

VUOKRALLE TARJOTAAN

Vuokratyöntekijöiden kertomuksia työn epävarmuudesta ja selviytymiskeinoista.

JOKELA, LILLI

Tampereen yliopisto

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma

Tammikuu 2007

Tampereen yliopisto

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

JOKELA, LILLI: Vuokralle tarjotaan. Vuokratyöntekijöiden kertomuksia työn epävarmuudesta ja selviytymiskeinoista.

Pro Gradu –tutkielma, 86 s.

Sosiaalipolitiikka
Tammikuu 2007

TIIVISTELMÄ

Vuonna 2005 vuokratyöalan arvioitiin tarjonnan töitä 70 000 vuokratyöläiselle. Henkilötyövuosiksi muutettuna se merkitsee noin 19 000 työntekijää. Vuokratyöntekijöiden määrä on jatkuvassa kasvussa, mutta tutkimusta ilmiöstä on tehty verrattain vähän. Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia vuokratyöntekijöillä on vuokratyöläisyydestään. Keskeisenä teemana esiin nousevat vuokratyöntekijän kokema epävarmuus ja keinot, joilla hallita epävarmuutta.

Aineistoni koostuu seitsemän vuokratyöntekijän haastattelusta, jotka tein keväällä 2006. Mukaan valikoitui kolme opiskelijaa ja neljä työelämässä mukana olevaa aikuista. Vuokratyöläiset antavat vastauksia tutkimuskysymyksiin *millaisia yksilöllisiä kokemuksia vuokratyön tekemiseen liittyy, kokeeko vuokratyöntekijä epävarmuutta, millaista ja mitä keinoja hänellä on hallita epävarmuutta*. Toteutin aineistonhankinnan teemahaastatteluin. Kahdenkeskeisissä haastatteluissa käytin apuna puolistrukturoitua kysymysrunkoa, joka ohjasi haastatteluja. Teemahaastattelu säilyttää haastateltavalla vapauden tuoda esiin kaikki haluamansa näkökulmat keskusteltavasta aiheesta. Näin haastateltavat saivat liikuttaa keskustelua vuokratyöteemoihin, joista he erityisesti halusivat puhua. Analyysivälineenä käytin sisällönanalyysia, jonka tarkoituksena on saattaa tutkittavan ilmiön kuvaus tiivistettyyn ja yleiseen muotoon, ja järjestää aineisto johtopäätösten tekoa varten kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sovelsin analyysissäni teoriaohjaavan sisällönanalyysin perusteita eli vertasin aineistoani vuokratyöilmiöstä aiemmin selvitettyyn. Keskeistä analyysissä oli selvittää, tukeeko aineistoni oletusta, jonka mukaan vuokratyöntekijä kokee epävarmuutta.

Tutkielmassa esiintyvien vuokratyöntekijöiden taustat, tarinat ja elämäntilanteet eroavat toisistaan, mutta yksi yhteinen nimittäjä heidän vuokratyöläisyydellään on: epävarmuuden kokeminen on

yhteinen. Siten tämä tutkielma osaltaan tukee aiempien tutkimusten tuloksia, joissa epävarmuuden on katsottu liittyvän keskeisesti vuokratyöläisyyteen. Aineistoni haastateltavat, jotka eivät opiskelleet tai olleet aloittamassa opintojaan, hakeutuivat vuokratyöläisiksi saadakseen koulutustaan vastaavaa työtä tai saadakseen ylipäättään jotain työtä. Nuoret ja opiskelijat hakeutuivat vuokratyöhön ansaitakseen taskurahaa tai elantoa opintotuen lisäksi. Kiinnittymisessään vuokratyöhön haastateltavat tunnistivat useita puutteita. Perehdytys oli riittämätöntä ja paljolti oman aktiivisuuden varassa. Kohtelu työpaikoilla oli epätasa-arviosta käyttäjäyrityksen omaan henkilöstöön verrattuna. Epätasa-arvoinen kohtelu ilmeni toisinaan työntekijöiden käytöksessä, toisinaan puuttuvina työsuhde-etuina. Epävarmuutta vuokratyössä aiheuttivat myös työn kesto ja sen vaikutus toimeentuloon. Mitä pidemmäksi ajaksi työperiodeja järjestyi, sitä tyytyväisempiä vuokratyöntekijät vaikuttivat olevan työhönsä.

Oman myönteisen asenteen merkitys eli vahva koherenssin tunne nousi esiin voimakkaasti haastateltavien puhuessa keinoista, joilla he vuokratyön epävarmuutta hallitsevat. Myönteinen asenne tulevaisuuteen ja luottamus aseman parantumiseen työmarkkinoilla kuuluivat tarinoissa usein. Ulkoisista voimavaroista tärkeimmiksi nousivat koulutus ja valmistuminen sekä perheen kokonaistaloudellinen tilanne. Toiveen säännöllisestä työstä ilman välikäsiä jakoivat kaikki aineistoni vuokratyöläiset. Puhuessaan tulevaisuuden odotuksistaan ja toiveistaan työelämässä kaikki haastatellut vastasivat haluavansa jättää vuokratyön taakseen enemmän tai myöhemmin. Jokainen haastatelluista myös uskoi työllistyvänsä vapaille työmarkkinoille.

Aineistoni pieni otos luo katsauksia ilmiöön, mutta ei anna aihetta yleistykseen. Tutkielman aineisto kuitenkin tukee aiempaa suomalaista tutkimusta vuokratyökokemuksista, joka osoittaa, että vuokratyöntekijät kokevat asemansa epävarmaksi työmarkkinoilla. Vuokratyötutkimusta tarvitaan lisää. Ensinnäkin vuokratyöntekijöiden määrän tilastoinnissa on suuria puutteita. Toiseksi sopimussäännöt vaativat selkiyttämistä. Kolmanneksi tulisi tehdä laajamittaista tutkimusta siitä, keitä vuokratyöntekijät ovat. Neljänneksi vuokratyöntekijöistä puuttuu laaja kokemustutkimus, jonka perusteella voitaisiin tehdä yleistyksiä vuokratyöläisyyden kokemisesta ja odotuksista. Viidenneksi tulisi selvittää, millaisia pysyvästi työllistäviä vaikutuksia vuokratyöllä on eli rekrytoituvatko vuokratyöläiset suoraan käyttäjäyrityksiin.

Avainsanat: vuokratyö, joustava työvoima, työvoiman erilaistuminen, vuokratyön epävarmuus, epävarmuuden hallinta, voimavarat.

Sisältö

TIIVISTELMÄ	2
Sisältö	4
1. Johdanto vuokratyötutkimukseen	6
2. Työelämän muutos	7
2.1. Erilaistuva, joustava työvoima	9
2.2. Joustavuuden retoriikkaa	12
3. Vuokratyö – jouston muoto	14
3.1. Vuokratyön kehitys Suomessa	16
3.2. Lukuja suomalaisesta vuokratyöstä	17
3.3. Vuokratyötutkimusta Suomessa	20
4. Vuokratyön epävarmuus ja sen hallinta	26
4.1. Elämisen voimavarat epävarmuuden hallinnan keinona	29
4.2. Epävarmuuden hallintaa työpoliittisessa tutkimuksessa	32
5. Täsmennetty tutkimustehtävä	33
5.1. Aineisto ja haastattelut	35
5.2. Analyysimetodi ja tutkielman luotettavuuden arviointia	37
6. Tutkimustulokset	39
6.1. Ketkä puhuvat	39
6.2. Vuokratyöhön hakeutumisen pakko vai vapaaehtoisuus	41
6.3. Kiinni vuokratyöhön	45
6.3.1. Työn järjestyminen ja työtehtävien mielekkyys	46
6.3.2. Vuokratyöntekijän vastaanotto työpaikoilla	54
6.4. Vuokratyöntekijän kokema epävarmuus	59
6.5. Ulkoiset ja sisäiset voimavarat hallita epävarmuutta	67
6.6. Mitä vuokratyöntekijät odottavat työtulevaisuudeltaan?	70
7. Johtopäätökset	75
8. Loppusanat	79
Lähteet:	81

Kuvio 1: Atkinsonin malli joustavasta työvoimasta, s. 9.

Kuvio 2: Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde, s. 14.

Kuvio 3: Niemelän käsittelytapastrategiat, s. 30

1. Johdanto vuokratyötutkielmaan

1990-luvulla työmarkkinat ovat jäsentyneet uudella tavalla ja työnteon muodot ovat moninaistuneet. Normaalin kokoaikatyön ohella työtä tehdään koko ajan lisääntyvässä määrin epätyypillisissä työmuodoissa. Vuokratyö, jossa työn tekeminen perustuu työntekijän, työvoimaa vuokraavan yrityksen ja työvoimaa käyttävän tahon sopimukseen, lisääntyy vauhdilla. Vuonna 2005 vuokratyöalan arvioitiin tarjonneen töitä 70 000 vuokratyöläiselle. Henkilötyövuosiksi muutettuna se merkitsee noin 19 000 työntekijää. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto: Jäsenkyselyn tulokset, <URL:http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/tietoa_toimialasta/tietoa_toimialasta.php>.)

Vuokratyövoimaa käsittelevät kyselyt kertovat määrän olevan jatkuvassa kasvussa. Vuokratyön lisääntymisen taustalla vaikuttavat merkittävästi työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset. Yritysten strategiana on olla toiminnallisesti ja ajallisesti joustavia, mikä merkitsee pientä ja osaavaa vakituista henkilökuntaa, jonka rinnalla toimii puskuri- ja joustotyövoima, josta vuokratyöntekijät ovat yksi esimerkki.

Suomalaista vuokratyötutkimusta on vielä verrattain vähän. Tässä tutkielmassa olen halunnut antaa äänen vuokratyöntekijöille ja heidän tarinoilleen vuokratyöläisyydestä. Keskeisenä teemana on vuokratyöläisen kokema epävarmuus ja keinot, joilla hän epävarmuuttaan hallitsee. Aineistossa puhuu seitsemän vuokratyöntekijää. Koska aineisto on pieni, tutkielmassa on mahdollisuus pureutua vuokratyöläisten kokemuksiin yksityiskohtaisesti.

Tutkielmani toisessa luvussa käsittelen työelämän muutosta ja joustotyömarkkinoita. Päähuomio on työn tekemisen tapojen muutoksessa eli siinä, miten työelämän muutos on vaikuttanut työntekijään. Erilaiset työelämän joustot ovat olleet keskeisiä keinoja sopeuttaa organisaatioita globaalin talouden asettamiin haasteisiin. Globaalin kilpailun vaatimus tuottavuuden parantamisesta on edellyttänyt teknologisten uudistusten ohella muutoksia töiden sisällössä ja organisointitavoissa sekä toiminnan joustavuuden lisäämistä. Joustotyömarkkinat ovat luoneet uudenlaisia työn tekemisen muotoja, joista yksi on vuokratyö. Kolmannessa luvussa tarkastelen suomalaisen vuokratyön lukuja ja historiaa sekä käyn läpi suomalaista vuokratyötutkimusta. Neljännessä luvussa tarkastelen vuokratyöhön liitettyä epävarmuutta ja voimavaroja, joilla epävarmuutta hallitaan. Viidennessä luvussa täsmennän tutkimustehtävääni ja kuudennessa luvussa siirryn esittelemään tutkimustuloksia. Seitsemännessä luvussa päätän tutkielmani johtopäätöksiin, jotka vastaavat

tutkimuskysymyksiini *millaisia yksilöllisiä kokemuksia vuokratyön tekemiseen liittyy, kokeeko vuokratyöntekijä epävarmuutta, millaista ja mitä keinoja hänellä on hallita epävarmuutta.*

2. Työelämän muutos

Uhmavaara ym. (2005, 4) kuvaa työelämän muuttuneen viimeisten vuosikymmenten aikana tavalla, jota voi vaikutuksiltaan verrata teolliseen vallankumoukseen. Taustalla on koko yhteiskuntaa muokkaava teknistaloudellinen murros, jonka näkyvimpiä piirteitä ovat maailmantalouden globalisoituminen ja teknologioiden läpimurto. Talouden ja pääomaliikkeiden kansainvälistymisen myötä työ siirtyy sinne, missä on tarvittavaa osaamista ja halvat kustannukset. Yritysten välinen kilpailu kiristyy, mikä merkitsee yritysten toimintaympäristön taloudellisten ja yhteiskunnallisten olosuhteiden epävakautta. Suomalaisen työelämän kannalta merkittävimpiä muutoksia ovat tiedon ja osaamisen merkityksen lisääntyminen, informaatioteknologian kehitys, verkostomaisten organisaatiomuotojen yleistyminen, palvelusektorin kasvu ja teollisuudessa tarvittavan työvoiman supistuminen, niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen sekä työorganisaatioiden toimintamallien ja työehtojen joustavoituminen. Muutokset ja uudistustarpeet työn organisoinnissa koskettavat kaikkia työn tekemisen muotoja sektorista riippumatta. (Uhmavaara ym. 2005, 5.)

Himanen (2004) on luokitellut tarkemmin työn muutoksen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet Suomessa voimallisesti etenkin laman jälkeen. Himanen mukaan työelämän muutosten taustalta löytyy taloudellisia, teknologisia ja väestöllisiä muutoksia. Himanen mukaan *kansainvälinen verokilpailu* on koventunut, mikä merkitsee kilpailua investoinneista ja osajista. *Globaali uusi työnjako* merkitsee rutiinityön siirtymistä halvempiin maihin, jolloin kehittyneiden maiden osaksi jää keskittyä korkeaan osaamiseen. *Väestön ikääntyminen* asettaa haasteita työelämälle, kun eurooppalaisen työvoiman määrä laskee ja vanhusten määrä kasvaa. Väestön ikääntyminen puolestaan merkitsee *hyvinvointivaltion paineiden kasvua* ja hyvinvointivaltion rahoitusongelmia. Tietoyhteiskuntakehityksen toisessa vaiheessa siirrytään *teknologisesta kehityksestä yhteiskunnalliseen kehitykseen*, joka siirtää pääpainon teknisen tason kehittämisestä organisointitapojen muuttamiseen. *Kulttuurialojen nousu* merkitsee informaatiotalouden laajenemista kulttuurialoilla kuten musiikissa, televisiossa, elokuvissa, peleissä, kirjallisuudessa ja oppiaineistoissa. *Bioalat* kuten geeniteknologia, lääketiede, bioteknologia ja hyvinvointitekniologia nousevat informaatioteknologian lisäksi keskeiseksi teknologiaksi. Työn muutoksen taustalla

Himanan näkee voimakasta *alueellista keskittymistä*, joka merkitsee kaupungistumisen jatkumista. *Globaali kuilu syvenee* edelleen, mikä merkitsee eriarvoisuuden ja syrjäytymisen kärjistymistä globaalisti sekä maiden sisällä. Himanen ennustaa hätätilan kulttuurin leviämistä kehitysvauhdin kiihtyessä ja epävakauden lisääntyessä yhteiskunnassa. (mt. 6-7.)

Himanen pohtii yhteiskunnassa tapahtuneita muutoksia lähinnä globaalien kilpailun näkökulmasta pyrkien kehittämään toimenpiteitä, joilla haasteisiin vastataan. Himanen näkee Suomen olevan kriittisessä vaiheessa, johon voidaan jämähtää tai josta voidaan nousta tekemällä rohkeita uudistuksia. Himanen luokittelemia trendejä voidaan käyttää hyväksi pyrkiessä ymmärtämään työelämässä tapahtuneita muutoksia. Työelämää on sopeutettu vastaamaan talouden, teknologian ja väestön demografisten muutosten asettamiin haasteisiin. Tähän teemaan palataan myöhemmin tarkastellessa työelämän joustoja.

Globalisaation ohella epävakauden aikaa on selitetty siirtymänä fordistisesta massatuotannosta jälki- ja uusfordistiseen joustavan talouden kapitalismiin (mm. Boyer 1988, Harvey 1989, Kasvio 1994). Joustavan jälkifordistisen tuotannon omaksuminen on vaatinut joustavuuden lisäämistä työaikajärjestelyissä, palkkauksessa ja työntekijämäärässä. Perinteisen suurteollisuuden kapea-alaista osaamista vaativat työtehtävät ovat siis vaihtuneet joustavaan tuotantoon, jossa yksilöllinen tuotantomalli vaatii monitaitoisia työntekijöitä, jotka osaavat hyödyntää uusimpia teknologisia apuvälineitä. Jälkifordistinen työntekijäjoukko joustaa markkinakysynnän vaihteluja mukaillen ja sopeutuu vaihteleviin työaikoihin ja sopimusehtoihin. (Kasvio 1994, 27-28.)

Taloudesta ja työllisyydestä puhuttaessa joustavuuden käsitettä käytetään jäykkyyden vastakohtana. Joustavuus tarkoittaa markkinoiden, organisaatioiden ja yksittäisten toimijoiden kykyä sopeutua taloudellisiin, sosiaalisiin ja muihin muutoksiin (Ganßmann 2000, Raines ym. 1999). Tässä luokassa esiintyy kaksi yleistä joustavuuden tasoa: työmarkkinoiden joustavuuden makrotaloudellinen ulottuvuus, joka viittaa kansallisten tai alueellisten työmarkkinoiden kykyyn mukautua talouden muutoksiin. Mikrotaloudellinen joustavuuden ulottuvuus voidaan määritellä yksittäisten yritysten ja niiden työvoiman kykyä mukauttaa tuotantojärjestelmät jo olemassa oleviin sekä ennakoitaviin markkinoissa, tuotteissa ja tuotantovaiheissa tapahtuviin muutoksiin. (Raines ym. 1999, 18.)

Työelämän joustojen käsite viittaa siis yhtäältä mikrotaloudellisesti joustavan työn ja toisaalta makrotaloudellisesti joustavien työmarkkinoiden käsitteeseen. Edellinen merkitsee sitä, että työn

luonne on sellainen, ettei se vaadi yhden mukaisia työn tekemisen tapoja, esimerkiksi työaikoja. Jälkimmäinen kytkeytyy laajemmin talouden suhdanteisiin ja näkyy tavallisesti työn osa- ja määräaikaistumisena. Pyrkimys kustannussäästöihin on johtanut myös näiden kahden joustokäsitteen yhdistymiseen. (Benner 2002, 15.)

Reilly (2001, 28) on eritellyt tarkemmin massatuotantoa haastavia joustavan työn malleja. Reillyn luokittelu erottelee sekä työnantajan että työntekijän tarpeista lähteviä joustavan työn malleja. Joustavuuden mittarit Reillyn mukaan ovat toiminnallinen, määrällinen, ajallinen, paikallinen ja taloudellinen joustavuus. *Toiminnallisella joustavuudella* Reilly tarkoittaa yritysten mahdollisuutta käyttää monipuolista työvoimaa, jonka joukosta löytyy erikoisosajia sekä moniosajia. Monipuolisen työvoiman käyttö antaa yrityksille mahdollisuuden siirtää työvoimaa tarpeidensa mukaan. Tästä esimerkkinä ovat erilaiset kiertävän työn tiimit eli yrityksen työntekijät hallitsevat monialaisesti tuotannon eri vaiheita. *Määrällisellä joustavuudella* Reilly kuvaa työvoiman erilaistumista. Sesonkityöntekijät, osa-aikaiset, kiireapulaiset, alihankkijat ja vuokratyöntekijät ovat esimerkkejä määrällisestä joustosta. *Ajallisen joustavuuden* periaatteena on työajan joustava määrittely yrityksen ja työntekijän tarpeiden mukaan. Työntekijät voivat työskennellä osa-aikaisesti, vuorotyössä, ylitöissä tai kerryttää tunteja työaikapankkiin. *Paikallinen joustavuus* koskee niitä, joiden työ ei ole sidottu työpaikan fyysiseen sijaintiin. Paikallisesti joustava työ mahdollistaa etätöön, kotityön tai puhelintyön tekemisen. *Taloudellisella joustavuudella* Reilly tarkoittaa yrityksen kustannussäästötarpeesta lähtevää joustoa. Taloudellisella joustavuudella voidaan tarkoittaa esimerkiksi leikkauksia työntekijöiden etuuksiin tai palkkaan. (Reilly 2001, 29-40.)

2.1. Erilaistuva, joustava työvoima

Perinteinen työn käsite ansiotyönä on ongelmallistunut, koska työn tekemisen ehdot ovat muuttuneet. Normaalityösuhteen tunnusmerkit kuten palkkatyö, yksi työnantaja, työpaikka, kokoaikaisuus ja pysyvyys ovat kyseenalaistuneet. Palkkatyöläisyyttä on murtanut yrittäjyyden kasvu, tehdas- ja konttorisidonnaisuus on purkautunut koti- ja etätöinä, työttömyys sekä määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Kuten todettua, muutosten taustalla vaikuttavat talouden epävakaistuminen, yritysten uudet joustostrategiat, nopea teknologiakehitys, laaja työttömyys sekä asenteiden muutokset. (Nätti 1998, 48-49.)

Atkinsonin (1987) joustavan työorganisaation mallia on siteerattu runsaasti joustavan työn tutkimuksessa. Atkinson tarkastelee joustoja työn tehokkuuden näkökulmasta valottaen ennen kaikkea erilaistumista työvoiman käytössä. Muutokset ja epävarmuus markkinoilla pakottavat yrityksiä reagoimaan joustavampaan suuntaan ja keinona yritykset käyttävät työvoimaa. Atkinsonin malli osoittaa, miten joustavien työvoimastrategioiden avulla yritykset sopeutuvat lisääntyneeseen kilpailuun, epävakaistumiseen ja muuttuviin suhdanteisiin.

Muutosprosessit	Joustostrategiat	Jouston ilmenemismuodot	Jouston kohderyhmä
Yleiset tekijät: - kiristynvä kilpailu - lisääntynvä epävarmuus - teknologinen muutos	määrällinen jousto	osa-aikatyö, määräaikaistyö	reunatyövoima
Suhdannetekijät - joukkotyöttömyys - heikentynyt ay-liike	toiminnallinen jousto	moniammattitaitoistami- nen henkilöstökoulutus sitoutumisen lisääminen	ydintyövoima
	ulkoistaminen	alihankinta, ostopalvelut, työvoiman vuokraus	useimmiten reunatyö- voima

Kuvio 1. Atkinsonin malli joustavasta työvoimasta. Lähde: Atkinson 1987, 88.

Määrällinen joustavuus tarkoittaa yrityksen kykyä sopeuttaa työntekijöiden tai tehtyjen työtuntien määrä vastaamaan kysynnän muutoksiin. Työnantaja lisää tai vähentää työntekijöiden määrää tai työaikaa työmäärän muutosten mukaan. *Toiminnallisella joustolla* Atkinson tarkoittaa työtehtävien organisointia niin, että työntekijä käyttää ammattitaitoaan entistä monipuolisemmin useammissa eri tehtävissä. Toiminnallinen joustavuus koskee myös yritysten kykyä järjestää tehtävät niin, että työntekijöillä on mahdollisuus tehdä ja kehittyä erilaisissa työtehtävissä.

Atkinsonin kuvaama toiminnallisen ja määrällisen joustavuuden malli eriyttää työvoimaa kolmenlaiseen työvoimatyyppiin. *Ydintyövoima* käsittää työntekijät, jotka työskentelevät tehtävissä, joita työorganisaatiot pitävät kannaltaan tärkeimpinä ja osaamisalueeseensa kuuluvina. Ydintyövoima koostuu ammattitaitoisesta ja moniosaavasta henkilöstöstä. *Reunatyövoimaan* puolestaan kuuluvat työntekijät, jotka työskentelevät työorganisaation kannalta vähempiarvoisissa ja rutiininomaisimmissa tehtävissä. He ovat useimmiten naisia ja osa-aikatyöntekijöitä. Heillä saattaa olla määräaikainen työsuhte, mutta he ovat joukkoa, joka on helposti korvattavissa. *Ulkoiseen työvoimaan* kuuluvat työntekijät, jotka eivät ole yrityksen palkkalistoilla. He ovat tyypillisesti alihankkijoita ja vuokratyöntekijöitä tai muilla erillisillä sopimuksilla yrityksen ulkopuolelta ostettuja työntekijöitä. Nämä työntekijät hoitavat tehtäviä, jotka yritys on ulkoistanut tai joihin yritys hakee edullisempia vaihtoehtoja. Määrällinen joustavuus taloudellisen tuottavuuden parantamiseksi koskee voimakkaimmin ulkoista työvoimaa. Motiiveja ulkoisen työvoiman käyttöön

on useita. Ensinnäkin työvoimaa voidaan tehokkaasti sopeuttaa suhdannevaihteluihin. Toiseksi vuokratyöllä tai alihankintaostoilla voidaan hankkia asiantuntija-apua erityisiin, tilapäisestä tarpeesta johtuviin tehtäviin. Ulkoista työvoimaa käyttämällä voidaan yksinkertaistaa yrityksen hallintorutiineja, välttää sosiaaliturvakustannuksia sekä siirtää yrittäjänriskejä, tilakustannuksia ja valvontaa ulkopuoliselle. Atkinson arvottaa eri jouston muodot sen mukaan, miten ne kohtelevat työntekijää. Atkinsonin (1987, 88-89) mukaan määrällinen jousto on työntekijän kannalta toiminnallista joustoa huonompi vaihtoehto, koska määrällisesti joustavaan työhön liittyy suurempi epävarmuus.

Epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen ja puhe joustotyömarkkinoista ovat saaneet tutkijat esittämään perusteluja työsuhteiden moninaistumisen puolesta ja vastaan. Yhtäältä tarkastellaan työmarkkinoita talouden ja kilpailukyvyn sanelemien ehtojen pohjalta, toisaalta joustotyö nähdään työntekijää houkuttava ja hyödyttävänä vaihtoehtona. Tässä tutkimuksessa keskiössä ovat määrälliset joustot ja niiden merkitys työntekijälle. Määrällisten joustojen yleisyys on tutkimuksissa usein nähty negatiivisena, työntekijän asemaa heikentävänä jouston muotona. Erilaiset toiminnalliset joustot puolestaan ovat näyttäneet työntekijänkin näkökulmasta toivottavana kehityksenä työelämässä.

Koistinen (1999, 106) on luokitellut osa- ja määräaikaisen työn käytön selityksiä, jotta voidaan paremmin ymmärtää, millaista taustaa vasten epätyypillisen työn kokemista peilataan. Koistisen määritelmän mukaan epätyypillisten työsuhteiden käyttöä voidaan selittää suhdanneselityksellä, työnantajan valta-asemaan perustuvalla henkilöstöpoliittisella strategialla, toimialaselityksellä tai työntekijän valinnalla. *Suhdanneselityksessä* kyse on yrityksen epävarmoista tulevaisuudennäkymistä. Etenkin laman jälkeen on haluttu solmia määräaikaisia työsuhteita. *Työnantajan valta-asemaan perustuvassa henkilöstöpoliittisessa strategiassa* on Koistisen mukaan kyse niin sanotusta testaamisesta. Työnantajalla on mahdollisuus osa- ja määräaikaisin sopimuksin varmistaa, että työntekijä soveltuu tehtävään. Työnantajan motiivi voi olla myös epävarmuuden herättäminen työntekijöissä, jolla odotetaan saavan työvoimasta entistä suurempi tuottavuuden hyöty. *Toimialaselityksellä* osa- ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntymistä voidaan tulkita tuotannon rakenteen muutoksen aiheuttamana vaikutuksena. *Työntekijän valinnasta* on kyse silloin, kun työntekijät haluavat mieluummin osa-aikatyötä tai määräaikaisen sopimuksen kuin säännöllisen kokoaikatyön toistaiseksi voimassa olevin sopimusehdoin.

Pätkätöissä työskentely voi olla houkutteleva vaihtoehto sopivassa elämäntilanteessa ja siirtymävaiheena pysyvään työelämään. Pitkään jatkuvana niin sanotussa välimaastossa työskentely voi olla työntekijälle raskasta jatkuvassa epävarmuudessa elämistä (Koivula 2003, 91). Muun muassa Reilly (2001, 63-71) on lähestynyt joustavan työn perusteluja työntekijän valintana. Reilly erittelee kahdeksan motiivia, jotka vaikuttavat työntekijän valintaan työskennellä määrällisesti tai toiminnallisesti joustavassa työssä. Ensimmäinen motiivi on *halu kehittää työelämässä vaadittavia erilaisia taitoja*. Reillyn mukaan etenkin opiskelijat kuuluvat tähän ryhmään. Toisena motiivina on *ajan järjestäminen perheelle*, esimerkkinä pienen lapsen hoitojärjestelyt perheessä. Kolmantena motiivina Reilly näkee *työntekijän tarpeen alentaa kustannuksia ja stressiä*. Keinona on tällöin etätö. Neljäs perustelu on *halu helpottaa elämäntyylä*. Tähän luokkaan Reilly katsoo kuuluvan ihmiset, jotka eivät ole riippuvaisia kokopäivätyöansioista. Viidentenä perusteluna on *halu kohentaa taloudellista asemaa*, sillä liikkuminen työsuhteesta toiseen voi hyödyttää työntekijää enemmän kuin yhdessä työpaikassa työskentely. Kuudentena Reillyn motiiviluokittelussa on *uramahdollisuuksien kohentaminen*, mikä merkitsee taitojen syventämistä erilaisissa työtehtävissä ja organisaatioissa. Seitsemäntenä on motiivi *varmistaa työllisyytensä*, sillä Reillyn mukaan joustavat työmarkkinat ovat myös väylä pysyvään työhön. Viimeisenä motiivina on *testata työnantajan sopivuutta* eli työntekijällä on mahdollisuus selvittää, tarjoavatko työ ja työnantajat sitä, mitä työntekijä tavoittelee. Reillyn (2001, 71) mukaan erottelu osoittaa, että joustotyö voi tarjota myös monia etuja työntekijän näkökulmasta. Reilly katsoo, että työntekijällä voi olla useita motiiveja valita joustava työ normaalityösuhteen sijaan.

2.2. Joustavuuden retoriikkaa

Työvoiman erilaistuminen ja etenkin työsuhteiden epätyypillistyminen joustostrategioiden tuloksena ovat kirvoittaneet yhteiskunnallisessa tutkimuskirjallisuudessa paljon kriittisiä puheenvuoroja. Kriittiset tutkijat ovat nähneet puheen joustavuudesta retoriikkana, jolla peitellään työnantajien todellisia tavoitteita heikentää työntekijöiden oikeuksia (ks. Rifkin 1997, Blom 1999, Viitala & Mäkipelkola 2005, Palanko-Laaka 2005, Esping-Andersen 2000). Jonkin verran on tutkittu myös työntekijöiden kokemaa epävarmuutta epätyypillisessä työssä (ks. Happonen & Nätti 2000, Kauhanen 2002, Lehto 2005).

