

TURUN YLIOPISTON JULKAISUJA  
ANNALES UNIVERSITATIS TURKUENSIS

---

SARJA - SER. C OSA - TOM. 356

SCRIPTA LINGUA FENNICA EDITA

# **KESKUSTELUJA VUOKRATYÖSTÄ**

**Vuokratyön diskursiivinen  
rakentuminen Suomessa**

**English Summary**

Liisa Lähteenmäki

TURUN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF TURKU  
Turku 2013

**Ohjaajat:**

Professori Hannu Ruonavaara, Turun yliopisto  
Professori emeritus Seppo Pöntinen, Turun yliopisto  
Professori Harri Melin, Tampereen yliopisto  
Dosentti Elina Oinas, Turun yliopisto

**Esitarkastajat:**

Professori Riitta Viitala, Vaasan yliopisto  
Dosentti Tuomo Alasoini, Helsingin yliopisto

**Vastaväittäjä:**

Professori Riitta Viitala, Vaasan Yliopisto

**Kustos:**

Professori Hannu Ruonavaara, Turun yliopisto

ISBN 978-951-29-5246-5 (Painettu/Print)  
ISBN 978-951-29-5247-2 (Sähköinen/Pdf)  
ISSN 0082-6995  
Painosalama Oy – Turku, Finland 2013

”Nobody should be misled into thinking that the rolling back of protective and pro-collective regulations constitutes ”deregulation”. What supply-siders have promoted is pro-individualistic (anti-collective) regulations, coupled with some repressive regulations and greater use of promotional and fiscal regulations, intended to prevent people from making particular choices or to encourage, facilitate or promote other types of behaviour.”

-Guy Standing 1997

## TIIVISTELMÄ

1990-luvun alussa lainsäädäntö ja työmarkkinajärjestöt määrittivät Suomessa, että vuokratyötä tuli käyttää vain tilapäiseen työvoimatarpeeseen, esimerkiksi sijaisuuksiin ja ruuhkahuippuihin. Joillakin aloilla vuokratyö oli työnantajien ja työntekijöiden yhteissopimuksella kielletty. Vaikka vuokratyösuhteet saivat jo 1980-luvulla niin Suomessa kuin kansainvälisestikin maineen työsuhdekeinotteluna, alkoi vuokratyön määrä Suomessa kasvaa 1990-luvun puolivälissä ja erityisesti tultaessa 2000-luvulle.

Suomalaiset akateemiset tutkijat eivät ole juuri vuokratyöstä kiinnostuneet. Aiemmat, harvalukuiset tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä työyhteisöjen ja työntekijöiden kokemuksiin sekä vuokratyön työehtoihin. Vuokratyö ymmärretäänkin edelleen lähinnä työntekijän subjektiivisena kokemuksena. Vuokratyössä on kuitenkin kysymys paitsi kokemuksista, myös yhteiskunnallisesta valtakamppailusta, jossa diskursiivisin keinoin pyritään vaikuttamaan ilmiöön nimeltä vuokratyö, laajemmin ilmiöön nimeltä työmarkkinat, sekä toisaalta kansalaisten käsityksiin työelämän ”normaalista”. Käsillä oleva tutkimus laajentaa ymmärrystä vuokratyöstä tarkastelemalla ilmiötä lainsäädännön, uutisoinnin ja markkinoinnin rakentamien julkisten käsitysten ja merkityksenantojen kautta.

Teoreettisena viitekehyksenä käytän hallinnan ja työprosessin säätelyn teoriaperinteitä. Se, miten työmarkkinoiden muutosta ja uusia työsuhdemuotoja politiikassa, mediassa, lainsäädännössä, tai työpaikan kahvipöytäkeskusteluissa perustellaan ja tehdään ymmärrettäväksi, on samalla työelämään kiinnitettävien arvojen, merkitysten ja toimijuuksien luomista, rajaamista ja kuvailua. Työelämäpuheessa ei siis ole kyse vain talouden lainalaisuuksista, kansantalouden toimivuudesta, tai yritysten kilpailukyvyistä, vaan myös ja erityisesti niiden toimijoiden luomisesta, määrittelemisestä ja legitimoimisesta, jotka työelämän kentällä saavat toimia ja tulevat palkituiksi. Säätelyn ja hallinnan näkökulmasta on relevanttia tarkastella millaisilla käsitteillä ja merkityksillä vuokratyötä ilmiönä rakennetaan.

Tutkimuskysymyksinä esitän:

- 1) Miten ja millä perusteilla vuokratyöstä rakennettiin Suomessa legitiimi tapa työllistää ja työllistyä?
- 2) Millaisia työntekijäideaaleja vuokratyöhön liittyvissä keskusteluissa rakennetaan?

Tutkimusaineistona tarkastelen lainsäädäntöön liittyviä dokumentteja, Helsingin Sanomien uutisointia, vuokratyöyritysten markkinointimateriaaleja, sekä vuokratyöyritysten edustajien haastatteluita. Analyysimenetelmänä käytän kriittistä diskurssianalyysia. Tämä menetelmä mahdollistaa puheen ja dokumenttien tarkastelun sosiaalisena toimintana, jolla eri toimijat pyrkivät osallistumaan yhteiskunnassa hyväksytyjen ja tunnustettujen käsitysten ja toimintavaihtoehtojen rakentamis-, tulkinta- ja määrittelyprosesseihin.

Tutkimukseni päätuloksena esitän, että vuokratyöstä muodostui legitiimi tapa työllistää Suomessa 1990-luvulla, koska vuokratyö käsitteellistettiin sekä lainsäädännön että median diskursseissa ennen kaikkea ratkaisuksi työttömyyteen. Toisaalta vuokratyö käsitteellistettiin vain marginaalisten työntekijäryhmien (naiset ja opiskelijat) rooliksi, jolloin se ei liittynyt miesvaltaisten työpaikkojen arkeen. Ratkaisuna työttömyyteen vuokratyö myös samalla luonnollistettiin osaksi yleisempää työmarkkinakehitystä, jolle ”kukaan ei voi mitään”. 2000-luvulla vuokratyö jatkoi voittokulkuaan ja rakentui pysyväksi ilmiöksi, koska työlainsäädännön uudistus institutionalisoi vuokratyön työehtosopimusmenettelyyn, jolloin sen ”salonkikelpoisuus” ja normaalius vahvistettiin. Vaikka työehtosopimusasia oli ratkaisuna merkittävä, nousi vuokratyön osalta itse työehtosopimus tärkeämmäksi kuin sen sisältö. Työehtosopimuksilla ei kuitenkaan pystytty vaikuttamaan esimerkiksi vuokratyöntekijän olemattomaan työsuhdeturvaan. Lisäksi työnantajapuhe käsitteellistää vuokratyön 2000-luvulla ennen kaikkea työmarkkinavaihtoehdoksi, vapautta ja monipuolisia työkokemuksia tarjoavaksi työmarkkinoiden katalysaattoriksi. Vuokratyö on tässä merkitysvaruudessa työntekijöille ”vain” yksi tapa työllistyä ja löytää oma tiensä työmarkkinoille, ei suinkaan työnantajien sanelema pakko.

Työntekijöihin kohdistuva hallintapuhe niin mediassa kuin työnantajien haastatteluisakin pyrkii puolestaan rakentamaan ideaalityöntekijäkuvaksi yrittäjämäisen oman elämänsä toimitusjohtajan. Työnantajien diskursseissa kaikuvatkin työntekijään kohdistuva vaatimus itse itsensä ohjaamisesta sekä työntekijäidentiteetin muotoilemisesta joustavuutta, sopeutuvuutta, vaihtelua ja jatkuvaa muutosta vähintäänkin sietäväksi, mutta mieluiten näitä ominaisuuksia jopa aktiivisesti hakevaksi ja arvostavaksi. Työmarkkinoiden toimijana on nimenomaisesti yksilö, jonka mahdollisuudet menestyä ovat vain ja ainoastaan hänen omissa käsissään. Työntekijän roolin korostaminen aktiivisena toimijana ja vuokratyöstä ”oikeita”, norminmukaisia sisältöjä löytävänä pärjääjänä on diskurssiivisesti hallittua yritystä ohjata työntekijöitä näkemään sekä itsensä tietynlaisina toimijoina että työmarkkinat tietyllä tavalla toimivina.

Vuokratyössä ei ole kyse vain työntekijöiden yksilöllisistä tai yksittäisistä kokemuksista. Vuokratyö on yhteiskunnallisen merkityskamppailun tulos, jossa käyttövoimana ovat toimineet hallinnalliset ja säätelyyn pyrkivät käsitteellistykset työllisyydestä, yksilön valinnasta ja koko yhteiskunnan edusta. Hallinnan ja säätelyn näkökulmasta katsottuna vuokratyö on myös merkinnyt säätelyn liukumista tasa-arvoa, yhdenmukaista kohtelua ja työntekijän suojelua korostavasta viranomaisten ja poliittisten toimijoiden suorittamasta työmarkkinoiden kollektiivisesta säätelystä työnantajien ylläpitämään työntekijän persoonan ja käyttäytymisen hegemoniseen, yksilölliseen säätelyyn.

## ABSTRACT

In the early 1990s, Finnish legislation and labour market organisations dictated that the hiring of temporary staff was to be used only to fill short-term needs, such as hiring substitutes and dealing with peak seasons. In some fields, temporary agency work was unequivocally prohibited. Even though Finland and the international community labelled temporary agency labour as a questionable employment policy as early as the 1980s, the proportion of temporary staff began to grow in Finland in the mid-1990s and especially in the early 2000s.

The phenomenon has been the subject of relatively little study in Finland. Previous research has focused mainly on the experiences of the workers and the terms of employment. As a result, temporary agency labour is seen as something of a subjective experience on the part of the employee. However, besides experiences, the hiring of temporary labour is about social power struggles in which discursive means are employed in an attempt to influence the phenomenon, the wider labour market and the general public's views about what is normal in working life. This study expands the understanding of temporary agency labour by examining the phenomenon through the public conceptions and meanings generated by legislation, news coverage and marketing.

I utilise the traditions regarding control and the regulation of work processes as the theoretical framework of this study. How changes in the labour market and new forms of employment are justified and explained in politics, the media and legislation or coffee table discussions at the workplace are, at the same time, processes of creating, delineating and describing the values, meanings and agencies ascribed to working life. Therefore, all this talk about working life is by no means limited to the regularities of the economy, the functioning of the national economy or the competitiveness of companies. It also, and perhaps particularly, encompasses the creation, definition and legitimisation of those actors who are allowed to operate in the labour market and be remunerated for their efforts. From the perspective of regulation and control, it is relevant to examine the concepts and meanings that are used to formulate temporary agency labour as a phenomenon.

I present the following as my research questions:

- 1) How and on what grounds was temporary labour hire established as a legitimate means of employing and being employed in Finland?
- 2) What kinds of employee ideas are constructed in discussions pertaining to temporary agency labour?

As my research material, I will study documents related to legislation, newspaper coverage in Helsingin Sanomat, marketing materials of temporary labour companies and interviews with representatives of temporary labour companies. The method of analysis I will employ is critical discourse analysis. This method enables the examination

of speech and documents as social activity with which various actors strive to engage themselves in the processes of constructing, interpreting and defining the conceptions and alternative methods that are accepted and acknowledged in society.

As the primary results of my study, I suggest that the hiring of temporary labour became a legitimate mode of employment in Finland in the 1990s as a result of it being conceptualised in the discourses of legislation and the media first and foremost as a solution to unemployment. At the same time, temporary labour was conceptualised as a function fulfilled by marginal groups of workers (for example women and students), which meant that it was effectively divorced from the day-to-day activities of male-dominated workplaces. Moreover, as a solution to unemployment, temporary labour was established as a natural part of the more general labour market development that was “out of everyone’s hands”. In the 2000s, temporary labour hire continued its triumphant rise and established itself as a permanent phenomenon, thanks to labour legislation reform institutionalising the collective agreement procedure for temporary labour, thus confirming it as something normal and acceptable. Even though the collective agreement issue was significant as a decision, in terms of temporary labour, the collective agreement itself became more important than its actual contents. However, the collective agreements failed to have any impact on glaring problems, such as the non-existent employment security of temporary staff. The rhetoric of employers in the 2000s focused on building up temporary labour as a viable labour market alternative – a catalyst of the labour market that provides freedom and diverse employment experiences. In this semantic context, temporary labour is merely one means of gaining employment and finding one’s way into the labour market, instead of an obligatory arrangement imposed by employers.

Furthermore, the controlling speech directed at employees in the media and the marketing and interviews of employers aims to create an entrepreneurial person, who is seen as the managing director of his or her own life, as the image of the ideal employee. Indeed, the discourse of employers reflects their requirement for employees to guide themselves and be flexible and adaptable and, at the very least, tolerate constant change but preferably be oriented towards and appreciative of these elements and attributes. This perspective presents individuals on the labour market as holding the opportunities for success in their hands alone.

In summary, temporary labour is not merely about the personal or individual experiences of employees. Rather, it is first and foremost the result of a social battle of semantics fuelled by control-oriented conceptualisations of employment, individual choice and the good of society that aim towards shifting responsibility from employers to employees. From the viewpoint of control and regulation, temporary agency labour also denotes a transition from collective labour market regulation conducted by authorities and political bodies for the purpose of protecting employees, towards a culture where employers engage in the moral regulation and control of employees’ personality and behaviour.

# KESKUSTELUJA VUOKRATYÖSTÄ.

## Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa.

<b>TIIVISTELMÄ .....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>6</b>
<b>TAULUKOT JA KUVIOT .....</b>	<b>10</b>
<b>KIITOKSET .....</b>	<b>11</b>
<b>1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS .....</b>	<b>13</b>
1.1. Keskustelu työelämän muutoksesta.....	13
1.2 Miksi juuri vuokratyötä pitää tutkia?.....	26
<b>2. VUOKRATYÖN LYHYT HISTORIA .....</b>	<b>29</b>
2.1 Vuokratyö ja yksityinen työnvälitys Suomessa.....	29
2.2 Vuokratyön historia kansainvälisessä kontekstissa .....	37
2.3 Aiemmat tutkimukset vuokratyöstä.....	47
2.3.1 Työntekijöiden ja työyhteisöjen kokemukset .....	47
2.3.2 Vuokratyön lisääntyminen.....	58
<b>3. TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS: TYÖPROSESSIN SUORASTA KONTROLLISTA TYÖNTEKIJÄN IDENTITEETIN JA TOIMIJUUDEN HALLINTAAN.....</b>	<b>64</b>
3.1 Johdanto.....	64
3.2 Alistavasta kontrollista hegemoniseen säätelyyn .....	70
3.3 Yrittämisen kulttuurin edellyttämä identiteetti.....	82
3.3 Hallintamentaliteetti: Vastuullisen yrittäjäsubjektin rakentaminen.....	87
3.4 Yritteliäät ja kurinalaiset työntekijät .....	91
<b>4. ANALYYSIN ANATOMIA.....</b>	<b>97</b>
4.1 Todellisuuden diskursiivinen rakentuminen.....	97
4.2 Tämän tutkimuksen menetelmä: Kriittinen diskurssianalyysi retorisella kierteellä .....	105
<b>5. AINEISTOJEN JA ANALYYSIN ESITTELY .....</b>	<b>115</b>
5.1 Neljä aineistoa .....	115
5.2 Hallituksen esitykset ja eduskunnan keskustelut .....	118
5.3 Helsingin Sanomien uutisointi.....	121



5.4	Vuokratyöyritysten internetsivut .....	124
5.5	Työnantajien haastattelut .....	126
<b>6.</b>	<b>VUOKRATYÖN RAKENTUMINEN OSAKSI SUOMALAISIA TYÖMARKKINOITA.....</b>	<b>130</b>
6.1	Eduskunnan asiakirjat: Vuokratyö on ratkaisu työttömyyteen .....	130
6.1.1	Hallituksen esitys 103/1993 (HE102/1993) ja Lakialoite 102/1994 (LA 21/1995) .....	130
6.1.2	Hallituksen esitys 78/1996 .....	136
6.1.3	Hallituksen esitys 25/1997 .....	143
6.1.4	Hallituksen esitys 157/2000 ja Lakialoite 79/1999 .....	149
6.1.5	Muut yksittäiset kysymykset ja lakialoitteet .....	152
6.1.6	Yhteenveto .....	158
6.2	Helsingin Sanomat: Vuokratyö on ongelma .....	164
6.2.1	Johdanto .....	164
6.2.2	Riiston kausi 1990–1995 .....	167
6.2.3	Työllistäjien kausi 1996–2000 .....	173
6.2.4	Yhteisen vihollisen kausi 2001–2005 .....	181
6.2.5	Yhteenveto .....	188
6.3	Yritysten internetsivut: Vuokratyö on mahdollisuus .....	193
6.3.1	Johdanto .....	193
6.3.2	Vuokratyö on tie vakituiseen työsuhteeseen .....	193
6.3.3	Oikea asenne takaa menestyksen .....	198
6.3.4	Yhteenveto .....	202
6.4	Työnantajahaastattelut: Vuokratyö on yksilöllistä vapautta .....	205
6.4.1	Johdanto .....	205
6.4.2	Vuokratyö on vapaa valinta .....	205
6.4.3	Sitoutuminen ja vakinaistuminen .....	211
6.4.4	Työsuhteen käsitteen ja työehtojen hämärtäminen .....	216
6.4.5	Yhteenveto .....	219
<b>7.</b>	<b>TUTKIMUSTULOKSET: MITEN VUOKRATYÖ MAHDOLLISTUI SUOMESSA JA MILLAISEN TYÖNTEKIJÄN SE LUO? .....</b>	<b>222</b>
7.1	Vuokratyön ja -työntekijän diskursiivinen rakentaminen .....	222
7.2	Vuokratyö säätelynä ja hallintana .....	228
7.3	Kamppailun tulos – työsuhteen merkityksen kulttuurinen muutos .....	235
	<b>KIRJALLISUUS:.....</b>	<b>239</b>
	<b>LIITTEET .....</b>	<b>253</b>

## TAULUKOT JA KUVIOT

Kuvio 1:	Määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat sukupuolen mukaan 1998–2010, 15–74-vuotiaat.....	21
Kuvio 2:	Määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1998–2010, 15–74-vuotiaat.....	21
Kuvio 3:	Sopimussuhteet työvoiman vuokrauksessa .....	29
Kuvio 4:	Vuokratyöntekijämäärät vuosina 2000–2010.....	36
Kuvio 5:	Diskurssianalyttisen tutkimuksen ulottuvuudet .....	109
Taulukko 1:	Eduskunnan puheenvuorot puolueittain .....	120
Taulukko 2:	Yritysten jakauma aloittain välitettyjen työpaikkojen mukaan (internetaineisto).....	125
Taulukko 3:	Sanomalehtiaineiston sävy .....	165
Taulukko 4:	Sanomalehtiaineiston ”ääni” .....	165
Taulukko 5:	Sanomalehtiaineiston näkökulma.....	166
Taulukko 6:	Sanomalehtiaineiston tyyppi .....	166
Taulukko 7:	Eri puheiden esiintymistiheys koko sanomalehtiaineistossa ja ajanjaksoittain.....	167
Taulukko 8:	Työntekijän ”tunnusmerkit” ajanjaksoittain.....	167
Kuva 1:	Barona Henkilöstöpalvelu .....	196
Taulukko 9:	Vuokratyön diskurssit hallinnan eetoksena ja puuttumisen välineinä.....	230

## KIITOKSET

Se hetki, kun saa alkaa kirjoittaa kiitoksia kaikille niille henkilöille, jotka ovat auttaneet väitöskirjani valmistumista, on vihdoin käsillä. Jossain vaiheessa viime talvea ymmärsin, että tulen pääsemään sinne asti, maaliin, joka joinakin päivinä - ja viikkoina, jopa kuukausina - tämän viimeisen seitsemän vuoden aikana, on tuntunut mahdottomalta ja saavuttamattomalta. Kun ajattelen nyt taaksepäin, voin kuitenkin todeta, että viimeiset seitsemän vuotta ovat olleet monella tavalla elämäni parasta aikaa. Vaikka tutkimustyö on välillä tuntunut vaikealta, vaikka on tullut sellaisia epäilyksen ja epätoivon hetkiä, ettei missään ole tuntunut olevan mitään tolkkua ja koko tutkimusaihekin on näyttänyt typerältä, merkityksettömältä ja kaikin puolin vääraltä, on sosiologian laitoksen työyhteisö, tutkimustyön mahdollistama vapaus ja seikkailu, sekä kaikki se, mitä olen saanut väitösprosessin aikana oppia, ollut mahtavaa aikaa. Olen ollut todella onnekas.

Kiitän lämpimästi väitöstyöni esitarkastajia, professori Riitta Viitalaa ja dosentti Tuomo Alasoinia sekä kannustavasta että kriittisestä palautteesta. Olen parhaani mukaan yrittänyt ottaa onkeeni esittämistänne rakentavista ja konkreettisista parannusehdotuksista. Jäljelle jääneet virheet ja puutteet ovat luonnollisesti täysin omaa kovapäisyyttäni.

Työn ohjaajia minulla on ollut peräti neljä. Toisin kuin Tuhkimolla, minulla on ollut vain hyviä haltijoita ohjaamassa kulkua tutkimuksen hetteikössä. Professori Hannu Ruonavaaraa haluan kiittää monien keskusteluiden lisäksi useista työmahdollisuuksista sekä luottamuksesta tutkimukseeni. Erityisesti kiitän Hannua tutkimustani viitoittaneen näkökulman, moralisäätelyn, esittelemisestä. Moraalisäätelyn tutkimuksesta sain inspiraation ja kimmokkeen tarkastella vuokratyötä uusia näkökulmia avaavilla silmälasilla. Kiitos Hannu myös tarkoista kommentteistasi, vaikka niistä ei aina olekaan oltu samaa mieltä. Professorit Seppo Pöntinen ja Harri Melin, kiitos pitkämielisyydestänne ja kannustuksestanne. Seppoa haluan myös kiittää siitä, että sain diskurssit järjestykseen. Harrin humoristinen ohje tutkijan tielle, ”leuka rintaan ja kohti uusia pettymyksiä” on auttanut suhteuttamaan tutkimusprosessin vaikeuksia. Dosentti Elina Oinasta, neljättä ohjaajaani, kiitän suoruudesta, hauskuudesta ja positiivisen vireen luomisesta. Kiitos Elinalle myös puutarhakutsuista, jotka asvalttipihan ihmiselle ovat olleet pieni paratiisi.

Ilman sosiologian laitoksen työyhteisöä en olisi tätä työtä saanut vietyä päätökseensä. Tutkimustyö ja väitöskirjan tekeminen on enemmän tai vähemmän yksinäistä puuhaa, sen tietävät kaikki sille tielle astuneet. Minulla on ollut suuri onni saada tutustua sosiologian kautta ihaniin, mahtaviin ihmisiin, joiden kanssa surut ja murheetkin, niin työ- kuin muissakin asioissa, on ollut helpompaa kestää. Enemmän kuin murhetta, on sosiologiassa onneksi kuitenkin aina ollut iloa ja kovaäänistä naurua. Erikseen haluan kiittää: Pol. dr. Jutta Ahlbeck, VTM Marja Andersson, osastosihteeri Jaana Tähti, VTT Päivi Naumanen ja VTL Annamari Konttinen: Kiitos teille ihanat naiset, että olette olemassa. Teiltä olen saanut vertaistukea, apua, ystävyyttä ja jaksamista kaikkina päivinä. Skål!

VTM Jukka Vuorista haluan kiittää hyvästä työtoveruudesta, yhteistyöstä ja monesta hauskaasta hetkestä. VTT, dosentti Anu-Hanna Anttilaa kiitän kannustuksesta. Kaikkia muita sosiologian oppiaineen henkilökuntaan kuuluvia ja kuuluneita, sekä jatkotutkimusseminaareihin kanssani vuosien varrella osallistuneita kiitän yhteisesti työtoveruudesta ja kannustuksestanne.

FT, dosentti Kari Terästä haluan kiittää aloittelevan tutkijan integroimisesta monitieteiseen tutkimusyhteistyöhön. Ilman Karia en olisi päässyt osaksi Suomen Akatemian Valta Suomessa-projektia. Kiitos Kari ystävällisyydestäsi, arvonannostasi ja kommentaistasi. Projektimme johtajaa, dosentti Tapani Paavosta, kiitän kaikesta avusta ja tekstieni kommentoimisesta. Kiitos yhteistyöstä myös muille työryhmämme jäsenille, FT Mika Kallioiselle ja FT Jarkko Keskiselle.

FT Anna Kortelaista kiitän lähes koko elämäni kestäneestä ystävydestä, avunannosta ja tuesta. Olet aina ollut valmis lukemaan kirjoituksiani, kommentoimaan ajatuksiani ja kannustanut eteenpäin. En voi tarpeeksi kiittää sinua koskaan, olet ollut mahtava ystävä, aina. LTT Heta Yrjänäistä kiitän myös pitkästä ystävydestä, kannustuksesta, hyvästä ruuasta ja juomasta sekä elämän hauskuudesta. Ilman sinua en olisi tähän pystynyt. Kirjaimellisesti.

Myötämielisyydestä ja avusta tutkimusprojektin kuluessa haluan kiittää aluejohtaja Outi Rannikkoa, toimitusjohtaja Merru Tuliaraa, edunvalvontajohtaja Nikolas Elomaata, sekä lakimies Jouko Levosta. Sydämelliset kiitokset myös kaikille niille vuokratyöyritysten edustajille, jotka suostumalla haastateltavikseni mahdollistivat tämän väitöstutkimuksen toteutumisen.

Tutkimustyötäni ovat rahoittaneet Suomen Akatemia, Jenny ja Antti Wihurin rahasto, Suomen Kulttuurirahaston Varsinais-Suomen rahasto, Työsuojelurahasto, Turun yliopistosäätiö sekä Suomalainen Konkordia-Liitto. Kiitän nöyrästi luottamuksestanne.

Aivan lopuksi haluan kiittää pientä perhettäni, Pasia ja Villeä. Kiitos Pasi ymmärryksestäsi ja taloudellisesta tuestasi. Ilman sinua en olisi pystynyt seuraamaan omaa polkuani. Villelle haluan sanoa: Kiitos kun olet olemassa, ilman sinua missään hommassa ei olisi juuri mitään mieltä.

Turussa, auringon paisteessa,

10.11.2012

# 1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

## 1.1. Keskustelu työelämän muutoksesta

Tämä on väitöskirjatutkimus vuokratyöstä Suomessa. Pyrin tunnistamaan, kuvailemaan ja kriittisesti tarkastelemaan eri tekstiaineistojen valossa vuokratyön tuleamista, tapahtumista ja rakentumista osaksi suomalaisia työmarkkinoita 1990-luvun laman jälkeen. Tutkimukseni tarkoituksena on purkaa ja analysoida eri toimijoiden - työnantajien, kansanedustajien ja median - vuokratyölle antamia merkityksiä, käyttämiä käsitteitä ja perusteluja, eli tutkin sitä, miten yhtäältä vuokratyötä ja toisaalta työntekijän hahmoa tai roolia vuokratyömarkkinoilla on diskursiivisesti ja retorisesti, puhetekoina, määritelty, rakennettu ja oikeutettu.

Tutkimukseni otsikoksi olen antanut ”Keskusteluja vuokratyöstä”. Keskustelu-sanalla viitataan niin tutkimukseni aineistoihin, kuin toivomaani lopputulokseenkin: Pysin keskustelemaan aineistojeni kanssa, pyrin vuorovaikutukseen, jonka tuloksena voin sanoa oppineeni, tietäväni, ymmärtäväni ja osaavani jotakin oleellista ja merkityksellistä suomalaisen vuokratyön perusteista, perusteluista ja ”tulemisesta”. Toisaalta aineistoni itsessään edustavat erilaisia ”keskusteluja”. Ne ovat osin julkisia, sillä niitä on ollut mahdollista seurata ja niihin on ollut mahdollista myös osallistua, esimerkiksi Helsingin Sanomien mielipidepalstan kautta, kenen tahansa aiheesta kiinnostuneen henkilön. Myös eduskunnan keskusteluja on voinut seurata paikan päällä kuka tahansa, tai keskustelujen jo tapahduttua, arkistoja hyväksikäyttäen. Osallistuminen on kuitenkin rajoitettua, eikä arkistolähteille sen enempää kuin täysistuntoon osallistuville kansanedustajillekaan voi juuri ”puhua takaisin”. Osallistumisen voi kuitenkin ymmärtää laajasti. Eri lähteistä kumpuavat käsitteet ja merkitykset otetaan huomioon puheiden ja merkitysten rakentamisen ja toistamisen aikajanalla eri tavalla. Yhteiskunnallisia prosesseja ja tapahtumia kommentoidaan, pohditaan ja muokataan niin mediassa, työpaikan kahvipöytäkeskusteluissa, kouluissa oppitunneilla kuin vaikkapa internetin keskustelupalstoilla. Käsitteitä ja merkityksiä kritisoidaan, niitä myötäillään, ne sivuutetaan ja vaiennetaan, tai niitä jalostetaan kunkin puhujan omilla merkityksenannoilla. Tämä merkitysten ja käsitysten tuottaminen muodostaa sen ”puheavaruuden” ja rajat, joiden sisällä tietystä ilmiöstä on mahdollista puhua.

Osittain tarkastelemani keskustelut ovat ei-julkisia, sillä tekemiäni haastatteluita ei voi pitää julkisena keskusteluna samalla tavoin, kuin median tai eduskunnan kautta tulevia puheenvuoroja. Toisaalta kuitenkin miellän myös haastattelut tietyllä tavalla ”julkisiksi” kannanotoiksi, sillä niissä puhuvat työnantajat alansa edustajina, eivät yksityishenkilöinä. He kertovat haastatteluissa, joissa he tietävät paikantuvansa alansa edustajiksi ja joiden he tietävät päätyvän analysoitavaksi tutkimusmateriaaliksi, käsityksiään vuokratyöstä ja vuokratyöntekijöistä. Annankin näille haastatteluille tässä tutkimuksessa yksittäistä haastattelutilannetta laajemman roolin kertomuksina tai käsityksinä vuokratyön arkipäivästä, sillä työnantajatoimijat ovat työmarkkinakamppailuissa merkittävässä valta-asemassa.

Myös internet on julkinen paikka, missä tekstit, kuvat ja ilmaisut ovat kenen tahansa ulottuvilla, kommentoitavissa ja reagoitavissa, ja missä teksteillä puolestaan on mahdollisuus vaikuttaa, keneen tahansa. Internetin merkitys kaikessa viestinnässä, mutta myös työmarkkinaviestinnässä ja erityisesti rekrytoinnissa, on viimeisen vuosikymmenen aikana vain lisääntynyt. Aineistojani yhdistääkin niiden kapasiteetti osallistua ja osallistaa keskusteluihin, jotka kaikki luovat ja muokkaavat mielikuvia ja käsityksiä vuokratyöstä. Kaikkia tarkastelemiani keskusteluja yhdistää siis tarkoitus rakentaa *yhteiskunnallista ilmiötä* nimeltä vuokratyö. Diskursseihin ja retoriikkaan kiinnittyvänä tutkimukseni on näitä motiiveja, tarkoituseriä ja perusteluja luotaavaa. Lähtökohtani on, että kaikkiin tutkimiini keskusteluihin sisältyy valtapelejä, pyrkimyksiä vaikuttaa muihin osallistujiin, toiveita tietynlaisesta lopputuloksesta, tai halua saada lukija/osallistuja/tarkkailija/toimija ymmärtämään ja näkemään kohteena oleva ilmiö, vuokratyö, ja sitä tekevä työntekijä tietynlaisena. Kriittisen yhteiskunnallisen tutkimuksen tehtävänä on paljastaa tällaisia kieleen, tekstiin ja argumentointiin liittyviä valtakamppailuja (esim. van Dijk 1993, 252–254; Väliaverron 1998).

Ajallisesti ja kokemuksellisesti tutkimukseni kiinnittyy 1990-luvulla alkaneeseen historialliseen siirtymään, jonka myötä suomalainen työelämä monimuotoistui, ”henkilökohtautui” ja segregoitui aivan uudella tavalla. 1990-luku merkitsikin Suomessa monella tavalla selkeää laadullista muutosta. Näitä muutoksia voi tarkastella seuraavilla vastinpareilla: Työmarkkinoille astuvan ikäluokan koulutustason kohoaminen, toisaalta lisääntyvä nuorisotyöttömyys ja loputtomat määräaikaosuudet; jatkuva kilpailullisuuden, tehokkuusvaatimusten ja tarkkailun kasvu, toisaalta yksilölliset työehdot, sekä valinnan ja vapauden korostuminen; uusien, potentiaalisesti laadukkaiden työsuhteiden lisääntyminen, toisaalta ulkoistamisen, pätkätyön ja vastentahtoisen yrittäjyyden lisääntyminen; pääomatuloja nauttivien rikastuminen entisestään, toisaalta palkkatulojen pienentyminen, tuloerojen kasvu ja lisääntyvä epävarmuus. Vaikka yksikään muutos ei ole niin selvärajainen tai kaksijakoinen kuin vastakohtiksi pelkistetty kuva väittää, kiteyttää vastinpareiksi aseteltu kuva monen eri tutkimuksen havainnoimia suomalaisen työelämän muutossuuntaviivoja 2000-luvulla. (Julkunen & Nätti 1994, 13–21; Blom 1998, 219–220; Savola 2000, 77–79; Suikkanen & Linnakangas & Martti & Karjalainen 2001, 146–153; Siltala 2004, 70–71; 123–133; Julkunen 2008, 9-13; 210–226; Lehto & Sutela 2008.)

Raija Julkunen kysyy kirjassaan *Uuden työn paradoksit* (2008, 13) mielenkiintoisesti ”missä on nyt ja missä on ennen?” Kun itse puhun historiallisesta siirtymästä muutoksesta, tulee minunkin tunnistaa ja määritellä se, mikä oli ennen. Myös Anu Suoranta (2009) on väitöskirjassaan pohtinut samaa tematiikkaa. Muutosprosessia piirtäessään Suoranta pohtii tapahtumien ja käsitteiden merkityksellisyyden muuttumista. Työelämän muutosprosesseissa ammattiyhdistysliikkeen hellimä ”vaikeuksien kautta voittoon”-mentaliiteetti on piirtänyt kuvan työsuhtesääntelyn kamppailusta kehityksenä, jossa kertaalleen jo käsitellyt, taistellut ja saavutetut edut, uudistukset ja muutokset on jätetty historian lehdille uinumaan muuttumattomina ja käsiteltyinä. Näistä voitoista on siirrytty uusille areenoille ja uusiin kysymyksiin, linnoitauduttu ajatukseen jo sovittujen menettelytapojen pysyvyy-

destä. (Suoranta 2009, 12–16.) Uudet tapahtumakerrokset ja poliittisen toiminnan siirrokset saavat historiaksi ajatellut kamppailut kuitenkin aktualisoitumaan, jolloin ”voitoista” tai ”saavutetuista eduista” tuleekin kamppailun kohteita uudelleen. Tunnistan vuokratyön tapahtumisessa ja muotoutumisessa tällaisia uudelleenaktualisoitumisen prosesseja, jotka itse asiassa tuntuvat kuvaavan työelämän heiluriliikettä laajemminkin.

Kaikkein konkreettisimmin viitaan ennen-käsitteellä siihen jatkuvuuden ja pärjäämisen uskoon, tietynlaiseen ”normaalielämäkertaan” (Suikkanen & Linnakangas & Kallinen & Karjalainen 1998; Suikkanen ym. 2001), johon itsekin kasvoin 1970- ja 1980-luvuilla. Viitaan ennen-käsitteellistyksellä siihen oman *sukupolvihorisonttini* viitoittamaan elämänpolkuun, jossa nuoruudesta siirrytään koulutuksen myötä työelämään eikä odotustiloihin; jossa näyttämällä taitonsa ja halunsa tehdä työtä, lunastaa lupauksen pysyvyydestä, ei uudesta koeajasta; jossa ”lukeminen (kouluttautuminen) kannattaa aina”, eikä realisoitu dismeriittinä suhteessa tarjolla oleviin työtehtäviin ja palkkioihin; jossa oppiminen, kehittyminen ja uralla eteneminen kulkevat käsi kädessä, eivätkä kvartaalitalous, kilpailukyky, jatkuvasti kasvavat tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset, tilaaja-tuottajamalli, tai ”tarvittaessa työhön kutsuttava extra” ole oleellista ja merkityksellistä termistöä. Teoreettisemmin jäseneltynä viitaan ennen -käsitteellä työmarkkinoiden ja työelämäsuhteiden viitekehykseen, jossa työn ja työsuhteosapuolten järjestämisen säännöt, tavat ja ideologiat vaihtelevat. Laajana kaarena voidaan puhua muutoksesta siirtymänä kohti aiempaa yhä enemmän ideologisesti ja normatiivisesti, mutta myös yksilöllisesti säädetyjä kilpailu- ja joustotyömarkkinoita, joilla työntekijät sekä saavat että joutuvat selviytymään yhä enemmän yksilöinä, verrattuna byrokraattiseen, jopa despoottiseen ja hierarkkiseen, mutta kollektiivisesti säädelyyn ja neuvoteltuun työprosessiin (Julkunen 2008, 36–37; Burawoy 1983; Gramsci 1978; 1982; Suikkanen ym. 2001, 13–20).

Guy Standing (1997) hahmottelee samaa muutosprosessia luonnehtimalla tuota ennen-käsitteeksi muokkaamaani aikakautta ”työvoiman oikeuksien vakaan laajenemisen kaudeksi”. Etenkin työsuhteiden turvallisuus, suojele työtapaturmia ja mielivaltaista irtisanomista vastaan, mahdollisuus uraan ja ammattitaidon karttumiseen, työajan lyheneminen, mahdollisuudet taitojen ja osaamisen kehittämiseen, palkkatason ja ostovoiman säilyminen, sekä yleinen tapa järjestäytyä kollektiivisesti kuvaavat työmarkkinoiden kehitystä työntekijän näkökulmasta aina 1960-luvulta 1990-luvulle asti. (Standing 1997, 8-9.) Standing näkee työmarkkinoiden säätelyn murtumisen ja hyvinvointivaltiollisen jakopolitiikan jähmettymisen syyksi niin inflaation, massatyöttömyyden, kuin lopulta kansainvälisen uuden työnjaonkin. Vastauksena näihin ongelmiin länsimaiset yhteiskunnat eivät Standingin mukaan suinkaan siirtyneet työmarkkinoiden säännöstelyn purkamiseen, deregulaatioon, vaan ennemminkin markkinoiden vapauttamiseen ja kollektiivista säätelyä murtaneeseen repressiiviseen, individualistiseen säätelyyn. (Mt., 14, myös Standing 2009.)

Samaan ilmiöön viittaavat myös Beck ja kumppanit (1995) puhuessaan siirtymästä kohti jälkitraditionaalista riskiyhteiskuntaa, jossa kollektiivisilla merkitysjärjestelmillä ei voi enää ratkoa uusia, yksilöllisiä elämänriskejä, vaan normaalielämäkerrat muuttuvat toi-

mijan omaa, jatkuvaa refleksiivisyyttä, monitorointia ja valppautta edellyttäväksi yksilöllisiksi riskielämänkerroiksi, joissa jokaisen on pakko yksin niin tuottaa, suunnitella, hyväksyä kuin katuakin omaan elämäkertansa liittyvät sitoumukset ja valinnat. Jälkitraditionaali, kuten mikä tahansa historiallinen murroskohta, on kokeilu, jossa me kaikki olemme mukana, halusimmepa sitä tai emme. (Beck & Giddens & Lash 1995, 11–29; 107; 215.) Suomalainen siirtymä kohti globaalia, ideologisesti kontrolloitua kilpailutyömarkkinaa ei poikkeaa laadullisesti muusta Länsi-Euroopasta. Suomessa käydään läpi samankaltaisia muutosprosesseja kuin muuallakin. (Savola 2000, 78; Julkunen 2006, 38; 2008, 13–19; Siltala 2004.) Tämän tutkimuksen kontekstissa 1990-luku piirtyy vedenjakajaksi, merkiten Suomessa ennen kaikkea siirtymää kohti laadullisesti uudenlaista valtion työmarkkinapolitiikan, työnantajan kontrollin ja toisaalta työntekijöiden vastarinnan ja vapauksien mahdollisuuksien yhdistelmää. Muualla Euroopassa, esimerkiksi Britanniassa, vastaavanlainen kehitys alkoi jo 1970-luvulla.

Jatkuva muutos onkin työelämän pitkäaikainen megatrendi. Yhteiskunnan taloudellinen muutos on ollut myös sosiologisen tutkimuksen ydinaluetta jo pitkään. Esimerkiksi Marx ja Engels (1988, 24 [1848]) määrittelivät modernin yhteiskunnan synnyn murroksena, joka aikakautena erottuu aiemmasta juuri muutoksen, ”iänikuisen epävarmuuden ja liikkeessä olemisen” kautta. Modernia aikaa kuvaileva jatkuva järjestyksen mureneminen tuntuu yllättävän sopivalta myös omaan ”postmoderniin” tai jälkitraditionaaliin aikaamme. Muutos on paitsi uudenlaista toimintaa, myös uudenlaista puhetta: Muutokseen liittyviä määritelmiä ja käsitteitä riittää niin organisaatioiden sisällä, yhteiskunnallisten toimijoiden työelämälle asettamissa odotuksissa ja rajoituksissa, tutkimustuloksissa kuin sanomalehtien palstoillakin, koskien työtyytyväisyyttä, ammattialojen kuihtumista tai nousua, muuttuvaa johtamiskulttuuria, globaalin talouden muuttumista, tai yksilöiden muuttuvia mahdollisuuksia toteuttaa inhimillistä potentiaaliaan työssä.

Pidemmällä aikavälillä työelämää on mahdotonta kuvailla ilman muutospuhetta: 1950- ja 60-luvulla muutos merkitsi uuden teknologian ja automaation esiinmarssia, sekä pelkoa työtehtävien köyhtymisestä, 1970-luvun alussa työn humanisointi ja inhimillistäminen olivat organisaatiotiedon ja työelämäkeskustelun valtavirtaa. Joukkotyöttömyys kuitenkin palautti puheen työn ja toimeentulon riittävyteen. 1980-luvulla siirryttiin jo etätöiden tietoyhteiskuntaan ja perinteisen palkkatyöyhteiskunnan kriisiin, kunnes 1990-luvulla löysimme itsemme laman jälkeisestä pätkä- ja tietotyöyhteiskunnasta. (esim. Julkunen 1987; Kasvio 1986; 1994; Julkunen & Nätti 1994; Blom 1999; Pyöriä 2007.) Viimeaikoina kenties eniten mediajulkisuutta saaneina avauksina tutkijat ovat pohtineet työelämään liittyviä muutoksia esimerkiksi luovan luokan ja individualismin nousuna (Florida 2002), luonteen rapautumisena (Sennett 1998), palkkatyön kertakaikkisena loppumisena (Rifkin 1995) tai vähintäänkin palkkatyöhön liittyvän epävarmuuden ja eriarvoisuuden lisääntymisenä, sekä yleisenä ”työelämän huonontumisena” (Siltala 2004). Se, kuinka paljon ja mihin suuntaan työelämä on muuttunut, riippuu niin tutkijasta kuin myös tutkijan valitsemista teoreettisista lähtökohdista ja tutkimuksellisista menetelmistä (vrt. Alasoini 2006; Julkunen 2008, 20; EK 2010).



Suomalaisen työntekijän kannalta muutos on ehkä ollut kouriintuntuvain ”miesmuisiin” juuri verrattaessa 1990-luvun laman jälkeistä aikaa ”kapitalismin kulta-aikaan”, 1960- ja 1980-lukujen kasvun ja jälleenrakennuksen aikaan, jolloin kaikki talouden mittarit rikkoiivat entisiä ennätyksiä, hyvinvointivaltiolliset palvelut ja turvaverkostot luotiin, ja jokainen kansalainen, ainakin retrospektiivisessä ideaalissa, löysi paikkansa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa (Standing 1997; Hobsbawm 1999, 506–524; Siltala 2004; Heinonen 2003; Heinonen 2006). Käsitys työelämän muutoksesta nimenomaan huonompaan suuntaan liittyy siis myös ihmismielen aikakäsitykseen: Vertaamme oman aikamme tilannetta erityisesti aiempaan sukupolveen, omiin vanhempiimme, jolloin työelämän muutoksen aikahorisontti kutistuu muutamaan vuosikymmeneen.

Sukupolvikäsitteenä syntynyt työelämän huonontuminen kuulostaa vakuuttavalta, sillä 1960- ja 70-luvuilla syntyneet, nykyinen työikäisen väestön ydinryhmä, astui työelämään juuri 1990-luvun laman myllerryksessä, eikä globalisoituneilla työmarkkinoilla ole enää sen jälkeen ollut paluuta sen paremmin suljetun talouden tyyneyteen kuin tunkkaisuuteenkaan. Työurat eivät esimerkiksi 1980-luvulla olleet niin yleisesti pätkätyötä kuin nykyään, tai jos olivatkin, yleinen luottamus siihen että pätkät muuttuvat pysyvyudeksi ja työtä riittää, oli ehkä vahvempaa. Työttömyyskään ei ennen 1990-lukua ollut Suomessa niin suuri ongelma kuin monissa muissa teollisuusmaissa, poislukien 1970-luvun öljykriisien aiheuttamat työttömyyspiikit. Koko 1980-luvun Suomen työttömyysaste oli kuitenkin alhaisempi kuin useiden muiden OECD-maiden. (Pohjola 1998, 23–27; Julkunen 2008; Lähtenmäki 2007; 125; Ehrenreich 2006; Ciulla 2000.)

Sukupolvihorisontilla tarkoitan sitä, että seuraava sukupolvi kiinnittää odotuksensa, käsityksensä ja mahdollisuutensa aina välittömästi omaa kokemustaan aikaisempiin tapahtumiin ja arvostuksiin, tapoihin ja normeihin, vaikka tämä kiinnittyminen ei tarkoitaakaan lukkiutumista. Sukupolvihorisontti, eli kulloisenkin ikäluokan mahdollisina pidettyjen vaihtoehtojen ja valintojen rajat, kiinnitetään aina myös tässä ja nyt kulkevaan kokemukseen. Määräaikaiset työtehtävät eivät esimerkiksi julkisella sektorilla tai ”hitaamassa” ja ”vähemmän vaativassa” taloudessa 1980-luvulla olleet edellytys resurssien riittävyydelle tai liiketoimintavoitolle, sillä politiikka, arvostukset ja odotukset olivat toisenlaiset (Siltala 2004, 49–76; Niiniluoto 1994, 25–36). Historiallisessa käännekohdassa talouden ja työelämän pelisäännöt luodaan ainakin osittain uudelleen, jolloin vanhoilla säännöillä pelaavat jäävät ulkopuoliksi, syrjäytetyiksi, tai vaille pelimerkkejä. Jos katsomme kauemmas, huomaamme, että muutos, epävarmuus, katkoksellisuus ja pätkittäisyys ovat kuitenkin aina olleet osa työmarkkinoita, mutta epävarmuuden lymyillessä työmarkkinoiden laidoilla, sekundäärinen työntekijäryhmien osana, siihen ei ole kiinnitetty huomiota niin paljon kuin nyt. (Esim. Koivisto 1956; Suoranta 2009; Järven-sivu 2010, 29.) Näin tulkittuna uusi onkin vanhaa, eikä nyt eroa siitä, missä oltiin joskus ennen. Sukupolvikokemuksena työelämän muutosta voi kuitenkin luonnehtia epävarmuuden lisääntymiseksi, joka puolestaan näyttäytyy horisontin yhtäaikaisena laajenemisena ja hämärtymisenä.

Suomessa pysyvien työsuhteiden ”kultainen aika” kesti noin 1970-luvulta 1990-luvulle asti, sillä Suomen hyvinvointivaltiokehitys alkoi myöhemmin kuin monissa muissa läntisissä, kapitalistisissa valtioissa (Julkunen 2008, 13). Monella mittarilla mitattuna - esimerkiksi työn raskaus, yksitoikkoisuus, epäautonomisuus, työntekijöiden lakkoherkkyys tietyillä aloilla, tai työn ja työyhteisön palkitsevuus niin rahallisesti kuin psyykkisestikin - kultainen kausi ei ollut kovin kultainen, jos sitä arvioidaan jälkikäteen. Silloin ei vielä tämän päivän töistä ja työelämän laadusta kuitenkaan tiedetty mitään. ”Kaikkien köyhyys” ja tasapuolinen mahdollisuuksien niukkuus loivat aivan erilaisen yhteiskuntamaiseman, kuin jatkuva kilpailu, tuloerojen kasvu, työsuhteiden pätkiminen ja joustamisen pakko. Juha Siltala on kuvannut tätä palkkatyöntekijän nousukautta termillä ”omistetut työpaikat”, korostaen vielä työsuhteen pysyvyyden aspektia ja sen painoarvoa. (Siltala 2004, 56–76; myös Standing 1997, 27.)

Hyvinvointivaltiollisen laajenemisen ja säädeltyjen, turvattujen ja omistettujen työpaikkojen kausi päättyi Suomessa viimeistään 1990-luvun lamaan, joka muodosti aivan omanlaisensa vedenjakajan. (Kiander & Vartia 1996; Kiander 2001; Siltala 2004). Talouskasvu nousi uusiin ennätyksiinsä jo 1990-luvun puolivälin jälkeen, mutta hyvinvointi tuntui jakautuvan entistä epätasaisemmin. Työntekijöiden palkkatulot jäivät omistukseen perustuvan tulonmuodostuksen tahdista ja osa etenkin työmarkkinoiden alkuaskelmilla olevista työmahdollisuuksista katosi, joko itsepalvelun, automatisoinnin, rationalisoinnin, tai vain suurempien tulosvaatimuksien vuoksi (Siltala 2004, 55). Osa sellaisista työtehtävistä, jotka aiemmin olivat tarjonneet elannon, kuten esimerkiksi monet avustavat työtehtävät sekä palveluissa että teollisuudessa, eivät enää sen enempää kannattaneet kuin elättäneekään, sillä tuottavuus ja kannattavuus määriteltiin uudelleen. 1990-luvun laman jälkeisen työelämän muutoksista huonontumista ovat lisäksi edustaneet työttömyyden ja epävarmuuden uudenlainen pitkittyminen, korkeasti koulutettujen sirpaleiset työurat ja ennennäkemätön työttömyys, tehtaiden ja telakoiden sulkeminen ja työn siirtäminen halpatyövoiman maihin, hoivatyövoiman riittämättömyys, sekä vastentahtoisen pätkä- ja vuokratyön kasvu.

Myös rankat leikkaukset sosiaaliturvaan, sekä kertomukset velkaantumisesta, leipäjonoista ja köyhyydestä polttivat kollektiiviseen muistiin uuden kuvan suomalaisuudesta, eikä se kuva oikein istunutkaan rikkaan ja menestyvän kansakunnan malliin. Nämä kaikki muutokset ovat merkinneet etenkin omalle, 1960–70-luvuilla syntyneelle sukupolvelle uudenlaisia turvattomuuden, epämurheisuuden ja epävarmuuden tuntemuksia, joihin liittyy vahvasti pelko putoamisesta kunniallisen kuluttajakansalaisuuden ulkopuolelle, sekä käsitys omien vaikutusmahdollisuuksien karkaamisesta. 2000-luvun kansainväliset rahoituskriisit, kuten USA:n, Kreikan ja Espanjan velkaongelmat heijastusvaikutuksineen, lisäävät jälleen omalta osaltaan uuden kerroksen tarinaan jatkuvasta taloudellisen katastrofin reunalla keikkumisesta, jolloin kaikki työhön ja toimeentuloon liittyvä varmuus, jatkuvuus, turva ja luottamus tuntuvat haihtuneen historian hämääriin. (Vrt. Valtonen 1999, 21–23.)

Aiemmissä suomalaisissa tutkimuksissa 1990-luvun jälkeisen työelämän epävarmuuden lisääntyminen on käsitteellistetty muun muassa työn vaihtosuhteen heikkenemisenä ja

riistoasteen kasvuna (Siltala 2004), naisten hoivaroolin ja perheenperustamisen esteenä (Kivimäki 1997; Kinnunen & Mauno 2002), köyhyyden lisääntymisenä (Kauhanen 2002), sopimusyhteiskunnan kyseenalaistumisena (Suoranta 2009), sekä työmarkkinaosallistumisen ja hyvinvoinnin siteen murtumisena (Suikkanen ym. 2001). Työelämän muutos on ikään kuin kristallisoitunut ”huonontumisena”, vaikka toki on tapahtunut kehitystä parempaan, kuten esimerkiksi kehittymismahdollisuuksien, omaan työhön vaikuttamisen tai työn vaihtelevuuden ja monipuolisuuden osalta voidaan todeta (Alasoini 2005; 2006; Lehto & Sutela 2008; Uhmavaara & Niemelä & Melin & Mamia & Malo & Koivumäki & Blom 2005). Myös työelämän tasa-arvo on ainakin keskimäärin edistynyt, sillä naisia työskentelee esimiestehtävissä nyt enemmän kuin koskaan ennen ja Suomessa Euroopan maista eniten (Lehto 2009).

Pätkätyöt ovat muodostuneet yhdeksi työelämän huonontumisen keskeiseksi ilmiöksi (Sutela & Vänskä & Notkola 2001; Kauhanen 2002; Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005; Kinnunen & Nätti 1994; Kostamo 2008). Termi ilmaantui suomalaiseen työelämää koskevaan kielenkäyttöön 1990-luvun lopulla, hyvin lyhyiden määräaikaistuuksien lisääntyttyä. Roope Uusitalon (2008) mukaan nimitystä pätkätyö alettiin ensimmäiseksi käyttää SAK:n piirissä, missä sillä viitattiin erityisesti ketjutettuihin, lyhytaikaisiin, peräkkäisiin työsuhteisiin, jotka tuottivat työntekijälle välittömän ja ennen kokemattoman ”ulkopuolisuuden tunteen”. Pätkätyöt tuottivat sosiaalista turvattomuutta ja työssä käyviä köyhiä (esim. Lähteenmäki 2004; Suoranta 2009). Myöhemmissä keskusteluissa pätkätöillä viitattiin kaikkiin määräaikaistuuksiin, pätkittyihin, lyhyisiin tai osa-aikaisiin työsuhteisiin, sekä vuokratyöhön, jotka kaikki perustavalla tavalla eroavat niin sanotusta kokoaikaisesta normaalityösuhteesta, jossa työntekijä työskentelee yhden työnantajan palveluksessa, työnantajan tiloissa ja välineillä, normaalityöajan puitteissa, viitenä päivänä viikossa ja hänen työsuhdettaan säätelee kollektiivisesti sovittu työehtosopimus (Uusitalo 2008, 7).

Määräaikaisten työsuhteiden määrästä ja vaikutuksesta on esitetty ristiriitaisia tulkintoja. Eri tilastoja tulkiten eräät tutkijat ovat päätyneet siihen, että määräaikaistuuksudet olivat vain ohi menevä vaihe 1990-luvun puolivälissä, jonka jälkeen ne kääntyivät suhteellisesti tarkasteltuna laskuun, samalla kun kokonaistyöllisyys lisääntyi (esim. Uusitalo 2008; EK 2010). Toiset taas todistelevat samalla aineistolla, että määräaikaistuuksudet ovat tulleet jäädäkseen ja lisääntyvät enemmän kuin vähenevät (esim. Lehto ym. 2008; Kauhanen 2002; Suikkanen ym. 1998). Kansainväliset tutkimukset puolestaan osoittavat epätyypillisten, katkoksellisten työsuhteiden lisääntyneen yleisesti, joskin epätasaisesti, useissa OECD-maissa. Esimerkiksi verrattaessa määräaikaisten työsuhteiden määrää Suomessa vuosina 1983 ja 2000, näyttää kasvu olevan Euroopan elin- ja työolojen kehittämissätiön tutkimusraportin mukaan 6.6 prosenttia. (Esim. Standing 1999; Felstead & Jewson 1999; Burgess & Connell 2004; OECD 2002; EIRONLINE 2002.)

2000-luvulla määräaikaistuuksudet ja epävarmuus ovat pysyneet (Virmasalo & Hartikainen & Anttila & Nätti 2011). 1990-luvun lama merkitsi erityisesti julkisen sektorin pysyviksi, tai ”omistetuiksi” miellettyjen työpaikkojen muuttumista pätkityiksi määräaikaistuuksuksiksi. Lamasuon silmäkkeen kuivuttua yksityisille palveluiloille ja esimerkiksi

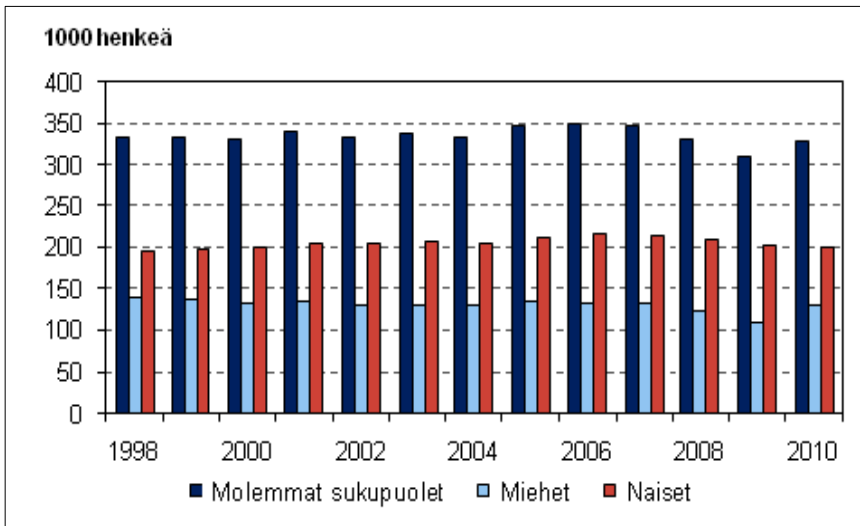
julkisen sektorin hoivatyöhön jäi yleiseksi toimintatavaksi määräaikaisten työsuhteiden ja ulkopuolisen työvoiman käyttö. Valtion työllistämispolitiikka pyrki 1990-luvulla ratkaisemaan massiivista työttömyyttä tarjoamalla edes määräaikaisia työsuhteita. Näin olleen määräaikaisten työsuhteiden lisääntymistä 1990-luvulla selittivät osittain myös työvoimapolitiittiset ratkaisut. Merja Kauhanen (2002, 17) on arvioinut, että 3,5 prosenttia määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisestä 1990-luvun jälkipuoliskolla selittyy työllistämistöillä. Talouden elpyessä ja työllistämistöiden vähentyessä määräaikaisuudet eivät kuitenkaan ole vähentyneet samassa suhteessa. Esimerkiksi vuonna 2005 määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 347 000 työntekijää, jopa 8000 enemmän kuin vuonna 1997, jota aiemmin on pidetty määräaikaisten työsuhteiden ”huippuvuonna” (Tilastokeskus 2011).

2000-luvun työmarkkinoiden epävarmuus tiivistyykin vastentahtoisen pätkä-, vuokra- ja osa-aikatyön lisääntymiseen yksityisillä palvelualoilla, sekä ulkopuolisen työvoiman käyttöön teollisuudessa (Siltala 2004; Lith 2009; Lehto ym. 2005; Kauhanen 2002; Hämäläinen 2006; Heiskala & Kantola 2010, 135). Määräaikaiset työsuhteet yhtäältä kasaantuvat tietyille ammattialoille ja tiettyyn työuravaiheeseen, toisaalta pitkittyvät joidenkin työntekijäryhmien, erityisesti nuorten naisten työmarkkina-asemaksi (Jolkkonen & Koistinen 2001; Okkonen 2009). Kaiken kaikkiaan monet aiemmin epätyypilliset työn järjestämisen tavat, kuten alihankintaketjut, työtehtävien ulkoistaminen, vuokratyövoiman käyttö, sekä palkkatyön ja yrittäjyyden rajamaille sijoittuvat työsuhdejärjestelyt ovat kuitenkin lisääntyneet 1990-luvun jälkeen niin Suomessa kuin muuallakin teollistuneissa maissa (Vosko 1997, 46; Greenan & Kalugina & Walkowiak 2007; Burgess & Conell 2004).

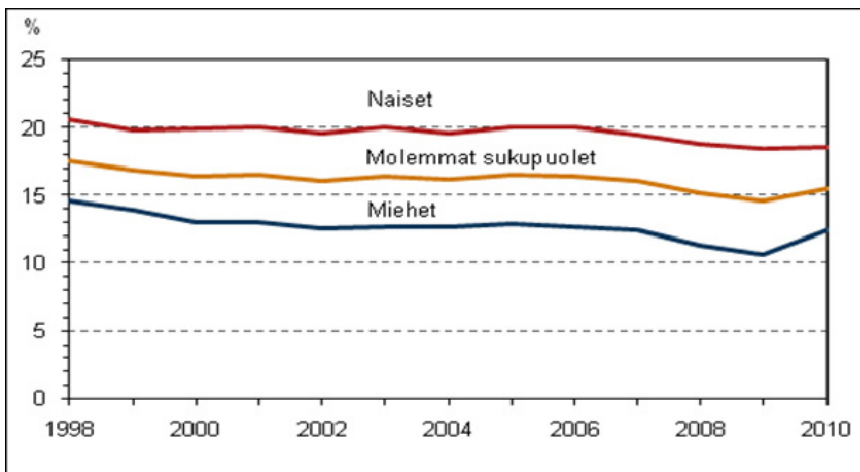
Epävarmuus, talouden supistuminen, pelko uudesta lamasta, sekä ikävät kokemukset yt-neuvotteluista ja potkujen antamisesta selittivät ensin 1990-luvulla yksityisen puolen työnantajien halukkuutta jatkuviin pätkätyösuhteisiin ja vuokratyön käyttöön. Myöhemmin kustannustehokkuus, joustavuustarpeet, helppo irtisanottavuus, sekä työehtosopimusten ja lakien vaatimista palkanlisistä ja maksuista välttyminen näyttäytyivät erityisesti vuokratyöhön houkuttelevina perusteina (Lämsä 2001; Rannikko-Pasanen 1998). Vuosina 1996, 2001 ja 2008 rekisteröitiin uudet taloudelliset taantumet, jotka kaikki sementtoivat jatkuvan epävarmuuden, pudotuksen ja epätietoisuuden yhteiskunnallista ilmapiiriä työmarkkinoilla. Nämä toistuvat tunnelmat loivat entistä enemmän pohjaa määräaikaisten työsuhteiden kysynnälle, mutta myös niiden hyväksynnälle. Etenkin nuorimmat työntekijät tulivat yhä tietoisemmiksi jatkuvuuden, nousujohtaisen uratulevaisuuden ja pitkäaikaisen työsuhteen hapertumisesta, eikä määräaikaisuutta enää pidetäkään poikkeuksena työuralla, vaan ennemminkin normaalina, etenkin nuorten työsuhteissa (esim. Saarela 2004, 124). Uusista työsuhteista noin 60 prosenttia on vuoden 1993 jälkeen solmittu määräaikaisena ja 19–25-vuotiaista palkansaajista reilusti yli kolmannes työskentelee jatkuvasti määräaikaisissa työsuhteissa, joten määräaikaisista ja epätyypillisistä töistä on tullut yhä tyypillisempiä (Okkonen 2009; Tilastokeskus 2010).

Absoluuttisia työntekijälukuja tarkastellen (kuvio 1) määräaikaisten palkansaajien osuus on lisääntymisen tai vähenemisen sijaan ollut 2000-luvun aikana ennemminkin melko pysyvää, määrä pysyttelee noin 350 000 työntekijässä. Vuonna 2008 alkanut taantuma

vähensi työvoimasta ensimmäiseksi määräaikaiset ja sesonkityöntekijät sekä vuokratyötä tekevät palkansaajat, mutta on erittäin todennäköistä, ja osittain jo todennettuakin, että taantuman helpotuttua määräaikaisten työntekijöiden ja vuokratyön määrä lähtee jälleen kasvuun (SVT 2011; Ciett 2011a.) Kaikista palkansaajista määräaikaisten osuus on pysytellyt sitkeästi 15–18 prosentissa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien naisten osuus kaikista palkansaajista on ollut vuoden 2006 jälkeen lievässä laskussa, miesten osuus on vastaavasti ollut nousussa vuodesta 2009 lähtien. (Kuvio 2).



**Kuvio 1.** Määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat sukupuolen mukaan 1998–2010, 15–74-vuotiaat. Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2011.



**Kuvio 2.** Määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1998–2010, 15–74-vuotiaat. Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2011.

Määräaikaisten työsuhteiden jatkuvaa käyttöä on selitetty niin tarpeella joustaviin työmarkkinoihin, kysynnän vaihteluilla, liian tiukalla irtisanomissuojalla, työttömyyden lisääntymisellä, ennakoinnin ja ennustamisen vaikeudella kuin työntekijöiden omalla hallullakin (esim. Julkunen & Nätti 1995; Lehto ym. 2005, 38–40; EK 2010, 17; Kakkonen & Parviainen 2005). Tämä jatkuva joustavuuden ja tehokkuuden vaatiminen, toisaalta epävarmuuden ja epätyypillisyyden ”tuottaminen” on saanut minut kuitenkin naiivisti kysymään itseltäni miten esimerkiksi 1940-luvun sota- ja pula-aikaan verrattuna maailma voi nyt näyttäytyä niin paljon ”epäselvempänä”, tai tuottaa enemmän epätietoisuutta ja taloudellista epävarmuutta, kuin tuolloin? Vai onko vertaus ontuva ja käsittämätön? Kysyn kuitenkin, miten mittavaan kasvuun yltänyt kansainvälinen kauppa, lähemmäksi ja tutummiksi tulevat ulkomaat ja vieraat kulttuurit, moninkertaistuva tavara- ja palvelutuotanto, lisääntyvä vauraus, maapalloistuminen, nouseva koulutustaso ja ”rajattomat mahdollisuudet” voivat edelleen tuottaa työelämään eriarvoisuutta, epätietoa ja epävarmuutta, jotka puolestaan realisoituvat epävarmoina ja katkoksellisina työsuhteina?

Raija Julkunen (1987) käy läpi väitöskirjassaan 1970-luvulla esiin noussutta ”kapinaa liukuhihnoja vastaan”. Julkunen tiivistää tuolloin käydyn keskustelun näin: ”Ennennäkemättömän aineellisen vaurauden ja uudenlaisen tyytymättömyyden samanaikainen esiintyminen”. Toisen maailmansodan jälkeinen taloudellinen kasvu rakennettiin laajenevan rationalisoinnin, jatkuvan määrällisen kasvun ja lisääntyvän tuottavuuden kivijaloille. Työelämän laatu, työolot, inhimillisuus ja elämisen laatu jäivät näiden määrällisten hyvinvointimittareiden jalkoihin. Lisääntyvä vauraus ja kohoava koulutustaso muokkasivat ihmisten asenteita ja odotuksia niin, että työntekijät eivät enää halunneetkaan lisää samaa - lisää autoja, lisää palkkaa tai suurempia asuntoja - vaan lisää jotain muuta, tyydyttävää elämää, itsensä toteuttamista, vapautta ja mahdollisuutta vaikuttaa niin omaan työhönsä kuin muuhunkin elämäänsä. (Julkunen 1987, 37–42.) Saastuminen ja luonnonvarojen loppuminen nousivat 1970-luvuilla myös ensimmäistä kertaa suurten kansanjoukkojen huolenaiheeksi ja ne alettiin nähdä laajenevan teollistumisen ja jatkuvan kasvu-optimismikolikon toiseksi, rumemmaksi puoleksi. Julkunen kuvailema 1970-luvun työelämäkeskustelu hätkähdyttää tunnistettavuudellaan, sillä esimerkiksi juuri vuokratyöhön on liitetty vahvasti työntekijöiden elämänlaatuun, elämäntilanteeseen ja yksilöllisiin ajankäyttötoiveisiin liittyviä perusteita (esim. EK 2007; Palukka & Tiilikka 2008).

Nykyinen Suomi, rikkaampana kuin koskaan, kuten jatkuvasti sanotaan, näyttää kuitenkin monella tavalla hyvin erilaiset työelämäkasvot eri ihmisille. Kasvaneesta koulutus- ja osaamistasosta huolimatta pääsy työmarkkinoille on liian suurelle osalle nuoria hyvin vaikeaa. Työmarkkinaosallistuminen hapertuu, huokoistuu ja murenee (Suikkanen ym. 2001; Beck 2000; Beck & Beck-Gernsheim 2002, 48–50; Schmid 1998, 3–5). Toisaalta monet työllistyvät tänäänkin unelmiensa ammatteihin, jotka tarjoavat mielekkäitä työtehtäviä, itsensä kehittämistä, kannustavia ja työntekijänkin tarpeen mukaan joustavia työoloja, sekä oikeudenmukaista, innostavaa ja riittävää toimeentuloa ja palkitsemista. Niin työolot kuin monet työtehtävätkin ovat kehittyneet, keventyneet ja monipuolistuneet. Keskimääräisesti menee paremmin, mutta yksilötasolla arviot vaihtelevat. (Lehto

& Sutela 2008, 218; Pohjoismainen ministerineuvosto 2010; Halava & Pantzar 2010; Alasoini 2006; Antila 2006, 7-9.)

Raija Julkunen onkin viisaasti todennut, että työelämästä kerrotaan useita eri kertomuksia yhtä aikaa, koska tutkijat valitsevat eri teorioita, erilaisia lähestymistapoja ja erilaisia aineistoja, mutta etenkin koska työtä ja työoloja myös on hyvin monenlaisia (Julkunen 2008, 20). Ihmisten kokemukset työelämästä ovat myös loitontuneet toisistaan ja varsinkin tietotekninen kehitys on tuonut muassaan ammatteja ja työtehtäviä, joiden hoitamiseen tarvittava taito- ja osaamistaso poikkeaa huomattavasti monista matalamman ja rutiininomaisemman taitotason työtehtävistä. Ylipäänsä erilaiset tietotyöt, eli tiedon tuottamiseen, käsittelyyn, jalostamiseen ja vastaanottamiseen liittyvät työtehtävät ovat lisääntyneet (Mäntylä 2006, 14). Ne tarjoavat aivan erilaisen työkokemuksen, kuin perinteinen tehdas- tai palvelutyö. Näin muodoin myös palkkiot, valinnat, mahdollisuudet, odotukset, näköalat ja työelämäpolut loittonevat toisistaan. (Moisala & Pekkarinen & Taimio & Vartiainen 2004, 33–36, 47.) Tästä näkökulmasta keskimääräisiksi pyöristetyt arviot työelämän muutoksesta hävittävät tehokkaasti näkyvistä yksilölliset kokemukset. Keskimäärin pitääkin sisällään hyvin erilaisia, toisiinsa nähden jopa vastakkaisia kokemuksia (vrt. esim. Antila 2006, 26–30; EVA 2010; Kasvio & Nikkilä & Virtanen 2011.).

Tämä edellä hahmottelemani työelämän muutos on mitä suurimmassa määrin, monestakin syystä, lähtölaukaus nyt käsillä olevaan tutkimukseen. Minusta itsestäni ei alun alkaen pitänyt tulla lainkaan tutkijaa, ei edes korkeakoulutettua. Valmistuin vuonna 1995 ammattiin, joka lakkasi olemasta juuri ennen valmistumistani. Olin valmistautunut työskentelemään asiakaspalvelun ammattilaisena ja kehittymään työssäni ravintola-alan esimiehenä. Neljän vuoden koulutuksen katsoin riittävän lukion lisäksi työmarkkinakelpoisuuteni perustaksi, lisää olisin valmis ollut oppimaan itse työssä. Nimikkeellä hotelli- ja ravintolaesimies ei kuitenkaan laman myötä enää ollut suoraa vastinetta reaalimaailmassa, sillä hovimestarit ja monet muut ensimmäistä todellista esimiesasemaa markkeeraavat työnimikkeet ja työpaikat hävisivät tuolloin suomalaisista ravintoloista. Toisaalta myös yrityshierarkian yläpäässä tehtiin rationalisointeja, esimerkiksi työtehtävien yhdistämisiä ja rakenteellisia leikkauksia, jotka entisestään vähensivät esimiesten työmahdollisuuksia.

Kaikki työtehtävät eivät toki hävinneet itsepalvelun ihmemaahan, vaan ne delegoitiin rivityöntekijöille, jotka saivat kannettavakseen jonkin komean päällikkönimikkeen ja tulosvastuun, mutta tekivät itse asiassa vanhojen töidensä ohella myös aiemmin esimiehille kuuluneet hallintotyötehtävät, huonommalla palkalla. Usein myös vain pieni osa ravintolan henkilöstöstä työskenteli enää suorassa työsuhteessa ravintoloitsijaan, sillä suurin osa työntekijöistä oli tarvittaessa työhön kutsuttavia vuokratyöläisiä, eikä työn jatkumisesta tiennyt yhtä iltaa pidemmälle. Työntekijöitä palkattiin monimutkaisten työtäryhtiökuvioiden avulla vuokratyösuhteisiin niin, että työntekijä itse ei välttämättä tiennyt, kuka työnantaja on. Itsekään en tuolloin ymmärtänyt työskenteleväni nimenomaan vuokratyöntekijänä. Pahimman laman aikaan ravintoloissa tuntui löytyvän työtä vain ”mekkomitat” täyttävälle ”topless-tarjoilijoille”. Säädyllisetkin työtilaisuudet muuttuivat ravintola-alalla 1990-luvun loppupuolella puhelinsoitolla ilmoitettaviksi työkei-

koiksi ja oman esteensä hyvin lyhyellä varoitusajalla tuleville työtilaisuuksille asetti se tosiasia, että olin yksinhuoltaja alle kouluikäiselle lapselle. Tie työmarkkinoilla nousi kertakaikkisesti pystyyn.

Tätä taustaa vasten tutkimukseni on myös aikalaiskuvaus suomalaisista työmarkkinoista. En siis lähde tässä esittämään todistuksia tai väitteitä tutkijan objektiivisuudesta tiukkana sitoutumattomuutena, ulkopuolisuutena tai puolueettomuutena, sillä en usko, että yhteiskunnallisia suhteita, niiden merkityksiä ja niihin liittyviä keskusteluja tutkiva voisi koskaan täysin olla sosiaalisen todellisuuden ulkopuolinen, tai että tutkija omaisi kyvyn ”nousta” suhdeverkostojensa, aiempien kokemustensa, oman kasvu- ja sosiaalisuutuspolkunsa, tai omaksumiensa ideaalien ja näkökulmien yläpuolelle. Sosiaalitutkimuksessa tutkija on instrumentti, joka vaikuttaa koko tutkimusprosessiin. En toisaalta myöskään toivo tai usko, että tutkimukseni olisi vain pääni sisällä muodostuneiden käsitysten ja luulojen heijastumaa. Näen, että systemaattisesti, tarkasti ja avoimin mielin suunniteltu tutkimus, sekä samoilla kriteereillä kerätty ja analysoitu aineisto, voivat kertoa tai paljastaa jotakin sellaista, olkoon se sitten säännönmukaisuutta, järjestystä tai rakennetta, mikä ei ole lähtöisin vain tutkijan mielikuvituksesta, kokemuksista tai ennakkoluuloista. (Vrt. Ruonavaara 2009, 108–117; Eskola & Suoranta 2005, 210.) Pyrkimykseni onkin kertoa niin monipuolinen kertomus, kuin aineistoni mahdollistaa, mutta haluan kuitenkin painottaa, että niin käsillä olevassa, kuin kaikissa muissakin tutkimuksissa, jo aiheen, mutta etenkin näkökulman valinta, on kaikesta tutkijan subjektiivisuudesta, tunteista, kiinnostuksen aiheuttamasta innostuksesta, sekä aiemmista ajatuksista ja pohdinnoista raskas. Tutkimustulokseni ovat palanen siinä värikkäässä tarinassa, joka suomalaisista työmarkkinoista 2000-luvulla kerrotaan. Eri palat myös avaavat erilaisia tulkintoja samaan kuvaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 11; Alasuutari 2001, 32–33).

Olen tutkijana selkeästi kiinnittynyt siihen useiden tutkimusten tulokseen, että 1990-luvun laman jälkeinen joustavuuden, kilpailun, tehokkuuden ja tuottavuuden korostaminen on suomalaisen työelämän laadun ja suomalaisen palkkatyöntekijän kannalta merkinnyt hyvin perustavanlaatuisia muutoksia (esim. Lehto & Sutela 1998; 2008, 47–48; Kauhanen 2002; Siltala 2004; Alasoini 2006; 2007; Julkunen 2008). Osa näistä muutoksista on ollut työntekijöille positiivisia, osa negatiivisia, osa taas tuloksiltaan ristiriitaisia. Näen pätkä- ja vuokratyösuhteiden lisääntymisen ja pysyvyyden tällaisena ristiriitaisena muutoksena. Vuokratyöt ovat tuoneet joustavuutta ja vaihtoehtoja myös työntekijöille, mutta kantavat mukanaan myös ongelmallisia piirteitä, kuten moraalisesti kestäväntöntä, inhimillistä ja taloudellista eriarvoisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta.

Toisekseen, yhdessä tutkimuksessa voi sanoa vain rajatun määrän asioita. Jotkin asiat jäävät sanomatta, eivät kuulu tutkimusongelman piiriin, tai jäävät muutoin rajauksen ulkopuolelle. Tämä on väistämätöntä. Lisäksi kriittisen työelämäntutkimuksen konteksti, aiemmat keskustelut, perinteet ja sidokset vaikuttavat rajaukseen. Olen rajannut tutkimusaiheeni vuokratyöstä käytyyn niin sanottuun julkiseen keskusteluun, siihen liittyvään työmarkkinoiden ja työntekijäsubjektin rakentamiseen, sekä näiden perusteluihin. Koska en halua tässä tutkimuksessa toistaa jo aiemmin kovin monessa tutkielmassa ker-



rottuja työntekijäkokemuksia, ja toisaalta, koska aineiston suhteen on tehtävä rajauksia tutkimuksen paisumista välttääkseni, en puhu vastarinnan esiintymisestä, tai siitä, miten työntekijät mahdollisesti kokevat ja näkevät nykyisen työmarkkinahallinnan. Kokemukset eivät kuulu tämän tutkimuksen aineistoon. En myöskään väitä, että tutkimukseni kuvaamalla rakentamistyöllä tuotettu työntekijäkuva olisi ainoa mahdollinen. Haluankin painottaa, kuten työprosessin tutkimuksen historiassa ja nykyisyydessä on monesti todettu, että mikään rakentaminen, vaikuttaminen, kuvaaminen, määrittely, rajaaminen tai poissulkeminen ei milloinkaan ole täysin tappanut työntekijöiden innovatiivisuutta sen suhteen, miten sääntöjä ja rajoituksia on mahdollista kiertää, muuttaa tai rienata. Rakentaminen onkin aina myös purkamista ja uudelleenrakentamista. (Esim. Edwards 1979; Burawoy 1979; Julkunen 1987; Edwards & Collinson & Della Rocca 1995; Knights & McCabe 2000; Ezzamel & Willmott & Worthington 2001; Fleming & Sewell 2002).

Kamppailu, jota työmarkkinoiden rakentamisesta, rajapinnoista, reunaehdoista, sisällöistä ja ääriviivoista käydään, on tutkimuskohde, johon ei voi saada suoraa aistihavainnollista yhteyttä. Kuten ohjaajani professori Hannu Ruonavaara joskus leikkisästi havainnollisti, emme voi soittaa ja odottaa jonkun vastaavan ”valtiolla, se ja se puhelimesta”, vaan abstraktina käsitteenä, tosin ihmisten toiminnan tuottamana ja rakentamana, valtiota ja muita samantyyppisiä käsitteitä, kuten valtaa tai merkityskamppailuja, täytyy lähestyä tuota ilmiötä jollakin tavalla kuvaavien tekstien, toimintojen tai dokumenttien kautta. Toisen ohjaajani, professori Seppo Pöntisen sanoin siis: ”Suoraa tietä yhteiskunnan havaitsemiseen ei ole” (Pöntinen 2004, 79). Tutkimuskohde rakentuu, kirkastuu, rajautuu ja värityy aina sen mukaan, millaisella aineistolla sitä tutkitaan. Monikaan ei lähtisi kiistämään ”valtion” olemassaoloa, mutta sen sisällöstä, merkityksestä ja rajanvedoista saadaan erilaista tietoa riippuen siitä, haastattelemmeko maahanmuuttajia, ministereitä vai pultsareita, ja raajaammeko tutkimusongelman valtion rooliin, rajoihin vai näiden rapautumiseen. Samaan tapaan vuokratyön väri vaihtelee sen mukaan katsommeko sitä työttömän työnhakijan pelastavana oljenkortena, työnantajille joustavuutta tarjoavana mahdollisuutena, vai työntekijöiden ja -antajien ikaikaisen valtapelin ”uutena” käänteenä.

Analysoimani keskustelut todentavat teorian työelämän muuttumisesta konkreettiseksi arjeksi, sen reunaehdoiksi ja suuntaviivoiksi. Tarkasteleman keskustelut ovat jokapäiväiseen toimintaan vaikuttavia merkityksenantoja, jotka muokkaavat niin työntekijän kuin työnantajankin mahdollisuuksia toimia ja antaa toiminnalleen mielekkäitä tai mielettömiä merkityksiä.

Tieteellisen tutkimuksen objektiivisuutta nimenomaan sosiaalitieteessä edustaa minulle pyrkimys rehelliseen avoimuuteen, pyrkimys erilaisten äänten kuulumiseen ja pyrkimys pohdintaan, mutta myös ehdottomasti pyrkimys kriittisyyteen. Kriittisyydellä miellän lähinnä vaihtoehtoisten tulkintamallien julkituomista, sekä sellaisten yhteiskunnallisten tapahtumien ja suhteiden tutkimista ja tulkintaa, joita on totuttu pitämään itsestäänselvyyksinä, tai joista sellaisia pyritään tekemään. Pyrkimys rehellisyyteen saattaa kuulostaa mahtipontiselta ja sen voisi lähes rinnastaa ajatukseen, että tutkija on nyt pyrkimässä ”Totuuteen”. En kuitenkaan usko lainkaan, että sosiaalisessa, puheelle ja merkityksille

rakentuvassa maailmassa olisi mahdollista löytää yhtä ainoaa totuutta. Rehelliseen avoimuuteen pyrkiminen tarkoittaa minulle ennen kaikkea aineistolähtöisyyttä, aineiston lukua eri asennoista ja kulmista, aineiston ja tutkimusongelman kaivamista ja kääntelyä, ehdotonta rehellisyyttä aineiston hankinnassa ja analyysissä, sekä oman tutkijanpositioiden reflektointia: mikä on näkökulmani, mihin tutkimukseni pyrkii, miksi ylipäänsä tutkin ja miksi näen tutkimani niin kuin näen. Tämä tutkimus on minulle matka, jossa toivon lähestyvänä tietoa, oppimista ja ymmärtämistä yrittämisen, erehtymisen ja oivallusten harhapolkujen ja valtateiden vuorotellussa.

## 1.2 Miksi juuri vuokratyötä pitää tutkia?

Vuokratyöt ovat saaneet suomalaisissa julkisissa keskusteluissa maineen työelämän ”isona pahana sutena”. Vuokratyöstä on käyty julkisuudessa hyvinkin kärkeviä väitteitä ja käsityksiä tuottanut keskustelu, josta käteen on jäänyt käsitys vuokratyöstä vähintään ristiriitaisena ilmiönä (esim. YLE TV 1, MOT 2005; YLE TV 1, A-Talk 2006; Tuliara 2005; Tanskanen 2008a). Työntekijäpuolella väitteet työntekijöiden riistosta ja vuokratyön ”huonommuudesta” kytketään tutkimustuloksiin, mutta niin tehdään myös työnantajapuolella väitteissä vuokratyön ”hyvyydestä”. Tämä köydenvedo, lähes juupas-eipäs-väittelyyn vajoava julkinen keskustelu *vuokratyön tuottamista kokemuksista*, pohjaa muun muassa eri tutkimuksissa käytettyihin erilaisiin aineistoihin, jotka jo lähtökohtaisesti antavat erilaisia vastauksia. Jos etsii ongelmia, löytää ongelmia (vrt. Tanskanen 2008b), kun taas tiedon yleistettävyyden kannalta ongelmallisella tiedonkeruutavalla, tai tietyn tyyppisillä kysymysmuotoiluilla saadut tulokset kertovat aivan eri tarinan (vrt. HPL 2008; 2009).

Suomalaisessa ”pätkätyökeskustelussa” ollaan käsitteellisesti vahvasti kiinni työntekijöiden kokemuksissa, sekä erilaisissa, esimerkiksi hyvinvointiin liittyvissä määrällisissä muutoksissa, mutta myös pätkä- ja vuokratyön erilaisuudessa ja nimenomaan ”huonommuudessa”, verrattuna niin kutsuttuun työelämän normiin, jatkuvaan, kokoaikaiseen työsuhteeseen. Suomalaiset pätkätyöitä ja vuokratyöntekijöitä tarkastelevat tutkimukset noustavat keskiöönsä työntekijöiden saamatta jääneet etuudet, olemattoman työsuhteturvan, vaihtuvuudesta johtuvat työyhteisöongelmat ja pelon työsuhteen loppumisesta. Vuokra- ja pätkätyön sekä epävarmuuden tunnusmerkit ja työntekijöiden kokemukset ovat siis saaneet Suomessa osakseen sekä tutkimusta että julkisuutta. (Esim. Kalliomäki-Levanto & Lindström & Kivimäki & Länsisalmi 1998; Moilanen 2002; Lähteenmäki 2004; Viitala & Mäkipelkola 2005; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012.)

Kokemukset edustavat vuokratyön muodostumisen prosessissa kuitenkin tapahtumaketjujen ja toimijoiden tekemien siirtojen lopputulosta. Ne eivät kerro juuri mitään siitä yhteiskunnallisesta prosessista, jonka myötä näihin ristiriitaisiin lopputulemia aiheuttaviin työsuhteisiin on Suomessa päädytty. Toiminta ennen kokemuksia on jäänyt näkymättömiin. Julkisen keskustelun köydenvedon ja aiempien tutkielmien ja selvitysten myötä minulle kuitenkin valkeni yksi merkittävä peruste koko käsillä olevaan tutkimukseen:

Vuokratyössä on kysymys paitsi kokemuksista ja seurauksista, myös yhteiskunnallisesta valtakamppailusta, jossa diskursiivisin keinoin pyritään vaikuttamaan ilmiöön nimeltä vuokratyö, laajemmin ilmiöön nimeltä työmarkkinat. Vuokratyön yhteiskunnallisesta merkityksestä, tai vuokratyöstä työmarkkinoiden kulttuurisena muutoksena ei kuitenkaan ole Suomessa tehty tutkimusta vielä lainkaan. Tähän tutkimukselliseen puutteeseen käsillä oleva tutkimus haluaa vastata. Tästä syystä tässä tutkimuksessa ei keskitytä työntekijöiden näkemyksiin tai arvioihin, ei haastatella tai kysellä kokemuksista, vaan työntekijää tarkastellaan sekä yhtenä julkisissa keskusteluissa muodostuvista objekteista että julkisissa puheissa ja käsitteellistyksissä rakentuvana toimijanakin, ja niin muodoin osana koko diskursiivista prosessia, jossa vuokratyöstä itsestään tuli legitiimi, hyväksyty osa suomalaisia työmarkkinoita.

Nyt käsillä oleva tutkimus lähti alun perin hahmottumaan jatkotutkimuksena omalle pro gradulleni, ”Pätkätyö ja äitiys” (Lähtenmäki 2004). Varsinainen innostus tutkimusaiheeseen syntyi jo kauan ennen opiskeluideni aloitusta, kun 1990-luvulla yritin itse selviytyä äitiyden ja pätkä- sekä vuokratyön ristiaallokossa. Samalla, tutustuessani yhä uusiin selvityksiin, tutkimuksiin ja uutisiin vuokratyöstä, alkoi minua ärsyttää tuo köydenvelto vuokratyön hyvyyden ja pahuuden välillä. Tuntui turhautavalta, että työnantaja puoli syytti työntekijäpuolta mustamaalaamisesta ikävillä yksittäistapauksilla, samalla kun työnantajapuoli nosti aivan yhtä yksittäisiä tapauksia esiin todistusaineistoksi vuokratyön hyvistä puolista. Aloin kehittää mielessäni tietynlaista ”vastalausetta” sille, että vuokratyö tuli leimatuksi hyvin vahvasti juuri *yksilöiden kokemusten* kautta. Julkisuuteen oli jo hahmottunut kuva kurjasta ja riistetyistä työläisistä, joka kuitenkin saattoi turvautua vain omaan yksilölliseen nokkeluuteensa tai joustavuuteensa ongelmallisessa työsuhteessaan. Kaiken lisäksi tämä oletettu kurja kohtalo tuntui kehittyvän ja aukeavan kuin itsestään: tällaiset nämä työmarkkinat nyt vain sattuvat olemaan.

