

OIKEA TYÖNANTAJA?

Tarkastelussa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen työsuhde

VÄISÄNEN, ANNA
Tampereen yliopisto
Porin yksikkö
Sosiologian pro gradu –tutkielma
Maaliskuu 2010

Tampereen yliopisto
Porin yksikkö

VÄISÄNEN, ANNA: Oikea työnantaja? Tarkastelussa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen työsuhde

Pro gradu –tutkielma, 70 sivua

Sosiologia

Maaliskuu 2010

Tutkielmassa tarkastellaan vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan (vuokrausyritys) välistä työsuhdetta. Tarkastelussa käytän apuna psykologisen sopimuksen käsitettä, jolla karkeasti ottaen tarkoitetaan työsuhteessa vallitsevia, usein ääneen lausumattomia odotuksia. Tarkemman psykologisen sopimuksen määritelmän lainaan tutkielmaani Tuomo Alasoinilta.

Tutkielman aineistona ovat seitsemän vuokratyötä tehneen henkilön teemahaastattelut. Analysoin aineistoa laadullisen sisällönanalyysin avulla. Analyysissä järjestän aineiston kolmeksi vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen tyypiksi.

Osalla työntekijöistä toiveena on vakituinen tai parempi työ. Samalla vuokratyönantajan kanssa pyritään kuitenkin aktiivisesti tulemaan toimeen ja tässä myös onnistutaan. Osa työntekijöistä taas on pettyneitä vuokratyönantajan toimintaan ja luottaa samalla työllistymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa myös ilman vuokratyönantajaa. Vuokratyönantaja koetaan tällöin työsuhteen ylimääräisenä osana tai perinteisen työsuhteen rikkojana. Osa työntekijöistä puolestaan on vuokratyömarkkinoilla mukana sen omilla vapautta korostavilla säännöillä ja suhtautuu vuokratyönantajaan melko neutraalisti.

Hieman eri lähtökohdista vuokratyöntekijät eivät siis koe mielekkääksi viime kädessä sitoutua vuokratyönantajaan, siten että tämän työntekijöinä haluttaisiin pysyä. Vuokratyönantajaa ei myöskään koeta oikeaksi työnantajaksi. Omalta osaltaan työntekijöiden näkemykset tuovat näkyviin, että myös vuokrausyritykset joutuvat elämään vuokratyöhön liittyvän epävarmuuden kanssa.

Asiasanat: vuokratyösuhde, psykologinen sopimus, työelämän joustavuus

University of Tampere
Department of Pori

VÄISÄNEN, ANNA: A real employer? A study of employment relationship between agency worker and agency

Master's Thesis, 70 pages

Sociology

March 2010

The aim of this thesis is to study the employment relationship between agency worker and agency. In this study I will use the concept of psychological contract by which it is referred to the often unspoken expectations prevailing in employment relationship. As a more detailed definition of the concept I will use the one put forward by Tuomo Alasoini.

The empiric material for the thesis consists of the interviews of seven persons who have been working as agency workers. I analyse these interviews using the qualitative content analysis method. During the analysis I classify the material into three types of the psychological contract between agency worker and agency.

Some of the workers are hoping to get a permanent or a better job. Anyway they are actively and successfully striving to get along with their agency. Some of the workers are disappointed in their agency's activities. At the same time they are trusting in their future opportunities without the agency as well. In that case, the agency is seen as an annoying part of the employment relationship. Some of the workers are doing agency work using its own rules. In this group, the attitude towards the agency might best be described as neutral.

From these slightly different bases, it seems that the agency workers do not find it meaningful to commit themselves to their agency so that they would prefer to remain its employees. The agency is not viewed as a real employer either. For their part the workers' views demonstrate that also the agencies have to cope with the insecurity associated with agency work.

Keywords: employment relationship in agency work, psychological contract, flexibility of working life

1.	JOHDANTO	1
1.1.	Tarkastelussa vuokratyösuhde	1
1.2.	Työelämän joustavuus vuokratyön kontekstina.....	3
2.	VUOKRATYÖ	6
2.1.	Vuokratyökuvio	6
2.2.	Vuokratyö tilastoissa.....	8
2.3.	Tutkimusnäkökulmia	9
3.	PSYKOLOGINEN SOPIMUS	12
3.1.	Keskustelua psykologisen sopimuksen käsitteestä	12
3.2.	Vanha, rikkoutunut vai uusi psykologinen sopimus?	14
3.3.	Psykologinen sopimus ja vuokratyö	15
3.4.	Psykologinen sopimus tässä tutkielmassa.....	16
4.	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1.	Tutkimustehtävä.....	18
4.2.	Teemahaastattelut.....	19
4.3.	Haastateltavien tavoittaminen	20
4.4.	Aineiston analyysi.....	22
4.4.1.	<i>Analyysin lähtökohdat</i>	22
4.4.2.	<i>Analyysiyksikkönä psykologinen sopimus</i>	23
4.4.3.	<i>Tyypittely</i>	23
5.	VUOKRATYÖNTEKIJÄN JA VUOKRATYÖNANTAJAN VÄLINEN PSYKOLOGINEN SOPIMUS	26
5.1.	Tilapäistä sitoutumista ilman ongelmia	26
5.1.1.	<i>Valmiina oloa ja hyviä töitä</i>	26
5.1.2.	<i>Luottamuksen hyvä kehä</i>	31
5.2.	Ongelmia ilman sitoutumista	34
5.2.1.	<i>Pettymyksiä</i>	34
5.2.2.	<i>Omilla ehdoilla</i>	41
5.3.	Ilman ongelmia ja sitoutumista	43
5.3.1.	<i>Neutraali vuokratyönantaja</i>	43
5.3.2.	<i>Kohtaamisia</i>	46
6.	VUOKRATYÖNANTAJA PSYKOLOGISEN SOPIMUKSEN KONTEKSTIN MÄÄRITTÄJÄNÄ	50
6.1.	Psykologisen sopimuksen eri kehykset.....	50
6.2.	Psykologisen sopimuksen eri kehykset haastattelujen valossa	51
6.3.	Oikea työnantaja?.....	55
7.	LOPUKSI	58
	LÄHTEET.....	65

1. JOHDANTO

1.1. Tarkastelussa vuokratyösuhde

Lukumääräisesti vuokratyö on suomalaisilla työmarkkinoilla marginaalista. Kuitenkin vuokratyö on viime vuosina noussut usein keskustelunaiheeksi julkisuudessa, jolloin sitä on sekä vastustettu että puolustettu hanakasti. Vuokratyö on myös tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena. Ilmiönä vuokratyön merkittävyys liittyyne ainakin osaltaan siihen, että vuokratyö muuttaa monella tapaa sitä perinteistä työsuhdetta, jonka varaan ihmiset ovat tottuneet muuta elämäänsä rakentamaan. Samalla vuokratyö olemassaolollaan muokkaa käsitystämme työmarkkinoista ja siitä, mikä siellä on normaalia ja mahdollista (vrt. Alasoini 2006c, 131).

Tyypillisenä tai normaalina työsuhteena on pidetty kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, joissa työ tehdään työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle. Tästä poikkeavien työsuhteiden puolestaan ajatellaan olevan epätyypillisiä. (Julkunen & Nätti 1995; Pärnänen & Sutela 2009, 149 muk.) Myös vuokratyö, jota selostan tarkemmin luvussa kaksi, luetaan epätyypillisiin työsuhteisiin. Antti Tanskanen (2007, 49) on tässä yhteydessä huomauttanut, etteivät vuokratyösuhteet yleensä ole millään tavalla tyypillisiä. Tämän vuoksi niitä tulisi Tanskasen mukaan tarkastella muista epätyypillisistä työsuhteista eroavana omana ilmiönä.

Tutkielmassani aion kohdentaa tarkastelun vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan väliseen työsuhteeseen, joka ei ainakaan ihan sinänsä ole ollut vuokratyötutkimuksen kaikkein keskeisimmällä paikalla (vrt. van Breugel & van Olfen & Olie 2005, 543). Vuokratyönantajalla tarkoitan läpi koko tutkielman vuokrausyritystä tai sen edustajia. Yleisesti ottaen työnantajan ja työntekijän hahmottaminen työmarkkinoilla on mutkistunut (ks. Julkunen 2008, 74). Paikkaansa hakevassa ja toimijoiden rooleista neuvottelua käyvässä¹ vuokratyössä pakka on sekoitettu ehkä vielä ihan erityisellä tavalla. Esimerkiksi työntekijöistä voidaan yhtäältä käyttää ilmaisua ”*viktiga kunder*” (HBL 3.3.2008). Toisaalta tilanteessa on jotain joka samassa sanomalehtiartikkelissa saa käyttämään sanaa ”*råvarubristen*”, kuvaamaan alan tulevaisuuden haastetta löytää työntekijöitä.

¹ Tiina Mäkitalo-Keinonen (2001) on pro gradu –tutkielmassaan ”*Soitellenko sotaan? Vapaus, riippuvuus ja ammatillisuus vuokratyön diskursiivisina jäsentäjinä*” tarkastellut kysymystä, miksi vuokratyöntekijät määrittelevät itsensä ja muut vuokraustoiminnan osapuolet.

Vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä työsuhdetta tutkimuskohteena voi perustella yhtäältä työntekijän näkökulmasta. Vuokrausyritys on työntekijälle – mahdollisesti toistuvana – porttina työmarkkinoille (vrt. esim. Lähteenmäki 2007b, 126), jolloin sen vaikutusta työntekijän työelämäkokemukseen ei voi kokonaan sivuuttaa. Tutkimuksissa vuokratyöntekijät on lisäksi usein nähty alistettuina ja passiivisina (Lähteenmäki 2009). Yleisemmällä tasolla työsuhteen tarkastelun on kuitenkin ajateltu avaavan näkökulmaa työntekijöiden toimijuuteen (Kalleberg 2009, 14). Tässä mielessä toiveena on, että työsuhteen tarkastelu tuo näkyviin myös työntekijöiden toiminnan vaikutuksen vuokratyösuhteen muotoutumiseen (vrt. mt. 14). Toisaalta voi olettaa, että työntekijät ovat myös tärkeä osa vuokrausyritysten toimintaa. van Breugel, van Olfen ja Olie perustelevat työntekijöiden vuokrausyritykseen sitoutumista tarkastelevaa tutkimustaan muun muassa henkilöstöpalvelualan omalla kehityksellä. Heidän mukaansa vuokrausyritysten rooli muuttuu erityisesti kehittyneemmillä markkinoilla lyhytkestoisen työvoiman vuokraajasta henkilöstöressurssien kehittäjiksi, ja tällöin osaavien ja sitoutuneiden työntekijöiden merkitys korostuu. (van Breugel et al. 2005, 541.)

Sinänsä työsuhteen tekee mielestäni sosiologisesti kiinnostavaksi tarkastelukohteeksi John Goldthorpen esiin nostama huomio. Sen mukaan tutkijoiden jo pitkään tunnistamat työsopimuksen erityiset piirteet johtuvat siitä, ettei työnantajan työmarkkinoilla ostamaa työvoimaa voi fyysisesti erottaa sitä myyvistä henkilöstä. ”*What is in effect bought and sold through the employment contract is not a commodity, or at least not in the sense of some definite, objective thing, but rather a social relationship.*” (Goldthorpe 2000, 211.)

Olen valinnut vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen työsuhteen tarkasteluun avuksi psykologisen sopimuksen käsitteen, jolla karkeasti ottaen tarkoitetaan työsuhteessa vallitsevia, usein ääneen lausumattomia odotuksia. Tarkemmin esittelen psykologisen sopimuksen käsitettä tutkielman luvussa kolme. Sen on kuitenkin arvioitu tarjoavan monivivahteisen linssin työsuhteiden tarkasteluun (esim. Atkinson 2008, 461). Pyrkimyksenä on psykologisen sopimuksen käsitteen avulla nähdä vuokratyösuhteesta – sosiaalisesta suhteesta (Goldthorpe 2000, 211) – jotain sellaista, joka ei heti ilmeisimmin ole nähtävillä. Aineiston tuottamistavaksi olen valinnut vuokratyötä tehneiden henkilöiden teemahaastattelut ja aineiston analyysitavaksi laadullisen sisällönanalyysin. Näin on ehkä parhaiten mahdollista saada suhteellisen tutkimattomasta asiasta esiin myös joitain vaikeasti ennakoitavia puolia (Hirsjärvi & Hurme 2006, 35). Vuokratyösuhteen tarkastelu nimenomaan työntekijöiden näkökulmasta liittyy myös valitsemaani tapaan määritellä psykologisen sopimuksen käsite.

1.2. Työelämän joustavuus vuokratyön kontekstina

Vuokratyön eräs ilmeinen kotipaikka on työelämän joustavuuskeskustelussa, onhan vuokratyötä kutsuttu joustavan työvoiman käytön ääri-ilmiöksi (Viitala & Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 12). Tämä viimeisten vuosikymmenten aikana käyty keskustelu on Bengt Furåkerin mukaan viestittänyt, että kaikkien on oltava valmiit eri tavoin ilmenevään muutokseen. Kilpailun koveneminen on ajanut yrityksiä muun muassa kehittämään eriytyneitä kuluttajamieltymyksiä vastaavia tuotteita, kontrolloimaan kustannuksia, kehittämään tuotantoprosesseja ja minimoimaan työvoimaa. (Furåker 2005b, 183.) Uuden teknologian, toimintaympäristön epävarmuuden ja koventuneen kilpailun myötä joustavuudesta onkin tullut ”*uutta oikeaoppisuutta*” (Julkunen 2008, 106).

Itse joustavuuden käsite ei kuitenkaan ole ihan ongelmaton. Joustavuuteen sisältyy lähes automaattisesti positiivinen miellelyhtymä. Joustavuuden käsitteellinen epämääräisyys ja vakiintumattomuus puolestaan ovat mahdollistaneet käsitteen ristiriitaisen käytön. (Esim. Furåker 2005b, 184 – 185.) Lisäksi joustavuudella voidaan viitata moniin eri asioihin, ja siksi tutkijat ovatkin tyypitelleet joustavuutta eri tavoin (mt., 189; myös Julkunen 2008, 106). Esimerkiksi Furåkerin esittämä joustavuuden tyypittely käsittää viisi erilaista, osin vaihtoehtoista ja yhdisteltävää joustavuuden tyyppiä, jotka liittyvät itse työsuhteeseen, työprosessiin, työaikaan, työnteon paikkaan sekä palkkaan. (Ks. Furåker mt., 190 – 203.) Joustavuuteen voidaan siis Furåkerin mukaan pyrkiä monin eri tavoin ja usein myös kaikkien hyväksymällä tavalla. Samalla hän huomauttaa, että nykyisissä keskusteluissa ovat kuitenkin saaneet paljon tilaa työnantajien vaatimukset työvoiman käytön, työajan ja palkan joustavoittamisesta. Näissä kannanotoissa kritiikin kohteina ovat olleet työsuhteturvalainsäädäntö, hyvinvointivaltioedut sekä ammattiliitot. (Mt., 203; ks. myös Julkunen 2008, 107 - 108.) Työntekijöiden kannalta tällaisten vaatimusten voi siis ajatella näyttäytyvän pikemmin joustavuuden kääntöpuolena eli epävarmuutena. Joustavuutta tarkasteltaessa pitääkin aina miettiä, kenen ehdoilla ja kannalta joustavuutta tavoitellaan. (Esim. Furåker mt., 185, 188.)

Eräs tapa jaotella yritysten pyrkimyksiä joustavaan työvoiman käyttöön on puhua toiminnallisesta ja määrällisestä joustavuudesta. Toiminnallisella joustavuudella viitataan yritysten kykyyn jatkuvas-
ti kehittää toimintojaan siten, että resurssit saadaan käyttöön. Siten toiminnallisen joustavuuden kannalta on olennaista järjestää työt niin, että omaa osaamista on mahdollista käyttää ja kehittää.

Myös päätökset on kyettävä tekemään jouhevasti tarkoituksenmukaisella organisaatiotasolla. Kaikella tällä pyritään siihen, että passiivisen sopeutumisen sijaan voitaisiin nopeasti hyödyntää toimintaympäristössä avautuvia mahdollisuuksia. (Työvoima 2025 2007, 267.)

Määrällisellä joustolla puolestaan tarkoitetaan organisaation kykyä sopeuttaa työvoiman määrä kysynnän tason ja rakenteen mukaan (Hudson 2002, 39). Työnantajat tavoittelevat määrällistä joustoa muun muassa määräaikaisilla työsuhteilla, joilla on mahdollista vastata työvoiman kysynnän suhdanne- ja kausivaihteluihin. Osa-aikatyöllä ja muilla työaikajärjestelyillä vastataan päivittäisiin ja hetkellisiin työvoiman tarpeen vaihteluihin. Ulkoistamisella, alihankinnalla, ostopalveluilla ja vuokratyöllä taas voidaan sopeuttaa työvoiman käyttöä kaikenlaisiin työvoiman kysynnän heilahteluihin. (Työvoima 2025 2007, 255.)

Kaikkiaan joustavuuskeskustelua voinee siis sanoa ristiriitaiseksi. Yhtäältä joustavuudesta on toivottu ratkaisua työelämän ristiriitoihin ja massatuotannon ongelmiin. Toisaalta monet ovat nähneet joustavuuden uutena työelämän eriarvoisuuden lähteenä. (Ks. Saloniemi & Virtanen & Koivisto 2002, 182.) Vuokratyövoiman käyttöön liitetyn joustavuuden (ja samalla epävarmuuden) voi ajatella syntyvän siitä, että sen avulla työvoiman määrä voidaan nopeasti ja helposti sovittaa kulloiseenkin tarpeeseen. Edellisten kappaleiden ajatuksia seuraten vuokratyön paikka työelämän joustavuuskeskustelussa on määrällisessä joustavuudessa tai sitä lähellä olevassa työsuhteen joustavuudessa (Furåker 2005b, 190). Jos ajatellaan, että joustavuuteen liitetyt lupaukset viittaavat toiminnallisiin joustoihin, kun taas joustavuuden uhkakuvat liittyvät määrällisiin joustoihin (Saloniemi & Virtanen 2008, 86), voidaan olettaa, että joustavuudesta tulee tässä tutkielmassa esiin työelämän ja sen osapuolten eriarvoisuutta korostava puoli.

Nykyisen epävakaaan työn aikakauden ajatellaan siis alkaneen (Yhdysvalloissa) 1970-luvun jälkimmäisellä puoliskolla. Globaalin hintakilpailun ja teknologian kehittymisen lisäksi epävarman työn lisääntymisen taustalla ovat muun muassa ammattiyhdistysliikkeen merkityksen väheneminen sekä säännöstelyn purkaminen. Näiden vaikutuksesta työnantajien voima suhteessa työntekijöihin on kasvanut. Uusliberaali ideologia puolestaan on levittänyt sanomaansa markkinoiden ja markkinavetoisten ratkaisujen ensisijaisuudesta, yksityistämisestä ja valtion suoja-toimien poistamisesta. Lisäksi epävarman työn lisääntymiseen ovat vaikuttaneet muun muassa tietovaltaisen työn lisääntyminen ja palvelusektorin kasvu. (Ks. Kalleberg 2009, 2 – 3.) Vastaavasti työmarkkinoilla toimivien välittävien mekanismien (*intermediaries*), kuten työvoimaa vuokraavien yritysten kannalta, työhön liittyvä

suurempi vaihtuvuus ja epävakaisuus ovat merkinneet toimintamahdollisuuksien lisääntymistä (Osterman 2004, 156).

Kaikki uuteen talouteen tai uuteen kapitalismiin liitetyt kehityskulut eivät kuitenkaan aivan sellaisenaan ole nähtävissä Suomen oloissa. Meille tuttuja ovat tietotekniikan intensiivinen käyttö ja omistajarakenteiden muutokset. Samoin tuttuja ovat työnteon muotojen muutokset siten, että Suomessa määräaikainen työ on lisääntynyt nimenomaan julkisella sektorilla, ei niinkään globaaleihin markkinoihin suoraan kytkeytyvillä aloilla. Sen sijaan meillä ei ole tapahtunut ammattiyhdistysliikkeen ainakaan totaalista alasajoa tai laaja-alaista työelämän sääntelyn purkua. (Saloniemi & Virtanen 2008, 83 – 85.) Markkinaliberalismi puolestaan oli saavuttanut Suomessa ideologisen johtoaseman siten, että 1990-luvun lama viimeisteli monia tähän liittyviä muutoksia. (Julkunen 2008, 84.)

Työmarkkinoiden joustavuuden lisääntymisestä syntyy usein myös liioiteltu kuva. Esimerkiksi puheet vakituisten työsuhteiden ajan päättymisestä ovat Furåkerin mukaan selvästi liioiteltuja. (Furåker 2005a, 147 – 148, 152.) Myös Suomessa 76 prosenttia kaikista palkansaajista oli vuonna 2008 vakituudessa kokoaikaisessa työsuhteessa, miespalkansaajista 84 prosenttia ja naispalkansaajista 69 prosenttia. Kuitenkin epätyypilliset työsuhteet ovat Anna Pärnäsen ja Hanna Sutelan mukaan viimeisen neljän vuosikymmenen aikana yleistyneet, vaikkakaan eivät dramaattisesti. (Pärnäsen & Sutela 2009, 166.) Esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden osuus pysyi Suomessa kirjoittajien mukaan koko 1980-luvun melko vakaasti 11 – 12 prosentissa. Osuus alkoi kasvaa vuodesta 1991 lähtien siten, että vuonna 1997 noin 17 prosentilla palkansaajista oli määräaikainen työsuhde. Tästä määräaikaisten työsuhteiden osuus on laskenut niin, että se oli vuonna 2008 noin 14 prosenttia. Kaikkiaan siis määräaikaisten työsuhteiden osuus on nyt suurempi kuin 1980-luvun alussa. (Mt., 157 – 158.) Kuitenkin siis määräaikaisuus on yleisempää naisilla ja nuorilla kuin miehillä ja vanhemmilla palkansaajilla. Siten esimerkiksi vuonna 2008 naisista määräaikaisia oli 17 prosenttia ja miehistä 9 prosenttia. (Mt., 162.)

2. VUOKRATYÖ

2.1. Vuokratyökuvio

Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportin mukaan ”vuokratyöllä ja työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työvoiman vuokrausyritys luovuttaa vastiketta vastaan työntekijöitään asiakasyrityksensä (käyttäjäyritys) käyttöön työnteon tapahtuessa käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena”. Vuokratyössä osapuolten välille muodostuu siis kolmikantainen suhde. Työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä on työsuhde ja työsopimus. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on kaupallinen sopimussuhde. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei puolestaan ole sopimussuhdetta ollenkaan. (Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 2007, 17 - 18.)

Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen vastuunjaon mukaan vuokrausyritys työnantajana vastaa työnlainsäädännöstä ja työsopimuksesta johtuvista velvoitteista työntekijää kohtaan. Käyttäjäyritys kuitenkin vastaa sellaisista työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi direktio-oikeuden² käyttöön. Niinpä vuokrausyrityksen vastuulla ovat muun muassa alan vähimmäistyöehtojen noudattaminen, palkan ja vuosilomakorvausten maksaminen, työnantajamaksujen suorittaminen, vuosiloman antaminen ja työterveyshuollon järjestäminen. Käyttäjäyritys taas huolehtii työnteon edellytyksistä siten, että työ voidaan suorittaa turvallisesti (Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 2007, 18 – 19.) Olennaista on vielä huomata, että vuokratyössä työsopimus tehdään useimmin vain siksi aikaa kuin asiakasyritys tarvitsee työntekijää, eikä töiden päättymisestä tai jatkumisesta välttämättä ole etukäteen mitään tietoa (esim. Viitala ym. 2006, 14; Tanskanen 2007, 49).

Työsopimuksen ja kaupallisen sopimuksen hybridinä (Storrie 2007, 103) vuokratyö muuttaa työmarkkinoiden totuttuja asetelmia ja osapuolten rooleja. Eräs pieni käsitteellinen kurkistus tähän muutokseen avautuu sitä kautta, että työmarkkinoiden perustoimijoiksi ajatellaan työvoimaa tarvit-

² Direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan, lakiin ja sopimukseen perustuvaa, työn johto- ja valvontaoikeutta (Bruun & von Koskull 2004, 25).

sevat työnantajat sekä työvoimaansa tarjoavat yksilöt. Tähän kuvioon vuokratyö muodostaa poikkeuksen, jossa vuokrausyritys toimittaa työnantajalle työvoimaa, jota se ei itse omista. (Furåker 2005b, 67.) McLean Parks, Kidder ja Gallagher puolestaan tuovat esiin vuokratyöntekijälle(kin) syntyvän moninkertaisen edustamisen suhteen (*multiple agency relationship* tai *nesting of the employment relationship*). Tällä he tarkoittavat tilannetta, jossa työntekijä täyttää velvoitteita samankaltaisesti ja avoimesti useampaa kuin yhtä toimijaa kohtaan. Hyvässä tapauksessa moninkertainen edustaminen saattaa muun muassa voimistaa työntekijän sitoutumista molemmilla tasoilla. Toisaalta tilanne saattaa näyttää myös kääntöpuolensa esimerkiksi aiheuttamalla työntekijälle roolikonfliktin. (Ks. McLean Parks & Kidder & Gallagher 1998, 717 - 720.)

Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen vuokrausyritykseen on saanut tutkimuksissa vain vähän huomiota (van Breugel ym. 2005, 543). Omassa tutkimuksessaan van Breugel ym. kuitenkin havaitsivat muun muassa, että vuokratyöntekijöiden affektiivinen sitoutuminen³ vuokrausyritykseen on laskelmoitua sitoutumista suurempaa. Affektiivisella sitoutumisella tarkoitetaan yksilön emotionaalista kiinnittymistä organisaatioon. Laskelmoidulla sitoutumisella taas viitataan aikomukseen jäädä organisaatioon joko lähtemisestä aiheutuvien kustannusten tai jäämisestä seuraavien palkkioiden vuoksi. Laskelmoidun sitoutumisen toissijaisuus tukee kirjoittajien mukaan olettamusta, että vuokratyönantajan on vaikea löytää keinoja sitouttaa työntekijää lähtemisestä aiheutuvien kustannusten tai jäämisestä aiheutuvien palkkioiden avulla. Tämä saattaa liittyä muun muassa siihen, että työntekijä voi työskennellä saman aikaisesti usean vuokrausyrityksen kautta, eikä niiden maksamissa palkoissa ole suuria eroja. Samalla tutkijat saivat tukea sille ajatukselle, että lyhyet toimeksiannot lisäävät vuokrausyrityksen merkitystä työntekijälle. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vuokrausyritysten työntekijöilleen antama tuki lisäsi sekä affektiivista että laskelmoitua sitoutumista. (Mt., 544 – 545, 558.)

Vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välistä sitoutumista ja sen monimutkaisuutta voi tarkastella vielä yhdellä esimerkillä. Viitalan ym. (2006, 66) tutkimukseen osallistuneet vuokratyöntekijät näkivät käyttäjäyrityksen vuokrausyrityksen määräävänä asiakkaana. Vuokrausyritysten ei myöskään koettu olevan sitoutuneita työntekijän työuran jatkuvuuteen. Sitä kautta tämän on kirjoittajien mukaan ymmärrettävää, että viimekädessä vuokrausyrityksen palveluista maksaa juuri asiakasyri-

³Affektiivisen sitoutumisen (*affective commitment*), moraaliseen veloitteeseen perustuvan sitoutumisen (*normative commitment*) ja laskelmoidun sitoutumisen (*continuance commitment*) käsitteet ovat kehittäneet John Meyer ja Natalie Allen kuvaamaan organisaatioon sitoutumisen moniulotteisuutta. Malli on otettu tutkimuksessa laajalti käyttöön. (Mamia & Koivumäki 2006, 105.) Myös van Breugel ym. (2005) viittaavat tekstissään Meyerin ja Alleniin. van Breugel ym. rajaavat tutkimuksessaan tarkastelun affektiiviseen ja laskelmoituun sitoutumiseen.

tys. Toisaalta he edelleen huomauttavat, että hyvistä työntekijöistä kiinnittäminen antaa vuokrausyritykselle kilpailuetua.

Vuokrausyritykset tasapainoilevatkin asiakasyritysten tarpeiden täyttämisen, työntekijöiden houkuttelemisen ja oman taloudellisen tuloksen tekemisen välillä (Purcell & Purcell & Tailby 2004, 706). Purcell ym. (mt., 721) luonnehtivat vuokratyön osapuolten välistä suhdetta refleksiiviseksi ja muistuttavat sen olevan sidoksissa tiettyyn taloudelliseen, sosiaaliseen ja liikeloudelliseen kontekstiin. Vuokratyökuvion tarkastelun jälkeen voi siis ajatella, että tässä tutkielmassa erityisen kiinnostuksen kohteena oleva vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen työsuhte muotoutuu useamman toimijan vuorovaikutuksessa ja tiettyyn kontekstiin kiinnittyneenä.

2.2. Vuokratyö tilastoissa

Työministeriössä on kerätty tietoja yksityisestä työvoiman vuokrauksesta ja välityksestä vuodesta 1999 alkaen. Viimeisten vuosien vertailua erityisesti ensimmäisiin tiedonkeruuvuosiin pidetään kuitenkin tiedonkeruun kehityksen vuoksi jossain määrin rajoitettuna. Lisäksi tuloksia kehoitetaan tarkastelemaan suunta-antavina. Tämä johtuu muun muassa yksityisen työvoiman vuokrauksen ja välitystoiminnan luonteesta, alalla tapahtuneista muutoksista, kyselyn vastausprosentin alhaisuudesta sekä vuokraus- ja välitystoiminnan rajanvedon vaikeudesta. (Kostamo 2009, 5, 19.)

Työ- ja elinkeinoministeriön keräämien tietojen⁴ mukaan vuokrattujen henkilöiden määrä on vuosina 2005, 2006 ja 2008 ollut noin 100 000. Tilastoissa vuonna 2007 olevan notkahduksen (noin 86 000 vuokrattua henkilöä) arvellaan johtuvan pikemmin tiedonkeruun ongelmista kuin muutoksista työvoiman vuokrauspalveluiden käytössä. Vuokratyöntekijöiden osuudet työvoimasta ja työllisistä ovat viime vuosina vakiintuneet 3 – 4 prosentin tasolle, kun ne vuosituhaten alussa olivat 1 – 2 prosentin luokkaa. (Kostamo 2009, 10 – 11.) Työvoimatutkimuksen vuokratyöntekijöiden määrää koskevat luvut ovat huomattavan paljon pienempiä.

Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli vuonna 2008 määrällisesti 33 000 henkeä ja heidän osuutensa palkansaajista oli 1,4 prosenttia (Pärnänen & Sutela 2009, 164).

⁴ Vuoden 2008 osalta työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen tiedot on saatu työnantajajärjestöihin rekisteröityneiltä yrityksiltä, järjestäytymättömiltä yrityksiltä ja työ- ja elinkeinohallinnon maksullisten työnantajapalveluiden yksiköiltä. Tiedonkeruu ei kata Suomessa toimivia ulkomaalaisia työvoiman vuokraus- ja välitysyrityksiä. (Kostamo 2009, 19.)

Pärnänen ja Sutela summaavat, että vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat valtaosin alle 30-vuotiaita, korkeintaan keskiasteen koulutuksen saaneita palkansaajia. He työskentelevät lähinnä yksityissektorilla, pääasiassa kaupallisen työn, teollisen työn, palvelutyön tai toimistotyön ammateissa ja ovat keskimääräistä useammin työntekijäasemassa. (Pärnänen & Sutela 2009, 164.) Myös työ- ja elinkeinoministeriön keräämien tietojen mukaan vuokrattuja henkilöitä on vuonna 2008 ollut eniten teollisessa työssä, palvelutyössä, hallinto, atk- ja toimistotyössä sekä kaupallisessa työssä (ks. Kostamo 2009, 15). Epätavallisista työsuhteista esimerkiksi osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä (Pärnänen & Sutela 2009, 152, 162). Myös vuokratyöntekijöistä enemmistö on Suomessa naisia (Storrie 2007, 105). Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnön (2007, 20) mukaan Suomessa vuokratyöntekijöistä 55 prosenttia on naisia.

Pärnänen ja Sutela tiivistävät, että eri lähteiden perusteella vuokratyönteko näyttää viimeisen kymmenen vuoden aikana lisääntyneen, vaikka se edelleen onkin pysynyt marginaalisena työsuhteen muotona. Kirjoittajat huomauttavat myös, että vuokratyöntekijöiden pienestä määrästä ja osuudesta huolimatta vuokratyöstä on tullut suomalaisten työpaikkojen arkipäivää⁵. (Pärnänen & Sutela 2009, 165.) Vuokratyöllä saattaakin olla lukumääräänsä suurempi merkitys myös sitä kautta, että sen olemassaolo muokkaa käsitystämme työmarkkinoista ja siitä, mikä siellä on normaalia ja mahdollista (vrt. Alasoini 2006c, 131).

2.3. Tutkimusnäkökulmia

Vuokratyötutkimuksessa keskeinen lähestymistapa on ensinnäkin ollut tarkastella vuokratyön käytön yleistymistä ja tämän seurauksia työntekijöille (Bergström & Håkansson & Isidorsson & Walter 2007, 13). Yleisesti ottaen vuokratyöntekijöiden asema ei tutkimuksen valossa näyttäydy kovin hyvänä, kuten kohta tehtävät kurkistukset viime vuosien suomalaisiin julkaisuihin osoittavat. Toisaalta myös vuokratyöntekijöiden asema voi vaihdella, ja työsuhteen ehtojen osalta erään huomattavan poikkeuksen yleiseen kuvaan muodostavatkin esimerkiksi vuokralääkärit (ks. Mäkitalo-Keinonen & Virtanen & Saloniemi & Vänskä & Parmanne 2005; myös Lähteenmäki 2007b).

⁵ Vuoden 2008 työolotutkimuksessa joka neljäs (26 %) palkansaaja vastasi, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyövoimaa (Pärnänen & Sutela 2009, 165).

Antti Tanskanen (2008) on ottanut tutkimuksensa lähtökohdaksi vastentahtoisesti tehdyn vuokratyön perustellen valintaansa sillä, että tutkimusten mukaan vuokratyötä tehdään useimmin siksi, ettei vakituista työtä ole. Työntekijöiden vuokratyösuhteessa kohtaamien oikeudenmukaisuusongelmien tarkastelun myötä Tanskanen päätyy pohtimaan muun muassa itse työn piirissä ilmenevän vastarinnan puuttumista. Tanskanen mukaan vastarinnan puuttuminen työn piiristä heijastelee vuokratyöntekijöiden heikkoa asemaa. Liisa Lähteenmäki puolestaan tarkastelee vuokratyötä palkansaajien moraalisaatena. Työmarkkinoiden pelisääntöjen laatiminen ja kontrolli ovat Lähteenmäen loppupäätelmän mukaan siirtyneet työnantajille, jotka näin ”pystyvät tekemään työntekijöille ’tarjoksia, joista ei voi kieltäytyä’” (Lähteenmäki 2007a, 139). Riitta Viitalan (2007) artikkelissa, jonka taustalla ovat Vaasan yliopistossa vuosina 2003 – 2006 tehdyt vuokratyön käyttöä koskevat tutkimukset, näkökulmaa laajennetaan työntekijöiden lisäksi etenkin käyttäjäyritysten suuntaan. Viitala tuo esiin, että vuokratyöntekijöiden kokemus epäoikeudenmukaisuus ja kokemus yritysten sitoutumishaluttomuudesta voivat saada kaikkien osapuolten kannalta epäedullisia seurauksia (mt., 196 – 197).

Vuokratyön käytön yleistymisen ja tästä työntekijöille aiheutuvien seurausten lisäksi toinen vuokratyötutkimuksen keskeinen teema on Bergströmin ym. (2007, 13) mukaan koskenut vuokratyön lisääntymisen mahdollisia syitä. Yhtäältä vuokratyön nähdään lisääntyneen, koska määräaikaisten työvoiman *kysyntä* on kasvanut (Ofstead 1999, 275). Vuokratyön käytöllä saatavat edut voivat liittyä esimerkiksi rekrytointiin tai siihen, että vuokratyön avulla vältetään irtisanomistilanteita (ks. Bergström ym. mt., 15 – 16). Lehdon, Lyly-Yrjänäisen ja Sutelan tutkimuksessa vuokratyövoiman käytön syiksi mainittiin muun muassa helppous, työn määrän vaihtelut, kustannussäästöt ja työvoimapula. Lisäksi vuokratyötä käytettiin pätevien työntekijöiden saamiseksi ja se mainittiin myös rekrytointikanavana. (Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 58 – 60.)

Toisaalta on esitetty, että myös työvoiman *tarjonnassa* tapahtuneet muutokset ovat lisänneet vuokratyön kysyntää. Ajatellaan muun muassa, että työntekijät haluavat joustavampia työaikajärjestelyjä, ja että he ovat vähemmän sitoutuneita työnantajiin. Vuokratyön lisääntymiseen on tämän ajatuksen mukaan vaikuttanut myös se, että työntekijät ovat kokemattomia tai epätietoisia siitä, millaisen työuran he haluavat. (Ofstead 1999, 275.) Myös Lehdon ym. (2005, 61) tutkimuksessa vuokratyön eduksi työntekijän kannalta nähtiin siihen liittyvä vapaus sekä nuorten mahdollisuus ylipäättään löytää työtä. Ofstead (mt., 275) myöntää työntekijöiden odotusten kyllä muuttuneen vuosikymmenten aikana, mutta pitää tätä riittämättömänä selityksenä vuokratyöalan kasvulle.

Itse asiassa Ofstead tuo esiin, että keskittyminen ainoastaan työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa tapahtuneisiin muutoksiin on jättänyt vuokrausyritysten roolin alan kehityksessä huomiotta. Vuokrausyritykset näyttäytyvät tällöin valmiiseen kysyntään vastaavina, funktionaalisina välittäjinä. Sen sijaan Ofstead tarkasteleekin vuokrausyrityksiä yritystoiminnan harjoittajina (*as entrepreneurial actors*). Tällöin tulee näkyviin niiden aktiivinen pyrkimys laajentumiseen, kasvuun ja tuottoon sekä tätä kautta niiden vaikutus alan kehitykseen. (Ofstead 1999, 276, 291.)

Bergströmin ym. (2007) omassa tutkimuksessa työvoimanvuokrausalan vakiintumista Ruotsissa tarkastellaan institutionalisoitumisprosessina ja kiinnostus kohdistetaan siihen, *miten* ilmiö, jota pidetään sosiaalisesti mahdottomana hyväksyä, asettuu osaksi työmarkkinoita (mt., 18, 205). Institutionalisoitumisprosessi on kirjoittajien mukaan merkinnyt vuokrausyritysten edustajien aktiivista suhteiden luontia ja alan sopeuttamista ruotsalaisiin työmarkkinoihin. Keskeisiä tekijöitä prosessissa ovat työnvälitystoiminnan monopolin purkamisen jälkeen olleet muun muassa työehtosopimusten solmiminen sekä vuokrausalan asiakkaiden tarpeita rakentavat myynti- ja markkinointiponnistelut. Työpaikkatasolla vuokratyön käytöstä tulee institutionalisoitumisprosessin myötä itsestäänselvytenä otettava toimintatapa. Ruotsalaisen työmarkkinamallin kannalta kehitys on kirjoittajien mukaan merkinnyt pikemmin vahvistumista tai laajentumista kuin mallin romahtamista. (Mt., 206 – 207, 212 – 213, 222.) Hollantilaiset tutkijat Koene, Paauwe ja Groenewegen (2004) puolestaan tuovat esiin, että yhteiskunnallisesti herkempien ilmiöiden kuten vuokratyön kehityksen ymmärtämiseksi tarvitaan taloudellisen logiikan lisäksi myös sosiokulttuurisen kehityksen huomioimista (mt., 54). Analyysinsä pohjalta kirjoittajat toteavat, ettei vuokratyön lisääntyminen ole seurausta ainoastaan taloudellisesta välttämättömyydestä, vaan kyse on myös vuokratyön sosiaalisesta hyväksymisestä (mt., 69).

3. PSYKOLOGINEN SOPIMUS

3.1. Keskustelua psykologisen sopimuksen käsitteestä

Tässä tutkielmassa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen työsuhteen tarkastelussa käytetään apuna psykologisen sopimuksen käsitettä. Jo lyhyt katsaus kirjallisuuteen paljastaa lukijalle, ettei psykologiselle sopimukselle ole olemassa yhtä yleisesti jaettua määritelmää, vaan tutkijat ovat käyttäneet sitä eri tavoin (esim. Conway & Briner 2005, 19). Psykologisen sopimuksen kuvauksia löytyy siis vaivattomasti. Esimerkiksi Schein (1978; Guest 1998a, 650 muk.) määrittelee psykologisen sopimuksen ”*[joukoksi] kirjoittamattomia vastavuoroisia odotuksia yksittäisen työntekijän ja organisaation välillä*”.

Joissakin määritelmissä psykologinen sopimus muodostuu sekä työntekijän että työnantajan uskomuksista (Conway & Briner 2005, 33). Tällaista näkemystä on kritisoitu muun muassa sillä perusteella, että niissä tullaan verranneeksi kahden eri tason odotuksia, yksilön ja organisaation (Anderson & Schalk 1998, 639). Lisäksi on hankala tietää, kuka tai mikä edustaa organisaation mielipidettä (Schalk & Freese 1993; mt., 639 muk.)

Rousseau'n psykologiselle sopimukselle esittämä määritelmä on puolestaan kapeampi. Hän tarkoittaa sillä yksilön uskomuksia, joita tällä on työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa vallitsevista keskinäisistä velvoitteista. (Rousseau 1990; Anderson & Schalk 1998, 639 muk.) Näin ajateltuna sopimus on siis vain työntekijän mielessä kuten Peter Herriot ja Carole Pemberton (1997, 45) asian ilmaisevat. Tätä ajattelua koskevassa kritiikissä on pidetty ristiriitaisena sitä, että molemminpuolista sopimusta tarkastellaan vain toisesta näkökulmasta (Guest 1998b, 675). Ristiriitaa on nähty myös siinä, että yhtäältä organisaatiota pidetään abstraktina yksikkönä, jolla ei voi olla psykologista sopimusta, ja kuitenkin samaan aikaan oletetaan, että työntekijä näkee organisaation ikään kuin sillä henkilön tapaan olisi psykologinen sopimus (ks. Conway & Briner 2005, 33).

Määritelmät eroavat toisistaan myös siinä, että joissakin uskomusten kohteena ovat odotukset, kun taas joissakin määritelmissä uskomusten kohteena ovat lupaukset ja velvollisuudet. Sopimuksellisemman luonteensa vuoksi lupauksia on kuitenkin Neil Conwayn ja Rob B. Brinerin mukaan alettu pitää tässä kohtaa ensisijaisena terminä. Tällöin lähdetään siis siitä, että velvollisuudet ja odotukset

kuuluvat psykologiseen sopimukseen ainoastaan niiden perustuessa lupaukseen. (Conway & Briner 2005, 23.) Tässä ei voi täysin välttyä ajattelemasta, että rajat odotusten, lupauksen ja velvollisuuksien välillä ovat vaikeasti tehtäviä. Eräässä Conwayn ja Brinerin (2005, 25) esimerkissä *lupaus* tulevasta palkankorotuksesta syntyy, kun työntekijä huomaa muiden saavan palkankorotuksen tietyn työssäoloajan täytyttyä. Muiden muassa Guest (1998a, 651; ks. myös Conway & Briner mt., 23 – 26) kiinnittääkin huomiota käytännön vaikeuteen erottaa toisistaan lupauksiin perustuva ja epäsuorasti ilmaistu sopimus. Lisäksi hän huomauttaa, että yksinomaan lupauksiin perustuva psykologinen sopimus etäänny aiempien määrittelyjen hengestä ja lähenee perinteistä työsopimusta.

Eri määritelmissä ollaan yhtä mieltä siitä, että psykologiseen sopimukseen liittyy vastavuoroinen vaihto. Conway ja Briner pitävät vastavuoroisuutta psykologisen sopimuksen sopimusluonteen kannalta keskeisenä. Kirjoittajien mukaan työntekijän ja työnantajan välillä tapahtuva vaihto esitetään kuitenkin usein varsin yleisesti, ikään kuin vaihdettavien panosten paketteina. Tällöin jää erittelemättä, mikä panos vaihdetaan mihinkin. (Conway & Briner 2005, 30 – 31.)

Laajasta teoriakeskustelusta voi nostaa esiin vielä sen, että psykologiseen sopimukseen ajatellaan yleensä sisältyvän sekä suorat että epäsuorat lupaukset, vaikkakin myös tähän liittyen käydään keskustelua. Suorat lupaukset pohjaavat suullisiin tai kirjallisiin sopimuksiin, kun taas epäsuorat lupaukset syntyvät enemmänkin käytännön vuorovaikutusta tulkitsemalla. Joillekin tutkijoille psykologinen sopimus koostuu suurelta osin epäsuorista lupauksista, ja heille suorat lupaukset kuuluvat pikemmin perinteisen työsopimuksen piiriin. Toiset taas lähtevät siitä, että melko suoratkin lupaukset ja sopimukset ovat avoimia tulkinnalle, jolloin ne kuuluvat psykologiseen sopimukseen. (Conway & Briner 2005, 26 – 27.)

Psykologisia sopimuksia luokitellaan usein sen mukaan ovatko ne relationaalisia vai transaktionaalisia (ks. Conway & Briner 2005, 43 – 47). Tällöin on mahdollista puhua psykologisen sopimuksen luonteesta (Rousseau 1995; Atkinson 2008, 452 muk.). Psykologisen sopimuksen transaktionaalisilla elementeillä viitataan suoraan tai epäsuoraan taloudellisesti mitattaviin palkkioihin kuten palkka, luontaisedut, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet työssä tai työsuhteen pysyvyys. Relationaaliset elementit, kuten luottamus, lojaalisuus, turvallisuus ja arvostus, puolestaan liittyvät työnantajien ja palkansaajien väliseen suhteeseen. (Alasoini 2006c, 128.) Psykologisen sopimuksen rikkomisella puolestaan viitataan siihen, että toinen osapuoli tulkitsee toisen jättäneen täyttämättä yhden tai useamman luvattun velvollisuuden (Robinson & Rousseau 1994, 247; Conway & Briner 2005, 64

muk.). Psykologisen sopimuksen rikkomisella ajatellaan olevan vakavia vaikutuksia molemmille osapuolille (mt., 69).

3.2. Vanha, rikkoutunut vai uusi psykologinen sopimus?

Suomessa psykologisesta sopimuksesta ja siinä tapahtuvista muutoksista on kirjoittanut ainakin Tuomo Alasoini (esim. 2006c). Kiinnostus psykologista sopimusta kohtaan on lisääntynyt muun muassa siksi, että globalisoituvassa kilpailutilanteessa yritysten on ajateltu yhä useammin rikkovan entisenlaisia paternalistisia psykologisia sopimuksia (mt., 128).

Alasoini liittää perinteisen paternalistisen psykologisen sopimuksen fordistiseen ja byrokraattiseen organisaatiomalliin. Tähän organisaatiomalliin liittyi työn ja työelämän laadun kannalta ongelmia, mutta sen etuina olivat pelisääntöjen selkeys ja tästä johtuva ennustettavuus. Paternalistisen psykologisen sopimuksen ytimessä oli ”*palkansaajien lojaalisuuden ja ’täyden’ työpanoksen sekä näiden vastineeksi saatavan suhteellisen turvatun työsuhteen ja ennustettavien ansioiden välinen vaihtosuhte*”. (Alasoini 2006a, 48 – 49.) Tällainen sopimus perustuu Alasoinin mukaan ensinnäkin uskomukseen, että kelvollisesti tehty työ ja uskollisuus työnantajalle riittävät, ja että näistä voi palkkioksi odottaa turvallisuutta ja luottamusta. Toiseksi sopimus perustuu uskomukseen, että työnantajan hyvä taloudellinen menestys koituu myös työntekijän hyväksi kasvattamalla palkanmaksuvaraa ja työsuhteiden jatkuvuuden varmuutta. (Alasoini 2007, 112.) Perinteisen psykologisen sopimuksen alueelle tulee mielestäni myös Raija Julkusen institutionaalisesti kehystettyyn työsuhteeseen viittaava toteamus jonka mukaan ”Työntekijällä on velvoitteita ja turvaa tuova työpaikka” (Julkunen 2008, 46, kursiivi alkup.).

Monet kirjoittajat ovat kuitenkin siis huomauttaneet, että tämänkaltainen sopimus on kilpailun kylmästä oloissa kyseenalaistuneet. Richard Sennettin (2002) kuvaamassa työn uudessa järjestyksessä työtä rikkonut, mutta kuitenkin elämäntarinoita rakentanut rutiini (mt., 42), on vaihtunut ajan rikkonaisuuteen ja sen myötä jatkuvuuden puuttumiseen (mt., 104). Eräs Sennettin tiivistys uudelle järjestykselle on ”*no long term*”, mikä työelämän kannalta merkitsee muun muassa toistuvaa koulutustarvetta ja perinteisen urakehityksen harvinaistumista (mt., 18). Toisaalla Zygmunt Baumanin notkea moderni ennakoi kevyttä ja vapaasti kelluvaa kapitalismia, jolle on ominaista sitoutumattomuus, ja jossa pääoman ja työn väliset siteet löystyvät (Bauman 2002, 179). Tässä siirtymässä ihmisten välinen sitoutuminen muuttuu tilapäiseksi ja siinä on ”alati vaarana, että toinen osapuoli sa-

noutuu irti suhteesta, kun hän haistaa muualla parempia mahdollisuuksia ja näkee tärkeäksi katkaista suhteen eikä yritä pelastaa sitä hinnalla millä hyvänsä. / Toisin sanoen suhteita ja liittoja tahdotaan pitää ja kohdella niin kuin *kulutettaviksi* eikä tuotettaviksi tarkoitettuja asioita.” (Mt., 196, kurssiivi alkup.) Tällaisissa maisemissa, joita Sennett tai Bauman piirtävät, kelvolliselle työlle, uskollisuudelle sekä turvallisuudelle ja luottamukselle perustuvan perinteisen psykologisen sopimuksen mahdollisuus vaikuttaa kaukaiselta ajatukselta.