Rifkin (1997) on puhunut työn muutosten ja etenkin työttömyyden ongelmasta globaalissa markkinataloudessa. Hän puhuu uhkakuvista, joiden mukaan perinteiset palkkatyön mahdollisuudet kaventuvat tuotannon teknologian kehittyessä. Uuden teknologian kehityksestä ja sen aikaan saamista muutoksista työmarkkinoilla on Rifkinin mukaan keskusteltu liian myönteiseen sävyyn, keskustelu on painottanut laatupiirejä, tiimityötä ja työntekijöiden laajentuneita osallistumismahdollisuuksia. Työntekijöiden osaamisen sivuuttaminen, tuotannon tahdin kiihtyminen, kasvava työmäärä, pakko ja pelottelu työntekijöiden suostuttelemiseksi hyväksyä jälkifordistisen tuotantotavan menetelmät ovat sen sijaan jääneet taka-alalle. Rifin kritisoi tietoteknisen kehityksen ja työmarkkinoiden rakenteellisen muutoksen rapauttavan työntekijän asemaa toteamalla tietotekniikan sivuuttavan työntekijöiden osaamisen. Työvoiman tarpeen vähentyminen merkitsee palkkojen laskua. Teknologinen työttömyys ja osa-aikatyöt lisääntyvät ja railo hyvä- ja huono-osaisten välillä kasvaa. Siellä, missä työtä on, se tehdään Rifkinin mukaan yhä vähemmällä työvoimalla tuotannon tahdin kiihtyessä. Rifkin uskoo, että yhteiskunta on siirtymässä vaiheeseen, jossa työvoiman kysyntä tulee laskemaan dramaattisesti. Työvoiman kysynnän lasku merkitsee työmarkkinoiden rakenteiden muovaantumista uudelleen. Kokoaikainen, vakituinen palkkatyösuhde alkaa olla koko ajan harvinaisempaa. Rifkin vie tuotannon teknologisen kehityksen niin pitkälle, että ennustaa teoksessaan palkkatyön loppua.

Työelämän muutoksia sosiologisesta näkökulmasta tarkastellut Blom (1999) päätyy johtopäätökseen, jonka mukaan työn rasittavuus on lisääntynyt 1990-luvulla. Blomin mukaan joustotyön ainoaksi joustavuuden muodoksi on jäänyt määrällinen joustavuus. Työntekijät venyvät työttömyysuhan ja työsuhteen loppumisen paineen alla työtahdin yhä kiristyessä. Tulosta ja kustannustehokkuutta kuuluttava työorganisointi on Blomin mukaan kasvattanut sitä työntekijäjoukkoa, joka on vaarassa syrjäytyä. Keskustelu joustotyön tarjoamista mahdollisuuksista työtehtävien organisoinnissa ei Blomin mukaan kosketa millään tavalla määräaikaisten ja pätkätyöläisten todellisuutta. Joustot eivät helpota työntekijän elämää vaan merkitsevät nimenomaan työaikojen venymistä sekä luopumista omista eduista ja oikeudesta suunnitella omaa elämää. (ks. 219-220.)

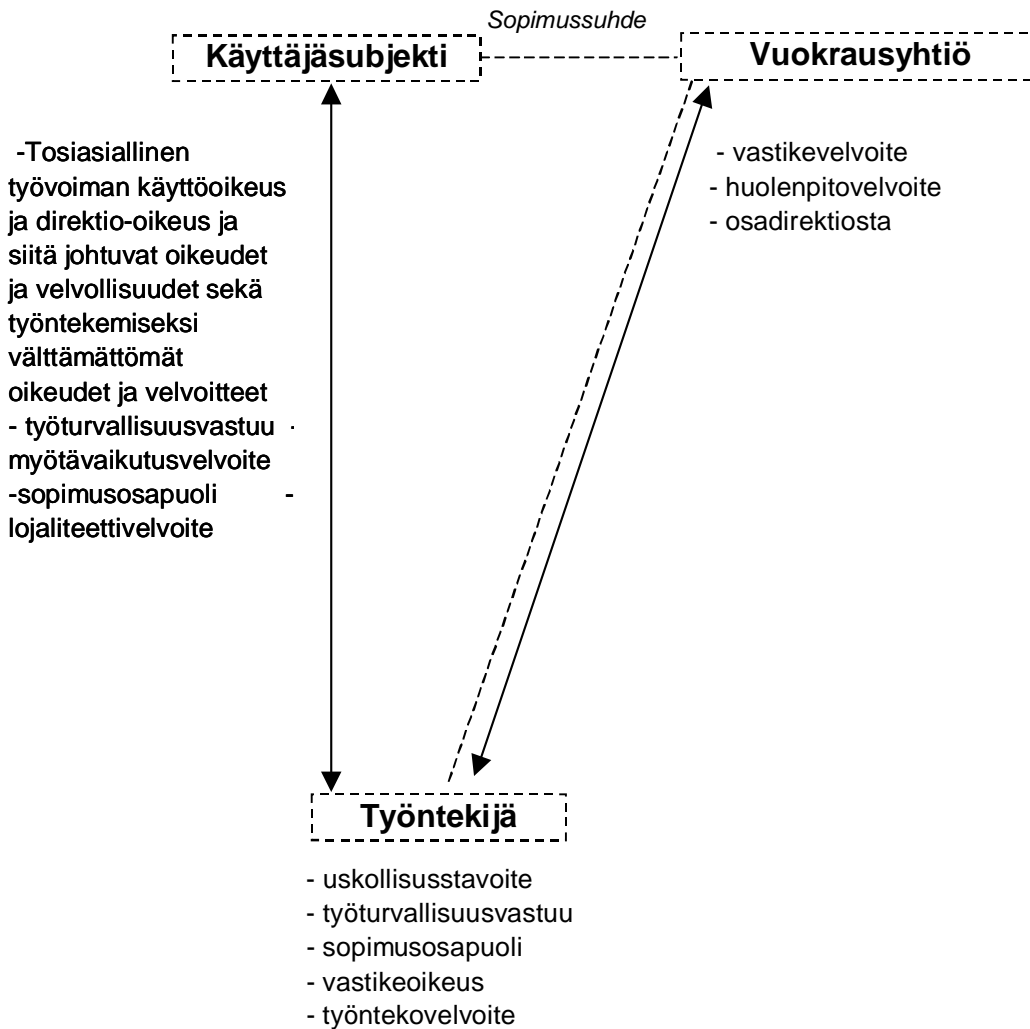
Työvoiman vuokrausta tutkineet Viitala ja Mäkipelkola (2005) lähestyvät joustokeskustelua varsin kriittisesti. Heidän mukaansa joustostrategiat ovat näkyneet suomalaisessa työelämässä voimakkaasti laman jälkeen. Kilpailukyvyn nimissä yrityksillä on ollut tarve lisätä työelämän joustoja, mikä on näkynyt pätkätyöläisten yleistymisenä. Työnantajalle määräaikaiset, osa-aikaiset ja vuokratyöläiset tarjoavat vaivattoman keinon sopeutua kysynnän ja suhdanteiden muutoksiin, koska

yrittäjien sitoutuminen työvoimaan ei ole yhtä vahva kuin normaalityösuhteessa. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 14) mukaan työvoiman joustoissa on kyse yritysten itsekkäiden intressien toteuttamisesta. Työvoiman joustavuus tarkoittaa sitä, että työvoimaa käytetään juuri silloin ja sen verran, kun palvelujen tai tuotteiden kysyntä ja tuotannon tahti edellyttävät. Näin henkilöstö rinnastetaan kuin mihin tahansa raaka-aineeseen, tarvikkeisiin tai myytäviin tavaroihin, joiden varastoista pyritään pääsemään eroon. Ideaalitulanteena nähdään, että ihmisten työpanosta voidaan kohdistaa täsmällisesti niihin kohteisiin ja ajankohtiin, jossa niitä tarvitaan.

Palanko-Laaka (2005) on tutkinut epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä ja todennut, että määrällisesti joustava henkilöstö joustaa monin tavoin. Atkinsonin kuvaamana reunatyövoimana työskentelevä henkilöstö on tyypillisesti alistainen joukko, koska epävarman asemansa vuoksi he eivät uskalla vaatia samoja palkka- ja työsuhte-etuisuuksia kuin muut työntekijät. Palanko-Laaka esittää, että myös vanhemmuuden kustannukset vaikuttavat reunatyövoiman käyttämiseen. Esimerkiksi raskaana olevan naisen työsopimus on helppo jättää uusimatta määräaikaisten työsuhteiden päättyessä. (mt. 48)

3. Vuokratyö – jouston muoto

Vuokratyösuhteella tarkoitetaan toimintaa, jossa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisten yritysten käytettäväksi korvausta vastaan. Työntekijä tekee työsopimuksen työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa eli työntekijä on vuokraajansa palkkalistoilla. Yritys, joka vuokraa työntekijän vuokratyöyritykseltä, toimii kuten muissakin kauppasuhteissa eli tekee työvoimaa koskevan tilauksen, jonka vuokratyöyritys toimittaa. Vuokratyövoiman käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työntekoa sekä on velvollinen huolehtimaan sopimusoikeudellisista asioista. Vuokratyöntekijöihin sovelletaan vuokrausalan työehtosopimusta tai sen puuttuessa työskentelyalan omaa työehtosopimusta. (ks. Seretin 2003, 16 ja Viitala & Mäkipelkola 2005, 17.)



Kuvio 2. Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde. Lähde: Kairinen 1986, 133.

Verrattuna normaaliin työsuhteeseen, jossa työntekijä ja työnantaja solmivat työsuhteesta keskinäisen sopimuksen, työvoiman vuokrauksessa on siis mukana kolmas osapuoli. Jakautuneessa työvoiman käytössä on siis kyse siitä, että työtä tehdään työnantajan lukuun, mutta käyttäjäsubjektin hyväksi. Muodollinen työnantaja-asema pysyy vuokraavalla yrityksellä, mutta tosiasiallinen työnjohto ja valvontavalta siirtyvät vuokraavan työnantajan ja käyttäjäsubjektin sopimuksella käyttäjäsubjektille. (Kairinen 1986, 133-134)

Vuokratyövoimaa käytetään tyypillisesti tilanteessa, jossa käyttäjäyritys tarvitsee nopeasti työvoimaa, mutta yrityksellä ei ole tarvetta palkata työntekijää vakinaisesti. Tyypillisesti vuokratyöntekijä sijaistaa vakituista työntekijää, tasaa ruuhkahuippua tai on apuna

erityisasiantuntemusta vaativassa tehtävissä (Bronstein 1991, 296-297). Vuokratyö voi olla työntekijälle myös mahdollisuus tehdä joustavaa freelance-työtä. Ilmoittautumalla työvoimaa vuokraavan yrityksen palvelukseen työntekijälle tarjotaan töitä, joista hän voi halutessaan kieltäytyä ja näin valita työpaikkansa ja –tehtävänsä. Vapauden ja joustavuuden vastapainona työntekijän on siedettävä myös negatiivisia puolia kuten epävarmuutta työn järjestymisestä.

3.1. Vuokratyön kehitys Suomessa

Suomessa työvoiman vuokraus alkoi 1960-luvulla, jolloin telakkateollisuudessa solmittiin ensimmäiset vuokratyösuhteet. Seuraavana vuosikymmenenä työvoiman vuokraus levisi ravintola- ja viihdealalle sekä toimihenkilöstösektorille (Sädevirta 2002, 9). Vuokratyötä oikeudellisesta näkökulmasta tarkasteleva Sädevirta selittää vuokratyön tuloa Suomeen yhteiskunnan nopealla kehityksellä ja kiristyvällä kilpailulla, joka edellytti erikoistumista. Yhteiskuntakehitys johti nopeaan työvoimatarpeeseen, johon työvoimaa vuokraavat yritykset kykenivät nopeasti vastaamaan.

Työvoiman vuokrausta harjoitettiin 1960-luvulla myös keinottelumielessä, mikä on Sädevirran mukaan jättänyt pysyvän leiman keskusteluun vuokratyöstä. Tyypillistä oli konkurseilla keinottelu, kun työntekijät jäivät ilman palkkojaan yritysten kaaduttua. Kehitys johti oikeudellisten säännösten täsmentämiseen 1960-luvun lopulla, jolloin työmarkkinajärjestöt solmivat ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen. Normit laadittiin etupäässä suojaamaan lisätyövoimaa tarvitsevan yrityksen vakinaista henkilökuntaa. Keskeisenä ajatuksena oli, että vuokratyöntekijöiden käyttö sallitaan vain tilapäisten työhuippujen tasaamiseen tai sellaisissa rajoitetuissa tehtävissä, joiden suorittaminen vaatii ulkopuolista työvoimaa. Esimerkkejä tehtävistä ovat kiireellinen työ, rajoitettu työsuhteen kesto, ammattitaitovaatimukset tai vaatimus erikoisvälineistä. (Sädevirta 2002, 10-11)

1970- ja 1980-lukujen vaihteessa työvoiman vuokraamisen oikeudellinen ja eettinen hyväksyntä nousivat jälleen kritiikin kohteeksi. Työsopimuslainsäädännössä ryhdyttiin aikaisempaa perusteellisemmin selvittämään työvoiman vuokrauksen asemaa voimassa olevissa laeissa ja sopimuksissa sekä vuokratyön yleisyyttä ja merkitystä yrityksissä. Työvoiman etuja ja haittoja puntaroitiin paitsi työntekijöiden myös yritysten näkökulmasta. Ongelmiksi nähtiin vuokrausliikkeen palveluksessa olevan työvoiman jääminen tavanomaisten työsuhde-etuksien ulkopuolelle, vuokratyöntekijöiden käyttö lakonaikaisissa töissä, käyttäjäyrityksen vakinaisen

henkilökunnan työsuhdeturvan vaarantuminen sekä työ-, sosiaali- ja vero-oikeudellisten sääntöjen kiertäminen. Vuokratyöntekijöiden siirtymistä käyttäjäyrityksen palvelukseen rajoitettiin myös määräaikaavaatimuksin vuokratyösuhteen päättymisestä. Pohjoismaisen sekä EEC-maiden käytännön mukaan suomalainen työvoiman vuokraustoiminta haluttiin sääntelyn ja viranomaisvalvonnan alaiseksi elinkeinotoiminnaksi. Työvoiman vuokraustoiminta muuttui eduskunnan säätämän lain perusteella luvanvaraiseksi vuonna 1986. (Sädevirta 2002, 10-14). Lupamenettelyn tavoitteena oli helpottaa vuokrausliikkeiden viranomaisvalvontaa ja muokata vuokraustoimintaa julkisen työnvälityksen täydentäjäksi. (Selvitys vuokratyöstä 1998, 4-5)

1990-luvulla työmarkkinat ovat jäsentyneet uudella tavalla ja työnteon muodot ovat moninaistuneet. Normaalin kokoaikatyön ohella työtä tehdään koko ajan lisääntyvässä määrin epätyypillisissä työmuodoissa. Vuokratyön sääntelyä ja julkista valvontaa purettiin Suomessa 1990-luvun puolivälistä yleisten suuntausten mukaisesti. Taustalla vaikuttivat halu parantaa maksullisen työnvälityksen toimintaedellytyksiä ja purkaa kilpailurajoituksia ja esteitä. (Selvitys vuokratyöstä 1998, 27-33.) Sädevirran (2002, 14-15) mukaan vuokratyön lisääntymisen taustalla vaikuttavat merkittävästi työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset. Yritysten strategiana on olla toiminnallisesti ja ajallisesti joustavia, mikä merkitsee pientä ja osaavaa vakituista henkilökuntaa, jonka rinnalla toimii puskuri- ja joustotyövoima, josta vuokratyöntekijät ovat yksi esimerkki.

3.2. Lukuja suomalaisesta vuokratyöstä

Työvoimaa vuokraavia henkilöstöpalveluyrityksiä oli Suomessa vuonna 2003 noin 160, joista kaksi suurinta ovat Staffpoint Oy ja Varamiespalvelu-yhtiöt. Muita tunnettuja kotimaisia henkilöstöpalveluyrityksiä ovat Barona, EilaKaisla, Opteam ja VPS Henkilöstöpalvelu. Kansainvälisistä yrityksistä Suomessa toimivat muun muassa Adecco, Manpower, Poolia, Vedior (Select Appointments) ja Proffice. Osaksi toimialan suurta kasvua selittävät sekä yritysten kasvu että alalle tulleet uudet toimijat. Vuokrausyritysten lisäksi myös ammattiliitot sekä työvoimatoimistot välittävät vuokratyöntekijöitä. (Viitala ym. 2006, 27-28)

Vuokratyön laajuutta ja siihen osallistuvien työntekijöiden määrää on yritetty selvittää Suomessa eri yhteyksissä, mutta täsmällisten lukujen saaminen on hankalaa. Tilastointia on vaikeuttanut muun muassa se, että vuokratyön käyttö vaihtelee suuresti jopa viikoittain. Siksi normaali tilastointi esimerkiksi Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen avulla on vaikeaa.

Työvoimatutkimuksiin on suunniteltu uusia kysymyksiä, joiden avulla selvitetään vuokratyön määrää. Eurooppalaisen suosituksen mukaan tilastointia helpottavat kysymykset otetaan käyttöön vuonna 2007. (Lehto ym. 2005, 19-20.)

Kuvaa suomalaisista vuokratyöntekijöistä ja heidän määrästä voidaan etsiä ainakin seuraavista lähteistä. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto toteutti ja julkaisi 2006 jäsentutkimuksen, jossa selvitettiin yritysten vuokratyövoiman käyttöä. Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelu 2005 selvitti työsuhteiden muotoja jäsenyrityksissään. Vuokratyöntekijöille kohdennetun tutkimuksen toteutti puolestaan Taloustutkimus vuonna 2003. Varamiespalveluyhtiöiden toimeksi antamassa tutkimuksessa selvitettiin, keitä vuokratyöntekijät ovat.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto toteutti maaliskuussa 2006 jäsentutkimuksen, jossa liiton jäsenyrityksiltä kysyttiin tietoja pääosin vuodelta 2005. Tutkimus sisälsi kysymyksiä yritysten palvelutarjonnasta, palveluiden ammattialoista, liikevaihdosta ja sen jakautumisesta, vuokratyövoiman määrästä sekä asiakkaista. Vastanneet yritykset edustavat noin 94 prosenttia liiton jäsenyritysten liikevaihdosta. Aineistosta tehtyjen johtopäätösten mukaan vuokratyöala tarjosi töitä vuonna 2005 yli 70 000 vuokratyöläiselle. Henkilötyövuosiksi muutettuna se merkitsee noin 19 000 työntekijää. Henkilöstöpalveluyritysten Liittoon kuuluvat yritykset työllistivät noin 53 000 vuokratyöntekijää, mikä vastaa noin 14 000 työntekijää henkilötyövuosina. Koko vuokratyöalan yritykset vuokrasivat henkilöstöä noin 14 300 asiakkaalle vuonna 2005. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenyritykset vuokrasivat työntekijöitä noin 10 600 yritysasiakkaalle. Liitto selvitti kyselyssään myös työntekijöiden rekrytointia käyttäjäyrityksen palkkalistoille. HPL:n jäsenyritysten työntekijöistä rekrytoitiin vuokrauksen jälkeen asiakkaan palvelukseen yli 3000 työntekijää. Rekrytointi asiakkaalle vuokrauksen jälkeen on yleisintä toimisto- ja taloushallinnon tehtävissä, varasto- ja metallialan työssä. Suoraan asiakkaalle jäsenyritykset rekrytoivat 2650 työntekijää. Suorat rekrytoinnit tehtiin useimmin toimisto- ja taloushallinnon työhön, muuhun palvelutyöhön ja IT-alan työhön. Liiton jäsenkyselyn perusteella koko alan liikevaihdon arvioidaan olleen noin 650 miljoonaa euroa vuonna 2005. HPL:n jäsenyritysten liikevaihto oli noin 400 miljoonaa euroa. Kasvua luvuissa on vuoteen 2004 verrattuna noin 35 prosenttia ja luottamus kasvun jatkumiseen oli vahvaa vuokratyöfirmoissa. Kolme neljästä kyselyyn vastanneesta odotti tulevaisuudelta kasvua, lähes kolmannes odotti voimakasta kasvua. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto: Jäsenkyselyn tulokset.)

Elinkeinoelämän keskusliitto on kattojärjestö 42:lle elinkeinoelämän toimialaliitolle. Siihen kuuluu noin 16 000 jäsenyritystä, joissa työskentelee yhteensä noin 900 000 työntekijää. Elinkeinoelämän keskusliitto toteutti marraskuussa 2005 jäsenilleen kyselyn, jossa selvitettiin muun muassa vuokratyövoiman käyttöä yrityksissä (Työsuhteiden muodot EK:n jäsenyrityksissä. EK:n työvoimatiedustelu 2005). Jäsenyrityksistä joka kuudennella oli marraskuussa 2005 vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman käyttäminen oli yleisintä teollisuuden ja rakennusalan yrityksissä sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Talonrakennuksessa vuokratyövoimaa käytti runsas kolmannes eli 39 prosenttia. Vuokratyön osuus suhteessa omaan henkilöstöön oli seitsemän prosenttia. Vuokratyövoiman käyttö oli varsin tavallista myös teknologiateollisuudessa, missä 32 prosentilla oli vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden osuus oli kolme prosenttia suhteessa yritysten omaan henkilöstöön. Palvelualoista vuokratyövoimaa eniten käytti hotelli- ja ravintola-ala, jossa 27 prosenttia yrityksistä käytti vuokratyöntekijöitä. Suhdeluku omaan henkilöstöön oli kahdeksan prosenttia. (Työsuhteiden muodot EK:n jäsenyrityksissä. EK:n työvoimatiedustelu 2005, 12.<[URL:www.ek.fi/.../tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/07_04_2006_Tyovoimati_edustelu.pdf](http://www.ek.fi/.../tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/07_04_2006_Tyovoimati_edustelu.pdf)>)

EK:n työvoimatiedustelujen mukaan vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt viime vuosina selvästi. Yritysten käyttämien vuokratyöntekijöiden osuus suhteutettuna yritysten omaan henkilöstöön on kaksinkertaistunut vuodesta 2001 vuosiin 2004 ja 2005. Kun vuosituhanteen alusta vuokratyöntekijöiden osuus yrityksen omasta henkilöstöstä oli reilun prosentin, vuosituhanteen puolivälissä määrä on reilut kaksi prosenttia. Työvoimatiedustelun mukaan yksityisen sektorin yritykset suunnittelevat edelleen lisäävänsä vuokratyövoiman käyttöä. Yrityksistä yhdeksän prosenttia ilmoitti marraskuussa 2005 lisäävänsä ja neljä prosenttia vähentävänsä vuokratyövoimaa seuraavan vuoden kuluessa. Muut ilmoittivat pitävänsä vuokratyövoiman määrän ennallaan. Rakennusosalalla vuokratyövoimaa aikoo lisätä 16 prosenttia, teollisuudessa 13 prosenttia ja palveluissa kahdeksan prosenttia yrityksistä. (Työsuhteiden muodot EK:n jäsenyrityksissä. EK:n työvoimatiedustelu 2005,14, kts. em. verkkolähdeosoite.)

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt Suomessa lähelle EU-maiden keskitasoa. Henkilötyövuosina mitaten vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta oli Suomessa vuonna 2004 noin 1,2 prosenttia. Tämä on hieman vähemmän kuin keskimäärin niissä 16 EU-maassa, joista on saatavissa vertailukelpoisia tietoja. Eniten vuokratyövoimaa käytetään EU-maista Isossa-Britanniassa, missä vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta on noin viisi prosenttia.

(Työsuhteiden muodot EK:n jäsenyrityksissä. EK:n työvoimatiedustelu 2005, 15, kts. em. verkkolähdeosoite.)

Varamiespalvelu –henkilöstövälytysyritys teetti vuonna 2003 tutkimuksen työntekijöistään. Tutkimuksella tavoiteltiin kuvaa siitä, keitä ovat yhtiön työntekijät. Tutkimukseen osallistuneista 704 vuokratyöntekijästä niukka enemmistö oli naisia. Kaksi kolmesta vastanneesta oli alle 35-vuotiaita. Joka kymmenes vastaaja oli täyttänyt 50 vuotta. Koulutustausta vastaajilla oli tasainen, sillä noin puolet oli lukion käyneitä. Joka kolmannella vastaajista oli ammatillinen koulutus. Vastaajat ilmoittivat hakeutuneensa vuokratöihin ensisijaisesti siksi, että vakituista työtä on vaikea saada. Muita syitä olivat muun muassa monipuolisen työkokemuksen tavoittelu, kokeilunhalu, kokopäivätyöhön sopimaton elämäntilanne ja lisäansioiden hankinta työn tai opiskelun ohessa. Noin neljällä viidesosalla vastaajista ilmoitti tavoittelevansa tai mahdollisesti tavoittelevansa vakituista työpaikkaa vuokratyön avulla. (Staff OK 2003, numero 9, sivu 16.)

3.3. Vuokratyötutkimusta Suomessa

Vuokratyötutkimuksen voidaan sanoa olevan Suomessa vielä lapsenkengissä, sillä laajempi tutkimus vuokratyöstä puuttuu kokonaan. Aihetta on lähinnä käsitelty työministeriön työpoliittisessa tutkimuksessa ja opinnäytetöissä. Työpoliittisessa tutkimuksessa vuokratyötä on tutkittu muun muassa kokemuskäkökulmasta (Viitala ym. 2006, Lehto ym. 2005, Viitala & Mäkipelkola 2005) sekä sopimusoikeudellisesta näkökulmasta (Kairinen ym. 2004, Palanko-Laaka 2005). Pro gradu -tutkielmien näkökulmat käsittelevät pääosin vuokratyön kokemista. Kokemustutkimuksia hotelli- ja ravintolatyöntekijöiden parissa ovat tehneet muun muassa Rantala (2003), Takaneva (2003) ja Moilanen (2002). Toikka (1999) on keskittynyt toimistoalan vuokratyöläisten työtyytyväisyyteen. Lainsäädännön näkökulmasta aihetta on lähestynyt muun muassa Rönni (2002).

Ensimmäinen laajempi yhteiskuntatieteellinen vuokratyötutkimus Suomessa on Kalliomäki-Levannon (1998) tutkimus ”Päivittäistavarakauppa ja tilapäinen työsuhde”. Kokoaikaisen ja henkilöstön ja osa-aikaisten, joiden joukkoon vuokratyöntekijät kuuluivat, haastattelututkimuksessa selvitettiin vuokratyöntekijöiden merkitystä ja paikantumista työyhteisöön. Tutkimuskysymykset käsittelivät erilaisten työsuhteiden kokemista ja työsuhteiden vaikutusta muihin elämän osa-alueisiin kuten perheeseen ja vapaa-aikaan. Kahteenkymmeneenkolmeen haastatteluun perustuvat

tutkimustulokset osoittivat epävarmuuden vaikuttavan merkittävästi koko työyhteisöön. Ydinhenkilöstö koki rasittavana, ettei koskaan tiedä, kuka tulee paikkaamaan tilapäistä tarvetta. Uudet ja tiuhaan vaihtuvat vuokratyöntekijät on perehdytettävä työhön yhä uudelleen, mikä vie voimavaroja ydinhenkilöstöltä. Vuokratyöntekijä puolestaan koki työpaikan tapahtumat epävarmoina. Työpaikalle mennessä oli oltava valmis tarttumaan mihin työhön tahansa ja oivallettava nopeasti työnkuva. Vuokratyöntekijän kokema epävarmuus heijastui myös yksityiselämään, koska varmuutta työn jatkumisesta ei ole, ja toisaalta työhön on oltava valmis menemään hyvinkin lyhyellä varoitusaajalla.

Sädevirran (2002) vuokratyötutkimus käsittelee työvoiman vuokrausta oikeudellisesta näkökulmasta. Sädevirta tutkii erityisesti työsopimuslain näkökulmasta, miten vuokratyöntekijöiden suojelua on oikeudellisesti kehitetty 1960-luvulta. Sädevirran mukaan uusi työsopimuslaki (työsopimuslaki 26.1.2001/55) on ensimmäinen laki, jossa huomioidaan työvoiman vuokrauksen vaatimat erityismääräykset. Uusi työsopimuslaki pureutuu etenkin vuokratyövoiman kolmikantasuhteen vastuukysymyksiin. Uudessa laissa työnantajavastuun jakautumista koskeva säännös selkeyttää oikeustilaa työvoimaa vuokraavan ja käyttävän yrityksen välillä. Sädevirta näkee kuitenkin ongelmia vuokratyösuhteiden oikeudellisessa sääntelyssä etenkin yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta. Työsopimuslaki jättää jossain määrin avoimeksi kysymyksen vastuun jakamisesta työvoimaa vuokraavan ja työvoimaa käyttävän yrityksen välillä, sillä yritykset voivat keskinäisin sopimuksin määrittää työnantajavelvoitteitaan. Viime kädessä vuokratyöntekijöiden työehdot ja tasa-arvoinen kohtelu siis määräytyvät työvoimaa vuokraavan tai työvoimaa käyttävän yrityksen työehtosopimuksen mukaan. Sädevirran mukaan vuokratyövoiman käytön oikeudellisessa sääntelyssä on myös puutteita, jotka koskevat sopimusten ketjuttamista ja pitkäaikaisuutta. Määräaikaisten ja toistuvien työsuhteiden holtitonta käyttöä ei ole kyetty säätelemään, mikä on ollut omiaan lisäämään epävarmuutta ja turvattomuutta, joka vuokratyöhön liitetään. Sädevirta päätyy esittämään, että vuokratyöntekijöiden turvallisuuteen on tulevaisuudessa kiinnitettävä enemmän huomiota, koska vuokratyön osuuden odotetaan edelleen lisääntyvän. (mt. 176-178)

Nikkonen (2004) on väitöskirjatutkimuksessaan tarkastellut ravintolamuusikoiden pätkä- ja vuokratyötä. Ravintolamuusikon ammatin elinkaarta 1900-luvulla tutkinut Nikkonen toteaa laman tehneen ravintolamuusikoista freelancereita ja vuokratyöläisiä. 1990-luvun alussa ravintolat supistivat tanssi-iltojen määrää, mikä pakotti ravintolamuusikot irtokeikkailijoiksi. Tänä päivänä vakituista, 5-päiväistä työviikkoa tekevää ravintolamuusikkoa ei ole olemassakaan (mt. 118). Nikkonen esittää väitöskirjatutkimuksessaan, että ravintolamuusikoiden edunvalvonta on

heikentynyt merkittävästi viimeisen vuosikymmenen aikana, mitä selittää työsuhteiden epätyypillistyminen. Nikkosen mukaan etenkin vuokratyösuhteet aiheuttavat aiempaa suurempaa piittaamattomuutta työhdoista. Koska työntekijän ja työnantajan välissä saattaa olla useampikin vuokratyövoimaa välittävä yritys, on työehtojen toteutumista ylipäätään hyvin vaikea valvoa. Nikkosen mukaan vuokratyön yleistyminen aiheuttaakin erityisiä muutospaineita sosiaaliturvapolitiikalle (mt. 157-158).

Viitala ja Mäkipelkola (2005) perehtyivät vuokratyötutkimuksessaan kokemuksellisiin näkökulmiin. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää vuokratyön käytön merkitystä ja heijastuksia työyhteisössä mahdollisimman monipuolisesti. Viitalan ja Mäkipelkolan aineisto koostui vuokratyöntekijöiden, heidän työtovereidensa, vuokratyöntekijän esimiehen sekä käyttäjäyrityksen johtoportaan henkilöstön haastatteluja. Vuokratyöntekijät kertoivat haastatteluissa monia työsuhteen laatuun liittyviä huonoja puolia. He olivat tyytymättömiä palkkaan ja puuttuviin työsuhte-etuihin, lomien puuttumiseen, vuokrausyrityksen vaatimiin käytännön toimenpiteisiin, irtisanomisajan puuttumiseen, epävarmuuteen työn jatkumisesta, työpaikkojen mukaan vaihtuviin työmatkoihin, jatkuvaan oppimisen paineeseen sekä vuokratyöntekijöiden heikkoon työhön perehdyttämiseen. Haastateltavat olivat maininneet myös vuokratyön hyviä puolia, kuten toive saada vakituinen työsuhte, kun on kerran saanut jalan oven väliin. Vuokratyösuhte oli mahdollistanut usealle vuokratyöntekijälle nopean työllistymisen ja työllistymisprosessi oli koettu vaivattomampana kuin avoimilla työmarkkinoilla. (mt., 47-63.)