Aloin miettiä koko sirpaleisen ja työsuhde-ehdoiltaan häilyväisen palkkatyön teettämisen historiaa, vuokratyön tuleminen ja tapahtumisen prosessia, legitimoitumista osaksi suomalaisia työmarkkinoita, sekä erityisesti sitä seikkaa, että kukaan ei puhunut vuokratyön synnyn tai tapahtumisen yhteydessä *toimijuudesta*. Tarkoitin tällä ensinnäkin sitä, että vuokratyö itsessään näyttäytyy julkisuudessa, siis aiemmissa tutkimuksissa, sanomalehtien uutisoinnissa ja esimerkiksi niissä kahdessa YLE:n tuottamassa TV-ohjelmassa, joissa vuokratyötä on käsitelty (MOT 12.9.2005 ja A-Talk 4.10.2006) yksilöiden kokemana yksittäisenä työelämäesimerkinä, johon ei juurikaan viitoteta yhteiskunnallisia tai kollektiivisia syitä tai perusteluja. Epätyypillinen työsuhde tai vuokratyö kutistuu yksilölliseksi ja jollekin työntekijäryhmälle lankeavaksi kohtaloksi. Aiemmissa tutkimuksissa itse vuokratyö otetaankin hyvin pitkälti annettuna, tosiasiallisena faktana sosiaalisessa maailmassa, eikä ilmiön perusteluja, sen tekemistä, siihen vaikuttamista, tai sen tekijöitä historiallisena, sosiaalisena, käsitteellisenä tai hallinnallisena luomuksena juurikaan kyseenalaisteta, kartoiteta tai argumentoida.

Toisaalta minua alkoi ärsyttää myös vuokratyöhön liitetty vapauden ja valinnan retoriikka. Eri vuokratyöryitysten nettisivuja läpikäydessäni, ja tutustuessani tarkemmin sekä

alan työnantajajärjestö HPL:n että esimerkiksi Työministeriön välittämään ja tuottamaan tietoon alasta, aloin pohtia sitä vapauden ja valinnan astetta ja sisältöä, mikä vuokratyössä aukeaa. En ollut esimerkiksi itse valinnut vuokratyötä vapaaehtoisesti tai ensisijaisesti. Tein vuokratyötä, koska muuta työtä ei ollut saatavana, ja koska laskut oli maksettava ja ruokaa saatava. Työnantajaliitto HPL:n tutkimuksissa suurin osa vastaajista ilmoitti tekevänsä vuokratyötä aivan samasta syystä (esim. HPL 2008; 2010). Kuitenkin työnantajien ja jopa viranomaisten julkisuudessa tuottamissa puheissa vuokratyötä mainostettiin vapaan valinnan ja yksilöllisen työelämän uutena innovaationa. Vuokratyöala kiinnitettiin näissä puheissa ensisijaisesti joustavuuden paradigmaan sekä työntekijää että työnantajaa hyödyttävänä muutoksena, vaikka työntekijöiden kokemusten tasolla tuo joustavuus realisoitui työehtosopimusrikkomuksina, työsuhteen päättymisenä ilman syytä, jatkuvana päivystämisenä ”tekstarityövuoroja” metsästäen ja kokemuksina alempiarvoisuudesta ja muukalaisuudesta työyhteisöissä. Joustavuudesta itsestään olikin tullut vuokra- ja pätkätyön myötä synonyymi lähinnä helpoille potkuille ja työntekijöiden jatkuvalla kierrättämiselle lyhyissä, epävarmoissa ja työehtojen kannalta epäedullisissa työsuhteissa. (Viitala ym. 2005; 2006; Lähteenmäki 2004, 2007.)

Aloin nähdä vuokratyön ja sen kiinnittymisen muun muassa valtiolliseen työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinajärjestöjen neuvottelupiireihin, kansallisiin ja kansainvälisiin työjärjestöihin sekä Euroopan Unionin strategialinjauksiin vain kontrolli-innovaationa, joka toisti, kopioi ja muotoili uudelleen vanhaan, despoottiseen ja suoraan kontrollistrategiaan liittyneitä aineksia uudella retoriikalla (vrt. Julkunen 2008, 40; Virno 2006, 129). Se, että vuokratyö on Suomessa legitiimi tapa järjestää työmarkkinasuhteita, on intentionaalisen, pitkäkestoisen, poliittisen ja ideologisen työn tulos. Miten tähän on tultu, kuka tai ketkä tässä prosessissa ovat olleet toimijoita, millaisia keinoja tässä järjestämisessä ja säätelystä käytetään, ja minkälaisia työmarkkinoita ne rakentavat, ovat tämän väitöskirjan keskeisimmät selvitystyön kohteet. Tutkimuskysymykseni liittyvät siis ensinnäkin tiedon tuottamiseen sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta ilmiöstä nimeltä vuokratyömarkkinat. Toisaalta haluan etsiä myös vastausta siihen, minkälaiseksi työntekijä vuokratyön diskursseissa oletetaan, kuvataan ja rakennetaan, ja mistä lähtökohdista ja millä perusteilla vuokratyötä ja sen tekijää eri diskursseissa määritellään ja hallitaan. Haluan vastauksen siihen, miten, millä keinoin, tämä 1990-luvun laman jälkeinen työmarkkinamuutos, tämä ”pätkä- ja silpputyöyhteiskunta”, sen perustelut ja oikeutus tulivat mahdollisiksi, jopa hyväksytyiksi, ja mitä vuokratyön lisääntyminen on merkinnyt työntekijälle nimenomaan toimijuuden määrittymisen näkökulmasta.

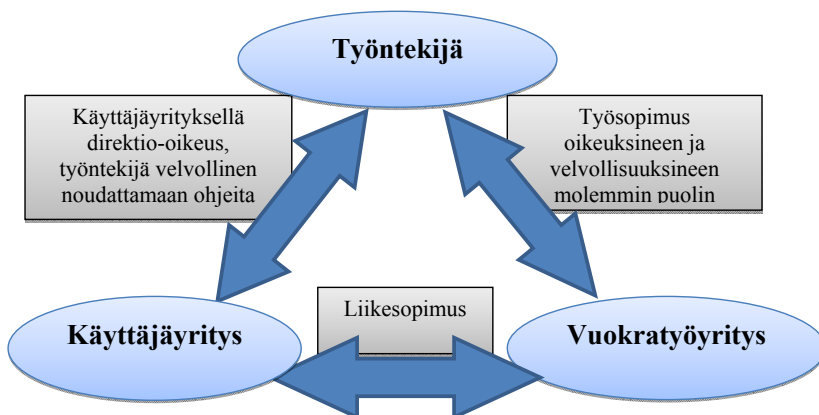
Etenen tässä tutkimusraportissa seuraavassa järjestyksessä. Käsitelen toisessa luvussa sekä itse vuokratyön että vuokratyön tutkimuksen historiaa. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimukseni teoreettisen ja tulkintaa ohjaavan viitekehyksen. Neljännessä luvussa pohdin menetelmää, kriittistä diskurssianalyysia ja sen käyttämistä nimenomaan vuokratyötä käsittelevän puheen tutkimuksessa. Viides luku esittelee aineiston ja kuudennes- sa luvussa johdatan lukijan läpi analyysin. Seitsemäs luku on omistettu johtopäätöksille ja keskustelulle.

## 2. VUOKRATYÖN LYHYT HISTORIA

### 2.1 Vuokratyö ja yksityinen työnvälitys Suomessa

Vuokratyöllä tarkoitetaan ”kolmikantaista työsuhdetta”, jossa vuokraava yritys asettaa työntekijänsä asiakasyrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön vastiketta vastaan. Vuokratyösuhteessa itse työtä valvova, sen organisoinnista ja suorittamisesta vastaava ja työtä johtava taho (asiakasyritys) ei ole työsuhteen osapuoli, vaan sillä on liikesuhde, asiakas-sopimus, ainoastaan vuokratyövoimaa välittävän työnantajan kanssa. Näin ollen työntekijän työsuhteeseen liittyvät velvollisuudet, kuten esimerkiksi palkanmaksu, työsuhteen ehtojen selvittäminen, työterveyshuollosta sekä sosiaali- ja eläketurvasta huolehtiminen ja työaikakirjanpito kuuluvat vuokratyöyritykselle. Työsuojelovelvoite on kuitenkin jaettu molemmille työnantajaosapuolille. Direktio-oikeus ja työvoiman tosiasiallinen käyttöoikeus ovat siis käyttäjäyrityksellä, mutta vastike- ja huolenpitovelvoite jäävät vuokraavalle yritykselle. Vuokratyösuhde solmitaan yleensä määräaikaisena, päätty-mään jonkin tietyn ajan, tehdyn työmäärän tai asiakasyrityksen määrittämän tarpeen mukaan. Usein vuokratyössä määräaika liittyy vuokraavan yrityksen ja asiakasyrityksen väliseen liikesopimukseen, jossa sovitaan tietyistä työkokonaisuudesta. Määräaikaisuuden peruste pohjaa tällöin asiakasyrityksen työvoiman tarpeeseen. (Korhonen 1991, Sädevirta 2002, Viitala & Mäkipelkola 2005; Lith 2009, 8-9.)

Vuokratyö on spesifi määräaikaisen työn muoto, vaikka vuokratyötä voidaan tehdä myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Esimerkiksi Ruotsissa vuokratyösuhteet ovat periaatteessa voimassa toistaiseksi, sillä työntekijä saa korvauksen myös siltä ajalta, kun ei ole toimessa missään asiakasyrityksessä. Vuokratyösuhteen voi sanoa muistuttavan amerikkalaista työsuhdetta määrittävää ”employment at will” -periaatetta (Koene & Paaue & Groenewegen 2004, 54). Oheinen kuvio 3 selventää sopimussuhteita vuokratyösuhteessa.



**Kuvio 3:** Sopimussuhteet työvoiman vuokrauksessa. Lähde: Vuokratyöopas, Työ- ja elinkeinoministeriö 2009.

Sekä käsitteenä että historiallisena toimintana työvoiman vuokraus vertautuu yksityiseen, ansiotarkoituksessa tehtävään työnvälitykseen. Suomalaisen työvoiman vuokrauksen juuret voidaankin jäljittää aina 1700-luvun pestuumarkkinoille, sekä 1800- ja 1900- lukujen taitteen yksityiseen työnvälitykseen (Saarinen & Koskinen 1995, 9-10). Ennen vuoden 1917 työnvälitystä säätelevää lakia ja asetusta vain Helsingissä, Turussa, Tampereella ja Viipurissa toimivat vakituisesti kunnalliset työnvälitystoimistot. Työn- ja paikanvälitys oli niin työnantaja-, työntekijä- kuin esimerkiksi raittiusseurojenkin harrastamaa liiketoimintaa, johon jo tuolloin raportoititiin liittyvän lieveilmiöinä kiskonta, keinottelu ja suoranainen huijaus. Sen enempää työväen kuin työnantajienkaan ylläpitämistä paikanvälitystoimistoista ei aikalaisilla ollut pelkkää hyvää sanottavaa. Ammattiyhdistykset pyrkivät välittämään työntekijöitä vain yhdistyksen määräämään hintaan ja toisaalta ne pyrkivät saamaan ”omia, kiihkomielisiä” edustajiaan sijoitetuksi poliittisesti tärkeisiin työpaikkoihin. Ammattiyhdistysten ei katsottu ottavan tarpeeksi huomioon työnantajan etuja ja toiveita työvoimaa lähettäessään, vaan ne ennemminkin rajoittivat työnantajan valinnanvapautta. Työnantajapiirejä taas arvosteltiin työnvälityksen yhteydessä mustien listojen ylläpitämisestä. Listalle joutunut työmies joutui työtä saadakseen siirtymään jopa pois maasta, aina Amerikkaan asti. (Kuusi 1919, 6-17; Saarinen & Koskinen 1995, 10.)

Yksityiset työnvälittäjät puolestaan saivat huonon maineen pyrkiessään harhaanjohtavilla ilmoituksillaan työnhakijoiden pestuumaksujen kalasteluun, vaikka todellisuudessa saattoi käydä niin, että maalta kaupunkiin houkutelletut työntekijät jäivät tuuliajolle odotellessaan turhaan luvattua työpaikkaa, tai että palkka, tai itse työ ei ollutkaan sitä mitä oli luvattu. Myös siveellisiä vaaroja epäiltiin liittyvän erityisesti siihen, että nuoria tyttöjä houkuteltiin näiden yksityisten työnvälittäjien toimesta maaseudulta kaupunkeihin, vaikka yksityisistä toimijoista ensimmäinen työtä välittänyt oli Suomen naisyhdistys, joka aloitti palvelijatarvälityksen vuonna 1885. Muun muassa edellä mainituista syistä päädyttiin kuitenkin Suomessakin vuonna 1917 kieltämään yksityinen, maksullinen työnvälitys ja säädettiin, että jokaisessa kaupungissa, jonka väkiluku ylitti 5 000 henkeä, tulee perustaa kunnallinen, yleishyödyllinen ja maksuton työnvälitystoimisto. Kunnallisten työnvälitystoimistojen perustamisen jälkeen yksityinen työnvälitys kuihtui Suomesta, sillä sille ei jätetty edes siirtymäaika uudessa lainsäädännössä. Toiminta kuitenkin jatkui kansalaissodan jälkeen, vaikkakin rajoitettuna. (Kuusi 1919, 6-17; Saarinen & Koskinen 1995, 10; Vuorjoki 1962, 20–21.)

1920- ja 30-luvulla työvoiman vuokrausta muistuttavaa toimintaa harjoitettiin esimerkiksi maataloudessa. Tuolloin vuokrausta harjoittivat yksittäiset maatalojen isännät, vuokratien tarvittaessa sekä työkoneitaan, hevosiaan että renkejään, tai muuta työvoimaansa, naapureille ja muille kylän maataloille. Suomessa ei tuohon aikaan toiminut varsinaisia työvoimaa välittäviä yrityksiä, vaan toiminta muistutti naapuriapua, ollen kuitenkin työvoiman siirtämistä toisen työnantajan käyttöön. Erityisesti työtapaturmatapauksissa näitä työvoiman vuokrauksia käsiteltiin korkeinta oikeutta myöten, sillä tuolloin epäselvyyttä aiheutti erityisesti kysymys korvausvastuun jakautumisesta tai siirtymisestä, sekä siitä, kuka työntekijän laillinen työnantaja vuokraustilanteessa on. (Arola 1990, 13–14.)

Vuonna 1933 Kansainvälinen työjärjestö ILO esitteli ensimmäisen yksityisiä, maksullisia työnvälittäjiä koskevan yleissopimuksen (The Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, Nro. 34), joka ensimmäistä kertaa ensinnäkin määritteli voittoa tavoittelevat, maksulliset työnvälittäjät, ja toisaalta rakensi puitteet myöhemmille, kansallisille lainsäädännöille ja säätelymekanismeille. Sopimus jätti jäsenvaltioille useita poikkeusmahdollisuuksia, mm. koskien muusikoita ja muita esiintyviä taiteilijoita, mutta sen perimmäinen tarkoitus oli rohkaista jäsenvaltioita kieltämään uusien yksityisten työnvälitystoimistojen perustaminen, lakkauttaa olemassa olevat kolmen vuoden sisällä sopimuksen voimaantulosta, sekä antaa signaali julkiseen, maksuttomaan työvoimapalveluun resursoimisesta. Yleissopimus 34 jätti yksityiselle työnvälitykselle roolin vain tiettyjen alojen työpaikanvälittäjänä ja ainoastaan sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjen hyväksyessä menettelyn näillä aloilla. (Vosko 1997, 49–50; ILOLEX Yleissopimus 34, artikla 3.) Suomi kannatti yksityisten, maksullisten ja voittoa tavoittelevien työnvälitystoimistojen lakkauttamista ja ratifioi ensimmäisen yleissopimuksen vuonna 1935.

Tutkija Leah Voskon mukaan (1997) suosituksen nro. 34 yksiselitteisen kielteinen ja rajoittava suhtautuminen maksulliseen työnvälitykseen teki sopimuksesta kuitenkin lyhytaikaisen, eikä sitä ratifioinut kuin pieni osa, vain 11 ILO:n jäsenvaltiosta. Toisen maailmansodan jälkeen sekä poliittinen ilmapiiri että työelämän todellisuus olivat jälleen muuttuneet. Myös ILO arvioi uudelleen yksityisen työnvälityksen asemaa ja toimintaa, todeten uuden yleissopimuksen olevan tarpeen. Uusi sopimus (nro 96), joka esiteltiin vuonna 1949, antoi jäsenmaille vaihtoehdon maksullisen työnvälityksen täyskiellolle. Jäsenmaat saattoivat nyt sallia maksullisen ja voittoa tavoittelevan työnvälityksen säädeltynä ja valvottuna. Uudessa sopimuksessa ei enää myöskään yksiselitteisesti kielletty uusien maksullisten työnvälitystoimistojen perustamista. Säätelyn toteuttamiseksi viranomaisten tuli järjestää vuosittain tarkastettava lupamenettely, tarkistaa ja hyväksyä etukäteen sovitut ja ilmoitetut välityshinnat, sekä erityisesti valvoa ja erikseen valtuuttaa ulkomaille suuntautuvaa paikanvälitystä ja toisaalta ulkomailta tulevien työntekijöiden välitystä. (ILOLEX Yleissopimus 96, Osa III, artikla 10.)

Yhteensä 42 jäsenmaata ratifioi sopimuksen nro 96, Suomi mukaan luettuna vuonna 1951. Suomi kuitenkin sitoutui edelleen sopimuksen nro 34 ja aiemman kansallisen lainsäädännön hengessä uuden sopimuksen osaan II, voittoa tavoittelevien, maksullisten työnvälitystoimistojen asteittaiseen lakkauttamiseen ja muiden yksityisten työnvälitystoimistojen säätelyyn. Työvoiman vuokrausta (siirtämistä toisen käyttöön) ei siis tuolloin säädetty Suomessa laittomaksi ja lakkauttavaksi toiminnaksi, kuten monessa muussa Euroopan maassa (esim. Ruotsi ja Italia). Suomen lainsäädännön katsottiin myös tuolloin olleen valmiiksi ILO:n sopimuksen mukainen, eikä lainsäädännöllisiä muutoksia vuokratyötä silmällä pitäen näin ollen tehty. Työvoimanvuokraustoiminta oli Suomessa ennen 1960-lukua erittäin vähäistä. (Kajaani 1990, 4-5.)

Varsinaisena liiketoimintana vuokratyön välitystä alettiin Suomessa harjoittaa 1960-luvulla, jolloin erityisesti metalliteollisuudessa koettiin työvoimapulaa. Toisaalta julkisen työnvälityksen epäonnistuminen tehokkaassa paikanvälityksessä johti yksityisten yritys-

ten kasvuun (Tuominen 1987, 10–11). Työvoiman välittäjät houkuttelivat erityisesti metalli- ja rakennusalan työntekijöitä hyvillä palkkatarjouksilla ja verottomilla päivärahoilla, ja lähettivät heidät töihin telakoille ja maakuntiin, myös ulkomaille eri työmaille. Myöhemmin paljastui, että vuokratyöyritykset jättivät eläke- ja sosiaalimaksut maksamatta, usein myös verot. (Komiteanmietintö 1980; Tuominen 1987; 8; Arola 1990, 39; Kajaani 1990, 4-5). Ruotsissa ja muualla Pohjoismaissa käytettiin 1960-luvulla työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten toiminnasta nimitystä ”harmaa toiminta” tai ”harmaat yritykset”. Tällä viitattiin toimintaan, jota näennäisesti harjoitettiin lain puitteissa esimerkiksi aliurakointina, mutta mikä tosiasiallisesti olikin lailla kiellettyä maksullista työvoimavälitystä. Suomessa taas vakiintui tuotannollista toimintaa harjoittamattoman, ainoastaan työntekijöiden vuokraamiseen keskittyvän yrityksen nimeksi ”reppufirma”. Erityisesti tällä viitattiin metallialalla toimineisiin asennusliikkeisiin, joilla ei välttämättä ollut edes kiinteää toimipaikkaa, mutta joiden ”laina-”, ”komennus-” ja ”reppumiehet” kulkivat eri työmaille. (Komiteanmietintö 1980, 8.) Ongelmaksi nousikin 1960-luvun mittaan yksinomaan työvoiman vuokraukseen keskittyneiden yritysten lisääntymisen myötä juuri työvoiman vuokrauksen ja yksityisen työnvälityksen erottaminen toisistaan, sekä se, että työvoiman vuokrauksesta ei ollut mainintaa työlainsäädännössä yhteistoimintalakia lukuun ottamatta. Lainsäädännön puuttuessa työvoiman vuokraustoiminta ei myöskään kuulunut minkään viranomaisen varsinaiselle valvontavastuulle. (Komiteanmietintö 1980.)

Suomen 1960- ja -70-lukujen lainsäädännön mukaan työvoiman vuokrausliikkeen harjoittaminen ei ollut työnvälitystä, vaikka se täyttikin työnvälityksen funktion. Vuokrausyritys nähtiin alusta alkaen suomalaisessa kontekstissa työntekijän laillisena työnantajana, jolloin kyseessä oli työvoiman siirtäminen toisen käyttöön, ei työnvälitys. Viranomaisdokumentissa on kuitenkin huomautettu, että työvoiman vuokrauksesta löytyy piirteitä niin työnvälityksestä kuin alirakoinnistakin. Erityisesti se seikka, että työntekijät eivät olleet jatkuvassa työsuhteessa vuokrausta hoitavaan yritykseen, vaan ainoastaan silloin kun he työskentelevät tilaajayrityksessä, on mainittu yksityiseen, maksulliseen työnvälitykseen viittaavaksi toiminnaksi työvoimanvuokrauksessa. Toisaalta vuokraava yritys edellytti työntekijältä kirjallista lupausta olla menemättä käyttäjäyrityksen palvelukseen vuokrauksen jälkeen, sekä veloitti käyttäjäyritykseltä sakkomaksua, jos näin kuitenkin tapahtui, mikä viittasi edelleen maksulliseen työnvälitykseen. Valtiovallan ja lainsäätäjän reagointi työvoiman vuokraukseen olikin pitkään hyvin ristiriitaista, sillä viranomaiset eivät itsekään oikein tunnustaneet työvoimanvuokrauksen, yksityisen työnvälityksen ja alihankinnan eroja. Tämä epäselvyys, sekä Ruotsin viranomaisten esiin nostama ongelma koskien ILO:n yleissopimuksen nro. 96 soveltamista vuokratyöyrityksiin, sai Suomenkin viranomaiset selvittämään vuokratyötilannetta maassamme. (Komiteanmietintö 1980.)

Suomen Työnantajain Keskusliitto STK ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK solmivat vuonna 1969 ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen, jonka myötä ulkopuolinen työvoima määrittyi vuokratyöksi silloin, kun työvoimaa lainaavien yritysten työntekijät tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisina, käyttäen tämän koneita, työkaluja ja raaka-aineita. Vuokratyövoimaa tuli sopimuksen



mukaan käyttää vain ruuhkahuippujen tasaamiseen, sekä muutoin ajallisesti ja laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin. (Komiteanmietintö 1980, 3, 28.) Metalliteollisuudessa työvoiman vuokraus rajoitettiin oikeudeksi vain sellaisille yrityksille, jotka olivat työnantajaliiton jäseniä. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että yrityksellä tuli olla omaa tuotannollista toimintaa. Koska työvoimaa vuokraavilla ”reppufirmoilla” ei useinkaan ollut edes kiinteää toimipaikkaa, tuotannollisesta toiminnasta puhumattakaan, vuokratyö käytännössä loppui metalliteollisuudessa. Vuonna 1975 Metallialan Työnantajaliitto teki vielä päätöksen vuokratyövoiman käytön kertakaikkisesta lopettamisesta. Esiintyvien taiteilijoiden osalta, sekä naisvaltaisilla palvelualoilla, kuten esimerkiksi siivoustyössä ja hotelli- ja ravintola-alalla, sekä toimistotyössä, vuokraus kuitenkin jatkui ilman rajoituksia. (Komiteanmietintö 1980, 11–18, 28.)

1970-luvulla työvoiman vuokraus lisääntyi Suomessa entisestään ja sillä pyrittiin minimoimaan työvoimakustannuksia. Käsitys työvoimanvuokrauksesta nimenomaan työ-, sosiaali- ja vero-oikeuden säännösten kiertämisenä vahvistui. (Kajaani 1990, 5.) Myös toimihenkilöammatteihin ja terveydenhuoltoalalle alettiin jo tuolloin välittää enenevässä määrin vuokratyöntekijöitä (Työvoimaministeriö 1987). Alan laajentumisen myötä myös haitat tulivat entistä enemmän julki.

Vuonna 1985, jolloin Suomessa arvioitiin olevan noin 10 000 vuokratyöntekijää, työvoiman vuokraus säädettiin luvanvaraiseksi (laki työnvälityslain muuttamisesta 652/85; asetus työvoiman vuokrauksesta 1985/908). Uusi laki pyrki estämään palkka- ja työsuhdemääräysten kiertämisen edellyttämällä työvoimaa vuokraavilta yrityksiltä ja vastaavilta toimijoilta selvityksiä vakavaraisuudesta, rehellisyydestä ja luotettavuudesta, sekä vuosittaista kertomusta yrityksen toiminnasta. Tuolloin vuokratyövoiman käyttöön liitettiin myös ehto tilapäisestä ja lyhytaikaisesta työvoiman tarpeesta. Toisaalta lainmuutoksella haluttiin selkiyttää työvoimanvuokrauksen mahdollisuutta tilanteessa, jossa yhtäältä nähtiin tarve tilapäistä työtä välittävillä yksityisillä yrityksillä, mutta toisaalta oli sitouduttu voittoa tavoittelevan, maksullisen työvälityksen rajoittamiseen. (Kajaani 1990, 7; Solehmainen 1996, 13.) Lainsäädäntö noudatteli perusteluissaan ajatusta työntekijän suojelusta ja työvoiman oikeudesta säädylliseen ja kohtuulliseen toimeentuloon. Yksityinen työnvälitys katsottiin lakiperusteluissa tarkoituksenmukaiseksi silloin, kun se julkista palvelua paremmin tyydytti työnantajien tarpeita, ja silloin, jos työntekijät koostuvat sellaisista henkilöistä, jotka eivät muutoin ole jatkuvasti työmarkkinoiden käytettävissä. Luvanvaraisuutta perusteltiin kuitenkin vahvasti työntekijään kohdistuvien epäkohtien vuoksi. Lisäksi valtio oli joutunut usein saamatta jääneiden verotulojen lisäksi maksamaan palkkaturvalain nojalla konkursseja tehtailevien työnvälittäjien maksamatta jääneitä palkkoja, joita ei useinkaan saatu perittyä takaisin. (HE 125/1984 Yleisperustelut, 3.)

1990-luvun laman jälkimainingeissa ja suurtyöttömyyden ollessa jo tosiasia vuonna 1994, astui voimaan uusi työvoimapalvelulaki, jonka myötä asetus työvoimanvuokrauksesta kumottiin ja luvanvaraisuus korvattiin ilmoitusmenettelyllä. Suomi myös irtisanoi ILO:n yleissopimuksen nro 96 jo vuonna 1992. Muista ratifioijista myös Ruotsi ja Saksa irtisanoivat sopimuksen samana vuonna. Vapaa kilpailu ja säätelystä vapaat työmark-

kinat muodostuivat vuokratyön ”vapauttamisen” merkittäviksi perusteiksi. Työehtojen ja työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden valvonnan ei katsottu tarvitsevan lainsäätäjän toimenpiteitä, ainoastaan työmarkkinaosapuolten yhteistyötä.

Vuokratyön työehtojen valvonnan katsottiin siis lakimuutosperusteluiden mukaan kuuluvan erityisesti työmarkkinaosapuolille, osana työsopimuslain noudattamisen valvontaa. Tämä oli vuokrausyritysten kannalta hyödyllistä, sillä tuonaikaiseen työsopimuslakiin ei vuokratyötä ja erittäin lyhyitä työsuhteita ollut edes sisällytetty. Vuokratyö jäikin työlainsäädännön ja työehtosopimusten kannalta katvealueelle, sillä työsuhteet saatettiin pätkiä keinotekoisesti alle kuukauden mittaisiksi ja työnantajaksi merkitty yritys vaihtua työntekijän jokaisessa palkkakuitissa, jolloin samalle työnantajalle tehtyihin työpäiviin tai työssäoloaikaan sidottuja työsuhde-etuuksia ei ehtinyt koskaan kertyä. Vuokratyöyritykset myös perustivat innokkaasti tytäryhtiöitä, joiden nimissä työntekijöitä kierrätettiin. (Rannikko-Pasanen 1997.)

Vuokratyön vapauttaminen säätelystä tulkittiin 1990-luvulla työnantajapiireissä vallalla olleen tilanteen tunnustamisena ja selkiyttämisenä, toisaalta ammattiyhdistysliikkeen piirissä ”laillisen riiston” legitimoimisena. Erityisesti Hotelli- ja ravintola-alan liitto HRHL ry. nosti 1990-luvun aikana niin julkisuuteen kuin tuomioistuinten käsittelyihin ja eduskunnan valiokuntakuulemisiin asti kysymyksen vuokratyöntekijöiden muita työntekijöitä huonommista työehdoista ja työsopimuslain vesittymisestä vuokratyöyritysten jättäessä noudattamatta työehtosopimuksia, sekä käyttäessä hyväksi normaalin, jatkuvan työsuhteen ideaalille pohjautuvaa työlainsäädäntöä. Työntekijöitä myös siirrettiin ilman neuvotteluita vuokratyöyritysten työntekijöiksi, jolloin aiemmin pysyvissä, kokoaikaisissa työsuhteissa työskennelleet työntekijät huomasivat yhtäkkiä olevansa osa- ja määräaikaisia työntekijöitä, joiden ”työnantaja” vaihtui viikoittain. Työsuhteita pirstottiin miten haluttiin, jotta työnantajamaksuista vältyttiin. Työnantajien pussiin pelasi luonnollisesti myös erittäin huono työllisyystilanne, jonka myötä työntekijät eivät juuri uskaltaneet kyseenalaistaa järjestelyitä. HRHL kuitenkin haastoi työntekijöiden kertomusten ja kokemusten perusteella 1990-luvulla vuokratyönantajia ja käyttäjäyrityksiä oikeuteen useasti, mutta yhtä useasti vuokratyöyritykset maksoivat yksittäiset erimielisyydet jo ennen oikeuskäsittelyä rahalla pois. HRHL järjesti asian tiimoilta tiedotustilaisuuksia, joihin kutsutut istuvat kansanedustajat eivät olleet uskoa, että Suomessa voi tapahtua tällaisia työsuhderikkomuksia. HRHL sai lopulta myös eläkevakuuttajat kiinnostumaan menetetyistä eläkemaksuista. Hotelli- ja ravintola-ala joutui edelläkävijänä käymään ensin yksin taistelua vuokratyön mukanaan tuomia ongelmia vastaan, sillä vuokratyö lisääntyi 1990-luvulla nimenomaan hotelleissa ja ravintoloissa. (Rannikko-Pasanen 1997; Rannikko 2007; Levonen 2007.)

Hotelli- ja ravintola-alan ammattiliiton keräämä todistusaineisto kymmenien työntekijöiden tilittämättä jääneistä eläkekertymistä, nollaantuneista palvelusvuosilisistä, maksumatta jääneistä loma-, ylityö- ja sairauslomakorvauksista, sekä työnantajakeinottelusta johtivat lopulta vuonna 1997 lainsäädännöllisiin muutoksiin, joiden myötä myös hyvin lyhyet, alle kuukauden työsuhteet tulivat eläke-, sairauslomakorvaus- ja muiden lakisäästeisten etujen piiriin. Uuden lain myötä jatkuvasti ketjutetut, lyhyet työsuhteet katsottiin

muodollisesti yhdeksi työsuhteeksi, mikä takasi työntekijälle muun muassa eläkkeen kertymisen. Kuitenkin vasta vuoden 2001 uusi työsopimuslaki takasi vuokratyöntekijälle periaatteellisesti samat työehdot kuin käyttäjäyrityksen vakituiselle työntekijälle. Ennen lakiuudistusta vuokratyöyritykset väittivät edustavansa omaa toimialaansa, jolloin esimerkiksi ravintoloissa ja hotelleissa oli mahdollista soveltaa samassa työssä työskenteleviin työntekijöihin työsuhdemuodosta riippuen eri työ- ja palkkaehtoja. (Rannikko-Pasanen 1997; Rannikko 2007; Levonen 2007.)

Työntekijän oikeuksien valvonta on kuitenkin jäänyt käytännössä yksittäisten työntekijöiden ja ammattiyhdistystoimijoiden harteille, eivätkä vuokratyöntekijät edelleenkaan aina saa samaa palkkaa käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa, johtuen joillekin aloille solmituista, vuokratyöntekijöitä koskevista työehtosopimuksista, joiden palkkataso on alhaisempi kuin käyttäjäyrityksissä noudatetun työehtosopimuksen edellyttämä taso (esimerkiksi naisvaltaiset toimisto- ja taloushallinnon työt). Esimerkiksi Erityisalojen Toimihenkilöliitto Erto, Palvelualojen ammattiliitto Pam, Rakennusliitto ja Kemianliitto ovat solmineet 2000-luvulla vain vuokratyöntekijöitä koskevia erillisiä työehtosopimuksia (Ylöstalo 2004, 6).

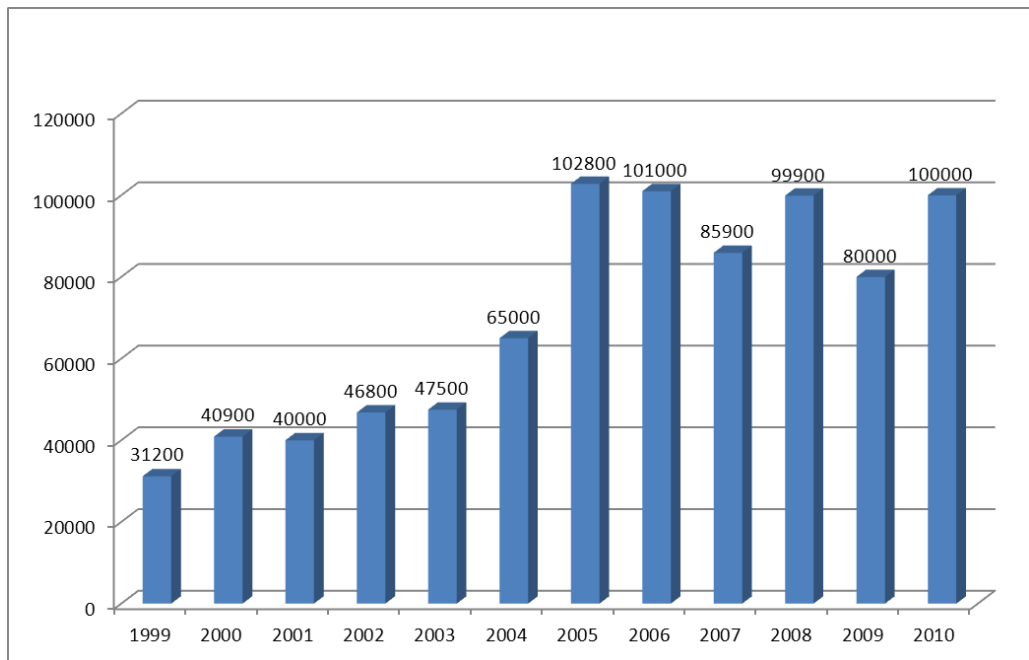
Vuokratyöntekijöiden irtisanomisturvaan työnlainsäädännön muutoksella ei saatu parannuksia, sillä edelleenkin vuokratyöntekijästä pääsee eroon yksipuolisella ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa ja -korvausta. Työtilanteen paraneminen ja ammattitaitoisen työvoiman pula 2000-luvun alussa kuitenkin hillitsivät vuokratyöyritysten halua päättää työsuhteita mielivaltaisesti. Vuokratyöyritykset ovat myös määrätietoisesti pyrkineet parantamaan alan mainetta perustamalla vuonna 2010 alaa valvovan kolmikantaisen auktorisointielimen, sekä luomalle alalle eettisen toimintaohjeiston, joita kaikki alan työnantajajärjestöön kuuluvat yritykset sitoutuvat noudattamaan. Määräaikaisia työsuhteita säätelevä lainsäädäntö ei kuitenkaan rajoita vuokratyösuhteiden solmimista, joten määräaikaisia vuokratyösuhteita voidaan edelleen tehdä vapaasti peräkkäin ilman rajoituksia. Vuonna 2011 on ensimmäistä kertaa oikeuskäsittelyssä tarkoitus ratkaista onko käyttäjäyrityksen työvoimantarve pätevä syy määräaikaiseen työsuhteeseen. (Rannikko 2007; Palanko-Laaka 2005; Tuliara 2009; Elomaa 2011.)

Työministeriö on Suomessa tilastoinut vuokratyötä tekevien henkilöiden määrää vuodesta 1999 alkaen. Vuokratyön määrä on kasvanut Suomessakin tasaisesti koko 2000-luvun, saavuttaen tähänastisen lakipisteen vuonna 2005, jolloin vuokratyöntekijöitä oli Työministeriön tilastojen mukaan noin 103 000. Nämä luvut tarkoittavat jokaista luonnollista, vuokratyötä välittävien yritysten kautta työskentelevää henkilöä, joka on rekisteröity työntekijäksi tiettyinä hetkenä vuodesta. Työllisyysosuutena vuokratyöntekijöiden määrä nousi tällöin 4,3 prosenttiin. (Kostamo 2008.) Vuonna 2005 vuokratyösuhde solmittiin yhteensä 416 000 kertaa. Vuotta aiemmin työsuhteita oli ollut 261 000, joten kasvua edellisvuoteen muodostui 60 prosenttia. (Työministeriö 2006.)

Henkilötyövuosiksi (kokoaikaisiksi, ympärivuotisiksi työntekijöiksi) muutettuna vuokratyössä työskenteli Suomessa vuonna 2010 noin 29 000 henkilöä (SVT 2010). Hen-

kilöstöpalveluyritysten Liiton (HPL) teettämän valtakunnallisen Henkilöstöpalvelualan vuokratyöntekijätutkimuksen vastaajista (N=4666) kuitenkin vain noin kolmasosa tekee vuokratyötä päätyönään ja täysiaikaisesti, joten vuokratyötä tekevien työntekijöiden joukko on todellisuudessa suurempi kuin edellä mainittu henkilötövuosiluku. Suurin osa HPL:n tutkimuksen vastaajista on naisia (69 %) ja alle 35-vuotiaita (81 %). Alle 25-vuotiaita on lähes puolet (48 %) vastaajista. (HPL 2010.) Tilastokeskuksen tietojen perusteella vuonna 2010 ikäluokassa 15–24-vuotiaat oli 249 000 työllistä (Tilastokeskus 2010). Jos HPL:n, Työministeriön ja Tilastokeskuksen tietoja yhdistää, ja jos HPL:n tutkimuksen vastaajajoukkoa voisi pitää luotettavana perusjoukkona, voisi varovaisesti arvioida, että vähintään joka viides nuorimmista työntekijöistä (15–24-vuotiaat) tulee työelämään vuokratyöyritysten kautta. Todennäköisesti määrä on jopa suurempi.

Kuvio 4 havainnollistaa vuokratyötä tekevien työntekijöiden määrän muutoksia Suomessa 2000-luvulla. Tässä taulukossa työntekijämäärät on ilmoitettu Työministeriön keräämien tietojen pohjalta todellisina työntekijöinä, ei kokopäiväiseksi muutettuina. Vuosien 2009 ja 2010 osalta luvut on kuitenkin arvioitu Henkilöstöpalveluyritysten Liiton julkaisemien tietojen avulla. Vuonna 2007 huomattavissa oleva työntekijämäärän putoaminen johtuu tiedonkeruussa olleista ongelmista (Kostamo 2008, 11). Näin ollen on todennäköistä, että vuokratyöntekijämäärät kääntyivät Suomessa selkeään laskuun vasta vuonna 2009, mutta kasvoivat jälleen jo vuonna 2010. Myös Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä lisääntyi vuonna 2010 (SVT 2010).



**Kuvio 4.** Vuokratyöntekijämäärät Suomessa vuosina 1999–2010. Lähteet: Kostamo 2008; HPL 2011.

Käyttäjäyritysten määrä oli Suomessa, kuten kansainvälisestikin, pitkään jatkuvassa kasvussa, mutta vuonna 2006 määrä kääntyi laskuun. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat vuosittaiset luvut eivät tosin ole täysin vertailukelpoisia, mutta näyttää siltä, että käyttäjäyritysten määrä on vuoden 2006 jälkeen ollut noin 18 000, kun vuonna 2005 käyttäjäyrityksiä oli vielä lähes 21 000. Vuonna 2010 ala on jälleen, vuoden 2009 notkahduksen jälkeen, kääntynyt kuitenkin sekä liikevaihdolliseen että työntekijämäärältään kasvuun, mikä tarkoittanee myös käyttäjäyritysten määrän kasvua. (Kostamo 2008; Ciett 2011a.) Vuokratyöyritysten määrä ei sen sijaan kääntynyt laskuun edes vuonna 2009, vaan on kasvanut jatkuvasti. Tilastokeskuksen julkaiseman yritysrekisterin vuositilaston mukaan vuonna 2010 Suomessa toimi 1001 yritystä, jotka ilmoittivat toimialakseen työvoiman vuokrauksen (SVT 2011). Tämän lisäksi Suomessa toimii ulkomaisia vuokratyöyrityksiä, joiden lukumäärä on noin 400. Koko vuokratyöalan liikevaihto on Suomessa moninkertaistunut 2000-luvun kuluessa, ollen vuonna 2010 lähes 1,4 miljardia euroa. (Metsä-Tokila 2012, 14.) Kymmenen vuotta aiemmin, vuonna 2000, alan liikevaihto Suomessa oli 160 miljoonaa euroa (Viitala ym. 2006). Kasvu on ollut huomattavaa. Suomessa liikevaihdollisesti suurimmat vuokratyöalan toimijat ovat VMP Group, Staffpoint, Manpower ja Adecco. Suomen vanhin yhä toimiva työvoimaa vuokraava yritys lienee vuonna 1966 perustettu Kommandiittiyhtiö Irja Nääppä, myöhemmin a1 Business Service, joka myytiin Arja Raukola Oy:lle vuonna 2010.

## 2.2 Vuokratyön historia kansainvälisessä kontekstissa

Vuokratyön alkuperä johtaa Pohjois-Amerikkaan, Yhdysvaltoihin ja Kanadaan, sekä Britanniaan, joissa alan historia 1800-luvulta asti on hyvin samankaltainen muun muassa Suomen myöhemmän kehityksen kanssa. Yhdysvalloissa ja Britanniassa työvoiman vuokraus on lisäksi sukua 1800-luvulla vallinneelle tavalle, jossa työvoima ”alihankittiin” (contract labour) työskentelemään varsinaisten tehtaiden, esimerkiksi vaatetusteollisuuden, ulkopuolella, ”hikipajoissa”, joita johtivat urakkapomot tai työnvälittäjät. Menettelyn tarkoituksena oli yksinomaan tuotantokustannusten minimoiminen käyttämällä myös lapsityövoimaa, polkemalla palkkoja ja epäämällä työntekijöiltä laillinen palkkатыösuhde etuineen työstä hyötyvään todelliseen työnantajaan. Työvoimaa kohdeltiin vain hyödykkeenä, kulueränä. (Goldstein 2006, 31.)

Vuokratyötä markkinoitiin toisen maailmansodan jälkeen 1940- ja 50-luvuilla Yhdysvalloissa ja Kanadassa uutena työmarkkinainnovaationa, mutta niin julkishallinto, ammattiliitot, maahanmuuttajien yhdistykset kuin yhteiskunta-aktivistitkin tunnistivat vuokratyön vain revisioiduksi versioksi yksityisestä työnvälitysjärjestelmästä, joka tunnettiin molemmissa maissa 1900-luvun alussa nimellä *Padrone-järjestelmä*. *Padronet* olivat usein itsekin maahanmuuttajia, esimerkiksi Kanadassa italialaisia, jotka välittivät muita, juuri maahantulleita siirtolaisia halvaksi työvoimaksi tehtaille, satamiin ja esimerkiksi ratatyömaille. Naispuolisia siirtolaisia välitettiin erityisesti kotitalous- ja palvelijatartyöhön, mutta esimerkiksi Ontarion osavaltiossa Kanadassa muutamat kir-

joituskoneita myyvät yritykset toimivat myös yksityisinä työnvälittäjinä myyden kirjoituskoneen mukana tilapäistä työvoimaa. Kanadaan rekrytoitiin myös satoja suomalaisia naisia raskaaseen, huonosti palkattuun kotitaloustyöhön. Kovat otteet, vilpilliset lupaukset olemattomista sosiaalisen nousun mahdollisuuksista, kiristystä muistuttavat välityspalkkiot, luvattua pienemmät ansiot ja työntekijöiden julma hyväksikäyttö johtivat ammattiyhdistysliikkeen ja viranomaisten toimiin, joiden myötä yksityinen työnvälitys ja erityisesti Padrone-järjestelmä hävisivät 1920-luvun myötä. (Vosko 2000 45–59; Gonos 2000, 9-10; Hatton 2008, 4.)

Työvoiman tavaramuotoisuus, hyödykemäisyys, esineellisyys, on liittynyt työsuhteiden ja työprosessin teoretisointiin vähintäänkin Karl Marxin ajoista asti (esim. Marx 1957 [1867]; [1844]). 1800- ja 1900-luvun teollistuminen ja sen mukanaan tuomat teollisuustyöntekijöiden kauhistuttavat työolot, joita Marx kuvailee, johtivat osaltaan Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, (International Labour Organization) perustamiseen vuonna 1919. Versailles'n rauhansopimuksen allekirjoittajat ja ILO:n perustajat näkivät teollistumisen aiheuttamat epäinhimilliset työolot, köyhyyden ja terveystriskit sekä humanitaarisena vääryytenä että riskinä kommunismin nousuun ja sosiaalisiin levottomuuksiin. Versailles'n rauhansopimukseen kirjattiinkin ”työntekijöiden klausuuli”, joka piti sisälleen oikeuden yhdistymisvapauteen ja kollektiiviseen neuvotteluun työehdoista, kahdeksan tunnin päivittäisen työajan, viikkovapaat, lapsityövoiman kieltämisen, sama palkka samasta työstä -periaatteen sekä yleisenä periaatteena lauseen ”Labour is not a commodity” - työvoima ei ole hyödyke. Vuonna 1944, toisen maailmansodan jälkeen, ILO:n liittymässä YK:n alaiseksi erityisyksiköksi, Philadelphian julistukseksi nimetty ILO:n uusi perustamisasiakirja vahvisti tämän periaatteen. (Vosko 1997, 48–50.) Tämän periaatteen sisältö voidaan tulkita kahdella tavalla. Ensinnäkin niin, että työvoiman hintaa ei voida jättää pelkästään markkinoiden päätettäväksi, vaan että palkan tulee mahdollistaa työläisen ja hänen perheensä säädyllinen ja kohtuullinen elintaso. Toisekseen työvoimaa, eli työntekijöitä, ei saa siirtää yhdeltä työnantajalta toiselle ilman työntekijän suostumusta. (O’Higgins 1997, 230; Smit 2006, 154.)

”Työvoima ei ole hyödyke” -periaate ja sen kiinnittyminen sekä säädylliseen toimeentuloon että työntekijän tahdonvastaisen siirtämisen estämiseen ohjasivat erityisesti ILO:n suhtautumista maksulliseen, voittoa tavoittelevaan työnvälitykseen heti järjestön perustamisesta lähtien. Turvallinen palkkatyö nähtiin kansalaisten universaalina oikeutena ja sen välittäminen tulisi siten ILO:n perustamisasiakirjan mukaan kuulua julkiselle sektorille, joka ei tee sitä hyöty- tai voitontavoittelumielessä. 1900-luvun alun yksityiset työnvälittäjät, niin Padronet, hikipajojen välitysmiehet kuin muut maksuja perineet ja työntekijöitä kolmansille osapuolille välittäneet yksityiset työnvälitystoimistot tulikin ILO:n mukaan kieltää kokonaan. (ILO 1996, 420; Vosko 1997, 48–49.)

Yksityisen työnvälityksen taru ei kuitenkaan Pohjois-Amerikassa päättynyt Padrone-järjestelmän kieltämiseen, vaan toisen maailmansodan jälkeen voittoa tavoitteleva yksityinen työnvälitys lähti entistä suurempaan kasvuun, nyt erityisesti naisvaltaisilla aloilla toimistotyössä ja palveluissa. 1950-luvulle tultaessa yksityinen työnvälitys oli lakien ja

säädösten avulla tarkasti ja tiukasti säädeltyä, joista tärkeimpinä välitysmaksun rajoittaminen, yrityksen rekisteröintipakko, pakollinen valtiollinen lisensointi ja kielto välittää työntekijöitä lakonmurtajiksi. Yksityisten työnvälittäjien oli myös joissakin osavaltioissa todistettava kunniallisuutensa hyvämaineisina toimijoina ja jopa pyydettyä viranomaisilta lupa muuttoon, jotta ne eivät olisi häipyneet työntekijöiden välitysmaksut mukanaan, välittämättä lupaamiaan työpaikkoja. (Hatton 2008, 5.) Suomalainen 1980-luvun vuokratyön säätely pohjasi siis vahvasti kansainväliseen esimerkkiin.

Yksityisen työnvälityksen huono maine ja tiukka säätely saivatkin aikaan sen, että 1940- ja 50-luvuilla perustetut vuokratyöyritykset, erityisesti Manpower (perustettu 1948) ja Kelly Services (aiemmin Kelly Girl, perustettu 1946) halusivat kertakaikkisesti katkaista siteet yksityiseen työnvälitykseen määrittelemällä itse itsensä ja vaatimalla myös muita tunnustamaan asemansa laillisena työnantajana. Työnantajastatuksen saavuttaminen oli alan kehityksen ja laajenemisen kannalta merkittävää, sillä muutoin vuokratyöyritykset olisivat jääneet yksityistä työnvälitystä tiukasti säätelevän ja rajoittavan lainsäädännön alle, ja toisaalta asiakasyritykset eivät olisi päässeet hyötymään ulkopuolisen työvoiman kautta saatavista säästöistä tai mahdollisuudesta vapautua työnantaja koskevista velvollisuuksista ja vastuista. (Gonos 1997, 85–90; Hatton 2008, 5.) Vuokratyöyritykset perustivat Yhdysvalloissa oman kansallisen (ASA, perustettu 1966) ja Pariisissa kansainvälisen (Ciett, perustettu vuonna 1967) kattojärjestönsä, joiden johdolla alettiin lobbaamaan lainsäätäjiä, virkamiehiä ja tuomioistuimia. Manpower oli Yhdysvaltojen osalta tässä lakimuutoksiin ja lainsäädännön tulkinnan uudelleenarviointiin johtaneessa vaikuttamistyössä tärkeässä pioneeriasemassa. Se käytti merkittävänä perusteena lobbaukselleen myös verottajan jo 1950-luvulla vuokratyöyrityksille antamaa työnantajastatusta, joka kuitenkin oli rajoitettu vain verotusteknisiin näkökohtiin, ei työnantajien lainsäädännöllisiin tai työmarkkinoiden sopimuksellisiin oikeuksiin (Sweeney 2006, 3). Lobbauksen seurauksena Yhdysvalloissa ensimmäisinä lainsäädäntönsä muuttivat alan kannalta suurimmat markkina-alueet, Kalifornia (aurinkovyöhyke, jossa käytettiin paljon tilapäistyövoimaa maataloudessa) ja New York, muut osavaltiot seurasivat perässä. 1970-luvulle tultaessa vuokratyöala oli onnistunut kääntämään yksityisen työnvälityksen työnantajuudeksi, eikä alan kasvulle tai säätelyn purkamiselle enää ollut Yhdysvalloissa esteitä. (Gonos 1997, 90–97.)

Ammattiliitot olivat saaneet sodan jälkeen taisteltua jäsenilleen eläke-edut, työterveyshuollon ja työttömyysturvan. Vuokratyöala, joka vapautti työnantajat normaalisuhteiden edellyttämistä laillisista velvoitteista, tarkoitti näiden etujen vaarantumista. Lisäksi ammattiyhdistysliike pelkäsi vuokratyöalan toimittavan lakonmurtajia. Alun alkaen ammattiyhdistysliike vastusti Yhdysvalloissa erityisesti yksityistä työnvälitystä, mutta myös vuokratyötä niin kansallisen yhtenäisyyden (padronet välittivät lähinnä maahanmuuttajia, joita ei aina katsottu hyvällä silmällä) kuin kollektiivisten työehtojen murenemisenkin vuoksi. Suurin vastustus kiteytyi kuitenkin vain miesvaltaisille aloille, esimerkiksi auto- ja lentokonetehaille, joissa ammattiyhdistysliikkeellä oli eniten valtaa ja myös eniten menetettävää. Vuokratyöala kiersi ammattiyhdistysliikkeen vastustuk-

sen Pohjois-Amerikassa markkinoimalla vuokratyötä nimenomaisesti naisten työnä ja naisillekin vain keinona ansaita ylimääräistä ”shoppailurahaa”. Vuokratyö ei siis vaarantaisi mieselättäjyydelle perustuvaa perinteistä työsuhdetta etuineen ja kollektiivisine sopimuksineen. Vuokratyöalan edustajat välttivät riidat ammattiyhdistysliikkeen kanssa myös lupaamalla ensinnäkin pysyä poissa lakonalaisista töistä ja toisekseen lupaamalla toimia vain siellä, missä ammattiyhdistysliike hyväksyy alan toiminnan. Keskittymällä markkinoinnissaan naisten töihin (toimisto- ja palvelualat) sekä sellaisiin työpaikkoihin, joissa ammattiliitoilla ei ollut edustusta, ala pystyi helposti pitämään lupauksensa. (Vosko 2000, 59–60; Gonos 1997, 90–97; Hatton 2008, 6-8; Smith & Neuwirth 2008, 6.)

Vuokratyö tulikin Yhdysvalloissa 1950- ja 60-luvuilla tunnetuksi erityisesti kotiäitien tai naimattomien naisten työllistäjänä ja se korosti tätä mielikuvaa vahvalla markkinoinnillaan. Vuokratyötä tekevät naiset työskentelivät vain sillä aikaa kun lapset ovat koulussa, tai vain niin kauan kuin pääsevät naimisiin. Eläkkeen ja muiden etuuksien puuttumista jopa perusteltiin sillä, että vuokratyöntekijät olivat työssä vain väliaikaisesti, kunnes mieselättäjä ottaisi vastuun heidän toimeentulostaan. Toisaalta se seikka, että vuokratyöntekijät olivat myös naimisissa olevia naisia, jotka vain hankkivat hiukan ylimääräistä talousrahaa, tai vanhempia kotirouvia, joiden lapset ovat jo muuttaneet pois kotoa, esitettiin perusteluna huonommille työsuhteen ehdolle. Vuokratyöntekijät eivät siis tarvinneet eläkkeitä, lomaa tai sairauskulukorvauksia, varsinaisesta urasta puhumattakaan. Ammattiyhdistysliikkeellä ei ollut mitään tätä mieselättäjyyden ja miesten pysyvien työsuhteiden ensisijaisuutta edistävää mielikuvaa vastaan. 1960-luvulta eteenpäin vuokratyöala pyrki Yhdysvalloissa esittäytymään markkinointiteksteissään myös toisaalta naisten ”kotityökäpinän” ja naisliikkeen ajaman uudenlaisen naisihanteen mukaisena. Esimerkiksi Manpower mainosti vuokratyötä naisten itsetoteutuksen mahdollistajana ja vaihteluna kotirouva-arkeen, kuitenkin painottaen ajalle ominaista perhe-elämän ensisijaisuutta. Miesten osalta vuokratyö näyttäytyi yleisen mielipiteen mukaan pitkälle 1970-luvulle asti viimeisenä oljenkortena, tai todisteena epäonnistuneesta häviäjästä, joka ei pystynyt saamaan tai pitämään kunnon työpaikkaa. (Vosko 2000, 59–60; Hatton 2008, 13–16; 20–22; Smith & Neuwirth 2008, 55–58.)

1970-luvulta lähtien työvoimanvuokrausala kuitenkin muutti Pohjois-Amerikassa taktiikkaansa kotiäiteihin ja kiireapuun keskittyvästä työnvälityksestä yhä laajemmalle alueelle ”henkilöstöpalveluja”. Pohjois-Amerikassa, kuten muuallakin OECD-maissa, miesten kasvava työttömyys, naisten lisääntyvä palkkatyöhön osallistuminen, sekä kansainvälisen talouden heilahtelut (Bretton Woods-valuuttajärjestelmän kaatuminen, öljykriisi, inflaatio, lama) johtivat normaalin, kokopäiväisen palkkatyösuhteen kriisiin, mikä edesauttoi vuokratyön ja muiden epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä (esim. Sennett 2006). Vuokratyöalan toimijat alkoivat nyt rakentaa vuokratyöstä kuvaa yhtenä joustavan työvoiman muodoista ja ennemminkin normaalin työsuhteen vaihtoehtona, häivyttämällä mielikuvaa ”oikean työsuhteen” hyljeksitystä korvikkeesta ja uhasta. (Vosko 2000, 117–118, 127.) Vuokratyöyritykset korostivat markkinoinnissaan palveluita, jotka laajenivat pelkän lyhytaikaisen ”häätäpu työvoiman” välittämisen ulkopuolelle. Esimer-



kiksi erilaiset työnhakijoiden testaus- ja valintapalvelut, henkilöstöhallintaan liittyvien rekistereiden ylläpito, pienimuotoinen koulutus tai kokonaisvaltainen palkkahallinto ilmestyivät ”uusina” palveluina vuokratyöntekijöitä välittävien yritysten toimintaan. Yhä tiukemmaksi ja tarkemmaksi käyvä yritysten työaika- ja työntekijäkirjanpito ratkaistiin lupaamalla lähettää yrityksen käyttöön aina tarvittaessa samat vuokratyöntekijät, jolloin perehdyttämiseen ja neuvomiseen kuluva aika saatiin minimoitua (Forde 2001, 636–637; Ofstead 1999, 291).

Motiivi palveluiden laajentamiseen oli vuokratyöalan halu kasvattaa edelleen etäisyyttä vain työnvälittäjinä pidettyihin sodan jälkeisiin vuokrausyrityksiin, mutta myös pyrkimys saada asiakasyrityksistä pidempiaikaisia ja tuottavampia yhteistyösopimuksia, sekä legitimoida vuokratyön asemaa ja statusta ”oikeana työnä”. Markkinointi suunnattiin nyt kotirouvien sijasta suoraan käyttäjäyrityksiin ja sävelenä kaikui nyt ”kustannustehokkuus ja säästöt”. Työelämää ei enää vuokratyöyritysten retoriikassa kuvattu itsensä toteuttamisen paikaksi tai ”glamoröösiksi” vaihteluksi kotiäitiydelle, vaan kaikkia työntekijöitä alettiin merkityksellistää kulueränä, jota tuli säädellä. (Hatton 2008, 24.)

Myös Smith ja Neuwirth (2008) osoittavat tutkimuksessaan miten vuokratyöalan johdattavat edustajat käyttivät hyväkseen muuttuvaa managerialistista retoriikkaa, joka kääntyi Pohjois-Amerikassa jo 1970-luvulta alkaen painottamaan ”uudenlaisia työvoiman käyttötapoja”, ”todellisia ja piiloisia työvoimakustannuksia” sekä pyrki ”tunnistamaan uusia organisatorisia alueita, joilla yritykset voisivat hyötyä vuokratyövoimasta”. Tämä retoriikka ratsasti nimenomaisesti kuvauksilla kalliiksi määritellyistä työvoimakustannuksista ja ylitseperuavista työsuhte-educista, väittäen pysyvien työsuhteiden luovan vain tehottomuutta ja tyhjäkäyntiä. Pysyvissä, kokopäiväisissä työsuhteissa työskentelevät eivät olleet vuokratyöalan esittämien väitteiden mukaan tuottavia 8 tuntia päivässä, joten määrärajan ja osa-aikaisesti työskentelevä työntekijä olikin sekä tehokkaampi että edullisempi. Vuokratyöntekijät eivät myöskään haaskanneet aikaansa juoruiluun tai toimistotaktikointiin, koska he eivät kuuluneet työyhteisön sisäpiiriin samalla tavalla kuin vakituiset, kokoaikaiset työntekijät. (Smith & Neuwirth 2008, 32–50.)

Kyseenalaistamalla perinteisen normaalityösuhteen mielekkyyden ja tuottavuuden, tois- tamalla eri henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin asiantuntijoiden viestejä tavoista käyttää vuokratyövoimaa viisaasti ja tehokkaasti, sekä muokkaamalla omia valinta- ja rekrytointiprosessejaan entistä ”tieteellisemmiksi”, vuokratyöala lobbasi itseään laadukkaan ja osaavan, mutta taloudellisesti tehokkaamman työvoiman toimittajana, ei enää vain hetkellisenä ja lyhytaikaisena ratkaisuna esimerkiksi työntekijäpoissaoloihin. (Smith & Neuwirth 2008, 32–65.) Ala laajenikin Pohjois-Amerikassa jälleen 1980-luvulta lähtien nopeasti sekä uusille ammattialoille, esimerkiksi professioihin kuten lakimiehet, insinöörit ja opettajat, että liikevaihdollisesti. Toisaalta alan massiivinen markkinointityö johti vuokratyön lisääntyneeseen kysyntään niin, että vuokratyöhön tarvittiin jo muitakin työntekijäryhmiä kuin kotirouvia. Vuoteen 2005 mennessä lähes puolet amerikkalaisista vuokratyöntekijöistä olikin jo miehiä ja he työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa, jotka syntyvät suhdanteiden niin salliessa ja häviävät, kun taloudellinen ala-

mäki alkaa. Kuitenkin, verrattuna edustukseen perinteisissä työsuhteissa, yliedustettuina vuokratyössä ovat nuoret naiset, sekä etnisistä ryhmistä afro- ja latinalaisamerikkalaiset. Yhdysvalloissa toimi vuonna 2007 yli 15 000 vuokratyöyrittystä, (vuonna 1985 noin 100 yrittystä) jotka välittivät parhaimmillaan vuositasolla yli 11 miljoonaa työntekijää käytäjäyrittäisiin ympäri maan. (Vosko 2000, 141–155; Smith & Neuwirth 2008, 7; Boyce & Ryan & Imus & Morgeson 2007, 6.)

Britanniassa vuokratyön historia noudattelee samoja polkuja kuin Pohjois-Amerikassakin. Alun alkaen jo 1800-luvulla filantropistisena työnä tehty paikanvälitys kehittyi 1920-luvun alussa yksityiseksi, voittoa tavoittelevaksi työnvälitykseksi, johon liittyivät samat ongelmat kuin Pohjois-Amerikassakin. Jo vuonna 1920 Britanniassa toimi yli 800 yksityistä työnvälitystoimistoa, joista 600 Lontoossa. Työpaikkoja välitettiin erityisesti esiintyville taiteilijoille, kotitaloustyöhön, sairaanhoitoon, sekä hotelli- ja ravitsemusaloille. Työsuhteet pidettiin tarkoituksellisesti hyvin lyhyinä, sillä välittäjät saivat palkkionsa välittämiensä työsuhteiden lukumäärän mukaan. Tämä palkkio veloitettiin työnhakijoilta. Esiintyi myös keinotteluun viittaavaa yhteistyötä palkkaavien työpaikkojen ja välittävien toimistojen välillä siten, että työntekijöitä palkattiin ja irtisanottiin tiheään tahtiin välityspalkkioiden maksimoimiseksi. (Forde 2008, 341–342.)

Britanniassa valtiollinen yksityisten työnvälittäjien säätely ja valvonta oli 1900-luvun alkupuoliskolla pitkälti paikallishallinnon aktiivisuuden varassa. Periaatteessa yksityisiltä työnvälittäjiltä vaadittiin vain toimintalupa sekä hinnoittelun julkinen esillepano. Tiukempaa säätelyä vaadittiin ja mm. valtiollinen komitea, jonka tehtävänä oli kehittää julkista työnvälitystä, moitti yksityisten työnvälittäjien keräämiä palkkioita liiallisiksi ja esitti näin ollen yksityisen työnvälityksen kieltämistä. Myös ammattiyhdistysliike (TUC, Trades Union Congress) vaati täyskieltoa, tuomiten jyrkästi työttömien pakottamisen työpaikan ”ostamiseen”. Lisäksi ammattiyhdistysliike katsoi, että työpaikanvälitys tulisi olla yksinomaan julkisen hallinnon käsissä. Britanniassa oli perustettu vuoden 1909 jälkeen valtiollinen työnvälitysverkosto, joka välitti noin kolmanneksen työpaikoista, mutta työnantajat kääntyivät usein myös yksityisten työnvälittäjien puoleen saadakseen työvoimaa nopeasti, tai sellaisille aloille, joille julkiselta puolelta ei ollut työvoimaa välittää. Britannian hallitus ei koskaan ratifioinut ILO:n alkuperäistä, maksullisia työnvälitystoimistoja koskevaa yleissopimusta nro. 34, jolla pyrittiin yksityisen työnvälityksen rajoittamiseen, sillä Britannian hallitus katsoi täyskiellon olevan askel taaksepäin tilanteessa, jossa valtiollinen, julkinen työnvälitys oli vielä lapsenkengissä. Vuonna 1936 Britannian hallitus kuitenkin kielsi julkisen työnvälityksen toimistoja ottamasta vastaan yksityisten toimistojen työpaikkailmoituksia perustellen kieltoa työnhakijoilta kerättävillä maksuilla, sekä sillä, että yksityiset työnvälittäjät eivät olleet ”aitoja” työnantajia. Yksityiset työnvälittäjät lakkasivat veloittamasta maksuja työnhakijoilta vasta vuonna 1951. Edelleen 1960-luvulla Britannian julkinen työnvälitys oli niin kehittymätöntä, että se itse asiassa ruokki yksityisen työnvälityksen ja vuokratyöyrittäjien kasvua. (Forde 2008, 342–345.)

Britannian vuokratyöhistoriaa tutkiessaan Chris Forde (2008) on kiinnittänyt huomiota myös siihen, miten selvitetessä vuokratyöalan laajenemista ja lisääntymistä kansainvä-

lisessä tutkimuksessa, selitys kiinnitetään usein joko globaalien markkinoiden asettamiin tiukkoihin kilpailuehtoihin, tai työntekijöiden uusiin tarpeisiin ja haluihin työskennellä perinteisestä, kokoaikaisesta työsuhteesta eroavalla tavalla (niin sanotut kysyntä- ja tarjontaehdot). Itse vuokratyöyritykset ja niiden toiminta jäävät näissä tutkimuksissa sivurooliin, jossa ne kuvataan vain vastauksena joko työnantajien tarpeisiin vähentää kustannuksia, tai työntekijöiden tarpeisiin työskennellä joustavasti ja osa-aikaisesti (Forde 2008, 338–339). Kuitenkin, kuten Forde tutkimuksessaan osoittaa, Manpower, jälleen suurimpana toimijana Britanniassa, mutta myös maailmanlaajuisena vuokratyöyrityksenä, pyrki vahvistamaan mielikuvaa vuokratyöyrityksestä oikeana työnantajana hankkimalla lopulta vuonna 1970 laajan ja pitkän lobbauksen ja mielikuvamarkkinoinnin avulla oikeuden ilmoittaa välittämistään työpaikoista julkisen työvoimapalvelun kautta. Britanniassa tämä oli rajattu vain todellisten työnantajien oikeudeksi, joten pääsy julkiseen työvoimapooliin legitimoiti Manpowerin asemaa työnantajana, vastakohtana yksityiselle työnvälitykselle. Samaa oikeutta ilmoittaa työpaikoistaan ei myönnetty esimerkiksi sellaisille yrityksille, jotka vain rekrytoivat työntekijöitä käyttäjäyritysten puolesta, olipa kyseessä sitten rekrytointi pysyvään tai tilapäisen työsuhteeseen. Forden mukaan vuokratyöyritykset tulisivatkin nähdä työmarkkinoiden aktiivisina muuttajina, jopa muutoksen syynä, ei ainoastaan seurauksena. (Forde 2008, 348–352, 354.)

Manpowerin yksinoikeudellinen asema aiheutti Britannian julkisessa työnvälityksessä laajalti ongelmia, ei pelkästään etuoikeutetun asemansa vuoksi, vaan myös koska julkinen työnvälitys joutui uudessa tilanteessa kilpailemaan yksityisen kanssa työnvälityksen tehokkuudesta ilman rahallista palkkiota, josta taas Manpower pääsi hyötymään. (Forde 2008, 354–355). Forden tutkimus todentaa siis Britanniassa samaa vuokratyöalan itsensä propagoimaa ja ohjailemaa kehityskulua kohti legitiimiä työnantajuutta ja samalla äänivaltaa yhteiskunnassa, kuin Voskon (2000) ja Smith & Neuwirthin (2008) Pohjois-Amerikassa.

Ammattiyhdistysliike ei pystynyt suitsimaan vuokratyön lisääntymistä myöskään Britanniassa. Edmund Heery (2004) hahmottaa brittiläisen ammattiyhdistysliikkeen ja yksittäisten ammattiyhdistysten neljä toistaan seuraavaa strategiaa, joilla ne ovat pyrkineet rajoittamaan joko vuokratyöyritysten toimintaa, tai toisaalta vuokratyöläisten pääsemistä kollektiivisten sopimusneuvotteluiden piiriin. Poissulkemisstrategialla ammattiyhdistysliike pyrki alun alkaen 1920-luvulla vuokratyöyritysten täydelliseen kieltämiseen lainsäädännöllä. TUC, ammattiyhdistysten keskusjärjestö Isossa-Britanniassa, vetosi hallitukseen samalla taktiikalla myös vuonna 1949, jotta hallitus olisi ratifioinut ILO:n sopimuksen nro. 96, yksityisen, maksullisen työnvälityksen kieltämiseksi. Ammattiyhdistysliike ei saanut tahtoaan periksi, joten se myös kieltäytyi osallistumasta neuvotteluihin vuokratyöalan pelisääntöjen luomiseksi. Ammattiyhdistysliike katsoi näiden neuvotteluiden vain legitimoivan vuokratyöyritysten asemaa brittiläisessä yhteiskunnassa. TUC luopui poissulkevasta strategiastaan 1980-luvulla, mutta yksittäiset ammattiyhdistykset näkivät vuokratyöyritykset edelleen ”parasiitteina” ja ”vampyyreinä”, jotka eivät todellisuudessa luoneet talouteen mitään uutta, vaan elivät työntekijöiden ja käyttäjäy-

ritysten ”verellä”. Vuokratyöntekijöiden lähettäminen lakonmurtajiksi Thatcherin kaudella oli erityisesti paheksunnan ja ärtymyksen aiheena, jolloin myös vuokratyöntekijät leimattiin itsekkäiksi kuutamokeikkailijoiksi, joita ei ammatin tai työyhteisön solidaarinen ja kollektiivinen kehittäminen ja tulevaisuus kiinnostanut. Erityisesti vuokratyöntekijöitä halveksuttiin siksi, että heillä oli usein toinen työpaikka jossakin muualla, jolloin heidän ei katsottu tarvitsevan vuokratyön kautta tulevia ylimääräisiä ansioita. (Heery 2004, 438.)

Poissulkemisstrategian osoittauduttua toimimattomaksi ammattiyhdistysliike siirtyi korvaavan strategian pariin pyrkien joko itse yksittäisten yhdistysten toimesta perustamaan työtä välittäviä toimistoja, tai toimimaan siten, että julkisen työvoimavälityksen rooli olisi kasvanut myös lyhytaikaisissa työsuhteissa. Varsinkin nuoret, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevat työnhakijat haluttiin pelastaa keinottelevien vuokratyöyritysten kynsistä lobbaamalla julkista työnvälitystä puolueettomana ja nuorten asiaa ajavana toimijana. (Heery 2004, 440.) Korvaavaa strategiaa käytettiin enemmän palveluammateissa, kun taas teollisuudessa ja kuljetusalalla ammattiliitot alkoivat pyrkiä suoraan vuokratyön säätelyyn. Säätelystrategian lähtökohtana oli se, että vuokratyö hyväksyttiin, kunhan se ei heikentänyt ydintyövoiman ja suorassa työsuhteessa työskentelevien työehtoja. Tähän pyrittiin solmimalla vuokratyötä rajoittavia työehtosopimuksia työpaikkatasolla. Näillä sopimuksilla vuokratyö haluttiin rajata vain tiettyihin tehtäviin ja tietyn pituisiksi ajoiksi, sekä takaamaan vuokratyöntekijöille sama palkka kuin vakituisillekin työntekijöille. Kaikki nämä toimenpiteet tähtäsivät kuitenkin lähinnä vakituisen, järjestäytyneen miestyövoiman suojelemiseen, ei niinkään vuokratyöntekijöiden aseman parantamiseen. (Heery 2004, 442.)

Lopulta ammattiyhdistysten strategiaksi on tullut myös pyrkimys sitoutua vuokratyöntekijöihin, integroida heidät järjestäytyneen työvoiman piiriin ja ajaa heidän oikeuksiin. Sitoutumisstrategia on tarkoittanut vuokratyöyritysten ja ammattiyhdistysliikkeen yhteistyötä järjestäytymisen lisäämiseksi, sekä vuokratyöläisille esimerkiksi mahdollisuuksia kouluttautua työnantajan kustannuksella ja saada joitakin normaaliin työsuhteeseen liittyviä etuja, esimerkiksi eläkettä. Yhtäläisiä työehtoja vakituisen ja vuokratun työvoiman välille ei kuitenkaan ole saatu neuvoteltua, joten vuokratyövoima on edelleen heikommassa asemassa palkan ja etujen suhteen. (Heery 2004, 442–443.) Tähän on Euroopan Unionin hyväksymä vuokratyödirektiivi kuitenkin tuomassa muutoksen, tosin vain osittaisen, sillä Britanniassa yhdenvertaisten työehtojen periaatetta sovelletaan vasta 12 viikon pituisen kynnysajan jälkeen.

Kansainvälinen työjärjestö ILO pysyi kannassaan voittoa tavoittelevien työnvälittäjien kitkemiseksi jäsenmaista aina 1990-luvulle asti. ILO:n vuosittain kokoontuva työkokous (International Labour Conference) otti vuonna 1994 agendalle vanhan, vuonna 1949 esitellyn yleissopimuksen nro 96 uudistamisen. ILO:n mukaan jäsenvaltioiden delegaatiot olivat niin työntekijä- kuin työnantajapuolelta nostaneet juuri yksityiseen, maksulliseen työnvälitykseen liittyvät sopimusasiat yleiskeskusteluun. Vanha sopimus katsottiin ajastaan jälkeenjääneeksi, minkä lisäksi julkiseen työnvälitykseen ja sen toimimattomuuteen

oli useissa jäsenvaltioissa kiinnitetty lisääntyvää kriittistä huomiota. Myös Maailmanpankki tuomitsi julkisen työnvälityksen monopoliaseman työmarkkinoiden jäykkyystekijäksi, joka vaati purkamista ja lakkauttamista (ILO 2000.)

Vuonna 1997 ILO esittelikin kolmannen yleissopimuksen (nro 181) koskien yksityisiä työnvälitystoimistoja. Osittain uuden yleissopimuksen esittely ja ratifiointi reflektoi vain jo tapahtunutta muutosta kansallisilla työmarkkinoilla ja lainsäädännöissä. (Trebilcock 1997, 81.) Useissa teollistuneissa maissa, Suomi mukaan lukien, vuokratyö ja yksityinen, ansiotarkoituksessa tehty työnvälitys oli jo vapautettu säätelystä, eikä uusien yksityisten, voittoa tavoittelevien työnvälitysyriyten perustamista enää rajoitettu kielloin tai lupamenettelyin. Ainoa jäljelle jäänyt rajoittava määräys koski työnvälityksen maksuttomuutta työnhakija-asiakkaalle.

ILO:n muuttunut suhtautuminen yksityiseen työnvälitykseen ja toisaalta yksityisen ja julkisen työnvälitykseen suhteeseen, on kirjattu yleissopimuksen esittelyä ja ratifioimista perusteleviin ja selvittäviin yleisperusteluihin muun muassa seuraavasti:

”Otaen huomioon yksityisten työnvälittäjien toimintaympäristössä tapahtuneen suuren muutoksen, etenkin verrattessa aiemman yleissopimuksen (nro. 96) aikana vallinneisiin olosuhteisiin, *tunnustamalla yksityisten työnvälittäjien legitimitetin hyvin toimivien työmarkkinoiden aikaansaamiseksi*, unohtamatta työntekijöiden suojelua, ja taatakseen työntekijöiden yhdistymisvapauden, sekä edistääkseen kollektiivisia työehtosopimusneuvotteluja ja sosiaalista dialogia hyvin toimivien työmarkkinasuhteiden osana, ILO:n Yleiskokous hyväksyy Yleissopimuksen C181. (C181 Private Employment Agencies Convention 1997, käännös LL.)

Yleissopimuksen artikla 13 edellyttää vielä jäsenvaltiolta aktiivista roolia yhteistyön mahdollistamisessa, vakiinnuttamisessa ja arvioimisessa yksityisen ja julkisen työnvälityksen välillä (Yleissopimus 181, Artikla 13). Työvoima ei ole hyödyke -periaate on kuitenkin edelleen kirjattu myös Euroopan neuvoston sosiaalisten oikeuksien peruskirjaan (Social Charter), sekä Euroopan Unionin julkaisemaan Lissabonin strategiaan (Euroopan Unionin työllisyysstrategia), jonka tunnuslause julistaa ”Lisää parempia töitä” (”More and better jobs”). Euroopan Unionin julkilausuttuna strategisena tavoitteena on laadukkaiden, sosiaalista koheesiota lisäävien työsuhteiden lisääminen ja toisaalta työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden yhdistäminen (Employment Taskforce 2003, 27–32).

Vuonna 1997 esimerkiksi Suomessa käytiin kamppailua vuokratyöntekijöiden kohtelusta. Työntekijöitä siirrettiin vuokratyöyritysten palkkalistoille ilman etukäteisneuvottelua, työsuhteen ehdot palkoista sosiaaliturvaan olivat todistettavasti heikommat kuin vakituisessa työsuhteessa työskentelevien ja työntekijöiden irtisanomisturva haihtui taivaan tuuliin vuokratyösuhteen myötä, mikä entisestään vähensi yksittäisen työntekijän haluja ja mahdollisuuksia pyrkiä parantamaan asemaansa vuokratyöntekijänä. Suomi ei

ollut ainoa maa, jossa vuokratyöstä tuli 1990-luvulla kirosana. Kaikesta tästä ILO:n perustamisasiakirjan vastaisesta reaali maailman kehityksestä huolimatta ILO päätyi julistamaan yksityisen työnvälityksen ja vuokratyön legitimiiksi toimijaksi ”hyvin toimivien työmarkkinoiden aikaansaamiseksi”.

Yksityisten työnvälittäjien kansainvälinen kattojärjestö Ciett on 2000-luvulla viljellyt taajaan ILO:n lanseeraamaa ajatusta vuokratyön roolista ”hyvin toimivien työmarkkinoiden” takuumiehenä. ILO ei kuitenkaan omissa kannanotoissaan tarkemmin määritellyt mitä hyvin toimivuus pitää sisällään. Ciett onkin yhdistänyt retoriikassaan niin Euroopan Unionin toiveet joustavista työmarkkinoista ja laadukkaista työsuhteista, kuin ILO:n myöhemmin 2000-luvulla käyttöönotettaman ”säädyllisen työn” (Decent work) määreet omassa markkinoinnissaan (esim. Ciett 2007; 2011b.)

Vuokratyö on lisääntynyt 1990-luvun jälkeen niin Euroopassa kuin muuallakin maailmassa. Lisääntymistä on edesauttanut vuokratyön laajeneminen sairausloma- ja perhevapaasijaisuuksista tai sesonkeihin liittyvästä vuokratyöstä jatkuvampaan työn teettämiseen nimenomaan vuokratyönä (esim. Vosko 2000, 126–128; Gossett 2006, 378; Koene ym. 2004, 58–60 ). Tänä päivänä Yhdysvallat ja Britannia ovat, Japanin ohella, maailman suurimmat vuokratyömaat, Yhdysvalloissa yli kaksi miljoonaa, Britanniassa yli miljoona vuokratyöntekijää (henkilötyövuosina mitattuna) vuonna 2009. Työllisyysosuutena mitattuna maailman suurin vuokratyömaa on Etelä-Afrikka, jossa 6,5 prosenttia työllisistä työskentelee vuokratyössä. Euroopassa vuokratyö on yleisintä Britannian ohella Ranskassa ja Hollannissa. Suomessa vuokratyön osuus on noin 1 prosentti työllisistä (kokopäiväisiksi työntekijöiksi muutettuna). (Ciett 2011a; ILO 2009; Sweeney 2006.)

Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön raportin mukaan noin 2 prosenttia (reilut 4 miljoonaa työntekijää) EU15 maiden ja Norjan työvoimasta työskenteli vuokratyössä vuonna 2007. (Arrowsmith 2008; myös Mítlacher & Burgess 2009). Liikevaihdoltaan maailman suurin vuokratyöyrittäjä on sveitsiläinen, vuonna 1957 perustettu Adecco (21.3 miljardia USD vuonna 2009), toisena on Hollannissa 1960 alun perin perustettu Ranstad (17.3 miljardia USD, ei toimi Suomessa), kolmantena Manpower (16.7 miljardia USD). Kaikki kolme yritystä toimivat tällä hetkellä kaikissa maanosissa ja ovat laajentuneet lähinnä yritysostojen kautta. (Ciett 2011a.)

Vuokratyönantajien kansainvälisen kattojärjestön Ciett:n mukaan vuonna 2009 vuokratyöntekijöinä työskenteli maailmanlaajuisesti kokopäiväisiksi työntekijöiksi laskettuna 9 miljoonaa henkeä (Ciett 2011a). Todellisuudessa vuokratyö on arkea paljon useammalle työntekijälle, sillä vuokratyölle on luonteenomaista pätkittäisyys, sekä määrä- ja osa-aikaisuus. Vuokratyön työntekijämäärät kätkevätkin taakseen valtavan työntekijävaihtuvuuden, mikä entisestään nostaa niiden ihmisten määrää, jotka todellisuudessa työskentelevät vuokratyösuhteessa. Lisäksi vuokratyön tilastoinnissa on maittaisia vaihteluja, mikä vaikeuttaa todellisten määrien hahmottamista (Burgess & Connell 2004, 6-7). Yhteistä useimpien maiden vuokratyön kehitykselle on ollut vuokratyötä sääte-

levän lainsäädännön purku sekä toisaalta vuokratyötoiminnan monimuotoistuminen ja laajeneminen pelkästään kausiluonteisesta hätäaputyöstä toimistoissa yhä monipuoliseen ja yhä uusia aloja valtaavaan henkilöstöhallintaan uudelleensijoitus-, rekrytointi-, urasuunnittelu- ja headhunting-palveluineen, sekä konsultointineen ja soveltuvuusarviointineen (Koene ym. 2004).

## 2.3 Aiemmat tutkimukset vuokratyöstä

### 2.3.1 Työntekijöiden ja työyhteisöjen kokemukset

Vuokratyö ei ole herättänyt etabloituneissa suomalaisissa akateemisissa tutkijapiireissä läheskään niin paljon huomiota, kuin mitä julkisen keskustelun perusteella voisi olettaa. Akateemiset tutkimusraportit *nimenomaan vuokratyöstä* voi laskea yhden käden sormin (Kalliomäki-Levanto ym. 1998; Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Palukka & Tiilikka 2007; Tanskanen 2012). Syitä tähän voi olla monia, esimerkiksi jatkuvasti julkisuudessa toistettu väite, että vuokratyö on Suomessa marginaalinen työmarkkinailmiö. Tutkielmien, eli opinnäytteiden tasolla vuokratyötä on Suomessa kuitenkin tarkasteltu hyvinkin usein, sillä tieteellisten kirjastojen yhteistietokannasta löytyi vuoden 2011 lopussa jo yli 60 vuokratyötä käsittelevää pro gradu -työtä. Ensimmäinen vuokratyötä koskeva tutkielma hyväksyttiin vuonna 1987 Helsingin yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa (Tuominen 1987). 1990-luvulla vuokratyötä käsitteleviä graduja ilmestyi neljä, mutta 2000-luvun alkuvuosina niitä valmistui jo yli 30. Hyvin suuri osa näistä tutkielmista keskittyy työntekijöiden kokemuksiin, ja erityisesti ongelmiin, joita vuokratyö työntekijöidenkin elämässä aiheuttaa. (Esim. Mäkipelkola 2005; Jylkkä 2005; Raatikainen 2006; Ahola 2006, Harju 2008; Koivisto 2008; Ilksötz 2009; Toikka 1999; Rantala 2003; Takaneva 2003; Jussila 2004; Tanskanen 2008b; Kasvi 2008.)

Useimmat suomalaiset vuokratyötä käsittelevät tutkimukset ja tutkielmat ovat aineistoltaan tapaustutkimuksia ja menetelmältään teemahaastatteluin toteutettuja. Laajoja survey-tyyppisiä tutkimuksia on vuokratyöntekijöiden parissa ollut vaikea suorittaa työvoiman vaihtuvuuden ja liikkuvuuden, sekä tästä johtuen, vastaajien vaikean tavoitettavuuden vuoksi. Suuri osa vuokratyöntekijöistä on samanaikaisesti myös opiskelijoita, osa taas eläkeläisiä, joten vuokratyöntekijäjoukko on erittäin heterogeeninen. Kattavaa tutkimusta vuokratyöntekijöistä on ehkä vaikeuttanut myös se seikka, että ennen vuotta 2008 vuokratyöntekijät eivät löytyneet omana ryhmänään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta. Toisaalta käyttäjäyritykset ja niiden motiivit vuokratyön käyttöön ovat suomalaisessa tutkimuksessa jääneet lähes täysin tutkimuskatveeseen, osittain ehkä siksi, että yritykset eivät juuri julkisesti kerro vuokratyövoiman käytöstään (kts. kuitenkin Viitala & Mäkipelkola 2005; Lith 2009; opinnäytteistä Huovinen 2007; Mäkinen 2007; Ilvonen 2008).

Opinnäytteiden ja edellä mainittujen tutkimusten lisäksi muutamat suomalaiset tutkijat ovat julkaisseet vuokratyötä sivuavia artikkeleita (esim. Nätti 1993; Kinnunen & Nätti

1994; Vänskä & Sutela & Notkola, 1999; Jolkkonen & Koistinen 2001; Saloniemi & Virtanen & Vahtera 2004). Näistä artikkeleista suurin osa käsittelee kuitenkin yleisesti määräaikaista ja tilapäistä työsuhteita, ei nimenomaan vuokratyötä. Suomen Akatemian Work-tutkimusohjelmassa (Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus, vuosina 2008–2011) on tutkittu vuokratyöntekijöitä huono-osaisuuden näkökulmasta (esim. Siponen & Mietinen 2012). Samalla teemalla vuokratyötä lähestyy myös Tanskanen, jonka väitöskirja vuokratyöntekijöiden huono-osaisuudesta julkaistiin keväällä 2012.

Työministeriö on tuottanut vuosittain oman vuokratyöselvityksensä, joka tehdään vuokratyöyrityksille suunnatun kyselyn perusteella (esim. Hämäläinen 2006; Kostamo 2008). Työministeriön selvitysten perusteella on saatu tietoa vuokratyöntekijämääristä, sekä ammattialoista, joilla vuokratyö on yleisintä. Niin ikään Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL on teettänyt jäsenyritystensä kautta internetkyselyitä laajalle joukolle niin vuokratyöyrityksiä kuin vuokratyöntekijöitäkin useampana vuonna (2007–2010, 2012). Myös näitä selvityksiä voi tarkastella näytteenä suomalaisesta vuokratyöstä. Ongelmia HPL:n tutkimuksen yleistettävyydelle asettaa kuitenkin muun muassa vastaajajoukon muodostuminen vapaasti internetin kautta, jolloin yleistäminen perusjoukkoon käy ongelmalliseksi. Myös yksi Suomen suurimmista vuokratyöyrityksistä, VMP, on julkaissut raportteja omista vuokratyöntekijöistään. Lisäksi jotkin ammattiliitot, esimerkiksi ERTO, Ammattiliitto Pro ja Uusi Insinööriliitto, ovat tehneet jäsenkunnastaan työmarkkinaselvityksiä, joissa myös vuokratyöntekijöiden työoloja ja -kokemuksia on kartoitettu. Ammattiliittojen tutkimuksissa vuokratyöhön liitetään tyytymättömyys palkkaan, työsuhteiden katkoksellisuudesta johtuva työtyytyväisyyden lasku, huonommat mahdollisuudet työaikajoustoihin, sekä ulkopuolisuuden ja eriarvoisuuden tunteita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 41–42.)

Kaiken kaikkiaan vuokratyötä Suomessa koskevat tutkielmat, selvitykset ja tutkimukset voidaan karkeasti ottaen jakaa kahteen leiriin: vuokratyön tekemisen ja teettämisen syitä ja lisääntymistä valottaviin selvityksiin, sekä seurauksia, eli työntekijöiden ja työyhteisöjen kokemuksia ja vuokratyön työehtoja kartoittaviin tutkimuksiin. Kansainvälisissä vuokratyötä luotaavissa tutkimuksissa tuodaan sitä vastoin vuokratyön syiden ja seurausten lisäksi laajemmin esiin myös epätyypillisen, sirpaleisen ja katkoksellisen työn vaikutuksia niin yhteiskunnan, organisaatioiden kuin perheidenkin toimintaan, sekä taustoja kyseiselle muutokselle, esimerkiksi tarkastelemalla niitä prosesseja, joiden avulla vuokratyöyritykset pyrkivät vaikuttamaan omaan toimintaympäristöönsä tai lainsäädäntöön kussakin maassa. Historialliset, poliittiset, sosiaaliset ja kollektiiviset toimijat, selitykset, muutokset ja prosessit nousevat tutkimusten keskiöön, eivät niinkään yksittäiset seuraukset tai kokemukset. (esim. Vosko 2000; Peck & Theodore 2002; Forde & Slater 2006; Ofstead 1999; Smith & Neuwirth 2008; Gonos 1997; 2000; Gottfried 1991; 1992; Degiuli & Kollmeyer 2007; Mitlacher 2006; Hatton 2008; Mitlacher & Burgess 2009.)

