauanko vuokratyöntekijä on talossa, kannattaako tutustua vai ei (vrt. Viitala & Mäkipelkola 2005).

Vuokratyöntekijöitä on tässä tutkielmassa tarkasteltu uhreina ja mahdollistujina. Ulkopuolelle rajautuivat alusta pitäen vuokralääkärit, jotka ovat vuokratyön menestyjiä ja mahdollistujia. Vuokralääkärit voivat itse nimetä hintansa ja työaikansa (ks. esim. Palukka & Tiilikka 2008). Joissain tapauksissa vuokralääkäritkin voivat kokea työhönsä vaikuttamisen mahdollisuudet vähäisiksi, sillä kuten vuokratyössä yleensä, myös vuokralääkäreiden työtehtävät sovitaan vuokrausyrityksen ja käyttäjän kesken (ks. esim. Mäkitalo-Keinonen ym. 2005). Vuokralääkärit olisivatkin kiinnostava tutkimusaihe vuokratyötutkimuksen saralla.

Tämän tutkielman rajaus ei kuitenkaan tämän ryhmän syvällisempää tarkastelua olisi sallinut. Vuokralääkäreiden lisäksi kiinnostava tutkimusaihe voisi olla tarkastella henkilöstöä vuokraavien yritysten konsulttien näkemyksiä ja kokemuksia työstään. Kokevatko he myyvän vai työllistävän ihmisiä? Miten he näkevät vuokratyön työmarkkinoilla? Ovatko he hyväntekijöitä vai riistäjiä, vai kenties omassa työssään uhreja tai mahdollistujia? Myös muotoilemani vuokratyön toimijat kuvion (Kuvio 1.) toisiinsa törmäileviä ja vuokratyössä kelluvia yksiköitä olisi voinut tarkastella syvällisemminkin. Tämän tutkielman aineisto muotoutui Vuokratyödirektiivin ajankohtaisuuden ja kiinnostavuuden pohjalta. Edunvalvontajärjestöjen kannanotot tarjosivat muun aineiston kanssa hedelmällisen aineiston.

Vuokratyödirektiivi kannanottoineen taipuikin alkuperäistä suunnitelmaa monimuotoisemmaksi lähteeksi. Oli kiinnostavaa lukea tekstejä yhä uudelleen ja

uudelleen, erilaisten linssien läpi näkökulmia vaihdellen. Elämme nyt sitä vaihetta, jossa Vuokratyödirektiivin implementoinnin tulosten tulisi alkaa jo näkyä käyttäjäyrityksissä. Toisaalta, toteutuneet muutokset eivät ole erityisen merkittäviä. Arki soljunee käyttäjäyrityksissä entisenlaisellaan.

Tämän tutkielman viime metreillä valmistui Työministeriön selvitys määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä (Huotari & Pitkänen 2013). Raportissa todetaan, että määräaikaiset työsuhteet ovat erittäin yleisiä vuokratyössä, mutta vuokratyöntekijöillä on harvoin varmuutta työsuhteensa määräaikaisuuden perusteista tai kestosta, sillä nämä tiedot ovat vain vuokratyön sopijaosapuolten, eli vuokrausyritysten ja käyttäjäyritysten välisiä. Raportin kysely- ja haastatteluaineistot vahvistavat tässäkin tutkielmassa esiin nostettuja syitä vuokratyön käytölle: vuokratyöntekijöiden käyttö on helppoa ja yksinkertaista, vuokratyöntekijän saa töihin lyhyelläkin varoitusaajalla ja vuokratyöntekijät sopivat henkilöstön käytön joustavuustarpeisiin (emt., 22–23).

Raportti ei ole pyrkinyt ratkaisemaan vuokratyön työsuhdeturvaan ja muihin yhdenvertaisen kohtelun epäkohtiin liittyviä ongelmallisuuksia. Mielenkiinnolla odotankin, tartutaanko vuokratyön moniin epäkohtiin jossain vaiheessa. Viedäänkö vuokratyötä tällä tavalla kohti normaliteettiä?

LÄHTEET

Akava (2011) Akavan asiantuntijalausunto Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa. 9.11.2011. Eduskunnan kirjasto.

Anttila, Anu-Hanna (2010) Työn ja elämän yhteensovittaminen? Aikapoliitikassa työmuodolla on väliä. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) Yksin sovittu. osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere.

Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (2012) Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seuran graduseminaari, suulliset kommentit seminaaripaperiin. 27.4.2012. Tieteiden talo, Helsinki. [Viitattu 5.6.2012]

Barbier, Jean-Claude (2004) A Comparative Analysis of 'Employment Precariousness' in Europe. Learning from Employment and Welfare Policies in Europe – seminaariesitelmä. 15.3.2004. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 20.3.2013]: <http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/BarbierEmpPrecFeb2004.pdf>

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1994/2007) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.