Haastatteluidensa perusteella Viitala ja Mäkipelkola (2005) ovat tehneet kuusi johtopäätöstä, jotka työpaikoilla tulisi ottaa huomioon vuokratyövoimaa käytettäessä. Ensinnäkin vuokratyöntekijöiden työsuhteturvaa tulisi nykyisestään parantaa. Ongelma-alueita ovat lomat, palkka, perehdytys ja työsuhteen katkaiseminen ilman ennakkovaroitusta. Toiseksi yrityksiin on luotava henkilöstöpolitiikka, joka välttää eriarvoisuuden vuokratyöntekijöiden ja yrityksen oman henkilöstön välillä. Kolmanneksi vuokratyövoimaa käyttävien tahojen tulisi selvittää vuokratyöstä aiheutuvat kulut tarkkaan. Suorien kustannuksen lisäksi olisi huomioitava perehdytys-, laatu- ja tuottavuuskustannukset. Neljäntenä kohtana Viitala ja Mäkipelkola tuovat esiin imagotekijät. Tutkijoiden mukaan yritykset, jotka osoittavat sitoutuvansa ihmisiin ottamalla heidät työsuhteisiin, erottuvat myönteisellä työnantajakuvalla työmarkkinoilla. Viidentenä kohtana tulee YT- menettelyn kehittäminen. YT-prosessien koetut ongelmat johtavat Viitalan ja Mäkipelkolan mukaan helposti vuokratyövoiman käyttöön siirtymiseen. Kuudentena kohtana yhteenvedoksi Viitala ja Mäkipelkola

esittävät, että henkilöstövuokraustoimintaa olisi syytä säädellä ja valvoa nykyistä enemmän. (mt., 213-219.)

Lehto ym. (2005) ovat selvittäneet tutkimuksessaan määräaikaisen työn ja vuokratyön tilannetta Suomessa. Vuokratyön yleistyminen, sen käytön perustelut sekä vuokratyön ongelmat ovat keskeisessä osassa tutkimusta. Lehdon ym. tulkinnan mukaan lainsäädännön tiukentuminen on johtanut siihen, että määräaikaisuuksien sijasta on alettu käyttää enemmän vuokratyötä. Varsinkin yksityisellä sektorilla vuokratyötä käytetään entistä enemmän ruuhkahuippujen tasoittamiseen ja jopa uusien vakinaisten työntekijöiden rekrytointiin. Vuokratyöhön liittyy uusia ongelmia, jotka johtuvat kahdesta rinnakkaisesta työnantajasta, suuresta vaihtuvuudesta ja sitoutumisen puutteesta. (mt. 5.) Tutkimuksessa perehdyttiin vuokratyöntekijöiden asemaan haastattelemalla työnantajia sekä työntekijöitä. Tutkimus toteutettiin tekemällä teemahaastatteluja julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoilla kesällä 2005. Tutkimustulokset osoittavat, että työnantajan näkökulmasta vuokratyövoiman eduksi voidaan katsoa sen nopea apu ruuhkatilanteessa. Vuokratyövoima on joustavaa ja vastaa näin tuotannon ja talouden syklien kiihtymisen asettamiin haasteisiin tehokkaasti. Työnantajapuoli perustelee vuokratyövoiman käyttöä myös ennen kaikkea kustannussyillä. Kustannuksia säästetään, kun vuokratyöntekijä on työssä vain sen aikaa, kun työtä on. Vuokratyön on katsottu helpottavan myös henkilöstön rekrytointia, sillä vuokraamalla työntekijän yritys pääsee helposti testaamaan työntekijän soveltuvuutta tehtäviin. Vuokratyövoiman käytön haitoiksi työnantaja katsoo sen, ettei aina tiedä, millaista työvoimaa välitysyritys työpaikalle lähettää työnantajan näkökulmasta. Myös vastuukysymykset aiheuttavat yrityksessä päänvaivaa, kun aina työnjohtokaan ei tiedä, miten vastuu vuokratyöntekijästä jakautuu käyttäjä- ja välittäjäyrityksen kesken. Käyttäjäyrityksen omaa henkilöstöä vuokratyöläisissä rasittaa voimakkaimmin se, ettei työyhteisö tunne tulokkaita eikä yhteisössä ole tietoa siitä, kuinka kauan vuokratyöntekijät työpaikalla ovat. Myös perehdytysvastuu on usein epäselvä ja uuvuttava työntekijöille. (mt., 58-63.)

Vuokratyöläisten haastatteluiden keskeisimmäksi teemaksi Lehdon ym. (mt. 63) tutkimuksessa nousi epävarmuus työn kestosta. Vuokratyöntekijät mainitsivat raskaana myös sen, ettei heillä ole työyhteisöä turvanaan. Lehto ym. (mt. 66) toteavat aineistonsa perusteella, että pätkätyöläisten asemassa työyhteisössä on havaittavissa selkeä jako määräaikaisiin ja vuokratyöntekijöihin. Määräaikaisia kohdellaan usein lähes omina työntekijöinä, mihin saattaa vaikuttaa määräajan pituus. Vuokratyöntekijät puolestaan muodostavat työyhteisössä oman ryhmänsä, jolla on muita työntekijöitä rajatummalla oikeudella. Koska monet vuokratyöntekijöiden oikeuksista toteutuvat

vuokravälitysyriksen kautta, työpaikoilla ei välttämättä edes tiedetä, miten vuokratyöntekijöiden työsuhteeseen liittyvät asiat hoituvat.

Palanko-Laaka (2005) on selvittänyt määräaikaisen työn sekä vuokratyön yleisyyttä, käytön lainmukaisuutta ja lainsäädännön kehittämistarpeita. Tutkimuksessa toteutettiin myös vapaamuotoisia haastatteluja, joiden tavoitteena oli selvittää, miten työpaikoilla perustellaan määräaikaisen työvoiman ja vuokratyövoiman käyttöä. Julkisen ja yksityisen sektorin toimijoiden haastatteluissa painotettiin myös kokemuksellista puolta selvittämällä, millainen määräaikaisten työntekijöiden ja vuokratyöläisten asema on työyhteisössä. Määräaikaisen ja vuokratyön käytön perusteluille työnantajien puheissa oli yhteistä haluttomuus sitoutua työntekijöihin ja välttää työntekijöiden irtisanomisia ja niihin liittyviä yt-menettelyitä. Tästä syystä määräaikaiset työntekijät paikkaavat usein myös liian pieniksi mitoitettujen henkilöstöjen työkuormaa. Kustannussäästöillä näyttäisi niin ikään olevan merkitystä. Vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset samoin kuin pitkien työsuhteiden palkka- ja muut etuudet ovat sellaisia. Vuokratyöntekijöiden käytölle on osin samankaltaisia perusteita, mutta sen houkuttelevuutta ilmeisesti lisää vuokratyövoiman käytön helppous ja lainsäädännön vuotokohdat. Määräaikaisuuden perusteet ja tilanteet vaihtelevat sektoreittain ja henkilöstöryhmittäin. Yhteistä kuitenkin on, että määräaikaisissa työsuhteissa ongelmat kasautuvat. Mahdollisuudet edunvalvontaan ovat usein heikot, koska määräaikaisten järjestäytyminen on alhainen. (mt. 59)

Palanko-Laaka arvioi määräaikaisten ja vuokratyösuhteiden käyttöä myös oikeudellisesti. Hänen mukaansa on vaikea selvittää määräaikaisten työsopimuksien lainmukaisuutta, koska riitautuksia on vain yksittäistapauksittain. Palanko-Laaka uskoo, että uskallus perätä omia oikeuksia puuttuu, minkä vuoksi tuomioistuimeen vietyjä oikeusjuttuja on vähän. Määräaikaisten palvelussuhteiden soveltamisen ongelmat kulminoituvat siihen, missä tilanteissa voidaan työtä teettää määräaikaisena, jos työnantajan toiminta ja työvoiman tarve ovat pysyviä. Toistuvat peräkkäiset toisiaan seuraavat määräaikaiset työsuhteet luovat vahvan olettaman siitä, että työvoiman tarve on pysyvä. Työsopimuslain mukaan työsuhde on tällöin automaattisesti toistaiseksi voimassa oleva. Virkasuhteiset on taas sen sijaan vakinaistettava, jos toiminta on pysyvää (mt. 57-58).

Aineistosta Palanko-Laaka (mt., 57) luokitteli neljä aluetta, jotka hänen mukaansa ovat ongelmallisimpia määräaikaisten ja vuokratyösuhteiden käytössä. Ensinnäkin kaikilla henkilöstöryhmillä on ketjutettuja sopimuksia julkisella sektorilla. Näin erityisesti kunta-alalla. Toiseksi korkeasti koulutettujen erityisongelmana ovat määräaikaiset palvelussuhteet yliopistoissa

ja tutkimuslaitoksissa valtiosektorilla. Kolmanneksi julkisella ja yksityisellä sektorilla on yleistynyt projektityöksi organisoitu pysyväisluonteinen työ, joka sekin kohdistuu erityisesti ylempiin toimihenkilöihin. Neljänneksi teollisuudessa ja palvelualoilla määräaikaisista ja vuokratyöntekijöistä on muodostunut suhdannepuskuri, mitä edistää vuokratyötä koskevan sääntelyn puutteellisuus. Mahdolliset lainvastaiset käytännöt laajamittaisempina keskittyvät näihin tilanteisiin.

Palanko-Laakan tulkinnan mukaan vuokratyövoiman lisääntynyt käyttö perustuu työelämän riskien uudelleen jakoon. Työnantajan on perinteisesti katsottu kantavan yrittäjyyden riskit ja ansaitsevansa pääomapanokselleen myös tuoton korvauksena riskistä. Määräaikaisilla työsuhteilla ja vuokratyöllä työnantaja pyrkii minimoimaan yrittäjyydestä koituvaa riskiään. Talouden vaihteluihin pyritään reagoimaan työvoimaa vähentämällä ja korvaamalla pysyvää työvoimaa tilapäisellä. Määräaikaisissa työsuhteissa riski säilytetään työntekijän kannettavaksi, vuokratyössä riski kierrätetään vuokrafirman kautta työntekijälle. Työntekijä ei saa kantamastaan riskistä minkäänlaista kompensatiota. (mt. 48.)

Tuorein vuokratyötä valottava tutkimus (Viitala & Vettensaari & Mäkipelkola 2006) tarkastelee työvoiman vuokrausta vuokratyöntekijöiden, käyttäjäyritysten, vuokratyövoimaa välittävien yritysten sekä ammattiliittojen näkökulmista. Tutkijoiden tavoitteena on täsmentää kuvaa vuokratyöstä, kuvata vuokratyömarkkinoiden tapahtumia ja tulevaisuuden näkymiä sekä ymmärtää vuokratyövoiman käytön perusteluja eri intressitahojen näkökulmasta. Tutkijat haastattelivat 47:ä edellä mainittujen tahojen edustajaa. Viitala ym. päätyivät aineiston perusteella johtopäätökseen, jonka mukaan vuokratyö on joustava tapa tehdä ja teettää työtä, koska vuokratyöntekijät joustavat ja työsuhdetta säätelevä lainsäädäntö ja valvonta ovat vielä täsmentymättä. Aineistoon valikoituneiden 16 vuokratyöntekijän työsuhteita hoidettiin pääasiassa lain ja työehtosopimusten mukaan, mutta monia puutteita haastatteluista ilmeni. Vuokratyöntekijät olivat huolissaan puuttuvasta irtisanomisajasta, määrittelemättömästä työsuhteen kestosta, toistuvista työsuhteiden uusimisista, vuosiloman puuttumisesta, käyttäjäyrityksen työntekijöiden etujen ja tulospalkkioiden ulkopuolelle jäämisestä, työterveyspalveluiden ja sairaustapauksien ongelmista sekä alhaisesta palkasta verrattuna käyttäjäyrityksen oman henkilöstön palkkoihin. (mt. 144-148.)

Viitala ym. arvioivat vuokratyövoiman jatkavan kasvuaan Suomessa. Tutkijoiden mukaan vuokratyöehtojen ja vuokratyöntekijöiden etujen parantaminen ja valvominen ovat tärkeitä huomiota vaativia seikkoja. Tutkijat katsovat, että vuokratyöntekijän aseman parantaminen

hyödyttäisi myös käyttäjäryityksiä, sillä työvoimaa on helpompi rekrytoida alalle, jolla on hyvä imago. (mt.186.)

4. Vuokratyön epävarmuus ja sen hallinta

Työn jäsentyminen joustotyömarkkinoiksi, jolle tyypillistä on perinteisen palkkatyön väheneminen, merkitsee monelle työntekijälle lyhyitä ja satunnaisia työsuhteita. Vuokratyöntekijät ovat esimerkki työvoimasta, jonka työajat, työpaikat ja työ sopimusten kestot ovat hyvin vaihtelevia. Tilanne voi muodostua vuokratyöntekijän kannalta ongelmalliseksi, kun häneltä edellytetään jatkuvaa sopeutumista yhtäältä erilaisiin joustavuutta korostaviin ratkaisuihin ja toisaalta työn loppumisen uhkaan. (Väisänen 2000, 261-262.)

Koska suomalaista vuokratyötutkimusta on tehty vielä verrattain vähän, on työelämän epävarmuustutkimus kokolailla määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden kokemustutkimuksen varassa. Monin tutkimuksin on osoitettu, että epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy monia ongelmia työntekijän näkökulmasta. Suurimpana haittana esiin nousee epävarmuus tulevaisuudesta. Tämä puolestaan vaikuttaa yksityiselämässä muun muassa perheen perustamiseen, asunnon hankkimiseen, lainan saantiin ja yleensä tulevaisuuden suunnitteluun. Myös sitoutuminen työhön nähdään turhaksi lyhyessä työsuhteessa, jonka jatkuminen on epävarmaa. (ks. Lehto 2005, Wilska 2005, Kauhanen 2002, Moilanen 2002). Toisenlaisiakin näkökulmia on esitetty. Muun muassa Saloniemi (2000) toteaa, ettei määräaikaisten työntekijöiden joukko ole yhtenäinen, ja siksi joukosta löytyy myös niitä, joille pätkätyöt eivät merkitse epävarmuutta negatiivisessa merkityksessä. Nätti (2004) puolestaan toteaa, että tutkimustuloksia tarkastellessa on tärkeää erottaa, onko määräaikaisuus työntekijän näkökulmasta vastentahtoista vai ei.

Koettu työn epävarmuus määritellään subjektiivisena ja työsuhteen määräaikaisuus objektiivisena epävarmuutena. Jacobson (1991, 38) on kuvannut koettua työn epävarmuutta sosiaalisesti näkymättömänä ilmiönä, sillä työn epävarmuuskokemukseen ei liity konkreettisia menetyksiä kuten ammatti-identiteetin tai työyhteisön jäsenyyden menettämistä. Sen sijaan työn epävarmuudessa keskeistä ovat yksilön ennakoimat, mutta vielä toteutumattomat muutokset eli yksilön kokemat uhat. Yksinkertaistaen työn epävarmuus voidaankin määritellä ristiriidaksi yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä.

Työn epävarmuudella on monia ennustajia, joita Nätti (2004, 83) jäsentelee seuraavasti. Ensinnäkin epävarmuuden kokemista ennustavat *ympäristö- ja organisaatiotekijät* sekä *organisaatiossa valitseva yleinen ilmapiiri*. Ympäristö- ja organisaatiotekijöillä viitataan organisaatiomuutoksiin kuten fuusioihin ja uudelleenjärjestelyihin. Yleisellä ilmapiirillä puolestaan viitataan johdon ja työntekijöiden väliseen luottamukseen, ammattiliiton vahvuuteen ja päätöksentekoon osallistumiseen. Toiseksi voidaan erottaa *yksilöön ja hänen asemaansa liittyvät tekijät*, kuten sukupuoli, ikä, koulutus, ammattiasema. Kolmantena ovat *persoonallisuustekijät* kuten esimerkiksi elämänhallinta ja ulkoinen sekä sisäinen kontrolliorientaatio.

Muun muassa Happonen & Nätti (2000), Moilanen (2002) ja Lehto ym. (2005) ovat päätyneet määräaikaisen työn kokemuksellisessa tutkimuksessa samansuuntaisiin johtopäätöksiin: epätyypillisiin työsuhteisiin liittyä merkittävänä osana epävarmuus työn tulevaisuudesta, mikä edelleen heijastuu epävarmuutena yksityiselämässä. Happonen ja Nätti (2000) ovat tutkineet vuoden 1997 työolotutkimuksen aineistosta työpaikan menettämisen uhkaa. Määräaikainen työsuhte lisäsi työn epävarmuuskokemuksia sekä miehillä että naisilla, ja naisilla enemmän kuin miehillä. Määräaikaisessa työsuhteessa epävarmuutta lisäsivät aiempi työttömyys, toimiala teollisuudessa tai rakentamisessa, heikoiksi koetut mahdollisuudet löytää uutta työtä ja työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus. Työpaikkatiedotuksella sekä työntekijän riippuvuudella nykyisestä työpaikasta vaikutti olevan erityistä merkitystä mitattaessa työn koettua epävarmuutta. Tutkimuksessa todettiin, että työn epävarmuus vaikuttaa selvästi työhyvinvointiin, sillä työn koettu epävarmuus toimi stressitekijänä. Epävarmuus lisäsi työuupumusta ja välillisesti sairauspoissaoloja myöhempänä ajankohtana. Lisäksi työn epävarmuudella oli kielteinen vaikutus esimiessuhteisiin. Työn epävarmuus ennusti myöhempää työttömyysriskiä senkin jälkeen, kun sellaiset työttömyysriskiin vaikuttavat tekijät kuten aiempi työttömyys, koulutus ja toimiala oli vakioitu.

Moilanen (2002) on tutkinut hotelli- ja ravintola-alaa vertaamalla tyypillistä ja epätyypillistä työtä erilaisten hyvinvointia kuvaavien tekijöiden osalta. Moilanen päätyy johtopäätökseen, jonka mukaan elämisen hallintaa on vaikeampi saavuttaa epätyypillisessä työssä. Tyypillisessä työssä olevat olivat onnellisempia, elämänsä ja työhönsä tyytyväisempiä sekä vähemmän stressaantuneita kuin epätyypillisissä työsuhteissa olevat. Tutkimustulosten kannalta oli olennaista, että epätyypillisten työsuhdemuotojen luokittelussa oli käytetty yhtenä erotteluperusteena työn säännöllisyyttä tai satunnaisuutta, mikä otti huomioon kaikista lyhytkestoisimmat määräaikaiset työt. Samalle aineistolle tehdyssä eri ikäryhmiä koskevassa seurantatutkimuksessa todettiin, että

työsuhteen laatu oli ikää tärkeämpi elämisen hallinnan ja hyvinvoinnin selittäjä. Työsuhteen satunnaisuus heikensi elämisen hallintaa ja hyvinvointia. (mt. 96-97.)

Lehto ym. (2005) ovat selvittäneet Työolotutkimusaineistojen perusteella määräaikaisen työn kokemista. Tutkijat selvittivät muun muassa määräaikaisen työn vapaaehtoisuutta ja totesivat sen liittyvän työntekijän omaan elämäntilanteeseen ja yleisiin työllisyysnäkömiin. Vuoden 1990 Työolotutkimuksessa, jossa mitattiin määräaikaisuuden kokemista korkean työllisyyden tilanteessa, määräaikaisuus oli selkeästi useammin palkansaajan itsensä toivoma kuin laman jälkeisessä vuoden 1997 Työolotutkimuksessa. Vuonna 2003 itsekkin työsuhteen määräaikaisuutta toivoneita oli hieman enemmän kuin kuusi vuotta aiemmin, mutta silti edelleen selvästi vähemmän kuin vuonna 1990. Pääasiallinen syy määräaikaiseen työsuhteeseen kaikissa ikäryhmissä on se, ettei toistaiseksi voimassa olevaa työtä ollut löytynyt. Määräaikaisuuden kokemisessa häiritsevinä nousivat esiin turvattomuuden tunne, taloudellinen epävarmuus sekä tulevaisuuden suunnittelun hankaluus. Vuoden 2003 syksyllä toteutetun Työolotutkimuksen mukaan kolme neljästä määräaikaisesta kaipasi vakinaiseen työsuhteeseen yhdistämäänsä turvallisuuden tunnetta. Kaikkiaan 71 prosenttia määräaikaisista koki määräaikaisuudessa hankalaksi siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden. (mt. 132-135.)

Saloniemi (2000, 87) on korostanut tutkimuksessaan, ettei määräaikaisten työntekijöiden joukko ole yhtenäinen ryhmä vaan moninainen joukko, jolla on erilaisia näkemyksiä tulevaisuuden työurastaan. Saloniemi on halunnut tuoda esiin, ettei määräaikaisesti työskentelevien palkansaajien tilanne aina ole niin synkkä kuin julkisuudessa ja tutkimuskirjallisuudessa on usein annettu ymmärtää. Saloniemi (2000, 101) erittelee 2000-luvun näkymiä Työolotutkimusten aineistojen pohjalta ja päätyy esittämään neljä keskeistä johtopäätöstä. Ensinnäkin palkansaajien omassa kokemuksessa määräaikaisuus ei tarkoita yksioikoisesti umpikujaa työmarkkinoilla. Toiveita työn vakinaistamisesta ei moni elättele, mutta toisaalta luotetaan, että työt jatkuvat tavalla tai toisella määräaikaisuuden päätyttyä. Toiseksi määräaikaisten arviot omista mahdollisuuksista työmarkkinoilla ovat osoittautuneet vakituisten näkemyksiä toiveikkaimmaksi. Palkkatyön merkityksiä arvioidessa työsuhdemuodon mukaiset erot nousevat esiin: määräaikaiset korostavat vakituisia enemmän palkkatyön arvoa ja merkitystä. Kolmanneksi mikään ei osoita, että palkkatyöhön liittyvät arvot olisivat murentumassa yhdessä normaalityösuhteen kanssa. Neljänneksi on huomioitava, etteivät määräaikaiset ole yhtenäinen joukko.

Seuraavaksi siirryn etsimään työkaluja, joilla vuokratyöläiset voivat hallita työnsä epävarmuutta. Keskeisinä keinoina esiin nousevat sisäiset ja ulkoiset voimavarat osana elämönhallintaa.

4.1. Elämisen voimavarat epävarmuuden hallinnan keinona

Lähtökohtana elämönhallinnan yleiselle tulkinnalle on ihmisen ymmärtäminen tavoitteellisena olentona, joka toteuttaa elämäntehtäviään, henkilökohtaisia projektejaan tai pyrkimyksiään (Järvikoski 1996, 44-45). Elämönhallinnan konkreettinen perusta viittaa elinolojen ja elämäntavan jatkuvuuden turvaan, mutta myös yksilön toimintaprosesseihin. Yleiset hallintakäsitykset viittaavat odotuksiin ja käsityksiin omista vaikutusmahdollisuuksista ja toiminnan tuloksista. Koettu hallinta on yksilön tulkinta omista mahdollisuuksistaan selvitä vaihtelevista elämäntilanteista. Henkilökohtaiset elämänsuunnitelmat ja niiden toteuttamiseen tähtäävät selviytymis- ja toimintastrategiat sekä toiminnan tulokset suuntaavat ja muokkaavat elämänprosessia. Elämönhallinnan menetystä kuvaavat elämänkulun vaiheet ovat muun muassa menetyskierteet, ajautumiskäänteet tai sosiaalinen moniongelmaisuus. (ks. Mannila 1993, Järvikoski 1996.)

Elämönhallinnan ja elämisen voimavarojen tutkiminen on yksi tapa selvittää, miten vuokratyöläiset tulevat toimeen epävarmuuden kanssa, joka vuokratyötä leimaa. Elämisen voimavarat on jaoteltu ulkoisiin ja sisäisiin voimavaroihin. Voimavara-käsite pohjautuu hyvinvointitutkimuksen ja stressin tutkimuksen perinteisiin. Hyvinvointitutkimuksessa huomio on perinteisesti kiinnitetty enemmän ulkoisiin voimavaratekijöihin, stressitutkimus sen sijaan on painottanut yksilön psyykkistä uhan arviointia ja hallintaa. Voimavara-termi viittaa objektiivisiin hyvän elämän mahdollisuuksiin sekä subjektiivisiin tulkintoihin. (Moilanen 2002, 93-94.)

Ulkoisiin eli objektiivisiin voimavaroihin kuuluvat esimerkiksi taloudelliset resurssit, koulutustaso, perhesuhteet ja työolot. Sisäisiin eli subjektiivisiin voimavaroihin kuuluvat henkiset voimavarat sekä käsitys omasta hallinnan tunteesta että käsitykset siitä, miten omat elämisen perustavoitteet ovat toteutettavissa. Voimavarat muodostavat perustan yksilön elämönhallinnalle. (ks. Moilanen 2002.) Ulkoiset ja sisäiset voimavarat muodostavat Uutelan (1996, 50) mukaan vuorovaikutussuhteen, joka määrittää yksilön elämönhallintaa. Hyvä elämönhallinnan tunne siis merkitsee sitä, että yksilö ja ympäristö ovat sopuinnussa keskenään.

Antonovskyn (1980) kehittämää koherenssin käsitettä on siteerattu runsaasti elämänhallinnan, sosiaalipolitiikan, työterveyshuollon, sosiologian sekä psykologian tutkimuksessa (Raitasalo 1996, 57). Koherenssin käsite on lähellä juuri elämänhallinnan käsitettä. Koherenssilla Antonovsky tarkoittaa kohtalaisen pysyvää, mutta silti dynaamista luottamuksen tunnetta siitä, että elämään tulevat sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet ovat jäsenyntyviä, ennustettavia ja selitettäviä eli ne ovat ymmärrettäviä. Antonovskyn mukaan ihmisellä on käytössään voimavaroja, jotta hän pystyy kohtaamaan näiden ärsykkeiden asettamia vaatimuksia eli pystyy hallitsemaan niitä. Vaatimusten on oltava haasteita, joihin ihmisellä on halu sitoutua eli vaatimukset ovat mielekkäitä. Antonovsky pitää keskeisenä ihmisen elämänhallinnalle sitä, missä määrin hän pystyy näkemään elämänsä ymmärrettävänä. Keskeisiä käsitteitä ovat siis ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys, jotka luokitellaan ihmisen sisäisiksi voimavaroiksi. Antonovsky (ref. Raitasalo 1996, 66) on pyrkinyt jäsentämään näkemystään koherenssin tunteesta ja elämänhallinnasta systeemi- ja informaation prosessoinnin teorioiden avulla. Voimakkaan koherenssin tunteen kehittyminen edellyttää, ympäristöstä tuleva tieto on selkeää ja eikä ristiriitaista ja sattumanvaraista. Ympäristöstä tulevan tiedon pitää myös sisältää kohtuullisesti valinnan mahdollisuuksia. Valta ja kulttuurinen integraatio edistävät näin koherenssin tunnetta. Minän avulla ihminen käsittelee, lajittelee ja tulkitsee sisältä ja ulkoa tulevaa tietoa ja ohjaa käyttäytymistään. Mitä suurempi on ihmisen sisäinen integroitu kompleksisuus, sitä helpommin hän pystyy käsittelemään tietoa ja tekemään käyttäytymisohjelmia. Riihinen (1996, 29) yksinkertaistaa koherenssin tunteen toimintamekanismin toteamalla, että vahvan koherenssin omaavat yksilöt näkevät asiat ja niihin liittyvät suhteet ymmärrettävinä, hallittavina ja mielekkäinä. Vahva koherenssin tunne parantaa stressinsietokykyä edesauttaen samalla yksilön terveyttä. Raitasalo (1995, 66-72) puolestaan toteaa, että sisäisessä elämänhallinnassa on kyse aktiivisesta sopeutumisesta tilanteeseen havaintojen, mielikuvien ja tunteiden avulla. Ihmisellä on siis käytettävissään sellaista henkistä pääomaa, joka auttaa häntä sopeutumaan elämän yllättäviin ja epämieluisiin tapahtumiin.

Niemelä (1991, 15) tarkastelee elämänhallintaa seurauksen ja käsittelytavan mukaan. Niemelän mallissa yksilön elämänhallinnalle keskeiset käsittelytavat liikkuvat akselilla tajunnallinen/tunnesuuntautunut sekä toiminnallinen/ongelmasuuntautunut. Elämänhallintakeinojen seurauksia Niemelä puolestaan tarkastelee ulottuvuuksilla rakentava ja tuhoava. Niemelän ajatusmalli on kuvattu alla seuraavassa kuviossa.

		Tajunnallinen/tunnesuuntautunut		Toiminnallinen/ongelmasuuntautunut	
		Tiedostamaton	Tiedostettu	Passiivinen	Aktiivinen
S e u r a u s	Konstruktiivinen/ rakentava	Kielteisten tunteiden torjunta Itsensä väliaikainen kovettaminen Tilapäinen heijastaminen	Positiivinen ajattelu Kielteisten tunteiden kontrollointi ja velvollisuuden tunto Sosiaalinen vertailu alaspäin Sopeutuminen	Välttäminen	Vaihtoehtoinen toiminta Tuen ja avun etsintä Ongelman ennaltaehkäisy
	Destruktiivinen/ tuhoava	Jatkuva itsensä kovettaminen Jatkuva heijastaminen Kuvitelmat haavoittumattomuudesta Epätoivo	Negatiivinen ajattelu Kieltäminen	Periksi antaminen, esimerkiksi päih- teiden jatkuva käyttö Luopuminen	Aggressiivinen käyttäytyminen

Kuvio 3: Niemelän käsittelytapastrategiat. Lähde: Niemelä 1991, 15.

Luokittelu nostaa esiin useita hallinnan tyylejä tajunnallisella tunnetasolla. Rakentavia ja tiedostettuja elämönhallintakeinoja ovat positiivinen ajattelu, kielteisten tunteiden torjunta, velvollisuuden tunto, sosiaalinen vertailu alaspäin ja sopeutuminen. Rakentavaa, mutta tiedostamatonta elämönhallintaa puolestaan ilmentävät kielteisten tunteiden torjuminen, itsensä väliaikainen kovettaminen sekä tilapäinen heijastaminen. Tuhoavaa, tiedostettua käsittelytapaa ilmentävät negatiivinen ajattelu sekä kieltäminen. Tuhoava, tiedostamaton käsittely taas ilmenee itsensä jatkuvana kovettamisena, epätoivona ja kuvitelmina haavoittumattomuudesta. Toiminnallisella, ongelmasuuntautuneella tasolla rakentava ja aktiivinen käsittelytapaa ilmenee avun etsintänä, ongelman ennalta ehkäisemisenä sekä vaihtoehtoisena toimintana. Passiivinen käsittelytapaa on välttäminen. Tuhoavassa käsittelytapaa merkitsee aktiivisena aggressiivista käyttäytymistä ja passiivisena periksi antamista ja luopumista. (Niemelä 1991, 15.)

4.2. Epävarmuuden hallintaa työpoliittisessa tutkimuksessa

Työpoliittisessa tutkimuksessa on selvitetty työntekijöiden epävarmuuskokemuksia, mutta keinot, joilla työntekijät epävarmuutta hallitsevat, ovat jääneet vähälle huomiolle. Sisäisten ja ulkoisten voimavarojen käsitteitä on sovellettu lähinnä hyvinvointitutkimuksessa. Tuorein suomalaistutkimus voimavaroista ja elämänhallinnasta työelämässä on Moilaselta (2002). Palvelualan työntekijöihin kohdistuvassa tutkimuksessaan Moilanen vertaili epätyypillisissä ja tyypillisissä työsuhteissa työskentelevien elämänhallintaa ja tulevaisuuden tavoitteita. Keskeisiksi kysymyksiksi nousivat perheen ja työn yhteensovittamisen kannalta oleelliset tavoitteet. Näitä tavoitteita ovat tulevaisuuden suunnittelu, perheen perustaminen, lasten saaminen ja elättäminen, asumisen järjestäminen, osallistuminen vapaa-ajan harrastuksiin ja terveydenhoidon järjestäminen.