Pääasiallisesti työntekijöiden kokemuksia valottavat tutkimukset ja selvitykset ovat kuvanneet vuokratyön todellisuuden problemaattisena ja ristiriitaisena niin Suomessa kuin muuallakin: ne ovat huono-osaisuutta ja vieraantumista tuottava työsuhdemuoto, tai pe-



räti modernia orjatyötä (Rogers 1995; Forde 2001; Tanskanen 2012; 2008b), kurjuus- ja köyhyysloukku (esim. Forde & Slater 2005; 2006; Kvasnicka 2005), tai vähintäänkin työyhteisöissä epäsovua, tyytymättömyyttä, murheita ja epäoikeudenmukaisuutta tuottava järjestely (Purcell & Purcell & Tailby 2004; Viitala & Mäkipelkola 2005). Sukupuolten tasa-arvon kannalta naisten yliedustus epätyypillisissä, katkoksellisissa ja niin muodin palkan ja palkkioiden osalta heikommissa työsuhteissa, on huolestuttavaa (Vosko 2000; Rubery & Smith & Fagan 1999; Bradley & Erickson & Stephenson & Williams 2000; Purcell 2000; Lähteenmäki 2004). Parhaimmillaankin vuokratyö on nähty useissa maissa vain työttömyyttä parempana vaihtoehtona (Eurofound 2007) ja toisaalta helpompana, tai jopa ainoana tapana työllistyä ylipäänsä (Viitala ym. 2006; Holmlund & Storrie 2002; Forde & Slater 2005). Suomessa esimerkiksi lääkärikunta kokee vuokratyön myönteisenä etenkin sen mahdollistaman työajallisen vapauden, riippumattomuuden, sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vuoksi. Palkkakin koetaan hyväksi. (Palukka & Tiilikka 2007.) Rogers (2000) on kuitenkin todennut, että vuokratyö ei ole puhtaasti hyvää tai pahaa, vaan että vuokratyöllä on monet kasvot.

Suomalaisista tutkijoista erityisesti Tanskanen on ollut aktiivinen tuomaan vuokratyössä koettuja epäkohtia esiin myös suurelle yleisölle. Hän kirjoittaa esimerkiksi Helsingin Sanomien mielipidepalstalla jouluaattona 2008 näin:

”Vuokratyön ongelmakohtien esiin nostaminen ei ole vuokratyöntekijöiden leimaamista. Vuokratyötä tutkittaessa on ilmennyt paljon ongelmia. Ne liittyvät muun muassa palkkaan, työsuhte-etuihin, sairaslomien pitämiseen, asemaan työyhteisössä, vuokratyön aiheuttamaan epävarmuuteen ja siihen, että vuokratyö toimii vain harvoin väylänä vakituiseen työsuhteeseen. Merkittävä ongelmakohta on myös vuokratyön tekemisen vastentahtoisuus. Useissa kyselyissä on nimittäin ilmennyt, että keskeinen syy vuokratyön tekemiselle on se, ettei vakituista työtä ole tarjolla.” (Tanskanen 2008a.)

Tanskanen vertaa gradussaan (2008b) vuokratyötä orjatyöhön ja perustaa väitteensä internetin keskustelupalstojen kommentointiin, Helsingin Sanomien uutisointiin sekä asiantuntijahaastatteluihin ja työministeriön, HPL:n ja EK:n raportteihin. Tanskanen peilaa niin sanotusti julkista keskustelua vuokratyöstä, joka on Tanskanen mukaan voitopuolisesti hyvin negatiivista ja vuokratyöhön kielteisesti suhtautuvaa. Tanskanen tutkimuksessa lähtökohtana olivat juuri vuokratyön ongelmat, joten ei liene yllätys, että lopputulos listaa niitä melkoisen määrän. (Tanskanen 2008b, 10–12, 85.)

Väitöskirjassaan Tanskanen puolestaan tarkastelee vuokratyötä työelämän laadun näkökulmasta. Tanskanen tutkimuksessa työelämän laatua edustavat palkka, työn autonomia, työn vaatima ammattitaito, terveyteen ja turvallisuuteen työssä liittyvät tekijät, työyhteisön tuki, työn kesto ja pysyvyys, sekä työtyytyväisyys, joiden myötä vuokratyöntekijöitä verrataan muihin työntekijöihin. Tutkimuksensa perusteella Tanskanen osoittaa, että vuokratyöntekijät ovat huono-osaisia työntekijöitä, koska he muun muassa saavat huonompaa palkkaa kuin vastaavassa työssä työskentelevät muut työntekijät, työskentelevät

harvemmin korkea ammattitaitoa vaativissa työtehtävissä, työskentelevät muita työntekijäryhmiä useammin muissa kuin esimiestehtävissä ja heillä on muita työntekijöitä heikompi asema työyhteisöissä. (Tanskanen 2012, 20, 34–38, 49.) Tanskanen tulokset saavat vahvistusta monista ulkomaisista tutkimuksista. Esimerkiksi Forde ja Slater (2005), Holmlund ja Storrie (2002), Vosko (2000) sekä Garsten (1999) kaikki totesivat omista tutkimuksissaan vuokratyön merkitsevän huonompaa palkkaa, vähemmän osaamista ja ammattitaitoa vaativia työtehtäviä, kokemuksia väheksynnästä ja aliarvostuksesta työyhteisössä, ja että työntekijät eivät juuri valitse vuokratyötä omasta vapaasta tahdosta, vaan pakon edessä. On kuitenkin huomattava, että muita työntekijöitä huonompi palkka tai esimiesaseman harvinaisuus eivät sinänsä merkitse huono-osaisuutta tai ongelmaa.

Suomalaisten, vuokratyöntekijöiden kokemuksia käsittelevien *tutkielmien* pääasiallisenä tuloksena voidaankin pitää kokemusten jakautumista vähintäänkin kahteen kastiin: yhdet kokevat ongelmia ja ovat tyytymättömiä, toiset taas kokevat hyötyvänsä ja ovat tyytyväisiä. Kokemukset vaihtelevat sukupuolen, koulutustason ja esimerkiksi iän ja elämäntilanteen mukaan. Esimerkiksi Jussilan (2004) tutkielmassa naiset kokivat vähemmän ulkopuolisuutta, koska he aktiivisesti loivat sosiaalisia suhteita myös väliaikaisissa vuokratyöyhteisöissään. Tyypitellessään vuokratyön selviytyjiä, Lappalainen (2008) puolestaan huomasi, että kokemukset vaihtelevat paitsi työntekijän iän, myös ammattialan mukaan. Sellaisilla aloilla, joilla on tyypillistä vaihtaa usein työpaikkaa tai työtehtävää, ja työskennellä määräajaisesti muutenkin, on työntekijän helpompi hyväksyä roolinsa vuokratyöntekijänä, kuin sellaisilla aloilla tai työpaikoilla, joilla perinteisesti työskennellään ”koko ikä” ja opitaan identifioitumaan ammattiin ja työnantajaan vahvasti (Lappalainen 2008, 50–53, 78–82).

Jokela (2007, 77–79) taas selittää kokemusten erilaisuutta muun muassa työntekijän omalla asenteella ja koulutuksella. Myönteinen asenne, sekä hyvän koulutuksen tuoma luottamus tulevaisuuteen ja omaan työllistymiseen vaikuttavat Jokelan haastattelemien vuokratyöntekijöiden kykyyn hallita vuokratyöhön liittyvää epävarmuutta. Myös työntekijän lähtötilanne vaikuttaa vuokratyöstä saatuun kokemukseen, niin, että työttömyydestä vuokratyöhön siirtyneet ovat esimerkiksi Toikan (1999, 47–49) tutkielmassa kaikkein tyytymättömmimpiä. Tyytymättömyys myös lisääntyy vuokratyösuhteen pitkittyessä, minkä Toikka tulkitsee johtuvan pettymyksestä, kun siirtymistä vakituiseen työhön ei tapahdukaan. Omassa tutkielmassani perheelliset, jo opiskeluiän ohittaneet naiset taas kokevat määräajaiset työsuhteet ja vuokratyön ongelmallisena, koska ne eivät vastaa heidän odotuksiaan urapolusta, eivätkä tarjonneet sitä turvallisuutta ja jatkuvuutta, jota he työsuhteelta toivovat. Pätkä- ja vuokratyö ei myöskään oman tutkielmani mukaan välttämättä jousta siinä määrin kuin työntekijät toivoisivat. (Lähteenmäki 2004.) Toisaalta työntekijän kokemuksiin ja tyytyväisyyteen vaikuttavat sekä käyttäjäyrityksen että vuokraavan yrityksen toiminta, jolloin työntekijän kokemat edut ja haitat jakautuvat edelleen kahden eri työnantajatoimijan mukaan. Näiden koordinointi asettaakin haasteita työntekijätyytyväisyyden lisäämisessä. (Vesanto 2008; Oja-Nisula 2010). Kokemusten jakautumista selittää vahvasti myös ruotsalaisessa tutkimuksessa jo vuonna 1999

saatu tulos vapaaehtoisuuden vaikutuksesta. Jos vuokratyö on otettu vastentahtoisesti, eikä se edusta työntekijän valintaa, kokemukset ovat selkeästi negatiivisempia. (Isaksson & Bellaagh 1999.) Myös Marler, Barringer ja Milkovich (2002) sekä Guest (2004) haluavat tähdentää, että vuokratyöntekijät eivät suinkaan ole homogeeninen joukko, joten myös kokemukset, toiveet ja näkemykset vaihtelevat.

Yhteenvetona niin suomalaisten kuin kansainvälistenkin empiiristen tutkimusten perusteella voi todeta, että vuokratyön huonoina puolina toistuvat epävarmuus, sekä taloudellisesti että psykologisesti, sekä ulkopuolisuuden ja alempiarvoisuuden kokemukset työyhteisöissä. Yleisesti ongelmana pidetään myös työntekijöiden jakautumista työyhteisössä kahden kerroksen väkeen siten, että tietyt työsuhte-edut, kuten esimerkiksi mahdollisuus koulutukseen, lounasetuun ja lakisääteistä kattavampaan työterveys-huoltoon, tai osallisuus käyttäjäyrityksen yhteisiin sosiaalisiin tapahtumiin, eivät koske vuokratyösuhteessa työskenteleviä. Palkkaus on todettu huonommaksi kuin vakituisilla, samaa työtä tekevillä työntekijöillä, sillä vuokratyöntekijät eivät ole aina päässeet osallisiksi käyttäjäyrityksen tulokseen sidotuista palkkioista, tai ovat jääneet vaille ikälisiä ja osaamiseen liittyviä henkilökohtaisia lisiä. Toisaalta ainakin Suomessa vuokratyöntekijöitä koskevat joillakin aloilla eri työehtosopimukset kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä, jolloin palkkaerot liittyvät myös sopimuseroihin. Vuokratyö on todettu myös erittäin turvattomaksi työsuhteeksi, sillä työsuhte voidaan päättää yksipuolisella ilmoituksella, ilman syytä tai irtisanomisaikaa. Työntekijän valinnanvapauden ja pakottamattoman toiminnan näkökulmasta tutkijat ovat myös kritisoineet sitä, että työntekijöiden on vaikea kieltäytyä tarjotuista työsuhteista, sillä kieltäytyminen ja valikoivuus voivat johtaa työmahdollisuuksien loppumiseen tykkänään. Lisäksi sairastuminen on vuokratyösuhteessa riski, sillä se saattaa johtaa työsuhteen päättymiseen. Vuokratyöntekijöitä myös kohdellaan työyhteisöissä usein kaikkein vähäarvoisimpana työntekijäryhmänä, mikä näkyy paitsi palkassa ja muissa työsuhte-eduissa, myös työyhteisön sosiaalisissa suhteissa. Nämä tulokset toistuvat useissa tutkimuksissa, huolimatta tutkimuksen kohdemaasta. (Esim. Gottfried 1991; Rogers 1995; Vosko 2000, 157–199; Viitala & Mäkipelkola 2005; Forde & Slater 2005; Kauhanen 2001; Lehto ym. 2005; Tanskanen 2012.)

Työntekijän kannalta vuokratyön tuottamina positiivisina kokemuksina on eri tutkimuksissa kuitenkin myös mainittu valinnan vapaus, työaikojen ja -tehtävien joustavuus, sekä mahdollisuus saada ”jalka oven väliin” vakituista työpaikkaa silmällä pitäen (esim. Garsten 1999; Jahn & Rossholm 2010; HPL 2010; Kauhanen 2001). Myös monipuolisen työkokemuksen hankkiminen, mahdollisuus päästä mielenkiintoisiin ja dynaamisiin työyhteisöihin, lisäansiot, sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantaminen, on mainittu työntekijöiden kannalta vuokratyön eduiksi (esim. Ciett 2002). Kuten Palukka ja Tiilikka (2007) ovat Suomen osalta osoittaneet, jotkin työntekijäryhmät, kuten lääkärit, todellakin valitsevat vuokratyön, vaikka tarjolla olisi myös perinteisempi tapa solmia jatkuva työsuhte. Lääkärit ja esimerkiksi IT-alan erikoisammattilaiset ovat kuitenkin työelämän hierarkiassa etuoikeutettuja ryhmiä, joiden työmarkkina-asemaa ei voi verrata siihen vuokratyötä tekevien suureen enemmistöön, joka ansaitsee elantonsa esi-

merkiksi palvelualan osa-aikaisina työntekijöinä. Profioiden osalta ja erityisesti tietotyössä vuokratyö voi kuitenkin merkitä kevyempää työtaakkaa paremmalla ansiotasolla (esim. Barley & Kunda 2004; Guest 2004; Kirkpatrick & Hogue 2006).

Casey ja Alach (2004) taas ovat osoittaneet, että työskentely määräaikaisissa työsuhteissa tai vuokratyöntekijänä saattaa olla myös alemmissa sosioekonomisissa ryhmissä ja suorittavassa, manuaalisessa työssä työntekijän itse valitsema työllistymismuoto, jolloin omat, subjektiiviset, hyvää elämää ja esimerkiksi lasten ja muiden läheisten hyvinvointia, matkustelua, vapaaehtoistyötä ja vapaa-aikaa painottavat perustelut ja syyt valita epätyypillinen ja osa-aikainen työsuhdemuoto nousevat tärkeämmiksi kuin taloudellisesti rationaaliseen maksimointiin tähtäävät perustelut. Toimeentuloon liittyvät seikat voi kuitenkin ohittaa vain, jos ne turvattu muutoin kuin jatkuvan palkkatyön kautta.

On kuitenkin olemassa viitteitä siitä, että olemme tiettyjen ammattialojen osalta ja ainakin tietyissä maissa siirtymässä enemmän ja laajemmin sellaisiin työsuhteisiin, joissa osaavat työntekijät yhä useammin haluavat muokata työuraansa ”portfolio-uran” suuntaan. Toisin sanoen, työntekijät haluavat valita kulloinkin tarjolla olevista työtehtävistä heitä eniten kiinnostavat ja hyödyttävät, eivätkä enää niinkään sellaisia, jotka tarjoavat jatkuvuutta tai turvaa. Tässä vuokratyövoiman tarjontaa korostavassa näkemyksessä vuokratyö näyttäytyisi nimenomaan työntekijöille houkuttelevana vaihtoehtona. Vuokratyön välittäjät nähdään tässä tulkinnassa työntekijän ”työnhakuagentteina”, jotka pyrkivät maksimoimaan sekä työntekijän että omaa hyötyään erityisesti huippuosaajien, tai harvinaisia ja jatkuvasti muuttuvia taitoja omaavien työntekijöiden työllistämällä. Vuokratyö olisikin jotain, mitä erityisesti tietotyössä työskentelevät ”kultakaulustyöntekijät” haluavat, sillä silloin heillä on yhtäältä mahdollisuus kehittää jatkuvasti omia taitojaan ja rahastaa näillä taidoillaan eri projekteissa, toisaalta hallita omaa uraansa ja ajankäyttöään. (Esim. Albert & Bradley 1997; Knell 2000; Kunda & Barley & Evans 2002; Ciett 2002; Barley & Kunda 2004; Miltacher & Burgess 2009; Guest 2004.)

Esimerkiksi Barley ja Kunda (2004) havainnoivat itsenäisiä elinkeinonharjoittajia tutkimuksessaan yhdysvaltalaisista tietualan erikoisosaajista, jotka kiertävät alan huippu-yrityksissä tekemässä määräaikaisia projekteja. Nämä osaajat luovat omia työnhakutietokantojaan ja lähettävät hakemuksiaan useisiin kymmeneen hakukoneisiin ja työpaikkasivustoihin, maksimoiden mahdollisuutensa ”tulla löydettyksi” tietyillä hakusanoilla. Näitä samoja hakukoneita ja työpaikkasivustoja, kuten esimerkiksi Monster.com, käyvät läpi myös vuokratyöyritykset hakiessaan työntekijöitä omiin toimeksiantoihinsa. (Emt, 104–106.) Huippuosaajat turvautuvatkin vuokratyöyrityksiin laajentaakseen mahdollisuuksiaan työllistyä, saadakseen nimeään laajasti työnantajien tietoisuuteen, sekä välttyäkseen huonoilta tai laadultaan sopimattomilta työtarjouksilta. Näin ollen vuokratyöyritykset hyödyttävät kontakteillaan yksittäisiä osaajia, jotka todella pääsevät valitsemaan omat tehtävänsä ja neuvottelemaan yksilölliset palkkionsa. (Emt., 107.)

Syyt vapaaehtoisesti vuokratyöhön tai elinkeinonharjoittajaksi lähtemiseen liittyvät tavalla tai toisella yritysten lomautuksiin, irtisanomisiin tai ulkoistamisiin. Nämä syyt

eivät kuitenkaan täysin selitä siirtymää kiertäväksi, vuokratuksi asiantuntijaksi, vaan Barleyn ja Kundan mukaan syynä on aina myös kulttuurinen tekijä: työsuhteen epäoikeudenmukaisuus (liian paljon työtä, liian vähän palkkaa), työnjohtajien osaamattomuus ja ymmärtämättömyys (tiedollinen ja tekninen alempiarvoisuus työntekijään nähden), yritysten politiikka, joka ei ole teknisen asiantuntijan oman näkemyksen mukainen, tai työpaikkojen liian stressaavat ja monimutkaiset sosiaaliset velvollisuudet ja suhteet. Tärkein syy ryhtyä vuokratyöntekijäksi tai yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi Barleyn ja Kundan tutkimuksen mukaan on kuitenkin raha. (Barley & Kunda 2004, 55–64.)

Barleyn & Kundan tutkimus osoittaa, että tietyille ammattiryhmälle, tässä tapauksessa tietualan osaajille, on olemassa todellinen mahdollisuus vapautteen valita oma työnsä. He realisoivat todeksi haaveet ”vapaiden agenttien” yhteiskunnasta, jossa jokainen toimii itsenäisenä yrittäjänä (vrt. Pink 2001). Tietotyön asiantuntijat käyttävät vuokratyöyrityksiä vain yhtenä työtehtävien lähteenä, eivätkä he suinkaan ole vuokratyöyritysten armoilla. Britanniassa samansuuntaisia tuloksia nimenomaan tietotyötä tekevien osalta on saanut Guest (2004).

Tietotyöläistenkin kesken vallitsee kuitenkin hierarkia, jossa vain aivan ylinnä olevat (gurus) todella pääsevät kuorimaan kermaa, kun taas rutiininomaisempia tehtäviä tekevät (warm bodies) ovat enemmän riippuvaisia työnvälittäjien tarjoamista paikoista ja joutuvat tekemään kehittymisen tai uuden oppimisen kannalta vähemmän palkitsevia töitä paljon useammin. Nämäkin työt ovat kuitenkin hyvin palkattuja, tosin sellaisia, joita vakituiset, yrityksen omat työntekijät, eivät ole niin halukkaita tekemään. Barleyn ja Kundan tutkimat tietualan asiantuntijat olivat kuitenkin erilaisessa asemassa verrattuna perinteisiin pätkätyöntekijöihin myös sen vuoksi, että he toimivat vuokratyöyritysten kanssa ennemminkin yksityisinä, itsensä työllistävinä elinkeinonharjoittajina, eivät pelkästään perinteisinä palkkatyöntekijöinä. (Barley & Kunda 2004, 70–72.)

Forde ja Slater (2005; 2006) kuitenkin kritisoivat väitteitä, joiden mukaan vuokratyö merkitsisi universaalisti vapautta ja valintaa erityisesti uuden talouden menestyville työntekijöille. Perustaen väitteensä laajaan, 60 000 kotitalouden aineistoon, (Labour Force Survey UK, kevät 2000) Forde ja Slater osoittavat, että ensinnäkin suurin osa vuokratyöntekijöistä Britanniassa on toimisto- ja hallintohenkilökuntaa, kuten sihteerit ja toimistoapulaisia. Korkeampaa ammattitaitoa vaativat työtehtävät, tosin sanoen sellaiset ammatit, joiden voi katsoa liittyvän ”uuteen tietotalouteen”, kuten insinöörit, luonnontieteilijät, asiantuntijat ja johtajat, ovat huomattavan aliedustettuja vuokratyössä. Kuitenkin opettajat ja sosiaalityöntekijät ovat Britanniassa kolme kertaa useammin vuokratyössä verrattuna kaikkiin palkansaajiin. (Forde & Slater 2005, 257–259.)

Vapaa valinta-ideologia ei saa tukea Forden ja Slaterin tutkimuksesta myöskään siksi, että vain pieni osa vuokratyöntekijöistä ilmoittaa valinneensa vuokratyön vapaaehtoisesti. Suurin osa erityisesti tietotyössä työskentelevistä, naisista ja perheellisistä briteistä valitsee mieluummin perinteisen työsuhteen. (Forde & Slater 2006, 145–146.) Tämä tulos on yhdenmukainen Suomestakin saatujen tutkimustulosten kanssa (esim. HPL 2010).

Siirtyminen vuokratyöstä vakituiseen, kokoaikaisen työsuhteeseen ei kuitenkaan Forde ja Slaterin mukaan ole lisääntynyt 2000-luvulla, huolimatta työtilanteen yleisestä paranemisesta. Forde ja Slater huomauttavatkin, että vuokratyö saattaa itse asiassa kapeuttaa yrityksen sisäisiä työmarkkinoita ja työntekijöiden mahdollisuuksia liikkumiseen uraportailla ylöspäin. (Forde & Slater 2005, 264–266.)

Kirkpatrick & Hoque (2006, 650) kuitenkin huomauttavat, että 2000-luku on merkinnyt Britanniassa tiettyjen professionaalien (opettajat, sosiaalityöntekijät, sairaanhoitajat) vapaaehtoista hakeutumista joko itsensä työllistäviksi yrittäjiksi tai vuokratyöhön. Britannian julkisen terveydenhuollon vuokratyöhön käyttämät menot kolminkertaistuivat vuosien 1997 ja 2003 välillä. Rekrytointivaikeudet ja alan heikko vetovoimaisuus ovat nostaneet esimerkiksi koulutetut sosiaalityöntekijät ja sairaanhoitajat aivan uudenlaiseen neuvotteluasemaan, jonka myötä heidän varmuutensa työllistymisestä on kasvanut. Vuokratyö onkin alkanut näyttäytyä mahdollisuutena saada noin kolmasosaa paremmat ansiot verrattuna vakituiseen työsuhteeseen, ilman pelkoa työn loppumisesta. Myös mahdollisuus vaihteluun, sekä mahdollisuus oppia erilaisten kokemusten kautta ja kartuttaa omaa ”portfoliotaan” nousivat vuokratyösuhteen positiivisiksi puoliksi. Lisäksi vuokratyöyritykset hoitivat työnvälityksen nopeasti ja joustavasti. (Mt., 655–656; myös Purcell ym. 2004, 713; ILO 2009.)

Palkkaa ja vaihtelunhalua mielenkiintoisemmaksi osoittautuvat Kirkpatrickin ja Hoquen (2006) mukaan kuitenkin niin sanotut ”exit-tekijät”, jotka vuokratyö työntekijälle mahdollistaa: tietoisuus mahdollisuudesta lopettaa lyhyellä irtisanoutumisajalla, kevyempi suhtautuminen raskaisiin ja ikäviin työtehtäviin, koska tietää niiden olevan väliaikaisia, mahdollisuus kieltäytyä liiasta työmäärästä, tai epäkiinnostavista ja hankalista työtehtävistä, sekä vähemmän vastuuntunnetta työpaikan organisatorisista velvollisuuksista, muutoksista ja jatkuvasta laaduntarkkailusta. Syyksi näihin tuntemuksiin Kirkpatrick ja Hoque näkevät julkisen sektorin jatkuvan resurssipulan, lisääntyneen raportointi- ja laaduntarkkailupaineen, työntekijöiden lisääntyneen työkuorman, sekä jatkuvasti muutoksessa olevat työyhteisöt, joita pyritään trimmaamaan milloin minkäkin managerialistisen tehokkuusopin mukaisiksi. Vuokratyö näyttäytyykin heidän tutkimuksessaan kalliina laastarina sekä julkisen sektorin kyvyttömyyteen houkutellessa työntekijöitä että työntekijöiden pettymykseen aiemmin ammatillista ylpeyttä, pysyvyyttä ja jatkuvuutta tarjonneen ammatin kuihtumiseen ”suorittamiseksi ja byrokraatiaksi” jatkuvan säästämisen ja uudelleenorganisoinnin vuoksi. (Kirkpatrick & Hoque 2006, 659–661; myös Ruotsin osalta Garsten 1999.)

Toisaalta Kirkpatrick ja Hoque (2006) myös huomauttavat, että vuokratyön työntekijälle tarjoamat edut ovat lopputuloksiltaan vähintäänkin ristiriitaisia, sillä huolimatta välitömän palkan paremmasta tasosta, moni haastatelluista vuokratyöntekijöistä ei uskonut ansaitsevansa loppujen lopuksi paremmin, sillä vuokratyö merkitsi jäämistä monen muun, vakituiseen työsuhteeseen kuuluvan edun, kuten eläke-, sairausloma-, tai vuosilomakorvaukset ja lapsenhoitoapu, ulkopuolelle. Lisäksi psykologiset ja muut laadulliset tekijät, kuten työtovereiden suhtautuminen, ulkopuolisuus ja vaikeus nousta vuokratyös-

tä esimiesasemaan, vähensivät vuokratyön positiivisuutta työntekijöiden mielissä. (Mt., 657–658.)

Yksityisten työnvälitysyriyten kansainvälinen kattojärjestö Ciett (2002, 13–20) puolestaan raportoi seitsemää eurooppalaista valtiota verranneessa tutkimusraportissaan työntekijöiden nimenomaan valinneen vuokratyösuhteen niin Belgiassa, Britanniassa, Saksassa kuin Ranskassakin, mutta vain, koska se heidän mielestään mahdollistaa vakituisen työsuhteen löytymisen. Vuokratyö toimisikin tämän tutkimustuloksen mukaan työntekijöiden eduksi mahdollistaessaan pysyvemmän jalansijan työmarkkinoilla. Valitsemisen käyttäminen työntekijän toimintaa kuvaavana verbinä on kuitenkin harhaanjohdavaa, sillä vuokratyötä tehdään näissä tapauksissa vakituisen työsuhteen korvikkeena, koska vakituista työtä ei ole saatavana, tai koska vakituiset työsuhteet ovat nykyään vuokratyöyriyten harjoittaman portinvartijuuden takana. Toisaalta, maittaisia eroja löytyy vuokratyön valitsemisessa: Esimerkiksi Ruotsissa, missä vuokratyösuhteetkin ovat jatkuvia työsuhteita, vain kolmasosa tutkituista piti vuokratyötä väylänä muuhun vakituisen työsuhteeseen. Ruotsissa tärkeämpänä motiivina vuokratyön tekemiseen näyttäytyi taitojen ja verkostojen laajentaminen erilaisissa työyhteisöissä. (Ciett 2002, 17.) Suomessa, Saksassa, Britanniassa ja Yhdysvalloissa on vuokratyön roolista astinlautana pysyvään työsuhteeseen saatu myös ristiriitaista tutkimustietoa, eikä ”eteneminen” vakituisen työsuhteeseen suinkaan ole itsestään selvää (esim. Smith 1998; Booth & Francesconi & Frank 2002; Storrie 2002; Kvasinicka 2005; Tanskanen 2012). Itsetäänselvää ei kuitenkaan ole myöskään se, että kaikki työntekijät haluaisivat vakituisen työsuhteen (esim. HPL 2010).

Suomessa Henkilöstöpalveluyriyten Liitto (HPL) on tettänyt useana vuonna muun muassa tyytyväisyyteen keskittyvän vuokratyöntekijätutkimuksen. Viimeisimmän julkistetun tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat työn sisältöön keskimääräistä tyytyväisempiä. Yli puolet vastaajista (56 prosenttia) on täysin samaa mieltä väittämän ”Työnantajani on hoitanut asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat” kanssa. Lisäksi lähes 90 prosenttia vastaajista voisi suositella vuokratyön tekemistä tuttavilleen. Myös perehdytykseen ollaan enimmäkseen tyytyväisiä ja hyvin suuri osa tutkimukseen vastanneista kokee, että työnantaja huomio työntekijän toiveet tarjotessaan vuokratyötä. Vuokratyö koetaan myös nopeaksi tavaksi työllistyä, sillä lähes puolet vastaajista työllistyi viikon sisällä. (HPL 2012.) HPL:n tutkimustulokset antavat vuokratyöstä selkeästi positiivisemmän kuvan kuin monet muut tutkimustulokset. Kysymysmuotoilut ovat kuitenkin HPL:n tutkimuksessa osittain probelmaattisia, sillä esimerkiksi muotoilu ”työnantajani on hoitanut asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat” ei anna vastausta kysymykseen palkan ja työsuhteasioiden sopimusten- ja lainmukaisuudesta, vaan työntekijän käsityksen ”asianmukaisuudesta”.

Työyhteisötasolla vuokratyötä on tutkittu Suomessa yhtä vähän kuin yksilötasolla. Kalliomäki-Levanto ym. (1998) pyrkivät laadullisessa, yhteen päivittäistavarakauppaan keskittyvässä tapaustutkimuksessaan selvittämään miten lyhytkestoiset määräaikaiset ja tilapäiset työsuhteet vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja henkilöstön hyvinvointiin.

Tutkimus pyrkii kuvaamaan, miten sekä käyttäjäyrityksen oma henkilökunta että vuokratyösuhteessa työskentelevät itse kokevat työnsä ja tulevaisuutensa. Tutkimus on ensimmäinen vuokratyötä työyhteisötasolla tarkastelevista tutkimuksista Suomessa. Kalliomäki-Levanto ym. (1998) toteavat, että päivittäistavarakaupan ja vuokratyöntekijän kohtaamisen ydinkäsitteitä ovat tavara- ja asiakasvirtaus sekä epävarmuus. Vuokratyöntekijä liittyy tilanteisiin, joissa ”virtauksiin” on tullut keskeytyksiä tai ennakoimattomia muutoksia. Sekä työyhteisön että vuokratyöntekijän kannalta merkityksellistä on työhön, työntekijään ja työyhteisöön liittyvä epävarmuus, jota molemmat osapuolet joutuivat sietämään. Epävarmuuden sisältö vain vaihtelee: Työntekijälle epävarmuus kulminoituu työn saantiin ja jatkumiseen, mutta työyhteisön kannalta tutkimuksen kriittinen huomio on, että epävarmuus merkitseekin epätietoisuutta siitä, millainen työntekijä kulloinkin työyhteisöön tulee ja kuinka paljon vuokratyöntekijä lisää osaamattomuudellaan tai kokemattomuudellaan virtausten keskeytyksiä. (Mt. 30–46.)

Riitta Viitala ja Jutta Mäkipelkola (2005) selvittävät tutkimuksessaan sekä työntekijöiden yksilötason että laajemmin työyhteisötason seuraamuksia, kun vuokratyöntekijät ilmestyvät työskentelemään yritysten vakituisen työntekijäjoukon rinnalle. Tutkimuksen viidestä kohdeorganisaatiosta kolme on teollisuudessa, yksi televiestintäalalla ja yksi edustaa logistiikka-alaa. Kohdeorganisaatiot ovat pisimmillään käyttäneet vuokratyövoimaa jopa yli 10 vuoden ajan. (Mt., 40–46.) Viitalan ja Mäkipelkolan tutkimuksessa vuokratyöntekijät ovat yhtä lukuun ottamatta vastentahtoisesti vuokratyössä. He olisivat valinneet vakituisen työsuhteen, jos olisivat voineet. Työntekijät tulkitsevat vuokratyön lisääntymisen syyksi yritysten ja työmarkkinoiden trendin, joka korostaa epävarmuutta, sekä toisaalta työnantajien haluttomuuden palkata työntekijöitä vakituisiin työsuhteisiin. Työntekijät kokevat vuokratyösuhteen kuitenkin mahdollistaneen työllistymisen ja sitä pidetään myös porttina vakituisen työsuhteeseen. (Mt., 47.)

Työyhteisöjen vakituisessa työsuhteessa työskentelevät arvioivat Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 67) tutkimuksessa vuokratyövoiman käyttöä kahdella tasolla: Ensinnäkin sen näkökulman kautta, miten vuokratyövoiman käyttö vaikuttaa vakituisen työntekijään itseensä ja toisekseen yleisemmin vuokratyöntekijöiden aseman ja tilanteen tasolla. Vakituiset työntekijät kokevat oman perehdyttämisen- ja huolehtimisvastuunsa kasvaneen, sillä vuokratyöntekijät vaihtuivat usein, eikä heidän työsuhteensa kestosta ollut muutenkaan mitään taetta, jolloin myös vastuu laajempien kokonaisuuksien hallinnasta jää vakituisen työntekijöiden harteille entistä enemmän. Vaikka vuokratyöntekijät on palkattu yrityksiin ”auttamaan”, he samalla lisäävät vakituisen työvoiman kokemaa rasitusta. Tämä tulos on yhtäpitävä Kalliomäki-Levannon ja kumppaneiden (1998) saamien tulosten kanssa. Toisaalta vuokratyöntekijöiden lähtöalttius nähdään erittäin suurena epävarmuustekijänä työyhteisöissä. Vakituisessa työsuhteessa työskentelevät pitävät vuokratyöntekijöiden asemaa ja tilannetta epäoikeudenmukaisena, sillä vuokratyöntekijät saavat huonompaa palkkaa kuin vakituiset työntekijät, eikä heitä välttämättä oteta mukaan yritysten tapahtumiin tai tiedotustilaisuuksiin. Työyhteisössä eriarvoisuus aiheuttaa hämmennystä, ahdistusta ja jopa syyllisyyden tunteita. (Mt., 71–85.) Tällaiset



työyhteisön sosiaaliin suhteisiin, työntekijöiden kokemaan stressiin ja kiireeseen tai syyllisyyden tunteiden aiheuttamaan työhyvinvoinnin ja tuottavuuden laskuun liittyvät ulottuvuudet eivät kuitenkaan ole riittävästi nousseet julkiseen keskusteluun vuokratyön vaikutuksista organisaatioissa.

Myös yritysten esimiehet kokivat vuokratyövoiman käytön ristiriitaisena: Käyttö ymmärretään kyllä kustannustehokkuuden ja joustavuuden näkökulmasta, mutta sitä kritisoidaan toiminnan sujuvuuden ja laadun heikkenemisen, sekä toisaalta esimiesten oman työn haasteellisuuden ja rasittavuuden lisääntymisen vuoksi. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 87.) Yritysten esimiehet tulkitsevat vuokratyön käytön syyksi yksinomaan työvoimakustannusten vähentämisen, sekä varautumisen kysynnän vähenemiseen. Vakituista työvoimaa on tutkituissa yrityksissä korvattu vuokratyöntekijöillä, jolloin entisestään on korostunut jatkuva työntekijämäärien optimointi. Toisaalta vuokratyöntekijöiden palkkaamisella on yrityksissä haluttu vähentää mahdollisia YT-neuvotteluita ja niiden tuomaa negatiivista julkisuutta. Henkilöstökustannusten vähentäminen onnistuukin paljon nopeammin vuokratyövoiman kanssa. Kaiken kaikkiaan yritysten esimiesten kommentteissa vuokratyövoima nähdään lähinnä puskurina, jonka tehtävänä on mahdollistaa työvoimamäärien nopea ja kitkaton vähentäminen. (Mt., 88–91.)

Tutkittujen yritysten henkilöstöpäälliköt näkevät puolestaan vuokratyövoiman mahdollistavan sekä henkilöstökustannusten että henkilöstöön liittyvien rekrytointiriskien vähentämisen, sekä toisaalta helpottavan henkilöstöpäälliköiden omaa työtä, kun osa työstä ulkoistuu vuokratyöyrityksille. Jatkuvasti kehittyneet ja tarkentuneet tuottavuuden ja tehokkuuden seurantatyökalut, pikkutarkka ja lyhyen aikajänteen tuottavuustarkkailu, sekä koventuneet panos-tuotto-odotukset, toisaalta pyrkimys turvata ydintyövoiman jatkuvuus ja välttyminen ikäviltä YT-neuvotteluista, mainitaan henkilöstöpäälliköiden puheessa perusteluiksi vuokratyövoiman käytölle. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 117–123.) Vuokratyövoima myös mahdollistaa pidennetyn koeajan, jolloin yritys ehkä pystyy ennen vakinaistamispäätöstä varmistumaan työntekijän osaamisesta. Ylivarovaiseksi luonnehdittu suhtautuminen vakinaistamiseen merkitsee kuitenkin monen hyvänkin työntekijän jäämistä vakinaistamispäätösten ulkopuolelle. Henkilöstöresursointia leimaakin henkilöstöpäälliköiden mielestä liiallinen lyhytjänteisyys, jossa ei varauduta tulevaisuuden haasteisiin. (Mt., 129–130.)

Kaikesta kustannusten minimoimiseen liittyvästä puheesta huolimatta yhdelläkään haastatelluista henkilöstöpäälliköistä ei Viitalan ja Mäkipelkolan tutkimuksessa ollut tarkkaa tietoa vuokratyövoiman käytön todellisista kustannuksista. Yrityksissä ei ollut nähty tarpeelliseksi selvittää suorien kustannusten lisäksi tulevia välillisiä kustannuksia (esim. perehdytys, tehottomuus, virheet, laadun laskeminen, motivaatio-ongelmat, vaihtuvuus) juuri lainkaan. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 131–133.)

Viitala ja Mäkipelkola tiivistävät tutkimuksensa loppupäätelmissä ajatukset vuokratyövoiman käytöstä sekä organisaatio- että yksilötasolla hyvin mielenkiintoisiksi huomioiksi siitä, miten huolimatta kilpailukykyyn, suoriutumiseen ja tuottavuuteen liittyvien

osaamisen, luovuuden, pätevyiden ja innovatiivisuuden sijaan tutkituissa organisaatioissa korostui kustannuskeskeinen, kvantifioiva ja työntekijän menoeräksi kutistava ideologia, joka on objektivoinut myös työntekijöiden käsitykseksi työelämän oikeasta ja hyvästä. Lisäksi jatkuva tarkkailu ja erilaisten määrällisten mittarien käyttäminen tuottavuuden tarkkailussa ovat muokanneet yritysten henkilöstökäytäntöjä lyhytjänteisiksi ja poukkoileviksi, mistä johtuen lopulta sekä kustannustehokkuus, tuottavuus, laatu että työyhteisön sosiaaliset suhteet heikkenevät. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 164–165, 212–219.)

### 2.3.2 Vuokratyön lisääntyminen

Vuokratyön lisääntymisen syyt löytyvät tutkimusten mukaan usein lainsäädännön sallivuudesta, kilpailun ja tehokkuusvaatimusten voimistumisesta, yritysten halusta vähentää työvoimakustannuksia, sekä joustavan tuotannon paradigmasta, jossa niin raaka-aineet kuin työvoimakin pyritään jatkuvasti sopeuttamaan kysynnän vaihteluihin. Tämä koskee myös Suomen tilannetta. (Kalleberg & Reynolds & Marsden 2003; Forde 2001; Peck & Theodore 2002; Bergstöm & Storrie 2003; Neugart & Storrie 2006; Nollen & Axel 1998; Viitala & Mäkipelkola 2005.) Kansainvälisessä, kahdeksaa Euroopan maata vertailevassa tutkimuksessaan Koene ym. (2004) tulevat kuitenkin myös siihen loppupäätelmään, että sosiokulttuuriset syyt selittävät vuokratyön lisääntymistä monissa maissa taloudellisesti-rationaalisia syitä paremmin. Ammattiliittojen hiipuva kannatus, asiantuntijoiden ja talouseliitin kritiikki toimimatonta ja tehotonta julkista työvoimapalvelua kohtaan, sekä kasvava työttömyys selittävät sekä kansalaisten että poliittisten päättäjien muuttunutta suhtautumista yksityiseen työnvälitykseen ja vuokratyöhön. Tämä suhtautumisen muuttuminen kieltävästä sallivaan ja tuomitsevasta hyväksyvään on puolestaan avannut uusia mahdollisuuksia sekä lainsäädännön muuttamiseen vuokratyölle suopeammaksi että vuokratyötoimialan itsensä laajenemiseen. (Koene ym. 2004, 62–69.)

Yksi merkittävä syy vuokratyön lisääntymiseen on se, että käyttäjäyritysten rekrytointitavat ovat muuttuneet. Työsuhteen kuluja on haluttu karsia ja työnantajien halu palkata, käyttää ja päästä eroon työntekijöistä joustavasti, on lisääntynyt. Globaali ja lokaali kilpailu, sekä jatkuvasti kasvavat tuottavuusvaatimukset ajavat yrityksiä myös tehostamaan toimintojaan ja karsimaan kuluja. (Purcell ym. 2004; Håkansson & Isidorsson 2005; Forde 2001). Käyttäjäyritysten syyt vuokratyöntekijöiden käyttöön on useimmiten lyhyellä tähtäimellä yhdistetty sijaistarpeeseen ja kysynnän vaihteluihin, mutta organisatorisella tasolla ja pidemmällä tähtäimellä vuokratyö on tarjonnut käyttäjäyrityksille monissa maissa mahdollisuuden vähentää rekrytointikuluja ja -aikaa, päästä käsiksi sellaisiin taitoihin ja osaamiseen, jotka ovat harvinaisia ja kilpailtuja, ulkoistaa sellaisia tehtäviä, joiden ei katsota kuuluvan yrityksen ydintoimintoihin, luoda reservityövoima, jota voidaan tarpeen mukaan lisätä ja vähentää, sekä siirtää työsuhteen hallintaan liittyviä kuluja ja riskejä niin vuokratyöyritysten kuin yksittäisten työntekijöidenkin harteille. (Esim. Purcell ym. 2004; Ward & Grimshaw & Rubery & Beynon 2001; Forde 2001; Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Esimerkiksi Britanniassa Ward ym. (2001) hahmottavat syitä vuokratyön kysynnän lisääntymiseen myös yritysten pyrkimyksistä ratkaista teknologisen muutoksen, kehityksen ja kilpailun luomat haasteet. Erityisesti tietotyössä, mutta myös muualla, osaamisvaatimukset muuttuvat jatkuvasti, taidot vanhenevat ja työntekijöiden työkyvyn ja osaamisen pitäminen ”ajan tasalla” on erittäin kallista. Käyttämällä vuokratyöyrityksiä ja helposti vaihdettavaa tilapäistä työvoimaa, yritykset pyrkivät pitämään työvoimansa ajan tasalla, jolloin samalla kouluttautumisen kustannukset jäävät työntekijän oman ”työllistymiskelpoisuuden” varaan. Toisaalta, käyttämällä tilapäistä vuokratyövoimaa yritykset pystyvät sekä vähentämään että lisäämään työvoimaa juuri siellä ja juuri niissä tehtävissä, jota esimerkiksi teknologinen kehitys, tai tuotteisiin liittyvät menekinmuutokset edellyttävät. Kolmanneksi, vuokratyön kysyntää lisäävät myös organisatorisen kulujärjestelmän uudet strategiat, joiden tavoitteena on osoittaa jokaisen työntekijän tuottama taloudellinen voitto (tuotto per capita) yrityksen menestyksen indikaattorina. Vähentämällä vakituista työvoimaa ja käyttämällä vuokratyöyritystä työntekijöiden työnantajana, käyttäjäyritykset pystyvät saavuttamaan nämä tuotto-odotukset, joilla sijoittajat pidetään tyytyväisinä. (Ward ym. 2001, 9-11.)

Ward ym. (2001) näkevät vuokratyön lisääntymisen syyksi myös vakituisen ydinhenkilöstön suojelemisen muodostamalla vuokratyövoimasta puskurin huonojen aikojen varalle, sekä mahdollisuuden pidennettyyn koeaikaan ja työntekijäehdokkaiden seuraamiseen ja testaamiseen ilman pakkoa tarjota vakituisen työsuhteen etuja. (Mt., 9-11; myös Ruotsin osalta Håkansson & Isidorsson 2005; Heery 2004.) Ward ja kumppanit väittävätkin, että vuokratyön lisääntymisessä olisi ennen kaikkea kysymys käyttäjäyritysten halusta saada aikaan enemmän voittoa vähemmillä kustannuksilla, sekä toisaalta halusta välttyä vakituisiin työsuhteisiin liittyvien etujen maksamiselta. Huolimatta tutkimiansa käyttäjäyritysten retorisisista vakuutteluista, joilla ne pyrkivät esittämään itsensä hyvinä ja vastuullisina työnantajina, osakekurssien nousu, kustannussäästöt ja äärimmäinen työvoiman joustavuus muodostivat tärkeimmät kriteerit vakituisen työvoiman vähentämiselle ja sitä myöden lisääntyneelle vuokratyövoiman käytölle. (Ward ym. 2001, 17.) Viitala ja Mäkipelkola (2005) saivat tutkimuksessaan samankaltaista näyttöä myös Suomen osalta.

Christina Garsten (1999) on tutkinut sekä ruotsalaisia että yhdysvaltalaisia vuokratyöntekijöitä, joita hän kutsuu ”liminaalisiksi subjekteiksi”. Tällä Garsten tarkoittaa asemaa ”jossakin välillä”, ikään kuin jatkuvasti kynnyksellä, pysyvän työsuhteen ja työttömyyden välimaastossa. Garsten huomauttaa, että vuokratyön lisääntymistä ei pitäisi käsittää ainoastaan työntekijöiden riistona ja yksiselitteisesti työmarkkinaongelmana, vaan ennen muuta haasteena perinteiselle käsitykselle työsuhteista, organisaatioista ja näiden järjestämisen tavoista. (Mt., 601–604, 606.) Vuokratyö lisääntyy, koska sekä työntekijät että työnantajat näkevät hyötyjä työsuhteen ehtojen ja sääntöjen uudelleenjärjestämisessä. Samalla osa työntekijöistä ja työnantajista joutuu sopeutumaan tilanteeseen, jossa heidän toiveensa eivät enää toteudu. Työnantajien voi olla vaikeaa saada palkattua pysyvää työvoimaa sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät pysty tarjoamaan vaihtelevuutta, hyvää

palkkaa, tai mielenkiintoisia tehtäviä. Toisaalta osa työntekijöistä ei pääse enää pysyvään työsuhteeseen, koska heidän kykynsä ja taitonsa katsotaan sellaiseksi, ettei niihin haluta sellaisenaan sitoutua. Tämä merkitsee Garstenin mukaan sitä, että yhä useamman työntekijän kokemus työmarkkinoista on ”välitila”, jossa on vain opittava luovimaan joustavasti. (Mt., 607–611.)

Suomessa esimerkiksi Tiina Mäkitalo-Keinosen (2001) tutkielma antaa viitteitä siitä, että myös työntekijöiden orientaatiot ovat yksi syy vuokratyön lisääntymiseen. Työntekijät tuottavat vuokratyöstä omia merkityksenantojaan ja arvostavat myös muita, kuin palkkaan tai kvantitatiivisiin etuihin liittyviä tekijöitä työsuhteessaan. Tällöin vuokratyö voi tarjota työntekijöille sellaisia puoleensavetäviä etuja, joita vakituudessa työsuhteessa ei ole. Haastatellessaan kolmen eri toimialan, ravintola-, toimisto- ja rakennusalan vuokratyöntekijöitä, Mäkitalo-Keinonen huomasi miten vuokratyö jäsennetään ja tulkitaan työntekijän puheessa ja ajatuksissa vapautena ja riippumattomuutena, sekä nimenomaan vastakohtana vakituisuuden puuduttavaa rutiinia ja työnteon pakkotahtisuutta vastaan. Vuokratyöntekijä myös identifioitui ”superammattilaiseksi”, joka pärjää, osaa ja pystyy työskentelemään vaihtuvissa työyhteisöissä, osaa ja pystyy huolehtimaan itsestään ja oikeuksistaan, ja painottaa ”liiketaloudellisesti-rationaalisesti järkevää” käyttäytymistä myös työsuhteissaan, eli hakeutuu sinne, missä kokee hyötyvänsä eniten ja hyväksyy vuokratyön käytön samasta syystä. Vapausmääritelmä myös mahdollisti kieltäytymisen sellaisista työkeikoista, jotka eivät syystä tai toisesta sopineet työntekijän suunnitelmiin tai toiveisiin. (Mt., 46–48.)

Mäkitalo-Keinosenkin tutkielmassa vuokratyön vapautteen liittyi kuitenkin ristiriitainen riippuvuuden elementti tai näkökulma, joka realisoitui muun muassa kokemuksena selitysvelvollisuudesta oman asemansa suhteen, sekä pärjäämisen ja sopeutumisen pakosta. Riippuvuuteen vuokratyössä liittyi myös tunnetason työtä, kun ikävien kokemusten satuessa kohdalle ne oli nopeasti nieltävä ja jatkettava kohti muita työtilaisuuksia, ilman työyhteisön psykologista tai sosiaalista tukea. (Mäkitalo-Keinonen 2001, 53–54.) Mäkitalo-Keinonen päätyy tutkielmassaan myös johtopäätökseen, jonka mukaan vuokratyötä ja siinä pärjäämistä määrittävät enemmänkin asenteelliset, työntekijän sopeutumiseen ja joustavuuteen kiinnittyvät tekijät - mielenlaatu - eivät niinkään työntekijän kyvyt tai ammatillinen osaaminen (mt., 76–79).

Mielenkiintoisena, mutta vähemmän tutkittuna näkökulmana vuokratyön lisääntymiseen, ovat Forde (2008) Forde ja Slater (2007), Peck ja Theodore (2002) sekä Peck, Theodore ja Ward (2005) esittäneet vuokratyöalan yksittäisten yritysten ja työnantaja-järjestöjen vahvan lobbaamisen, vaikuttamistyön, liittyen kansainvälisten toimijoiden (ILO, EU, OECD) muotoilemiin suosituksiin ja lainsäädäntöön, kansallisiin säätelyjärjestelmiin, sekä kulttuurisiin käsityksiin palkkatyöstä (myös Gonos 1997; Vosko 2000; Smith & Neuwirth 2008, kuten luvussa 2.2.selostan). Alan sisäinen kilpailu, vuokratyöyritysten osakkeenomistajien tuotto-odotukset ja vuokratyöosuuden kasvun pysähtyminen monilla aloilla ovat lisänneet alan pyrkimyksiä laajeta uusille ammattialoille, uusiin maihin, sekä yrityksiin tarjota uusia ja käyttäjäyrityksiä enemmän sitovia palveluja,

sekä vakuuttaa käyttäjäyritykset tarjoamansa tuotteen laadusta ja legitimitteetistä muun muassa muotoilemalla yrityksille eettisiä toimintaohjeistoja. Lisäksi ala on aktiivisesti hakenut ja myös saanut roolin esimerkiksi Euroopan Unionin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa (Sectoral social dialogue, industrial relations) ja Lissabonin strategian toteuttamisessa. (Forde & Slater 2007, 1-6.)

Peck ja Theodore (2002) esittelevät tutkimuksessaan vuokratyöalan yhdysvaltalaisen edunvalvojen mielikuvamuokkaustyötä, jolla ala on pyrkinyt esittämään itsensä niin työmarkkinaosapuolien yhteensaattajana, tarpeellisten palvelujen järjestäjänä, kysynnän ja tarjonnan tasapainottajana, kuin tehokkaasti ja kaikkien osapuolten etujen mukaisesti toimivien työmarkkinoiden kättilönäkin. Pääasiallisena viestinä tässä mielikuvatyössä on ollut vuokratyöalan passiivinen rooli pääasiallisten työmarkkinatoimijoiden, työnantajien ja -tekijöiden, tarpeista huolehtijana. Alan edunvalvojat ovat myös pyrkineet korostamaan ja alleviivaamaan vuokratyön mainetta ratkaisuna ja apuna ylimääräisen, muutoin vakituista henkilökuntaa kohtuuttomasti rasittavan työn suorittamiseen, tai äkillisten poissaolojen aiheuttamien työpiikkien ongelmiin. (Mt. 2002, 148–150.)

Tällä mielikuvamuokkauksella vuokratyöalan toimijat ovat aktiivisesti pyrkineet saamaan eri puolilla maailmaa tunnustuksen legitiminä työmarkkinatoimijana. Pitkittyneen ja kasvaneen työttömyyden oloissa vuokratyöala onkin saanut niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa ja Yhdysvalloissa roolin myös työttömien työllistäjänä. Esimerkiksi Britanniassa vaikeasti työllistettävien henkilöiden on joissakin tapauksissa onnistunut löytää työpaikka vuokratyöyritysten kautta, ohittaen työnantajien epäluulot pitkäaikaistyöttömiä kohtaan. Työnsaanti on kuitenkin merkinnyt huonompaa palkkaa ja esimerkiksi eläke-etujen ulkopuolelle jäämistä, sekä suostumista sellaisiin työtehtäviin, joihin muutoin on erittäin vaikea rektyroida työntekijöitä. Työttömien määrä on kuitenkin vuokratyöyritysten ansiosta vähentynyt. (Gray 2002.)

Myös Suomessa julkinen työnvälitys ja vuokratyöyritykset aloittivat vuonna 2006 yhteisen Oiva Väylä-hankkeen, jonka julkilausuttuna tarkoituksena on lyhentää työttömyysjaksoja, torjua pitkäaikaistyöttömyyttä ja helpottaa työnhakijoiden sijoittumista vuokratyösuhteisiin (Työministeriö 2006, 26-27). Tätä yhteyttä vahvistettiin vuonna 2007, kun työministeriö ohjeisti työvoimatoimistoja määräämään työttömiä työnhakijoita myös vuokratyöhön. Samalla kun vuokratyöala on saanut monissa maissa jalansijaa yhteistyössä julkisen työnvälityksen kanssa, se on saanut mahdollisuuden vaikuttaa työmarkkinoiden säätelyn purkamiseen ja vuokratyöalan toimintamahdollisuuksien laajentamiseen ympäri maailman (vrt. Peck ym. 2005).

Vuokratyön seuraukset, vuokratyön yrityksille ja työyhteisöille tuomat edut ja haitat, työntekijöiden kokemukset vuokratyösuhteesta työskentelystä, sekä vuokratyön lisääntymisen syyt ovat kaikki merkittäviä tutkimustuloksia työelämän muutoksen ja trendien ymmärtämiseksi. Tutkimustulosten mukaan vuokratyön arki on ristiriitaista sekä työnantajille että työntekijöille. Tämä lienee totuus työelämästä yleisestikin, huolimatta työsuhdemuodosta. Selkeä tutkimustulos näyttää olevan, että vapaaehtoisuus ja valin-

ta, sekä toisaalta muutoinkin vahva työmarkkina-asema selittävät todella suuren osan työntekijöiden kokemusten ja näkemysten positiivisuudesta. Alistainen asema, heikko työmarkkina-asema ja pakko taas selittävät kokemusten negatiivisuutta (esim. Isaksson & Bellaagh 1999). Suurin osa suomalaisista vuokratyöntekijöistä työskentelee suorittavassa työssä perinteisillä aloilla, kuten vähittäiskaupoissa, toimistoissa, ravintoloissa ja varastoissa, eli lääkärit ja IT-alan ammattilaiset ovat hyvin pieni osa suomalaisten vuokratyöntekijöiden joukossa (esim. HPL 2010). Myös kansainvälisesti katsottuna vuokratyön enemmistö edustaa perinteistä, vähäistä ammattitaitoa vaativaa manuaalista tuotantotyötä, palveluja, kuten kauppa, puhdistuspalvelut ja ravintolat, sekä toimistotyötä (esim. OECD 2002; Miltacher & Burgess 2009; Koene ym. 2004). Näissä työsuhteissa vuokratyön lisääntyminen on monisyinen sekä työntekijöistä että työnantajista johtuva prosessi. Toisaalta työntekijän elämäntilanteen muuttuessa, esimerkiksi perustettaessa perhettä, toiveet pysyvyydestä ja vakaasta toimeentulosta yleensä lisääntyvät. Tällöin työnantajien syyt vuokratyön tarjoamiseen, eli esimerkiksi mahdollisuus päästä työvoimasta helposti ja nopeasti eroon, tuottavat väistämättä vastakkainasettelua ja ristiriitaa työntekijän edun (turvallisuus, jatkuvuus, säällinen elanto) ja työnantajan edun (helppous, lisäarvo, määrällinen joustavuus) välille.

Vuokratyössä näkyvää vastakkainasettelua ja työntekijän kontrollointia valaisee erittäin paljastavasti Italiassa tehty tutkimus vuokratyöstä (Degiuli & Kollmeyer 2007). Vuokratyöyritysten edustajia, työntekijöitä ja ammattiyhdistysten toimitsijoita haastatteleamalla tutkijat tunnistivat kolme erilaista strategiaa, joilla Italiassa toimivat vuokratyöyritykset pyrkivät kontrolloimaan työvoimaansa. Ensinnäkin, vuokratyöyritykset käyttivät huomattavasta aikaa ja resursseja (Pr-materiaali, mainonta, nettisivut, messut, esittelypisteet esimerkiksi jalkapallo-otteluissa, jne.) vakuuttaakseen työnhakijat siitä, että työsuhteiden epävakaus on täysin tavallista, ei suinkaan poikkeuksellista, nykypäivän työmarkkinoilla. Sen sijaan, että työnhakijat toivovat pysyvyyttä työsuhteisiinsa, heidän tulisi vuokratyöyritysten mukaan muuttaa omaa suhtautumistaan ja hyväksyä uusi, pysyvästi epävakaa työelämä. (Mt., 505.) Korostamalla työmarkkinakehityksen väistämättömyyttä vuokratyöyritykset pyrkivät vastuuttamaan työnhakijan omasta työllistymisestään. Toiseksi vuokratyöyritykset kuitenkin pyrkivät pitämään yllä toivoa ”pysyvää” työllistymisestä. Jatkuvat määräaikaisuudet perustellaan ”mahdollisuudella” vakituisen työsuhteeseen, jolloin toivon ylläpito toimii kontrollistrategiana. (Mt., 507; Yhdysvaltojen osalta myös Gottfried 1991.) Kolmanneksi kontrollistrategiaksi Degiuli ja Kollmeyer hahmottavat vuokratyöyritysten mahdollisuuden irtisanoa työntekijänsä ilman mitään syytä tai irtisanomisaikaa. Tämä lisää työntekijöiden pelkoa jäädä vaille elantoa ja pakkottaa epäedulliseen työsuhteeseen. (Degiuli & Kollmeyer 2007, 509-511.)

Samantyyppisestä työntekijöiden kontrollista ja alistamisesta kertoo myös Kirsi-Marja Kauralan (2007) pro gradu, jossa hän tutkii suomalaisten vuokratyöyritysten verkko-tekstejä. Vuokratyöntekijä näyttäytyy Kauralan mukaan henkilöstöpalveluyritysten käyttäjäryityksille suunnatuissa teksteissä tavaranä, jota tilataan ja käytetään tarpeen mukaan. Tavaramuotoiseen työvoimaan viittaa Kauralan mukaan myös maininnat

saatavuudesta ja tarjonnasta, jotka antavat ymmärtää, että vuokraavalla yrityksellä on työntekijöitä ikään kuin varastossa. Verkkoteksteissä työvoiman ostaminen kohdistuu vaihtelevasti joko työsuoritukseen tai työntekijään, joiden tavaranomaisuutta korostaa joissakin tapauksissa vielä maininta työntekijän ”varustamisesta” tietyillä työkaluilla tai taidoilla. (Emt., 60–61.) Työntekijät jäävät käyttäjäyrityksille kohdistetuissa verkkoteksteissä rekrytointiprosessin passiivisiksi toiminnan kohteiksi, joita haastatellaan, arvioidaan, esitellään ja valikoidaan. Työntekijän toiveet, halut tai pyrkimykset eivät liity työvoimanvuokrausprosessiin juuri lainkaan. Kauralan mukaan ainoastaan yksi yritys, Varamiespalvelu, antaa työntekijälle myös toimintaan kiinnittävän osuuden internetin työnhakuprosessissa: työntekijä saa päättää ottaako hän tarjotun työn vastaan. Toisaalta vuokratyöntekijöitä mainostetaan kuitenkin osaavina, asiantuntevina, tai jopa testattuinna. (Kaurala 2007, 62–68.) Vuokratyöntekijä esitetäänkin ennen kaikkea riskittömänä täsmätyövoimana, josta maksetaan vain käytön, eli tehtyjen työtuntien mukaan. Vuokratyöntekijän vaihdettavuutta korostetaan jopa muotoilulla ”työntekijän aiheuttama tyytymättömyys korjataan heti” tai ”työntekijä voidaan tarvittaessa vaihtaa toiseen”. (Kaurala 2007, 69–78.)

### **3. TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS: TYÖPROSESSIN SUORASTA KONTROLLISTA TYÖNTEKIJÄN IDENTITEETIN JA TOIMIJUUDEN HALLINTAAN**

#### **3.1 Johdanto**

Työ- ja tuotantoprosessi, työsuhteen järjestys, eli osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, sekä se, miten työ käytännössä tehdään ja miten siitä palkitaan, mitä se tarkoittaa sosiaalisena sopimuksena, merkitsee myös vallankäyttöä ja säätelyä. Se, miten työprosessin säätely ja kontrollointi järjestetään, miten työntekijöiden työkyky valjastetaan toimimaan työnantajan tavoitteiden mukaisesti, on pysytellyt ajankohtaisena kysymyksenä niin kauan kuin palkkatyötä on ollut olemassa (esim. Burawoy 1983; Gottfried 1991; Barker 1993; Miller & Rose 1995; Aho 1988, 69–75; Sennett 1998). Palkkatyöhön liittyy sisäsyntyisesti työvoiman ostoprosessi, jonka myötä työntekijän määräysvalta työpanoksestaan ja työajastaan tulee myydyksi työnantajalle. Tämä periaate on kirjattu suomalaisen työsopimuslakiin seuraavasti (TSL 2001/55):

”...työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”

”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.”

Työntekijä sitoutuu työsopimuksen tehdessään siis työskentelemään nimenomaan työnantajan johdon alaisena, noudattaen työnantajan määräyksiä. Tämä työprosessin kontrolli on vaihdellut historiallisesti tuotannon määrän ja järjestämismuodon mukaan. Jotta mitään saadaan ylipäänsä tuotettua, on työntekijäryhmän toimintaa koordinoitava jollakin tavalla. Michael Burawoyn (1983; 1985, 123) mukaan tuotantoprosessissa on kysymys sekä työvoiman uusintamisesta että lisäarvon tuottamisesta. Samalla kun työntekijä tuottaa työllään itselleen ylläpidon keinot ja materiaalin, hän tuottaa ylläpidon ja lisäarvon pääomalle eli työnantajalle. Tähän ylläpidon ja lisäarvon tuotantoon yhdistyy oleellisesti ajatus suostumuksesta.

Ostaessaan työntekijältä tämän suostumuksen työsuoritukseen, työnantaja ei voi etukäteen tietää, mitata tai määrittää työsuorituksen laatua, tehoa tai määrää. Työvoima on kuitenkin hyödyllistä vain, jos työ tulee tehdyksi. Työsuoritus on siis kontingentti muuttuja, kiinnitetty vaihtelevaan ja epävarmaan inhimilliseen tekijään, lihaa ja verta olevaan ihmiseen. Kuitenkin juuri tuon epävarman muuttujan pitäisi työprosessin kulessa työnantajan näkökulmasta tuottaa mahdollisimman paljon lisäarvoa, työntekijän näkökulmasta taas mahdollisimman paljon työpalkkaa. Jotta työnantaja voisi varmistua



työsuorituksen tuottavuudesta, on tärkeää, että työprosessin kontrolli on työnantajan käsiissä. Saadakseen kontrollin käsiinsä työnantajan on toteutettava työprosessin hallinta jollakin strategialla. (Littler 1982, 31; Burawoy 1983, 588; Thompson 1981, 122–152; Gottfried 1992, 446.)

Perinteinen palkkatyösuhde, työntekijän ja yhden työnantajan välinen toistaiseksi voimassa oleva sopimus työtehtävien tekemisestä työnantajan tiloissa, työnantajan työvälineillä, viitenä päivänä viikossa ja noin 8 tuntia kerrallaan on seurausta työntekijöiden kollektiivisesta edunvalvonnasta ja poliittisesta toiminnasta, jonka myötä työsuhteen ”riistoastetta”, toisin sanoen työnantajan mielivaltaan perustuvaa oikeutta käyttää hyväkseen työntekijän tarvetta elannon hankkimiseen, rajoitetaan lainsäädännöllä ja kollektiivisilla työehtosopimuksilla. Työmarkkinoiden toimintaa siis säädellään ja säätelyn tavoitteena on yleensä ollut työntekijän suojelu. Säätelystä on luotu myös sosiaalivakuutusjärjestelmä, joka turvaa työntekijän elannon sairauden varalta ja mahdollistaa eläkkeelle jäämisen tietyn ikäisenä. (Esim. Suikkanen ym. 1998, 14–16; Kiander & Vartia 1998, 265; Burgess & Connell 2004.)

Lähestyn tässä tutkimuksessa vuokratyötä säätelyn ja hallinnan näkökulmista, jotka ottavat tukea ja innoitusta sekä Steven Lukesin (1974) että etenkin Michel Foucault’n (1980; 1983) ajatuksista vallasta rakenteena, joka muokkaa käsityksiä ja merkityksiä. Valta on muutosvoimaa, subjekteja tuottavaa ja liikuttavaa hallintaa, joka kietoo sisäänsä yksilön tahdon, toiveet ja toiminnan. Valta määritellään usein perinteisesti kyvyksi tai ominaisuudeksi, jota käyttämällä, tai jolla uhkaamalla, henkilö A saa henkilön B tekemään tahtonsa mukaan. A:lla on siis valtaa, jos hän saa B:n tekemään jotakin sellaista, mitä B ei muuten tekisi. (Esim. Dahl 1957.) Dahl testasi vallan määritelmäänsä tarkkailemalla erityisesti yhteisöjen päätöksentekoa. Tässä prosessissa huomioidaan ensinnäkin jäsenten tekemiä hyväksytyjä ehdotuksia, toisekseen ehdotuksia, jotka hylätään, sekä kolmanneksi ryhmän jäsenten onnistumisia muiden ehdotusten torjumisessa. Näin saadaan kalkyloitua yksittäisen ryhmän jäsenen onnistumiset ja häviöt. Se ryhmän jäsen, jolla on eniten onnistumisia, on myös vaikutusvaltaisin. (Dahl 1957, 201–205.)

Esimerkiksi Bachrach ja Baratz (1962, 16–23) kritisoivat Dahlin teoriaa siitä, että se jättää huomiotta tekemättä jättämisen vallan: A:lla on valtaa myös silloin, jos A pystyy luomaan tai rakentamaan joko tietoisesti tai tietämättään esteitä sille, että B saisi näkökulmansa tai asiansa esille. Se, että A:lle edullinen tilanne ei muutu, koska B ei saa tilaisuutta sitä muuttaa, on yhtä kaikki vallankäyttöä. Bachrach ja Baratz näkevätkin valtaa juuri siinä, että päätöksenteon ja keskusteluiden kohteeksi päätyy ja otetaan vain verrattain turvallisia aiheita, jotka eivät pysty muuttamaan vallalla olevaa sosiaalisten suhteiden tilannetta, status quota. Päätöksentekoon liittyvä valta on valinnan ohjaamista eri vaihtoehtojen välillä, kun taas päätöksen tekemättä jättämisen valta on valintavaihtoehtojen rajoittamista, sekä konfliktien ja vaateiden tukahduttamista jo ennen kuin ne on edes ilmaistu. (Mt., 18–19.)

Myös Steven Lukes (1974) pitää Dahlin teoriaa vallasta riittämättömänä, koska se painottaa aivan liiaksi yksilön toimintaa vallan harjoittamisessa, eikä puolestaan ota riittävästi huomioon vallan luonnetta kollektiivisena voimana ja sosiaalisesti rakentuneena järjestyksenä. Lukes kritisoi tätä perinteistä vallan määritelmää liian yksioikoiseksi, sosiaalisten suhteiden pysyvyyttä painottavaksi ja toisaalta ainoastaan ulospäin näkyviä sosiaalisia verkostoja, konflikteja ja toimintaa huomioivaksi. Lisäksi aiemmat vallan käsitteellistykset liittävät vallan esiintymisen ja käytön liiaksi behavioralistiseen ja havaittavaan konfliktin olemassaolon ehtoon. Lukesin mukaan pitäisi huomioida, että on olemassa vallan muotoja, joissa konfliktin olemassaolo ei ole tarpeen, tai se ei ole havaittavissa. (Lukes 1974, 16–21.)

Jos havaittavissa oleva konflikti on valtasuhteiden ehto, niin mikä tai millainen on se konflikti, joka aktualisoituessaan saa valtasuhteet esiin? Onko se poliittiseen tietoisuuteen pedattu, rajattu ja selkeästi artikuloitu vaatimus, jokapäiväisestä elämäkokemuksesta nouseva suuntaamaton ja hiljainen valitus, vai tunnistamaton, nimetön harmin tunne, jota ei ehkä osaa edes pukea sanoiksi? Toisin sanoen, sekä Dahlin että Bachrachin ja Baratzin valtateoriat jättävät Lukesin mukaan huomiotta latentit konfliktit, jotka eivät välttämättä tule artikuloituiksi juuri konflikteina, eivät koskaan nouse poliittisen agendan listalle, tai tule huomioituiksi ylipäättään. Valta toimii tällöin muokkaamalla subjektien huomioita, määrittämiä, kokemuksia ja niiden tulkintoja siihen suuntaan, että tällaisen harmin tai konfliktin syntyminen estyy ja subjektit hyväksyvät oman roolinsa olemassa olevassa sosiaalisessa järjestyksessä. Tämä tapahtuu joko siksi, että subjektit eivät pysty kuvittelemaan tai ajattelemaan toista vaihtoehtoa, koska he hyväksyvät olemassa olevan järjestyksen luonnollisena ja/tai mahdottomana muuttua, tai koska he arvostavat olemassa olevaa hyvänä, oikeana ja hyödyllisenä järjestyksenä. Aiempien valtateorioiden käsitys, joka olettaa näkymättömissä olevan konfliktin konsensukseksi, ohittaa siis konsensuksen sosiaalisesti rakennetun ja mahdollisesti manipuloidun olemuksen. (Lukes 1974, 23–24; myös van Dijk 1993, 254–255; Knights & Willmott 1989, 539; Leidner 1993, 5.) Myös Giddens on korostanut päätöksen tekemättä jättämisen, jonkinlaisen ei-tekemisen, (non-decision-making) merkitystä valtasuhteiden kannalta, koska tällöin vaihtoehtoiset toimintatavat eivät tule koskaan edes harkituiksi. Giddensin mukaan valta onkin intensiivisintä juuri toimiessaan rutiininomaisesti, toiston tekniikalla, pyrkien jättämään pimentoon mahdollisuudet toisin tekemiseen. (Giddens 1985.)

On siis hyvin epätodennäköistä ja riittämätöntä olettaa, että valtaa käytettäisiin, tai sitä ilmenisi vain konfliktitilanteissa. Esimerkiksi, valtaa sisältyy myös tilanteeseen, jossa A saa B:n tekemään tai jättämään tekemättä haluamansa vaikuttamalla, muokkaamalla ja määrittelemällä B:n haluja, toiveita ja käsityksiä. Tällöin vallankäytön ja -harjoittamisen maksimi saavutetaan juuri vaikuttamalla toisten henkilöiden ajatteluun, haaveisiin, toiveisiin, unelmiin tai tavoitteisiin niin, että niistä tulee, tai ne mukautuvat juuri sellaisiksi, kuin vallankäyttäjällä haluaa. Tällaista jokapäiväistä ajattelun ja määrittelyn kontrollia ja säätelyä tapahtuu esimerkiksi joukkotiedotuksen, siis ihmisten saatavilla olevan tiedon kontrolloinnin, valikoinnin ja muokkaamisen, sekä esimerkiksi koulutuksen myötä. Esi-

merkiksi poliittiset johtajat, asiantuntijat, mielipidevaikuttajat, julkisuuden henkilöt jne. eivät ainoastaan kommentoi reaalimaailman tapahtumia, tai vastaa maailmasta tuleviin käsitteisiin tai kysymyksiin, vaan he myös muokkaavat ja luovat niitä. Vallankäytön konfliktikeskeisissä määrittelyissä on siis sivuutettu se tosiasia, että tehokasta vallankäyttöä onkin konfliktin estäminen ja tukahduttaminen jo ennen kuin se edes muotoutuu.

Tämä tukahduttaminen voi tapahtua ideologisen säätelyn avulla, vaikuttamalla yksilöiden toiveisiin, arvostuksiin ja tavoitteisiin, tarjoamalla valtaapitävien intressejä palvelevia selityksiä ja tulkintoja, ja muokkaamalla, rakentamalla ja rajoittamalla mahdollisuuksia käsitteellistä, kyseenalaistaa tai epäillä vallalla olevia käsityksiä, normeja ja ideoita ja ihanteita. (Lukes 1974, 21–23; myös Haugaard 2009, 239–240; van Dijk 1993, 254–255).

Michel Foucault punoo teksteissään yhteen ajatuksen vallasta ja subjektiksi tulemisesta. Vaikka Foucault (esim. 1983, 208–209) kirjoittaa, että hänen 20 vuoden työnsä päämääränä on ollut, ei niinkään tutkia valtaa, vaan ”luoda historia, kehityskaari, niistä eri tavoista ja käytännöistä, joilla ihmisistä on kulttuurissamme tehty/tullut subjekteja”, hän huomauttaa, että työ subjektuuden parissa on vahvasti kiinni myös vallan tutkimuksessa. Tässä subjektin jäljitystyössään Foucault erottaa kolme eri objektivoitumisen tapaa, kolme eri subjektiksi tai tietämisen kohteeksi tulemisen modaaliteettia, joista ensimmäinen liittyy tieteellisen tiedon ihmisille antamaan rooliin tietynlaisena subjektina. Esimerkeinä Foucault mainitsee ensinnäkin kieliopin, joka nimeää puhuvan toimijan, toisekseen taloustieteen, joka määrittelee tuottavan subjektin sellaiseksi, joka työskentelee, ja kolmantena pelkän elämisen, elävän subjektin, kuten esimerkiksi luonnontieteissä. Toinen subjektiksi tulemisen tapa on erottaminen/erottautuminen. Subjektit erotetaan jollakin määreellä sekä muista subjekteista että itsensä suhteen niin, että subjektin on mahdollista olla esimerkiksi terve tai sairas, rikollinen tai kunniallinen. Kolmas subjektiksi tulemisen tapa koskee ihmisen itsensä muuttumista ja tunnistautumista kuuluvaksi tiettyyn subjektien ryhmään. Tähän Foucault antaa esimerkiksi seksuaalisuuden, joka tunnustusten, tulkinnan ja tieteellisen uudelleenmäärittelyn avulla muokataan tietynlaiseksi, normitetuksi ja todeksi (heteroseksuaaliseksi) sukupuolidiskurssiksi, joka puolestaan toimii subjektien erottavana ja luokittelevana tekniikkana. (Foucault 1983, 208; 2010, 52–58.)

Tämä kolmiosainen ryhmittely on mielestäni tälle tutkimukselle merkityksellinen, koska siinä kiteytyy ja ryhmittyy poluksi ajatus yhtäältä tiedon, määrittelyn ja tunnistamisen, sekä toisaalta hyväksymisen, identifioitumisen ja lopulta suostumuksen tuottamisesta. Tämä puolestaan tekee ymmärrettäväksi sekä subjektista että subjektin ulkopuolelta lähtöisin olevien diskursiivisten, kielellisten, voimien merkityksen. Kaikki kolme subjektiksi tulemisen tekniikkaa, keinoa tai mahdollisuutta - tietoon perustuva nimeäminen, erottaminen ja luokittelu, sekä identifioituminen tiettyyn ryhmään - kuvaavat myös työmarkkinatoimijoiden aikaansaamaa, muokkaamaa ja käyttämää kenttää, jonka myötä työntekijät ja työnantajat, nuoret ja kokemattomat, vanhat ja kokeneet, ammattilaiset ja harrastelijat, selviytyjät ja putoajat muodostuvat, jonka myötä heitä arvioidaan ja arvos-

tellaan, jonka myötä he itse arvioivat, tunnistavat ja muokkaavat itseään, ja jonka myötä säätely, kontrolli ja hallinta oikeutetaan. Tämä teoria subjektiksi tulemisesta tukee myös ajatuksia hallinnasta, joka niin ikään yhdistyy tiedon käyttämiseen joukkojen (subjektien) ohjaamiseksi, neuvomiseksi, pelastamiseksi tai ajamiseksi tiettyyn, haluttuun suuntaan ja lopputulokseen.

Valta on Foucault'n mukaan ennen kaikkea tuottavaa. Valta ei siis suinkaan oleile yksinomaan poliittisissa instituutioissa, yksilöissä tai valtiossa, eikä ylipäänsä ole olemassa pelkästään hyödykkeenä, sijaintina tai voittona jostakin. Valta kulkee ylhäältä alas ja alhaalta ylös, sivuttain ja poikittain, ja se ilmenee sosiaalisissa suhteissa kaikkialla. Se ei pelkästään alistaa, vaikka Foucault ei suinkaan kiellä vallan alistavaa ominaisuutta, mutta se myös ja ennen kaikkea tuottaa sosiaalisissa suhteissa subjektit paikoilleen, nimilleen ja asemilleen. (Foucault 1983, 219–222; Helén 2010, 27–29.)

Subjektit asettuvat vastavuoroisesti näihin paikkoja ja järjestyksiä tuottaviin valtasuhteisiin aina tunnistaessaan, tunnustaessaan tai vastustaessaan tietoon ja tietämiseen rakentuvia sääntöjä, normeja, käytöstapoja, koodeja tai luokituksia, aina ottaessaan osaa yhteiskunnallisiin merkityksenluomisprosesseihin. Valta mahdollistuu tällöin kielen avulla tehtävän nimeämisen ja luokittelun - diskurssien - ja näihin kiinnittyvien subjektien yhteispeleistä ja vuorovaikutuksesta. Ilman tietoa, nimiä ja erottelukykä sekä subjektit itse että sosiaaliset suhteet ja järjestelmät jäisivät näkymättömiin, niistä olisi mahdotonta kiistellä, taistella, tai niitä vastaan puolustautua. (Foucault 1980; 1983, 219–222; 2010, 72–77; Kaisto & Pyykkönen 2010, 10–12.) Esimerkiksi ”hyväntahtoinen” nimeäminen vaikkapa avun tarvitsijaksi, työttömäksi, pakolaiseksi tai sairaaksi, asettaa subjektit tiettyyn asemaan ja suhteeseen sekä nimeäjään nähden että toisaalta nimitystä tai tunnistaamista seuraavaan menettelyyn ja kohteluun nähden. Oikeudet, velvollisuudet, mahdollisuudet ja näiden raja-aidat kulkevat tämän nimeämisen jälkeen aina tiettyjen, valtaan, suostumukseen ja vastarintaan limittyvien oletusten mukaan. Näin realisoituu tuottava valta, joka samalla myös alistaa, koska se rajaa subjektin mahdollisuuksia toimia. Subjekti ei siis ole autonominen vaan riippuvainen toimija (Bevir 1999). Tuottaminen ja nimeäminen ovat myös aina haltuunottamista.

Foucault'n (1980) mukaan jokaisella yhteiskunnalla on oma tietämisen tai totuuden regii-minsä, koneistonsa ja järjestelmänsä, jonka avulla se hyväksyy, muotoilee ja tuottaa ne diskurssit, jotka validoidaan tiedoksi ja totuudeksi. Samalla jokainen yhteiskunta määrittelee toden ja ei-toden, sekä niitä vastaavat palkkiot ja rangaistukset, kuin myös ne instanssit ja tahot, joiden oletetaan olevan kyvykkäitä puhumaan totta, eli tietämään. Esimerkiksi tieteellinen tieto ja sitä tuottavat instituutiot, yliopistot, toisaalta media ja kaikki julkinen tiedonvälitys, sekä poliittiseen hallintaan liittyvät toimijat, poliitikot, ministerit ja virkamiehet, saavat kaikki sellaisen instanssin tai toimijan statuksen, jolla tietoa, tietämistä ja totuutta tuotetaan. Toisaalta näihin positiioihin liittyy vahvasti myös taistelu ja kamppailu, toisin tietämisen mahdollisuus, kiistely niistä säännöistä ja siitä tiedosta, jonka avulla ja oikeutuksella yhteiskuntia ohjataan. (Foucault 1980, 131–132; myös Bevir 1999, 66.)

Työprosessin ja työnteon kontrollin historiaan liittyen yksi merkittävistä nimeämisen, tietämisen ja rakentamisen valtaa tuottaneista, käyttäneistä ja muokanneista hahmoista oli Frederick Winslow Taylor (1856–1915). Taylor kehitti ”tieteellisen liikkeenjohdon” oppinsa insinööritaidollaan, joka korosti tuotannon rationalisointia, standardointia, kvantitatiivista liike-aika-tutkimusta, jonka avulla tuottavuus normeerattiin ja tilastoitiin, työsuorituksen ”purkua osiin”, sekä jokaisen työtehtävän pikkutarkkaa, byrokraattista ohjeistamista. Taylor nosti insinöörit puolueettoman ja objektiivisen tiedon tuottajiksi ja soveltajiksi, perustelemalla omaa menetelmäänsä ”tieteellisenä” parannuksena vallalla olleeseen ”mestarien mielivaltaan” ja vaikeasti kontrolloitaviin ”peukalosääntöihin”. (Esim. Julkunen 1987, 104.)

Työnantajat pyrkivät jatkuvasti kehittämään yhä uusia tapoja sitouttaa henkilöstöään yrityksen tavoitteisiin, vaatimuksiin ja visioihin. Luomalla organisaatioissa hyväksytyjä tapoja olla ja toimia, luodaan samalla myös rajoja hyvälle ja huonolle, tai hyväksyttävälle ja tuomittavalle työntekijäroolille. Tässä diskursiivisia strategioita näyttelevät eri hierarkiatasojen määrittely, vastuut, velvollisuudet ja ajankäyttö, jotka puolestaan tukevat organisaatioiden pyrkimyksiä luokitteluun, identifiointiin ja säätelyyn. (Knights & Willmott 1989; Alvesson & Willmott 2002; myös Casey 1995; Barley & Kunda 2004.) Elinkeinorakenteen muuttuessa yhä palveluvaltaisemmaksi on organisaatioissakin siirrytty rakenteellisesta, tai hierarkiaan ja byrokraatiaan perustuvasta säätelystä yhä enemmän identiteettiä ja kulttuuria painottavaan tai ”hyödyntävään” säätelyyn (Hochschild 1983; Casey 1995; Alvesson & Willmott 2002; Sveningsson & Alvesson 2003; Huhtala 2004.) Organisatorisen kontrollin väittämällä, tiedolla ja merkityksillä muodostetaan ja rakennetaan myös työelämän toinen, ulkopuolinen. Sitoutumisen, joustamisen ja osallistumisen ideologiat luovat, mahdollistavat ja pakottavat esiin identiteettejä, jotka ovat yhtäpitäviä organisaation tavoitteiden ja arvojen kanssa, samalla marginalisoiden ne identiteetit, jotka eivät näihin tavoitteisiin ja mielikuviin sovi. (McCabe 2011, 431.) Tähän säätelyprosessiin vaikuttavat omalla panoksellaan niin lainsäätäjät, media, työnantajat kuin työntekijätkin omine määrittelyineen, kamppailuineen ja rajanvetoineen, jotka puolestaan rakennetaan historiallisiin, poliittisiin ja ajallis-paikallisiin siteihin. Nämä siteet kiinnittävät toimijat yhteiskunnan hierarkisiin rakenteisiin ja vallitseviin järjestelmiin, jotka usein ovat sitkeitä ja muuttuvat hitaasti, ja jotka vaikuttavat vallan ja toimijuuden reunaehtoihin (esim. Bevir 1999).

Työelämän arjessa, käytännöissä ja yhteyksissä luodaan siis merkityksiä, kulttuuria ja ideologiaa. Se, minkälaisen kuvan yksilö saa työmarkkinoiden toiminnasta, siellä toimimisesta, oikeasta ja menestyksellisestä tavasta käyttäytyä, tai minkälaisia tyypejä ja henkilöitä työmarkkinoilla arvostetaan ja palkitaan, on monen tekijän summa. Tähän vaikuttavat muun muassa yksilöiden kokemukset työhönottotilanteista, uutisointi työmarkkinoiden muutoksista, asiantuntijoiden ja talouselämän vaikuttajien kommentit julkisuudessa, lainsäädännön asettamat mahdollisuudet ja rajoitteet, sekä esimerkiksi kunkin oman työpaikan kulttuuriset käytännöt palkitsemisineen, arvostuksineen ja merkityksineen. (McCabe 2011; Jordan 2003; Lähteenmäki 2004.) Toisaalta käsityksiin ha-

luttavasta, hyvästä tai tavoiteltavasta ei vaikuta vain tieto, vaan myös tunne. Palkkatyön ollessa merkittävä osa sekä yhteiskunnan rakennetta että täysivaltaisen aikuisen ihmisen elämää, siihen liittyvät ja vaikuttavat myös monet esimerkiksi populaarikulttuurin, historian, muodin ja kulutuksen diskursiiviset kudelmat. Näitäkin merkityksenantoja voidaan käyttää työelämän ja työsuhteiden rakentamisessa, kuvailussa ja hallinnassa. Esimerkiksi mielikuva työelämän menestyjästä ei enää sisällä ajatusta pelkästään korkeasta palkasta, vaan yhä enemmän sellaisia mielikuvia kuin ajasta ja paikasta vapaa työ, tai pääsy sellaisiin paikkoihin tai tilaisuuksiin, joihin kuka tahansa ei pääse. Populaarikulttuurin esittämä palkkatyöntekijä ei välttämättä enää vaikuta edes varsinaisesti työskentelevän, vaan esimerkiksi kirjoittelee omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan kolumneja, jotka sitten muodostavat samalla ansaintalähteen (vrt. esim. Sinkkuelämää-televisiosarja).

Se, miten työmarkkinoiden muutosta ja uusia työntekijäihanteita politiikassa, mediassa, lainsäädännössä, tai työpaikan kahvipöytäkeskusteluissa perustellaan ja tehdään ymmärrettäväksi, on samalla työelämään kiinnittyvien identiteettien, työntekijäsubjektien luomista, rajaamista ja kuvailua. Identiteetin rakentamisen ja nimeämisen näkökulmasta joustavuuden, määräaikaisten työsuhteiden ja epävarmuuden lisääminen näyttäytyvät kysymyksinä siitä miten eri positiot, toimijuus, oikeudet ja velvollisuudet uusilla työmarkkinoilla määritellään ja mitä seurauksia näistä jaoista kullekin osapuolelle on. Työelämäpuheessa ei siis ole kyse vain talouden lainalaisuuksista, kansantalouden toimivuudesta, tai yritysten kilpailukyvyistä, vaan myös ja erityisesti niiden toimijoiden luomisesta, määrittelemisestä ja legitimoimisesta, jotka työelämän kentällä saavat toimia ja tulevat palkituiksi. Säätelyn ja hallinnan näkökulmasta relevantteja kysymyksiä ovat esimerkiksi miten ”me” ja ”he” rakennetaan sattumanvaraisiltakin tuntuvilla työmarkkinoilla, millaisilla käsitteellistyksillä ja merkityksillä vuokratyön arkea rakennetaan, tai kuka ja millainen toimija vuokratyön kontekstissa saa ja voi puhua/tietää.

Tässä tutkimuksessa tutkijan katse kohdistuu edellä mainittujen toimijoiden käyttämien määrittelyn, hallinnan, säätelyn ja valtapyrkimysten käytäntöihin, liittäen ne suomalaisen vuokratyön muotoutumisen historialliseen prosessiin. Pohdin siis vuokratyön rakentamisprosessia nimenomaan hallinta- ja säätelysuhteiden, sekä niiden muuttuvien ilmenemismuotojen näkökulmasta.