Boltanski, Luc & Chiapello, Éve (2007) The New Spirit of Capitalism. Kääntänyt Gregory Elliott. Verso, London.

Bourdieu, Pierre (1998) Acts of resistance: against the new myths of our time. Kääntänyt Richard Nice. Polity Press. Cambridge, UK.

Bruun, Niklas (2011) Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. 21.11.2011. Eduskunnan kirjasto.

Clement, Wallace; Prus, Steven & Uckardesler, Emre (2009a) Restructuring work in the new economy: four processes. Teoksessa Pupo, Norene & Thomas, Mark (toim.) Interrogating the New Economy: restructuring work in the 21st century. Broadview Press, Toronto.s.43-64.

Clement, Wallace; Prus, Steven & Uckardesler, Emre (2009b) Precarious lives in the new economy. Teoksessa Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha & Campbell, Ian (toim.) Gender and the Contours of Precarious Employment. Routledge, London and New York. s. 240–255.

Direktiivin synty (2012) Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 29.4.2013]: <<http://valtioneuvosto.fi/eu/tietoa/direktiivi/fi.jsp>>

Doogan, Kevin (2009) New Capitalism? The Transformation of Work. Polity Press, Cambridge, UK.

Eduskunnan päätös työsopimuslain muuttamisesta (2012) Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa): <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120010>> [Viitattu 20.3.2013]

Eduskunnan verkkosivut. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 5.6.2012]: <www.eduskunta.fi>

EG TWA Report August 2011 (2011) Transition of Directive 2008/104/EC on Temporary Agency work. Euroopan Komission asiantuntijaraportti. Saatavilla [www-muodossa](#). [Viitattu 22.2.2013]:

<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207>>

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2003) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.

Finlexin verkkosivut. Saatavilla [www-muodossa](#). [Viitattu 25.2.2013]: < www.finlex.fi>

Fuller, Sylvia (2009) Investigating longitudinal dimensions of precarious employment: Conceptual and practical issues. Teoksessa Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha & Campbell, Ian (toim.) Gender and the Contours of Precarious Employment. Routledge, London and New York. s. 226–239.

Gottfried, Heidi (2009) Japan: The reproductive bargain and the making of precarious employment. Teoksessa Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha & Campbell, Ian (toim.) Gender and the Contours of Precarious Employment. Routledge, London and New York. s. 76–91.

Hallituksen esitys (2011) Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9§:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta Saatavilla [www-muodossa](#). [Viitattu 5.6.2012]: <<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2011/20110104.pdf>>

Hallituksen esityksen valiokuntatyöskentelynkäsittelyvaiheet (2011) Saatavilla [www-muodossa](#). [Viitattu 16.1.2013]:

<<http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/vex3000.sh?kieli=su&kanta=veps8999&KAIKKI HAKU=%28he%20104/2011%29&PALUUHAKU=/thwfakta/vpasia/vex/vex.htm>>

Heinonen, Jari (2006) Työläismies ahdingossa? Kolme miessukupolvea rakennemuutosten Suomessa. Yliopistopaino, Helsinki.

Heinonen, Jari (2009) Hyvinvointimallin kriisi. Teoksessa Hakanen, Yrjö (toim.) Nykyinen kriisi ja Marx. Kustannusyhtiö TA-Tieto Oy., Helsinki. s. 168–177.

Heiskala, Risto (1995) Sosiaalinen konstruktionismi. Teoksessa Heiskala, Risto (toim.) Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Gaudeamus Kirja, Helsinki.

Honkanen, Pertti (2009) Finanssikriisi ja kriisiteoriat. Teoksessa Hakanen, Yrjö (toim.) Nykyinen kriisi ja Marx. Kustannusyhtiö TA-Tieto Oy., Helsinki. s. 13–27.

HPL (2011) Henkilöstöpalveluyritysten liiton lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. 9.11.2011. Eduskunnan kirjasto.

