

Sosiaalitieteiden laitos  
Valtiotieteellinen tiedekunta  
Helsingin yliopisto

# HUONO-OSAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ?

Tutkimus vuokratyöntekijöiden  
työelämän laadusta

Antti Tanskanen

VÄITÖSKIRJA

Esitetään Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Porthaniassa salissa III (Yliopistonkatu 3)  
lauantaina 14. huhtikuuta kello 10.

Helsinki 2012

Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7  
Yhteiskuntapolitiikka

© Antti Tanskanen

Kansi: Jere Kasanen  
Kannen kuva: Aki Månsson

Painettua julkaisua myy ja välittää:  
Unigrafian kirjamyynti  
<http://kirjakauppa.unigrafia.fi/>  
[books@unigrafia.fi](mailto:books@unigrafia.fi)  
PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 Helsingin yliopisto

ISSN-L 1798-9124  
ISSN 1798-9051 (verkkojulkaisu)  
ISSN 1798-9124 (painettu)  
ISBN 978-952-10-7641-1 (nid.)  
ISBN 978-952-10-7642-8 (PDF)

Unigrafia, Helsinki 2012

## Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastelen vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden työelämän laatua erilaisten kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten aineistojen pohjalta. Kvalitatiivisia aineistojani ovat muun muassa valtiopäiväasiakirjat, internetin keskustelupalsta-aineisto, Helsingin Sanomien vuokratyötä käsittelevät kirjoitukset vuosilta 2003–2007 sekä työnantajien ja työhallinnon aiheesta julkaisemat kirjoitukset. Kvantitatiivisia aineistojani ovat neljäs eurooppalainen työolotutkimus vuodelta 2005 ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset vuosilta 2008 ja 2009. Tutkimus koostuu kuudesta artikkelista sekä yhteenvetoluvusta.

Tutkimuksessa vastaan seuraaviin kysymyksiin: Minkä tekijöiden osalta vuokratyö on uusliberalistinen työn muoto? Ovatko vuokratyöntekijät erilaisilla työelämän laadun ulottuvuuksilla mitattuna huono-osaisia työntekijöitä? Mitkä tekijät tuottavat vuokratyöntekijöiden aseman?

Vuokratyö voidaan mieltää uusliberalistiseksi työn muodoksi, koska vuokratyön keskeisiä piirteitä ovat sääntelemättömyys, joustavuus ja työnantajien hegemonia. Lisäksi vuokratyön sääntelyn purkaminen osuu ajallisesti yhteen aikakauden muutoksen kanssa, jota on kutsuttu siirtymäksi sosiaalisesti ankkuroidusta liberalismista uusliberalismiin. Vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muita työntekijöitä huonompi lähes kaikilla analysoimillani työelämän laadun mittareilla. EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys heikkoon taloudelliseen kompensatioon, vähäiseen työyhteisön tukeen, työtyytymättömyyteen, harkintavallan puutteeseen, työsuhteen turvattomuuteen sekä siihen, että työtehtävät eivät edellytä ammattitaitoa. Suomessa vuokratyöntekijät saavat muun muassa muita työntekijöitä vähemmän palkkaa, ovat muita harvemmin esimiesasemassa ja tekevät muita epätodennäköisemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä. Lisäksi vuokratyöntekijät tekevät muita työntekijöitä todennäköisemmin osa-aikaista työtä, koska kokoaikaista työtä ei ole tarjolla, haluaisivat työskennellä muita useammin nykyistä enemmän ja ovat etsineet muita useammin uutta työtä viimeisten neljän viikon aikana. Vuokratyöntekijän aseman tuottavia tekijöitä ovat vuokratyön sääntelemättömyys, työhallinnon suhtautuminen vuokratyöhön, työnantajien harjoittama lobbaus ja ammattiyhdistysliikkeen passiivisuus.

Tutkimukseni perusteella vuokratyöntekijät ovat huono-osaisia työntekijöitä. Tutkimuksen lopuksi tulkitsen tuloksiani evoluutioteoreettisessa viitekehyksessä, koska se voi tarjota perimmäisen selityksen tutkimuksessani esiin nousseille statusaseman, yhteistyön, oikeudenmukaisuuden, vastavuoroisuuden, pelon ja itsepetoksen teemoille.

## English abstract

In my thesis I study agency work and especially agency workers' quality of working life. My research data includes qualitative and quantitative materials. The qualitative materials include, for example, parliamentary documents, Internet discussion group data, articles from the daily newspaper Helsingin Sanomat, Ministry of Labour reports and documents written from the employers' point of view. The quantitative materials consist of the 2005 European Working Conditions Survey and the Finnish Labour Force Surveys for 2008 and 2009. My thesis consists of six original articles and a summarizing chapter.

The results show that agency workers have a poorer quality of working life compared to other workers, both in the EU15 countries and in Finland. In the EU15 countries, agency workers are less likely than workers with a standard employment contract to have social support, job satisfaction, autonomy, work security and high qualifications. In Finland, agency workers, compared to other workers, are, for example, less educated, have a lower socio-economic status and lower levels of qualifications. In addition, agency workers are willing to do a higher amount of work and have more often searched for a new job than other workers. Compared to other workers, agency workers are less likely to hold a manager position in the workplace. Finally, both in the EU15 countries and in Finland, agency workers are paid less than other workers.

According to my analyses, agency work is a neoliberal form of employment. The main characteristics of agency work are flexibility, insecurity and the hegemony of employers. Agency work has also been deregulated during the last decades and nowadays agency work is a relatively free and unregulated form of work. In the contemporary labour market in Finland, agency workers are in a poor position because agency work is unregulated, the Ministry of Employment and the Labour Movement have not improved the position of agency workers, and employers are lobbying for agency work.

At the end of the summarizing chapter, the results are discussed with reference to evolutionary theory. The main themes are status striving, cooperation, fairness, reciprocity, fear and self-deception.

## Esipuhe

Vuokratyötä koskeva tutkimustyöni alkoi vuonna 2005, jolloin tuoreena valtiotieteiden ylioppilaana osallistuin silloisen sosiaalipolitiikan laitoksen proseminaariin. Seminaaria aloittaessani oli selvää, että tutkimusaiheeni tulee käsitellä työelämää ja päädyin vuokratyöhön, koska se tuntui olevan ajankohtainen aihe. Nyt laitos on muuttunut sosiaalitieteiden laitokseksi ja oppiaineen nimikin yhteiskuntapolitiikaksi, mutta tutkin yhä vuokratyötä ja aihe on edelleen ajankohtainen.

Vuosien varrella vuokratyötä koskevia kirjoituksiani, kuten esimerkiksi pro gradu -tutkielmaani, ovat kommentoineet useat henkilöt, joita kiitän yhteisesti. Myös väitöskirjakäsikirjoitustani ovat lukeneet ja kommentoineet monet. Suurin kiitos kuuluu Mirrka Danielsbackalle, joka on vaivaa säästämättä esittänyt parannusehdotuksia sekä yhteenvetolukuun että kaikkiin väitöskirjani osa-artikkeleihin. Lisäksi etenkin väitöskirjani esitarkastajien Raija Julkusen ja Jouko Nätin lausunnoissaan esittämät huomiot ovat auttaneet huomattavasti väitöskirjani laadun parantamisessa. Yhteenvetolukua tai osia siitä ovat kommentoineet myös väitöskirjani ohjaaja J.P. Roos, Ullamaija Seppälä, Anna Rotkirch ja Vastuu-tutkijakoulun seminaariin tammikuussa 2012 osallistuneet jatko-opiskelijat. Väitöskirjani osa-artikkeleiden kommentoinnista kiitän erityisesti niitä nimettöminä arvioineita asiantuntijoita sekä eri lehtien päätoimittajia ja toimituskunnan jäseniä.

Väitöskirjani tekemistä on rahoittanut vuosina 2010–2012 Valtakunnallinen sosiaalipolitiikan tutkijakoulu (Vastuu). Vastuu-tutkijakoulun johtaja J.P. Roosia kiitän siitä, että hän on turvannut väitöskirjatyöhön vaadittavat taloudelliset resurssit sekä Vastuu-tutkijakoulun johtajana että kirjoittamalla eri säätiöille suosituksia. Elina Haavio-Mannila on myös kirjoittanut minua puoltavia suosituksia, joita ilman olisin tuskin saanut apurahoja. Kiitos J.P. ja Elina!

Vastuu-tutkijakoulun lisäksi väitöskirjani tekemistä ovat rahoittaneet Alfred Kordelin säätiö, Helsingin yliopiston tiedesäätiö ja Kulttuurirahasto, joille olen kiitollinen. Lisäksi kiitän Helsingin yliopiston Humanististen ja yhteiskuntatieteiden rahastoa ja Matti Sundbergin laaturahastoa niiden myöntämistä stipendeistä. Kiitän myös työsuojelurahastoa, joka on yhdessä Vastuu-tutkijakoulun kanssa rahoittanut Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosien 2008 ja 2009 aineistojen hankkimisen tutkimuskäyttöni. Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö on puolestaan tarjonnut neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen maksutta tutkijoiden käyttöön, josta olen kiitollinen. Taiteilija Aki Månssonia kiitän kannen kuvasta.

Lopuksi kiitän äitiäni Seija Tanskasta ja siskoani Hannele Tanskasta perheineen kaikesta heiltä saamastani tuesta. Ismo Pitkästä kiitän erityisesti avusta tietoteknisten ongelmien ratkaisemisessa.

Mirrkkaa kiitän siitä, että elämä on hauskaa!

Snellmaninkadulla maaliskuussa 2012

Antti Tanskanen

# Sisällys

Tiivistelmä	3
English abstract	4
Esipuhe	5

## YHTEENVETOLUKU

1 Johdanto	8
2 Työelämän viimeaikaiset muutokset	10
2.1 Sosiaalisesti ankkuroituneesta liberalismista uusliberalismiin	10
2.2 Onko työelämän laatu huonontunut?	13
3 Tutkimusasetelma	20
3.1 Tutkimuskysymykset	20
3.2 Aineistot ja menetelmät	21
4 Osa-artikkelit	24
5 Vuokratyö uusliberalistisena työn muotona	27
6 Vuokratyö ja työelämän laatu	34
7 Johtopäätökset	43
7.1 Yhteenveto ja pohdinta	43
7.2 Toimenpidesuosituksset	49
8 Lopuksi: Kohti perimmäisiä selityksiä	52
8.1 Miksi yhteiskuntatieteilijät karttavat evoluutioteoriaa?	52
8.2 Evoluutioteoreettinen tulkinta	54
8.3 Vaihtoehtoinen tulkinta ja sen kritiikki	63
Lähteet	68

## ARTIKKELIT

I Vuokratyön sääntelyn nopeat käänneet: Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994	79
II Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista	90
III Vuokratyö EU:ssa	109
IV Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto?	125
V Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi	140
VI Vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen?	151

## ARTIKKELIEN ALKUPERÄISET JULKAISUTIEDOT

I Tanskanen, Antti (2011) Vuokratyön sääntelyn nopeat käänneet: Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. Työpoliittinen aikakauskirja 54 (2011): 1, 42–52.

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

III Tanskanen, Antti (2009) Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka 74 (2009): 3, 303–315.

IV Tanskanen, Antti (2012) Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? Työelämän tutkimus 10 (2012): 1, ilmestyy.

V Tanskanen, Antti (2012) Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi. Janus 20 (2012): 1, 4–14.

VI Tanskanen, Antti (2008b) Vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen? Työelämän tutkimus 6 (2008): 2, 185–191.

# 1 Johdanto

*Mia on kolmekymppinen toimistotyöntekijä, joka on vuokrattu pääkaupunkiseudulla toimivaan yritykseen. Vuokratyöntekijänä Mia on työskennellyt puolen vuoden ajan ja hän päätyi alun perin vuokratyöntekijäksi, koska ei onnistunut saamaan vakituista työtä. Mia pyrkii tekemään työnsä aina mahdollisimman hyvin, sillä hän tietää, että työ saattaa loppua heti jos käyttäjäyritys ei ole häneen tyytyväinen. Mian työtarmoon on käyttäjäyrityksessä kiinnitetty huomiota ja aiemmin osaston esimies kyseli Mian halukkuutta siirtyä vuokratyöntekijästä käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Miaa vuokraava yritys alkoi kuitenkin vaatia käyttäjäyritykseltä välityspalkkiota, mikäli Mia vakinaistetaan käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Käyttäjäyrityksen työntekijäksi siirtyminen tyssäsi tähän.*

*Enimmäkseen Mia pitää työstään, mutta hänestä tuntuu, että usein hänen tehtäväkseen annetaan ikävimmät työtehtävät, joita käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät halua tehdä. Vaikka Mia on työskennellyt samassa työpaikassa jonkin aikaa, ei hän ole onnistunut pääsemään työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. Osa yrityksen vakituisista työntekijöistä ei tunnu huomaavan hänen olemassaoloaan lainkaan eikä esimerkiksi puhu hänelle kahvitauoilla. Miaa ei myöskään kutsuttu yrityksen pikkujouluihin eikä hän saanut yritykseltä joululahjaa, vaikka muut työntekijät sellaisen saivat.*

*Vaikka Mia tekee samaa työtä kuin muutkin, saa hän muita pienempää palkkaa. Mia ei saa muille työntekijöille myönnettäviä tulospalkkioita, koska hän ei ole yrityksen oma työntekijä, vaan vuokralla. Mia ei ole myöskään saanut osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen, johon muut käyttäjäyrityksen työntekijät ovat päässeet. Henkilöstöruokalassa Mia joutuu maksamaan lounaasta korkeamman hinnan kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Mian mukaan epätasa-arvoinen asema käyttäjäyrityksen työntekijöihin verrattuna on eräs huonoimmista asioista vuokratyöntekijänä työskentelyssä. Miasta tuntuu, että käyttäjäyrityksessä häntä pidetään usein muita alempiarvoisena työntekijänä.*

*Miaa ahdistaa vuokratyöntekijänä olemiseen liittyvä jatkuva epävarmuus. Käytännössä Mia ei uskalla suunnitella perheen perustamista, koska hän pelkää menettävänsä työnsä, mikäli tulee raskaaksi. Asuntolainaa Mialle ei ole pankista myönnetty, koska hänen työnsä jatkumisesta ei ole takeita. Mia elää päivä kerrallaan eikä uskalla tehdä pitkän tähtäimen tulevaisuuden suunnitelmia. Hän haaveilee siitä, että saisi jonakin päivänä vakituisen työn.*

\* \* \*

Mian kertomus on koottu useista Suomi24-keskustelupalstalle lähetetyistä kirjoituksista, joissa vuokratyöntekijät kertovat työstään. Vastaavanlaisia kuvauksia vuokratyön kurjuudesta löytyy keskustelupalstoilta useita. Keskeinen kysymys on, ovatko kertomukset sittenkin vain yksittäistapauksia. Vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta on nimittäin esitetty myös täysin päinvastaisia kuvauksia. Työvoiman vuokrausyrityksiä edustava Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) on korostanut, että vuokratyöntekijät tekevät vuokratyötä omasta halustaan, pääsevät työyhteisön jäseniksi ja ovat tyytyväisiä työhönsä (HPL 2007; HPL, ei päiväystä). Työvoiman vuokraustoimintaa harjoittava



VMP-Group (2011) on tilaamaansa kyselyyn viitaten esittänyt, että vuokratyöntekijät ovat jopa muita työntekijöitä tyytyväisempiä työhönsä.

Yleisemminkin julkisessa keskustelussa esitetyille vuokratyötä koskeville näkemyksille tyypillistä on niiden ristiriitaisuus. Yhdet väittävät vuokratyön olevan työntekijöiden näkökulmasta hyvää ja toiset huonoa työtä. Suomessa ei ole toistaiseksi tehty tutkimusta, jonka perustalta voitaisiin muodostaa kattava kokonaiskuva vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta (vrt. Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Se on tarkoitus tehdä tässä tutkimuksessa.

Tutkimus koostuu kuudesta itsenäisestä osa-artikkelista ja yhteenvetoluvusta. Yhteenvetoluku etenee siten, että ensin esittelen viimeisen parin vuosikymmenen aikaisia yhteiskunnallisia ja työelämän laatuun liittyviä muutoksia (luku 2), jotka toimivat taustana tutkimusastelma-luvussa esittämilleni tutkimuskysymyksille (luku 3). Seuraavassa luvussa esitän tiivistetysti osa-artikkeleideni tulokset (luku 4), jonka jälkeen vastaan tutkimuskysymyksiini (luvut 5 ja 6). Tämän jälkeen vedän tutkimukseni tulokset yhteen, pohdin tulosten luotettavuutta sekä esitän jatkotutkimusaiheita ja toimenpidesuosituksia (luku 7). Lopuksi tulkitsen tutkimukseni tuloksia evoluutioteoreettisessa viitekehyksessä, joka voi tarjota perimmäisen selityksen tutkimuksessa esiin nousseille seikoille (luku 8).

## 2 Työelämän viimeaikaiset muutokset

Tässä luvussa käsittelen työelämän muutosta viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Ensimmäisessä alaluvussa kuvaan yhteiskunnallista muutosta, jota on kutsuttu siirtymäksi sosiaalisesti ankkuroituneesta liberalismista uusliberalismiin. Toisessa alaluvussa käsittelen sitä, onko työelämän laatu huonontunut viimeisten parin vuosikymmenen aikana.

### 2.1 Sosiaalisesti ankkuroituneesta liberalismista uusliberalismiin

Toisen maailmansodan jälkeisellä aikakaudella teollistuneissa länsimaissa nousi vallitsevaksi poliittis-taloudellinen järjestelmä, jota on myöhemmin kutsuttu sosiaalisesti ankkuroituneeksi liberalismiksi. Sosiaalisesti ankkuroituneessa liberalismissa valtioiden tehtäväksi katsottiin talouskasvun, täystyöllisyyden ja kansalaisten hyvinvoinnin tavoittelu. Lisäksi valtioilla oli vapaus puuttua markkinoiden ja yritysten toimintaan (Harvey 2008, 17–18). Keskeistä oli pääoman ja työvoiman välille rakennettu kompromissi (Siltala 2004, 49; Harvey 2008, 17). David Harvey tiivistää, että toisen maailmansodan jälkeen uutta maailmanjärjestystä rakennettiin kansainvälisen yhteistyön perustalle ja merkittävässä asemassa oli Bretton Woods -järjestelmä, jossa dollari sidottiin kultaan ja muut vaihdettavat valuutat dollariin. Kansainvälisiä suhteita tasapainotettiin perustamalla erilaisia ylikansallisia instituutioita, kuten Yhdistyneet kansakunnat, valuuttarahasto IMF ja Maailmanpankki.

Sosiaalisesti ankkuroituneen liberalismien kaudella palkkatyöhön sisällytettiin erilaisia markkinoihin kuulumattomia turvallisuustakuita, kuten työntekijän oikeus vähimmäispalkkaan, sairausvakuutus, eläke ja työlainsäädännön tarjoama suoja. Aikakautta on kutsuttu palkansaajien kultakaudeksi, vaikka kultakaudesta puhuminen on ainakin osittain harhaan johtavaa. Esimerkiksi Harry Braverman (1974) korosti aikoinaan kuinka taylorismiin liittyvä työtehtävien osittaminen ja standardointi kavensivat työntekijän autonomiaa, harkintavaltaa ja ammattitaitoa (ks. Julkunen 2008, 22–25). Yhdysvaltalainen politiikan tutkija Robert Reich (2007, 16) on puolestaan nostanut kultakauden ongelmista esiin naisten ja etnisten vähemmistöjen taloudellisten mahdollisuuksien puutteen sekä maaseudun köyhyden. Lisäksi palkansaajien kultakauden ajoittaminen eri maissa ei ole mitenkään yksiselitteistä. Esimerkiksi 1950 ja 1960 -lukuja lienee Suomessa mahdotonta mieltää palkansaajien kultakaudeksi. Ylipäätään Suomen on väitetty siirtyneen hyvinvointivaltiolliseen ajatteluun 1950-luvun lopulla (Uljas 2005), josta on vielä matkaa varsinaiseen hyvinvointivaltion aikaan.

Robert Castelin mukaan palkkatyö lakkasi toisen maailmansodan jälkeen olemasta pelkkä ”puhdas markkinasuhte, josta maksetaan palkkaa kaikkivoivan työnantajan ja varattoman työntekijän välillä solmitussa näennäissopimuksellisessa suhteessa” (Castel 2007, 22). Pauli Kettunen (2001) lisää, että toisen maailmansodan jälkeen koko yhteiskunta järjestettiin työntekijän ja työnantajan välisen vastakkaisuuden ja yhdenvertaisuuden perustalta. Castel huomauttaa, että yhteiskunta, jossa yksilöiden

identiteettiä ja instituutioiden rakennetta määrittää palkkatyö, on hyvin epätasa-arvoinen. Se on kuitenkin suojeleva. Palkkatyöyhteiskunnassa kansalaiset saavat näet osansa sosiaalisesta omaisuudesta, joka on yksityisomaisuuden vastine ja takaa omistusoikeuden turvallisuuteen. (Castel 2007, 22, 27.) Castel (mts. 24) tiivistääkin, että toisen maailmansodan jälkeisellä aikakaudella palkkatyöstä muotoutui uudenlainen turvallisuuden lähde, jonka perustan muodostivat kollektiiviset työelämän sopimussuhteet ja hyvinvointivaltio. Valtiot ja ammattiyhdistysliikkeet turvasivat kollektiivisen suojan ja valtio turvasi myös työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisoikeuden. Siltala (2004) lisää, että toisen maailmansodan jälkeisenä aikana työehdot ja työhön liittyvät oikeudet muuttuivat sosiaalisiksi, mikä merkitsi sitä, että ne eivät olleet enää riippuvaisia ainoastaan yksilöllisestä tinkimisvoimasta.

Siltala (2004) väittää, että paremman työn vaihtosuhteen ansiosta omistamattomat luokat pääsivät palkansaajien kultakaudella nauttimaan yhteiskunnallisesta varallisuudesta. Kansan suuri osa keskiluokkaistui ja sai saavuttamansa perusturvan paranemisen myötä mahdollisuuden toteuttaa itseään. Tämän myötä pakko myydä itseään nälkäpalkalla lieveni. (Mts 433.) Siltala painottaa, että kultakaudella työpaikka oli paljon enemmän kuin työnantajan ja työntekijän välinen markkinasopimus, jossa työntekijä suorittaa työtehtävänsä tiettyä rahallista korvausta vastaan. Työpaikka takasi luovuttamattomat kansalaisoikeudet ja toisen maailmansodan jälkeisistä valtiojärjestelmistä ”puuttui sellainen rahamarkkinoiden dynamo, joka olisi pakottanut karsimaan henkilöstöä, tehostamaan töitä ja keskittämään tuotantoa” (mts. 51).

Eräs keskeinen kysymys liittyy siihen, missä määrin sosiaalisesti ankkuroitua liberalismia koskeva keskustelu kuvaa Suomea (ks. Julkunen 2008, 15–17). Gösta Esping-Andersen (1990; 1999) on kirjoittanut kolmesta sosiaalipoliittisesta regiimistä, jotka ovat liberaali, korporatiivinen ja sosiaalidemokraattinen. Suomi kuuluu tässä jaotellussa muiden Pohjoismaiden tavoin sosiaalidemokraattiseen regiimiin. Maita on jaoteltu regiimeihin myös esimerkiksi kapitalismin variaatiot -suuntauksen piirissä, jossa kehittyneet länsimaat on jaoteltu koordinoituihin ja liberaaleihin markkinatalouksiin (Hall & Soskice 2001). Vastaavanlaista jaottelua on lisäksi käytetty tyypiteltäessä maita erilaisiin tuontantoregiimeihin (Gallie 2007). Kapitalismin variaatiot -teorian mukaan koordinoitujen markkinatalousmaiden ominaispiirteitä ovat työmarkkinoiden sääntely, ammattiin tähtäävä koulutus, keskitetyt palkkaneuvottelut ja ammattiliittojen vaikutusvalta. Liberaaleissa markkinatalouksissa tyypillistä puolestaan on sääntelemättömät työmarkkinat, yleisiä taitoja tuottava koulutus, työnantajien hegemonia, kvartaalirytmisä eläminen ja kova kilpailu. Kapitalismin variaatiot -teorian perustalta Suomi voidaan lukea muiden Pohjoismaiden tavoin koordinoituihin markkinatalousmaihin.

Suomea ei siis ole perinteisesti yhdistetty liberaaliin regiimiin, mutta suomalaisessa työelämässä on kuitenkin nyt nähtävissä samaan suuntaa etenevää muutosta, jonka David Harvey (2008) lukee siirtymänä sosiaalisesti ankkuroidusta liberalismista uusliberalismiin. Raija Julkunen (2008, 17) tavoin voidaan epäillä, että uusliberalismin leviäminen on viime aikoina tehnyt länsimaiden työelämästä aiempaa samankaltaisempaa. Toisaalta, suomalaiseen työelämään sisältyy edelleen omaleimaisia piirteitä, jotka erottavat sen muiden länsimaiden työelämästä. Työelämässä onkin sekä muutoksia että jatkuvuuksia,

mikä merkitsee käytännössä sitä, että uusliberalisaatio ei ole täysin poistanut eri maiden ominaispiirteitä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että samanlaiset muutospaineet saattavat aiheuttaa erilaisia käytännön seurauksia eri maissa. Lisäksi työelämässä on samanaikaisesti eri suuntaan vetäviä kehityskulkuja, jotka saattavat kompensoida toisiaan.

Sosiaalisesti ankkuroituneen liberalismiin rapautumisen on väitetty alkaneen kansainvälisesti 1960-luvun lopulla ja vauhdittuneen 1970-luvun öljykriisien myötä. Rapautuminen kytkeytyi pääomien kasautumiskriisiin ja vastaukseksi ongelmaan hahmottui uusliberalistinen poliittinen talousteoria, jonka nousu valta-asemaan oli kuitenkin hidaskas ja monimutkainen prosessi. Vasta 1990-luvulla voitiin nähdä, että uusliberalismista oli muotoutunut uusi ortodoksinen talousmalli. (Harvey 2008, 19, 21, 26; Reich 2007.) Robert Reich (2007, 11) toteaa, että viimeisten vuosikymmenten aikana yhteiskuntia on ympäri maailmaa organisoitu uudelleen sellaisten mallien pohjalta, joita on kutsuttu uusliberalismiksi, uusklassiseksi taloudeksi, uuskonservatismiksi ja Washingtonin konsensukseksi. Millä nimellä uusia toimintamalleja kutsutaankaan, olennaista Reichin mukaan on se, että niiden pohjalta kiinnitetään enemmän huomiota tehokkuuteen kuin oikeudenmukaisuuteen. David Harvey (2008, 26) taas määrittelee uusliberalismin poliittiseksi projektiksi, jolla on pyritty palauttamaan suotuisat olosuhteet pääoman kasautumiselle sekä taloudellisen eliitin valta-asema.

Harveyn (2008) mukaan uusliberalismin keskeisiä piirteitä ovat vapaa kauppa, sääntelemättömyys, työmarkkinoiden segmentoituminen, yksityinen omistusoikeus ja valtion vetäytyminen sosiaaliturvan tarjoajan roolista. Uusliberalismiin liittyy olennaisesti myös talouden globalisoituminen. Pääomat liikkuvat kansallisvaltioiden rajoista piittaamatta, mutta suuri osa työvoimasta on sidottu asuinpaikkaansa. Uusliberalismin nousu noudattelee pienellä yleistämällä samaa kaavaa koko teollistuneessa maailmassa, mutta kehitykseen liittyy myös kansallisia erityispiirteitä. Suomelle ominaista on ollut prosessin toteuttamisen virkamiesjohtoisuus sekä muutoksen rajuus (Julkunen 2008, 56). Uusliberalisoituminen on myös tapahtunut eri aikoina eri puolilla maailmaa. Suomen(kaan) osalta ei mitään yksiselitteisen tarkkaa ajankohtaa uusliberalismiin siirtymiselle voida määrittellä, mutta uusliberalismia Suomessa tarkastelleen Heikki Patomäen (2007) mukaan Suomi oli jo 1990-luvun alun laman alkaessa uusliberalistinen.

Harveyn (2008) mukaan uusliberalistisen työelämän keskeisiä piirteitä ovat työsuhteiden joustavuus, työmarkkinoiden sääntelemättömyys, lyhyet työsopimukset, työntekijöiden kohtaama epävarmuus ja työnantajien hegemonia. Tärkeä kysymys kuitenkin on, kuinka uusliberalistiseksi työelämä todella on muuttunut. Nykyisessä työelämässä on nimittäin paljon sellaisia piirteitä, joita on mahdotonta mieltää uusliberalistisiksi. Raija Julkunen (2008, 19) on huomauttanut, että työelämään liittyy aina erilaisia ja usein ristiriitaisia piirteitä, joista huolimatta työelämällä on eri aikakausina hegemoninen muotonsa. Uusliberalismi luonnehtii nykyisen työelämän hegemonista muotoa paremmin kuin sosiaalisesti ankkuroitunut liberalismi. Julkunen (mts. 59–60) on pohtinut, mitä merkitsee se, että työelämän uusliberalisoitumisesta huolimatta Suomessa turvainstituutiot, kuten esimerkiksi ammatillinen järjestäytyminen, työsuhdeturva ja irtisanomissuojat, ovat edelleen paikoillaan ja ne ovat muuttuneet vain vähän. Työelämän instituutiot ovat siis pystyssä, mutta:

”Silti työelämä tendenssin omaisesti irtoaa suojelevien instituutioiden otteesta ja yksilöt jäävät enemmän oman markkinakapasiteettinsa ja kohtalonsa varaan, kohtaamaan markkinariskinsä entistä suuremmin. Suojelevat instituutiot sulkeutuvat; ne valikoivat tarkemmin sen, ketä ne sulkevat piiriinsä. Tämä valikointi tapahtuu yhä yksilöllisemmin, kun yksilöt joutuvat tekemään itsestään kilpailukykyisiä ja houkuttelevia yritysten, organisaatioiden ja instituutioiden silmissä.” (Julkunen 2004, 253.)

Voidaan ajatella, että muutoksessa on kyse ainakin siitä, että erilaisten ryhmien tilanne eriytyy toisistaan. Yksien kohdalla turvainstituutiot ovat paikoillaan, mutta toisten kohdalla eivät. Kolmannet eivät edes koe tarvitsevansa perinteisiä turvainstituutioita, kuten ammattiyhdistysliikettä. Käytännössä matala järjestäytymisaste kohdistuu kahteen toisistaan eroavaan ryhmään. Yhtäältä järjestäytymättömiä työntekijöitä on paljon uuden talouden menestyjissä ja toisaalta epätyypillistä työtä tekevissä nuorissa. Uuden talouden menestyjien järjestäytymättömyys perustuu heidän erityisen hyvään työmarkkina-asemaansa, jonka vuoksi heille suora neuvottelu työn ehdoista ja palkan määrästä on luonnollinen vaihtoehto (Julkunen 2008, 67). Epätyypillistä työtä tekevien matalaan järjestäytymisasteeseen voi puolestaan olla useita syitä. Syitä saattavat muun muassa olla tietämättömyys ammattiyhdistysliikkeen toiminnasta sekä se, ettei ammattiliittoon vain ole tullut liitettyä ilman sen suurempaa syytä. Lisäksi ammattiyhdistysliike saatetaan mieltää vakituisen työn omaavien työntekijöiden liikkeenä, johon epätyypillistä työtä tekevillä ei ole asiaa.

## 2.2 Onko työelämän laatu huonontunut?

Työelämän laatu on ollut jo useita vuosikymmeniä tärkeä poliittisen ja tieteellisen keskustelun aihe. Poliittinen keskustelu työelämän laadun parantamisesta alkoi länsimaissa 1960-luvulla ja jatkui 1970-luvulla. 1980-luvulla sekä suuren osan 1990-luvusta työpoliittista keskustelua hallitsivat uusien työpaikkojen luominen ja työttömyyden vähentäminen, mutta 2000-luvulla on palattu taas työelämän laatuun, jota on korostettu sekä Euroopan Unionin (EU), Kansainvälisen työjärjestön (ILO) että Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) toimesta. (Dahl ym. 2009.) Tosin uusien työpaikkojen luomistakaan ei ole unohdettu ja esimerkiksi EU:n retoriikassa uudet työpaikat ja työelämän laatu on yhdistetty toisiinsa puhumalla uusien ja parempilaatuisten työpaikkojen luomisesta (esim. Euroopan komissio 2002a).

Useat tutkijat ovat vuosien saatossa määritelleet erilaisia työelämän laadun mittareita. Varhaisissa työelämän laatua koskevissa tutkimuksissa ajateltiin, että yhtä työelämän laadun ulottuvuutta, kuten palkkaa, tutkimalla voidaan muodostaa kokonaiskuva työelämän laadusta (esim. Piore 1971; Edwards 1979). Viime aikoina tutkijat ovat kuitenkin korostaneet, että työelämän laatu koostuu useista eri seikoista ja painottaneet työelämän laadun moniulotteisuutta (ks. Guillén & Dahl 2009), työelämän laadun määritelmien vaihtelua eri aikoina (Gallie 2003) ja sitä, ettei ole olemassa yhtenäistä näkemystä siitä, mitä hyvä työ pitää sisällään (Kalleberg ym. 2000).