### **3.2 Alistavasta kontrollista hegemoniseen säätelyyn**

Kontrolli, säätely ja hallinta tuntuvat ensireaktionä kuuluvan työelämän historiaan, eivät niinkään nykyiseen yksilölliseen, elämäntavalliseen, osallistavaan, tietoistuneeseen tiimityöhön, ja ennemminkin pään sisällä, kuin rasvaisissa kourissa tapahtuvaan työhön. Käsiyömaisessä verstastyössä kontrolli oli suoraa ja henkilökohtaista, ja sitä toteutti yksittäinen mestari tai kilta. Teollisessa massatuotannossa työprosessin säätely taas muokkautui byrokraattiseksi ja persoonattomaksi, etenkin liukuhihnan, kellokortin ja tehtaan pillin huolehtiessa säätelystä. Despottinen ja byrokraattinen kontrolli korvau-

tuivat puolestaan rakennemuutoksen, kehityksen, koulutuksen, osaamisen, sivistyksen sekä informaatio- ja palveluyhteiskunnan myötä aikanaan itseohjautuvilla tiimeillä, sitoutumisella, luottamuksella ja hienovaraisella hallinnalla, sekä toisaalta työntekijöiden suostumuksella. (Esim. Julkunen 2008, 163; Kasvio 1994, 20; Kuittinen 2007, 19–20; Mamia 2007, 107–108; Melin & Mamia 2007, 133–134.) Kuitenkin, kuten esimerkiksi Julkunen (2008), Gottfried (1992), Delbridge & Ezzamel (2005), Smith (1998) ja Ritzer (2004) osoittavat, tarkka, suora, tayloristinen kontrolli ei ole kadonnut nykyisistäkään työyhteisöistä.

Ennen tehdaskapitalismia tavaroiden ja palveluiden tuottaminen ja raaka-aineiden käsittely tapahtui pienissä verstaissa, yksittäisissä liikehuoneistoissa, tai kotitaloudessa, käsityömaisen työskentelyn ollessa vallitseva. Mestarit palkkasivat kisällit ja oppipojat, ja kouluttivat heistä aikanaan mestareita ja ammattitaitoisia työmiehiä. Alistus pääomalle oli vain osittainen, sillä ammattikunnat, eivät suurpääoman omistajat, valvoivat ja säätelivät työntekijöiden määrää ja laatua, sekä tuotannon tahtia ja intensiteettiä. Työprosessin ja työyhteisön kontrolli oli suoraa ja autoritaarista, paternalistista, niin hyvässä kuin pahassakin. (Julkunen 1987, 81–82; Barker 1993, 409.) Tehdaskapitalismin myötä, tuotannon keskittyessä yhä enemmän suuriin yksiköihin, sekä siirtyessä suurpääomanomistajien hallintaan, tuli tarpeelliseksi kontrolloida ja hallita sekä suuria joukkoja työntekijöitä että suurta tuotantomassaa. Kilta- ja feodaalijajoina asti voimassa olleet mestari-oppipoikajärjestelmä, sekä alihankinta ja porukkaurakointi (gangmasters), säilyivät ensin myös tehdaskapitalismin alkuaikoina työntekijöiden hallinnan ja työprosessin järjestämisen tapana, mutta korvautuivat 1900-luvulta lähtien keskitetyimmillä hallintaratkaisulla. Näistä vaikutusvaltaisista ja laajimmalle levinneistä on Frederick W. Taylorin kehittämä tieteellinen liikkeenjohto (scientific management). (Braverman 1974, 59–69; Julkunen 1987, 79–90.)

Harry Braverman (1974) kuvailee tutkimuksessaan miten taylorismi, ”tieteellinen liikkeenjohto”, joka mittasi, ositti ja osittain köyhdytti alkuperäisen, monitaitoisen, käsityöläismäisen työsuorituksen standardoiduksi suoritukseksi, muutti työprosessin valtasuhteita lisäten työnantajan kontrollivaltaa. Liike-aikatutkimukset, työsuorituksen osittaminen ja suorituspalkan käyttöönotto olivat taylorismin ensimmäisiä sisällöllisiä muutoksia työprosessin kontrolliin. Työnantajat alkoivat seurata työsuorituksen sisältöä, ajallista kestoa ja hintaa erilaisin rekisterein. Työn suoritustapa ja -määrä normeerattiin nopeimman mahdollisen suoritusajan testauksella ja palkka kiinnitettiin tähän aika-suoritenormiin. Taylor vei näitä tendenssejä eteenpäin pyrkimyksessään systemaattiseen oppiin palkkatyön johtamisesta ja työvoiman mahdollisimman tehokkaasta hyödyntämisestä. Ammattimiesten omistamien ja tietämien, perinteisten nyrkki- ja peukalosääntöjen tilalle Taylor halusi luoda luokitellun, taulukoidun ja lainalaisuuksia sisältävän opin, joka standardoinnin myötä siirtäisi työsuorituksen kontrollin työnjohdon hallintaan. (Taylor 1914, 50–53.) Syntyi tieteellinen liikkeenjohto, joka haki legitimitteettinsä taulukoista, laskentatoimesta, järjestelmällisestä mittaamisesta, sekä toistettavuudesta, ja joka perusti menestyksensä yhtäältä työmäärän ja voiton maksimi-

mointiin, toisaalta tiedon ”parhaasta työn suoritustavasta” siirtämiseen työntekijöiltä asiantuntijoille ja työnjohdolle.

Miller ja Rose (1995) käsitteellistävät taylorismin työntekijän identiteetin alistamisena tehokkuuden logiikalle. Taylorismi käsitti työntekijän ja etenkin tämän identiteetin ongelmana, jota tuli säädellä ja kontrolloida, mitata ja muokata. Normittaessaan työtehtäviä standardoiduiksi liikesarjoiksi taylorismi otti muokkauskohteeksi samalla työntekijän identiteetin, toisin sanoen sopeutumiskyvyn, yhteistyöhalukkuuden, nopeuden, taidot ja kyvyt. Työyhteisön sosiaaliset ulottuvuudet taylorismi jätti huomioimatta. Myös talouden toimimattomuus tai poliittisten ideologioiden vaikutukset työprosessin sisältöön jäivät problematisoimatta. Tehokkuus ja sen tieteellinen kehittäminen olivat taylorismin ensisijaiset ja pääasialliset tavoitteet. (Miller & Rose 1995, 431–433.)

Ositetun, mitatun ja normeeratun työsuorituksen tekijää ei ammattitaito enää suojanut, sillä työntekijä oli vaihdettavissa uuteen koska vain. Taylor pyrki estämään ammattiyhdistysliikkeen syntymisen korostamalla työntekijöiden oman edun tavoittelun hyötyä suorituspalkkasysteemillään. Taylorin kehittämällä palkkajärjestelmällä työntekijöitä kannustettiin ja ohjattiin työskentelemään mahdollisimman suurella intensiteetillä, mutta toisaalta pyrittiin hajottamaan työntekijöiden keskinäinen solidaarisuus ja pyrkimys tuotantomäärien rajoittamiseen ja työprosessin kontrolloimiseen. Taylor eriytti työprosessissa suunnittelun ja toteutuksen täydellisesti, lisäten byrokraattista kontrollia toimihenkilöiden armeijalla. Taylor pyrki opissaan korostamaan myös teknistä sujuvuutta, koneiden kunnossapitoa ja materiaalien systemaattista jakelua tehokkuuden lisäämiseksi. Koneistaminen mahdollisti halvemman, eli vähemmän ammattitaitoisien työvoiman käytön, ja toisaalta työvoiman eriyttämisen työsuorituksen vaatiman ammattitaidon mukaan. Samalla tuotteiden halvempien hintojen myötä mahdollistui massakulutus. Työprosessin teknistä sujuvuutta ja koneistamista kehitti edelleen erityisesti Henry Ford ottamalla käyttöön liukuhihnan. Bravermanin mukaan tämä muutos merkitsi sitä, että työntekijät alistettiin koneiksi ja kontrollivalta siirtyi työnantajalle. (Taylor 1914, 50–55; Braverman 1974, 86–121, 124–131; Julkunen 1987, 79–91.)

Michael Burawoy (1979; 1983) laajensi Bravermanin näkemyksiä erottaen Marxiin nojautuen kaksi ideaalityyppistä tehdaskapitalismin kontrollistrategiaa: despoottinen, alistava kontrollijärjestelmä, jossa työntekijät mukautuvat työnantajan vaatimukseen, koska pelkäävät menettävänsä työpaikkansa ja jäävänsä ilman elantoa, sekä hegemoninen sääteleyjärjestelmä, jossa työntekijät mukautuvat ja suostuvat työnantajien vaatimukseen, koska he haluavat niin, uskoessaan itsekkin hyötyvänsä yhteistyöstä. Despoottisessa kontrolloinnissa suostumus perustuu kolmeen, historiallisesti spesifiin, oletukseen:

- 1) Työntekijöillä ei ole muuta vaihtoehtoa hankkia elantoaan, kuin suostua palkkatyösuhteeseen pääoman kanssa. Työttömien massat ja pelko työpaikan menetyksestä lisäävät halua suostumukseen,



- 2) tuotantoprosessi on ”särjetty osiin” ja koneellistettu siinä määrin, että työntekijöiden taitoon tai erikoisasian- tuntemukseen perustuvalla vallalla ei jää tilaa. Suorittavan työn erottaminen suunnittelusta ja työntekijöiden pelkistäminen vain koneiston osiksi jättää työntekijät vaille mahdollisuuksia haastaa tai vastustaa työnantajan pakottamaa tuotantopolitiikkaa, ja
- 3) kilpailutilanteesta johtuen työnantaja pyrkii jatkuvasti lisäämään työn intensiteettiä, tuottavuutta ja koneellistumista, jolloin markkinoiden ja kilpailun ylivalta (*the economic whip of the market*) johtaa tuotantoprosessissa hirmuvaltaan.

(Burawoy 1979, 25–30, 194; 1983, 587–588; myös Braverman 1974, 53–58.)

Alistavan kontrollin keinoina käytettiin uhkailua, kiristystä ja lahjontaa. Nämä keinot realisoituivat joko sanktioina, kuten esimerkiksi uhkana työsuhteen päättymisestä, tai ikävinä ja raskaina työtehtävinä ja -aikoina, tai toisaalta palkkioina, kuten helpompina ja mukavimpina työvuoroina, rahallisina tai symbolisina korvauksina, sekä lupauksena työsuhteen jatkuvuudesta. Suostumusta tuottavana keinona saatettiin käyttää myös henkilökohtaista charmia. Henkilökohtaistamalla työsuhteen vetoamalla työntekijän tunteisiin, tai luomalla suosikkijärjestelmiä, työnjohtajat tuottivat myös subjektiivisiin tunteisiin ja emotionaalisiin ystävyyssuhteisiin liittyvää suostumusta. (Bowles & Edwards & Roosevelt 2005, 315–317; Burawoy 1984; 252; 1985; 27.)

Kari Teräs (2001) kuvailee väitöskirjassaan 1800-luvun lopun suomalaisia tehdastyöyhteisöjä ja niissä harjoitettua tilan ja ajankäytön kontrollia. Ammattientarkastajat loivat yhdessä elinkeinonharjoittajien kanssa työsääntökulttuurin, jolla pyrittiin kaikenlaisen omapäisyyden ja omaehtoisen kanssakäymisen rajoittamiseen ja kitkemiseen. Leikki, joutava melu ja puhelu, toisten estäminen työssä, työpaikan jättäminen tarpeettomasti, maleksiminen toimeentulona ja liian pitkä oleskelu käymälässä johtivat sakkorangaistukseen, tai usein toistuessaan jopa irtisanomiseen. Kontrollin tarkoituksena oli tehokkaan, tuottavan työajan maksimointi ja työ- ja vapaa-ajan niin ajallinen kuin tilallinenkin erottaminen. Kurinpito kietoutui työnantajan suoraan valtaan asettaa nämä rajat, määritellä tavoiteltava normaali, sekä valtaan rangaista niitä, jotka eivät tähän normaaliin yltäneet. (Teräs 2001, 53.)

Suuryritysten lisääntyessä, massatuotannon vakiintuessa vallitsevaksi tuotantotavaksi ja henkilöstömäärien kasvaessa suora henkilökohtainen kontrolli sai kuitenkin antaa tietä tekniselle ja byrokraattiselle kontrollille, jossa ei enää ollut sijaa aiemman laajuisille henkilökohtaisille suhteille tai valvonnalle. Nyt teknologia, esimerkiksi liukuhihna tai kellokortti, suoritti valvonnan ja pakotti suostumukseen. Tekninen kontrolli perustettiin työtehtävien ”tieteelliseen” mittaamiseen ja osittamiseen, työprosessin managerialistiseen haltuunottoon. Työsuorituksen standardoimisella ja pelkistämällä työnantaja pyrki sekä työsuorituksen muuttamiseen mitattavaksi, jolloin palkanmääräytyminen standardisoitui, että entisiin ammattikiltakäytäntöihin pohjautuvien työmenetelmien ja erittäin ammattitai-

toisten käsityöläisten ylläpitämien työprosessin kontrollimenetelmien kitkemiseen. Työn köyhdyttäminen, osittaminen ja koneellistaminen saavuttivat lakipisteensä taylorismin ja fordismin yhdistettyä voimansa liukuhinnan äärellä. Liukuhinna tuotti kontrollin paljon ”demokraattisemmin ja objektiivisemmin”, kun työsuoritusta ei enää vahtinutkaan yksilöllisiin mieltymyksiinsä kiinnittynyt työnjohtaja, vaan persoonaton liukuhinna, sekä teettelisesti laskettu ja mitattu tuotantotahti. Muutkin tekniseen kontrolliin sidotut strategiat, kuten kellokorppi ja tilastoihin rekisteröity työsuorituksen mittausta ja valvonta, muuttivat kontrolli- ja sääteilyjärjestelmää yleisempään, universaalimpaan suuntaan, lisäten kontrollin laajuutta, tehokkuutta ja kattavuutta. (Edwards 1979, 19–20.)

Kontrollin ”suorittajan” vaihtuminen henkilökohtaisesta tekniseksi ei muuttanut sen oleellista sisältöä despoottisena, alistavana säätelynä. Ideaalitapauksessa teknistyminen ja mekanisoituminen vähensivät työprosessin käsityömäisyyttä, mutta myös mahdollisuuden ”lorvia”, keskustella, juonia, tai kehitellä kollektiivista vastarintaa työn lomassa. Lisäksi tuotantokustannukset laskivat, kun korkea ammattitaitoa vaativat tehtävät koneellistettiin. Siten työntekijöiden mahdollisuus säännellä työprosessin tahtia tai sisältöä omalla osaamisellaan, vastustaa työnantajan määräysvaltaa prosessissa, tai luoda omia, sosiaalisia merkityksiä ja toimintatapoja työn lomaan, heikkenivät. Toisaalta esimerkiksi Fordin maksama normaalitasoa korkeampi palkka ja työntekijöiden mahdollisuus hankkia massatuotettuja hyödykkeitä, selkeä ja konkreettinen elintason nousu, vähensivät halukkuutta kontrollin vastustamiseen. Mekanisoiminen, standardointi tai työn osittaminen eivät kuitenkaan koskaan täydellisesti hävittäneet inhimillistä vastarintaa, ”peelaamista” ja toisin tekemisen mahdollisuutta (Burawoy 1979). Myös esimerkiksi Raija Julkunen (1987) huomauttaa, että taylorismi koki vastustusta erityisesti aiemmin työjohto- ja päätäntävaltaan tottuneiden urakkipomojen ja kiltamestareiden taholta, sillä he menettivät eniten liikkeenjohtoon siirtyessä toimihenkilöille ja asiantuntijoille. Työntekijöiden vastustus ei puolestaan ollut suinkaan yhtenäistä, sillä ammattikuntakontrolli ja sisäinen urakointi olivat merkinneet taipumista yksittäisten henkilöiden mielivaltaan. (Burawoy 1979, 51–62; 1983; Edwards 1979, 114–117; Kasvio 1979; Julkunen 1987, 91–94; 104–106; 2008, 163.)

Nykypäivän esimerkkinä byrokraattisesta, alistavasta työprosessin ja työntekijöiden säätelystä voidaan nähdä pikaruokaketjut, jotka palkkaavat paljon nuoria työntekijöitä alhaisella palkalla, kontrolloiden työpanosta ja tuottaen suostumusta jatkuvalla tarkkailulla, liukuhinna muistuttavalla teknisellä kontrollilla, työvuorokikkailulla, symbolisilla ”kuukauden työntekijä”-palkinnoilla, mutta samalla jatkuvalla uhalla työsuhteen päättymisestä ja työntekijän korvaamisesta ”jonossa odottavalla työttömällä”. Kulutuskeskeinen elämäntyyli ja jatkuva rahantarve ajavat nuoria suostumukseen, sillä nuorilla, ilman ammattikoulutusta olevilla työntekijöillä, on hyvin vähän työtilaisuuksia muualla kuin palvelualojen alimmilla portailla. (Ritzer 2004, 38–42; Leidner 1993; Royle 2000, 152–176; Julkunen 2008, 176–177, 200.)

George Ritzer onkin kirjassaan *The McDonaldization of Society* (2004) ottanut juuri pikaruokaravintolan esimerkiksi äärimmilleen viedystä työn ja tuottamisen rationali-

soinnista ja byrokraattisesta kontrollista. Ritzer on päivittänyt taylorismi-fordismin jo paaluttamat tehokkuuden, työsuorituksen standardoinnin, ennustettavuuden ja teknisen kontrollin 2000-luvulle. (Mt., 12–15.) Tehokkuudella Ritzer viittaa optimaaliseen tapaan päästä päämääränsä tai saavuttaa tavoitteensa. Asiakkaiden lisäksi tehokkuus on viety huippuunsa erityisesti työntekijöiden osalta, jotka noudattavat standardoituja, ohjeita jopa vuorovaikutuksessa, tuottaen lopputuloksen, hampurilaisaterian ja asiakaspalvelun, aina samalla tavalla, nojaten tayloristiseen ”yhden parhaan tavan”-oppiin. (Ritzer 2004, 43–47; Leidner 1993, 6–14, 24–36, 44–54.) Laskennallisuudella Ritzer tarkoittaa tuotteiden, työntekijöiden ja prosessien kvantifioimista, määrittelyä ja arvioimista määrän tai käytetyn ajan suhteen. Paljon ja äkkiä on parempaa, kuin vähän ja hitaasti. Määrä on merkityksellisempää kuin laatu. (Mt., 81.)

Fordismi pyrki rationalisoimaan työprosessia ja kontrolloimaan työntekijöiden toimintaa ja käytöstä lisäämällä työprosessin automaatiota liukuhihnalla. Tehokkaan teknologian rajoittama ja määräämä työprosessi teki ihmisistäkin kuin koneen osia ja alisti tai pelkisti monitaitoiset, loppumattoman innovatiiviset kädentaitajat yksitoikkoisen ja samana toistuvan vaihetyön toimittajiksi. Braverman (1974) kuvasi tätä kehitystä työn köyhtymisenä, työntekijän alennustilana, jossa ihmistä estetään toteuttamasta ja käyttämästä inhimillistä potentiaaliaan. Ritzer (2004) kuvaa McJobs-käsitteellään erityisesti hampurilaisravintoloiden, mutta myös muiden palvelualojen, sekä esimerkiksi opetuksen ja terveydenhuollon työtehtävien minimoitua, kvantifioitua ja äärimmilleen rationalisoitua, jopa standardoitua sisältöä (Yhdysvalloissa). Ritzer näkee McDonaldisation kontrollidimension taylorismi-fordismin nykypäivän sovelluksena työntekijän ja työprosessin köyhdyttämisestä. Pikaruokaravintolat ovat rationalisoineet työprosessista pois kaiken tarpeen ammattitaitoisen ravintolatyöntekijän käyttämiseen mm. puolivalmiilla, tehdastuotetuilla ja teknologian avulla pitkälle prosessoituilla, valmiiksi määrämätuilla raaka-aineilla, sekä tietokoneohjatuilla tilaus- ja varastokirjanpidoilla. Asiakaspalvelutilanne on puolestaan ”käsikirjoitettu”. Kaikki nämä rationalisoinnin lisäykset merkitsevät työntekijöille entistä vähemmän mahdollisuuksia tehdä itsenäisiä päätöksiä, käyttää osaamistaan ja potentiaaliaan, tai poiketa McDonaldisoidusta työprosessikaavasta. Inhimillisten virheiden määrä vähenee, mutta samalla vähenee itse inhimillisyys. Työvoima tulee helposti korvattavaksi, jolloin työntekijöiden vastarinta vaikeutuu. (Ritzer 2004, 106–116; 148–156.) Kuluttajille rationalisointi näyttäytyy kuitenkin myös houkuttelevana nopeutena, tasalaatuisuutena, ainakin oletettuna ruuan turvallisuutena, mutta ennen kaikkea halpoina hintoina (Wilska 2011).

Hegemoninen tai ideologinen säättely puolestaan perustuu työntekijöiden ja työnantajan ainakin osittain jakamaan käsitykseen yhteistyön molemminpuolisesta hyödystä. Hegemoninen säättely nojaa myös kolmikantaiseen valtiovallan, työnantajan ja työntekijän neuvottelukumppanuuteen, jossa valtiolta toimii ”markkinoiden ruoskan” katkaisijana. Sosiaalilainsäädäntö, ammattiyhdistysliikkeen laillistaminen, työehtosopimusneuvottelut, työlainsäädäntö, palkkatyösuhteen verotuksellinen ohjaaminen ja koulutus mahdollistivat yhtäältä elämänlaadun minimitason ja toisaalta työntekijöiden neuvotte-

luaseman paranemisen, jolloin työnantajat eivät voineet enää yksin määrätä työn hintaa ja tahtia, tai osallistumispakkoa työvoiman myymiseen. Kukaan ei enää länsimaaisessa hyvinvointivaltiossa kuole nälkään, vaikka ei työskentelisikään palkkatyösuhteessa. Työnantaja ei voi enää - ainakaan pelkästään - noudattaa pakottamiseen tai uhkaan perustuvaa alistavaa kontrollia, vaan työntekijät tulee houkutella suostumaan palkkatyösuhteeseen ja yhteistyöhön työnjohdon kanssa. Työnantajien intressit on sovitettava työntekijöiden intresseihin ja toisin päin. (Burawoy 1985, 126; Kasvio 1979.)

Antonio Gramsci (1978) kirjoitti kulttuurisesta hegemoniasta, jolla hän viittasi valtaapitävien sosioekonomisten ryhmien mahdollisuuteen perustella valta-asemaansa ideologisella, kulttuurisella ja moraalisella johtajuudella. Gramsci tarkoitti hegemonialla kulttuurista hallitsemista, yhteiskunnallisia käytäntöjä ja ihmisten toimintaa, jolla erilaiset intressit ja päämäärät yhteiskunnassa yhtenäistetään. Gramsci näki, että valtaapitävä luokka rakentaa hegemonisen valta-asemansa vaikuttamalla päivittäin ideoihin, arvoihin, normeihin ja käsityksiin, joita yhteiskunnassa pidetään hyvinä, oikeina, järkevinä tai tavoiteltavina. Näitä arvoja ja normeja toistavat esimerkiksi kirkko, poliittiset puolueet, kansalaistoimintaryhmät, media, koulut ja yliopistot. Kansanjoukot antavat ”spontaanin hyväksyntänsä”, toisin sanoen suostumuksensa, näiden tahojen ajamaan ja edustamaan käsitykseen hyvästä yhteiskunnasta ja hyväksyttävästä kansalaisuudesta. (Gramsci 1978, 12; Lears 1985, 568–570.) Näiden välittävien tahojen kautta alistetutkin ryhmät hyväksyvät vallitsevat normit, edesauttaen konsensuksen syntyä ja osallistuen itse oman alistuksensa tuottamiseen. Gramscin mukaan hegemonian tavoitteena on kansallinen yhtenäisyys ja yhteinen käsitys maailmasta. Hegemonisessa hallinnassa erilaiset käsitykset muokataan uudelleen ja istutetaan yhteiseen, kollektiiviseen näkemykseen asioiden oikeasta tilasta. (Koivisto & Uusitupa 1989, 68–72; van Dijk 1993, 254–255.) Modernia hegemoniaa edustaa esimerkiksi organisaatioiden, poliittisten toimijoiden ja talouseliittien ylläpitämä jatkuvan talouskasvun ja kilpailukyvyyn hegemonia, joka rakentuu tehokkuuden ja kilpailun lisäämisen itseisarvoille, syrjäyttäen ja hiljentäen muita, esimerkiksi vaatimattomuuden, säästämisen, taiteellisen luovuuden, ekologisuuden, humanitaarisuuden tai inhimillisyyden itseisarvoja (Kantola 2002; Laine 2010, 40).

Raija Julkunen on avannut kapitalistisen hegemonian muodostumisprosessia kuvaamalla miten pääoman omistajien edut on käännetty hegemonisesti kaikkien kansalaisten taloudellisten etujen ideologiaksi. Kansalaisten hyvinvointi riippuu pääoman hyvinvoinnista. Palkkatyöläiset osallistuvat omalla toiminnallaan ja merkitykseannoillaan tämän hegemonian vahvistamiseen. (Julkunen 1987, 136–144.) Ideologinen muokkaus kohdistuu myös elämäntyyliin ja yksityiselämään, ei enää pelkästään työpaikalla tehtävän työsuorituksen rakentamiseen tietynlaiseksi. Gramsci (1978, 285–286; 1982, 160) näkikin taylorismi-fordismin esimerkkinä hegemonisesta kamppailusta, sekä voiman (ammattiyhdistysliikkeen vastustaminen) ja suostuttelun (korkeammat palkat, sosiaaliset edut, kulttuurinen propaganda ja elämäntyylin luominen) menestyksekkäästä yhdistämisestä. Tällä Gramsci viittasi Fordin autotehtaiden henkilöstöhallinnollisiin kokeiluihin, joissa työväkeä kurinalaistettiin sekä raittiiksi että seksuaalisesti puritaaneiksi, ja toisaalta

Fordin maksamaan korkeaan palkkaan, joka mahdollisti työväen elintason kohoamisen ja massakulutukseen perustuvan elämäntyylin (Gramsci 1982, 146–153). Liukuhinnan ja byrokraattisen kontrollin ohella fordismi edusti siis myös hegemoniaa, eräänlaista säätelyn hybridiä, sillä esimerkiksi massatuotetun auton omistaminen ja yksityisautoilu elämäntyylinä loivat pohjaa hegemoniselle käsitykselle hyvästä elämästä. Suostumus ”liukuhinnan hirmuvaltaan” ostettiin siis sekä despoottisella että hegemonisella säätelyllä. Michael Burawoy taas näki hegemoniaa ja suostumusta niissä peleissä, siinä työväen kulttuurissa ja toiminnassa, jolla työntekijät itse jatkuvasti uusinsivat oman alistuksensa rakenteet ja mahdollisuuden. Vaikka ”pelit” ja sääntöjen taivuttelu voidaan nähdä vastarintana, on niiden yksi lopputulos kuitenkin myös suostumus. (Burawoy 1979, 13–32; myös Harvey 1989, 135.)

Vuokratyön lisääntyminen on osoitus pitkäkestoisesta ja syvälle suomalaiseenkin työelämään käyvistä muutoksesta kohti hyperjoustavia työsuhteita. Juuri joustavuus nostettiin julkisissa, niin taloustieteen kuin hallinnonkin asiantuntijoiden julkisissa keskusteluissa talouden ja työmarkkinoiden uudistamisen johtavaksi opinkappaleeksi jo 1980-luvulla. Toisen maailmansodan jälkeen solmitut yhteiskuntasopimukset irtisanomissuojineen, palkkaratkaisuineen, sosiaaliturvan tasoineen ja työehtosopimuksineen alkoivat jo 1980-luvulla natista liitoksissaan työttömyyden ja talouden epävakauden kasvaessa (Cordova 1986; Korhonen 1991, 9-10). Ongelma muotoiltiin kansallisen kilpailukyvyyn, globaalin kilpailun ja riittämättömän tuottavuuden termeillä koko yhteiskunnan yhteiseksi asiaksi. Oli löydettävä vaihtoehtoja niin kutsutulle normaalityösuhteelle, joka alkoi näyttää uusissa kilpailu- ja työllisyysoloissa liian kalliilta. Asiantuntijat ja taloustieteilijät edustajat muotoilivat ratkaisuksi joustavuuden, joka tulisi ulottaa niin tavarantuotantoon kuin työmarkkinoiden jäykkyytenä tulkittuihin työntekijän irtisanomissuojaan ja palkkatasonkin. (Atkinson 1987; Piore & Sabel 1984; Korhonen 1991, 2-10.)

Kun tuotanto tehokkuuden ja kannattavuuden nimissä virtaviivaistettiin ”juuri-oikeaan tarpeeseen”-ideologian mukaisesti, oli tarpeen virtaviivaistaa myös työntekijöitä niin määrässä, laadussa kuin ajassa ja paikassakin. Yhdeksi joustavuuden muodoksi kehitettiin joustavat, epätyypilliset työsuhteet, joissa työsuhte-edut ja -turva eivät ole lainkaan samaa tasoa kuin tyypillisessä, normaalissa työsuhteessa. Näitä työsuhteita tarjotaan erityisesti ensimmäistä kertaa työmarkkinoille yrittäville, nuorille työntekijäsukupolville. Joustavuuden käsite on työmarkkinoiden käytännöissä kuitenkin usein kapeutunut tarkoittamaan ainoastaan työntekijämäärien vaihtelua, niin sanottua määrällistä joustavuutta, tai palkka- ja työsuhteturvan säätelyn purkua, vaikka joustavuutta voitaisiin toteuttaa usealla tavalla. Esimerkiksi etätöiden kehittäminen ja tukeminen, työn organisointi laadullisesti eri tavalla, työaika, työtehtävien laajentaminen, tai koulutus voivat kaikki sisältyä työmarkkinoiden joustavaan toimintaan. Joustavuuden positiivinen, tasa-arvoa luova hyödyntäminen on kuitenkin jäänyt selkeästi työntekijämäärien vähentämiseen ja työsuhte-etujen karsimiseen tähtäävän joustavuuden alle. (Korhonen 1991, 6-7; Rogers 1995, 139; Mäkitalo-Keinonen 2001, 53–55; Siltala 2004, 226–227; 363–373; Ehrenreich 2006; Moilanen & Haapanen 2006, 9-10.)

Esimerkiksi Heidi Gottfried (1992) esittää, että joustavat, epätyypilliset vuokratyösuhteet edustavat nykyajan ideologista ja hegemonista kontrollia. Joustavuuden hyväksyminen, siihen sopeutuminen ja sen pitäminen järkevänä ja ymmärrettävänä tapana organisoida työtä ja työryhmiä, merkitsee mielikuvien avulla tehtävää taivuttelua tämän ideologian mukaan perusteltuihin työehtoihin ja työprosesseihin. Joustavuuden monet ulottuvuudet - työtehtävien jousto, palkkajousto, työaikajousto, joustaminen sovitusta työehdoista, työntekijämäärien jousto, työn tekemisen paikan joustaminen, jne. – houkuttelevat esiin uusia kontrollimuotoja, jotka vuokratyöntekijöiden ajallis-paikallisen hajaantumisen vuoksi pohjaavat yhä enemmän tiimien ja yksilöiden omaan vastuuseen ja haluun toimia itsenäisesti, vastuullisesti ja tehokkaasti. Vastuullinen toiminta kuitenkin myös uusintaa työntekijän alistuksen uudentyypisiin työsuhteisiin ja työelämän järjestämisen tapoihin nähdessä kiistämättömällä hyödyn ja järkevyyden periaatteilla. Vuokratyössä Gottfried hahmottaa kahden tason ideologisen kontrollimekanismin, jonka myötä työntekijät tulevat kontrolloiduksi yhtäältä vuokratyöyrityksen rajatessa työmahdollisuuksia, määriteltessä kompetensseja ja kontrolloidessa pääsyä työhön, sekä toisaalta vastuullistaessaan työntekijät omasta työllistettävyydestään ja pärjäämisestään hajautetuilla ja jatkuvasti liikkeessä olevilla joustotyömarkkinoilla. Gottfried myös väittää, että ainakin Yhdysvalloissa vuokratyöyritykset käyttävät ideologiaa naisten marginaalisesta kiinnittymisestä työmarkkinoille perusteena vuokratyön väliaikaisuudelle ja katkoksellisuudelle, sijoittaen naistyövoiman aina ensisijaisesti kotitalouden piiriin, vaimoiksi ja äideiksi. (Gottfried 1992, 446–452, 457.)

Christina Garsten ja Jan Turtiainen (1999) konkretisoivat mielenkiintoisesti joustavuuden käsitteen diskursiivista moninaisuutta. Tutkiessaan Ruotsin ja Britannian vuokratyöntekijöitä, Garsten ja Turtiainen pohtivat joustavuuden merkitystä vuokratyösuhteen eri osapuolille. He huomauttavat, että työnantajat nojaavat retoriikassaan hyvinkin kansainvälisiin ja globaaleihin merkityksiin ja toimintatapoihin pyrkiessään lisäämään työsuhteiden joustavuutta. Näitä globaaleja merkityksenantoja edustavat erityisesti managerialistiset käsitykset joustavuudesta työmäärän ja työsuhteen keston joustavuutena, määrällisenä joustavuutena. Työntekijät kiinnittyvät kuitenkin usein lokaaleihin merkityksenantoihin, joita esimerkiksi Ruotsissa edustaa työaikajoustavuus. Joustavuuden diskursseissa tätä monimuotoisuutta ja määrätynlaista epätarkkuutta käytetään hyväksi luomalla käsityksiä joustavuuden kaikkia hyödyttävistä ”yhteisistä” piirteistä, vaikka todellisuudessa tällaista yhtä ja yhteistä käsitystä ei olisi olemassakaan. Etenkin vaikeassa työllisyystilanteessa työntekijän käsitys joustavuudesta on se, joka muuttuu, jopa niin, että joustavuus ei enää merkitsekään työsuhteen vaan työntekijän ominaisuutta. (Garsten & Turtiainen 1999, 1-4.)

Käyttäjärityksen työntekijöiden kannalta vuokratyövoiman käyttö voi viestittää organisaatiokulttuurista, jonka perimmäisenä tarkoituksena on jokaisen työntekijän arvottaminen ja normittaminen taloudellisesta hyöty- ja tehokkuusnäkökulmasta määriteltäviä mittareita vasten. Tällöin vuokratyö tulee tulkituksi työsuhdetta ja työyhteisöä köyhdyttävänä kulttuurina, joka kyseenalaistaa tai ohittaa työsuhteen ja työyhteisön

muita arvoja ja merkityksiä. Organisatorisena kontrollitekona vuokratyövoiman käyttäminen voi toimia myös uhkana tai pelotteena, vakinaisen työvoiman joustavoittamiseksi. Näin nähtynä vuokratyön ideologinen tai hegemoninen kontrolli, jolla määrällinen joustavuus rakennetaan työmarkkinoiden, organisaatioiden ja yhteiskuntien toimimisen ehdoksi, sisältää myös pakottamiseen ja pelkoon liittyviä ainesosia. Burawoy (1985, 149–152) ennustikin, että hegemoninen hallinta murenee, kun työmarkkinat muuttuvat globaalisti joustaviksi ja pääoman liikkuvuus kasvaa. Tuolloin työnantajat saavat uusia aseita työprosessin ja työntekijöiden säätelyyn, esimerkiksi mahdollisuudella siirtää työ halpatyömaihin, tai sulkemalla tehtaita tykkäänään. (Myös Degiuli & Kollmayer 2007, 500.)

Keskustelu työn ja markkinoiden joustavuusteorioista on laajennut ja moniäänistynyt vuosien saatossa, liittäen joustavuuteen työntekijöiden kannalta ikäviä muutoksia, kuten työsuhteiden turvattomuuden ja heikkenevät työehdot. (Esim. Sennett 1998; Osterman 1999; Benner 2002; Bauman 2005, 37, 51–55; 2002, 168–186; Beck 2000; 27–33, 42–48; Siltala 2004.) Työntekijöiden haluttomuus joustaa on tulkittu myös vanhakan-taisuudeksi, kun jääräpäisesti yritetään pitää kiinni niin kutsutuista saavutuista eduista, eikä haluta nähdä joustavuutta positiivisena ja oikeana ratkaisuna työelämän haasteisiin (Smith 1998; Benner 2002, 13). Toisaalta joustavuuteen ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymiseen on alettu liittää hyvin vahvasti työntekijöiden vapautta, valinnanvaraa ja yksilöllisiä elämäntilanteita korostava, ei-materialistinen ”kaikki voittavat” -diskurssi, joka on realisoitunut erityisesti korkeaa ammattitaitoa, tai harvinaisia ja haluttuja kykyjä vaativissa työtehtävissä. Lääkärit, sairaanhoitajat, sosiaalityöntekijät ja IT-alan ammattilaiset on nostettu esimerkiksi vuokratyön eturintamaan ideaalityyppinä ammattilaisista, jotka hyötyvät joustavan vuokratyön tuomista vapauksista ja suuremmista palkkioista. (Myös Purcell ym. 2004; Barley & Kunda 2004; Kirkpatrick & Hogue 2006; Palukka & Tiilikka 2008.) Organisaatioiden suorittama hegemoninen säätely ei siis vain alista, vaan ottaa haltuun kannustamalla kaikkia työntekijöitä parantamaan itsenäisesti omia materiaalisia ja henkisiä resurssejaan.

Joustavuuteen liitettyjen ikävien kaikujen vastapainoksi Euroopan Unionissa lanseerattiinkin 1990-luvun lopulla uusi työelämäinnovaatio, flexicurity, eli joustoturva, joka pohjaa Tanskan ja Hollannin kansallisiin työmarkkinakäytäntöihin, joissa ”työmarkkinoiden” vaatima joustavuus pyritään yhdistämään työntekijöiden ja ammattiliittojen vaatimuksiin paremmasta sosiaaliturvasta jatkuvasti muutoksen tilassa olevilla työmarkkinoilla. Alun perin Hollannissa ajatus työmarkkinoiden uudenlaisesta joustavuudesta, tai jouston ja turvallisuuden yhdistämisestä, lähti siitä huomiosta, että työmarkkinat jakautuivat liikaa hyväosaisten, jatkuvaa kokopäivätyötä tekevien ja toisaalta huonoosaisten, epävarmoissa osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien ääripäihin. Joustoturvalla haluttiin parantaa heikommassa asemassa olevien työelämäturvaa takaamalla kutsutyötä tekeville aina vähintään kolmen tunnin palkka, sekä muuttamalla vuokratyö-suhde työsuhdevelvollisuuksiltaan samanarvoiseksi niin kutsutun normaalityösuhteen kanssa. Joustavuutta taas lisättiin poistamalla vuokratyöyrityksiltä luvanvaraisuus ja va-

pauttamalla elinkeino erillisvalvonnasta, sekä purkamalla vuokratyösuhteen enimmäiskestoja rajoittava sääntely. (Alatalo & Räisänen & Tuomaala 2007, 3; Saijets 2003; 2007.)

Erityisesti Tanskan malli, jossa joustoturvan muodostavat palkkojen ja työaikojen joustavuus, kevyt irtisanomissuoja, alhaiset irtisanomiskustannukset, sekä toisaalta työntekijän korkea työttömyysturva, kannustaminen jatkuvaan työpaikkakiertoon ja mahdollisuus kouluttautua uudelleen, sekä saada korkeatasoisia työvoima- ja työnvälityspalveluja, on nostettu joustoturvan onnistuneeksi malliksi myös Suomessa. (Sinko 2007, 6-9.) Euroopan Komissio jalosti toimintamallia vuonna 2007 julistaessaan joustoturvan tarkoittavan molemminpuolisia työaikajoustoja, työntekijöiden työkyvyn ja osaamisen ylläpitämistä, sekä työsuhteen molempien osapuolten sitoutumista työhön ja tuottavuuteen, päämääränä yritysten kilpailukyvyn edistäminen (Saijets 2007, 32–34). Euroopan Unioni on sitoutunut joustavuuden lisäämiseen työmarkkinoilla myös niin sanotussa Lissabonin strategiassa, jonka päämääränä on työpaikkojen lisääminen ja työmarkkina-sääntelyn vähentäminen kaikissa jäsenmaissa. Vuokratyön osalta lainsäädännöllisiä rajoituksia onkin kumottu 2000-luvulla monissa EU-maissa (mm. Italia, Saksa ja Hollanti), minkä seurauksena kyseisissä maissa vuokratyöntekijöiden osuus työllisistä on kasvanut huomattavasti.

Vuokratyötä on alettu myös esittää ratkaisuksi erityisesti vaikeimmin työllistyvien työnhakijaryhmien työllistämiseen. (Työministeriö 2006; 26–27, 31.) Kansallisten hallitusten halukkuus ottaa huomioon juuri työnantajapuolelta tulevia joustavuuden määritelmiä on kasvanut työttömyyden lisääntyessä ja pitkittyessä, sekä erityisesti siksi, että 1990-luvun jälkeen työ on alkanut siirtyä yhä enemmän Euroopan ulkopuolelle, niin sanottuihin halpatyömaihin, kuten Intiaan, Pakistaniin ja Kiinaan. Joustamalla työlainsäädännöstä ja työehdoista on pyritty säilyttämään edes jokin osa työstä myös vanhoissa teollisuusmaissa. Toisaalta lähetetyt ulkomaiset työntekijät saattavat työskennellä usein alemmalla palkalla Suomessa kuin suomalaiset työntekijät, luoden myös maan sisään halpatyömarkkinat. Esimerkiksi rakennusalalla on Suomessa tästä ollut näyttöä (esim. Keski-suomalainen 24.2.2011; Lappilainen 14.4.2011; HS 25.5.2011).

Hallinta ja sääntely eivät siis ole uusi asia työntekijän arjessa, eivätkä varsinkaan palkkatyön sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa (esim. Suomessa Haapala 1986; Aho 1988). Työnantajien kontrolli ei enää tänä päivänä ole pelkkää teknistä sääntelyä, tai työaikaan ja työsuoritukseen sidottua käskytystä, vaan etenkin työsuorituksen kohdistuessa ja samalla tuottaessa yhä useammin palvelun, vuorovaikutustilanteen, kontrollia kuvailee yhä enemmän kiinnostus työntekijän persoonaan, identiteettiin ja toiveisiin, jopa emootioihin ja ulkonäköön, sekä toisaalta pyrkimys työntekijän ja organisaation yhteistyöhön ja yhteisymmärrykseen työprosessin toteuttamisesta ja päämääristä (esim. Knights & Willmott 1989; Alvesson & Willmott 2002; Hochschild 1983; Deetz 1994; Delbridge & Ezzamel 2005; Goleman 1998; Warhurst & Nickson 2009; Bauman 2002; Holvas & Vähämäki 2005; Nickson & Warhurst & Dutton 2005). Yhtäältä tämä on uudenlaista hallintaa, toisaalta siinä kaikuvat jo Antonio Gramscinkin (1978, 297–298) pohtimat keinot ”luoda tuotannon ja työn rationalisoinnin edellyttämä uusi ihmistyyppi”. Myös



madalletut ja hajautetut organisaatiot, vastuun delegoiminen ja esimerkiksi työnantajuuuden jakautuminen vuokratyön yleistymisen myötä, haastavat työnantajia yhä uudelleen miettimään toimivia keinoja kontrollin säilyttämiseksi (Degiuli & Kollmayer 2007, 501). Lisäksi yksilöllistyneet ja eriytyneet elämäntavat, kohoava ja pitkittyvä koulutus, yhteiskunnan ja yksilöiden vauraus, sekä yksilöiden työelämälle asettamat kasvavat toiveet ja tarpeet luovat paineita kehittää hallintaa ja kontrollia yhä hienovaraisempaan ja yhteistuumaisempaan suuntaan. Yrityskohtainen säätely on lisääntynyt niin sanotun paikallisen sopimisen nimissä. Työnantajien tarve saada henkilöstö sitoutumaan työtehtäviin koko persoonallaan on alkanut lisääntyä yhä useammassa työtehtävissä, myös muissa kuin professioissa. Lisäksi vapaa-ajan ja työajan raja-aidat madaltuvat ja huokoistuvat. Nämä kaikki näkökulmat luovat hallinnalle myös positiivisia ja yksilöä voimaannuttavia merkityksiä.

Kokemus työsuhteiden epävakautumisesta, pätkittäisyydestä ja etenkin vuokratyöhön liittyvästä jatkuvasta väliaikaisuudesta saattavat myös vaikuttaa intensiteettiin, jolla oma persoona, osaaminen ja valinnat sidotaan työnantajan tai yhteiskunnan toiveisiin. Jatkuva ”ulkopuolisuus”, ”epäsäännöllisyys”, ”kuulumattomuus” ja ”luvattomuus”, mitä ”*ulkopuolinen työvoima*” ja määräaikaiset työsuhteet usein pitävät sisällään jopa eksplisiittisesti, saattavat johtaa aivan erilaisiin arvostuksiin, käsityksiin, tavoitteisiin ja sitoumuksiin kuin perinteinen kuuluminen, jatkuvuus, luottamus ja pitkäjänteinen sitoutuminen (Leidner 1993, 21; Jordan 2003; Koene ym. 2004). Pohjimmiltaan kyse on siitä, miten ja kenen, tai minkä tahon toimesta työntekijöitä ohjataan ja hallitaan, sekä miten, missä ja millä perusteilla työelämän pelisääntöjä ja normaalia muotoillaan. Kyse on hegemonisesta hallinnasta (governmentality), jossa vapaus ja valinta muodostavat ideologiset johtotähdet (vrt. Miller & Rose 2010, 19). Uudenlainen hallinta työelämysuhteissa ei tule kuitenkaan jäämään vain määräaikaisten työntekijöiden osaksi, vaan levittäytyy ja laajenee koskemaan kulttuurisena muutoksena myös niin sanotuissa pysyvissä työsuhteissa työskenteleviä, jos ei muutoin, niin uhka- tai ideaalikuva. Vuokratyön myötä tapahtuva rakentaminen ja hallinta tullevat vaikuttamaan nuorten ikäluokkien näkemyksiin ja merkityksenantoihin myös myöhemmissä työelämävaiheissa.

Vuokratyössä rakentuvat kontrolliin ja hallintaan nähden kahden, ellei peräti kolmen kerroksen työmarkkinat. Esimerkiksi Suomessa vuokratyö työllistää lähinnä suorittavaa tasoa edustaviin työtehtäviin enimmäkseen hotelli- ja ravintola-alalla, toimistotyössä sekä rakennusosalalla. Näissä tehtävissä, esimerkiksi toimistoapulaisina ja assistentteina, tarjoilijoina ja kylmäkköinä, tai rakennusapumiehinä työskentely vaatii vain kohtalaisesti spesifejä ammattitaitoja, taidot ovat yleensä saavutettavissa lyhyellä koulutuksella, tai työkokemuksen kautta, jolloin työtehtävän suorittaja on myös helpommin vaihdettavissa, kuin pitkää koulutusta tai monivuotista kokemusta edellyttävissä tehtävissä. Tällaisissa tehtävissä despoottinen hallinta korostuu, myös senkin vuoksi, että tehtäviin ei sisälly laajaa autonomiaa, eikä mahdollisuutta itsenäiseen päätäntävaltaan työn tekemisen tavan tai työajan suhteen. Vuokratyönä tehtävässä työssä ei juuri ole kyse uuden luomisesta tai suunnittelusta ja kehittämisestä, ne eivät edusta ”uutta tietoyhteiskuntaa”,

vaan pitävät sisällään edelleen lähinnä tottelemista ja työtehtävien suorittamista siten kuin esimies, tai joku muu työn suunnitellut henkilö sanoo ja neuvoo. Suomessa vuokratyön piirissä ei kuitenkaan toimi sellaista kouluttamatonta työvoimareserviä, joka joutuisi taistelemaan elannostaan suostumalla täysin työehtosopimusten vastaisiin työehtoihin, mikä taas on tilanne esimerkiksi Yhdysvalloissa. (McAllister 1998, 221–242.) Toisaalta Suomessakin on merkkejä siitä, että despoottinen, alistava hallinta ulottuu erityisesti ja voimallisimmin ulkomaiseen työvoimaan, työskentelevätpä nämä vuokratyösuhteessa tai suorassa palkkatyösuhteessa (Kontula 2010; Lillie & Sippola 2011).

Aivan toisenlaisessa kontrollisuhteessa ovat kuitenkin esimerkiksi harvinaisia ja vaikeasti saavutettavia kykyjä omaavat IT-alan asiantuntijat, tai pitkää koulutusta vaativien työtehtävien ammattilaiset, kuten lääkärit. Näissä työtehtävissä harvemmin on kyse vuokratyösuhteessakaan despoottisesta hallinnasta, vaan kuten tutkimus on osoittanut, työntekijän suostumus joudutaan ostamaan korkeilla palkkioilla, sekä houkuttelevilla ja työntekijän toiveiden mukaan joustavilla tehtävillä ja työajoilla. (Barley & Kunda 2004; 18–24, 55–72.) Näiden kahden hallintastrategian väliin jää kuitenkin suuri joukko ammatillisia kykyjä ja taitoja edellyttäviä työtehtäviä tekeviä vuokratyöntekijöitä, joiden kokemus työsuhteen hallinnasta ei vastaa kumpaakaan ääripäätä, ei despoottista pakkoa, eikä hegemonista vapautta. Kaikki työtehtävät eivät myöskään ”uuden talouden” (Benner 2002; Pink 2001) tai luovan luokan (Florida 2002) hehkutuksesta huolimatta ole muuttuneet virtuaalisiksi, hetkellisiksi, jatkuvasti liikkeessä oleviksi, tai ainoastaan tieteellistä tietoa ja symbolien käsittelyä vaativiksi, vaan käsittävät edelleen aivan rajatussa tilassa, määritellyssä ajassa ja lihallisessa todellisuudessa suoritettavia, toistuvia ja monotonisiakin työtehtäviä, joiden tekijä ei voi valita työaikaansa, -paikkaansa tai -tapaansa. Tämä ei tietenkään tarkoita, etteivätkö nämäkin työntekijät mahdollisesti haaveilisi vapaudesta, valinnasta tai suuremmasta autonomiasta työnsä ja oman elämäntyyliinsä suhteen.

### **3.3 Yrittämisen kulttuurin edellyttämä identiteetti**

Joustavuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyyn hegemonia ei liity yksin suomalaisiin työmarkkinoihin. Margaret Thatcherin kaudella 1980-luvun Britanniassa lanseerattiin niin sanottu yrittämisen kulttuuri (enterprise culture). Yrittämisen kulttuurilla tarkoitetaan sekä talouteen ja instituutioihin liittyvää hallinnollista reformia että aiemmin julkisesti rahoitettujen palveluiden siirtämistä yksityisten palvelujentarjoajien hoidettaviksi kuluushyödykkeiksi. Yrittämisen kulttuurissa niin institutionaalisilla, sosiaalisilla, taloudellisilla kuin esimerkiksi koulutuksellisillakin muutoksilla ja innovaatioilla pyritään ohjaamaan ihmisiä muuttamaan omaa toimintaansa, pohtimaan valintojaan ja käyttämään mahdollisuuksiaan *aktiivisina kuluttajina*, ei ainoastaan tavaramarkkinoilla, vaan kaikilla elämänaalueilla. Yrittämisen kulttuurissa ei suoranaisesti ole kyse yksityisyrittäjyydestä liiketoimintana, vaan näkemyksestä, että yritysmäinen mentaaliteetti, ja toiminta, eli varallisuuden kartuttaminen, kilpailullisuus, voitontavoittelu, riskien ottaminen ja

pyrkiminen omavaraisuuteen ja riippumattomuuteen, nähdään inhimillisen menestyksen ylimmäisenä osoituksena, ja sekä yksilöiden henkilökohtaisen käytöksen että valtiollisen toiminnan perimmäisenä motivaationa. (Heelas & Morris 1992, 1-3; myös Bauman 2005.)

Yrittämisen kulttuuri ja sisäinen yrittäjäyys edustavat thacherismin käyttämän kielen mukaan selkeää siirtymää hyvinvointivaltiollisesta, ”passiivisuutta ja riippuvuutta aiheuttavasta holhouksesta ja säätelystä” kohti yksilöiden omavastuuta korostavaa individualistista taloutta, kulttuuria ja toimintaa. Yrittämisen kulttuuri painottaa itseluottamusta, yritteliäisyyttä, itsekunnioitusta ja vapautta valtion tai muun kollektiivin kontrollista. Yksilöiden oletetaan turvautuvan omiin resursseihinsa kilpailussa avoimilla markkinoilla ja käyttävän omia ”pääomiaan” vastatakseen itse niin koulutuksen, asumisen, terveyden kuin sosiaalistenkin tarpeidensa tyydyttämisestä. Yksilöt nähdään yrittämisen kulttuurin silmälaseilla kyvykkäinä, mutta myös velvoitettuna oman elämänsä parantamiseen, vaurauden luomiseen ja lisäämiseen, sekä vastuullisuuteen. Kuluttajamaisen valinnanvapauden toivotaan korvaavan hyvinvointivaltion hölläkätisen ja passiivisen ”riippuvuus-kulttuurin”. (Keat 1991; Heelas & Morris 1992; Peters 2001; Miller & Rose 2010, 32.)

Yrittämiskulttuurin mentaliteetti on sekä edellyttänyt että innoittanut niin yksilöiden kuin julkisten instituutioidenkin muokkaamista ja muokkautumista kaupallisten yritysten toimintamallien mukaisiksi. Tämä on useimmiten tarkoittanut uudenlaisten liikkeenjohtopien hyväksymistä, joustavia työsopimuksia, jokaisen työntekijän tilivelvollisuutta (tulostavastuu) sekä kykyä toiminnan strategiseen suunnitteluun. Ulospäin näkyvämpää on ollut tietynlaisten mainostus- ja markkinointitekniikoiden omaksuminen, sekä sellaisten diskurssien ja sanastojen käyttö, joita ei aiemmin pidetty julkisiin palveluihin kuuluvina. Tuote-erottelu (product differentiation), markkinarako ja kuluttaja/asiakas tulivat tutuiksi esimerkiksi terveydenhuollossa ja koulutuksessa. (Keat 1991, 2-3.)

Yrittämisen kulttuurin keskeisenä ajatuksena on taloudellisen reformin ja lisääntyneen, vapaan yritteliäisyyden lisäksi moraalinen ristiretki yksilöiden ”sielujen ja sydänten” muokkaamiseksi rohkeiksi, yritteliäiksi, itsevarmoiksi ja aloitteellisiksi. (Keat 1991; Heelas & Morris 1992.) Vaikka thatcherilainen yrittämisen kulttuuri pyrki ensisijaisesti taloudelliseen ja poliittiseen muutokseen, oli sen perimmäisenä tarkoituksena muuttaa Britanniaa myös sosiaalisesti ja kulttuurisesti. Yrittämisen kulttuurin päämääränä onkin identiteetin ja yksilön itseensä liittämien käsitysten, toiveiden ja asenteiden muutos. Yrittämisen kulttuurissa on kysymys ideologisesta, hegemonisesta säätelystä, jonka päämääränä on itseensä ja omiin resursseihinsa luottava, rohkea ja yksilöllinen toimija, Thatcherin sanoin ”vastuullinen ja itsenäinen kansa” (Hall 1988; Morris 1991; Niemelä & Salminen 2009, 59–62). Thatcherin hallituksen näkemys oli, että erityisesti hyvinvointivaltiolliset palvelut ja tulonsiirrot, sekä ”totuttautuminen riippuvuuteen” julkisesti rahoitetusta sosiaalihuollosta, olivat johtaneet niin koko kansakunnan kuin yksittäiset kansalaisetkin häpeälliseen alennuksen tilaan. Passiivinen holhousmentaliteetti kukoisti ja työttömät, köyhät ja sairaat alistuivat odottamaan yhteiskunnan apua, sen sijaan että

olisivat kansakunnan ansiokkaita perinteitä noudattaen turvautuneet omiin ja perheidensä kykyihin ja resursseihin parantaakseen omaa tilannettaan. (Keat 1991.)

Jos 1900-luvun puolivälissä kansalaisuus tarkoitti ihmisarvoa, oikeudenmukaisuutta tai perusoikeuksia ja -velvollisuuksia, jotka kuvattiin sosiaalisten oikeuksien ja kollektiivisen solidaarisuuden nimillä, ei 1900-luvun loppuvuosikymmeninä julkisissa keskusteluissa puhuttu enää niinkään solidaarisuudesta tai vastavuoroisuudesta, vaan kansalaisuudesta tuottamisena ja kuluttamisena. Vapaus, joka olennaisesti yhdistyy ajatukseen täysivaltaisesta toimijuudesta, oman elämän toimitusjohtajuudesta ja kulutuksellisista valinnoista alkoi määrittää kansalaisuutta. Tähän puolestaan limittyä kiinteästi ajatus vapaista, mutta vastuullisista henkilökohtaisista valinnoista. (Bauman 2002; 2005; Heironen 2003.) Kuluttajakansalainen määriteltiin nyt niin hyödyke-, koulutus- kuin työmarkkinoillakin oman itsensä, oman elämänsä, vastuullisena ja valitsevana yrittäjänä, jonka ensisijainen ja ehdoton tavoite on oman elämänlaadun maksimoiminen. Tässä tärkeää roolia näytteli yritysmaailman diskurssien lainaaminen niin sosiaali- ja koulutuspoliittiseen kuin yksilöllistä elämäntapaakin kuvaavaan kieleen. Asiantuntijat, poliittiset toimijat, painostusryhmät ja eliitti puhuivat kaikki henkilökohtaisen valinnan, vapauden ja itsetoteutuksen kieltä. (Miller & Rose 2010, 73–76; Kantola 2002.)

Suomalaisessakin yhteiskunnassa alkoi jo 1980-luvulta lähtien kuulua painokkaita ääniä julkisen säätelyn rajoittavista ja negatiivisista mekanismeista, ei enää niinkään säätelyn suojaavista, ohjaavista tai tasa-arvoistavista piirteistä. Talouden ja työmarkkinoiden säätely lailla ja asetuksilla määriteltiin vanhakantaiseksi ja säätely hahmottui myös joustavuuden, tuottavuuden, yritteliäisyyden ja vapauden vastakohtaksi. 1990-luvun alun lama vain voimisti byrokraattiseksi, jäykäksi ja kilpailua kuristavaksi tuomitun julkisen säätelyn suomimista (esim. Kantola 2002, 49). Risto Heiskala ja Eeva Luhtakallio (2006, 7) ovatkin tiivistäneet Suomen osalta siirtymän suunnittelun nimiin vannoneesta ajattelutavasta kaikilla elämän alueilla kilpailullisuutta korostavaan ajattelutapaan seuraavasti: ”Ideologisesti ja kulttuurisesti tulkittuna meistä kaikista tuli yrittäjiä.” Yrittämisen ideologia on työelämän käytännöissä merkinnyt myös vastentahtoisen yrittäjyyden, piiloyrittäjyyden ja tosiasiallisesti toimijuutta rajoittaviin alihankintasopimukseen, tai palkkatyön ja yrittäjyyden harmaalle alueelle sijoittuviin työjärjestelyihin sitovan näennäisyrittäjyyden kasvua Suomessakin. (Kautonen 2007, 5-7; Kantola & Kautonen 2007, 17–24.)

Sisäisen yrittäjyyden kulttuuriin ohjaamisella on vahva yhteys uusliberalistisiin käsityksiin markkinamekanismin tehokkuudesta ja toimivuudesta, kilpailun siunauksesta, sekä toisaalta juuri hyvinvointivaltion ja julkisen sektorin ongelmallisesta paisumisesta. Uusliberalistiset äänenpainot ovat hallinnan tapa, jolla pyritään sitouttamaan kansalaiset omaehtoiseen pärjäämiseen, ja jossa valtio ja julkinen sektori muokataan vain markkinallisten, suotuisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien tarjoajaksi. (Miller & Rose 2010, 117–122; Ikonen 2008, 57; Saastamoinen 2006, 53–84; Saastamoinen 2010, 233–238.) Yrittäjyyspuhunta kuitenkin hämärtää esimerkiksi sukupuolen, iän ja sosioekonomisen luokan kytköksiä yksilöiden kykyyn ja mahdollisuuksiin toteuttaa hyvää ja hyväksyttävää

vää elämänhallintaa, korostaen vain valinnan vapautta, aktiivista yrittämistä ja tarjottuja mahdollisuuksia (Ikonen 2008; myös Komulainen 2004).

Raija Julkunen (2008) on todennut, että thatcherismin ja Suomen 1990-luvun laman jälkeisen hyvinvointivaltion purun ja työelämän muutoksen taustalla vaikuttavat samantyyppiset rakenteelliset-ideologiset prosessit (myös Miller & Rose 2010, 123). Lama tarjosi vastaansanomattoman perusteen hyvinvointivaltion kritiikille. Lamalla pystyttiin myös perustelemaan lakisääteisten sosiaalioikeuksien kaventamista ja siirtymistä yksilöiden omaa vastuuta korostavaan sosiaalipoliittiseen ja taloudelliseen todellisuuteen (Julkunen 2008, 14; Ojajärvi & Steinby 2008, 9-10). Omavastuisuus on merkinnyt esimerkiksi terveydenhuollon ja eläketurvan entistä suurempaa siirtämistä yksilöiden omien resurssien vastuulle. Myös Pertti Alasuutarin mukaan suomalaisiin julkisiin keskusteluihin (uutisoiti) ja lainsäädäntötyöhön ilmaantui jo 1980-luvulla uudenlainen puhetapa, joka kritisoi erityisesti julkista sektoria, sen ”liiallisuutta” ja byrokraattisuutta. Samanaikaisesti valtion liikelaitoksia yhtiöitettiin, kilpailulainsäädäntöä uudistettiin ja kuntien lakisääteisiä palveluja alettiin joko karsia tai hankkia ostopalveluina. 1990-luvulla julkisten hyödykkeiden, hyvinvointipalvelujen ja työttömyyskorvauksen saamisen ehtoja kiristettiin, terveyspalveluja, sosiaalivakuutusta ja eläkejärjestelmiä siirrettiin yksityisille markkinoille, koulujen ja oppilaitosten toimintaa kilpailullistettiin, ja julkisen sektorin toimintaa eri toimijoiden ja palvelujentarjoajien välillä muokattiin liiketoimintamaisemmaksi. (Alasuutari 2006, 48–51; Miller & Rose 2010, 123.) Yksittäisen kansalaisen lamaan ja työttömyyteen alettiin tarjota lääkkeeksi yhä useammin yrittäjyyttä ja omaa vastuuta. Esikuvana tälle puhe- ja toimintatavalle voi nähdä Thatcherin ja Reaganin hallitukset, jotka korostivat julkisen sektorin supistamista sekä palveluiden, hoivan ja sosiaalivakuutuksen yksityistämistä.

Anu Kantola nimeää 1980-luvulta alkaneen ja 1990-luvulla voimistuneen argumentoinnin ja keskustelun kilpailuvaltion rakentamiseksi, johon keskeisesti liittyi myös yritystoiminnan ja pääomien vapauttaminen. Talouden ja liikeyritysten sanastot ja käsitteet, kuten joustavuus, muutos ja kilpailukyky, vaelsivat politiikkaan ja hallitusohjelmiin ja nousivat siellä sekä keskeisten ongelmien että ratkaisumallien paikalle. Talousuutisista tuli yhtäkkiä kaikkien asia ja esimerkiksi uutislähetyksiin lisättiin osakekurssien reaaliaikainen seuranta aivan yleisenä, ikään kuin kaikkia koskettavana tietona. Jatkuvasta muutoksesta tuli ”perustavanlaatuisen oletus maailman luonteesta” ja muutos kohosi abstraktiksi käsitteeksi, jolla perusteltiin vaatimuksia yhtäläillä jatkuvaan joustavuuteen ja vaihtoehdottomaan ponnisteluun (Kantola 2002; 2006, 159–168). Uusliberalistinen kilpailukyky-yhteiskunta asettui hyvinvointivaltion vastapooliksi, jossa passiivisen hyvinvointivaltioon nojaamisen sijaan edellytettiin omatoimista ponnistelua, lisää työntekoa ja sisäistä yrittäjyyttä (Saastamoinen 2006).

Kantola hahmottaakin 1990-luvun valtion managerialistiseksi valmentajavaltioksi, joka ohjaa, valistaa ja kannustaa yksilöitä ponnistelemaan yhteisen hyvän, eli taloudellisen menestyksen ja kansallisen kilpailukyvyn vuoksi. (Kantola 2002; 2006; termi kilpailutalous: alun perin Alasuutari 1996.) Tätä mentaliteettia sekä toistivat että rakensivat

lainmuutokset, jotka jo 1990-luvun kuluessa kohdistettiin niin sosiaalipolitiikkaan kuin esimerkiksi työttömyysturvaankin (Julkunen 2001, 174–192). Myöhemmin hallitusohjelmiin ilmestyneet yrittämisen politiikkaohjelmat (esim. Vanhanen I ja II) sekä Opetusministeriön toimenpideohjelma yrittäjyyskasvatukseen ja sisäisen yrittäjyyden lisäämiseksi kaikilla koulutusasteilla (2004), kertovat laajenevasta siirtymästä kohti työ- ja koulutusmarkkinoita, joilla pärjätäkseen yksilön on hyvissä ajoin sisäistettävä yrittäjyyteen liitetyt joustavuuden, kilpailullisuuden, kurin, rationaalisuuden ja riskinoton asenteet ja kyvyt (Komulainen & Rätty & Korhonen 2008).

Vapaa kilpailu, markkinaohjaus ja säätelyn purku saivat erityisesti 1990-luvun laman jälkeisessä talouspolitiikassa vahvasti positiivisen ja toisaalta ”oikein tekemisen” sisällön (Julkunen 2001; Kantola 2002). Esimerkkinä hallinnollisen säätelyn purkamisesta voi nähdä myös laman ”jälkihoitona” vuonna 1997 voimaan tulleet työsopimuslain muutokset, joilla määräaikaisten työsopimusten tekemistä helpotettiin. Samalla kun työntekijän asemaa pätkätoissa parannettiin, tehtiin itse pätkätoiden teettäminen helpommaksi. Hallitus perusteli tätä lainmuutosta sillä, että se lisää vapautta ja työelämän joustoja, ja tekee joustojen käytön samalla tavalla mahdolliseksi niin teollisuudessa kuin palvelualoillakin. Joustavuus rakennettiin siis alusta alken nimenomaan eri elinkeinoalojen oikeudeksi, ei esimerkiksi vastavuoroiseksi joustavuudeksi työsuhteen molemmille osapuolille. Palvelualoja varten lainsäädäntöön lisättiin vielä lausuma, jonka mukaan määräaikaisuuden perustelluksi syyksi hyväksytään myös palveluiden kysynnän vakiintumattomuus. Tämä lainmuutos oli määräaikainen kokeilu, joka päättyi vuonna 1999. (Laaksonen 1999, 28–29.) Edelleenkin uudet, aloittavat palvelualojen yritykset voivat käyttää kysynnän vakiintumattomuutta hyväksyttävänä syynä määräaikaiseen työsuhteeseen. Vuokratyön määräaikaisuuksia nykyinen lainsäädäntö ei rajoita lainkaan. (Palanko-Laaka 2005, 7-9, 47.)

Työttömyyden hoidossa taas alettiin vanhaa aktiivisuuden ja Tanskan mallin mukaisen ”flexicurityn” nimiin. Tanskan mallissa työttömiksi joutuneiden kohtalon uskotaan ratkeavan lisäämällä yksilöiden vastuuta omasta työllistymisestään ja alentamalla irtisanomissuojaa, mutta myös takaamalla suhteellisen korkea korvaustaso lyhyeksi ennustetulle työttömyysajalle, sekä velvoittamalla työttömiä erilaisiin koulutus- ja valmiustasoa nostaviin aktivointitoimiin. (Saijets 2003.) Työttömät työnhakijat velvoitettiin Suomessa vuonna 2007 myös ottamaan vastaan vuokratyötä, työttömyyskorvauksen menettämisen uhalla. Vuokratyöhön velvoittamista, huolimatta sen työministeriönkin tutkimuksissa todetuista ongelmista, perusteltiin sillä, että palkkatyö on aina ensisijaista ”passiiviseen” työttömänä oloon verrattuna (esim. HS 7.7.2007).

Huolimatta siitä, että työelämä tarjoaa eriarvoisuutta, huonosti palkattuja töitä, työehtosopimusrikkomuksia, jopa hyväksikäyttöä, palkkatyön ensisijaisuus sosiaali- tai perusturvaan nähden on muodostunut vastaansanomattomaksi totuudeksi (Julkunen 2001, 274). Ylen keskusteluohjelmassa vuonna 2006 ala-arvoisia työehtoja kritisoinut kansalaisaktiivi sai jyrkän tuomion ”sosiaalipummina”, koska hän ei vastustajiensa mukaan ymmärtänyt, että kaikki työ on arvokasta (ns. paskatyö-keskustelu, Yle TV1, A-talk

2006). Epäoikeudenmukaisiksi koettujen työehtojen kritisointi ohitettiin ja hiljennettiin työllistymisen ja työntekemisen ensisijaisuudella.

### 3.3 Hallintamentaliteetti: Vastuullisen yrittäjäsubjektin rakentaminen

Yksilöiden muokkaaminen, ohjaaminen, opastaminen, pelastaminen tai motivointi kohti sisäistä yrittäjäyyttä ja yksilöllistä, yrittäjämäistä kansalaisuutta edustaa yhdenlaisen hegemonisen hallintamentaliteetin toteuttamista (Foucault 1991: governmentality). Hallinta (government) viittaa käsiteapparaattiin, jonka muotoilijoiksi ja kehittäjiksi mainitaan useimmiten Michel Foucault (esim. 1983; 1991), Peter Miller (esim. 1987), Nikolas Rose (esim. 1999) ja Mitchell Dean (esim. 1999). Michel Foucault on määritellyt hallinnan ranskankielisellä fraasilla ”*conduire des conduites*” (Foucault 1994, 237), mikä suomeksi tarkoittaa käyttäytymisen opastamista tai johdattamista, toisaalta suorittamista tai toimeenpanemista. Suomeksi fraasi ei kuitenkaan aukene käsiteapparaatin monimerkityksellisyyteen aivan yhtä mainiosti kuin ranskaksi. ”*Conduire*”, (verbi) ohjata, johtaa, hallita, käyttäytyä tai ajaa, viittaa sekä ulkoiseen ohjaamiseen (joku/jokin ohjaa) että subjektiin itseensä, itse itsensä ohjaamiseen, refleksiivisesti. Hallinta ilmaisee siis itseohjautuvuutta, itse itsensä tietoista ohjaamista, itsensä korjaamista ja muotoilua, toiminnan ajamista tiettyyn suuntaan, kulloisenkin tilanteen edellyttämällä tavalla, niin työssä, koulussa kuin vapaa-ajalla.

Toisaalta *conduite* substantiivina viittaa käytökseen, menettelyyn tai esitykseen, siis ulkoiseen olemukseen, itsen esitykseen, tuotteeseen. Tässäkin muodossa käsitteeseen liittyy vahva itsesäätelyn merkitys, pyrkimys tietynlaisen käytöksen ja esiintymisen tuottamiseen. Käytöksen ja olemuksen ohjaaminen ja tuottaminen nojaavat aina arviointeihin siitä, mikä on kussakin tilanteessa sallittua, soveliasta tai suotavaa. Käsitteeseen käytöksen hallitsemisesta pitää myös lähtökohtaisesti sisällään ajatuksen siitä, että käytöksestä on olemassa tietyt standardit ja normit, että käytöstä voidaan johtaa, ohjata tai muokata, ja että se on jonkin tahon ohjattavissa tai arvosteltavissa, olkoon se sitten opettaja, poliisi tai ammatillinen viiteryhmä. Nämä kaikki seikat huomioon ottaen *hallinta siis tarkoittaa ainakin jossain määrin harkittua ja rationaalista yritystä muokata ja ohjata käyttäytymistä, tiettyjen normien mukaan, kohti tiettyä päämäärää*. Hallinnan keinoina esimerkiksi Mitchell Dean esittää pyrkimystä vaikuttaa yksilöiden haluihin, pyrkimykseen, kiinnostuksen kohteisiin ja uskomuksiin (Dean 1995, 561–562; Dean 1999, 10–11; myös Burchell 1993.) Hallinta merkitseekin mahdolliseksi mielletyn toiminnan ja käyttäytymisen, siis vapauden, rajaamista (Foucault, 1983, 221; myös Knights & Willmott 1989, 551–553).

Rose ja Miller (2010, 34) korostavat kirjoituksissaan, että hallintamentaliteetti sisältää sekä mentaliteetin, eetoksen, että asioihin puuttumisen välineet. Hallintamentaliteetti on diskursiivinen ajatusrakennelma, käsitteistö tai tulkinta-avaruus, jolla hallintaa määritellään. Asioihin puuttuminen taas sisältää ne tekniikat ja teknologiat, joiden avulla hal-

lintaa suoritetaan. Miller ja Rose (2010, 52) puhuvat tekniikoiden yhteydessä erityisesti merkintä-, laskenta- ja kalkylointitekniikoista, tai testaus- ja arviointimenetelmistä, sekä taulukoinnista, mutta itse näen tekniikat, asioihin puuttumisen välineet, hyvin pitkälle diskursiivisina ja retorisisina keinoina vaikuttaa siihen, mitä pidetään totena, hyvänä, tarpeellisena ja järkevänä. Ymmärrän hallintamentaliteetin yläkäsitteeksi, joka laajemmin määrittää säätelyn hengen ja perusteet. Esimerkiksi joustavuus, markkinavetoisuus, vapaus, tehokkuus, taloudellisuus ja kansallinen kilpailukyky edustavat nykyajan hallinnan eetosta ja henkeä aivan samoin kuin vaikkapa kansallistunne, solidaarisuus tai sivistys. Kukaan ei kuitenkaan sanoisi toteuttavansa esimerkiksi työpaikallaan kilpailukykyä tai markkinallisuutta, vaan tuo eetos muutetaan diskursiivisesti erilaisiksi toiminnoiksi tai arvostuksiksi, viittaamalla esimerkiksi yksilölliseen valintaan, riippumattomuuteen, omatahtisuuteen tai kunnianhimoon. Hallinnan välineet taas luodaan luokittelemalla, arvioimalla ja liittämällä käsityksiä hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä eri yhteiskunnallisiin toimijoihin ja eri toimintamalleihin.

Diskursiivisesti määritellyn mentaliteetin ”kääntäminen” hallinnan tekniikoiksi ja hegemonioiksi kytkeytyy vahvasti tietoon, tiedon arviointiin ja hyväksikäyttöön, sekä asiantuntijuuteen. Miller ja Rose (2010) viittaavat Michael Callonin ja Bruno Latourin (1981) pohdintaan mekanismeista, joilla pystytään vaikuttamaan tapahtumiin, ihmisiin ja tekemisiin, joita ei tunneta, tai jotka ovat jopa etäällä (toisistaan). Callon ja Latour hahmottelevat tällaiseksi mekanismiksi ”liittoutumista”, yhteisten intressien luomista ja tunnistamista, sekä yhteennivoutuneiden toimintojen verkostoa, joita ylläpidetään juonnittelun, taivuttelun ja retoriikan keinoilla. Tiedolla, joka koostuu yhteisestä kielestä, sanastoista ja selityksistä, muotoillaan sekä ongelma että sen ratkaisu, jolloin liittoutumat muodostavat vallan verkostoja, tarjoten argumentteja ja normeja tietyn mentaliteetin toteuttamiseen. Tässä asiantuntijoiden kieli on erityisasemassa, koska se F.W. Tayloria toistaen, edustaa pyyteetöntä, puolueetonta ja mahdollisimman objektiivista tietoa. (Miller & Rose 2010, 54–68.)

Vuokratyön kontekstissa tällaisesta tiedon ja retoriikan käyttöä liittoutumisen keinona ja hallinnan mekanismina edustaa esimerkiksi vuokratyöalan työnantajien kattojärjestön Ciett:n tapa lainata Euroopan Unionin tai ILO:n dokumentteja oman toimintansa ja asemansa legitimoimiseen, sekä edustamansa alan esittämiseen usean tahon hyväksymänä, jopa suosittamana ratkaisuna työmarkkinoiden lisääntyvään joustavuuden tarpeeseen. Tässä retoriikassa joustavat työmarkkinat ja tarve luoda yhä lisää joustoja työsuhteisiin otetaan annettuna, kiistämättömänä ja objektiivisena tosiasiana, jolloin vuokratyöyritykset esittävät itsensä vain ”välittävänä” keinona tai ratkaisuna olemassa olevaan ongelmalliseen asiantilaan.

Miller ja Rose (2010; 1995) puolestaan havainnollistavat miten taylorismia laajennettiin sotien välisenä aikana ”uuden psykologian” ja ”mentaalihygienian” esittämien näkemysten ja asiantuntijuuden myötä. Mentaalihygienialiikkeen myötä tarkasteluun otettiin työntekijän koti- ja perhe-elämä tuotantosuhteeseen vaikuttavana tekijänä. Jo tuolloin työntekijän terveys ja tyytyväisyys liitettiin tuotannon tehokkuuden ja voitollisuuden



lisäämiseen, ikään kuin kapitalismin yhteiskunnallista koheesiota lisäävänä ulottuvuutena. Erityiseksi ongelmaksi muotoiltiin nyt ”sopeutumattomuus”, millä tarkoitettiin muun muassa kyvyttömyyttä yhteistyöhön, kateellisuutta, fyysistä heikkoutta ja sairautta, huonoja työsuorituksia, jopa työtapaturmia. Sopeutumattomuuden hallinnalla tähdättiin tuottosuhteisiin liittyneiden vastakkainasettelun ja vastarinnan kääntämiseen työnjohdon ja kapitalistisen järjestyksen mukaisiksi haluiksi, toiveiksi ja jopa itsetäyttymykseksi. Sosiaalipsykologinen asiantuntijuus, neutraali, tieteellinen tieto, kytki laajemminkin kansallisvaltiollisella tasolla yritysten tuottavuuden sekä työntekijöiden henkilökohtaisen tyytyväisyyden ja elämänlaadun arvot yhdeksi, yhteiseksi kieleksi ja hallinnan malliksi. (Miller & Rose 2010, 68–73; Miller & Rose 1995, 433–434; myös Rose 1992.)

Hallintamentaliteetti ja eetos voidaan käsittää laajasti myös kulttuuriseksi eetokseksi, tavaksi ajatella, tuntee ja toimia. Yrittäjyyden kulttuuri onkin mainio esimerkki hallinnallisesta eetoksesta, jolla pyritään työntekijöiden asenteiden, ajatusten, tunteiden ja toiminnan muokkaamiseen liiketaloudellisten arvojen ja tavoitteiden mukaisiksi. (du Gay 1996, 151–152.) Asioihin puuttumisen tekniikoita ja tapoja puolestaan edustavat suostuttelu, motivointi, propaganda, unelmien luominen ja käsitteellistäminen, markkinointi, kasvatusta ja sanktiointi. (Vrt. Dean 1995, 559–560). Käytöksen ja olemuksen hallinta merkitsee kuitenkin erityisesti subjektiviteetin hallintaa, ei pelkkää ulkoista esittämistä, kiinnittyen vahvasti myös identiteetin rakentamiseen ja esittämiseen, ”itsensä muodostamiseen” (self-formation) (Dean 1995). Relationaalisena konstruktiona identiteetti on sidottu sen olemassaolon ehtoihin ja ”sääntöihin”, jolloin muutokset näissä olosuhteissa otetaan huomioon ja muokataan myös identiteetissä. Hallinnan pyrkimys vaikuttaa juuri arvoihin, asenteisiin, ajatteluun ja unelmiin, on vaikuttamista siihen miten ihmiset näkevät itsensä, mitä he arvostavat, tai miten he näkemyksiään ja arvojaan toteuttavat, eli vaikuttamista yksilöiden identiteettiin. (du Gay 1996, 153.)

Ymmärrän hallinnan jakautuvan siis lähtökohtaisesti yhteisöllisestä, yhteiskunnallisesta ja poliittisesta ilmapiiristä, puheavaruudesta, tiedosta ja merkitysten selittämisestä kumpuavaan hallinnan viitekehukseen, hallinnan kulttuuriin, ja toisaalta yksilöiden tai ryhmien suorittamaan hallinnan toteuttamiseen, asioihin puuttumiseen. Hallinta on kaikkialla, se ei suinkaan ole vain valtiosta lähtöisin, vaan hallintaa pyrkivät määrittelemään ja ohjaamaan niin organisaatiot, asiantuntijat, ammatilliset työryhmät, tiedotusvälineet, asuinyhteisöt, koulut, perheet kuin yksittäiset toimijatkin. Hallinta toimii diskursiivisesti nimeämällä, merkitsemällä ja rajaamalla. Liittämällä eri toimijapositiona tiettyihin subjekteihin, esimerkiksi työtön, vanki, opiskelija tai menestyjä, hallintaa ohjaava taho pyrkii vaikuttamaan ja muotoilemaan näiden toimijoiden käsityksiä siitä, mitä he ovat ja mitä heidän pitäisi olla. Kyseessä on vallankäyttömuoto, joka tuottaa merkityksiä, asioihin puuttumista, tietynlaisia kokonaisuuksia, prosesseja, objekteja, identiteettejä ja arkea. Tarkoituksena on osoittaa tapoja, joilla ihmisiä yllytetään ja ohjataan vertaamaan itseään ja tekemisiään siihen, mitä he voisivat olla, tai mitä he voisivat tehdä. (Dean 1999, 12–13; Miller & Rose 2010, 19; Knights & Willmott 1989, 551.) Uusliberaalissa yhteiskunnassa markkinoiden malli ja toimintaperiaatteet pyritään ulottamaan

kaikkialle. Tämä suuntaus pyrkii määrittelemään, ohjaamaan ja tuottamaan kansalaisissa ”vapaan kuluttajan”, ”aktiivisen valitsijan” ja ”vastuullisen toimijan” malleja tai subjektiviteetteja, luomalla toimintaympäristöjä, sääntöjä, ohjeita ja sanktioita, joilla uudenlainen kansalaisuus ja subjektiviteetti mahdollistuvat. (Rose 1999, 63–66; myös Julkunen 2006). Samalla hyväksytyn kansalaisen ja toimijan mallista hiljennetään siihen sopimattomat määritelmät.

Työmarkkinat ovat mitä ilmeisimmin markkinat, joilla myydään ja ostetaan, mutta joilla työntekijän subjekti myös muotoutuu yhä enemmän oman vastuun, riskienhallinnan ja valintojen kautta: Jokaisen on huolehdittava omista kyvyistään ja taidoistaan, pidettävä itsensä työmarkkinakelpoisena, aktiivisesti valittava sellaisia koulutuslinjoja, jotka mahdollistavat työllistymisen, osattava navigoida ohi työttömyyden karioiden ja opittava työttömyyden kohdatessa vastuullisesti hakeutumaan verkostoihin, jotka mahdollistavat palaamisen työ- ja kuluttajakansalaisen kunnialliseen rooliin. Mahdollisuudet valita vapaasti varjostuvat työmarkkinoilla siis omaa vastuuta, aktiivisuutta ja yritteliäisyyttä korostavan valinnan pakon politiikalla. (Dean 1995; Rose 1992; Julkunen 2006.)

Mitchell Dean (1999) huomauttaa, että tietoinen, rationaalinen pyrkimys inhimillisen käytöksen ohjaamiseen linkittyy vahvasti myös moraalisiin kysymyksiin. Hallinnalla pyritään saamaan yksilöt ottamaan vastuu omasta käytöksestään, omista valinnoistaan, sekä tarkkailemaan ja säätelemään itseään. Tähän hallinnan päämäärään sisältyy rationaaliteetti, jonka mukaan yksilöt osaavat arvioida kulloisenkin käytöksen hyvyttä, hyveellisyyttä, sopivuutta tai vastuullisuutta. Hallintamentaliteetin tekniikat ovat siis vahvasti moraalisiin, hyvään ja pahaan, limittyneitä. Näin muodoin hallinta myös vastuullistaa toimijoita, kääntää katseen jälleen toimijaan itseensä, jonka odotetaan ja oletetaan tietävän ja osaavan arvioida oman toimintansa moraalisuutta. Esimerkiksi henkilö, joka pyrkii terveelliseen ruokavalioon, kuntoilee ja valikoi ruokiaan niiden sisältämien rasvamäärien mukaan, toimii vastuullisena itsensä tarkkailijana ainakin siinä hallintamentaliteetissa, jonka mukaan on oikein ja hyväksyttyä yrittää elää mahdollisimman pitkään ja olla hoikka. Toimiessamme eri ”markkinoilla” (terveys, työelämä, koulutus, parisuhde jne. jne.) meidän oletetaan olevan tietoisia valinnoistamme ja niin muodoin osaavan arvioida tekojemme ja tekemättä jättämistemme moraalisia seurauksia. Joko ohjaamme itseämme kohti hyvää, kaunista ja palkitsevaa, tai olemme laiskoja ja moraalittomia ja ansaitsemmekin ne sanktiot, jotka valinnoistamme juontavat. (Dean 1999, 11–13; Julkunen 2006, 142–143.)

Hallinta ei ole kuitenkaan vain diskursiivista määrittelyä tai rajaamista, vaan myös las kentaa, määrällistämistä, menettelytapoja, kiittämistä, halveksuntaa, ostamista ja myymistä. Ennen kaikkea sen voi sanoa olevan järkiperäiseen, järkevään ja kannattavaan tai luonnolliseen, aitoon ja normaaliin nivelyvää. Hallinta läpäisee kaiken yhteiskunnallisen toiminnan, se on erottamattomasti kiinnittynyt kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja eritoten yhteiskunnallisten ongelmien muotoiluun, määrittelyyn ja ratkaisemiseen. (Miller & Rose 2010, 26–27,35.) Esimerkiksi keskustelu työelämän määrällisten

joustojen tarpeellisuudesta, pakosta, välttämättömyydestä, tai niiden tarjoamista hyödyistä, esittää kurin ja säätelyn niin yksittäisen kansalaisen kuin koko yhteiskunnankin ”hyvän elämän” mahdollistajana.

### **3.4 Yritteliäät ja kurinalaiset työntekijät**

Kun hallinnan logiikkaan liitetään normatiivinen päätelmä siitä, että jokin käytös tai toiminta on sisäsyntyisesti paha, huonoa tai väärin, tai sen pelätään aiheuttavan haittaa yksilön lisäksi koko kansakunnalle tai muulle suuremmalle joukolle, voidaan puhua myös moraalisisäätelystä. Moraalisisäätely edustaa hallinnan tekniikkaa, jota toteutetaan moralisoidulla. Moraalisisäätelyllä pyritään problematisoimaan pahaksi tai huonoksi nimetty käytös, arvot tai kulttuuri, ja samalla säätelemään, rajoittamaan ja muuttamaan niitä. (Hunt 1999.)

Moraalisisäätelyn nimikkeen esittelivät ensimmäisinä Philip Corrigan ja Derek Sayer (1985) pohtiessaan valtionmuodostumista ja kapitalismin syntyä nimenomaan kulttuurisena muutosprosessina. Corrigan ja Sayer katsovat, että aiemmissa tutkimuksissa ja klassisissa teoretisoinneissa valtioiden, talousjärjestelmien ja kulttuurin synty ja kehittyminen on kyllä nähty yhteneväisiksi, mutta itse valtiollisten instituutioiden kulttuurinen ulottuvuus, sekä toisaalta historiallisissa murroskohdissa tapahtuva valtioiden kulttuuriin kohdistama kontrolli ja säätely, ovat usein jääneet riittämättömästi käsitellyiksi. Kulttuurinen muutos, merkitysten syntyminen ja leviäminen, materiaalisuuden todellisuuden kytkös kulttuuriseen ilmaisuun, on usein myös jätetty erilleen hallinnolliseen tai perustuslailliseen pohdintaan kiinnittyvistä valtiomuodostuksen tutkielmista. Ne kuitenkin kietoutuvat yhteen, sillä muodostuakseen valtioksi, tietyn instanssin/alueen hallinnollisen toimijan on muokattava ja muotoiltava myös kansalaisensa, kansallisuutensa, kollektiiviset käsityksensä ja ihanteensa, toisin sanoen, kulttuurinsa. (Corrigan & Sayer 1985, 1-8.)

Corriganin ja Sayerin mukaan niin valtionmuodostus kuin kulttuurinen muutoskin edellyttävät sekä kiihokkeita että rajoitteita, sekä rohkaisua että kieltoja. Yksilöiden ja kollektiivien käsitykset ja käytös tarvitsevat muokkausta ja rakentamista, sopeutuakseen uuteen, muutoksessa olevaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Tämä muokkaus tapahtuu valtion tasolla niin lainsäädännön ja oikeusistuimien, kuin esimerkiksi eri viranomaistenkin toimesta. Nämä tahot tuottavat virallisia julkilausumia, jotka ohjeistavat, neuvovat, sanktioivat ja palkitsevat tiettyä käytöstä. Tuomioilla, laeilla ja valvonnalla rakennetaan uusi, hyväksyttävä kulttuurinen ymmärrys ja sopivat tavat kansallisvaltiolliseen toimintaan. Lakien ja hallinnollisten artikloiden tuottaminen linkittyy syvästi täysin arkipäiväiseen, jopa yksityiskohtaiseen materiaalisuuden elämään tapojen, sääntöjen, arvostusten tai tottumusten säätelynä. Arjen yksityiskohdat sukupuolesta ikään ja luokka-asemasta siviilisäätelyyn tulevat kirjoitetuksi lain, instituutioiden, hallinnollisten prosessien ja rituaalien kautta joko sosiaalisesti hyväksytyiksi tai sopimattomiksi. Luo-

malla säätelyn kohteena olevalle joukolle yhteisen moraalisen ja yksiselitteisen merkityssysteemin, pystyy valtio tai mikä tahansa moraalinen auktoriteetti suuntaamaan myös tämän joukon käytöstä. (Gorrigan & Sayer 1985, 1-4, 9.)