Huotari, Kari & Pitkänen, Sari (2013) Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 2013:16. Saatavilla [www-muodossa](#). [Viitattu 1.5.2013]:

<http://www.tem.fi/files/36534/TEMjul_16_2013_web_24042013.pdf>

- Hämäläinen, Kari. & Tuomala, Juha (2006) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 14.9.2011]:
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt315.pdf>
- Ilmianna pomosi – kampanjan verkkosivut. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 29.4.2013]: <<http://www.ilmiannapomosi.net/>>
- Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. Minerva Kustannus Oy., Helsinki.
- Julkunen, Raija (2006) Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Stakes: M224, 2006.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2009) Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Modernisaatioharppauksesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat 2009. Tilastokeskuksen julkaisuja, Helsinki. s. 15–40.
- Julkunen, Raija (2010) Sosiaalista turvaa sovitusti. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere.
- Kauhanen, Merja; Nätti, Jouko & Miettinen, Joonas (2012) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. Julkaisussa: Työpoliittinen Aikakauskirja. 2012: 1, s. 45–54. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 29.4.2013]: <<http://www.tem.fi/files/32271/kauhanennattimiettinen.pdf>>
- Kantanen, Päivi (2011a) Vuokratyödirektiivin implementointitilanne jäsenmaissa. 15.11.2011. Eduskunnan kirjasto.
- Kantanen, Päivi (2011b) Täydennys työ- ja elinkeinoministeriön lausuntoon. 7.12.2011. Eduskunnan kirjasto.
- Kantanen, Päivi & Kröger, Tarja (2011) Työ- ja elinkeinoministeriön lausunto. 29.11.2011. Eduskunnan kirjasto.
- Kasvio, Antti (2007) Työn muutos globaalien kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki. s. 30–43.
- Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru & Mauno, Saija (2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus, Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Koivulaakso, Dan; Kontula, Anna; Peltokoski, Jukka; Saukkonen, Miikka & Toivanen, Tero (2010) Radikaaleinta on arki. Like Kustannus, Helsinki.
- Korhonen, Anna-Reetta; Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miikka (2009) Paskaduunista barrikadille. Prekariaatin julistus. Like Kustannus, Helsinki.

Kortteinen, Matti (1987) Hallittu rakennemuutos? Hanki ja jää, Helsinki.

Kovalainen, Anne (2010) Työsuhteista toimeksiannoiksi? Työn teettämisen muuttuvat tavat. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere. s. 103–118.

Kuitunen, Sara [online] HE 104/2011 vp - valiokunnan asiassa saamat asiantuntijalausunnat. Vastaanottaja Hanna Nyström. Lähetetty 6.6.2012. [Viitattu 21.1.2013]. Yksityinen sähköpostiviesti.

Kyntäjä, Timo (1980) Max Weberin elämästä ja työstä. Esipuhe teoksessa Weber, Max (1980) Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. WSOY, Juva. s. 3-8.

Lappalainen, Suvi (2008) Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä. Pro gradu – tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 20.3.2013]:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18795/URN_NBN_fi_jyu-200807295621.pdf?sequence=1>

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskuksen julkaisuja, Helsinki. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 26.9.2011]: <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf>

Liukkunen, Ulla (2011) Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. 22.11.2011. Eduskunnan kirjasto.

Lähteenmäki, Liisa (2013) Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja 356. Turun yliopisto. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 24.2.2013]:
<<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/87692/AnnalesC356Lahteenmaki.pdf?sequence=1>>

Metsämuuronen, Jari (2006) (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp Ky, Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Metsämuuronen, Jari (2008) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. International Methelp Ky, Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Mäkitalo-Keinonen, T.; Virtanen, P.; Saloniemi, A.; Vänskä, J. & Parmanne, P. (2005) Vuokralääkärit – keitä he ovat? Julkaisussa: Suomen lääkärilehti 60. 2005: 48, s. 5007–5010. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 15.4.2013]:
<<http://www.laakariliitto.fi/files/vuokralaakarit.pdf>>

Neilson, Brett & Rossiter, Ned (2005) From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks. Julkaisussa: The Fibreculture Journal. Issue 5. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). [Viitattu 16.1.2013]: <<http://five.fibreculturejournal.org/fcj-022-from-precarity-to-precariousness-and-back-again-labour-life-and-unstable-networks/>>

PALTA (2011) Asia: Vuokratyödirektiivin kansallinen implementointi ja työlainsäädännön muutokset. 16.11.2011. Eduskunnan kirjasto.