Työelämän tutkimuksessa on käytetty työelämän laadun (quality of work life, quality of working life) ohella myös työn laadun (quality of work, work quality, job quality, quality in work) käsitettä. Käytännössä eri käsitteitä käyttävät tutkijat kuitenkin tutkivat usein samoja seikkoja. Lisäksi samoja seikkoja on tarkasteltu tutkimuksissa, jotka eivät ole kiinnittyneet sen enempää työelämän kuin työn laadun käsitteisiin (ks. Julkunen 1987; 2008). Vaikka työelämän laadun käsite merkitsi 1980-luvulla monille erityistä työelämän laatu -ohjelmaa, jonka tavoitteena oli työntekijöiden sopeuttaminen työpaikkoihinsa (Sippola 2010), se sopii tutkimukseeni paremmin kuin työn laadun käsite, joka suomenkielessä assosioituu helposti työntekijän tekemän työsuorituksen laatuun ja laatudiskurssiin, kuten laadunvalvontaan, laatustandardeihin ja laadunvarmennukseen. Monet saattavat myös mieltää työn laadun käsitteen kuuluvan poliittiseen retoriikkaan, koska sitä on viljelty runsaasti etenkin EU:n taholta. Omassa tutkimuksessani työelämän laadun käsitteen käyttäminen on erityisen perusteltua, koska työelämän laadun käsitettä on tyypillisesti käytetty tarkasteltaessa aihetta työntekijän näkökulmasta (Green 2006, 9), kuten teen tässä tutkimuksessa.

Työelämän laatua voidaan tarkastella joko objektiivisin tai subjektiivisin mittarein (Anttila ym. 2010). Objektiivisiä mittareita käyttävät etenkin taloustieteilijät ja subjektiivisiä mittareita sosiologit ja psykologit. Keskeisiä työelämän laadun subjektiivisiä mittareita ovat muun muassa työtyytyväisyys, työntekijän ammattitaito sekä mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään työssä. Työelämän laadun objektiivisiä mittareita taas ovat esimerkiksi työsuhteen kesto ja palkka, joista jälkimmäistä on pidetty työelämän laadun puhtaimpana objektiivisena mittarina. Palkka on kuitenkin myös subjektiivinen työelämän laadun mittari, sillä se kertoo siitä, kuinka paljon työnantaja arvostaa työntekijän työn tuloksia. Palkka on subjektiivinen työelämän laadun mittari myös siksi, että se on suhteellinen. Kysymys on omasta palkasta suhteessa muiden samaan viiteryhmään kuuluvien palkkaan (ks. Hill & Buss 2006).

Euroopan neuvosto on vuonna 2001 antamassaan tiedonannossa määritellyt, että työn laatu (quality in work) sisältää 10 indikaattoria (ks. European Council 2001). Ne ovat 1) työn sisäinen laatu, 2) työtaidot, elinikäinen oppiminen sekä urakehitys, 3) sukupuolten välinen tasa-arvo, 4) terveys ja turvallisuus, 5) joustavuus ja turvallisuus, 6) osallisuus ja työmarkkinoille pääseminen, 7) työn organisointi ja työelämän tasapaino, 8) työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen, 9) monimuotoisuus ja syrjimättömyys sekä 10) yleinen työsuoritus. Francis Green (2006) on kritisoinut Euroopan neuvoston määritelmää, koska siitä puuttuu keskeisiä työn laatua kuvaavia seikkoja, kuten esimerkiksi palkka ja työn vaatima ponnistus. Timo Anttila ja kumppanit (2010) taas ovat huomauttaneet, että Euroopan neuvoston esittämässä määritelmässä on kyse enemmänkin poliittisesta tavoitteenasettelusta kuin varsinaisesti tutkimuskäyttöön soveltuvasta mittarista.

Greenin (2006, 13–19) analyysissä työn laatu (job quality) koostuu kuudesta osatekijästä, jotka ovat työn vaatima ammattitaito, työn vaatima ponnistus, työn sallima harkintavalta, palkka, työn ja työsuhteen turvallisuus sekä työtyytyväisyys. Useat tutkijat ovat päätyneet suunnilleen samoihin tekijöihin. Esimerkiksi Arne Kalleberg ja Stephen Vaisey (2005) ovat määritelleet työn laadun (work quality) kolmeksi ulottuvuudeksi taloudelliset edut eli tyytyväisyyden palkkaan sekä palkkioihin, ei-taloudelliset edut eli

autonomian sekä työn hallinnan ja työn turvallisuuden. Myös Svenn-Åge Dahl ja kumppanit (2009, 12) ovat määritelleet työn laadun (quality of work) koostuvan kolmesta tekijästä, jotka ovat työ itsessään, työstä saadut palkkiot ja työmarkkinat. Työhön itseensä kuuluvat taidot, työn intensiteetti sekä autonomia, työn palkkioihin palkka sekä luontaisedut ja työmarkkinoihin työsuhteen turvallisuus. Patrick McGovern ja kumppanit (2004) taas ovat tutkineet työn laatua (job quality) käänteisesti eli he ovat tarkastelleet huonon työn ulottuvuuksia (ks. myös Kalleberg ym. 2000). McGovern ja kumppanit (2004) määrittelevät, että huonolaatuinen työ on heikosti palkattua, ei sisällä sairauskorvauksia ja siihen liittyy heikot mahdollisuudet edetä uralla.

Työelämän laatua koskevissa tutkimuksissa on huomattu, että useat hyvään työelämän laatuun liitetyt tekijät, kuten esimerkiksi hyvät tulot ja työn autonomisuus, korreloivat vahvasti keskenään (ks. Dahl ym. 2009). Käänteisesti tämä merkitsee sitä, että myös useat huonoon työelämän laatuun liitetyt seikat kohdistuvat helposti samoille henkilöille. Toki työelämän laadun ulottuvuuksien osalta jokin hyvän työelämän laadun mittarina käytetty tekijä voi korreloida jonkun huonon työelämän laadun mittarina käytetyn tekijän kanssa. Esimerkiksi korkean ammattitaidon työ ja työhön liittyvä kiire ovat usein yhteydessä toisiinsa (Lehto & Sutela 2008).

\* \* \*

Työelämän laadun muutosta koskevassa keskustelussa on usein painotettu erilaisten työelämään liittyvien kielteisten seikkojen, kuten esimerkiksi epävarmuuden (Sennett 2002) ja stressiepidemioiden (ks. Julkunen 2008) yleistymistä. Juha Siltala (2004) on herättänyt paljon keskustelua väittäessään, että viimeisten parinkymmenen vuoden aikana työelämä on kokonaisuudessaan huonontunut merkittävästi. Siltalalle työelämän huonontumisessa on kysymys työn vaihtosuhteen huonontumisesta. Työn vaihtosuhteen hän määrittelee tarkoittavan sitä, kuinka paljon työtä on tehtävä ja millaisilla ehdoilla, jotta voi saavuttaa säällisen elämän. Säällinen elämä sisältää muihin vertailukelpoisen elintason sekä työn jälkeen käteen jäävän vapaa-ajan, jolloin voi toteuttaa omia kiinnostuksen kohteitaan. Siltalan määrittelemässä työn vaihtosuhteessa keskeistä on työntekijän kokemus siitä, että hän on aktiivinen toimija, joka pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja elämäänsä. Olennaista työn vaihtosuhteessa on myös työntekijän työstään saama tunnustus, joka ei merkitse ainoastaan taloudellista, vaan myös työntekijän arvostamiseen liittyvää tunnustusta, jotka tosin liittyvät usein toisiinsa. (Mts. 10–15.)

Useat tutkijat ovat kritisoineet Siltalan (2004) työelämän huonontumista koskevaa näkemystä (esim. Alasoini 2006; Julkunen 2008). Tuomo Alasoini (2006, 2–3) on esimerkiksi kiinnittänyt huomionsa työn vaihtosuhteen käsitteen epämääräisyyteen. Alasoinin mukaan käsitteellisestä epäselvyydestä johtuen Siltala ei pysty perustelevaan vakuuttavasti työn vaihtosuhteen todella heikentyneen. Lisäksi Alasoini on tyytymätön siihen, että Siltala perustelee työn vaihtosuhteen huonontumista erilaisiin suomalaisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin nojaavalla informaatiomassalla, mutta valikoi vain omaa näkökantansa tukevat tutkimustulokset. Samaan seikkaan kiinnittää huomionsa myös Raija Julkunen (2008, 203), jonka mukaan työelämästä on tehty niin paljon kriittisesti

suuntautunutta tutkimusta, että työelämän huonontumistulkintaa tekevällä tutkijalla ei ole ongelmia löytää massiivista määrää omaa näkökantaa vahvistavia tuloksia.

Julkunen (2008, 203) myös pohtii kuinka todennäköistä on, että valtaosa länsimaaisista työntekijöistä todella on pakotettu sietämättömän kurjiin työoloihin. Maailmanlaajuisesti suurimman osan työvoimasta on arvioitu olevan osa-aikaista, kertakäyttöistä ja suojatonta, mutta rikkaissa länsimaissa tilanteen on kuitenkin mielletty olevan tyystin toinen (Therborn 2011, 178; Kalleberg 2006). Keskeinen kysymys liittyy siihen, kuinka todenmukainen on Siltalan (2004) näkemys siitä, että työelämä on länsimaissa huonontunut kaikilla tai ainakin lähes kaikilla työelämän laadun ulottuvuuksilla.

Kysymykseen voidaan etsiä vastausta työelämän laadun muutoksia kartoittavien empiiristen tutkimusten pohjalta. Francis Green (2006) on tutkinut työn laadun muutoksia teollistuneissa länsimaissa viimeisten parin vuosikymmenen aikana. Green on ottanut analyysinsä kohteeksi eri maissa kerätyt työoloja kartoittavat kyselyt, mikäli ne ovat täyttäneet hänen asettamansa tarkat luotettavuusvaatimukset. Greenin tulosten perusteella reaali-palkat ovat kasvaneet useimmissa maissa. Ammattitaidon osalta tilanne ei ole yhtä yksiselitteinen, sillä sekä työn vaativuuden että koulutuksen taso ovat kasvaneet, mutta näiden vastapainona on syntynyt paljon uusia heikon ammattitaidon töitä. Työtyytyväisyys on Greenin mukaan laskenut useissa maissa. Työn sallimaa harkintavaltaa tarkastellessaan Green vertaa Britanniaa ja Suomea toisiinsa. Britanniassa työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat vähentyneet huomattavasti, kun taas Suomessa ne ovat kasvaneet.

Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008) ovat analysoineet suomalaisten palkansaajien työelämän laadun muutoksia tilastokeskuksen työolotutkimuksien aikasarja-aineistojen pohjalta, joita on kerätty vuosien 1977 ja 2008 välillä. Heidän mukaansa palkansaajien koulutus- sekä osaamistaso ovat nousseet selkeästi ja itsensä kehittämismahdollisuudet ovat lisääntyneet. Lisäksi työtehtävät ovat monipuolistuneet, työ on muuttunut itsenäisemmäksi ja omat vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet. Lehdon ja Sutelan (mts. 128–129) mukaan palkansaajien kokemat epävarmuustekijät heijastelevat tutkimusajankohtana vallitsevaa yleistä taloudellista tilannetta. Esimerkiksi lomautusten, irtisanomisten ja työttömyyden uhkaavaksi kokeminen väheni työllisyystilanteen parantumisen myötä 1970-luvulta 1980-luvulle tultaessa. Laman vaikutuksesta vuonna 1997 ja vielä vuonna 2003 uhat koettiin korkeiksi, kun taas vuoden 2008 keväällä – hieman ennen uuden taloudellisen taantuman alkamista – lomautusten, irtisanomisten ja työttömyyden uhkaavaksi kokeminen oli vähentynyt merkittävästi (ks. myös Alasoini 2006).

Eräs työelämän laadun muutokseen liittyvä seikka on niin kutsuttujen epätyypillisten työn muotojen yleistyminen. Epätyypillinen työ on helpointa määritellä tyypillisen työn vastakohtaksi. Tyypillisen työn piirteitä ovat kokoaikaisuus, toistaiseksi jatkuva työsopimus, yhdelle työnantajalle tehtävä työ, työehtosopimuksen, mukainen palkka ja työnantajan tiloissa suoritettava työ. Mikäli jokin edellä mainittu kohta ei täyty on kyseessä epätyypillinen työn muoto. Epätyypillisiä työn muotoja ovat muun muassa määrä- ja osa-aikainen työ sekä vuokratyö. Tämän tutkimuksen kohteena oleva vuokratyö on epätyypillinen työn muoto esimerkiksi siksi, että vuokratyö on usein sekä määrä- että osa-aikaista, vuokratyöntekijällä on kaksi työnantajaa ja vuokratyötä ei tehdä varsinaisen työnantajan eli vuokrausyrityksen tiloissa (ks. Tanskanen 2008). Epätyypilliseen työhön



liittyvässä keskustelussa määrä- ja osa-aikainen työ olivat aiemmin keskipisteessä, mutta viime vuosina vuokratyö on korvannut niihin liittyviä keskusteluita.

Greenin (2006) mukaan kokemus työn epävarmuuden kasvusta on lisääntynyt useissa maissa, mutta hän korostaa, että työn epävarmuuden kokeminen ja työn todellinen epävarmuus eivät ole sama asia. Green väittääkin, että työ ei ole välttämättä muuttunut huomattavasti aiempaa epävarmemmaksi, ainakaan siinä määrin kuin asennekyselyiden tuloksista voisi päätellä. Greenin väitettä tukee Suomen osalta Roope Uusitalon (2008) analyysi, joka koskee määräaikaisten työsuhteiden eli niin sanottujen pätkätoiden yleistymistä. Uusitalo on kyseenalaistanut yleisen näkemyksen siitä, että työ olisi viime vuosina muuttunut huomattavasti aiempaa epävarmemmaksi. Työvoimatutkimuksen aikasarja-aineistoja vuosilta 1982–2006 analysoidessaan Uusitalo on huomannut, että pätkätoiden osuus lisääntyi juuri silloin, kun tutkimus muutettiin vastaamaan EU:n vaatimuksia. Uusitalo väittää, että kun aikasarjat korjataan vastaamaan toisiaan, katoaa pätkätoiden yleistymistrendi. Uusitalon mukaan vaikuttaa siltä, että pätkätoiden yleistymisen Suomessa on tilastoharhaa.

Työolotutkimusten mukaan vuonna 1984 määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 11 prosenttia palkansaajista. Määräaikaiset työsuhteet yleistyvät vuoteen 1997 asti, jolloin määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista oli 18 prosenttia. Tämän jälkeen määräaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin vähentyneet: vuonna 2003 määräaikaisten osuus oli 14 prosenttia ja vuonna 2008 enää 12 prosenttia kaikista palkansaajista. (Lehto & Sutela 2008, 33.) Lisäksi työvoimatutkimukset osoittavat, että määräaikaisten osuus on vähentynyt 2000-luvulla verrattuna 1990-lukuun, vaikkakin määräaikaisten osuus oli hieman suurempi vuonna 2010 kuin 2009 (Tilastokeskus 2011a). Anttila ja kumppanit (2010) ovat eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistoihin pohjaavassa analyysissä huomanneet, että anglosaksisissa maissa sekä Itä- ja Etelä-Euroopassa epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet vuodesta 1995 vuoteen 2005 tultaessa, mutta vähentyneet samalla aikavälillä Pohjoismaissa ja Manner-Euroopassa.

Aiemman tutkimuksen perusteella voidaan yleisesti sanoa, että on epäselvää ovatko epätyypilliset työsuhteet lisääntyneet vai eivät. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että epätyypillisen työn muodoista ainakin vuokratyö on kasvanut viimeisen parin vuosikymmenen aikana. Työhallinnon tilastojen mukaan vuokratyö on yleistynyt Suomessa nopeasti 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana (TEM 2010). Useissa Euroopan maissa vuokratyöntekijöiden määrän on todettu vähintään kaksinkertaistuneen, joissain jopa viisinkertaistuneen 1990-luvun aikana (McKinsey 2000; Storrie 2002) ja 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä kasvu on paikoin ollut vielä 1990-lukuakin merkittävämpää (Arrowsmith 2006, 5–6; CIETT 2007, 19–21). Vuokratyö on yleistynyt eri puolilla Eurooppaa, mutta yleistymisessä on myös maakohtaisia ja regiimin mukaisia eroja (ks. Esping-Andersen 1990, 1999; Hall & Soskice 2001). Esimerkiksi Irlannissa vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta kasvoi vuodesta 1996 vuoteen 2006 tultaessa 0,2 prosentista 1,5 prosenttiin, mutta Espanjassa se kasvoi samalla aikavälillä 0,5 prosentista 0,7 prosenttiin. Yleisintä vuokratyö oli vuonna 2006 Iso-Britanniassa, jossa sen osuus koko työvoimasta oli 4,5 prosenttia. (EUROCIETT 2007.) Liberaalissa regiimissä vuokratyö siis saattaa olla erityisen merkittävä ilmiö, tosin kasvua on tapahtunut myös muissa regiimeissä. Vuokratyön merkityksen kasvu näkyy myös

työvoimaa vuokraavien yritysten määrän ja alan liikevaihdon huomattavana kasvuna (CIETT 2007, 12–16). Käytännössä vuokratyö on kuitenkin edelleen suhteellisen pieni ilmiö. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksien mukaan vuokratyöntekijät muodostivat Suomessa vuosina 2008, 2009, 2010 ja 2011 hieman yli prosentin koko työvoimasta (Tanskanen 2010; 2012a).

Useissa empiirisissä tutkimuksissa on ilmennyt, että kiire on työelämässä lisääntynyt. Green (2006) on tarkastellut työn intensivoitumista ja pyrkinyt selittämään, miten esimerkiksi työmarkkinoiden ja teknologian käytön muuttuminen vaikuttavat siihen. Greenin empiirisen analyysin mukaan työn vaatiman ponnistuksen osalta teolliseen työhön liittyvä työpaine ei ole juuri muuttunut, mutta muuten työpaine on kasvussa. Anttilan ja kumppaneiden (2010) mukaan kiire on vuosien 1995 ja 2005 välillä lisääntynyt Pohjois- ja Etelä-Euroopan maissa, mutta vähentynyt anglosaksisissa ja Itä-Euroopan maissa. Useissa Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin perustuvissa julkaisuissa on raportoitu, että kiireen lisääntyminen ja työpaineiden kasvu ovat merkittäviä työelämän laatua koskevia muutoksia Suomessa (Lehto 1988, 1992, Lehto & Sutela 1998, Lehto & Sutela 2004; Lehto & Sutela 2008; Virnavirta ym. 2011). Vuonna 1977 alle 20 prosenttia palkansaajista oli sitä mieltä, että kiireestä aiheutuu paljon haittaavaa rasitusta, mutta vuonna 2008 vastaava osuus oli 31 prosenttia. Korkeimmillaan osuus oli tosin vuonna 1997, jolloin 33 prosenttia palkansaajista vastasi kiireen aiheuttavan haittaa ja rasitusta (Lehto & Sutela 2008, 68).

Kiireen lisääntyminen ei kuitenkaan koske kaikkia työntekijäryhmiä tasapuolisesti, vaan etenkin tietotyöntekijöitä. Raimo Blom ja kumppanit (2001) ovat huomauttaneet, että sekä useat myönteiset että kielteiset seikat ovat tyypillistä juuri tietotyössä. Tietotyö on yhtäältä autonomista, sisällöllisesti kiinnostavaa, hyvin palkattua ja siihen liittyy korkea ammattitaito, mutta toisaalta se on stressaavaa. Kiireen kohdistuminen juuri korkean ammattitaidon työntekijöihin on huomattu myös työolotutkimuksen aineistoja analysoitaessa (Lehto & Sutela 2008, 72).

Edellä esitetyt empiirisiin tutkimuksiin perustuvat tulokset eivät tue Siltalan (2004) esittämää väitettä työelämän kokonaisvaltaisesta huonontumisesta. Päinvastoin, niiden perusteella vaikuttaa, että työelämän laatu on viimeisten parinkymmenen vuoden aikana parantunut useiden tekijöiden osalta. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa työntekijöiden reaalityökoron kasvu sekä ammattitaito- ja koulutustason kohoaminen. Lisäksi työelämä ei vaikuta muuttuneen merkittävästi aiempaa epävarmemmaksi, ainakaan jos epävarmuutta tarkastellaan määräaikaisten työn yleisyyden perustalta. Esimerkiksi työolotutkimusten mukaan määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista on vain prosentin suurempi vuonna 2008 verrattuna vuoteen 1984 (Lehto & Sutela 2008, 33).

Useat ihmiset kuitenkin kokevat työelämän huonontuneen, kuten Siltalan (2004) kirjan herättämä huomio osoittaa. Mikäli työelämän laatu ei ole huonontunut, miksi työelämän huonontumis -väite on saanut niin paljon vastakaikua? Mahdollisia vastauksia on useita, kuten esimerkiksi se, että ihmiset kokevat aiemman työelämän nykyistä parempana, vaikka se sitä olisi ollutkaan. Vaihtoehtoinen selitys voi olla se, että joillakin ryhmillä työelämä todella on huonontunut (ks. Julkunen 2008, 220) tai se on huonontunut ainakin jollakin työelämän laadun mittarilla. On myös esitetty, että työelämän huonontumisesta on muodostunut julkisessa keskustelussa diskursiivinen itsestäänselvyys, joka ruokkii itse

itseään (Alasoini 2006). Ajatuksena on, että ihmisten saadessa jatkuvasti työelämän huonontumista painottavaa informaatiota, he myös alkavat mieltää työelämän todella huonontuneen riippumatta siitä, onko se totta vai ei.

## 3 Tutkimusasetelma

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa esitän tutkimuskysymykseni. Toisessa alaluvussa esittelen käyttämäni aineistot ja niiden analyysimenetelmät.

### 3.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskohteeni on vuokratyö, jota tarkastelen tämän päivän työelämän ilmiönä. Nykyistä työelämää on kutsuttu uusliberalistiseksi ja vuokratyö on mielletty, sekä niin kutsuttuun tyyppilliseen ja vakituiseen työhön että epätyypillisen työn muodoista etenkin määräaikaiseen työhön verrattuna, erityisen uusliberalistiseksi työn muodoksi nykyisillä työmarkkinoilla (ks. de Ruyter 2004; Peck ym. 2005). Uusliberalistinen työelämä on kuvattu työntekijän kannalta huonolaatuiseksi (ks. luku 2.1), joten voidaan olettaa, että vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muiden työntekijöiden työelämän laatua huonompi. Toisaalta, aikakaudella, jolla työelämän väitetään uusliberalisoituneen, työelämän laatu ei ole yksiselitteisesti huonontunut (ks. luku 2.2). Tämän vuoksi ei ole itsestään selvää, että vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muita huonompi. Tässä tutkimuksessa tarkastelen kolmea kysymystä:

- 1) Minkä tekijöiden osalta vuokratyö on uusliberalistinen työn muoto?
- 2) Ovatko vuokratyöntekijät erilaisilla työelämän laadun ulottuvuuksilla mitattuna huono-osaisia työntekijöitä?
- 3) Mitkä tekijät tuottavat vuokratyöntekijöiden aseman?

Ensimmäiseen kysymykseen liittyviä seikkoja tarkastelen pääasiassa osa-artikkeleissa I ja II sekä tämän yhteenvetoluvun luvussa 5. Toiseen kysymykseen vastaan osa-artikkelien III, IV, V ja VI pohjalta sekä luvussa 6. Kolmanteen kysymykseen liittyviä tekijöitä käsittelen osa-artikkeleissa I, II, III ja VI sekä luvuissa 5 ja 6. (Ks. Taulukko 1.) Eri teijöiden käsittely ei noudata täysin tarkkarajaisesti edellä esitettyä jakoa. Eri seikat liittyvät niin vahvasti toisiinsa, että niiden täydellinen erottaminen on sekä vaikeaa että epätarkoituksenmukaista.

Tutkimukseni pääkysymys on, ovatko vuokratyöntekijät erilaisilla työelämän laadun ulottuvuuksilla mitattuna huono-osaisia työntekijöitä? Käsittelemiäni työelämän laadun ulottuvuuksia ovat taloudellinen kompensatio, työn autonomia, työn vaatima ammattitaito, terveyteen ja turvallisuuteen työssä liittyvät tekijät, työyhteisön tuki, työn kesto ja pysyvyys sekä työtyytyväisyys. Näiden seikkojen osalta vertaan vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin, sillä vuokratyöntekijöiden mahdollinen huono-osaisuus määrittyy suhteellisen huonona asemana muihin työntekijöihin verrattuna. Euroopan komissio (2002a) on painottanut, että vuokratyön laadun kannalta keskeistä on, tekevätkö vuokratyöntekijät tätä työtä omasta tahdostaan ja toimiiko vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen. Otan myös nämä vuokratyöntekijöiden työelämän laatukriteerit huomioon tässä tutkimuksessa.

Taulukko 1. Osa-artikkelit ja yhteenvetoluvun luvut, joissa vastaan tutkimuskysymyksiini			
	1) Minkä tekijöiden osalta	2) Ovatko vuokratyöntekijät	3) Mitkä tekijät tuottavat
	vuokratyö on uusliberalistinen	erilaisilla työelämän laadun	vuokratyöntekijöiden
	työn muoto?	ulottuvuuksilla mitattuna	aseman?
		huono-osaisia työntekijöitä?	
Artikkeli I	X		X
Artikkeli II	X		X
Artikkeli III		X	X
Artikkeli IV		X	
Artikkeli V		X	
Artikkeli VI		X	X
Luku 5	X		X
Luku 6		X	X

### 3.2 Aineistot ja menetelmät

Yhteiskuntatieteissä käytettävät aineistot on tyypillisesti tapana jakaa kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin aineistoihin. Erilaisten aineistojen tiukkaa vastakkainasettelua on kuitenkin kritisoitu. Esimerkiksi Pertti Tötön (2004) mukaan keskeistä on, että erilaisilla aineistoilla vastataan erilaisiin kysymyksiin. Tässä tutkimuksessa käytän monipuolisesti erilaisia kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia aineistoja. Kvalitatiivisten aineistojen vahvuutena on, että niiden pohjalta on mahdollista löytää vuokratyön ominaispiirteitä ja tehdä näkyväksi erilaisia kehityskulkuja. Ne myös auttavat arvioimaan mitkä seikat vuokratyössä ovat ylipäättään tärkeitä. Kvalitatiivisten aineistojen ongelmana on se, ettei erilaisten seikkojen yleisyydestä voida vetää kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Tämän selvittämiseksi on käytettävä kvantitatiivisia aineistoja. Väitöskirjani kolmessa osa-artikkelissa (I, II ja VI) käytän pääasiassa kvalititatiivisia ja kolmessa (III, IV ja V) kvantitatiivisia aineistoja.

Tässä tutkimuksessa käyttämiäni kvalitatiivisia aineistoja ovat valtiopäiväasiakirjat, työhallinnon raportit, internetin keskustelupalsta-aineisto, lyhyet asiantuntijahaastattelut, Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) ja sen alaisen vuokrausyritysten työnantajaliiton Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) vuokratyötä käsittelevät selvitykset ja kirjoitukset sekä Helsingin Sanomissa vuosina 2003–2007 julkaistut vuokratyötä käsittelevät kirjoitukset.

Valtiopäiväasiakirja-aineistoa käytän ensimmäisessä osa-artikkelissa. Valtiopäiväasiakirjat sisältävät valtiopäivillä käydyn keskustelun ohella muun muassa hallituksen esitykset, lakialoitteet, toivomusaloitteet sekä kansanedustajien esittämät kysymykset. Valtiopäiväasiakirja-aineistoista selviää, millaisista asioista valtiopäivillä on vuokratyöhön liittyen keskusteltu.

Internetin keskustelupalsta-aineistoa käytän toisessa osa-artikkelissa. Olen kerännyt kirjoitukset kuudelta eri keskustelupalstalta (Helsingin Sanomien, Uranuksen, Kauppalehden, Taloussanomien ja Digitodayn keskustelupalstat). Olen kerännyt aineiston pääasiassa passiivisesti eli en ole itse osallistunut keskusteluun (ks. Eysenbach & Wyatt 2002). Kirjoittajat ovat lähettäneet viestit keskustelupalstoille noin kolmen vuoden aikana

(lokakuusta 2004 marraskuun loppuun 2007). Aineisto käsittää 3 340 kirjoitusta ja on sivumääräiseltä pituudeltaan 880 liuskaa. Aineisto sisältää rakenteeltaan ja sisällöltään erityyppisiä kirjoituksia: kertomuksia, lyhyitä kommentteja, kysymyksiä sekä erilaisia oman tilanteen kuvauksia ja mielipiteitä. Kirjoitukset ovat pääasiassa asiapitoisia, joskin usein karkealla kielellä kirjoitettuja. Vuokratyötä käsittelevä keskustelu on myös usein ongelmalähtöistä ja voidaan sanoa, että keskustelupalstoilla erilaisia vuokratyön ongelmia käsitellään herkemmin kuin mahdollisia hyviä puolia (ks. artikkeli II, tarkempi aineistokuvaus).

Muutamaa yksittäistä seikkaa täsmentääkseni olen esittänyt sähköpostitse kysymyksiä työministeriön edustajalle, tupo2-työryhmän jäsenelle, HPL:n edustajalle ja työlainsäädännön asiantuntijalle (ks. artikkelit II ja VI). Tehdessäni kysymyksiä asiantuntijoille olen ilmoittanut tekeväni aiheesta tutkimusta. Tämä on vahvistanut sitä, että he vastaavat nimenomaan asiantuntijoina, tietyn tahon edustajina ja tästä asemasta käsin.

Tutkimukseni kvantitatiivisia aineistoja ovat neljäs eurooppalainen työolotutkimus (European Working Conditions Survey 2005) ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset vuosilta 2008 ja 2009. Käytän neljättä eurooppalaista työolotutkimusta artikkelissa III ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksia artikkeleissa IV ja V.

Dublinissa toimiva Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö on kerännyt tietoa eurooppalaisten työoloista viiden vuoden välein vuodesta 1990 alkaen. Neljäs eurooppalainen työolotutkimus on toteutettu yhteensä 31 maassa. Aineistossa on lähes 30 000 vastaajaa, joita on haastateltu syyskuun ja marraskuun välisenä aikana vuonna 2005. Tutkimuskysely sisältää paljon erilaisia muuttujia liittyen esimerkiksi vastaajien taustoihin, työskentelyolosuhteisiin, työaikoihin, työturvallisuuteen, palkkaukseen ja työtyytyväisyyteen. Neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen vastausprosentti on 48 prosenttia (ks. Parent-Thirion ym. 2007, tarkempi aineistokuvaus). Raja-analyysini EU:n 15 vanhaan jäsenmaahan, koska ne muodostavat edes jossain määrin yhtenäisen työoloalueen (ks. Arrowsmith 2006).

Suomalaista vuokratyötä tutkittaessa aiemmin on ongelmana ollut se, ettei vuokratyöntekijöitä ole ollut tarpeeksi mukana edes kohtuullisen laajoissa kyselytutkimuksissa (ks. Lehto ym. 2005). Esimerkiksi Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimuksen kyselyn 4 392 vastaajasta vain 51 oli vuokratyöntekijöitä (Lehto & Sutela 2008, 7, 40). Tässä tutkimuksessa käyttämäni työvoimatutkimus on otostutkimus, jonka ositettu satunnaisotos on poimittu Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työvoimatutkimuksen otokseen kuuluu noin 12 000 henkilöä kuukausittain eli noin joka 300. henkilö 15–74-vuotiaista vakituisesti Suomessa asuvista henkilöistä. Otos sisältää viisi otosryhmää kuukausittain ja ryhmät vaihtuvat asteittain. Kyseessä on pitkittäistutkimus, jossa yksittäistä vastaajaa haastatellaan puhelimitse yhteensä viisi kertaa niin, että ensimmäisen ja viidennen haastattelun väli on 15 kuukautta. Tutkimushaastatteluja tehdään joka viikko. Ennen vuotta 2008 vuokratyöntekijöitä ei ole työvoimatutkimuksen kyselyissä välttämättä tunnistettu, mutta vuoden 2008 alusta lähtien kaikilta palkansaajilta on erikseen kysytty työskentelevätkö he vuokratyöntekijöinä (ks. Tilastokeskus 2008a). Vuosien 2008 ja 2009 aineistoissa on yhteensä 230 652 vastausta,

joista vuokratyöntekijöiden vastauksia on 2 393. Vuonna 2008 vastauskato oli keskimäärin 19 prosenttia ja vuonna 2009 keskimäärin 20,5 prosenttia.

Kyselytutkimusten tietojen luotettavuuteen vaikuttavat vastauskadon lisäksi mittausvirhe ja otannasta johtuva satunnaisvaihtelu. Mittausvirhettä voi aiheutua esimerkiksi siitä, että haastateltavat ymmärtävät kysymykset eri tavoin, eivät muista vastauksia kysymyksiin, kysymykset ovat johdattelevia tai haastattelija vaikuttaa haastateltavan vastauksiin. Työvoimatutkimuksessa mittausvirhettä vähennetään muun muassa testaamalla kysymyksiä, kehittämällä haastatteluohjeita ja kouluttamalla haastattelijoita. Otannasta aiheutuva satunnaisvaihtelu merkitsee, että eri otoksiin pohjaavat luvut eivät vastaa toisiaan. Yleisesti ottaen otannasta aiheutuva satunnaisvaihtelu on sitä vähäisempää, mitä suurempaan otokseen tiedot pohjaavat ja mitä suurempaa osaa väestöstä otoksen tiedot kuvaavat. Työvoimatutkimuksen osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että neljännesvuosittaiset tiedot ovat tarkempia kuin kuukausittaiset. Vuosittaiset tiedot, joita käytän tässä tutkimuksessa, ovat kuitenkin kaikkein tarkimpia. (Tilastokeskus 2011b.)