Mariana Valverde (1994, vi) taas formuloi moraalisisäätelyn näin: Moraalisisäätely muodostaa samanaikaisesti sekä synteisiin että kritiikin marxilaisille, durkheimilaisille ja foucaultlaisille analyyseille porvarillisesta yhteiskunnasta. Moraalisisäätely tuo yhteen hyvin erilaisia kulttuurisia ilmauksia jokapäiväisestä elämästä, valtiollisista toiminnoista, tavoista ja kirjoittamattomista pukeutumissäännöistä aina kansallisiin spektaakkeleihin, kuten vaikkapa urheiluun. Jotkin osa-alueet saavat moraalisen hyväksynnän ja ne legitimoidaan osaksi kansallisvaltiota ja yhteiskuntaa, toisia ei hyväksytä ja ne marginalisoidaan. Valverden mukaan moraalisisäätelystä tekee mielenkiintoisen ja omanlaisensa toiminnan sen peräänantamaton viittaus eettisiin ja moraalisiin arvoihin keinona muokata yhteiskuntaa ja kansalaisia selkeästi sekularisoituneessa maailmassa. Moraalisisäätelyprojektiin sisältyy aina myös toivotun tuloksen hyödyllisyys: Moraalittomuus merkitsee jotakin konkreettista ja/tai symbolista vahinkoa, joka moraalilla, hyveellisellä käytöksellä ja subjektiviteetilla voidaan välttää. (Valverde 1994, vi-viii; myös Hunt 1999, 7-8; Ruonavaara 1997, 278–279; Bauman 2005.)

Toisaalta moraalisisäätelyllä tarkoitetaan myös toimia, joiden päämääränä on saada tietyn historiallisesti spesifin kehityksen tuottama ideologinen ja poliittinen järjestys, kehys, jolle sosiaalinen maailma perustuu, näyttämään luonnolliselta, normaalilta ja ainoalta oikealta (Corrigan & Sayer 1985, 4; Ruonavaara 1998; Suoninen 2003, 40). Toisin sanoen, ihmisten käsityksiin hyvästä, oikeasta ja toivottavasta kehityksestä pyritään vaikuttamaan sellaisilla perusteluilla ja arvoilla, että niiden luonnollisuutta tai järkeenkäyppyyttä on vaikea kiistää. Tällaisia järkeviä ja kyseenalaistamattomia perusteita ovat esimerkiksi thatcherismia ajaneiden asiantuntijoiden käyttämät viittaukset kansakunnan kunniaan ja menestykseen, vapauteen ja yksilöllisiin valintoihin, sekä yksityisen ja harvoille kertyvän vaurauden kartuttamisen salliminen tai ihailu takeena koko kansakunnan hyvinvoinnista (Heelas ym. 1992). Joustavuus ja tehokkuus, toisaalta aktiivisuus, vapaus ja valinta on muodostettu hallitsevan ihmisryhmän toimesta historiallisen kehityksen kuluessa universaaleiksi, kyseenalaistamattomiksi perusteiksi moderneissa länsimaissa. Näiden määreiden sisältöä harvoin kyseenalaistetaan, tai edes pohditaan, etenkin arjen tasolla vaikuttavissa mainos-, valistus-, ja kasvatusteksteissä tai -puheissa.

Moraalisisäätely eroaa sosiaalisesta kontrollista siinä, että sosiaalinen kontrolli pyrkii häivyttämään ei-toivottua käytöstä lähinnä sanktioiden ja pakottamisen uhalla. Moraalisisäätelyn agendana taas on ”sisäinen reformi” ja ”väkivallaton vallankumous” vaikuttamalla yksilöiden ajatuksiin, toiveisiin ja asenteisiin. Moraalisisäätelyn tavoitteena ei ole muuttaa pelkkää ulkoista käytöstä, vaan luoda uusi eettinen subjektiviteetti, joka näkyy sisäistetyssä, halutussa ja hallitussa identiteetissä. Sisäistetty uusi subjektiviteetti taas näkyy niin yksilön käytöksessä kuin tavoitteissakin. Kyse on kurista, määrätystä tavasta käyttäytyä, määritellä ja hallita sekä toisia että itseään. (Hunt 1999, 2 - 6.)

Moraalisäätelyn on usein väitetty olevan säilyttävä projekti. Se pyrkii legitimoimaan olemassa olevaa, joten se on usein liitetty porvarillisten eliittien tarpeeseen säilyttää oma määräävä asemansa ja erityis oikeutensa muuttuvassa maailmassa. Säätelijänä on usein nähty erityisesti valtio tai hallinnolliset eliitit, kun taas säädeltävät ovat olleet yhteiskunnan ”pohjasakkaa”, esimerkiksi työväenluokkaa, köyhiä ja kodittomia, huumausaineiden käyttäjiä, juoppoja tai laiskoja, prostituoituja tai seksuaalisesta heteronormatiivisuudesta poikkeavia. (esim. Curtis 1988; Campbell 1999; Gingrich 2002; Zoller 2003.) Moraalinen säätely on historiallisesti kohdistunut usein juuri työväenluokkaan, mutta myös erityisesti naisiin. Säätelyn kohteena ovat olleet työväenluokkaisten naisten taloustaidot ja lastenkasvatus, mutta toisaalta niin ylä- kuin alaluokkaistenkin naisten ja miesten seksuaalisuus, subjektiviteetti tai vapaa-aika. Säätelyyn liittyvät usein sellaiset moraaliset käsitteet, kuin kunniallisuus, hyve, saada ansionsa mukaan, vastuullisuus ja säädyllyisyys. (Esim. Chunn & Gavigan 2004; Hunt 1997; Little 1994; Evans 2005; Ahlbeck-Rehn 2006.)

Dean (1994) ja Valverde (1994) kuitenkin huomauttavat, että myös kansalaisyhteiskunnan toimijat voivat toimia säätelijöinä. Myös Rojek (1992, 357) kirjoittaa, että säätely ei ole eliitin tai valtion etuoikeus, vaan että ”alistetuilla ryhmillä”, eli niillä, joilla ei ole yhteiskunnassa legitiimiä oikeutta puhua, on myös mahdollisuus ajaa omia moraaliprojektejaan (kts. myös Ruonavaara 1989, 46). Tämä käsitys resonoi hyvin yhteen Foucault’n valtakäsityksen kanssa, jonka mukaan valta on kaikkialla ”virtaava” voima.

Alan Hunt (1999) väittää, että laajat moraalissäätelyyn pyrkivät liikkeet ja manifestit ovat useinkin lähtöisin keskiluokan keskuudesta, eivät niinkään valtion hallintokoneistosta tai eliittipiireistä. Omia säätelyprojektejaan ovatkin pyrkineet luomaan ja ylläpitämään kaikki kansanosat. Vuokratyön osalta säätelyn kohteena on erityisesti työntekijä ja tämän käsitys palkkatyöstä ja omasta roolistaan muuttuvilla työmarkkinoilla, mutta myös jossain määrin työmarkkinoiden toiminta yleisemmin. ”Moraaliurakoitsijoina” voivat toimia myös erityiset yhteiskunnalliset liikkeet ohjelmallisine julistuksineen, kuten esimerkiksi raittius-, naisasia-, ilmasto- tai luonnonsuojeluliikkeet, mutta laajasti ajateltuna moraalissäätely on yhteiskunnan ”yleiseen hyvään” tähtäävää määrittelykamppailua, johon lähes kaikki kansalaiset jossain määrin, joissakin kokoonpanoissa, virallisesti tai epävirallisesti, osallistuvat.

Hallinnan ja moraalissäätelyn lähtökohta on aina jonkin yhteiskunnallisen ongelman ja sen ratkaisun määrittely (Hunt 1999; Hakkarainen 1998). Työelämän kontekstissa yhdeksi merkittävistä taloudellis-yhteiskunnallisista ongelmista on määritelty yhtäältä työttömyys ja toisaalta joustamattomat työmarkkinat, liian tiukat irtisanomisehdot ja kalliit työvoimakustannukset. Ratkaisuksi taas esitetään muun muassa säätelyn purkua ja epätyypillisiä työsuhteita. Tässä määrittelyprosessissa asiantuntijatieto on esittänyt merkittävää roolia. Useat legitimoidut asiantuntijatahot, kuten OECD, ILO ja EU, sekä yksittäiset, mutta yksimieliset yritysjohtajat ja organisaatiotutkijat ympäri maailman, ovat kaikki julistaneet työttömyyden ja tuotannon ongelmat johtuvaksi joustamattomuudesta. Hyvin pitkälti Taylorin insinööritieteen tapaan nämä tahot ovat määritelleet parhaak-

si ratkaisuksi juuri säätelyn purkamisen, eli joustavuuden lisäämisen, työmarkkinoiden ”monimuotoisuuden” kasvattamisen, sekä työsuhte-etujen leikkaukset. Työvoiman on puolestaan pysyttävä työllistämiskelpoisena, oltava jatkuvasti varuillaan ”globaalissa kilpailutilanteessa”, osattava varautua jatkuviin muutoksiin ja suostuttava työpaikkojen säilyttämisen nimissä palkkojen alennuksiin ja työsuhte-etujen leikkauksiin.

Vuokratyön yhteydessä säätelyn harjoittajiksi voidaan laskea niin poliittiset toimijat (valtio) politiikkaohjelmilla ja lainsäädännöllä, ammattiliitot ja työnantajien edustajat lobbaajina ja ”asianajajina”, tiedotusvälineet uutisoinnillaan ja arvioinneillaan vuokratyön ”todellisuudesta”, henkilöstöpalveluyritykset markkinoinnillaan ja julkilausumillaan, kuin lopulta myös työntekijät itse arvioillaan itsestään ja muista hyvinä tai huonoina vuokratyöntekijöinä (vrt. Smith 1998; Lähteenmäki 2004; Hakkarainen 1998, 200). Säätelyn ja hallinnan keinot ovat diskursiivisia, erilaisia puhetekoja ja määrittelyitä. Nämä puheteot ja -tekniikat - valistus, kasvatus, propaganda, suostuttelu, houkuttelu ja motivointi - ja niiden määrittelijät pyrkivät muokkaamaan ja omimaan sitä määrittely- ja puheavaruutta, jonka avulla sekä hyödyllisyyttä että tottelevaisuutta yhteiskunnassa rakennetaan.

Suomalaiset työnantajat perustelevat vuokra- ja määräaikaista työtä hyvin vahvasti työntekijän edulla. Elinkeinoelämän Keskusliitto, työnantajien etujärjestö, on liputtanut näkyvästi ”monimuotoisen” ja ”joustavan” työelämän puolesta, jossa osa- ja määräaikaisen työn on määritelty olevan ”usein haluttua” (EK 2007). Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL taas on pyrkinyt useaan otteeseen muistuttamaan - tutkimuksiinsa nojaten - että vuokratyöhön ollaan paljon tyytyväisempiä, kuin mitä julkisuuden perusteella voisi päätellä. Työministeriö on puolestaan nostanut vuokratyön omaksi palvelukseen työhallinnossa ja tarjoaa vuokratyötä - yrittäjyyden lisäksi – ratkaisuksi työttömyyteen. Määrittelytyössä asiantuntijoiden ottama rooli, tai asiantuntijoihin vetoaminen, on merkittävää. Asiantuntijuuden kieli ja arvot vaikuttavat puolueettomalta ja pyyteettömältä tiedolta, samalla kun tällä tiedolla asiantila ongelmallistetaan, otetaan haltuun ja hallinnallistetaan. Voi puhua myös ongelman tai määritelmän omistajuudesta, jolla viitataan erityisen vaikutusvaltaisiin ja suuren yleisön luottamuksen helpoiten saaviin määrittelijöihin, jotka auktoriteetillaan valloittavat tietäjän aseman. (vrt. Miller & Rose 2010, Hakkarainen 1998, 201.)

Moraalisääteluprojekteissa onkin hyvän ja oikean erottamisen lisäksi kysymys eri kategorioiden luomisesta. Sääteluprojektit määrittelevät jatkuvasti hyväksyttävän ja tuomittavan, terveen ja sairaan sekä normaalin ja epänormaalin rajoja. Moraalisäätelyllä on tarkoitus tuottaa ”tottelevaisia”, ”kunnollisia” ja ”normaaleja” identiteettejä, ja samalla marginalisoida epäsovivat. (Corrigan & Sayer 1985, 4 - 5; Ruonavaara 1997, 280.) Kun yksilö alkaa nähdä itsensä tietynlaisena yhteisön jäsenenä, tai yhteisön ulkopuolisena, määrittyvät myös mahdolliset ja hyväksyttävät tavat käyttäytyä, sekä määritellä uudelleen, perustella ja esittää omaa identiteettiään. Omaksumalla määrätyn identiteetin, tietyn toimijaposition, ihminen alkaa käyttäytyä ja elää sen mukaan. (Valverde 1994b; Ruonavaara 1997, 286.) Siinä määrin kuin valtaapitävien tai asiantuntijoiden arvot, nor-

mit, teknologiat ja arviointitavat voidaan kääntää kansalaisten ammatillisiksi ja henkilökohtaisiksi arvoiksi, päätöksiksi ja arvostelmiksi, ne toimivat yksilöiden itseohjausmekanismeina. Toisaalta itsen määrittely, vaikka hallinnalle vastakkainenkin, lähtee aina liikkeelle vallalla olevien diskursiivisten määritelmien haastamisesta, muokkaamisesta ja uudelleenmäärittelemisestä. (Lehtonen 1998; Miller & Rose 2010, 66.)

Hannu Ruonavaara (1998, 41 - 57) on eritellyt valaisevasti yhteiskunnallisten liikkeitten toimintaa moraalisaatelyn ja identiteetin rakentamisen näkökulmasta. Erityisesti ”vanhat” yhteiskunnalliset liikkeet, kuten raittius- ja työväenliike ovat olleet vahvasti myös moraalisaatelyprojekteja. Ruonavaara käyttää esimerkkeinä ruotsalaisten tutkijoiden, Ronny Ambjörnsonin ja Mats Franzénin tutkimuksia työväenliikkeen ja -kulttuurin moraalisaatelyprojekteista. Ambjörnson esittää, että ruotsalaisen työväenliikkeen yhtenä perusagendana oli kunnollisen, työteliään ja asioistaan huolehtivan työläisen identiteetin rakentaminen. Tähän pyrittiin kansansivistystyöllä ja valistuksella, joiden toivottiin johtavan työväen sivistymiseen, tietoisuuden heräämiseen ja sosialismin voittokulkuun. (Ambjörnsson 1988.) Ruonavaaran mukaan Franzén on kritisoinut kunnollisen työläisen ideaalia. Se oli erityisesti työväenliikkeen aktiivitoimijoiden hellimä ajatus, ei niinkään työväen itsensä. Franzén esitteleekin omapäisen työläisen tyyppin, joka ryyppää, laiskottelee ja joutuu vaikeuksiin virkavallan kanssa. Kunnollisen työläisen ideaali kiteytyy pyrkimykseen muuttaa propagandan ja valistuksen avulla näitä omapäisen työläisen elämäntapoja, ja näin saavuttaa identiteetti, joka on liikkeen määrittelemä ja hyväksymä. (Ruonavaara 1998.)

Jos edellä kuvattua ruotsalaista työväenkulttuuria luotaavaa tutkimusta sovelletaan nykyiseen joustotyöelämään, näyttäytyvät työntekijöiden halut ja toiveet pysyvistä, turvalisista työsuhteista ”työväenkulttuurina”, ja paatos kaiken jatkuvasta muuttumisesta, kilpailun ja joustavuuden siunauksellisuudesta, tai projektityön vapaudesta porvariston tai omistavan luokan ideaalina, jota pyritään vastahakoisen työväen elämään ujuttamaan. Omapäistä työläistä edustaa tämän päivän yhteiskunnassa turvallisuushakuinen, vapaa-aikaan ja perheeseen suuntautuva, kansalliselle kilpailukyvyille ja jatkuvalle uratikkailla kiipimiselle piut-paut antava ”häirikkö”, joka tekee kyllä työnsä, mutta kieltäytyy uhraamasta työlle koko elämäänsä. Toinen omapäisyyttä edustava tyyppi on työmarkkinoiden ulkopuolelle täysin tarkoituksella jättäytyvä ihminen, joka hankkii niukan elantonsa yhteiskunnan tuilla ja esimerkiksi ”roskisdykkauksella”. Kulutus ei merkitse tälle tyyppille tavaraa, vaan omaa aikaa. Nämä identiteetit ovat kuitenkin nyky-yhteiskunnassa marginaalissa, eikä downsiftausta tai sosiaalipummailua juuri pidetä hyväksyttävänä. Downsiftausta, eli kulutuksen ja palkkatyönteon vähentämistä on arvostellut itsekkyytenä erityisesti elinkeinoelämän johtajisto (esim. Taloussanomat 8.10.2012)

Säätely ja vapaus tuntuvat ensisilmäyksellä jopa toistensa vastakohtilta, mutta vapautta hallinnan tarkoittamassa mielessä ei voi olla ilman kuria ja järjestystä. Vapaus on rajattu tietynlaiseksi vapaudeksi, joka edellyttää työteliäisyyttä, kunniallisuutta, sääntöjen noudattamista sekä kykyä, halua ja suostumusta valita ”oikea” tapa toimia kuluttujana eri markkinoilla - esimerkiksi työ-, tavara- ja koulutusmarkkinat - jolloin tarpeet tyy-

dyttyvät ja yksilö voi toimia ilman yhteiskunnan sanktioita tai kallista tukea. Vapaus ei siis tarkoita tasa-arvoista vapautta saada tarpeensa tyydytetyiksi, vaan ehdollista pakkoa toimia, valita ja tuottaa oma elämänsä ilman yhteiskunnan apua. Vapaita ovat myös vain tietyt ihmisryhmät, jotka hyväksyvät vapautensa ehdot. Rajattu vapaus sisältää moraalisen eetoksen, joka määrittää oikein ja väärin tekemisen normit. Vain tekemällä oikein, yrittämällä ja suunnittelemalla, ansaitsee oikeuden apuun, jos kaikesta huolimatta joutuu henkilökohtaiseen pinteeseen. (Heelas 1991, 74; Heelas & Morris 1992, 17–18; Campbell 1999; Collinson 2003; Kaisto & Pyykkönen 2010, 12.)

Toisen maailmansodan jälkeinen poliittinen hallinta pohjasi yhtäältä ajatukseen yksilöiden ja kansojen vapaudesta, toisaalta tasa-arvoiseen oikeuksien ja vapauksien turvaamiseen. Kansalaisuus oli universaali syntymäoikeus, joka piti sisällään vapauden orjuudesta, kohtuullisia velvollisuuksia ja oikeuden sosiaaliturvaan, elämän ja markkinoiden käydessä ylivoimaiseksi. Toisaalta tämä perinteinen poliittinen hallinta piti sisällään ajatuksen nimenomaan valtiollisesta samankaltaistavasta hallinnasta, julkisesta vastuusta, politiikan taloutta ohjaavasta ideologiasta ja sosiaalisen integraation ensisijaisuudesta ennen talouden tehokkuutta ja markkinoiden vapautta. (Siltala 2004, 43–44; Hobsbawm 1999, 386–387.) Moderni, uusliberalistinen säätely taas korostaa talouden ja tehokkuuden ideologiaa, joka puolestaan ohjaa politiikkaa. Moderni hallintapuhe painottaa myös itsekuria, sisäistettyä, moraalista käsitystä hallinnasta, ei niinkään ulkoa tulevaa poliisi-, pakko- tai väkivaltaa. Poliittisen hallinnan päämääräksi tulee näin jokaisen kansalaisen suorittama itsetarkkailu, omien kykyjen ja mahdollisuuksien jatkuva optimointi ja säätely. Kansalaiset ovat vapaita aktiivisesti toimimaan ja etsimään mahdollisuuksia, toteuttamaan itseään, kukoistamaan ja luomaan vaurautta tiettyjen rajojen ja hyväksytyjen toimintatapojen puitteissa. Vapauden käänköpuolena on kuitenkin jokaisen yksilön tuleminen osaksi hallinnan normalisoivaa ja kurinalaistavaa koneistoa. (Foucault 1998, 101–103; Valverde 1994; Dean 1995; Kantola 2002, 27–29; Julkunen 2006, 140–142.)



## 4. ANALYYSIN ANATOMIA

### 4.1 Todellisuuden diskursiivinen rakentuminen

Koko käsitys yhteiskunnan muutoksesta, työelämän muuttumisesta, sukupolvihorontin hämärtymisestä tai joustavuudesta ja kilpailusta hegemonisena hallintana on itsessään diskursiivisesti eli kielellisesti, lausumien avulla rakennettua sosiaalista todellisuutta. Työelämän muutos on tietysti olemassa myös materiaalisesti ”tuolla ulkona”, esimerkiksi vertailun kautta: Jos katsomme ja tutkimme vaikkapa 1950-luvun Suomea, sen aikaisessa työelämässä on havaittavissa monia erilaisia tuntomerkkejä, tapahtumia, toimijoita, sääntöjä, vuorovaikutuksia ja lopputulemia, joita 2000-luvun Suomesta ei enää löydy, ja päinvastoin. Muutoksen voi kuitenkin nimetä horontin hämärtyminen ja hallinnan hivuttautumisen sijaan vaikkapa kehittymiseksi, huonontumiseksi, epävarmuuden lisääntymiseksi, tehostumiseksi, uudistumiseksi, pätikätyyhteiskunnan nousuksi, uusiksi mahdollisuuksiksi, tai monimuotoistumiseksi. Tällainen muutoksen tulkitseminen, määrittelemine, perustelemine ja kuvaamine onkin jo todellisuuden rakentamista ja hallintaa tietyn käsite-, merkitys- ja arvostusapparaatin avulla. (vrt. Valtonen 1998, 97–98.) Viittaan tässä tutkimuksessa diskursiivisuudella ja diskursseilla puheeseen sosiaalisena toimintana, jonka avulla eri toimijat osallistuvat tällaiseen rakentamis-, tulkinta- ja määrittelyprosessiin, jossa puolestaan käsitteellistämällä, nimeämällä ja näiden määrittymällä erityisesti tiedoksi on keskeinen asema ja vaikutus prosessin lopputulokseen. Toisaalta tämä toiminta, diskursiivinen osallistuminen, on yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti määrittynyttä, sääntöjen, tapojen, kieliopin ja ymmärryksen rajoittamaa, emmekä voi käsitteellistää ilmiöitä tai puhua niistä miten vain. (Fairclough & Wodak 1997, 258.)

Diskurssianalyysin sanotaan olevan sekava ja epämääräinenkin sateenvarjokäsite erilaisille kieltä ja puhetta analysoiville tutkimuksille, ei suinkaan yksi ja yhtenäinen analyysimenetelmä. Se onkin enemmän monitieteinen tutkimussuuntaus, joka tutkii kielenkäyttöä hyvin monenlaisista lähtökohdista ja näkökulmista käsin. (Hoikkala 1995, 142; Törrönen 2005, 139.) Diskurssianalyysista on siis olemassa monia versioita, mutta se voidaan jakaa kahtia siten, että ensimmäinen tutkimustraditio nojaa vahvemmin kielitieteisiin ja lingvistiikkaan, ja keskittyy nimenomaan tekstin kieliopillisen ja rakenteellisen ulottuvuuden analyysiin, kun taas toinen, yhteiskuntatieteellinen traditio, on enemmän kiinnostunut tekstien tuottamisesta ja niiden merkityksistä sosiaalisessa kontekstissaan. (Jokinen & Juhila & Suoninen 1993, 9-10, 55; Luukka 2000.) Suoninen (2006, 19–20) määrittelee diskurssianalyysin seuraavasti: Se on tutkimusta, jossa mielenkiinto kohdistuu *kielenkäytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan myötä tuotettuihin selontekoihin, joiden avulla ihmiset tekevät sekä itselleen että muille ymmärrettäväksi niin itseään kuin käsityksiään ympäröivästä maailmastakin*. Diskurssianalyysin kohteena ovat siis selonteot, eräänlaiset tarinat, joilla eri toimijat selittävät maailmansa auki.

Chouliaraki ja Fairclough (1999, 4) puolestaan viittaavat diskurssianalyysin potentiaaliin pohtiessaan sosiaaliin muutoksiin liittyvien valta- ja kontrollimekanismien siirtymää kohti yhä enemmän merkitysvälitteisesti ja kielen avulla konstruoituja abstrakteja prosesseja. Hallinta ja valta ovat postmodernissa yhteiskunnassa sekä konkreettisia toimia että kieltä, puhetta, jolla pyritään vaikuttamaan vastaanottajien käsityksiin. Tapahutumien ja ilmiöiden käsitteellistäminen onkin aina prosessi, jossa tunnistetaan, määritellään ja muotoillaan puheen kohteena oleva ilmiö, sekä tarvittaessa reaktio tai vastaus ilmiön esittämään ongelmaan tai väitteeseen. Kysymys on siis ilmiön rakentamisesta tietynlaisena. (Vrt. Hay 1996, 255.) Kriittinen diskurssianalyysi tarjoaa tulkintateoreettisen näkökulman tämän ”kielellisen hallinnan” kriittiseen tarkasteluun (Fairclough 2000, 5).

Yhteiskuntatieteellinen diskurssintutkimus nojaa vahvasti sosiaaliseen konstruktionismiin, jossa ollaan kiinnostuneita sosiaalisen todellisuuden ja merkitysten rakentumisesta yhteiskunnallisina käytäntöinä, selontekoina, toimijoiden asemina ja identiteetteinä. Sosiaalisella todellisuudella viitataan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa syntyvään dialogiseen ja jaettuun käsitykseen todellisuuden luonteesta. Järjestynyt todellisuus on joukko ilmiötä ja asemia, joille annetaan nimet ja merkitys historiallisesti muuttuvassa sosiaalisessa kontekstissa. Kieli on tärkeässä asemassa tässä jokapäiväisessä toiminnassa, jossa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ilmiöiden kanssa otetaan selkoa asioista, ilmiöitä arvotetaan ja arvostellaan, ja ne otetaan osaksi arkea ja toimintaa. Nämä selonteot muodostavat kokonaisuuden, jota voi kutsua merkityssystemiksi. (Berger & Luckmann 1994, 32, 69–77; Alasuutari 1996, 17–18; Fairclough 2001, 2–5; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12.) Merkityssystemit sekä mahdollistavat että rajoittavat jonkin ilmiön esittämistä tai tulkittamista tietynlaisena. Esimerkiksi taloudelliseen kannattavuuteen liittyvien diskurssien ja merkityssystemin (tehokkuus, kannattavuus, kustannukset, hyödyn maksimointi) on sanottu nousseen monilla yhteiskunnallisen elämän areenoilla hyväksytyksi ja järkevää argumentointia edustavaksi kannanotoksi (esim. Hay & Rosamond 2002).

Kuitenkin, puhuttaessa vaikkapa lasten päivähoidosta, taloudelliset perustelut ja diskurssit nähdään usein laskelmoivina, moraalittomina, epäinhimillisinä ja väärinä, kun taas lasten onnelliseen elämään, hyvään kasvatukseen ja esimerkiksi subjektiivisiin oikeuksiin liittyvät selonteot ja argumentit ovat yleisesti hyväksytyjä. Lasten päivähoidon käsitteellistäminen voittoahakevana liiketoimintana ei siis päivähoidon diskursiivisessa muodostelmassa ole suotavaa tai hyväksyttävää merkityksellistämistä. Kunkin diskurssin hyväksyttävyydestä tietyssä merkityssystemissä käydään kuitenkin jatkuvaa kamppailua. (Hirsto 2010; Fairclough 2003, 2; Luukka 2000, 134; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 7.) Työelämän merkityssystemissä taas esimerkiksi työurien pidentäminen, työelämän joustavuus, kestävyysvaje ja syrjäytyminen ovat toistuvia lausumia, joilla pyritään tunnistamaan ja nimeämään työmarkkinoilla tapahtuvia muutoksia ja niihin liittyvää yksilöiden toimintaa. Nämä ”vallalla olevat” lausumat, diskurssit, kehottavat ja pakottavatkin keskusteluun osallistujia vastaamaan juuri näihin määritelmiin ja rajauksiin, luoden käsityksiä siitä, mikä on tärkeää, totta, relevanttia ja arvokasta. Pertti Alasuutari

(1996, 18) puolestaan käyttää näistä diskurssien muodostumista nimitystä puheavaruus, jolla hän viittaa siihen, miten yksittäiset lausumat muodostavat laajemman ja suoraa merkitystasoaan yleisemmän kokonaisuuden, joka jatkuvasti muokkaa ja muuttaa sekä lausuman kohteena olevaa yhteiskuntaa että sen toimijoita. Lausumat ovat aina ikään kuin sekä avaus, vastaus että tulkinta jatkuvasti muotoutuuvassa diskursiivisessa pelissä. Diskurssianalyysi keskittyy tällaisiin kielen avulla määriteltyihin käsitteistön ja sosiaalisen todellisuuden välisiin dialektisiin suhteisiin, mutta se ei suinkaan tarkoita sitä, että todellisuus tai toiminta olisi pelkästään kielipelejä ja merkitysten tulkintaa. (Alasuutari 2006; myös Lehtonen 1998, 67; Jokinen 2006, 39–40.)

Itselleni diskurssien tutkimus avautuu myös ajatuksena sanojen ilmeisen merkitystason, tai tietyn sana- ja muotoiluvalinnan ulkopuolelle jäävien merkitysten tarkasteluna. Esi-merkiksi, suomalaisia käytäntöjä, vaikkapa hyvinvointivaltiota, työelämää tai sukupuolijärjestelmää, verrataan usein Ruotsiin tai muihin pohjoismaihin. Joskus tämä vertailu muotoillaan jopa itsestäänselvytenä, vain mainintana. Kuulijan oletetaan tekevän tietynlaisia päätelmiä tai assosioivan tietyllä tavalla ajatusta ”Ruotsista”. Ruotsalaisen toiminta- tai menettelytavan kohoaminen jollakin tavalla itsestäänselvydeksi, tai sen vihjattu itsestään selvä paremmuus herättää minussa kuulijana ajatuksia siitä mitä jää mainitsematta, kun mainitsemme ”Ruotsin” itsestäänselvytenä ja mihin kaikkiin kontekstuaalisiin, historiallisiin ja sosiaalisiin sidoksiin ajatus Ruotsista puheena olevat asiat liittyy. Miksi emme vertaa Suomea useammin esimerkiksi Espanjaan? Vaikka kysymys voi tuntua naiivilta, ovat tällaiset itsestäänselvyyksiksi ja yleisiksi totuuksiksi kohotetut puheet ja lausumat juuri mielenkiintoisia, koska niillä ensinnäkin sanotaan sekä tietoisesti että tiedostamatta paljon kompaktissa muodossa, mutta ennen kaikkea jätetään paljon myös sanomatta. Diskurssintutkimus näyttäytyy minulle tietyllä tavalla siis salapoliisikertomuksena – hiukan Pertti Alasuutarin (2001) viitoittamalla tavalla.

Se, että maailma näyttäytyy meille käsitettävänä ja mielekkäänä, on seurausta siitä, että hyväksymme ja tunnistamme eri ilmiöille annetut nimet, viittaukset, merkitykset ja tulkinnat, tai jos emme näin tee, saatamme ihmetellä tilannetta kummallisena, totuuden vastaisena, epäoikeudenmukaisena, jopa moraalittomana. Ihmetys ja erimielisyys saattavat johtaa merkityskamppailuihin, joissa ilmiön luonnetta, suhteita muihin ilmiöihin, sen sisältöä, tai arvoa pyritään muuttamaan. Tällainen toiminta voi olla intentionaalista ja suunniteltua, kuten esimerkiksi lobbaaminen ja markkinointi, tai organisoimatonta ja hiipivämpää, kuten esimerkiksi kahvipöytäkeskustelujen kirjoittamattomat säännöt ja sopivuuskäsitykset, joita vahvistetaan toistoilla, sanktioidaan vaikenemisella. Tämä hyväksynnän, määrittelemisen, kyseenalaistamisen ja uudelleenmäärittelemisen vaihteleva prosessi muodostaa diskursiivisen kamppailun, jota tässä tutkimuksessa vuokratyön osalta jäljitetään. Tämä kamppailu koostuu määrittelyistä, vaatimuksista ja ratkaisuehdotuksista, joiden myötä tutkimukseni kiinnittyy sosiaalisten ongelmien ja eriarvoisuuden tutkimusperinteeseen. Tällainen tutkimusprosessi lähtee liikkeelle siitä, että jokin toimijaryhmä yhteiskunnassa nostaa kyseisen ilmiön ”yhteiskunnallisen keskustelun agendalle” ja pyrkii vakuuttamaan muut toimijat näkökantansa oikeellisuudesta ja mer-

kittävydestä. Muut toimijat vastaavat tähän, jolloin kamppailun kenttä avautuu. (Vrt. Jokinen ym. 1993, 24; Jokinen 2006, 127; Hakkarainen 1998, 195–209.)

Nykyajalle ominainen tiedon ja tietämisen merkityksen korostuminen on antanut lisää painoarvoa myös kielen ja puheen tutkimukselle. Sanonta ”tieto on valtaa” on ehkä enemmän totta kuin koskaan ennen. (Pietikäinen 2000, 191.) Tietämisellä ja sen realisoimisella puheeksi tai kirjoitukseksi on vaikutuksia ympäröivään maailmaan, ilmiöihin ja ihmisiin. Tiedotusvälineiden tutkijat ovat puhuneet myös median, tiedottamisen ja uutisoinnin vaikutusvallan kasvusta yhteiskunnissa, erilaisten tekstien (esimerkiksi mainos-, blogi- ja muut verkkotekstit) valtavasta lisääntymisestä, sekä tästä kaikesta seuraavasta uudenaikaisesta tarpeesta osata lukea ja reflektoida näitä kaikkia tekstejä. Elämme tieto- ja informaatioyhteiskunnassa. Nykyaikaista tietämisen problematiikkaa kuvaa myös käsitys informaation ylitarjonnasta ja yhä enenevistä kilpailevista tietokäsityksistä, sekä tiedon lisääntyneestä teoreettisuudesta ja abstraktiudesta, verrattuna aiempaan. (esim. Kannisto 1986; Seppälä 1998, 67–69; Lehtonen 1998, 14.) Aiempaa abstraktimpi merkityksellistämisen muuttaa myös tapaamme käsittää sosiaalisia suhteita. Esimerkiksi käsite syrjäytyminen on uusi tulkinta palkkatyön ja kuluttajuuden ulkopuolelle jääneestä, jätetystä tai joutuneesta, joka aiemmin sai paljon konkreettisemmän ja sukupuolitettumman, mutta vähemmän diagnostisen tulkinnan, ”peräkamarin poika”. Usein tietoa pyritään myös legitimoimaan esimerkiksi viittaamalla asiantuntijuuteen, tilastoihin, tai laajan määrällisen informaation yliverlaiseen luotettavuuteen, verrattaessa esimerkiksi tietämistä yksittäisen kokemuksen tai laadullisen kuvailun perusteella. Itsessään tällainen tiedon tuottaminen on erittäin tärkeä ja mielenkiintoinen tutkimuskohde, sillä tiedolla ohjataan niin yhteiskuntia kuin yksilöitäkin kohti tiettyinä aikoina hyväksi, terveelliseksi ja hyödylliseksi katsottua suuntaa. Tiedon diskurssit rakentavat näitä toiminnan mahdollisuusehdoiksi nimitettyjä kulttuurisia ja poliittisia merkitysrakenteita. (Fairclough 2001, 16; Hirsto 2010, 17.)

Kaikki toiminta vuokratyön tiimoilla - keskustelut, väittelyt, uutisointi, lainmuutokset ja vaikkapa lakkoilu - tapahtuu aina yhteiskunnallisessa kontekstissa, jossa tapahtumia, toimijoita, seurauksia ja ehtoja arvioidaan, verrataan ja määritellään tiettyjen kielellisten, sosiaalisten ja poliittisten rajaehtojen puitteissa. Mahdollisuus- tai rajaehdot haastavat kysymään miten vuokratyöstä voi puhua, miten siitä puhutaan, miksi siitä ei puhuta jollakin toisella tavalla, kuka siitä puhuu ja miten vuokratyön kontekstissa tiettyjä asioita tai toimia arvioidaan järkeväksi, kohtuulliseksi, hyväksi, huonoksi tai mahdottomaksi. Rajaehdoilla viitataan myös ajatukseen kielestä järjestelmänä, joka välittää ja järjestää jokapäiväisen arkielämän kontekstissa tiettyjä, ennalta määrättyjä, kiteytyneitä tai instituutioituneita käsityksiä ja objektivoitumia, jolloin todellisuudesta muotoutuu mielekäs kokonaisuus ilman että kaikki pitää aina selittää alusta alkaen. Toisaalta tämä ”järkevyyttä”, ”luonnollisuutta” tai ”maalaisjärkiä” muodostaa rajaehdoja, jotka pitää pystyä murtamaan ja kyseenalaistamaan, jotta uudet merkitykset, käsitykset ja tulkinnat ovat mahdollisia. Rajaehdot ovatkin ajassa joustavia: kieli ja merkitykset muuttuvat ehkä hitaasti, mutta jatkuvasti, jolloin entisiä merkityksiä unohdetaan, toisia määritellään uudestaan. Vastavuoroisesti myös yhteiskunnan normit, säännöt ja tavat muuttuvat, jolloin niihin

liitetyt kielelliset merkitykset muuttuvat myös. Keskusteluun osallistuvien roolit ja sosiaaliset suhteet, tai keskinäiset hierarkiat muuttuvat myös, jolloin rajaehdot saavat jälleen uusia merkityksiä ja sisältöjä. (Berger & Luckmann 1994, 32; Fairclough 2001, 16; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 13.) Rajaehdoksi voi määritellä myös Fairclough'n (1997, 77-78) käyttämän genre-käsitteen: Erityyppiset tekstit noudattavat yleensä omanlaisiaan rajaehtoja, joten haastattelu, uutinen tai viranomaisdokumentti esiintyvät aina omina tekstilajeinaan, omine konventioineen.

Konteksti on diskurssintutkimuksessa keskeinen käsite. Kontekstilla ei viitata ainoastaan kielenkäytön tilanteisuuteen, siis siihen että käytämme kieltä eri tilanteissa eri tavoin, vaan myös kielenkäytön ja merkitysten monikerroksiseen yhteenkietoutuvuuteen. Esimerkiksi tutkimusprosessin läpiviennissä kuljetetaan mukana useita konteksteja, kuten tutkimusaiheen, historiallisen ajankohdan, itse tutkijan, kerätyn aineiston kuin lopullisen tutkimusraportinkin konteksteja. Tutkijakontekstiin liittyvät esimerkiksi pohdinnat siitä, miksi tutkin juuri tätä aihetta ja mitä se merkitsee niistä lähtökohdista käsin, mitkä itse tutkijana tuon mukaan tutkimusprosessiin. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 148.) Muihin konteksteihin liittyviä kysymyksiä on esimerkiksi mitä merkitsee aineistoni liittyminen julkisiin keskusteluihin ja tiettyihin haastateltavien valtapositiioihin? Miten voin edetä tai miten minun tulee edetä (ja raportoida) tutkimusprosessissani, jotta voin väittää sitä tieteelliseksi tiedoksi? Nämä kaikki kontekstit vaikuttavat siihen tulkintaan, jonka tutkija aiheestaan muodostaa, ja näin muodoin niihin uusin diskursiivisiin rakennelmiin, joita tutkimus osaltaan rakentaa.

Ärtymys, ristiriita ja oma kokemus olivat keskeiset tähän tutkimukseen johtaneet tutkijakontekstit. Ärsyyntymiseni johtui julkisuudessa näkyvien merkitysten ja käsitysten, sekä toisaalta kokemuksen ristiriidasta, tiedoksi väitettyjen lausumien ja näkemiseen, kuulemiseen ja elämiseen kiinnittyvien havaintojen yhteismitattomuudesta, sekä jonkinlaisesta vaikeasti määriteltävästä epämukavuuden tunteesta. Lisäksi ärtymystä herätti puheen ja tekstin tapa ja merkityksellistäminen, jotka puolestaan avasivat näkökulman valtakamppailuun yksilön ja rakenteen välillä. Lähtöpisteeni tutkimusaiheeseen on siis julkisessa, yleisessä keskustelussa, joka muodostaa ikään kuin ilmiön havaittavan pintatason. Pintatason alla, osittain näkymättömissä liikkuvat erilaiset toimijat ja puhujat, joiden liikkeistä ja siirroista tiesin vain vähän, tai en lainkaan. Toisaalta osa toimijoista pyrki pinnalle hyvinkin määrätietoisesti, käyttäen julkisuutta omien näkemystensä ja etujensa ajamiseen.

Aloin pohtia mitä ja etenkin miten nämä tekstit ja puheet, sekä niihin liitetyt merkitykset kertovat vuokratyöstä ja siihen kiinnittyvistä yksilöistä, erityisesti työntekijöistä, mutta myös muusta yleisöstä laajemmin. Minkälaisen toimijuuden ja roolin nämä eri määrittelijät antavat työntekijöille tai tekstien vastaanottajille, ja miten nämä yhdessä rakentavat jatkuvasti käsitystämme vuokratyöstä tai työelämästä yleisemminkin. Ymmärsin myös tutkimusprosessin edetessä, että tietäminen vuokratyöstä ei ole sama asia kuin ilmiön saama julkisuus. Vaikka yksilönä voin ajatella, että tiedän vuokratyöstä jotain, koska olen lukeutunut siitä esimerkiksi sanomalehdestä, tutkijana en voi sanoa tietäväni siitä mitään, kuin vasta systemaattisen tarkastelun jälkeen ja silloinkin vain tietyn viitekehyksen puitteissa.

Kuitenkin lähtökohtaisesti ajattelen, että julkisuudessa häilyvä kuva vuokratyöstä on todellisuutta ja tietämistä siinä missä virallisempi (usein julkisuudelta varjoon jäävä) tutkimusraporttikin. Julkisuus on myös hyvin vaikutusvaltainen tapa merkityksellistää asioita. Huomasin myös, että puheaktit viittaavat toisiinsa, hakevat todistusvoimaa toisistaan, tai vastaavat toisilleen, kamppailevat toistensa kanssa. Puheet ja tavat puhua rajoittavat siis sekä diskurssien kenttää että niitä toimia, joita ilmiön tiimoilta on mahdollista toteuttaa. Tutkimuskontekstiksi muodostuukin tämän tutkimuskehikon laajimmassa mittakaavassa ajanjakso 1990-luvulta nykyhetkeen, jonka puitteissa vuokratyötä on muokattu ja merkityksellistetty niin lainsäädäntökeskusteluissa, mediassa kuin etujärjestöjenkin piirissä.

Esimerkiksi Alvesson ja Karreman (2000) sekä Widdowson (1995) huomauttavat, että diskurssia on valitettavan usein käytetty tutkimuskäsitteenä liian epämääräisesti, määrittelemättä tai tarkentamatta mitä sillä itse asiassa tarkoitetaan. Alvesson ja Karreman erottavat organisaatiotutkimuksissa käytetystä diskurssintutkimuksesta kaksi päälinjaa: puheen ja kirjoitetun tekstin tutkimus organisatorisessa toimintakontekstissaan, sekä toisaalta sosiaalisen (organisatorisen) todellisuuden muokkaus ja ylläpito kielenkäytön avulla. Ensiksi mainittu keskittyy enemmän jokapäiväiseen organisatoriseen kanssakäymiseen, kun taas jälkimmäinen tarkastelee ennemminkin sosiaalisen todellisuuden määräytymistä ja muokkautumista historiallisesti asemoituneina diskursiivisina siirtoina. (emt., 1126). Erityisesti tähän jälkimmäiseen käsitetulkintaan sijoitan myös oman tutkimukseni. Ei ole niinkään kyse yksittäisten uutisten, markkinointilauseiden tai ainutkertaisen, haastattelussa käytetyn sanavalinnan, -järjestyksen tai -lukumäärän tarkastelusta tietystä viestinnän paikallisessa tai kieliopillisessa kontekstissa, vaan ennemminkin monen eri toimijan pyrkimyksestä yhteistyössä, vaikkakin suunnittelematta, ilman näkyvää, kontrolloitua ohjausta, tai toisaalta kamppailen ja ”vastustajan” siirtoja tarkkaillen ja kommentoiden, tuottaa tiettyjä käsityksiä ja rajauksia työmarkkinoiden järjestyksestä ja siellä toimivien subjektien ominaisuuksista ja tehtävistä. Pällekkäisyys, limittyminen, punoutuminen ja toisaalta törmäminen kuvaavat silloin käsitteiden, ajatusten ja ideoiden muotoutumista ja kohtaamista. Myös Alasuutari (2006, 82) näkee tällaiset merkityksentuottamiseen liittyvät siirrot valtapelinä, jossa pyritään joko muuttamaan tai suojelemaan yhteiskunnallisia olosuhteita, ja joissa määrittäminen on aina lähtökohtaisesti myös normittavaa.

Tarkastelen tutkimuksessani sitä kielellisesti rakentuvaa ja muokkautuvaa sosiaalista merkityssystemiä, joka puolestaan määrittää ilmiötä nimeltä vuokratyö. Havainnoin tätä merkityssystemin rakentumista olemassa olevien dokumenttien ja toisaalta tutkimusta varten tuotetun haastattelumateriaalin avulla. Kielellisesti rakentuvaan, diskursiiviseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen pätevät seuraavat, Jokinen ym. (1993, 17–18), erittelemät metodologiset oletukset:

- 1) oletus kielenkäytön sosiaalista todellisuutta rakentavasta luonteesta,
- 2) oletus useiden rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien merkityssystemien olemassaolosta,

- 3) oletus merkityksellisen toiminnan kontekstisidonnaisuudesta,
- 4) oletus toimijoiden kiinnittymisestä merkityssysteemeihin ja
- 5) oletus kielen käytön seurauksia tuottavasta luonteesta.

Kieli ei yksiselitteisesti peilaa tai kuvaa sosiaalista maailmaa, tai siitä saamiamme vaihtoehtoja, vaan kielen avulla rakennamme todellisuutta liittämällä tiettyjä, hierarkkisia tulkintoja tiettyihin havaintoihin. Hierarkiat muodostuvat esimerkiksi erottautumisen tai havaintojen välisten suhteiden kautta. Esimerkiksi, itse työsuhde on olemassa sekä toimintana työpaikalla että faktuaalisena sopimuksena, kirjallisena tai suullisena, mutta toiminnan ja sopimuksen sisältö tai merkitys - esimerkiksi vastuut ja velvollisuudet, työsuhteen edellyttämä käytös ja työsuhteesta muodostuva ansaintakeino, palkkatyö - on sosiaalisen todellisuuden rakentamista kielen käytön avulla: määrittelyä, rajaamista, nimeämistä, ulossulkemista ja mukaan ottamista. Vuokratyösuhde eroaa muista työsuhteista sille annettujen tunnusmerkkien myötä, jotka kaikki samalla rakentavat vuokratyötä juuri tietynsisältöisenä työsuhteena, erotuksena muunlaisiin työsuhteisiin. Näin myös konkretisoituu sosiaaliseen konstruktivismiin pohjautuva ajatus todellisuuden rakentumisesta kaksisuuntaisesti: Kielenkäytöllä kuvataan ja rakennetaan maailmaa, mutta maailma (esimerkiksi ”normaalityösuhde”) vaikuttaa siihen, miten on mahdollista puhua ja kuvata jotakin ilmiötä. Toisaalta kielellä vaikutetaan merkityksmaailmaan, mutta se miten toimija tai puhuja kieltä käyttää, vaikuttaa myös itse käyttäjään. Kielellisesti muodostuvat tällöin myös erilaiset toimijapositionit ja roolilliset rajanvedot, joissa lausumien tuottajat ryhmittyvät esimerkiksi vastakkaisiksi tai samanmielisiksi ryhmiksi. Diskurssit eivät vain rakenna käsityksiä itsemme ulkopuolisesta maailmasta, vaan myös meistä itsestämme. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 14–17.)

Ilmiöiden määrittelyn tutkiminen pohjautuu diskurssianalyttisessä lähestymistavassa hermeneuttista perinnettä mukailien ajatukseen, jonka mukaan elämisaailma ja jokapäiväinen subjektiivinen ymmärtäminen muodostavat linkin laajempaan sosiaaliseen tietämiseen, tulkintaan ja teoreettiseen merkityksenantoon (Weiss & Wodak 2002, 3-5; Widdowson 1995). Ymmärrän tällä sitä, että vaikka tutkimusaineisto on rajallista ja paikallista, esimerkiksi haastattelu tai uutinen sanomalehdessä, ne kiinnittyvät sosiaaliseen todellisuuteen monin siten, jotka tekevät tekstistä sekä syntykontekstissään ymmärrettävän että muihin tilanteisiin, aikoihin, paikkoihin ja ilmiöihin viittaavan. Diskurssiivisia määrittelyjä ei ole mahdollista ymmärtää ”irrallaan”, vaan ainoastaan osana keskenään toisiinsa viittaavaa tulkintajärjestelmää, tekstejä ja näkökulmia. Tällainen intertekstuaalisuus kiinnittyy myös erontekoihin ja vertailuihin: vaaleanpunaista on vaikea kuvailla ilman käsitystä punaisesta. (Vrt. Valtonen 1998, 99.)

Tutkimuksen kannalta ei ole niinkään oleellista, ovatko rakennetut merkitykset ”tosia” tai parempia kuin jotkin toiset, vaan se, miten nämä merkitykset, niiden tuottaminen ja seuraukset kiinnitetään tutkijan ”sosiologisen mielikuvituksen” ja tutkimuksen teoreettisten näkökulmien avulla relevantteihin yhteiskunnallisiin tapahtumiin, järjestyksiin ja

instituutioihin. Se, että kieli nähdään todellisuutta rakentavana toimintana, ei kuitenkaan tarkoita ankkuroitumista jonkin aidon todellisuuden ja rakennetun todellisuuden erottamiseen. Päinvastoin, kielenkäyttö ja todellisuus ovat hyvin vahvasti, erottamattomasti, yhteen nivoutuneita. Sosiaalisesta maailmasta ei ole olemassa versiotonta todellisuutta. Juuri tätä merkitsee teoreettisen ja jokapäiväisen tiedon linkittyminen yhteen. Tällöin diskurssien tutkimus ei ole vain ”pienoismaailmojen” hahmottelua. (Jokinen ym. 1993, 17–23; Valtonen 1998, 97–100; Juhila 2006, 160–167.)

Omassa tutkimuksessani painottuvat Jokisen ja kumppaneiden esittelemistä metodologisista oletuksista osa-alueet 1, 2 ja 5, mutta muitakaan en voi jättää huomiotta. Nämä lähtökohdat muodostavat kokonaisuuden, jotka määrittävät niin tutkijan positiota tutkimusprosessissa kuin aineiston mahdollisuutta, hankintaa tai tulkintaakin. Perimmäinen lähtökohta koko tutkimukselleni on se, että sosiaalinen todellisuus, sosiaaliset suhteet ja niiden väliset vaikutussuunnat ovat hyvin vahvasti kielellisiä ilmiöitä. Sosiaalinen todellisuus ymmärrettynä nimenomaan vuorovaikutuksena, on tulkintaa, kokemusta ja merkitysten antamista. Vuokratyötä ei voi kädellä koskettaa, eikä sen voi sanoa olevan olemassa ilman sanoiksi puettua ajatusta tai kielellistämistä. Tarkoitin tällä sitä, että vuokratyön todellisuus tarkoittaa usean ihmisen sanoiksi pukemaa tilannetta, tapahtumaa, asiantilaa, sopimuksellista vuorovaikutussuhdetta, toimintaa ja lopputuloksia, ja se on olemassa kullekin ihmiselle omanlaisenaan, versioina, jotka saattavat poiketa toisistaan huomattavastikin. Poikkeamatkin joutuvat kuitenkin noudattelemaan niitä rajoja, jotka ilmiön diskursiivinen avaruus kulloinkin mahdollistaa. Vuokratyön todellisuus, sen tekstit ja niiden tulkinnat, rakentuvat tällöin sosiaalisista käytännöistä, eri ihmisten sille antamista merkityksistä ja tulkinnoista, jotka puolestaan kiinnittyvät vahvasti muun muassa kunkin toimijan aiempiin kokemuksiin, mielipiteisiin ja käsityksiin esimerkiksi työelämästä yleensä. (Vrt. van Dijk 1993, 258.)

Lähtökohdista erityisesti numero 2, merkityssysteemien keskinäinen kilpailu, viittaa myös ajatukseen sosiaalisen todellisuuden moninaisuudesta, kerroksisuudesta, kokonaisuutena, jossa eri merkityssysteemit ja tulkinnat kilpailevat. Diskurssianalyysissa ei siis tulkita vain eri diskursseja sinänsä, vaan tehdään myös ymmärrettäväksi erityisesti sitä, miten diskurssit aktualisoituvat erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. Diskurssi on toimintaa, sillä diskurssit eivät elä irrallaan muusta todellisuudesta, eivätkä ne deterministisesti määrää merkitystenantoa. Puheavaruuden sisällä on aina mahdollisuus useisiin erilaisiin diskursseihin ja kiinnostavaa onkin se, miksi, miten ja kenen toimesta tietty merkitys valikoituu niin kutsutusti hyväksytyksi tai oikeaksi. Toisaalta diskursseihin osallistuvien toimijoiden ”valinnanvara” on rajoitettua: niin henkilön koulutus, historia, asema yhteiskunnassa kuin kokemuksetkin sekä rajoittavat että mahdollistavat henkilön diskursiivisia valintoja ja resursseja. Erilaiset merkitykset rakentuvat myös suhteessa toisiinsa, ikään kuin kannanottoina toisiin merkityksiin, jolloin puhutaan interdiskursiivisuudesta. Lisäksi oletettu yleisö vaikuttaa merkityksen tuottamiseen. Tällöin korostuu merkitysten keskinäinen kilpailu: Monipolvisten valtasuhteiden myötä jotkin diskurssit saavat muita paljon vahvemman jalansijan. Näin muodostuvat yhteisesti hyväksytyt ja



itsestään selvät ”totuudet”, jotka puolestaan vaientavat vaihtoehtoisia ”totuuksia”. (Jokinen ym. 1993, 24–29.) Kyseessä on siis prosessi, jonka myötä jostakin tietovarannosta tai kokemuksesta muodostuu yleisesti hyväksyttyä totuutta tai todellisuutta (vrt. Berger & Luckmann 1994, 13).

Myös retoriset keinot, kuten uskottavuus, selkeys, toisto ja kokemuksellisuus vaikuttavat diskursiivisen kamppailun lopputulokseen. Samalla toisin näkeminen, toisin puhuminen ja toisin tietäminen estyvät tai vähintäänkin hämärtyvät. Toisin tietäminen ja toisin puhuminen edellyttävät aina diskursiivisen avaruuden ”aukeamista”, mahdollisuutta merkityssysteemin muutokseen, joka kiinnittyy historiallisesti muihin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Tällainen muutosprosessi on hidas, sillä merkityssysteemit ovat ”sitkeitä” (Mäntynen & Pietikäinen 2009). Niinpä lähtökohtaisesti tutkimukseni liittyy myös tietämisen ja tiedonmuodostuksen, tiedoksi hyväksytyn ja tiedoksi tunnistettavan puheen ja tekstin tarkasteluun, muotoutumiseen ja jäsentämiseen tärkeänä sosiaalitieteellisenä kysymyksenä.

Kohdistan siis kriittisyyteni puhetekojen motiiveihin ja perusteluihin, sekä siihen miten näitä motiiveja oikeutetaan, legitimoidaan ja ”kaiverretaan” työelämän arkeen ja toimijoiden käsityksiin itsestään ja muista. Näen vuokratyön yhteydessä käytetyn puheen ja oikeuttamisen valtatekona, jolla pyritään rakentamaan tietynlaista työmarkkinoiden ja työntekijän ”ideaalimallia”. Se, minkälainen mallista muodostuu, riippuu kulloisestakin määrittelijästä. Toisaalta teksteistä voi kriittisen luennan avulla hahmottaa myös kasvattavia, hallinnallisia ja sääteleviä strategioita. Vuokratyön diskurssien kriittisen tarkastelun päämääränä on paljastaa tekstien rajoittavia, tuottavia, alistavia sekä toisaalta mahdollistavia käytäntöjä ja vaikuttimia, joilla pyritään ohjailemaan ja rakentamaan tietynlaisia käsityksiä työmarkkinoista ja työntekijän roolista. Tämä rakentaminen kiinnittyy aina valtaan ja etukamppailuihin. (Fairclough 1995, 2003.) Tutkijan teoreettiseen viitekehykseen nidottu vuoropuhelu aineiston kanssa osaltaan ratkaisee mitkä merkitykset nostetaan etualalle, mitkä herätetään henkiin. Tulkinta myös aina yksinkertaistaa sosiaalista todellisuutta, joten tutkijan tulee perustella omat valintansa ja puolustaa niitä teoreettiseen esiyymäryykseen, aineistoon ja huolelliseen analyysiin tukeutuen. Se, että tutkija lähtökohtaisesti tarkastelee sosiaalisia valtasuhteita, ei tarkoita sitä, ettei näitä valtasuhteita tulisi kriittisesti arvioida ja erityisesti todentaa aineiston avulla. (Fairclough 2001, 4, 87.)

## **4.2 Tämän tutkimuksen menetelmä: Kriittinen diskurssianalyysi retorisella kierteellä**

Kun aloin pohtia vuokratyön muotoutumista käsitteenä, puheena ja käytäntönä, siihen liittyviä valtasuhteita, sen tuleamista osaksi suomalaisia työmarkkinoita, sen rakentumista erilaisten argumenttien, tietämisen, perusteluiden ja toimintojen myötä, sen tapahtumista työntekijöiden ja työnantajien arjessa ja siihen liittyviä kamppailuja, aloin myös

lukea tekstien analyysiin liittyvää kirjallisuutta ja tulin vakuuttuneeksi, että menetelmällinen valintani olisi kriittinen diskurssianalyysi. Puheen, puheavaruuksien, muotoiltujen käsitteiden, kantojen ja eri näkemysten puolustaminen ja kritisointi, johtivat pohtimaan sitä, miten meidän on ensinnäkin mahdollista puhua vuokratyöstä, millaisilla käsitteillä, tavoilla ja argumenteilla, kuka puhujista käyttää mitään diskurssia, keitä nämä puhujat oikein ovat ja minkälaiseen suuntaan heidän puheensa ja argumentointinsa tuota vuokratyöksi mainittua ilmiötä ja toisaalta vuokratyössä työskenteleviä yksilöitä rakentavat. Pohdin myös puhumiseen ja tietämiseen linkittyviä kysymyksiä: kuka vuokratyöstä tietää, kenen puhe otetaan todesta ja tietona, kuka vaiennetaan tai jätetään varjoon?

Fairclough (2001) ja van Dijk (1993) kiinnittävät tutkimuksen kriittisyyden poliittiseen tiedostamiseen ja ”heikompien” puolella olemiseen. Kriittisyyttä edustaa tällöin hegeemonisten valta-asemien haastaminen ja alistuksen paljastaminen. Fairclough (1993, 136; 2010) etenkin yhdistää kriittisen diskurssianalyysin gramscilaiseen hegeemonisen vallan tarkasteluun. Yhteiskunnallisessa keskustelussa diskurssien muotoutuminen, nouseminen dominoivaan asemaan ja diskursiivisten määrittelyiden sosiaalisiin käytäntöihin vaikuttava efekti kietoutuvat valtasuhteisiin ja valtakamppailuihin, jotka harvoin ovat läpinäkyviä tai suoria. (Fairclough 1997, 75.) Teun van Dijk (1993) kirjoittaa provosoivasti, että kriittisen diskurssianalyysin pitäisi ennen kaikkea olla kiinnostunut valta-asemien väärinkäytön diskursiivisista ulottuvuuksista ja tästä johtuvan epätasa-arvon ja epäoikeudenmukaisuuden jäljittämisestä. Kriittisen diskurssianalyysin kannustimena toimivat polttavat sosiaaliset ongelmat, joita diskurssianalyysia tekevä tutkija pyrkii paremmin ymmärtämään. van Dijkin mukaan pelkkä ymmärtäminen tai kuvaaminen ei kuitenkaan riitä, vaan kriittisyyden pitää näkyä selkeänä poliittisena asenteena, jonka myötä tutkimusta käytetään yhteiskunnallisen muutoksen välineenä. Kriittinen diskurssianalyysi ei jätä irralliselle, tai ulkokohtaisen ”neutraalille” positiolle mahdollisuutta, vaan sitoo tiukan ujostelematta tutkijan poliittiseen taisteluun sosiaalisen muutoksen aikaansaamiseksi. van Dijk samaistaakin kriittisen diskurssintutkimuksen poliittisiin liikkeisiin, kuten luokkataisteluun, naisasialiikkeeseen ja rotuerottelua vastustavaan liikkeeseen. van Dijk painottaakin, että kriittinen diskurssianalyysi ei ole teoria eikä pelkkä menetelmä, vaan näkökulma ja tulkinnallinen viitekehys. (van Dijk 1993, 252–253).

Kriittisyyttä itseään on tutkimuskeskusteluissa kuitenkin myös kyseenalaistettu ja haastettu. Jos tietyn diskurssianalyysin näkökulma tai lähtökohta on kriittinen, tarkoittaako se, että muut tutkimukset ovat kritiikittömiä? (Esim. Billig 2000; Jones 2007.) Kriittisen diskurssianalyysin lähtökohtainen ero esimerkiksi sosiolingvistiseen tutkimukseen on se, että kriittinen diskurssianalyysi ei tyydy vain kuvailemaan kielenkäytössä ilmeneviä muutoksia tai valtasuhteita, vaan myös selittämään niitä, avaamaan ja tulkitsemaan tekemisen ja merkityksellistämisen ehtoja (Fairclough 2001, 2-3). Kriittisen diskurssianalyysin menestys, sen pätevyys ja relevanssi, mitataankin sen kontribuutiolla muutoksen tai uudenlaisen tulkinnan aikaansaamiseen, ei pelkästään selittämisen tai kuvailun osuvuudella (van Dijk 1993, 253). Kriittinen diskurssianalyysi olettaa sosiaaliset suhteet aina valtasuhteiksi, vaikka valtarakenteet eivät olekaan aina näkyvillä, tai niitä ei näky-

västi vastustettaisi. Tekstien ja puheen tuottaminen ja tulkinta on kriittisen diskurssianalyysin määrittelemänä sosiaalista toimintaa, joka usein kantaa mukanaan valtasuhteisiin liittyviä ideologioita, tiedostetusti tai tiedostamatta. Kriittisen diskurssianalyysin tehtävä on ”paljastaa” tai osoittaa puheiden hämärretty tai luonnollistettu ideologinen syntyperä, diskurssien käymä valtakamppailu, sekä mahdollisesti muuttaa maailmaa tämän paljastamisen avulla. (Fairclough 2010, 56–68.)

Lilie Chouliaraki ja Norman Fairclough (1999) kirjoittavat, että sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin muutoksiin sisäänpedatut, ihmisiä eriarvoistavat mahdollisuudet ja mahdolluudet on usein käsitteellistetty väistämättömänä muutoksen hintana. Kuitenkin kaiken yhteiskunnallisen muutoksen taustalla on aina myös joidenkin toimijoiden hyvin intentionaalista suunnittelua, pelaamista ja vaikuttamista. Chouliaraki ja Fairclough pitävät tällaisten muutosten erityisesti myöhäismodernina ominaisuutena sitä, että ne ovat olemassa sekä diskursseina että diskurssien ulkopuolella ilmenevinä prosesseina. Diskurssit ja prosessit taas ovat vastavuoroisessa vaikutussuhteessa. Etenkin taloudellisiin muutoksiin liittyvissä diskursseissa on aina myös kysymys merkittävästä taloudellisista eduista, jolloin näihin prosesseihin liittyvien diskurssien hallinnasta käydään kamppailua. Kriittisen diskurssianalyysin tehtävänä onkin tämän prosessi/diskurssi-asetelman purkaminen ja pohtiminen: miten monilla eri tavoilla esimerkiksi taloudellisesta muutoksesta ja talouden prosesseista voidaan puhua, ja miksi ja miten tietyt diskurssit nousevat hegemoniseen asemaan. Hegemonisen diskurssin ja sen tuotetun aseman kritisoiminen tai paljastaminen ei välttämättä avaa puhtaampaa tai oikeampaa tietoa, vaan asettaa väistämättömäksi, luonnolliseksi tai ehdottomaksi rakennetun todellisuuden toiseen valoon, jolloin vaihtoehdot mahdollistuvat. Valittujen sanojen ja merkitysten verkoston avaaminen, vertaaminen ja tulkitseminen on tällöin tärkeää. (Chouliaraki & Fairclough 1999, 3-4.)

Peter E. Jones (2007) suhtautuu torjuvasti Chouliarakin ja Faircloughn (1999) esittämään ajatukseen kriittisestä diskurssianalyysistä työkaluna, jolla voidaan tarkastella yhä enemmän teksteihin ja abstraktiin hallintaan kiinnittyvää sosiaalista ja poliittista muutosta. Jones kritisoi etenkin kielitieteellistä lähestymistapaa, mutta myös Chouliarakin ja Faircloughn näkemystä sosiaalisten muutosten kahtalaisesta olemuksesta: sekä todellisuudessa tapahtuvina prosesseina että diskursiivisina siirtoina ja rakennelmina. Jonesin mukaan diskurssianalyysin kielitieteellinen lähestymistapa irrottaa reaali maailman tapahtumat tekemisen ja tapahtumisen poliittisesta kontekstista, jättäen tekstintutkijan kieliopillisten sääntöjen armoille ja unohtaen toimijoiden monipolvisen, kontekstisidonnaisen ja vaihtelevan kommunikaation. (Jones 2007, 356–367.) Mielestäni aiemmin esittämäni jako kielitieteelliseen ja yhteiskuntatieteelliseen diskurssianalyysiin (myös Phillips 1998) ratkaisee Jonesin esittämän ongelman ainakin osittain, mutta tärkeämpää on ymmärtää, että diskurssianalyysia, kriittisyydellä tai ilman, ei tule ymmärtää ahtaasti vain kielitieteellisiin ja -opillisiin sääntöihin tukeutuvana tulkitsemiskehyksenä, tai kielen ulkoisten merkkien (lauseiden, sanojen, lauseopin) alla piilevien risteävien lauserakenteiden analyysinä. Diskurssianalyysi on poliittiseen tietoisuuteen ja kontekstiin

kiinnittyvä tapa tarkastella toimijuutta, toiminnan kohdistumista ja näiden perusteluja, jolloin kielitieteen esittämiä ajatuksia kommunikaation säännöistä voi soveltaa viittaus-suhteita ja muita kielellisiä valintoja paljastavana työkaluna. Kommunikaatio on aina tiettyjen kielipillisten sääntöjen rajaamaa, mutta sen lisäksi kommunikaatiossa tehdään jatkuvasti tietoisia ja tiedostamattomia sana- ja merkitysvalintoja.

Toisaalta Widdowson (1995) esittää kritiikkiä nimenomaan kriittisen diskurssianalyysin poliittisuudesta. Widdowson näkee lähtökohtaisesti kriittisen diskurssianalyysin ongel-maksi sen julistautumisen kriittiseksi. Kriittisyys, kuten Fairclough menetelmän ydin-ajatuksen ilmaisee, merkitsee Widdowsonin mukaan kiinnittymistä tiettyyn poliittiseen näkökantaan, joka aina ohjaa tulkintaa. Poliittista sitoutumista ei saisi Widdowsonin mu-kaan kuitenkaan olettaa yhteiskuntateoriaksi, vaikka näin usein tehdään. Niinpä sitoutu-minen kriittisyyteen merkitsee Widdowsonin mielestä aina tietyn tulkinnan nostamista ensisijaiseksi, vaikka tutkimuksen pitäisi mahdollistaa analyysi, eli paljastaa ne tekijät, jotka johtavat merkityskamppailuun ja eri näkemysten poikkeamiseen toisistaan. Wid-dowson siis käsittää kriittisen diskurssianalyysin poliittisen ohjelmallisuuden analyysin rajoittamiseksi, jolloin itse asiassa ideologinen tulkinta ja tutkijan omaksuma poliittinen näkökulma määräävät tutkimuksen tulokset, ei aineistoon pohjautuva analyysi. (Wid-dowson 1995, 158–159.)

Widdowsonin artikkeli on erittäin ajatuksia herättävä. Hän käyttää hyvin konkreettisia esimerkkejä esitellessään näkemystään. Poliittisuuden määrittäminen yhdeksi tietyksi positioksi on kuitenkin mielestäni väärinymmärrys, sillä itse näen diskurssianalyysin poliittisuuden tekstin tai diskurssien ilmiön ja perusteluiden kriittiseksi, siis ilmitul-kintaa ja itsestäänselvyyttä haastavaksi tarkasteluksi ja avaamiseksi. Se ei kuitenkaan tarkoita jonkin yhden ainoan oikean tulkinnan tarjoamista tilalle, vaan ennemminkin eri-laisten vaihtoehtojen esittämistä. Kuitenkin ajatus siitä, että tutkija tuo mukanaan aina oman kontekstinsa, joka ohjaa ja rajaa diskurssien tulkintaa, ja etenkin ajatus siitä, miten ylipäänsä voin tulkita ja lukea uudelleen jonkun muun tuottamaa tekstiä tai puhetta, tekemättä puhujalle tai kirjoittajalle tahallista vääryyttä, pitää ottaa vakavasti. Tulkintaa tehdään aina ”lukijan” lähtökohdista ja kontekstista, jotka lukija tai tulkitsija tuo tulkin-tatilanteeseen. Tämä mahdollistaa merkitysten moninaisuuden, mutta analyysistä ei saisi tulla pelkkä tutkijan oman kokemusmaailman heijastus. Widdowson kehottaa tutkijaa refleksiivisyyteen oman maailmansa, oman todellisuutensa, sekä omien arvojen ja us-komustensa osalta. (Widdowson 1995, 164–169.)

Käsitän itse kriittisen diskurssianalyysin ensisijaiseksi tavoitteeksi juuri tulkintojen ja merkityskamppailuiden avaamisen, sekä mahdollisuuden toisin näkemiseen. Tässä syy-seuraussuhteiden, toimijan ja toiminnan kohteen tai suunnan, sekä merkitysten ja ku-vailujen kielellinen valitseminen useasta mahdollisesta on analysoitavissa kielitieteen avustuksella, mutta poliittiseen ja sosiaaliseen jatkumoon ja etenkin tutkimuskontekstiin ja -teoriaan kiinnitettyinä. Valtapositiona kyseenalaistaviin ja kantaaottaviin pää-telmiin pääseminen ei kuitenkaan edellytä ”yhden oikean todellisuuden tai tulkinnan” paljastamista, vaan nimenomaan itse kamppailuun osallistumista vaihtoehtoisin tulkin-

noin ja hegemoniaa haastavin analyysin. Ei ole samantekevää millaiset sosiaalisen todellisuuden versiot yhteiskunnassa pääsevät hallitsevaan asemaan. Vallalla olevien käsitysten ideologisten perusteiden kyseenalaistaminen, avaaminen ja kritisointi on tärkeää sekä valta- ja alistussuhteiden että uuden tiedon ja tietämisen tavan näkökulmista. Allekirjoitan täysin ajatuksen sekä puheteoista että vaikenemisesta valtakamppailuna, joka ulottuu kaikkialle yhteiskuntaan. Ei ole olemassa ”viattomia kannanottoja”, vaan kaikissa diskursseissa on aina jokin tarkoitus ja tausta. (Vrt. Jokinen & al. 1993, 96–107.)

Itselleni menetelmällistä ymmärrystä avaavia ja käytännön kannalta hyödyllisiä tutkimusesimerkkejä ovat Faircloughin analyysit sanomalehti uutisoinnista ja virallisesta puheesta (Fairclough 1995, 112–129; 1997, 231–237). Diskurssianalyysi oli alun alkuaan muodostunut mielessäni ennen kaikkea merkityskamppailuiden, sanavalintojen, retorikan, suostuttelu- ja vakuuttamiskeinojen ja risteävien argumenttien kontekstuaaliseksi analysoinniksi, ei niinkään kieliopillisiin sääntöihin tai lauseoppiin kiinnittyväksi mikropuuhasteluksi (vrt. Hirsto 2010, 23). Oli hyvä kuitenkin huomata, että ilman tietoisuutta kielen käytön säännöistä ja rakenteista kriittinen diskurssianalyysi muuttuu ehkä sattumanvaraiseksi ja etenkin suuren aineiston analysointi saattaa jäädä helposti vain tyypittelyn asteelle. Niinpä lähdin jäljittämään eri tutkimuksista aivan käytännön työkaluja analyysin läpiviemiseen. Ohjenuoriksi omaan tutkimukseeni soveltuviksi löysin Faircloughin lisäksi esimerkiksi Jokisen ym. (1993; 2006) kirjoittamista oppaista, sekä Wethrell & Potterin (1992), Hirston (2010) ja Phillipsin (1989) tutkimuksista.

Jokinen ja Juhila (2006) kirjoittavat diskurssianalyysin eri ulottuvuuksista jakaen tutkimuspainotukset neljään eri kategoriaan. Kuvio 5 havainnollistaa diskurssianalyysin menetelmällisiä mahdollisuuksia ja auttaa hahmottamaan tutkimuksen painopistealueita.



**Kuvio 5.** Diskurssianalyttisen tutkimuksen ulottuvuudet. Lähde: Jokinen & Juhila. (2006, 55).

Jokinen & Juhila (2006, 55) hahmottavat diskurssianalyttisen tutkimuksen metodiset painotukset janoina, joiden molemmat ulottuvuus päät ovat usein läsnä diskurssianalyttisessä tutkimuksessa, mutta jotka painottuvat eri tutkimuksissa hieman eri tavoin. Itselleni oli havainnollistavaa sijoittaa omat ajatukseni teoreettisesta viitekehystä, aineistotyypeistä ja hahmottelemastani tutkimussuunnasta juuri näille janoille, sillä se helpotti ja konkretisoi paitsi sijoittumista tutkimusperinteeseen, myös niitä konkreettisia kysymyksiä, joita aineistolle tulen analyysin edessä esittämään. Tutkimuksen sijoittaminen suhteessa eri dimensioihin auttoi myös edelleen etsimään omalle tutkimukselle

relevanteja aiempia tutkimuksia, joista ammennan työkaluja omaan analyysiini (esim. Wetherell & Potter 1992; Juhila 1993; Fairclough 1997).

Tutkimukseni sijoittuu kulttuurista jatkuvuutta painottavaan näkökulmaan, ottaen vakavasti ajatuksen siitä, että merkitysten syntyminen, tapa tehdä asioita ymmärrettäväksi, täytyy pedata tutkittavan ajanjakson yleisempään ja laajempaan ”diskursiiviseen ilmastoon” ja poliittisiin tapahtumiin. Puhe vuokratyöstä ei typisty vain haastattelun tai uutisjutun tilanteeseen, eikä ”puhe” ole yksittäinen, ”tilanteinen” tapahtuma yhteiskunnallisessa tapahtumavirrassa, vaan se liittyy vahvasti laajempaan merkitys- ja tulkintajatkumoon, joka pitää huomioida aineiston analyysissä siten, että sekä aineistolähtöisyys että teoreettinen, tulkinnallinen viitekehys määrittävät aineistosta luettavia tulkintoja. Tämä kehys ei kuitenkaan nouse itsessään tutkimustulokseksi ja yritän huomioida luennassani avoimuuden myös teoreettisesta viitekehuksesta eriäville tulkinnoille. (Vrt. Juhila 2006; Wetherell & Potter 1992; Widdowson 1995.) Pyrinkin tekemään sekä teoriaohjautuvaa että aineistolähtöistä tulkintaa.

Jatkumolla merkitykset-merkitysten tuottamisen tavat, tutkimukseni asettuu melko lailla keskimaastoon. Olen kiinnostunut sekä mitä-kysymyksistä että miten-kysymyksistä. Haluan tutkimuksellani selvittää sekä sitä, mitä vuokratyö ja -työntekijä ovat eri toimijoiden käsitteellistyksissä että sitä, miten näitä käsityksiä rakennetaan, millä perusteluilla, metaforilla tai oikeutuksella. Kiinnostukseni toimijuuden ja identiteettien rakentamiseen liittyy tutkimukseni sekä merkitysten että niiden tuottamisen kysymyksenasetteluihin. (Jokinen & Juhila 2006, 75–76.)

Kolmannella ulottuvuudella, retorisuus-responsiivisuus, sijoitun lähemmäs retorisen tulkinnan ulottuvuutta. Ensinnäkin aineistoni, viranomaisdokumentit, sanomalehtiartikkelit ja asiantuntijahaastattelut, soveltuvat erityisesti retoriseen analyysiin, sillä niissä on keskeisesti kysymys tiettyjen merkitysten ja käsitysten ”ajamisesta”, ei niinkään yhteisestä merkitysten rakentamisesta vuorovaikutuksellisessa, vastavuoroisessa tilanteessa (Jokinen & Juhila 2006, 77). Tämä on tietysti itse tekemäni rajanveto, sillä puhtaasi retorista tai responsiivista otetta on nähdäkseni mahdotonta eristää tutkimuksessa, joka käyttää aineistona esimerkiksi haastatteleamalla hankittua materiaalia. Miellän haastatteluaineistonikin kuitenkin tässä tapauksessa enemmän nimenomaan asiantuntijoiden puheeksi, jolla pyritään selittämään puheena olevaa tilannetta tai asiantilaa ja vakuuttamaan kuuntelija (haastattelija) tietyistä näkökannoista ja tulkinnoista. En haastattelijana pyrkinyt mitenkään erityisesti haastamaan tutkittaviani tai heidän tulkintojaan. Pyrin ennemminkin ottamaan haastateltavien esittämät näkemykset sinällään, kohteliaan ja myötämielisen kiinnostuneena. Luonnollisesti esittämäni kysymykset ovat yhtä kaikki ”kannanotto”, sillä ne ohjaavat keskustelua tietyille urille.

Myös muut aineistoni ovat lähtökohtaisesti informatiivisia, tai vakuuttamiseen, tietyn näkökannan selittämiseen, rakentamiseen ja vahvistamiseen pyrkiviä. Ne sisältävät tietyn politiikan, tietyn toimenpiteen, tiettyjen tapahtumien ja toimintatapojen perusteluja ja määrittelyjä. Näitä merkityksellistämisen tapoja on järkevä lähestyä retorisen dis-

kurssianalyysin esittämin työkaluin hakemalla tekstistä muun muassa suostuttelun, vakuuttamisen, faktuaalistamisen ja toisaalta tiedon vähättelyn tai häivyttämisen keinoja. Erityisesti faktuaalistamisstrategiat soveltuvat tähän tutkimukseen, sillä viitekehysten ajatus säätelystä normaaliuden, luonnollisuuden ja itsestään selvyuden tuottamisena viittaa vahvasti sellaiseen merkityksellistämiseen, jossa vedotaan tiedon totuusarvoon ja vaihtoehtottomuuteen. (Juhila 1993, 152; Jokinen 2006, 126–129; myös van Dijk 1993, 250.)

Jokinen (2006) esittelee valaisevasti metodisia työkaluja retoriseen diskurssianalyysiin. Ensinnäkin analyysissa on hyvä erottaa kaksi tasoa, yhtäältä retoristen keinojen sisältöjen analyysi, toisaalta sen analysoiminen, mitä näillä keinoilla, argumenteilla, tehdään ihmisten välisessä kommunikaatiossa. Jokinen ehdottaa analyysin keskeisiksi jäsentäviksi käsitteiksi asennetta, faktaa ja kategoriaa. Asenteella tai asemoitumisella Jokinen viittaa puhujan positioon, näkökulmaan tai kantaan, joka muotoutuu aina suhteessa vastapositionsa. Näin ollen argumentointi on aina oman position puolustamista, mutta samalla vastaposition kritisoimista. Tämä näkökulman tai position rakentaminen tapahtuu aina vuorovaikutuksessa, tietyssä esittämiskontekstissa. Argumentit rakentavat keskusteluja, jotka myös pohjautuvat aina jo aiempaan yhteiskunnalliseen historiaan ja kulttuuriin, ja ovat määrätynlaisen kulttuurisen kieliopin sanelemaa. Asemoituminen kiinnittyy läheisesti myös puhuja-yleisösuhteeseen, oletettuun tai konkreettiseen argumentaation vastaanottajaan, mikä puolestaan vaikuttaa sekä argumentin sisältöön että käytettyihin retorisiin keinoihin. (Jokinen 2006, 127–129; Summa 1989, 99.)

Faktalla Jokinen (2006, 129) viittaa argumentoinnin sisällä perusulottuvuutena juoksevaan pyrkimykseen vakuuttaa kuulija argumentin voimasta, tehdä argumentti kiistämättömäksi ja samalla hämärtää sosiaalisen todellisuuden konstruktivistista luonnetta. Analyysissa tutkijan on tarkoitus kiinnittää huomionsa erilaisiin tapoihin ja resursseihin, joilla asioita ja suhteita faktuaalistetaan, eli tuotetaan totena ja tietona. Tällainen todellisuuden tuottaminen tapahtuu usein kategorisoinnin avulla, joka yleensä dikotomisoi esi- neet, henkilöt tai tapahtumat. Erilaisia usein käytettyjä kategorisointeja ovat esimerkiksi hyvä-paha, merkittävä-vähäpätöinen, oikea-väärä tai suuri-pieni. Jokinen mainitsee myös erityisesti tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoisesti, että faktuaalistaminen yhdistyy usein *moraalisiin kannanottoihin hyveellisyydestä*, josta käydään eri areenoilla jatkuvaa kamppailua. (Jokinen 2006, 129–132.)

Kieli, ollessaan kulttuuristen sääntöjen ja kielioppienkin rajoittamaa, on jatkuvasti muuttuva resurssi, jota myös eri ihmiset käyttävät eri tavoin. Joidenkin kielenkäyttö on vakuuttavuudessaan mestarillista ja taitavaa, toisten taas konventionaalisempaa, eikä niin säkenöivää. Argumentointi on myös taito, jota voi oppia. Kaikkien retoristen keinojen luetteleminen kattavasti olisi mahdoton tehtävä. Jokinen (2006) kuitenkin luettelee muutamia retorisen vakuuttamisen keinoja, joiden esiintymistä aion tarkkailla omassakin analyysissäni, unohtamatta kuitenkaan aineistolähtöisen analyysin periaatetta: pitää mieli avoimena myös muille, kuin etukäteen tunnistetuille esiintymille. Retorisen vakuuttavuuden keinoja voidaan havainnollistaa jakamalla ne joko esittä-

jään tai itse argumenttiin liittyviksi. Argumentin esittäjään liittyviä keinoja ovat muun muassa:

- 1) etäännyttäminen omista intresseistä,
- 2) liittoutuminen
- 3) puhujakategoriolla (asiantuntijuudella) oikeuttaminen ja
- 4) konsensuksella argumentointi. (Jokinen 2006, 133–139.)

Kun puhuja pyrkii vahvistamaan argumenttiaan kieltämällä sen yhteyden omiin etuihinsa, on kyseessä omasta intressistä etäännyttämistä käyttävä argumentointikeino. Tämä korostaa sekä itse argumentin että sen esittäjän pyyteettömyyttä, ja toisaalta vahvistaa argumentin fakta-ominaisuutta. Pyyteettömyydellä pyritään myös yleisön luottamuksen vahvistamiseen, tuottamalla asiantila ikään kuin puhujan intresseistä irrallisena, tai jopa niiden vastaisena. (Jokinen 2006, 133–134.) Hieman samantapainen strategia on puhujan ja esitetyn argumentin liittoutumisasteen säätely. Tällä strategialla puhuja voi esiintyä joko itse argumentin takana seisovana, tai vain argumentin välittäjänä, ikään kuin neutraalina asiantilan toteajana, joka välittää jokin muun tahon esittämän väitteen. Puhutain esimerkki liittoutumisasteen käytöstä nimenomaan neutraaliuden tuottamisena on uutistenlukija, jota ei pidetä tiedon tuottajana vaan tiedon välittäjänä. Liittoumisasteella säädellään myös vastuuta seurauksista. (Mt. 136–138.)

Kolmas keino lisätä argumentin vahvuutta on asiantuntijuuteen tai asemoitumiseen liittyvä oikeuttaminen. Esimerkiksi tieteellisen pätevyyden omaavan henkilön argumenttia pidetään helposti vahvempana kuin henkilön, jolla ei vastaavaa statusta ole. Tällöin oikeus tietämiseen ja tietoon liitetään tiettyyn toimija- tai puhujakategoriaan, jota puolestaan käytetään argumentin tukena. Kuitenkin myös omakohtainen kokemus, huolimatta puhujan statuksesta, saattaa toimia samanlaisena strategiana, vahvistaen puhujan asemaa ”tietäjänä”. Usein tähän strategiaan liittyy yksityiskohtaisten tietojen tai asiantilojen kuvaaminen. (Jokinen 2006, 135–136; 144–145.) Kokemuksen menestyksekkäs käyttö tietämisenä on kuitenkin vahvasti sukupuolittunutta.

Konsensuksen luominen ja riippuvuus-riippumattomuus dikotomian käyttö asiantilan ja versioiden vahvistamiseksi nojaa ajatukseen useiden eri tahojen yhteisymmärryksestä puheena olevassa asiassa. Tällöin sellaisten tahojen yksimielisyys, jotka ovat saattaneet muissa tai aiemmissa asioissa olla erimielisiä, vahvistaa argumentoijan asemaa ja uskottavuutta luomalla käsityksiä riippumattomasta yhteneväisyydestä. Argumentin esittäjä ei siis suinkaan ole yksin esittämässä argumenttiaan, vaan voi vahvistaa asemaansa ja argumentaatiotaan me-retoriikalla ja arvovaltaisten toisten näkemyksillä. (Jokinen 2006, 138–139.)

Itse argumenttiin liittyviä retorisia keinoja ovat Jokisen (2006) mukaan muun muassa:

- 1) kategorisointi,
- 2) yksityiskohdilla ja narratiiveilla vakuuttaminen,
- 3) määrällistäminen ja ääri-ilmaisut, sekä
- 4) vaihtoehdottomuus.



Kategorisointi argumentoinnin keinona ei koske ainoastaan puhujan kategorisoimista johonkin tiettyyn positioon, vaan myös argumentin sisältöä tai argumentin kohdetta voi tarkastella kategorioiden tuottamisen käytäntönä (Jokinen 2006, 141). Käsittelin kategorisointia jo edellä, liittäen sen vahvasti esimerkiksi dikotomisointeihin, joilla luodaan selkeitä toimija- ja asiakategorioita, epävarmojen, epäselvien tai monitahoisten sijaan. Kategorisointi ja erityisesti vastinparien luominen muokkaavat todellisuutta selkeämmin hahmotettavaksi, ikään kuin vain kahden asiantilan välillä tehtäväksi valinnaksi. Kategorisointi palvelee argumentaatiossa sekä oikeuttamista että kritisointia, riippuen käytetyistä kategorioista (Jokinen 2006, 142). Yksityiskohtilla vakuuttaminen pyrkii tuottamaan asiantilasta autenttisen ja uskottavan tarinan, kuitenkin puutteellisin tai valikoiduin tiedoin. Kuulija tai vastapuoli jätetään tällöin vastuulliseksi ”suuremman kokonaisuuden” ymmärtämisestä ja tulkinnasta. Yksityiskohtaisista kuvauksista saataan argumentissa rakentaa kertomus tai narratiivi, jossa epäsuoran ja yksipuolisen kuvauksen myötä kuulija asetetaan viestin totuusarvon tulkitsijaksi. Puhuja pitäytyy tällöin faktoissa eikä leimaudu epäuskottavaksi tai valheelliseksi, vaikka kuulijan tulkinta ei olisikaan lopulta yksiselitteinen totuus. (Jokinen 2006, 144–145.)

Yksi yleisesti käytetty argumentin vahvistuskeino on lukujen, määrien tai tapahtumakertojen luetteleminen, sekä asiantilojen muuttaminen mitattavaan muotoon. Tätä retorista keinoa kutsutaan kvantifioinniksi eli määrällistämiseksi. Määrällistäminen liittyy vahvasti myös tiedon legitimitettiin, sillä tieteellisiä tutkimustuloksia esitellään usein taulukoiden, prosenttilukujen ja jakaumien avulla. Tieteellisessä argumentoinnissa määrällistämisen lähtökohtia ja ongelmia usein problematisoidaan, mutta siirtyessään yleiseen keskusteluun tieteiden tulokset usein vain tiivistyvät prosenteiksi ja osuuksiksi, ilman lähdekritiikkiä. Määrällistäminen voi olla myös sanallista, esimerkiksi käyttämällä laatusanoja paljon, suuri tai vähäinen, tai jopa ääri-ilmaisuja, kuten aina, ei koskaan, täysin tai ei lainkaan. (Jokinen 2006, 146–148, 150–152.)