Moilanen mittasi elämänhallintaa konkreettisten perustavoitteiden avulla. Hän tutki tyypillisissä ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien eroja selvittämällä, miten työsuhteen laatu vaikuttaa tulevaisuuden suunnitteluun, perheen perustamiseen, lasten saamiseen ja elatukseen, asumiseen, terveydenhuollon ja vapaa-ajan järjestämiseen. Moilanen oli kiinnostunut myös työn epävarmuuden kokemisesta. (mt. 94.) Moilasan aineisto osoitti, että vaikka hotelli- ja ravintola-alalla on totuttu vaihteleviin työaikoihin ja ekstrojen käyttöön, se ei poistanut pätkätöiden aiheuttamaa epävarmuutta ja työn ennustamattomuutta. Henkinen hyvinvointi ja voimavarat olivat selvästi vähäisempiä satunnaisessa ja osa-aikaisessa työssä kuin säännöllisessä kokoaikaisessa työssä. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet näyttäytyivät ei-toivottuina työsuhteina, sillä kaikkien ikäryhmien mielestä paras työsuhdemuoto oli vakinainen, kokoaikainen työ. Hyvinvoinnin osoittimet kasvoivat yleensä suoraviivaisesti työn säännöllisyyteen ja kokoaikaisuuteen nähden. Osoittautui, että työsuhteen tyypillä oli yhteys kokemuksellisiin voimavaroihin, toisin sanoen säännöllinen ja kokoaikainen työ liittyi suurempaan onnellisuuteen ja elämään tyytyväisyyteen kuin satunnainen ja osa-aikainen työ. Työn ja perheen yhteensovittaminen edellyttää, että työ tarjoaa keinot perheen perustamiseen ja elättämiseen. Tulokset osoittivat, että pätkätöissä nämä aikuisen ihmisen perustavoitteet ovat vaikeampi saavuttaa kuin säännöllisessä kokoaikatyössä. Mahdollisuudet elämisen hallintaan erosivat eri työsuhdetyyppien välillä. Mahdollisuudet tulevaisuuden suunnitteluun, perheen perustamiseen, lasten elättämiseen, asunnon ja terveydenhoidon järjestämiseen koettiin epätyypillisissä työsuhteissa vähäisemmiksi kuin vakinaisessa työssä. Työn satunnaisuus ja ennustamattomuus vaikeutti mahdollisuutta hallita näitä aikuisen ihmisen elämisen perustehtäviä. (mt. 96-100.)

Tutkielmassani tulen etsimään vuokratyöntekijöiden ulkoisia ja sisäisiä voimavaroja, joilla he selittävät jaksamistaan epävarmassa työssä. Vertaan esitettyjä keinoja aiempaan tutkimukseen, ja pyrin löytämään aineistostani yhteneväisyyksiä vuokratyön kokemustutkimuksessa aiemmin selvitettyyn.

Rusanen (1996, 78) huomauttaa, että useampien elämänhallintaa tutkivien tieteiden alueella on yksinkertaisempaa tutkia ulkoisen kuin sisäisen elämänhallinnan resursseja. Sosiaalitieteissä ulkoisen elämänhallinnan resursseja on helpompi mitata ja määritellä. Sisäinen elämänhallinta, jonka lopputuloksena on sopeutuminen elämäntilanteeseen, on tajunnallinen prosessi, joka on ulkoisten resurssien mittaamista huomattavasti vaikeampi tavoitettavissa. Riihinen (1996, 29) puolestaan toteaa, että jako sisäiseen ja ulkoiseen elämänhallintaan ei ole ongelmaton. Yksi pulmista liittyy elämän päämääriin, jotka voivat olla aineellisia, henkisiä, eettisiä, uskonnollisia jne. Riihisen mukaan aineelliset päämäärät on liitettävä ulkoisen elämänhallinnan alueeseen ja henkiset, eettiset ja uskonnolliset tavoitteet on nähtävä sisäisen elämänhallinnan päämääriksi. Toisena ongelmana Riihinen näkee dynamiikan, joka korostaa vuorovaikutusta ulkoisen ja sisäisen välillä. Tämä tekee toisinaan vaikeaksi erottaa, mikä lopulta on ulkoista ja mikä sisäistä voimavaraa. Kolmantena ongelmana Riihinen kuvaa elämänhallinnan käsitettä, jossa sopeutuminen on keskeistä. Riihisen mukaan sopeutuminen on käsitteellisesti lähempänä alistumista kuin hallintaa.

5. Täsmennetty tutkimustehtävä

Teoreettisessa viitekehyksessäni olen käsitellyt työelämän muutosta ja nostanut esiin joustotyömarkkinoiden käsitteen. Olen todennut työelämän muutosten kuten globaalin kilpailun, teknologioiden läpimurron, talouden ja pääomaliikkeiden kansainvälistymisen vaatineen yrityksiltä ja työntekijöiltä uudenlaista sopeutumista. Erilaiset työelämän joustot ovat olleet keskeisiä keinoja sopeuttaa organisaatioita globaalin talouden asettamiin haasteisiin. Globaalin kilpailun vaatimus tuottavuuden parantamisesta on edellyttänyt teknologisten uudistusten ohella muutoksia töiden sisällössä ja organisointitavoissa sekä toiminnan joustavuuden lisäämistä.

Joustotyömarkkinat ovat luoneet uudenlaisia työn tekemisen muotoja ja tapoja. Atkinsonin (1987) joustavan työorganisaation mallia on siteerattu runsaasti joustavan työn tutkimuksessa. Atkinson käsittelee joustoja työn tehokkuuden näkökulmasta valottaen ennen kaikkea erilaistumista

työvoiman käytössä. Määrällisillä ja toiminnallisilla joustoilla reagoidaan kiristyvään kilpailuun, lisääntyvään epävarmuuteen ja teknologian muutokseen. Välineenä käytetään työvoimaa. Atkinsonin joustavan työorganisaation mallissa työvoima on jaettu kolmeen työvoimatyyppiin: ydintyövoiman, reunatyövoimaan ja ulkoiseen työvoimaan. Atkinson sijoittaa viimeiseen ryhmään alihankkijat ja vuokratyöntekijät. He ovat työvoimaa, jota voidaan yrityksen tarpeiden kannalta kutsua kaikkein joustavimmaksi työvoimaksi.

Joustotyömarkkinoiden erityinen kiinnostuksen kohteeni on vuokratyö. Työvoiman vuokraaminen on lisääntynyt merkittävästi viime vuosina. Tutkimuskirjallisuutta aiheesta on vielä verrattain vähän, niin tuoreesta ilmiöstä on siis kyse. Teoriaosuudessa olen käynyt läpi suomalaisen vuokratyön historiaa ja tutkimusta. Sen perusteella voidaan tehdä joitain johtopäätöksiä vuokratyöläisyydestä. Epävarmuus on keskeinen osa vuokratyöntekijän arkea. Vuokratyötutkimusten mukaan epävarmuuskokemukset liittyvät työn jatkuvuuteen, työtehtäviin, vaihtuviin työpaikkoihin, ansioihin sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Tämän tutkielman yksi tarkoitus on selvittää, ilmeneekö aineistossa samansuuntaisia epävarmuuskokemuksia kuin aiemmissa tutkimuksissa on nostettu esiin.

Jotta epävarmuus ei koituisi vuokratyöntekijälle sietämättömäksi, on hänellä oltava erilaisia työkaluja hallitakseen vuokratyölle ominaista epävarmuutta. Aiemmin olen kuvannut elämänhallinnan keinoja ja voimavaroja epävarmuuden hallinnan työkaluina. Voimavarat on jaoteltu ulkoisiin ja sisäisiin hallintakeinoihin. Niiden avulla vuokratyöntekijä jäsentää työn epävarmuuden kokemista ja hallitsee vallitsevia olosuhteita. Vertaan aineistostani esiin nousevia hallintakeinoja aiempiin tutkimuksiin, joissa on selvitetty epävarmuuden sietämisen työkaluja.

Tutkimuksessani olen siis kiinnostunut vuokratyökokemuksista. Selvitän haastattelemieni vuokratyöntekijöiden valikoitumista vuokratyöläisiksi. Valikoitumista tarkastellaan sivuamalla haastateltavien koulutus- ja työhistoriaa sekä selvittämällä syitä, joilla haastateltava perustelee hakeutumistaan vuokratyöläiseksi. Valikoitumisessa keskeiseksi teemaksi nostan vuokratyön vapaaehtoisuuden eli kokeeko haastateltava vuokratyöläisyytensä pakon sanelemaksi vai vapaaehtoiseksi valinnaksi.

Kuvaan myös haastateltavien kokemuksia siitä, miten he pääsivät kiinni vuokratyöhön eli miten he kokivat asemansa työpaikoilla. Käyn läpi haastateltavien kokemuksia perehdytyksestä ja

vastaanotosta työpaikoilla. Kysymysten avulla on tarkoitus muodostaa kuva siitä, miten mielekkääksi vuokratyöntekijät kokevat työnsä.

Näiden taustoittavien kokemusten esittelemisestä etenen tarkastelemaan kokevatko vuokratyöntekijät työstään aiheutuvaa epävarmuutta ja jos kokevat, niin minkälaista ja mihin kaikkeen se heijastuu. Olen kiinnostunut myös sisäisistä ja ulkoisista elämänhallinnan keinoista, joilla haastateltavat mahdollista epävarmuuttaan hallitsevat.

Viimeisenä teemana käsittelen vuokratyöntekijöiden tulevaisuudenodotuksia työmarkkinoilla. Vuokratyöntekijät puhuvat siitä, millainen olisi tulevaisuuden haavetyösuhde. Esittelemäni kiinnostuksen kohteet tiivistän siis tutkimuskysymyksiksi: *millaisia yksilöllisiä kokemuksia vuokratyön tekemiseen liittyy, kokeeko vuokratyöntekijä epävarmuutta, millaista ja mitä keinoja hänellä on hallita epävarmuutta.*

5.1. Aineisto ja haastattelut

Tutkimushaastattelussa voidaan erottaa kolme erilaista haastattelulajia; lomakehaastattelu, avoin haastattelu ja teemahaastattelu. Lomakehaastattelussa kysymysten muoto ja järjestys ovat tiukkaan rajattuja ja määriteltyjä. Haastattelija merkitsee lomakkeeseen informantin vastaukset. Tällaisen strukturoidun haastattelun suurimpana ongelmana on kysymysten muotoilu., sillä se saattaa heijastaa enemmän tutkijan kuin informantin maailmankuvaa. Haastattelun etuna puolestaan on, että se on helppo ja nopea toteuttaa. (Hirsjärvi & Hurme 1980, 43.)

Avoin haastattelu puolestaan on strukturimaton. Menetelmä muistuttaa eniten tavallista keskustelua ja se vaatii sitoutumista sekä tutkijalta ja informantilta, koska haastattelukertoja on tavallisesti useita. Teemat voivat informantin aloitteesta vaihdella huomattavasti. Tutkijan tehtävänä on järjestää materiaali sen jälkeen, kun kaikki haastattelut on tehty. (Hirsjärvi & Hurme 1980, 44-45.)

Teemahaastattelu on polistrukturoitu haastattelu, joka sopii aiheille, jotka ovat emotionaalisesti arkoja ja muistamattomuuden arvellaan vaikuttavan vastauksiin. Teemahaastattelu sopii myös tilanteisiin, joista informantit eivät ole tottuneet puhumaan. Teemahaastattelusta voidaan erottaa neljä kuvaavaa elementtiä. Ensimmäiseksi teemahaastattelu on laaja siinä mielessä, että informantit voivat tuoda esiin kaikki haluamansa näkökulmat keskusteltavasta aiheesta. Toiseksi informanttien

vastaukset tulisi olla mahdollisimman spesifejä. Kolmanneksi teemahaastattelussa pyritään syvyyteen eli pyritään selvittämään millaisia affektiivisia, kognitiivisia ja evaluatiivisia merkityksiä informantit antavat tutkittavalle ilmiölle tai asialle. Neljäs piirre, joka on tyypillistä teemahaastattelulle, on informanttien henkilökohtaisen taustan selvittäminen, jotta annetut vastaukset voidaan suhteuttaa tutkimuksen kontekstiin. Teemahaastattelua voidaan pitää puolistrukturoituna haastattelunlajina siksi, että haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat rajattuja, mutta kysymysten tarkka muotoilu ja järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi & Hurme 1980, 49-50.)

Tässä tutkimuksessa käytän teemahaastattelua, koska se soveltuu tutkittavana olevaan ilmiöön edellä kuvatuista parhaiten. Keräsin aineistoni suorittamalla kahdenkeskeisiä haastatteluja seitsemän vuokratyöntekijän kanssa. Haastateltavat tavoitin omien kontaktieni kautta sekä käyttämällä epävirallisia verkostoja. Vältin asettamasta liian tiukkoja kelpoisuusvaatimuksia haastatteluaineistolleni. Mukaan valikoitui kolme opiskelijaa ja neljä kokonaan työelämään siirtynyttä vuokratyöntekijää. Kaikki työelämään siirtyneistä olivat perheellisiä, yksi yksinhuoltaja. Kaksi haastateltavistani ei tehnyt haastatteluhetkellä vuokratyötä, koska heidän oli onnistunut päästä suoraan työsuhteeseen yritykseen, jossa aiemmin työskentelivät vuokratyöläisinä.

Halusin välttää haastattelupyynnöjä henkilöstöä vuokraavan yrityksen kautta, koska pidän mahdollisena, että yritykset olisivat valikoineet haastateltaviksi vuokratyöläisiä, joiden katsovat tuovan vuokratyötä esiin ainoastaan myönteisessä valossa. Pienen aineiston etuna on, että pystyn mahdollisimman tarkkaan tuomaan esille haastateltujen yksilöllisiä kokemuksia vuokratyöstä ja sen aiheuttamasta epävarmuudesta sekä epävarmuuden hallinnasta. Suuressa aineistossa yksilölliset tarinat hukkuvat yleistyksien alle, eikä se ole tämän tutkielman tarkoitus.

Haastattelut suoritettiin keväällä 2006. Kahdenkeskeiset teemahaastattelut kestivät noin tunnin. Aluksi selvitin haastateltavieni taustatietoja kuten koulutus- ja työtaustaa sekä perhesuhteita. Haastattelujeni apuna käytin puolistrukturoitua kysymysrunkoa. Tarinoiden yksilöllisyys ja kokemusten erilaisuudet ohjasivat osaltaan haastattelujen juonta, joten käsiteltävät teemat rakentuivat paljolti haastateltavan ehdoilla. Yhteistä kaikille haastatteluille oli tarkastella haastateltavan koulutuksellista ja ammatillista työtaustaa, vuokratyöhistoriaa, kokemuksia ja tulevaisuuden näkymiä. Tallensin kaikki keskustelut nauhurille haastateltavieni suostumuksesta. Tutkielmaan osallistuneiden henkilöllisyyden suojaamiseksi olen muuttanut haastateltavien nimet sekä jättänyt lainauksista pois mainitsemiensa yritysten sekä perheenjäsenten nimet.

5.2. Analyysimetodi ja tutkielman luotettavuuden arviointia

Valitsin tutkielman metodiksi laadulliset menetelmät, sillä ne soveltuvat kvantitatiivisia menetelmiä paremmin käyttäytymisen sekä tutkittavien todellisen viitekehysten ymmärtämiseen (Grönfors 1982, 12). Päädyin käyttämään tutkimukseni analyysivälineenä sisällönanalyysiä. Laadullisen aineiston analyysiin soveltuvan sisällönanalyysin tarkoituksena on saattaa tutkittavan ilmiön kuvaus tiivistettyyn ja yleiseen muotoon, ja järjestää aineisto johtopäätösten tekoa varten kadottamatta sen sisältämää informaatiota (Tuomi & Sarajarvi 2002). Sisällönanalyysin aineistona voidaan käyttää verbaalista, kuvallista tai tekstiaineistoja kuten päiväkirjoja, artikkeleita, filmejä, kirjoja, laulujen sanotuksia, valokuvia, keskusteluja tai haastatteluja. Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla tehdään havaintoja dokumenteista ja analysoidaan niitä systemaattisesti (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 23).

Sisällönanalyysi ja sisällönerittely liittyvät läheisesti yhteen. *Sisällönanalyysin* tarkoituksena on pyrkiä kuvaamaan aineiston sisältöä *sanallisesti*. *Sisällönerittelyssä* aineistojen sisältöä puolestaan kuvataan *kvantitatiivisesti*. Toisaalta voidaan sisällönanalyysi käsitteenä ymmärtää niin sisällönanalyysia kuin sisällönerittelyäkin tarkoittavana, jolloin analyysissa tuotettu aineisto voidaan kvantifioida. Tällöin analyysia jatketaan siten, että sanallisesti kuvatusta aineistosta tuotetaan määrällisiä tuloksia. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 105–106, 109–110.) Tutkimuksessani käytän sisällönanalyysia aineiston sanallisen kuvauksen apuvälineenä.

Sisällönanalyysissa voidaan edelleen valita joko *aineistolähtöinen* tai *teoriaohjaava sisällönanalyysi*. *Aineistolähtöisessä* sisällönanalyysissa erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto, jonka perusteella luodaan teoreettinen käsitteistö. Yleiskäsitteiden avulla muodostetaan kuvaus tutkimuskohteesta. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko ajan alkuperäisaineistoon uutta teoriaa muodostettaessa. Tuloksissa esitetään empiirisestä aineistosta muodostunut malli, käsitejärjestelmä, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat. Johtopäätöksissä tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. *Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä* käsitteistö puolestaan tulee valmiina, ilmiöstä jo tiedettynä. Aineiston luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen, joka voi olla teoria tai käsitejärjestelmä. Aineistolla testataan aikaisempaa teoriaa tai käsitejärjestelmää uudessa kontekstissa. Aineisto voidaan myös kvantifioida eli laskea montako kertaa sama asia esiintyy esimerkiksi haastattelujen kuvauksissa. Laadulliset aineistot ovat usein niin pieniä, ettei niiden kvantifiointi tuo välttämättä lisätietoa tai erilaisia

näkökulmia tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002.) Tässä tutkimuksessa metodina on teoriaohjaava sisällönanalyysi eli pyrin selvittämään tukeeko aineistoni teoriaa, jonka mukaan vuokratyöntekijä kokee epävarmuutta (ks. Kalliomäki-Levanto 1998, Viitala & Mäkipelkola 2005, Lehto 2005, Viitala ym. 2006). Edelleen selvitän, miten teoriat sisäisten ja ulkoisten voimavarojen käytöstä (ks. Antonovsky 1980, Niemelä 1991, Raitasalo 1995, Riihinen 1996, Uutela 1996, Moilanen 2002) sopivat haastattelemieni vuokratyöläisten tapoihin hallita työnsä epävarmuutta.

Laadullisessa analyysissä täytyy ensimmäisenä päättää, mikä juuri tässä aineistossa on kiinnostavaa. Toisena vaiheena on aineiston läpikäyminen ja oman kiinnostuksen kohteena olevien asioiden merkitseminen, sekä erottaminen muusta erilleen. Sitten kerätään merkityt asiat yhteen ja siirretään erikseen muusta aineistosta. Kolmanneksi luokitellaan, teemoitellaan tai tyytitellään aineisto. Neljäntenä vaiheena kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94). Grönfors (1982, 145) puolestaan huomauttaa, että kvalitatiivisen aineiston analyysille on tyyppillistä, että se tapahtuu usein samanaikaisesti aineistonkeruun kanssa. Jo tutkimusongelman ja käsitteiden valintaan sekä muokkaamiseen sisältyy analyysiä. Yleensä käsitteet saavat lopullisen muotonsa tutkimuksessa tehdyistä havainnoista.

Kun kaikki haastattelut oli tehty, purin haastattelunauhat sanatarkasti paperille. Jätin merkitsemättä tauot, äänenpainot ja päälle puhumiset, koska katsoin ne analyysini kannalta tarpeettomiksi. Alleviivasin haastatteluista tutkimuskysymysteni kannalta tärkeimmät ja mielenkiintoisimmat puheenvuorot. Tämä vaihe kuvaa Tuomen ja Sarajärven luokittelussa kiinnostuksen kohteena olevien asioiden erottamista. Pelkistämisen jälkeen siirryin muotoilemaan analyysia. Kuljetin teoreettista viitekehystä aineistoni rinnalla ja pyrin mahdollisimman tarkkaan kuvaamaan, millaisista vuokratyökokemuksista haastateltavani puhuivat ja miten kokemukset suhteutuivat aiempaan työn epävarmuutta käsittelevään tutkimukseen. Prosessin aikana syntyi monia teemayhteenvetoja, jotka yhdistin lopulta yhteenvedoksi.

Vaikka tutkimukseen osallistuneiden lukumäärä ei ole kovin suuri, katson aineiston tutkielmani laajuuden ja aihepiirin kannalta riittäväksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on riskinä, että aineiston määrä korvaa laadun (Ehrnrooth 1990, 39). Lisäksi yleisesti puhutaan aineiston kylläntymispisteestä, mikä tarkoittaa, ettei lisää aineistoa tarvitse enää kerätä, kun uudet tapaukset eivät tuo tutkimukseen olennaista uutta informaatiota (Mäkelä 1990, 52). Rajanveto siihen, milloin kylläntymispiste tulee täyteen, vaihtelee. Jokainen yksilö elämäkokemuksineen on omanlaisensa, joten suurenkaan määrän aineistoja kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei tule väheksyä. Koska

tutkielmani aineisto koostuu pienestä joukosta, ei haastatteluista voida tehdä laajoja yleistyksiä. Tässä tutkielmassa yleistettävyyttä ei ole päämääränä vaan ymmärtää vuokratyöläisten puhe yksilöllisenä kokemuksena sekä kulttuurin tuotteena (vrt. Alasuutari 1994, 215). Analyysin avulla saatavia tuloksia voidaan pitää esimerkkitapauksina, jotka kertovat jotain vuokratyöstä ilmiönä.

6. Tutkimustulokset

Tässä luvussa tarkastelen vuokratyöläisten kertomuksia vuokratyöläisyydestään. Aluksi esittelen haastateltavani lyhyesti, jonka jälkeen esittelen heidän hakeutumistaan vuokratyöhön. Selvitän haastateltavieni motiiveja hakeutua vuokratyöhön. Haastateltavieni kertomusten perusteella yritän hahmottaa, miten Koistisen nelijako määrä- ja osa-aikaisen työn käytön perusteluista kuvaa haastateltavieni vuokratyösuhdetta. Tuon esille vuokratyöläisten kokemuksia työn saannista, siihen kiinnittymisestä ja perehdytyksestä työpaikoilla. Sivuan myös kokemuksia työpaikan sosiaalisista suhteista oman henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden välillä. Varsinaiset tutkimuskysymykseni keskittyvät vuokratyötä leimaavaan epävarmuuteen ja keinoihin, joilla haastateltavat epävarmuutta hallitsevat. Tässä luvussa tilaa saavat etenkin epävarmuuskokemukset. Lopuksi käyn läpi ajatuksia ja toiveita, joita haastatelluilla on omasta työtulevaisuudestaan. Palaan tekstissä aiempaan tutkimukseen ja vertaan tuloksiani niihin. Pyrin löytämään yhtymäkohtia vuokratyöstä aiemmin selvitettyihin ilmiöihin.

6.1. Ketkä puhuvat

Tavoitin aineistooni yhteensä seitsemän vuokratyöntekijää, jotka ovat iältään kaksi- kolmekymmentävuotiaita. Yksi haastatelluista on mies, loput naisia. Neljä haastatelluista työskentelee vuokratyötehtävissä, jotka eivät vaadi ammatillista erityisosaamista. Kaksi haastatelluista työskentelee keittiöpuolella ja yksi toimistotyössä. Heillä on ammatillinen koulutus työtehtäviinsä. Seuraavaksi esittelen lyhyesti, ketkä aineistossani puhuvat.

Anssi, 30, on kuudennen vuoden yliopisto-opiskelija, joka hakeutui vuokratyöläiseksi palatessaan vaihdosta kesällä 2004. Anssi on tehnyt vuokratöitä epäsäännöllisesti varasto- ja logistiikkatehtävissä. Hän on työskennellyt välillä määräaikaisissa työsuhteissa, joiden saaminen ei

liity vuokratyöhön. Anssin perheeseen kuuluu opiskelijapuoliso ja haastatteluhetkellä he odottavat ensimmäistä lastaan.

Katri, 33, on peruskoulun suorittanut niin kutsuttu sekatyöläinen. Katrin työsuhteet ovat aina olleet määräaikaista. Hän hakeutui vuokratyöläiseksi kesällä 2005 ja pääsi puoli vuotta myöhemmin määräaikaiseen työsuhteeseen pakkausalan yritykseen, jossa työskenteli vuokratyöläisenä. Katrin perheeseen kuuluu vakituudessa työsuhteessa oleva puoliso ja kaksi alaikäistä lasta.

Leena, 22, on kolmannen vuoden yliopisto-opiskelija. Hän hakeutui vuokratyöläiseksi kesällä 2003 palattuaan vaihdosta. Hän on tehnyt vuokratöitä epäsäännöllisesti hyvin monenlaisissa, matalan osaamisen tehtävissä. Hän on työskennellyt välillä määräaikaista työsuhteissa, joiden saaminen ei liity vuokratyösuhteisiin. Leena elää yhden naisen taloudessa.

Mirva, 34, on koulutukseltaan keittiöalan esimies. Hän hakeutui vuokratyöläiseksi kesällä 2004 oltuaan lasten kanssa kotona pitkään. Mirva työskenteli keittiöalan vuokratyötehtävissä ja työllistyi vuoden kuluttua vakituisen työsuhteeseen työpaikkaan, jossa työskenteli vuokratyöntekijänä. Mirva on kolmen koulu- ja tarhaikäisen lapsen yksihuoltajaäiti.

Riina, 33, on koulutukseltaan ravintolakokki ja hänellä on vuoropäällikköpätevyys. Riinalla on takanaan useita vakituisia työsuhteita lähinnä ravintola- ja palvelutehtävissä. Työsuhteet ovat päättyneet Riinan omasta tahdosta. Vuokratyöhön keittiöalalle Riinaa hakeutui keuhällä 2006 irtisanouduttuaan vakituisesta työsuhteesta. Hänen talouteen kuuluu vakituudessa työsuhteessa työskentelevä puoliso ja kolme alle kouluikäistä lasta.

Reetta, 36, on koulutukseltaan atk-merkonomi. Hän on työskennellyt useissa määräaikaista ja vakituissa toimistoalan työtehtävissä ennen kuin hakeutui vuokratyöläiseksi keuhällä 1998. Siitä asti hän on tehnyt pelkästään toimistoalan vuokratyötä. Haastatteluhetkellä Reetta on ollut lähes vuoden ilman työtä, mutta seuraava vuokratyöpesti on sovittuna alkavaksi parin kuukauden päästä. Reetan perheeseen kuuluu työssäkäyvä puoliso sekä alle kouluikäinen lapsi.

Anu, 23, opiskelee tanssia toisen asteen oppilaitoksessa kolmatta vuotta. Hän on hakeutunut vuokratyöläiseksi ravintola-alalle 2003 syksyllä. Hän on työskennellyt säännöllisesti vuokratyössä samassa käyttäjäyrityksessä opintojensa ohella. Ennen vuokratyöläisyyttään Anu on tehnyt kesätöitä määräaikaista työsuhteissa. Anun talouteen kuuluu työssäkäyvä aviomies.

6.2. Vuokratyöhön hakeutumisen pakko vai vapaaehtoisuus

Seuraavaksi esittelen tarkemmin aineistoni vuokratyöläisten perusteluja vuokratyöhön hakeutumiseen. Vuokratyökokemusten tarkastelemiseksi on oleellista tunnistaa, onko haastateltava hakeutunut vuokratyöhön vapaaehtoisesti vai onko se tapahtunut jonkinlaisen pakon edessä. Apuna erottelussa käytän Koistisen (1999, 106) nelijakoa, jolla selitetään osa- ja määräaikaisten työn käyttöä. Luokittelu sopii selventämään vuokratyön käyttöä myös yrityksen lähtökohdista. Koistisen jaottelussa epätyypillisten työsuhteiden käyttöä perustellaan *suhdanneselityksellä, työnantajan valta-asemaan perustuvalla henkilöstöpoliittisella strategialla, toimialaselityksellä tai työntekijän omalla valinnalla*. Suhdanneselityksessä on kyse epävarmoista tulevaisuudennäkymistä. Työnantajan valta-asemaan perustuvassa henkilöstöpoliittisessa strategiassa puolestaan on kyse työntekijän soveltuvuuden testaamisesta tai epävarmuuden herättämisestä työntekijöiden joukossa, minkä työnantaja uskoo lisäävän työn tehokkuutta työntekijöiden taistellessa työpaikoistaan. Toimialaselityksellä perustellaan osa- ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen aiheutuneen tuotannon rakenteen muutoksesta. Työntekijän valinnasta on kyse silloin, kun työntekijä haluaa solmia epätyypillisen työsuhteen mieluummin kuin säännöllisen kokoaikatyösopimuksen toistaiseksi voimassa olevin ehdoin. (Koistinen 1999, 106.)

Yhdessä tapauksessa kyseessä vaikutti olevan ennen kaikkea suhdanneselitys. Yritys käytti vuokratyövoimaa, koska suhdanteet näyttivät epävarmoilta eikä näin haluttu palkata työntekijöitä suoraan omalle palkkalistalle. Pakkausalan yrityksessä työskentelevä Katri kertoi hakeutuneensa vuokratyöfirman palvelukseen, kun *”töitä ei ollut työkkärissä, ei missään”*. Kun Katri ohjattiin työhön pakkausalan yritykseen, hän teki alusta alkaen normaaleja työviikkoja eli kahdeksan tunnin päiviä viidesti viikossa, toisinaan enemmänkin.

*” Meitä meni sinne tehtaaseen elokuussa 18 vuokratyöntekijää. Sillon meille sanottiin, et joulukuuhun saakka vähintään kestää, jopa huhtikuun loppuun saakka...
...Kyllähän sieltä moni lähtikin jo kuukauden jälkeen. Meitä jäi kuusi ihmistä 18:sta tammikuun loppuun saakka. Mä olin joka päivä töissä, mut noin kahden viikon jatkoja meille vahvistettiin. Tai ei niitä mitään vahvistettu, sanottiin, et näyttää siltä, et töitä olis taas pariksi viikoksi. Tammikuus meijät kaikki laitettiin ulos, kun firmassa alkoi YT-neuvottelut. Muutaman viikon päästä mä olin takaisin ja sit me solmittiin työsopimus*

suoraan tän firman kans elokuun loppuun saakka. Ja täl hetkel olis viitteitä, et hommat jatkuis elokuun jälkeenk, mut tietty se on tilauksistaki kiinni.” Katri

Katri päättää repliikkinsä viittaukseen, jonka mukaan työsuhde jatkuu elokuun jälkeenk, jos tilauksia riittää. Näin ollen Katrin työskentelyä vuokratyöläisenä ja sittemmin määräaikaaisena pakkausalan yrityksessä, voidaan perustella suhdanneselityksellä.