- Palukka, Hannele & Tiilikka, Tiina (2008) Terveysthuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? Työelämän tutkimus 6. 2008: 2, s.173–184.
- PAM (2011) Asia: Kuuleminen 9.11.2011 hallituksen esityksestä 104/2011 vp. 9.11.2011. Eduskunnan kirjasto.
- Patomäki, Heikki (2007) Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Werner Söderström Oy, Helsinki.
- Pirttilä, Ilkka & Nikkilä, Riku (2007) Luova työ ja työelämän ristipaineet. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki. s. 71–89.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat 2009. Tilastokeskuksen julkaisuja, Helsinki. s. 149–169.
- Rosa, Hartmut (2003) Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society. Constellations 10. 2003: 1, s.3-33.
- Saaristo, Kimmo & Jokinen, Kimmo (2004) Sosiologia. WSOY, Juva.
- SAK (2011) Asiantuntijalausunto. 7.11.2011. Eduskunnan kirjasto.
- Salo, Antti (2009) Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Sosiaalipolitiikan Pro gradu – tutkielma. Sosiaalitutkimuksen laitos. Tampereen yliopisto. Saatavilla [www-muodossa. \[Viitattu 21.3.2013\]: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03944.pdf>](http://www.muodossa.fi/Viitattu%2021.3.2013%3A%3Chttp%3A%2F%2Ftutkielmat.uta.fi%2Fpdf%2Fgradu03944.pdf%3E)
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, Tuula; Leinonen, Minna; Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere.
- Santamäki-Vuori, Tuire (2010) Osapuolet ja sopiminen työmarkkinoilla. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere.
- Sayer, Andrew (2000) Realism and Social Science. SAGE Publications, London.
- Sennet, Richard (2007) Uuden kapitalismin kulttuuri. Vastapaino, Tampere.
- Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.
- STTK (2011) Toimihenkilöjärjestön lausunto. 8.11.2011. Eduskunnan kirjasto.
- Suomen virallinen tilasto (2010a) Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2010. Verkkojulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki. Saatavilla [www-muodossa. \[Viitattu 22.4.2013\]: <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/tyti_2010_2011-02-15_fi.pdf>](http://www.muodossa.fi/Viitattu%2022.4.2013%3A%3Chttp%3A%2F%2Ftilastokeskus.fi%2Ftil%2Ftyti%2F2010%2Ftyti_2010_2011-02-15_fi.pdf%3E)

Suomen virallinen tilasto (2010b) Työvoimatutkimus. Työsuhteet ja työajat 2010. Verkkojulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 22.4.2013]: <http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_fi.pdf>

Suoranta, Anu (2009) Halvennettu työ. Vastapaino, Tampere.

Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (2010) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere.

Tanskanen, Antti (2008a) Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. Sosiologia 45. 2008: 3, s.233–247.

Tanskanen, Antti (2008b) Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 14, Helsinki 2008.

Tanskanen, Antti (2011) Vuokratyön sääntelyn nopeat käännteet. Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. Teoksessa Työpoliittinen Aikakauskirja 2011: 1, s. 42–52.

Tanskanen, Antti (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Julkaisussa: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 8.1.2013]: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>>

THTPS (2012) Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seuran graduseminaari. 27.4.2012, Tieteiden talo, Helsinki. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 5.6.2012]: <<http://www.thtps.fi/seminaareja/graduseminaari/>>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Työministeriö (2007) Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Marraskuu 2007. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 25.2.2013]: <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/vuokraty_o_mietinto_1.pdf>

Työvoiman vuokraus (2012) Eduskunnan verkkosivujen hakutuloluettelo. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 6.6.2012]: <[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/vex3000.sh?kanta=veps8999&\\${haku}=suppea&PALUUHAKU=/thwfakta/vpasia/vex/vex.htm&ASIASANAT=Ty%F6voiman+vuokraus](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/vex3000.sh?kanta=veps8999&${haku}=suppea&PALUUHAKU=/thwfakta/vpasia/vex/vex.htm&ASIASANAT=Ty%F6voiman+vuokraus)>

Töttö, Pertti (1982) Yhteiskuntatiede ja toiminta. Objektivismiin kritiikistä yhteiskuntatieteiden metodologiaan. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Sarja A:55/1982.

Uusitalo, Roope (2008) Onko pätkätöitten yleistyminen totta vai tilastoharha? Yhteiskuntapolitiikka 73. 2008: 1, s. 5-10.

Weber, Max (1978) Economy and Society. Vol. 1. Edited by Roth, Cuenther & Wittich, Claus. University of California Press, Berkley.

Weber, Max (1980) Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Kääntänyt Timo Kyntäjä. WSOY, Juva.

Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 13.1.2013]:

<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt283.pdf>

Viitala, Riitta; Vettensaari, Minna; Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 22.2.2013]:

<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt302.pdf>

Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. s.185–197.

Virmasalo, Ilkka; Hartikainen, Armi; Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. Julkaisussa: Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 2011:1. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 1.5.2013]: <http://pro.tsv.fi/tetu/tt/TET_1-2011_verkkoversio.pdf>

Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha; Campbell, Iain (2009) Gender and the Countors of Precarious Employment. Routledge, London and New York.

Vuokratyödirektiivi (2008) EUR-Lex. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 5.6.2012]: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008L0104:FI:NOT>>

Vuokratyöopas (2009) Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla www-muodossa. [Viitattu 21.3.2013]: <http://www.sttk.fi/File/91cd7abd-295e-4745-afb5-1f47ef546a84/vuokratyopas_2009.pdf>

Vähämäki, Jussi (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki. s. 243–277.