Vaihtoehdottomuusstrategialla puolestaan korostetaan yhtä oikeaa tapaa hoitaa esimerkiksi yhteiskunnallinen ongelma, käyttämällä ilmaisuja kuten pakko, pitää, ilman muuta ja tietysti. Vaihtoehdottomuus ilmenee usein myös passiivien käyttönä ja toimivan ja päättävän subjektin kätkemisenä. Nämä tunnusmerkit esimerkiksi Billig (2008, 784–787) esittelee lauseopillisina muuttamisprosesseina, kuten nominalisaatio, passivaatio ja konkretisoiminen. Esimerkiksi nominalisaation avulla tekeminen muuttuu olemiseksi ja verbi nominatiiviksi. Esimerkkinä voisi olla esimerkiksi lause: ”Työvoimatoimistot laajentavat työttömien vuokrausta”. Nominalisaatio muuttaa lauseen seuraavasti: ”Työttömien vuokraus laajenee”. Lause rakentuukin lopputuloksen, eikä toimivan subjektin varaan, esittäen työttömien vuokratyön lisääntymisen tapahtuneena tosiasiana, ilman että siitä kukaan olisi vastuussa. Konkretisoinnilla Billig (2008) puolestaan viittaa prosessiin, jossa abstraktit asiat konkretisoidaan, muutetaan esimerkiksi toiminta käsin kosketeltavissa olevaksi olioksi. Prosessit ja laadulliset määreet muuttuvat esineiksi, elottomiksi ja persoonattomiksi esineiksi, jotka voidaan esimerkiksi kvantifioida ja laskea. Nämä konkretisoidut oliot tuodaan toimijoiksi, jolloin mahdollistuu abstraktin käsitteen

muuttuminen konkreettiseksi toimijaksi (esim. markkinavoimat). (Billig 2008; Jokinen 2006, 140–141.)

Neljäs ulottuvuus Jokisen ja Juhilan (2006) diskurssianalyttisen tutkimuksen ulottuvuusjanoilla on kriittisyys-analyttisyys. Tämä vastinpari liittyy myös Widdowsonin esille nostamaan ajatukseen kriittisyydestä yhden tietyn, etuoikeutetun tulkinnan esittämisenä ja toisaalta analyttisyyden petautumisesta poikkeavien selontekojen erittelemiseen. En toivoisi kriittisyyden ja analyttisyyden sulkevan pois toisiaan, joten eronteon täytyy kiinnittyä lähtökohtaletuksiin. Jos omassa tutkimuksessani lähtökohtainen oletus on, että keskusteluihin ja uutisointiin vuokratyöstä liittyy niin itse työn kuin työntekijänkin hallintaa ja säätelyä, istun jämäkästi kriittisten veneessä. Tämä lähtökohta ei kuitenkaan jätä pois laskuista ja huomion keskipisteestä sitä, kuka tai ketkä tätä hallintaa ja säätelyä toimittaa, eli oletusta toimijuudesta tai valtasuhteen yksisuuntaisuudesta ei ole lukittu. Ainoa aineistolähtökohtainen rajoite on se, että yksittäiset työntekijät eivät kuulu tämän tutkimuksen piiriin, mutta lähtökohtaisesti ajattelen niin, että myös työntekijät osallistuvat näihin määrittelyihin ja hallintaan siinä missä muutkin toimijat. Jokinen ja Juhila puolestaan tunnistavat tutkimuksensa analyttisiksi, koska ”[S]ukupuoli ja sen mahdollinen rakentuminen asunnottomuutta jäsentäväksi kategoriaksi otetaan siis analyysin kohteeksi, eikä tarkasteltavaa ilmiötä oleteta etukäteen tietynlaiseksi” (Jokinen & Juhila 2006, 90).

On kuitenkin pakko kysyä onko mitään ilmiötä mahdollista hahmottaa tutkimuskohteenä täysin ”tyhjänä” tai ilman versiota? Omassa tutkimuksessani en oleta vuokratyön tai työntekijän rakentuvan juuri yhdeksi ja tietynlaiseksi, vaan lähden nimenomaan tutkimaan sitä, millaiseksi ne rakentuvat ja millaisilla perusteilla. Silti miellän tekeväni kriittistä tutkimusta, koska näen lähtökohtaisesti, että tällainen rakentamisprosessi on vallankäyttöä. Se rajoittaa, aittaa, nimeää ja asettaa paikalleen subjekteja tavalla, jonka ymmärtäminen, haastaminen ja uudelleenmäärittely aktualisoivat vastustavia ja hyväksyviä reaktioita, olkoon ne mielenosoituksia, nettikirjoittelua, kieltäytymistä työstä, välinpitämättömyyttä, tai vuokratyössä jatkamista ja siitä hyvien puolien etsimistä. Olisi myös lähtökohtaisesti naiivia olettaa, että kaikki toimijat olisivat rakentamisprosessissa samalla viivalla. Jokaisen vuokratyöntekijän on esimerkiksi otettava kantaa omaan rooliinsa, oletettuun tai todelliseen, ja tavalla taikka toisella, jolloin muiden toimijoiden tulkinnat, määrittelyt ja toiminta tulevat esiin. Itse näen, että kriittinen ja analyttinen diskurssianalyysi istuvat silloin samassa veneessä.

Kaikki argumentoinnin retoriset keinot ovat vallankäyttöä, joilla pyritään joko oman aseman ja näkökulman pönkittämiseen, tai vastustavan tahon (argumentin) vaimentamiseen. Päädyn siis kiinnittämään analyysini työsuhteen ja työprosessin hallintaan liittyviin valtaasetelmiin, sekä tarkastelemaan tätä poliittista lähtökohtaa kriittisesti, nimenomaan diskurssiivisen toiminnan päämääränä ja motiivina. Työkalupakkiini otan mukaan edellä esiteltyjä retorisen diskurssianalyysin esittelemiä työkaluja. Tärkeimpinä kysymyksinä ja analyysin kivijalkana kaikelle aineistolleni ovat: kuka, mitä, miten ja minkälainen.

## 5. AINEISTOJEN JA ANALYYSIN ESITTELY

### 5.1 Neljä aineistoa

Käytän tässä tutkimuksessa neljää eri aineistoa:

- 1) eduskunnan lainsäädäntöön liittyviä esityksiä, keskusteluja ja aloitteita,
- 2) Helsingin Sanomien uutisointia,
- 3) vuokratyöyritysten internetsivuja, sekä
- 4) vuokratyötä välittävien yritysten edustajien haastatteluita.

Hallinnan rakentumisen näkökulmasta näen, että tällä moniulotteisella aineistolla julkinen diskurssi ja merkityssysteemi ikään kuin viipaloituvat neljään puhuja-yleisösuhteeseen ja samalla neljään eri asemaan ja argumentointipositioon: Sanomalehtien kuvan ja viestin voi nähdä kuka tahansa. Internetsivut näkevät ne, jotka työpaikkaa tai näiden yritysten palveluksia hakevat, tai sellaiset henkilöt, jotka ovat mahdollisesti kiinnostuneita vuokratyöstä. Työnantajien käsityksiä, merkityksenantoja ja perusteluja (haastattelut) pääsevät kuulemaan vain jo jollakin tavalla alan kanssa tekemisissä olevat. Näin muodostuu vuokratyön julkinen diskurssi, jossa eri toimijat vahvistavat, kyseenalaistavat, muokkaavat ja ohjaavat toinen toisiaan, toisin sanoen muodostavat sitä kilpailevien diskurssien ja merkitysten avaruutta, jota tässä tutkimuksessa jäljitetään. Eduskunnassa käydyt lainsäädäntökeskustelut puolestaan integroivat tutkimukseen yhden julkista diskurssia muokkaavan tason lisää, jolloin voi puhua myös yhteiskunnan eri toimijakerrokset läpäisevästä merkitysanalyysistä. Eduskunta edustaa myös mielestäni eliitin tasoa, kun taas sanomalehtiaineisto, internetsivujen markkinointi ja työnantajahaastattelut edustavat puolestaan välitetyä (HS) tai suoraan (internetsivut ja haastattelut) muiden toimijoiden, muun muassa työntekijän ja työnantajan toiminnan tasoa.

Eduskunnan keskustelut eivät kuitenkaan samalla tavalla ”suoraan” tule osaksi erityisesti vuokratyöntekijöitä koskettavaa tai muokkaavaa diskurssia, kuin selkeämmin ja helpommin suuren yleisön ulottuvilla olevat sanomalehti- ja internetaineistot, mutta niiden pohjalta on mielekästä peilata eräänlaisen ”virallisen” diskurssin merkityksiä arkipäiväisempiin yhteyksiin ja toisin päin. Toisaalta eduskunnan keskustelut edustavat institutionaalisia rajanvetoja, joissa toiminta, puhe, päätökset, perustelut ja ”asianajo” osaltaan muokkaavat, mahdollistavat ja rajaavat vuokratyön merkityssysteemejä ja puheavaruuksia. Näihin keskusteluihin ja rajanvetoihin muiden toimijoiden voi olettaa myös vastaavan.

Ajallisesti ajateltuna analyysi etenee 1990-luvun alun uutisoinnista ja eduskuntadokumenteista vuoden 2008 keskusteluihin, tuoden tutkimukseen tarinallisesti kehittyvän aikajänteen, jolla kuvaan ilmiön nimeltä vuokratyö rakentumista suomalaisessa yhteiskunnassa. Vaikka vuokratyön diskurssi varmasti oli olemassa jossakin jo ennen uutisointia ja lainmuutoksia, on näillä kahdella tekijällä ollut kuitenkin ajallisesti ajateltuna merkittä-

vä vaikutus interdiskursiiviseen puheavaruuteen, siis siihen miten vuokratyöstä alettiin puhua, mihin yhteiskunnallisiin muutoksiin se kytkettiin, miten sitä perusteltiin ja mitä nykyiset puhujat joutuvat edelleen ottamaan huomioon. Valitsemani ”keskustelut” ja dokumentit muodostavat siis sen keskusteluavaruuden, sen yhteiskunnallisen kontekstin, joka Suomessa on päässyt laajimmin vaikuttamaan vuokratyöstä muodostuvaan kuvaan, käsityksiin ja merkityksiin. Analyysi päättyy dokumenttien osalta vuoteen 2005. Tämä ensinnäkin siitä syystä, että eduskunta- ja sanomalehtiaineistoa kertyy jatkuvasti, joten aineiston kasvu on loputon. Tärkeämpänä syynä aikarajaukseen kuitenkin eduskunnan osalta on aineistolähtöinen: Varsinainen kansallinen kamppailu hiljeni ja vuokratyön säätely siirtyi EU:n taseiseksi asiaksi vuoden 2005 jälkeen. Helsingin Sanomien osalta ajanjaksoksi oli järkevää valita saman ajan kattava jakso kuin lainsäädännönkin osalta, jotta intertekstuaalisuus ja puheiden kontekstit olisivat havaittavissa. Sanomalehtiaineistoa olisi kyllä ollut mielekäästä ja tärkeää tutkia myös vuoden 2005 jälkeen. Helsingin Sanomat on vuoden 2005 jälkeenkin uutisoinut vuokratyöstä ahkerasti, ja sen mielipidepalstoilla on käyty vilkasta keskustelua muun muassa vuokratyöntekijöiden asemasta, mutta jo nyt valitulla ajanjaksolla aineistomäärä on valtava. Lisäksi miellän tekstidokumentit historiaksi, pohjaksi, josta myöhemmin tehdyt haastattelut ja internetaineiston analyysi ”ponnistavat”.

Joukkoviestinnän voi niin lehdistön, television kuin internetinkin kautta sanoa olevan tänään osa jokaisen kansalaisen arkea ja tietoisuutta. Norman Fairclough (1997, 10) väittää, että tiedotusvälineiden käyttämän kielen yhteiskuntatieteellinen erittely ja tutkimus on yhä tärkeämpää, jotta paremmin ymmärtäisimme sosiaalisia ja kulttuurisia muutosprosesseja (myös Pietilä & Sondermann 1994; Kantola & Moring & Väliverronen 1998, 5-6). Tiedotusvälineiden rooli on tärkeä erityisesti sosiaalisten ongelmien määrittelyssä kahdestakin syystä. Ensinnäkin tiedotusvälineet voivat itse toimia ”moraaliurakoitsijoina” nostoen julkiseen keskusteluun ilmiöitä, jotka omaavat yhteiskunnallista merkitystä, liittyvät yhteiskunnallisiin ongelmiin, tai joihin tiedotusvälineet haluavat kiinnitettävän yleistä huomiota. Toisaalta tiedotusvälineet toimivat portinvartioina muiden yhteiskunnallisten toimijoiden mielipiteille ja määrittelyille, tarjoten areenan julkiseen kamppailuun. (Hakkarainen 1998.)

Valitsin yhdeksi lähestymistavaksi tutkimusaiheeseen myös vuokratyötä välittävien yritysten internetsivut, koska etenkin Suomessa työhön hakeutuminen tapahtuu nykyään laajalti internetin kautta. Työministeriönkin palvelut ovat hyvin suuressä määrin siirtyneet internetiin, jossa koko maan kattava työpaikkatietokanta on kenen tahansa käytettävissä 24 tuntia vuorokaudessa. Vuokratyötä välittävät yritykset ilmoittavat avoimista työpaikoista nettisivuillaan ja työstä kiinnostunut voi rekisteröityä työnhakijaksi samaisilla sivuilla. Itse asiassa vuokratyötä hakevaa kehoitetaan lähes aina täyttämään hakukaavake ensin netissä ja sen jälkeen ottamaan yhteyttä toimistoon joko puhelimitse tai henkilökohtaisella käynnillä. Myös muu viestintä, kuten esimerkiksi työvuorojen kuittaaminen, varaaminen ja seuranta tapahtuvat useissa vuokratyöyrityksissä jo netin kautta. Osa netissä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta vaatii kirjautumisen vuokratyön-

antajan palveluun ja saattaa olla vain niiden henkilöiden käytettävissä, jotka jo ovat työsuhteessa vuokratyöyritykseen (esim. Eilakaislan Kaislanet, Staffpointin Staffbook tai VMP:n Extranet). Internetsivut toimivat vuokratyöntekijöihin nähden siis sekä alan markkinointi-, informaatio- että työnhakukanavana. Hyvin monet vuokratyöyritykset hankkivat työnhakijoita rekistereihinsä juuri internetin välityksellä ja toisaalta yritysten nettisivut sisältävät lähes poikkeuksetta työnhakija-osion, jossa vuokratyön käytäntöjä, etuja ja hyödyllisyyttä ”myydään” työnhakijoille. Tämä on merkittävää vaikuttamista siihen, miten vuokratyö käsitetään.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (HPL 2008) tutkimusten mukaan suurin osa suomalaisista vuokratyöntekijöistä on alle 35-vuotiaita, missä ikäjoukossa myös internetin käyttö on hyvin yleistä. On siis perusteltua olettaa, että hyvin monet työnhakijat käyvät myös vuokratyöyritysten sivustoilla tutustumassa alaan. Nämä sivustot antavat myös hyvin yksityiskohtaisia ohjeita työnhakuun, aina pukeutumisesta ja työhaastattelukäyttäytymisestä lähtien. Lisäksi, työvoimatoimistonkin työnhakupalveluissa ilmoitetuista työpaikoista huomattava osa johtaa vuokratyöyritysten internetsivuille, jolloin työnhakija hyvin suurella todennäköisyydellä tutustuu näiden yritysten tarjontaan ja toimintaan myös silloin, kun ei nimenomaisesti ole hakemassa vuokratyötä. Näin ollen on perusteltua tutkia aineistoa juuri työnhakijoille ja suurelle yleisölle suunnattuina kuvauksina tai lupauksina alasta. Yritysten internetsivut kertovat myös esimerkiksi visuaalisilla viesteillään, väri- ja kuvavalinnoillaan, työntekijöiden kertomuksilla ja muulla kuin avoimia työpaikkoja koskevilla viesteillään omasta tavastaan hoitaa työsuhteita, sekä kohdata työntekijä ja asiakas.

Vuokratyöyritykset viestittävät yrityksen arvoista kertomalla ja tiedottamalla nettisivuillaan myös työhyvinvointiin, uralla etenemiseen tai virkistystoimintaan liittyvistä asioista. Varsinkin suurimmat vuokratyöyritykset (esim. VMP, Eilakaisla, Adecco ja Manpower) viestivät myös yhteiskuntavastuuseen ja esimerkiksi oman yrityksensä menestymiseen, tai kasvuun liittyviä asioita runsaasti juuri internetin kautta. Näillä viesteillä on vaikutusta siihen, millaisen kuvan työnhakija yrityksestä ja vuokratyöstä saa. Nettisivut toimivat myös edullisena mainoksena, jolla pyritään houkuttelemaan sekä työntekijöitä että asiakasyrityksiä. Se, että aineisto on nimenomaan myös markkinointiviestintää, antaa ainutlaatuisen näkökulman siihen, miten vuokratyöyritykset itse haluavat vuokratyötä ja -työntekijää määritellä, ja millä tavalla ne haluavat tuoda esiin vuokratyön ”todellisuutta” omine perusteluineen ja painotuksineen. Juuri tästähän tässä aineisto-osuuden tulkinnassa on kyse: Työnantajina toimivien yritysten luomasta vuokratyön julkisesta kuvasta/diskurssista.

Työnantajahaastattelut taas ottavat näköalapaikan kahden edellä esitellyn aineistotyypin välimaastosta. Haastattelussa työnantajien edustajat eivät voi mielensä mukaan esitellä vuokratyöhön liittyviä käsityksiään tai toimintansa perusteluja, haastattelut eivät ole heidän monologiaan, vaan he joutuvat ikään kuin tasapainoilemaan julkisuudessa esitettyjen käsitysten, arvioiden ja merkitysten, omaan kokemukseensa, omiin käsityksiinsä ja tavoitteisiinsa kiinnittyvien puheavaruuksien, sekä lisäksi haastattelun konventioiden

ja haastattelijan suuntaaman keskustelun välillä. Haastatteluissa esitetyt kysymykset ja pohdinnat lähtevät sekä haastamaan julkisia diskursseja että hakemaan nimenomaan niitä perusteluja, argumentteja ja sitä ”järkeä”, joka vuokratyön tapahtumisessa, lisääntymisessä, arjessa ja todellisuudessa tätä työelämäilmiötä ohjaa. Haastattelukysymykseni kiinnittyvät vuokratyön lupauksen ja ongelmien tematiikkaan, kummuten jo analysoiduista aiemmista teksteistä, sekä toisaalta hallinnan ja moraalisaatelyn viitoittamasta teoreettisesta viitekehystä.

Olen kysynyt kaikelta aineistolta analyysivaiheessa kaksi pääkysymystä: ensimmäinen on ”mitä tämä on”, tai kuka tässä toimii/kenestä puhutaan ja toinen ”miten tämä on”, tai miten tässä perustellaan. Näihin kahteen pääkysymykseen olen etsinyt vastausta ensinnäkin erittelemällä aineistosta toimijoita ja toiminnan/määrittelyn kohteita, näiden toimijoiden vuokratyölle antamia nimityksiä ja merkityksiä, tarkastellut nimitysten ja merkitysten liittymistä laajempiin asiayhteyksiin, laskenut sanontojen ja asiayhteyksien esiintymistiheyksiä ja toistoja, sekä luokitellut ja yhdistänyt puheita ja sanontoja samaan merkitykseen viittaavaksi diskurssiksi, tai samaan asiayhteyteen liittyviksi kokonaisuuksiksi. Olen pyrkinyt kiinnittämään analyysissa huomiota myös käytettyihin vakuuttamiskeinoihin. Olen liittänyt merkityksenantoja yhteen, muodostaen diskursseja esimerkiksi näin: Sanomalehti- ja eduskunta-aineistoissa vuokratyön määrään liittyvät kommentit tiivistyvät joko lisääntymis- tai vähättelydiskursseiksi, joita kuitenkin yhdistää nimenomaan keskittyminen vuokratyön määrään. Vaikka esimerkiksi Helsingin Sanomissa ajanjaksolla 1996–2000 vain kahdeksassa jutussa oli varsinaisesti pääasiallisena aiheena vuokratyön määrä, nousi määrään liittyvä diskurssi esille kyseisellä ajanjaksolla yhteensä 25 kertaa (joko puhe oli vuokratyön lisääntymisestä, tai sitten vuokratyön määrää vähäteltiin). Näin voi päästä melko perustellusti johtopäätökseen, että vuokratyön määrä on toistuva, yleinen diskurssi, jota on tarpeen tarkastella lähemmin, eli tarkastella nimenomaan vuokratyön määrälle annettavia merkityksiä. Työntekijöiden oikeuksien polkemis-diskurssi ja lainkiertämis-diskurssi taas puolestaan muodostavat yleisemmän diskurssin, jonka voi yhdistää ja nimetä ongelma-diskurssiksi. Se, mihin nämä diskurssit kiinnittyvät esimerkiksi toimijuuskontekstissa (esimerkiksi vuokratyötä välittäviin yrityksiin vai ”reiluun kilpailuun” kohdistuvat väärinkäytökset), ovat analyysissä myös mielenkiinnon kohteena.

## **5.2 Hallituksen esitykset ja eduskunnan keskustelut**

Eduskunnan asiakirja-arkisto on sähköinen, internetin kautta käytettävissä oleva laaja asiakirjatietokanta. Useimpien asioiden viitetietoja on vähintään vuodesta 1989 lähtien, osa asiakirjoista on haettavissa sähköisesti vuoteen 1970 asti. Tutkimusaineistona tämä merkitsee huomattavan edullista ja helppoa saavutettavuutta ja käyttöä. Lähdin jäljittämään vuokratyöhön liittyviä hallituksen esityksiä sekä vuokratyöstä eduskunnassa käytyjä keskusteluja ensin kokeilemalla eri hakusanoja, kuten vuokratyö, työvoiman vuokraus, määräaikaisten työsuhteet, patkätyöt. Aikarajoitus asiakirjahauille on vuoden 1990

alusta lähtien, vuoteen 2005 asti. Kaikkein helpoimmaksi ja tehokkaimmaksi tavaksi lajitella valtavaa aineistoa osoittautui kuitenkin vaalikausien käyttäminen aikarajauksesta: ensimmäinen vaalikausi on 1991–1994, viimeinen läpikäymäni on 2003–2006, siten että vuoden 2006 aineistoa ei enää sisällytetty tarkasteluun. Ongelmaksi osoittautui kuitenkin ensimmäisen vaalikauden aineistojen (pöytäkirjojen ja kirjallisten lausuntojen) puuttuminen sähköisestä tietokannasta. Näitä keskusteluja piti lähteä jäljittämään paikan päälle, eduskunnan kirjastoon, josta löytyvät valiokunnille osoitetut kirjalliset lausunnot mikrofilmeillä, sekä varsinaiset lakialoittekeskustelut ja muut kansanedustajien toimia ja puhetta dokumentoivat asiakirjat. Käsittelypöytäkirjat löytyvät myös Turun yliopiston Oikeustieteen kirjastosta. Vuoden 1993 vuokratyön vapauttamiseen liittyvät asiakirjat (HE 103/1993) on siis kokonaisuudessaan käyty läpi paperiversiosta.

Aineistoa kertyi pelkillä hakusanahauilla aivan valtavasti, satoja sivuja. Apunani aineiston kartoittamisessa ja tarkastamisessa toimi sosiologian laitoksen harjoittelija valt. yo. Terhi Toppala, joka teki aineistohakuja eri asiasanoilla ja tarkasti tulosten relevanttisuuden asiakirja asiakirjalta. Löytämääni asiakirjoja Toppala arvioi ohjeideni mukaan otsikoinnin perusteella, sekä niiden sisältöä ohjelmiston hakutoimintoa hyödyntäen. Kaikki vuokratyötä tai laajasti epätyypillisiä työsuhteita koskevat asiakirjat tallennettiin Word-tiedostoiksi. Mukaan aineistoon otettiin tässä vaiheessa kaikki valituilla asiasanoilla (”työvoiman vuokraus”, ”vuokratyö”, ”epätyypilliset työsuhteet”, ”työsuhte” ja ”työsuhteet”) vuosilta 1990–2005 löytyvä materiaali. Hausa ei rajattu asiakirjan tyyppiä mitenkään. Mukana aineistossa ovat siis niin hallituksen esitykset, eduskunnan vastaukset, kirjalliset kysymykset, laki- ja toimenpideoitteet, täysistuntopöytäkirjat, suulliset kysymykset kuin valiokuntamietinnötkin.

Koska eri asiasanojen avulla tietokannasta sai hakutulokseksi usein samoja dokumentteja, asiakirjojen tallentaminen auttoi siinä, ettei sama asiakirja esiintynyt aineistossa kahatta kertaa. Varsinaiseen aineistoon valittavat asiakirjat valikoitiin niiden sisällön perusteella. Aivan jokaisen asiakirjan perusteellinen lukeminen olisi ollut hyvin aikaa vievää, joten apuna käytettiin Wordin Etsi-toimintoa. Sen avulla vielä tarkistettiin, sisältääkö, ja missä määrin, asiakirjojen teksti nimenomaisesti seuraavia ilmauksia: ”vuokratyö”, ”työvoiman vuokraus” ”epätyypillinen työsuhte” tai ”pätkätyö”.

Vuokratyön tai työvoiman vuokrauksen mainitsevia asiakirjatunnuksia kertyi lopulta yhteensä 25. Kävin itse vielä hakutuloksen läpi ja valikoin lopullisen aineiston sisällön perusteella. Aineiston ulkopuolelle jätettiin asiakirjat, joissa ei varsinaisesti lyhyttä mainintaa enempää käsitelty nimenomaisesti vuokratyöhön liittyviä lakiasioita. Lisäksi jätin Hallituksen esityksen 267/1997 aineiston ulkopuolelle, koska se perustuu Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukseen 181, jolla vain tarkennettiin ja laajennettiin jo voimassa olevaa työvoimapalvelulainsäädäntöä, sekä kirjattiin yksityisten työvoimatoimistojen velvollisuus toimittaa työvoimaviranomaisille tietoja toiminnastaan. Tämä lakiehdotus ei synnyttänyt eduskunnassa lainkaan keskustelua ja se hyväksyttiin ilman muutoksia myös Työasianvaliokunnassa. Varsinaiseksi tutkimusaineistoksi muodostui näin lopulta 17 (18, kun lasken mukaan osittain käsitellyn HE 102/1993) asiakirjan ko-

konaisuus, joihin liittyvä aineisto sisältää yhteensä yli 400 sivua lakialoittekeskustelua, hallituksen esityksiä, kirjallisia ja suullisia kysymyksiä sekä valiokuntalausuntoja. Analyysissa painottuvat varsinaisesti puheet, mutta hallituksen esitykset ja valiokuntien kannanotot toimivat näiden puheiden lähtökohtina ja esitellään ja analysoidaan samalla tavalla kuin puheenvuorotkin. Lakialoitteet sekä suulliset ja kirjalliset kysymykset on käsitelty kevyemmin, sillä niiden funktio lainsäädännön kannalta on vähäisempi kuin hallituksen esitysten. Lakialoitteet kertovat kuitenkin koskettelemansa ilmiön osalta siitä kielestä ja niistä argumenteista, joita kansanedustajat ovat halunneet muodostaa. Ne eivät vaikuta lain tapaan mutta kertovat yhtä kaikki siitä puhe- ja merkitysavaruudesta, jossa lainsäädäntöä ja toimintatapoja on muutettu. Liitteessä 1 on lueteltu kaikki aineistoon kuuluvat asiakirjat. Aineiston ulkopuolelle on jätetty Euroopan parlamentin ehdotus vuokratyödirektiiviksi (U 29/2002), koska sen käsittely oli vielä kesken vuonna 2005, johon tämän tutkimuksen tarkastelu puolestaan päättyy. Taulukko 1 havainnollistaa aineistossa olevien puheenvuorojen jakautumista puolueittain.

**Taulukko 1.** Eduskunnan puheenvuorot puolueittain

puheenvuorot puolueittain	HE 103/102/ <sup>1</sup> 1993	HE 78/1996	HE 25/1997	HE 157/2000 <sup>1</sup>	Lakialoitteet 21/1995, 79/1999	Muut <sup>2</sup> (KK ja SKT)	YHT
SDP	0	27	48	8	9	3	95
Vas	0+1	18	12	5	3	3	42
Kesk	0	12	23	0	3	2	40
Kok	0	13	15	0	1	4	33
Vihr.	0	1	5	0	0	2	8
RKP	0	2	3	0	0	0	5
Muu	0	0	0	0	1	1	2
Yht.	1	73	106	13	17	15	225

<sup>1</sup> Vain vuokratyöhön liittyvät puheenvuorot

<sup>2</sup> Kysymyksen tekijän mukaan

Aineisto on käyty systemaattisesti läpi siten, että eri puolueita edustavien kansanedustajien argumentointiin ja toisaalta hallituksen esitysten ja niihin liittyvien kirjallisten lausuntojen perusteluihin ja merkitysten rakentamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Aineistosta on ensin kerätty kaikki puheessa esiintyvät perustelut, kuvailut, syy-seuraussuhteet ja toiminta. Tämän jälkeen puheet on jaoteltu puolueittain ja tiivistetty ikään kuin kertomuksiksi, narratiiviksi, jotka vastaavat kysymyksiin ”mitä tämä on” ja ”miten tässä vuokratyötä rakennetaan”. Olen siis eritellyt toimijoita, mitä he puheessaan niin sanotusti väittävät puolustavansa tai vastustavansa, ja sitä, miten he pätkä- ja vuokratyöstä, sekä -työntekijöistä puhuvat. Lisäksi lakialoitteisiin tai hallituksen esityksiin liittyvät perustelut, kuvailut, syy-seuraussuhteet ja eri puolueiden edustajien keskustelun kulku on jaoteltu eri teemojen alle, siten että työntekijään (kuten rooliin, ohjaamiseen, toiveisiin, haluihin ja valintoihin) liittyvät argumentit ja kuvaukset muodostavat yhden



teeman, kun taas työmarkkinoiden ohjailuun ja rakentamiseen liittyvät perustelut toisen. Olen myös teemoitellut itse vuokratyötä kuvaavat argumentit. Sen, kuka milloinkin puhuu ja millä argumentilla tai perustelulla, olen jaotellut analyysissä puolueittain.

Tällä läpikäynnillä pyrin jäljittämään puolueittain ilmeneviä yleisiä, sekä työntekijän että työmarkkinoiden hallintaan ja säätelyyn viittaavia diskursseja. Analyysiosion olen tehnyt ”leikkaa-liimaa”-menetelmällä, käyttäen puheiden järjestämisessä apuna Excel-taulukointia. Leikkasin ensin Excel-taulukkoon suoraan jokaisen puheenvuoron ja esityksen keskeisimmän sisällön suoraan, esityksittäin ja puolueittain. Näistä suorista lainauksista tiivistin kunkin puolueen keskeisimmät argumentit ja keinot kuvata vuokratyötä. Näin muodostin yleisemmän käsityksen eri puolueiden ja puhujien linjoista. Lisäksi pystyin valitsemaan mielestäni kuvaavimmat esimerkit käytettyihin lainauksiin. Eduskunta-aineiston analyysissä en käyttänyt varsinaisia analyysiohjelmistoja, koska ensinnäkin osa aineistosta oli vain paperimuodossa, ja tämän pöytäkirja- ja valiokunta-aineiston saaminen mikrofilmeistä ja pöytäkirjoista sähköiseen muotoon luettavassa kunnossa ei olisi ollut kovinkaan helppotöistä. Toisekseen keskustelut eduskunnassa eivät hajaantuneet kovin monisyyiseksi, etenäkään puhujien kannalta, koska kaikki puhujat ovat kansanedustajia. Näin ollen ainoa jaotteleva tekijä oli puoluetusta. Kolmanneksi, tosin epätieteelliseksi perusteluksi esitän jonkinlaisen tutkijanrakkauden ”vanhanaikaiseen” paperien kanssa tehtävään työhön, jolloin lajittelu, teemoittelu ja aineiston kääntely tuntuu konkreettisemmalla kuin tietokoneen ruudulla tehtynä. Myönnän kuitenkin, että laajan ja monitahoisen aineiston analyysi helpottuu erittäin paljon esimerkiksi NVivo-ohjelmiston avulla. Tästä syystä käytin tätä ohjelmaa sanomalehtiaineiston luokittelussa, koska siihen liittyy niin monia ”muuttujia”, joiden hallinta paperien avulla olisi ollut todella työlästä.

### 5.3 Helsingin Sanomien uutisointi

Keräämäni sanomalehtiaineisto sisältää yhteensä 169 uutista, kolumnia, pääkirjoitusta, haastattelua ja mielipidekirjoitusta Helsingin Sanomista vuosilta 1990–2005. Aineiston voi yhtäältä sanoa kertovan vain vuosista 1994–2005, sillä vuonna 1991 julkaistiin vain yksi uutinen koskien vuokratyötä, vuonna 1992 ei yhtäkään ja vuonna 1993 vain kaksi. Toisaalta hiljaisuuteen on jokin syy ja myös se, että vuokratyö ei esiinny uutisoinnissa, on merkittävää vuokratyöhön liittyvän diskursiivisen kamppailun ja vuokratyön rakentumisen tutkimuksessa. Aineisto on kerätty Turun yliopiston kirjaston Nelli-portaalin kautta käyttämällä hakusanoja vuokratyö, vuokratyöntekijä, työvoiman vuokraus ja henkilöstöpalvelu (Hakutulos yhteensä 185 juttua). Aineistohausta on hylätty tuplana tulleet tulokset, sekä sellaiset jutut, jotka hakutuloksien mukaan kuuluivat aineistoon, mutta jotka lähemmän lukemisen jälkeen osoittautuvat viittaavan vuokratyöhön vain hyvin ylimalkaisesti ja sivulausetasolla, tai jotka eivät itsenäisesti ja suoranaisesti käsitelleet vuokratyötä millään tavalla. Hylättyjä juttuja oli yhteensä 16. Aineiston luokittelu ja analyysi on tehty käyttäen avuksi NVivo-ohjelmiston attribuutti- ja noodityökaluja.

Aineistoksi on valittu juuri Helsingin Sanomat, koska se ensinnäkin on Suomen laajalevikkisin 7-päiväinen sanomalehti, ja sitä luetaan ympäri maan. Sillä on siis näkyvyyttä ja mahdollisuus vaikuttaa laajan yleisön käsityksiin muutenkin kuin paikallisesti. Helsingin Sanomilla on sanottu olevan ainutlaatuinen rooli sekä kansallisen kattavuuden että yhteiskunnallisen keskustelun näkökulmasta (Suhonen 1994, 70). Helsingin Sanomien maanlaajuinen levikki on omaa luokkaansa, tarkastelujakson alussa se oli jopa 1,3 miljoonaa, nyt tutkimusraportin kirjoitushetkellä 905 000 (Pietilä & Sondermann 1994, 53; Kansallinen Mediatutkimus 2012). Helsingin Sanomat onkin arvostettu media, jonka kirjoituksia luetaan niin valtiojohtossa kuin ”tavallisten kaduntallaajienkin” joukoissa.

Toisekseen, vuokratyö on keskittynyt hyvin pitkälti Etelä-Suomeen ja erityisesti pääkaupunkiseudulle, joten alueen päälehden voi olettaa kirjoittavan alueella vaikuttavista työelämän trendeistä. On myös perusteltua olettaa, että Helsingin Sanomat sitoutumattomana lehtenä edustaa kirjoituksillaan ja toimittamillaan jutuilla niin sanottua ”yleistä diskurssia”, ei niinkään esimerkiksi jotakin yhtä intressiryhmää. Toisaalta median intressivapauteen tulee suhtautua kriittisesti, sillä uutiset, kolumnit ja pääkirjoitukset heijastelevat aina myös poliittisia arvoja, valintoja ja asenteita, vaikka niiden ei olisikaan varsinaisesti määritelty liittyvän johonkin poliittiseen puolueeseen (esim. Pietilä & Sondermann 1994, 53; Heikkilä 1996, 65–102). Neljänneksi syyksi Helsingin Sanomien valikoitumiseen aineistoksi vaikutti lehden kattava sähköinen arkisto, johon oli helppo päästä käsiksi internetin kautta. Jutut edustavat siis sähköisessä muodossa julkaistuja Helsingin Sanomien suomenkielisiä uutistuoannon artikkeleita vuokratyöstä.

Aineisto on jaettu kolmeen ajallisesti jaksotettuun osioon: 1990–1995, 1996–2000 ja 2001–2005. Tämä jaksotus perustuu ensinnäkin vuokratyön kannalta merkityksellisiin yhteiskunnallisiin tapahtumiin, sekä toisaalta mielekkäisiin jäsenyyksiin, joilla suurehko aineisto saadaan paremmin haltuun viisivuotisjaksoina. Viisivuotisjaksotus liittyy myös taloudellisiin suhdanteisiin siten, että ensimmäinen jakso edustaa lama-aikaa, toinen siitä toipumista ja talouden elpymistä, sekä työllisyyskehityksen paranemista. Kolmas jakso pitää sisällään laajan työolainsäädännön uudistuksen, johon liittyi myös vuokratyöhön vaikuttavia elementtejä, kuten vuokratyöntekijöiden pääseminen käyttäjäryhmittä sitovan työehtosopimuksen piiriin, jos työtehtävän vähimmäisehtoja ei määritä jokin muu työehtosopimus. Kolmas jakso edustaa talouden ja työelämän kannalta myös yhteiskunnallisesti hyvin ristiriitaista aikaa, jolloin kansalaisten kollektiiviset kokemukset vaihtelivat IT-huumasta IT-kuplan puhkeamiseen ja ”työelämän huonontumiseen”, ja jolloin uusista EU-maista (erityisesti Viro) alkoi tulla Suomeen aiempaa enemmän juuri vuokratyöntekijöitä.

Aineisto on luokiteltu paitsi julkaisuajankohdan, myös jutun sävyn, ”äänen”, näkökulman, tyypin ja erityishuomautusten mukaan. Jutun sävy vaihtelee negatiivisesta kantaa ottamattoman kautta positiivisessa sävyssä vuokratyöstä kirjoitettuihin juttuihin. Joissakin jutuissa kirjoitettiin sekä positiivisista että negatiivisista asioista vuokratyön yhteydessä ja nämä on koodattu omaksi ryhmäkseen. ”Äänellä” viitataan siihen, kuka jutussa puhuu, ketä lainataan tai kenen mielipiteitä, käsityksiä tai toimintaa jutussa esitellään.

Monessa jutussa lähteitä oli useita, jolloin puhujaksi luokiteltiin eniten äänessä ollut lähde, tai eniten tilaa jutussa saanut toimija. Vaihtoehtoisesti merkitsin ääneksi toimittajan, jos jutussa oli usea lähde, mutta ei niinkään suoria haastattelulainauksia, tai jos yhtä lähdeä ei voinut erottaa muihin verrattuna enemmän tilaa saavaksi. Näkökulma puolestaan viittaa vuokratyöjutun sisältöä kuvaavia tekijöitä kuten lainsäädäntö, työntekijöiden kokemukset, vuokratyön määrä tai ulkomainen työvoima. Juttutyyppejä viittaa luokitteluun, jolla olen luokitellut kirjoitukset, Kuuttia ja Puroa (1998) mukaillen,

- 1) pääkirjoitukseksi, joka on institutionaalinen kannanotto,
- 2) kolumniksi, joka on toimittajan oma persoonallinen kannanotto,
- 3) uutiseksi, joka on periaatteessa neutraali, faktapohjainen kuvaus; (uutisoinnin neutraalius kävi kuitenkin tutkimuksen myötä hyvin kyseenalaiseksi, sillä jutuista 65 prosenttia määrittyi uutiseksi, mutta vain 37 prosenttia selkeästi neutraaleiksi),
- 4) haastatteluksi, joka kuvaa informanttien haastatteluun selkeästi pohjaavaa juttua,
- 5) mielipidekirjoitukseksi, tai
- 6) kainaloksi, joka on aihetta taustoittava, tai jonkin pienen lisähuomautuksen tuova pikkujuttu. Yksikään aineistoon kuuluvista jutuista ei ollut reportaasi. (Vrt. Kuutti & Puro 1998, 13–17.)

Lisäksi luokittelin osaan juttuja erityishuomautuksia, jos jutussa oli ikään kuin kaksi tai useampi näkökulma, tai jos jutut koskivat selkeästi muista jutuista poikkeavan juttuaiheen tai näkökulman huomioimista (esimerkiksi vuokratyöhön liittyvät rikosepäilyt, tai muiden maiden kuin Suomen tilannetta koskevat jutut). Tämä edellä kuvattu luokittelu vastaa esimerkiksi Berelsonin (1952, 14) hahmottelemaa klassista sisällön erittelyä, jonka tarkoituksena on tekstin ilmisällön systemaattinen ja määrällinen kuvaus. Luokittelu auttaa hahmottamaan tekstien aiheita, niissä esiintyviä toimijoita, asenteita ja näiden välisiä suhteita. Tämä alustava luokittelu toimi myös lähempään analyysiin valittujen esimerkkijuttujen valikointiperusteluna. Kaikkia 169 lehtijuttua en pysty tässä analysoimaan sillä tarkkuudella kuin on tutkimuksellisesti tarkoituksenmukaista. Analyysi etenee luokittelun ohjaamana teoreettisen viitekehyksen mahdollistamaan tulkintaan, kontekstisidonnaiseen erittelyyn ja diskurssien identifioimiseen. (Väliverronen 1998, 15.)

Seuraavassa on esimerkki koodauksesta: Helsingin Sanomat julkaisi vuosina 1990–1995 13 uutista tai juttua koskien vuokratyötä. Aineiston ensimmäinen juttu on vuodelta 1991 (18.1.1991) ja se koskee työvoiman ketjuvuokrauksen kieltämistä. Pieni, ilmaisultaan niukka ja neutraali uutinen (vain 876 merkkiä) kertoo siitä, miten työvoimaa vuokraava liike ei voi toimia enää siten, että se panisi työntekijän työskentelemään edelleen toisen vuokrausliikkeen palvelukseen. Uutisen otsikkona on ”Työvoiman ketjuvuokraus kielletään”. Tällaista ketjutusta oli tapahtunut erityisesti viihdealalla. Ketjutus kiellettiin lailla, jotta työntekijän oikeusturva ei vaarannu. Uutisessa kerrotaan myös, että vuokratyövoimaa saa edelleen käyttää samaan työhön enintään kuusi kuukautta, poislukien nyt asetuksella mahdollistetut perhepoliittisista vapaista johtuvat tapaukset, yksittäinen

työhanke ja esiintyvät taitelijat. Viittaus työntekijän oikeusturvan vaarantumiseen antaa ymmärtää, että vuokratyöhön liittyy ongelmia. Uutinen ei kuitenkaan ota kohteekseen näitä ongelmia, vaan esittelee lainsäädännöllisen ratkaisun, jolla ongelma on jo hoidettu. Lisäksi se esittelee täysin sallitut ja jopa laajennetut mahdollisuudet vuokratyövoiman käyttöön. Näin muodoin koodaan aineistokappaleen uutiseksi, joka on neutraali, liittyy vuokratyön säätelyyn lain tai sopimusten kautta, ja siinä puhuu (on äänessä) toimittaja, koska kehenkään muuhun toimijaan ei suoranaisesti viitata. Toimijaa ei sanan suorassa, subjektiin viittaavassa merkityksessä ole lainkaan, sillä otsikko ja koko uutinen on kirjoitettu passiiviin, mutta lukija voi kuitenkin päätellä uutisen perimmäiseksi toimijaksi lainsäätäjän, siis eduskunnan, joka on kollektiivinen toimija.

Erotan analyysissa ensimmäisen ja toisen tason koodauksen juuri edellä mainitussa mielessä siten, että ensimmäinen taso edustaa suoraa tai välitöntä merkityksen tasoa. Sitä voisi kutsua määrälliseksi sisällönerittelyksi, jolla pyrin saamaan todennettavissa olevan määrällisen yleiskuvan aineistosta. Tämän yleiskuvan tärkeitä komponentteja ovat toimijoiden, aiheiden ja määritelmien volyymit. (vrt. Valtonen 1999, 33.) Tarkoitin tällä myös sitä, että tekstin merkitystä ei vielä analysoida sillä tasolla, mitä se merkitsee tutkimuksen kontekstissa, jota esimerkiksi ajatus vuokratyön julkisista diskursseista säätelynä ja hallintana edustaa, vaan siihen *merkitään ja koodataan* ainoastaan suoraan havaittavissa ja luokiteltavissa oleva taso. Se ei siis edusta vielä tulkintaa, vaan ainoastaan luokittelua.

Toisen tason koodaus astuu kuvaan NVivo-ohjelmiston avulla siinä vaiheessa, kun liitän aineistokatkelmiin ”mitä tämä on” -kysymyksen lisäksi kysymykset ”miten, millä tavalla, tämä on/rakentuu/määrittyy” (Noodit). Näin ollen toisen tason koodauksessa edellä mainitusta uutisesta *analysoidaan ja tulkitaan* sitä tosiasiaa, että vuokratyöhön liittyy lainsäädännöllinen muutos, joka koskee työntekijän kannalta ongelmallista tai ei-toivottua asiantilaa, joka tapahtuneen muutoksen myötä (lainsäädäntö) muuttuu myös kielletyksi ja jopa rikolliseksi. Vuokratyöhön liittyy toisella tasolla myös yleisemmin tuomitseva tai paheksuva merkityksenanto, sillä sen enempää yksilön kuin yhteiskunnankaan tasolla ei voi pitää toivottavana tai hyväksyttynä menettelyä, joka on lainvastaista. Toisaalta uutisessa rakennetaan merkitysmailmaa, jossa vuokratyö on sallittua tietyissä lainsäädännön mahdollistamissa puitteissa, jolloin vuokratyö näyttäytyy yhteiskunnan väliintulon jälkeisen säätelyn kautta normaalilta osalta suomalaisia työmarkkinoita. Säätely kohdistuu työmarkkinoihin, ei yksittäiseen työntekijään tai työnantajaan ja se on lakiin nojaavaa, ei esimerkiksi asenteisiin tai yleiseksi miellettyyn moraalikoodiin perustuvaa. Tällä kahden tason analyysillä on käyty läpi koko aineisto, jonka jälkeen lähempään tarkasteluun on valittu kustakin ajanjaksosta muutama ”edustavaksi” valikoitu juttu.

#### 5.4 Vuokratyöyritysten internetsivut

Aineisto-osuus koostuu yhteensä 49 Suomessa toimivan (toiminnassa ainakin 12/2006 - 08/2007) vuokratyöyrityksen nettisivuista, jotka valitsin nettihakupalvelu [www.suomen-](http://www.suomen-)

yritykset.fi avulla. Hakupalvelu listasi tutkimusajan alussa (18.12.2006) reilut 700 osu-  
maa hakusanalle työvoiman vuokraus, joista yritysrekisteritiedustelujen, vain todellisten,  
erillisten yritysten valikoinnin ja kaksinkertaisten osumien hylkäämisen jälkeen jäi  
jäljelle 52 yritystä, joilla oli kenelle tahansa suunnatut, markkinalliset, avoimet nettisivut.  
Näistä edelleen hylättiin 3 sivustoa, koska ne eivät sisältäneet analyysiin soveltuvaa  
materiaalia. Yritysten läpikäynti tuotti myös sellaisen yllätyksen, että kahdella eri yri-  
tystunnuksella rekisteröidyt yritykset saattoivatkin löytyä yksien ja samojen internetsi-  
vujen takaa, tai että yhdessä ja samassa osoitteessa, samojen henkilöiden hallinnoimana  
toimiva yritys saattoi omata jopa parisenkymmentä eri y-tunnusta. Kaikilla vuokratyötä  
välittäväillä yrityksillä ei toisaalta ole nettisivuja lainkaan, mutta nämä yritykset ovat  
todennäköisesti ns. ”yhdenmiehen yrityksiä”, (vrt. Lith 2009, 34) joilla ei välttämättä  
ole laajaa ja todellista työntekijöiden vuokraustoimintaa, vaan jotka vain ovat ilmoitta-  
neet yrityksen yhdeksi toimialaksi myös työvoiman vuokrauksen, tai työllistävät vain  
itse yrittäjän. Useilla yrityksillä internetsivut jakautuvat eri käyttäjille tarkoitettuihin  
(työnhakijat, käyttäjäyritykset/työnantajat) ja toisaalta eri palveluja esitteleviin (esim.  
rekrytointi, työvoiman vuokraus, muut palvelut) alasivustoihin. Tutkimukseni kohdistuu  
erityisesti niihin alasivuihin, joilla vuokratyötä tarjotaan työntekijöille, mutta toki olen  
tutkaillut sivustoja laajemminkin.

Aineisto on siis näyte suomalaisista vuokratyötä välittävien yritysten työnhakijoille ja  
-tekijöille kohdistetuista sivustoista. Näytteessä on mukana yrityksiä niin Etelä-Suomes-  
ta kuin pohjoisestakin, yhden toimipaikan yrityksiä ja toisaalta yrityksiä, joilla on toi-  
mipiste jopa kymmenellä paikkakunnalla. Joillakin yrityksillä on toimipiste myös ulko-  
mailla, esimerkiksi Virossa, ja jotkin yritykset taas ovat osa monikansallista suuryritystä.  
16 yritystä keskittyy ammattitutkinnon vaativan työn välittämiseen rakennus-, metal-  
li- ja logistiikka-aloilla, 19 välittää lähinnä palvelu- ja toimistotyöntekijöitä. Seitsemän  
yritystä on monialaisia välittäen vuokratyövoimaa niin palvelualoille, kuin esimerkiksi  
teollisuuteen tai ylempiin toimihenkilöammatteihinkin. Kaksi yrityksistä on keskittynyt  
sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstöön ja kahdeksan yrityksen voi luokitella  
vuokraavan työvoimaa ylempiin toimihenkilöammatteihin. (Luettelo yrityksistä, liite 2.)

**Taulukko 2.** Yritysten jakauma aloittain välitettyjen työpaikkojen mukaan (internetaineisto)

Teollisuus- rakennus- ja metalliala ym.	Hotelli- ja ravintola, kauppa, toimistotyö	Sosiaali- ja terveysala	Ylemmät toimihenkilöt ja esimiehet	Monialaiset (sekä palveluja että teollisuutta)
16	18	2	7	6

Internetsivujen käyttäminen tutkimusaineistona on eräässä mielessä todellakin ”hetki”  
todellisuutta, sillä yritykset muokkaavat ja uusivat nettisivujaan tämän tästä, jolloin  
viestit, tyylit, sanoma ja merkitykset tietysti vaihtuvat. Osa niistä yrityksistä, joita olen  
tutkinut vuosina 2006–2007, on jo lopettanut toimintansa, osa on fuusioitunut kilpai-  
lijoihinsa, osa yrityksistä on muuttanut nettisivujensa sisältöjä jo useampaan kertaan,

ja uusia yrityksiä, joita ei aineistonkeruuhetkellä siis voinut näytteeseen sisällyttää, on perustettu. Sama pätee kuitenkin kaikkeen aineistoon siinä mielessä, että ihmisten käsitykset ja arvot (haastattelumateriaali tai kyselyt) ovat ainakin osittain ajassa muuttuvia, jolloin kaikki kerätty aineisto edustaa aina keräyshetken tilannetta. Historialliset dokumentit ovat ja pysyvät, (esim. julkaistut uutiset, käyttämäni sanomalehtiaineisto) mutta nekin tarjoavat yhden ajankohdan tiedon ja kuvan käsittelemästään ilmiöstä. Tuokiokuvana pysäytetty historiallinen tapahtuma tai ilmiö tarjoaa analysoitavaksi ja tarkasteltavaksi juuri sen hetkiset käsitykset, perustelut ja merkitykset, joten esimerkiksi tässä tutkimuksessa vuonna 2006 internetistä löytyneet vuokratyöyritysten nettisivut kertovat vuokratyöhön liitetystä mielikuvista, sävyistä ja markkinoista sen hetkisen tilanteen, johon vaikuttavat omat reunaehdonsa: tuolloin pinnalla olleet, vuokratyöhön liitetyt käsitykset, nettityönhaun uutuus, alan laajentuminen voimakkaasti ja esimerkiksi työvoimapula. Kaikki käsitteellistykset, mielikuvat, viestit ja merkitykset kiinnittyvät aina kontekstiinsa, joka on myös intertekstuaalinen ja ajassa jatkuva ja/tai muuttuva.

Hahmotan itse internetaineiston jatkumona sanomalehtiaineiston esittelemälle vuokratyön julkisille diskursseille, työnantajien haastattelut (kohta 5.4) taas jatkumona internet-sivustojen luomille diskursseille. Työtä etsiville kohdennettuna internetsivustot kertovat siitä, mitä vuokratyöyritykset haluavat työntekijöille ja toisaalta asiakasyrityksille kertoa, miten vakuuttaa sivuillaan vieraileva sanomastaan. Niistä voi päätellä myös mihin rooliin ne pyrkivät sivuilla vierailevan työnhakijan tai maksavan asiakkaan asettamaan.

Internetsivujen analyysissä en käyttänyt NVivo – ohjelmistoa, vaan aloin kirkkaan yli-viivauskynän kanssa hakemaan ja laskemaan tulostetuista nettisivuista mainintoja siitä, minkälainen on vuokratyöntekijä, mitä vuokratyö tarjoaa tai tarkoittaa, kenelle vuokratyötä tarjotaan ja millaisia adjektiiveja vuokratyöhön liitetään. Ajatuksenani on tutkia ikään kuin työnhakijan silmin siitä, mitä vuokratyöyritykset minulle viestivät, millaiseen positioon ne minut työnhakijana laittavat, mitä minulle vuokratyöntekijänä luvataan, mitä minulta odotetaan. Toisaalta etsin internetsivuilta vastausta siihen, millaisena ja millä tavalla yritykset vuokratyötä määrittelevät ja kuvaavat, eli millaisilla sanavalinnoilla yritykset pyrkivät vaikuttamaan vuokratyöstä muotoutuviin käsityksiin. Kvantitatiivisen järjestämisen jälkeen luokittelin maininnat ja adjektiivit ja yhdistelin niistä kaksi pääluokkaa, kaksi internetin diskurssia, joista toinen edustaa laajemmin vuokratyölle annettavia merkityksiä ja sisältöjä ja jonka nimesin vuokratyön lupaukseksi (vapaus ja vakinaisuus), ja toinen työntekijään liitettäviä attribuutteja ja adjektiiveja, jonka nimesin vuokratyöntekijän kuvaksi (hyvä tyyppi ja oikea asenne).

## **5.5 Työnantajien haastattelut**

Haastatteluaineisto koostuu 10 vuokratyönantajan edustajan haastattelusta, jotka tein Turussa syksyllä 2007 ja keväällä 2008. Lähetin sähköpostitse kutsun osallistua tutkimukseen ensin 20 yritykselle, joista yli puolet kieltäytyi, tai ei vastannut kutsuun. Va-

litsin vielä lisäksi 10 muuta yritystä, joille lähetin kutsun ja näin sain kokoon yhteensä 10 haastateltavaa. Suomessa toimii arviolta jopa 1400 vuokratyöyritystä (Lith 2009), Turun alueellakin useita kymmeniä, mahdollisesti satoja. Vuokratyöyritysten määrää, kuten vuokratyötä tekevien työntekijöidenkin määrää, on vaikea arvioida tarkasti, sillä alalla aloitetaan ja lopetetaan yrityksiä melko nopeaan tahtiin. Toisaalta osa työvoimaa vuokraavista yrityksistä on rekisteröity muulle toimialalle, esimerkiksi rakennusalalle, tai liike-elämän palvelut -alalle, jolloin nämä yritykset eivät tilastoidu henkilöstöpalveluyrityksiksi. Kaikki työvoimaa Suomessa vuokraavat yritykset eivät myöskään ole suomalaisia. (Lith 2009, 29–31).

Pyrin kutsuja lähettäessäni valikoimaan yrityksiä siten, että näytteessä olisi mukana sekä useamman toimipaikan että pieniä, yhden toimipaikan yrityksiä. Tämä onnistui lopullisen näytteen osalta hyvin. Tutkitut yritykset välittävät työntekijöitä eri aloille, tarjoi-  
lijoista rakennusmiehiin ja metallimiehistä toimistotyöntekijöihin. Suurinta osaa näille aloille välitettävistä työtehtävistä voi kuvata keskiasteen ammatilliset valmiudet edellyttäväksi työtehtäväksi. Näin myös elinkeinorakenteen kannalta näyte edustaa hyvin Turun seudun työmarkkinoita vuonna 2008. Haastatelluista yrityksistä puolet välittää työntekijöitä pääasiallisesti palvelu- ja toimistotyöhön, puolet rakennusalalle sekä elektroniikka- ja metalliteollisuuteen, jotka yhdessä muodostavat Varsinais-Suomen alueen suurimmat elinkeinot. Turun seudulla on kuitenkin vuonna 2008 todennäköisesti vuokratyössäkin ollut yliedustettuna metalli- ja elektroniikkateollisuus Nokian Salon tehtaan alihankinnan ja toisaalta Turun telakan työllisyystilanteen vuoksi. (Vuonna 2007 Turun telakalla rakennettiin Royal Caribbean Cruise Lines varustamolle Freedom-luokan risteilyalusta Liberty of The Seas, jota seurasivat vielä Oasis luokan alukset vuosina 2009 ja 2010. Nämä alukset loivat Turun seudulle väliaikaisesti kukin noin 10–12 000 henkilötyövuotta).

Näytteessä ei ole mukana nimenomaisesti terveydenhuoltoon (lääkärit ja sairaanhoitajat) tai IT-alalle työntekijöitä välittäviä yrityksiä. Tämä johtuu siitä, että lääkärit ja IT-alan ammattilaiset muodostavat täysin omanlaisensa joukon vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Ensinnäkin, heidän osuutensa vuokratyöntekijöistä Suomessa on vähäinen, esimerkiksi HPL:n vuokratyöntekijätutkimusten mukaan vain 3 prosenttia vastaajista työskentelee terveydenhoidon tai sosiaalialan ammateissa, 8 prosenttia IT-alalla (HPL 2010). Toisekseen, heidän työehtojaan tai mahdollisuuksiaan vaikuttaa omaan työllistymiseensä tai työtehtäviinsä ei voi verrata vuokratyötä tekevien enemmistöön, jonka muodostavat useimmiten keskiasteen ammatillisen koulutuksen saaneet, palvelualoil-  
la, toimisto- ja taloushallinnon tehtävissä tai varasto- ja metallialantyössä työskentelevät työntekijät. (HPL 2010; Lähteenmäki 2007b, 136; Barley & Kunda. 2004, 20–23.) Esimerkiksi Palukan ja Tiilikan (2008) tutkimuksessa 80 prosenttia vuokratyösuhteessa työskentelevistä lääkäreistä ilmoitti syyksi tehdä vuokratöitä hyvän rahallisen korvauksen, kun taas muissa ammattiryhmissä vuokratyön tekemisen suurimmaksi syyksi ilmoitetaan vuokratyön saamisen helppous verrattuina muuhun työsuhteeseen, toisin sanoen jatkuvan/normaalin työsuhteen saamisen vaikeus (HPL 2009, vrt. Okkonen 2009).

Osa tutkituista yrityksistä kuuluu valtakunnalliseen tai ulkomaiseen ketjuun, osa toimii vain paikallisesti. Näytteessä on siis mukana alan kansallisia ja kansainvälisiä suuria ”pelureita”, sekä pienempiä, niin ikään kansainvälisille kuin paikallisillekin markkinoille suuntautuneita toimijoita. Tältäkin osin näyte on edustava, sillä Suomessa toimivista henkilöstöpalvelualan yrityksistä 95 prosenttia on pieniä, kansallisia yrityksiä, mutta markkinaosuudeltaan suurimmat ovat viisi kansallista (Varamiespalvelu, Barona, Staffpoint, Opteam, Eilakaisla), ja kolme kansainvälistä toimijaa (Adecco, Manpower, AttendoMedone) (Tuliara 2007). Tosin ylimalkainen jako kansallisiin/kansainvälisiin tai paikallisiin/valtakunnallisiin toimijoihin on hieman häilyvä, sillä esimerkiksi Staffpoint toimii myös esimerkiksi Virossa ja monet paikallisesti toimivat yritykset, esimerkiksi EilaKaisla, ovat osa valtakunnallista verkostoa franchise-periaatteella. Useilla suomalaisilla työntekijöitä välittävillä yrityksillä on toimistoja, yhteistyötä ja rekrytointia myös ulkomailla.

Haastattelut kietoutuvat temaattisesti ”työntekijöille suunnatun markkinoinnin” aihepiiriin. Lähtökohtanani on ajatus vuokratyöstä osana työmarkkinoita, hyödykkeenä, palveluna tai tuotteena, jota myydään, markkinoidaan, muokataan ja mainostetaan niin asiakasyrityksille kuin työntekijöillekin. Tätä markkinointia tehdään esimerkiksi vuokratyöyritysten nettisivujen kautta, sanomalehti- ja ulkoilmamainonnalla sekä jakamalla esimerkiksi rekrytointimessuilla vuokratyöyritysten lehtisiä ja esitteitä. Tämä markkinointi sisältää niin työn kuin työntekijänkin määrittelyä tietynlaiseksi, tietyn diskurssein. Haastatelussa keskusteltiin myös siitä prosessista, jonka myötä työntekijät tulevat osaksi vuokratyöyrityksen henkilökuntaa, työnhakijoiden valitsemisesta, hyvää ja haluttua työntekijää määrittävistä ehdoista, sekä siitä kenelle ja miksi vuokratyö on hyvä vaihtoehto. Haastattelut olivat luonteeltaan teemahaastatteluja, joissa haastattelija esittelee keskustelun kohteena olevat teemat, mutta jotka muilta osin pyrkivät mahdollisimman lähelle vapaata keskustelua. Haastattelun teemat on esitelty liitteessä 3.

Suurin osa haastatelluista oli siinä mielessä ihanteellisia haastateltavia, että he puhuivat aiheesta mielellään, heillä oli pitkä ja monipuolinen kokemus vuokratyöalasta, joka tuli esille useissa kohdissa haastattelua. Monet haastateltavistani olivat työskennelleet aiemmin joko itse vuokratyöntekijänä tai olivat käyttäneet vuokratyövoimaa toimiessaan yrittäjinä. Muutamalla haastateltavista oli myös takanaan konkurssi jonkin tietyn alan yrittäjänä, jonka jälkeen he olivat hakeutuneet samalla alalle vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen palkkailloille, tai perustaneet itse samalle alalle työntekijöitä välittävän yrityksen.

Haastattelut rakentuivat mielestäni hyvinkin aidoksi vuorovaikutukseksi. Haastattelu ei edennyt pelkästään kysymys-vastaus jatkumona, vaan hyvin monessa kohdin haastateltavat laajensivat keskustelua alkuperäisistä kysymyksistä aivan ”sivuraiteille”, jotka usein olivat paljon kiintoisampia ja antoisampia erityisesti diskursiivisesta näkökulmasta katsottuna, kuin mitä pelkät minun esittämäni kysymykset olivat. Tämä luonnollisesti muokkasi myös haastattelurunkoani. Työnantajien haastattelut liittyvät kuitenkin läheisesti internetaineistoon. Nettisivuanalyysi edelsi ajallisesti haastatteluita ja toimi



haastatteluiden pohjana, mutta toisaalta niin haastatteluita kuin nettisivuanalyysiäkin ohjasi myös teoreettinen yrittäjyydenkulttuurin, moraalisen säätelyn ja hallinnan viitekehys. Haastatteluiden analyysi rakentuu kahden diskurssin ympärille, jotka laajentavat nettisivuanalyysissa jo luokiteltuja vuokratyön merkityksiä: Ensinnäkin työntekijöiden toimijuus ja yksilölliset mahdollisuudet, sekä toisekseen moraalinen eetos, jota työntekijältä edellytetään.

## 6. VUOKRATYÖN RAKENTUMINEN OSAKSI SUOMALAISIA TYÖMARKKINOITA

### 6.1 Eduskunnan asiakirjat: Vuokratyö on ratkaisu työttömyyteen

#### 6.1.1 Hallituksen esitys 103/1993 (HE102/1993) ja Lakialoite 102/1994 (LA 21/1995)

Hallituksen esitys ”vuokratyön vapauttamisesta” (HE 103/1993) annettiin yhtäaikaaisesti uuden työvoimapalvelulakiesityksen (HE 102/1993) kanssa, jonka myötä yksityisen työnvälityksen laajeneminen Suomessa mahdollistettiin. Tätä lainmuutosta varten Suomi oli irtisanonut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n, yksityistä, maksullista työnvälitystä rajoittavan yleissopimuksen nro 96 jo vuonna 1992. (HE 103/1993, yleisperustelut.) Käsittelen tässä molempia esityksiä siltä osin, kuin ne koskevat vuokratyötä. Esitys 103/1993 koskee lähtökohtaisesti lähemmin juuri vuokratyötä, esitys 102/1993 taas yleisemmin yksityistä työnvälitystä.

Vuoden 1985 työnvälityslakiin (652/85) oli kirjattu, että vuokratyön välitystä ei saanut harjoittaa ilman työvoimaviranomaisen lupaa. Lakia tarkennettiin asetuksella (908/85), joka määritteli hyvin tarkkaan luvan saamisen edellytykset, sekä vuokratyövoiman käytön ehdot. Vuokratyöluvulle oli asetuksen mukaan edellytyksenä ”*lupahakemuksessa tarkoitettun toimialan lyhytaikaisen ja tilapäisen työvoiman tarve tai muu painava syy.*” Luvanvaraisuuden perusteluna nähtiin työntekijän suojelutarve, sekä toisaalta tarve varmistaa valtiolle kuuluvien työnantajamaksujen maksaminen (verot, eläke- ja muut sosiaalimaksut) (Työministeriö 1992, 28). Hallitus halusi purkaa vuokratyön luvanvaraisuuden vuonna 1993, koska sen katsottiin muun muassa estävän vapaata kilpailua työnvälityksessä. Sääntely ja luvanvaraisuus oli myös todettu niin työnantajien, työntekijöiden kuin työministeriön virkamiestenkin näkökulmasta toimimattomaksi byrokraatiaksi. Uuden lainsäädännön perusteluissa todetaan, että luvanvaraisuus on johtanut laajamittaiseen lupahallintojärjestelmään, joka ei tosiasiallisesti palvele ketään, ei edes työntekijän suojelun periaatetta.

Vuokratyötä koskevan hallituksen esityksen (HE 103/1993) pääasiallinen peruste lainmuutokseen, useampaan kertaan mainittuna, on vuokratyönvälityksen lupahakemukseen liittyvä selvitysten, todistusten, viranomaistyön ja koko lupahallintojärjestelmän ylläpidon turhuus. Yrittäjät ”*joutuvat antamaan*” työvoimaviranomaisille vuosittain toiminnastaan erilaisia selvityksiä, jotka tuottavat päällekkäisyyttä, turhaa työtä ja jopa enemmän haittaa kuin hyötyä. Sekä työnantajat että käyttäjäyritykset ”*joutuvat tilastoimaan*” ja säilyttämään kuusi vuotta tietoja mm. työntekijämääristä ja työsuhteiden määristä. Työvoimaviranomaiset kuvataan puolestaan tilipäätös- ja verotusasiakirjojen ymmärtämiseen *kyvyttömiksi* (ammattilliset edellytykset puutteellisia, asiantuntemus puuttuu), *henkilöstöpulasta kärsiviksi* ja lisäksi *yleisen oikeusturvan ja tasapuolisuuden näkökul-*

masta ongelmallisiksi toimijoiksi sekä luvan myöntäjänä ja työmarkkinoiden säätelijänä että työvoimapalvelujen toimeenpanijana. Työhallinnon työllistämispalvelut katsotaan hallituksen esityksen mukaan vuokratyön kaltaiseksi määräaikaiseen työhön sijoittamiseksi, mikä rajoittaa vapaata elinkeinotoimintaa. Vuokratyöntekijät taas kuvataan kaikesta byrokratiasta huolimatta *suojelun ulottumattomiin jääviksi* ja toisaalta myös työmarkkinajärjestöjen yhteistyöhön perustuvan *työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolelle jääviksi*, koska heidän *järjestäytymisasteensa on alhainen*. Kuvailevat perustelut lainmuutokselle löytyvät samansuuntaisina myös jo Työvoimapalvelulakitoimikunnan mietinnöstä vuodelta 1992 (Työministeriö 1992).

Hallituksen muutosehdotus keskittyy viranomaisten toiminnan virtaviivaistamiseen ja *"tehostamiseen"*, sekä *"päällekkäisten tehtävien poistamiseen ja yhteistyön tiivistämiseen"*. Esityksen perusteluiden mukaan *"tarpeettoman"* lupahallinnon poistamisella ja toisaalta valvonnan siirtämisellä työsuojeluviranomaisten vastuulle, kyetään *"riittävästi"* huolehtimaan kaikkien tarpeellisten tietojen välittymisestä valvontaviranomaisille ja samalla kuitenkin voidaan *"varmistua valvontamenettelyn toimivuudesta"*. *"Vanhentunut"* lainsäädäntö kumotaan ja siirrytään *"vapaaseen kilpailuun"* työvoimapalveluiden järjestämisessä. Valvonnan tehostamiseksi ehdotetaan, että tarvittavat valvontakeinot säädetään työsuojeluviranomaisten toimivaltaan kuuluviksi. Työsuojeluhallinnon oikeusturvajärjestelmä muutoksenhakuviranomaisineen kuvataankin esityksessä *"uudenaikaiseksi"*. Toimijamuutosta luonnehditaan *"henkilöstövoimavarojen säästöksi"* ja toimintaorganisaation luonteen ja toimenkuvien *"selkiyttämiseksi"*. Lisäksi esityksen vaikutuksia arvioivassa osuudessa mainitaan, että lupahallinnon keventyessä ilmoitusmenettely voidaan järjestää *"olemattomin kustannuksin."*

Hallinnon ulkopuolelta tulevana perusteluna muutokselle mainitaan myös työmarkkinoiden *"muuttuminen ja jäsentyminen uudelleen"*. Koska olosuhteet ovat muuttuneet ja *työtä tehdään* yhä useammin mitä erilaisimmissa muodoissa, säädösjärjestelmä on saattava *"joustavaksi ja tyydyttämään työmarkkinoiden toimivuus"*. Samalla esitys kuitenkin huomauttaa, että on huolehdittava siitä, että työntekijän asema säilyy *"hyvällä kansallisella tasolla ja että suojeluperiaate toteutuu"*. Työvoiman vuokraus kuuluu kuitenkin esityksen mukaan yhtenä palkkatyön muotona työsopimuslain noudattamisen valvontatehtäviin, jolloin siitä vastaavat työsuojeluviranomaiset yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Valvonnan järjestäminen ei siis edellytä (erillisiä) lainsäädäntötoimenpiteitä. (HE 103/1993.)

Hallituksen esityksessä merkillepantavaa on yhtäältä viranomaistoiminnan tehostamisen, joustavuuden ja kilpailullisuuden korostaminen, toisaalta työntekijän suojelun lähes täydellinen puuttuminen. Vaikka sinänsä voi olla täysin ymmärrettävää ja perusteltua purkaa byrokratiaa, joka ei täytä tehtäväänsä, (lupahallinto ei poistanut työnantajavertoutteiden, eikä työehtosopimusten säädösten laiminlyöntejä) vaan tuottaa turhaa työtä, on mielenkiintoista, että työntekijän oikeuksien suojelu, tai esimerkiksi verojen, eläke- ja sosiaaliturvamaksujen suorittamisen varmistaminen eivät saa esityksessä minkäänlaista konkreettista käsittelyä. Myöskään toinen aiemmin ongelmaksi määrittynyt asian-

tila, vuokratyön teettäminen jatkuviksi todetuissa työ- ja olosuhteissa, eli aiemman lainsäädännön edellyttämä tilapäisyyden ehdon laiminlyönti, ei uudessa lakiesityksessä saa osakseen lainkaan ratkaisuehdotuksia. Lisäksi vuokratyön käytön edellyttämä painava syy jää hallituksen esityksessä tyystin mainitsematta. Tästä voi päätellä että tilapäisyys ja painavan syyn tarve eivät enää luonnehdi vuokratyön käyttöä hallituksen esityksessä, ja ongelmaksi nostetaan vuokratyön sijaan byrokratia, tehottomuus ja kilpailun estyminen. Työntekijän suojelun kannalta se, mitä ”hyvällä kansallisella tasolla” tarkoitetaan ja miten, sekä kenen toimesta suojeluperiaate käytännössä toteutetaan, eivät esityksestä selviä. Lauseen passiivi ulkoistaa työntekijästä huolehtimisen ja suojelun toteuttamisen jollekin epämääräiselle taholle. Sama passiivi koskee myös koko toimintaympäristön muutosta: Olosuhteet vain *ovat muuttuneet*, ilman että niitä kukaan olisi aktiivisesti muuttanut. Työtä puolestaan *tehdään* mitä erilaisimmissa muodoissa. Molemmat muotoilut antavat kuvan jo olemassa olevasta todellisuudesta, joka vain tarvitsee legitimaation. ”Joustavuus” ja ”toimivuus” toimivat hyvin laajoina ja epämääräisinä perusteluina lainmuutokseen.

Samaan aikaan, kun lainsäädännöllä ”*tehostettiin*” työvoima- ja työsuojeluviranomaisten toimintaa, ”*selkiytettiin*” työnjakoa, ”*säästettiin*” toimintamenoja ja ”*tiivistettiin*” eri viranomaisten yhteistyötä, oltiin työsuojeluviranomaisten henkilöstöä ja resursseja kuitenkin vähentämässä. Myös tietojen välittyminen ”*riittävästi*” viranomaiselta toiselle on mielenkiintoinen muotoilu, jos ottaa huomioon, että juuri tiedonkulun ongelmat olivat yksi este valvonnan toteutumiseksi. Hallituksen esitys on delegoimassa työsuojeluviranomaisille uusia velvollisuuksia, vaikka toisaalla ollaan vähentämässä ennestäänkin ”henkilöstöpulasta” kärsivän organisaation mahdollisuuksia toteuttaa lainvalvontaa. Maininta työmarkkinaosapuolten vastuusta vuokratyöntekijöiden suojelussa on vastuun siirtämistä lainsäätäjältä ja viranomaisilta työntekijä- ja työnantajaliittojen harteille. Lainsäädännöllisten muutosten jäädessä tekemättä, työmarkkinajärjestöiltä olisi vaadittu uusia työehtosopimuksia, joissa työsuhteen kestoon liittyvät edut olisi muutettu myös lyhyitä (alle 1 kk) työsuhteita koskeviksi. Hallituksen esitys toteaa puutteellisen asiantilan ikään kuin vuokratyöntekijöiden omaksi syyksi, he kun eivät ole juurikaan järjestäytyneet liittoihin.

Hallituksen esitys 103/1993 annettiin jo lamaksi kääntyneessä yhteiskunnallis-taloudellisessa tilanteessa. Työttömyys oli lisääntynyt nopeasti ja saavutti pian puolen miljoonan rajapyykin. Julkisen talouden alijäämä oli kasvussa. Talouden syöksykierre ja Esko Ahon (kesk.) hallitus innoittivat myös työnantajia vaatimaan työehtojen yleistä heikentämistä ja koko työmarkkinajärjestelmän remonttia. Työnantajien keskusjärjestö STK halusi uudistaa työlainsäädännön, yleissopimukset ja työehtosopimukset niin, että palkat ja työajat sovittaisiin työpaikkakohtaisesti työnantajien ja työntekijöiden välillä. Salman Rushdien tuolloin ajankohtaisen kirjan innoittamana SAK:n hallituksen varapuheenjohtaja Aarno Aitamurto antoi STK:n vaatimuksille nimeksi ”Saatanalliset Säkeet”. STK esitti muun muassa tuntuvia leikkauksia työttömyysturvaan, palkanalennuksia, työnantajien kansaneläkemaksun poistoa, työeläkemaksun alentamista ja maksurasituk-

sen siirtämistä valtiolle ja työntekijöille, sekä - lakko- ja vastalausemyrskyn nostattaen - työehtosopimusten yleissitovuuden kumoamista ja vuosityöajan pidentämistä. Suurin osa vaatimuksista jäi toteutumatta, mutta esimerkiksi vuonna 1991 solmittu tulopoliittinen kokonaisratkaisu oli ensimmäinen sodanjälkeinen, jossa palkankorotukset jäivät puhtaaseen nolnaan. (HS 22.9.1998; Kulovaara 2007, 42–43.)

Esityksen 103/1993 ensimmäinen käsittely eduskunnassa tapahtui 26.10.1993. Tuolloin käsittelyn perustana oli Työasianvaliokunnan mietintö, joka yksimielisesti kannatti hallituksen esityksen hyväksymistä muuttamattomana. Työasiainvaliokunnan puheenjohtajuus oli tuolloin sosiaalidemokraattien hallussa. Eduskunnassa esityksen 103 käsittelyt tapahtuivat nopeasti, sillä toinen käsittely tapahtui jo samana päivänä kuin ensimmäisenkin, ja lopullinen, kolmas käsittely 29.10.1993. Yhdessäkään käsittelyssä ei syntynyt keskustelua lakimuutoksen perusteluista, sen enempää kuin sen seurauksistaan. Vuokratyön luvanvaraisuus ja rajoittaminen vain tilapäiseen ja lyhytaikaiseen työvoiman tarpeeseen tarkoitettuna kumottiin eduskunnassa täysin keskusteluita, ilman kyseenalaistusta.

Työmarkkinoiden säätelyn karsiminen, toisaalta organisatorinen tehostaminen ja kulu- jen karsiminen ottavat hallituksen avauksessa diskursiivisen puheavaruuden haltuun. Todellisiin ja jo vuoden 1985 lainsäädäntöön johtaneisiin ongelmiin vuokratyön osalta (työehtosopimuksia alhaisemmat palkat, verojen ja eläkkeiden jääminen maksamatta, sekä muiden työnantajavelvoitteiden laiminlyönti) ei enää lakitekstissä puututa millään tavalla. Mielenkiintoista on se, että vaikka valvonnan ”operationalisointi”, tosin sanoen säätelyn toteutus lupahallinnon avulla, oli toimimaton ja turha, jopa vanhanaikaiseksi ristitty, ei operationalisointia haluttu korjata toimivammaksi, vaan se enemmän kumottiin täydelleen. Kukaan kansanedustajista ei pyytänyt puheenvuoroa pohtiakseen lyhyiden työsuhteiden suhdetta voimassa olevaan työlainsäädäntöön, joka puolestaan perustui täysin käsitykseen jatkuvista, kokoaikaisista työsuhteista. Esimerkiksi Suomen Muusikkojen Liitto ry, SAK ja Vaasan työsuojelupiirin katsoivat Työasiainvaliokunnan pyytämässä kirjallisissa lausunnoissa, että lakisääteisten työnantajavelvoitteiden laiminlyönti vuokratyösuhteessa on ”*valitettavan yleistä*”. Nämäkään tahot eivät kuitenkaan puuttuneet lainsäädännön rajoituksiin, joiden myötä hyvin lyhyissä työsuhteissa työskentelevät jäisivät työsuhteen keston sidottujen etuuskien ulkopuolelle. Koska hallituksen esitykseen 103/1993 ei sisältynyt työntekijöiden suojeluun ohjaavia säännöksiä, ne tulisi kuitenkin edellä mainittujen lausuntojen mukaan kirjata työsopimuslakiin erityissäännöksillä, jotka tulisi saattaa voimaan samanaikaisesti uusien esitysten kanssa. Näitä näkemyksiä ei puoltanut yksikään kansanedustaja. Diskursiivisesti katsottuna hallituksen esitys hiljensi tehokkaasti muita kuin säästöihin, vapaaseen kilpailuun ja tehostamiseen liittyviä näkökulmia.

Työvoimapalvelulakitoimikunta oli mietinnössään edellyttänyt työsopimuslain muuttamista ja vuokratyön sisällyttämistä siihen uutena momenttina, sekä ehdottanut mm. ajallisia rajoituksia vuokratyövoiman käyttöön (Työministeriö 1992). Nämä suositukset eivät toteutuneet hallituksen esityksessä, eikä niitä eduskunnassa vuokratyön lu-

vanvaraisuuden kumoamisen käsittelyssä vaadittu. Verrattuna aiemman lainsäädännön perusteluihin, joissa korostetaan työnantajavelvollisuuksien laiminlyöntien karsimista, harmaan talouden torjuntaa, työntekijän suojelua, sekä pohjoismaista yhdenmukaisuutta säätelystä, hallituksen esityksen 103/1993 perustelut määrittävät hallinnon tehostamisen, henkilöstövoimavarojen säästämisen, sekä työnvälityksen kilpailullisuuden tärkeämmiksi perusteiksi uudelle lainsäädännölle kuin työntekijöiden suojelun tai työnantajien velvollisuuksien toteutumisen. Yleisesti ottaen lupahallinnon purkua perusteltiin eniten kustannussäästöillä ja julkisen hallinnon karsimisella, jolloin valvonnan kehittäminen ja ongelmakohtiin puuttuminen jäivät täysin sivuraiteelle. Hallitus myös markkinoi yksityisen työnvälityksen tehokkaampana ja kustannuksiltaan edullisempänä ratkaisuna käsiin räjähtäneeseen työttömyyteen, mikä edelleen vahvisti ehdotuksen legitimiisyyttä.

Sen sijaan yhtäaikaaisesti eduskuntaan tuotu, vuokratyöalaankin olennaisesti vaikuttanut hallituksen esitys uudeksi työvoimapalvelulaksi (102/1993) sai osakseen hieman enemmän keskustelua kansanedustajien parissa. Vuokratyöhön liittyen uusi laki sallisi yksityisen, maksullisen ja voittoa tavoittelevan työnvälityksen, joka aiemmin oli ollut kiellettyä ILO:n suositusten mukaisesti. Esityksen 1. ja 2. käsittelyssä huolta aiheuttivat lähinnä seksipalveluihin liittyvät työpaikat, joita työvoimatoimistoihin oli laman aikana alkanut ilmestyä. Edustaja Marjatta Stenius-Kaukonen (vas.) esitti näihin liittyen huolensa yksityisen työnvälityksen *riittävästä valvonnasta*, sekä *”ihmisarvoisen elämän ja työn”* puolesta. Varsinaisesti vuokratyön valvonnasta ei esitetty huolta, mutta työnvälityksen maksuttomuuden puolesta esitettiin puheenvuoroja. Keskustan edustaja ”ihmettelee” Vasemmistoliiton pohdintaa valvonnan riittävydestä *turhana kontrollina*, kun *”emme edes tiedä, millä lailla mikin toimii, vaikka se olisi kuinka hyödyllistä.”* Keskustan ja vasemmiston sanailu valvonnasta jatkuu, kun Vasemmistoliiton edustaja toivoo *riittäviä edellytyksiä* yksityisen työnvälityksen valvontaan. Keskustan edustajan mielestä *”on ihmeellistä että hyvän lainsäädännön vastaanottaminen lähtee siitä, että aletaan epäilemään, miten se toimii ja toimiiko kontrolli.”* Hallituspuolueen kansanedustajan puheavaruus rakentaa kriittisen näkökulman *”turhana ja ihmeellisenä hyödyllisen lainsäädännön vastustamisena”*, hiljentäen säätelyn purkamisen ja kilpailullisen työnvälityksen vaihtoehtoista, kyseenalaistavaa tulkintaa.

Lakiehdotuksen viimeisessä, kolmannessa käsittelyssä Vasemmistoliiton edustaja Pekka Leppänen (Työasianvaliokunnan jäsen) ottaa esille vuokratyöhön liittyvät valvontaongelmat, ehdottaen työvoimapalvelulakiin lisättäväksi lausumaa, jonka mukaan *”eduskunta edellyttää, että työvoiman vuokrauksesta annetaan pikaisesti asetus, johon sisällytetään voimassa olevan asetuksen säännökset työvoiman ja palveluja ostavan yrityksen suojasta.”* Tämä oli ollut myös Työvoimapalvelulakitoimikunnan kanta (Työministeriö 1992). Leppäsen ehdotusta kannatti sosiaalidemokraattien edustaja Reijo Laitinen, mutta ehdotus hävisi äänestyksessä hallituksen esitykselle äänin 72–61. Vaikka ehdotus olisi mennyt läpi, sen muotoilu, *”eduskunta edellyttää”* ja *”pikaisesti”* olisi jättänyt laajan liikkumavaran todellisuuden ja tarkoituksen välille. Mitään spesifiä erikseen nimettyi-

hin ongelmakohtiin tarttumista eduskunta ei edellyttänyt, vaikka ongelmat olivat hyvin spesifisti tiedossa.

Jo seuraavana vuonna vuokratyön luvanvaraisuuden kumoamisen jälkeen eduskunnassa nähtiin ensimmäinen lakialoite (LA 102/1994) vuokratyön suitsimiseksi. Sdp:n Marjatta Vehkaoja, sekä 5 muuta kansanedustajaa (4 Sdp, 1 Vas.) allekirjoittivat lakialoitteen työsopimuslain muuttamisesta. Aloite olisi rajoittanut yritysten mahdollisuutta ulkopuolisen työvoiman käyttöön pitkälti samoin sanoin, kuin vuoden 1985 vuokratyötä koskeva lainsäädäntö. Edellytyksenä olisi ollut työhuippujen tasaaminen, tai muutoin ajallisesti tai laadullisesti sellainen työ, jota ei pystytty työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten tai muiden vastaavien syiden vuoksi yrityksen omalla henkilöstöllä hoitamaan. Lakialoitteessa esitettiin myös rangaistavaksi ”*epäterveenä työvoimanvuokrauksena pidettävä toiminta*”, joka määrittyi työksi, jota tehdään pidemmän aikaa yrityksen normaalissa työssä, vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Tämä ajatus juontui puolestaan jo vuonna 1969 tehdystä SAK:n ja STK:n välisestä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta, joka ei ulottunut palvelutyöhön. Toiminta määrittyi nyt ensimmäistä kertaa ”*epäterveeksi*”, minkä voi tulkita myös ”*sairaaksi*”. Vuokratyötä alettiin siis rakentaa yhteiskuntaruumiin tai ainakin työmarkkinaruumiin sairautena, johon jatkossa kokeiltaisii eri hoitoja. Toisaalta epäterve määrittää myös terveen, joten vuokratyö saattoi olla lähtökohtaisesti sekä hyväksyttävää (tervettä, rajoitettua) että ei-hyväksyttävää (epätervettä, rajoittamatonta). Vehkaojan aloite kuitenkin raukesi, sillä se allekirjoitettiin vain viikkoa ennen joulua 1994, eli juuri valtiopäiväkauden päättyessä.

Uusi vaalikausi alkoi vuonna 1995, jolloin Vehkaoja ja nyt 16 muuta Sdp:n kansanedustajaa allekirjoittivat uudelleen täysin samansisältöisen lakialoitteen kuin edellisenä vuonna. Lakialoitteen tekijä 21/1995 kuvailee perustelutekstissään muun muassa miten ”*tilanne on riistäytynyt vuokratyömarkkinoilla villiksi*”. Vuokratyöntekijöitä on otettu yrityksen omien työntekijöiden tilalle, ja omia työntekijöitä puolestaan on irtisanottu, osa-aikaistettu ja lomautettu. Vuokratyö- ja käyttäjäyritykset kuvataan ”*lain porsaanreikiä hyväksikäyttäviksi*”, sille ne muun muassa kierrättävät työntekijöitä vuokratyöyritykseltä toiselle, ”*tarkoituksena vapautua työnantajamaksuista*”. Vuokratyöyritykset kuvataan myös ”*maksuapulaisiksi*”, sillä tilaajayritys toimii sekä työnjohtajana että työvuorosunnittelijana. Tosiasiallinen työnantaja jää usein työntekijälle epäselväksi. Aloitteessa kuvataan hotelli- ja ravintola-alaa esimerkkitapauksena, mainiten, että alalla työskentelee yli 4000 vuokratyöntekijää, kun alan työvoiman määrä kokonaisuudessaan on 45 000 henkeä. Työvoimanvuokrauksen luvanvaraisuuden poistamisen katsotaan johdaneen tilanteeseen, jossa työnantajat eivät enää palkkaa työntekijöitä suoraan palvelukseensa, vaan käyttävät vuokratyöyrityksiä työvoiman välittäjinä. Tästä *kärsivät* työntekijät, jotka *menettävät* sosiaali- ja palkkaetunsa. (LA 21/1995.)

Lakialoitteen 21/1995 lähete keskustelu alkoi eduskunnassa 15.9.1995. Yhteensä lähete keskustelussa käytettiin 14 puheenvuoroa (Sdp 6, Vas. 3, Kesk. 3, Kok. 1, Nuors. 1). Aloituspuheenvuorossaan Sdp:n Vehkaoja esittää, että työvoiman vuokraus on ”*lisääntynyt*

voimakkaasti”. Vehkaoja näkee, että vuokratyön ”alkuperäinen” tarkoitus oli tilapäistyövoiman tai erityishenkilöstön välittäminen ruuhkahuippuihin, mutta että nykyisellään ”jotkin vuokrafirmat pyrkivät tarkoituksellisesti siihen, että työntekijöiden eläkkeitä ja sosiaalietuuksia ei tarvitse maksaa.” Vehkaoja korostaa vielä avauspuheenvuorossaan ”terveen ja epäterveen työvoiman vuokrauksen” erottamista toisistaan, luonnehtien epäterveeksi erityisesti pyrkimyksiä laistaa eläke- ja sosiaaliturvamaksuista. Sdp:n riveistä vuokratyösairauden oireiden kirjoon otetaan kantaa myös *ammattietiikan rapauttajana, nuorten työntekijöiden harhauttamisena ja erityisesti naisten työehtojen polkemisena*. Lakialoitteen tarpeellisuutta perustellaan sosiaalidemokraattien puolelta muun muassa *sosiaalidemokraattien huolenpitona työntekijöistä*, Vasemmistoliiton puolelta taas vastaiskuna *työnantajien mielivaltaan ja maahan poljettuihin palkkoihin*, sekä kannanottona *työn kannustavuuden ja mielekkyyden, sekä kohtuullisen toimeentulon puolesta*.