Koistisen mukaan toimialaselityksestä on kyse silloin, kun tuotannon rakenteet ovat muuttuneet tavalla, joka edellyttää osa- ja määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Ymmärrän tämä selitysmallin liittyvän läheisesti joustotyön käsitteeseen. Näin ollen luokittelen toimialaselityksen ryhmään vuokratyöläiset, joita palkataan työpaikoille henkilöstön ja työmäärän tilapäisestä epäsuhteesta johtuen. Näin ollen Katrin vuokratyöläisyyttä voitaisiin perustella myös toimialaselityksellä. Toimialaselityksen ryhmään lukeutuu muun muassa Reetan vuokratyöläisyys. Reetta on työskennellyt kahdeksan vuotta toimistoalan vuokratyöläisenä. Aikanaan hän hakeutui vuokratyöläiseksi muutettuaan vieraalle paikkakunnalle, jossa toimistoalan töitä ei ollut tarjolla. Reetta kertoo hakeneensa töitä suoraan yrityksistä kahdeksan vuoden ajan, mutta tuloksetta. Yritykset käyttävät tilapäiseen toimistotyön tarpeeseen vuokratyöntekijöitä.

LJ: Mikä siinä vuokratyöläisyydessä on sellaista, jonka vuoksi olet yli kahdeksan vuotta vuokratyöläisenä pysynyt?

R: No se nyt ainakin, että kun toimistoalan työtä on ollut niin vaikea saada. Täällä ei yksinkertaisesti ole ollut mitään. Koko ajan olen hakenut ja seurailut vapaita työpaikkoja, että olen kyllä hakemuksia lähetellyt...

Reetan vuokratyöläisyys toimistotyöntekijänä vaikuttaa siis perustuvan pitkälti tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Paikkakunnalla, jossa Reetta asuu vuokratyöntekijöiden käyttö toimistoalalla vaikuttaa olevan säännönmukainen toimialaratkaisu, jota useat käyttäjäyritykset soveltavat. Tilanne on Reetan mukaan pysynyt muuttumattomana kahdeksan vuoden ajan. Myös Mirvan kohdalla on kyse hyvin samantapaisesta tilanteesta. Mirva oli pitkään lasten kanssa kotona ja halusi palata koulutustaan vastaavaan työhön suurkeittiöön. Koska alan työpaikkoja ei ollut vapaana, mutta vuokratyö tarjosi mahdollisuuden tehdä työtä tuuraajana, Mirva hakeutui vuokratyöyrityksen palvelukseen. Mirvan kotikaupungissa toimintatapana on hankkia kaikki kunnan tarvitsemat keittiöpuolen sijaiset vuokratyöväilyksestä.

”Olin kotona hoitovapaalla sellaiset viis vuotta lasteni kanssa. Sit tuli keväällä 2004 sellainen olo, et pakko päästä töihin. Pääsin sijaiseks kaupungille keittiöhommiin eli työhön, johon mulla on koulutus. Mutta ei sitä kauaa kestänyt, kun kaupunki otti sellaisen linjan, että kaikki sijaiset otetaan jatkossa vuokratyöläisinä. Kolme kuukautta ehdin olla sijaisena, ku tuli lähtö. Avoimilta työmarkkinoilta ei löytynyt mitään vakituista eikä pidempiaikastakaan, joten ilmoittauduin vuokratyöläiseksi. Tiesin, et sitä kautta työt järjestyy, kun kerran kaupungin sijaiskäytäntö oli se, että vuokratyöläisiä otetaan. Ja niin se sitten menikin, että heti alkoi hommat ja sain tehdä oman alan juttuja eli olin sitten keittiöhommissa ja esimiehenä sijaistamassa kaupungin keittiöissä.” Mirva

Toisaalta Mirvan vuokratyöläisyyttä voi selittää myös työnantajan valta-asemaan perustuvalla henkilöstöpolitiikalla. Vuokratyöntekijöitä käyttämällä pystytään testaamaan työntekijöiden soveltuvuutta tehtäviin ja varmistamaan näin, että aikanaan voidaan rekrytoida suoraan omille palkkalistoille kelpoja työntekijöitä.

LJ: Millanen sun työtilantees on nyt?

M: No vuoden tein vuokratyöhommia ja siinä sitten tietenkin toivoin, että pääsisin suoraan töihin, kun paikkoja vapautuis. Viime keväänä sitten vapautui ja pääsin suoraan kaupungille vakituiseksi.”

Myös Anun vuokratyösuhteessa extraajana ravintolassa vaikuttaa vahvasti työnantajan valta-asemaan perustuva henkilöstöpolitiikka. Työntekijät hankitaan ensin työvoimaa vuokraavan yrityksen kautta ja myöhemmin työntekijöitä palkataan suoraan ravintolan palkkalistoille paikkojen avautuessa. Anun kohdalla ”valikoiminen” ei näy niin selkeästi kuin Anun puheessa kollegoidensa työn järjestymisestä. Tätä varmasti osaltaan selittää se, ettei Anulla opiskelijana ole tarvetta työllistyä suoraan ravintolan palkkalistoille.

”Siellä kaikki extraajat on just tällai samanlaisesti, että ollaan sen vuokratyöfirman kautta. Joskus joku voidaan sitten palkata myöhemmin suoraan omille palkkalistoille. Sillon siis kun vapautuu muita ku extraajan paikkoja. Aika paljon menee niin, että ne kattelee kuka on sopiva työntekijä ja valikoi niistä extraajista sitten, kuka pääsee vakituiseksi töihin.” Anu

Toisaalta Anun vuokratyöläisyydessä on myös kyse työntekijän omasta valinnasta. Anu kokee vuokratyön sopivaksi tavaksi hankkia taskurahaa opiskeluiden ohella. Kuten myöhemmin käy ilmi, Anun vapaaehtoiseen vuokratyöläisyyteen vaikuttaa merkittävästi töiden joustavuus ja omat vaikutusmahdollisuudet. Riinan vuokratyöläisyydessä on selvimmin kyse työntekijän omasta valinnasta työskennellä vuokratyöläisenä. Riina irtisanoutui vakituisesta työsuhteesta voidakseen tehdä työajoilta joustavaa vuokratyötä. Haastatteluhetkellä Riina oli tehnyt keittiöalan vuokratyötä kuukauden ajan ja oli siihen hyvin tyytyväinen.

LJ: Miten tää kaikki oikeen tapahtui, että irtisanouduit vakituisesta hommasta ja lähdit vuokratyöläiseksi?

R: Mie kerta kaikkiaan väsyin niihin ilta- ja viikonlopputöihin ja kun en niitä halunnut tehdä, niin irtisanoin sitten itteni. Mää päätin, että ne on arki- ja päivähommia mitä mä teen ja se on sitten vuokratyö, jossa työajat saa itte päättää.

Työntekijän oman valinnan ryhmää sijoitan myös Anssin ja Leenan, vaikka heidän sijoittumisensa siihen ryhmään ei aivan kiistaton olekaan. Anssi ja Leena hakeutuivat aikanaan vuokratyöhön palattuaan vaihdosta myöhään keväällä ja myöhästyttyään näin kesätyöhausta. Molemmat kuulivat ystäviltään vuokratyömahdollisuudesta ja hakeutuivat näin vuokratyötä välittävien firmojen listoille. Anssin ja Leenan puheesta kuuluu tyytymättömyys vuokratyöhön, mutta toisaalta he eivät pyri siitä aktiivisesti eroon. Vuokratyö tarjoaa kuitenkin sellaisia mahdollisuuksia, joita muissa työsuhteissa ei ole. Seuraavaksi Leena perustelee vuokratyöläiseksi hakeutumistaan muutettuaan kotipaikkakunnaltaan opiskelupaikkakunnalle.

LJ: Millainen intressi sulla ylipäätään oli hakeutua opiskelupaikkakunnallasi vuokratyöhön, vaikka olit jo kotipaikkakunnallas ollut melko tyytymätön vuokratyöhön?

L: En uskaltanut hakea vielä mitään vakituista työtä, kun toi vuokratyö oli kuitenkin sellainen helppo ratkaisu. Oon miettinyt itekin, miksen hakenut suoraan kaupan kassalle, mut tossa on nyt se tietynlainen vapaus, oli niin luonnollista mennä sinne ekaks.

Haastatteluhetkellä puolitoista vuotta vuokratyötä tehnyt Anssi perustelee vuokratyöläisenä pysymistään niin ikään ”helppona ja joustavana” ratkaisuna. Tyytymättömyydestään huolimatta Anssi tiedostaa, ettei muissa työpaikoissa olisi mahdollisuutta kieltäytyä tulemaista töihin.

LJ: Olisko tässä elämäntilanteessa jokin sopivampi vaihtoehto tehdä työtä kuin vuokratyö?

A: Kyl mä mieluummin tekisin suoraan jollekin firmalle, mut kyl se vaatis sellaista molemmin puoleista joustoa ja luottamusta, et pystyis sovittamaan työn ja opiskelun. Ei mulla nyt ole hakuja mihinkään suuntaan vireillä, kun nää järjestelyt tonne varastolle on toimineet niin hyvin, et se käy mulle nyt. Ja just tosta joustosta, että kun mä oon nykyään ottanut vapauden itteeni sanoa myös ei.

Edellä esitelty luokittelu osoittaa, että vuokratyöläisten lokeroiminen ei ole aivan yksinkertaista. Osaltaan luokittelun hankaluuteen vaikuttaa myös se, että Koistisen nelijako perustuu ennen kaikkea osa- ja määräaikaisen työn käytön perusteluihin yrityksen näkökulmasta. Edellä olen soveltanut jakoa tarkastelemalla vuokratyöntekijöiden hakeutumista tai ajautumista vuokratyöläisiksi.

6.3. Kiinni vuokratyöhön

Tässä luvussa syvennyn tarkastelemaan tarkemmin haastateltavieni hakeutumista vuokratyöhön, töiden järjestymistä ja kokemuksia vastaanotosta ja kohtelusta työpaikoilla. Ensimmäiseksi esittelen haastateltavieni vuokratöiden järjestymistä, työtehtäviä ja koettua työn mielekkyyttä. Jäljempänä käyn läpi vuokratyöntekijöiden kokemuksia vastaanotostaan työpaikoilla sekä heidän kokemuksiaan tasa-arvoisuudesta työyhteisössä. Luvun tarkoituksena on taustoittaa vuokratyöntekijöiden yleisiä kokemuksia työstään, jotta voimme paremmin ymmärtää, millaisessa työympäristössä vuokratyöntekijät kokevat epävarmuutta. Luvun sisältö on löyhästi teoriasidonnaista, sillä tekstissä korostuvat yksilölliset yleiskokemukset.

Aineistoni haastateltavat tekevät pääosin yhden alan töitä. Joukossa on vain yksi poikkeus, jonka vuokratyötehtävät ovat hyvin vaihtelevia. Jaottelu on oleellinen tunnistaa tarkastellessa vuokratyökokemuksia. Tämän tutkielman vuokratyöläisistä kolme, Mirva, Riina ja Anu, ovat keittiö- ja ravintola-alalla, Reetta toimistotyössä, Anssi varastotyössä, Katri pakkausalalla ja Leena on niin sanottu sekatyöläinen.

6.3.1. Työn järjestymisen ja työtehtävien mielekkyys

Haastateltavistani Mirva, Riina, Reetta ja Anu ilmoittivat vuokratyöhön hakeutuessaan, että ovat valmiita tekemään vain tietyn alan vuokratyötä. Kolmella valikointiin vaikutti alan koulutus ja yhdellä poikkeuksellinen hakeutuminen vuokratyöläiseksi. Keittiö- ja ravintola-alan vuokratyöläisillä valinnanmahdollisuuden todennäköisesti soi alan hyvä vuokratyötilanne. Kaikki totesivat haastatteluissa, että alan työtä tuntui olevan mahdollista saada vain hakeutumalla vuokratyöhön, joka avaisi ovia päästä myöhemmin työsuhteeseen suoraan vuokratyötä käyttävään työpaikkaan. Tilannetta kuvaa hyvin Mirvan repliikki hakeutumisestaan keittiöalan vuokratyöhön.

”Avoimilta työmarkkinoilta ei löytynyt mitään vakituista eikä pidempiaikaistakaan, joten ilmoittauduin vuokratyöläiseksi. Tiesin, et sitä kautta työt järjestyy, kun kerran kaupungin sijaiskäytäntö oli se, että vuokratyöläisiä otetaan. Ja niin se sitten menikin, että heti alkoi hommat ja sain tehdä oman alan juttuja eli olin sitten keittiöhommissa ja esimiehenä sijaistamassa kaupungin keittiöissä.” Mirva

Myös Riina ja Anu rajasivat haluavansa tehdä keittiö- ja ravintola-alan töitä. Riina irtisanoutui vakituisesta työsuhteestaan pubissa voidakseen työskennellä arkisin päivätyössä. Riina kertoi olleensa tietoinen, että keittiöalan töitä järjestyisi vuokratyöntekijänä helposti, koska kaupunki oli alkanut käyttää keittiöissä sijaisina vuokratyöntekijöitä.

”Mie kertakaikkiaan väsyin niihin ilta- ja viikonlopputöihin ja kun en niitä halunnut tehdä, niin irtisanoin sitten itteni. Mie päätin, että ne on arki- ja päivähommia mitä mie teen ja se on sitten vuokratyö, jossa työajat saa itse päättää. Olin siitä tietoinen, että kaupungilla oli se sijaiskäytäntö keittiöissä sellanen, että vuokratyöläisiä vain otetaan. Mie täytin lomakkeen netissä samana päivänä ku irtisanouduin ja seuraavana päivänä menin siinä vuokratyöfirmassa käymään. Sanoin siellä, että päivähommia haluan tehdä ja keittiöalan hommissa. Ne sanoi, että ottavat yhteyttä ja jo muutaman päivän päästä sieltä soittivatkin, että menetkö maanantaina töihin.” Riina

Anulle työt puolestaan järjestyivät käyttäjäyritykseen jo ennen kuin hän ilmoittautui vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen palvelukseen. Anun ystävä työskenteli ravintolassa, johon tarvittiin lisää extraajia. Ystävänsä suosituksesta Anu otti yhteyttä ravintolaan, kävi haastattelussa ja

tuli valituksi. Vasta sen jälkeen kuvioihin tuli mukaan vuokratyöläisiä välittävä yritys, jonka palkkalistoille Anu otettiin.

”2003 elokuussa yks mun tuttava sanoi, et heidän työpaikalleen etsitään tarjoilijoita extraamaan. Mä sitten kävin siellä haastattelussa ja ne sanoi, että ottavat mut, mutta se tapahtuu tän vuokratyöfirman kautta. Neuvoivat mut sinne ja sitä kautta mulle sit järjestyi tää homma. ...Samalla viikolla mä jo aloitin hommat. Olin ensimmäiset puol vuotta siellä käytännössä katsoen koko ajan töissä. Tein ihan kokopäiväisesti viis vuoroa viikossa. Sit kun pääsin kouluun ja opiskelut alkoi, niin sit tietty olin vähemmän.” Anu

Kaikille kolmelle keittiö- ja ravintola-alalla työskenteleville työaikojen ja tehtävien joustavuus oli tärkeää. Mirva ja Riina ilmoittivat työskentelevänsä vain arkisin ja päiväaikaan. Anulle tärkeää oli saada vaikuttaa työvuorolistoihin. Vuoden ajan kaupungin keittiöissä tuurannut Mirva teki päivätöitä arkisin. Toisinaan työperiodeja järjestyi jopa kuukausien ajaksi, toisinaan vain yksittäisiksi päiviksi.

LJ: Millaisissa pätkissä niitä keittiöalan esimiestehtäviä sitten järjestyi?

M: No ne vaihteli hirveesti. Välillä tein muutaman kuukauden sijaisuuksia ja sitten taas toisinaan ihan päivien tuurauksia. Viikossa saattoi olla kolmekin eri työpaikkaa. Varmaan kymmenessä eri keittiössä olin sen vuoden aikana, ku vuokratöitä tein. Kyllä siinä sai olla aika paljon laskemassa, et kannattaako ties mihinkä älyttömyyksiin lähteä, kun sitten menee tuet eikä jää mitään välttämättä käteen, kun ottaa vielä työmatkakulut huomioon. Kun on kolme tarha- ja kouluikäistä lasta, niin siinä on sitten vielä niitten hoitojärjestelyt sun muut. Kyllä mulle tarjottiin vaikka mitä, mutta sitten vaan piti olla tiukkana, että nyt en lähde ja kyllä ne sitten sen ymmärsikin. Aika paljon kuitenkin sain olla töissä. Joitain sellaisia kuukausia tietysti oli, et olin töissä vaan puolet ajasta.

Haastatteluhetkellä Riina oli ehtinyt tehdä keittiöalan vuokratyötä vasta kuukauden ajan. Hänellä oli pelkästään myönteisiä kokemuksia töiden järjestymisestä. Irtisanouduttuaan vakituisesta työpaikastaan pubissa Riina ilmoittautui internetissä vuokratyöfirman palvelukseen. Muutaman päivän päästä Riinalle tarjottiin ensimmäistä vuokratyöpestiä, jonka hän otti vastaan. Riina työskenteli irtisanomisaikanaan pubissa sekä vuokratyön kautta järjestyneessä ruokalassa.

R: No keittiöpuolen töitä mulle järjestyi heti ruokalasta. Kaks viikkoa siinä tein päällekkäin vanhaa ja tätä vuokratyötä, että aamulla olin ensin kymmenestä puol viiteen ruokalassa ja illalla menin sitte vielä publiin. Ja kyllähän se ihan maksimi oli, et en olis kyl yhtään enempää pysty tekemään, ku kaks työtä siinä päällekkäin.

LJ: Mites sitten, kun pubihommat loppui?

R: No sitten miulla vaihtui se vuokratyöpaikkakin. Että menin sitten yhteen toiseen keittiöön kolmannella viikolla. Sielläkin sain mukavasti päivähommaa tehtäväks ja joka päivä tässä melkeen onkin töitä ollut. Ei oo voinut valittaa mistään, kyllä hommia on niin hyvin ollut, että kun suunnittelemani lomamatkalle lähdin, niin sinäkin aikana tarvetta olis ollut. Että kyllä sitä nyt on tosi hyvin ainakin tähän asti järjestynyt.

Myös Anu ilmaisi olevansa tyytyväinen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työvuoroihin. Anun vuokratyöläisyys poikkeaa muista haastateltavista monin tavoin. Suurin selittävä syy lienee se, että Anu hankki ensin työpaikkansa käyttäjäyrityksestä, josta hänet neuvottiin vuokratyöfirmaan, joka välittää extraajia kyseiseen ravintolaan. Haastattelussa Anu totesi, ettei juuri huomaa vuokratyöfirman välikäsiroolia töiden järjestymisessä. Anu neuvottelee suoraan vuorolistoja tekevän vuoropäällikön kanssa, mitkä työajat ovat sopivia.

LJ: Miten työt ja opiskelu ovat lomittuneet?

A: No tosi hyvin. Kolme vuotta mä nyt olen samassa paikassa ollut extraajana ja aina on saanut työajat sovitettua tosi hyvin. Kun lähdin opiskeleen sovittiin, että teen pelkkiä iltoja ja viikonloppuja ja sopimus on pitänyt hyvin. Meillä on sellanen systeemi, et vuoropäällikölle saa ilmoittaa aina, millaisia vuoroja haluais tehdä ja sitten se ottaa toiveet huomioon, kun se tekee seuraavaa listaa. Aina on huomioitu tosi mukavasti, et ei oo koskaan mitään yllätyksiä ollu.

Toimistoalan töitä tehnyt Reetta hakeutui vuokratyöläiseksi kahdeksan vuotta sitten jäätyään työttömäksi. Pääkaupunkiseudulta Itä-Suomeen muuttanut Reetta työskenteli kahdessa määräaikaisessa työsuhteessa muutettuaan uuteen kotikaupunkiinsa. Kun jälkimmäinen työsuhde päättyi yrityksen mennessä konkurssiin eikä toimistoalan työtä ollut tarjolla, Reetta hakeutui vuokratyöläiseksi. Toimistoalan vuokratöitä on järjestynyt vaihtelevasti, mutta Reetta sanoo olevansa tyytyväinen tilanteeseensa. Osaltaan tähän vaikuttaa varmasti se, että työnhaku avoimilta

työmarkkinoilta on ollut tuloksetonta vuosien ajan. Reetta tyytyy siihen mitä on saatavilla, koska muutakaan vaihtoehtoa ei ole, jos ei vaihda alaa.

R: Aika hyvin mulle on järjestynyt noita töitä. Että siis oli just aina sellaista pidempää jaksoa ja säännöllinen työaika. Viidessä eri paikassa olen yhteensä ollut, kaikissa niissä useemman kerran. Kun menin keväällä 1998 vuokratöihin, niin vaan yks pidempi tauko oli työttömyyttä ennen ku sain lapsen. Se oli kahden kuukauden tauko.

LJ: Miten lapsen saaminen katkaisi sun työskentelyä vuokratyöläisenä?

R: 2001 sain lapsen ja sitten kun hän oli 1,8 kuukautta, niin mulle soitettiin kotiin, tulenko töihin. Palasin paikkaan, jossa olin jo aiemmin ollut ja siellä olin sitten 8 kuukautta, kunnes työt loppui. Sitten olenkin ollut kotona vuoden työttömänä. Koko ajan olen hakenut töitä avoimilta markkinoilta, mutta mitään ei oo järjestynyt. Täällä on niin huono tilanne, että kun ei yksinkertaisesti ole toimistoalan töitä saatavilla.

Työtehtäviinsä Reetta on tyytyväinen. Kahdeksan vuoden aikana hän on työskennellyt yhteensä viidessä eri yrityksessä eripituisia jaksoja. Reetan kiintymystä toimistotyöhön kuvaa hyvin vastaus kysymykseen, miksi hän on jaksanut pysyä vuokratyöläisenä kahdeksan vuotta.

”Kun toimistoalan työtä on ollut niin vaikea saada. Tällä tavalla voin tehdä oman alan töitä ja mullehan on kuitenkin työt järjestynyt aika hyvin, että on ollut pidempää jaksoa ja säännöllistä työaikaa koko ajan. Ja se tässä on, et olen hyvin saanut tutustua eri firmoihin, että tietää, että jos ei viihdy, niin tää loppuu jossain vaiheessa kuitenkin. Ja kyllä tää on ollut mulle mahdollisuus pysyä työmarkkinoilla.” Reetta

Katri kertoi hakeutuneensa vuokratyöhön, kun avoimilla työmarkkinoilla ei ollut mitään tarjolla. Katrin työura on ollut pirstaleinen ja hän on tehnyt monen alan töitä, enimmäkseen sellaisia, jotka eivät vaadi erityisosaamista. Hakeutuessaan vuokratyöläiseksi Katri ilmoitti ottavansa vastaan mitä työtä tahansa.

”Ku rekisteröidyin vuokratyöfirmaan, et mikä työ vaan kelpaa, niin jo seuraavana päivänä mul soitettiin, et tääl olis tarjolla jotain. Menin haastatteluun ja sitä seuraavan päivän jo työpaikan haastatteluun ja siit seuraaval viikol olin jo töissä. Se ei oo todellakaan yleistä. Yleensä kestää kuukaus, parikin ennen ku löytyy mitään, mut mä satuin olemaan hyvään saumaan liikkeel. Varmaan vaikutti se, et mul on

kokemusta niin monesta ja just tehdastyöstä, jota tää mulle tarjottu hommakin oli.”

Katri

Katri ohjattiin työhön pakkausalan tehtaaseen. Katri kertoi päässeensä nopeasti sisään työhön ja mieltäneensä tehtäviinsä. Hän teki alusta saakka normaaleja työviikkoja ja töitä lupailtiin järjestyvän jopa kuukausiksi, ainakin viikoiksi eteenpäin.

”Kolmi- ja viisvuorotyötä, ihan normaaleja työviikkoja tein alusta alkaen. Meitä meni sinne tehtaaseen elokussa 18 vuokratyöntekijää. Sillon meille sanottiin, et joulukuuhun saakka vähintään kestää, jopa huhtikuun loppuun saakka. Mut eihän se niin mene, et sanotaan, et nyt on töitä moneks kuukaudeks. Ne voi alustavasti lupailta jotain, mut todellisuudessa ne voi sanoa ihan millon vaan, et tää on nyt tässä, ei tarvii enää huomen tulla. Kyllähän sieltä moni lähtikin jo kuukauden jälkeen. Meitä jäi kuus ihmistä 18:sta tammikuun loppuun saakka. Mä olin joka päivä töissä, mut noin kahden viikon jatkoja meille vahvistettiin. Tai ei niitä mitään vahvistettu, sanotti, et näyttää siltä, et töitä olis taas pariks viikoks. Tammikuus meijät kaikki laitettiin ulos, kun firmassa alkoi YT-neuvottelut. Muutaman viikon päästä mä oli takaisin ja sit me solmittiin työsopimus suoraan tän firman kans elokuun loppuun saakka. Ja täl hetkel olis viitteitä, et hommat jatkuis elokuun jälkeenki, mut tietty se on tilauksistaki kiinni.”

Katri

Leenalla vuokratyöhön hakeutuminen liittyi nuoruuden aikaiseen taskurahan ansaitsemiseen. Palattuaan vaihdosta kesällä 2003 ja myöhästettyään kesätyöhausta hän ilmoittautui vuokratyöyrityksen palvelukseen. Aloitettuaan myöhemmin opiskelut toisella paikkakunnalla Leena hakeutui paikallisen vuokratyöyrityksen palkkalistoille. Lähes kolmen vuoden aikana Leena on kiertänyt lukuisissa työpaikoissa ja –tehtävissä. Hän on työskennellyt leipomossa, siivoojana, kaupassa, pesulassa, leipämyyjänä, tukussa ja tiskarina. Työperiodit ovat kestäneet pisimmillään joitain kuukausia, lyhimmillään joitain tunteja. Vuokratöiden järjestymistä ensimmäisenä kesänä Leena kuvaa seuraavassa haastatteluosuudessa.

LJ: Miten koit työn saamisen?

L: Oli paljon omasta aktiivisuudesta kiinni. Aluksi ei kuulunut mitään, pari kertaa kun soittelin ja kävin kyselemässä, sanoivat, että okei, kyllä täältä löytyy.

LJ: Minkä pituisista työsuhteista oli kyse?

L: Eivät pitkäksi aikaa antaneet, vaikka sama paikka aina siellä leipomolla. Maanantaina saatettiin soittaa, et nyt olis töitä näiksi ja näiksi päiviksi. Välillä töitä oli vaan pariks tunniks, kuten siellä siivouksessa. Pääsääntöisesti kuitenkin tein kahdeksan tunnin vuorotyötä leipomolla. Se leipomo oli sellainen iso pullatehdas, aika puuduttavaa työtä kattella, kun ne piirakat menee siinä. Siivous oli sitten taas eri toimeksiantajalta, mut samassa leipomossa.

Myöhemmin Leena muutti opiskelupaikkakunnalle, jossa hakeutui myös vuokratyöfirman palvelukseen. Kotipaikkakunnan vuokratyöt olivat olleet Leenan mukaan puuduttavia eivätkä hanttihommat opiskelukaupungissa olleet sen erikoisempia. Seuraavassa haastatteluosuudessa Leena kuvaa töiden järjestymistä ja valintaansa hakeutua vuokratyöhön opiskelupaikkakunnalla, vaikka hänellä oli epämieluisia kokemuksia vuokratyöstä.

LJ: No sitten lähdit toiselle paikkakunnalle opiskelemaan ja vuokratyöläisyytesi sai jatkoa.

L: Joo, täällä olen ollut siivoustyössä, pesulatyössä, tiskaamassa ja viime keväänä menin tukkuun töihin ja se oli sellainen kolmen kuukauden työ, että sai sovittua pidemmällä viiveellä työajat ja näin. Siinä vaiheessa tää vuokratyöfirma vaan maksoi mun palkan, mutten juuri muussa tekemisessä sinne ollut. Tuntui tosi hassulta, et miks siinä piti olla sellainen välikäsi.

LJ: Kysytkö koskaan, miks järjestely oli tällainen?

L: Kyllä siitä aina puhuttiin työntekijöiden kanssa. Ne oli varmaan kattoneet, et tulee halvemmaks. Siinä oli sellainen tilanne, et se tukku oli lopetamassa ja ne ei ehkä halunneet palkata sinne muita työntekijöitä. Siellä oli muutenkin sellainen kaaostilanne, kun osalla loppui työ. Sellainen kiree ilmapiiri, sellainen kaaos.

LJ: Millainen intressi sulla ylipäätään oli hakeutua opiskelupaikkakunnallasi vuokratyöhön?

L: En uskaltanut hakea vielä mitään vakituista työtä, kun toi vuokratyö oli kuitenkin sellainen helppo ratkaisu. Oon miettinyt itekin, miksen hakenut suoraan kaupan kassalle, mut tossa on nyt se tietynlainen vapaus, oli niin luonnollista mennä sinne ekaks.

LJ: Miten vuokratyöläisyys täällä sitten lähti käyntiin, miten paljon sulle töitä tarjottiin?

L: Ne soitti ehkä kolmena päivänä viikossa. Tuletko samana päivänä, soitettiin aamulla, et tunnin päästä alkais työt. Kyllä se tosi ärsyttävää oli. Opiskeluhan tietyllä tavalla joustaa, niin kyl siinä sitten oli sellaista, et miten pysyä tiukkana ja sanoa, et tänään on luento ja näin.

Anssilla vuokratyöntekijäksi hakeutuminen liittyy samanlaiseen elämäntilanteeseen kuin Leenalla. Palattuaan vaihdosta Anssi etsi työtä, jota voisi tehdä opiskeluiden ohessa. Anssin ystävä työskenteli logistiikka-alan yrityksessä, joka käyttää paljon vuokratyöntekijöitä. Ystävä kehotti Anssia hakeutumaan vuokratyöfirman palvelukseen ja ilmoittautumaan halukkaaksi tuuraajaksi logistiikkayritykseen.

A: Kaveri vinkkasi, että heidän firmassa pyörii paljon vuokratyöläisiä. Sain siltä tän vuokratyövoimaa välittävän yhteyshenkilön puhelinnumeron ja soittelin sinne. Elokuussa muistaakseni menin käymään siellä. Olin kyllä jo aikasemmin palattuani käynyt täyttelemässä vuokratyöfirmoissa papereita ja joistain soiteltiin, mut sit sain onneks tän paremman kaverin kautta.

LJ: Eli sait ilmeisesti itse vaikuttaa, mihin tehtäviin vuokratyöfirman kautta hait, kun paikka järjestyi juuri siihen firmaan, jossa kaverisi työskentelee?

A: Joo, nimenomaan näin. Kaveri tiesi, et siellä tarvitaan lisää vuokratyövoimaa ja sit mä suoraan soittaessani sille vuokratyöhepulle sanoin, et haluisin siihen tiettyyn firmaan ja sit sovittiinkin jo työajoista.

Myös Anssilla ilmeni hankaluuksia sovittaa töitä ja opiskelua yhteen, kun töitä alettiin tarjota hyvin epäsäännöllisesti. Seuraavassa Anssi kuvaa tunnelmiaan, kun työajat eivät järjestyneetkään niin joustavasti kuin aluksi oli annettu ymmärtää.