Keskustelua on käyty myös siitä, mitä perinteisen psykologisen sopimuksen tilalle on muodostumassa. Alasoini viittaa tässä useisiin lähteisiin ja tuo esiin, että tutkimuksessa on esitetty tästä kahdenlaisia näkemyksiä. Ensinnäkin ajatellaan, että psykologiset sopimukset ovat muuttumassa aiempaa enemmän transaktionaalisiksi. Toinen ajatuskulku puolestaan lähtee siitä, että erityisesti dynaamisilla ja tietovaltaisilla aloilla tulisi pyrkiä uudenlaisiin tasapainotettuihin sopimuksiin, joissa transaktionaaliset ja relationaaliset elementit yhdistetään uudella tavalla. (Ks. Alasoini 2007, 113.) Alasoini (2006b, 47 – 48) arvelee entisenlaisen paternalistisen psykologisen sopimuksen uudelleen vahvistamisen olevan nykyisissä markkinaoloissa epärealistista. Sen sijaan hän soveltaa ja hahmottelee suomalaiseseen kontekstiin uudenlaista psykologista sopimusta. Sen kantavana ajatuksena on, että *”työnantaja pyrkii hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittymiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistettävyydestään”*. Tämä merkitsisi tilannetta, jossa palkansaajat eivät ensisijaisesti sitoudukaan työnantajaan vaan itsensä kehittämiseen. (Alasoini 2006b, 50.) Sama asia on toisessa yhteydessä ilmaistu siirtymisenä työnantaja-työntekijäsuhteesta työ-työntekijäsuhteeseen (Jordan 2003, 19). Alasoinin mukaan uudenlaiseen psykologiseen sopimukseen liittyy aito *win-win* –tilanne, jossa samanaikaisesti paranevat sekä palkansaajien tosiasiallinen muutosturva että työorganisaatioiden kyky vastata toiminnalle asetettuihin paineisiin. Lisääntyvän transaktionaalisuuden sijasta uudenlaisessa tasapainotetussa⁶ sopimuksessa ajatuksena on transaktionaalisten ja relationaalisten elementtien uudenlainen tasapaino. (Alasoini 2006b, 54.)

3.3. Psykologinen sopimus ja vuokratyö

Yhdysvaltalainen keskustelu uudenlaisesta psykologisesta sopimuksesta on koskenut lähinnä yritysten johtoportaan työskenneiden tilannetta. Alasoini sen sijaan viittaa uudenlaisen psykologisen

⁶ Alasoini viittaa tässä seuraaviin tutkimuksiin: Dabos ja Rousseau (2004) ja Rousseau ja Wade-Benzioni (1994).

sopimuksen yhteydessä uuden kansallisen strategian mahdollisuuteen. (Alasoini 2006b, 50.) Millaiselta psykologinen sopimus sitten voisi näyttää vuokratyön kontekstissa? Vuokratyöstä syntyneen käsityksen perusteella siitä ei tunnu löytyvän erityisiä merkkejä lojaalisuudesta, turvallisuudesta tai ennustettavuudesta. Tässä valossa vuokratyön psykologinen sopimus on siis vähintään erilainen kuin perinteinen sopimus. Joidenkin näkemysten mukaan vuokratyössä sopimukset ovat kokonaan särkyneet. Omalta osaltaan Alasoini (2006b, 42) päätyy toteamaan, että suomalaisten palkansaajien perinteinen psykologinen sopimus säröilee. Tanskanen (2008a, 240) jatkaa tätä ajatusta siten, että pelkän säröilyn sijaan psykologinen sopimus on vuokratyössä pirstaleina. Myös Lähteenmäen mukaan vastavuoroinen psykologinen sopimus on vuokratyössä täysin riisuttu. Ponnistelujen ja palkkioksi toivotun vakituisen työn välillä ei välttämättä ole yhteyttä. (Lähteenmäki 2007a, 122.) Toisaalta myöskään vuokratyöstä vaihtelua sisältävänä urapolkuna ei ole näyttöä (mt., 124).

Erään näkökulman vuokratyöntekijöiden psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen tai muuttumiseen tarjoaa John W. Jordanin (2003) tutkimus, jossa itse asiassa päähuomionkohteena ovat vuokratyöntekijöiden identiteetit ja näihin liittyvä seikat. Jordan jakaa vuokratyöntekijöiden laatimia tekstejä kahteen ryhmään. *Oppositional temp* –teksteissä vuokratyöntekijöiden identiteetti on Jordanin mukaan sidottu työrooliin, ja niissä esitetty kritiikki kohdistuu tämän työroolin jatkuvaan väheksyntään. Työntekijöiden kovan satsauksen ei siis koeta saavan työnantajalta vastakaikua. Sopimusrikkomuksena nähtävään tilanteeseen vastataan kehottamalla vuokratyöntekijöitä kuuliaisuuden sijaan suoriin vastatoimiin organisaatiota kohtaan. (Mt., 26 – 27.) Sen sijaan *How To (temp)* –teksteissä kritiikin kohteena ei Jordanin mukaan niinkään ole työidentiteetin työnantajan taholta saama väheksyntä kuin se, että työn merkitystä identiteetin rakentamisessa yliarvostetaan. Toisin sanoen vuokratyöläisyyttä ei tulisi ajatella kokonaisena identiteettinä, vaan pikemmin roolina. Vuokratyöntekijöitä kehoitetaan sovittamaan oma panos työnantajan panokseen, ottamaan hyöty irti ja hankkimaan oikea elämä muualta. (Mt., 30 – 32.) *How To (temp)* –tekstien kirjoittajat eivät niinkään katkerasti mieti rikottuja lupauksia. He ovat ottaneet käyttöön sopimuksen uudet säännöt ja välttävät polttamasta näppejään. (Vrt. mt., 34.)

3.4. Psykologinen sopimus tässä tutkielmassa

Omassa tutkielmassani psykologisen sopimuksen käsitettä käytetään ikään kuin linssinä, jonka läpi vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä työsuhdetta tarkastellaan (vrt. Atkinson 2008). Sa-

malla, kun viidennessä luvussa kuvaan vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä psykologista sopimusta, oletan sen kertovan osapuolten välisestä työsuhteesta.

Edellä on käynyt ilmi, että psykologisen sopimuksen määrittelystä on keskusteltu paljon, ja ilmeisimmin lähinnä kvantitatiivisen tutkimuksen näkökulmasta. Tämän tutkielman tarkoituksiin selkeän, mutta uusille näkökulmille tilaa jättävän määrittelyn vaikuttaisi tarjoavan Alasoinin psykologiselle sopimukselle antama määrittely. Niinpä Alasoinia (2006c, 128) lainaten tarkoitan psykologisella sopimuksella *”palkansaajien omaksumien ja heidän aiempiin kokemuksiinsa perustuvien uskomusten muodostamaa kokonaisuutta siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi työpanoksestaan”*.

Tällainen määrittely merkitsee, että psykologista sopimusta tarkastellaan työntekijöiden näkökulmasta ja ollaan kiinnostuneita heidän subjektiivisista näkemyksistään. Määrittelyyn sisältyy ajatus vastavuoroisuudesta, jolloin kiinnostuksen kohteena ovat myös ne odotukset, joita työntekijä uskoo työnantajalla olevan häntä kohtaan.

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1. Tutkimustehtävä

Edellä on tullut esiin, että vuokratyön kolmen osapuolen väliset suhteet rakentuvat refleksiivisesti ja tiettyyn kontekstiin kiinnittyneinä (Purcell et al. 2004, 721). Tässä tutkielmassa tarkastelu kohdennetaan vuokratyökuvion yhteen osaan – vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan väliseen työsuhteeseen. Vuokratyönantajalla tarkoitan vuokrausyritystä tai sen edustajia.

Tarkastelussa käytetään apuna psykologisen sopimuksen käsitettä. Siten varsinaista tutkimustehtävää pyritään toteuttamaan vastaamalla seuraaviin apukysymyksiin (vrt. Atkinson 2008):

- *Mikä on vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen keskeisin sisältö?*
- *Millainen vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen psykologinen sopimus on luonteeltaan?*

Psykologisen sopimuksen ajatellaan sisältävän kaiken sen, mitä työntekijä lupaa panoksenaan työnantajalle, ja sen mitä työnantaja lupaa vastineeksi työntekijälle (Conway & Briner 2005, 38; ks. kuitenkin tarkempi keskustelu mt. 37 - 43). Siten tässä tutkielmassa ei ole mahdollista käsitellä psykologisten sopimusten koko sisältöä. Tarkoituksena on sen sijaan nostaa esiin vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen keskeiseltä vaikuttava sisältö. Psykologisen sopimuksen luonnetta eli sitä, onko sopimus enemmän relationaalinen vai transaktionaalinen (Rousseau 1995; Atkinson 2008, 452 muk.), puolestaan pohditaan sopimuksen keskeisen sisällön perusteella.

Työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus muotoutuu monen tekijän summana. Muotoutumiseen vaikuttavat organisaation ulkopuoliset ja sisäiset sekä sosiaaliset ja yksilölliset tekijät. Siten esimerkiksi jo ennen ensimmäistä työpaikkaa kertyneet kokemukset samoin kuin työelämän ulkopuoliset kokemukset sekä yleiset yhteiskunnan muutokset tai vaikkapa yrityksen henkilöstöpolitiikka vaikuttavat työntekijöiden odotuksiin. (Ks. Conway & Briner 2005, 47 – 53.) Yhtenä tutkimustehtävän toteuttamista tukevana sivujuonteena onkin tarkastella, *millaisia lähtökohtia psy-*

kologisen sopimuksen muotoutumiselle antavat yhtäältä yksityinen henkilöstövuokrausyritys ja toisaalta työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokraus. Selostan näitä tarkemmin tutkielman luvussa kuusi. Luvussa kuusi tutkimustehtävää ratkotaan lisäksi tarkastelemalla käsityksiä vuokratyönantajasta työnantajana.

4.2. Teemahaastattelut

Toteutan tutkimustehtävää vuokratyötä tehneiden henkilöiden teemahaastatteluiden avulla. Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen mukaan teemahaastattelussa olennaisinta on, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan siinä edetään tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Siten teemahaastattelu huomioi tulkintojen ja merkitysten keskeisyyden sekä merkitysten rakentumisen vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.)

Psykologista sopimusta käsittelevän kirjallisuuden pohjalta haastattelujen kahtena pääteemana olivat alunperin vuokratyöntekijän vuokratyönantajaan kohdistamat odotukset sekä vuokratyönantajan vuokratyöntekijään kohdistamat odotukset. Haastattelurungon laadinnassa pyrin noudattamaan suppilotekniikkaa siten, että yleisistä kysymyksistä edetään syventäviin ja lisäkysymyksiin (Hirsjärvi & Hurme 2006, 107, 109). Tällä tavoin esimerkiksi yllä olevien teemojen aloituksina kysyin, mitä haastateltava odottaa vuokratyönantajalta, ja mitä haastateltava puolestaan ajattelee vuokratyönantajan odottavan häneltä.

Herriot, Manning ja Kidd (1997, 154) huomauttavat, että psykologisen sopimuksen osapuolten voi olla vaikea vastata kysymykseen, mitä implisiittisiä velvollisuuksia työsuhde sisältää. Herriotin ym. käyttämää kysymistapaa (ks. mt. 154; myös Atkinson 2008, 454) mukailen pyysin haastateltavia kertomaan myös sellaisista tapauksista, joissa vuokratyönantaja ja toisaalta vuokratyöntekijä on toiminut joko odotettua paremmin tai heikommin toista osapuolta kohtaan. Joissakin tapauksissa tällainen kysymys auttoi haastateltavia palauttamaan mieleen kokemuksia, kun taas toisissa haastatteluissa se osoittautui hieman monimutkaiseksi keskusteluavaukseksi. Kuitenkin analyysivaiheessa psykologisen sopimuksen sisällön ja luonteen tavoittamisen kannalta kaikkein antoisimmaksi osoittautui haastattelujen aikana käyty yleisempi keskustelu vuokratyön tekemisestä. Keskustelimme muun muassa vuokratyön tekemiseen ryhtymisestä, vuokratyöprosessista, vuokratyön hyvistä ja huonoista puolista sekä henkilöstöpalveluyritysten roolista. Tässä mielessä varsinainen aineiston

tuottaminen oli siis lopulta enemmänkin vapaata kuin teorialähtöistä (Tuomi & Sarajärvi 2006, 98 – 101).

Tutkielmassani kiinnostuksen kohteena ovat vuokratyötä tehneiden henkilöiden käsitykset työsuhteestaan. Verratessaan kokemuksia ja käsityksiä tutkimuskohteena Pentti Moilanen ja Pekka Räihä kirjoittavat käsitysten olevan kokemuksia pysyvämpiä ja kielellisiä, mutta myös osin tiedostamattomia. Kysyttäessä emme siis pysty kertomaan kaikkia käsityksiämme. (Moilanen & Räihä 2001, 52.) Siitä, miten käsitykset ilmentyvät haastattelutilanteissa, on Susanna Paloniemen mukaan keskusteltu fenomenografisessa tutkimuksessa. Osa tutkijoista lähtee siitä, että käsitykset ovat esireflektiivisiä, kun taas toiset painottavat reflektion merkitystä käsitysten muodostamisessa. (Ks. Paloniemi 2004, 148.) Tähän liittyen Hirsjärvi ja Hurme tuovat esiin, että haastateltavat pyrkivät käsitteellisesti välittämään omaa mielellistä suhdettaan maailmaan. Haastattelija taas pyrkii saamaan selville, miten merkitykset rakentuvat haastateltavalle. Yhteisrakentamisen käsitteellä on puolestaan Hirsjärven ja Hurmeen mukaan viitattu siihen, että haastatteluissa luodaan myös uusia ja yhteisiä merkityksiä. Tämän mukaan haastatteluvastaus heijastaa aina myös haastattelijan läsnäoloa, tapaa kysyä asioita sekä edeltävää keskustelua. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 49.)

4.3. Haastateltavien tavoittaminen

Haastateltavien tavoittamisen suunnittelu ja toteutus tehtiin työharjoittelun aikana yhteistyössä Porin seudun työ- ja elinkeinotoimiston Työnantajapalveluiden kanssa. Haastateltavien motivointi osoittautui vaikeaksi ja monivaiheiseksi tehtäväksi. Tutkimuksen esittelykirje lähetettiin Työnantajapalveluiden toimesta kaikille postitushetkellä Henkilöstövuokrauksen kautta vuokratyötä tehneille henkilöille. Yhteensä kirjeitä lähetettiin hieman yli sata. Ensimmäinen postitus tuotti kolme yhteydenottoa, ja päätimme lähettää uudet kirjeet neljän viikon kuluttua. Tällä kertaa neljä henkilöä ilmoittautui haastatteluun.

Haastattelujen aikana ilmeni, että osallistujista viisi oli työ- ja elinkeinotoimiston henkilöstövuokrauksen lisäksi työskennellyt ainakin jonkin verran myös yksityisen henkilöstöpalveluyrityksen kautta. Tutkielmassa mukana olevaa yksityisen ja julkisen vuokratyönantajan vertailunäkökulmaa olisi ollut mahdollista vahvistaa etsimällä haastatteluun vielä erityisesti yksityisen vuokrausyrityksen kautta työskennelleitä henkilöitä. Tätä myös kokeiltiin siten, että työ- ja elinkeinotoimiston henkilökunta jakoi vain hieman muunnettua esittelykirjettä työ- ja elinkeinotoimistossa asioiville henki-

löille, joiden he tiesivät työskennelleen yksityisen henkilöstövuokrauksen kautta. Tällä tavoin haastateltavien tavoittaminen ei kuitenkaan onnistunut, sillä en saanut enää lisäyhteydenottoja.

Kirjeessä olin ehdottanut haastattelupaikaksi Porin yliopistokeskusta, mutta haastattelun ajankohdasta sopiessamme keskustelimme myös muista vaihtoehtoisista haastattelupaikoista. Lopulta kaksi haastattelua tehtiin yliopistokeskuksessa, kaksi haastateltavan kotona sekä muut kolme haastattelua kahvilassa, baarissa ja kirjaston tutkijanhuoneessa. Kaikki haastattelupaikat olivat tutkielman aiheen kannalta neutraaleja ja siinä mielessä onnistuneita valintoja.

Hirsjärvi ja Hurme (2006, 115) kiinnittävät huomiota siihen, että arkaluonteisten asioiden kysyminen haastattelussa saattaa olla vaikeaa. Itse luotin siihen, että esimerkiksi haastateltavan ikä tulee keskustelun aikana esiin niin, ettei sitä tarvitse erikseen kysyä. Kolmen haastateltavan osalta ikä jäi kuitenkin lopulta arvion varaan, ja osin tästä syystä haastateltavien ikiä ei ole raportoitu tarkasti. Tätä ratkaisua voi perustella myös anonymiteetin turvaamisella. Kaikkiaan haastatteluihin osallistui kuusi naista ja yksi mies. Opiskelijat mainitaan usein ryhmänä, jolle vuokratöiden tekeminen on vapaaehtoinen ja elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto (esim. Lähtenmäki 2007a, 119). Tähän tutkimukseen osallistuneista kuitenkin vain yksi henkilö oli haastatteluhetkellä päätoiminen opiskelija. Haastatteluista kertyi litteroitua aineistoa yhteensä 91 sivua. Haastateltavien perustiedot on koottu taulukkoon 1.

Haastattelun koodi	Sp, ikä	Ammattiala, jolta vuokratyökokemusta
M 1	mies, 40/50	rakennus
N 1	nainen, 20/30	siivous, teollisuus
N 2	nainen, 20/30	teollisuus, kauppa
N 3	nainen, 30/40	teollisuus
N 4	nainen, 30/40	kauppa
N 5	nainen, 20/30	mm. hotelli ja ravintola, kauppa
N 6	nainen, 20/30	mm. kauppa

Taulukko 1 Haastatteluun osallistuneet.

4.4. Aineiston analyysi

4.4.1. *Analyysin lähtökohdat*

Tässä tutkielmassa ensisijaisena tarkastelun kohteena ovat haastateltavien vuokratyösuhteeseen liittämät käsitykset ja merkitykset, ei niinkään erityisesti se, miten nämä merkitykset puheessa tuotetaan. Siten pääasialliseksi lähestymistavaksi soveltuu sisällönanalyysi, jossa pyrkimyksenä on etsiä tekstin merkityksiä. Sisällönanalyysissa tutkittavasta ilmiöstä pyritään johtopäätösten tekoa varten saamaan kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 105 - 106.)

Aloitin aineiston järjestämisen jakamalla sen ensin haastattelujen kahden pääteeman – vuokratyöntekijän odotukset ja vuokratyönantajan odotukset – mukaan. Tällöin tuli konkreettisesti esiin, että samanlaisesta teemaruugosta huolimatta osa haastatteluista keskittyi enemmän niihin odotuksiin, joita työntekijällä on vuokratyönantajaa kohtaan, kun taas vuokratyönantajan työntekijään kohdistamista odotuksista puhuttiin varsin vähän. Osaltaan tämä saattaa selittyä sillä, että omia odotuksia on helpompi kuvata kuin toisen itseen kohdistamia odotuksia. Kun samalla kuitenkin osa haastatteluista sisältää runsaasti puhetta siitä, miten vuokratyönantajan odotuksiin vastataan, olen ottanut tämän haastatteluiden välillä olevan eron mukaan tulkintaan (vrt. myöhemmin tyypittelyn ensimmäinen erottelukriteeri). Tässä ja muutamassa muussa kohdassa olen siis kiinnittänyt huomiota myös siihen, mistä ja miten puhutaan ja mistä ei puhuta.

Tutkielmani analyysin etenemisessä on tunnistettavissa tulkitsijan aiemman tiedon vaikutus. Vuokratyötä ja psykologista sopimusta koskevan kirjallisuuden lukeminen on siis tietoisesti ja tiedostamatta ohjannut teemahaastattelurungon laatimista, aineiston järjestämistä ja havaintojen tekoa. (Vrt. Eskola & Suoranta 2008, 156.) Pyrkimys on kuitenkin muodostaa psykologisen sopimuksen sisältö pikemmin aineistolähtöisesti kuin testata jotakin tiettyä teoriaa. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi kutsuvat tällaista analyysia teoriasidonnaiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 98 – 99.)

4.4.2. *Analyysiyksikkönä psykologinen sopimus*

Ensimmäisen varsin karkean teemoittelun jälkeen jaottelin aiheistoa vielä tarkemmin sen käsittelyn helpottamiseksi. Tutkielman analyysiyksikköinä ovat haastatteluista ensimmäisten lukukertojen aikana eriteltyt vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan väliset psykologiset sopimukset. Osa haastateltavista kertoo aineistossa useammasta vuokratyösuhteestaan, joissa luonnollisesti jokaisessa on oma psykologinen sopimuksensa. Eräässä haastattelussa kahta eri työsuhdetta kuvataan niin laajasti, että siitä oli mielekästä erottaa analyysiyksiköiksi kaksi psykologista sopimusta. Myös muutamassa muussa haastattelussa viitataan lyhyesti toisiin vuokratyösuhteisiin, mutta koska ne jäävät maininnan tasolle, niiden sisältämiä psykologisia sopimuksia ei ollut mahdollista alkaa käsitellä erillisinä analyysiyksikköinä.

Psykologinen sopimus on luonteeltaan prosessi, mikä merkitsee, että se muotoutuu koko ajan uudelleen (Conway & Briner 2005, 132). Vuokratyötoimeksiantojen keston on lisäksi todettu vaikuttavan vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan väliseen kanssakäymiseen (van Breugel ym. 2005, 548, 558). Näitä ajatuksia seuraten saattoi eräästä haastattelusta edelleen erottaa kaksi psykologista sopimusta, joista ensimmäinen hallitsi vuokratyösuhteen alussa, ja toinen sen jatkuessa.

Seitsemästä haastattelusta olen siten erottanut analyysiyksiköiksi yhdeksän erilaista vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä psykologista sopimusta.

4.4.3. *Tyypittely*

Tässä vaiheessa – teemoittelujen ja psykologisten sopimusten erottamisen jälkeen – tyypittely alkoi vaikuttaa osuvalta tavalta edetä analyysissä. Aineistoa lukiessa alkoivat hahmottua haastateltavien osin varsin erilaiset kokemukset ja käsitykset. Tyypittelyssä pyritään tapauksia analysoimalla määrittelemään, miten ne voitaisiin ryhmitellä tiettyjen yhteisten piirteiden perusteella (Hirsjärvi & Hurme 2006, 174; Miles & Huberman 1994 muk.). Glaseriin ja Straussiin (1967; Strauss 1990) viitaten Alasuutari puolestaan kuvaa tyypittelyn alkuvaihetta niin, että tutkija etsii aineistosta kaksi mahdollisimman paljon toisistaan poikkeavaa haastattelua ja koittaa sitten, voiko koko aineiston jakaa kahtia tämän erottelukriteerin avulla. Kokeilujen jälkeen syntyy typologia, jossa kaikille tapauksille on oma paikkansa. (Alasuutari 1999, 93 – 94.)

Omassa aineistossani olen nostanut tällaiseksi erottelukriteeriksi ensinnäkin työntekijän sitoutumisen asteen suhteessa vuokratyönantajaan. Olen tulkinnut psykologisen sopimuksen sisältävän työntekijän hetkellistä sitoutumista, jos haastateltavat kokevat, että heidän on aina oltava valmiina vuokratyökeikalle, ja jos he kokevat tekevänsä tässä suhteessa myös uhrauksia. Vastaavasti olen tulkinnut, ettei psykologinen sopimus sisällä työntekijän sitoutumista, jos haastateltava on kuvannut omaehtoisuutta työtarjousten vastaanottamisessa, tai jos hän olennaisesti luottaa omiin työllistymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa myös ilman vuokratyönantajaa, tai jos hän on vahvasti kiinnittynyt asiakasyritykseen. Tällä kriteerillä aineisto on jaettavissa niin, että kahdessa psykologisessa sopimuksessa keskeistä on hetkellinen sitoutuminen vuokratyönantajaan, kun taas seitsemässä muussa sopimuksessa ei tule esiin työntekijän sitoutuneisuus vuokratyönantajaan.