Myös Keskustapuolueesta löytyy ymmärrystä vuokratyön rajoittamiselle, mutta perusteluna nähdään *kilpailun vääristyminen*. Sinällään Keskustapuoluekin myöntää ongelman *kipeäksi ja ilmiselväksi*, mutta asia kuitenkin kuitataan myös *yksittäisenä ongelmana, jonka sijaan tulisi puuttua työelämän joustamattomuuteen laajemmin*. Samoilla linjoilla on myös nuorsuomalaisten edustaja leimatessaan lakialoitteen *yksityiskohtien fiilaamiseksi ja puleeraamiseksi*. Kokoomuksesta keskusteluun osallistuu Ilkka Kanerva. Hän tunnustaa tuntevansa ”*probleeman*”, olihan hän itse toiminut työministerinä, kun lainmuutoksesta vuonna 1993 päätettiin. Kanerva pitää lähestymistapaa ”*hieman outona*”, sillä hänen nähdäkseen Suomi on ”*koko Euroopan heikoimmin kehittynyt maa*” sen osalta, miten epätyyppisiä työsuhteita voidaan ”*toteuttaa ja kehittää*”. Kanervan mukaan ehdotettu ratkaisu vain ”*jäykistää lainsäädäntöä*”, vaikka ”*epätyyppisten työsuhteiden aikaansaaminen olisi työllisyyden kannalta erittäin tärkeää*.” Vuokratyö määrittyy Kanervan puheessa *opiskelijoiden ja kotirouvien iltahommaksi ja puhtaasti keikkaluonteiseksi*. Tätä *mahdollisuutta* ei Kanervan mukaan saa kieltää, *eikä heiltä ottaa pois*. Sivulauseessa Kanerva toteaa, että ”*sosiaalisen turvajärjestelmän täytyy tietysti olla oikeudenmukaisesti hoidettu*”. Kanervan puheenvuorossa vuokratyö rakennetaan nyt ensimmäistä kertaa työllisyyskysymykseksi, ei oikeudenmukaisuuskysymykseksi. Kokoomuksen edustajan kannanoton mukaan vuokratyö on siis nimenomaan palkan-saajien etu, jota pitäisi entisestään lisätä. Kanervan retoriikassa ristiriitaista on kuitenkin vuokratyön kohottaminen työllisyyttä lisääväksi ratkaisuksi, samalla kun se määrittyy vain kotirouvien ja opiskelijoiden ”iltahommaksi”.

Keskustelun päätteeksi lakialoite lähetetään Työasianvaliokuntaan. Lakialoite raukesi kuitenkin lopulta ilman Työasianvaliokunnan lausuntoa vaalikauden päättyessä.

### 6.1.2 Hallituksen esitys 78/1996

Vuonna 1996 Lipposen hallitus antoi esityksensä 78/1996, joka pääasiallisesti koski määräaikaisten työ sopimusten tekemisen helpottamista, toissijaisesti määrä- ja lyhytaikaiseen työhön liittyvien, työntekijöihin kohdistuvien, turvattomuustekijöiden vähentämistä. Vuosina 1989–1991 normaalissa, kokoaikaisessa ja jatkuvassa työsuhteessa työs-



kentelevien osuus oli pienentynyt ja vastaavasti epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien osuus kasvanut. Tilapäinen, määräaikainen ja osa-aikainen työ olivat lisääntyneet, samalla kun uusista työsuhteista vain kolmannes solmittiin vakinaisina. Työttömyyden kasvu oli lisännyt myös työmarkkinoiden marginaalissa olevien määrää. (Ylöstalo, Kauppinen, Heikkilä 1995; HE 78/1996, Perustelut.)

Kun vuokratyö vuonna 1993 vapautettiin luvanvaraisuudesta ja työnvälitys sallittiin yksityisillekin toimijoille, ei lakiperusteluissa katsottu olevan tarvetta muokata työ-lainsäädäntöä. Kolmen voimassaolovuotensa aikana uusi lainsäädäntö oli kuitenkin osoittanut, että kun epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät, työntekijät alkoivat jakautua työsuhteen kestoon lukittujen etujen ja turvallisuustekijöiden suhteen kahteen kastiin. Erityisesti julkisella sektorilla hoiva- ja terveystalveissa työnantaja oli turvautunut jatkuviin määräaikaisuuksiin. Näistä lyhyistä, toisiaan seuraavista määräaikaisuuksista alettiin tuolloin käyttää nimitystä ”pätkätyö”. Vuokratyötä taas oli alettu teettää hotelli- ja ravintola-alalla jopa muutaman tunnin työsuhteina. Nämä työsuhtemuodot merkitsivät työntekijöiden jäämistä vaille eläkekertymää, vuosilomaa, oikeutta opintovapaaseen, oikeutta äitiys- ja vanhempainvapaaseen sekä sairaus- ja vuosilomakorvauksia. Lisäksi vuokratyösuhteen osalta kahden työnantajan tilanteessa ennaltaehkäisevästä työturvallisuudesta vastaavasta tahosta oli tullut epäselvä.

Näistä ongelmakohdista hallituksen esityksessä ehdotetaan korjattavaksi sairauslomakorvaus, joka ulotettaisiin rajoitettuna koskemaan myös alle kuukauden kestäneitä työsuhteita, ja työturvallisuuslaki, johon lisättäisiin määräys, jossa myös käyttäjäyritys, vuokraavan yrityksen lisäksi, säädettäisiin vastuulliseksi vuokratyövoiman työturvallisuudesta. Lisäksi opintovapaalakia esitetään muutettavaksi siten, että vapaaseen oikeuttava työsuhteen kesto vähennettiin puoleen entisestä, 3 kuukauteen. Opintovapaa katsotaan tuotantorakenteiden nopean muutoksen ja valtavan uudelleen koulutustarpeen vuoksi tärkeäksi, joten työntekijän mahdollisuuksia uudelleen koulutautumiseen ja ammattiosaamisen parantamiseen halutaan lisätä. Toisaalta, edelleenkin vaikeassa työllisyys tilanteessa hallitus haluaa alentaa yrittäjien työllistämiskynnystä. Määräaikaisia työ sopimuksia aiemmassa lainsäädännössä koskeva rajoitus ehdotetaan ”yksinkertaisesti, jotta työtilaisuuksia ei menetettäisi laintulkintaa koskevan epävarmuuden ja taloudellisen riskin epämääräisyyden vuoksi.” (HE 78/1996, Perustelut.)

Se, mikä hallituksen esityksen retoriikassa on mielenkiintoista, on esityksen perusteluiden keskittyminen siihen, miten epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen (*”satojen tuhansien määrällinen muutos”*) on aiheuttanut niin *työmarkkinoiden kaksijakoisuutta, epävarmuutta, turvattomuutta, eriarvoisuutta kuin kustannuseroja, jotka ohjaavat työn järjestelyjä tilapäistyötä suosivaan suuntaan*. Itsessään tämä epätyypillisyyden lisääntyminen kuvaillaan passiivissa: *”työelämän rakenteet ovat alkaneet muuttua.”* Lainsäädäntöä esitetään muutettavaksi kuitenkin näitä työsuhteita entisestään lisääväksi ja vain osaltaan ongelmia ratkaisevaksi. Paljon suurempi muutos onkin itse asiassa hallituksen esittämä helpotus määräaikaisen työsuhteen perusteluihin, joiden tulkinnassa erityisesti työsuhteiden ketjutustilanteessa oli muodostunut työnantajille ”uhka” työntekijän va-

kinaistumisesta. Hallitus esittikin, että laista poistetaan määräajaksi (1997–1999) sanamuoto, jonka perusteella määräaikaisten työsopimusten peräkkäinen solmiminen saataisi johtaa siihen, että sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana.

Esitys 78/1996 oli lähetetty Työasiainvaliokuntaan 14.5.1996. Valiokunnan mietintö ottaa lähtökohdaksi *palvelusektorin nostamisen talous- ja elinkeinopolitiikassa tasaveroiseen asemaan teollisuuden kanssa*. Tästä syystä määräaikaisten työsopimusten solmimista palvelusektorilla ehdotetaan helpotettavaksi, jotta *yrittäjät talouden eri sektoreilla tulevat tasa-arvoiseen asemaan*. Valiokunta lisäsi hallituksen esitykseen muotoilun, jonka mukaan palvelujen kysynnän vakiintumattomuus on perusteltu syy määräaikaisten työsopimukseen. Sairauslomakorvauksen osittaiseen ulottamiseen myös alle kuukauden työsuhteissa valiokunta suhtautui kielteisesti. Se toteaa, että ehdotus on *vaikeaselkoinen ja käytännön kannalta hankala*, ja että sen *merkitys on hyvin rajoitettu*, koska sairausajan palkasta säädetään yleisesti työehtosopimuksin. Valiokunta katsoo, että epätyypillisiä työsuhteita koskeva lainsäädäntö tulisi uudistaa kokonaisuutena, kuitenkin niin, *ettei työnantajille aiheuteta kohtuuttomia kustannuksia tai hallinnollisia rasituksia*. Sairausajan palkanmaksun ulottaminen alle kuukauden kestäviin työsuhteisiin, jollaisia vuokratyöt tuolloin useasti olivat, ei valiokunnan mukaan ollut kiireellisen muutoksen tarpeessa. (Työasiainvaliokunnan mietintö 18/1996.)

Samassa mietinnössä todetaan, että valiokunnan kuulemien asiantuntijoiden selvitykset vuokratyöstä todentavat, että *”vuokratyön käyttöön liittyy sellaisia epäkohtia, jotka loukkaavat työntekijöiden oikeuksia ja vääristävät kilpailua”*. Valiokunta toteaa, että *”se edellyttää, että vuokratyövoiman välitykseen ja käyttöön liittyvät epäkohdat poistetaan”*. Konkreettisten toimintaehdotusten tekeminen vuokratyöhön liittyvien epäkohtien kitkemiseksi jää valiokunnan lausunnossa kuitenkin täysin puuttumaan. ”Edellyttäminen” antaa ymmärtää, että näitä työsuhteita ei pitäisi edesauttaa lainmuutoksella ennen kuin epäkohdat on poistettu, tai että lainmuutokseen on sidottava epäkohdat poistavia säädöksiä, mutta tämä ajatus ”edellytyksestä” jää kuolleeksi kirjaimiksi. Määräaikaisten työsopimusten solmimista ehdotetaan siis helpotettavaksi, mutta työntekijöiden oikeusturvan lisääminen jätetään hamaan tulevaisuuteen. Työturvallisuuslain muutosta, eli käyttäjäyrityksen vastuun lisäämistä vuokratyöntekijän työturvallisuudesta, sekä opintovapaalain muutosta valiokunta sen sijaan ehdottaa hyväksyttäväksi. (Työasiainvaliokunnan mietintö 18/1996.)

Joulukuussa 1996 alkoi esityksen eduskuntakäsittely Työasiainvaliokunnan mietinnön pohjalta. Työasiainvaliokunnan puheenjohtaja (Lindroos, SDP) kuvaa mietintöä esitelllessään keskustelua valiokunnassa *”näkemysten hajoamiseksi”*, jolloin asian (mietinnön sisältö) ratkaisu siirtyi ryhmäjohtajien päätäntävaltaan. Erityisesti sairausajan palkkaa koskevasta lainkohdasta puheenjohtaja Lindroos kertoo tehdyn *kompromissin*, johon *”hän itse ja aika suuri osa valiokunnasta joutui taipumaan, erään toisen asian tultua ratkaistuksi.”* Se, mikä tuo ”toinen asia” oli, ei selviä puheenvuorosta. Työasiainvaliokunnan puheenjohtajan puheenvuoro on lakiperusteluiden esittelyksi hieman omaperäinen: se vaikuttaa sekä tyytymättömyydeltä että selitykseltä. Neuvotteluratkaisua pohjustetaan

kolmantena tienä, jolle on astuttava, ”kun asiat eivät puhumalla etene, eikä lyödä saa”. Muutokset tehtiin kuitenkin lopulta yksimielisesti. Lindroos pitää merkittävänä lausumaa, jonka mukaan ”sairausajan palkkaa koskeva ehdotus on annettava yhdessä muiden epätyypillisten työsuhteiden turvaa parantavien uudistusten kanssa.” Lindroos tulkitsee lausuntoa niin, että muutokset pyritään samaan aikaan nopeasti, vaikka mietinnössä ei ole mitään mainintaa aikataulusta. Vuokratyösuhteet tulevat entisestään lisääntymään, toteaa Lindroos, ennustaen myös ongelmien kasvavan.

Hallituksen ehdotuksen 78/1996 ensimmäinen käsittely poiki kaikkiaan 40 puheenvuoroa. Puheenvuoroista 14 oli SDP:n, 10 Vasemmistoliiton, 7 Kokoomuksen ja 6 Keskustapuolueen edustajan esittämiä. RKP piti kaksi puheenvuoroa ja Vihreät yhden puheenvuoron. Kaikki muut paitsi Keskustapuolue, edustivat hallituspuolueita. Yleisvaikutelma Työasianvaliokunnan puheenjohtajan esittelypuheenvuoron jälkeen on, että Kokoomus pitää valiokunnan mietintöä ja lakiehdotusta valiokunnan puheenjohtajaa matkien ”hyvänä kompromissina” ja kiittelee erityisesti palvelutyöntekijien parantunutta asemaa. SDP ja Vasemmistoliitto taas katsovat työntekijän aseman parantamisen vesittyneen ja lainsäädännön aukkojen mahdollistavan ”keinottelun” ja ”työsuhdeturvan kiertämisen”. Keskustapuolue painottaa ”joustavuuden lisäämisen” ja ”työllistämisen ensisijaisuuden” tärkeyttä.

Jos keskustelua tarkastelee puolueittain, on selkeästi havaittavissa, että Kokoomus puhuu eniten yritysten riskeistä työllistämisessä, vaatii yrityksille tasa-arvoista asemaa (teollisuus vs. palvelut) ja perustelee sairausajan palkan poistamista lakiesityksestä yrittämisen helpottamisella: ”Sairausajan palkka olisi asettanut työnantajat eriarvoiseen asemaan ja merkinnyt kustannusten nousua, ja olisi ollut lisäämässä työnantajien palkkahallinnon byrokratiaa”. Kokoomuksen kansanedustaja Kari Kantalainen oli jo vuoden 1995 syksyllä tehnyt lakialoitteen (LA 46/1995) irtisanomisaikojen lyhentämisestä. Kantalainen ajoi ehdotuksessaan yli 5 vuotta kestäneisiin työsuhteisiin yhden kuukauden irtisanomisaikaa 6 kuukauden sijaan. Tämän lakialoitteen kirjoitti 53 kansanedustajaa erityisesti Kokoomuksesta, mutta myös oppositiosta, Keskustapuolueesta. Vuonna 1996 Kokoomuksen edustaja Pekka Kuosmanen teki puolestaan yksin lakialoitteen (LA 37/1996) mahdollisuudesta päättää työsuhde alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä välittömästi, ilman mitään laissa erikseen mainittua perustetta. Nämä lakialoitteet yhdistettiin Hallituksen esitykseen 78/1996. Kokoomuksen puheenvuoroissa suurinta osaa näyttelivätkin yrittäjän todellisuus, yrittäjän niskaan säilytetyt velvollisuudet, yksityisen yrityksen työllistämisen riski tai se, että yritykset eivät voi olla varmoja töiden määrän pysyvyydestä turvallisella tasolla. Määräaikaisten työsuhteiden solmimista tulee Kokoomuksen mukaan lisätä, jotta yritykset olisivat tasa-arvoisia ja jotta yrittäjien riskejä vähennettäisiin. Yleisemmällä tasolla Kokoomuksen edustajat puhuvat työttömyyden vähentämisestä, työpaikkojen luomisesta Suomeen ja työnantajan ja työntekijän yhteisestä edusta. Kokoomuksen puheenvuoroissa lakiesityksen sisältöä perustellaan myös me-retoriikalla: ”Meillä ei ole paluuta enää sellaisiin aikoihin, mihin olemme tottuneet” ja ”Meillä tulee olla rohkeutta edetä niin, että voisimme meidän vaikeinta ongelmaamme yhteiskunnassa olla lieventämässä...”

Keskustan edustajat puolestaan toteavat epätyypillisten työsuhteiden solmimisen olevan ”*tervettä pyrkimystä minimoida sitä riskiä, joka uusiin kustannuksiin sisältyy*”. Epätyypillisiä työsuhteita käytetään myös ”*tahtomatta*” ja niihin ”*joudutaan turvautumaan*”, koska työn kokonaiskustannukset ovat niin korkeat. Vuokratyö rakentuu siis jonakin, jota työnantajat eivät halua, mutta johon he joutuvat turvautumaan, koska – ainakin implisiittisesti – taloudelliset syyt ja etenkin korkeat palkkakustannukset näin vaativat. Keskustan edustaja tukee Kokoomuksen puheenvuoroja huomauttamalla, että on ”*kohutuutonta*” puhua vain työntekijöiden epävarmuudesta ja turvattomuudesta, kun ”*pien-työnantajat elävät monin verroin suuremmissa turvattomuudessa*”. Toisaalta Keskustan mukaan asian tiimoilta on turha luoda ”*näennäisristiriitaa*” tai ”*epäolennaista ristiriitaa*” työntekijöiden ja työnantajien välille. Keskustapuolueen edustajista Sulo Aittoniemi maalaillee myös omiin kokemuksiinsa ja muistoihinsa liittyen kuvaa ”*vanhasta hyvästä ajasta, jolloin epätyypillisiä työsuhteita teki suurin osa*”. Tärkeintä on Keskustan mukaan työllistäminen ja työelämän joustavuuden lisääminen. ”*Jos halutaan työllistää, pitää epätyypillisiin työpaikkoihin kannustaa*”. Työelämän lainsäädännön uudistukset eivät Keskustan mielestä saa johtaa ”*entisten etujen puolustamiseen*”. Keskustan edustajat myös vaativat, että koko termi pätkätyö pitäisi hylätä, koska se ”*heikentää niiden ihmisten asemaa, jotka tällaista työtä tekevät.*”

Sekä SDP:n että Vasemmistoliiton edustajat viljelevät puheenvuoroissaan useaan otteeseen sanoja kilpailu ja kilpailukyky. SDP:n edustajien mielestä *yritysten ja koko kansakunnan kilpailukyky* paranee vain ihmisiä sitouttamalla ja luomalla turvallisia työsuhteita. Pätkä- ja vuokratyöt merkitsevät sitä, ettei ”*ihminen voi hankkia mitään pysyvää, pitää varautua siirtymään paikkakunnalta toiselle, lapset joutuvat siirtymään koulusta toiseen, ei voida hankkia asuntoa, eletään kiertolaisen elämää*”. SDP myös syyttää puheenvuoroissaan Kokoomusta ”*koplauksesta*”, ”*moraalittomasta lainsäädännöstä*” ja ”*vuokratyöhön provosoimisesta*”. SDP vaatii eri *työsuhdemuotoja tasa-arvoisen asemaan*, jolloin *kovassa kilpailutilanteessa olevat yrittäjätkin ovat tasa-arvoisempia*. Sosiaalidemokraattinen työministeri Liisa Jaakonsaari nostaa epätyypilliset työsuhteet, tai ”*uudet työmuodot*”, kuten hän niitä ehdottaa kutsuttavan, myös *nais- ja nuorisokysymykseksi*, mutta vain sivulauseessa, ilman sen tarkempaa määrittelyä tai pohdintaa.

Vasemmistoliitto ampuu paljon kovemmillä panoksilla nimitessään vuokratyön ”*kohutuuttomaksi*,” ”*vääryydeksi*” ja lopulta jopa ”*orjatyöksi*”, määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyön käytön ”*härskiksi keinotteluksi*” ja vuokratyön itsessään ”*villin lännen touhuksi, jossa yrittäjä ottaa ja erottaa mielensä mukaan ja maksaa mitä maksaa.*” Vasemmistoliiton edustajat puhuvat työnantajien ja oikeiston ”*himosta*” teettää pätkätoivia. Myös Vasemmistoliitto puolustaa *työehtojen tasa-arvoistamista* kilpailulla, joka *vääristyy*, jos työnantajan ei lyhytaikaisissa työsuhteissa tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksuja. Vasemmistoliiton puheenvuoroista paljastuu vihdoinkin myös Kokoomuksen ”*koplaus*”, halu jättää pois Valiokunnan mietinnöstä kaksi sanaa, nimittäin ”*mahdollisimman pian*”, määreenä kohtaan, jossa valiokunta edellyttää, että vuokratyövoiman välitykseen ja käyttöön liittyvät epäkohdat poistetaan. Kokoomus oli edellyttänyt näi-

den sanojen poistoa vastineeksi vuosina 1942–43 syntyneiden päästämisestä eläkeputkeen.

Vasemmistoliitto perustelee pätkä- ja vuokratöiden vähentämistä myös *yhteiskunnan yleisellä hyvinvoinnilla ja henkisellä hyvinvoinnilla*. Mielenkiintoista on vasemmistoliiton edustajan sukupuoleen kiinnittyvä ajatus siitä, että ”*teollisuudessa moiset työsuhteet (työntekijöiden kierrätys eri vuokratyöryityksissä ja työsuhteiden ketjuttaminen) eivät onnistuisi, eivätkä miehet niihin suostuisi*”. Yhtenä perusteluna koko esitykselle oli ollut teollisuuden ja palvelualojen saattaminen tasaveroiseen asemaan luomalla palveluyrittäjille samankaltaiset mahdollisuudet määräaikaisten työsuhteiden käyttöön kuin teollisuusyrityksillä. Teollisuusaloilla vuokratyötä kuitenkin suitsi jo vuonna 1969 solmittu SAK-STK-sopimus, jonka alla miesvaltaiset alat saattoivat torjua ”tällaiset työsuhteet”. Vasemmistoliitto ei kuitenkaan lähde haastamaan ajatusta eri elinkeinoalojen saattamisesta ”tasa-arvoiseen” asemaan muistuttamalla tästä sopimuksesta, tai vaatimalla samanlaista rajoittamista palvelualoille. Työntekijöiden tasa-arvo ei näytä riittävän perusteluksi hallituksen esityksen kumoamiselle, vaan siihen on lisättävä ikään kuin omien intressien ulkopuolella olevat kilpailun ja yrittäjien tasa-arvo.

Toisessa käsittelyssä samana päivänä (12.12.1996) yleiskeskustelua ei synny lainkaan. Työasianvaliokunnan mietintö hyväksytään.

Esityksen kolmas käsittely, jossa lakiehdotukset joko hyväksytään tai hylätään, pidettiin 16.12.1996. Kolmannessa käsittelyssä pidettiin 33 puheenvuoroa, joista 13 SDP:n, 8 Vasemmistoliiton, 6 Kokoomuksen ja 6 Keskustapuolueen kansanedustajien pitämiä. Kaiken kaikkiaan hallituksen esitys 78/1996 poiki siis 73 puheenvuoroa eduskunnan suuressa salissa. SDP:n puheenvuorot ovat siinä mielessä yllättävän negatiivisia, että työministerinä ja esityksen pääorganisaattorina toimi tuolloin SDP:läinen Liisa Jaakonsaari. Erityisesti edustaja Elo (sd.) antaa ministerin ja koko esitystä valmistelleen virkamieskunnan kuulla kunniansa ”*ammattiyhdistysliikkeen selän takana*” valmistellun lakiesityksen sisällöstä. SDP:n edustajien 3. käsittelyn puheenvuoroissa määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen nähdään *sekä työntekijän sitoutumisen että kansantalouden kannalta ”kohtuuttomana*”, eikä työllisyyden paranemiseen joustoja lisäämällä uskota. Määräaikaisen työn kohtuuttomuus vain lisääntyy, kun kyse on naisvaltaisista aloista. SDP:n edustajat viittaavat melko epämääräisesti ”*talouspoliittikkoihin*” auktoriteettina, joka tuo tukea epäuskoon joustojen työllisyyttä lisäävästä vaikutuksesta: ”*Mitä enemmän me pieni- ja keskituloisten asemaa heikennetään, sitä epävarmemmin talous ja nimenomaan työllisyys paranevat. Kyllä tämä on aika yleinen talouspoliitikkojen käsitys tänä päivänä*”. Ministerin vastaus omien kritiikkiin on, että ”*hallitus jatkaa ponnisteluja epätyypillisissä työsuhteissa olevien sosiaaliturvan parantamiseksi*” ja että tämä työ ”*rohkaisee ihmisiä ottamaan vastaan näitä töitä*.” Muotoilu ”jatkaa” antaa ymmärtää, että käsiteltävä ehdotus edustaa sekä sosiaaliturvan parantamista että ihmisten rohkaisemista, ja että samansisältöinen toiminta tulee toistumaan.

Vasemmistoliiton puolella erityisesti edustaja Tennilä haukkuu Työasianvaliokunnan työskentelyyn osallistuneet oman puolueensa jäsenet. Nyt myös Vasemmistoliiton edustajat nostavat työllisyyden hoidon perusteluihinsa, kuitenkin vasta-argumenttina :

”Kun ministeri Jaakonsaari puhui totuuden säästeliäästä käyttämisestä, niin mielestäni tässä kyllä nyt nimenomaan lyhytaikaisissa työsuhteissa olevia ihmisiä kohtaan käytetään säästeliäästi totuutta. Heidän tilannettaan heikennetään kiistatta.

Sitä ei voi perustella sillä, että siten parannetaan työllisyyttä.

Ei se uusia työpaikkoja tuo, että työntekijällä ei ole sairausajan turvaa, tai että työntekijät ovat muutoin toistuvasti tällaisessa jonossa ja sieltä huudetaan siten, että sinulla on nyt parin kolmen tunnin keikka, tulepa töihin. Eihän työttömyys näillä keinoilla parane.” (Edustaja Kuoppa, vas.)

Vasemmistoliitto mainitsee lainmuutoksen vastustuksen perusteeksi myös nimenomaan sen, että kyseessä ovat naisvaltaisten alojen työntekijät. Nämä sukupuoleen liittyvät argumentit jäävät kuitenkin niin SDP:n kuin Vasemmistoliitonkin osalta täysin vaille kytkentää mihinkään muuhun perusteluun tai asiantilaan. Sukupuolten välinen tasa-arvo jonkinlaisena yleisenä ideaalina nostetaan esiin perusteluna vastustaa määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottamista. Toisaalta muiden edustajien puheenvuoroissa tasa-arvoa vaaditaan myös eri teollisuudenaloille, eri työsuhdemuodoille, eri työehdoille, kilpailulle kuin eri yrittäjillekin. Tasa-arvo on siis diskurssi, joka kelpaa sekä puolustamaan vuokratöiden teettämistä että vastustamaan niitä.

”Lehdistöä” käytetään tietolähteenä patkätyön todellisuutta ja työntekijöiden epävarmuutta kuvattaessa: *”On kirjoitettu lehdissä, tutkittu asiaa, että epävarmuus on yksi suurimpia syitä siihen, että ihmiset eivät uskalla edes investoida, hankkia mitään, koska ei ole minkäänlaista varmuutta tulevaisuudesta.”* Vasemmistoliiton mukaan määräaikaisuudet vain johtavat siihen, että työntekijät eivät tule palkallansa toimeen. Lyhytaikaisten työsuhteiden lisääntyminen on Vasemmistoliiton mukaan *”objektiivinen kehityssuunta, jolle kukaan ei voi mitään”*, mutta se mitä eduskunnan tulee tehdä, ovat ne päätökset, joiden myötä nämä työt eivät ole *”huonompia kuin aikaisemmat”* ns. pysyvät työpaikat. Kaiken kaikkiaan Vasemmistoliiton edustajat näkevät Hallituksen esityksen menneisyyden rakentamisena: *”Paluuna 30-luvulle, tilanteeseen, jossa työpaikkojen ulkopuolella jonotetaan mahdollista työtilaisuutta.”*

Keskustapuolue ei juuri enää kolmannessa käsittelyssä ota osaa esityksen perusteluja koskevaan keskusteluun, vaan tyytyy piikittelemään SDP:tä sisäisestä hajaannuksesta ja alistumisesta Kokoomuksen *”kiristykseen”*. Keskustan edustajat toistavat myös jo ensimmäisessä käsittelyssä esitetyt toivomukset työntekijöiden ja työnantajien *”turhan vastakkainasettelun”* hylkäämisestä, ja toistavat jälleen pientyönantajien joutuvan *”tahottomaan toimimaan lakien ja asetusten vastaisesti.”* Uutena näkökulmana Keskustan edustajat tuovat keskusteluun kuitenkin Ruotsin, *”jota on pidetty kansankotina ja sosi-*

*aaliturvan kehtona.” Ruotsin aloittamat uudistukset työlainsäädännössä ovat ”merkki siitä, että koko länsimainen teollinen yhteiskunta joutuu tulevaisuudessa muuttamaan työlainsäädäntöään.” Keskusta ei kuitenkaan kannata ”lännen lakia”, vaan korostaa yhteistyötä: ”Pätkätyösuhteiden valmistelussa tulisi edelleen ottaa huomioon myös yrittäjän näkökulma ja luoda yhteistyössä sellainen lainsäädäntö, että työpaikkoja voi syntyä.”*

Kokoomus nostaa kolmannessa käsittelyssä keskusteluun käsitykset *harmaasta taloudesta ja mustista markkinoista*. Viitaten nimenomaisesti työsuhteiden liian tiukkaan säätelyyn, Kokoomus esittää, että säädöksiä pyritään kiertämään. Liian tiukka säätely merkitsee Kokoomuksen mukaan *”merkittävää taloudellista menetystä yhteiskunnalle, mutta myös näiden henkilöiden pienimmänkin sosiaaliturvan poistumista.”* Määräaikaisten työsuhteiden solmimista tulee siis helpottaa, koska muutoin työntekijöitä ei työllistetä lainkaan ja he *”valuvat mustille markkinoille.”* Ylipäänsä Kokoomus puhuu enimmäkseen *työttömyyden* voittamisesta, johon vastaus Kokoomuksen kannan mukaan on työehtosopimusten hylkääminen, paikallinen sopiminen ja lainsäädännön höllentäminen.

Kokoomus kvantifioi työelämään lisättävien joustojen lopputulemaksi 200 000 uutta työpaikkaa, jotka saavutetaan, jos *”kaikkia työelämän joustoja ei täällä salissa vastusteta vastustamisen vuoksi.”* Kokoomus visioi tulevaisuutta huomauttamalla että *”tämänpäivän rakennustyömailla ei ole yhtään työmiestä. Ne ovat 1-3 hengen työryhmiä, jotka ovat itsenäisiä yrittäjiä”* ja että *”jatkoissa kenelläkään ei ole turvattua työpaikkaa.”* Yrittäjillä on puolestaan *”tiukka lainsäädäntö korvien välissä, jolloin he varovat työllistämästä”*. Kokoomus peräinkin eduskunnalta *”semmoista työlainsäädäntöä tässä salissa, jotta nimenomaan yrittäjät rupeavat työllistämään ihmisiä.”* Lopuksi Kokoomuksen edustaja Kimmo Sasi pohtii sitä, kenen *työsuhdeturva tänä päivänä on kaikkein heikoin* ja tulee lopputulemaan, että *”kyllä se on yksittäinen yrittäjä. Kaikki, jotka ovat työsuhteessa, ovat huomattavasti paremmassa asemassa kuin yrittäjä.”* Kilpalaulanta huonoimmasta asemasta työmarkkinoilla päättyy SDP:n edustajan (Mikko Elo) kommenttiin kansanedustajasta työsuhdeturvan osalta kaikkein heikoimmassa asemassa olevana.

Eduskunta hyväksyi 17.1.21996 Hallituksen esityksen 78/1996 äänin 177-6. Kantalaisen ja Kuosmasen lakialoite-ehdotukset sen sijaan hylättiin.

### 6.1.3 Hallituksen esitys 25/1997

Keväällä 1997 päästiin eduskunnassa jälleen taittamaan peistä lyhytaikaisissa työsuhteissa työskentelevien oikeudesta sairausajan palkkaan. Hallitusohjelman mukaisesti ja työministeri Liisa Jakonsaaren johdolla eduskuntaan tuotiin lainmuutospaketti, jonka sisällöstä sairausajan palkan ja lomakorvauksen kertyminen myös alle kuukauden kestävässä ja toistuvissa lyhyissä työsuhteissa olivat oleellimmat vuokratyöntekijän näkökulmasta. Hallituksen esityksen 25/1997 yleisperusteluissa mainitaan jälleen, että

epätyypilliset työsuhteet ovat *lisääntyneet merkittävästi*. Uusista työsuhteista (800 – 900 000) tilapäisiä on vuosittain noin kaksi kolmasosaa. Epätyypilliseen työhön liittyy hallituksen esityksen mukaan ”*turvattuun*”, joka johtuu siitä, että työsuhteeseen liittyvät etuudet *on pitkälti rakennettu* aiemmin määrältään hallitsevassa asemassa olleisiin, toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin pohjautuen”. Epätyypillinen työ on työmarkkinoiden *rakennemuutoksen* vuoksi huomattavasti lisääntymässä, joten hallituksen mukaan ”*on aiheellista pyrkiä korjaamaan*” näitä epäkohtia. Erityisesti sairausajan palkan osalta hallitus katsoo, että *lyhyet työsuhteet eivät ole samassa asemassa* kuin pidemmät työsuhteet. Vuosilomakorvauksen osalta hallituksen esitys mainitsee, että ”vuosilomaturva ja siitä aiheutuvat *kustannukset jakautuvat käytännössä epätasaisesti*”, kohdistuen suuremmalla painolla niihin työnantajiin, jotka käyttävät pidempiä työsuhteita. Hallituksen esitys viittaa myös vuosilomalainsäätämisprosessiin, jolloin lyhyitä työsuhteita pidettiin niin poikkeuksellisina, että järjestelystä ei tuolloin katsottu aiheutuvan *erityistä haittaa*.

Lähetekeskustelu hallituksen esityksestä 25/1997 alkoi eduskunnassa 3.4.1997. Lähetekeskustelu yksinään tuotti 38 puheenvuoroa, joista 18 oli SDP:n, 7 Kokoomuksen, 8 Keskustapuolueen, 3 Vasemmistoliiton ja 2 Vihreät rp:n edustajien pitämiä. SDP:n puheenvuorot lähtevät rakentamaan määräaikaisiin työsuhteisiin ehdotettuja lainmuutoksia erityisesti joustoturvan ilmenemänä. Työministeri Liisa Jaakonsaari esittelee lakimuutoksen kahden eri ”puolen” tasapainona: ”*Hallitus on toteuttanut huomattavan määrän joustoja, helpottanut määräaikaisten työsuhteiden solmimista ja ikään kuin turvapuolella sitten parannetaan näiden työsuhteiden sosiaaliturvaa.*” Epätyypilliset työsuhteiden turvan lisäämistä perustellaan kuitenkin myös ”*työelämän dynamiikalla*” ja ”*kannustuksella*”. Useissa puheenvuoroissa pätkätyön työehtojen parantaminen nähdään yrittäjien ja työntekijöiden välisenä ”*punttien tasauksena*”, kärkevimmillään myös vastakkainasetteluna: ”*Viime vaalikauden aikana yritysten kilpailukykyä merkittävästi parannettiin muun muassa arvonlisäverojärjestelmään siirtymisellä, ei pienten vaan suurten yritysten. 6-7 miljardia markkaa saivat suuret yritykset helpotusta, kun Kokoomus ja Keskusta olivat hallituksessa.*” Ahon hallitus, Suomen pankki ja ”*oikeistolaiset*” yleisesti nostetaan syntipukeiksi vallitsevaan tilanteeseen (epätyypillisten työsuhteiden lisääntymiseen).

Toisaalta SDP nostaa vastakkaisiksi myös työttömät ja epätyypillisessä työsuhteessa olevat: ”*Jos joku Suomessa on joutanut, niin he ovat työttömät. 450 000 – 500 000 työttöntä joustaa jatkuvasti.*” SDP:n puheenvuoroissa *työntekijöiden, perheiden ja ihmisten* katsotaan tarvitsevan *suojelua ja turvaa*, jotta he *investoisivat, rakentaisivat ja voisivat suunnitella elämänsä*. Työnantajien ja yritysten katsotaan jo saaneen *moninkertaiset voitot ja helpotuksia*, ”*nyt kysymys on työntekijöiden oikeuksien varsin kohtuullisesta oikaisemisesta.*” SDP:n edustajat käyttävät jonkin verran taktiikkana auktoriteettiin vetoamista, mm. *sveitsiläinen tutkimus, eräs espanjalainen talousasiantuntija ja taloustieteilijä Rifkin* mainitaan puheenvuoroissa, mutta ne kytkeytyvät hyvin hajanaiseen puhejoukkoon, jolla otetaan kantaa niin Suomen kilpailukykyyn, yritystukien muuttamiseen



yhden luukun järjestelmäksi, kuin työn loppumiseenkin. Lisäksi vedotaan omakohtaiseen kokemukseen: *”Olen kuunnellut edustaja R. Korhosen (kok.) sinänsä terhakoita ja hyviä puheenvuoroja, mutta kyllä tulee mieleen vähän, että hänellä ei ole kuitenkaan riittävää asiantuntemusta. Ei hän ole käynyt, esimerkiksi niin kuin me miesedustajat, ravintolassa tutustumassa pätkätyötä tekeviin naisiin.”* (Edustaja Elo, SDP) Näitä kaikkia kuitenkin käytetään perusteena lakiesityksen puolesta.

Kokoomuksen edustajien puheenvuoroissa korostuu edelleen, aiemman aineiston tapaan, yrittäjän arki, joka *”on koko ajan huonontunut”*. Kokoomuksen edustajista erityisesti Riitta Korhonen intoutuu kuvailemaan yrittäjän arkea hyvin vahvoilla kielikuvilla:

*”Kun yrittäjällä ei ole varaa maksaa, hän hoitaa velvoitteet työntekijää kohtaan, sen jälkeen hän ei maksa itselleen eläke-etuja, ei maksa lomapalkkaa, ei lomaltapaluurahaa eikä palkkaakaan, koska hän on siinä tilanteessa, että hänellä ei ole varaa. Sitten kun tilanne menee riittävän tiukaksi hän menee ja vetää itsensä hirteen.”*

Kokoomuksen edustajien puheenvuoroissa yrittäjät ja työntekijät kuvataan nyt hyvin antagonisesti siten, että työntekijät vain pyrkivät käyttämään hyväkseen *”kaikkia lain suomia etuja”*, *”valvomaan omia etujaan ohi yrityksen edun”* ja että työntekijän suojele merkitsee sitä, *että ”suojelemme työntekijät työltä”*. Yrittäjiä taas kuvataan *”henkensä kaupalla loppuun asti yrittäviksi”*, *”pankkituen selkänahassaan tunteviksi”* ja *”tragedioiden uhreiksi”*, johtuen 1990-luvun alun konkurssiaallosta. Lisäksi Kokoomuksen edustajat nostavat vastakkainasettelukeskusteluun julkisen sektorin, jota pidetään *”pätkätyön suurimpana hyödyntäjänä”*. Kokoomus myös syyttää hallitusta tulipalon sammuttamisesta väärin: *”Epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviä asioita tuodaan sirpaleina eduskuntaan ja valiokuntaan käsiteltäväksi. Niinpä täällä on kirjattuna kannanotto, että näitä asioita haluttaisiin tuoda kokonaisuudessaan tänne”*.

Keskustapuolue myötäilee Kokoomusta leimatessaan myös julkisen sektorin syylliseksi pätkätyöproblematiikkaan: *”Minusta on erittäin olennaista nähdä, että tässä asiassa ei syyllistetä pienyrittäjiä eikä yrittäjiä yleensääkään, koska pätkätyöiden ja lyhyiden työsuhteiden lisääntyminen on erittäin vahvaa nimenomaan julkisten työnantajien toimesta.”* (Edustaja Karjula, kesk.) Työelämän rakenteet on termi, joka toistuu keskustalaisessa retoriikassa. Useimmin tällä viitataan työn hintaan ja työn sivukuluihin, joiden kalleus on syy pätkätyöhön ja työttömyyteen. Nyt myös Keskusta pyrkii me-retoriikkaan vetoamalla koko kansakuntaan. Useassa puheenvuorossa toistuvat *”suomalainen yhteiskunta”*, *”koko suomalainen yhteiskunta”*, *”Suomi”* ja *”meillä Suomessa”* pyrkivät vakuuttamaan kuulijan mahdollisimman laajan konsensuksen periaatteella Keskustan viestistä, jonka mukaan *”liian suuri työllistämiskynnys”*, *”työn sivukustannusten korkeus”* ja *”kansainvälinen työn kilpailu”* ovat avainsanoja pätkätyöiden problematiikassa.

Vasemmistoliiton edustajat osallistuvat lähetekeskusteluun vain kahdella puheenvuorolla, jotka lähinnä kommentoivat työehtosopimusten yleissitovuutta. Yleissitovuuteen koske-

minen on yksiselitteisesti poissa laskuista Vasemmistoliiton kannanotoissa. Vihreän liiton kahdesta puheenvuorosta vastasi edustaja Pulliainen. Näissä puheenvuoroissa on mielenkiintoista sen historiallisen tapahtumaketjun läpikäynti, jonka myötä rahoitusmarkkinat vapautettiin. Edustaja Pulliainen osoittaa sormellaan vahvasti ”yritysmailmaa”: ”*Sitä laskua, mitä yritysmailma tuotti viime vuosikymmenen lopussa, maksavat meidän lapsenlapsemme. Sen tuloksena haluttiin pätkätyöjärjestelmään siirtyä. Sehän on onnistunut täydellisesti*”. Toisessa puheenvuorossaan edustaja Pulliainen palaa samaan tematiikkaan: ”*Yritysmailma vaatimalla vaati rahamarkkinoiden vapauttamista*”. Tästä vapautuksesta seurasi ”*35 000 konkurssia ja 40–50 miljardia nettomääräisesti maksettavaa pankkitukea. Siis kaikki on lähtöisin sieltä*”. Tässä kohtaa ensimmäinen varapuhemies keskeyttää edustaja Pulliaisen ja kehottaa häntä siirtymään lähemmäs epätyypillisiä työsuhteita. Tämä on siinä mielessä mielenkiintoista, että ainoassakaan aiemmassa puheenvuorossa puhujaa ei ole kehoitettu pysymään asiassa, vaikka puhe kuinka olisi rönssyillyt. Jatkopuheenvuorossaan Vihreiden edustaja vetoaa mm. Vaasan yliopistossa tehtyyn tutkimukseen konkurssien syystä, sekä yleisemmin ”tutkimuksiin”. Koko prosessi kuitenkin ”passivoituu” edustajan loppupuheenvuorossa: ”*Siis yrittäjien ja suurten yritysten käyttäytyminen oli johtamassa siihen, että ajaututtiin siihen tilanteeseen, että nyt ollaan pätkätyösystemissä ja korjaamassa ja turvaamassa ja tekemässä kaikenlaisia operaatioita.*”

Lähetekeskustelun loppuksi esitys päätetään lähettää Työasianvaliokuntaan. Työasianvaliokunta piti hallituksen esittämiä lakiehdotuksia tarpeellisina ja puolsi niiden hyväksymistä (TyVM 4/1997). Valiokunnan mietintöön esittivät vastalauseensa kuitenkin kaksi Keskustan edustajaa ja yksi kristillisten edustaja, perustellen vastalauseensa sillä, että esitys on vain yksityiskohtien korjaamista ja osittaisuudistus, vaikka tarpeen olisi tunnistaa laajan muutoksen tarve. Toisaalta he ehdottavat muutoksia lakitekstin sisältöön, jotta alle kuukauden kestäneisiin työsuhteisiin asetettaisiin karenssipäiväjärjestelmä. Tämä oli myös Suomen Yrittäjien kanta asiaan.

Hallituksen esityksen 25/1997 kolme vaadittavaa käsittelyä poikivat yhteensä 68 puheenvuoroa. Näistä peräti 30 on SDP:n edustajien pitämiä, toiseksi eniten on Keskustapuolueen edustajien puheenvuoroja, 15. Vasemmistoliitto osallistuu keskusteluun yhdeksällä puheenvuorolla ja Kokoomus kahdeksalla. Vihreät ja Ruotsalainen kansanpuolue pitävät kumpikin kolme puheenvuoroa. SDP:n useat peräkkäiset puheenvuorot etenkin asian kolmannessa käsittelyssä, mutta myös aikaisemmissa, sisältävät paljon ihmetystä ja pahoittelua sen johdosta, että ”*salin oikea puoli*”, Keskusta ja hallituskumppani Kokoomus, ei ole puoltanut lakiesitystä valiokunnassa. Valiokunnan puheenjohtaja käyttää Kokoomuksesta jopa ilmaisua ”*hallituskumppani tyhjää rakkonsa varpailleni*”.

SDP lähtee puheenvuoroissaan pätkätyön lisääntymisestä asiantilana, johon on ikään kuin ajautettu, ilman fyysistä toimijaa: ”*lama kaatui yritysten päälle*”, ”*työmarkkinat kokivat rajun muutoksen*”, ”*palvelualoilla yleistyivät lyhyet työsuhteet*”. Toimijoiksi nostetaan lama, työmarkkinat ja palvelualat, jotka kaikki toimivat esimerkkinä nominalisoinnista ja konkretisoinnista. Toiminnan subjekteiksi nostetaan siis abstrakteja olioita ja ilmiöitä, jolloin syy-seuraus-suhteesta häivytetään todellinen toimijuus, kuten työnan-

tajien valinnat, globaalit yritystoimijat, rahoituksesta päättävät toimijat, tai poliittisten päättäjien tekemiset ja tekemättä jättämiset. Toisaalta SDP:n edustajat nostavat omien ja Vasemmistoliiton toimijoiden arvoa ”työelämän kehittäjinä”, etenkin vastakkaisuuksia luomalla. Kokoomus *”ei ole ollut kiinnostunut heikommassa asemassa olevien palkansaajien aseman parantamisesta”* ja Keskustapuolue *”teki lakiesityksestä hylkäävän esityksen”*. SDP onkin *”ihmisen”, ”työntekijöiden”, ”suomalaisten enemmistön”, ”nuorten ja naisten”* sekä erityisesti *”heikommassa asemassa olevien palkansaajien”* asialla ajaessaan sairausajan turvaa myös lyhyisiin työsuhteisiin. Vuokra- ja pätkätyötä tekevät kuvataan SDP:n puheenvuoroissa myös *”inhimillisiä menetyksiä kokeneiksi”, ”joutuvat työskentelemään orjasopimuksilla”, ”suojattomiksi”, ”työnantajan mielivallan alla oleviksi”* ja *”pieniksi tavallisiksi ihmisiksi”*.

Yrittäjien tai työnantajien toimintaa SDP:n puheenvuoroissa kuvataan epäsuoraan, passivoimalla: *”lainsäädäntöä on kierretty”, ”yritysten nimiä on vaihdeltu”, ”vuokratyövoimaa on käytetty epäterveellä tavalla”*. Puhe viittaa ongelmien lähteeksi työnantajat, mutta ei suoraan. Sen sijaan SDP muotoilee sovitellen, että *”työnantajia ei tule houkuttella käyttämään lyhyitä työsuhteita”* ja että *”osa työnantajakunnasta on käyttänyt lainsäädännön aukkoja kohtuuttoman lavealti hyväksi”*. SDP kuvaa toimijuutta siis kahdella tasolla: institutionaaliset toimijat (”Keskusta”, ”Ahon hallitus”, ”edellinen hallitus” ja ”Kokoomus”) saavat täyslaidallisen eettisyyttä, tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta, johdonmukaisuutta ja turvallisuutta edustavan lakiesityksen vastustuksesta. Yksittäisiä toimijoita (”työnantajakunta”, ”työnantajat”) ei kuitenkaan tehlata ainakaan yhtä kovin sanoin. Edellä mainittujen laatusanojen lisäksi SDP puolustaa vuokra- ja pätkätyötä tekevien työehtojen parantamista myös *kysynnän vauhdittamisena, joukkotyöttömyyden nitistämisenä, epätyypilliseen työhön kannustamisena ja sosiaalisen dumpppauksen estämisenä*, joka on myös yrittäjien etu. Itse vuokratyö määrittyy aiempien puheiden mukaisesti *”keinotekoisesti pätkityksi”, ”epäterveeksi”* ja *”sosiaalisesti dumpppaukseksi, joka ei kuulu Pohjoismaiseen hyvinvointivaltioon”*.

Keskusta asettaa puheenvuoroissaan jälleen vastakkain työttömyyden hoidon ja epätyypillisten työsuhteiden sosiaaliturvan parantamisen. Työttömyys on ensisijainen ongelma, työllistymisen esteiden vähentäminen tärkeämpää kuin *”näpertely erilaisilla pienillä uudistuksilla”*. Keskusta ajaa voimakkaasti toistamalla Työreformiaan *”kokonaisratkaisuna”, ” kokonaisvaltaisena ratkaisuna”* ja *”todellisena ratkaisuna”*. Vastakkaisuudeksi asetetaan nyt näpertely ja *”näennäisten täkyjen jakaminen”* ja toisaalta todelliset, kokonaisvaltaiset ratkaisut ja *”syvälinen keskustelu.”* Keskustan edustajien puheenvuorot korostavat myös työnantajajaritysten ja pienyrittäjien työllistämismahdollisuuksien heikkenemistä lainmuutoksen seurauksena, kuvaten hallituksen toimintaa asian tiimoilla *”perikadon suunnaksi”, ”rangaistukseksi pieniä työnantajia kohtaan”, ”moraalisesti vääränä”, ”suunnaltaan vääränä”* ja *”täysin epäonnistuneena”*. Keskustan edustajien puheenvuoroissa ei kertaakaan mainita vuokratyöntekijöitä tai vuokratyötä, vaan puhe keskittyy työttömyyteen, työllistämisen kalleuteen ja Keskustan tarjoamaan kokonaisvaltaiseen ratkaisuun.

Kokoomuksen puheenvuoroissa toistuu eniten joustavuuden siunauksellisuus. Käyttämällä Yhdysvaltoja, Saksaa, Englantia ja Uutta Seelantia esimerkkinä kokoomuksen edustajat esittävät, että joustavuudella luodaan uusia työpaikkoja. Joustavuutta olisi Kokoomuksen mukaan paikallisen sopimisen lisääminen ja ”*pätkätyölain sopiminen työpaikoilla, joustoilla.*” Myös palkan sivukuluja tulisi ”*radikaalisti pienentää*”. Tullevaisuuden ennustaminen on Kokoomuksen mukaan käynyt yrittäjille mahdottomaksi ja tästä syystä työsuhteet ”*täytyy sopia määrääjäksi*”. Jälleen keskusteluun nostetaan myös yrittäjien työsuhdeturva: Kokoomuksen edustaja asettaa yrittäjän samaan epävarmaan asemaan pätkätyötä tekevän palkansaajan kanssa:

”Pätkätyö ei ole ongelma yrityksissä, vaan on kulttuuri muuttunut työpaikoilla. Ei ole enää vakinaista työpaikkaa kellään, ei ole yrittäjälläkään. Yrittäjä ei tiedä kahta vuotta eteenpäin tänä päivänä, onko firma pystyssä ja onko tilauskanta vielä voimissaan. Nämä ovat yrittäjän harmejä ja yrittäjällä itsellään ei ole mitään sosiaaliturvaa, eikä vakuutusta.” (edustaja Kuosmanen, kok.)

Kokoomuksen edustaja Kuosmanen lisää viestinsä painoarvoa kertomalla myös oma-kohtaisesta kokemuksesta vuokratyön käyttäjänä. Edustaja toteaa, että käytettyään vuokratyöfirmää, hän on todennut sen työntekijät ”*erittäin ammattitaitoisiksi*”. ”*Työntekijän asemaa ei siis yhtään heikennä se, onko hän vuokratyössä tai yrittäjänä*”. Kokoomuksen edustajat myös muistuttavat, että on olemassa ”*ryhmiä, jotka pitävät nimenomaan pätkätöistä.*” Työttömät ja ”*määrättyjen etuuksien piirissä olevat*” mainitaan Kokoomuksen retoriikassa otollisina ryhminä pätkätyötä tekemään.

Vasemmistoliiton edustajat kuvaavat vuokra- ja pätkätyötä ”*täysin kestäättömänä tilanteena*”. He ottavat puheeksi myös sairausajanpalkan puuttumiseen liittyvän konkreettisen ongelman: Työntekijät työskentelevät sairaana, koska ”*eivät uskalla*” tai ”*rohkene*” jäädä sairauslomalle. Vasemmistoliitto ihmettelee edelleen ”*oikeiston*” haluttomuutta hoitaa työntekijöiden ”*inhimillisiä oikeuksia*” ja ”*yrittäjien välistä tasa-arvoa*” kuntoon, vaikka ”*yrittäjien tarpeita on ymmärretty ja yritetty niissä joustaa*”. Vasemmistoliiton edustajat pyrkivät perustelemaan ongelman merkittävyyttä määrällistäen, viittaamalla ”*suureen väestöryhmään*” ja ”*huomattavaan joukkoon työntekijöitä*”, jotka jäävät vaille ”*kaikille muille kuuluvia oikeuksia*”. Syypääksi pätkätöiden lisääntymiseen nostetaan hyvin epämääräisesti ja yleisesti ”*kapitalistinen järjestelmä*” ja ”*meidän yhteiskunnallinen järjestelmämme*”.

Vihreät ja Ruotsalainen kansanpuolue käyttävät kumpikin kolme puheenvuoroa. Vihreiden pääasialliseksi viestiksi nousee ”*kysymys siitä, pitääkö lyhytaikaisesta työsuhteesta maksaa sairauden ajalta palkkaa vai ei.*” Vastaus on yksiselitteisesti kyllä, koska jos ”*pätkätöissä ja pysyvissä työsuhteissa on eri säännöt, se kannustaa työnantajia suosimaan pätkätöitä.*” Ruotsalaisen kansanpuolueen edustajan puheenvuorossa vedotaan omakohtaiseen kokemukseen:

”Kun itsekin olen elämäni sormet ja kännyt ravassa raatanut duunarina, enkä edelleenkaan tunne olevani mikään muu kuin duunari, vaikka työnantaja olen-

kin – minusta pätkätyö johtuu siitä, että työväenliike ahneudessaan on ajanut työnantajan velvoitteet liian pitkälle.” (Edustaja Bremer, ruots.)

Ruotsalaisen kansanpuoleen edustajan mukaan pitää myös muistaa, että *”pätkätoiden selän takan seisoo aina haamuna harmaa talous”*. Jos pätkätoista tehdään *”liian kallista”*, työnantajille tulee houkutus turvautua harmaaseen talouteen, tai muutoin vaihtoehdona on yrittäjällä *”lopettaminen”*, jolloin *”kaikki työpaikat menetetään.”*

Hallituksen esityksestä 25/1997 äänestettiin kolmannen käsittelyn jälkeen. Esitys hyväksyttiin äänin 130–45.

#### 6.1.4 Hallituksen esitys 157/2000 ja Lakialoite 79/1999

Vuoden 2000 joulukuussa eduskuntaan tuotiin käsiteltäväksi hallituksen esitys 157/2000 työsopimuslain uudistamiseksi kokonaisuudessaan. Esitys on massiivinen, enkä käsittele sitä tässä kuin siltä osin mikä koskee vuokratyötä. Erityisesti tarkasteltavana on 2. luvun 9§, joka määrittää vuokratyöntekijää koskevat työehdot. Lainmuutoksen keskeisenä ajatuksena on työntekijän työehtojen kiinnittäminen käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen. *”Jos työntekijöiden vuokrausta harjoittava yritys työnantajana ei olisi velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, olisi työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään vuokrattua työvoimaa käyttävää yritystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.”* Lakialoite 79/1999 on puolestaan SDP:n edustaja Marjaana Koskinen aloite työsopimuslain muuttamiseksi. Aloitteessaan Koskinen ehdottaa vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettavaksi samoja palkka- ja työsuhte-etuja kuin käyttäjäyrityksen palveluksessa oleviin sovelletaan. Tämä lakialoite yhdistettiin hallituksen esitykseen 157/2000.

Hallituksen esityksen yleisperusteluissa ja lain nykytilan arvioinnissa vuokratyösuhteisiin ei kiinnitetä huomiota juuri lainkaan. Vuokratyöhön liittyen esityksen perusteluteksti mainitsee vain yleisemmin epätyypilliset työsuhteet, joiden todetaan lisääntyneen: *”Työvoimatutkimukset osoittavat, että niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden osuus kasvoi 1990-luvulla. Lisäys näkyi erityisesti määräaikaisten ja osin myös osa-aikaisten työsuhteiden määrän kasvuna.”* Vuokratyö tulee mainituksi vain esimerkkinä työmarkkinoiden muutoksesta kohti *”uusimuotoisia työsuhteita”*. Samassa lauseessa vuokratyön ohella mainitaan myös *”omaehtoinen yrittäjätyö”* ja *”etätyö.”* Määräaikaisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin viittaava luku päättyy lainmuutoksen perustelemiseen *”työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja elämäntilanteen huomioon ottamiseksi”*:

*”Talous- ja työelämässä tapahtuneet muutokset ovat olleet vahvistamassa kehitystä entistä dynamisempaan suuntaan: sopimusehtoja halutaan muokata toisaalta yritysten tarpeiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan siten, että työsuhteen ehdot olisivat sopeutettavissa kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin ja toisaalta työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja hänen elämäntilanteidensa huomioon ottamiseksi.”* (HE 157/2000, Yleisperustelut)

Vuokratyöntekijöihin eniten vaikuttava muutoskohta (2. luku 9§), eli vuokratyöntekijöihin sovellettava työehtosopimus, ei myöskään lakimuutoksen yleisperustelutekstissä nouse erikseen mainittavaksi muutokseksi. Itse lakitekstissä muutoskohtaa perustellaan lyhyesti työvoimanvuokrauksesta aiheutuneilla ”lisääntyneillä epäkohdilla”. Lainmuutosta puoltaa myös se, että ”työvoimanvuokrausta harjoittavat yritykset eivät ole aina sidottuja millään perusteella työehtosopimuksiin.” Tämä seikka liittyy edustaja Koskisenkin tekemän lakialoitteen (LA 79/1999) perusteluihin, joissa viitataan Turun käräjäoikeuden tekemään päätökseen, jonka mukaan ravintola-alan yleissitovaa työehtosopimusta ei tarvitse noudattaa vuokratyöyrityksen henkilöstöön, vaikka nämä työskentelevät työehtosopimuksen tarkoittamalla alalla. Lakialoitteessa vuokratyön säätelyä perustellaan myös *työntekijöiden elämäntilanteen ja sosiaaliseen turvallisuuteen*, sekä *työyhteisön dynamiikkaan* negatiivisesti vaikuttavilla seikoilla. Kaikkein eniten Koskisen aloitteen perusteluissa painottuu kuitenkin työntekijän ”huonomuus” verrattuna vakituisessa työsuhteessa työskentelevään:

*”Vuokratyöntekijä ei luonnollisesti ole koskaan samalla tavalla sitoutunut työnantajaansa tai työhönsä kuin käyttäjätyönantajan palveluksessa oleva työntekijä.”* (LA 79/1999, Perustelut)

Lisäksi vuokratyöntekijän ”*motivaatio on heikko*”, vuokratyöntekijä ei ”*kehitä itseään, eikä työtään*”, ”*eikä sisäistä työyhteisön tulostavoitteita*”. Vaikka Koskisen lakialoitteen tavoitteena on työnantajavelvollisuuksien kiertämisen rajoittaminen, hän perustelee sitä työntekijään liittyvillä negatiivisilla määreillä. Määrittelemällä ongelmaksi nimenomaan toimijan, työntekijän, ei työsuhtetta, SDP:n Koskinen rakentaa työväenpuolueen edustajaksi melko omituisen näköalan vuokratyöntekijän todellisuuteen. Sitoutuminen, motivaatio tai kehittyminen rakentuvat tällöin lähtökohtaisesti työntekijän ominaisuuksina, eivät työsuhteen mahdollistamina vastavuoroisina tapoina toimia tai työsuhteen sisältönä.

Hallituksen esitys 157/2000 lähetettiin lausuntokierrokselle kolmeen valiokuntaan, Työ- ja tasa-arvoasianvaliokuntaan, perustuslakivaliokuntaan ja lakivaliokuntaan. Perustuslakivaliokunta ja lakivaliokunta eivät ottaneet kantaa vuokratyöntekijöitä koskevaan lainkohtaan. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta toteaa lausunnossaan, että vuokratyön määrästä ei ole saatavana tarkkoja tilastotietoja. Vuokratyön mainitaan kuitenkin lisääntyneen viime vuosina. Viitaten vuonna 1996 hyväksytyyn työasiainvaliokunnan ehdotukseen, valiokuntakunta toteaa lakimuutoksen 9§:n ”*ratkaisuksi vuokratyön välitykseen ja käyttöön liittyvien epäkohtien poistamiseksi.*”

Esityksen 157/2000 lähetekeskustelussa pyydettiin yhteensä 41 puheenvuoroa. Kuitenkin vain neljä puhujaa käsitteli lainmuutosta vuokratyön näkökulmasta. Näistä puheenvuoroista 2 oli SDP:n ja 2 Vasemmistoliiton edustajien pitämiä. Sosiaalidemokraattien edustaja avaa keskustelun ja määrittää puheessaan lakimuutoksen ”*merkittäväksi parannukseksi*” vuokratyöntekijöiden asemaan. Jälleen yleisperusteluksi lainmuutoksen kannattamiselle nousee vuokratyön lisääntynyt määrä ja toisaalta tasa-arvo eri työntekijäryhmien välillä:

”Vuokratyön käyttö on viime vuosina nopeasti yleistynyt. Vuokratyöntekijöistä on syntynyt uusi ryhmä, joka on jäänyt työehtosopimusten *minimiturvan* ulkopuolelle. Mielestäni on erityisen tärkeää, että esityksessä puututaan heidän asemaansa. Vuokratyöntekijöille *turvataan samanlaiset työehdot* kuin muillekin samoissa töissä työskenteleville. Esityksen mukaan vuokratyössä on noudatettava vähintään niin sanottua käyttäjäyritystä normaalisitovuuden tai yleissitovuuden kannalta sitovia vähimmäisehtoja. *Tämä on merkittävä parannus*. On aika asettaa *rajat* vailla vakinaisen työsuhteen turvaa ja minimiehtoja työskentelevien ekstraajien ja muiden vuokratyöntekijöiden *hyväksikäytölle*. Työvoiman vuokraukselle oli aika saada raamit.” (Edustaja Peltomo, sd.)

Toinen Sdp:n puheenvuoroista keskittyy myös perusteissaan pätkä- ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntymiseen. Lakiesitystä kiitellään *”hyvistä elementeistä”* näiden työsuhteiden turvan parantamiseksi. Muutokseksi piirtyy se, että *”työntekijä ei enää joudu itse neuvottelemaan sopimustaan*, vaan nyt noudatetaan *aina* alalla vallitsevaa työehtosopimusta.”

Vasemmistoliiton edustaja nostaa puheenvuorossaan rakennusalan esimerkiksi vuokratyönkäytön ongelmista. Viitaten vuokratyön voimakkaaseen kasvuun, ”20–30 prosenttia rakennusalan työvoimasta”, Vasemmistoliiton edustaja toteaa, *”ettei tilanne voi millään lailla olla terve*.” Vuokratyövoimaa käyttämällä *”yritykset välttelevät vastuutaan*.” Hyvin seikkaperäisesti mainitaan miten *”vuokramiehen kohdalla ei tarvitse välittää työsuhdeturvasta, koulutuksesta, työssä jaksamisesta tai muista normaaliin työelämään kuuluvista asioista*.” Lainmuutos merkitsee selvyyttä *”ainakin vuokratulle työntekijälle kuuluvasta palkasta*.” Lopuksi Vasemmistoliiton edustaja huomauttaa, että vuokratyön pelisääntöihin lakiehdotus ei kuitenkaan ota kantaa. Laajempaa sääntelyä toivotaan *”Euroopan tason työmarkkinaneuvotteluilta*.” Vasemmistoliiton toisessa puheenvuorossa mainitaan, että lainmuutoksessa on *”jonkin verran huomioitu pätkätoiden ehtoja ja vuokratyövoimaa säännelty, mikä kuuluu tähän päivään*.”

Ensimmäisessä käsittelyssä käytetään 31 puheenvuoroa. Näistä yhdeksässä (6 SDP, 3 Vasemmistoliitto) käsitellään vuokratyötä ja -työntekijöitä. SDP:n edustajat korostavat puheenvuoroissaan sitä, että kyse on *”heikoimmassa asemassa”* olevien työntekijöiden *”vähimmäisehtojen”* turvaamisesta. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä kuvataan työelämän kovana murroksena, jonka myötä *”on siirrytty”* yhä enemmän määrä- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin, sekä vuokratyöhön. Vuokratyöntekijät kuvataan sekä heikoimmassa asemassa oleviksi että eniten ongelmia kohdanneiksi. *”Tasapuolisten työehtojen”* turvaamista eri työntekijäryhmille ja toisaalta *”epäterveen kilpailun estämistä”* kiitellään *”kohtuullisena, huiman tärkeänä ja erittäin hyvänä parannuksena*.” Lisäksi työ- ja tasa-arvoasianvaliokunnan jäsen Tuula Haatainen (sd.) nostaa lakimuutoksen tärkeäksi nimenomaan *”synnytysissä olevien naisten”* kannalta. Vasemmistoliiton puheenvuoroissa lainmuutos kuvataan vuokratyötilanteen *”selkiytymisenä”* ja *”vinoutuneen tilanteen korjaamisena*.” Vasemmistoliiton edustaja Turtiainen ottaa esimerkiksi telakan, missä *”alihankkijan alihankkijan työntekijöiden käyttäminen”* on muodostunut

ongelmaksi. Vuokratyön osalta edustaja kysyee valvonnan perään, viitaten työsuojelupiirien ”heikoissa kantimissa” oleviin määrärahoihin.

Toisessa käsittelyssä käytetään kolme puheenvuoroa, joista yksikään ei käsittele vuokratyötä. Hallituksen esitys hyväksytään, lakialoite 79/1999 puolestaan hylätään.

### 6.1.5 Muut yksittäiset kysymykset ja lakialoitteet

Tarkastelen vielä muita eduskunnan arkistosta löytyviä, vuokratyöhön liittyviä asiakirjoja, joita on yhteensä 8. Ajallisesti ryhmiteltynä ensimmäinen on Risto Kuisman (rem.) tekemä kirjallinen kysymys vuodelta 1998 (KK 858/1998). Kysymyksessä Kuisma hahmottelee työelämän muutoksen kohti epätyypillisiä työsuhteita, jotka ovat ”*lisääntyneet räjähdysmäisesti*”. Osana vuokratyön lisääntymistä esimerkiksi siivousalan yritykset ovat ”*tosiasiallisesti*” ryhtyneet toimimaan työvoiman vuokraajina. Koska työvoiman vuokraus on ”*käytännössä lähes kokonaan työlainsäädännön antaman turvan ulkopuolella*”, työntekijät ovat ”*voimattomia*” työnantajien ”*mielivaltaa*” vastaan. Erityisen ongelmallisena Kuisma näkee työntekijän pakottamisen työhön ”*aina silloin, kun työnantaja kutsuu*” ja ”*velvollisuuden olla viikkoja ja vuorokausia ympäriinsä odottamassa, milloin työnantaja kutsuu työhön*”. ”*Suuren joukon*” työntekijöitä on ”*alistuttava*” näihin vaatimuksiin, koska vaihtoehtona on työttömyys. Kuisma kysyykin, ”*tietääkö Hallitus vuokratyövoiman epäkohdat ja mihin toimenpiteisiin hallitus aikoo ryhtyä, jotta nämäkin työntekijät saisivat inhimilliset työehdot, kohtuullisen työsuhdeturvan sekä normaalit mahdollisuudet työttömyysturvaan?*”

Vastauksessaan SDP:läinen työministeri Liisa Jaakonsaari painottaa yhteensä seitsemän kertaa ”selvittämistä”: ”*Eri työaikamuodoissa ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asema selvitetään...*”, ”*Työsopimuslakikomitea selvittää...*”, ”*Työministeriön neuvotteluryhmä esittää, että selvitetäessä vähimmäistyöehtojärjestelmää otettaisiin huomioon vuokratyösuhteet...*” jne. Vuokratyöhön liittyy siis edelleen vuonna 1998 paljon selvitettävää, eikä työministeri esitä oikeastaan mitään konkreettista. Jaakonsaari myöntää kuitenkin, että ”*vuokraustoimintaan liittyy työntekijöiden oikeuksia loukkaavia*” ja ”*kilpailua vääristäviä*” toimia, joita lupajärjestelmän purkamisen yhteydessä esitetyillä vaihtoehtoilla ei ole pystytty korjaamaan.” Ongelmat siis tiedetään ja niitä selvitetään, usealla taholla. Ministeri nostaa vastauksessaan kilpailun vääristymisen työntekijöiden oikeuksien rinnalle legitimoimaan asiaan puuttumista, ikään kuin tukikeppinä työntekijöiden työehtojen parantamiseen. Edustaja Kuisma ei kuitenkaan kysymyksessään liittänyt kilpailua työntekijöiden kokemuksiin millään tavalla. Ministeri haluaa siis painottaa, että ilman kilpailun toimivuuteen liittyviä hyötyjä vuokratyöntekijöiden oikeuksia ei voitaisi parantaa, tai että kilpailu ja työntekijöiden oikeudet kulkevat käsi kädessä.

Seuraava asiakirja on edustaja Marjaana Koskisen (sd.) tekemä Kirjallinen kysymys (KK 276/1999) ja se on allekirjoitettu viikko Koskisen tekemän lakialoitteen (LA 79/1999) jälkeen. Kirjallinen kysymys on sisällöltään hyvin samankaltainen lakialoitteen kanssa. Kysymyksen keskeinen sisältö ehdottaa, että vuokratyön teettämisessä noudatettaisiin samoja



palkka- ja muita työsuhte-ehtoja kuin käyttäjätönantajan palveluksessa, tehden selväksi että nykyisellään näin ei tapahdu. Perusteluna käytetään vuokratyön lisääntymistä ja sen rajautumista mm. EU:n määräaikaistytöä koskevan sopimuksen ulkopuolelle.

Työministeri Sinikka Mönkäre (sd.) toteaa vastauksessaan vuokratyön määrän. Viitaten ”selvityksiin” Mönkäre ilmoittaa vuokratyöntekijöiden määräksi noin 15 000. Säännön mukaisessa ansiotyössä vuokratyöntekijöitä on noin 11 000, eli 1,5 prosenttia työvoimasta. Vuokratyö on siis suomalaisissa yrityksissä edelleen ”*suhteellisen vähäistä.*” Mönkäre kirjoittaa vastauksessaan, että työsopimuslain mukaan työnantajan on noudatettava vähintään yleiseksi katsottavan työehtosopimuksen määräyksiä myös vuokratyösuhteissa. Epäselvää on kuitenkin ollut minkä alan työehtosopimusta vuokratyöhön sovelletaan. *Oikeustila* on siis ”*selkeyden ja oikeusvarmuuden*” kannalta epätydyttävä. Työsopimuslakikomitea on kuitenkin jo ohjeistettu ottamaan huomioon vuokratyön erityispiirteet yleissitovuuden tarkastelussa. Eksaktiksi aikarajaksi komitean työlle Mönkäre mainitsee 31.10.1999, jolla implisiittisesti viitataan myös ongelman ratkaisuun tuossa ajassa. Vastaus kuitenkin ohittaa kirjallisessa kysymyksessä esitetyn ongelman, eli sen seikan että vuokratyöntekijät tekevät samaa työtä huonommilla ehdoilla kuin käyttäjätöryhtymisen työntekijät. Määrittämällä oikeustila epätydyttäväksi häivytetään inhimillisen toimijan eli työntekijän näkökulma ja kokemus. Lisäksi työntekijämäärän esittäminen *vähäisenä* viestittää, että epäkohdatkin lienevät vain vähäisiä. Mielenkiintoista on pohdittava, paljonko olisi paljon? 1980-luvulla 10 000 vuokratyöntekijää pidettiin määränä, joka johti koko työsuhdemuodon luvanvaraistamiseen.

Vuonna 2002 Kokoomuksen edustaja Timo Seppälä on tehnyt suullisen kysymyksen (SKT 46/2002) liittyen työministeriön henkilövuokraukseen. Seppälä kuvailee työministeriön toimintaa ”*häikäilemättömäksi määräävän markkina-aseman hyväksikäytöksi.*” Kokoomusedustaja perustelee kantaansa Kilpailuviraston huomautuksella, jonka mukaan työministeriön toiminta on ”*ammattimaista, taloudelliseen tulokseen tähtäävää ja ansiotarkoituksessa tehtävää*”. Työministeriön henkilöstövuokraus myös kilpailee yksityisten yritysten kanssa, jolloin ”*oikeiden yritysten toiminta vaikeutuu*”. Seppälä kysyykin, milloin hallitus lopettaa henkilövuokrauksen oman politiikkansa vastaisena. Kysymyksen vastaajaksi kuuluisi työministeri Filatov, mutta tämän poissa ollessa vastaajaksi joutuu kauppa- ja teollisuusministeri Sinikka Mönkäre (sd.). Mönkäre vetoaa tietämättömyyteen asian tiimoilta. Sen sijaan ulkomaankauppaministeri Jari Vilén (kok.) toteaa, että ”*asiaan tutustutaan tarkemmin, jotta varmasti toimimme EU:n säännösten mukaisesti ja voimassa olevia periaatteita noudattaen.*” Kokoomuksen huoli liian hyvin toimivasta työnvälityksestä kohdistuu vain julkisen sektorin toimintaan, mikä toisaalta puolueen työllisyyden hoitoa ja työttömyyden vähentämistä vuokratyöllä vaativien puheenvuorojen jälkeen näyttäytyy melko ristiriitaisena. Työnvälitys saa siis olla tuloksellista vain yksityisten toimijoiden toteuttamana maksullisena palveluna, ei julkisen toimijan toteuttamana ”*työnhakijan oikeutena*”. Seppälän kysymys lisää vuokratyökeskusteluun uuden juonteen työnvälityksen kilpailun ensisijaisuudesta.

Samana vuonna kirjallisen kysymyksen (KK 891/2002) vuokratyötä tarjoavien yritysten käyttämistä sopimusehdoista on tehnyt 2 SDP:n ja 2 Vasemmistoliiton kansanedustajaa. He esittelevät ”*erään ihmisen*” kirjoittamaa viestiä vuokratyöyritysten käytännöistä perä käyttäjäyrityksiltä rekrytointimaksua, jos vuokrattu työntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen vakinaiseen palvelukseen. Kirjoittaja vertaa vuokratyöntekijöitä orjatyöläisiin ja kysymyksen allekirjoittaneet edustajat kuvaavat tilanteen ”*kohtuuttomana*” ja ”*ihmisarvon vastaisena*.” Edustajat kysyvätkin, miten hallitus aikoo toimia mahdollistaakseen työntekijöiden siirtymisen käyttäjäyrityksiin ”*ilman sanktioita*”, etenkin jos vuokratyöyritys itse ei pysty työntekijälle täysipäiväistä työtä tarjoamaan.

Vastaaja, työministeri Tarja Filatov (sd.), muotoilee ongelman uudelleen *työnvälitysmaksun suorittamiseksi*. Vaikka maksua ei voida työntekijältä periä, on sen periminen ”*kysymyksessä esitetyllä tavalla laillista*.” Ministeri kuitenkin siirtää huomion nopeasti siihen, että julkisen sektorin, eli työvoimatoimistojen henkilöstövuokrauksessa, ei kyseistä maksua tulla perimään. Vastaus asettaa siis yksityisen sektorin ja julkisen sektorin henkilöstövuokraustoiminnan selkeästi vastakkain, mitä tulee työntekijöiden mahdollisuuteen siirtyä käyttäjäyrityksen palvelukseen ilman käyttäjäyritykselle lankeavaa rekrytointimaksua. Työministeri pyrkii siis rakentamaan julkisen sektorin vuokratyön välitystä työntekijän kannalta edullisempänä tai ainakin ”*kohtuullisempänä*” vaihtoehtona.

Vuonna 2004, EU:n laajentuessa mm. Baltian maihin, keskusteluun nousi ulkomaisen vuokratyövoiman saapuminen Suomeen. Keskustan, Vasemmistoliiton, Kristillisdemokraattien, Kokoomuksen ja SDP:n edustajien (yht. 5 edustajaa) yhdessä allekirjoittaman kirjallisen kysymyksen (KK 107/2004) pääasiallisena sisältönä onkin virolaisen vuokratyövoiman käyttö Suomessa. Kysymyksen perusteluissa nähdään uhkana ”*virolainen työvoimaa välittävä yritys, joka myy halpaa työvoimaa Suomeen*.” Tämän toiminnan valvonta on ”*hyvin vaikeaa*” ja ”*pahimmillaan*” se aiheuttaisi paineita ”*yleisen palkkatason laskuun*.” Tämän allekirjoittajat katsovat olevan ”*suomalaisten edun*” vastaista.

Kysymykseen vastaa työministeri Tarja Filatov (sd.). Ministerin vastauksessa painottuu lainsäädännön mukaan noudatettavat työnteon vähimmäisehdot, jotka koskevat myös ulkomaisia työntekijöitä. Valvonnan ”*ongelmat on tiedostettu*” ja valvontaa ”*pyritty tehostamaan*”. Mahdollisia häiriötiloja ”*pyritään ehkäisemään*” keskusrikospoliisin valvonnalla, työsuojeluviranomaisten uusilla tehtävillä, työlainsäädännön muutoksilla, sekä selonteolla ja selvityksellä työmarkkinoiden häiriötiloista. Ulkomaisen vuokratyövoiman mahdollistamaan palkka-aleen nähdään siis ratkaisuksi lainsäädäntö ja sen muuttaminen, työehtosopimukset ja poliisin valvonta.

Kirjallinen kysymys 532/2004 puuttuu työlainsäädännön uudistuksen yhteydessä toteutettuun muutokseen, jonka mukaan vuokratyössä tulee soveltaa vähintään käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, jos vuokratyöyritystä ei sido jokin muu työehtosopimus. Yhteensä 22 edustajan allekirjoittama joukko (16 sd., 5 vas., 1 kd.) kysyy pitkässä ja useita perusteluita sisältävässä kirjoituksessaan yhteensä kahdeksaa eri asiantilaa vuokratyön tiimoilta. Näiden kaikkien kysymysten keskeisenä sisältönä on vuokratyöntekijöiden jäämi-

nen, lainmuutoksesta ja työehtosopimuksista huolimatta, vakituisia työntekijöitä heikompaan asemaan mm. sairaus- ja vuosiloman ansainnassa ja lisätyön tarjoamisessa, johtuen työsuhteista, jotka jatkuvasti *”pilkotaan määräaikaisuuksiksi.”* Lisäksi kysymyksen esittäjät puuttuvat ulkomaisen vuokratyövoiman työehtoihin ja niiden valvontaan.

Kysymyksen allekirjoittajat perustelevat kysymystään ensimmäiseksi jälleen vuokratyön lisääntymisellä: *”Vuokratyövoiman käytön kasvu on jatkunut voimakkaana sekä Suomessa että muualla Euroopassa.”* Viitaten työministeriöön, kirjoittajat esittävät, että *”vuokratyöstä toimeentulonsa saavien määrä oli vuonna 1999 31 200 henkeä ja vuonna 2002 jo 46 8000.”* Uusista työsuhteista puolet on vuokratyötä, väittävät allekirjoittajat. Myös alan liikevaihto on kasvanut, jopa *”44 % vuodessa”*. Samalla kun vuokratyö tarjoaa käyttäjäyrityksille työvoimaa vaivattomasti, se on *”houkutteleva vaihtoehto tiettyissä elämäntilanteissa, kuten opiskelun ohella.”* Vuokratöissä voi edustajien mukaan *”kokeilla eri töitä”* ja *”saada arvokasta työkokemusta.”* Myönteisenä kysymyksen tekijät pitävät myös sitä, että *”moni pääsee vuokratyön kautta käyttäjäyrityksen vakinaiseen palvelukseen.”* Kirjallisen kysymyksen 532/2004 esittäjät mainitsevat vuokratyön ongelmiksi *määräaikaisuuden ilman lain edellyttämää perustelua*, sen, että *vakinaista henkilökuntaa on irtisanottu ja korvattu se vuokratyöntekijöillä*, vuokratyöntekijän *lainmukaiset oikeudet* mm. sairauslomakorvauksiin *”vesittyvät työsuhteiden pilkkomisen vuoksi”*, vuokratyöntekijä ei saa varsinaista vuosilomaa eikä lomaltapaluurahaa, eikä vuokratyöntekijällä ole oikeutta palata aikaisempaan työhönsä esimerkiksi äitiys- tai vanhempainloman jälkeen. Nämä epäkohdat vaikeuttavat vuokratyöntekijöiden *elämähallintaa ja tulevaisuuden suunnittelua*. Epävarmuus työtilanteesta aiheuttaa myös sen, että omia oikeuksia ei uskalleta perätä.

Uusia uhkia *vuokratyöntekijöiden asemaan ja työmarkkinoiden toimivuuteen* asettavat myös *kansainvälistymiskehitys ja EU:n palveludirektiivi*. Erityisesti mainitaan *virolainen työvoiman polkumyynti*, jota ei käytännössä valvo kukaan. Epäkohtien poistaminen edellyttää *lainsäädännön ja työehtosopimusten kehittämistä sekä valvonnan tehostamista*. *Luottamusmiesten* toimintaedellytykset ja *työsuojeluviranomaisten* voimavarat tulee turvata. Lisäksi kysymyksen esittäjät ehdottavat Ruotsin mallin käyttöönottoa, jolloin *vuokratyöntekijät olisivat vakinaisessa työsuhteessa ja saisivat alennettua palkkaa myös niiltä päiviltä, kun työtä ei ole tarjottavissa*. Toisena vaihtoehtona allekirjoittajat näkevät *epäterveen vuokratyön käytön rajoittamisen* vain ruuhkahuippuihin ja ennalta-arvaamattomiin poissaolotilanteisiin.

Kysymykseen vastaa työministeri Tarja Filatov (sd.). Ministeri toteaa, että kaikki kysymyksessä esitellyt epäkohdat olivat esillä jo työ sopimuslakia valmistelleessa komiteassa (vuonna 2000). Epätyypillistä työtä tekevien aseman *parantamiseen on pyritty eri lainsäädäntöhankkeilla*. Vuokratyöntekijöiden *tilanne onkin parantunut* uuden lainsäädännön myötä, sillä laissa on säännelty vuokratyöntekijöihin sovellettavasta *työehtosopimuksesta aikaisempaa täsmällisemmin*. Lainsäädännön toimivuutta on myös arvioitu vuonna 2004 valmistuneessa *tutkimuksessa*, jonka mukaan sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöjen *lakimiesten enemmistö* arvio säännösten parantaneen vuokrattujen

työntekijöiden asemaa, ja että nykyisellään lainsäädäntö turvaa vuokratyöntekijöiden aseman *jokseenkin riittävästi*. Ministeri toteaa myös, että *työministeriö seuraa edelleen säännösten toimivuutta ja ryhtyy asianmukaisesti toimenpiteisiin, mikäli tarvetta ilmenee*.

Lisäksi työministeriö on asettanut komitean *selvittämään* ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevia kysymyksiä. Ulkomaalaisten vuokratyöntekijöiden työehtojen valvonnan tehostamista *selvitetään* niin ikään kolmikantaisessa työryhmässä. Työsuojelupiirien edellytetään puolestaan *tulossopimukseensa* viitaten *vastaavan asiakasaloitteiseen kysyntään*.

Vuokratyöntekijöiden on siis todettu tutkimuksen ja lakimiesten mukaan olevan jo riittävästi turvattu, ja mikäli ongelmia ilmenee, tarjotaan niihin ratkaisuksi edelleen sekä selvityksiä että valvonnan tehostamisen selvittämistä. Vaikka kysymyksen lähtökohta on se, että ongelmia on ilmennyt, ehdollistaa työministerin vastaus ongelmat. Ongelmia ei siis ole, koska lakimiehet sekä työntekijä- että työnantajapuolella ovat todenneet, että lainsäädäntö turvaa vuokratyöntekijöitä riittävästi. Jälleen myös käytettävän työehtosopimuksen määrittely aikaisempaa täsmällisemmin esitetään ongelmia poistaneeksi ratkaisuksi, vaikka kysymyksen esittäjät nimenomaan huomauttavat, että työehtosopimuslain muuttaminen ei ole poistanut mainittuja ongelmia. Ryhtyminen tarvittaessa ”asianmukaisesti toimenpiteisiin”, on siis tyhjä muotoilu, jota ei tarvitse edes konkretisoida. Työsuojelupiirien mahdollisuuteen toteuttaa valvontaa tarjotaan liikeyritysmäistä tulostavoitetta toteuttaa tehtäviä asiakaskysynnän, siis vuokratyöntekijöiltä itseltään tulevan kysynnän mukaan. Konkreettisen ongelmanratkaisun ministerin vastaus sysää siis työntekijöiden harteille, ohittaen kysymyksessä esiin nostetun vuokratyöntekijöiden vaikeuden perätä omia oikeuksiaan.

Vuodelta 2005 löytyy vielä kaksi asiakirjaa, suullisen kyselytunnin asia (SKT) 6/2005 ja kirjallinen kysymys 874/2005. Suullisella kyselytunnilla Kokoomuksen Anne Holmlund kysyy työministeri Tarja Filatovilta (sd.) EU:n itä-laajentumisen yhteydessä säädetyn siirtymäaikalain purkamisesta. Siirtymäaikalaila rajoitettiin kahden vuoden ajan (2004–2006) uusien jäsenmaiden (mm. Viro) työntekijöiden suoraa pääsyä Suomen työmarkkinoilla. Holmlund perustelee kysymystään sillä, että ”*rajoitus on lisännyt virolaisen vuokratyövoiman käyttöä, pätkistänyt työsuhteita entisestään ja lisännyt talousrikollisuutta, heikentäen samalla työsuojelun edellytyksiä.*”

Ministeri Filatov vastaa kysymykseen todeten, että ”*kun toimitaan rikollisesti, silloin toimitaan rikollisesti, oli laki itse asiassa mikä tahansa.*” Hän pyytää irrottamaan tämän (rikollisen toiminnan) tästä kokonaisuudesta (siirtymäaikalaki). Ministerin mukaan on vaikea analysoida sitä, mikä johtuu siirtymäaikalaista, mikä ulkomaalaislaista ja mikä globalisaatiosta yleensä. ”*Työministeriön työryhmä tekee parhaillaan tuota analyysityötä.*”

Holmlund jatkaa kysymystään ehdottaen, että hallituksen tulisi tunnustaa tosiasiat ja purkaa tarpeettomat rajoitukset. Tähän Filatov vastaa, että lainsäädäntöä tehtäessä riskit tiedettiin, niin hyvät kuin huonot puolet. Nyt olemassa olevien tietojen varassa, *kun mm. Ruotsissa on tapahtunut samantyyppistä vuokratyökehitystä*, Filatov päätyy lopputulokseen, että *ydinongelma on se, millä valvotaan vuokratyötä, oli meillä siirtymäaikaa tai ei.*”

Keskustelu siirtyy tämän jälkeen suoraan harmaan työvoiman ongelmaan, sekä tiettyjen alojen (esim. terveydenhuolto) rekrytointiongelmiin. Puhe kuitenkin palaa vuokratyöhön, kun vihreiden kansanedustaja Osmo Soininvaara kysyy *riskeistä, joita liittyy tottumuksiin ja rakenteisiin, jotka nyt muodostuvat ja jäävät pysyviksi*, kuten ulkomainen vuokratyövoima. Sosiaalidemokraattien Esa Lahtela kysyy puolestaan yhteistyöstä Viron kanssa virolaisen työvoiman työehtojen valvonnassa. Kokoomuksen Kimmo Sasi puolestaan palaa keskusteluun siirtymäaikalaki, sillä *”suurin ongelma on se, että jos ihmiset tulisivat tänne töihin suomalaisen työnantajan palvelukseen, silloin kontrolli toimisi hyvin. Nyt on vain tämä yksi vaihtoehto, vuokratyövoima, ja siinä kontrolli on vaikeampaa.”*

Työministeri ja Kokoomus yhdessä kiteyttävät vuokratyön ydinongelmaksi siis valvonnan puutteen. Kokoomuksen mukaan kotimaisten työnantajatoimijoiden rehtiys verrattuna ulkomaisiin vuokratyöväliittäjiin rakentuu ratkaisuksi ulkomaisen työvoiman valvontaan. Jos työntekijät vain tulisivat suoraan suomalaisten työnantajien palvelukseen, ei ongelmia olisi. Valvonnan toteuttamiseen, konkreettisesti, ei kuitenkaan ehdoteta vaihtoehtoja, vaan tehdään analyysityötä hyvin erimittaisten ilmiöiden (ulkomaalaislaki, globalisaatio, siirtymäaikalaki) parissa. Tuotetaan siis uusi selvitys, vaikka ongelma on nyt hyvin konkreettisesti muotoiltu. Soininvaaran pohdinta tottumuksista, jotka jäävät pysyviksi jää täysin huomiotta. Tämä on kuitenkin merkityksellinen pohdinta esimerkiksi siinä valossa, että lakimuutoksia on aiemmin perusteltu *”muuttuneilla työmarkkinoilla”*. Nyt muutosta ollaan tekemässä aktiivisesti, ei reaktiona jo tapahtuneeseen, mutta sitä ei kukaan muu kansanedustajista huomio seikkana, jota tulisi pohtia lainsäädännön seurausten yhteiskunnallisena ulottuvuutena.