Lisäksi yleisellä työmarkkinatilanteella ja tässä yhteydessä etenkin vuoden 2008 loppupuoliskolla alkaneella taloudellisella taantumalla, saattaa olla vaikutusta tuloksiin. Taantuma näkyy esimerkiksi siinä, että vuokratyöntekijöiden määrä väheni työvoimatutkimuksen mukaan huomattavasti vuodesta 2008 vuoteen 2009 (ks. Tanskanen 2010). Toisaalta taantuma koskettaa myös muita kuin vuokratyöntekijöitä, joka vähentää edellä mainittua ongelmaa, koska tässä tutkimuksessa tärkeintä on vuokratyöntekijöiden vertaaminen muihin työntekijöihin. Hyödynnän työvoimatutkimuksen aineistossa olevia muuttujia laajasti (ks. tarkempi kuvaus: artikkelit IV ja V). Tarkastelen eri artikkeleissa osin eri taustamuuttujia johtuen aineistoihin liittyvistä syistä ja erilaisista tutkimusasetelmista.

Analysoin koostamiani kvalitatiivisia aineistoja aineistolähtöisen sisällönanalyysin perustalta kuitenkin niin, että analyysi etenee teoriasidonnaisesti (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2002, 100–102, 116). Kvantitatiivisia aineistoja analysoidessani käytän menetelminä ristiintaulukointia (artikkelit III, IV ja V), keskiarvovertailuja (artikkeli V), logistista regressioanalyysia (artikkelit III ja IV) sekä logistisen regressioanalyysin perustalta laskettuja ennustettuja todennäköisyyksiä (artikkeli V). Logistinen regressioanalyysi ei selitä toteutuneita jakaumia, vaan pyrkii ennustamaan todennäköisyyttä. Logistisen regressioanalyysin idea on ehkä helpoimmin ymmärrettävissä vedonlyöntisuhteen avulla. Vedonlyöntisuhde kertoo sen, kuinka suuri suhteellinen todennäköisyys tutkitulla ryhmällä on kuulua tiettyyn joukkoon, kun muut tekijät vakioidaan. Yli yhden arvot kertovat vertailuryhmää suuremmasta suhteellisesta todennäköisyydestä ja alle yhden vertailuryhmää pienemmästä suhteellisesta todennäköisyydestä. (ks. Menard 2002.)

## 4 Osa-artikkelit

Väitöskirjani sisältää yhteenvedon lisäksi kuusi osa-artikkelia. Ensimmäisessä osa-artikkelissa *Vuokratyön sääntelyn nopeat käänneet: Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994* selvitän miksi vuokratyötä säänneltiin vuonna 1986 ja miksi sääntely purettiin vuonna 1994. Vuonna 1986 pantiin toimeen laki työnvälityslain muuttamisesta ja laki elinkeinon harjoittamisen oikeuden muuttamisesta. Näiden lakien rinnalla säädettiin myös asetus työvoiman vuokraustoiminnan harjoittamisesta. Asetuksen myötä työvoiman vuokraamisesta tuli luvanvaraista. Työvoiman vuokraustoiminnan sääntelyä perusteltiin valtiopäivien keskusteluissa ja työhallinnon selvityksissä useilla syillä. Sääntelyllä pyrittiin selventämään työvoiman vuokrauksen käsitettä, saattamaan vuokratyö valvonnan alaiseksi, ehkäisemään työvoimalla keinottelua, ehkäisemään työ- ja verolainsäädännön kiertämistä sekä saattamaan etenkin Suomesta muualle suuntautuva työvoiman vuokraustoiminta valvonnan alaiseksi. Suomessa vuokratyötä ei haluttu säätää kokonaan laittomaksi, koska vähäinen työvoimanvuokraustoiminta miellettiin työmarkkinoiden kannalta tarkoituksenmukaiseksi. Työvoimanvuokraustoiminnan nähtiin vastaavan työnantajien tilapäisen työvoiman tarpeisiin ja todettiin, että vaikka toiminta olisi laitonta, työnantajat saattaisivat harjoittaa sitä joka tapauksessa. Lisäksi todettiin, että vuokratyö sopii joillekin sellaisille työntekijöille, joilla ei ole mahdollisuutta työskennellä kokoaikaisesti.

Vuokratyön sääntely purettiin 1990-luvun alussa. Ensin Suomi irtisanoutui nopealla aikataululla Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta 96, jossa Suomi oli muun muassa sitoutunut lakkauttamaan voittoa tavoittelevat työnvälitystoimistot. Tämän jälkeen vuoden 1986 alussa voimaan astunut vuokratyötä koskeva sääntely purettiin vuoden 1994 alusta alkaen. Vuokratyön sääntelyn purkamisen perusteluissa korostuivat uusliberalistisen ideologian mukaiset syyt. Syiksi mainittiin turhan byrokratian karsiminen, vuokratyön vapauttaminen kilpailulle osana Euroopan yhdentymiskehitystä ja työelämän joustavuusvaatimus. Vuokratyön sääntelyn tarkastelu osoittaa historiallisen kehityksen ja yleisen kehityksen eri aikaisuuden. Uusliberalistisen ideologian vastaisesti vuokratyötä säänneltiin vielä 1980-luvun puolivälissä, jolloin rahoitusmarkkinoiden vapauttaminen oli Suomessa jo alkanut. Sääntely aloitettiin siinä vaiheessa kun aikakausi oli jo muuttumassa. Sääntelyn purkaminen 1990-luvun alussa taas sopii hyvin yhteen poliittisideologisen muutoksen kanssa.

Toisessa osa-artikkelissa *Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista* tutkin vuokratyön oikeudenmukaisuutta vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Analyysin fokus on vastentahtoisesti tehtävässä vuokratyössä, koska aiemmissa tutkimuksissa on ilmennyt, että keskeisin syy vuokratyön tekemiseen on vakituisen työn saannin vaikeus. Artikkelin tuloksena on, että vuokratyöhön liittyy paljon erilaisia oikeudenmukaisuusongelmia, jotka ovat luonteeltaan rakenteellisia, taloudellisia ja sosiaalisia. Oikeudenmukaisuusongelmat kytkeytyvät vuokratyön tekemisen vastentahtoisuuteen, vastavuoroisuuden puuttumiseen työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa sekä vuokratyöntekijöiden epätasa-arvoiseen asemaan suhteessa muihin työntekijöihin. Vuokratyöntekijöiden heikko asema näkyy käytännössä kenties selkeimmin siinä, että työn piirissä ei näyttäisi esiintyvän edes arkipäivän



vastarintaa. Ongelmien vakavuudesta taas kertoo niiden rakenteellisuus. Vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmien perussyy onkin siinä, että vuokratyössä työläinsäädäntö ei suojele työntekijää eikä siis toteuta keskeistä tehtäväänsä.

Suomi on EU:n jäsen, johon vaikuttaa EU:n päätöksenteko. Suomalaisen vuokratyön ymmärtämiseksi onkin tärkeää tutkia vuokratyötä myös eurooppalaisena ilmiönä. Kolmannessa osa-artikkelissa *Vuokratyö EU:ssa* tutkin vuokratyön laatua ja vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatetta, joita Euroopan komissio on korostanut vuokratyödirektiiviin liittyvässä keskustelussa (ks. Euroopan komissio 2002a). Vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatteen mukaan vuokratyöntekijöitä ei saa kohdella keskeisten työolojen ja työsuhteen laatuun liittyvien seikkojen osalta huonommin kuin käyttäjäyritysten vakituisia työntekijöitä. Artikkelissa vertaan vuokratyöntekijöitä vakituisiin työntekijöihin EU15-maissa. Tutkimuksen tuloksena on, että vuokratyöntekijöillä on suurempi suhteellinen todennäköisyys heikkoihin työoloihin ja huonoon työn laatuun kuin vakituisilla. Keskeiset ongelmakohdat liittyvät taloudelliseen kompensatioon, työsuhteen turvallisuuteen, työn sallimaan harkintavaltaan, työtehtävien edellyttämään ammattitaitoon, työyhteisön tukeen ja työtyytyväisyyteen.

Neljännessä osa-artikkelissa *Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto?* tutkin onko vuokratyö hyvä- vai huono-osaisten työntekijöiden työn muoto vertaamalla vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin. Analysoin vuokratyöntekijöiden profiilia (muun muassa ikä, koulutus, sosioekonominen asema ja ammattialan vaativuus), motiiveja (määrä- ja osa-aikaisen työnteon syyt), alityöllisyyttä (haluaisiko tehdä nykyistä enemmän työtunteja) ja uuden työn etsimistä (onko etsinyt uutta työtä viimeisen neljän viikon aikana). Vuokratyöntekijät eroavat useiden seikkojen osalta profiililtaan muista työntekijöistä. Vuokratyöntekijät ovat muun muassa muita työntekijöitä nuorempia, huonommin koulutettuja ja alemmassa sosioekonomisessa asemassa. Lisäksi he tekevät muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä, toimivat muita harvemmin esimiestehtävissä ja työskentelevät muita useammin määrä- ja osa-aikaisina. Motiivien osalta vuokratyöntekijät tekevät muita todennäköisemmin osa-aikaista työtä vastentahtoisesti. Vuokratyöntekijät haluaisivat työskennellä muita työntekijöitä todennäköisemmin nykyistä enemmän ja ovat etsineet muita todennäköisemmin uutta työtä viimeisen neljän neljän viikon aikana. Analyysin perusteella vuokratyö on huono-osaisten työntekijöiden työn muoto.

Viidennessä osa-artikkelissa *Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi* tutkin vuokratyöntekijöiden palkkoja vertaamalla niitä muiden työntekijöiden palkkoihin. Kysyn: Onko vuokratyöntekijöiden mediaanituntipalkka huonompi kuin muiden työntekijöiden mediaanituntipalkka? Miten vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden palkat eroavat eri osaryhmien, kuten sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan? Saavatko vuokratyöntekijät muita työntekijöitä epätodennäköisemmin mediaanituntipalkkaa korkeampaa palkkaa? Vuokratyöntekijät saavat keskimäärin 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät. Vuokratyöntekijät saavat myös kaikissa tutkimissani osaryhmissä muita työntekijöitä pienempää tuntipalkkaa. Kun analyysissä vakioidaan vastaajan sukupuoli, ikä, koulutus, opiskelutilanne, ammatin vaativuus, työnantajatyyppe, työsuhteen kesto ja työpaikan koko huomattavasti pienempi osa

vuokratyöntekijöistä (36 prosenttia) kuin muista työntekijöistä (51 prosenttia) saa todennäköisesti yli mediaanituntipalkan suuruista palkkaa. Tutkimuksen perusteella vuokratyöntekijät saavat muita työntekijöitä vähemmän palkkaa tämän päivän Suomessa.

Kuudennessa osa-artikkelissa *Vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen?* tarkastelen työhallinnon vaikutusvaltaisessa *Väyliä työhön* -raportissa esitettyä ”tietoa” siitä, että vuokratyö toimii 25–30 prosentille vuokratyöntekijöistä väylänä vakituiseen työsuhteeseen. Selvitän mistä luku on peräisin ja kuinka todenmukainen se on muiden lähteiden valossa. Analyysistä ilmenee, että luku on peräisin työvoimaa vuokraavien yritysten kokouskeskusteluista eikä pohjaudu minkäänlaiseen tutkimukseen. Epämääräisyydestä huolimatta lukua on käytetty työhallinnossa luotettavana todellisuuden kuvaajana ja siihen on viitattu eduskunnan keskusteluja myöten. Työhallinnon vuosittaisten vuokratyöselvitysten mukaan vuokratyö toimii väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi noin 7 prosentin kohdalla. Siitä ei ole tietoa, kuinka suuri osa näistä saa vakituisen ja kuinka moni määräaikaisen työsuhteen. Artikkelin lopuksi pohdin, mitä luvun käyttäminen kertoo työhallinnon toimintaa ohjaavista arvoista.

## 5 Vuokratyö uusliberalistisena työn muotona

Työvoiman vuokraaminen on toimintaa, jossa työvoimaa vuokraava yritys asettaa työntekijän tekemään työtä käyttäjäyrityksessä. Työvoiman vuokraamisessa rakentuu kaksi sopimussuhdetta, jotka ovat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille solmittu vuokrasopimus sekä vuokrausyrityksen ja työntekijän välille solmittu työsopimus (Tiitinen & Kröger 2003, 257–258). Vuokrausyritys on työntekijän varsinainen työnantaja ja sen vastuulla on palkan maksaminen ja sosiaalikulusta huolehtiminen. Vuokrausyrityksellä on myös oikeus irtisanoa työntekijä. Käyttäjäyrityksellä taas on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä vastuu työntekijän työturvallisuudesta. (Palanko-Laaka 2005, 13–14.) Vuokratyössä työnantajavelvoitteet siis jakautuvat vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välille (Saarinen 2005).

Työvoiman vuokraaminen on lähellä muun muassa alihankintaa ja työnvälitystä. Alihankinnassa kaksi yritystä tekee sopimuksen työn suorittamisesta. Alihankkija suorittaa sovittun työn ja vastaa myös sen lopputuloksesta. Työnvälityksessä kyse on siitä, että pyritään aikaansaamaan työsuhde työntekijän ja yrityksen välille. Työnvälityksen ja työvoiman vuokraamisen välinen raja ei ole aina kovin selvä. Voidaan kuitenkin sanoa, että kyse on työnvälittämisestä, silloin kun työntekijän ja työnvälittäjän kesken ei solmita työsopimusta. Vuokratyöstä ja työvoiman vuokraamisesta käytetään myös erilaisia nimityksiä. Voidaan puhua esimerkiksi henkilöstö- ja työvoimapalveluista (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004).

Työvoimaa vuokraavat yritykset laskuttavat käyttäjäyritykseltä vuokratyöntekijän palkkaa sekä työnantajamaksuja vastaavan summan lisäksi tietyn hinnan, jonka he veloittavat vuokrauspalvelustaan (Viitala ym. 2006). Vuokrausyritykset määrittelevät hinnan, jolla he vuokraavat työntekijöitään eikä mitään yksiselitteistä summaa ole varmasti olemassa. Vuokrauspalvelun hintaa koskeva tieto on myös vuokrausyritysten liikesalaisuus, eivätkä yritykset todennäköisesti halua kertoa sitä. Joillain vuokrausyrityksillä saattaa olla kiinteä kerroin, jota ne noudattavat, jotkut toiset yritykset taas saattavat määritellä vuokrauspalvelun hinnan tapauskohtaisesti. Viitalan ja kumppaneiden (mts. 82) tutkimuksessa eräs vuokrausyrityksen edustaja kertoi, että heidän käyttämänsä alin kerroin on 1,65 ja korkein 1,95 prosenttia. Vuokrausyrityksen edustajan mukaan kertoimen suuruus riippuu vuokratyöntekijän löytämisen työläydestä.

Vuokratyötutkijat ovat todenneet, että vuokratyövoiman käyttämiselle voi olla useita erilaisia syitä. Housemanin ja kumppaneiden (2003) mukaan vuokratyövoimaa käytetään, koska sen käyttäminen tarjoaa yrityksille kolme tapaa säästää kustannuksissa. Ensinnäkin vuokratyö tarjoaa yrityksille mahdollisuuden saada nopeasti työvoimaa, toiseksi vuokratyöntekijöiden pienemmät palkat säästävät kustannuksia ja kolmanneksi vuokratyövoimaa käyttämällä riski palkata epäpätevä työntekijä pienenee. Yritykset saattavat käyttää vuokratyövoimaa joskus myös tilanteissa, jolloin työntekijältä tarvitaan joitain tiettyjä erityistaitoja (Hall 2006). Vuokratyövoiman käyttäminen vähentää myös yritysten omaa hallintoa ja siihen liittyviä kustannuksia (Biggs ym. 2006; Houseman 2001). On myös esitetty, että joskus vuokratyövoimaa käytetään puskurina suojaamaan käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä (ks. Forde & Slater 2005), jolloin vuokratyövoimaa

käyttämällä yritykset voivat pyrkiä välttämään vakituisen henkilöstön mahdollisia ikäviä irtisanomistilanteita (ks. myös Biggs ym. 2006).

Pääasialliseksi syyksi vuokratyövoiman käytölle on usein todettu se, että vuokratyövoiman käyttäminen tarjoaa yrityksille joustavuutta (esim. Burgess & Connell 2004; Ward ym. 2001). Terveystieteiden tutkimukset Suomessa tutkineet Hannele Palukka ja Tiina Tiilikka (2008, 173) tiivistävät, että ”[t]yövoimanvuokraustoiminnan kasvua selittää liberalistinen suuntaus, johon nivoutuu lisääntyvä työelämän ja sen eri instituutioiden markkinaehtoinen joustavuus”. Työnantajan näkökulmasta kysymys on kilpailun kiristymisestä ja lyhytjänteisyydestä, johon työnantajat vastaavat joustavoittamalla työvoimaa. Joustava tuotantomalli on 1980-luvulta alkaen tullut työelämän keskeiseksi teemaksi ja uudeksi oikeaoppiseksi toimintatavaksi. Suomalaista työelämää tutkineet Raija Julkunen ja Jouko Nätti (1994) ovat pyrkineet selventämään joustavuuden käsitettä jaottamalla joustavuuden neljään osaan. Nämä osat ovat palkkajoustavuus, määrällinen jousto, työvoiman liikkuvuuteen liittyvä jousto ja toiminnallinen tai teknis-organisatorinen joustavuus. Yleisemmällä tasolla joustavan tuotantomallin yleistymisen taustalla on työnantajien näkemys siitä, että valtion ja ammattiyhdistysliikkeen läpi ajama sääntely on jäykistänyt työmarkkinat. (Mts. 17–18.)

Työvoiman joustavuuden ollessa keskeinen tavoite, ei edes kannata harkita muita vaihtoehtoja kuin vuokratyövoiman käyttöä (Moorman & Harland 2002), koska vuokratyössä työvoiman voi tarpeen mukaan ”kääntää päälle ja pois päältä” (Brennan ym. 2003, 6). Vuokratyön joustavuus perustuu siihen, että lainsäädäntö on vuokratyön osalta hyvin salliva. Työlainsäädännön tehtävänä on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen, mutta vuokratyön kohdalla työlainsäädäntö ei onnistu suojelemaan työntekijää (artikkeli II). Vuokratyöntekijä tulee töihin silloin kun häntä tarvitaan, mutta käyttäjäyritys voi ilmoittaa hetkenä minä hyvänsä töiden loppumisesta. Töiden loppuessa vuokrausyrityksellä ole velvollisuutta tarjota vuokratyöntekijälle uutta työtä tai maksaa palkkaa, mikäli työtä ei ole (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19–20; ks. Palanko-Laaka 2005, 13). Tämä perustuu siihen, että vuokratyöntekijän työsopimus voidaan sitoa vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen sopimukseen, jonka kesto ei tarvitse määritellä. Tällöin vuokratyöntekijän työt loppuvat samalla kuin yritysten välinen sopimus päättyy (ks. artikkeli II). Lisäksi vuokratyössä käytetään niin kutsuttuja nollan tunnin työsopimuksia, joissa vuokratyöntekijän viikottaiseksi työajaksi määritellään esimerkiksi 0–40 tuntia (ks. Rentola 2011). Kun työnantaja ei lupaa työntekijälle tiettyä määrää työtunteja, ei se ole velvollinen tarjoamaan työntekijälle työtunteja eikä turvaamaan työntekijän toimeentuloa.

Vuokratyössä työvoimaa käyttävä yritys siis kierrättää henkilöstöön liittyviä liikeriskejä vuokrausyrityksen kautta vuokratyöntekijän harteille. Vuokratyöntekijällä ei kuitenkaan ole liikeriskin vastapainoa eli liiketoiminnan harjoittajan mahdollisuuksia. Tämä johtuu siitä, että vuokratyöntekijä ei pääse esimerkiksi alihankkijan tavoin hinnoittelemaan omaa työtään. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19–20; ks. Palanko-Laaka 2005, 13.) Käytännössä vuokratyöntekijän kantaessa riskejä, yritykset keräävät voitot.

Julkisessa keskustelussa vuokratyö mielletään usein suhteellisen uudeksi, 1990-luvulla syntyneeksi, työn muodoksi. Näin ei kuitenkaan ole, sillä vuokratyötä on tehty jo huomattavasti pidempään. On toki pitkälti määrittelykysymys, mitkä kaikki työn

teettämisen tavat mielletään vuokratyöksi ja kuinka pitkä historia vuokratyöllä itse asiassa on. Työvoimaa on vuokrattu jo iät ja ajat, mistä eräänä osoituksena on esimerkiksi orjatyövoiman vuokraaminen antiikin Kreikassa (Dillon & Garland 2010, 180). Ahti Nikkonen taas on mieltänyt Suomessa ravintolamuusikkojen olleen vuokratyöläisyyden edelläkävijöitä, koska ”ravintolamuusikoille vuokratyövoimana olo on nimittäin ollut tuttua jo 1920-luvulta lähtien” (Nikkonen 2002, 57). Kuinka pitkäksi vuokratyön historia halutaankaan mieltää, vuokratyön yleistyminen nykymuodossaan on ollut viimeisten vuosikymmenten aikana nopeaa (ks. TEM 2010; CIETT 2007).

Suomessa vuokratyövoiman käytön yleistymisen on mielletty liittyvän 1990-luvun alkupuolella toteutettuun sääntelyn purkamiseen (esim. Kauhanen 2001, 9; Viitala & Mäkipelkola 2005, 20). Ensin Suomi irtisanoutui nopealla aikataululla Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta 96, jossa Suomi oli muun muassa sitoutunut lakkauttamaan voittoa tavoittelevat työnvälitystoimistot. Tämän jälkeen vuoden 1986 alussa voimaan astunut vuokratyötä koskeva sääntely purettiin vuoden 1994 alusta alkaen. Vuokratyön sääntelyn purkamisen perusteluissa korostuivat uusliberalistisen ideologian mukaiset syyt. Eduskunnan keskusteluissa syiksi mainittiin turhan byrokratian karsiminen, vuokratyön vapauttaminen kilpailulle osana Euroopan yhdentymiskehitystä ja työelämän joustavuusvaatimus. (Artikkeli I.) Suomessa 1990-luvun alun lama ja EU-jäsenyyteen valmistautuminen voidaan mieltää keskeisiksi taustasyiksi vuokratyön sääntelyn nopeaan käänteeseen. Lama loi työmarkkinoiden joustavuutta lisäävien uudistusten edellyttämää kriisitietoutta ja toimi katalysaattorina sille, että uusliberalistisia uudistuksia voitiin toteuttaa (Julkunen 2008, 56).

Vuokratyön sääntelyä ja sääntelyn purkua koskevassa analyysissä (artikkeli I) olen käsitellyt eduskunnan keskusteluja pääasiassa 1970-luvun lopulta vuoden 1994 alkuun, jolloin sääntely purettiin, mutta myös tämän jälkeen eduskunnassa on keskusteltu vuokratyöstä. Keskustelu on koskenut esimerkiksi vuokratyön sääntelyn tarvetta (esim. KK 858/1998), sitä, että vuokrausyritykset estävät vuokratyöntekijöitä työllistymästä käyttäjäyritysten vakituisiksi työntekijöiksi (KK 891/2002) ja sitä, että työhallinto harjoittaa työvoiman vuokraamista, joka on yksityisten vuokrausyritysten kanssa kilpailevaa toimintaa (SKT 46/2002). Eräs keskeinen ja usein toistuva tema keskusteluissa on ollut vuokratyöntekijöiden asema suhteessa vakituisiin työntekijöihin (esim. KK 276/1999; KK 817/2006), johon liittyen on vaadittu vuokratyöntekijöiden aseman parantamista (KK 437/2010).

Vasemmistoliiton kansanedustaja Markus Mustajärvi teki vuonna 2007 lakialoitteen vuokratyöntekijöiden oikeuksista. Hänen lisäksi lakialoitteen allekirjoitti 40 kansanedustajaa (LA 50/2007). Lakialoitteen tarkoituksena on vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatteen toteuttaminen, takuupalkkajärjestelmän käyttöönotto ja vuokratyössä käytettävien määräaikaisten työsuhteiden rajoittaminen. Syrjimättömyyden periaatteella viitataan siihen, että vuokratyöntekijän tulee saada työstään samansuuruisia palkkaa kuin käyttäjäyrityksen vakituiset työntekijät saavat. Syrjimättömyyden periaatteen mukaan vuokratyöntekijöiden tulee myös päästä osallisiksi vastaavista työsuhde-eduista kuin käyttäjäyritysten vakituiset työntekijät. Lisäksi lakialoitteessa painotetaan, että yritykset eivät saa siirtää yrittäjäriskiä työntekijän harteille vuokratyövoimaa käyttämällä. Takuupalkan osalta lakialoitteessa korostetaan sitä, että

vuokratyöntekijöille tulee maksaa palkkaa silloinkin, kun hänelle ole osoitettu toimeksiantoa käyttäjäyrityksessä. Lakialoitteessa takuupalkan suuruudeksi määritellään 90 prosenttia vuokratyöntekijän kolmen edellisen kuukauden aikaisesta keskiansiosta. Määräaikaisten työsuhteiden rajoittamisen osalta lakialoitteessa huomautetaan, että pääsääntönä pitää olla se, että yhden työntekijän kohdalla voidaan solmia vain yksi määräaikainen työsopimus. Lakialoitetta ei kuitenkaan ole hyväksytty eikä sillä siis ole ollut käytännössä merkitystä vuokratyöntekijän aseman kannalta.

Suomen ohella vuokratyön sääntelyä on purettu viimeisten vuosikymmenten aikana myös useissa muissa teollisuusmaissa. Vuokratyö oli 1980-luvun lopulla täysin laitonta esimerkiksi Ruotsissa, Italiassa ja Espanjassa, mutta 1990-luvun lopulle tultaessa vuokratyö oli näissä maissa laillista. Lisäksi samalla aikavälillä vuokratyön sääntelyä kevennettiin muun muassa Saksassa, Norjassa ja Tanskassa. (OECD 2004, 114.) Vuokratyön sääntelyn purku sopii ajallisesti yhteen aikakauden muutoksen kanssa, jota on kutsuttu siirtymäksi sosiaalisesti ankkuroidusta liberalismista uusliberalismiin (Harvey 2008).

Usein uusliberalismin nousu esitetään yksioikoisena ja selkeäsuuntaisena kehityksenä. Taloushistorioitsija Karl Polanyi (1944) esitti kuitenkin jo yli puoli vuosisataa sitten tärkeän huomion siitä, että markkinatalousjärjestelmään liittyy jatkuva kaksoisliike. Yhtäällä on valtioiden tukema markkinoiden laajeneminen ja toisaalla sitä vastustava vastaliike, joka pyrkii rajoittamaan työntekijöiden muuttamista hyödykkeiksi. (Mts. 30, 130–132, 141.) Tämä näkyy selkeästi vuokratyön sääntelyssä. Vuokratyön sääntelyä on Suomessa kevennetty viimeisten vuosikymmenten aikana tuntuvasti (artikkeli I), mutta joidenkin seikkojen osalta on tapahtunut vastakkaista kehitystä.

Vaikka vuoden 2001 työsopimuslaki ei tuonut juuri muutoksia vuokratyöntekijöiden asemaan (ks. Viitala ym. 2006), on joitain muutoksia kuitenkin tapahtunut. Suomi ratifioi vuonna 1999 Kansainvälisen työjärjestön yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen numero 181, joka korvasi yleissopimuksen numero 96. Yleissopimuksessa 181 todetaan, että sen ”eräänä tavoitteena on määräystensä puitteissa sallia yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta sekä suojella niiden palveluja käyttäviä työntekijöitä”. Yleissopimuksessa 181 painotetaan muun muassa työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja tasavertaista kohtelua työnhakua koskevissa tilanteissa. Lisäksi siinä korostetaan sitä, että työnvälitystoimistot eivät saa syrjiä työntekijöitä esimerkiksi iän, sukupuolen tai poliittisen mielipiteen perusteella. Yleissopimuksessa 181 ei kuitenkaan ole viittausta maksullisten työnvälitystoimistojen lakkauttamiseen, kuten oli yleissopimuksessa 96. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen 181 hyväksymisellä ja työlainsäädännön uudistamisella vuonna 2001 on käytännön vaikutusta siinä, että ne ensinnäkin velvoittavat Suomea valvomaan vuokratyötä ja toiseksi vuokrausyrityksiä antamaan pyynnöstä tietoja työvoimaviranomaisille (ks. Lähteenmäki 2007, 116).

Nimenomaisesti vain vuokratyötä käsittelevää lainsäädäntöä on Suomessa niukalti. Hallituksen esityksessä (104/2011) todetaan, että ”Suomessa työvoiman vuokrausta ei ole lainsäädännössä suoranaisesti rajoitettu”. Joissakin esimerkiksi teollisuus- ja rakennusalojen työehtosopimuksissa on kuitenkin määritelty rajoituksia vuokratyövoiman käytölle (ks. EK 2012; Hallituksen esitys 104/2011). Vuokratyössä on kolme alakohtaista työehtosopimusta, jotka ovat ravintolamuisikkoja koskeva työehtosopimus,

työvoimanvuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä olevia vuokratoimihenkilöitä koskeva työehtosopimus ja työehtosopimus vuokratyöstä kemian toimialoilla (ks. HPL 2011a). Muilla aloilla tulee noudattaa työsopimuslain määrittelyä vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavasta työehtosopimuksesta. Vuokratyötä koskevat kuitenkin samat lait kuin muutakin työtä, ellei toisin ole mainittu. Vuokratyöhön tulee siis soveltaa työsopimuslakia (55/2001) ja tarpeen vaatiessa muita lakeja, kuten esimerkiksi työterveyshuoltolakia (1383/2001) ja vuosilomalakia (162/2005).

Vuoden 2009 alussa voimaan astuneeseen tilaajavastuulakiin tehtiin vuokratyöntekijän oikeuksien parantamiseen tähtääviä muutoksia. Ensinnäkin vuokratyöntekijän mahdollisesta koeajasta tulee vähentää se aika, jonka hän aiemmin on työskennellyt käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijänä. Toiseksi vuokratyöntekijällä tulee olla oikeus saada kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista alle kuukauden kestävässä työsuhteissa. Kolmas ja ehkä tärkein muutos on käyttäjäyritysten luottamusmiesten oikeus edustaa vuokratyöntekijöitä. (ks. HE 68/2008.) On kuitenkin useita syitä, joiden vuoksi voidaan epäillä, että viimeisenä mainitun muutoksen käytännön vaikutukset ovat vähäiset.

Ensinnäkin Viitalan ja kumppaneiden (2006, 96) vuokratyötä koskevassa tutkimuksessa haastatteleminen ammattiliittojen edustajien mukaan vain harvat vuokratyöntekijät kuuluvat liittoihin, mikä vaikeuttaa vuokratyöntekijöiden edunvalvontaa. Toiseksi vuokratyöntekijän työpaikka vaihtuu usein tiuhaan ja tällöin vaihtuu aina myös luottamusmies, minkä vuoksi vuokratyöntekijä ei välttämättä edes tiedä kuka on kulloisenkin työpaikan luottamusmies. Kolmanneksi vuokratyöntekijä on ulkopuolista työvoimaa ja useissa tapauksissa ei ole mitään takeita siitä, että hän on seuraavanakin päivänä paikalla, mikä saattaa merkitä sitä, ettei luottamusmiehillä välttämättä ole samanlaista kiinnostusta hoitaa vuokratyöntekijöiden kuin käyttäjäyrityksen varsinaisten työntekijöiden asioita. Neljänneksi vuokratyöntekijän kannalta tärkeä seikka on, että vuokratyöntekijän ei välttämättä kannata hoitaa asioitaan ammattiliittojen avulla. Tämä johtuu siitä, että asioitaan ammattiliittojen kautta ajava vuokratyöntekijä saattaa olla nopeasti entinen työntekijä. Viitalan ja kumppaneiden (mts. 81) tutkimuksessa oli kuvaus eräästä tapauksesta, jossa ammattiliitto tuki vuokratyöntekijää vuosiloman pitämistä koskevassa kiistassa. Vuokratyöntekijä onnistui lopulta pitämään vuosilomansa, mutta loman aikana hänen tehtäviään tekemään oli palkattu uusi työntekijä eivätkä vuokratyöntekijän työt jatkuneet enää vuosiloman jälkeen.

Vuokratyön sääntelyssä on tapahtunut Polanyin (1944) kuvaamaa kaksoisliikettä Suomen lisäksi myös EU:n tasolla. EU:n vuokratyödirektiivissä säädetään vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatteesta, jonka mukaan vuokratyöntekijää ei voi kohdella keskeisten työehtojen ja työolojen osalta epäsuotuisammin kuin vastaavaa työtä tekevää vakituista työntekijää (Euroopan komissio 2002a). Syrjintää käsiteltäessä on syytä tehdä ero epätasa-arvoisena kohteluna ilmenevän syrjinnän ja oikeustoimikelpoisen syrjinnän välillä. Esimerkiksi miesten ja naisten välisten palkkaerojen osoittaminen oikeustoimikelpoisesti syrjinnäksi vaatii samalla työpaikalla työskentelevän ja samoja työtehtäviä tekevän toista sukupuolta olevan vertailuhenkilön. Vuokratyöntekijöiden syrjintää käsitellessäni viitataan syrjintään epätasa-arvoisena kohteluna.