Typologisoinnissa tulee kiinnittää huomiota luokkien sopivaan yleisyystasoon ja jaottelulottuvuuksien sopivaan määrään. Tämä siksi, ettei tulisi sijoittaneeksi hyvinkin paljon toisistaan eroavia tapauksia samaan tyyppiin, ja toisaalta ettei tulisi muodostaneeksi turhan pieniä luokkia (Alasuutari 1999, 94.) Aineiston yksiulotteisen luokittelun jälkeen vaikutti siltä, että tyyppiin, jossa ei korostunut työntekijän sitoutuneisuus, oli päätyneet varsin erilaisia psykologisen sopimuksen tapauksia. Nämä näyttivät poikkeavan toisistaan erityisesti siinä, miten vuokratyönantajaan suhtaudutaan. Tästä syystä tein koko aineistossa vielä toisen jaottelun sen mukaan, kokevatko haastateltavat vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisessä psykologisessa sopimuksessa olevan luottamus- tai oikeudenmukaisuusongelmia⁷. Olen tulkinnut sopimuksen sisältävän näitä ongelmia, jos työsuhteen hallinnointiin liittyvissä asioissa kuten palkanmaksussa kerrottiin olleen ongelmia tai jos vuokratyö ja vuokratyönantajan toiminta koettiin periaatteellisesti erityisen ongelmallisena. Tällä kriteerillä aineisto on jaettavissa niin, että viidessä psykologisessa sopimuksessa koettiin luottamus- tai oikeudenmukaisuusongelmia, kun taas neljässä muussa sopimuksessa niitä ei tullut esiin.

Näin jaoteltuna aineistosta on erotettavissa kolme erilaista psykologisen sopimuksen tyyppiä, jotka olen tarkemmin kuvannut seuraavassa luvussa. Muodostetut tyypit sekä aluksi aineistosta erotettujen yhdeksän psykologisen sopimuksen jakautuminen niihin on esitetty taulukossa 2. Luettavuuden helpottamiseksi psykologisista sopimuksista on taulukossa 2 käytetty haastattelujen koodeja.

⁷ Oikeudenmukaisuusongelma-sana on lainattu Antti Tanskasen (2008) artikkelista *Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista*.

	Ei luottamus- tai oikeudenmukaisuusongelmia	Luottamus- tai oikeudenmukaisuusongelmia	(Yhteensä)
Hetkellinen sitoutuminen	<i>N2 N5</i>	-	(2)
Ei sitoutumista	<i>N1 N4</i>	<i>M1 M1_i N2_i N3 N6</i>	(7)
(Yhteensä)	(4)	(5)	(9)

Taulukko 2 Psykologisten sopimusten jakautuminen tyypeihin.

Jatkossa analyysissä on kyse ääripäiden tarkastelusta, sillä olen jättänyt analyysin ulkopuolelle yhden löytämästäni psykologisista sopimuksista (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2006, 175). Taulukossa 2 analyysin ulkopuolelle jäävä sopimus sijoittuu tyyppiin, jossa on luottamus- ja oikeudenmukaisuusongelmia, eikä työntekijä ole sitoutunut suhteessa vuokratyönantajaan. Sopimus kuuluu tähän ryhmään, koska siinä vuokratyön koetaan olevan periaatteellisesti aina väärin, eikä siihen liity sitoutumista vuokratyönantajaan. Omassa tyypissään sopimus on kuitenkin siten poikkeuksellinen, että vuokratyönantajaan ollaan tyytyväisempiä kuin muissa tyyppin tapauksissa. Toisin sanoen siihen sisältyvä oikeudenmukaisuusongelma on muita lievempi. Jatkossa siis kyseiseen tyyppiin kuuluu neljä psykologista sopimusta.

Raportoinnissa olen edennyt niin, että tyyppikuvauksen jälkeen jokaisen tyyppin sisältöä on tarkennettu ja syvennetty teemoittelun avulla. Toisin sanoen tyyppi esitellään ensin yleisemmin ja tämän jälkeen sen sisältöä avataan tarkemmin. Tällaista analyysia voi nimittää teemoitteluksi tyyppittelyn sisällä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Seuraavassa luvussa on mukana suoria aineistolainauksia, joihin olen haastateltavien tunnistamattomuuden turvaamiseksi tarvittaessa tehnyt pieniä, sisällön ymmärtämisen kannalta merkityksettömiä muutoksia (ks. Kuula 2006, 217). Lisäksi olen lukemisen helpottamiseksi poistanut puhekielessä esiintyviä saman sanan peräkkäisiä toistoja. Haastateltavien mainitsemien henkilöstöpalveluyritysten nimet olen muuttanut yleisnimeksi Vuokrausyritys (x) ja käyttäjäyritysten nimet yleisnimeksi Asiakasyritys (x).

5. VUOKRATYÖNTEKIJÄN JA VUOKRATYÖNANTAJAN VÄLINEN PSYKOLOGINEN SOPIMUS

5.1. Tilapäistä sitoutumista ilman ongelmia

Tyypikuvaus:

Ensimmäistä vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä psykologisen sopimuksen tyyppiä luonnehtii työntekijän hetkellinen sitoutuminen suhteessa työnantajaan. Tämä ilmenee siten, että työntekijät pyrkivät olemaan valmiina työkeikoille ja tekevät tässä suhteessa myös uhrauksia. Tyypissä painottuvatkin, kahta muuta tyyppiä enemmän, vuokratyönantajan työntekijälle asettamat odotukset. Työntekijät kokivat kuitenkin saavansa työnantajalta vastineeksi työtilaisuuksia ja muuta tukea, ja sikäli kuin haastattelussa tulivat puheeksi työsuhteen hallinnointiin liittyvät työnantajavelvoitteet, ne oli hoidettu asiallisesti. Psykologiseen sopimukseen ei siten sisälly erityisiä oikeudenmukaisuus- tai luottamusongelmia. Työnantajalta saadun vastineen myötä psykologiseen sopimukseen rakentuu vastavuoroisuutta.

Tähän psykologisen sopimuksen tyyppiin olen yhdeksästä löytämästäni sopimuksesta sijoittanut kaksi, tosin toisen niistä hieman varauksella. Psykologisten sopimusten tyypeihin jakautumista kuvaavassa taulukossa (taulukko 2) nämä sijoittuvat vasempaan yläkulmaan.

Keskeisimmät työntekijän odotukset työnantajaa kohtaan: aktiivinen työmahdollisuuksien tarjoaminen ja tuki.

Keskeisimmät työnantajan odotukset työntekijää kohtaan: valmius lähteä töihin, työhalu ja hyvin tehty työ

5.1.1. *Valmiina oloa ja hyviä töitä*

Lopulta epävarma vuokratyö

Ensimmäisessä vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan psykologisen sopimuksen tyypissä lähtökohtana on tietoisuus vuokratyön epävarmuudesta ja kummankin osapuolen viimekätisestä sitoutumattomuudesta.

K: [...]sä oot vissii aika paljo ollu tuo Vuokrausyritys x:n kautta ni, koet sä jotenki et sä oot sitoutunu siihe[...], tai kui helposti se sit kävis et vaihtais tai mimmosest asiast..?

V: Siis mää tykkään olla Vuokrausyritys x:n kautta töissä kyllä, mutta siis se työpaikkatarjonta on kaikkeista tärkein, asia kuitenkin. Et jos jossai olis tyylii, parempi työpaikka, tarjolla, ja sitte jos se menis näitten Asiakasyrityksen työvuorojen päälle mitä mulla on Vuokrausyritys x:stä, ni tottakai mä ottaisin ne paremman työpaikan vuorot siihen mieluummi. Se on siitä työpaikasta kiinni vaikka mää tykkään Vuokrausyritys x:ssä olla. Mut se on periaattees vuokratyöläisellä on se oikeus. Että hän menee tai ei mene, ja oman halunsa mukaan periaattees. (N5)

V: [...]mää ajatteli, et no, et mää, mää sen aikaa kunnes niinko mää löydä jonku hyvän työpaikan, ni tota mää teen se aikaa niit vuokratöit, jos niit sattuu oleen (N2)

Tässä psykologisen sopimuksen tyypissä kuvattu työntekijän sitoutuminen vuokratyönantajaan on ainoastaan tilapäistä, koska työnantaja ollaan lopulta valmiita vaihtamaan työpaikkatarjonnan mukaan. Viimekätinen sitoutumattomuus työnantajaan tulee esiin myös siten, että haastateltavat kertoivat tekevänsä vuokratyötä vain siihen asti kunnes löytävät vakituisen tai paremman työn. Vuokratyötä ei siis pidetä ensisijaisena vaihtoehtona työelämässä, vaan sitä tehdään, koska muuta työtä ei ole tarjolla. Samanlaisen kokemuksen jakaa kolmannes vuokratyöntekijöistä (Lehto & Sutela 2008, 40).

Valmiina oloa ja auttamista

Tämän hetken epävarmaa tilannetta pyritään kuitenkin aktiivisesti hallitsemaan olemalla mahdollisimman hyvä vuokratyöntekijä. Psykologisen sopimuksen keskeiseksi piirteeksi muotoutuu työntekijän ajatus siitä, että työnantaja odottaa häneltä melkeinpä varauksetonta valmiutta lähteä töihin. Hyvään vuokratyöntekijyyteen kuuluukin tarvittaessa saatavilla olo (Peck & Theodore 1998, 662). Työntekijän kannalta tämä saattaa merkitä nopeaa luopumista omista suunnitelmista, muutamankin työtunnin tähden.

H: No, miten sä sit jotenki niinko ite oot kokenu, et mite siel sit niinko parhaiten pärjää niinko siel vuokratyömarkkinoil niinko työntekijän?

V: No just sillai, et eka kerra, ko siel soittaa ni sanoo, et pääsen vaik oikeesti olis niinko, just et pääsetkö oikeesti. Määki sanoin heti, ku se soitti mulle, ni ni enne ko mää edes, se soitti mul perjantaina ja viel joskus enne neljää, et se oli just itte lähdös pois sielt toimistolt ja se oli ihan, se oli kyl niin helpottunee kuulone se naine, ko: 'Mää oon soittanu kahdelkymmenel ja nyt mää aatteli, et enks mä tosiaan ketää saa'. Mut tota, mut se et, et mä sanoin heti, et joo pääsen. Ennen ko mää oikeesti tie, mää en edes todellakaan kerenny miettiny, et onks mul jotaki sovittui tapaamisii, mut jotenki mää alitajuisesti tiesin, et ei mul oo mitää niin tärkeet, ettenkö mää ottas sitä paikkaa, niinko sitä muutamaa tuntii vastaan. Ja ihan hyvä, et otin. Mut et tosiaanki hyvä, et otin, koska niinko hyvä esimerkki se mun kaveri, ko se sano se kerra, et en oo Poris ni ei sil soitettu sielt [...] enää toist kertaa.

H: Niijuu.

V: Et sillai, et ko heti o niinko valmis vaan tekee jotaki ni tota. (N2)

Kaikkiaan tässä psykologisen sopimuksen tyypissä tuli esiin, että töihin on lähdetty myös ”*pienel varotusajal, tuuraamaa jotai vuoroo, mitä mä en ois periaattees halunnu tehdä*” (N5). Myös viimeisin pitkä sitaatti sisältää vihjeen siitä, että tällaisiin tilanteisiin liittyi valmiina olon lisäksi työntekijän taholta eräänlainen vuokratyönantajan auttaminen ja vuokratyöbisneksen pyörittämisessä muodostuneen tukalan tilanteen pelastaminen. Tällöin työntekijän ja vuokratyönantajan yhteiseksi tavoitteeksi muotoutuu vuokratyön joustavuuslupauksen lunastaminen.

V: No mä oo mielestäni tehny siinä kohtaa pari kertaa tosi hyvi [Vuokrausyritystä ajatellen] et, siit et mul ei oo ittelläni tehny mieli mennä työvuoroo mut ko mul ollaa soitettu et sä oot tyylii viimenen ketä me voidaan pyytää, ni suostunu sitte et en mää oo jättäny sitte ketää pulaa suurin piirtei. Ko tietyst se et jos ei ne saa sinne ketää johonki työvuoroo mihi, esimerkiks Asiakasyrityksessäki, et jos sielt puuttuu yks työntekijä ni se homma hajoo käsiin. Ni menny iha sen takii sit et ei tulis semmost. (N5)

Vuokratyönantajan auttaminen ja tilanteen pelastaminen tulee lähelle Jackie Krasas Rogersin esiin tuomaa vuokratyönantajan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvaa kontrollia (*Interpersonal control*). Rogers viittaa tällä erilaisiin vuorovaikutuskäytäntöihin, joilla vuokratyönantaja

pyrkii saamaan työntekijästä irti parhaan työpanoksen, ja työntekijä puolestaan pyrkii omia työmahdollisuuksiaan parantaakseen luomaan mahdollisimman hyvän suhteen vuokratyönantajaan. (Ks. Rogers 2000, 56 – 62.) Vastaavalla tavalla hyvän työpanoksen saamiseksi työntekijään vedotaan edellä viimeisenä pelastajana, kun taas työntekijälle syntyy oikeus odottaa tulevaisuudessa vastinetta omalle panokselleen.

Olellaisena osana näihin tilanteisiin liittyi kuitenkin myös vastavuoroisuudesta kertovaa osapuolten välistä neuvottelua. Vakiintuneemmassa asemassa oleva työntekijä saattoi esimerkiksi valita haluamansa työvuorot. Samalla hän oli kuitenkin lupautunut itselleen epämieluisiin vuoroihin varahenkilöksi niin, että hänelle voi soittaa, jos ketään muuta ei saada. ”*Et en tietenkää jätä ketää pulaa mut mielellää en ota niitä [vuoroja][...] Ni ihan siis sillee et soittavat ainoastaan jos tulee semmone oikeesti hätä, tai tarve.*” (N5)

Huonoja töitä, vastuuta osaamisesta ja omatoimisuutta

Haastateltavat kertoivat myös, etteivät aina olleet pitäneet saamistaan työtarjouksista. Itse työ saatettiin joissakin tapauksissa kokea tylsäksi, työilmapiiri tai työajat huonoiksi. Kuitenkin tämän kaltaiseen psykologiseen sopimukseen kuuluu myös huonojen työtarjousten vastaanottaminen ja niistä hyvin suoriutuminen. Toisaalta sopimuksen yhtenä osana on vastuun kantaminen omasta osaamisesta. Tämä merkitsee, että työntekijän on pettymyksen tuottamisenkin uhalla kieltäydyttävä sellaisista työtarjouksista, joista hän ei ehkä suoriutuisi tarpeeksi hyvin. Työntekijä kantaa jokaisella keikalla vastuuta vuokrausyrityksen maineesta ja omasta työllistyvyydestään jatkossa. Seuraava tilanne kertoo myös siitä, että harkinta-aikaa on vain vähän ja arvio pärjäämisestä on tehtävä nopeasti.

V: [...]Mää olisin menny, jos mul olis ollu enemmän kokemust siit työstä tai niinko semmost niinko varmempaa, et mä olisi ollu niinko semmone niinko tavallaan, et osaan. Koska mä osasin jotenkuten, mut ei se. Mää en uskaltanu ottaa sitä riskii, et mä lähde sin ja mä oikeesti sit niinko vähä sillai haparoide teen niit töit siel.

H: Niijoo.

V: Et sillo mä joudui sanoo, et no joo en kyl, en tuu. Mää en muist, oliko se se sama puhelu vai oliko se seuraava puhelu, ko ne kysy, et menisiks mä sit sin [toiseen] Asiakasyritykseen. Mää sit sanoi, et no sin mä voin mennä.

H: Niijoo.

V: [...]Mua harmitti, se ko mää joudui sanoo, et en mää sin, sin Asiakasyritykseen mee, et. En mä niinko koe olevani nii, nii hyvä siin, et must olis sillai apuu. (N2)

Henkilöstöpalveluyritysten on rekrytoinnissaan kiinnitettävä huomiota työntekijän ammattitaidon lisäksi myös valmiuteen työskennellä nimenomaan vuokratyöntekijänä. Tämä tarkoittaa muun muassa valmiutta työskennellä eri asiakasyrityksissä, selviytymistä vuokratyön sosiaalisista tilanteista, toisinaan alemman statuksen ja palkan sekä suuremman epävarmuuden hyväksymistä. (Mitlacher 2006, 75 – 76.) Tässä psykologisen sopimuksen tyypissä valmius työskennellä vuokratyöntekijänä merkitsi muun muassa sen hyväksymistä, että työpaikoilla ollaan ”*alimpana siellä työvilttiketjus*” (N5). Samoin vuokratyöntekijyys merkitsi jatkuvaa erinomaista suoriutumista ja kamppailua epävarmuutta vastaan siten, että ”*siel tarvii ol tosi varovaine ja kattoo, et millee sää teet hyvin tosiaa asiat, et ne ei pyydä ketää sun tilalles*” (N5). Vuokratyöntekijänä työskentelyyn saattavat olennaisesti liittyä myös jatkuvat ”*uudet aloitukset*” (Tanskanen 2007, 38), ja tällöin vuokratyönantajan asettamiin odotuksiin kuuluu uusista tilanteista selviäminen:

V: Vuokrausyrityksest, sielt sanotaa et minne menet millo menet ja sitte, sit se on sen jälkee vähän ittest kii et, sää niinko esimerkiks, vaikka ku mää tonne Asiakasyritykseen menin ni, mä en siel itke et mihi mää meen misä on se mist, tai niinko henkilöstön ovi mist ne menee sinne Asiakasyritykseen, ni käski vaa mut mennä siihe etee hyvis ajoin ja sit ko siin menee ihmisii ni, sanoo vaa, et hei et mä oon tääl ekaa päivää ja.. Sit siel o, aina sanotaa henkilöstövuokraamoist et siel on joku vastassa ja neuvoa mut ei esime- Asiakasyrityksessä x ni ei siellä ollu ketää, et se o ollu vähä sillee et siel ei oo ketää vastassa sua ja kerro niit asioit, et sun tarvii itte periaattees kysyy ja, opetella se tekemine vähä itte. (N5)

Edellä esiin nostamani psykologisen sopimuksen piirteet – valmiina olo, työnantajan pelastaminen, työhalu, vastuunkanto osaamisesta ja omatoimisuus – ilmenivät haastattelupuheessa toisinaan erontekona negatiiviseen vuokratyöntekijän stereotyyppiin (Smith 1998, 425). Eroa tehtiin sellaiseen vuokratyöntekijän stereotyyppiin, johon liitettiin huono työmotivaatio, kykenemättömyys tai haluttomuus vastaanottaa töitä, työkeikkojen valikointi sekä työvuoron jättäminen väliin ilmoittamatta asiasta vuokrausyritykseen.

Rinnakkain tämän eronteon kanssa haastattelupuheessa kulkee ajatus, jonka mukaan vuokratyömarkkinoilla pärjääminen on omasta aktiivisuudesta kiinni. ”[...] kyl mää ainaki luule, et jos siin

niinko itte on aktiivine, et et ihan oikeesti haluu töitä, ni kyl mää luule, et et sielt kyl löytää. Tai niinko, et ne auttaa kyl sua löytää...” (N2). Vicky Smithin (1998, 425) mukaan vuokratyöntekijän negatiivinen stereotyyppi perimmiltään juuri väittää, että työn väliaikaisuus ja marginaalisuus selittyvät yksilön ominaisuuksilla, kuten heikolla työetiikalla, laiskuudella, sitoutumisen puutteella, poikkeavuudella tai jopa rikollisella käyttäytymisellä.

Oikean asenteen merkitys korostuu myös henkilöstöpalveluyritysten hyvälle työntekijälle asettamissa määrittelyissä, heti työtaitojen jälkeen (Lähtenmäki 2007b). Lähtenmäki huomauttaa, että asenne on epämääräinen määre, jolla epäonnistumiset voidaan tarvittaessa yksilöllistää. Viimeisessä lyhyessä sitaatissa tulee esiin, miten vuokratyöntekijän on tässä tapauksessa osoitettava oikeaa asennetta, itse työpaikan lisäksi, myös jatkuvassa työnhaussa.

5.1.2. *Luottamuksen hyvä kehä*

Työtilaisuuksia

Tämän psykologisen sopimuksen tyyppin osalta olen tähän asti kuvannut odotuksia, joita vuokratyöntekijä uskoo vuokratyönantajalla olevan häntä kohtaan. Tässä sopimustyyppissä työntekijät kokivat kuitenkin saavansa myös vastinetta omalle panokselleen. Vastineeseen kuuluu ensinnäkin työtilaisuuksien saaminen.

V: [...] ja se [kaveri] ei ollu itte Poris sillo ja sil, ja sen jälkeekään, sil ei soitettu varmaa kertaa, se ei tainnu kertaakaan käyd missään niist, et mää vähä luule, et jos sää sanot, et niinko et joo en oo nyt (paikal), sori en pääse, ni ei ne iha heti soit uudestaan. Totta kai ne soittaa ennemmi semmosel, joka, jolle on sopinu joku aiemminki. Et sillai mun mielest aika, en mää tiedä, onks se sattumaa tai jotaki, et mulle soitti, et et meenks mä tonne [nykyiseen työpaikkaan] haastatteluun ja tollai.
(N2)

Myös tässä sitaatissa näkyy ainakin varovainen tulkinta, että nykyinen työ on vastinetta omasta aiemmasta panostuksesta. Tällaiset tulkinnat vastavuoroisuudesta, joita tässä tyyppissä oli runsaasti, ovat luonnollisesti psykologisen sopimuksen rakentumisen kannalta olennaisia.

Käyttäjäryitykselle on eduksi, jos sille lähetetään vuokrausryityksestä toistuvasti sama työntekijä, jolloin asiakasryityksen ei tarvitse jatkuvasti perehdyttää uusia työntekijöitä (Viitala ym. 2006, 69). Huonoimmillaan tämä näyttäytyy työntekijälle niin, ettei hänelle taukojen aikana tarjota muita työtehtäviä, koska hänen on kaiken aikaa oltava varalla tiettyyn asiakasryitykseen (Viitala 2007, 191). Eräälle haastateltavalle vastaava tilanne merkitsi kuitenkin sitä, että hänelle oli vuokrausryityksessä muodostunut asema, jossa hän saattoi odottaa työvuoroja tutussa asiakasryityksessä ja myös valita niistä itselleen mieluisimmat.

V: [...] Jet tietysti onha Vuokrausryitykselläkin sillee et, niillä on ne tietyt kenelle ne tarjoaa niitä vuoroja ensin, eli tyyliin sellasset ketkä Asiakasryitytys tykkää et on hyvii työntekijöit, ja sitte ne on pyytäny Vuokrausryityksen pyytämää niitä, ensin. Et sit jos ei niistä paremmista ketää me, ni sitte pyydetää niit, ketä ei oo ollu siel nii paljoo.
(N5)

Edellä on tullut esiin, että työntekijät pyrkivät omalla hyvällä panoksellaan hallitsemaan vuokratyön epävarmuutta ja osapuolten viimekätistä sitoutumattomuutta. Epävarmuuden hallinta kiteytyy vielä haastateltavan kuvauksessa, jossa ensin tulee ilmi se, miten vuokratyöntekijän osana yleensä on epävarma listoilla odottelu, ja jäljempänä se, miten vakiintuneemman aseman saavuttanut työntekijä välttää epävarmuutta.

V: Joo, se on, sulla o tiedot siel sit ne kattoo ain ku niil tulee joku paikka auki et tarvittais johonki työhö työntekijää sitte ne kattoo listan et ketä on soveltuvii siihen töihi ja sit soittelee läpi. Vuokrausryityksessä x mul o se hyvä et ne tuntee mun naamalta ja ne, tuntee mut ni, ne tietää vähä antaa mul, varsinki ku mä oo ollu Asiakasryityksessä x nii paljo ni, yleensä ne Asiakasryityksen x pestit tulee ain suoraa mul. (N5)

Muu tuen saanti

Tämän psykologisen sopimuksen kehityksessä koetaan, että työnantajalta saadaan työtilaisuuksien lisäksi tukea myös muutoin, mikä tiivistetysti välittyy haastateltavan kokemuksena: ”siel [Vuokrausryityksessä] ollaa tosi otettu mun nii hyvi vastaa” (N5). Työntekijät pitävät vuokratyönantajalta saadussa tuessa keskeisinä tekijöinä työnantajan tapaa toimia ongelmatilanteissa, urakehityksen

tukemista sekä vuorovaikutuksen säilymistä (van Breugel et al. 2005, 548). Varsinkin pidempään samassa vuokrausyrityksessä olleen haastateltavan puheessa tuen merkitykset näyttäytyivät jokseenkin samansuuntaisina. Erityisen urakehityksen sijasta edellä käsiteltiin jo työtilaisuuksien saantia. Muu työnantajalta saatu tuki merkitsi muun muassa konkreettisen avun saamista sosiaaliturvaan liittyvien asioiden hoidossa, yksilöllistä joustamista palkka-asioiden hoidossa, sekä kuulumisten vaihtoa ja kokemusta siitä, että työntekijää pidetään toiminnan tärkeänä osana.