”Aluksi kuulosti tosi hyvältä, et edellisellä viikolla sai sopia seuraavalle viikolle kuuden tunnin päiviä parille, kolmelle päivälle. Sen piti olla tosi hyvä juttu, mut ei sitä sit jatkunutkaan paria viikkoa kauempaa. Sinne otettiin vakituisempia, sellaisia kokopäiväisiä vuokratyöntekijöitä ja mun kohdalla se meni siihen, et mulle soitettiin, et pääsetkö tulemaan nyt. Tosi usein soitettiin vaikka kesken koulupäivän, että tule nyt. Siinä piti miettiä, et enhän mä oikeesti pääse nyt, mut kun töitäkin olis pakko tehdä.” Anssi

Työskenneltään vuoden ajan logistiikkayrityksessä Anssi hankki avoimilta työmarkkinoilta töitä. Seuraava haastattelupätkä kuvaa Anssin väsymystä pompotteluun, hakeutumista uuteen työhön ja palaamista takaisin vuokratyöhön. Anssin viimeinen repliikki kertoo suhteestaan vuokratyöhön ja työtehtäviin.

A: Sain tarpeekseni tosta logistiikkafirman touhusta, kun sitä kesti vuoden verran sellaisena ”tule nyt töihin”. Tai viime kesänä oli sellainen poikkeus, et olin siellä kuus viikkoa putkeen täydessä päivävuorossa. Mut hain sitten suoraan yhteen paikkaan töihin ja pääsin sinne suoraan. Siel ei kaikki mennyt ihan putkeen esimiesten kanssa, joten lähdin sieltä sitten menemään koeajan lopulla, ja palasin kysymään vuokratyöfirmaan olisko siellä jotain tarjolla. Mulla on sellainen olo, et ne tajus siellä sitten, et jos ne haluaa käyttää mua, ne laittaa mut johonkin säännöllisempään tai haen taas itse jotain töitä.

LJ: No mistä niitä vuokratöitä sitten järjestyi?

A: Se on sellainen varasto, josta lähtee lähialueen kauppoihin lähetyksiä, olen siellä lajittelijana. Yksitoikkosta ja monotonista työtä, mut se on hyvä et etukäteen pystyy niitä vuoroja sopimaan. Yks yhteyshenkilö rukkaa seuraavan viikon aikatauluja, kertoo mihin tarvetta ja sit niitä voi tosi joustavasti sopia.

LJ: Oletko sä nyt tyytyväinen tähän järjestelyyn, esimerkiks siihen, et sulla on nyt noin hyvin valtaa päättää työvuoroista?

A: Siihen mä oon tosi tyytyväinen. En tietenkään työn sisältöön, kun se ei millään liity opiskelemaani alaan. Hyvä tunnelma työpaikalla kans on, ihan eri ku siinä välityöpaikassa, jonka hankin itse. Ja se just, et mieluummin menen vaik vähän epävarmempaan työhön, kunhan siellä on hyvä fiilis.

Haastattelemistani vuokratyöläisistä kolmelle hakeutuminen vuokratyöhön oli ainakin oman kokemuksensa mukaan ainoa mahdollisuus saada koulutustaan vastaavaa työtä. Keittiöalalla työskentelevät Mirva ja Riina kertoivat hakeutuneensa vuokratyöläisiksi kaupungin keittiöihin toiveenaan päästä myöhemmin suoraan kaupungin palkkalistoille. Reetta puolestaan halusi työskennellä toimistoalan tehtävissä, joihin sijaiset otetaan vuokratyöyrityksen kautta. Katri erottuu joukosta selvimpänä esimerkkinä haastateltavasta, jolle vuokratyö on ainoa vaihtoehto työttömyydelle. Koska avoimilla työmarkkinoilla ei ollut mitään tarjolla, Katri hakeutui viimeisenä vaihtoehtona vuokratyöläiseksi. Nuorimmat haastateltavista hakeutuvat aikanaan vuokratyöhön ansaitakseen taskurahaa tai lisäansioita opintotuen oheen. Anu ja Anssi hankkivat ensin työpaikan

ja sen jälkeen ilmoittautuivat vuokratyöläisiksi, koska yritysten käytäntönä oli hankkia tuuraajat vuokratyöyrityksen kautta. Leena puolestaan ilmoittautui vuokratyöfirmaan ja odotti, mitä työtä hänelle sitä kautta järjestyy.

Haastattelemiini vuokratyöläiset, jotka olivat ilmoittaneet olevansa valmiita työskentelemään vain omaa alaa vastaavassa työssä tai työpaikassa, jonka olivat itse hankkineet ennen ilmoittautumistaan vuokratyöhön, vaikuttivat tyytyväisimmiltä etenkin työtehtäviin. Mitä pidemmäksi ajaksi työperiodeja järjestyi, sitä tyytyväisempiä vuokratyöntekijät vaikuttivat olevan työaikoihinsa. Säännöllisyys ja toisaalta joustavuus olivat tekijöitä, jotka paransivat kokemusta työn järjestymisestä. Tyytymättömyyttä työtehtävissä puolestaan herättivät sekalaiset työt ja epäsäännölliset työmahdollisuudet. Nämä seikat tulivat esiin etenkin opiskelevien Leenan ja Anssin puheissa. Työn järjestyminen ja työtehtävien mielekkyyden kokeminen osoittavat, ettei vuokratyöntekijöiden joukko ole yhtenäinen, kuten Saloniemi on todennut määräaikaisten työntekijöiden joukosta (ks. s.28).

6.3.2. Vuokratyöntekijän vastaanotto työpaikoilla

Vuokratyökokemuksia selvittävässä tutkimuksessa on nostettu esiin hankaluudet vuokratyöntekijöiden vastaanotossa työpaikoilla ja heidän perehdyttämisessään työtehtäviin (mm. Kalliomäki-Levanto 1998, Viitala & Mäkipelkola 2005, Lehto 2005, Viitala ym. 2006). Hankaluudet on koettu yhteisiksi sekä käyttäjäyrityksen oman henkilöstön että vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Ongelmina ovat olleet ajanpuute perehdyttämisessä, vakituisen henkilöstön turhautuminen alati vaihtuviin vuokratyöntekijöihin sekä vuokratyöntekijöiden osalta paineet oppia nopeasti uusi työtoimenkuva. Epätasa-arvoisuus vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen oman henkilöstön välillä on myös tullut esiin edellä mainituissa tutkimuksissa.

Aineistoni vuokratyöntekijöistä jokainen tunnisti puutteet työhön perehdytyksessä. Suurin selittävä tekijä riittämättömässä perehdytyksessä vaikutti olevan kiire. Keittiö- ja ravintola-alalla työskentelevien vuokratyöläisten kiinni pääsyä työhön edisti kokemus. Riina ja Mirva totesivat, ettei työpaikoilla kenelläkään ollut aikaa neuvoa vaan omatoimisuus oli avain töistä selviytymiseen.

”No se on semmosta ollut, että melkeen itte täytyy olla selvillä asioista ja omatoiminen ja näin. Siellä kaikki menee sellasta vauhtia, ettei siinä oikeen perään

kukaan toisiaan kato. Mutta jos jotain kysyttävää on ollu, niin aina on saanut kysyä. Miullakin kun on sitä kokemusta jo niin pitkältä ajalta, niin tietää vähän mihin mennä ja mitä tehdä ja millai olla, että siitä kyl on varmasti apua. Että laaja-alainenhan se miun työkokemus näistä keittiöalan hommista on.” Riina

*”...koko ajan sai olla menossa uuteen paikkaan ja siellä oli aina uudet jutut. Kyllä se pääkoppaa aika lailla rasitti, kun joutui aina sopeutumaan ja oppimaan uudet tavat ja muut. Monesti oli ihan sellaista ovesta sisään –meininkiä, että kukaan ei ollut neuvomassa, ei ottamassa vastaan. Siellä sitten sai itekseen pähkäillä, miten hommat hoituu. Oman osaamisen ja aktiivisuuden varassa se työskentely aika paljon oli.”
Mirva*

Myös muut haastateltavat korostivat omatoimisuuden ja kysymisen tärkeyttä. Koska perehdytykseen ei yleensä ollut nimetty vastuuhenkilöä vaan käyttäjäryityksen henkilöstön oletettiin opastavan uusia tuuraajia, oli vuokratyöntekijä usein oman aktiivisuutensa varassa. Haastateltavieni kokemusten valossa työkokemus ja aiempi osaaminen ovat hyödyksi hektisessä vuokratyössä. Vuokratyöntekijöiltä vaaditaan myös rohkeutta tarttua itse asiaan ja ottaa selvää, miten työt hoidetaan.

Vuokratyötutkimuksessa on noussut esiin vuokratyöntekijöiden kokemus epätasa-arvoisesta kohtelusta käyttäjäryityksen oman henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden välillä. Myös tämän tutkielman vuokratyöntekijät puhuivat monin tavoin epätasa-arvoisesta kohtelusta työpaikoilla. Kaksi haastateltavista oli sitä mieltä, ettei epätasa-arvoisuus liittynyt työn tekemiseen tai kohteluun työpaikalla millään tavalla. Riinan myönteiseen mielikuvaan saattoi osaltaan vaikuttaa hänen vasta kuukauden mittainen vuokratyöläisyytensä.

LJ: Kahdessa työpaikassa olet ollut, miten sut on otettu siellä vastaan?

R: Oikeen hyvin, ei mittään sanomista oo ollu kenelläkää. Tosi positiivista, että höpöttelevät kyllä ihan normaalisti kaikki työntekijät eikä katota mitenkään, et ai sie oot vuokratyöläinen. Ei oo jätetty sivuun eikä unohdettu.

LJ: Että et ole kokenut mitään epätasa-arvoisuutta verrattuna keittiölle suoraan palkattuun henkilöstöön?

R: En kyllä minkäänlaista. Ihan tasavertaisia siellä ollaan jokainen.

Ravintolassa extraajana työskentelevä Anu koki myös olevansa täysin tasavertainen työntekijä työpaikassaan. Hänen myönteiseen kokemukseensa saattaa osaltaan vaikuttaa poikkeuksellinen vuokratyösuhde. Anun vuokratyöläisyyttä voidaan pitää ensinnäkin siitä syystä poikkeuksellisenä, että hän työskentelee vain yhdessä käyttäjäyrityksessä ja yhteydenpito vuokratyöfirmaan on harvinaista.

”Tosi hyvin on otettu vastaan ihan alusta alkaen. Ei siinä mitään sellasta oo, et jotenkin jaoteltais kuka on vakituinen ja kuka ei. Ku ei meillä muutenkaan sitä vuokratyöläisyyttä oikeen huomaa. Palkan se vuokratyöyritys maksaa, mutta muutoin en juuri tekemisissä ole. Tekstiviestillä saattaa tulla joku ilmoitus joskus, että tuntuu tarvittais ravintolassa extraajia sesonkiaikaan” Anu

Vuokratyöläisten kokemuksiin kohtelustaan työpaikoilla näytti vaikuttavan myös se, miten paljon työpaikoilla käytettiin vuokratyövoimaa. Mitä enemmän vuokratyöntekijöitä näkyi työpaikoilla, sitä tottuneempia käyttäjäyrityksen oma henkilöstö heihin oli. Tästä kertoo muun muassa Ansin haastattelupätkä sekä jäljempänä Leenan.

LJ: Millaisia kokemuksia sulla on siitä, et miten työpaikoilla vakihenkilöstö ottaa vuokratyöntekijät vastaan? Onko jotain B-luokan työläinen –asettelua?

A: Jonkun verran joo, mut sekin riippuu paikasta. Mut kyllä sellaista leirijaottelua on nähtävissä herkästi. Mut just se logistiikkafirma, jossa oli niin paljon vuokratyöläisiä, niitä ei enää eroteltu. Kai se vuokratyöntekijöiden vähättely liittyy siihenkin, et kun niiden hommat on just sellaisia, et ei ne vaadi mitään taitoja eikä niihin liity vastuuta.

”Yleisesti ottaen ne (vuokratyöntekijät) on toisen luokan työntekijöitä, joita ei koske samat oikeudet. Pesulalla sen koki ihan konkreettisesti. Ykskin nainen sanoi, et ensin pitää vähän harjoitella, niin huomenna aletaankin kunnan hommiin. Kyllä se tuntui tosi ärsyttävältä, kun otti huomioon, millaisista töistä oli kyse. Tukussa oli kyl hyvä ilmapiiri. Siellä leipomossa, jossa mä olin au pair -vuoden jälkeen, siellä käytetään tosi paljon vuokratyöntekijöitä ja siellä oma väki on jo tottunut, et porukkaa tulee ja menee. Tuskin ne edes huomiota meihin juuri kiinnitti, neuvoi, jos kysyttiin jotain. Mut yleensäkin se vuokratyöläisten toisarvoisuus näkyi esimerkiks tauoilla, joissa oli selkeesti omat leirit omalle väelle ja vuokratyöläisille. Sit oli jotain tällasta, että kun oli piirakoita tarjolla, niin ei ollut ihan varmaa saiko vuokratyöläinen ottaa.

Leipomolla siitä just sanottiin, ettei voi ottaa riisipiirakoita, ku nää on vakituisille työntekijöille.” Leena

Epätasa-arvoisuuden kokemukset liittyivät myös käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin etuihin, jotka eivät koskeneet vuokratyöntekijöitä. Tällaisia etuja olivat muun muassa koulutukset, erilaiset virkistystapahtumat ja –edut sekä korvaukset ylityöstä.

”Mut siis onhan se aina sillai, et kun ollaa vaan vuokratyöläisiä, niin ollaa eri leiriä ku talon oma väki. Ei me esimerkiks ikinä osallistuttu mihinkää palaverihin tai kouluksiin ja me tehtiin töitä, ku vakituinen henkilökunta on pois. Siis tarkotan sitä, et kun 5-vuorotyössä kertyy niit kuuden vapaan vuorovapaita, niin vakituiset saa pitää ne, mut vuokratyöläiset ei saa. Eikä me siit mitään erityist korvaust saatu. Saatiin vaa normaali palkka niist työpäivist.” Katri

Katri ja Leena olivat ainoita haastateltavista, joiden puheessa nousi esiin palkan ja työkorvausten epätasa-arvoisuus käyttäjäyrityksen omaan henkilöstöön nähden. Näitä seikkoja ja sääntöjen selkiyttämiskaavoituksia on tutkimuksessaan esittänyt muun muassa Palanko-Laaka (ks. s. 24). Katria närkästytti, ettei vuokratyöntekijöille maksettu korvausta ylityöstä, joita he tekivät, kun vakituinen henkilöstö piti ansaitsemiaan vuorovapaita. Samasta työstä maksettava palkkaero vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen oman henkilöstön välillä häiritsi Katria. Kun hänet palkattiin suoraan käyttäjäyritykseen määräaikaiseen työsuhteeseen, hänen palkkansa nousi tuntuvasti.

LJ: Mites muuten noi palkkausasiat, muuttuiko siinä jokin, ku menit suoraan firman kirjoille?

K: Paljonkin. Se on mun mielest just suurin ongelma vuokratyös, et mul ei oo koskaan maksettu niin vähän palkkaa ku siellä. Jos mä olisin ollu liitos ja saanu liiton korvausta työttömänä, nii se olis ollu enemmän ku mun palkkani vuokratyössä. Siel maksetaan minimipalkkaa eikä sun työhistorias tai kokemukses vaikuttanu siin mitään. Mut kun en saanut liiton korvausta enkä mistään mitään, niin toi minimipalkkakin oli parempi ku ei mitään. Mut olihan se järkyttävää, et on kymmenen vuotta tehnyt töitä ja sit tippuu minimipalkal, kyl se meille kaikille oli sillai vaikee niellä.

Myös Leena kiinnitti huomiota siihen, ettei vuokratyöyritys koskaan maksanut ylityökorvauksia, vaikka työntekijä saattoi olla työssä monta päivää peräkkäin. Jälkikäteen Leena miettii olleensa

huonosti perillä työsopimusehdoista, ja pistää tämän nuoruuden tietämättömyyden piikkiin. Nykyisissä vuokratyökeikoissa Leenalla ei ole ongelmia ylityökorvausten kanssa, koska vuokratyö on niin epäsäännöllistä.

”Ei ne sillä tavalla ymmärtäneet, et oliko viikonloppu tai onko toi ollut kuus päivää peräkkäin. Mä en edes tiedä maksaako ne mitään siitä, jos joku tekee kahdeksan päivää putkeen. Mä ajattelen, ettei ne maksa mitään ylityökorvauksia tai ainakaan en oo kuullut koskaan sellaisesta. Olin ylipäättään aika huonosti perillä työehtosopimuksista, koska olin silloin niin nuori.” Leena

Muut haastateltavista olivat tyytyväisiä palkkaansa. Tyytyväisimpiä olivat keittiö- ja toimistoalan vuokratyöläiset. Tämä saattaa osaltaan liittyä siihen, että kaupungin keittiöillä sekä toimistoilla, joissa Reetta työskentelee, työtä tehdään päivävuorossa viitenä päivänä viikossa. Työssä ei siis juuri ole ylityömahdollisuuksia. Ravintola-alalla epäsäännöllisissä työvuoroissa työskentelevä Anu puolestaan vertasi palkkaansa aiempiin työsuhteisiin eli kesätyöpalkkoihinsa myyjänä ja lastenhoitajana.

”Ja palkkahan mulla on parempi ku missään aiemmassa kesätyössä. Sitä mä en sit tiedä olisko se vieläkin parempi, jos olisin suoraan tän ravintolan kirjoilla, jossa olen. En oo sitä niin ajatellut, kun opiskeluiden ohessa käyn töissä ja niin hyvin saan päättää työvuoroistanikin.” Anu

Tämän tutkielman vuokratyöläiset vahvistavat osaltaan käsitystä siitä, että vuokratyöläisten työhön perehdytyksessä on puutteita. Ensinnäkin vuokratyöntekijöille on epäselvää, kenellä on perehdytysvastuu. Toiseksi perehdyttämisen hankalaksi tekee kiire. Haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että kysyessä saa apua. Työhön kiinni pääsyä helpotti merkittävästi alan aiempi työkokemus kuten keittiötyötä tekevillä Mirvalla ja Riinalla. Kahdeksan vuotta vuokratyöläisenä viidessä eri konttorissa työskennellyt Reetta puolestaan totesi käytäntöjen tulleen jo niin tutuiksi, etteivät puutteet perehdytyksessä häiritse. Toinen merkittävä tekijä työhön kiinnipääsyssä oli haastateltavien mukaan omatoimisuus, aktiivisuus ja rohkeus kysyä. Matalan osaamisen työtehtäviä tehneet Leena ja Anssi puolestaan totesivat, etteivät työtehtävät toistaiseksi ole vaatineetkaan perusteellista perehdyttämistä.

Aiemmat tutkimustulokset vuokratyöläisten kokemasta epätasa-arvoisuudesta käyttäjäyrityksen henkilöstöön nähden saivat suurelta osin tukea tämän tutkielman aineistosta. Epätasa-arvosta puhuttiin monin tavoin. Haastateltavat olivat laittaneet merkille, etteivät yrityksen koulutukset ja virkistysedut koskeneet vuokratyöntekijöitä. Ehkä räikeimmin epätasa-arvoisuus näkyi leipomossa, jossa Leena työskenteli. Ylijääneitä piirakoita tarjottiin vain omalle välle, vuokratyöntekijöillä ei ollut lupa niitä ottaa. Palkkauksen epätasa-arvoisuuden nosti esille vain kaksi haastatelluista. Muut olivat tyytyväisiä palkkaansa, minkä arvelin johtuvan siitä, että tyytymättömyys palkkaukseen herää vasta, kun työt ovat epäsäännöllisiä, työtä tehdään vuoroissa ja viikonloppuisin sekä monta päivää putkeen. Myös aiempi palkkataso näytti vaikuttavan kokemuksiin vuokratyöpalkan kohtuullisuudesta. Vaikka vuokratyöntekijät nostivat esiin erilaisia epätasa-arvoisuuden mittareita, he kokivat kuitenkin pääsääntöisesti tullessa kohdelluksi hyvin työyhteisössä. Vuokratyöntekijöiden myönteistä vastaanottoa vaikutti edistävän vuokratyöntekijöiden runsas käyttö. Yrityksissä, joissa oma henkilöstö oli tottunut vuokratyöntekijöihin, heidät otettiin mutkattomasti vastaan. Haastateltavien kokema leirijakoa vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen oman henkilöstön kesken vaikutti kuitenkin olevan jonkin verran.

6.4. Vuokratyöntekijän kokema epävarmuus

Työntekijöiden kokema epävarmuutta on tutkittu runsaasti suomalaisessa työpoliittisessa tutkimuksessa viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajan. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn epävarmuuden kokeminen on yleistynyt työn tekemisen muotojen pirstaloituessa. Keskeisenä tähän on vaikuttanut määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen. (mm. Happonen & Nätti 2000, Kauhanen 2002, Moilanen 2002, Nätti 2004 ja Lehto ym. 2005). Edellä mainitut tutkijat ovat päätyneet määräaikaisen työn kokemuksellisessa tutkimuksessa samansuuntaisiin johtopäätöksiin: epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy merkittävänä osana epävarmuus työn tulevaisuudesta, mikä edelleen heijastuu epävarmuutena yksityiselämässä. Toisenlaisiakin näkökulmia on esitetty. Muun muassa Saloniemi (2000) toteaa, ettei määräaikaisten työntekijöiden joukko ole yhtenäinen, ja siksi joukosta löytyy myös niitä, joille pätkätyöt eivät merkitse epävarmuutta negatiivisessa merkityksessä. Tutkimukset, jotka selvittävät määräaikaisuuden ja yhteyttä hyvinvointiin ja työasenteisiin, ovat antaneet ristiriitaisia tuloksia. Nätti (2004) toteaa, että tuloksia tarkastellessa on tärkeää erottaa, onko määräaikaisuus työntekijän näkökulmasta vastentahtoista vai ei. Tätä jakoa olen selventänyt aineistoni vuokratyöntekijöiden kohdalla jo aiemmin.

Koettu työn epävarmuus määritellään subjektiivisena ja työsuhteen määräaikaisuus objektiivisena epävarmuutena. Jacobson (1991, 38) on kuvannut koettua työn epävarmuutta sosiaalisesti näkymättömänä ilmiönä, sillä työn epävarmuuskokemukseen ei liity konkreettisia menetyksiä kuten ammatti-identiteetin tai työyhteisön jäsenyyden menettämistä. Sen sijaan työn epävarmuudessa keskeistä ovat yksilön ennakoimat, mutta vielä toteutumattomat muutokset eli yksilön kokemat uhat. Yksinkertaistaen työn epävarmuus voidaankin määritellä ristiriidaksi yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä.

Tässä luvussa tarkastellaan, millaista epävarmuutta aineistoni vuokratyöntekijät kokevat ja millaisia keinoja heillä on hallita epävarmuutta. Päätän luvun esittämällä, millaisia toiveita ja ajatuksia vuokratyöntekijöillä on tulevaisuuden työurastaan. Tulevaisuusorientaatio kuvaa osaltaan niitä ristiriitoja, joista Jacobson (1991) puhuu yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen välillä.

Yhteistä aineistooni valikoituneille vuokratyöntekijöille oli epävarmuuden kokeminen. Eniten huolta koettiin työn jatkumisesta ja toimeentulosta. Vuokratyöntekijät olivat sisäistäneet, että pitkäänkin jatkuvaksi luvattu vuokratyösuhde käyttäjäyrityksessä saattaa päättyä milloin tahansa. Useammassa paikassa työskentelevät puolestaan miettivät vuorojen järjestymistä. Seuraavasta viikosta ei usein ollut tietoa, koska sijaistarve selviää usein lyhyellä varoitusaajalla. Katrin haastattelupätkä kuvaa hyvin työn jatkuvuuden epävarmuudesta aiheutuvaa kasautumista. Katri puhuu työn järjestymisen epävarmuudesta, mikä merkitsee epävarmuutta tuloista. Koska tulot ovat epäsäännölliset, koetaan perheen raha-asioiden järjestely vaativana.

K: ...meille sanottiin, et joulukuuhun saakka vähintään kestää (työt pakkausalan yrityksessä), jopa huhtikuun loppuun saakka. Mut eihän se niin mene, et sanotaan, et nyt on töitä moneks kuukaudeks. Ne voi alustavasti lupailta jotain, mut todellisuudessa ne voi sanoa ihan millon vaan, et tää on nyt tässä, ei tarvii enää huomen tulla...

LJ: Mitä sä ajattelit siitä, et töitä lupailtiin ja kuitenkin siinä oli se varaus, ettei niitä ehkä olekaan?

K: Kyl siin mietti, et okei, täl tilil pärjätään ehkä yks kuukaus. Sit oli aina se, et mietittiin Kain (aviomihen) kanssa, onko kaik isot laskut maksettu nyt, kun on rahaa. Tällai ku on lapsii ja asuntolaina, niin toi vuokratyö on tosi epävarmaa. Määräaikainenkin työsuhde on ihan eri asia...

Mirvan kanssa epävarmuudesta luisuttiin puhumaan ikään kuin vaivihkaa. Kolmen pienen lapsen yksihuoltajaäitinä Mirvan epävarmuuskokemuksissa korostui työn ja lasten hoitojärjestelyiden yhteensovittaminen. Epäsäännöllinen työskentely hankaloitti lasten hoitoon saamista, sillä hoitopaikkaa piti toisinaan järjestellä hyvin lyhyellä varoitusaajalla. Toimeentuloa Mirva mietti laskemalla, kannattaako kaikkia tarjottuja pätkiä ottaa vastaan, koska palkka saattaisi jäädä tukia pienemmäksi tai rahallinen hyöty olla vain hieman tukia suurempi.

M: No ne (työpaikat) vaihteli hirveesti. Välillä tein muutaman kuukauden sijaisuuksia ja sitten taas toisinaan ihan päivien tuurauksia. Viikossa saattoi olla kolmekin eri työpaikkaa. Varmaan kymmenessä eri keittiössä olin sen vuoden aikana, ku vuokratöitä tein. Kyllä siinä sai olla aika paljon laskemassa, et kannattaako ties mihinkä älyttömyyksiin lähtee, kun sitten menee tuet eikä jää mitään välttämättä käteen, kun ottaa vielä työmatkakulut huomioon. Kun on kolme tarha- ja kouluikäistä lasta, niin siinä on sitten vielä niitten hoitojärjestelyt sun muut. Kyllä mulle tarjottiin vaikka mitä, mutta sitten vaan piti olla tiukkana, että nyt en lähde ja kyllä ne sitten sen ymmärsikin. Aika paljon kuitenkin sain olla töissä. Joitain sellaisia kuukausia tietysti oli, et olin töissä vaan puolet ajasta.

LJ: Miten sä suhtauduit sitten tähän pätkeytykseen ja epäsäännöllisyyteen?

M: No siinä on tietysti hyvät ja huonot puolensa. Hyvää oli, että jos halusi lähteä etelään ja noin, niin se sitten järjestyi, kun vaan ilmoitti, ettei ole käytettävissä. Mutta sitten tietysti oli sitä, että piti vekslata lasten hoitopaikkoja ja olla koko ajan valmiina ku partiopoika.

LJ: Et kantanut huolta toimeentulosta?

M: En oikeastaan. Oli vaan niin kova hinku työelämään monen vuoden jälkeen, et ensimmäiseks sitä ajatteli, että kun vaan olis niitä töitä, joita haluaa tehdä. Me oltiin justiin myyty omakotitalo, että oli rahaa sillä tavalla säästöissä, ettei siitä toimeentulemisesta tarvinnut huolehtia niin paljon.

LJ: Millaisia hyviä puolia sä ylipäättään näet omassa vuokratyöläisyydessäs?

K: No se on hyvä kanava tutustua työelämään ja siinä pääsee todella monipuolisesti näkemään keittiötyötä. Monessa paikassa kun kävi, niin sitä näki paljon hyviä ja huonoja käytäntöjä ja siitä sai sitten sellaista vertailupohjaa. Ja sitten on tietysti se jonkinlainen vapaus. Minä ainakin sain aina hyvin hoidettua lasten lääkärikäynnit ja sellaiset.

LJ: Oliko jotain asioita, jotka oli sulle negatiivisia?

K: No se lippujen ja lappujen täyttäminen oli tosi rassaavaa. Toimistolle sai olla kantamassa koko ajan jotain ja kauhee huolenpito olis siitä, että kaikki täsmää ja on selitettynä ja merkattu. Sitten tietenkin se, että koko ajan sai olla menossa uuteen paikkaan ja siellä oli aina uudet jutut. Kyllä se pääkoppaa aika lailla rasitti, kun joutui aina sopeutumaan ja oppimaan uudet tavat ja muut. Monesti oli ihan sellaista ovesta sisään –meininkiä, että kukaan ei ollut neuvomassa, ei ottamassa vastaan. Siellä sitten sai itekseen pähkäillä, miten hommat hoituu. Oman osaamisen ja aktiivisuuden varassa se työskentely aika paljon oli. Sitä oli kanssa, et kaikissa paikoissa ei katsottu sillä lailla hyvällä vuokratyöntekijöitä. Oli sellasta epätasa-arvoisuutta, sellasta ettei arvosteta ja ajatellaan, et voi ei taas uus tyyppi tulee meille. Kyllähän se tietty on kuluttavaa niille vakituisillekin, kun ei kenelläkään sitä aikaa perehdyttämiseen ole. Et usein justinsa toivottiin, että saatais joku tuttu vuokratyöläinen, joka ennenkin on ollut paikassa. Ja yleensä se epävarmuus, ettei koskaan tiedä, mitä seuraavalla viikolla on tai mitä on huomenna. Työtunneista ei ollut tietoa eikä sitten liiton rahoista. Sitä mielti sellaistaikin, että mitäs, jos tulee sairaaksi, että mistä se raha sitten tulee. Kauheen paljon on siis sellaista epävarmuutta.

LJ: Juttelitteko te koskaan vuokratyöntekijäkollegoiden kanssa näistä asioista?

M: Joo paljon. Kyllä nämä huolet kaikille oli yhteisiä. Paljon myös vertailtiin, että monessako paikassa ollaan oltu ja miten pitkään. Kyllä ne, jotka monta vuotta olivat vuokratyötä tehneet, olivat tosi väsyneitä siihen ja olisivat säännöllisyyttä halunneet. Mutta eihän niillä muuta vaihtoehtoa ollut kuin sopeutua.

Toimistoalalla työskentelevä Reetta ja haastatteluhetkellä vasta kuukauden vuokratyöntekijänä ollut Riikka puhuivat Katia ja Miaa vähemmän kokemastaan epävarmuudesta. Kahdeksan vuotta vuokratyöläisenä ollut Reetta on tehnyt töitä yleensä useamman kuukauden jaksoissa. Hänen työsuhteitaan voisi kenties verrata määräaikaiseen työsuhteeseen paremmin kuin perinteiseen käsitykseen vuokratyösuhteesta. Koska työt jatkuivat aina pidempään, ehti Reetta kerryttää ansiosidonnaisen päivärahan vaatimat työkuukaudet, mikä loi turvaa toimeentuloon.

LJ: Koetko sä jonkinlaista epävarmuutta vuokratyöläisyydestä tai töiden jatkuvuudesta?

R: Kyllä tietysti, mutta en mä oikeen jaksa stressata sellaisia. Muut aina kyselee ja on huolissaan töiden jatkuvuudesta, enemmän ku minä itse. Kaveritkin jo sanoo, et ovat

ihan kyllästyneitä, kun mä vaan aina vastaan, etten murehdi tulevaa. Kun ei tässä nyt kuitenkaan mitenkään kauheen huonosti pääse käymään, kun on se parempi työttömyyskorvauskin kerrytettyä ja näin. Ihmisethän aina ajattelee, et vuokratyöläiset tekee tosi epäsäännöllistä työtä ja työpaikat ja –ajat aina vaihtelee kauheesti ja siks siihen liittyy kauheeta stressiä ja huolta. Mut mä olen aina tehnyt säännöllistä ja pidempiaikaista vuokratyötä, niin mulle siks just tää epävarmuus ei ole sellanen stressitekijä. Mut jos mä tekisin sellaista työtä, et joka viikko ollaan eri paikassa ja tehtävät vaihtelee koko ajan, niin en määkään sellaista kestäis. Kyllä se olis aika kamalaa.