Vuokratyödirektiiviä koskeva ehdotus (Euroopan komissio 2002a) annettiin maaliskuussa 2002 ja muutettu ehdotus (Euroopan komissio 2002b) saman vuoden

marraskuussa. Vuokratyödirektiivi kuitenkin hyväksyttiin pitkän jämähtämisen jälkeen vasta loppuvuodesta 2008 ja se on saatettava kansallisesti voimaan vuoden 2011 lopulla (ks. The European... 2008; mutta ks. TEM 2012 aikataulusta Suomessa). Vuokratyödirektiivin jämähtäminen on johtunut useista syistä ja keskeisiä kysymyksiä ovat olleet muun muassa se, tuleeko vuokratyöntekijöitä kohdella tasa-arvoisesti ensimmäisestä työpäivästä lähtien ja se, tulisiko vuokratyötä ylipäättään säännellä ja miten paljon (ks. Nienhüser & Matiaske 2006, TUC 2005; Arrowsmith 2008). Vuokratyödirektiivi voidaan mieltää hyväksi esimerkiksi polanyilaisesta kaksoisliikkeestä, sillä siinä kansallisvaltioiden tasolla alas vedettyä lainsäädäntöä pyritään, ainakin poliittisen retoriikan tasolla, paikkaamaan EU:n tasolla.

Suomessa vuokratyödirektiivin edellyttämät lakimuutokset tulevat voimaan maaliskuun alussa 2012 (TEM 2012; ks. Työsopimuslaki 55/2001) ja ne liittyvät vuokratyöntekijöiden yhdenvertaiseen asemaan suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Mikäli vuokratyöntekijää ei koske mikään työehtosopimus, on palkan, työajan ja vuosilomien kohdalla ehtojen oltava käyttäjäyritystä sitovien ja siellä sovellettavien sopimusten mukaiset. Vuokratyöntekijöille on myös tiedotettava käyttäjäyrityksen avoimista työpaikoista vastaavalla tavalla kuin niistä tiedotetaan käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Lisäksi vuokratyöntekijöiden tulee saada käyttää samoja palveluja, kuten esimerkiksi työpaikkaruokalaa ja harrastetiloja, kuin käyttäjäyrityksen varsinaisten työntekijöiden, mutta ei kuitenkaan samaan hintaan. Käytännössä vuokratyöntekijöiden on siis esimerkiksi päästävä syömään työpaikkaruokalaan, mutta ruuan hinta saa olla vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksen työntekijöitä kalliimpi.

Käytännössä vuokratyödirektiivin edellyttämät muutokset eivät takaa vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista asemaa eikä vuokratyödirektiivi juuri muuta vuokratyön luonnetta Suomessa (Hallituksen esitys 104/2011; TEM 2010). Vuokratyödirektiivi saattaa jopa lisätä vuokratyöntekijöiden kohtaamia ongelmia, koska siinä korostetaan, ettei vuokratyön käytölle saisi olla rajoituksia ja kieltoja. Rajoitusten ja kieltojen tulisi perustua vain yleisen edun mukaisiin syihin, kuten esimerkiksi vuokratyöntekijöiden suojeluun, työturvallisuuteen ja työmarkkinoiden moitteettomaan toimintaan (ks. Hallituksen esitys 104/2011; EK 2012). Työnantajapuoli onkin alkanut vaatia vuokratyötä koskevien kieltojen ja rajoitusten poistamista työehtosopimuksista (EK 2012).

Vuokratyödirektiiviä tarkasteltaessa huomio kiinnittyy EU:n toimien aiheuttamien seurausten kaksijakoisuuteen, jonka vuoksi yhdet mieltävät EU:n hyperaktiiviseksi sääntelijäksi, joka tuottaa jatkuvasti uusia markkinoiden vapautta rajoittavia direktiivejä. Toisten mielestä EU taas ajaa kaikin tavoin sääntelemättömiä markkinoita ja pyrkii edistämään uusliberalismin laajenemista ajamalla alas hyvinvointivaltioita ja polkemalla työntekijöiden oikeuksia. (Schelkle & Mabbett 2006.) Vuokratyödirektiivin tarkastelun perusteella voidaan molemmille näkemyksille löytää tukea. Vuokratyödirektiivissä keskeistä on vuokratyön sääntely, jonka julkilausuttuna tavoitteena on vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen. Käytännössä vuokratyödirektiivi kuitenkin edellyttää, että jäsenmaissa tarkastellaan vuokratyötä koskevia kieltoja ja rajoituksia vapaan kilpailun näkökulmasta, minkä johdosta joitakin vuokratyöhön liittyviä



alakohtaisia rajoitteita saatetaan Suomessa poistaa (ks. Hallituksen esitys 104/2011; EK 2012).

## 6 Vuokratyö ja työelämän laatu

Tässä luvussa käsittelen vuokratyöntekijöiden työelämän laatua ja vertaan sitä muiden työntekijöiden työelämän laatuun. Olennaista on, ovatko vuokratyöntekijät erilaisten työelämän laatuun liittyvien seikkojen osalta tasa-arvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa.

Palkkaa on usein pidetty tärkeimpänä yksittäisenä työelämän laadun mittarina (ks. Green 2006, 8). Palkka on käytännössä tärkeä muuttuja useista syistä. Useille ihmisille työstä saatava palkka on nykyään tärkein tulonlähde ja pientä palkkaa saavien voi olla vaikea turvata peruselintasoaan ja osallistua täysivaltaisesti yhteiskunnan toimintaan (Kangas & Ritakallio 2008). Tutkimusten perusteella huono palkka on yhteydessä useisiin hyvinvointia vähentäviin tekijöihin, kuten heikkoon terveydentilaan (Marmot 2004) ja erilaisiin sosiaalisiin ongelmiin (Wilkinson & Pickett 2011). Työssäolon aikaisella pienellä palkalla on myös kauaskantoisia seurauksia, jotka saattavat ulottua pitkälle pienipalkkaisen työn loppumisen jälkeiseen aikaan. Pieni palkka merkitsee esimerkiksi työttömäksi jäävälle pientä ansiosidonnaista työttömyysturvaa ja eläkkeelle jäävälle pientä eläkettä.

Aiempien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät saavat yleensä muita vähemmän palkkaa (esim. Forde & Slater 2005; Cohen & Haberfeld 1993; Segal & Sullivan 1997; Euroopan komissio 2002a) ja omat analyysini tukevat aiempia tutkimustuloksia. EU15-maissa kokoaikaisesti työskentelevillä vuokratyöntekijöillä on kokoaikaisesti työskenteleviä vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys saada vähäisiä tuloja. EU15-maita koskevassa analyysissä olen myös tarkastellut varsinaisen palkan ohella useita taloudelliseen kompensatioon liittyviä tekijöitä. Tutkimukseni mukaan vuokratyöntekijät jäävät vakituisia todennäköisemmin yrityksen tai työryhmän yhteiseen menestykseen perustuvien tulospalkkioiden ulkopuolelle eivätkä pääse yhtä todennäköisesti kuin vakituiset työnantajan järjestämään koulutukseen. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys siihen, että työ ei tarjoa hyviä mahdollisuuksia uralla etenemiseen sekä siihen, että työ tarjoaa vain vähäiset mahdollisuudet oppia ja kehittyä. (Artikkeli III.) Ongelmana ei siis ole ainoastaan se, että vuokratyöntekijän taloudellinen asema on vuokratyön tekemisen hetkellä heikko. Vuokratyön tekeminen saattaa aiheuttaa ongelmia myös pidemmällä tähtäimellä.

Suomea koskevien tulosteni mukaan vuokratyöntekijät saavat keskimäärin 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät. Sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman, opiskelutilanteen, ammatin vaativuuden, työsuhteen pysyvyyden, työsuhteen keston, työnantajatyypin ja työpaikan koon mukaiset tarkastelut osoittavat, että vuokratyöntekijät saavat kaikissa näissä osaryhmissä muita työntekijöitä vähemmän palkkaa. Lisäksi 36 prosenttia vuokratyöntekijöistä, mutta 51 prosenttia muista työntekijöistä saa todennäköisesti yli mediaanituntipalkan suuruista palkkaa, kun analyysissä vakioidaan vastaajan sukupuoli, ikä, koulutus, opiskelutilanne, ammatin vaativuus, työnantajatyypin, työsuhteen kesto ja työpaikan koko. (Artikkeli V.)

Muita huonomman palkan lisäksi vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on useilla muillakin mittareilla mitattuna muita huonompi. Neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen EU15-maita koskevien aineistojen mukaan vuokratyöntekijöillä on

huomattavasti vakituisia harvemmin korkea koulutus ja vuokratyöntekijöistä selkeästi vakituisia harvempi työskentelee korkean ammattitaidon tietotyössä. Työn salliman harkintavallan osalta EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on vakituisia epätodennäköisemmin mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa, soveltaa omia ideoita työssään, pitää halutessaan taukoja ja hallita työpistettään. Työn vaatimaan ammattitaitoon liittyen EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys pitää työtä vain harvoin älyllisesti haastavana ja vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys siihen, ettei työhön ylipäättään sisälly työskentelyä tietokoneella sekä siihen, ettei työhön sisälly internetin tai sähköpostin käyttöä ammatillisessa tarkoituksessa. (Artikkeli III.)

Suomea koskevan analyysini mukaan pienemmällä osalla vuokratyöntekijöistä kuin muista työntekijöistä on korkea koulutus ja korkea sosioekonominen asema. Vuokratyöntekijät työskentelevät myös muita työntekijöitä harvemmin korkean ammattitaidon työssä ja sellaisilla aloilla, jotka kytkeytyvät suoraan korkean ammattitaidon tietotyöhön. Lisäksi vuokratyöntekijät ovat muita harvemmin esimiesasemassa. (Artikkeli IV.) Vuokratyö on siis muita huonommassa asemassa olevien työntekijöiden työn muoto.

Eräs vuokratyöntekijöiden työelämän laatua heikentävä seikka liittyy työyhteisön jäsenyyden ja tuen puuttumiseen. Työolotutkimuksien mukaan työyhteisön kannustavuus on ylipäättään vähentynyt Suomessa viime vuosina (Lehto & Sutela 2008, 79–81), mutta vuokratyöntekijöiden kohdalla edes pysyvä työyhteisö ei ole itsestään selvyys. Vuokratyön luonteeseen kuuluu, että työ on pääasiassa työsuoritus, josta on pyritty riisumaan kaikki löysä pois (artikkeli II). Käytännössä vuokratyöntekijät saattavat joutua vaihtamaan jatkuvasti työyhteisöä, jolloin pitkäjänteinen työyhteisöön kiinnittyminen on mahdotonta. Aiemmissa suomalaista vuokratyötä käsittelevissä tutkimuksissa onkin ilmennyt, että vuokratyöntekijöiden asema työyhteisössä on usein muita heikompi (Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008).

Suomalaista vuokratyötä käsiteltäessä on huomattu, että käytännössä työyhteisön vakituiset työntekijät eivät välttämättä opasta vuokratyöntekijöitä työssään, eivät puhu heille kahvitauoilla ja kohtelevat heitä alempiarvoisina (Tanskanen 2008, 36–37). Lisäksi vuokratyöntekijät eivät välttämättä saa osallistua esimerkiksi työpaikan kokouksiin ja yhteisiin tapahtumiin eivätkä saa syödä työpaikkaravintolassa samaan hintaan kuin käyttäyrityksen omat työntekijät (Viitala ym. 2006, 115). EU15-maita koskevan analyysini perusteella vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys siihen, että heitä ei työpaikalla informoida työhön liittyvistä riskeistä (artikkeli III).

Vuokratyöntekijöiden heikko asema työyhteisössä voi osaltaan perustua vakituisten työntekijöiden saavuttamaan omaan reiviin, jota vuokratyöntekijät uhkaavat sekä siihen, että käyttäjäyrityksen työntekijät saattavat pelätä vuokratyöntekijöiden vievän heidän työnsä (Viitala ym. 2006, 118). Työpaikoilla joissa käytetään paljon vuokratyövoimaa, joitakin vakituisia työntekijöitä myös ärsyttää jatkuva vuokratyöntekijöiden työhön opastaminen (Tanskanen 2008). Yhtenä syynä huonoon kohteluun voi olla eräässä tutkimuksessa esiin noussut seikka, jonka mukaan käyttäjäyritysten työntekijät pitivät

vuokratyövoiman käyttöä ylipäättään moraalittomana (Moilanen & Haapanen 2006, 99). Tällöin vuokratyöntekijät saattavat joutua monilla työpaikoilla syntipukin asemaan.

Työyhteisön jäsenyys liittyy ennen kaikkea työntekijöiden väliseen suhteeseen, mutta sen ohella työntekijän ja työnantajien välisen vastavuoroisuuden aste on tärkeä tekijä määriteltäessä vuokratyöntekijöiden työelämän laatua. Työntekijän odotuksia niistä vastavuoroisista velvollisuuksista, joita hän kokee olevansa oikeutettu saamaan työnantajalta vastineeksi työvoimastaan, on tutkittu psykologisen sopimuksen käsitteen perustalta (Rousseau 1989; Rousseau & Mclean Parks 1993; Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Psykologiseen sopimukseen liittyvien velvollisuuksien ei välttämättä tarvitse olla julkilausuttuja, vaan ne saattavat perustua organisaation yleiseen toimintaan tai siihen, miten työnantaja kohtelee muita työntekijöitä (ks. Rousseau & Mclean Parks 1993). Tämän pohjalta työntekijät muodostavat käsityksen siitä, minkälainen työnantajan toiminta on keskimäärin hyväksyttävää. Psykologista sopimusta Suomessa tutkineen Tuomo Alasoinin (2006, 24, 42; ks. myös Alasoini 2007) mukaan psykologiseen sopimukseen sisältyy sekä transaktionaalisia että relationaalisia elementtejä (ks. myös Rousseau & McLean Parks 1993). Transaktionaalisia elementtejä voidaan mitata suoraan tai epäsuoraan taloudellisesti ja niitä ovat esimerkiksi palkka ja koulutus. Relationaaliset elementit taas sisältävät vaikeammin mitattavia arvoja, kuten luottamuksen, lojaalisuuden ja turvallisuuden.

Vuokratyössä työnantajien ja vuokratyöntekijän suhde ei ole vastavuoroinen. Tämä koskee sekä vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen että vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen suhdetta. Vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän suhde ei ole vastavuoroinen, koska työntekijän on otettava vastaan kaikki työtehtävät, mikäli haluaa, että hänelle tarjotaan niitä myös tulevaisuudessa, mutta vuokrausyrityksellä ei ole vastavuoroisesti velvollisuutta turvata vuokratyöntekijän työn ja toimeentulon jatkumista (artikkeli II; luku 5 tässä yhteenvedossa). Käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijän taas on näytettävä, että hän tekee työnsä parhaalla mahdollisella tavalla, mikäli haluaa, että seuraavanakin päivänä on töitä. Käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijän voidaan vaatia antavan parhaansa, mutta vuokratyöntekijä ei voi odottaa saavansa käyttäjäyritykseltä mitään takaisin. Vastavuoroisuuden puuttumiseen liittyviä ongelmia on toki vuokratyön ohella myös muussa työssä. Esimerkiksi Tuomo Alasoinin (2006, 42) mukaan vastavuoroisuuden puute merkitsee sitä, että suomalaisessa työelämässä työnantajan ja työntekijän välinen psykologinen sopimus säröilee. Vastavuoroisuuden puuttuminen on kuitenkin vuokratyössä usein suurempi ongelma kuin muussa työssä, minkä johdosta työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus on vuokratyössä pirstaleina.

Vastavuoroisuuden puuttuminen työnantajien ja vuokratyöntekijän välisestä suhteesta on tutkimukseni perusteella tärkeä syy siihen, että vuokratyöntekijät kokevat vuokratyön epäoikeudenmukaiseksi työn muodoksi ja vuokratyöntekijöiden kohtaamat oikeudenmukaisuusongelmat aiheuttavat suuttumusta. Käytännössä ihmiset saattavat suuttua epäoikeudenmukaisuudesta jopa niin paljon, että he rankaisevat siitä omalla kustannuksellaan. Tutkimuksessani tämä näkyy siinä, että vuokratyöntekijä saattaa pyrkiä rankaisemaan käyttäjäyritystä epäoikeudenmukaiseksi kokemastaan kohtelusta lopettamalla työt niin, että siitä koituisi käyttäjäyritykselle mahdollisimman paljon harmia.

(Artikkeli II.) Työn lopettamisesta kuitenkin koituu todennäköisesti huomattavasti enemmän harmia vuokratyöntekijälle itselleen.

Työntekijöiden suuttumus kanavoituu joissain tapauksissa vastarinnaksi (Kish-Gephart ym. 2009) ja tärkeä kysymys liittyy siihen, miten vuokratyöntekijät voivat vastustavaa kohtaamaansa epäoikeudenmukaisuutta. Raija Julkunen (2008, 291) on jakanut työntekijöiden harjoittaman vastarinnan kahteen osaan. Suuri vastarinta merkitsee laajaa ja mahdollisesti koko palkkatyöjärjestelmää uhkaavaa legitimizeettikriisiä. Pieni vastarinta taas on palkkatyön normaalitila ja se on palkkatyössä aina läsnä. Julkusen määrittelemä pieni vastarinta on lähellä sitä, mitä antropologi James C. Scott (1985; 1990) on kutsunut arkipäivän vastarinnaksi. Tällainen vastarinta voi ilmetä lukemattomilla tavoilla, kuten viivyttelynä, teeskentelynä, vilpillisenä alistumisena, näpistelynä, poissaoloina, työpaikan vaihtamisina, teeskenneltynä tietämättömyytenä, panetteluna ja tuotannon sabotoimisena. Suuren ja pienen vastarinnan lisäksi on syytä määritellä kolmas vastarinnan laji, jota voidaan nimittää keskisuureksi vastarinnaksi. Keskisuuri vastarinta eroaa pienestä vastarinnasta siinä, että se ilmenee avoimina konflikteina työnantajan kanssa, mutta ei saa suuren vastarinnan mittasuhteita uhkaamalla koko palkkatyöjärjestelmän legitimizeettiä.

Juha Siltala (2004, 361–431) on ihmetellyt, miksi suuren vastarinnan kaltaista kapinaa ei ole syntynyt, vaikka hänen mukaansa työelämän kurjuudet antaisivat siihen paljon aihetta. Hänen mukaansa vastarintaa ehkäisevät muun muassa työn organisointimuodot ja se, että nykyinen järjestelmä onnistuu vakuuttamaan ihmisille olevansa ainoa vaihtoehto. Suuren vastarinnan sijaan oman tutkimukseni kannalta keskeisempiä ovat pieni ja keskisuuri vastarinta. Analyysini perusteella vuokratyöntekijät eivät harjoita työpaikalla keskisuurta vastarintaa. Eräänä syynä tähän varmasti on ihmisille ominainen pelko nousta auktoriteettia vastaan (ks. Kish-Gephart ym. 2009). Pelko nousta auktoriteettia vastaan koskee toki myös muita kuin vuokratyöntekijöitä, mutta vuokratyöntekijöille keskisuuren vastarinnan harjoittamisella on mahdollisesti huomattavasti muita työntekijöitä kovemmat seuraukset. On nimittäin niin, että ”käytännössä vain vuokratyöntekijän saa yrityksestä ulos yksipuolisella ilmoituksella, ilman painavaa syytä ja heti” (Viitala ym. 2006, 12).

Kish-Gephartin ja kumppaneiden (2009) mukaan pelko liittyy työelämässä usein juuri työn menettämisen pelkoon. Hankiss (2001, 35–36) on määritellyt, että pelon lähteenä on ihmisten huoli oman elämänsä tuhoutumisesta. Hankiss painottaa, että pelko elämän tuhoutumisesta ei tarkoita ainoastaan kuoleman pelkoa, vaan myös uhkaa siitä, että yksilön sosiaalinen olemassaolo tuhoutuu. Sosiaalisen olemassaolon tuhoutumisen Hankiss määrittelee tarkoittavan sitä, että yksilö menettää vapauden, itsensä ja muiden kunnioituksen sekä elämän tarkoituksen. Esimerkkinä sosiaalisen olemassaolon tuhoutumisesta voi olla työttömäksi jääminen (ks. Kortteinen & Tuomikoski 1998), joka ei merkitse ainoastaan taloudellista turvattomuutta, vaan myös vaaraa menettää sosiaalinen asema, elämän sisältö ja itsekunnioitus.

Vaikka työntekijät eivät yleensä nouse työnantajaa vastaan, on tilanteita, joissa jotkut työntekijät nousevat. Kish-Gephartin ja kumppaneiden (2009) mukaan kaksi pääasiallista tekijää, jotka saavat yksilön nousemaan auktoriteettia vastaan ovat suuttumus sekä usko oman näkemyksen esittämisen myönteisistä seurauksista. Suuttumus on eräs ihmisten perustavista tunteista (de Catanzaro 1998) ja työelämässä suuttumusta saattavat aiheuttaa useat seikat, kuten esimerkiksi epäoikeudenmukainen kohtelu, moraalisten sääntöjen

rikkominen ja julkinen nöyryytys. Usko oman näkemyksen esittämisen myönteisistä seurauksista puolestaan perustuu opittuun kokemukseen siitä, että ihmiset arvioivat auktoriteetin vastustamisen olevan heille hyödyllistä. Käytännössä tämä voi työelämässä perustua esimerkiksi työntekijän aiempaan kokemukseen siitä, että työnantajan vastustamisella on mahdollista päästä toivottuun lopputulokseen tai siihen, että yksilö mieltää omaavansa sellaisia erityistaitoja, joita ilman työnantaja ei tule toimeen.

Heikon asemansa vuoksi vaikuttaa siltä, että vuokratyöntekijät eivät harjoita työpaikalla edes pientä vastarintaa. Vuokratyöntekijöille pienen vastarinnan foorumeiksi ovat kuitenkin muodostuneet internetin keskustelupalstat. Näillä palstoilla työvoiman vuokrausyrityksiä panetellaan kutsumalla niitä esimerkiksi sutenööreiksi, hyväksikäyttäjiksi, orjakauppiainiksi, yhteiskunnan rotiksi ja parittajiksi. Myös vuokratyövoimaa käyttäviä yrityksiä arvostellaan niiden sitoutumisen välttelystä ja koko ilmiötä kritisoidaan kutsumalla vuokratyötä paskatyöksi, orjatyöksi ja vääräksi työksi. (Artikkeli II.)

Vuokratyöntekijöiden työelämän laadun kannalta erityisen keskeinen seikka on työn epävarmuus. Suomea koskevien tulosteni mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhde on huomattavasti muita työntekijöitä useammin määräaikainen. Lisäksi vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat yleensä kestäneet vähemmän aikaa kuin muiden työntekijöiden työsuhteet. (Artikkeli IV.) Aiemmin on esitetty, että vuokratyöntekijät saattavat tehdä normaalista poikkeavaa ja lyhytkestoista työtä omasta toiveestaan. Aiempien kyselyiden perusteella vuokratyöntekijät eivät kuitenkaan suosi aktiivisesti juuri vuokratyötä. Niissä on huomattu, että keskeinen vuokratyön tekemisen syy on vaikeus saada vakituista työtä (esim. Varamiespalvelu 2005, 2007; ERTO 2011). Suomea koskevien tutkimustulosteni mukaan enemmistö määräaikaisina työskentelevistä vuokratyöntekijöistä on määräaikaisia, koska pysyvää työtä ei ole tarjolla. Osa-aikaisena työskentelevät vuokratyöntekijät taas tekevät muita osa-aikaisia todennäköisemmin osa-aikaista työtä, koska kokoaikaista ei ole tarjolla. (Artikkeli IV.) Epävarmuuteen liittyen EU15-maita käsittevä analyysini osoittaa, että vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys arvioida, että he saattavat menettää työnsä seuraavan puolen vuoden kuluessa (artikkeli III).

Vuokratyön epävarmuuden merkitystä alleviivaa se, että tutkimusten mukaan pelko työn menettämisestä saattaa olla työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta yhtä haitallista kuin varsinainen työn menettäminen (ks. Julkunen 2008; Kinnunen 2004). Francis Greenin ja kumppaneiden (2001) tutkimus osoittaa myös, että työntekijöiden pelko työn menettämisestä korreloi vahvasti todellisen työn menettämisen kanssa. Tutkimuksen mukaan työnsä epävarmaksi kokeneet työntekijät jäivät muita todennäköisemmin työttömiksi seuraavan vuoden kuluessa. Lisäksi työn epävarmuuden johdosta elämä on usein muutenkin epävarmaa.

Edellä esitettyjen empiiristen tutkimustulosteni perusteella ei ole kovin yllättävää, että vuokratyöntekijät ovat usein tyytymättömiä työhönsä. EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys olla sekä kokonaisuudessaan tyytymättömiä työoloihinsa että tyytymättömiä palkkaansa (Artikkeli III). Tyytymättömyys nykyiseen työhön saattaa näkyä siinäkin, että Suomea koskevien analyysien perusteella vuokratyöntekijät haluaisivat työskennellä muita työntekijöitä

useammin nykyistä enemmän ja ovat etsineet muita useammin uutta työtä viimeisen neljän viikon aikana (Artikkeli IV). Näillä mittareilla vuokratyöntekijät siis ovat muita tyytymättömpämpiä työhönsä.

Keskeinen kysymys on, voivatko vuokratyöntekijät päästä vuokratyötä tekemällä käyttäjäyrityksen vakituisiksi työntekijöiksi. Työhallinnon Väyliä työhön -raportissa (Tupo2-työryhmä 2006) on esitetty, että vuokratyö toimii 25–30 prosentille vuokratyöntekijöistä väylänä vakituisen työsuhteeseen. Aihetta selvittäessäni ilmeni, että luku on peräisin työvoimaa vuokraavia yrityksiä edustavan Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) kokouskeskusteluista, joissa vuokrausyritysten edustajat ovat esittäneet arvioitaan. Luku ei siis perustu minkäänlaisiin tutkimuksiin. Työhallinnon vuosittaisten vuokratyöselvitysten mukaan vuokratyö toimii väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi noin 7 prosentin kohdalla. Siitä ei ole tietoa, kuinka suuri osa näistä saa vakituisen ja kuinka moni määräaikaisen työsuhteen. (Artikkeli VI.) Vuokratyö vaikuttaa siis olevan Suomessa harvoin väylä vakituisen työsuhteeseen.

Vaikka HPL:n esittämä luku on erittäin epäluotettava, työhallinnossa sitä on käytetty hyvänä todellisuuden kuvaajana. HPL:lle on tärkeää antaa vuokratyöstä mahdollisimman myönteinen kuva, mikä on siinä mielessä itsestään selvää, että HPL:n julkilausuttuna tehtävänä on alan arvostuksen lisääminen (HPL 2011b). Vuokratyön imagon kannalta olisi varmasti huomattavasti parempi, mikäli vuokratyö olisi työntekijälle väylä vakituisen työhön sen sijaan, että se on väylä pysyvään epävarmuuteen. Käytännössä työhallinnossa ei välttämättä osata tai haluta suhtautua HPL:n esittämään lukuun normaalia kriittisyyttä käyttäen, minkä vuoksi HPL:n esittämät mainospuheet saattavat saada suuren merkityksen käytännön työpoliittisessa päätöksenteossa.

Vuokratyö voi myös olla työhallinnon omien tavoitteiden kannalta hyödyllinen työn muoto, koska työttömien sijoittamisella vuokratyöhön voidaan alentaa työttömyyslukuja, mikä taas parantaa työhallinnon tehokkuutta. Työttömiä on varmasti helpompi houkutella vuokratyöhön mainostamalla, että se toimii usein väylänä vakituisen työhön kuin toteamalla, että vuokratyö on harvoin väylä vakityöhön. Lisäksi työhallinto harjoittaa itsekin työvoiman vuokraustoimintaa, mikä saattaa ehkäistä vuokratyöhön liittyvien epäkohtien esiin nostamista. Työhallinnon toiminta kuitenkin asettuu kyseenalaiseen valoon, kun pidetään mielessä valtion lakeja säättävä tehtävä ja se, että työlainsäädännön keskeisenä tehtävänä on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen.

Vuokratyöntekijöiden työelämän laadun tarkastelu kiinnittää huomion oikeudenmukaisuuskysymyksiin. Työelämän tutkimuksessa oikeudenmukaisuus on käsitteellisellä tasolla jaettu usein kahteen lajiin, jotka ovat jakamisen oikeudenmukaisuus ja menettelytapojen oikeudenmukaisuus (Colquitt ym. 2001). Jakamisen oikeudenmukaisuudessa on kysymys siitä, miten erilaiset hyödyt ja haitat jaetaan. Menettelytapojen oikeudenmukaisuus tarkoittaa puolestaan jakamisprosessin reiluuutta. Jakamisen ja menettelytapojen oikeudenmukaisuus eivät aina ole kovin selkeärajaisia, sillä prosessit ja prosessien tulokset kytkeytyvät usein vahvasti toisiinsa (Cropanzano & Ambrose 2001).

Työelämän oikeudenmukaisuudella on käytännössä paljon merkitystä. Tutkimukset osoittavat, että oikeudenmukaisuuden kokeminen korreloi muun muassa työtyytyväisyyden, organisaatioon sitoutumisen ja luottamuksen kanssa (ks. Colquitt ym.

2001). Työnantajien päätöksentekotavat, jotka ovat yhteydessä siihen, kuinka oikeudenmukaiseksi työntekijät kokevat organisaation, vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin myös laajemmin. Epäoikeudenmukaisuuden kokemisen on huomattu lisäävän riskiä heikkoon terveydentilaan ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin (Elovainio ym. 2002; Elovainio ym. 2010; Kivimäki ym. 2003a; Kivimäki ym. 2003b).

Erilaiset vuokratyöntekijöiden kohtaamat oikeudenmukaisuusongelmat liittyvät sekä jakamisen että menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen (ks. Colquitt ym. 2001; Colquitt 2001). Vuokratyöntekijöiden saadessa esimerkiksi muita vähemmän palkkaa, joutuessa tekemään niitä työtehtäviä, joita muut eivät halua tehdä ja omatessa muita vähemmän valtaa, kyse on jakamisen epäoikeudenmukaisuudesta.

G. S. Leventhal (1980) on erottanut toisistaan kuusi menettelytapojen oikeudenmukaisuutta kuvaavaa ulottuvuutta, jotka ovat edustavuussääntö, johdonmukaisuussääntö, puolueellisuuden tukahduttamis -sääntö, täsmällisyysääntö, oikaistavuussääntö ja eettisyysääntö. Menettelytapojen oikeudenmukaisuus on mielletty erityisen tärkeäksi seikaksi niissä tilanteissa, joissa valta jakautuu epätasaisesti (Lind & Tyler 1988), kuten työelämässä, jossa työntekijöillä on tyypillisesti työnantajia vähemmän valtaa.

Edustavuussääntö tarkoittaa sitä, että henkilöillä, joita tietty päätös koskee, tulee olla mahdollisuus vaikuttaa siihen (Leventhal 1980). Tutkimukseni osoittaa, että vuokratyöntekijöillä on muita harvemmin mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työnsä jatkumista koskeviin päätöksiin. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on muita työntekijöitä heikommalla mahdollisuudella vaikuttaa omiin työaikajärjestelyihinsä sekä välittömästi työn suorittamiseen liittyviin tekijöihin. Vuokratyöntekijät kärsivät siis usein siitä, etteivät saa omaa ääntään kuuluville (ks. Ng & Feldman 2012).

Johdonmukaisuussäännön mukaan auktoriteetin tulee kohdella eri henkilöitä yhtä reilusti keskenään (Leventhal 1980). Tutkimukseni perusteella työnantajat kuitenkin kohtelevat vuokratyöntekijöitä muita työntekijöitä huonommin. Johdonmukaisuussääntöä lähellä on puolueellisuuden tukahduttamis -sääntö, jonka mukaan päätöksentekijään eivät saa vaikuttaa esimerkiksi hänen omat uskomuksensa tai ennakoasenteensa, vaan hänen tulee toimia puolueettomasti. Käyttäjärityksen esimiehet kuitenkin usein suhtautuvat vuokratyöntekijöihin lähtökohtaisesti eri tavoin kuin muihin työntekijöihin, mikä näkyy käytännössä vuokratyöntekijöiden eriarvoisena kohteluna (ks. Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Vuokratyöntekijöiltä itseltään puuttuu usein keinot, joille he voisivat korjata tilanteen ja parantaa asemaansa. Vuokratyöntekijöiden ei esimerkiksi kannata ajaa omia oikeuksiaan, koska mitättömän irtisanomissuojan vuoksi he saattavat työhönsä liittyviin epäkohtiin puuttuessaan menettää työnsä. Viimeksi mainitun voidaan mieltää liittyvän oikaistavuussääntöön (Leventhal 1980), jonka mukaan epäoikeudenmukaisuudet pitää pystyä korjaamaan.

Bies ja Moag (1986) ovat pitäneet ihmisten kohtelua organisaatioissa erityisen tärkeänä seikkana ja määritelleet tämän vuoksi kohtelun oikeudenmukaisuuden kokonaan omaksi oikeudenmukaisuuden lajiksi. Kohtelun oikeudenmukaisuus tarkoittaa sitä, kuinka arvostavasti, rehellisesti ja kunnioittavasti työntekijöitä kohdellaan. Työelämää koskevassa oikeudenmukaisuustutkimuksessa painopiste on usein ollut siinä, kuinka työnantaja kohtelee työntekijöitä, mutta työntekijöiden välilläkin on hierarkioita, minkä



vuoksi joillain työntekijöillä voi olla käytännössä huomattavaa valtaa muiden työntekijöiden työelämän laatuun. Vuokratyötä tutkittaessa nousee esiin, että vuokratyöntekijät eivät saa osakseen heikkoa kohtelua ainoastaan käyttäyritysten esimiehiltä. Usein käyttäjäyrityksen omat työntekijät kohtelevat vuokratyöntekijöitä ikään kuin vuokratyöntekijät olisivat muita alempiarvoisia (ks. Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008).