Tämän kaltaisissa vuokratyösuhtekuvauksissa haastateltavat puhuvat välistä vetämisen, epäluottamuksen tai väärin maksetun palkan sijaan siitä, miten heidän omaan – ehkä kovaankin – panostukseensa on vastattu. Tällaisessa kontekstissa koetaan, että myös negatiivisista asioista puhutaan kaunistelematta:

V: [...]ni sieltä [Vuokrausyrityksestä] sitte sanottii eriksee, et toiset vuokratyöläiset, ketä o käy siel [Asiakasyrityksessä] ni oli sanonu, et siel ei oo kauhee hyvä työilmapiiri ni, he niinku heti sano sen, et siel on pari henkilöö ketä saattaa antaa vähä, huonoo palautet iha, vaikkei ois minkäänäköst syytä. Et tykkää vähä pomottaa sun muut tämmöst, simputtaa uusii työntekijöit, ni se oli iha kiva, et sanoo heti tollee noi tommossetki asiat, ettei kaunistel niit asioit, että ku siel o nii hienoo ja sää oot nii onnekas ku sää pääsit tähä, suurin piirtei. (N5)

Rogers (2000, 58 - 59) on hieman kyynisemmin tulkinnut tällaisen puheen *bad client* -puheeksi, jolla vuokratyöntekijää ikään kuin valmistellaan suoriutumaan hyvin ja ylittämään vaikeudet hankalan asiakkaan kanssa. Luottamuksen kontekstissa vuokratyönantajan varoiteleva puhe saa joka tapauksessa myönteisen tulkinnan.

Osapuolten vastavuoroisuuden voi ajatella tällaisessa psykologisessa sopimuksessa rakentavan luottamuksen hyvää kehää. Koetaan, että työnantaja on pitänyt lupauksensa ja on ”*antanu mulle heti mahdollisuuden ja sit ehkä sen kautta sitte, sitte ku vähä tietää, et millee toinen tekee hommat...*” (N5).

V: [...]Ja sellassee vuokrafirmaa, ku sen kautta on töissä ni o ehkä iha kiva näyttääkki että iha oikeesti on sen luottamukse arvone. (N5)

5.2. Ongelmia ilman sitoutumista

Tyypikuvaus:

Toisessa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen tyypissä tulevat esiin työnantajaan kohdistuvat luottamus- ja oikeudenmukaisuusongelmat. Nämä ilmenevät ensinnäkin kertomuksina erilaisista palkkaepäselvyyksistä. Toiseksi vuokratyö ja vuokratyönantajan toiminta koetaan myös periaatteellisesti ongelmallisena. Tähän psykologiseen sopimukseen ei sisälly työntekijän sitoutumista suhteessa vuokratyönantajaan, mikä ilmeni tarjotuista työmahdollisuuksista kieltäytymisenä, luottamuksena omaan työllistymiseen myös ilman vuokratyönantajaa tai vahvana kiinnittymisenä asiakasyritykseen. Vuokratyönantajalta ei nyt koeta saatavan vastinetta, eikä osapuolten välille siten rakennu samanlaista vastavuoroisuutta kuin ensimmäisessä tyypissä. Vuokratyönantajan odotukset työntekijää kohtaan rajoittuvat siihen, että sovittu työ tehdään hyvin.

Tähän psykologisen sopimuksen tyyppiin olen yhdeksästä löytämästäni sopimuksesta sijoittanut viisi, joista analyysin tässä vaiheessa on mukana neljä (ks. s. 25). Psykologisten sopimusten tyypeihin jakautumista kuvaavassa taulukossa (taulukko 2) nämä sijoittuvat oikeaan alakulmaan.

Keskeisimmät työntekijän odotukset työnantajaa kohtaan: luotettavuus ja tuki

Keskeisimmät työnantajan odotukset työntekijää kohtaan: hyvin tehty työ

5.2.1. Pettymyksiä

Palkkaepäselvyydet

Vuokratyösuhteiden hallinnointiin on tutkimuksissa havaittu liittyvän epäselvyyksiä (esim. Viitala ym. 2006, 90 – 96). Osaltaan ongelmien olemassaolosta kertonee myös se, että henkilöstöpalveluyritykset ovat viime vuosikymmenen aikana pyrkineet aktiivisesti rakentamaan parempaa mainetta (ks. Storrie 2007, 111). Myös tässä psykologisen sopimuksen tyypissä haastateltavat kertoivat tapa-

uksista, joissa he olivat peränneet työnantajalta oikein laskettua palkkaa sekä erilaisia palkanlisiä. Epäkohtien korjaus saattoi olla hieman sattumanvaraista sen mukaan, oliko työpaikalla joku erityisesti työsuhdeasioihin perehtynyt työntekijä, jonka aloitteesta asia hoidettiin kuntoon. Eräässä epäselvässä tapauksessa haastateltava puolestaan kertoi laatineensa yksityiskohtaisen ohjeen siitä, miten palkka tulisi laskea. Kaikissa haastatteluissa esiin tulleissa epäselvissä tapauksissa palkanmaksuun oli lopulta tehty korjaukset. Yleisesti ottaen epävarmassa asemassa olevat työntekijät eivät kuitenkaan välttämättä ole halukkaita ainakaan riitauttamaan asioita, joissa ovat kokeneet vääryyttä (vrt. Palanko-Laaka 2005, 52).

Sinänsä puutteet palkanmaksussa aiheuttivat työntekijöille harmia kuten jatkuvaa tarkastamisen vaivaa sekä tilapäisiä rahallisia menetyksiä. Työntekijän ja työnantajan väliseen psykologiseen sopimukseen toistuvat ja toisinaan pitkiksi venyneet palkkaepäselvyydet puolestaan heijastuivat vuokratyönantajaa kohtaan tunnettuna epäluottamuksena.

V: Ja sit, ku se vastaus niinkun on ollu semmonen, et 'emme tienneet', mnn....

Palkankorotukset tuli monta kuukautta sitten – 'emme tienneet' – kuinka uskottavaa?
(N6)

V: [...]et jotenki jäi semmone olo, et yritetään, yritetään niinku, et sit tuli itel niinku semmonenki olo, et laskuttiko ne sit kuitenkin siltä tavallaan niinku Asiakasyritykseltä ne arkipyhäkorvaukset, et tavallaan et yrittiks ne niinku vetää välistä, et sitä ei voi sit niinku tietää. Vai olikse se sit, et ne ei laskuttanu sitä niiltä, mut ei myöskään niinku maksanu työntekijälle, että sitä, sitä ei tiedä. (N3)

Yhtäältä kyse oli syvästä epäluottamuksesta. Tällaisessa kontekstissa arveltiin muun muassa, että vuokratyön käyttö on suosittua, koska aina välillä maksamatta jäävien lisien vuoksi vuokratyöntekijät tulevat asiakasyritykselle halvemmiksi. Samoin vuokratyönantajan työvaatteista ottamat panttirahat tulkittiin vuokrausyrityksen bisnesluonnetta korostaen työnantajan haluksi saada pääomaa toiminnan pyörittämiseen ja sijoitettavaksi.

Toisaalta ajateltiin myös niin, etteivät virheet olleet tarkoituksellisia, vaan pikemmin seurausta työnantajan ”*Ei niin tarkkaa*” –asenteesta (N3), sillä palkkaa oli jollakin kerralla maksettu myös liikaa, eikä sitä työntekijän huomautuksesta huolimatta oltu peritty takaisin. Eräs haastateltava ilmaisi myös puolittaista ymmärrystä vuokratyönantajaa kohtaan ihmetellen, miten tämä voisikaan

olla selvillä kaikista tarvittavista työehtosopimuksista. Myös Viitalan ym. haastattelemat ammattiliittojen edustajat ilmaisivat huolensa henkilöstöpalveluyritysten työehtosopimusosaamisesta (Viitala ym. 2006, 93). Tällaisissa tulkinnoissa oli kuitenkin kaiken aikaa sisään kirjoitettuna ajatus työnantajan välinpitämättömyydestä työntekijää kohtaan. Liiketoiminta tai suorastaan välityspalkkio nähdään työnantajan johtomotiivina ja kaikki muu on vähän toissijaista.

V: [...]Et se olis kiva ku ne olis aina selvillä niist työehtosopimuksista, mut et se o kyl tosi, tosi harvoin ku ne on et [...] aika pihalla, pihalla ne on et. Et helposti tulee vähä semmone olo, et ne vaa niinku, niinku lähettää laskun (naurua) sille, sille missä niinku ollaan, ollaan töissä, et tavallaan et ne yrittää pääst aika helpolla. Tulee semmone, semmone mielikuva siitä, että. (N3)

Välistä vetämistä

Viitala kiinnittää huomiota siihen, miten vuokratyössä liiketaloustieteen klassinen perusteesi, jonka mukaan yritystoiminnan keskeinen tunnusmerkki on voiton tavoitteluun liittyvä riski, kääntyy osittain nurin. Vuokratyöntekijä ei hänelle siirretystä liiketoiminnan vaihteluun liittyvästä riskistä huolimatta pääse hinnoittelemaan omaa työpanostaan suoraan siitä hyötyvän yrityksen kanssa. (Viitala 2007, 186.) Toiseksi viimeisessä sitaatissa tuli esiin, miten vuokratyöntekijä ei lopulta edes tiedä – saati että voisi neuvotella siitä – minkä hintainen hänen oma työpanoksensa asiakasyritykselle on. Työntekijä jää siis epäilemään oman työnsä hintaa, mikä poikkeaa perinteisestä työsuhteesta ja haastaa työntekijän luottamusta työnantajaa kohtaan.

Kuten aiemmin tuli esiin vuokratyö muodostaa poikkeuksen työmarkkinoiden peruskuvioon, sillä vuokrausyritys toimittaa työnantajalle työvoimaa, jota se ei itse omista (Furåker 2005b, 67). Eräässä yhteydessä Donald Storrie (2008, 109) puolestaan purkaa vuokratyökuviota tuomalla esiin, että vuokratyön muista määräaikaisista työsuhteista keskeisesti erottava piirre on se, että vuokrausyritys kantaa työvoiman määrän sopeuttamisesta aiheutuvat kustannukset kuten rekrytointi- ja irtisanomiskustannukset. Asiakasyritys taas maksaa tästä palvelusta, ja tämä on Storrien mukaan vuokrausyrityksen voiton lähde. Tällainen kuvio kuitenkin rikkoo asetelmaa, johon perinteisessä työsuhteessa ollaan totuttu, eikä ole tavatonta ajatella, että tässä ikään kuin työntekijä ei saa koko palkkaansa. Vastaava kokemus tuli esiin myös tämän sopimustyyppin haastatteluissa.

K: [...]No oliko muita, tän Vuokrausyrityksen x kans sit jotain muitaki sellasii ongelmii?

V: Se on yksityinen yritys. Eli siin on suuri ero [työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokraukseen],[...] Tä on tämmönen, tä on tämmönen, lobbarifirma mikä on siellä välissä. Ja, yrittää rahastaa ihmisten, työttömyydellä. Ne käyttää sitä hyväkseen, ottaa välistä sitte, jos ne.. Ja ne ei maksanu mulle ku 14 euroo tunti. Ja niitten velotus on taatusti, 26 - 27 euroo. Eli se on bisnes. (M1)

Tämän psykologisen sopimuksen tyyppin kohdalla ilmeni kuitenkin merkittävä eronteko siten, että valtion työ- ja elinkeinohallinnon harjoittamaan henkilöstövuokraukseen luotettiin palkanmaksussa ja muussa työsuhteen hoidossa selkeästi enemmän kuin yksityisiin henkilöstövuokrausyrityksiin.

V: Kaikki sopimukset, kaikki noudatti työehtosopimusta, ja tosiaan ei mitään vaikeuksia. Eli mä pidän kaikkein parhaimpana sitä kun siin, mä epäilen et siin on valtio, siin valvomas tätä. (M1)

Myös toiseksi viimeinen sitaatti antaa vihjeen siitä, että valtio vaikuttaa samalla tarjoavan myös voiton maksimointia korostamattoman kontekstin. Tällöin ollaan valmiit hyväksymään sekin, että ”totta kai ne ottaa siitä, ku mul on se määrätty palkka, ni ottavat totta kai, sen toiminnan jatkamiseen tarvitaan rahaa, ni totta kai he ottaa siitä sen oman määrätyn rahansa välistä” (M1).

”Inhimillisen kohtelun kaipuu”

Otsikko on lainattu Juha Antilalta, joka viittaa tällä siihen, miten eteneminen inhimillisen kohtaamisen ulottuvuudella on työelämässä paikoin edelleen vaikeaa. Inhimillisellä kohtelulla Antila tarkoittaa normaaleja korrekkeja käyttäytymiskoodeja sekä asiallista palautetta työstä, olennaisen tiedon välittämistä ja avoimuutta. (Antila 2006, 67 - 68.)

Vuokratyö, jonka työntekijöille aiheuttamista epämukavuuksista ja ongelmista on raportoitu runsaasti, ja jossa työntekijät eivät kuulu oikein kumpaankaan organisaatioon (ks. van Breugel et al. 2005, 544), asettaa ehkä erityisen haasteen inhimilliselle kohtelulle. van Breugelin ym. (2005, 548) haastattelemat vuokratyöntekijät kokivat aktiivisen kommunikoinnin puuttumisen vuokrausyrityksen kanssa pettymyksenä ja työnantajan kiinnostuksen puuttumisena. Myös tästä psykologisen so-

pimuksen tyypistä välittyi työntekijöiden kokemus, jonka mukaan vuokratyönantaja ”odottaa välityspalkkio” eikä ”ne vuokrafirmit kyl o kauheen kiinostuneita sit siit työntekijästä ollu, et miten sillä siel [asiakasyrityksessä] menee” (N3). Seuraavassa sitaatissa vastaava kokemus välinpitämättömyydestä ja arvostuksen puutteesta tulee esiin vuokratyön yksittäisessä käytännössä, jonka koetaan rikkovan totuttuja työelämän sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta.

V: [...]Eli, ku hän [vuokratyönantaja] ei tullu sillon ensimmäiseen tapaamiseen, ku mul oli tapaaminen tilaajan kanssa, hän ei tullu sinne. Eikä edes ilmottanu että hän on pois. Tää ihmetteli, elikkä tää, [...] se [asiakasyrityksen pomo] ni se ihmetteli että jaaha, missä se, no ei se mittään ku me ollaan täsä. Se, se välinpitämättömyys siitä. Että sanotaan niin, että jos mä oisin semmonen, ketä järjestää työvoimaa. Ni jos mä sovin että kymmenen aikaan maanantain sinne ja sinne [...], ni totta hemmetis mä menen sinne ja sanon et täs on, ja esittelen itteni ja kaikki muut, kuka mä oon ja kuka mää, se työntekijä on. Ei ku se lykkäs sen, niin ku sanottu ni, niin ku orjan sinne, joo siin o, pitäkää hyvänänne, tehkää mitä tykkäätte. Ni. (M1)

Inhimillisen kohtelun kaipuu tuli esiin myös vuokratyön rekrytointikäytäntöjen yhteydessä. On esitetty, että vuokrausyritysten tehokkuus työntekijän ja työpaikan yhteensovittamisessa saattaa olla päätehtävänä vuokratyön käytön yleistymisessä (Neugart & Storrie 2006; Storrie 2007, 111 muk.). Storrie viittaa rekrytointiin epäsymmetrisen tiedon tilanteena (Spence 1973), jossa työnhakijalla on yritystä enemmän tietoa omasta osaamisestaan ja motivaatiostaan. Tällöin välittäjän käyttö voi vähentää yrityksen riskiä, sillä hyvää mainetta rakentaakseen ja ylläpitääkseen vuokrausyritys pyrkii tarkasti arvioimaan työnhakijoita. Mahdollisten tulevien transaktioiden vuoksi vuokrausyrityksellä on rekrytointitilanteessa yksittäistä työnhakijaa suurempi intressi pitää huolta maineestaan. (Storrie 2007, 111.)

Haastateltavien kokemukset rekrytointitilanteesta vaihtelivat. Yhtäältä asiakasyrityksen työhaastatteluun oli lähetetty vain puhelinkeskustelun perusteella. Toisaalta työhaastattelu vuokrausyrityksessä saattoi olla hyvinkin tarkka. Vuokratyön työnhakutilanne vertautui haastatteluissa myös aiempaan työelämään. Eräs haastateltava viittasi tässä yhteydessä siihen, miten hän on aiemmin töitä hakiessaan tottunut soittamaan suoraan työnantajalle. Työhaastattelutilanteissa puolestaan on ikään kuin vakiintuneena tapana ollut luottaa työnhakijan sanaan, jolloin on riittänyt, kun rehdisti kertoo, mitä osaa ja minkälaisen korvauksen työstään haluaa. Kirjallisten työtodistusten sijaan osaaminen on näytetty itse työnteossa. Näitä vuosien varrella karttuneita kokemuksia vasten vuokrausyrityk-

sen työhaastattelu näyttäytyi ”älyttömänä taustatietojen kaiveluna” ja ”salaisen poliisin” toimintana sekä lopulta työntekijän ammattitaidon ja rehellisyyden kyseenalaistamisena. Vuokrausyrityksen rooli rekrytoijana asettui siten aiemmin totuttuja työelämän sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta vastaan.

Lähelle edellisiä teemoja tullaan myös siinä, että itse vuokratyöläisyyden koettiin kyseenalaistavan työntekijän ammattitaitoa. Kokenutkin ammattilainen joutuu siten vuokratyöläisenä erityisesti näyttämään kyntensä ja ansaitsemaan paikkansa työyhteisössä. Rakennusalalla työskentelevä haastateltava liitti tämän erityisesti siihen, että osaltaan työmailla muilta saatu arvostus tulee nimenomaan työnantajan imagon kautta. Smithin tutkimuksessa vuokratyöntekijät kertoivat saavansa paremman statuksen assosioitumalla asiakasyritykseen, jossa he työskentelivät. Tästä syystä he sanoivat ihmisille olevansa asiakasyrityksen työntekijöitä riippumatta siitä, kuka virallisesti oli heidän työnantajansa. (Smith 1998, 420.) Kuten seuraavasta sitaattista käy ilmi, myös tässä psykologisen sopimuksen tyypissä tuli esiin vastaava kokemus siitä, että asiakasyritys tarjoaa mieluisamman identifioitumisen kohteen. Vuokratyönantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen tämä haastaa perustavalla tavalla.

K: Just, no mitä sä sit ajattelisit, mitkä on vuokratyön huonot puolet?

V: Siin on se, että työmailla, jos mä menen sanomaan, ketkä on minkäki firman palvelukses suoraan, niin, ne voi vähän kattoo niin et, ai vuokratyönant-, -tekijä. Eli ne ei suhtaudu vakavasti siihen. Muut, firmat ja työntekijät välttämät. Eli sitä ei kannata missään nimes tuolla ku menee noille työmaille ni korostaa. Eli, tää tilaaja, [...] hyvin kunnioitettu [...] yritys mikä oli tilannu minut töihin, ni mä sanoin kaikille että mä oon [sen] hommissa. Eli mä huomasin sen että mun ei kannata suoraan sanoo sitä et mä oon vuokratyöntekijä, vuokratyönantajan kautta. (M1)

Tarpeeton ja turhauttava välikäsi

Vuokratyösuhteen kulussa vuokratyönantajan roolin koettiin lopulta jääneen melko vähäiseksi. Eräässä tapauksessa asiakasyrityksestä oli otettu työntekijään yhteyttä ja pyydetty työhaastatteluun. Työsopimuksen haastateltava kertoi tehneensä vuokrausyrityksessä, mutta samalla hän kuvasi, kuinka vuokratyösuhteiden jatkuessa oli muotoutunut tavaksi, että työsopimus tehtiin kyseisen työ-

suhteen jo päätyttyä työntekijän sitä pyytäessä. Myös vapaapäivistä ja lomista työntekijä oli sopinut asiakasyrityksessä:

V: [...]pomon kanssa aina niinku tietysti neuvotellaan siit, et millon mä oon töis ja millon en ja sit vaan niinku ilmoitetaan sin vuokrafirmaan, et oon töis tai en. Tai ja välttämät ny sin ei o nii kauheesti tarvinnu ain, ain sit ilmottaakkaan, et siin vaihees mä oon ain ilmottanu sit ko o tullu semmone pidempi selkee, et työnantajal ei oo ollu tarjota sitä työtä, ni tota ja sit ko mä oon niinko ilmottautunu kassaan, ni tota sillon, sillon oon (N3)

Tavaksi oli lopulta muodostunut se, että asiakasyrityksestä soitettiin suoraan työntekijälle silloin, kun töitä oli tarjolla. Myös palkka-asioissa vuokrausyritys oli kääntynyt asiakasyritykseen puoleen kysyäksään, maksetaanko työntekijälle tietty palkanlisä. Asiakasyrityksessä oli lisäksi tiedusteltu haastateltavalta, haluaisiko tämä työskennellä mieluummin jonkin muun vuokrausyrityksen kautta. Tämä hieman hengästyttävä luettelo tuo esiin, miten vuokrausyritys jää työntekijän kannalta melko näkymättömäksi. Matkan varrella sen rooli kutistuu työnantajasta tekniseksi asiakasyrityksen joustavan työvoimankäytön mahdollistajaksi.

Samaan teemaan liittyen osa haastateltavista kertoi, että heidän työpaikoillaan oli selvää, ettei uusia vakituisia palkattaisi, ja töitä kysyneet henkilöt oli ohjattu vuokrausyritykseen, ”*et sielt kaut pääset*” (N2). Haastateltavien kertomuksissa oli paikoin voimatonta turhautumista tilanteeseen, jossa vuokratyönantaja näyttäytyy työsuhteen kutsumattomana vierana ja työmarkkinoiden portinvartijana.

V: [...]mul tuli yhdestäki firmasta, joka ilmottaa sen omilla nettisivuilla niinku semmone olo, et ai vitsi, et ei kai tää oo vaa siinä firmassa, minkä mä tiedän ja missä firmas mää oon vähä niinku töissäki jo, et niinku et ei kai tää paikka vaan oo siinä, et vitsi, et jos mä saisin tietää, et tää on siinä, ni mä voisin suoraan hakee sinne, et koska ne tuntee ja tietää mut jo. Et niinku et, mut eihän ne sitä kerro, vaiks mä yritin kovasti niinku kysellä, ’onks tää paikka (täällä), et oisko kauheen pitkä työmatka’. Et jotain ne sit vaan vastas, et ’joo se ihan täs keskustan liepeillä et, oot sä sit itte (täällä)’. (N6)

V: [...]tä [vuokratyö] on nyt organisoitu. Ja se on paha, ku se on organisoitu. Sillon se tahtoo levitä, se levittää lonkeronsa joka yhteiskunnan kolkkiaan ja instanssiin.

(M1)

5.2.2. Omilla ehdoilla

Edellä olen kuvannut, miten toisessa psykologisen sopimuksen tyypissä korostuu puhe epäluottamuksesta, epäoikeudenmukaisuudesta ja vuokratyönantajan välinpitämättömyydestä. Vastaavasti tässä tyypissä tulee esiin, etteivät työntekijät ole tilapäisestikään sitoutuneita suhteessa vuokratyönantajaan. Vuokratyön epävarmuutta ja osapuolten viimekätisestä sitoutumattomuutta ei siis ensimmäisen tyypin tavoin pyritä erityisesti hallitsemaan hyvällä vuokratyöntekijyydellä. Vuokratyönantajan kanssa ajatellaan pärjättävän parhaiten, kun ei lasketa paljoakaan sen varaan.

V: Mnn, no niihi ei kannata silleen niinku, ei kannat sillee niinku ajatella, et okei et nyt ko mä oon tossa vuokratyöfirmassa nyt sitte töissä ni tällä mä pystyn sitte maksaan niinku kaikki vuokrat nyt tästä sitte hamaan tulevaisuuteen, et sillai ei kannat niinko asennoituu, et. Et siin voi käyd sit huonosti jossain vaiheessa sit, ku töitä ei tarjotakkaan. Et niinku et kaikki, mitä sitä kaut tulee ni, kannattaa asennoituu, et ne on niinku sit semmost niinku lisää, lisätuloo...(N6)

Koettujen pettymysten yhteydessä sitoutumattomuutta vuokrausyritykseen ilmaistiin varsin suorasukaisesti toteamalla, että mieluummin kiertäisi kaikki vuokrausyritykset kaukaa tai ettei koskaan tule menemään tietyn yrityksen kautta töihin. Toisaalta tilanteeseen asennoiduttiin myös hieman toisin ajattelemalla, ettei ”kannat antaa liikaa niitte [vuokrausyritysten] pompottaa ittee” , vaan mieluummin ”kannattaa pitää iha oma systeemi siinä” (N6). Tähän sisältyy samaa ajatusta kuin kehotukseen sovittaa oma panos työnantajan panokseen (Jordan 2003, 30 – 31). Kaikkiaan psykologisen sopimuksen toisessa tyypissä työntekijät eivät koe olevansa erityisen sitoutuneita vuokratyönantajaan, mikä ilmenee muun muassa siinä, ettei työtarjouksia hyväksytä varauksetta.