Monin tavoin myönteisesti vuokratyöhön suhtautuva Riina tiedostaa, että vuokratyöhön liittyy epävarmuustekijöitä, mutta hän ei koe niiden häiritsevän itseään. Haastattelussa Riina korosti moneen otteeseen, että hakeutui vuokratyöhön ennen kaikkea siitä syystä, että yö- ja viikonloppupainotteisen pubityön jälkeen saisi tehdä työtä arkisin ja päiväaikaan. Koska vuokratyötä oli järjestynyt hyvin ja Riinan toivomissa vuoroissa, hän ei kokenut työn jatkuvuuden epävarmuutta ongelmanaan. Haastattelupätkässä Riina viittaa epävarmuuden hallinnan keinoihin, joihin perehdytään tuonnempana.

LJ: Koetko sä minkäänlaista epävarmuutta töiden järjestymisestä?

R: No kyl mie vaan aika sitkeesti luotan siihen, että aina saa töitä jos vaan haluaa tehdä. Että se on sellanen asennekysymys. Jos halut tehdä, niin saat. Ja jos on se tekemisen ilo ja pärjääminen ja ottaa vastaan ihan mitä työtä vaan, niin kyllä töitä aina on. Ja jos ei sattuiskaa järjestymään keittiöhommia tai vuokratyöhommia, nii sitten vaa ruinaamaan töitä muualta. Ku miullakin on niitä tuttuja niin paljon, että niitten kauttaki varmasti aina jotain löytyy, että jos haluat vaan tehdä, ja työ kelpaa, nii kyllä sitä löytyy. Että sen olen justiinsa huomannut, että mitä innokkaampi oot ja mitä positiivisempi on suhtautumine yleensä työntekoon, niin sitä paremmat mahdollisuudet siulla on sitä työtä tehdä ja saada. Ja että jos oot justiinsa ennakkoluuloton sillä lailla, että kaikki työ kelpaa. Että kun mie oon justiinsa siellä keittiössä tiskarina ollu, niin se on semmosta, ettei siinä mitää tarvii ajatella, että laittelee vaan tiskejä eikä sitten paljon muuta mieti. Mutta työtä sekin on ja välillä ihan hyvää vaihtelua, että ei saa olla turhan tarkka sitten, ettei hommat kelpais. Mutta kyllä mä sen epävarmuuden ymmärrän, justiinsa tässä vuokratyössä, että kuinka monena päivänä on töitä ja miten seuraavalla viikolla ja miten se sitten vaikuttaa

toimeentuloon. Mutta miun luonteessa se on, etten sellasia stressaile, etten yleensäkkään ole sellainen hermoilija, kun aina löytyy töitä, jostain jotain, ihan varmaan.

LJ: Vaikuttaako puolison työtilanne jotenkin tähän asiaan?

R: Juu totta kai, isäntä on perhefirmassa töissä, että siinä meillä on sellaista vakautta, että on varma tulo ja näin. Se ei lopu mihinkään. Ja kun toi toiminta on meille siirtymässä tässä kokonaan, että siinä on se vakaus ja säännöllisyys työssä ja toimeentulossa. Kyl se eri olis, jos ei sitä varmuutta olis toisen palkasta, tai jos olisin keskenäni lasten kanssa, niin en tällaseen uskaltautuis, en varmasti lähtis, ei miusta sitten olis. Siinä on kuitenkin niin isot summat kyseessä, ku perheen elättää, että kyl sitten tarvis olla se vakituinen työ ja tulo.

Haastatteluaineiston kolmen opiskelijan puheessa korostui työn ja opiskeluiden yhteen sovittaminen. Toisaalta vuokratyö koettiin epävarmaksi ja opiskeluja häiritseväksi, yhtäältä kuitenkin todettiin, että vuokratyöstä on mahdollisuus kieltäytyä ja näin järjestää aikaa opiskeluille. Leena ja Anssi puhuivat haastatteluissa vuokratyöstä hyvin kielteisesti. Tulkitsen tähän vaikuttaneen merkittävästi työn epäsäännöllisyyden, sillä töitä saatettiin tarjota jopa tunnin varoitusajalla. Tämä puolestaan aiheutti ongelmia työn ja opiskelujen yhteensovittamiseen, josta Leena puhuu seuraavassa haastatteluosuudessa.

LJ: Miten vuokratyöläisyys täällä (opiskelupaikkakunnalla) sitten lähti käyntiin, miten paljon sulle töitä tarjottiin?

L: Ne soitti ehkä kolmena päivänä viikossa. Tuletko samana päivänä, soitettiin aamulla, et tunnin päästä alkais työt. Kyllä se tosi ärsyttävää oli. Opiskeluhan tietyllä tavalla joustaa, niin kyl siinä sitten oli sellaista, et miten pysyä tiukkana ja sanoa, et tänään on luento ja näin.

LJ: Vaikka sua häiritsi lyhyellä varoajalla töihin kutsuminen, niin päätit sitten kesätöitäkin hakea vuokratyöfirman kautta? Vai miten tää itse asiassa meni?

L: Se tuli kun olin siellä pesulalla ja siivoamassa silloin tällöin. Sit ne vaan tarjos, et täällä olis tarjolla tällainen tukkutyö, joka olis koko kevään kaks kertaa viikossa. Sellainen vuorotyö, jossa pystyy tosi hyvin yhdistämään opiskelun, kun voi neuvotella vuoroista muitten työntekijöiden kanssa ja tehdä enemmänkin töitä jos haluaa. Siellä oli viis muutakin opiskelijaa, et sillä tavalla joustavaa sopia työajoista. Siinä vaiheessa mulla oli rahat niin lopussa, et se tuntui hyvältä vaihtoehdolta. Olihan ne

ihan kauheita hommia, joita mä olin siinä tehnyt. Sit nää hommat jatkuikin kesään, niin et koko ajan sanottiin, et näyttää siltä, et töitä riittäis vielä ainakin kaks viikkoa tai vielä toukokuun ja niin edelleen. Kesäkuussa oli pari viikkoa taukoa. Kaikki tukun työntekijät puhui, et kyllähän täällä ihan selkeesti on töitä, mut sit pomo aina panttas viimeiseen hetkeen ilmoitusta töiden jatkosta. Kyllä siitä paljon puhuttiin vakiväen kanssa.

LJ: Millaiseksi osoittautui ratkaisu ottaa tukkutyö vastaan?

L: Se oli kätevä ratkaisu. Siinä oli se normalityön vakaus, kun työt jatkui aina pidemmällä viiveellä. Sama paikka ja tietää minne menee ja pystyy järjestämään muita menojaan vaikka kolmen viikon viiveellä. Sit voitiin niiden viiden muun kanssa sopia vuoroja todella joustavasti. Lauantaisin sai tehdä ylitöitä, jos halusi ja oli sellainen rahantarve.

Seuraavaksi Anssi puhuu opiskeluiden ja työn yhteensovittamisesta. Aiemmin Anssi on todennut, että on ottanut itseensä vapauden sanoa myös ei työtarjouksille. Haastattelupätkä kuitenkin osoittaa ristiriidan, jonka työstä kieltäytyminen aiheuttaa. Vuokratyöntekijä kokee pelkoa siitä, että kieltäytyminen merkitsee väheneviä työtarjouksia.

LJ: Miten tää vuokratyösuhte sitten alkoi rullata ensinnäkin työaikojen suhteen?

A: Aluksi kuulosti tosi hyvältä, et edellisellä viikolla sai sopia seuraavalle viikolle kuuden tunnin päiviä parille, kolmelle päivälle. Sen piti olla tosi hyvä juttu, mut ei sitä sit jatkunutkaan paria viikkoa kauempaa. Sinne otettiin vakituisempia, sellaisia kokopäiväisiä vuokratyöntekijöitä ja mun kohdalla se meni siihen, et mulle soitettiin, et pääsetkö tulemaan nyt. Tosi usein soitettiin vaikka kesken koulupäivän, et tule nyt. Siinä piti miettiä, et enhän mä oikeesti pääse nyt, mut kun töitäkin olis pakko tehdä.

LJ: Miten sä sitten koit sen epävarmuuden, kun soittoja alkoi tulla ihan milloin vaan?

A: Kyl se haittas tosi paljon kaikkee nimenomaa kouluun liittyvää. Sinne oli vaan kuitenkin pakko mennä, että sai rahaa ja tuli toimeen. Kuitenkin siinä saattoi tulla monen viikon taukojakin, niin silloin oli pakko mennä, ku töitä tarjottiin.

Ravintolassa extraajana työskentelevä Anu nosti myös esiin työaikojen ja opiskeluiden yhteensovittaminen. Anu koki, että vuokratyö oli hänelle hyvä tapa tehdä työajoiltaan joustavia töitä. Anittalla oli vapaus päättää työajoistaan melko itsenäisesti ja työ ajoittui ilta-aikaan, joten se ei haitannut opiskelua. Epävarmuutta töiden jatkumisesta ja toimeentulosta Anu ei tunnustanut

kokevansa, minkä hän selitti työnsä luonteella. Kuvaavaa on etenkin lause, jolla Anu päättää alla olevan repliikkinsä.

LJ: Mitä sä luulet, et mitkä on ne pääsytyt, joiden vuoks sulla on niin hyviä kokemuksia ja hyvä kuva vuokratyöstä?

A: No kyl se on se, et olen niin hyvin saanut vaikuttaa työvuoroihin ja näin. Et jos esimerkiks on vähemmän rahaa ja sanon vuoropäällikölle, et haluaisin enemmän vuoroja, niin se kyl järjestyy. Ja ihan sama, jos sanon, et tarvis saada enemmän vapaata, että on menoa johonkin tai näin, niin sekin aina järjestyy. Ja tosiaan se, et mä olen ollut yhdessä paikassa koko ajan, ei sitä oo edes huomannut, et tekee vuokratyötä.

Toimistoalan vuokratyötä tekevällä Reetalla oli hyvin samansuuntaisia ajatuksia epävarmuudesta kuin Anulla. Reetta koki, että työtä on järjestynyt hyvin, vaikka haastatteluhetkelläkin Reetalla oli takanaan vuoden kestänyt työttömyys. Anun tavoin Reetta kiisti kokevansa epävarmuutta töiden järjestymisestä ja toimeentulosta. Reetta vaikutti luottavan, että työtä järjestyy aina pidemmiksi jaksoiksi, jonka aikana ehtii kerätä ansiosidonnaiseen päivärahaan vaadittavat työkuukaudet. Monen vuoden kokemus vuokratyöläisenä paikallisissa yrityksissä oli harjaannuttanut Reettaa työssään, joten hän ei kokenut epävarmuutta työtehtävistä selviytymiseen.

Mielenkiintoinen ilmiö oli vuokratyöläisten tapa verrata omaa kokemuksellista epävarmuuttaan muihin vuokratyöntekijöihin. Saloniemi kutsuu selviytymiskeinoa konstruktiiivisesti rakentavaksi sosiaalisesti vertailuksi alaspäin (ks. s 31). Kaikki toivat haastattelussa esille olevansa jollain tavalla ”etuoiikeutettuja” muihin vuokratyöntekijöihin verrattuna. Vertailu liittyi omaan elämäntilanteeseen tai työn luonteeseen. Epävarmuus näyttää liittyvän läheisesti epäsäännöllisiin työaikoihin ja -vuoroihin. Mitä säännöllisempää työtä vuokratyöntekijä tekee ja mitä enemmän hänellä on valtaa vaikuttaa työaikoihin, sitä vähemmän hän kokee työssään epävarmuutta. Tuloihin liittyvää epävarmuuden kokemista selitti koko perheen taloudellinen tilanne. Perheelliset naiset puhuivat puolisoidensa turvaavan taloudellista tilannetta säännöllisillä tuloilla. Katri ja Reetta muun muassa totesivat, että epävarmaan vuokratyöhön ryhtymistä olisi pitänyt harkita tarkemmin, jos eläisi yksin lasten kanssa. Mirva puolestaan puhui säästössä olevista talorahoista, jotka turvasivat toimeentuloa, vaikka tulot olisivat toisinaan epäsäännölliset. Reetta koki toimeentulonsa kohtuullisen pysyväksi, koska toimistotyöjaksot olivat kokopäiväisiä ja pidempijaksoisia, joiden aikana hän ehti kerryttää ansiosidonnaisen työttömyysturvansa. Opiskelijoiden käsityksen riittävästä

ja kohtuullisesta toimeentulosta tulkitseen eri tavoin kuin työelämään siirtyneiden perheellisten käsityksen. Opiskelijoille vuokratyössä vaikutti olevan kyse enemmänkin taskurahan hankkimisesta kuin pakollisen toimeentulon hankkimisesta. Lyhytkin vuokratyökomennus saattoi kohentaa opiskelijan taloudellista tilannetta huomattavasti.

6.5. Ulkoiset ja sisäiset voimavarat hallita epävarmuutta

Antonovsky (1987) puhuu koherenssin tunteesta, jolla hän viittaa sisäiseen elämönhallintaan. Koherenssi merkitsee kohtalaisen pysyvää luottamuksen tunnetta siihen, että elämän ulkoiset ja sisäiset ärsykkeet ovat jäsentyneitä, ennustettavia ja selitettäviä. Ihmisellä on käytössään voimavaroja, joilla hän pystyy kohtaamaan ärsykkeiden vaatimuksia ja hallitsemaan niitä. Sisäisten voimavarojen lisäksi ihmisellä on ulkoisia voimavaroja, joiden avulla hän hallitsee elämäänsä ja siihen liittyvää epävarmuutta. Muun muassa Roos (1987) on eritellyt ulkoisen elämönhallinnan voimavaroja. Näitä ovat esimerkiksi sukupuoli, sukupolvi, koulutus ja ammatti. Keskeisiä tekijöitä ulkoisessa elämönhallinnassa ovat aineellisesti ja henkisesti turvattu asema sekä taloudellinen vauraus ja asema. (Roos 1987, 65-66.) Keinot, joilla aineistoni vuokratyöläiset hallitsivat työnsä epävarmuutta olivat yhteneväisiä. Esiin nousi niin sisäisiä, koherenssia kuvaavia, kuin ulkoisiakin hallinnan keinoja. Haastateltavieni kertomukset osoittavat, että vuokratyön epävarmuutta hallitaan monin keinoin, mikä oletettavasti parantaa hallintaa.

Haastatteluissa nousi vahvasti esiin oman myönteisen asenteen merkitys eli vahva koherenssin tunne. Haastateltavat pyrkivät välttämään kantamasta huolta etukäteen ja luottamaan siihen, että jotain töitä järjestyisi joka tapauksessa. Niemelän luokittelussa (kts.s. 31) haastateltavat sijoittuvat tajunnallisesti ja tunnesuuntautuneesti tiedostavaan ryhmään eli he ovat sopeutuvaisia, ajattelevat positiivisesti ja vertaavat tilannettaan sosiaalisesti alaspäin.

Jokainen aineistooni valikoituneista vuokratyöntekijöistä uskoi vuokratyöläisyytensä olevan väliaikaista, mikä osaltaan auttoi sietämään epävarmuutta. Kukaan haastatelluista ei vaikuttanut vaipuneen epätoivoon vakituisemman työn järjestymisestä, ei edes kahdeksan vuotta vuokratyöläisenä työskennellyt Reetta. Kysymykseen siitä, kantako hän huolta töiden järjestymisestä, Reetta vastaa huolettomasti.

”En mä oikeen jaksa stressata sellaisia. Muut aina kyselee ja on huolissaan töiden jatkuvuudesta, enemmän ku minä itse. Kaveritkin jo sanoo, et ovat ihan kyllästyneitä, kun mä vaan aina vastaan, etten murehdi tulevaa. Kun ei tässä nyt kuitenkaan mitenkään kauheen huonosti pääse käymään, kun on se työttömyyskorvauskin ja näin... ...Luulen, että kun tästä jää aika paljon porukkaa eläkkeelle, niin vakituinen paikka jostain järjesty.” Reetta

Omaa tilannetta verrattiin usein muihin vuokratyöläisiin. Jokainen haastatelluista koki, että vuokratyöläisinä työskenteli ihmisiä, joilla työtilanne ja elämäntilanne olivat huomattavasti hankalampia. Vertailu tuli voimakkaasti esiin etenkin Anun, Reetan ja Katrin puheissa, joista jokainen oli tottunut kohtalaisen säännölliseen vuokratyöhön. Naiset arvioivat, että lyhyellä varoitusaajalla töihin hälytettävien vuokratyöläisten tilanteen on oltava kestävä.

”No mulle se on ollut hyvä juttu, kun on ollut yhdessä paikassa ja säännöllisissä vuoroissa. Mikään ei oo muuttunut kolmeen vuoteen, ku olen näitä hommia tehnyt, että on ollut sellasta pysyvyyttä ja luottamusta. Mut kyllähän se sellasille on kauheeta, jotka koko ajan vaihtaa työpaikkoja ja ei tiedä yhtään, mihin menee ja miten töitä järjesty. Kyl sen täytyy olla kamalaa, ettei yhtään tiedä seuraavasta viikosta.” Anu

”Mut mä olen aina tehnyt säännöllistä ja pidempiaikaista vuokratyötä, niin mulle siks just tää epävarmuus ei ole mikään stressitekijä. Mut jos mä tekisin sellaista työtä, et joka viikko ollaan eri paikassa ja tehtävät vaihtelee koko ajan, niin en määkään sellaista kestäis. Kyllä se olis aika kamalaa.” Reetta

Ulkoisista voimavaroista keskeisimpänä nousivat esiin taloudellinen turva ja koulutus. Perheelliset, ei-opiskelevat vuokratyöläiset puhuivat perheen raha-asioden olevan kunnossa, vaikka vuokratyösuhteeseen tulisi katkoja. Riina ja Katri kertoivat puolison vakituisen työn tuovan turvaa raha-asioihin. Mirvalla puolestaan oli talorahoja säästössä ja Reetta totesi, että ehti vuokratyösuhteidensa aikana kerryttää itselleen ansiosidonnaisen työttömyysturvan. Opiskelijavuokratyöntekijät puhuivat vähemmän taloudellisesta epävarmuudesta, koska kokivat elämäntilanteensa sellaiseksi, että he kykenevät selviytymään, vaikka vuokratyötä ei järjestyisikään. Kaikki heistä vertasivat omaa tilannettaan vuokratyöläisiin, joille ei ole järjestynyt muuta keinoa tehdä työtä kuin vuokratyö. Opiskelijat kokivat, että perheellisille työkäisille ja yksinhuoltajille, joiden koko toimeentulo riippuu vuokratyöstä, on huomattavasti kestävämpää työskennellä

epävarmassa vuokratyössä. Seuraavassa repliikissä Leena vertaa omaa tilannettaan vuokratyökollegoidensa elämäntilanteisiin.

”Kyllä mua ehdottomasti häiritsis toi epävarmuus enemmän, jos mulla olis toisenlainen elämäntilanne. Opiskelu joustaa, asun yksin, ei oo perhettä, lapsia, saan opintotuen, mulla on opiskelut kesken. Jos olisin työtön, niin kyllä mä varmaan mieltisin lähtisinkö tollaseen rulljanssiin mukaan. Kyllä mä olen paljon jutellut vanhempien vuokratyöläisten kanssa, jotka tekee niitä hommia, koska olisivat muuten työttömiä. Kauhee laskeminen niillä on koko ajan, et kannattaako ottaa työtä vastaan ja mitä siitä jää käteen, kun menettää tuen. On se lapsiperheelle ihan kauhee tilanne. Ihan surkeehan se käteen jäävä palkka on muutenkin.” Leena

Opiskelijat nostivat vahvasti esiin koulutuksensa suoman turvan tulevaisuudessa. Kaikki opiskelijoista uskoivat, että vuokratyöläisyys on ohimenevä vaihe, joka jää taakse viimeistään, kun tutkintopaperit ovat kädessä. Tähän palaan seuraavassa luvussa, jossa käsitellään vuokratyöläisten tulevaisuudensuunnitelmia.

Selviytymiskeinojen ja voimavarojen moninaisuutta kuvaa hyvin Katrin luettelo, jossa hän listasi kolme keskeisintä selviytymiskeinoaan, joiden avulla hän hallitsi vuokratyön aiheuttamaa epävarmuutta. Myönteinen asenne ja työviihtyvyys olivat Kartille tärkeitä. Taloudellista turvaa toi puolison vakituinen työ ja säännölliset tulot. Kolmantena Katri vertasi tilannettaan muihin vuokratyöntekijöihin.

”Vuokratyöfirmassa mul sanottiin heti ekaks, et aika moni on päässy vuokratyöstä suoraan firmoihin töihin. Sillon mä ajattelin, et yritän tehdä työni niin hyvin, et jos vaan on pieninkin mahdollisuus päästä suoraan töihin, niin sen eteen täytyy tehdä hommi. Mä viihdyin alust alkaen hirveen hyvin täs fimas ja ajattelin sen tauon aikaan, et menen vaik vuokratyöfirman kaut sinne hommiin, jos en muuten pääse. Se et pitää paljon omast työstää, niin se helpottaa melkosest sitä epävarmuuden tunnetta. Siis siel on paljon kivoi ihmisii, kyl sellainen vaikuttaa. ...Onneks mies on ollut aina vakituisissa töissä. Yks elättäjä tarvitaan perheeseen. Siis sellanen, jolla on varmat tulot ja pitää meijän talouden siinä vaihees pystys, kun tulee katko ja ennen ku saa seuraavaks töitä tai työttömyyskorvausta. Kyl meil oli sellanenkin vaihe, et elettiin kaks ja puol vuotta ihan täysin miehen tuloilla, ku mä olin yrittäjä enkä siitä saanu

edes palkkaani. Kyl puolison säännölliset tulot on sellainen tuki ja turva, et tietää, ettei ihan täyteen ahdinkoon pudota. ...Mut kyl tuol oli just niit ihmisii, jotka on yksinäisii ja asunovelat niskassa ja koko elämä riippuu siit työn ja palkan jatkuvuudest, niin kyl se aika hirveet on. Ja sit on kans nää yksinhuoltajaäidit, joille tää vuokratyö on tosi hankala asia. Mä sanon ain kaikil nuoril opiskelevil kavereil, et menevät vuokratyöhön keikkahommiin, mut en mä sitä kenellekään perheelliselle suosittelen.”
Katri

6.6. Mitä vuokratyöntekijät odottavat työtulevaisuudeltaan?

Haastatteluhetkellä seitsemästä haastateltavasta kaksi oli työllistynyt suoraan käyttäjärytykseen, jonne ensin menivät vuokratyöhön. Mirva ja Katri toivoivat vuokratyöhön mennessään, että myöhemmin käyttäjätaho tarjoaisi pidempiaikaisen työn suoraan omalle palkkalistalleen. Toiveen säännöllisestä työstä ilman välikäsiä jakavat kaikki aineistooni valikoituneet vuokratyöläiset. Puhuessaan tulevaisuuden odotuksistaan ja toiveistaan työelämässä kaikki haastatellut vastaavat haluavansa jättää vuokratyön taakseen enemmän tai myöhemmin.

Väliaikaisuus on yhteinen teema jokaisessa haastattelussa. Käyttäjärytykseen työllistynyt Katri hakeutui vuokratyöhön, koska vapailla työmarkkinoilla ei ollut työtä tarjolla. Katri mietti, että vuokratyö voisi poikia tulevaisuudessa työmahdollisuuksia, tärkeää oli saada ensin jalka oven väliin. Kati työllistyi määräaikaiseen työsuhteeseen työskenneltyään puoli vuotta vuokratyöntekijänä pakkausalan yrityksessä. Haastatteluhetkellä Katrilla oli seitsemän kuukauden työsopimus ja toiveita työsuhteen jatkumisesta, mikäli yrityksen tilauskanta on hyvä. Vaihtoehdosta palata vuokratyöläiseksi Katrilla on selkeä mielipide.

LJ: Millaisena sä näet oman työtulevaisuutes? Onko vuokratyöllä jokin sija siinä?

K: Ei, en mä enää lähde kokeileen. Mä oon sanonut, et nyt se homma tuli nähtyä ja ne työt pitää löytyy jollain muul keinolla. Kyl se palkkaus on iso epäkohta ja kyl se perheelliselle on hankalaa, ku ei kerry lomiam, koskaan ei oo mahdollisuutta vapaaseen. Et sä voi mennä pomolta kysyyn, et voinks mä nyt olla pois. Ei sitä hyväl silmäl katota, ku vuokratyöläisist ajatellaa just nii, et ne on sitä työvoimaa, joka on sillonki töissä ku muut ei ole.

Katri kielteiseen suhtautumiseen vuokratyöhön palaamiseen vaikutti ennen kaikkea palkkaus. Katri teki vuokratyösuhteessaan säännöllistä työtä, mutta sai siitä huomattavasti pienemmän korvauksen kuin työntekijät, jotka ovat käyttäjäyrityksen palveluksessa. Katri kertoi miettineensä vuokratyön epäkohtia tarkemmin vasta, kun oli työllistynyt suoraan käyttäjäyritykseen ja päässyt osalliseksi työntekijöille kuuluvista eduista, joita vuokratyö ei tuntenut. Katin ajatuksia vaikuttaa siis muokanneen voimakkaasti hänen asemansa muuttuminen vuokratyöläisestä pakkausalan yrityksen palkalliseksi omaksi työntekijäksi.

”Palkka on vuokratyössä aina se minimi. Siis sen liiton tessin mukaan, mihin käyttäjäfirma kuuluu. Se on sen palkkataulukon minimi. Kyllä mä nytkin saan huomattavasti enemmän samasta työstä ku vuokratyöläisenä. Kyl mun kymmenen vuoden kokemus siin vaikutti, ettei ihan minimipalkkasopimusta tehty. ...Ja on siin sekin epäkohta, et jos kaks ihmistä, vakituinen ja vuokratyöläinen tekee samaa hommaa ja aivan eri palkalla, nii ei se ihan oikein mee. Kyl mä tietty ymmärrän, et kokemuksesta ja osaamisest kuuluu maksaa, mut jos puhutaan sellasest yksinkertaisest työstä, niin on ne palkkaerot aika karseita. ...On tos vuokratyös sellanekin pelottava asia, et miten firmat on sitä alkaneet käyttää. Se on työntekijälle ihan eri, kun sopimukses lukee vaikka työsuhteen päättymispäivä ja tietää, et siihen saakka ainakin tulot on säännölliset. Muutenki paljon pätkätöit tehdään nykyään, niin kyl tää vaan lisää pätkii pätkää. Kyl mä yrittäjätaustasena tajuan, et noit asioit täytyy miettiä liiketaloudelliselt kannalta, et millai esimerkiks säästää palkkakuluis ja näin. Mut kyl tällai ihmisenä ajatellen tollanen tuntuu aika kauheelt.” Katri

Haastatteluhetkellä Katrilla riitti luottamusta töiden jatkumiseen. Esimiehet olivat antaneet hyvää palautetta Katrin työpanoksesta, ja pääseminen suoraan yrityksen palkkalistoille vaikutti kohottaneen Katrin itseluottamusta. Kun Katri allekirjoitti työsopimuksensa pakkausalan yritykseen, hän kysyi esimieheltään, miksi oli tullut valituksi kaikkien vuokratyöläisten joukosta. Seuraavassa Kari kuvaa keskustelua ja esimiehen esittämiä perusteluja, jotka auttoivat Katrin pois vuokratyöstä.

”Mä juttelin siitä pomon kanssa, ku allekirjoitin sopimuksen suoraan tän firman kanssa. Se sanos, et hän ottaa sil perusteel, kuka on kiinnostunu työstään ja ihan sil perusteel, et tietokone näyttää, millast tulosta sä teet. Konet ei voi huijata, se kertoo ajolukemat valehtelemat. Ja oli siitäki puhet, et ei sin työyhteisöön halut ihmisii, jotka

ajaa paljon, mut olemuksest näkee, ettei yhtään kiinnosta. Mä oon ainakin kiinnostunu monist uusist asioista ja haluun oppii uutta, kun vaa on mahdollisuus. Ja kyl siel just kannustetaa siihe, et opiskelis niit muitankin hommii eikä vaan omaansa.” Katri

Aiemmin on käynyt ilmi, että keittiöalan ammattilainen Mirva koki vuokratyön ainoaksi keinokseen palata koulutustaan vastaavan työhön kotikaupungissaan. Mirva oli ollut pitkään kotona pienten lastensa kanssa eikä hänellä ollut mahdollisuutta työllistyä kaupungin keittiöihin. Kaupunki käytti vuokratyöntekijöitä sijaisinaan ja Mirva katsoi työllistymisensä olevan mahdollista vain vuokratyön kautta. Työskenneltyään vuoden ajan vuokratyöläisenä kaupungin keittiöissä Mirva palkattiin suoraan kaupungin palkkalistoille. Mirvan kohdalla päätös vuokratyöläiseksi ryhtymisestä vastasi siis odotuksia. Vuokratyöläisenä Mirva sai niin sanotusti jalan oven väliin ja osoitettuaan olevansa hyvä työntekijä, hänet palkattiin vuoden jälkeen vakituiseen työsuhteeseen.

Kahdeksan vuotta toimistotyön vuokratyöntekijänä työskennellyt Reetta ei ole menettänyt toivoaan saada vakituista työpaikkaa toimistoalalta. Pidempiä pestejä tehneellä Reetalla on takanaan useita työttömyysjaksoja, jolloin työtä ei ole ollut moneen kuukauteen, jopa vuoteen. Hän kertoo seuranneensa koko ajan toimistoalalta vapautuvia työpaikkoja ja hakeneensa niihin tuloksetta. Kahdeksan vuoden yrittäminen ei Reettaa ole lannistanut vaan hän kokee mahdollisuuksiensa vakituiseen työhön paranevan, kun väkeä jää eläkkeelle.

LJ: Millaisena sä näet oman työtulevaisuutes?

R: Luulen, että kun tästä jää aika paljon porukkaa eläkkeelle, niin vakituinen paikka jostain järjestyy. Kyllä mä toivoisin, et voisin tehdä toimistoalan töitä jossain kivassa firmassa vakituiseena. Määräaikaiseenkin työsuhteeseen olisin valmis, jos sellaista järjestyis pidemmäks aikaa. Jos nyt vuokratyöläisenä sais jalkaa jollain tavalla oven väliin tai sitten ihan avoimilta työmarkkinoilta haluaisin löytää jonkun kivan paikan lähialueelta.

LJ: Miksi sä toivoisit saavasi vakituisen työn?

R: No olishan siinä sellaista erilaista varmuutta, että olis just kunnon kesälomat ja talvilomat ja aina varmuus palkasta. Tässä on kuitenkin vuokratyöläisenä koko ajan se taustalla, ettei jatkuvuudesta ole mitään takeita. Ei oikeen pysty kauheesti suunnittelemaan esimerkiksi vapaa-aikaa.

Pubissa työskennellyt Riina irtisanoutui vakituisesta työsuhteesta ja hakeutui vuokratyöläiseksi toiveenaan tehdä päivätyötä kaupungin keittiöillä. Pubityössä Riinalla oli jatkuva työsuhde ja varma tulo, mutta perheellisenä hän koki yötyöt raskaiksi. Riina kertoo uskaltaneensa vuokratyöläiseksi, koska tiesi kotikuntansa käyttävän runsaasti vuokratyöntekijäisiä. Riinan toiveena on, että vuokratyöläisyys avaisi tulevaisuudessa mahdollisuuden päästä työsuhteeseen suoraan kaupungille. Seuraava haastatteluosuus osoittaa, että Riina kokee vuokratyöläisyyden olevan ainoa keino päästä työsuhteeseen kaupungin keittiöille.