Jerald Greenberg (1993) on lisännyt oikeudenmukaisuuden lajeihin tiedonsaannin oikeudenmukaisuuden, joka voidaan mieltää menettelytapojen oikeudenmukaisuuden alalajiksi (ks. Gilliland & Chan 2001, 145). Tiedonsaantiin liittyen, tutkimukseni mukaan, EU15-maissa vuokratyöntekijöitä informoidaan vakituisia epätodennäköisemmin työhön liittyvistä riskeistä (artikkeli III). Lisäksi aiemmissa tutkimuksissa (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006) on nostettu esiin, että vuokratyöntekijöille ei välttämättä tiedoteta käyttäjäyrityksessä vapautuvista työpaikoista. Tämä on otettu huomioon myös vuokratyödirektiivissä, jonka mukaan vuokratyöntekijöitä on informoitava käyttäjäyrityksen avoimista työpaikoista samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä (ks. Hallituksen esitys 104/2011).

Työhallinnon suhtautumista vuokratyöhön voidaan tulkita täsmällisyysäännön ja eettisyysäännön perustalta (ks. Leventhal 1980). Täsmällisyysäännön mukaan päätöksen perustana käytettävien tietojen tulee olla mahdollisimman tarkkoja ja virheettömiä. Analyysini kuitenkin osoittaa, että työhallinnossa on käytetty vuokratyöstä väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi parhaan mahdollisen tiedon sijaan erittäin epäluotettavaa HPL:n kokouskeskustelusta peräisin olevaa lukua. Työhallinnon toiminta ei siis täytä täsmällisyysääntöä. Eettisyysäännön perusteella olennaista on, että päätöksen tekijän tulee ottaa huomioon eri osapuolten näkemykset. Työhallinnossa vuokratyötä katsotaan kuitenkin usein vain työnantajan näkökulmasta ja sivuutetaan työntekijän näkökulma. Tämä merkitsee sitä, että toiminta on ristiriidassa eettisyysäännön vaatimusten kanssa.

\* \* \*

Tutkimukseni osa-artikkeleissa olen verrannut vuokratyötä vakituisen työhön (artikkelit II ja III) sekä muuhun työhön (artikkelit IV ja V). Artikkeleissa II ja III olen verrannut vuokratyötä vakituisen työhön, koska vakituinen työ on lähtökohta työlainsäädännössä ja EU:n vuokratyödirektiivissä. Vuokratyöntekijällä voi kuitenkin olla joko vakituinen tai määräaikainen työsuhte, jonka vuoksi olen verrannut artikkeleissa IV ja V vuokratyötä muuhun työhön. Aiemmassa keskustelussa vuokratyö on usein mielletty juuri määräaikaisen työn alalajiksi (esim. Sädevirta 2002; Lehto ym. 2005), minkä vuoksi käsittelen vuokratyötä koskevia tuloksiani vielä suhteessa määräaikaiseen työhön.

Sekä määräaikaisen työn että vuokratyön käytön taustalla vaikuttavaksi tekijäksi on mielletty työnantajien pyrkimys välttää niitä riskejä, joita vakituisiin työsuhteisiin usein liitetään (Lehto ym. 2005). Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen alkoi 1990-luvun alun laman seurauksena, ja määräaikaisten osuus työvoimasta kasvoi vuoteen 1997 asti. Tämän jälkeen määräaikaisten osuus työvoimasta on vähentynyt (Lehto & Sutela 2008, 33). Kuitenkin noin puolet uusista työsopimuksista solmitaan nykyisin määräaikaisina (Tilastokeskus 2011a). Vuokratyö taas on yleistynyt työhallinnon tilastojen mukaan

erityisesti 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen kuluessa (TEM 2010). Vuokratyön ja määräaikaisen työn yleistymisen vaikuttaa siis tapahtuneen osittain eri tahtiin.

Määräaikaisen työn tekemisen on huomattu useissa tutkimuksissa olevan luonteeltaan vastentahtoista (esim. Lehto & Sutela 2008; Lehto ym 2005). Myös poliittiset päättäjät ovat huomioineet määräaikaisuuden työntekijöille aiheuttamat ongelmat ja vuonna 2001 uudistetussa työsopimuslaissa eräänä tavoitteena oli määräaikaisten työsuhteiden vähentäminen. Työolotutkimuksien mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat käytännössä vähentyneet vuodesta 1997 vuoteen 2008 tultaessa (Lehto & Sutela 2008). Myös vuokratyön tekemisen vastentahtoisuus on huomattu useissa kyselyissä (esim. Varamiespalvelu 2005; 2007), mutta vuokratyötä ei ole pyritty rajoittamaan samoin kuin määräaikaista työtä. Itse asiassa on esitetty, että käytännössä työsopimuslain uudistaminen vuonna 2001, jossa pyrittiin ehkäisemään määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista, on johtanut siihen, että määräaikaisia työsuhteita on korvattu vuokratyöllä (Työministeriö 2007, 60).

Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008, 33–39) ovat raportoineet vuonna 2008 toteutetun työolotutkimuksen aineiston pohjalta erilaisia määräaikaisia koskevia tietoja. Työolotutkimuksen perusteella määräaikaisten osuus koko työvoimasta oli 12 prosenttia vuonna 2008, mutta huomattavasti suurempi osuus määräaikaista on naisia (16 prosenttia) kuin miehiä (8 prosenttia). Sukupuolijakauma siis eroaa vuokratyöntekijöistä, joista suunnilleen yhtä suuri osa on naisia ja miehiä. Työolotutkimuksen mukaan suurin osa määräaikaisista on nuoria ja tämä tulos on samansuuntainen vuokratyöntekijöitä koskevien tulosten kanssa. Määräaikaisista huomattavasti suurempi osa kuin vuokratyöntekijöistä työskentelee korkeaa ammattitaitoa vaativilla aloilla. Määräaikaisia työskentelee paljon esimerkiksi opetustyössä ja terveydenhoitoalalla sekä jonkin verran teknisissä ja tieteellisen työn ammateissa. Määräaikaiset työskentelevät huomattavasti useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla, kun taas vuokratyöntekijät työskentelevät pääasiassa yksityisellä sektorilla. (Artikkeli IV.)

Määräaikainen työ on usein tie kohti pysyvää työtä, sillä mitä pidemmän aikaa määräaikainen työsuhde saman työnantajan alaisuudessa on jatkunut, sitä todennäköisempää on, että työntekijä vakinaistetaan (Lehto ym. 2005, 119). Vakinaistamista saattaa kuitenkin edeltää jopa vuosia kestävä epävarmuus työn jatkuvuudesta (Kauhanen 2002, 78–93). Vuokratyö taas vaikuttaa olevan harvoin väylä käyttäjäyrityksen vakituiseksi työntekijäksi (artikkeli VI). Yhteenvedona voidaan sanoa, että vuokratyön vertaaminen määräaikaiseen työhön osoittaa, että joistakin yhtäläisyyksistä huolimatta määräaikaisella työllä ja vuokratyöllä on paljon eroja keskenään.

## 7 Johtopäätökset

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa vastaan tutkimuskysymyksiini, pohdin tulosten luotettavuutta ja esitän jatkotutkimusaiheita. Toisessa alaluvussa esitän tutkimukseni esiin nostamia toimenpidesuosituksia.

### 7.1 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut seuraavia kysymyksiä: Minkä tekijöiden osalta vuokratyö on uusliberalistinen työn muoto? Ovatko vuokratyöntekijät erilaisilla työelämän laadun ulottuvuuksilla mitattuna huono-osaisia työntekijöitä? Mitkä tekijät tuottavat vuokratyöntekijöiden aseman? Seuraavaksi vastaan kootusti näihin kysymyksiin (ks. Taulukko 2).

Taulukko 2. Vastaukset tutkimuskysymyksiin		
1) Minkä tekijöiden osalta vuokratyö on uusliberalistinen työn muoto?	2) Ovatko vuokratyöntekijät erilaisilla työelämän laadun ulottuvuuksilla mitattuna huono-osaisia työntekijöitä?	3) Mitkä tekijät tuottavat vuokratyöntekijöiden aseman?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Säätelymättömyys</li><li>• Joustavuus</li><li>• Työnantajien hegemonia</li><li>• Säätelyn purkamisen ajankohta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ovat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Säätelymättömyys</li><li>• Työhallinnon suhtautuminen</li><li>• Työnantajien harjoittama lobbaus</li><li>• Ammattiyhdistysliikkeen passiivisuus</li></ul>

Vuokratyö on uusliberalistinen työn muoto useiden tekijöiden osalta. Vuokratyön keskeisiä piirteitä ovat sääntelymättömyys, joustavuus, epävarmuus ja työnantajien hegemonia, mitkä on mielletty juuri uusliberalistiseen työelämään liittyviksi tekijöiksi (Harvey 2008). Vuokratyö on vähän säännelty työn muoto tämän päivän työmarkkinoilla, minkä vuoksi vuokratyövoiman käyttäminen on erittäin joustavaa. Vuokratyön joustavuus perustuu siihen, että vuokratyöntekijän on pakko joustaa, mikä taas aiheuttaa vuokratyöntekijöille paljon epävarmuutta. Vuokratyössä keskeistä on myös työnantajien hegemonia, joka ilmenee esimerkiksi siinä, että työnantajien ja vuokratyöntekijän välinen suhde ei ole vastavuoroinen. Lisäksi vuokratyön sääntelyn purkaminen sekä Suomessa että useissa muissa maissa osuu ajallisesti yhteen aikakauden muutoksen kanssa, jota on kutsuttu siirtymäksi sosiaalisesti ankkuroidusta liberalismista uusliberalismiin (mt.). Vuokratyötä säänneltiin Suomessa vuoden 1986 alusta lähtien, mutta sääntely purettiin 1990-luvun alussa. Tämän jälkeen toteutetut vuokratyön sääntelyyn liittyvät muutokset eivät ole muuttaneet vuokratyön perusluonnetta, minkä vuoksi vuokratyö on joustava ja vähän säännelty työn muoto.

Tutkimukseni perusteella vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muita huonompi useiden työelämän laatua mittaavien ulottuvuuksien osalta. EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys heikkoon taloudelliseen kompensatioon, vähäiseen työyhteisön tukeen, työtyytymättömyyteen, harkintavallan puutteeseen, työsuhteen turvattomuuteen sekä siihen, että työtehtävät eivät edellytä ammattitaitoa. Suomessa vuokratyöntekijät saavat muita työntekijöitä vähemmän palkkaa ja pienemmällä osalla vuokratyöntekijöistä kuin muista työntekijöistä on korkea koulutus sekä korkea sosioekonominen asema. Vuokratyöntekijät ovat myös muita työntekijöitä harvemmin esimiesasemassa, tekevät muita epätodennäköisemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä ja työskentelevät muita harvemmin toimialoilla, jotka kytkeytyvät suoraan korkean ammattitaidon työhön. Vuokratyöntekijät tekevät muita työntekijöitä todennäköisemmin osa-aikaista työtä, koska kokoaikaista työtä ei ole tarjolla, haluaisivat työskennellä muita useammin nykyistä enemmän ja ovat etsineet muita useammin uutta työtä viimeisten neljän viikon aikana.

Vuokratyöntekijöiden työelämän laadun osalta eräs keskeinen kysymys liittyy vuokratyön huonolaatuisuuden ja vuokratyöntekijöiden ominaisuuksien välisiin yhteyksiin. Kysymys on siitä, selittykö vuokratyöntekijöiden muita huonompi työelämän laatu sillä, että vuokratyöntekijät ovat esimerkiksi muita työntekijöitä vähemmän koulutettuja, heikommassa sosioekonomisessa asemassa ja työskentelevät vähäisemmän ammattitaidon aloilla. Suomea koskevalla aineistolla olen tutkinut vuokratyöntekijöiden palkkoja sukupuolen, iän, koulutustason, sosiokonomisen aseman, opiskelutilanteen, ammatin vaatavuustason, työsuhteen pysyvyyden, työnantajatyypin, työsuhteen keston ja työpaikan koon mukaisissa osaryhmissä. Kaikissa ryhmissä vuokratyöntekijät saavat muita työntekijöitä pienempää palkkaa. Verratessani suomalaisten vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden palkkoja, motiiveja, esimiesasemassa toimimista, alityöllisyyttä ja uuden työn etsimistä, olen vakioinut useita taustamuuttujia. Myös EU15-maita koskevissa analyyseissa olen erilaisia vuokratyöntekijöiden työelämän laadun ulottuvuuksia tutkiessani vakioinut useita työntekijöiden ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä. Useiden tekijöiden vakioimisen jälkeen vuokratyö on edelleen muuta työtä huonolaatuisempaa lähes kaikilla työelämän laadun mittareilla.

On kuitenkin joitakin seikkoja, joiden osalta vuokratyöntekijöiden työelämän laatu ei eroa muiden työntekijöiden työelämän laadusta. Esimerkiksi EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on yhtä suuri suhteellinen todennäköisyys kuin vakituisilla kärsiä työhön liittyvistä terveyshaitoista. Tästä voidaan päätellä, että nämä ongelmat liittyvät työn muodon sijaan enemmän joihinkin muihin tekijöihin, joista eräs saattaa olla ammattiala. Suomessa määräaikaiset vuokratyöntekijät ja muut määräaikaiset tekevät yhtä todennäköisesti määräaikaista työtä vastentahtoisesti, mikä merkitsee sitä, että eri työn muodoissa työskenteleviä määräaikaisia yhdistää vaikeus saada pysyvää työtä.

Vuokratyöntekijöiden muita heikompi asema liittyy keskeisesti siihen, että vuokratyön sääntely-ympäristö on niin salliva. Käytännössä työlaainsäädäntö ei vuokratyössä toteuta keskeistä tehtäväänsä, joka on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen. Sääntely-ympäristön sallivuus taas on seurausta eri toimijoiden, joita ovat työnantajat ja heidän etujärjestönsä, työntekijöiden etujärjestöt, valtion hallinto sekä poliittiset päättäjät, tekemisistä ja tekemättä jättämisistä. Työhallinnossa vuokratyö

halutaan nähdä myönteisessä valossa, jolloin vuokratyötä katsotaan usein työnantajan näkökulmasta ja sivuutetaan vuokratyöntekijöiden kohtaamat ongelmat. Työnantajapuoli taas pyrkii aktiivisesti rakentamaan vuokratyöstä myönteistä kuvaa, joka esittää vuokratyön työntekijöiden näkökulmasta erittäin laadukkaana työnä. Työhallinnossa työnantajapuolen levittämään kuvaan ei aina osata tai haluta suhtautua asiaan kuuluvan kriittisesti, mikä saattaa olla eräs selitys sille, että vuokratyöntekijöiden kohtaamiin ongelmiin ei ole puututtu tehokkaammin. Poliittiset päättäjät eivät, joidenkin poliitikkojen yrityksistä huolimatta, ole toiminnallaan parantaneet merkittävästi vuokratyöntekijöiden asemaa. Vuokratyöntekijöiden muita heikompaan asemaan vaikuttaa myös se, että ammattiyhdistysliike ei ole lähtenyt tosissaan parantamaan vuokratyöntekijöiden asemaa. Vuokratyöntekijät taas eivät, epävarmasta ja suojattomasta asemastaan johtuen, uskalla välttämättä itse pitää puoliaan.

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut vuokratyötä uusliberalistisena työn muotona, mikä ei toki tarkoita, etteikö tämän päivän työelämästä löydy vuokratyön ohella myös muita uusliberalistisia työn muotoja. Eräs uusliberalistinen työn muoto on pakkoyrittäjäyys (ks. Palmroos 2011), joka tosin on vuokratyötä epäselvempi ilmiö johtuen siitä, että vapaaehtoista ja pakollista yrittäjäyttä ei ole aina helppoa erottaa toisistaan (Pärnänen & Sutela 2011). On myös huomioitava, että tänä päivänä lähes kaikessa työssä on todennäköisesti ainakin joitain uusliberalistiseksi miellettyjä piirteitä ja itse asiassa niitä on ollut myös aiemmassa työssä (ks. Suoranta 2009). Vuokratyössä on kuitenkin tänä päivänä usein enemmän uusliberalistiseksi mielletäviä piirteitä kuin muussa vakituudessa ja määräaikaisessa työssä, joihin olen vuokratyötä verrannut.

David Harveyn (2008, 26) mukaan uusliberalismin nousussa on kyse siitä, että taloudellinen eliitti pyrkii palauttamaan vanhat luokka-asetat. Vuokratyöntekijät voidaan tässä mielessä tulkita uudeksi alaluokaksi, johon sijoittuvat huonosti koulutetut ja heikon ammattitaidon omaavat työntekijät. Aiemmin kouluttamattomilla henkilöillä oli mahdollisuus työssä oppimiseen ja työn kautta etenemiseen (ks. Kortteinen 1992), mutta vuokratyöntekijöille työn kautta eteneminen on erittäin vaikeaa. Vuokratyöntekijöille työuralla eteneminen edellyttää usein pääsyä pois vuokratyöstä, minkä vuoksi on tärkeää tietää, toimiiko vuokratyö väylänä käyttäjäyrityksen vakituiseksi työntekijäksi. Vaikuttaa siltä, että se toimii vain harvoin.

Vuokratyö on edelleen suhteellisen pieni ilmiö ja Suomessa vuokratyöntekijöiden osuus koko työvoimasta on vain hieman yli prosentin luokkaa (Tanskanen 2012a). Siihen, miksi vuokratyövoiman osuus ei ole kasvanut tätä suuremmaksi, voi olla useita syitä. Ensinnäkin syynä voi olla se, että vuokratyövoiman käyttäminen saattaa olla muihin vaihtoehtoihin verrattuna kalliimpaa (ks. Viitala ym. 2006). Toisena syynä saattaa olla työnantajien tietämättömyys vuokratyövoiman käytön heille mahdollisesti tarjoamista eduista, minkä vuoksi he eivät käytä sitä. Vuokrausyritykset tosin markkinoivat aktiivisesti palvelujaan, joten tietämättömyys ei ehkä sittenkään ole kovin keskeinen syy. Kolmas syy vuokratyövoiman alhaiseen osuuteen koko työvoimasta liittyy osittain siihen, että Suomessa julkisella sektorilla vuokratyövoiman käyttäminen on toistaiseksi ollut suhteellisen harvinaista. Julkisella sektorilla on suosittu vuokratyön sijaan määräaikaista työtä, mutta mikäli julkisella sektorilla innostuttaisiin käyttämään määräaikaisten sijaan

vuokratyövoimaa, merkitsisi tämä myös sitä, että vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta olisi suurempi.

Ehkä tärkein syy siihen, että vuokratyö ei ole nykyistä suurempi ilmiö, liittyy kuitenkin siihen, että työvoiman joustavuus ei ole kehittyneillä länsimaisilla työmarkkinoilla työnantajien näkökulmasta ainoa tai edes tärkein seikka. Näin voi olla etenkin Suomen kaltaisissa korkeaa osaamista korostavissa maissa, joissa työvoiman halpaa hintaa tärkeämpää saattaa usein olla työntekijän ammattitaito. Vuokratyö saattaa sopia paremmin suorittavaan työhön, jossa voidaan siirtyä nopeasti vähäisen vaatimustason tehtävästä toiseen kuin korkean ammattitaitotason työhön. Työelämässä on samanaikaisesti erilaisia kehityskulkuja, jotka saattavat kompensoida toisiaan. Yhtäältä työnantajat voivat toivoa työsuhteiden joustavuutta, toisaalta korkean ammattitaitotason työtehtävien menestyksenkäs hoitaminen edellyttää työntekijältä pitkäjänteisyyttä.

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut vuokratyötä yleisellä tasolla ja vuokratyöntekijöitä pääasiassa yhtenä ryhmänä. Vuokratyötä tekevät kuitenkin erilaisissa elämäntilanteissa olevat ja erilaisilla ammattialoilla työskentelevät henkilöt. Työmarkkinat ovat jakautuneet erilaisiin ryhmiin, joista yhdet joutuvat työskentelemään millä tahansa ehdoilla ja toiset voivat päättää itse millä ehdoilla työskentelevät (Castells 2000). Työmarkkinoilla on erilaisia ryhmiä, mutta myös vuokratyömarkkinoiden sisällä on erilaisia ryhmiä. Yksille vuokratyö voi olla heikkolaatuista ja toisille hyvälaatuista työtä (Viitala ym. 2006, 23).

Lääkäriliiton jäsenkyselyn perusteella vuokralääkärit työskentelevät vuokratyöntekijöinä usein omasta tahdostaan, koska näin heillä on virkalääkäreitä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja työsuhteen ehtoihin (Mäkitalo-Keinonen ym. 2005). Lääkäreiden lisäksi vuokratyötä tekevät terveydenhoitajat saattavat olla muita tyytyväisempiä vuokratyöhön (Palukka & Tiilikka 2008), mikä voi perustua siihen, että heillä on joissain tilanteissa mahdollisuus saada parempaa palkkaa (ks. Houseman ym. 2003). Edellä mainittujen tutkimusten perusteella voidaan muodostaa hypoteesi, jonka mukaan vuokratyö on muuta työtä parempaa sellaisille työntekijöillä, joiden työmarkkina-asema on erityisen hyvä, koska he pystyvät kilpailuttamaan työnantajia vuokrausyritysten avulla (ks. Denys 2004). Tutkimukseni ei kuitenkaan tue hypoteesia ainakaan palkan osalta, sillä korkean ammattitaidon omaavat vuokratyöntekijät saavat muita korkean ammattitaidon omaavia työntekijöitä vähemmän palkkaa, joka ilmenee koulutustason, sosioekonomisen aseman ja ammatin vaativuuden mukaisissa tarkasteluissa. Lääkäriin työ eroaa monesta muusta korkean ammattitaidon työstä siinä, että siihen saattaa sopia erityisen hyvin keikkatyö-malli. Tämän vuoksi voi olla, että lääkärit ovat poikkeus yleisestä säännöstä, jonka perusteella vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muita huonompi.

Vuokratyö on leimallisesti ”hyvän sään ilmiö”, josta osoittaa se, että vuokratyöntekijöiden osuus työvoimasta väheni taloudellisen taantuman myötä vuodesta 2008 vuoteen 2009 tultaessa (Tanskanen 2010). Työhallinnon mukaan samalla tavoin tapahtui myös 1990-luvun alun laman yhteydessä, jolloin vuokratyövoiman käyttäminen ensin yleistyi 1980-luvun lopun taloudellisen noususuhdanteen aikana, mutta väheni 1990-luvun alun laman seurauksena (Työministeriö 1998, 25). Vuokratyövoiman käytön ja yleisen taloudellisen tilanteen yhteyteen liittyen on yritysten vuokratyövoiman käytölle

esitetty kaksi vastakkaista syytä. Yhtäältä on väitetty, että vuokratyöntekijät toimivat puskurina suojaamassa käyttäjäyritysten omia työntekijöitä ja toisaalta, että vuokratyövoimalla korvataan käyttäjäyritysten omia työntekijöitä (ks. Tanskanen 2008). Vuokratyövoiman käytön väheneminen muuta työvoimaa enemmän taloudellisen taantuman myötä kertoo siitä, että puskuri-oletus näyttäisi pitävän paremmin paikkansa. Tämä saattaa kertoa siitä, että heikoissa taloudellisissa oloissa työnantajille on erityisen tärkeää turvata yritysten ydintyövoimaan. Kovina aikoina vuokratyöntekijät ovat ensimmäisiä, jotka poistuvat työpaikoilta.

Tutkimukseni empiiriset tulokset ovat useiden seikkojen osalta sopusoinnussa aiempien vuokratyötä koskevien tutkimusten kanssa. Kansainvälisissä tutkimuksissa on esimerkiksi huomattu, että vuokratyöntekijät ovat nuoria (Storrie 2002), saavat usein muita vähemmän palkkaa (esim. Cohen & Haberfeld 1993; Forde & Slater 2005) eikä vuokratyö kytkeydy korkean ammattitaidon tietotyön ammatteihin (Forde & Slater 2006). Tutkimukseni perusteella vuokratyö toimii vain harvoin väylänä vakituisen työhön ja samaan tulokseen päädyttiin myös Saksaa koskevassa tutkimuksessa (Kvasnicka 2005). Espanjaa koskevan tutkimuksen mukaan vuokratyön tekeminen puolestaan edesauttoi korkean ammattitaidon omaavia pääsemään vakituisen työhön, mutta ei auttanut matalan ammattitaidon omaavia (García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005).

Tutkimukseni Suomea koskevat tulokset ovat monien tekijöiden osalta yhteneviä aiempien laadullisiin aineistoihin perustuvien suomalaisten vuokratyötä koskevien tutkimusten kanssa (Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Niiden mukaan vuokratyöntekijät saavat muun muassa heikkoa taloudellista kompensatiota ja halusivat työskennellä enemmän. Tietojeni mukaan tutkimuksessani on kuitenkin ensimmäisen kerran Suomessa käytetty edustavaa aineistoa vuokratyöntekijöitä tutkittaessa, minkä vuoksi Suomea koskevat tulokset ovat huomattavasti aiempia tutkimuksia luotettavampia.

Olen käyttänyt tutkimuksessani monipuolisia aineistoja, joihin liittyy kuitenkin myös puutteita. Vuokratyön sääntelyyn ja sääntelyn purkuun johtavaa kehitystä tutkiessani (artikkeli I) olisin voinut valtiopäiväasiakirjojen analysoinnin lisäksi haastatella päätöksiä tehneitä poliitikkoja ja virkamiehiä sekä käydä läpi esimerkiksi valiokuntien mietinnöt. Työekonomisista syistä johtuen rajasin tarkastelun valtiopäiväasiakirjoihin, koska niiden pohjalta oli mahdollista rakentaa yleiskuva tapahtumista.

Tutkiessani vuokratyöntekijöiden kohtaamia oikeudenmukaisuusongelmia (artikkeli II) käytin pääasiallisena aineistona keskustelupalstojen kirjoituksia. Aineisto tuotti paljon kiinnostavaa tietoa, mutta näkökulmaa olisi voinut syventää käyttämällä menetelmänä osallistuvaa havainnointia. Keskustelupalsta-aineiston pohjalta oletin esimerkiksi, että vuokratyöntekijöillä ei ole alisteisen asemansa vuoksi mahdollisuutta harjoittaa työpaikalla edes pientä vastarintaa. Voi kuitenkin olla, että he harjoittavat sellaista pientä vastarintaa, josta ei keskustelupalstoilla kerrota. Osallistuva havainnointi saattaisi paljastaa, minkä tyyppistä pientä vastarintaa vuokratyöntekijät mahdollisesti harjoittavat.

Olen käyttänyt tutkimuksessani laajoja ja laadukkaita kvantitatiivisia aineistoja. Nämä ovat kuitenkin valmiita aineistoja, joten en ole itse osallistunut kyselyjen suunnitteluun. Kyselyissä ei ole kerätty tietoa kaikista tutkimukseni kannalta keskeisistä seikoista. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa ei ole kysytty miksi

vuokratyöntekijät tekevät vuokratyötä. Siinä ei ole myöskään kysytty esimerkiksi työhyvinvoinnista tai työn menettämisen pelosta, jotka olisivat olleet tutkimusasetelmani kannalta kiinnostavia kysymyksiä. Työvoimatutkimuksen puutteita on ollut osittain mahdollista paikata neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistoilla, jotka eivät koske vain suomalaisia, vaan EU15-maiden vuokratyöntekijöitä. Tähän liittyy taas omat ongelmansa, kuten esimerkiksi se, kuinka yhtenäinen joukko EU15-maiden vuokratyöntekijät ylipäättään ovat.

Tutkimukseni perusteella vuokratyöhön liittyy myös useita jatkotutkimusaiheita. Jatkossa erilaisia vuokratyön osaryhmiä tulisi tutkia edustavilla aineistoilla (vrt. Palukka & Tiilikka 2008), jotta heidän työelämänsä laadusta voidaan saada luotettava kuva. Vuokratyöntekijöiden osaryhmiin liittyen on esimerkiksi esitetty, että opiskelijat ja kotiäidit saattavat tehdä vuokratyötä mielellään, koska se sopii heidän elämäntilanteeseensa (Viitala ym. 2006, 37–38). Jatkossa tulisikin tutkia työskentelevätkö opiskelijat ja kotiäidit muita todennäköisemmin vuokratyöntekijöinä omasta toiveestaan. Ulkomailta Suomeen välitetty vuokratyövoima on rajautunut tämän tutkimuksen ulkopuolelle, mutta kyseessä on tärkeä aihe, jota tulisi ehdottomasti tutkia tulevaisuudessa. Lisäksi suomalaista vuokratyötä tulisi verrata aiempaa tarkemmin vuokratyöhön muissa maissa.

Tässä tutkimuksessa olen verrannut vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin, mutta en ole juuri verrannut naisia ja miehiä keskenään. Jatkossa tulisikin huomioida sukupuoli tarkemmin ja tutkia, miten vuokratyöntekijöiden työelämän laatu mahdollisesti eroaa miehillä ja naisilla.

On myös useita jatkokysymyksiä, jotka edellyttäisivät pitkittäisaineistojen käyttämistä. Tässä tutkimuksessa analysoimani työvoimatutkimus on pitkittäisaineisto ja käytössäni on ollut vuosien 2008 ja 2009 aineistot. Valitettavasti aineistossani ei kuitenkaan ole tietoa vastaajien työpaikkojen nimistä, jonka vuoksi aineistolla ei pysty tutkimaan kuinka usein vuokratyöntekijät siirtyvät vuokrauksen jälkeen käyttäjäyritykseen vakituisiksi työntekijöiksi. Vuokratyöntekijöiden liikkuvuutta tulisi tutkia jatkossa ja siihen liittyen etenkin seuraavia kysymyksiä: Kuinka suuri osa vuokratyöntekijöistä työllistyy vuokrauksen jälkeen käyttäjäyritykseen vakituiseen työsuhteeseen? Toimiiko vuokratyö joillekin ryhmille muita useammin väylänä vakitöihin? Onko sellaisia ryhmiä, joille vuokratyö toimii huomattavasti muita harvemmin väylänä vakituiseen työhön?

Pitkittäisaineistoja tarvittaisiin myös vuokratyöntekijöiden työelämän laadun ajallisten muutosten tutkimiseen. Onko tämän päivän vuokratyö huonompi- tai parempilaatuista kuin vuokratyö aiemmin? Onko vuokratyödirektiivillä vaikutusta vuokratyöntekijöiden työelämän laatuun EU-maissa? Parantaako luottamusmiesten tiedonsaantioikeus suomalaisten vuokratyöntekijöiden asemaa? Tapahtuuko muusta työstä vuokratyöhön siirtyvien työelämän laadussa muutoksia? Entä miten käy vuokratyöstä muuhun työhön siirtyville? Parantaako tai heikentääkö vuokratyön tekeminen työuran alkuvaiheessa työntekijän asemaa pitkällä tähtäimellä?

Työelämän laadun ohella tarvitaan tutkimusta vuokratyöntekijöiden elämän laadusta yleisemmin (ks. Tanskanen 2012b). Keskeinen kysymys on, ovatko vuokratyöntekijät huono-osaisia erilaisten elämän laatua mittavien seikkojen, kuten terveydentilan, sosiaalisten ongelmien ja onnellisuuden osalta. Näitäkin kysymyksiä tulisi tutkia



pitkittäisaineistoilla, jolloin olisi mahdollista yhtäältä selvittää heikkeneekö muusta työstä vuokratyöhön siirtyvien ja toisaalta paraneeko vuokratyöstä muuhun työhön siirtyvien työntekijöiden elämän laatu.

## 7.2 Toimenpidesuosituksset

Tämä tutkimus osoittaa, että vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muiden työntekijöiden työelämän laatua huonompi, minkä vuoksi on tärkeää pohtia, miten vuokratyöntekijöiden työelämän laatua voitaisiin parantaa. Vuokratyöntekijöiden työelämän laadun parantamisen kannalta keskeistä on, että yrittäjäriski palautetaan työntekijöiltä yrityksille, johon keinona on niin kutsuttu takuupalkkajärjestelmä. Takuupalkan ideana on, että työvoiman vuokrausyrityksen tulee maksaa vuokratyöntekijälle osa palkasta silloinkin, kun se ei onnistu löytämään tälle työtä. Julkisessa keskustelussa takuupalkan määräksi on esitetty 90 prosenttia työntekijän palkasta (esim. LA 50/2007). Takuupalkkajärjestelmä kannustaisi vuokrausyrityksiä todella etsimään työntekijöilleen työtä, sillä työntekijöiden pitäminen tyhjän panttina tulisi työnantajille kalliiksi. Näin voitaisiin ehkäistä sellaista työvoimalla keinottelua, jossa työntekijää pidetään varastossa ilman, että hänelle on tarjota työtä. Lisäksi alat, joilla ei ole tarpeeksi vuokratyövoimaa tarvetta putoaisivat automaattisesti pois ja tämä selkiyttäisi työmarkkinoita ylipäättäen. Takuupalkkajärjestelmän käyttöön ottaminen olisi myös vuokratyön toimijoiden, kuten ammattiyhdistysliikkeen, työvoiman vuokrausteollisuuden ja vuokratyövoimaa käyttävien yritysten kannalta hyödyllistä.