V: No mää oon sit vaan sanonu ei, jos mä oon sanonu ei. Ja sit mä oon niinku ottanu semmosen ittelleni niinku tämmösen asennoitumisen, et tota et jos siitä sit kärsii tule-

vaisuudessa ni ihan sitte sama, et tää o nyt ei tällä kertaa, ja se on sitte eri juttu, mitä sen jälkeen tapahtuu, puolin tai toisin. (N6)

Tutkimuksissa on saatu tukea sille, että vuokratyössä lyhyet toimeksiannot lisäävät vuokratyönantajan merkitystä työntekijälle ja samalla siis kiinnittymistä vuokratyönantajaan (van Breugel & al. 2005, 558). Tätä vastoin toisessa psykologisen sopimuksen tyypissä on mukana suhteellisen pitkiä kokoaikaisia työjaksoja samassa yrityksessä. Näissä tapauksissa käyttäjäyrityksestä oli muodostunut vuokratyönantajaa merkityksellisempi toimintakehys. Tällöin haastateltavat neuvottelivat myös työsuhteeseen liittyvistä asioista, kuten vapaapäivistä, lomista ja työsuhteen jatkumisesta, suoraan asiakasyrityksen kanssa. Haastattelupuheessa asiakasyrityksen ensisijaisuus ilmenee lisäksi vuokratyönantajan ajoittain lähes täydellisenä näkymättömyytenä. Oma työtilannetta pohditaan suhteessa asiakasyrityksen tilanteeseen. Asiakasyrityksestä myös puhuttiin työnantajana ja pomolla tarkoitettiin poikkeuksetta asiakasyrityksen edustajaa.

Sitoutumattomuutta vuokratyönantajaan lisäsi edelleen luottamus omiin työllistymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa myös ilman vuokratyönantajaa. Tässä suhteessa luotettiin joko omaan vahvaan ammattitaitoon tai työnhakuaktiivisuuteen siten, että tekeväälle uskottiin aina löytyvän työtä. Erityisesti kokeneiden vuokratyöntekijöiden on lukuisten työkokemustensa ja työnhakutaitojensa ansiosta havaittu luottavan vakituisia työntekijöitä enemmän omiin työmarkkinamahdollisuuksiinsa (Torka & Schyns 2007, 451). Itse asiassa vuokratyönantajaa ei oman työllistymisen suhteen nähty kovinkaan hyödyllisessä roolissa. Pikemmin tuotiin esiin, että ilman vuokratyötä yritykset palkkaisivat työntekijänsä itse.

Osaltaan luottamuksesta omiin työmarkkinamahdollisuuksiin kertonee myös se, että tässä psykologisen sopimuksen tyypissä haastateltavat nostivat esiin vuokratyöhön liittyvän vapauden tunteen. Itse asiassa vuokratyö näyttäytyi pikemmin joustavana kuin epävarmana. Vapaus saattoi merkitä konkreettista sitä, että vapaapäivien sopimisen *käyttäjäyrityksissä* koettiin olevan helpompaa vuokratyöntekijälle kuin vakituiselle työntekijälle. Vapaus saattoi olla myös enemmän mielikuvan tasolla, jonkinlainen mukava tunne siitä, että mitä tahansa voi tapahtua. Myös Lehdon ym. tutkimuksessa lähes puolet määräaikaisista koki, että omalla kohdalla määräaikaisuuteen liittyvä myönteinen vapauden tunne. Vaikkakin saman aikaisesti saatettiin kaivata myös vakinaisen työsuhteen turvallisuutta. (ks. Lehto ym. 2005, 137 – 138.)

5.3. Ilman ongelmia ja sitoutumista

Tyypikuvaus:

Kolmatta vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen tyyppiä luonnehtii ensinnäkin neutraali asennoituminen vuokratyönantajaa kohtaan. Merkillepantavaa on, että haastattelujen aikana ei tullut puheeksi palkanmaksun oikeellisuus tai virheellisyys, eivätkä muutkaan työsuhde-epäselvyydet. Vuokratyönantajan toimintaa ei myöskään koettu mitenkään periaatteellisesti epäoikeudenmukaisena. Toiseksi myös tässä tyypissä tulee esiin työntekijän sitoutumattomuus suhteessa vuokratyönantajaan. Tämä ilmeni niin, että työtilaisuuksista saattoi kieltäytyä. Edellisiä sopimustyyppisiä selkeämmin tässä psykologisen sopimuksen tyypissä kyse on siitä, että työsuoritus vaihdetaan palkkaan, eivätkä osapuolet juuri odotakaan toisiltaan muuta.

Tähän psykologisen sopimuksen tyyppiin olen yhdeksästä löytämästäni sopimuksesta sijoittanut kaksi, tosin toisen niistä osittain hieman varauksella. Psykologisten sopimusten tyypeihin jakautumista kuvaavassa taulukossa (taulukko 2) nämä sijoittuvat vasempaan alakulmaan.

Keskeisimmät työntekijän odotukset työnantajaa kohtaan: työtilaisuudet

Keskeisimmät työnantajan odotukset työntekijää kohtaan: hyvin tehty työ

5.3.1. Neutraali vuokratyönantaja

Ei luottamus- tai oikeudenmukaisuusongelmaa

Kolmannessa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen tyypissä tulee esiin työntekijöiden neutraali asenne vuokratyönantajaa kohtaan. Neutraali asenne merkitsee tässä sitä, ettei vuokratyösuhteessa koeta olevan luottamus- tai oikeudenmukaisuusongelmia. Tämä näkyy ensinnäkin siinä, että haastatteluista puuttuu kokonaan puhe välistä vetämisestä, myöskään palkanmaksun virheellisyys tai oikeellisuus ei nouse puheenaiheeksi. Tätä voi tulkita ensinnäkin niin, että huonoja kokemuksia ei ole tullut vastaan. Toiseksi tämä tuo näkyviin myös sen, ettei koeta olennaiseksi erikseen vakuuttaa työnantajan kunnollisuutta ja sitä kautta lujittaa suhdetta tähän, kuten ensimmäisessä tyypissä paikoin tehtiin.

Vuokratyössä itsessään tai pätkätöissä yleensä saatettiin kyllä nähdä ongelmia kuten jatkuvuuden, lomien ja työterveyshuollon puuttuminen tai vakituisia työntekijöitä matalampi palkkaus.

Vuokratyöntekijän ja –työnantajan välisen psykologisen sopimuksen tarkastelun kannalta olennaista on kuitenkin, etteivät nämä ongelmat ilmenneet epäluottamuksena tai epäoikeudenmukaisuuden kokemuksena vuokratyönantajaa kohtaan. Ne näyttäytyivät pikemmin selviönä, osana nykyistä työelämää ja vuokratyön luonnetta.

Toiseksi luottamus- ja oikeudenmukaisuusongelmien poissaolo tuli konkreettisesti esiin keskusteltaessa siitä, miten vuokratyönantajan kanssa parhaiten tulee toimeen. Tässä psykologisen sopimuksen tyypissä arveltiin yksikantaan, että vuokratyönantajan kanssa kyllä tulee toimeen, ja puhe käännettiin siihen, miten käyttäjäryityksessä otetaan vuokratyöntekijä vastaan. Tällaisessa kontekstissa vuokratyönantaja näyttäytyy lopulta vaihtoehtoina muiden työllistymismahdollisuuksien joukossa, eikä vuokratöiden tekoa tulevaisuudessa suljeta pois.

H: [...]No tota mitä sä sit niinku toivosit täs jatkos niinku työelämältä?

V: --- --- No jotai uusii haasteita, olis kiva tehd jotai, jotai muuta, kokeil jotai.

H: Nii just, joo-o, okei.

V: En oikee osaa sanoo sen tarkemmin.

H: Nii-i, nii-i. Selvä. Mut toivosiks sää siis niinku just et, siis et nää vuokratyöt jatkuis vai?

V: No se o oikeestas mul iha se ja se sama, et mitä kautta se niinku jatkus se työ.

H: Nii just.

V: Se voi ol vaik molempii yhtä aikaaki. (N1)

Ei odotuksia tuesta

Kuten jo edellä tuli ilmi työntekijät pitävät vuokratyönantajalta saadussa tuessa keskeisinä tekijöinä työnantajan tapaa toimia ongelmatilanteissa, urakehityksen tukemista sekä vuorovaikutuksen säilymistä (van Breugel et al. 2005, 548). Tässä sopimuksen tyypissä vuokratyönantajalta toivottiin kyllä jossain määrin aktiivisuutta työmahdollisuuksien tarjoamisessa. Erityistä urakehityksen tukemista ei, haastattelijan tivaamisesta huolimatta, seuraavassa sitaatissa kuitenkaan odoteta. Pikemmin pe-

lin hyväksyttynä sääntönä on, ettei työurien jatkuvuus ole vuokratyönantajan toiminnan ykkös-
motiivi, vaan tämän velvollisuudet työntekijää kohtaan loppuvat aina vuokratyökeikan päättyessä.

H: [...] No mitäs siin sit muute sitte ku tää nyt loppu siis, se työ, ni mites, mites ne sit reagoi nää just täältä vuokrausyrityksest, et mite ne niinko jättääks ne sit niinko iha, et no nyt ei o töitä ja?

V: Joo no se o periaattees siinä.

H: Nii. Onks heil mitää tällast siis että tehdääks siin sit mitää suunnitelmaa tai kysytäänkö, et mitä sää oisit nyt ajat, tai mitä sää ajattelisit niinko että, onks siin mitää tällast vai onk se sit vaa että?

V: Ei se niinku heille, et he tarjoo sit uudestas ko tulee jotai semmost..

H: Nii juu.

V: työtä, ni sitä sit tarjotaa.

H: Nii just, joo, okei. No mite sää sen sillo sit koit sen, ku se kuitenkin sit tuli aika yht'äkkii niinko?

V: No mun mielest oikeestas niinko, ko kyllähän mää sen tiesin, et se voi loppuu koska vaan, koska se nyt on merkitty määräaikaseks työsuhteeks ja se luonne on se mut, siis se oli niinko raukkamaist, et siel työpaikal ei niinku voitu siit sanoo mitää, et heil o niinku tämmönen tilanne, et todennäkösesti niinko vähennetään väkee. (N1)

Sitaatin loppuosassa tulee esiin se, miten tässäkin tilanteessa pettymys ei kohdistunut vuokratyönantajaan, vaan käyttäjäyrityksen toimintatapaan.

Vuorovaikutus ja yhteydenpito vuokratyönantajan kanssa on tässä sopimustyyppissä melko niukkaa tai ”aika semmost lyhyttä” (N1). Toisaalta vuokratyönantajalta ei odotetakaan tämän enempää. Yhteydenotot rajoittuivat työilmoituksen ja työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen lähinnä tunti-
listojen palautukseen.

H: [...] No millasii tilanteit ne sit o ollu, ko sä oot vieny niit tuntilistoi, et onks siin sit, onks siin vaihdettu mitää niinku?

V: No se riippuu varmaa sit siit työntekijästäki, mut et se mikä ensi sitä hoiti niinku tätä paikkaa, misä mää oon ni, se niinku siin alkuu muistaakseni jotai vähä kyselkiki ja sit ku siihe tuli semmone muutoski [...] ni siitä sit jonku verra keskusteltii, mutta. Mut nyt esimerkiks ni mää, se vaihtu se ihmine, joka sitä hoitaa siel vuokrafirmassa ni tuo,

se ei o varmaan puhunu mun kans yhtää mitää, enkä mä oo juurikaa koskaan edes nähny sitä.

H: Joo-o.

V: Et mää oo niinku jättäny (naurua) niit lippujani sit niil [...], jotka siin on, [...], mutta tota ei varsinaisesti hoida niinku sitä yritystä, misä mää olen. (N1)

Edellä tuli esiin, että Viitalan ym. (2006, 66) tutkimuksessa työntekijät kokivat käyttäjäyrityksen olevan vuokrausyrityksen määräävä asiakas ja ensisijainen tekijä koko kuviossa. Myös edellisessä sitaatissa on oletuksena, että asiakasyritys on se, jonka asioita vuokrausyrityksessä hoidetaan; samalla kun työntekijä jää vähän sivuosaan. Kolmannen psykologisen sopimuksen tyypin kehyksessä tämä ei kuitenkaan näyttäydy ongelmana. Pikemmin vuokratyönantajan toimintaan ja vuorovaikutukseen ollaan tyytyväisiä, eikä pettymyksiä ole tullut vastaan.

5.3.2. Kohtaamisia

Ilman sitoumuksia

Toisen psykologisen sopimuksen tyypin tavoin myöskään kolmannessa sopimustyyppissä ei koeta, että työpätkien välillä pitäisi koko ajan olla valmiudessa työnantajan mahdollista soittoa ja töihin menoa varten:

V: En mää sitä sillai oo kokenu, et jos mää oo suunnitellu jotai, ettei se [tarjottu työ] sovi, ni kyl mää sit oo kieltäytyny siit.

H: Nii just.

V: Ja kyl niit silti on niinku tarjottu, ettei se o niinku ollu semmone, et o kerra kiletäytyny ni ei enää koskaa soiteta. (N1)

Työtarjousten vastaanottamisessa korostui sitä vastoin työntekijöiden omaehtoinen harkinta, ”suostuin tuohon [...]. Sattu mulle olemaan.” (N4). Osapuolten yhteinen toiminta on vähän kuin sarja kohtaamisia silloin kun molemmille sopii. Erityistä tarpeiden sovittamista ja neuvottelua ei ensimmäisen tyypin tavoin tehdä.

Työntekijän sitoutumattomuudesta vuokratyönantajaan ja kohtaamisista kertoo myös se, ettei tarjotuista töistä kieltäytymistä ensimmäisen tyypin tavoin välttämättä suhteuteta tulevaisuuden työsaantimahdollisuuksiin kyseisen työnantajan kautta. Enemmän tässä voisi nähdä jonkinlaista prekaaria asennoitumista, jolla huonoja töitä kompensoidaan (vrt. Korhonen & Peltokoski & Saukkonen 2006, 378).

H:[...] No tota, mitä sä sit ajattelisit, mikkä niinko o semmoset vuokratyö hyvät puolet?

V: -- No tietysti se (naurua) siit voi kieltäytyy, jossei kiinnosta ja sen voi lopettaa, jos niinku, jos se ei jostai syyst toimi, ja siit ei niinku tuu karensii.. (N1)

Seuraavaan sitaattiin, jossa haastateltava kertoo yhteydenpidosta vuokrausyrityksen kanssa, on sisään kirjoitettuna kuvaus sitoutumattomuudesta. Irtisanoutuminen asettuu siinä samalle viivalle sellaisten arkisten asioiden kanssa kuin tuntilistojen vieminen ja sairauspoissaolosta ilmoittaminen.

V: Mul on niin, että mä viedä noit tuntilistat sinne töistä, mitä on kertyny ja sitten palkka maksetaan [sen mukaan][...]. Ja tota, jos on jotain, että on kipeänä tai tai jotain muuta, et ei pääse menemään, nin soittaa, soittaa sitten sin Vuokrausyritykseen. Ja samoin irtisanominen että, jos sitten haluaa sanoutua irti tuosta, ni ei se oo ku ilmottaa sitte, että mikä on tilanne, että joutuu jättämään nämä työt, ni ei siinä oikeestaan. Et sinänsä se on siinä, siinä on jotenkin niinku ihana puoli se, että, että tuota ne ei niinku oletakaan sitä, että [...] sä nyt oot jäämässä tähän hommaan, että se on aika helppoa se irtisanoutuminen (siinä mielessä). (N4)

Hyvin perustein vuokratyön sitoutumattomuutta tarkastellaan usein työntekijöiden heikon ja alisteisen aseman kautta (esim. Tanskanen 2008, 239 – 241). Vuokratyön sitoutumattomuus ei kuitenkaan tässä psykologisen sopimuksen tyypissä näyttäydä työntekijän heikkona tai alisteisena asemana. Sitoutumattomuutta pidetään vähintäänkin vuokratyöhön luonnollisesti kuuluvana ja työntekijän ja vuokratyönantajan välillä se on olennaisesti molemminpuolista. Pelin säännöt ovat siten puolin ja toisin olleet alusta asti selvillä, eikä pettymyksiä ole aiheutunut. Paikoin korostui myös se, että osapuolten sitoutumattomuutta erityisesti arvostettiin ja pidettiin hyvänä asiana. Tietoisuus siitä, että työtä voi ilman sitoutumisvelvoitteita tehdä oman tilanteen mukaisesti ja vain niin kauan kuin haluaa, koettiin helpottavana.

V: Ja se on, se on minust ollu kiva puoli siellä, että ne suhtautuu siihen hirveen sillai, että tota tietää kyllä varmasti itekki sen, että se on vähän tämmöstä hommaa, että kukaan ei sillä kauheesti rikastu, että se on niinku. Kuka mistäki syyst sit sinne menee. Ja must tuntuu, että ne on tyytyväisiä, että jos ne jotka sitä kautta tekevät ne työt, mikä heille on niinku osotettu, et jos he niinku hoitavat vaan niinku sen työn ja, ja tota niin. Aika tämmönen nm nm --- (N4)

Elämän muut tärkeät asiat

Korhosen, Peltokosken ja Saukkosen mukaan prekaariaatin käsitettä voi hahmottaa kahdesta keskenään hieman jännitteisestä näkökulmasta. Ensinnäkin prekariaattia voidaan lähestyä työvoiman joustavoittamisen mekanismeista käsin, jolloin se näyttäytyy epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä. Toiseksi prekariaatin synty voidaan kirjoittajien mukaan nähdä seurauksena ihmisten halusta ja pyrkimyksestä pois fordistisesta tehdaskurista. Prekariaatin joustavuudessa ei siis ole kyse pelkästään pääoman pakottamasta reaktiivisuudesta, vaan myös aktiivisesta ja tuottavasta kurittomuudesta. (Korhonen & Peltokoski & Saukkonen 2006, 379 – 380.)

Korhosen ym. (2006, 378) eräs esimerkki prekaarista on hakkeri, joka etsii pientä varastotyötä saadakseen sen turvin tehdä omia juttujaan. Myös tässä psykologisen sopimuksen tyypissä on tunnistettavissa tällaisia prekaareja piirteitä. (Työ)elämässä on muita merkityksellisempiä asioita meneillään ja vuokratyötä tehdään toimeentulon tilkkeeksi. Tällaisessa kontekstissa vuokratyön ei odoteta tai toivota muuttuvan vakituiseksi työksi, eikä siihen muutoinkaan koeta tarpeelliseksi kohdistaa odotuksia. Palkkatyön merkityksen muuttumista pohditaan myös yleisemmällä tasolla ja epäillään, etteivät ihmiset ole samalla tavalla halukkaita sitoutumaan yhteen työhön ja työnantajaan kuin aiemmin.

Tällaisesta näkökulmasta vuokratyö näyttäytyy hetkellisenä lisätyönä, jonka avulla saa välttämättömät rahat kokoon. Vuokratyönantaja puolestaan näyttäytyy työmarkkinoiden toimijana, jonka palveluita voi aina tarpeen mukaan palata käyttämään.

Vuokratyönantaja avuksi työnhaussa

Osaltaan kaikki yllä oleva kertoo siitä, että vuokratyönantajaa ei koeta kovinkaan merkitykselliseksi toimijaksi omassa työelämässä. Toisin kuin edellisessä psykologisen sopimuksen tyypissä vuokra-

työnantajalla nähdään kuitenkin olevan työnhakua helpottava rooli ja tältä odotetaan työmahdollisuuksien tarjoamista. Tässä suhteessa työnantajalta toivottiin paikoin myös enemmän aktiivisuutta ja monipuolisuutta. Haastatteluissa tuli, muuhun keskustelun sisältöön nähden hieman yllättäen, mainituksi myös se, että vuokratyönantajan olisi hyvä välillä henkilökohtaisesti keskustella pidempiaikaisten työntekijöiden kanssa työuran jatkosta. Yksittäisenä havaintona tämä viittaisi siihen, että työnantajalta kaivattaisiin työuraan liittyvää tukea (vrt. van Breugel et al. 2005, 548).

Kaikkiaan voi kuitenkin tiivistää, että pelkistetty töiden saanti oli kuitenkin ”*se suurin pointti*” (N1). Vuokratyönantaja koettiin nopeaksi, tehokkaaksi ja vaivattomaksi väyläksi saada työtä ilman sitovia velvollisuuksia. Hieman toisin sanoin; vuokratyönantajan ajatellaan tarjoavan työtä pienellä kynnyksellä, akuuttiin tarpeeseen.

6. VUOKRATYÖNANTAJA PSYKOLOGISEN SOPIMUKSEN KONTEKSTIN MÄÄRITTÄJÄNÄ

6.1. Psykologisen sopimuksen eri kehykset

Henkilöstövuokrauspalveluja tarjoaa Suomessa yksityisten yritysten lisäksi myös osa työ- ja elinkeinotoimistoista. Tässä ja seuraavassa alaluvussa tarkastelen, millaisia lähtökohtia vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen psykologinen sopimus näissä eri kehyksissä saa.

Yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavien yritysten toiminta on Suomessa vapaata yritystoimintaa, ja vain poikkeustapauksessa työvoiman vuokraukseen tarvitaan viranomaisen lupa (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 12). Työministeriön keräämistä tiedoista voi päätellä, että Suomessa oli vuonna 2006 hieman yli 400 toimivaa (päätoimialtaan) työvoiman vuokrausta ja/tai työnvälityspalveluita tarjoavaa yritystä ja osuuskuntaa (ks. Hämäläinen 2007, 9 - 10). Edellä on tullut ilmi, että vuokratyön ja vuokrausyritysten on ajateltu yleistyneen, koska ne yhdistävät tehokkaasti työvoimaa ja työpaikkoja (Neugart & Storrie 2006; Storrie 2007, 111 muk.) ja vastaavat sekä työnantajien että työntekijöiden joustavuustarpeisiin. Toisaalta on huomautettu, että tällainen näkökulma jättää helposti pimentoon henkilöstöpalveluyritysten roolin kasvua tavoittelevina yrityksinä ja alan kehitykseen vaikuttajina (Ofstead 1999).

Työ- ja elinkeinoministeriön⁸ henkilöstövuokraus puolestaan on maksullinen erityispalvelu työnantajille. Henkilöstövuokraustoiminta aloitettiin kokeiluna vuonna 1994, ja maksulliset erityispalvelut vakinaistettiin vuoden 2003 alussa. Henkilöstövuokraus on siis työ- ja elinkeinohallinnon liiketaloudellisin perustein hinnoiteltava palvelu työnantajille.

Vuokraustoiminnalta edellytetään vähintään 100 prosentin kustannusvastaavuutta ja valtionkonttorin asettaman korkotavoitteen saavuttamista. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 14.) Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnössä on kuvattu myös työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokrauksen tavoitteita:

⁸ Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokrauksen esittelyssä tukeudun ”Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintöön” vuodelta 2007. Vuoden 2008 alussa aloitti toimintansa työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), johon yhdistettiin työministeriö, kauppaja teollisuusministeriö sekä sisäasiainministeriöstä alueiden kehittämistä koskevat asiat (Työ- ja elinkeinoministeriö 2007). ”Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnöstä” poiketen käytän siten tutkielmatekstissä (sivun 51 suoraa sitaattia lukuun ottamatta) voimassa olevia nimityksiä ”työ- ja elinkeinoministeriö” sekä ”työ- ja elinkeinohallinto”.

”Työhallinnon henkilöstövuokrauksen tavoitteena on vastata ensisijaisesti työnantajien tilapäisen ja määräaikaisen työvoiman kysyntään ja siten edistää työmarkkinoiden toimivuutta. Lisäksi toiminnan keskeisenä tavoitteena on työtä hakevien henkilöiden työhönsijoittumisen edistäminen sekä ponnahduslautana ja työkokemuksen kartuttajana toimiminen esimerkiksi opinnoista työmarkkinoille siirtyville henkilöille. Lisäksi vuokratyön avulla on mahdollisuus ylläpitää työkykyä silloin, kun ei ole mahdollista tehdä jatkuvaa työtä.

Työhallinnon henkilöstövuokrausta kehitetään erityisesti edistämään pysyvämpää työhön sijoittumista. Tämän vuoksi työhallinnon henkilöstövuokraus ei peri ns. rekrytointimaksua käyttäjäyritykseltä, kun henkilö palkataan vakituisen työsuhteeseen yritykseen.” (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 14 – 15, alleviivaukset av.)

Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokrauksen kautta vuokrattujen työntekijöiden työsuhteet kestivät vuonna 2006 keskimäärin 90 vuorokautta (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 15). Kaikkiaan vuokratyösuhteet kestivät Suomessa samana vuonna keskimäärin 82 vuorokautta (Kostamo 2009, 13). Asiakasyrityksiä työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokrauksella oli vuonna 2006 hieman yli 400. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 15.) Kaikkiaan tuona vuonna Suomessa vuokratyövoimaa käytti työ- ja elinkeinoministeriön mukaan 18 300 yritystä ja julkisyhteisöä (Kostamo 2009, 10).

6.2. Psykologisen sopimuksen eri kehukset haastattelujen valossa

Haastattelujen ja tutkielman varsinainen fokus ei ole ollut julkisen ja yksityisen vuokratyönantajan psykologiselle sopimukselle luomien kehysten vertailu. Tässä luvussa nostan kuitenkin esiin joitakin matkan varrella esiintyneitä, tähän teemaan liittyviä asioita.

Haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi tutkielmassa ei ole systemaattisesti eritelty kokemuksia sen mukaan, koskevatko ne yksityisen henkilöstöpalveluyrityksen vai työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokrauksen kautta tehtyä vuokratyötä. Siten on johdonmukaista, etten ole merkinnyt tässä alaluvussa olevien suorien aineistolainausten jälkeen haastattelun koodia. Psykologisen sopimuksen eri kehysten kuvaus ja vertailu perustuvat tässä ensinnäkin vuokratyökokemuksokuvausten yhteydessä spontaanisti esitettyihin näkemyksiin. Toiseksi kehysten kuvaus ja vertailu perustuvat mielikuviin, jotka erikseen vertailemaan pyydettyä liitettiin julkiseen ja yksityiseen vuokratyönantajaan. Aineiston analyysissä olen siis ikään kuin palannut edellisen luvun tyypeistä takaisin teemoitellun aineiston analysointiin.

Vuokratyöntajien vertailu oli haastatteluissa esillä vaihtelevalla voimakkuudella. Seitsemästä haastateltavasta viisi on työskennellyt sekä työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstövuokrauksen että yksityisen henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Heistä neljä näki näiden vuokratyöntajien välillä eroa tai erot olivat muutoin tulkittavissa haastattelusta. Näistä erityisesti kahdessa haastattelussa vuokratyöntajien vertailu oli keskeinen läpikulkeva teema, kun taas kahdessa muussa aihetta ei koettu niin olennaiseksi ja sitä vain sivuttiin. Näitä vastoin yhdessä haastattelussa keskeinen kokemus oli, että ”*[vuokratyöntajat toimivat]iha samal periaatteel, et en mää nää siin mitää eroo*”. Lopultakin ero oli tässä haastattelussa tiivistettävissä siihen konkreettiseen seikkaan, että julkisesta henkilöstövuokrauksesta kertyvät vuosilomapäivät, kun taas yksityisessä henkilöstövuokrausyrityksessä haastateltavan kokemuksen mukaan näin ei ollut. Kahdella haastatteluun osallistuneista oli siis kokemusta ainoastaan julkisen henkilöstövuokrauksen kautta työskentelystä. He eivät keskustelun aikana myöskään ”ennakko-odotusten” perusteella erityisesti vertailleet vuokratyöntajia. Analyysin tässä osassa ovat kuitenkin mukana kaikki seitsemän haastattelua.

Haastattelujen perusteella ei ole muodostettavissa täysin yhtenäistä kuvaa siitä, millaista eri vuokratyöntajien kautta on työskennellä. Kokemukset ja käsitykset sisältävät osin eri suuntiin kuljettavia ajatuksia. Eräänä erottuvana piirteenä voi kuitenkin nähdä sen, että julkisen henkilöstövuokrauksen kautta työskentelyä pidettiin turvallisena ja vuokratyöntajaa luotettavana. Myös vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnössä (2007, 15) todetaan, että työntekijäpalautteen mukaan työvoimatoimiston henkilöstövuokrausta pidetään luotettavana ja turvallisena työllistymisvaihtoehtona. Haastateltavat viittasivat tässä kohtaa erityisesti lakien, sääntöjen ja työehtosopimusten täsmälliseen noudattamiseen ja perustivat luottamuksensa siihen, että valtio on valvomassa toimintaa. Luottamuksen olemassaolosta kertovat työnantajan toimintaa ja työsuhdedokumentteja koskevat kommentit: ”*Eli se on hyvin systemaattist, hyvin harkittua. Siin ei oo mitään epäselvää. [...]Sen [työsopimuksen] ku lukee ja, mä en lukenu ku puoleenväliin ni mä allekirjotin sen, eli se toimii.*” Toisaalta joukkoon mahtui myös kokemus väärin maksetuista palkoista. Toistunutta epäselvyyttä ihmeteltiin, mutta samalla sille annettiin arkisempikin tulkinta, jolloin se näyttäytyi palkanlaskijalle sattuneena virheenä.

Eräässä kohdassa sääntöjen noudattamisen rinnalla kulki kuvaus, jonka mukaan julkinen henkilöstövuokraus on byrokraattista, jähmeää ja kaavamaista. ”*[...]julkisel puolel on jotenki ehkä huomannu sen, et joo, nyt ollaan julkisella puolella. Siinäki, et ehkä enemmänä jonkunlaist semmost jähmey-*

tä ja byrokratiaa ehkä jopa.” Toisaalta tätä kuvaa rikkoivat kokemukset nopeasta työsaannista sekä avuliaasta, huolehtivaisesta ja ripeästä asiakaspalvelusta. Itse asiassa julkisen vuokratyönantajan toiminta vertautui haastattelupuheessa jonkinlaiseen kankean viranomaistoiminnan stereotyyppiin. Tätä vasten työ- ja elinkeinotoimiston henkilöstövuokrausta pidettiin toimeen tarttuvana ja tehokkaana. ”[...]se [...] [työntekijä] tarttu toimee, et ei se, ei se ollu niinku semmone iänikuine toimistohiiri josaki verotoimistos, vaan siis se oli iha oikeesti, se niinko. Se kyl alko niinko tekee ja toimii.”

Yksityiseen vuokrausyrityksen kautta työskentelyä pidettiin yhtäältä käytännöiltään joustavana ja ilmapiiriltään rentona. Julkiseen henkilöstövuokraukseen verrattuna vuokrausyritysten edustajien koettiin muun muassa olevan helposti saatavilla, myös varsinaisen työajan jälkeen. Myös palkanmaksukäytäntöjä kuvattiin joustaviksi siten, että takarajojen jälkeenkin palautetut tuntilaput olivat useasti ehtineet mukaan palkanmaksuun. Lisäksi palkka-asioiden paikallista selvittelyä pidettiin mutkattomana. Yksityisen vuokrausyrityksen edustajien koettiin olevan helposti lähestyttäviä ja aidosti kiinnostuneita työntekijöistään siten, että *”ehkä siel o koko aja se ilmapiiri et onks kaikki iha ok”*. Tällaisessa kontekstissa vuokratyönantajaan luotettiin ja tämän koettiin myös auttaneen työntekijöitä ongelmatilanteissa. Jossain määrin tässä saattaa olla kyse myös vuokrausyrityksen tuttuudesta. Joka tapauksessa tällainen kokemus tuli esiin yksityisen vuokrausyrityksen kautta työskenneltäessä.

Toisaalta aineistosta voi nostaa esiin myös erilaisen kokemuksen yksityisen henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelystä. Tällaista kuvaa leimaa epäluottamus vuokratyönantajaan kohtaan. Äärimmillään tämä ilmaistiin käsityksissä, joiden mukaan *”Siinä vähän niin kun vedettiin linssistä... [...] Se [henkilöstövuokrausyrityksen yksittäinen toimi] on, [...] vähän huijaustaki. Ne toimii lakia vastaan, työehtosopimusta vastaan.”* Toisaalta epäluottamus tuotiin esiin myös lievempänä epäilynä vuokratyönantajan toimintaa kohtaan. Yksityisiä vuokrausyrityksiä ei myöskään välttämättä arvioitu erittelemättä, vaan tuotiin esiin, että niitäkin on erilaisia. Samalla pohdittiin myös, että oma yksittäinen kokemus saattaa olla siitä heikoimmasta päästä. Kaikissa haastatteluissa vuokrausyritysten liiketoimintaluonnetta ei erityisesti nimetty vuokratyön olemassaolon syyksi. Joissakin kohdissa epäluottamuksen taustalla on kuitenkin tunnistettavissa se, että vuokratyönantajan toiminta nähdään ennen kaikkea bisneksenä.

Pienessä aineistossa yksittäiset kokemukset saavat suuren painoarvon. Siten johtopäätösten tekemisessä pitää mielestäni olla erityisen varovainen. Pikemmin seuraavia yhteen vetäviä ajatuksia voisi pitää jatkotutkimuksen ideoina.

Julkisen ja yksityisen henkilöstöpalveluyritysten välille ei siis välttämättä tehdä erityistä, esimerkiksi luottamus-epäluottamusakselilla kulkevaa eroa. Yksinkertaisesti siis haastateltavan kokemus on, että työ- ja elinkeinotoimiston henkilöstövuokrauksen ja yksityisten henkilöstövuokrausyritysten kautta työskentely on samanlaista. Jossain määrin ”ei mitään eroa” – vastaus saattaa kertoa kuitenkin myös siitä, ettei vuokratyönantajan arviointia tai vertailua ylipäättään koeta relevantiksi. Tämä saattaa johtua ensinnäkin siitä aiemmin esiin tulleesta seikasta, että käyttäjäyritystä pidetään vuokratyönantajaa keskeisempänä toimintakehyksenä. Toiseksi se, ettei vertailua koeta relevantiksi kertonee tässä myös siitä, että asioiden on koettu sujuvan hyvin.

Kaikkiaan julkisen vuokrausyrityksen toimintaan liittyy ainakin joidenkin kokemusten mukaan tiettyä virkamiesmäistä sääntöjen noudattamista. Tämä saattaa tuoda vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan väliseen psykologiseen sopimukseen etäisyyttä suojaten sitä samalla suurilta kolhuilta. ”Valtion läsnäolo” näyttää ainakin joissakin tapauksissa antavan psykologiseen sopimukseen automaattisen luottamuslisän, joka toisenlaisessa kontekstissa on erikseen rakennettava. Yksityisten henkilöstövuokrausyritysten kautta työskenneltäessä joissakin työntekijöiden kokemuksissa tuli enemmän esiin toiminnan bisnesluonne. Vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisestä psykologisesta sopimuksesta saattaa tässä kontekstissa muodostua tavallaan intensiivisempi. Etäisyyden tuoma suoja puuttuu sekä hyvässä että pahassa, ja kokemukset ja käsitykset näyttävät muodostuvan enemmän toistensa ääripäiksi.

Tutkielmassa hahmotellut psykologiset sopimukset eivät kuitenkaan jakaannu muodostettuihin psykologisen sopimuksen tyypeihin puhtaasti sen mukaan, liittyvätkö ne yksityisen vai julkisen vuokratyönantajan kautta tehtyyn vuokratyöhön. Tämä johtuu siitä edellä esiin tulleesta seikasta, että sopimuksen muotoutumiseen vaikuttavat monet organisaation ulkopuoliset ja sisäiset sekä yksilölliset ja sosiaaliset tekijät (Conway & Briner 2005, 47 – 53). Lisäksi vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan väliseen työsuhteeseen vaikuttaa ainakin työkomennusten kesto siten, että lyhyet toimeksiannot lisäävät vuokratyönantajan merkitystä työntekijälle (van Breugel et al. 2005, 558). Vastaavasti toisen psykologisen sopimuksen tyyppin kohdalla tuli esiin, että pitkän kokoaikaisen työjakson aikana asiakasyrityksestä oli tullut merkittävä toimintakehys.

6.3. Oikea työnantaja?

Määritelmällisestihän vuokratyössä työsuhde on olemassa pelkästään työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä (Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 2007, 18). Arkikokemus työnantajasta ei kuitenkaan ole aivan näin yksinkertainen. Vuokratyöntekijä ei välttämättä näyttäydy kummankaan organisaation, ei vuokrausyrityksen eikä käyttäjäyrityksen, täytenä jäsenenä (van Breugel et al. 2005, 544). Pyrkimykseni ei kuitenkaan ole pohtia sitä, kumpaan organisaatioon työntekijä kokee kuuluvansa. Sen sijaan keskityn tässä alaluvussa tarkastelemaan haastateltavien kokemusta vuokratyönantajasta työnantajana.

Hieman vaihtelevin perustein tässä tutkielmassa yleiseksi kokemukseksi muodostui, ettei vuokratyönantajaa tunneta oikeaksi työnantajaksi. Tämä tuli ilmi jo pelkästään niin, että useammassa haastattelussa sana vuokratyönantaja toi haastateltavalle spontaanisti mieleen käyttäjäyrityksen. Vuokratyönantaja-sanan merkityksestä oli keskustelujen aikana tarpeen käydä neuvottelua, jotta tiesimme puhuvasse samasta asiasta. Vuokratyönantajalta puuttuvaksi, oikean työnantajan rakennuspuuksi, paljastui muun muassa päivittäinen vuorovaikutus.

V: [...]Ainoo se, kommunikaatio sitte, et sitä ei tunne työnantajaks tätä, mä en tunne työnantajaks sitä. Enemmän mä tunnen sitä tilaajaa työnantajaks.[...] [...]Ei heil tu koskaan olemaan semmost, muuta ku nä ihan pakolliset, niin ku palkanmaksut ja tuntilaput ja työnantajan velvollisuudet. Mut he ei oo koskaan semmonen, niin sanotusti, en mä voi mennä sinne toimistolle sanoo et mitä pomo. Koska ja jos mä meen sanomaan et juu mä teen sitä ja.. Ne on varmaan ihan pihalla siitä et mitä mä teen itse asias. Et kyl ne sen verran etäisiä, et he on ainoostaan välitysfirma. Mikä hoitaa työnantajan velvollisuudet. (M1)

Yhtä olennaista poikkeusta lukuun ottamatta haastateltavilla ei ollut kokemuksia jatkuvasta arkisesta kuulumisten vaihdosta vuokratyönantajan kanssa. Osittainhan tilanne oli myös sellainen, että työsuhteeseenkin liittyvistä asioista sovittiin käyttäjäyrityksessä. Vuokratyönantajan ei myöskään oletettu olevan perillä siitä, mitä työntekijä työkseen tekee tai miten hän työstään suoriutuu. Siten vuokratyönantajalta ei odotettu palautetta työnteosta tai sen lopputuloksesta. Työn kontrollointi liitettiin kuitenkin käsitykseen työnantajasta sillä tavoin vahvasti, että kontrollitehtävän puuttuminen teki vuokratyönantajasta erään haastateltavan mukaan vähemmän työnantajan. Edellä sanottua voi summata niin, että vuokratyönantaja koettiin liian etäiseksi ollakseen oikea työnantaja. Tästä

kertoo myös se, että monet haastatteluissa esiin tulleet toiveet ja pettymykset, vuokratyön hyvät ja huonot puolet liittyivät nimenomaan käyttäjäyritykseen. Vuokratyönantaja saattoi puolestaan näissä kuvauksissa jäädä kokonaan näkymättömiin.

Haastatteluun osallistuneiden suhtautuminen vuorovaikutuksen vähyyteen on kaksijakoista. Yhtäältä monien viesti vaikutti olevan, ettei tällaiseen arjen vuorovaikutukseen vuokratyönantajan kanssa koeta tarvettakaan. Äärimmillään vuorovaikutuksen vähyys oli jopa helpottavaa – selkeä viesti vuokratyön vapaudesta, ja siitä ettei menemisiään tarvitse selitellä. Toisaalta vuorovaikutuksen puuttuminen on tutkielman varrella koettu myös vuokratyönantajan välipitämättömyydeksi työntekijöistään.

Vuorovaikutuksen lisäksi työnantajuus rakentui myös hieman toisin. Työnantajan tunnusmerkeiksi osoittautuivat tällöin oma tuotanto, omat prosessit ja työtilat sekä työpaikan porukat. Samalla tavalla olennaiseksi työnantajan määreeksi nähtiin se, kuka työntekijää viimekädessä etsii ja tarvitsee, ja kuka työn lopulta antaa. Työntekijän näkökulmasta vuokratyönantajalta puuttuvat tällaiset työnantajan merkit. Ajatuksissa asiakasyritys on työnantaja.

*V: No kyl mä aattelen, et se [on työnantaja] mis mä oon niinko töissä [...]. Et et tää [...][Asiakasyritys x], ja sit sillo oli se [Asiakasyritys y].
[...] Et, et sen mukaan ne kuitenkin menee sitte niinkun ne työt. (N3)*

K: [...]Mimmonen sit olis se hyvä vuokratyönantaja, mimmonen sen sit tarvis olla et tätä kuvittelis tekevänsä tätä hommaa?

*V: Sillon ku se perustaa oman firman. [...] [...] Ni se vuokratyönantaja ei tarjoa itse asias oman tuotantonsa työtä, tai oman yrityksensä työtä, ennen ku sillon ku mä menen heille töihin ja alan vuokraamaan ihmisii eteenpäin, sitte mä oon heillä töissä. Eli mä tarkotan sitä että pitäis enemmän kannustaa, nykysii työnantajii ja tulevii työnantajii (ja mikä) tekee oikeeta tuottavaa työtä, tai palvelutyötä, mitä tahansa.
(M1)*

Toisin sanoin tämän voisi ilmaista niin, että vuokratyöntekijältä puuttuu oikeus firmalaisuuteen⁹, oikeus olla jonkin yrityksen työntekijä.

⁹ Ilmaisu ”firmalainen” on lainattu Tiina Mäkitalo-Keinosen vuokratyötä käsittelevästä pro gradu –tutkielmasta ”Soitellenko sotaan? vapaus, riippuvuus ja ammatillisuus vuokratyön diskursiivisina jäsentäjinä”.

Vuokrausyritykset ovat pyrkineet luomaan yhteisyyden tunnetta muun muassa järjestämällä työntekijöilleen erilaisia vapaa-ajankokoontumisia (Castren 1999; van Breugel et al. 2005, 545 muk.). Tutkielmassa tällaiset tapahtumat tulivat kuitenkin esiin ainoastaan niin, että eräs haastateltava toivoi työnantajan järjestävän työntekijöilleen kokoontumisen, jolloin olisi mahdollista tutustua muihin saman yrityksen kautta työskenteleviin ihmisiin. Työyhteisön puuttumista ei haastatteluissa kuitenkaan tulkittu pelkästään puutteeksi. Se, että työpaikan sisäisistä ristiriidoista voi pysytellä sivussa, nähtiin vuokratyön vapautta korostaen myös hyvänä puolena.

Arjen vuorovaikutuksen ja oman tuotantotoiminnan puuttuessa vuokratyönantaja tyhjjeni monien kokemuksessa ontoksi työnantajavelvoitteiden täyttäjäksi. Työtilaisuuksien välittäminen ja hyväkään työsuhteeseen liittyvien asioiden hoito eivät riitä saamaan aikaan tunnetta oikeasta työnantajasta. Vuokratyöntekijän kannalta tilanteen saattaa tehdä ikäväksi se, etteivät he aina yksiselitteisesti koe olevansa myöskään käyttäjäyrityksen työyhteisön jäseniä (Viitala 2007, 189).

7. LOPUKSI

Tutkielmassani olen tarkastellut vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä työsuhdetta käyttäen apuna psykologisen sopimuksen käsitettä. Psykologisella sopimuksella tarkoitan Alasoinia (2006c, 128) lainaten ”*palkansaaajien omaksumien ja heidän aiempiin kokemuksiinsa perustuvien uskomusten muodostamaa kokonaisuutta siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi työpanoksestaan*”. Teemahaastattelujen ja kvalitatiivisen sisällönanalyysin avulla olen etsinyt vastausta siihen, mikä on vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen keskeisin sisältö. Tarkoituksena on edelleen pohtia, millainen tuo sopimus on luonteeltaan. Näin on mahdollista sanoa jotakin siitä, millainen vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen työsuhde on.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston riittävä määrä on Jari Eskolan ja Juha Suorannan mukaan paljolti tapauskohtaista. He tiivistävät ohjeeksi, että ”*vastauksia tarvitaan juuri sen verran kuin on aiheen kannalta välttämätöntä*”. (Eskola & Suoranta 2008, 62 – 63.) Oman tutkielmani aineistoa voi hyvällä syyllä sanoa – haastatteluun osallistuneiden arvokasta panosta unohtamatta – lukumääräisesti pieneksi. Analyysissä erotetut vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen tyypit on muodostettu vain seitsemän haastattelun perusteella. Lisähaastattelut olisivat mahdollisesti tuoneet tyypeihin uusia tai toisia sävyjä. Ainakin niiden avulla olisi ollut mahdollista koetella tyypejä (vrt. mt., 215). Toisaalta pieni aineisto on saanut kuuntelemaan myös yksittäisiä ristiriitaisia sävyjä, jotka suuremmassa aineistossa olisivat ehkä helpommin jääneet huomiotta.

Ensimmäisessä sopimustyyppissä keskeisenä vuokratyönantajaan kohdistuvana odotuksena on työtilaisuuksien saaminen. Haastateltavien asema työtilaisuuksien jaossa on vahva, ja se koetaan vastineeksi omasta hyvästä panoksesta. Toinen työntekijöiden keskeinen odotus on vuokratyönantajalta saatu tuki. Tukeen sisältyvät muun muassa kokemukset hyvästä vastaanotosta ja vuorovaikutuksesta, luottamuksesta, avun saannista sekä tunne siitä, että työntekijää pidetään toiminnan tärkeänä osana. Vuokratyönantajan koetaan vastaavan hyvin asetettuihin odotuksiin. Työtilaisuuksien saamista voinee pitää psykologisen sopimuksen transaktionaalisena elementtinä, kun taas muunlainen tuki on luonteeltaan enemmän relationaalista (vrt. soveltaen Alasoini 2006c, 128). Näin ajatellen ensimmäisessä psykologisen sopimuksen tyyppissä tulevat keskeisesti esiin sekä transaktionaaliset että relationaaliset piirteet. Vaikka osapuolet eivät viimekädessä olekaan toisiinsa sitoutuneita, hei-

dän intressinsä liittyvät toisiinsa hetkellisesti, ja työntekijät kokevat yhteisen toiminnan vastavuoroiseksi.

Toisessa psykologisen sopimuksen tyypissä keskeisiä odotuksia vuokratyönantajaa kohtaan ovat luotettavuus sekä tuen ja arvostuksen saaminen. Näitä kaikkia voinee luonnehtia relationaalisiksi elementeiksi (vrt. soveltaen Alasoini 2006c, 128). Kuitenkin haastatteluissa olennaisena kokemuksena tuli esiin, ettei vuokratyönantaja täytä näitä odotuksia, ja siten psykologisen sopimuksen voi ajatella rikkoutuneen. Koetuista pettymyksistä johtuen osapuolten välille ei synny myönteistä, vastavuoroista sopimusta. Pikemmin vuokratyönantaja koetaan työsuhteen ylimääräiseksi ja turhauttavaksi jäseneksi.

Kolmannessa psykologisen sopimuksen tyypissä keskeisin vuokratyönantajaan kohdistunut odotus on työtilaisuuksien saaminen, jonka voi ajatella olevan psykologisen sopimuksen transaktionaalinen elementti (vrt. soveltaen Alasoini 2006c, 128). Työnantajan ajatellaan melko hyvin täyttäneen tämän odotuksen. Suuria pettymyksiä ei ole tullut vastaan, mutta osapuolten yhteistoiminta on satunnaisten kohtaamisten varassa.

On esitetty muun muassa, että globalisoituvan kilpailun aiheuttamien muutosten myötä työelämän psykologiset sopimukset ovat muuttumassa aiempaa enemmän transaktionaalisiksi, mikä siis merkitsee taloudellisesti arvioitavien piirteiden korostumista. (Alasoini 2007, 113.) Tätä vastoin Alasoini kirjoittaa uudenlaisesta tasapainotetusta psykologisesta sopimuksesta Suomen oloihin, jossa *”työnantaja pyrkii hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittymiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistettävyydestään”*. Ensisijaisesti tässä sitoudutaan työnantajan sijasta itsensä kehittämiseen. (Alasoini 2006b, 50, 54.)

Uutta psykologista sopimusta ei luultavasti ole pohdittu ajatellen vuokratyötä, joka lisäksi on työmarkkinoiden marginaali-ilmiö. Kuitenkin vuokratyön kaikkein kimalteisin kiiltokuva tapaa jostain tämän uudenlaisen sopimuksen suuntaista. Tällaisessa kuvassa vuokratyöhön sisältyvät vuokratyönantajan järjestämät, kehittävät, vaihtelevat ja haasteelliset työt. Työnantajaan sitoutumisen sijasta siinä sitoudutaan omaan uraan ja itsensä kehittämiseen. Lähteenmäki (2007a, 124) muistuttaa kuitenkin, ettei vuokratyöstä vaihtelua sisältävänä urapolkuna ole näyttöä. Tässäkin tutkielmassa ei tullut esiin mitään viitteitä tällaisesta. Hahmotellut psykologisen sopimuksen tyypit osoittavat kuitenkin, ettei vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen sopimus ongelmitta pelkisty trans-

aktionaalisiin elementteihin. Ensimmäisessä sopimustyyppissä relationaalisten elementtien voi ajatella rakentaneen työsuhdetta ja toisessa sopimustyyppissä pettymysten myötä rikkoneen sitä. Sen sijaan kolmannessa sopimustyyppissä keskeisimpänä korostuu sopimuksen transaktionaalinen piirre.