LJ: Onko tää vuokratyö nyt sulle paras mahdollinen tapa järjestää työsi?

R: On se sillä lailla, etten mie missään muualla saa päättää työajoista näin itsenäisesti. Ja kun mie haluan nyt nimenomaa tätä suurkeittiökokemusta, että näkee erilaisia paikkoja ja pystyy sitten paremmin hakemaan alalta vakituisia töitä, kun niitä paikkoja jossain vaiheessa kuiteskin vapautuu. Että jos vaikka pari vuotta tätä ja sitten pääsis varmaan työhön. Kyllä mie näen tämän sellasena ponnahduslautana vakituisen työhön. Justiinsa ystävä sai vakituisen paikan, ku oli ensin ollut vuokratyöfirman kautta töissä. Että kyllä tässä on tosi hyvät mahdollisuudet saada jalkaa oven väliin. Tuskin mittää muuta mahdollisuutta olisikaan, ku tällai mennä.

LJ: Että et kuitenkaan näe tulevaisuuttasi pelkässä vuokratyössä?

R: En todellakaan, een. Että nyt tää on hyvä, kun ei kerran tämän alan hommia ole muuten tarjolla. En missään nimessä voi tätä loppuelämäni tehdä. Ei tuu lomiasia, ei oo niitä vakituisen työsuhteen etuja. Että on varmasti pidemmän päälle rankkaa. Mutta nyt sopii. Että justiinsa se, kun olen muutaman viikon samassa keittiössä, niin alan jo kaivata sitä vaihtelua. Nyt sopii sellanen työ parhaiten, että justiinsa näkee paljon erilaista.

Aineistooni valikoituneet opiskelijavuokratyöläiset kokivat niin ikään vuokratyöläisyytensä tilapäiseksi ratkaisuksi. Kuten aiemmin on todettu, vuokratyöläiseksi hakeutuminen liittyi Anulla, Anssilla ja Leenalla lähinnä nuoruuden ja opiskelunaikaiseen taskurahan tarpeeseen. Anun vuokratyö järjestyi ikään kuin puolivahingossa, kun ystävä vinkkasi työpaikallaan ravintolassa tarvittavan lisää extraajia. Anu sai työpaikan, mutta hän solmi työsopimuksen vuokratyöfirman kanssa, jonka rooli Anun työssä on lähinnä palkanmaksaja. Tanssia opiskeleva Anu luottaa, että ammattilaiselle löytyy tulevaisuudessa oman alan työtä. Vuokratyötä tanssialalla ei Anun mukaan edes tehdä. Anu myöntää, että tanssialan työpaikat ovat Suomessa vähissä ja sanoo voivansa harkita vuokratyön jatkamista, jos oman alan töitä ei yksinkertaisesti löydy.

A: Mä olen sit ens kesäks hankkinut oman alan töitä. Et olen menossa koreografian assistentiksi paikalliseen tanssikouluun. Se vie niin paljon aikaa, et en mä sitten enää näitä hommia.

LJ: Mites syksyllä?

A: No mä toivon, että kesähommat jatkuis, kun ne on niitä oman alan hommia ja näin. En mä oo sitä vielä ajatellut niin paljon, mutta ehkä en palaa extraamaan, riippuu paljon. Ollaan kuitenkin jossain vaiheessa lähdössä jenkkeihin mun miehen kans, et sekin sit riippuu..

LJ: Miten ylipäätään näet työtulevaisuutesi, onko vuokratyöllä siinä joku osuus?

A: No ei oikeestaan, et en mä oman alan hommia sitä kautta voi saada. Mut jos ei valmistumisen jälkeen mitään olis ja olisin Suomessa, niin pakko kai se olis jotain vuokratyötäkin vaikka tehdä.

Anssi ja Leena uskovat, että yliopistotutkinnon suorittaneen ei tarvitse tulevaisuudessa tehdä vuokratyötä. Yhteiskuntatieteitä opiskelevat nuoret valittavat oman alan töitä olevan tarjolla niukasti opiskelijoille, joten heidän on ollut tyytyminen vuokratyöhön ja hanttihommiin. Anssi ja Leena ovat yksimielisiä siitä, että koulutus tuo turvaa tulevaisuuden työuraan. Molempien mielestä ajatus vuokratyön tekemisestä tuntuu mahdottomalta, kun maisterin paperit joskus ovat kädessä.

”Koko ikää en aio vuokratyötä tehdä. Kyllä tää vuokratyö on ihan pelkkää toimeentulonhankkimista. En pidä tätä minään alkuponnahduksena uralle eli en ajattele, et tästä jotain hyvää koituis. Kyl se on valmistuminen, joka tän viimeistään katkasee – ainakin toivottavasti.” Anssi

”Ainakin toivottavasti” –lisäys Anssin puheenvuorosta kuvastaa pientä epävarmuutta, joka tulee esiin myös seuraavassa Leenan haastatteluosuudessa. Nuoret tiedostavat, että työelämään mahtuu yllätyksiä, joilta koulutuskaan ei täysin suoja.

LJ: Millaisena osana tulevaisuuttasi näet vuokratyön?

L: Nyt on sellainen tilanne, et pitää käydä kysymässä töitä vuokratyöfirmasta, johon mulla sopimus on. Lukujärjestyksessä on sen verran tilaa, et vois in päivänä tai kahtena viikossa tehdä jotain. Ennen kesää en haluais sitoutua mihinkään sitovampaan työhön, kun on vielä ihan auki, mitä teen. Opiskelijalle vuokratyö on

ihan sopivaa, mut kyllä tuntuis aika kauheelta ajatella, että opiskelujen jälkeen tarvis vielä jatkaa vuokratyössä. En todellakaan sitä haluaisi.

LJ: Mutta voisiko vuokratyö kuitenkin olla jonkinlainen mahdollisuus sulle myös valmistumisesi jälkeen?

L: No pakkohan sen olisi olla, jos muutoin ei mitään löytyisi. Onhan niitäkin esimerkkejä, et vuokratyöläinen on työllistynyt suoraan yritykseen, jossa on ollut vuokratyöläisenä. Vuokratyö vois olla väylä vakituiseenkin työsuhteeseen. Mutta siis pääsääntöisesti mulla on hirveen huono kuva vuokratyöfirmoista. Ne on niitä, jotka vetää voitot päältä, laskuttaa firmalta 20 euroa ja maksaa työntekijälle, joka on aina käytettävissä, 8 euroa. Mun mielestä toi on sellaista uuden ajan riistoa. Sit on vielä nää lomahommat. Ku lomarahat maksetaan aina palkan yhteydessä, ei vuokratyöläisellä ole koskaan kunnan lomiam. Kyl se on pakko uskoa ja luottaa siihen, et koulutusta arvostetaan eikä koulutetun tarvii tehdä sekalaista vuokratyötä.

Jacobson (1991, 38) on määritellyt työn epävarmuuden ristiriidaksi yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen välillä. Haastattelut osoittivat, että aineistoni vuokratyöläisten työsuhde ei vastaa heidän toivetyösuhdettaan. Kaikille yhteistä oli tavoite päästä vakituiseen työsuhteeseen työpaikkaan, joka olisi viihtyisä ja vastaisi koulutettujen osaamisalaa. Keinoiksi tavoittaa toivetyösuhde haastateltavat mainitsivat koulutuksen sekä suoriutumisen vuokratyöstä. Jalka oven väliin –periaate olikin tuottanut tulosta Katrin ja Mirvan kohdalla.

7. Johtopäätökset

Teoreettisessa viitekehyksessäni olen käsitellyt työelämän muutosta ja nostanut esiin joustotyömarkkinoiden käsitteen. Joustotyömarkkinat ovat luoneet uudenlaisia työn tekemisen muotoja ja tapoja, joista erityinen kiinnostuksen kohteeni on vuokratyö. Olen käynyt läpi suomalaisen vuokratyön historiaa ja tutkimusta, joka on osoittanut, että epävarmuus on keskeinen osa vuokratyöntekijän arkea. Vuokratyötutkimusten mukaan (ks. Kalliomäki-Levanto 1998, Viitala & Mäkipelkola 2005, Lehto 2005, Viitala ym. 2006) epävarmuuskokemukset liittyvät työn jatkuvuuteen, työtehtäviin, vaihtuviin työpaikkoihin, ansioihin sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Jotta epävarmuus ei koituisi vuokratyöntekijälle sietämättömäksi, on hänellä oltava erilaisia työkaluja hallitakseen vuokratyölle ominaista epävarmuutta. Vuokratyökokemusten

kuvaamisen lisäksi olen etsinyt aineistostani niitä keinoja, jotka auttavat vuokratyöntekijöitä sopeutumaan epävarmuuteen.

Tutkielmassani olen etsinyt vastauksia kysymyksiin millaisia yksilöllisiä kokemuksia vuokratyön tekemiseen liittyy, millaista epävarmuutta vuokratyöntekijä kokee ja mitä keinoja hänellä on hallita epävarmuutta. Aineistoni haastateltavien hakeutuminen vuokratyöläiseksi, tarinat ja elämäntilanteet eroavat toisistaan, mutta yksi yhteinen nimittäjä heidän vuokratyöläisyydellään on: epävarmuuden kokeminen on yhteinen. Näin siis tämä tutkielma osaltaan tukee aiempien tutkimusten tuloksia (ks. Kalliomäki-Levanto 1998, Lehto ym. 2005, Viitala & Mäkipelkola 2005), joissa epävarmuuden on katsottu liittyvän keskeisesti vuokratyöläisyyteen.

Haastattelemistani vuokratyöläisistä kolmelle hakeutuminen vuokratyöhön oli ainakin oman kokemuksensa mukaan ainoa mahdollisuus saada koulutustaan vastaavaa työtä. Keittiöalalla työskentelevät Mirva ja Riina kertoivat hakeutuneensa vuokratyöläisiksi kaupungin keittiöihin toiveenaan päästä myöhemmin suoraan kaupungin palkkalistoille. Reetta puolestaan halusi työskennellä toimistoalan tehtävissä, joihin sijaiset otetaan vuokratyöyrityksen kautta. Katrille vuokratyö oli kokemuksensa mukaan ainoa vaihtoehto työttömyydelle. Nuorimmat haastateltavista hakeutuvat aikanaan vuokratyöhön ansaitakseen taskurahaa tai lisäansioita opintotuen oheen. Anu ja Anssi hankkivat ensin työpaikan ja sen jälkeen ilmoittautuivat vuokratyöläisiksi, koska yritysten käytäntönä oli hankkia tuuraajat vuokratyöyrityksen kautta. Leena puolestaan ilmoittautui vuokratyöfirmaan ja odotti, mitä työtä hänelle sitä kautta järjestyy.

Haastateltavieni yleisiä kokemuksia vuokratyöstä selvitin kysymällä, miten he kokevat päässeensä kiinni vuokratyöhön. Saivatko he riittävästi perehdytystä, miten heidät otettiin työpaikoilla vastaan ja kokivatko he olevansa tasavertaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen oman väen kanssa. Vuokratyökokemuksia selvittävässä tutkimuksessa on nostettu esiin hankaluudet vuokratyöntekijöiden vastaanotossa työpaikoilla ja heidän perehdyttämisessään työtehtäviin. Tutkimuksissa on myös käsitelty epätasa-arvoisuutta vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen oman henkilöstön välillä. (Ks. Kalliomäki-Levanto 1998, Viitala & Mäkipelkola 2005, Lehto 2005.) Aineistoni vuokratyöntekijöistä jokainen tunnisti puutteet työhön perehdytyksessä. Suurin selittävä tekijä riittämättömässä perehdytyksessä vaikutti olevan kiire. Työhön kiinnipääsyyntä vaikutti myönteisesti alan aiempi työkokemus kuten keittiötyötä tekevillä Mirvalla ja Riinalla sekä toimistotyötä tekevällä Reetalla. Toinen merkittävä tekijä työn rytmistä kiinni saamiseksi oli haastateltavien mukaan omatoimisuus, aktiivisuus ja rohkeus kysyä. Mirva, Riina, Reetta ja Anu,

jotka olivat ilmoittaneet olevansa valmiita työskentelemään vain omaa alaa vastaavassa työssä tai työpaikassa, jonka olivat itse hankkineet ennen ilmoittautumistaan vuokratyöhön, vaikuttivat tyytyväisimmiltä etenkin työtehtäviin. Mitä pidemmäksi ajaksi työperiodeja järjestyi, sitä tyytyväisempiä vuokratyöntekijät vaikuttivat olevan työaikoihinsa. Säännöllisyys ja toisaalta joustavuus olivat tekijöitä, jotka paransivat kokemusta työn järjestymisestä. Tyytymättömyyttä työtehtävissä puolestaan herättivät sekalaiset työt ja epäsäännölliset työmahdollisuudet. Nämä seikat tulivat esiin etenkin opiskelevien Leenan ja Anssin puheissa.

Aiemmat tutkimustulokset (ks. Sädevirta 2002, Nikkonen 2004, Viitala & Mäkipelkola 2005, Lehto 2005, Palanko-Laaka 2005) vuokratyöläisten kokemasta epätasa-arvoisuudesta käyttäjäyrityksen henkilöstöön nähden saivat suurelta osin tukea tämän tutkielman aineistosta. Epätasa-arvosta puhuttiin monin tavoin. Haastateltavat olivat laittaneet merkille, etteivät yrityksen koulutukset ja virkistysedut koskeneet vuokratyöntekijöitä. Palkkauksen epätasa-arvoisuuden nosti esille kaksi haastatelluista. Muut olivat tyytyväisiä palkkaansa, minkä arvelin johtuvan siitä, että tyytymättömyys palkkaukseen herää vasta, kun työt ovat epäsäännöllisiä, työtä tehdään vuoroissa ja viikonloppuisin sekä monta päivää putkeen. Myös aiempi palkkataso näytti vaikuttavan kokemuksiin vuokratyöpalkan kohtuullisuudesta. Vaikka vuokratyöntekijät nostivat esiin erilaisia epätasa-arvoisuuden mittareita, he kokivat kuitenkin pääsääntöisesti tullessa kohdelluksi hyvin työyhteisössä. Vuokratyöntekijöiden myönteistä vastaanottoa ja kohtelua vaikutti edistävän vuokratyöntekijöiden runsas käyttö. Yrityksissä, joissa oma henkilöstö oli tottunut vuokratyöntekijöihin, heidät otettiin mutkattomasti vastaan. Haastateltavien kokemaa leirijakoa vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen oman henkilöstön kesken vaikutti kuitenkin olevan jonkin verran.

Keskeinen tavoitteeni tutkielmassa on ollut selvittää, kokevatko vuokratyöntekijät epävarmuutta, millaista ja millä keinoin he sitä hallitsevat. Yhteistä aineistooni valikoituneille vuokratyöntekijöille oli epävarmuuden kokeminen. Eniten huolta koettiin työn jatkumisesta ja toimeentulosta. Vuokratyöntekijät olivat sisäistäneet, että pitkäänkin jatkuvaksi luvattu vuokratyösuhde käyttäjäyrityksessä saattaa päättyä milloin tahansa. Useammassa paikassa työskentelevät puolestaan mieltivät vuorojen järjestymistä. Seuraavasta viikosta ei usein ollut tietoa, koska sijaistarve selviää usein lyhyellä varoitusajalla. Epävarmuus näyttää liittyvän läheisesti epäsäännöllisiin työaikoihin ja -vuoroihin. Mitä säännöllisempää työtä vuokratyöntekijä tekee ja mitä enemmän hänellä on valtaa vaikuttaa työaikoihin, sitä vähemmän hän kokee työssään epävarmuutta.

Tuloihin liittyvää epävarmuuden kokemista selitti koko perheen taloudellinen tilanne. Perheelliset naiset puhuivat puolisoidensa turvaavan taloudellista tilannetta säännöllisillä tuloilla. Katri ja Reetta muun muassa totesivat, että epävarmaan vuokratyöhön ryhtymistä olisi pitänyt harkita tarkemmin, jos eläisi yksin lasten kanssa. Mirva puolestaan puhui säästössä olevista talorahoista, jotka turvasivat toimeentuloa, vaikka tulot olisivat toisinaan epäsäännölliset. Reetta koki toimeentulonsa kohtuullisen pysyväksi, koska toimistotyöjaksot olivat kokopäiväisiä ja pidempijaksoisia, joiden aikana hän ehti kerryttää ansiosidonnaisen työttömyysturvansa. Opiskelijoiden käsityksen riittävästä ja kohtuullisesta toimeentulosta tulkitsen eri tavoin kuin työelämään siirtyneiden perheellisten käsityksen. Opiskelijoille vuokratyössä vaikutti olevan kyse enemmänkin taskurahan hankkimisesta kuin pakollisen toimeentulon hankkimisesta. Lyhytkin vuokratyökomennus saattoi kohentaa opiskelijan taloudellista tilannetta huomattavasti.

Haastatteluissa jäljitin keinoja, jotka auttavat vuokratyöläisiä selviytymään epävarmuudessa. Oman myönteisen asenteen merkitys eli vahva koherenssin tunne nousi esiin voimakkaasti. Haastateltavilla riitti uskoa tulevaisuuteen ja asemansa paranemiseen työmarkkinoilla. Oma tilannetta myös verrattiin sosiaalisesti alaspäin muihin vuokratyöläisiin. Jokainen haastatelluista koki, että vuokratyöläisinä työskenteli ihmisiä, joilla työtilanne ja elämäntilanne olivat huomattavasti hankalampia. Vertailu tuli voimakkaasti esiin etenkin Anun, Reetan ja Katrin puheissa, joista jokainen oli tottunut kohtalaisen säännölliseen vuokratyöhön. Naiset arvioivat, että lyhyellä varoitusajalla töihin hälytettävien vuokratyöläisten tilanteen on oltava kestävä. Taloudellisen epävarmuuden sietämiseen vaikutti perheen kokonaistaloudellinen tilanne. Vuokratyöläiset puhuivat puolisoidensa vakituisen työn turvaavan perheen toimeentuloa. Opiskelijat puolestaan kokivat elämäntilanteensa sellaiseksi, että he kykenevät selviytymään, vaikka vuokratyötä ei järjestyisikään. Kaikki heistä vertasivat omaa tilannettaan vuokratyöläisiin, joille ei ole järjestynyt muuta keinoa tehdä työtä kuin vuokratyö. Opiskelijat kokivat, että perheellisille työikäisille ja yksinhuoltajille, joiden koko toimeentulo riippuu vuokratyöstä, on huomattavasti kestävämpää työskennellä epävarmassa vuokratyössä. Opiskelijat nostivat esiin myös koulutuksensa suoman turvan tulevaisuudessa.

Toiveen säännöllisestä työstä ilman välikäsiä jakavat kaikki aineistooni valikoituneet vuokratyöläiset. Puhuessaan tulevaisuuden odotuksistaan ja toiveistaan työelämässä kaikki haastatellut vastaavat haluavansa jättää vuokratyön taakseen enemmän tai myöhemmin. Jokainen haastatelluista myös uskoi työllistyvänsä vapailla työmarkkinoilla. Mirvalla ja Katrilla toive oli jo toteutunut, sillä Mirva työskentelee vakituisessa työsuhteessa työpaikassa, jonne hän aikanaan meni

vuokratyöläiseksi. Katrin työsopimus pakkausalan yrityksessä on määräaikainen. Ehkä kaikkein valoisin esimerkki luottamuksesta on kahdeksan vuotta vuokratyöläisenä työskennellyt Reetta.

”Luulen, että kun tästä jää aika paljon porukkaa eläkkeelle, niin vakituinen paikka jostain järjestyy. Kyllä mä toivoisin, et voisın tehdä toimistoalan töitä jossain kivassa firmassa vakituisena.” Reetta

8. Loppusanat

Tämä tutkielma on perehtynyt seitsemään yksilölliseen tarinaan vuokratyöläisyydestä. Pieni otos luo katsauksia ilmiöön, mutta ei anna aihetta yleistykseen. Tutkielman aineisto kuitenkin tukee aiempaa suomalaista tutkimusta vuokratyökokemuksista. Vähäinen kokemustutkimus, jota kasvavasta vuokratyöilmiöstä on tehty osoittaa, että vuokratyöntekijät kokevat asemansa epävarmaksi työmarkkinoilla. Epävarmuuden sietämistä ja selviytymiskeinoja on tutkittu enemmän epätyypillisissä työsuhteissa kuten määräaikaisessa työssä. Tämä tutkielma nosti esiin samanlaisia selviytymiskeinoja kuin pätkätyötutkimuksessa on esitetty.

Vuokratyön julkisuuskuva on melko kielteinen, sillä mediassa vuokratyötä käsitellään tavallisesti kriittisesti. Vuokratyöntekijöiden ajatellaan olevan työntekijöitä, joilta ei vaadita korkeaa koulutusta tai erityisiä ammatillisia taitoja. Vuokratyöntekijät lasketaan kuuluvaksi niin sanotun matalan osaamisen työvoimaan. Vuokratyötä kuitenkin tekevät myös korkeakoulutetut asiantuntijat. Esimerkiksi lääkärit työskentelevät vuokratyöläisinä. Suomalaisessa vuokratyötutkimuksessa korkeakoulutetut, hyväosaiset vuokratyöntekijät eivät näy. Mikäli näkyisivät, saattaisi vuokratyön julkisuuskuva olla myönteisempi.

Vuokratyötutkimusta tarvitaan lisää. Ensinnäkin vuokratyöntekijöiden määrän tilastoinnissa on suuria puutteita. Tilastot ovat hyvin epämääräisiä ja ne perustuvat suurelta osin epävirallisiin lähteisiin kuten Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenkyselyihin. Työhallinto on suunnitellut aloittavansa vuokratyöntekijöiden tarkan tilastoinnin vuonna 2007, joten lukujen selvittämiseen on luvassa merkittävä parannus. Toiseksi vuokratyön oikeudelliset säännöt kaipaavat täsmennystä. Vuokratyöntekijät nostivat haastatteluissa esiin olevansa huonosti perillä työehtosopimuksista. Sopimussääntöjen selkiyttämistä ovat aiemmin vaatineet muun muassa Palanko-Laaka (2005) ja Sädevirta (2002). Kolmanneksi Suomesta puuttuu vuokratyötutkimus, joka selvittäisi, keitä

vuokratyöntekijät ovat. Vuokratyöyrityksistä Varamiespalvelu on selvittänyt kyselyssään, keitä yrityksensä vuokratyöntekijät olivat vuonna 2003. Noin 700 vastaajan tulokset eivät anna mahdollisuutta tehdä yleistäviä johtopäätöksiä vuokratyöntekijöiden joukosta. Neljänneksi Suomesta puuttuu laaja kokemustutkimus, jonka perusteella voitaisiin tehdä yleistyksiä vuokratyöläisyyden kokemisesta ja odotuksista. Vuokratyövoimaa välittävät yritykset markkinoivat vuokratyötä tekijöille mahdollisuutena päästä pysyvään työsuhteeseen käyttäjäyritykseen. Seitsemän vuokratyöntekijän aineistostani kaksi oli päässyt suoraan työsuhteeseen työpaikkaan, jonne menivät vuokratyöntekijöiksi. Kaikki haastateltavistani toivoivat pääsevänsä työsuhteeseen, jossa ei olisi vuokratyöyritystä välikätenä. Tutkimus vuokratyön pysyvästi työllistävästä vaikutuksesta puuttuu myös. Vuokratyöntekijöistä olisi tehtävä seurantatutkimusta, joka selvittäisi, millainen väylä vuokratyö on pysyville työmarkkinoille.

Opinnäytetyön tekeminen on paitsi harjaannuttanut tutkimusprosessin ymmärtämiseen ja hallitsemiseen, myös lisännyt kiinnostustani vuokratyöilmiöön. Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksella tehdään parhaillaan graduja vuokratyöstä. Opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia ruohonjuuritason projekteja. Toivottavasti aihetta käsitteleville opiskelijoille jää halu jatkaa vuokratyötutkimusta opintojen jälkeen. Näin syntyy pitkäjänteistä ja laajaa tutkimusta, joka auttaa ymmärtämään paremmin vuokratyötä ilmiönä.

Lähteet:

Alasuutari, P. (1994) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Antonovsky, A. (1980) Health, Stress and Coping. London: Jossey-Bass.

Atkinson, J. (1987) Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Brighton: Institute of Manpower Studies

Benner, C. (2002) Work in the New Economy. Flexible Labour Markets in Silicon Valley. Oxford: Blackwell.

Blom, R. (1999) Mitä muuttui ja oliko se pakko? Teoksessa Blom, R. (toim.) Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Helsinki: Gaudeamus. 212-235.

Boyer, R. (1988) The Search of Labour Market Flexibility: The European Economies in Transition. Oxford: Clarendon Press.

Bronstein, A-S. (1991) Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment? Lehdessä International Labour Review. Vol 130, nro 3. Geneva: International Labour Office, 291-310.

Ehrnrooth, J. (1990) Intuitio ja analyysi. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 30-61.

Esping-Andersen, G. (2000) Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence teoksessa Esping-Andersen, G. & Regini, M. (toim.) Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press, 66-98.

Ganßmann, H. (2000) Labour Market flexibility, social protection and unemployment. European Societies, 3: 243-69.

Grönfors, M. (1982) Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Porvoo: Wsoy.

Happonen, M. & Nätti, J. (2000) Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä teoksessa Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (toim.) Jaksan ja joutaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskuksen tutkimuksia 230. 67-86.

Harvey, D. (1989) *The Condition of Postmodernity*. Oxford: Blackwell.

Himanen, P. (2004) toim. Globaali tietoyhteiskunta. Kehityssuuntia Piilaaksosta Singaporeen. Tekes: Teknologia katsaus 155/2004.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (1980) *Teemahaastattelu*. Helsinki: Gaudeamus.

Jacobson, D. & Hartley, J. (1991) *Mapping the context* teoksessa Hartley, J. (toim.) *Job insecurity. Coping with jobs at risks*. Sage: London.

Järvikoski, A. (1996) *Sisäinen elämäntilanne ja sosiaaliset paineet*. Teoksessa Raitasalo, R. (toim.) *Elämäntilannetta etsimässä*. Helsinki: Kansaneläkelaitos. 35-48.

Kalliomäki-Levanto, T. (1998) *Työyhteisö ja tilapäinen työsuhde – vuokratyösuhde päivittäistavarakaupassa*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 12. Työterveyslaitos

Kairinen, M. (1986) *Työvoiman vuokraus ja työoikeudellinen konstruktio*. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986.

Kasvio, A. (1994) *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Gaudeamus.

Kauhanen, M. (2002) *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*. Helsinki: Kansaneläkelaitos. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 69:2002.

Koistinen, P. (1999) *Työpolitiikan perusteet*. Juva: Wsoy.

Koivula, K. (2003) *Pätkätyö – houkutteleva vaihtoehto?* Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003, 89-95.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2001) Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Wsoy. 21-43.

Lehto, A-M. & Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005) Pysyvän työsuhteen toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 291.

Mannila, S. (1993) Työhistoria ja syrjäytyminen. Helsinki: Työministeriö

Moilanen, L. (2002) Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen aikakauskirja 3, 91-106.

Mäkelä, K. (toim.) (1990) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

Niemelä, P. (1991) (toim.) Turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot eri elämänvaiheissa. Osa 1: tutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat, ikävaihekuvaukset, empiiriset esitutkimustulokset, muuttujien muodostaminen ja haastattelulomake. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Nikkonen, A. (2004) Ravintolamusiikon ammatin nousu ja tuho. Helsinki: Suomen Etnomusikologinen Seura.

Nätti, J. (1998) Työn muutos: vakaudesta epävakauteen. Teoksessa Saksala, E. Muutoksen sosiologia. Jyväskylä: Gummerus. 44-54.

Nätti, J. (2004) Työn epävarmuus ja ammatillinen järjestäytyminen teoksessa Jokivuori, P. & Ruuskanen, P. (toim.) Arjen talous. Talous, tunteet ja yhteiskunta. Jyväskylä: SoPhi. 81-104.

Palanko-Laaka, K. (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 359.

Raines, P. & Döhrn, R. & Brown, R. & Scheuer, M. (1999) Labour Market Flexibility and Inward Investment in Germany and the UK. London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.

Raitasalo, R.(1995) Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Helsinki: Kansaneläkelaitos.

Raitasalo , R. (1996) Aaron Antonovskyn ”salutogeeninen malli” ja elämänhallinta. Teoksessa Raitasalo, R. (toim.) Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos. 57-76.

Rantala, T. (2003) Vuokratyöntekijän arki ja arvostukset kyselytutkimus hotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työkokemuksista sekä työhön orientoitumisesta. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, pro gradu. Tampere: Tampereen yliopisto.

Reilly, P. (2001) Flexibility at work. Balancing the interests of employer and employee. Gower.

Rifkin, J. (1997) Työn loppu. Teknologia, työpaikat, tulevaisuus. Helsinki: Wsoy.

Riihinen, O. (1996) Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia teoksessa Raitasalo, R. (toim.) Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia.

Rusanen, T. (1996) Miten tutkia elämänhallintaa? Teoksessa Raitasalo, R. (toim.) Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos. 77-78.

Rönni, A. (2002) Työlainsäädännön soveltaminen vuokratyösuhteissa. Yksityisoikeuden laitos, pro gradu. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Saloniemi, A. (2000) Pätkätyöt ja tulevaisuus teoksessa Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (toim.) Jaksan ja joutaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskuksen tutkimuksia 230. 87-106.

Selvitys vuokratyöstä: neuvottelumuistio (1998) Työhallinnon julkaisu; 211. Helsinki: Työministeriö.

Seretin, L. (2003) Työmarkkina-avain. Erweko Painotuote Oy.

Staff OK. Varamiespalvelu-yhtiöiden asiakaslehti syyskuu 2003. Vuokratyö lähikuvassa, artikkeli.

Sädevirta, M. (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Takaneva, N. (2003) Ammattilaisia, joustajia vai sivustaseuraaajia? Ravintola-alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöstä ja työidentiteetistä. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, pro gradu. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Toikka, S. (1999) Vuokratyön kokemiseen vaikuttavat tekijät toimistoalan yrityksessä. Sosiaalipsykologian laitos, pro gradu. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Uhmavaara, H. & Niemelä, J. & Melin, H. & Mamia, T. & Malo, A. & Koivumäki, J. & Blom, R. (2005) Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 277.

Uutela, A. (1996) Ulkoinen ja sisäinen elämänhallinta ja sairauskäyttäytyminen. Teoksessa Raitasalo, R. (toim.) Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos. 49-56.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 283.

Viitala & Vettensaari & Mäkipelkola (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 302.

Vuokratyö lähikuvassa. Artikkelit lehdessä Staff Ok 2003, numero 9, sivut 12-13.

Väisänen, R. (2000) Työelämän turvallisuus teoksessa Niemelä, P. & Lahikainen, A. (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Vastapaino: Tampere. Sivut 239-268.

Wilska, T-E. (2005) Joutaako työ – joutaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Väestöliitto: Helsinki.

Verkkolähteet:

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto: Jäsenkyselyn tulokset.

http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/tietoa_toimialasta/tietoa_toimialasta.php. Luettu 24.10.2006.

Työsuhteiden muodot EK:n jäsenyrityksissä. Työvoimatiedustelu 2005. Elinkeinoelämän keskusliitto.

http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/07_04_2006_Tyovoimatiedustelu.pdf. Luettu 3.11.2006.