Vuokratyön heikkolaatuisuus on aiheuttanut jo useiden vuosien ajan epävarmuutta suurelle joukolle palkansaajia, mutta toistaiseksi ammattiyhdistysliike ei ole tosissaan lähtenyt parantamaan heidän asemaansa. Ammattiyhdistysliike näyttää olevan kiinnostunut vain normaaleissa työsuhteissa työskentelevistä jäsenistään. Vaikka ammattiyhdistysliikettä eivät vuokratyöntekijöiden ongelmat kiinnostaisikaan, olisi vuokratyön laadun parantaminen todennäköisesti kannattavaa pidemmällä tähtäimellä. Nykyään huomattava määrä nuoria aloittaa työuransa vuokratöissä, ja tällä saattaa olla kauaskantoisia seurauksia. Ensinnäkin, ammattiyhdistysliikkeen toteuttama vuokratyöntekijöiden laiminlyönti tuskin kannustaa vuokratyöntekijänä palkkatyön tekemisen aloittaneita liittymään jäseneksi. Toiseksi, vuokratyöntekijöiden heikko asema saattaa nakertaa kaikkien työntekijöiden ja samalla ammattiyhdistysliikkeen jäsenten asemaa. Mikäli työmarkkinoilla on joukko työntekijöitä, joita eivät yleiset toimintaperiaatteet koske, voi olla, että niistä aletaan joustaa myös muiden kohdalla. Kolmanneksi, tulevaisuudessa työmarkkinoilla voi olla kasvava joukko sellaisia työntekijöitä, jotka ovat oppineet työelämän toimintatavat vuokratyössä ja eivät uskalla tai osaa pitää kiinni oikeuksistaan. Hylkäämällä heikkossa asemassa olevat vuokratyöntekijät ammattiyhdistysliike siis saattaa tehdä karhunpalveluksen omalle toiminnalleen.

Työvoiman vuokrausyrityksiä edustava HPL määrittelee kotisivuillaan (HPL 2011b) keskeiseksi tehtäväkseen alan arvostuksen lisäämisen. HPL kertoo lisäksi kehittävänsä alaa vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen mielessään. Toistaiseksi HPL on pyrkinyt lisäämään alan arvostusta pääasiassa vakuuttamalla, kuinka hyvälaatuista työtä vuokratyö

on, ja varsinainen vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen on ollut sivuseikka. Alan arvostuksen lisääminen ja vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen eivät kuitenkaan ole toisilleen vastakkaisia tavoitteita. HPL:n kannattaisi ryhtyä aktiivisesti vaatimaan vuokratyöhön takuupalkkajärjestelmää, sillä takuupalkkajärjestelmä sekä lisäisi alan arvostusta että parantaisi vuokratyöntekijöiden asemaa.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten puolestaan kannattaisi vaatia vuokratyöhön takuupalkkajärjestelmää, koska se saattaisi parantaa vuokratyöntekijöiden tuottavuutta. Työvoimaa vuokraava yritys on vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja, mutta tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät eivät juuri sitoudu vuokrausyritykseen tai tunne sitä kohtaan lojaalisuutta (van Breugel ym. 2005; Forde & Slater 2006). Käyttäjäyritys on se paikka, jossa vuokratyöntekijä työskentelee ja vuokratyöntekijät samaistuvatkin enemmän käyttäjä- kuin vuokrausyritykseen (Viitala ym. 2006, 44). Tutkimusten mukaan reilua kohtelua osakseen saava työntekijä taas työskentelee vapaaehtoisesti enemmän kuin mitä hänen pitäisi (esim. Bewley 2006). Näin takuupalkkajärjestelmä saattaisi koitua suoraan käyttäjäyrityksen hyödyksi. Lisäksi käyttäjäyritys ei edelleenkään joutuisi kantamaan yrittäjäriskiä, sillä takuupalkkajärjestelmän myötä yrittäjäriski siirtyisi vuokratyöntekijältä työvoimaa vuokraavalle yritykselle.

Takuupalkkajärjestelmän kohdalla on kuitenkin huomioitava se, että työsopimukseen on liitettävä määritelmä minkä ammattialan töitä vuokratyöntekijä sitoutuu tekemään. Tärkeää on, että vuokratyöntekijää ei voida velvoittaa ottamaan vastaan työtä, joka ei vastaa hänen ammattitaitoaan. On myös huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijää ei voida velvoittaa ottamaan vastaan työtä pitkän maantieteellisen etäisyyden päästä. Viimeksi mainittuun liittyen vuokratyöntekijän työmatka-aika tulisi määritellä palkalliseksi työajaksi. Tämä lievittäisi ongelmaa siitä, että vuokratyöntekijän työpaikka saattaa sijaita vaikeiden kulkuyhteysien päässä, jota työntekijä ei välttämättä tiedä ottaessaan vastaan työn vuokratyöntekijänä.

Takuupalkkajärjestelmän ohella vuokratyöntekijöiden asemaa tulisi parantaa myös muilta osin. Vuokratyötä tutkittaessa erilaisia toistuvasti esiin nousseita ongelmia ovat sairauslomien ja työterveyspalvelun ulkopuolelle jääminen, vuosilomien puuttuminen, erilaisten palkan lisien ja käyttäjäyrityksen omille työntekijöille maksettavien taloudellisten etujen maksamatta jättäminen ja käyttäjäyritysten vakituksia työntekijöitä pienempi palkka (ks. myös Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Vuokratyöntekijän kannalta ongelmallista on myös se, että käyttäjä- ja vuokrausyritys saattavat sopia palkkiosta, jonka vuokrausyritys saa, mikäli vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Käytännössä tällaiset välityspalkkiot saattavat estää vuokratyöntekijän työllistymisen käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Edellä mainittuihin ongelmiin puuttuminen edellyttäisi tehokkaita toimia ja vuokratyön aiempaa tarkempaa sääntelyä.

Lopuksi on syytä painottaa, että edellä esitetyt toimenpidesuositukset vähentäisivät vuokratyöntekijän kohtaamia ongelmia, mutta eivät kuitenkaan onnistuisi poistamaan kaikkia vuokratyön epäkohtia. Toimenpidesuositusten toteuttamisen jälkeenkin vuokratyöntekijältä puuttuisi edelleen usein esimerkiksi vakituinen työyhteisö, yhtä hyvät mahdollisuudet edetä työuralla kuin käyttäjäyritysten työntekijöillä sekä mahdollisuus saavuttaa arvovaltaa työyhteisössä. Tärkein edellä mainituista toimenpidesuosituksista on

takuupalkkajärjestelmä, jonka käyttöön ottaminen olisi ensimmäinen askel vuokratyöntekijöiden työelämän laadun parantamisessa.

## 8 Lopuksi: Kohti perimmäisiä selityksiä

Tässä luvussa tulkitsen tuloksiani evoluutioteoreettisen tutkimuksen tarjoaman viitekehyksen perustalta, koska se voi käsitykseni mukaan tarjota perimmäisen selityksen keskeisille tutkimustuloksilleni. Evoluutioteoreettista tutkimusta on toistaiseksi hyödynnetty yhteiskuntatieteissä vain vähän, minkä vuoksi käsittelen ensimmäisessä alaluvussa syitä siihen, miksi yhteiskuntatieteilijät ovat aikaisemmin karttaneet sitä. Tämä alaluku on tärkeä siksi, että evoluutioteoreettisen tutkimuksen karttamisen syitä käsittelemällä on mahdollista pyrkiä korjaamaan evoluutioteoreettista tutkimusta koskevia yleisiä väärinkäsityksiä. Toisessa alaluvussa tulkitsen tutkimustuloksiani evoluutioteoreettisessa viitekehyksessä ja kolmannessa alaluvussa esitän evoluutioteoreettiselle viitekehykselle vaihtoehdoisen metatason tulkinnan suhteellisen aseman tärkeydestä ja vertaan sitä evoluutioteoreettiseen selitysmalliin.

### 8.1 Miksi yhteiskuntatieteilijät karttavat evoluutioteoriaa?

Yhteiskuntatieteilijät suhtautuvat usein kielteisesti tai epäileväisesti evoluutioteoreettiseen tutkimukseen (ks. Perry & Mace 2010) ja johtuen yhteiskuntatieteisiin sovelletun evoluutioteorian historiasta tämä on varsin ymmärrettävää. Evoluutioteoreettinen tutkimus on kuitenkin edistynyt huomasti 1900-luvun alkupuolen deternimistisestä biologialla selittämistä, mikä on monilla muilla tieteenaloilla jo huomattu ja nyt näyttää siltä, että evoluutioteoreettinen tutkimus on viimein rantautumassa myös yhteiskuntatieteisiin (esim. Wilkinson & Pickett 2011). Työelämän tutkimuksessa evoluutioteoreettista viitekehystä on hyödynnetty muun muassa selitettäessä sukupuolten välisiä palkkaeroja (Browne 1998; 2002) ja työelämään liittyviä pelkoja (Kish-Gephart ym. 2009). Samoin kuin yhteiskuntatieteissä yleisemmin, myös työelämän tutkimuksessa evoluutioteoreettista lähestymistapaa on kuitenkin toistaiseksi hyödynnetty suhteellisen vähän.

Sosiologi Jeremy H. Barkow (2006) erittelee viisi syytä, miksi sosiologit eivät ole hyödyntäneet evoluutioteoreettista tutkimusta. Nämä ovat naturalistinen virhepäätelmä, kartesiolaisuus, durkheimilainen käsitys, marxilainen käsitys ja sosiologian moraalinen missio. Naturalistinen virhepäätelmä tarkoittaa sitä, että siitä miten jokin asia on, johdetaan se miten tämän asian pitääkin olla. Tämän päätelmän virhe on siinä, että vaikka tietyllä käyttäytymisellä olisi evolutiivinen perusta, siitä ei voida johtaa sitä, onko käyttäytyminen moraalisesti hyvää tai huonoa. Esimerkiksi yhteistyökykyisyys (Ridley 1999), vastavuoroisuus (Trivers 1971), tietyt moraalitapumukset (Krebs 2005) ja nepotismi (Hamilton 1964a; 1964b) ovat ihmisille universaaleja käyttäytymistapumuksia, joilla saattaa kuitenkin olla hyvin erilaisia seurauksia eri ympäristöissä. Käyttäytymistapumus saatetaan mieltää yhdessä yhteydessä myönteiseksi ja toisessa kielteiseksi. Esimerkiksi sukulaisten suosiminen parantaa joissain ympäristöissä merkittävästi lasten hengissä selviytymistä (Sear & Mace 2008), jolloin se mielletään usein myönteiseksi käyttäytymistapumukseksi. Toisissa ympäristöissä sukulaisten suosiminen saattaa johtaa esimerkiksi siihen, että työpaikat täytetään sukulaisuuden eikä

pätevyyden perusteella (Allesina 2011), mikä mielletään nyky-yhteiskunnissa jopa lainvastaiseksi toiminnaksi.

Kartesiolainen ajatus liittyy siihen, että eroa ihmisten ja muiden eläinten sekä ihmisen fyysisten ja henkisten ominaisuuksien välillä pidetään niin suurena, ettei näillä nähdä olevan mitään yhteyttä toisiinsa (Barkow 2006). Ihminen ei kuitenkaan ole niin uniikki eläin kuin usein on oletettu ja ihmistieteissä on jo pitkään tunnustettu, että ihminen on biososiaalinen kokonaisuus (Jokela 2005). Durkheimilaisessa käsityksessä taas on kyse siitä, että sosiologit ajattelevat erilaisten ihmisryhmien voivan jakaa representaatioita jollakin tavoin itsenäisesti ilman yksilöiden psykologiaa. Barkow (2006) kuitenkin huomauttaa, ettei ole olemassa mitään yksilön psykologiasta riippumatonta kollektiivista tajuntaa ja esittää vastakysymyksen: Mikäli representaatiot eivät ole yksilöiden päässä niin missä ne sitten ovat? Marxilaisuuteen pohjaava idealistinen ajatus sosiaalisen epätasa-arvon poistavasta tuotanto- ja yhteiskuntasuhteiden oikeanlaisesta järjestämisestä nähdään myös ristiriitaisena evolutiivisen näkemyksen kanssa. Toisaalta, sosiologiassakin Max Weberistä lähtien, on kritisoitu Marxin ajatusta. Weber korosti, että ihmisten väliset ristiriidat ovat välttämätön ja loppumaton osa ihmisten sosiaalista kanssakäymistä (ks. Sanderson 2001, 84–85).

Viimeisenä evoluutioteorian karsastamisen syynä Barkow (2006) mainitsee sosiologian moraalisen mission vastustaa epätasa-arvoa ja sortoa. Evolutiivinen lähestymistapa ymmärretään usein pelkästään kilpailua ja ”vahvin voittaa” -ajattelua korostavaksi, mutta tämäkin liittyy osittain ihmisten taipumukseen tehdä naturalistinen virhepäätelmä. Vaikka jollakin ihmisten toiminnalla on evolutiiviset juuret, ei tästä voi vetää johtopäätöstä, että toiminta olisi moraalista hyväksyttävää.

Markus Jokelan (2005) mukaan evoluutioteoreettisen tutkimuksen hyödyntämisen puute sosiologiassa taas johtuu suurelta osin sosiologian ja psykologian välisen yhteyden puuttumisesta. Psykologisten teorioiden välttämisestä hyvän esimerkin tarjoaa Emile Durkheim, jonka mukaan ”joka kerta, kun sosiaalinen ilmiö selitetään suoraan psyykkisellä ilmiöllä, voimme olla varmoja, että selitys on väärä” (Durkheim 1977/1895, 115). Psykologisten teorioiden hyödyntämisen aste kuitenkin vaihtelee yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen sisällä. Esimerkiksi työelämän tutkimuksessa psykologisia teorioita on hyödynnetty kohtalaisen paljon (ks. Julkunen 2008).

Kuten Barkow (2006), myös Jokela (2005) esittää lisäksi, että sosiologit ovat vältelleet biologisia selitysmalleja sekä poliittisista että tieteellisistä syistä. Biologiset teoriat mielletään usein konservatiivisiksi ja deterministisiksi. Jokela mainitsee esimerkkinä feministisen sosiologian oppikirjan (Abbott & Wallace 1997), jossa kaikki psykologiaan tai biologiaan pohjaavat teoriat on kirjan hakemistossa luokiteltu biologiseksi determinismiksi. Deterministisyyteen liittyen useat sosiologit mieltävät, että evoluutioteoreettinen tutkimus kyseenalaistaa ihmisten moraalin ja vapaan tahdon. Sen huomioiminen, että ihminen on muiden eliöiden tavoin evoluution tuote, ei kuitenkaan kavenna valinnan vapautta, vaan ennemminkin lisää sitä. Ihmiselle on nimittäin kehittynyt evoluution myötä se uniikki piirre, että hän voi analysoida omaa toimintaansa ja tehdä sen perusteella valintoja (Potts & Hayden 2008, 61). Toiminnan muuttamisen perusedellytyksenä on kuitenkin ymmärrys siitä, mistä tunteet ja käyttäytyminen tietyissä tilanteissa kumpuavat. Ihmisten käyttäytymisen evolutiivisten juurien tunteminen ei rajoita

vapautta. Päinvastoin, vapautta rajoittaa se, että ihmiset eivät ymmärrä sosiaalisen käyttäytymisensä perusteita, jolloin heidän on vaikeampaa käyttäytyä toisin.

Evoluutioteoreettisen tutkimuksen hyödyntäminen on myös varmasti sukupolvikysymys. Vanhemmat tutkijasukupolvet ovat saattaneet suhtautua siihen kielteisesti ja sivuuttaneet sen täysin, jolloin evoluutioteoreettinen tutkimus on tullut suljetuksi yhteiskuntatieteiden ulkopuolelle. Useat uuden sukupolven tutkijat eivät näin ollen hyödynnä evoluutioteoreettista tutkimusta yksinkertaisesti siksi, että heille ei ole tullut edes mieleen, että sitä voisi hyödyntää. Yhteiskuntatieteellistä ja evoluutioteoreettista tutkimusta kuitenkin kannattaa yhdistää, koska ne operoivat usein erilaisilla teoreettisilla tasoilla ja pystyvät näin ollen täydentämään toistensa puutteita. Yhteiskuntatieteelliset selitykset ovat tyypillisesti proksimaattisia eli läheisiä selityksiä. Evoluutioteoreettiset selitykset ovat puolestaan ultimaattisia eli alkuperäisiä selityksiä ja ne pyrkivät löytämään perimmäisiä syitä siihen, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla. Molemmat lähestymistavat huomioimalla on mahdollista saada kattavampi kuva tutkittavasta ilmiöstä kuin silloin, jos ottaa huomioon vain toisen.

## 8.2 Evoluutioteoreettinen tulkinta

Tässä alaluvussa tulkiten tutkimustuloksiani evoluutioteoreettisen viitekehyksen puitteissa, koska näkemykseni mukaan se tarjoaa perimmäisen selityksen useille empiirisissä analyyseissä esiin nousseille seikoille. Käsittelen statusaseman, yhteistyön, oikeudenmukaisuuden, vastavuoroisuuden, pelon ja itsepetoksen teemoja. Evoluutioteoreettinen tutkimus selittää miksi näitä käyttäytymistäipumuksia ylipäätään esiintyy ihmisillä ja miksi niihin liittyy usein niin vahvoja tunnereaktioita.

Evoluutioteoreettinen tutkimus on jakautunut useisiin osa-alueisiin (ks. Barret ym. 2002), joita kaikkia yhdistää ajatus siitä, että ihminen on evoluution tuote ja että sillä on vaikutusta ihmisten käyttäytymiseen. Hyödynnän pääosin evoluutiopsykologian ja sen edeltäjän eli sosiobiologian piirissä tehtyä tutkimusta. Kaikki evoluutioteoreettinen tutkimus perustuu oletukselle siitä, että ihmisillä on evolutiivisia adaptaatioita eli sopeumia, jotka ovat kehittyneet vastaamaan tiettyihin ympäristön asettamiin haasteisiin.

Tietyt käyttäytymistäipumukset ovat valikoituneet siksi, että ne ovat tuottaneet kantajalleen lisääntymishyötyä eli olleet hyödyllisiä hengissä säilymisen ja lisääntymisen kannalta tietyssä ympäristössä. Tutkittaessa tietyn käyttäytymistäipumuksen evolutiivisia juuria on tärkeää painottaa, että kysymys ei ole välttämättä siitä tuottaako tällainen taipumus nykyään lisääntymishyötyä kantajalleen, vaan se, onko tällainen taipumus tuottanut lisääntymishyötyä kantajalleen aikaisemmin.

Evoluutioteoreettisessa tutkimuksessa on korostettu paljon statusaseman eli tunnustetun sosiaalisen aseman läpätunkevuutta. Evoluutioteoreettinen lähestymistapa painottaa sitä, että statuksen tavoittelu on usein tiedostamatonta, mutta se saattaa olla määräävä tekijä silloinkin kun ihmiset eivät tiedosta tavoittelevansa statusta. Ihmisiä saattaa tiedostetusti motivoida esimerkiksi valta, saavutukset, yhteisön jäsenyys, erilaiset yksilön asemasta kertovat symbolit sekä muilta saatava tunnustus ja kunnioitus. Näiden

seikkojen korostumisen perimmäisenä syynä saattaa kuitenkin olla se, että ne parantavat yksilön statusasemaa.

Statusasemaan liittyen keskeistä on, että vaikka ihmisten yhteiskunnissa sosiaaliset hierarkiat varioivat yhteiskunnasta toiseen, niitä silti löytyy yhtä lailla metsästäjä-keräilijä-yhteiskunnista, maatalousvaltaisissa yhteiskunnista kuin nykyisistä teollistuneista yhteiskunnista (Sanderson 2001, 287–288). Tarkka sosiaalinen hierarkia eli statusjärjestelmä löytyy ihmisten ohella myös useilta muilta ihmisille läheistä sukua olevilta lajeilta. Esimerkiksi makakit ja paviaanit muodostavat ihmisten tavoin tiukan hierarkkisia yhteisöjä, joissa on selkeät statusrajat eri ikäryhmien ja eri sukupuolta olevien välillä (van den Berghe 1978, 40–41). Useat tutkimukset myös osoittavat, että metsästäjä-keräilijä-yhteisöissä, jollaisissa ihmiset ovat eläneet suurimman ajan evoluutiohistoriastaan, on selkeä yhteys korkean statuksen ja lisääntymismenestyksen välillä (Sanderson 2001). Näiden seikkojen vuoksi on todennäköistä, että ihmisille on valikoitunut tiettyjä psykologisia ominaisuuksia, jotka johtavat statuksen tavoitteluun.

Käytännössä statuksen tavoittelu voi kohdistua lähes mihin tahansa aktiviteettiin ja se saattaa saada täysin järjettömältä vaikuttavia ilmenemismuotoja (ks. Ridley 1999, 137–141), kuten esimerkiksi kwatkiul-intiaanien omaisuuden tuhoamisjuhlat osoittavat (ks. Benedict 1951). Statusasema on siis mahdollista saavuttaa eri tavoin ja erilaisissa yhteiskunnissa eri asiat voivat tuottaa korkean statuksen. Ihmisillä statuksen tavoittelu on monimutkainen prosessi, koska siihen ei ole yhtä kaikille toimivaa tapaa (Harris 2006, 209–210). Nyky-yhteiskunnissa statuksen tavoittelun monimutkaisuutta lisää se, että on useita päällekkäisiä statushierarkioita, jonka johdosta samalla yksilöllä saattaa olla jossain ryhmässä korkea ja toisessa matala statusasema. Steven Pinker (2011) on esittänyt tästä havainnollisen esimerkin. Pinker kertoo, että mikäli hän autolla ajaessaan tekee jotain hölmöä, jonka vuoksi joku näyttää hänelle keskisormea ja kutsuu häntä idiootiksi, se ei ole maailmanloppu, koska hän voi vedota mieleessään ammattiasemaansa ja siihen, että hän on tunnustusta saanut Harvardin professori. Mikäli Pinkerin kunnia olisi sidoksissa ainoastaan hänen asemaansa kadulla, vastaava tilanne olisi paljon vakavampi ja kunnian puolustaminen saattaisi edellyttää turvautumista väkivaltaan.

Statusaseman kannalta keskeistä on, että ihmiset vertaavat itseään muihin saman ryhmän ihmisiin (Harris 2006, 209–210). Oman tutkimukseni kannalta olennaista on, että vuokratyöntekijät vertaavat itseään tyypillisesti vastaavaa työtä tekeviin käyttäjäyrityksen työntekijöihin, eivät esimerkiksi muihin vuokratyöntekijöihin (esim. Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Useissa tutkimuksissa on huomattu, että ihmiset ovat erittäin kiinnostuneita suhteellisesta asemastaan. Esimerkiksi Sara Solnickin ja David Hemenwayn (1998) tekemän kyselytutkimuksen vastaajat valitsivat mieluummin maailman, jossa heillä on enemmän kuin muilla verrattuna maailmaan, jossa kaikilla heidät itsensä mukaan lukien on enemmän, mutta heillä itsellään on vähemmän kuin muilla. Suhteellisen aseman tärkeyden on kiinnitetty huomiota myös työelämää koskevissa tutkimuksissa (esim. Siltala 2004; Vecchio 1984). Tutkimukset osoittavat esimerkiksi sen, että ihmiset ovat kiinnostuneempia siitä paljonko he saavat palkkaa suhteessa muihin kuin siitä paljonko he saavat palkkaa ylipäätään (Clark & Oswald 1996; Duncan 1975–1976; Easterlin 1973, 1995; Frank 1999; 1984; 1985; Hill & Buss 2006).

Palkkoja koskevan analyysini perusteella suomalaiset vuokratyöntekijät saavat kaikissa tutkimissani osaryhmissä, joita ovat muun muassa sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, ammatin vaativuus, työsuhteen pysyvyys ja työsuhteen kesto, vähemmän palkkaa kuin muut työntekijät. Suomalaisten vuokratyöntekijöiden palkkoja koskevassa analyysissä eräs mielenkiintoinen tulos on se, että miehille vuokratyöntekijänä työskenteleminen on epäedullisempää kuin naisille. Vuokratyötä tekevät naiset saavat 21 prosenttia pienempää palkkaa kuin muuta työtä tekevät naiset, mutta miehillä vastaava palkkaero on 29 prosenttia. (Artikkeli V.) Myös brittiläisen tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijänä työskenteleminen on erityisesti miehille epäedullista (Forde & Slater 2005). Tulos liittyy ehkä osaltaan siihen, että vuokratyötä tekevät naiset saattavat työskennellä korkean ammattitaidon työtehtävissä useammin kuin vuokratyötä tekevät miehet tai mahdollisesti siihen, että palkkataso muuta työtä tekevillä naisilla on miehiä alhaisempi. Brittiläisessä tutkimuksessa selvisikin, että vuokratyötä tekevien miesten ja vakituisena työskentelevien miesten välinen palkkaero kaventui kun tutkijat vakioivat erilaisia palkan määrään liittyviä taustamuuttujia (mts.). Joka tapauksessa vuokratyötä tekevät miehet saivat edelleen vähemmän palkkaa kuin vakituisena työskentelevät miehet ja palkkaero oli suurempi kuin naisilla.

Tulosta saattaa selittää osaltaan Robert Triversin (1972) vanhemmuuden investointi -teorian perustalta muodostettu oletus, jonka mukaan yhteisöissä, joissa resurssit jakautuvat epätasaisesti, erityisesti miesten keskinäinen kilpailu kiristyy. Kilpailua korostavissa yhteisöissä miehet ovat sekä suurimpia voittajia että häviäjiä (ks. Rotkirch 2005). Käytännössä tämä merkitsee sitä, että kilpailussa voittavat miehet saavuttavat erityisen hyvän ja kilpailussa häviävät miehet erityisen huonon aseman, mikä saattaa ilmetä esimerkiksi miesten välisinä palkkaeroina.

Työelämässä statusaseman voi saavuttaa eri tavoin ja yhdet ovat kiinnostuneempia esimerkiksi vallasta, toiset saavutuksista ja kolmannet yhteisön jäsenyydestä (Waldron 1998). Valta merkitsee sitä, että henkilöllä on käskyvaltaa suhteessa muihin ja työpaikoilla sitä on tyypillisesti työnantajilla ja heidän edustajillaan. On selvää, että kaikki eivät voi olla ensimmäisiä nokkimisjärjestyksessä, eivätkä kaikki sitä edes tavoittele. Tällöin ihmiset voivat saavuttaa statuksen arvovalalla. Ihmiset ovat muihin eläimiin verrattuna poikkeuksellinen laji siinä, että muilla lajeilla korkea status perustuu nimenomaan johtajuuteen, mutta ihmisillä saavutuksiin perustuva arvovalta on tärkeä osa statusta. Arvovalta kytkeytyy työelämässä usein korkeaan ammattitaitoon ja koulutukseen sekä korkeatasoiseen työsuoritukseen. Johtoasema ja arvovalta eivät ole välttämättä toisilleen vastakkaisia statuksen saavuttamisen muotoja, vaan ne korreloivat usein vahvasti keskenään.

Vuokratyöhön ja johtavaan asemaan liittyen julkisuudessa on keskusteltu johtajien vuokraamisesta. Käytännössä se ei kuitenkaan taida olla kovin yleistä. Viitala ja kumppanit (2006) kysyivät tutkimuksessaan eräältä työvoiman vuokrausyrityksen edustajalta palkataanko Suomessa johtajia vuokratyösuhteeseen. Vuokrausyrityksen edustajan mukaan:

”Kyllähän niistä puhutaan näistä vuokrajohtajista, mutta onhan niitä oikeesti aivan tosi vähän. Se on tota tämmönen muotijuttu. Jotkut firmat on keksinyt,



että tää on kiva homma, saahaan julkisuutta, kun mainostetaan, että meiltä voit vuokrata johtajan. Mutta niin, hei oikeesti: vuokrata johtaja yritykseen?!” (Viitala ym. 2006, 40.)

Tutkimukseni tukee näkemystä, sillä sen perusteella vuokratyöntekijät työskentelevät esimiestehtävissä huomattavasti epätodennäköisemmin kuin muut työntekijät (artikkeli IV). Johtavan aseman sijaan vuokratyöntekijöille realistisempi mahdollisuus korkeaan statukseen voisi olla sen saavuttaminen arvovaltan avulla. Arvovalta kytkeytyy työelämässä usein esimerkiksi korkeaan ammattiasemaan ja koulutukseen. Tutkimukseni perusteella vuokratyöntekijöillä kuitenkin on muita työntekijöitä epätodennäköisemmin saavuksiin perustuvaa arvovaltaa, sillä vuokratyöntekijät ovat muita huonommin koulutettuja, muita heikommassa sosioekonomisessa asemassa ja tekevät muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä (artikkelit III ja IV).

Vuokratyöntekijöiden tavoin suuri osa muistakaan työntekijöistä ei välttämättä saavuta korkea statusta johtavan aseman tai korkean ammattitaidon turvin. Heillä on kuitenkin merkittävästi vuokratyöntekijöitä paremmat mahdollisuudet saavuttaa työyhteisön jäsenyys ja sitä kautta oma paikkansa työyhteisössä. Tämä myös takaa heille vuokratyöntekijöitä todennäköisemmin tunnustetun sosiaalisen aseman.

Vuokratyöntekijöiden muita huonompi asema ilmenee myös vielä keskeneräisestä artikkelikäsitelmäkirjoituksestani (Tanskanen 2012b), jossa olen verrannut vuokratyöntekijöitä vakituisiin työntekijöihin käyttäen aineistona laajaa kyselytutkimusta, jossa on vastaajia 31 Euroopan maasta (European Quality of Life Survey 2007). Analyysseissä olen vakioinut vastaajan sukupuolen, iän ja työnantajatyypin. Analyysien perusteella vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys olla samaa mieltä siitä, että ihmiset katsovat heitä alaspäin heidän työtilanteensa tai tulojensa vuoksi (OR 2,10,  $p=0,000$ ). Koska ihmiset voivat saavuttaa statusaseman myös muualla kuin työelämässä, eräs keskeinen kysymys on: Työskentelevätkö tietyt henkilöt vuokratyöntekijöinä siksi, että heillä on mahdollisuus saavuttaa ja ylläpitää statusasema jollakin työelämän ulkopuolisella alueella?

Vielä keskeneräiseen artikkelikäsitelmäkirjoitukseeni (Tanskanen 2012b) pohjautuvien analyysien perusteella näin ei ole. Vuokratyöntekijöillä on nimittäin vakituisia pienempi suhteellinen todennäköisyys olla samaa mieltä siitä, että heidän elämänsä on kokonaisuudessaan lähellä sitä mitä he haluavat sen olevan (OR 0,60,  $p=0,000$ ). Lisäksi vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys olla sitä mieltä, että ihmiset eivät tunnu antavan arvoa heidän tekemisilleen (OR 2,00,  $p=0,000$ ) ja, että heidät on jätetty yhteiskunnan ulkopuolelle (OR 2,27,  $p=0,000$ ). Näiden tulosten perusteella vaikuttaa epätodennäköiseltä, että vuokratyöntekijät saavuttaisivat muita useammin korkean statusaseman työelämän ulkopuolella. Päinvastoin, vaikuttaa siltä, että vuokratyöntekijät saattavat usein omata myös työelämän ulkopuolella heikon statusaseman.

Työelämän statusasema ja hyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa (Marmot 2004; Wilkinson & Pickett 2011). Esimerkiksi Michael Marmot ja kumppanit (1991) huomasivat keskenään samanlaisissa työoloissa työskenteleviä brittiläisiä virkamiehiä tutkiessaan, että korkeamman statuksen omaavat virkamiehet olivat alemman statuksen omaavia

terveempiä ja pitkäikäisempiä. Bosma ja kumppanit (1997) taas päätyivät tutkimuksessaan siihen, että heikon statusaseman omaaville henkilöille tyypilliset vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä lisäävät sydäntautien riskiä. Matala statusasema on lisäksi yhteydessä useisiin sosiaalisiin ongelmiin, kuten päihteiden väärinkäyttöön ja väkivaltaisuuksiin (Wilkinson & Pickett 2011). Käytännössä tämä merkitsee sitä, että vuokratyöntekijöiden voidaan olettaa kohtaavan varsinaisten työhön liittyvien heikkouksien ohella useita muita erilaisia ongelmia. Oletus saa tukea Michiel Kompierin ja kumppaneiden (2009) tutkimuksesta, jossa he huomasivat, että vuokratyöntekijöillä on kaikista työntekijäryhmistä huonoin psyykinen terveydentila. Lisäksi heidän pitkittäisaineistoon pohjaavan analyysinsa perusteella siirtymä ei-vakituisesta työstä vakituisen on yhteydessä parempaan ja siirtymä vakituisesta työstä ei-vakituisen huonompaan psyykkiseen terveydentilaan.

Statusaseman saavuttamiseen tietyssä ryhmässä liittyy mielenkiintoinen ristiriita siitä, että ryhmän jäsenyys edellyttää kykyä yhteistyöhön, mutta korkean statusaseman saavuttaminen edellyttää usein aggressiivisuutta ja kilpailuhenkeä. Lähtökohtaisesti voidaan ajatella, että evoluutiohistoriassa yksilöt, jotka eivät ole kyenneet yhteistyöhön muiden kanssa, ovat tuskin saavuttaneet korkeaa statusasemaa. Matt Ridley (1999) mukaan ihmiset ovat luontaisesti sosiaalisia ja yhteistyöhaluisia, koska esi-isämme ovat eläneet ympäristössä, joka on altistanut yhteistyölle. Tämä ympäristö on ylläpitänyt selviytymisen kannalta tärkeitä yhteistyöhön liittyviä eettisiä normeja. Käytännössä ne yksilöt, jotka kykenivät yhteistyöhön, selvisivät yhteistyöhön kykenemättömiä todennäköisemmin hengissä ja pääsivät lisääntymään, jolloin yhteistyökykyisyys yleistyi.