Silloin kuin vuokratyön kotipaikaksi ajatellaan työelämän joustavuuskeskustelu, on siis olennaista pohtia, kenen ehdoilla joustavuudesta puhutaan (esim. Furåker 2005, 185). Erityisesti työntekijöille vuokratyöhön liitetty joustavuus on usein näyttäytynyt epävarmuutena eli työn pätkittäisyytenä ja irtisanomisajan puutteena (Viitala ym. 2006, 144 – 147). Tutkielman tyypejä ei ole muodostettu suoraan epävarmuus- ja joustavuuskokemusten perusteella. Kuitenkin tällainen joustavuus-epävarmuusaspekti on ollut näkyvissä tässäkin tutkielmassa. Ensimmäisessä tyyppissä pyritään hyvällä vuokratyöntekijyydellä aktiivisesti hallitsemaan vuokratyösuhteen epävarmuutta. Sen sijaan toisessa ja kolmannessa tyyppissä useimmat haastateltavat liittivät vuokratyöhön ja vuokratyösuhteeseen pikemmin vapauden ja sopivasti irrallaan olon. Tässä mielessä vuokratyö ei näyttäydy tutkielmassa yksistään epävarmuuden työssijana, vaan saa muitakin sävyjä. Psykologisen sopimuksen käsite on kuitenkin omiaan avaamaan vuokratyöhön myös muita näkökantoja kuin sinänsä olennaisen joustavuus-epävarmuusakselin.

Melko lähelle edellistä teemaa tulevat kuitenkin pohdinnat vuokratyöntekijöiden ja vuokratyönantajan sitoutumisesta. Haastatteluissa yleinen kokemus oli, ettei vuokratyönantaja ole erityisen sitoutunut työntekijöihinsä (vrt. myös Viitala ym. 2006, 66). Tutkimustehtävän hengessä työntekijöiden sitoutumisella viitataan tässä yleisesti organisaatioon kohdistuvaan sitoutumiseen (ks. Mamia & Koivumäki 2006, 103). Sitoutumispohdintoja on tutkielman varrella inspiroinut muun muassa van Breugelin ym. (2005) tutkimus. Sitoutuneella työntekijällä on useimmin tarkoitettu työntekijää, joka on vahvasti organisaatioon kiinnittynyt eli hänelle työpaikan omaloitteinen vaihtaminen on epätodennäköistä. Lisäksi ajatellaan, että sitoutunut työntekijä ei ole ilman syytä poissa töistä, ja että hän ymmärtää ja jakaa organisaation arvot. (Meyer & Allen 1997; Mamia & Koivumäki 2006, 104 muk.) Psykologisen sopimuksen tyyppit avaavat näkökulman siihen, kuinka helposti vuokratyönantajaa vaihdetaan, ja millaiset asiat tähän vaikuttavat.

Psykologisen sopimuksen ensimmäisessä tyyppissä sitoutuminen vuokratyönantajaan näyttäytyi ensinnäkin vaihtoehtojen puuttumisen kautta. Vaihtoehdottomuuden on ajateltu vaikuttavan riippuvuuteen vuokrausyrityksestä ja lisäävän laskelmoitua sitoutumista vuokrausyritykseen (van Breugel et al. 2005, 547). Tässä suhteessa varaukseton töihin lupautuminen ja hyvä työstä suoriutuminen nähtiin keinoina parantaa omaa työtilannetta vuokrausyrityksessä. Kuitenkin esiin tuli myös sellai-

nen piirre, että juuri tutun vuokratyönantajan kautta työskennellään mielellään. Tämä saattaa liittyä ajatukseen, jonka mukaan vuokrausyritykselle kertynyt tieto työntekijän taidoista, motivaatiosta ja työpreferensseistä vaikuttaa riippuvuuteen vuokrausyrityksestä ja lisää laskelmoitua sitoutumista vuokrausyritykseen. Tämän ajatteluaan johtuvat siitä, että työsuhdekohtaiset panostukset menetetään, jos työntekijä vaihtaa vuokrausyritystä. (Mt., 547.) Toisaalta se, että tutun vuokratyönantajan kautta työskennellään mielellään, saattaa ainakin jossain määrin kertoa myös affektiivisesta sitoutumisesta vuokratyönantajaan. Tätä ajatusta tukisi se, että vuokrausyritykseltä saadun tuen on havaittu lisäävän (myös) affektiivista sitoutumista (mt., 558). Ensimmäisessä sopimustyyppissä vuokratyönantajan nimenomaan koettiin tukevan työntekijöitä.

Toisessa sopimustyyppissä työntekijöiden sitoutumisen mahdollisuus vaikuttaa vähäiseltä. Sopimusten relationaaliin elementteihin liittyy vahvoja tunnelatauksia (Alasoini 2006c, 131), ja rikkomukset saavat tässä kohtaa helposti vakavampia seurauksia kuin transaktionaalisten elementtien kohdalla (Morrisin & Robinson 1997, 247; mt. 131 muk.). Toisessa sopimustyyppissä, jossa relationaaliset elementit olivat eniten kolhiutuneet myös kriittisyys vuokratyönantajaa kohtaan oli selkeintä ja ilmeni paikoin kertakaikkisena irtautumishaluna. Lisäksi omiin työllistymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa luotettiin melko paljon myös ilman vuokratyönantajaa. Tämä vähentänee riippuvuutta vuokratyönantajasta ja siten tarvetta laskelmoituun sitoutumiseen (vrt. van Breugel et al. 2005, 547). Kolmannessa psykologisen sopimuksen tyyppissä vuokratyötä tehdään joko selkeästi muiden asioiden mahdollistamiseksi tai siksi, että vuokratyön kautta on helppo saada työtä. Kuitenkaan erityisestä kiinnittymisestä vuokratyönantajaan ei voi puhua. Pikemmin säännöksi näyttää muotoutuneen, ettei kummankaan osapuolen sitoutumista odoteta. Erityisesti kolmannessa, (mutta osin myös toisessa tyyppissä) oma panos on sovitettu vuokratyönantajan panokseen, hyöty otetaan irti ja elämän muut asiat koetaan merkityksellisemmiksi (vrt. Jordan 2003, 30 - 32).

Ylipäätään psykologisen sopimuksen relationaalisten elementtien ja affektiivisen sitoutumisen esille tulo on kuitenkin osoitus siitä, ettei edes vuokratyössä työsuhteen inhimillisiä puolia voi sittenkään jättää huomiotta ilman seurauksia. Sen sijaan riski inhimillisten puolien unohtumiseen vaikuttaa vuokratyöprosessissa olevan melko suuri. Riitta Viitala kirjoittaa käyttäjäryitysten näkökulmasta siitä, miten vuokrausneuvotteluja käytäessä työntekijä on vasta kasvoton resurssi, jonka näkökannat on helppo jättää huomiotta (Viitala 2007, 191). Vuokratyön yleistymisessä on kuitenkin taloudellisen logiikan lisäksi kyse myös sen sosiaalisesta hyväksymisestä (Koene et al. 2004) samoin kuin siitä, millaisen prosessin myötä vuokratyöstä tulee vakiintunut osa työmarkkinoita (Bergström et al.

2007). Liisa Lähteenmäki sivuaa näitä aiheita tuomalla esiin, että suomalainen tutkimustieto ja sen saama julkisuus ovat luoneet käsitystä vuokratyöstä erityisenä riiston muotona. Tätä vastoin henkilöstöpalveluyrityksiä edustava HPL (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto) on pyrkinyt parantamaan vuokratyön kuvaa. (Lähteenmäki 2009.) Tämän tutkielman puitteissa ei voi tehdä erityisiä päätelmiä vuokratyön sosiaalisesta hyväksymisestä Suomessa. Psykologisen sopimuksen tyypit avaavat tähän kuitenkin työntekijöiden näkökulmaa.

Ilmiön sosiaalisen hyväksymisen merkitys näkyy selkeimmin toisessa sopimustyyppissä, jossa vuokratyön hyväksymisen puuttuminen on ilmeistä. Kokemukset suorista väärinkäytöksistä, jotka tässä ilmenivät palkanmaksun yhteydessä, ovat tietysti oma asiansa. On selvää, että ne aiheuttavat luottamusongelmia, eikä ilmiön sosiaalinen hyväksyminen luottamuspuolan jatkuessa ole mahdollista. Sosiaalisen hyväksymisen puuttuminen tulee kuitenkin ilmi myös hienovaraisemmin. Joidenkin esiin tulleiden oikeudenmukaisuusongelmien taustalta on nimittäin hahmotettavissa itse vuokratyökuvio ja erilaisia tapoja, joilla se muuttaa perinteistä työsuhdetta sekä kokemusta työntekijänä olemisesta. Emme esimerkiksi ole tottuneet siihen vuokratyön perustavaan ajatukseen, että jokin yritys voi tehdä voittoa vuokraamalla työntekijöitään toiselle yritykselle (vrt. Bergström et al. 2007).

Vuokratyö saattaa väliintulollaan rikkoa jotain myös siitä tavasta, jolla työntekijästä on perinteisesti tullut niin sanotusti firmalainen. Nyt on ensin motivoituttava ja osattava markkinoida itsensä portinvartijalle (ks. myös Lähteenmäki 2007a, 126). Oman lisänsä tähän tuo se, että portinvartijan erityisalaa on rekrytointi. Sillä ei siis välttämättä ole perinteisen työnantajan tavoin hiljaista perimätietoa juuri kyseessä olevan alan tavoista. Vasta tämän portin läpäistyään pääsee ylipäätään tekemisiin sen varsinaisen työnantajan kanssa. Vuokratyöntekijä ei myöskään perinteisellä tavalla ole oikeutettu nauttimaan organisaatioon samastumisen tuomasta statuksesta. Vuokratyö näyttää tässä tyyppissä väliintulollaan rikkoneen myös jonkin yleisemmän työelämässä vallinneen psykologisen sopimuksen. Hyväksymisen sijaan vuokratyönantaja näyttäytyykin enemmän työsuhteeseen kutsumatta tulleenä vierana.

Myöskään kahden muun psykologisen sopimuksen tyyppien kohdalla ei varauksetta voi puhua vuokratyön sosiaalisesta hyväksymisestä. Ensimmäisessä sopimustyyppissä tämä ilmenee niin, että vaki-
tuinen tai ”parempi” työ tulee kaikesta huolimatta esiin tavoiteltavimpana työsuhteen muotona. Ja vaikka vuokratyön epävarmuutta hallitaan aktiivisesti ja homma vuokratyönantajan kanssa toimii, on samalla ehkä kyse tilanteesta, jossa työnantajat ”pystyvät tekemään työntekijöille tarjouksia,

joista ei voi kieltäytyä” (Lähteenmäki 2007a, 139). Kolmannessa psykologisen sopimuksen tyyppisessä vuokratyönantajan kanssa toimiminen koetaan ongelmattomaksi ja vuokratyötä käytettiin paljolti omilla ehdoilla. Itse vuokratyössä nähdään kuitenkin joitakin ongelmia, joten vuokratyön sosiaalinen hyväksyminen ei ole kokonaan varauksetonta.

Kysymykset psykologisesta sopimuksesta ja niihin liittyen työntekijöiden sitoutumisesta ja vuokratyön hyväksyttävyydestä eivät ole vuokratyönantajan näkökulmasta merkityksettömiä. Tässä mielessä ne eivät siis voi sivuuttaa työntekijöiden näkemyksiä. Niiden on kyettävä houkuttelemaan osaavia ja sitoutuneita työntekijöitä, ja markkinoiden kehittyessä tämä näkökulma saattaa vielä korostua (van Breugel et al. 2005, 541; ks. myös Purcell et al. 2004, 715). van Breugelin ym. mukaan vuokrausyritykset saattavat hyötyä työntekijöidensä sitoutumisesta kahdella tapaa. Ensinnäkin vahva sitoutuminen vuokrausyritykseen saattaa heijastua sitoutumisena myös käyttäjäyrityksessä. Toiseksi sitoutuneet työntekijät pysyvät vuokrausyrityksensä työntekijöinä pidempään, mikä vuokratyönantajan kannalta muodostaa kilpailuedun. (van Breugel et al. 2005, 561 – 562.)

Jos vuokratyöntekijöiden tilanteeseen usein liittykin epävarmuus, niin tämän tutkielman valossa näyttää siltä, että myös vuokrausyritykset joutuvat elämään sen kanssa. Työntekijöiden osalta vuokrausyrityksen epävarmuutta aiheuttaa ensinnäkin se, että hieman erilaisista lähtökohdista missään sopimustyyppissä työntekijät eivät koe mielekkääksi viime kädessä sitoutua vuokratyönantajaan, siten että tämän työntekijöinä haluttaisiin pysyä. Toiveena saattaa olla vakituinen tai parempi työ (*i tyyppi*) tai vuokratyönantajan toimintaan ollaan pettyneitä ja samalla luotetaan työllistymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa myös ilman vuokratyönantajaa (*ii tyyppi*). Vuokratyömarkkinoilla saateen myös olla mukana sen omilla vapautta korostavilla säännöillä (*iii tyyppi, osin myös ii tyyppi*). Hieman eri perustein vuokratyönantajaa ei myöskään koettu oikeaksi työnantajaksi. Toisaalta on huomattava, että vuokrausyrityksillä on nähty myös olevan mahdollisuuksia vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen muun muassa kiinnittämällä huomiota työsuhteen alkuun ja tarjoamalla työntekijöilleen tukea (ks. van Breugel et al. 2005, 562). Vuokrausyritykset esiintyvät mielellään hyväksytynä ja vakiintuneena osana suomalaisia työmarkkinoita, mistä esimerkkinä ovat HPL:n internetsivut. Tässä tutkielmassa vuokratyötä on pidetty tiettyine ongelmineenkin sopivana työsuhteen muotona ja vuokratyönantajaan on suhtauduttu melko neutraalisti (*iii tyyppi*). Toisaalta esiin on tullut kokemus, jossa epävarman vuokratyön ja vuokratyönantajan kanssa pyritään aktiivisesti tulemaan toimeen ja tässä myös onnistutaan (*i tyyppi*). Kuitenkin vuokratyö ja vuokratyönantaja ovat näyttäneet myös työsuhteen ylimääräisinä osina tai perinteisen työsuhteen rikkojina (*ii tyyppi*).

Tutkielmassa psykologinen sopimus on osoittautunut käyttökelpoiseksi linssiksi vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen työsuhteen tarkasteluun. Sen avulla on ollut mahdollista nostaa esiin vuokratyöntekijöiden näkemyksiä siitä, mitä asioita he odottavat vuokratyönantajalta. Samoin sen avulla on ollut mahdollista peilata niitä odotuksia, joita vuokratyönantajalla on työntekijöitä kohtaan. Tätä kautta voi tuoda esiin työsuhteen vastavuoroisen sosiaalisen luonteen ja sen, ettei työelämää voi riisua inhimillisistä puolista ilman seurauksia.

LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo (2006a) Hyvä työ ja työelämä kehittyvinä ilmiöinä. *Futura* 25(2), 46 – 52.
- Alasoini, Tuomo (2006b) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992 – 2005: Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. *Tykes-raportteja* 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, Tuomo (2006c) Työnteon mielekkyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 4(2), 122 – 136.
- Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (koonneet): *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 106 – 120.
- Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Anderson, Neil & Schalk, Rene (1998) The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of organizational behavior* 19(Special issue: The psychological contract at work), 637 – 647.
- Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. *Työpoliittinen tutkimus* 305. Helsinki: Työministeriö.
- Atkinson, Carol (2008) An exploration of small firm psychological contracts. *Work, employment and society* 22(3), 447 – 465.
- Bauman, Zygmunt (2002) *Notkea moderni*. Suom. Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Bergström, Ola & Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy & Walter, Lars (2007) *Den nya Arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Bruun, Niklas & von Koskull, Anders (2004) *Työoikeuden perusteet*. Suom. Pirkko K. Koskinen. Helsinki: Talentum.
- Castren, Ch. (1999) Betwixt and between: temporary employees as liminal subjects in flexible organizations. *Organization Studies* 20, 601 – 617.
- Conway, Neil & Briner, Rob B. (2005) *Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.
- Dabos, G.E. & Rousseau, D.M. (2004) Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology* 89, 52 – 72.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2008) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Furåker, Bengt (2005a) *Flexibilitet på arbetsmarknaden*. Teoksessa Björn Fjæstad & Lars-Erik Wolvén (red.) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur, 141 – 154.
- Furåker, Bengt (2005b) *Sociological perspectives on labor markets*. New York: Palgrave Macmillan.

- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (1967) *The discovery of grounded theory; Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Goldthorpe, John H. (2000) *On sociology. Numbers, narratives, and the integration of research and theory*. New York: Oxford University Press.
- Guest, David E. (1998a) Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of organizational behavior* 19(Special issue: The psychological contract at work), 649 – 664.
- Guest, David E. (1998b) On meaning, metaphor and the psychological contract: A response to Rousseau. *Journal of organizational behavior* 19(Special issue: The psychological contract at work), 673 – 677.
- HBL – Hufvudstadsbladet 3.3.2008. Arbetarna viktiga kunder för uthyrningsföretagen. *Ekonomi*.
- Herriot, Peter & Manning, W. E. G. & Kidd, Jennifer M. (1997) The content of the psychological contract. *British Journal of Management* 8, 151 – 162.
- Herriot, Peter & Pemberton, Carole (1997) Facilitating new deals. *Human resource management journal* 7(1), 45 – 56.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2006) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hämäläinen, Hanna (2007) *Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2006*. Työministeriö: Helsinki.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) *Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus 104*. Helsinki: Työministeriö.
- Kalleberg, Arne L. (2009) Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review* 74, 1 – 22.
- Koene, Bas & Paauwe, Jaap & Groenewegen, John (2004) Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human resource management journal* 14(3), 53 – 73.
- Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2006) *Prekariaatti. Teoksessa Mikko Jakonen & Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 378 – 383.
- Kostamo, Lassi (2009) *Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman_vuokraus_ja_yksityinen_tyonvalitys_Suomessa_vuonna_2008.pdf Viitattu 29.10.2009.
- Kuula, Arja (2006) *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

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

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977 – 2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lähteenmäki, Liisa (2007a) Työntekijät ruotuun! Teoksessa Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta (toim.) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki voimakas no 20. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 113 – 139.

Lähteenmäki, Liisa (2007b) Looking for goodies with the right attitude: The moral regulation of the temp agency workers. WES.

Lähteenmäki, Liisa (2009) Kutsu vapauteen: Vuokratyöntekijä itseään toteuttavana vapaana agenttina vai alistettuna orjana? Seminaariesityksen abstrakti, Työelämän tutkimuspäivät, Tampere.

Mamia, Tero & Koivumäki, Jaakko (2006) Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 99 – 178.

McLean Parks, Judi & Kidder, Deborah L. & Gallagher, Daniel G. (1998) Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior* 19(Special Issue: The psychological contract at work), 697 – 730.

Meyer, John P. & Natalie J. Allen (1997) Commitment in the Workplace. *Theory Research and Application*. London – New Delhi: Sage, Thousand Oaks.

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994) *Qualitative data analysis. An expanded sourcebook*. London: Sage.

Mitlacher, Lars W. (2006) The organization of human resource management in temporary work agencies – towards a comprehensive research agenda on temporary agency work in Germany, the Netherlands and the US. *Human Resource Management Review* 16, 67 – 81.

Moilanen, Pentti & Räihä, Pekka (2001) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylän PS-kustannus, 44 – 67.

Morrison, E.W. & Robinson S.L. (1997) When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review* 22, 226 – 256.

Mäkitalo-Keinonen, Tiina (2001) Soitellenko sotaan? Vapaus, riippuvuus ja ammatillisuus vuokratyön diskursiivisina jäsentäjinä. Pro gradu -työ: Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

Mäkitalo-Keinonen, Tiina & Virtanen, Pekka & Saloniemi, Antti & Vänskä, Jukka & Parmanne, Piitu (2005) Vuokralääkärit – keitä he ovat? *Suomen Lääkärilehti* 60(48), 5007 – 5010.

Määräaikaista työsuhteita selvittävän työryhmän raportti (2007). Työryhmämietintö. Helsinki: Työministeriö. Luettavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/maaraaik_tyosuhteet_tyor07.pdf Viitattu 26.10.2009.

Neugart, M & Storrie, D (2006) The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers* 58(1), 137 – 156.

Ofstead, Cynthia M. (1999) Temporary help firms as entrepreneurial actors. *Sociological Forum* 14(2), 273 – 294.

Osterman, Paul (2004) Labor Market Intermediaries in the Modern Labor Market. Teoksessa Robert P. Giloth (ed.) *Workforce Intermediaries for the Twenty-first Century*. Philadelphia: Temple University Press, published in association with The American Assembly, Columbia University. 155 – 169. Luettavissa: <http://web.mit.edu/osterman/www/Intermed.pdf>. Viitattu 7.3.2007.

Palanko-Laaka, Kirsti (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Helsinki: Työministeriö.

Paloniemi, Susanna (2004) Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. *Jyväskylä studies in education psychology and social research* 253. Jyväskylän yliopisto.

Purcell, John & Purcell, Kate & Tailby, Stephanie (2004) Temporary work agencies: Here today, gone tomorrow? *British Journal of Industrial Relations* 42(4), 705 – 725.

Peck, Jamie & Theodore, Nikolas (1998) The business of contingent work: growth and restructuring in Chicago's temporary employment industry. *Work, Employment & Society* 12(4), 655 – 674.

Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994) Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior* 15, 245 – 259.

Rogers, Jackie Krasas (2000) *Temps. The many faces of the changing Workplace*. Ithaca ja Lontoo: Cornell University Press.

Rousseau, D. M. (1990) New hire perspectives of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behaviour* 11, 389 – 400.

Rousseau, D. M. (1995) *Psychological contracts in organizations*. London: Sage.

Rousseau, D.M. & Wade-Benzioni, K.A. (1994) Linking strategy and human resource practices: How employee and customer contracts are created. *Human Resource Management* 33, 463 – 489.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> Viitattu 5.10.2009

Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Tuula Heiskanen & Minna Leinonen & Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää?* Tampere University Press, 78 – 108.

- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka & Koivisto, Anna-Maija (2002) Fixed-term Employment and Psychosocial Work Environment – Experiences in the Finnish Working Life. Teoksessa I.U. Zeytinoglu (ed.) Flexible Work Arrangements. Netherlands: Kluwer Law International, 181 – 201.
- Schalk, R. & Freese, C. (1993) Het psychologisch contract. *Instroom van Personeel* 1(4), 67 – 82. P.T. van den Berg et al. (red.).
- Schein, E. H. (1978) Career dynamics: Matching individuals and organizational needs. MA: Addison-Wesley Reading.
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Smith, Vicky (1998) The fractured world of the temporary worker: power, participation, and fragmentation in the contemporary workplace. *Social Problems* 45(4), 411 – 430.
- Spence, M. (1973) Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics* 87(2), 355 – 374.
- Storrie, Donald (2007) Temporary agency work in the European Union – Economic rationale and equal treatment. Teoksessa Bengt Furåker & Kristina Håkansson & Jan Ch. Karlsson (ed.) Flexibility and Stability in Working Life. New York: Palgrave Macmillan, 103 – 122.
- Strauss, Anselm L. (1990) Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park, California: Sage.
- Tanskanen, Antti (2007) Vuokratyösuhte epätyypillisenä työsuhteena. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1, 38 – 51.
- Tanskanen, Antti (2008) Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. *Sosiologia* 45(3), 233 – 247.
- Torka, Nicole & Schyns, Birgit (2007) On the transferability of “traditional” satisfaction theory to non-traditional employment relationships: Temp agency work satisfaction. *Employee Relations* 29(5), 440 – 457.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2006) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2007) Tiedotteet: Ministeriö. Työministeriön vuodenvaihteen uudistukset. Työhallinnon asiat uuteen työ- ja elinkeinoministeriöön. Luettavissa: http://www.tem.fi/?89531_m=90070&s=2466 Viitattu 25.1.2010.
- Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä (2007). *Työpoliittinen tutkimus* 325. Helsinki: Työministeriö.
- van Breugel, Gerla & van Olffen, Woody & Olie, René (2005) Temporary liaisons: The commitment of ‘temps’ towards their agencies. *Journal of Management Studies* 42(3), 539 – 566.

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

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

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007) Työministeriö: Helsinki.