Yhteistyön harjoittaminen on ihmisen evoluutiohistoriassa liittynyt etenkin lasten kasvattamiseen ja ruuan hankintaan. Sarah Hrdy (1999; 2009) korostaa, että ihmiset ovat aina olleet niin sanottuja yhteisöllisiä kasvattajia (cooperative breeders), joka tarkoittaa sitä, että äidin lisäksi lapsesta ovat jo kivikaudella pitäneet huolta useat muutkin henkilöt. Tutkimusten mukaan esimoderneissa yhteiskunnissa äidin lisäksi vähintään yhden toisen henkilön läsnäolo on nostanut merkittävästi lapsen todennäköisyyttä selvitä hengissä (Sear & Coall 2011). Matt Ridley (1999, 13–17) lisää, että myös metsästysmenestyksen kannalta yhteistyö on ollut ihmisen evoluutiohistoriassa äärimmäisen tärkeää. Ihmiset ovat useiden muiden lajien kuten leijonien, susien ja hyeenojen tavoin yhteisöllisiä metsästäjiä. Yhdessä metsästäminen on usein yksin metsästämistä tehokkaampaa. Yhdessä on todennäköisempää saada suurempia saaliita kuin yksin. Saaliin saaminen on kuitenkin aina riippuvainen myös onnesta. Mikäli yksilö pitäisi metsästämiensä saaliin vain itsellään, hänellä olisi toisinaan niin paljon ravintoa, ettei sitä pystyisi syömään ennen pilaantumista ja toisinaan ei ollenkaan ravintoa. Mikäli yksilö jakaa saalista saadessaan sen muiden kanssa ja voi luottaa siihen, että muut toimivat samoin, on hänellä todennäköisemmin jatkuvasti sopivasti ravintoa.

Enää länsimaisten ihmisten ei tarvitse liittoutua metsästysseurueisiin hengissä selviytyäkseen, mutta nykyinen työelämä on ihmisille keskeinen yhteistyön harjoittamisen kenttä ja ihmissuhteiden laatu työyhteisössä on olennainen seikka työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (ks. Wilkinson & Pickett 2011, 232–233). Vuokratyöntekijöiden on kuitenkin vaikeaa saavuttaa asemaa työyhteisön täysivaltaisina jäseninä (Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Työyhteisön ulkopuolelle

jääminen onkin keskeinen vuokratyöntekijöiden työelämän laatua heikentävä seikka ja edellä esitetyn perusteella evoluutioteoria voi tarjota perimmäisen selityksen sille, miksi työyhteisön ulkopuolelle jääminen on kokemuksena vuokratyöntekijöille niin lamauttavaa.

Työyhteisön jäsenyyden ohella vuokratyöntekijöiden ja työnantajien välisen suhteen vastavuoroisuuden tärkeyttä voidaan selittää evolutiivisilla syillä. Robert Triversin (1971) mukaan käsitys oikeudenmukaisuudesta on ihmisille myötäsyntyinen ominaisuus, joka on kehittynyt siksi, että se edistää ja pitää yllä vastavuoroista käyttäytymistä. Triversin mukaan ihmisillä on yhteisesti jaettu käsitys reiludesta ja oikeudenmukaisuudesta ja nämä ovat keskeisiä seikkoja vastavuoroista vaihtoa harjoitettaessa. Näiden käsitysten perusteella ihmiset tekevät arvioita toistensa käyttäytymisestä ja mikäli toiset toimivat epäreilusti tai epäoikeudenmukaisesti, se aiheuttaa moraalista suuttumusta. Triversin mukaan moraalinen suuttumus on kehittynyt takaamaan sen, että vastavuoroisuus todella toteutuu sosiaalisissa suhteissa. Mikäli yksilöllä ei olisi moraalisen suuttumuksen kaltaista suojamekanismia, häntä olisi erittäin helppoa käyttää hyväksi.

Triversin (1971) vastavuoroisuutta koskevaa teoriaa seuraten, Heikki Sarmaja (2004) on todennut, että ihmisille on kehittynyt reiludentunto, joka perustuu siihen, että vuorovaikutuksessa olevat yksilöt jakavat keskenään jonkinlaisen käsityksen reiludesta ja paheksuvat niitä, jotka alittavat yhteisesti hyväksytyyn reilouden tason. Sarmajan mukaan ihmiset keräävät itseään ja toisiaan tarkkailemalla spontaanisti tietoa moraalien perustasosta. Arvioidensa perustalta ihmiset muodostavat käsityksen reilun toiminnan keskiarvosta, joka kuvaa sitä minkälainen käyttäytyminen missäkin tilanteessa on aliarvoista, keskiarvoista tai ansiokasta. Ala-arvoinen käyttäytyminen aiheuttaa suuttumusta, keskimääräinen käyttäytyminen hyväksytään ja ansiokasta käyttäytymistä kiitetään. Tutkimukseni perusteella vuokratyöntekijät pitävät usein sekä vuokraus- että käyttäjäyrityksen toimintaa aliarvoisena, koska ne toimivat tavalla, joka ei turvaa vuokratyöntekijän työn jatkuvuutta. Yleisemmin vuokratyöntekijät mieltävät vuokratyön epäoikeudenmukaiseksi työn muodoksi ja epäoikeudenmukaisuuden kokeminen aiheuttaa suuttumusta, joka purkautuu keskustelupalstojen kirjoituksissa. (Artikkeli II.)

Suuttumus ei kuitenkaan aiheuta työn piirissä välttämättä edes pientä vastarintaa, koska vuokratyöntekijät pelkäävät menettävänsä työnsä mikäli vastustavat työnantajia. Vuokratyötä Britanniassa tutkineet Chris Forde ja Gary Slater (2005) ovat painottaneet, että pelko työn menettämisestä on tärkeä osa koko vuokratyön luonnetta. David Scruton (1986, 7) on puolestaan korostanut, että mikäli jokin ihmisille ominainen tunne on yhtä vanha kuin ihmislaji sen täytyy olla pelko. Pelko on muokannut ihmisten käyttäytymistä jo pitkään ja tekee niin myös tämän päivän työelämässä. Koska pelolla on biologinen perusta, pelon tunnetta on vaikea eliminoida, mutta se käynnistyy helposti (Ohman & Mineka 2001).

Jennifer Kish-Gephartin ja kumppaneiden (2009) mukaan pelko liittyy usein tilanteisiin, joissa vastassa on itseä korkeamman statuksen omaava yksilö. Heidän mukaansa korkean statuksen omaavan henkilön haastamiseen liittyvällä pelolla on ollut tärkeä tehtävä ihmisen evoluutiohistoriassa, koska korkean statuksen omaavilla yksilöillä on ollut valtaa ja fyysistä voimaa, joiden avulla he ovat voineet rangaista sellaisia henkilöitä, jotka ovat uhanneet heidän asemaansa. Korkean statuksen yksilöt ovat voineet esimerkiksi tappaa heitä vastustavat henkilöt, haavoittaa heitä vakavasti, pilata heidän

maineensa tai sulkea heidät ryhmän ulkopuolelle. Korkean aseman omaavaa yksilöä vastaan nousseet ovat siis käytännössä saattaneet menettää henkensä tai ainakin kokea merkittävää lisääntymishaittaa. Pitkäaikainen eläminen tällaisissa olosuhteissa on saattanut varustaa ihmiset sellaisilla käyttäytymistäipumuksilla, jotka rajoittavat heidän halukkuuttaan nousta auktoriteetteja vastaan (ks. Ermer ym. 2008). Vaikka tänä päivänä auktoriteetin vastustaminen ei välttämättä tuota vastaavia uhkia kuin auktoriteetin vastustaminen saattoi tuottaa ihmisen evoluutiohistoriassa, voi siitä aiheutua paljon haittaa tänäkin päivänä. Vuokratyön kohdalla tämä näkyy käytännössä esimerkiksi siinä, että työnantajaa vastustava vuokratyöntekijä saattaa olla nopeasti entinen työntekijä.

Titta Tuohinen (2000) on tulkinnut työn menettämisen pelkoa evoluutiopsykologisesta näkökulmasta. Tuohisen mukaan evoluutioympäristössä vaadittiin todella suurta rikkomusta yhteisöä vastaan, jotta siitä olisi seurannut lopullinen yhteisön ulkopuolelle sulkeminen. Tällöin yhteisöstä erottamisella oli myös erittäin vakavia konkreettisia seurauksia, sillä yksilön hengissä selviytyminen oli vaarassa. Nykyään yksilö voidaan kuitenkin heittää milloin tahansa ulos työyhteisöstä. Tuohinen painottaa, että vaikka nykyään työyhteisön ulkopuolelle sulkeminen ei merkitse yksilölle välitöntä tuhoa, niin tunteet hylkäämisen aiheuttamasta avuttomuudesta, ahdistuksesta ja häpeästä saattavat olla yhtä rankkoja kuin ihmisen evoluutiohistoriassa. Työn menettämisen pelon voimakkuus on osaltaan selitettävissä sillä, että tunteella on evolutiiviset juuret (ks. Kish-Gephart ym. 2009).

Työn jatkumiseen liittyen tärkeä kysymys vuokratyössä on, toimiiko se väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Työvoiman vuokrausyrityksiä edustava HPL ja työhallinto ovat HPL:n kokouskeskustelussa esitettyyn lukuun perustaen väittäneet, että vuokratyö on usein väylä käyttäjäyrityksen vakituiseksi työntekijäksi. Laajat kyselyt, jotka kaiken lisäksi ovat työhallinnon ja HPL:n itsensä teettämiä ja heille varmasti tuttuja, antavat kuitenkin aiheesta täysin päinvastaisen kuvan. Niiden mukaan vuokratyö on vain harvoin väylä käyttäjäyrityksen työntekijäksi (ks. artikkeli VI). Epämääräisen kokouskeskusteluista peräisin olevan luvun käyttäminen ja laajoihin kyselyihin perustuvan luvun sivuuttaminen ei kuitenkaan johdu välttämättä siitä, että työhallinnossa tietoisesti halutaan ajaa työntekijät epävarmuuteen. Kysymys on todennäköisesti ainakin osittain itsepetoksesta, jonka johdosta virkamiehet uskovat toimivansa oikeudenmukaisesti.

Robert Triversin (1985) mukaan ihmisillä on luontainen kyky itsepetokseen. Ihmisten taipumus itsepetokseen on huomioitu myös yhteiskuntatieteissä ja esimerkiksi sosiaalipsykologiassa käyttäytymismallia kutsutaan usein itseä palveleviksi mieltymyksiksi (von Hippel & Trivers 2011). Itsepetoksen evolutiivinen hyödyllisyys perustuu siihen, että mikäli huijari uskoo itse omaan valheeseensa, on hänen helpompaa saada myös muut uskomaan siihen. Itsepetos ilmenee ihmisillä käytännössä lukemattomin tavoin ja on usein täysin tiedostamatonta. Itsepetoksesta kirjoittanut Osmo Tammisalo (2003) on esimerkiksi viitannut tuloksiin, joiden mukaan yhdessä kyselyssä kaikki pitivät itseään keskimääräistä paremmin muiden kanssa toimeen tulevana ja toisessa kyselyssä 94 prosenttia professoreista arvioi suoriutuvansa työstään keskimääräistä professoria paremmin.

Saattaa olla, että työhallinnon virkamiesten ohella itsepetos selittää joiltain osin myös HPL:n edustajan toimintaa. Ainakin hän on varmasti halunnut kovasti uskoa

kokouskeskustelun epämääräiseen lukuun. Koska HPL:n edustajan tiedossa ovat olleet myös laajat kyselyt, jotka antavat aivan toisenlaisen kuvan kuin kokouskeskustelu, on hänellä oltava harvinaisen vahva itsepetos. Tämä ei ole mahdotonta, sillä erään tutkimuksen mukaan työnantajat ovat usein muita ihmisiä ylioptimistisempia (Arabsheibani ym. 2000) ja siis kykeneväisempiä itsepetokseen. Tulos voi hyvinkin pitää paikkansa myös työnantajien edustajien kohdalla.

Itsepetos saattaa selittää osaltaan myös ammattiliittojen passiivisuutta vuokratyöhön liittyvien ongelmien kohdalla, mitä vuokratyöntekijät itse usein ihmettelevät ja jonka he nostavat esiin kertoessaan vuokratyön ongelmakohdista (artikkeli II). Hannele Palukan ja Tiina Tiilikan (2008) analysoimaan kyselyyn vastanneista terveydenhoitoalan vuokratyöntekijöistä noin puolet ilmoitti, että ammattiliittojen panostus vuokratyöntekijöiden etujen valvontaan on riittämätöntä. Ammattiyhdistysliikkeen passiivisuudelle on esitetty aiemmin useita mahdollisia syitä.

Nuorten vuokratyöntekijöiden oletettavasti alhainen järjestäytymisaste (Viitala ym. 2006, 166; Ahtiainen 2006, 57) voi olla eräs, muttei mikään kaikenkattava selitys ammattiyhdistysliikkeen toimimattomuudelle. Yksilöllistymisteoriaan liittyvän väitteen mukaan ammattiyhdistysliikkeen vaikutusmahdollisuudet ovat työmarkkinoiden uusliberalisoitumisen myötä heikentyneet (esim. Beck 2000). Raija Julkunen (2008, 124) kuitenkin huomauttaa, että yksilöllistyminen ei tarkoita välttämättä sitä, että työntekijöillä ei olisi enää mitään työhön liittyviä kollektiivisia kiinnityksiä. Suomessa jatkuvissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevien järjestäytymisaste on vielä 2000-luvullakin ollut korkea (Tilastokeskus 2008b; Ahtiainen 2006; 2007). Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan 73 prosenttia palkansaajista kuului ammattiliittoon vuonna 1984 ja 74 prosenttia vuonna 2008 (Lehto & Sutela 2008, 29). Ammattiyhdistysliike ei ole ollut myöskään täysin voimaton jäsentensä kohtaamien ongelmien edessä (ks. Siltala 2004, 373–388). Vaikuttaakin siltä, että ammattiyhdistysliike valikoi tarkasti keitä se päästää piiriinsä (Julkunen 2004). Epätyypillistä työtä tekevät se vaikuttaa sulkevan herkästi ulkopuolelle. Tosin epätyypillistä työtä tekevien jäämiselle liittojen ulkopuolelle on varmasti muitakin syitä, kuten esimerkiksi se, että he eivät välttämättä identifioi itseään tiettyyn ammattiin ja se etteivät he miellä liittojen ajavan heidän asioitaan.

Itse olen aiemmin esittänyt, että ammattiyhdistysliike vaikuttaa tietoisesti laiminlyöneen vuokratyöntekijät (Tanskanen 2008). Tietoinen laiminlyönti saattaisi perustua esimerkiksi siihen, että ammattiyhdistysliikkeessä on arvioitu vuokratyöntekijöiden aseman parantamisen vievän liikaa resursseja suhteessa siitä saavutettavaan hyötyyn. Toinen syy saattaisi olla se, että yksinkertaisesti on paljon helpompaa olla tekemättä mitään kuin alkaa ajaa aktiivisesti vuokratyöntekijöiden aseman parantamista. Ammattiyhdistysliikkeen passiivisuus koskee vuokratyöntekijöiden ohella myös muita epätyypillistä työtä tekeviä, joka viittaa siihen, että ammattiyhdistysliikettä kiinnostaa vain vakituisissa työsuhteissa olevien jäsentensä etujen ajaminen. Käytännössä ammattiyhdistysliike vaikuttaa hylänneen ne ryhmät, jotka ovat heikoimmassa asemassa ja tarvitsisivat ammattiyhdistysliikettä eniten.

Tietoinen laiminlyönti ei ehkä kuitenkaan ole perustava syy vuokratyöntekijöiden kohtaamien ongelmien sivuuttamiseen. Tämä johtuu siitä, että ammattiyhdistysliikkeen palveluksessa työskentelee epäilemättä suuri määrä idealistisia henkilöitä, joiden

päämääränä on työntekijöiden aseman parantaminen. On epätodennäköistä, että nämä henkilöt ajattelevat tietoisesti laiminlyövänsä vuokratyöntekijöitä. Itsepetoksen ansiosta he kuitenkin voivat sivuuttaa oman passiivisuutensa ja uskoa todella ajavansa riittävällä tarmolla vuokratyöntekijöiden asiaa. Vaikka kyse ei olisikaan tietoisesta toiminnasta, on lopputulos kuitenkin sama.

Tutkimukseni perusteella vuokratyöntekijöiden asemassa on kysymys muita heikommista työoloista ja työehdoista, jotka aiheuttavat useita erilaisia ongelmia. Ongelmat voivat liittyä esimerkiksi toimeentulon riittämättömyyteen ja elämän epävarmuuteen. Tämän lisäksi kysymys on suhteellisista eroista siinä mielessä, että muita heikempi statusasema aiheuttaa vuokratyöntekijöille paljon harmia. Usein materiaallinen ja ei-materiaallinen asema erotetaan toisistaan ja ne esitetään toisilleen vastakkaisina, vaikka ne eivät välttämättä sitä ole. Materiaallinen ja ei-materiaallinen asema myös kietoutuvat usein vahvasti toisiinsa, minkä vuoksi niiden erottaminen on vaikeaa, ellei jopa mahdotonta. Työntekijän työstään saama palkka on tästä hyvä esimerkki, koska se on selkeästi materiaallinen seikka. Toisaalta palkka on myös ei-materiaallinen seikka, koska se kertoo yksilön suhteellisesta asemasta ja työnantajan arvostuksesta työntekijän työtä kohtaan. Evoluutioteoreettinen lähestymistapa korostaa, että sekä materiaallisen että ei-materiaallisen aseman tärkeyden taustalla ovat samat perimmäiset syyt. Ihmisen evoluutiohistoriassa sekä materiaalisella että ei-materiaalisella asemalla on ollut selkeä yhteys hengissä selviytymiseen ja lisääntymismenestykseen (ks. Sanderson 2001).

Tutkimuksessani olen tarkastellut vuokratyöntekijöiden suhteellista asemaa muihin työntekijöihin verrattuna. Suhteellista asemaa tarkasteltaessa keskiöön nousevat tasa-arvoon liittyvät kysymykset. Epätasa-arvoa taas tuntuu esiintyvän aina, kun on kyse ihmisten toiminnasta. Kuten Elizabeth Cashdan (1980) toteaa, jopa !Kung San -heimon keskuudessa, joka on tasa-arvoisimpia tunnettuja yhteisöjä, epätasa-arvo vaanii aina nurkan takana. Tutkimukseni perusteella vuokratyöntekijät ovat useiden työelämän laatuun liittyvien seikkojen osalta epätasa-arvoisessa asemassa verrattuna muihin työntekijöihin. Vuokratyöntekijöiden syrjintä on kuitenkin kielletty Suomen vuonna 1999 ratifioimassa kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa numero 181, vuonna 2001 voimaan astuneessa työsopimuslaissa sekä vuonna 2008 hyväksytyssä EU:n vuokratyödirektiivissä, joka ei tosin ollut vielä ehtinyt astua voimaan tässä tutkimuksessa käytettyjä empiirisiä aineistoja kerättäessä. Lisäksi julkisessa keskustelussa on vaadittu vuokratyöntekijöiden tasapuolista kohtelua suhteessa muihin työntekijöihin. Näistä seikoista huolimatta vuokratyöntekijöiden epätasa-arvoisuus on sitkeässä.

Evoluutioteoreettinen lähestymistapa auttaa sen ymmärtämisessä, miksi vuokratyöntekijöiden epätasa-arvoa esiintyy, vaikka se on yleisesti epähyväksyttyä ja laitonta. Siellä, missä on ihmisiä, on myös eriarvoisuutta, koska ihmisillä on tarve saavuttaa tunnustettu sosiaalinen asema ja kamppailu statuksesta käydään suhteessa muihin. Statuskilpailu johtaa käytännössä siihen, että kilpailun voittajien nostaessa statusasemaansa suhteelliset erot kasvavat ja kilpailun häviäjien suhteellinen asema huononee. Käytännössä statuskilpailun haitallisia vaikutuksia voitaisiin ehkäistä kilpailua rajoittamalla. Työelämän uusliberalisoituminen kuitenkin korostaa kilpailun rajoittamisen sijaan sen lisäämistä. Tämä merkitsee suhteellisten erojen kasvamista, mikä taas tarkoittaa joidenkin työelämän huonontumista.

### 8.3 Vaihtoehtoinen tulkinta ja sen kritiikki

Empiiristen tulosteni perusteella vastaus tutkimukseni pääkysymykseen on selvä: Vuokratyöntekijät ovat erilaisilla työelämän laadun ulottuvuuksilla mitattuna muihin työntekijöihin verrattuna huono-osaisia. Edellisessä luvussa esitin evoluutioreettisen tulkinnan sille, mikä on perimmäinen syy vuokratyöntekijöiden suhteellisen aseman tärkeydelle. Tässä alaluvussa käsittelen yhden esimerkkitutkimuksen avulla evoluutioteoreettiselle lähestymistavalle vaihtoehtoisen, sosiaaliseen konstruktionismiin pohjaavan, tulkinnan. Esimerkiksi olen valinnut Matti Kortteisen (1992) väitöskirjan *Kunnian kenttä*, koska se on laadukas ja aikaa kestävä tutkimus, joka käsittelee samoja työelämän teemoja kuin oma tutkimukseni. Tärkein syy juuri Kortteisen tutkimuksen valinnalle on kuitenkin se, että hän on esittänyt tutkimuksessaan sosiaaliseen konstruktionismiin perustuvan metatason tulkinnan sille, miksi tunnustettu sosiaalinen asema on ihmisille tärkeä. Vertaan toisiinsa evoluutioteoreettisen lähestymistavan ja sosiaalisen konstruktionismiin pohjaavan lähestymistavan selitysvoimaa nimenomaan perimmäisiä syitä etsittäessä.

Kortteinen (1992) tutki 1980-luvun lopulla ensimmäisiä joustavoittamisen kouriin Suomessa joutuneita miesvaltaisten metallitehtaiden työntekijöitä sekä naisvaltaisten pankkien toimihenkilöitä. Julkilausuttuna käsityksenä 1980-luvulla oli, että joustava tuotantomalli parantaa työntekijöiden asemaa, koska se lisää työhön liittyvää vapautta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Tutkimushaastatteluja tehdessään Kortteinen kuitenkin huomasi, että vastoin odotuksia joustavan tuotantomallin käyttöön ottaminen kärjisti työnjohdon ja työntekijöiden suhteita. Kortteinen päätyi ihmettelemään, miksi työnantajien ja työntekijöiden väliset vastakohtaisuudet kasvoivat ja minkälainen on suomalaisen työeetoksen perusta.

Kortteisen (1992) mukaan suomalaisten suhtautumista työhön määrittelee selviytymisen eetos, jonka avulla ihmisten on mahdollista ylläpitää ja saavuttaa kunniaa. Kortteinen kertoo, että eetos tarkoittaa sanakirjan mukaan ”sisintä, siveellistä luonteenlaatua” (mts. 50) ja kunnian Kortteinen määrittelee merkitsevän ”tunnustettua sosiaalista asemaa” (mts. 61). Miesvaltaisissa metallitehtaissa työläismiehet tulkitsivat selviytymisen eetoksen avulla omaa pärjäämistään suhteessa muihin. Suorittavaa työtä tekevät miehet tunsivat alemmuutta esimiehiään kohtaan, jotka olivat usein samaa ikäluokkaa, mutta pärjänneet heitä paremmin. Työläismiehet kokivat tehtaan sosiaaliset suhteet nöyryyttävinä ja ne kävivät kunnialle. Tästä nousi halu näyttää, johon liittyi kova riskinotto jopa oman terveyden kustannuksella, koska sen avulla he pystyivät ylläpitämään ja kasvattamaan kunniaansa muiden silmissä (mts. 125).

Kortteinen (1992) kertoo, että samoin kuin työläismiehille myös pankkitoimihenkilönaisille selviytyminen oli tärkeää, koska siinä oli kysymys omasta kunniaasta. Naiset eivät kuitenkaan pyrkineet saavuttamaan kunniaa työläismiesten tavoin esimiehiä kamppitamalla, päinvastoin. Miesten kertoessa elämästään yhtenä suurena projektina, naiset pohtivat elämäänsä toisten kautta ja uhrasivat oman elämänsä muiden puolesta. Naiset toimivat sen mukaan, minkälaista käyttäytymistä he ajattelivat muiden heiltä odottavan. Kunnian he saavuttavat itsenäisen aseman avulla, jonka he ostivat uhrautuvalla työllä. Oman reviiirin avulla he pystyivät turvaamaan itseään muiden

odotuksia ja vaatimuksia vastaan (mts. 353). Sukupuolten erona siis oli se, että miehet puskiivat vaikka henki menisi ja naiset uhrasivat oman elämänsä katsomalla sitä toisten kautta.

Kortteinen (1992) ihmettelee läpi tutkimuksensa ajattelutavan järjenvastaisuutta ja kysyy, mitä mieltä on siinä, että uhraa itsensä oman selviytymisensä vuoksi. Epäräationaalista Kortteisen mukaan on myös se, että kunnian tavoittelu oli työntekijöiden kertomuksissa niin läpätunkevaa, vaikka työntekijät eivät tiedostetusti tavoitelleet mitään. Tällaisen ajattelutavan selittäminen sosiologisen viitehyksen avulla on vaikeaa ja Kortteinen (mts. 8) kertoo tutkimuksensa esipuheessa kuinka hän upposi tutkimusta tehdessään kahdeksi vuodeksi syvään masennukseen, koska ei ymmärtänyt keräämiään empiirisiä aineistoja. Kortteisen keskeisenä ongelmana oli se, että selviytymisen eetosessa ei ole mitään järkeä rationaalista toimintaa korostavasta näkökulmasta. Kuten myöhemmin esitän, evoluutioteoreettisesta näkökulmasta käyttäytyminen on kuitenkin täysin ymmärrettävää.

Kortteinen (1992) käsitteli myös sitä, miksi työnjohdon ja työntekijöiden suhteet kärjistyivät joustavan tuotantomallin käyttöön ottamisen myötä. Työläismiehillä, jotka eivät olleet johtavassa asemassa, oli mahdollisuus saavuttaa ja ylläpitää kunniaa arvovalan turvin. Sama päti myös pankkitoimihenkilönaisiin. Ennen joustavan tuotantomallin yleistymistä koneistajamiehet saavuttivat kunnian hallitsemalla ja yliopettelemalla koneiden ohjelmat. He tunsivat ohjelmat paremmin kuin esimiehensä, minkä vuoksi he pystyivät ammattitaitonsa ansiosta ainakin paikka paikoin pääsemään tilanteen herroiksi. Joustavan tuotantomallin käyttöön ottaminen kuitenkin heikensi työntekijöiden mahdollisuuksia hallita työkoneita, jonka vuoksi heidän mahdollisuutensa saavuttaa ammattitaitoon perustuvaa arvovaltaa väheni. Samalla heikentyivät mahdollisuudet ”kusettaa” esimiehiä, mikä oli alemmassa asemassa oleville työläismiehille tärkeä osa heidän kunniaansa.

Kortteinen (1992) tulkitsi miesvaltaista koneistaja-aineistoa vastakulttuuriksi ja naisvaltaista pankkitoimihenkilöaineistoa vastuukulttuuriksi. Koneistajamiesten verratessa asemaansa toisiin miehiin, pankkitoimihenkilönaiset arvottivat itseään sen mukaan, miten he kokivat muiden arvostavan heitä. Naisilla kunnia kiinnittyi sisäistettyyn velvollisuudentuntoon ja tärkeää oman kunnian kannalta oli hoitaa ne tehtävät, jotka he mielsivät velvollisuudekseen. Ennen joustavan tuotantomallin yleistymistä naiset kykenivät itsenäisen työn turvin saavuttamaan tunnustetun sosiaalisen aseman, jonka avulla he pystyivät suojautumaan niiltä vaateilta, joita he mielsivät muiden heille asettavan. Sekä miesvaltaisia metallitehtaita että naisvaltaisia pankkeja koski se, että joustavan tuotantomallin korostama työnantajien kontrolli uhkasi kaventaa työntekijöiden itsenäistä asemaa, joka puolestaan johti työnantajien ja työntekijöiden välisten ristiriitojen lisääntymiseen. Kuten evoluutioteorian perustalta voidaan olettaa, miehillä ristiriitojen lisääntyminen johti lisääntyneeseen aggressiivisuuteen, mutta naisilla ei.

Evoluutioteorian mukaan statusaseman saavuttaminen on tärkeää sekä miehille että naisille, mutta se, miten ja millaista statusasemaa tavoitellaan, vaihtelee sukupuolten välillä. Sukupuolisidonnaisista lisääntymisstrategioista johtuen eri sukupuolille erilaiset statuksen saavuttamisen tavat ovat olleet ihmisen evoluutiohistoriassa toimivia. Robert Trivers (1972) on esittänyt vanhemmuuden investointi -teoriaa koskevassa artikkelissaan,



että naiset ovat sitoutuneempia jälkeläisiinsä, koska he investoivat heihin jo lähtökohtaisesti miehiä enemmän esimerkiksi raskauden ja imetyksen myötä. Käytännössä naisilla on parinvalinnassa enemmän pelissä kuin miehillä, minkä vuoksi naiset ovat miehiä valikoivampia kumppaniensa suhteen. Miehet taas ovat aggressiivisempia kumppaneiden tavoittelussa. Naiset välttelevät keskimäärin miehiä useammin tilanteita, jotka aiheuttavat fyysisiä riskejä (Campbell 2002, 90–100) ja kyky rajoittaa aggressiota ja riskikäyttäytymistä on olennaista vanhemmuudessa, mikä voi selittää sen yleisyyttä juuri naisilla. Miehet vastaavat stressitilanteisiin usein pakene tai taistele -strategialla (fight or flight) kun taas naiset huolehdi ja ystävyysty -strategialla (tend and befriend), joka tarkoittaa sitä, että naiset ovat usein miehiä sovinnonhaluisempia (Rotkirch & Janhunen 2010; Taylor ym. 2000). Tämä vastaa hyvin Kortteisen (1992) havaitsemaa sukupuolten välistä eroa.

Kortteinen (1992) kiinnittyi empiirisiä tuloksia tulkitessaan sosiaalisen konstruktionismiin ja selitti tutkimuslöydöksiään kollektiivisen tajunnan konseptin avulla. Väitän kuitenkin, että evoluutioteorian perustalta Kortteisen olisi ollut mahdollista tehdä tulkinta, joka olisi hänen tekemänsä sosiaaliseen konstruktionismiin pohjaavaa tulkintaa vakaammalla pohjalla. Selitysmallien keskinäistä paremmuutta verratessani käytän kriteereinä selitysmallin loogisuutta, empiiristä menestystä ja taloudellisuutta (ks. Sanderson 2001, 2–5).

Kortteisen (1992) esittämä kollektiiviseen tajuntaan nojaava tulkinta on epälooginen johtuen siitä, että mitään yksilön psykologiasta erillään olevaa tajuntaa tuskin on olemassa (ks. Barkow 2006). Mikäli kollektiivista tajuntaa ei ole, johtaa tämä väistämättä siihen, että tunnustetun sosiaalisen aseman tavoittelun juuret eivät voi olla kollektiivisessa tajunnassa. Evoluutioteorian pohjalta pyrkimys saavuttaa tunnustettu sosiaalinen asema voidaan mieltää osaksi ihmisluontoa, joka selittää myös sen, miksi tunnustetun sosiaalisen aseman tavoittelu on niin läpituokeaa. Tämä liittyy myös toiseen kriteeriin eli selitysmallin empiiriseen menestykseen.

Mikäli statusaseman tavoittelun tärkeys perustuisi yhteisen kulttuurin jakavien henkilöiden kollektiiviseen tajuntaan, voitaisiin olettaa, että on kulttuureja, joissa statusasemalla ei ole merkitystä. Empiiriset tutkimukset eivät kuitenkaan tue oletusta. Tutkimusten perusteella statusasemalla on merkitystä kaikissa tunnetuissa ihmisyyhteisöissä sekä myös useilla muilla lajeilla kuin ihmisellä (ks. Sanderson 2001). Sosiaalisen konstruktionismin pohjalta onkin vaikea vastata kysymykseen: Miksi statusaseman tavoittelu on universaalia ja sitä esiintyy kaikissa tunnetuissa yhteiskunnissa? Kortteinen (1992, 97–99) ymmärtää toki universaalisuuteen liittyvän ongelman, mutta toteaa, että se ei ole hänen tutkimuksensa kannalta vakava tai edes kovin kiinnostava. Kollektiivisen tajunnan konseptin paikkansa pitävyden kannalta ongelma kuitenkin on vakava.

John Tooby ja Leda Cosmides (1992) ovat kutsuneet sosiaalitieteiden standardimalliksi tutkimusotetta, jossa ihmisten käyttäytymiseen mahdollisesti vaikuttavia biologisia ja psykologisia seikkoja ei huomioida. Evoluutiivisten seikkojen sivuuttamiseen liittyen Anna Rotkirch (2005) on esittänyt tärkeän huomion siitä, että sosiologien ei pitäisi voida väittää, että heidän tutkimansa ilmiöt ovat sosiaalisia konstruktioita, mikäli he eivät ole tutkineet, kuinka paljon ilmiöissä on kyse geneettisesti välittyneistä seikoista.

Käytännössä sosiologit kuitenkin tekevät usein näin ja niin tekee myös Kortteinen (1992). Kortteisen kohdalla kiinnostava ristiriita liittyy siihen, että hän käyttää ilmaisuja, kuten ”miehinen uhittelu” ja ”sisin, siveellinen luonteenlaatu”, jotka on mahdollista tulkita sellaisiksi seikoiksi, joiden juuret ovat ihmisten biologiassa. Ehkä Kortteisella on ollut sosiaalitieteiden standardimallin vastainen, mutta arkijärjen mukainen implisiittinen käsitys siitä, että biologisilla tekijöillä on vaikutusta.

Evoluutiivisten seikkojen huomioiminen ei tietenkään merkitse sitä, että kulttuurisilla tekijöillä ei olisi mitään vaikutusta. Suomalaisessa työnteon merkitystä korostavassa kulttuurissa tunnustetun sosiaalisen aseman saavuttaminen juuri työelämässä saattaa olla erityisen tärkeää verrattuna moniin muihin yhteiskuntiin, joissa tunnustettu sosiaalinen asema voidaan saavuttaa muilla tavoin (ks. Ridley 1999). Näissäkin yhteiskunnissa on kuitenkin tärkeää saavuttaa tunnustettu sosiaalinen asema. Lisäksi on todennäköistä, että suomalaisille on tärkeää saavuttaa tunnustettu sosiaalinen asema myös muualla kuin vain työelämän piirissä ja tämä saattaa muuttua sukupolvien myötä.

Kolmas kriteeri testattaessa kollektiivisen tajunnan konseptin ja evoluutioteorian keskinäistä paremmuutta on selitysmallien taloudellisuus. Evoluutiivinen tulkinta on kollektiivisen tajunnan konseptiin pohjaavaa tulkintaa taloudellisempi, koska sen avulla on mahdollista päästä lopputulokseen huomattavasti selkeämmän ja yksinkertaisemmän ajatteluketjun päätteeksi. Evoluutioteorian taloudellisuuteen liittyy myös se, että evoluutioteorian pohjalta on mahdollista selittää perustellusti kokonaista ilmiöiden maailmaa (Sanderson 2001). Käytännössä evoluutioteoreettisen tutkimuksen tunteminen olisi voinut säästää Kortteisen (1992, 8) kahden vuoden syvältä masennukselta, jota hän kertoi poteneensa siksi, ettei pystynyt ymmärtämään, mistä hänen keräämissään empiirisissä aineistoissa oli kyse. Selitysmallin taloudellisuuteen liittyen Anna Rotkirch (2005) on verrannut naulan lyömistä seinään huonolla vasaralla ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen tekemistä ilman evoluutioteorian huomioimista toisiinsa. Mikäli jaksaa yrittää tarpeeksi sitkeästi, huonollakin vasaralla naulan saa jotenkin seinään, mutta aikaa, vaivaa ja virheitä siihen liittyy turhan paljon.

Edellä olen tulkinnut Matti Kortteisen (1992) tutkimustuloksia evoluutioteoreettisen lähestymistavan perustalta. Evoluutioteoreettinen lähestymistapa saattaa selittää myös ristiriitaa siitä, että työelämän laatu on viimeisten parin vuosikymmenen aikana parantunut useilla mittareilla mitattuna, mutta silti Juha Siltalan (2004) esittämä työelämän huonontumista koskeva väite on saanut paljon vastakaikua. Ristiriitaa koskevan ongelman ratkaisuna voi olla se, että työelämän laatu ei ole huonontunut kokonaisuudessaan, vaan kahden erityisen merkittävän seikan osalta. Nämä ovat suhteellisten erojen kasvaminen ja työnantajien hegemonian lisääntyminen, joiden merkitystä on korostettu evoluutioteoreettisessa tutkimuksessa. Siltala (2004) nostaa esiin nämä molemmat seikat, mutta hukuttaa ne kaiken muun sekaan kirjoittaessaan työelämän kokonaisvaltaisesta huonontumisesta. Työnantajien hegemonian lisääntyminen ilmenee esimerkiksi ammattiliittojen vaikutusvallan vähenemisenä (ks. Julkunen 2008). Suhteellisten erojen kasvusta taas ehkä selkein osoitus on tuloerojen kasvaminen (Ruotsalainen 2011).

Siltalan (2004) työelämän huonontumista koskevaan väitteeseen ja työntekijäryhmien välisiin eroihin liittyen Raija Julkunen (2008, 218–223) on esittänyt mielenkiintoisen huomion, jota voidaan myös selittää evoluutioteorian perustalta. Julkunen painottaa sitä,

että työelämä on saattanut käytännössä huonontua erityisesti korkeasti koulutetuilla naisilla. Julkunen perustelee näkemystään työolotutkimuksien tuloksilla, joiden mukaan kiireestä kärsivät kaikkia muita ryhmiä enemmän ylemmät toimihenkilönaiset (ks. Lehto & Sutela 2008). Lisäksi Julkunen (2008) huomauttaa, että juuri toimihenkilönaiset lähettivät Siltalalle aktiivisesti työelämän huonontumista kuvaavia kertomuksia, joita Siltala käytti tutkimuksensa empiirisenä aineistona. Julkusen esittämää huomiota on mahdollista selittää sukupuolten välisellä erolla statusaseman tavoittelussa. Naiset uhrautuvat eli toteuttavat niitä toiveita, joita olettavat muiden heiltä odottavan ja tällaiset oletukset ovat saattaneet hyvinkin lisääntyä korkeasti koulutetuilla naisilla.

Tässä alaluvussa esitetyn tarkastelun perusteella voidaan sanoa, että perimmäisiä selityksiä haettaessa evoluutioteoria on selitysvoimainen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yhteiskuntatieteelliset teorit tulisi sivuuttaa, päinvastoin. Esimerkiksi työelämän laatuun liittyvät teorit selittävät, mitkä tekijät ovat tämän päivän työelämässä tärkeitä. Ilman näiden teorioiden huomioimista tämän päivän työelämän kokonaisvaltainen ymmärtäminen lienee mahdotonta. Evoluutioteoria puolestaan pystyy selittämään, miksi tietyt seikat ovat ihmisille tämän päivän työelämässä ja yleisemminkin tärkeitä. Oman tutkimukseni kohdalla kysymys on ollut siitä, että ilman molempien lähestymistapojen huomioimista kuva vuokratyöstä olisi jäänyt huomattavasti pinnallisemmaksi kuin hyödynnettäessä sekä yhteiskuntatieteellistä että evoluutioteoreettista lähestymistapaa. Molempia siis tarvitaan.

## Lähteet

- Abbott, P. & Wallace, C. (1997) *An introduction to sociology: Feminist perspectives*. London: Routledge.
- Ahtiainen, L. (2006) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2004*. Työpoliittinen tutkimus 298. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt298.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt298.pdf). Haettu 12.1.2008.
- Ahtiainen, L. (2007) *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2004*. Työpoliittinen tutkimus 328. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt328.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt328.pdf). Haettu 15.12.2007.
- Alasoini, T. (2006) *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005*. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Työelämän kehittämissohjelman raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, T. (2007) *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen. Hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä?* Teoksessa: Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.): *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Allesina, S. (2011) *Measuring Nepotism through Shared Last Names: The Case of Italian Academia*. PLoS ONE, 6, 8.
- Anttila, T., Hartikainen, A., Oinas, T. & Nätti, J. (2010) *Työelämän laatu ja laadun arviointi*. Tutkimushankkeen loppuraportti. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25626/108103Loppuraportti%5B1%5D.pdf?sequence=1>. Haettu 11.4.2011.
- Arrowsmith, J. (2006) *Temporary agency work in an enlarged European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>. Haettu 11.11.2007.
- Arrowsmith, J. (2008) *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/2/EF0899EN.pdf>. Haettu 2.1.2009.
- Barkow, J.H. (2006) *Introduction: Sometimes the Bus Does Wait*. Teoksessa: Jerome H. Barkow (toim.) *Missing the Revolution. Darwinism for Social Scientists*. New York: Oxford University Press.
- Barret, L., Dunbar, R. & Lycett, J. (2002) *Human Evolutionary Psychology*. Princeton: Princeton University Press.
- Beck, U. (2000) *Työyhteiskunnan tuolle puolen*. Teoksessa: Nurminen, E. (toim.) *Sosiaalipolitiikan lukemisto*. Tampere: Tammer-Paino.
- Benedict, R. (1950) *Kulttuurin muodot*. Porvoo: WSOY.
- Bewley, T. (2006) *Fairness, Reciprocity, and Wage Rigidity. Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986) *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43–55.
- Biggs, D., Burchell, B. & Millmore, M. (2006) *The changing world of the temporary worker. The potential HR impact of legislation*. *Personnel Review*, 35, 191–206.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos*. Helsinki: Gaudeamus.

- Bosma H., Marmot M.G., Hemingway H., Nicholson A.G., Brunner E. & Stansfeld A. (1997) Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *BMJ*, 314, 558–565.
- Braverman, H. (1974) *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brennan, L., Valos, M. & Hindle, K. (2003) *On-hired Workers in Australia. Motivations and Outcomes*. RMIT Occasional Research Report. Melbourne: RMIT University.
- Browne, K.R. (1998) An Evolutionary Account of Women's Workplace Status. *Managerial and Decision Economics*, 19, 427–440.
- Browne, K.R. (2002) *Biology at Work*. Rutgers University Press: New Brunswick, NJ.
- Burgess, J. & Connell, J. (2004) International aspects of temporary agency employment: an overview. Teoksessa Burgess, J. & Connell, J. (toim.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*. London: Routledge.
- Campbell, A. (2002) *A mind of her own: The evolutionary psychology of women*. Oxford: Oxford University Press.
- Cashdan, E.A. (1980) Egalitarianism among hunter and gatherers. *American Anthropologist*, 82, 116–120.
- Castel, R. (2007) *Sosiaalinen turvattomuus. Mitä on olla suojattu?* Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Castells, M. (2000) *The Information Age: Economy, Society and Culture. Volume I: The Rise of the Network Society. Second Edition*. Oxford: Blackwell.
- CIETT (2007) *The agency work industry around the world. Main statistics*. International Confederation of Private Employment Agencies.  
[http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett\\_Economic\\_Report\\_2007.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2007.pdf).  
Haettu 20.11.2008.
- Clark, A.E. & Oswald, A.J. (1996) Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, 61, 359–381.
- Cohen, Y. & Haberfeld, Y. (1993) Temporary Help Service Workers: Employment Characteristics and Wage Determination. *Industrial Relations*, 32, 272–287.
- Colquitt, J. A. (2001) On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. & Ng, K.Y. (2001) Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Cropanzano, R., & Ambrose, M.L. (2001) Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. Teoksessa: Greenberg, J. & Cropanzano, R. (toim.) *Advances in organizational justice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Dahl, S.-Å., Nesheim, T. & Olsen, K.M. (2009) *Quality of Work. Concept and measurement*. Edinburgh: Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe.
- de Catanzaro, D.A. (1998) *Motivation and emotion: Evolutionary, physiological, developmental and social perspectives*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Denys, J. (2004) *Challenges for Temporary Agency Work in the Information Society*. Teoksessa: Blanpain, R. & Graham, R. (toim.) *Temporary Agency Work and the Information Society*. Haag: Kluwer Law international.
- de Ruyter, A. (2004) *Temporary agency work in the EU: an overview*. Teoksessa: Burgess, J. & Connell, J. (toim.) *International Perspectives on Temporary Agency Work*. London: Routledge.

- Dillon, M. & Garland, L. (2010) *Ancient Greece. Social and Historical Documents from Archaic Times to the Death of Alexander the Great*. Third Edition. London: Routledge.
- Duncan O. (1975–1976) Does money buy satisfaction? *Social Indicators*, 2, 267–274.
- Durkheim, E. (1977/1895) *Sosiologian metodisäännöt*. Helsinki: Tammi.
- Easterlin R. (1973) Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. Teoksessa: David, P.A. & Reder M.W. (toim.) *Nations and Households in Economic Growth. Essays in Honor of Moses Abramovitz*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Easterlin R. (1995) Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27, 35–47.
- Edwards, R. (1979) *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- EK (2012) Työehtosopimuksissa yhä paljon vuokratyön käytön rajoituksia. [http://www.ek.fi/ek/fi/tyoehtosopimuksissa\\_yha\\_paljon\\_vuokratyon\\_kayton\\_rajoiituksia-8472](http://www.ek.fi/ek/fi/tyoehtosopimuksissa_yha_paljon_vuokratyon_kayton_rajoiituksia-8472). Haettu 27.2.2012.
- Elovainio M., Kivimäki M. & Vahtera J. (2002) Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92, 105–108.
- Elovainio, M., Ferrie, J.E., Singh-Manoux, A., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, Martin., Vahtera, J., Brunner, E., Marmot, M.G. & Kivimäki, M. (2010) Organisational justice and markers of inflammation: the Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine*, 67, 78–83.
- Ermer, E., Cosmides, L. & Tooby, J. (2008) Relative status regulates risky decision making about resources in men: Evidence for the co-evolution of motivation and cognition. *Evolution and Human Behavior*, 29, 106–118.
- ERTO (2011) Vuokratyökyselyn taulukkoraportti. Kopio tekijän hallussa.
- Esping-Andersen, G. (1990) *Three Worlds of the Welfare Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- EUROCIETT (2007) *More Work Opportunities for More People. Unlocking the private employment agency industry's contribution to a better functioning labour market*. [http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/20071126\\_strategic\\_report.pdf](http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/20071126_strategic_report.pdf). S. 8. Haettu 25.1.2009.
- Euroopan komissio (2002a) Ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työhdoista. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/com2002\\_149\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_fi.pdf). Haettu 30.11.2008.
- Euroopan komissio (2002b) Muutettu ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työhdoista. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/com2002\\_701\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_701_fi.pdf). Haettu 10.1.2009.
- European Council (2001) *Conclusions of the Council (Employment and Social Policy): Employment and social policies: a framework for investing in quality (Indicators of quality in work)*. European Council Meeting in laeken 14 and 15 december 2001.
- Eysenbach, G. & Wyatt, J. (2002) Using the Internet for Surveys and Health Research. *Journal of Medical Internet Research*, 4, 2. <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=1761932>. Haettu 8.10.2007.
- Forde, C. & Slater, G. (2005) Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 2, 249–271.

- Forde, C. & Slater, G. (2006) The nature and experience of agency working in Britain. What are the challenges of human resource management? *Personnel Review*, 35, 141–157.
- Frank, R.H. (1984) Are workers paid their marginal products? *American Economic Review*, 74, 549–571.
- Frank, R.H. (1985) *Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest for Status*. New York: Oxford University Press.
- Frank R.H. (1999) *Luxury Fever: Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess*. New York: The Free Press.
- Gallie, D. (2003) The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19, 61–79.
- Gallie, D. (2007) Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work. Teoksessa: D. Gallie (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York: Oxford University Press.
- García-Pérez, I.J. & Muñoz-Bullón, F. (2005) Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67, 163–180.
- Gholamreza, A., de Meza, D., Maloney, J. & Pearson, P. (2000) And a vision appeared unto them of a great profit: evidence of self-deception among the self-employed. *Economics Letters*, 67, 35–41.
- Gilliland, S.W. & Chan, D. (2001) Justice in organizations: Theory, methods, and applications. Teoksessa: Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K. & Viswesvaran, C. (toim.) *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Green, F., Dickerson, A., Carruth, A. & Campbell, D. (2001) An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity. Working paper. <http://www.kent.ac.uk/economics/documents/research/papers/2001/0108.pdf>. Haettu 10.2.2012.
- Green, F. (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: University Press.
- Greenberg, J. (1993) Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81–103.
- Guillén, M. & Dahl, S.-Å. (toim.) (2009) *Quality of Work in the European Union. Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: Peter Lang.
- Hall, P. & Soskice, D. (2001) *An Introduction to Varieties of Capitalism*. Teoksessa: Hall, P. & Soskice, D. (toim.) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, R. (2006) Temporary agency work and HRM in Australia. ”Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all”? *Personnel Review*, 35, 158–174.
- Hamilton, W.D. (1964a) The Genetical Evolution of Social Behaviour I. *Journal of Theoretical Biology*, 7, 1–16.
- Hamilton, W.D. (1964b) The Genetical Evolution of Social Behaviour II. *Journal of Theoretical Biology*, 7, 17–52.
- Hankiss, E. (2001) *Fears and symbols: An introduction to the study of Western Civilization*. Budapest: Central European University Press.
- Harris, J.R. (2006) *No Two Alike. Human Nature and Human Individuality*. London: W.W. Norton.
- Harvey, D. (2008) *Uusliberalismin lyhyt historia*. Tampere: Vastapaino.
- HE (68/2008) Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä

- annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- HE (104/2011) Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Hill, S.E. & Buss, D.M. (2006) Envy and Positional Bias in the Evolutionary Psychology of Management. *Managerial and Decision Economics*, 27, 131–143.
- Houseman, S. (2001) Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 149–170.
- Houseman, S., Kalleberg, A.L. & Erickcek, G.A. (2003) The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 57, 105–127.
- HPL (ei päivystä) Toimialatietoa henkilöstövuokrauksesta.  
[http://www.ek.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/Tiesitkoe\\_taemaen\\_vuokratyoeostae.pdf](http://www.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Tiesitkoe_taemaen_vuokratyoeostae.pdf). Haettu 21.3.2011.
- HPL (2007) Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2007. HPL lehdistötilaisuus 4.6.2007.
- HPL (2011a) Työehtosopimukset.  
[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/tyoehtosopimukset/tyoehtosopimukset.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyoehtosopimukset/tyoehtosopimukset.php). Haettu 16.1.2012.
- HPL (2011b) Henkilöstöpalveluyritysten liiton kotisivut.  
[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/). Haettu 17.6.2011.
- Hrdy, S.B. (1999) *Mother Nature. A History of Mothers, Infants, and Natural Selection*. New York: Pantheon Books.
- Hrdy, S.B. (2009) *Mothers and others. The evolutionary origins of mutual understanding*. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Jokela, M. (2005) Geenit jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. *Sociologia*, 42, 4–18.
- Julkunen, R. (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2004) Yhteiskunta vakuutuksena, vakuutus yhteiskuntana. Teoksessa: Helne, T., Hänninen, S. & Karjalainen, J. (toim.) *Seis yhteiskunta. Tahdon sisään!* Jyväskylä: SoPhi.
- Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1994) *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Tampere: Vastapaino.
- Kalleberg, A.L., Barbara F. Reskin, & Hudson, K. (2000) Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256–278.
- Kalleberg, A.L. & Vaisey, S. (2005) Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality Among the Machinists. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 431–454.
- Kalleberg, A.L. (2006) *Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality: Cross-National Patterns*. Teoksessa: Therborn, G. (toim.) *Inequalities of the World*. London: Verso.
- Kangas, O. & Ritakallio, V.-M. (2008) *Köyhyyden mittaustavat, sosiaaliturvan riittävyys ja köyhyyden yleisyys Suomessa*. Vammala: Vammalan Kirjapaino.
- Kauhanen, M. (2001) *Temporary Agency Work in Finland. Background Document on Temporary Agency Work in Europe*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.



- Kauhanen, M. (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Jyväskylä: Gummerus.
- Kettunen, P. (2001) Kansallinen työ. Suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kinnunen, U., Nätti, J., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2004) Työttömyys ja työn epävarmuus koetun terveyden riskitekijöinä. Kokemuksia vertaileva tutkimus. Työelämän tutkimus, 2, 1–11.
- Kish-Gephart, J., Detert J.R., Trevino, L.K. & Edmondson, A.C. (2009) Silenced by fear. The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 2009, 163–193.
- Kivimäki M., Elovainio M., Vahtera J. & Ferrie, J.E. (2003a) Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational & Environmental Medicine*, 60, 27–34.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., Virtanen, M. & Stansfeld, S.A. (2003b) Association between organizational inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees. *Psychological Medicine*, 33, 319–326.
- KK (858/1998) Kirjallinen kysymys: Vuokratyövoiman käytön lisääntymisestä. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- KK (276/1999) Kirjallinen kysymys: Vuokratyö yleissitovuussuojan piiriin. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- KK (891/2002) Kirjallinen kysymys: Vuokratyötä tarjoavien yritysten käyttämät sopimusehdot. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- KK (817/2006) Kirjallinen kysymys: Vuokratyövoiman työsuhte- ja palkkaturva. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- KK (437/2010) Kirjallinen kysymys: Vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Kompier, M., Ybema J.F., Janssen, J. & Taris, T. (2009) Employment Contracts: Cross-sectional and Longitudinal Relations with Quality of Working Life, Health and Well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 193–203.
- Kortteinen, M. (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. (1998) Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi.
- Krebs, D. (2005) The Evolution of Morality. Teoksessa: Buss, D.M. (toim.) *The Handbook of Evolutionary Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kvasnicka, M. (2005) Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? Berlin: Humboldt University. <http://141.20.100.9/papers/pdf/SFB649DP2005-031.pdf>. Haettu 20.10.2006.
- LA (50/2007) Lakialoite: Laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Lehto, A.-M. (1988) Naisten ja miesten työolot. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. (1992) Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liiteselvitys. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Hakapaino.

- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Multiprint.
- Leventhal, G. S. (1980) What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. Teoksessa: Gergen, K.J., Greenberg, M.S. & Willis, R.H. (toim.), Social exchange: Advances in theory and research. New York: Plenum.
- Lind, E.A. & Tyler, T.R. (1988) The social psychology of procedural justice. New York: Plenum.
- Lähteenmäki, L. (2007) Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaatetyönä. Teoksessa: Anttila, A.-H. & Suoranta, A. (toim.) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Jyväskylä: Kopijyvä.
- Marmot, M.G., Smith G.D., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., Brunner, E. & Feeney, A. (1991) Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet*, 337, 1397-1393.
- Marmot, M.G. (2004) Status syndrome. How your social standing directly affects your health? London: Bloomsbury.
- McGovern, P., Smeaton, D. & Hill, S. (2004) Bad Jobs in Britain. *Nonstandard Employment and Job Quality. Work and Occupations*, 31, 225–249.
- McKinsey (2000) Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society. International Confederation of Private Employment Agencies [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Survey\\_Orchestrating\\_PrEAS\\_-\\_2000.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_2000.pdf). Haettu 15.12.2008.
- Menard, S. (2002) Applied Logistic Regression Analysis. Second Edition. London: Sage.
- Moilanen, L. & Haapanen, A. (2006) Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus 299. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt299.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt299.pdf). Haettu 21.10.2007.
- Moorman, R. & Harland, L. (2002) Temporary Employees as Good Citizens. Factors Influencing Their OCB Performance. *Journal of Business and Psychology*, 17, 171–187.
- Mäkitalo-Keinonen, T. & Virtanen, P. & Saloniemi, A. & Vänskä, J. & Parmanne, P. (2005) Vuokralääkärit – keitä he ovat? *Suomen lääkärilehti*, 60, 5007–5010.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2012) Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216–234.
- Nienhüser, Werner & Matiaske, Wenzel (2006) Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37, 64–77.
- Nikkinen, A. (2002) Ravintolamuusikot perinteisinä ja postmoderneina pätkä- ja vuokratyöläisinä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 45, 56–74.
- OECD (2004) OECD Employment Outlook 2004. Paris: OECD.
- Ohman, A., & Mineka, S. (2001) Fear, phobias, and preparedness: Toward an evolved module of fear and fear learning. *Psychological Review*, 108, 483–522.
- Palanko-Laaka, K. (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. *Työhallinnon julkaisu* 359. Helsinki: Valopaino.
- Palmroos, J. (2011) Yrittäjyys on henkisesti vaativa työllistymistapa. *Hyvinvointikatsaus* 4/2011.
- Palukka, H. & Tiilikka, T. (2008) Terveystieteiden vuokratyö. Joustava ja vapaa työn muoto? *Työelämän tutkimus* 6, 2, 173–184.

- Parent-Thirion, A., Macías, E.F., Hurley, J. & Vermeulen, G. (2007) Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Patomäki, H. (2007) Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Helsinki: WSOY.
- Peck, J., Theodore, N. & Ward, K. (2005) Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks*, 5, 3–26.
- Perry, G. & Mace, R. (2010) The lack of acceptance of evolutionary approaches to human behavior. *Journal of Evolutionary Psychology*, 8, 105–125.
- Pinker, S. (2011) A History of Violence. Edge Master Class. Edge. <http://edge.org/conversation/mc2011-history-violence-pinker>. Haettu 6.3.2012.
- Piore, M. (1971) The Dual Labour Market. Teoksessa: Gordon, D.M. (toim.) *Problems in Political Economy. An Urban Perspective*. Lexington, M.A.: D.C. Heath.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. (2004) Työvoiman vuokraus: uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark.
- Polanyi, K. (1944) *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Potts, M. & Hayden, T. (2008) *Sex and War. How Biology Explains Warfare and Terrorism and Offers a Path to a Safer World*. Texas: Benbella Books.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. *Hyvinvointikatsaus* 4/2011.
- Reich, R. (2007) *Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy and Everyday life*. New York: Alfred A. Knopf.
- Rentola (2011) Rentola: Henkilöstöpalvelualan kohtaamispaikka. <http://www.rentola.fi/info/9/>. Haettu 16.1.2012.
- Ridley, M. (1999) *Jalouden alkuperä. Epäitsekkyiden ja yhteistyön biologiaa*. Helsinki: Art House.
- Rotkirch, A. (2005) Miten sosiologinen tieto kohtaa evoluutioteorian? Teoksessa: Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rotkirch, A. & Janhunen, K. (2010) Maternal guilt. *Evolutionary Psychology*, 8, 90–106.
- Rousseau, D.M. (1989) Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Rousseau, D.M. & Mclean Parks, J. (1993) The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1–43.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2009) Työelämä muuttuu – muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus*, 7, 117–123.
- Ruotsalainen, P. (2011) Jäävätkö tuloerot pysyvästi suuriksi? *Hyvinvointikatsaus* 1/2011.
- Saarinen, M. (2005) *Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas*. Helsinki: Edita.
- Sanderson, S.K. (2001) *The Evolution of Human Sociality. A Darwinian Conflict Perspective*. Boston: Rowman & Littlefield Inc.
- Sarmaja, H. (2004) Moraalin logiikka ja tunteiden pelit. *Yhteiskuntapolitiikka*, 69, 113–134.
- Schelkle, W. & Mabbett, D. (2006) *Social Policy of the EU and National Welfare State Transformations. A Political Economy Perspective*. Working Paper.
- Scott, J.C. (1985) *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.

- Scott, J.C. (1990) *Domination and the arts of resistance. Hidden transcripts*. New Haven: Yale University Press.
- Scruton, D.L. (1986) Introduction. Teoksessa: Scruton, D.L. (toim.) *Sociophobics: The Anthropology of Fear*. Boulder: Westview Press.
- Sear, R. & Mace, R. (2008) Who keeps children alive? A review of the effects of kin on child survival. *Evolution & Human Behavior*, 29, 1–18.
- Sear, R. & Coall, D.A. (2011) How much does family matter? Cooperative breeding and the demographic transition. *Population and development review*, 37, 81–112.
- Segal, L.M. & Sullivan, D.G. (1997) The Growth of Temporary Services Work. *Journal of Economic Perspectives*, 11, 117–136.
- Sennett, R. (2002) *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisluonnetta*. Jyväskylä: Gummerus.
- Siltala, J. (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Sippola, M. (2010) *Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden kontekstin tarkastelua kansainvälisissä johtamisalan julkaisuissa vuosina 1984–2009. Artikkelikäsikirjoitus*.
- SKT (46/2002) *Suullisen kyselytunnin asia. Täysistunnon pöytäkirja 22/2002*. [http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/puh\\_22\\_2002\\_vp\\_46\\_61\\_61\\_p.shtm](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/puh_22_2002_vp_46_61_61_p.shtm) l. Haettu 6.3.2012.
- Solnick, S.J. & Hemenway, D. (1998) Is more always better? A survey on positional concerns. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 37, 373–383.
- Storrie, D. (2002) *Temporary Agency Work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>. Haettu 10.3.2007.
- Suoranta, A. (2009) *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Tampere: Vastapaino.
- Sädevirta, M. (2002) *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*. Helsinki: WSOY.
- Tammisalo, O. (2003) Itsepetoksen hyödyllisyydestä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 68, 528–537.
- Tanskanen, A. (2008) *Vuokratyö työelämän ääri-ilmionä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä*. Helsinki: Palkansaaajien tutkimuslaitos.
- Tanskanen, A. (2010) *Vuokratyön lyhyt historia. Esitelmä Sosiaalipolitiikan päivillä 21.–22.10.2010*. Helsinki.
- Tanskanen, A. (2012a) *Ovatko vuokratyöntekijät huono-osaisia? Työ- ja elinkeinoministeriö 15.2.2012*. Helsinki.
- Tanskanen, A. (2012b) *Agency Worker's Quality of Life in Europe*. Keskeneräinen artikkelikäsikirjoitus.
- Taylor, S. E., Klein, L. C., Lewis, B. P., Grunewald, T. L., Gurung, R. A. R., & Updegraff, J. A. (2000) Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*, 107, 441–429.
- TEM (2010) *Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kopio tekijän hallussa.
- TEM (2012) *Vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen*. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4421&xmid=4696>. Haettu 27.2.2012.
- The European Parliament and The Council of the European Union (2008) *Amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on temporary agency work*. Kopio tekijän hallussa.
- Therborn, G. (2011) *The World. A Beginner's Guide*. Cambridge: Polity Press.
- Tiitinen, K.-P. & Kröger, T. (2003) *Työsopimusoikeus*. Helsinki: Talentum.

- Tilastokeskus (2008a) Vuokratyön tiedonkeruu muuttunut vuonna 2008. [http://www.stat.fi/til/tyti/tyti\\_2008-06-24\\_men\\_004.html](http://www.stat.fi/til/tyti/tyti_2008-06-24_men_004.html). Haettu 21.3.2011.
- Tilastokeskus (2008b) Työllisten palkansaaajien ammattiliittoon kuulumisen työsuhteen laadun mukaan. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2. neljännes 2006. Kopio tekijän hallussa.
- Tilastokeskus (2011a) Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät vuonna 2010. [http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti\\_2010\\_15\\_2011-06-07\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html). Haettu 31.10.2011.
- Tilastokeskus (2011b) Laatuseloste: Työvoimatutkimus. [http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/12/tyti\\_2010\\_12\\_2011-01-25\\_laa\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/12/tyti_2010_12_2011-01-25_laa_001_fi.html). Haettu 15.2.2011.
- Tooby, J. & Cosmides, L. (1992) The psychological foundations of culture. Teoksessa: Barkow, J.H., Cosmides, L. & Tooby, J. (toim.) The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture. New York: Oxford University Press.
- Trivers, R. (1971) The Evolution of Reciprocal Altruism. *The Quarterly Review of Biology*, 46, 35–57.
- Trivers, R. (1972) Parental investment and sexual selection. Teoksessa: Campbell, B. (toim.) Sexual selection and the descent of man. Chicago: Aldine.
- Trivers, R. (1985) Deceit and self-deception. Teoksessa: Social evolution. California: Benjamin/Cummings.
- TUC (2005) The EU Temp Trade. Temporary Agency Work across the European Union. London: Trades Union Congress. [http://www.tuc.org.uk/extras/eu\\_agency.pdf](http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf). Haettu 30.9.2007.
- Tuohinen, T. (2000) Heinäsirkka ja muurahainen. Suomalaisen työhalun psykologisilla juurilla. Teoksessa: Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.
- Tupo2-työryhmä (2006) Väyliä työhön. Tupo2-työryhmän mietintö. Työhallinnon julkaisu 361. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö (1998) Selvitys vuokratyöstä. Neuvottelumuistio 211. Helsinki: Työhallinnon julkaisu.
- Työministeriö (2007) Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/vuokratyo\\_mietinto.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf). Haettu 22.11.2007.
- Työsopimuslaki (55/2001) Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>. Haettu 27.2.2012.
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Haettu 5.10.2007.
- Töttö, P. (2004) Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Uljas, P. (2005) Taistelu sosiaaliturvasta. Ammattiyhdistyvän toiminta sosiaaliturvan puolesta 1957–1963. Helsinki: Like.
- Uusitalo, R. (2008) Onko pätkätöitten yleistyminen totta vai tilastoharhaa? *Yhteiskuntapolitiikka*, 73, 5–11.
- Waldron, D.A. (1998) Status in Organizations: Where Evolutionary Theory Ranks. *Managerial and Decision Economics*, 19, 505–520.
- van Breugel, G., van Olfen, W. & Olie, R. (2005) Temporary Liaisons. The Commitment of 'Temps' Towards Their Agencies. *Journal of Management Studies*, 42, 529–566.

- van den Berghe, P.L. (1978) *Man in Society. A Biological View*. New York: Elsevier.
- Varamiespalvelu-yhtiöt (2005) *Vuokratyötutkimus. Taloustutkimus. Kopio tekijän hallussa.*
- Varamiespalvelu-yhtiöt (2007) *Vuokratyötutkimus. Taloustutkimus. Kopio tekijän hallussa.*
- Ward, K., Grimshaw, D., Rubery, J. & Beynon, H. (2001) Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Resource Management Journal*, 11, 3–21.
- Vecchio, R.P. (1984) Models of psychological inequality. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 266–282.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. *Työpoliittinen tutkimus 283*. Helsinki: Hakapaino.
- Viitala, R. & Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. *Työpoliittinen tutkimus 302*. Helsinki: Hakapaino.
- Wilkinson, R. & Pickett, K. (2011) *Tasa-arvo ja hyvinvointi*. Helsinki: HS-kirjat.
- Virmavirta, I., Hartikainen, A., Anttila, T. & Nätti, J. (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän tutkimus*, 9, 3–17.
- VMP Group (2011) Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on korkealla tasolla. [http://vmp.fi/Suomi/fi/VMP+Group/Ajankohtaista/?10005\\_ni=11095&10005\\_newsList\\_t=readNewsItem&](http://vmp.fi/Suomi/fi/VMP+Group/Ajankohtaista/?10005_ni=11095&10005_newsList_t=readNewsItem&). Haettu 11.4.2011.
- von Hippel, W. & Trivers, R. (2011) The evolution and psychology of self-deception. *Behavioral and Brain Sciences*, 34, 1–56.
- Vuosilomalaki (162/2005) Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>. Haettu 9.9.2007.