Kirjallinen kysymys 874/2005 on Vasemmistoliiton edustajan tekemä. Siinä määräaikainen, osa-aikainen ja vuokratyö kuvataan *”edelleen lisääntyväksi.”* Lisääntyminen kuvataan myös *huolestuttavaksi*, koska näihin työsuhteisiin *harvoin päädytään omasta tahdosta*. Tuloksena tästä Suomeen on muodostunut *työssäkäyviä köyhiä* ja etenkin *köyhiä lapsiperheitä*. Edustaja kysyykin *miten hallitus valvoo* sitä, että etenkin palvelualoilla yleisissä vuokratyösuhteissa *noudatetaan työsopimuslakia* ja toisaalta *miten köyhyyttä aiotaan estää*.

Kysymykseen vastaa jälleen työministeri Tarja Filatov (sd.). Työministeriön tilastoihin vedoten ministeri toteaa vuokratyön lisääntyneen ja olevan yleisintä talonrakennuksessa ja hotelli- ja ravintola-alalla. Vuokratyöntekijöihin hän toteaa sovellettavan työehtosopimuksia jo työolainsäädännönkin perusteella. Lisäksi ministeri viittaa tutkimukseen, jonka mukaan *vuokratyössä on työntekijän kannalta sekä hyviä että huonoja puolia*. Toimeentulon ongelmat johtuvat ministerin vastauksen mukaan useimmiten työn vähyydestä, sillä vuokratyöntekijöillä on usein työttömyysjaksoja työssäolojaksojen välillä. Heti seuraavassa lauseessa ministeri kuitenkin muistuttaa, että *pätkätöiden tekeminen ei ole kaikille vastentahtoista*. Esimerkiksi hän nostaa *opiskelijat*. Työtä tekevistä köyhistä on saatavana varsin vähän tutkimustietoa, mutta joukko on ministerin mukaan heterogeeninen ja vaihtuva, eli *köyhyys ei ole pysyvää*. Ministeri myös muistuttaa, että *”lyhytaikaisetkin työsuhteet ovat parempia, kuin jatkuva työttömänä olo, sillä ne edesauttavat*

pysyvään työsuhteeseen pääsemistä.” Lisäksi ministeri Filatov luettelee erilaisia toimia (verotuksen keventäminen, toimeentulotuen ja ansiotulojen yhteensovittaminen), joita hallitus on tehnyt kohentaakseen pienipalkkaisten ja lyhytkestoisissa työsuhteissa työkentelevien asemaa. *Toimenpiteitä* on tarkoitus jatkaa ministeriön tilaaman määräaikaista työsuhteita koskevan *selvitystyön* valmistuttua.

Vuokratyö rakentuu siis ennemminkin kuin köyhyyttä synnyttäväksi sitä ratkaisevaksi ilmiöksi. Opiskelijat nostetaan esimerkiksi vuokratyöstä hyötyviksi, vaikka he tuskin muodostavat sitä kysymyksessä kosketeltua köyhien lapsiperheiden joukkoa, jolle toimeentulon pätkittäisyys ja vastentahtoinen vuokratyö ovat ongelma. Nimenomaan työntekijän kokemus ja elämäntilanne ohitetaan jälleen korostamalla sitä, että on olemassa sellaisia ryhmiä, jotka kokevat toisin. Vuokratyön aiheuttamat turvattomuus, köyhyys ja muut vaikeudet jätetään tässä merkitysavaruudessa näkymättömiksi, muotoilemalla tilanteen vastapooliksi jälleen vielä huonompi visio, työttömyys.

### 6.1.6 Yhteenveto

Vuokratyöhön liittyvät keskustelut vaihtelevat eduskunta-aineistossa säätelyn tarpeettomuutta ja tehottomuutta, ja toisaalta kilpailun vapautta ja hallinnon tehostamista painotavista äänenpainoista, työllisyyden ensisijaisuutta ja työnantajien, yrittäjien ja työntekijöiden vastakkainasettelua, sekä vähimmäisehtojen turvaamista ja ulkomaisen työvoiman valvonnan vaikeutta korostaviin puheenvuoroihin, jolloin keskusteluun nousevat tasa-arvoon, inhimillisyyteen ja oikeudenmukaisuuteen liittyvät arvot.

1990-luvun alun keskusteluissa ja teksteissä vuokratyö ei rakennu ongelmana, vaan ongelma on säätely, joka on johtanut byrokraatiaan ja resurssien tuhlaamiseen, sekä estänyt vapaan kilpailun työnvälitystoiminnassa. Työmarkkinoiden säätely rakentuu lakimuutosperusteluissa vanhanaikaiseksi, toimimattomaksi ja jäykäksi, jolloin vuokratyön säätely näyttäytyy niin ikään negatiivisena asiana. Säätelyn purku rakennetaankin hallituksen teksteissä ”luonnollisesti” olemassa olevan ongelmallisen todellisuuden vastakohtaksi. Kilpailun avoimuus, työvoimaviranomaisten toiminnan tehostaminen ja hallinnolliset säästöt rakentavat merkitysavaruuden, jossa uudenaikaisuus, joustavuus ja vapaa kilpailu muodostavat hallituksen position. Työntekijöiden oikeudet, tasa-arvoisuus ja asema, sekä toisaalta työnantajien tarpeet, jätetään lähes täysin huomiotta. Hallinnon tehostaminen ja viranomaisten toiminnan järkipäristäminen näyttäytyvät hyveellisinä perusteluilma, joita on vaikea vastustaa. Vastapooliksi rakentuu turha byrokraatia ja tarpeeton lupahallinto, joita taas on hyvin vaikea puolustaa säilyttämisen arvoisina. Säätelyn purku ja vuokratyön vapauttaminen rakennetaan kategorisoinnin avulla kaksi ääripäätä muodostavaksi dikotomiaksi, säätely/vapaus, joista toinen esitetään vaihtoehdottomana ja luonnollisena ratkaisuna. Lisäksi säätelyn purku yhdistetään vielä harmaan talouden torjuntaan. Se mikä jää sanomatta, eli työntekijöiden tilanne ja suojele lainmuutoksen jälkeen, kuitataan ylimalkaisella ja passiivissa muotoilulla lausunnolla ”työntekijän asema säilyy hyvällä kansallisella tasolla ja suojeluperiaate toteutuu”. Työntekijän aseman muotoilu on äärimmäisen epämääräinen. On kuitenkin positiivista ajatella että työntekijän asema

”säily” ja että olemassa olevaksi jää ”hyvä kansallinen taso”. Työnantajista mainitaan, että heille uuden lainsäädännön puitteissa aiheutuu ”hallintomenojen säästöjä.”

Muutaman vuoden voimassaolon jälkeen vuokratyöyritysten toiminnan vapauttanut lainsäädäntö todettiin työntekijöiden kannalta erittäin ongelmalliseksi. On huomionarvoista, että vuokratyötä ei eduskunnan keskusteluissa määritellä ongelmaksi yritysten tai työnantajien näkökulmasta lainkaan. Vuokratyötä välittävät yritykset kuvataan kuitenkin velvollisuuksiaan vältteleviksi ja niiden todetaan pyrkivän tarkoituksellisesti siihen, että työntekijöille kuuluvia sosiaalietuuksia ei tarvitsisi maksaa. Tällöin perusteluihin nostetaan erityisesti vasemmistopuolueiden puheessa vahva moraalinen diskurssi, joka nimeää vuokratyön epäterveeksi, ammattietiikan rapauttajaksi, erityisesti nuoria työntekijöitä harhauttavaksi ja naisten työehtoja polkevaksi. Työnantajat kuvataan jopa mielivaltaisiksi. Nyt argumenteiksi nostetaan myös eksaktit määrät ja toisaalta vahva kuvalinen kieli vuokratyön lisääntymisestä: ”lisääntynyt voimakkaasti”, ”yli 4000 vuokratyöntekijää hotelli- ja ravintola-alalla”.

Vuokratyön määrä kiinnitetään vuokratyön säätelyä vaativiin ja vuokratyön ongelmana rakentaviin perusteluihin. Tarkat työntekijämäärät ovat esimerkki faktasta, etenkin kun se suhteutetaan koko esimerkkialan työntekijämääriin. Säätelyn ajajat pyrkivät näin todentamaan, että kyseessä eivät ole yksittäistapaukset, vaikka säätelyn vastustajat näin väittäisivätkin. Toisaalta säätelyn tarpeettomuus kiinnitetään ”kotiäitien ja opiskelijoiden mahdollisuuteen”, jolloin korostuu vuokratyön yhteys vain työmarkkinoiden laidoilla oleviin työntekijäryhmiin. Säätelystä vastustavassa puheessa nämä työntekijäryhmät rakennetaan ikään kuin säätelyn ja suojelun tarpeen ulkopuolelle. Lisääntymisdiskurssi toistuu eduskunnassa tästä lähtien usein ja lisääntymisestä tulee jopa itsestäänselvyys, jota ei haasteta. Vuokratyön kasvu ja lisääntyminen kuvataan ”voimakkaana” tai jopa ”räjähdysmäisenä” ja nämä luonnehdinnat pitävät pintansa, vaikka etenkin tieto vuokratyön suhteellisesta osuudesta työmarkkinoilla ne myöhemmissä keskusteluissa pyrkiikin kumoamaan. Vuokratyön lisääntymisestä tulee diskursiivinen fakta. Tästä huolimatta vuokratyöntekijöiden tasaveroiset oikeudet ja työsuhte-ehdot eivät riitä yksiselitteisesti lainsäädäntötyön kohteeksi. Vasta vuoden 2000 työlainsäädännön muutoskeskustelussa työntekijöiden hyväksikäytön rajoittaminen mainitaan yksin perusteluna lainmuutokseen, ilman viittausta työllistämiseen tai kilpailuun.

Tärkeämmäksi perusteeksi kuin työntekijöiden suojele nouseekin kilpailun vääristyminen, jonka Kokoomus ja Keskusta katsovat johtuvan ennemminkin säätelyn tiukkuudesta kuin säätelyn vähäisyydestä. Työntekijöiden tasa-veroisen ja oikeudenmukaisen kohtelun vastapooliksi nousee myös joustavuuden lisääminen työmarkkinoilla yleisenä, tarkentamattomana tavoitteena. Tämä kytketään työllisyyden lisäämiseen, mikä kaiken muun ylitse käyvänä perusteluna kattaa koko vuokratyökeskustelun. Ratkaisuksi rakennetaan dikotomisesti joko työntekijöiden oikeus työehtosopimuksien mukaisiin palkkoihin, sosiaaliturvaan ja eläkkeeseen, tai koko kansakunnan selviytyminen työttömyydestä. Työttömyydestä taas selvittää vain kilpailua lisäämällä. Näin vuokratyöntekijöiden kokemat ongelmat rakennetaan ja muotoillaan jo ensimmäisistä puheenvuoroista lähtien koko kansakuntaa uhkaavan

katastrofin rinnalla vähäpätöisiksi. Keskusta menee kuvailussaan pisimmälle kuvaamalla työntekijöiden työehtojen parantamiseen tähtäävät toimet ”perikadoksi”, ”moraalisesti vääräksi” ja ”täysin epäonnistuneiksi”. Moraalinen paine koko kansakunnan edusta kohdistuu näin yksittäiseen työntekijäryhmään, vuokratyötä tekeviin.

Vaikka vasemmistopuolueiden (SDP ja Vasemmistoliitto) edustajat jaksavat kaikissa lainmuutoskeskusteluissa tuoda esiin vuokratyöntekijöiden tilanteen, hekin lopulta alistavat muutosehdotuksensa työllisyyden ensisijaisuudelle. Perusteluksi vuokratyöntekijöiden tilanteen korjaamiseen eivät yksin riitä työntekijän moraalinen oikeus tasa-arvoisuuteen tai oikeudenmukaisuuteen, vaan ”kannustus pätkätyösuhteisiin”, ”työtilaisuuksien varmistaminen”, ”kansakunnan kilpailukyvyyn parantaminen”, ”joukkotyöttömyyden nitistämisen” ja ”kilpailun reiluus” liitetään etenkin SDP:n puheenvuoroissa korkeampaa hyvää edustaviksi ja myös omien kannattajaryhmien ulkopuolella olevien intressien mukaisiksi perusteiksi. Etäännyttäminen toimii myös konsensuksen luomisena, sillä kukapa vastustaisi kansakunnan etua tai työttömyyden vähentämistä. Kuitenkin vuokratyön työehtojen parantamista myös vastustetaan aivan samanlaisilla keinoilla. Keskustapuolue ja Kokoomus etenkin vetoavat ”koko suomalaiseen yhteiskuntaan”, ”me-Suomeen” tai ”meihin” vastustaessaan vuokratyöntekijöiden työehtojen muuttamista vastaamaan jatkuvien työsuhteen ehtoja. Keskustan ja Kokoomuksen puheissa työntekijöiden oikeudet eivät edes ole oikeuksia, vaan ”työn lisäkustannuksia”, jotka lopulta vain lisäävät työttömyyttä.

Me-retoriikka on mielenkiintoinen toimijuuden asemoiminen tässä keskustelussa. Kokoomuksen edustajat viittaavat me-käsitteellä sekä läsnä oleviin kuulijoihin päätöksentekijöinä että koko kansakuntaan kokonaisuudessaan. Kuitenkin, jos ajatellaan esimerkiksi Kokoomuksen vuoden 1997 keskusteluissa käyttämää muotoilua ”ajoista, joihin olemme tottuneet”, jolla pyritään perustelemaan kaikkien osallistumista ”talkoisiin”, on me-ryhmä rajattu vain tukevasti työelämässä olevaan keskiluokkaan tai yrittäjiin. Vuokratyön arki koskettaa kuitenkin lähinnä ja erityisesti nuoria, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevia, joilla ei välttämättä ole lainkaan kokemusta mistään ”sellaisista ajoista, mihin olemme tottuneet”. Puhe meistä rajaakin lähtökohtaisesti ulos tämän osan kansasta. Itse asiassa me-diskurssissa sanotaankin, että ”teillä (vuokratyöntekijöillä) ei ole pääsyä sellaisiin aikoihin, mihin me olemme tottuneet.” ”Me” on ristiriitainen koko diskurssissa: Talkoisiin kannustetaan vain tätä me-kategorisoinnin ulkopuolelle jäävää osaa kansakunnasta, koska yrittäjille Kokoomus vaatii mahdollisuutta alentaa kustannuksiaan ja lisätä määräraikaisia työsuhteita. Muotoilu ”meillä tulee olla rohkeutta” antaa kuitenkin ymmärtää, että juuri tämä etuoikeutettu joukko ja etenkin läsnä olevat päättäjät olisivat nyt muuttamassa omaa toimintaansa sellaiseen suuntaan, joka vaatii erityistä rohkeutta tai uhrauksia. Saman puheenvuoron sisällä me-diskurssi onkin toimija/toiminnan kohde -suhteita hämärtävä, mutta tunteisiin vetoava tapa pyrkiä kuvaamaan sekä ongelma, päätöksenteko että ratkaisu yhteisenä pyristelynä ”paremman” yhteiskunnan puolesta. Rohkeuteen vetoaminen luo vielä mielikuvan pelkuruudesta, jos yrittäjien ja heidän toteuttamansa työllistämisen kautta koko kansakunnan etua palvelevia lainmuutoksia ei toteuteta. Me-retoriikka yhdistettynä



työllistämisperusteluun on siis muotoilu, jolla tietyn kansanosan (yrittäjät) edut rakennetaan ja käännetään koko yhteiskunnan eduksi.

Kissanhännänveto vuokratyön ”häikäilemättömyyden” ja ”siunauksellisuuden” välillä jatkuu läpi aineiston. Ääri-ilmaisut eivät ongelmadiskurssissa liity pelkästään ilmiön määrällistämiseen, vaan tunteisiin vetoavat käsitteellistykset eri toimijoiden asemasta ja etenkin työnantajien (yrittäjien) ja työntekijöiden vastakkaisuudesta rakentavat vahvaa kuvaa kaikista toimijoista laman uhreina. Näin ollen ei myöskään kukaan ole syyllinen. Etenkin Keskustapuolueen edustajat toistelevat että ketään, tai ainakaan yrittäjiä, ei saa vuokratyötilanteesta syyllistää. Vasemmistoliitto osoittaa puheissaan kaikkein konkreettisimmin syylliseksi pätkä- ja vuokratöiden lisääntymiseen Ahon hallituksen, mutta useammin syyllisiksi mainitaan kollektiivisia toimijoita, kuten ”yrittämaailma”, ”julkinen sektori”, ”Suomen pankki” ja ”oikeisto”.

Oman diskursiivisen avaruutensa muodostaa usein keskusteluissa toistuva käsitteellistys ”*työmarkkinoiden huonoimmassa tai heikoimmassa asemassa oleva*”. Tässä diskurssissa pyritään palkkatyön ja yrittäjyyden rajanvetojen hämärtämiseen sellaisilla muotoiluilla, jotka asettavat vuorollaan työttömät ja yrittäjät ”kaikkein heikoimpaan asemaan” yhteiskunnassa, tai vähintään yhtä epävarmaan asemaan kuin työntekijätkin. Väitteet ”*jatkoissa kenelläkään ei ole turvattua työpaikkaa*” ja ”*ei ole enää vakinaista työpaikkaa kellään, ei ole yrittäjälläkään*” pyrkivät hämärtämään yrittäjän ja palkkatyösuhteessa olevan eroja oman toimeentulonsa ja vaikutusmahdollisuuksiensa suhteen rinnastamalla yrittäjät palkkatyöläisiin, sekä esittämään työmarkkinakehityksen vaihtoehdottomana, kaikkia samalla tavalla koskevana. Tämä toimii myös perusteena vuokratyösuhteisiin ”*yleisenä kehityssuuntana*”, jolle ”*kukaan ei voi mitään.*” Käsiteltävän asia, eli työnantajien mielivallan alaisuuteen joutuneiden vuokratyöntekijöiden työehtojen parantaminen hukkuu lähes huutokauppamaiseen kisailuun.

Toisaalta vuokratyöntekijöiden joukko näyttäytyy ryhmänä, jonka etujen turvaaminen vie yrittäjiltä viimeisenkin mahdollisuuden työllistää. Tässä mielessä vasemmistoryhmien jatkuvasti esiin tuoma diskurssi vuokratyön lisääntymisestä ”*räjähdysmäisesti*” tai ”*merkittävästi*” ei palvele perusteena parantaa työntekijöiden työehtoja. Jos työntekijämäärät ovat jatkuvasti kasvussa, merkitsisi näiden työntekijöiden työehtojen parantaminen lisää kustannuksia työnantajille. Vaikka vuokratyön lisääntyvää määrää pidetään jatkuvasti esillä keskusteluissa, sitä ei liitetä joustavuuden lisäämistä tai työmarkkinoiden kehittämistä koskeviin puheenvuoroihin. Edes Kokoomus ei suoraan rakenna vuokratyön lisääntymistä yksinomaan positiiviseksi, työttömyyttä vähentäväksi asiantilaksi. Vuokratyön lisääntyminen rakentuu eduskunnan keskusteluissa myös hyvin vahvasti ongelmanäkökulmasta.

Ylipäänsä keskusteluissa on hyvin vähän, jos ollenkaan, kyse itse vuokratyötä tekevien konkreettisista kokemuksista tai näkemyksistä. Jos ne nostetaan keskusteluun, ne saman tien myös häivytetään viittaamalla lähes poikkeuksetta vielä huonompiin vaihtoehtoihin, yleensä työttömyyteen. Yrittäjiä edustavat tahot käyttävät omaa kokemustaan argumentti-

na ja perusteluna vuokratyön ehtojen parantamisen vastustamisessa, mutta puoltavat argumentit, joita erityisesti SDP ja Vasemmistoliitto rakentavat, puhuvat yleisellä tasolla työntekijöiden ”*epävarmuudesta*”, *turvattomuudesta*” ja siitä ”*että ei voi investoida, hankkia mitään*”. Vuokratyöntekijöiden kokemukset, tai tieto niistä, eivät juuri yllä lainsäädäntökeskusteluun, eikä edustajilla ole omakohtaista kokemusta vuokratyöstä, lukuun ottamatta SDP:n Marjaana Koskista, joka LA 21/1995 keskustelussa ajaa omiin kokemuksiinsa vedoten (mainitsee mm. epävarmuuden työsuhteen jatkumisesta, erittäin lyhyet päivittäiset työajat, sekä eläke- ja vuosilomaoikeuden ulkopuolelle jäämisen) käyttäjäryitysten työehtosopimusta vuokratyöntekijöille, sekä Kokoomuksen Pekka Kuosmasta, joka käytettyään vuokratyöyrityksen työvoimaa omassa yrityksessään, toteaa ”*ettei se yhtään heikennä työntekijän asemaa*.” Lisäksi vuonna 2000 Vasemmistoliiton edustaja Mikko Immonen nostaa puheeseen rakennusalan ja työntekijäesimerkinä ”*vuokramiehen*”, jonka ”*työsuhdeturvasta, koulutuksesta, työssä jaksamisesta ja muista normaaliin työelämään kuuluviasta asioista*” ei vuokratyösuhteessa tarvitse työnantajan välittää. Koko aineistossa vain kaksi kertaa vuokratyöntekijöiden kokemat eriarvoiset työehdot nostetaan keskusteluun näin konkreettisesti. Vaikka vuokratyöntekijät nimetään ”heikoimmassa asemassa oleviksi”, heidät määritellään lopulta vain ”kannustuksen” tai ”rohkaisun” tarpeessa olevina, jotta he vastustuksestaan tai kielteisistä kokemuksistaan huolimatta suostuisivat vuokratyösuhteisiin. Kannustaminen ja rohkaiseminen ohittavat ja tekevät näkymättömiksi työntekijöiden kokemat epäoikeudenmukaisuudet, rakentaen vahvasti työllistymisen ensisijaisuutta, työsuhteen ehdoista tai työntekijöiden kokemuksista huolimatta.

Vuokratyöntekijät eivät myöskään esiinny retoriikassa millään tavalla asiantuntijoina, toisin kuin ”*lehdistö*” ”*tutkimukset*” ja eräät, osin epämääräisesti lainatut asiantuntijat (esim. ”*Rifkin*” ja ”*talouspoliitikot*”), joihin vedotaan tietämisen auktoriteettina. Lainsäädäntökeskustelu ei perustu elävään elämään, vaan ennemminkin useassa kohdassa aiempiin poliittisiin erimielisyyksiin ja jopa muita, aiempia poliittisia päätöksiä koskeviin kommentteihin. Pidempiaikaisena ristiriitana näyttäytyy oikeiston ja vasemmiston välinen erimielisyys, jota vasemmistopuolueista etenkin SDP pyrkii merkityksellistämään pyrkimyksenä tasapuolisuuteen yrittäjien ja työntekijöiden etujen huomioimisessa (”*Hallitus on toteuttanut huomattavan määrän joustoja ja ikään kuin turvapuolella siten parannetaan työsuhteiden sosiaaliturvaa*”). Kokoomus taas näyttäytyy keskusteluisa yrittäjyyttä, joustavuutta ja työllistämisen kustannusten vähentämistä ajavana, kuitenkin vastapuolen näkökulmasta jopa epäreiluna kumppanina (”*hallituskumppani tyhjää rakkonsa varpailleni*”). Keskusta pyrkii valtiomiesmäisyyteen toistamalla, että vastakkainasettelu on turhaa, luoden kuitenkin puheenvuoroissaan vahvaa vastakkainasettelua julkisen ja yksityisen sektorin, työehtojen ja työllisyyden, sekä toisaalta työntekijöiden ja pienyrittäjien välille. Työllisyys ja työmarkkinoiden kokonaisratkaisu, eli työreformi, toistuvat Keskustan puheenvuoroissa. Vihreät ja Rkp jäävät koko aineistossa vähäisine puheenvuoroineen vain joko vasemmistoa (Vihreät) tai oikeistoa (Rkp) myötäileviksi.

Vuoden 2001 lainsäädännön kokonaisuudistus rakentuu kansanedustajien puheessa ”*merkittäväksi parannukseksi*” ”*huomattavaksi parannukseksi*” tai ”*huiman tärkeäk-*

si säännökseksi” vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin. Yhdessäkään puheenvuorossa ei pohdita tai mainita eri työehtosopimusten asettamia rajoituksia, jotka saattavatkin mahdollistaa lainsäädäntöä heikommat työsuhte-ehdot. Viimeisessä hallituksen esityksessä vuokratyö myös rinnastetaan jo ”omaehtoiseen yrittäjätyöhön ja etätyöhön”, eikä sitä nimitetä enää pätkätyöksi tai epätyypilliseksi työksi. Lainsäädäntöperusteluissa korostetaan nyt työntekijöiden ”henkilökohtaisia tarpeita” ja ”elämäntilanteita”. Nyt vuokratyö ei olekaan moraalisesti tuomittavaa, ”epätervettä” tai ”keinottelua”, vaan neutraalisti ”uusimuotoinen työsuhde”. Vuokratyö henkilökohtaistuu elämäntilanteeksi, eikä enää painotu yhteiskunnallisena ongelmana. Kuin pelastavana oljenkortena aletaan huomioida, että vuokratyön tekeminen ei olekaan kaikille vastentahtoista. Vuokratyötä aletaan määritellä jopa *houkuttelevana vaihtoehtona* ja vähintäänkin *arvokkaan työkokemuksen mahdollistajana*. Samalla lainmuutos, joka takaa vuokratyöntekijälle edes jonkin työehtosopimuksen, rakentuu merkittäväksi, jopa suorastaan asian lopullisesti ratkaisevaksi parannukseksi ja rajojen asettamiseksi vuokratyölle. Institutionaalinen muutos (työehtosopimuksen ulottaminen vuokratyöhön) toimii siis ikään kuin itsessään ongelmanratkaisuna normaalistaen vuokratyön vain osaksi työmarkkinoita.

Voi luonnehtia, että vuoden 2001 työlainsäädännön kokonaisuudistus tietyllä tavalla lopetti vuokratyökeskustelun. Vuoden 2001 jälkeen esitetyt kirjalliset ja suulliset kysymykset koskevat oikeastaan vain ulkomaista vuokratyövoimaa, eikä vuoden 2001 lainmuutoksen jälkeen enää nähty hallituksen esityksiä tai lakialoitteita, jotka olisivat liittyneet vuokratyöhön. (Vuoden 2005 jälkeen tilanne lienee kuitenkin muuttunut.) Työehtosopimukseen liittyvä lainmuutos muodostuukin vuokratyön osalta kuin sinetiksi, joka sulki vuokratyötilanteen normalisoiduksi ja hyväksytyksi osaksi työmarkkinoita. Käyttäjäritysten työehtosopimusten ulottaminen vuokratyöntekijöihin merkityksellistetään ongelman lopullisena ratkaisuna. Usko tämän instituution toimivuuteen oli suorastaan liikuttavaa. Tarkastelunjakson loppupuolella työehtosopimuslain muutos nostetaan aina vastaukseksi kysymyksiin vuokratyön työntekijöille aiheuttamista ongelmista, vaikka kuinka selvästi todettaisiin, että ongelmat jatkuvat, työehtosopimuslaista huolimatta. Se, että vuokratyöntekijät sisällytettiin työehtosopimukseen, muodostui siis itsessään merkittävämmäksi parannukseksi, kuin työehtosopimusten tosiasiallinen sisältö tai niiden toteutuminen. Näin ollen monen vuokratyöntekijän kokemus käyttäjärityksen työntekijää huonommista työhdoista jatkuu edelleen.

Vuokratyö rakentuu eduskuntakeskusteluissa siis *ensisijaisesti työllisyyden ja työllistämisen diskursseina* sekä *toissijaisesti kilpailukyvyn diskurssille alistaiseksi* ilmiöksi. Huolimatta vahvoista kielikuvista työntekijöiden riistona ja orjatyönä, vuokratyöntekijöiden kokemus ja oikeudet jäävät perusteluissa ja retoriikassa kansakunnan kilpailukyvyn, työllisyyden hoidon ja yrittäjien edun alle. Huomionarvoista on sekin, että huolimatta useampivuotisista lainsäädäntöprosesseista, ihmettely vuokratyöntekijöiden työehtojen todellisuudesta jatkui eduskunnassa edelleen vuonna 2005. Työministeriiden vastauksissa ”asian selvittäminen”, ”lainsäädännön kehittäminen” tai ”tilanteen seuraaminen” toistuvat. Huolimatta 1980-luvulta asti samanlaisina jatkuneista ongelmista,

viranomaisten ja poliittisten päättäjien ratkaisu on yhä uusien selvitysten tekeminen ja lainsäädännön jatkuva parsiminen. Keskustelu palaakin 2000-luvulla ikään kuin juurilleen, säätelyn tarpeellisuuteen ja valvonnan resursseihin, kun ulkomaisen vuokratyövoiman valvonta osoittautuu vaikeaksi ja vaikutukset alkavat näkyä myös yrittäjien kukkarossa. Ulkomainen vuokratyövoima määritellään nyt ongelmaksi niin oikealla kuin vasemmallakin puolella eduskuntaa.

## **6.2 Helsingin Sanomat: Vuokratyö on ongelma**

### **6.2.1 Johdanto**

Helsingin Sanomat esitteli etenkin vuosina 1996–2005 monipuolisesti ja moniäänisesti vuokratyöhön liittyviä asioita ja näkemyksiä. Ensimmäinen viisivuotiskausi (1990–1995) on kuitenkin hyvin poikkeuksellinen verrattuna kahteen muuhun, sillä uutisointi on ollut niukkaa, vaikka vuokratyö oli ollut osa suomalaisia työmarkkinoita ja julkisen selvityksenkin alaista jo jakson alusta alkaen (Työministeriö oli vuonna 1990 julkaisussaan raportissaan todennut, että työvoiman vuokraus oli Suomessa huomattavasti yleisempää kuin mitä vuonna 1980 julkaistu komiteanmietintö oli arvioinut tai ennustanut). Osasyynsä juttujen vähäisyyteen on varmasti ollut lamalla ja kiivaasti kohonneella työttömyydellä, joka on vienyt sanomalehden talousosuuden otsikoista leijonanosan ainakin vuosina 1992–1994 (vrt. Valtonen 1999, 37). Vuosi 1995 taas merkitsi Suomen liittymistä Euroopan Unioniin, josta uutisointi jälleen vei suuren osan palstatilaa.

Vuoden 1994 uutisryväk on tavallaan hyvin edustava esimerkki myöhempien vuosien vuokratyöhön liittyvästä uutisoinnista Helsingin Sanomissa: useita lähteitä käyttävää, sekä tutkittuun tietoon että kokemuksiin kiinnittyvää, sekä positiivisia kantoja että negatiivisia seurauksia, niin työnantajien, työntekijöiden kuin etujärjestöjen ja asiantuntijoidenkin näkemyksiä esittelevää. Tällaisia vuokratyöstä kertovia uutisryppäitä, useita näkökulmia ja lähteitä sisältäviä juttukokonaisuuksia, Helsingin Sanomat julkaisi tarkastellun ajanjakson aikana yhteensä kahdeksan kertaa.

Institutionaalisia kannanottoja, eli pääkirjoituksia koko tarkasteltuun ajanjaksoon sisältyy vain 5, mikä aineiston kokonaismäärä huomioonottaen on vähän. Pääkirjoitukset eivät kuitenkaan välttämättä saa suuren yleisön keskuudessa yhtä paljon huomioarvoa kuin räväkästi otsikoidut uutiset tai haastattelujutut, joita on julkaistu periaatteessa tahtiin 1-2/viikko. Reaalisesti etenkin uutisryppäät, monen eri toimijan esittely, tai yhteen pääteemaan, usein johonkin vuokratyöalan ongelmakohtaan kiinnittyvä, usean uutisen, kolumnin ja haastattelun yhteisjuttu, on varmasti saanut enemmän huomiota kuin pääkirjoitus. On siis perusteltua olettaa, että Helsingin Sanomien uutisointi on ollut sellaista julkista keskustelua, joka on sekä esitellyt ja tuonut julki että ollut itse mukana rakentamassa ja määrittelemässä vuokratyöhön liittyviä käsityksiä, käsitteitä ja rajanvetoja Suomessa.

Esittelen nyt ensin tekemäni koodaustaulukot koko aineistosta ajanjaksoittain. Suluisassa on ilmoitettu likimääräinen prosenttiosuusosuus koko aineistosta. Alle 10 prosentin osuudet on jätetty merkitsemättä. Nämä koodaustaulukot toimivat sekä sanomalehtiaineiston yleiskuvana että valikointityökaluna, sillä koko aineiston analysointi pikkutarhasti olisi liian suuri urakka. Kuitenkin vain tarpeeksi suurella aineistomäärällä voi rakentaa kuvaa yleisistä linjoista, joten olen tyypitellyt ja laskenut aineiston sisällön ennen diskursiivista analyysiä. Tällä perusteella olen valinnut kustakin ajanjaksosta muutaman ”tyypillisen” jutun lähitarkasteluun. Alla olevissa taulukoissa olen merkinnyt lihavoimilla kunkin ajanjakson tyypillisimmän jutun tunnusmerkit.

**Taulukko 3.** Sanomalehtiaineiston sävy

<b>jakso/sävy</b>	<b>1990–1995</b>	<b>1996–2000</b>	<b>2001–2005</b>	<b>yht.</b>
positiivinen	3 (23%)	14 (24%)	19 (20%)	36 (21%)
negatiivinen	<b>6 (46%)</b>	13 (22%)	32 (33%)	51 (30%)
neutraali	2 (15%)	<b>26 (49%)</b>	<b>35 (36%)</b>	<b>63 (37%)</b>
pos.& neg.	2 (15%)	5	12 (12%)	19 (11%)
yht:	13 (100%)	58 (100%)	98 (100%)	169 (100%)

**Taulukko 4.** Sanomalehtiaineiston ”ääni”

<b>jakso/kuka puhuu<sup>1</sup></b>	<b>1990-1995</b>	<b>1996-2000</b>	<b>2001-2005</b>	<b>yht.</b>
ay-liike	<b>4 (31%)</b>	14 (22%)	14 (14%)	32 (19%)
muu <sup>2</sup>	0	0	2	2
työnantaja/-järjestö <sup>3</sup>	0	<b>22 (36%)</b>	21 (21%)	<b>43 (25%)</b>
työntekijä	3 (23%)	5	7	15
työnantaja + työntekijä <sup>4</sup>	2 (15%)	6 (10%)	10 (10%)	18 (11%)
toimittaja	2 (15%)	4	<b>23 (23%)</b>	28 (17%)
poliitikko	0	2	8	10
asiantuntija/viranomainen <sup>5</sup>	2 (15%)	5 (12%)	13 (13%)	20 (12%)
yht:	13 (100%)	58 (100%)	98 (100%)	169 (100%)

HUOM:

<sup>1</sup> jutut on luokiteltu pääasiallisen lähteen/haastateltavan/kohteen mukaan. Jos jutussa on useita lähteitä, on luokitus tehty sen lähteen/puhujan mukaan, johon viitataan eniten, tai joka on eniten äänessä. Jos jutussa on vain vähäinen viittaus johonkin lähteeseen, ei lainkaan selvää lähdettä, tai kirjoitus on toimittajan kannanotto, on puhujaksi merkitty toimittaja.

<sup>2</sup> luokka pitää sisällään kaksi yksityishenkilöinä esiintyvää mielipidekirjoittajaa, jotka eivät kuulu mihinkään muuhun luokkaan

<sup>3</sup>tähän luokkaan on yhdistetty sekä yksittäiset työnantajat että työnantajia edustavat tahot kuten Suomen yrittäjät ja HPL. Yksittäisiä työntekijöitä ja ay-liukettä ei ole yhdistetty, koska juttujen sisältö ja sävy vaihtelevat merkittävästi enemmän kuin työnantajapuolen tapauksessa.

<sup>4</sup> tähän luokkaan on yhdistetty sekä yksittäiset toimijat että näitä toimijoita edustavat järjestöt niissä tapauksissa kun molempia on käytetty tasapuolisesti lähteenä/haastateltu samassa jutussa

<sup>5</sup> tähän luokkaan kuuluvat tutkijat, oikeusistuimet, poliisi ja muut virkamiehet esimerkiksi ministeriöistä ja eläkelaitoksista

**Taulukko 5.** Sanomalehtiaineiston näkökulma

<b>jakso/näkökulma</b>	1990-1995	1996-2000	2001-2005	yht.
alan kehitys <sup>1</sup>	0	2	<b>15 (15%)</b>	17 (10%)
tietty ammattiryhmä	0	4	13 (13%)	17 (10%)
työehdot, sopimukset ja lakiasiat <sup>2</sup>	1	<b>17 (29%)</b>	14 (14%)	32 (19%)
ulkomainen työvoima	0	1	13 (13%)	14
vuokratyö ratkaisuna esim. työttömyyteen tms.	3 (23%)	10 (17%)	<b>15 (15%)</b>	28 (17%)
vuokratyön määrä	4 (31%)	8 (14%)	<b>15 (15%)</b>	27 (16%)
vuokratyön ongelmat	<b>5 (38%)</b>	16 (28%)	13 (13%)	<b>34 (20%)</b>
yht:	13 (100%)	58 (100%)	98 (100%)	169 (100%)

HUOM:

<sup>1</sup> tähän ryhmään on koodattu sellaiset jutut, jotka kertovat yrityskaupoista, esittelevät tiettyä yhtiä yrittäjää, tai kertovat alaan liittyvästä muutoksesta muutoin kuin lainsäädännöllisesti tai työehtosopimuksiin liittyen.

<sup>2</sup> tähän luokkaan on koodattu kaikki sellaiset jutut, jotka suurimmalta osaltaan sisältää käsittelevät työehtoihin, lainsäädäntöön tai työehtosopimuksiin liittyviä asioita. Tähän luokkaan olen koodannut myös rikosepäilyihin liittyvät jutut. Osa jutuista olisi voitu koodata myös kohtaan vuokratyön ongelmat.

**Taulukko 6.** Sanomalehtiaineiston tyyppi

<b>jakso/tyyppi</b>	1990-1995	1996-2000	2001-2005	yht.
haastattelu	3 (23%)	8 (14%)	19 (20%)	30 (18%)
kainalo	1	0	10 (10%)	11
kolumni	0	1	3	4
mielipidekirjoitus	0	2	5	7
pääkirjoitus	0	3	2	5
uutinen	<b>9 (69%)</b>	<b>44 (76%)</b>	<b>59 (60%)</b>	<b>111 (66%)</b>
yht:	13 (100%)	58 (100%)	98 (100%)	169 (100%)

Taulukko 7 esittää puolestaan Noodi-työkalun avulla rakennettujen ”puheiden” määrää, jotka on nimetty ilmaisujen merkitysten tulkinnan perusteella. Kaikille näille puheille ei välttämättä löydy siis suoraa sanasta sanaan olevaa vastinetta aineistosta, vaan tässä kohtaa olen jo tehnyt argumentoinnin ja puheiden yhdistämistä ja tulkintaa. Syvennän analyysiä tästä edelleen diskurssien tunnistamiseen liittämällä puheisiin eri faktuaalistamisstrategioita, sekä retorisia keinoja, joilla puheita perustellaan. Jatkan diskurssien tiivistämistä vielä pohdintaosiossa. Taulukko 8 esittää puolestaan eri merkityksiä tai tunnuksia, joilla vuokratyötä tekevä työntekijä jutuissa hahmottuu. Taulukossa konkretisoituu keskustelun siirtymä hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevästä, riistetyistä irtolaisesta superammattilaisen ja selviytyjän kautta lääkärien ja terveystieteiden vuokratyöhön, sekä vaille työsuhde-etuja jäävään virolaiseen rakennustyömieheen. Tämä luokittelu auttaa minua tiivistämään aineistosta työntekijää määrittäviä diskursseja.

**Taulukko 7.** Eri puheiden esiintymistiheys koko aineistossa ja ajanjaksoittain

Puhe/mitä vuokratyö on?	Koko tarkas- telujakso	1990–1995	1996–2000	2001–2005
Yleinen hyvä <sup>1</sup>	14	0	7	7
Ala huolehtii velvoitteistaan	23	4	11	8
Vähäistä/ ei tarvitse olla huolissaan	23	1	8	14
Aiheuttaa huolta/pelkoja/täytyy saada kuriin	24	3	8	13
Yleinen huono <sup>2</sup>	29	3	10	18
Sitä, mitä työntekijät haluavat	33	3	11	17
Vuokratyön avulla kierretään lakia	35	4	10	21
Vuokratyön avulla työllistyy/ vuokratyö vähentää työttömyyttä	40	4	15	21
Sitä, mitä yritykset haluavat	40	2	16	22
Vaarantaa työntekijän oikeusturvan	45	3	19	23
Vuokratyö lisääntyy/kasvaa	49	4	17	28

HUOM:

<sup>1</sup> Yleinen hyvä viittaa puheisiin, joissa vuokratyön positiivisuus liitetään ”koko yhteiskunnan” kannalta suotuisiin tapahtumiin tai yleisesti hyvinä ja positiivisina itsestään selvästi pidettyihin merkityksenantoihin. Esimerkiksi työllisyyden lisääminen ja toisaalta pimeän työn teettämisen ja harmaan talouden väheneminen ovat tällaisia merkityksenantoja.

<sup>2</sup> Yleinen huono taas viittaa puheisiin, joissa vuokratyöhön liittyviä negatiivisia tai huonoja merkityksiä ovat esimerkiksi epäselvyys lakisäädösten noudattamisesta, moraaliton kilpailu, keinottelu tai hyvinvointiyhteiskunnan vastainen ideologia. Nämä perustelut ovat yleisiä siinä mielessä, että koskettavat joko ”koko yhteiskuntaa” tai jotakin ”meiksi” määrittävää joukkoa, jota ei kuitenkaan tarkemmin määritellä.

**Taulukko 8.** Työntekijän ”tunnusmerkit” ajanjaksoittain

Työntekijädiskurssi	1990–1995	1996–2000	2001–2005
Työsuhteirtolaisia/kastittomia	X		
Ravintola-alalla	X	X	
Selviytyjiä	X		
Haluavat vaihtelua		X	
Ammattilaisia		X	
IT-alalla		X	
Riistettyjä/jäävät vaille työsuhde-etuja	X	X	X
Valitsee itse, elämäntilanne			X
Lääkäri			X
Rakennustyömies			X
Ulkomaalaisia			X

### 6.2.2 Riiston kausi 1990–1995

Nimitän aineiston kuvaamaa ensimmäistä jaksoa (1990–1995) Riiston kaudeksi. Suomi syöksyi 1990-luvun alkuvuosina ennennäkemättömään lamaan, jonka myötä työttömyys ja toisaalta määräaikaiset pätkätyösuhteet alkoivat lisääntyä. Vuokratyön, kuten kaiken työn määrä romahti ensin, mutta jo vuonna 1994 vuokratyön määrä nousi samoihin lu-

kemiin kuin ennen lamaa. Vuokratyön kannalta merkittävin tapahtuma oli yhtäältä vuokratyön ”vapauttaminen” aiemmasta lainsäädännöllisestä rajoittamisesta, sekä toisaalta vuokratyöntekijöiden kannalta niin työehtosopimusten kuin lainsäädännönkin näkökulmasta epäselvä ja epätietoisuutta lisännyt aika. Työmarkkinatilanteen muuttuminen ja etenkin työttömyyden raju kasvu näkyvät erityisesti tuon kauden vuokratyötä koskevien juttujen määrässä: vain 13 vuokratyötä käsittelevää uutista. Vuosina 1991–1993 julkaistiin vain kolme vuokratyöhön liittyvää uutista, joista yhtä esittelin jo aiemmin (kohta 5.3). Vuonna 1995 hiljaisuus oli rikkumaton, ei ainuttakaan juttua vuokratyöstä. Näin ollen vuosi 1994, säätelystä vapaan vuokratyöaikakauden ensimmäinen vuosi, tuotti myös ryöpyn uutisoitavaa. On kuitenkin hyvä huomata, että jo vuonna 1991 uutisoitiin samasta aiheesta kuin vuonna 1994: vuokratyöhön ja erityisesti hyvin lyhyisiin työsuhteisiin liittyvistä ongelmista.

Selkeästi voi todeta, että jos vuokratyöstä jotain vuosina 1990–1995 kirjoitetaan, niin sävy on negatiivinen. Työnantajajärjestöt tai yksittäiset työnantajat pääsevät Helsingin sanomien puheavaruudessa vain kahdesti määrittelemään vuokratyön todellisuutta, ay-liikettä sen sijaan siteerataan ja sen esiin tuomia määritelmiä esitellään viidessä jutussa. Yksittäiset työntekijät puhuvat kolmessa jutussa, mikä kallistaa vaa’an selkeästi työntekijäpuolelle akselilla työnantajat - työntekijät. Vuokratyöstä kirjoitetaan nimenomaan ongelmana. Juttutyypinä vallitseva on uutinen ja esimerkiksi mielipidekirjoituksia ei jaksoon sisälly yhtäkään. Kolme havainnoista on haastatteluja, joissa kaikissa vuokratyöstä puhuu vuokratyöntekijä.

Keväällä 1993 Helsingin Sanomat julkaisi lähes päivittäin uutisia liittyen Esko Ahon hallituksen ja työnantajien STK:n, jo vuoden 1991 syksystä asti (Esko Ahon hallitus aloitti 26.4.1991) ajamiin, SAK:n puolelta ”Saatanallisiksi Säkeiksi” nimettyihin työelämän muutosehdotuksiin. Näiden, toteutuessaan palkanalennuksia ja työehtojen yleisiä heikennyksiä merkitsevien, sekä muun muassa työajan joustoja lisäävien muutosten vastustaminen vei sekä ay-liikkeen voimat että median huomion. Suurin poru julkisuudessa nousi lakiehdotuksesta, joka olisi toteutuessaan sallinut nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämisen työehtosopimusta heikommilla työehdoilla, minkä ay-liike Akavaa myöten tulkitsi hyökkäykseksi työehtosopimusten yleissitovuutta vastaan. (esim. HS 11.5.1993; 13.5.1993; Timonen 2002, 266; Kantola 2006.) Hallitus veti lakiehdotuksen lopulta pois esityslistalta, mutta muutokset toteutuivat työehtosopimuksin sovitulla heikennyksillä, jotka koskivat eniten nuoriin, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille astuviin palkansaajiin.

Vuokratyöstä Helsingin Sanomat uutisoi 13.3.1993. Juttu on pieni uutinen (860 merkkiä). Siinä kerrotaan Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liiton vaativan työministeriötä perumaan kolmen työvoiman vuokrausfirman toimiluvat. Liiton mukaan ravintolatyöntekijöitä vuokraavat yhtiöt rikkovat lakia, koska vuokratyövoimalla korvataan vakituisia työntekijöitä. Erityisesti jutussa mainitaan työvoimanvuokrausyrityksistä Ravintola Extra Oy. Uutisen jutusta tekee se, että siinä viitataan faktaan, liiton tekemään kanteluun työministeriölle. Uutisessa on selkeästi vuokratyöstä negatiivisen mielikuvan antava sävy (rikotaan lakia) ja siinä vuokratyötä määrittelee selkeästi työntekijöiden intressiryhmä (ammattiliitto), jota



suoraan lainataan: ”Liiton mukaan siirtojen seurauksena työntekijät menettävät vuosiloma-, eläke- ja sairausajan etunsa ja työntekijät pakotetaan jatkuvaan varallaoloon.” Uutinen kertoo siis vuokratyöstä ongelmana ja erityisesti työntekijöiden laillisten oikeuksien polkemisesta. Uutisesta välittyy käsitys vuokratyöstä työntekijän oikeusturvan vaarantavana käytäntönä, johon ammattiliitto toimijana vaatii muutosta. Kysymys on myös työnantajatahon säätelystä, toimilupien peruuttamisesta, sekä lainrikkomusepäilystä, joka liittyy jo tuolloin purettavaksi suunniteltuun lainsäädäntöön. Toimija (ammattiliitto) perustelee kannettaan ja toivettaan säätelyn nimenomaan lakiin nojautuen.

Ensimmäinen ajanjakso on yhtäältä haasteellinen tutkittava pienen havaintomäärän vuoksi. Toisaalta tämä ”hiljaisuus” itsessään on mielenkiintoinen tulos, tosin sitä pitää tulkita ajanjakson muiden tapahtumien valossa. Erittäin mielenkiintoista on se, että Helsingin Sanomissa ei käsitelty omana uutisenaan, tai nimenomaisesti, lainkaan vuoden 1994 alussa voimaan tullutta lainmuutosta, jonka myötä vuokratyö vapautettiin lain ja asetuksen hyvin tarkkaan määräämästä säätelystä ja luvanvaraisuudesta. Lainmuutoksen käsittely alkoi eduskunnassa vuoden 1993 kesällä, ja syksyllä, lokakuussa, kolme vaa-dittavaa käsittelykertaa käytiin läpi muutaman päivän sisällä. Kuten aiemmassa luvussa 6.1.1 kuvailen, lakiehdotusta käsiteltiin eduskunnassa yhdessä uuden työvoimapalvelulain (102/1993) kanssa. Vuokratyöhön liittyvän uutisoinnin niukkuus käy käsi kädessä eduskunnan hiljaisuuden kanssa. Vuokratyön säätelystä vapauttanut laki ja työnvälityksen yksityistäminen menivät läpi eduskunnassa ilman debattia, ilman kyseenalaistusta, kissantassuin, kuten Raija Julkusta (2001) lainaten voisi kuvailla. Sitä eivät vastustaneet sen enempää vasemmiston kuin oikeistonkaan kansanedustajat. Julkisuudessa oli aivan yhtä hiljaista. Yksikään poliitikko ei ole lähteenä tämän kauden vuokratyön puheavaruuksia rakentavissa jutuissa.

Vuoden 1993 aikana Helsingin Sanomat ei siis kertaakaan uutisoinut vuokratyöhön liittyvästä lainmuutosprosessista, tai sen perusteluista. Työnvälityksen vapauttamisesta kilpailulle, eli uudesta työvoimapalvelulaista, Helsingin Sanomat uutisoi vuonna 1993 kerran ja vuonna 1994 kahdesti. Vaikutuksiltaan paljon voimakkaammiksi ja välittömmiksi, kuin ”pikkuruinen” vuokratyöasetuksen kumoaminen ja työnvälityksen avaaminen kilpailulle, media nosti työehtosopimuksien yleissitovuutta, työttömyysturvaa ja työriitojen sovittelua heikentämään pyrkineet hallituksen ja työnantajien vaatimukset. Näiden vaatimusten johdosta Suomi kävi vuosien 1991–1993 välillä kaksi kertaa yleislakon partaalla. (Esim. HS 8.2.1995; Timonen 2002, 255–277.) Näitä kahta työmarkkinoita ravistelevaa muutosta - työnantajien vaatimukset ja vuokratyön säätelyn purku - ei kuitenkaan kytketä Helsingin Sanomien uutisoinnissa toisiinsa millään tavalla.

Vuonna 1994 Helsingin Sanomat julkaisi neljänä ajankohtana uutisia vuokratyöstä: toukokuussa, kesäkuussa, lokakuussa ja marraskuussa. Toukokuussa uutisen kohteena oli jälleen Ravintola Extra Oy, jota ammattiyhdistysliike (HRHL) syytti ”*työsuhdeturvan täydellisestä vesittämisestä*”. Tässä jutussa myös syytetty, eli työnantaja, on saanut puheenvuoron, jossa se kiistää liiton väitteet ja leimaa ne jopa *valheeksi*. Merkityksellistä uutisessa on ammattiyhdistysliikkeen voimakas kielenkäyttö, jolla se vuokratyön todel-

lisuutta kuvaa: ”laillista riistoa”, ”alalla hallitsevat viidakon lait”, ”yleistynyt rajusti”, ”työsuhdeturvan täydellinen vesittäminen”. Uutisessa kuitenkin todetaan, että toiminta on täysin laillista, sillä lain mukaan eläkettä ei kerry alle kuukauden työsuhteista, eikä vuosilomaan tai lomakorvaukseen kerry oikeutta alle 35-tuntisella työviikolla. Oleellista onkin ammattiyhdistysliikkeen moraalinen paheksunta, sillä ammattiyhdistysliikkeen mukaan työnantajapuoli kierrättää työntekijöitä tarkoituksella vain nimellisesti eri työnantajilla, vaikka työntekijä työskentelee fyysisesti samassa työpaikassa, saman käyttäjäryityksen valvonnassa. Ammattiyhdistysliike rakentaa vuokratyön siis selkeästi laillisuuden rajoja venyttäväksi työsuhdekäytännöksi.

Edelleen 8.6.1994 julkaistaan uutinen, jossa kerrotaan Hotelli- ja Ravintola Henkilökunnan Liitto HRHL:n uhkaavan Ravintola Extra Oy:ta saarroilla, ostoboikoteilla ja pistelakoilla, jos ei yritys lopeta ”työsuhdekeinotteluaan”. Lokakuussa 1994 taas julkaistaan SAK:n tutkimukseen liittyvä uutinen, jossa mm. vuokratyötä tekevät määräaikaiset työntekijät nimettiin ”työsuhdeirtolaisiksi”, SAK:ta lainaten. Tähän uutiseen on kirjoitettu pieni viittaus ”työsuhdeirtolaisuuden” liittymisestä laman lisäksi poliittisiin päätöksiin:

”Työnteon erityisiä muotoja on lisännyt ennen muuta lama, joka on pakottanut yritykset karsimaan työvoimakustannuksia. Syitä voidaan hakea myös ns. joustavasta tuotannosta, joka on lisännyt varsinkin alihankintatyötä. SAK:n selvityksen mukaan myös poliittisilla päätöksillä on ollut vaikutusta ilmiön lisääntymiseen. Työmarkkinoiden sääntelyä on purettu esimerkiksi poistamalla luvanvaraisuus työvoimaa vuokraavilta yrityksiltä.”

21.11.1994 julkaistaan usean uutisen (yhteensä 7) ryväs, joiden pääasiallisena sisältönä kerrotaan vuokratyön lisääntymisestä. Noin 10 000 suomalaisen arvioitiin työskentelevän päivittäin ”keikkatyössä”. Uutisessa viitataan työministeriön työolobarometriin, jonka mukaan suurin osa uusista työpaikoista on osa- tai määräaikaisia, ja että työnantajat ”eivät uskalla” palkata väkeä pysyviin työsuhteisiin. Myös tähän uutiseen sisältyy pieni tiedonmuru lakimuutoksesta, joka johti tulevana vuosina lyhyitä työsuhteita tekevät työntekijät tilanteisiin, joissa eläkkeet, sosiaaliturva, oikeudet äitiys- ja vanhempainvapaisiin, lomiin sekä muihin työsuhteen kestosta riippuviin etuihin jäivät saavuttamatta. Liiketyönantajien lakimies Ilkka Pohjanoksa, joka myöhemmin toimi vuokratyöalan työnantajaliiton ensimmäisenä toimitusjohtajana, toteaa uutisessa, että ”lupakäytännöstä luopuminen ei muuttanut käytännössä juuri mitään, paitsi vähensi turhaa byrokratiaa”. Toisaalta uutisessa viitataan myös Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liiton palkkasihteerin, joka puolestaan ”pelkää työsuhdeturvan puolesta”, jos vakituista väkeä korvataan vuokratulla: ”Sosiaali- ja eläketurva jää maksamatta, samoin sairausajan palkat ja lomaltapaluurahat, vuosilomaa ei voi käytännössä pitää, terveydenhuolto kärsii, työntekijällä ei ole irtisanomissuojaa eikä äitiyslomaa.” Vuokratyö on siis sekä ilmiö, joka ei vaikuta mihinkään että ilmiö, joka lisääntyy ja josta on syytä olla huolissaan, jopa peloissaan.

Uutisryppäaseen liittyy myös kolme työntekijöiden haastattelua, sekä työministeriön ja tutkijoiden haastatteluihin pohjaava uutinen, jossa verrataan Suomen vuokratyöntekijä-

määriä muihin maihin ja todetaan määrän vielä olevan vähäinen, sekä nimetään - jälleen - SAK:n tutkimuksiin viitaten, vuokra-, osa-aikaista tai määräaikaista työtä tekevät, yrittäjiksi siirtyneet tai pakotetut, koti- ja etätyötä sekä pimeää työtä tekevät ”työsuhdeirtolaisiksi”. Työntekijöiden haastatteluissa vuokratyö rakennetaan lähinnä ratkaisuksi työtömyyteen tai ”levottomuuteen”, haluun vaihtaa työpaikkaa ja kokea erilaisia työyhteisöjä. Erityisesti korostuu se tosiseikka, että nämä vuokratyötä tekevät henkilöt ”eivät ole olleet päiväkään työttömyyskorvauksella” tai että he ovat ”käyneet työvoimatoimistossa viimeksi 1960-luvulla”. ”Unelma-ammattia” rakentava haastateltava liittää unelman kuitenkin nimenomaisesti ammattialan vaihtoon, ei niinkään työsuhdemuotoon, vuokratyöhön. Työntekijähaastatteluissa vuokratyöstä nostetaan esiin niin positiivisia (työtehtävien vaihtelevuus, vaihtoehto työttömyydelle) kuin negatiivisiakin puolia (vakituisten väen nyrpeys, osa työpaikoista epämiellyttäviä). Työntekijät itse eivät puhu saamatta jääneistä työsuhde-eduista tai poljetuista oikeuksista, eikä jutuista käy ilmi, onko niistä kysytytkään. Työntekijöiden kommentit liittyvätkin ylipäänsä työllistymiseen, eivät niinkään vuokratyön sisältöön tai kokemuksiin vuokratyöstä. Työntekijöille vuokratyö on mahdollisuus välttää työttömyys. Työntekijät ovatkin omassa puheessaan ennen kaikkea selviytyjiä. Ay-liike taas määrittelee vuokratyöntekijän hyvin vahvasti riistetyksi uhriksi, muut toimijat (toimittajat, asiantuntijat) lähinnä myötäilevät tätä käsitteellistystä.

Ammattiyhdistysliike ja erityisesti Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liitto HRHL esiintyy vuosien 1990–1995 jutuissa aktiivisena toimijana, joka ”vaatii vuokrauslupien perumista”, ”haluaa tilapäistyöntekijöiden kierron kuriin”, ”uhkaa rangaista työsuhteilla keinottelevaa yrittäjää”, ”selvittää vuokratyöyritysten toiminnan lainmukaisuuden” ja ”tekee kanteluita työministeriölle vuokratyöyritysten lainvastaisesta toiminnasta”. Työnantajapuoli tyytyy kiistämään väitteitä ja vähättelemään alan kasvua. Ravintola Extra Oy:n toimitusjohtajan lisäksi työnantajapuoli on saanut yhden virkkeen verran palstatilaa uutisessa, jossa pääasiallisesti kerrotaan työvoimanvuokrauksen lisääntymisestä. Uutinen viittaa Työministeriön tilastoihin, joiden mukaan vuoden 1993 lopussa oli voimassa 488 lupaa työvoimanvuokraukseen, mikä oli *ennätysmäärä* koko lupahallintoaikana. Tässä uutisessa työnantajaliiton (Liiketyönantajien Keskusliitto LTK) lakimies toteaa työvoimanvuokraajien ”*todelliseksi määräksi alle 100*”. Hän vähättelee määrää selittämällä lukumäärän pitävän sisällään ”*paljon pieniä yrityksiä, jotka työllistävät vain omistajan*”. Samaa, sävyltään neutraaliksi koodautuvaan uutiseen sisältyy myös ainoa esimerkki siitä, miten Helsingin Sanomat kertoo vuokratyön sisällöstä, siis siitä, mitä vuokratyö sisällöllisesti tarkoittaa: ”*Määräaikaista työsuhdetta, jonka alkaessa työntekijä ei useinkaan tiedä, kuinka kauan työtä riittää.*” Jutun mukaan työkeikkojen kestot vaihtelevat ja palkka sovitaan tapaus kerrallaan, työnantajasta ja työntekijästä riippuen. Vuokraamista kuvaillaan *edulliseksi asiakasyritykselle*, työntekijä taas ”*suostuu tavallista suurempaan epävarmuuteen, mutta saa tilalle vapautta*”. Jutun mukaan vuokrausyrityksistä suurimmat järjestävät työntekijöille myös koulutusta, ja ne jotka ovat järjestäytyneet, noudattavat työehdoissa kunkin alan työehtosopimuksia. Näille määritelmille ei suoraan kerrota lähdeä, vaan ne todetaan ikään kuin riippumattomina ja puolueettomina faktoina.

Riiston kaudella vuokratyön määrä (lisääntyminen) ja vuokratyöhön liittyvät ongelmat saavat lukumääräisesti lähes tasaveroisen määrän julkisuutta Helsingin Sanomissa. Lisääntymisjuttuihinkin sisältyy implisiittisesti ilmiötä ongelmana korostava negatiivinen konnotaatio, sillä vuokratyötä kuvataan näissä jutuissa muun muassa ”työsuhdeirtolaisuutena”. Vuokratyön määrästä kirjoitetaan otsikkotasolla melko räväkästi: ”*Työvoiman vuokraus yleistyy, laman murjomat työnantajat eivät uskalla palkata vakituista väkeä*” (21.11.1994) ja ”*Työsuhdeirtolaisia jo 60 000*” (28.10.1994). Vuokratyön määrästä kirjoitetut jutut ovat merkkimäärältään paljon pidempiä kuin vuokratyötä ratkaisuna esittelevät jutut ja ne sisältävät huomattavasti enemmän toimijoita, useita asiantuntijoita ja ammattiyhdistysliikkeen edustajia, toisaalta vähemmässä määrin työnantajan edustajia. Tutkijat ja viranomaiset pääsevät määrittelemään vuokratyötä yhdessä 21.11.1994 julkaistun jutturyppään osassa, jossa uutisoidaan jälleen vuokratyön lisääntymisestä. Vaikka jutussa muistutetaan, että vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta ei ole Suomessa korkea, arvioidaan *työsuhdeirtolaisuuden* olevan ”*lisääntyvä ilmiö*” suomalaisilla työmarkkinoilla. Työelämän tutkijoiden ja työministeriön virkamiesten näkemyksiä lainaten vuokratyövoiman lisääntymisen syyksi esitetään yleiseurooppalaista ja yhdysvaltalaisista trendiä. Samaa juttua taustoittavassa kainalossa vuokratyön lisääntymisen syyksi esitetään myös lamasta toipumassa olevien yritysten pelkoa palkata vakituista työvoimaa. *Toisaalta*, toimittaja kirjoittaa, *työntekijät arvostavat keikkatyön tuomaa vapautta enemmän kuin vakituista työpaikkaa*, vaikka saman jutturyppään työntekijähaastattelussa vapautteen ei edes viitannut yksikään haastatelluista. Vapauden tematiikka on siis lähtöisin muualta kuin työntekijöiden kommenteista. Köydenvetomainen juupas-eipäs-keskustelukulttuuri akselilla ay-liike - työnantajat on myös läsnä alusta alkaen.

Riiston kaudella vuokratyöstä muodostuu siis kuva lisääntyvänä tai kasvavana ilmiönä, johon liittyy lainsäädännön ja työntekijöiden oikeuksien kiertämiseen viittaavia ongelmia. Diskurssien määrittelijöinä, toimijoina ja ohjaajina esiintyvät lähinnä ammattiyhdistysliike ja toimittajat. Työnantajat ja työntekijät pääsevät mukaan diskurssiin vain välillisesti tai vähäisessä määrässä. Ammattiyhdistysliike käyttää selkeästi moraaliseen paheksuntaan nojaavaa strategiaa ja toisaalta itse todennettuun vetoavaa strategiaa. Vahva kielenkäyttö alistamiseen ja riistoon viittaavine kielikuvineen antaa ammattiyhdistysliikkeelle voimallisen roolin vuokratyöalan tietäjänä ja toimijana, joka pyrkii yleiseen hyvään, työntekijöiden oikeuksien turvaamiseen ja keinottelun katkaisemiseen. Ammattiyhdistysliike alleviivaa strategiaansa ”virallisella” toiminnalla: kanteluilla ministeriöön, vaatimalla lupien peruuttamista ja uhkaamalla lakolla. Näiden toimien uutisointi vahvistaa käsitystä, että ammattiyhdistysliike on tosissaan ja että asia ei ole vähäpätöinen. Toimittajat antavat tälle diskurssille eniten tilaa myös siinä ainoassa jutuissa, jossa työnantajan edustaja on päässyt ”selittelemään” tekemisiään.

Työnantaja taas vetoaa lakiin, joka strategiana muistuttaa vaihtoehdottomuusstrategiaa, pyrkien ohittamaan asian moraalisen puolen korostamalla yksiselitteisesti toiminnan laillisuutta ja väittämällä hoitavansa kaikki velvoitteensa. Moraalinen aspekti - lain kiertäminen tahallisesti - jätetään siis velvoitteiden ulkopuolelle. Lisäksi ammattiyh-

distysliikkeen väitteet yritetään kumota nimeämällä ne valehteluksi ja oman edun ajamiseksi. Työnantaja pyrkii hakemaan todistusvoimaa pyytämällä toimittajaa kysymään työntekijöiden kokemuksia työntekijöiltä itseltään, antaen ymmärtää, että kokemukset ovat vastakkaisia ammattiyhdistysliikkeen väitteille. Työnantajapuoli ei kuitenkaan nimenomaisesti käytä itse todennettuun vetoavaa strategiaa. Toimittajien ääntä käyttävät jutut taas nojaavat ennen kaikkea kvantifioivaan strategiaan selkeine lukuineen ja määrittäen, tai esittelemällä yksittäisiä tapauksia. Toimituksen rakentamat merkitykset myös faktuaalistavat muiden kuin ammattiyhdistysliikkeen esiin nostamia määrittelyjä kätkeväällä näiden merkitysten lähteen. Kun kuvan rakentajaksi ei selkeästi kerrota esimerkiksi työnantajapuolta, näyttää esimerkiksi käsitteellistys työntekijöiden arvostamasta vapaudesta neutraalilta kannalta. Näin ammattiyhdistysliikkeen hyvin tunteisiin vetoava käsitteellistämistapa vuokratyöstä kontrastoituu selkeästi ”faktojen” kanssa, jotka viittaavat lisäksi lain noudattamiseen. Myös työntekijät käyttävät puheessaan omaan kokeemukseen nojaavaa strategiaa, mutta heidän puheensa ei itse asiassa liity niinkään vuokratyöhön, vaan työllisyystilanteeseen. Työntekijöiden diskurssi jääkin irralliseksi, eikä se keskustele muiden diskurssien kanssa lainkaan. Toimijuuden näkökulmasta tämä on samassa linjassa työntekijöille lankeavan hiljaisen uhrin osan kanssa.

### 6.2.3 Työllistäjien kausi 1996–2000

Toista jaksoa (1996–2000) nimitän Työllistäjien kaudeksi, sillä samalla kun työttömyys alkoi vähetä, työnantajat alkoivat eri syistä käyttää yhä enemmän vuokratyövoimaa. Vuokratyöhön liittyvät tapahtumat, ongelmat, muutokset ja toimijat nousivat entistä enemmän julkiseen keskusteluun. Työllisyys ja vuokratyö kietoutuivat yhä enemmän yhteen ja vuokratyötä alettiin selkeämmin ehdottaa myös ratkaisuksi työttömyyteen. Vuokratyönantajia alettiin kuvata ennen kaikkea työllistäjinä. Ajanjakson aikana julkaistiin yhteensä 58 juttua vuokratyöstä, mikä on melkoinen lisäys edellisen kauden 13 juttuun verrattuna. Ajanjaksoon sisältyy työllistämiskeskustelun ohella myös kaksi suurta kiistan aihetta: yksityisen ja julkisen työnvälityksen välinen kilpailu, sekä työsuojelulain uudistaminen, jota työnantajapuoli vuokratyön osalta vastusti loppuun asti. Nämä toivat vuokratyö ongelmana -keskusteluun myös uuden juonte.

Lainsäädännön lähtökohtainen rakentuminen jatkuvalla, kokoaikaisella työsuhteelle aiheutti vuokratyöntekijöiden jäämisen ilman eläkekertymiä, vuosilomia, sairauslomakorvauksia ynnä muita työsuhteen keston sidottuja etuisuuksia. Ammattiyhdistysliikkeen lisäksi myös eduskunta, ammattiyhdistysväen herättelemänä, alkoi kuitenkin havahtua näihin epäkohtiin ja niin julkisuudessa kuin eduskunnassakin keskusteltiin vilkkaasti vuokratyöhön liittyvien ongelmien ratkaisemista uudella lainsäädännöllä. Eduskunnassa päädyttiin joustoturvan mukaisiin lakimuutoksiin, joiden myötä sekä edelleen helpotettiin määräaikaisten työsuhteiden solmimista (HE 78/1996) että pyrittiin parantamaan lyhytkestoissa työsuhteissa työskentelevien sosiaaliturvaa (HE 25/1997). Lisäksi kaudella 1996–2000 aloitettiin koko työlainsäädännön suuren remontti, jonka lopputuloksena vuokratyöntekijöiden asema työehtosopimusten soveltamisessa saatiin sovittua samaan

yleissitovaan menettelytapaan kuin muidenkin työsuhteiden osalta. Vuokratyö alkoi 1990-luvun jälkipuolella myös lisääntyä koko Euroopassa (Työministeriö 2007).

Työllistäjien kaudella Suomeen saapuivat alan kansainväliset toimijat, ensimmäisinä Manpower, Adecco ja Olsten, joista kaksi viimeksi mainittua yhdistyivät myöhemmin. Kansainväliset toimijat ostivat yrityskaupoilla tilaa Suomen markkinoilta. Kotimainen Ravintola Extra Oy piti kuitenkin pintansa suurimpana työvoiman vuokraajana vielä 1990-luvun lopulla. Myös työvoimatoimistot laajensivat vuokratyönvälitystään Helsinkiin ja Tampereelle, vuonna 1995 Turussa aloitetun kokeilun jälkeen. Ala siis sai lisää toimijoita hyvin nopeassa aikataulussa ja vuonna 1996 työvoimanvuokraus alkoi olla yksi selkeä vastaus lisääntyneeseen, mutta vielä epävarmaan työvoimatarpeeseen. Alettiin taas puhua jo ammattitaitoisen työvoiman pulasta. (HS 20.2.1996.)

Pätkätyö ilmaantui vuoden 1996 alussa iskevänä terminä kuvaamaan vuokratyönkin kautta aukeavaa uutta työmarkkinamaisemaa: lyhytkestoisia, jatkuvasti uusittavia, mutta työehdoiltaan aina aloittelevan työntekijän tasoa edustavia työsuhteita, joista ei ehtinyt kertyä eläkettä, oikeutta sairauspäivärahaan, tai lomakorvauksiin.

Sävyltään suurin osa Työllistäjien kauden jutuista, 44 prosenttia, on neutraaleja, mikä on selvä muutos edellisen kauden suuremmalta osin negatiivisesti sävyttyneisiin juttuihin. Suhteellisesti katsottuna negatiivisten juttujen osuus laskee puoleen edellisen kauden juttuihin verrattuna, niitä ilmestyy kuitenkin koko ajanjaksolla yhteensä 13, joista 8 yksistään vuonna 1996. Selkeästi positiivisten juttujen suhteellinen osuus pysyy samana (23 %). Vuokratyötä alettiin siis entistä enemmän rakentaa neutraalina työmarkkinailmiönä, ei enää niinkään työntekijöiden riistona.

Työnantajiin tai työnantajajärjestöihin viittaavat jutut ovat nyt suurin yksittäinen ryhmä Työllistäjien kauden jutuissa (36 %). Yksi syy tähän on työnantajia edustavien toimijoiden sinnikäs vastustus työläinsäädännön muutoskeskusteluissa, joista kauden lopulla uutisoitiin jopa päivittäin. Työnantajia ja alan yrittäjiä alettiin kuitenkin esitellä myös muissakin rooleissa kuin lainrikkoina tai työehtojen vesittäjinä. Ammattiyhdistysliikkeen rakentama merkitysavaruus taas menetti selkeästi voimaansa, suhteellisesti katsottuna enää vain joka viides juttu käytti yksinomaisena tai päälähteenä ammattiyhdistysliikettä, tai antoi tilaa ammattiyhdistysliikkeen rakentamille merkityksille, kun edellisellä kaudella joka kolmas juttu viittasi selkeästi ay-liikkeeseen. Yksittäisten työntekijöiden osuus väheni myös suhteellisesti, alle 10 prosenttiin jutuista. Myös sellaiset jutut, joissa lähteenä olisi käytetty tasapuolisesti sekä työnantaja- että työntekijäpuolta, vähenivät. Työntekijät pääsivät siis määrällisesti entistä vähemmän määrittelemään vuokratyön diskurssia tai ”todellisuutta”.

Vuokratyö nousee myös ensimmäisen kerran Helsingin Sanomien pääkirjoitusaiheeksi tammikuussa 1996. Yhteensä ajanjaksolla 1996–2000 vuokratyöstä kirjoitetaan kolme pääkirjoitusta Helsingin Sanomissa, mutta valtaosa jakson jutuista on uutisia. Määrällisesti katsottuna myös haastattelut lisääntyvät (9 kpl), mutta kaudella 1996–2000 fakta-

tyylinen uutisointi vie suhteellisesti katsottuna entisestään tilaa suoriin henkilöhaastatteluihin pohjaavilta jutuilta.

Pääkirjoitus heti tarkastelujakson alussa, 4.1.1996, rakentaa työvoimatoimistojen vuokratyöväilytyksen kokeiluna, joka on ”onnistunut erinomaisesti”. Pääkirjoituksessa Turun työvoimatoimiston aloittamaan työvoimanvuokraukseen viitataan perusteluilla ”*työnantajat etsivät yhä enemmän työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin*” ja ”*työnantajien kysyntään vastaaminen*”. Pääkirjoitus loppuu koko ajanjaksoa hyvin kuvaavaan työllisyden hoitoa kiitteleviin ajatuksiin:

”Työttömyyden vähentämiseksi on keksitty monia, usein valitettavan kosmeettisia keinoja. Nyt Turussa on vuokrauksen avulla onnistuttu työllistämään jo satakunta ihmistä, *joista moni on lopulta saanut vakituisen työpaikan*. Kokeilun laajennus *tuottaa varmasti töitä paljon edellä mainittua suuremmalle joukolle*. Samanlaisia työmarkkinoiden muuttuviin tilanteisiin vastaavia keinoja on varmasti muitakin. Niitä on vain ennakkoluulottomasti kokeiltava. Sitkeästi uusia työllistämiskeinoja etsien on mahdollista vähitellen alentaa jatkuvasti liian suurena pysyvää työttömyyttä.”

Helsingin Sanomat kiittelee työvoimatoimistoja vuokratyön tarjoamista työllistymismahdollisuuksista useassa muussakin ajanjakson jutussa (esim.3.1.1996; 12.5.1997; 28.8.1998), eikä työvoimatoimiston toimintaan liitetä jutuissa ainoatakaan muutoin vuokratyöhön uutisoinnissa liitettyä ongelmaa tai heikkoutta. Työvoimatoimiston vuokratyö rakennetaan työnantajaroolissa erittäin positiivisessa valossa. Etenkin viittaus vakituiseen työpaikan saamiseen ja määre ”moni” luovat positiivista kuvaa vuokratyöstä työntekijän mahdollisuutena löytää pysyvä työpaikka. Työllistyminen ja työttömyyden vähentäminen nostetaan uutisessa pääasiaksi. Toukokuussa 1997 (12.5.1997) Helsingin Sanomat uutisoi työvoimatoimistojen työvoimanvuokrauksesta, jolloin ne esitellään myös alaa vaivaavien ongelmien ratkojaksi. Nyt vakituisten työpaikkojen luominen tai mahdollisuudet vakituiseen työhön merkityksellistetään jopa vuokratyön perimmäiseksi tavoitteeksi:

”Työvoimatoimiston *ehdoton päätavoite* onkin luoda vuokrauksen kautta linkkejä ja *mahdollisuuksia vakituiseen työhön*. Työvoimatoimisto ryhtyi kiistellyyn bisnekseen myös siksi, että henkilöstövuokrauksessa poljettiin räikeästikin työntekijöiden etuja, vaikka suurin osa firmoista on noudattanut sääntöjä.”

Työvoimatoimistojen laajeneva työvoimanvuokraus johti Työllistäjien kaudella myös yksityisen ja julkisen työväilytyksen väliseen riitaan ja uuteen ongelmaperspektiiviin. Koko tarkastelujakson ensimmäinen juttu (3.1.1996) kertoo juuri työvoimatoimistojen laajenevasta vuokrauspalvelusta, jolla pyritään erityisesti työttömien työllistämiseen. ”Rohkaiseviksi” uutisoinnissa mainitut tulokset saivat julkisen puolen työväilytyksen laajentamaan toimintaansa myös Helsinkiin. Työnantajien edustaja, Työvoimapalvelualan Työnantajayhdistys, kritisoi mielipidekirjoituksessaan (13.1.1996) julkisen toimijan laajentumista ”*hyvin kilpaillulle alalle*”, tuomiten ratkaisun ”*viranomaisen työtä*”

ja yhteiskunnan kustannuksia lisääväksi”. Työnantajapuoli näkisi mieluummin julkisen puolen toimivan yhteistyössä yksityisen puolen kanssa. Tämä ongelma nousee uudelleen pinnalle vuoden 1997 keväällä, kun yksityiset henkilöstövuokraajat uhkaavat työministeriötä kantelulla kilpailuvirastoon. Yksityinen puoli pelkää julkisen puolen ”*polkevan hintoja*” ja käyttävän *ylivoimaisena kilpailuetuna* rekisteriä työttömistä työnhakijoista. Työvoimaa vuokraavat yritykset pitävät myös turhana ”*valtion operoimista alalla, joka toimii oikein hyvin yksityisinkin voimin.*” Työllistämistä sinänsä päätavoitteena, huolimatta siitä kuka sen tekee, eivät työnantajapiirit tässä kohtaa nosta keskusteluun. Kiistely kuitenkin hiljenee jo vuonna 1997, kun työnantajat huomaavat, että julkisen sektorin vuokratyön välityksestä ”*ei tullutkaan niin vaarallista kilpailijaa kuin pelättiin*” (HS 12.5.1997). Näin ollen roolit ovat muuttuneet melkoisesti edellisen jakson tilanteesta, jossa ammattiyhdistysliike kanteli työnantajien toiminnasta. Sinänsä tematiikka on enteellistä, sillä ulkomaisen vuokratyövoiman vaikutus yritysten kilpailumahdollisuuksiin ja toisaalta harmaan talouden torjunta osana ”*reilua kilpailua*” muodostuvat seuraavalla ajanjaksolla, vuosina 2001–2005 vuokratyön merkittävimiksi ongelmadiskursseiksi.

Työnantajajärjestöt ja yksittäiset työnantajat rakennetaan tarkastellulla ajanjaksolla useasti juuri työllistäjiksi. Jos katsoo niitä 21 juttua, joissa lähteenä tai siteerattuna puhujana on yksittäinen työnantaja tai työnantajajärjestö, niin lähes joka kolmas jutuista on selkeästi diskursseilleen työllistämiseen ja työttömyyden torjuntaan liittyviä. Kahdessa jutussa vuokratyötä ja etenkin työvoimatoimiston vuokratyövälitystä ylistetään myös ”*pelastajaksi*” äkillisessä ruuhkahuipussa, tai työvoimapulassa. Myös ulkomaisia esimerkkejä vuokratyöstä aletaan esitellä: Esimerkiksi vuokratyötä Saksassa esittelevät jutut korostavat jälleen työntekijöiden mahdollisuutta päätyä vakituisiksi työntekijöiksi ja toisaalta vuokratyön roolia joustavien työmarkkinoiden luomisessa ja pimeän työn ehkäisyssä: ”*Lyhyiden keikkojen avulla pysyvästi työelämään*”. Sekä työttömänä ollut työntekijä että työnantaja *eivät pärjäisi ilman vuokratyön tarjoamaa mahdollisuutta* (molemmat HS 3.1.1996). Vuokratyö alkaa siis merkityksellistyä useankin puhujan todistamana myös ratkaisuna ja koko yhteiskunnan kannalta positiivisena asiana.

Toisaalta Ravintola Extraan liittyvän ongelmavyyhden setviminen jatkui edelleen Helsingin Sanomissa, jopa pääkirjoitustasolla. 30.7.1996 Helsingin Sanomat otsikoi ”*Vuokratun työntekijän etuja valvottava nykyistä paremmin*” pääkirjoituksen, jossa, Ravintola Extra nimeltä mainiten, tuomitaan laillisuuden rajoilla oleva ”*moraaliton toiminta*” ja ”*lain porsaanreikien hyväksikäyttäminen*”. Ravintola Extran kautta työvoimanvuokrausalan työnantajia määrittävät ristiriitaisesti sekä työllistymistä kiittävä että edelleen, jo ensimmäisellä kaudella alkanut, työntekijöiden riiston tuomitseva diskurssi. Ravintola Extra Oy pääsee juttuaiheeksi, tai se ainakin mainitaan Työllistäjien kaudella yhteensä 11 kertaa ja vain kaksi kertaa maininta on neutraali: Ravintola Extra pysyy markkinajohtajana, huolimatta kansainvälisten jättien ”*rynnistämisestä*” Suomeen (HS 19.8.1997) ja ”Ravintola Extran varatoimitusjohtajan Petri Ahosen mukaan Extran käyttämät vuokrausyhtiöt maksavat *alakohtaisesti minimissään työehtosopimuksen mukaisen palkan ja vastaavat kaikista lain mukaan työnantajalle kuuluvista velvoitteista*” (HS 28.7.1996).



Työllistäjien kaudella kaksi juttunäkökulmaa ovat ylitse muiden: edelleen alaa vaivaavat ongelmat (28 %) ja toisaalta lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin liittyvät jutut, 29 prosenttia jutuista. Tämä on ymmärrettävää ajanjaksoon liittyvän kontekstin vuoksi. Lakiin ja sopimukseen liittyen ajanjaksolla 1996–2000 julkaistiin yhteensä 17 juttua, joista 10 koskee kiistaa siitä, mitä työehtosopimusta, ja miten, vuokratyöntekijöihin sovelletaan. Loput aihepiirin jutut käsittelevät neljää eri teemaa: Ravintola Extran toimintaa ja yrityskuvioita, työnantajajärjestöjen vaatimuksia liittyen lainsäädäntöön ja yleissopimukseen, palkansaajajärjestöjen vaatimuksia siirtymäaikalaista ja yksityisen ja julkisen vuokratyönvälityksen välistä kilpailusetelmää. Otsikointi ja juttujen sisältö on kuitenkin nyt neutraalimpaa, toteavaa, vaikka sisältö olisikin ongelmia esittelevää. Työnantajien työehtosopimusvastustuksen ei liitetä moraalisia äänenpainoja tai hätkähdyttäviä otsikoita enää lainkaan.

Lainsäädännöllisiin muutoksiin lähdettiin laajentumisen kaudella muun muassa juuri ammattiyhdistysliikkeen esille nostamien alan ongelmakohtien, esimerkiksi eläketurvaan, sairausajan palkkaan ja vuosilomakorvauksiin liittyneiden epäoikeudenmukaisuuksien vuoksi (esim. HE 78/1996 Yleisperustelut; HS 21.11.1994; HS 28.7.1996). Lainsäädännön ja sopimusten muutoksiin liittyvissä keskusteluissa työnantajat näyttäytyvät poikkeuksetta muutosten vastustajina. Otsikot kuten ”*Yrittäjät ja Palvelutyönantajat purnasivat työsopimuslaista*” (5.2.2000) ja ”*Palvelutyönantajat: SAK-TT – yleissopimus rajoittaa kilpailua*” (16.9.1997) kertovat työnantajien halusta purkaa työelämän säätelyä edelleen, vapaan kilpailun nimissä. Työnantajien nimiin menevät kommentit ja vuokratyön sopimussuhteiden merkityksiä rakentavat muotoilut ovat osittain myös hyvin ehdottomia: ”*Ulkopuolisen työvoiman käyttöä ei tule rajoittaa tai säännellä järjestösopimuksin*” (HS 17.1.1997). Palvelutyönantajat myös katsoivat tuolloin, että uuden työeläinsäädännön vaatimus käyttäjäyrityksen työehtojen soveltamisesta vuokratyöntekijään on ehdotuksena ”*liian byrokraattinen*” (HS 2.2.2000), ”*käytännössä mahdotonta toteuttaa*” ja ”*vaikeuttaa oman työehtosopimuksen tekemistä työvoiman vuokrauslalle*” (HS 5.2.2000). Nämä työnantajien näkemyksiä esittelevät jutut nostavatkin vuokratyöstä esille näkökulman, jonka mukaan vuokratyö on jotain, mitä työnantajat ja yritykset nimenomaisesti haluavat. Tämä on selkeä muutos verrattuna Riiston kauden uutisointiin, jossa työnantajien toiveet työmarkkinoiden toimintatavoista jäivät täysin ammattiyhdistysliikkeen ajaman näkökulman ja käsityksen alle.

Ainoastaan yhdessä Työllistäjien kauden jutussa vuokratyötä määrittelee poliittinen toimija. Ottaen huomioon suuret lainsäädäntöremontit, eduskunnassa käydyt keskustelut ja toisaalta alaa edelleen vaivanneet entiset ongelmat, on hieman yllättävää, että Helsingin Sanomat ei käytä vuokratyöjutuissaan poliittisia päättäjiä kommentoijina. Ainoa juttu, jossa viitataan poliittiseen toimijaan, on kansanedustaja Kimmo Sasin (kok.) vappupuhe vuodelta 2000, jossa Sasin mielestä on ”*mahdotonta, että työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen tulisi noudattaa asiakasyritystä sitovaa työehtosopimusta kokonaisuudessaan*”. Juttu on hyvin pieni ja niukka, muutaman rivin pikku-uutinen, eikä siinä anneta Sasin kommentille yhtään enempää selityksiä tai taustoitusta, tai edes syytä sen nostamiselle uutiseksi. Kommentti liittyy kuitenkin työnantajien kantaan työeläinsä-

dännön uudistamisprosessista, josta riideltiin loppuvuodesta 2000. Jo aiemmin samana vuonna, sekä vuonna 1999, työnantajajärjestöt olivat ponnekkaasti ilmoittaneet vastustavansa käyttäjäyrityksiä sitovan työehtosopimusten soveltamista vuokratyöntekijöihin. Ammattiyhdistysliikkeen vuokratyön säätelyyn kohdistamat vaatimukset rakennetaan työnantajien puheessa selkeästi kilpailun rajoittamiseksi (HS 16.9.1997: ”Palvelutyönantajat: SAK-TT -yleissopimus rajoittaa kilpailua”):

*SAK:n ja TT:n välinen yleissopimus on yleisiä työehtoja koskeva raamisopimus, josta liitot voivat poiketa. Uusi sopimus mahdollistaa aikaisempaa laajemman yrityksissä tapahtuvan työehdoista sopimisen. Sopimuksessa todetaan mm., että yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttöä vain työhuippujen tasaamiseen. Työvoiman vuokrausta pidetään epäterveenä, jos vuokratyövoima työskentelee pitkän aikaa vakinaisten työntekijöiden rinnalla samoissa töissä. Palvelutyönantajien mielestä määräykset ovat kilpailulain vastaisia.”*

Vuokratyön ongelmista uutisoidaan 16 kertaa ajanjakson aikana, mutta täytyy ottaa huomioon, että osa lainsäädäntöä koskeviksi merkityistä jutuista koskettelee vähintäänkin maininnan tasolla myös vuokratyöhön liittyviä ongelmia. Mielenkiintoista on se, että esimerkiksi oikeustapauksia, jotka siis selkeästi käsittelevät vuokratyön tekemiseen liittyviä erimielisyyksiä, käsitellään nyt hyvin neutraalisti, vain todeten. Esimerkiksi 5.7.1996 Helsingin Sanomat uutisoi eläkemaksujen kertymiseen liittyen vakuutusosikeuden käsittelyä, jossa Eläketurvakeskusta lainaten todetaan, että ”tietoon on tullut suhteellisen vähän tapauksia, joissa työnantajat ovat kierrättäneet työntekijöitään yhtiöstä toiseen vältyäkseen työnantajamaksujen maksamiselta”. Tässä vuokratyöhön liittyvä ”paha”, työntekijöiden kierrättäminen, todetaan suhteellisen vähäiseksi, eli lopputulema on ”moraalisesti positiivinen”. Ehkä tästä syystä raflaavaa otsikointia ei käytetä.

Helsingin Sanomat jatkaa kuitenkin edelleen myös erittäin räväkkää otsikointia vuokratyöhön liittyviä epäkohtia uutisoidessaan. Esimerkiksi otsikot ”Keikkatyöläinen joutuu venymään ja joustamaan” (20.2.1996), ”Työvoiman vuokraajat torpparilaitoksia” (4.7.1996) ja ”Vuosi samassa ravintolassa – eläkettä ei penniäkään” (28.7.1996) kertovat ytimekkäästi vuokratyön työntekijöille aiheuttamista ongelmista. Näissä jutuissa useat työntekijät ja ammattiyhdistysliike kertovat sekä omakohtaisista kokemuksistaan että kuulemistaan ongelmista. Vuokratyötä tekeviä työntekijöitä ei kuitenkaan enää leimata yksiselitteisesti irtolaisiksi tai uhreiksi, vaan esimerkinomaiset henkilötarinat niin hyvässä kuin pahassa saavat puhua kaikkien työntekijöiden puolesta, nyt nimenomaisesti vuokratyön tekemisen, ei enää työllistymisen näkökulmasta. Työntekijän rooli tai toimijuus jakautuu nyt selvemmin niihin, jotka kokevat ongelmia ja epäoikeudenmukaisuutta ja toisaalta voittajiin, kuten tässä jutussa siteerattu vuokratyöntekijä, otsikolla ”Vaihtelu terästä taitoja” (HS 20.2.1996b):

”Pirjo Rätty on ollut reilun kahden vuoden ajan Eilakaislan palkkalistoilla eripituisissa kirjanpito tehtävissä. Työhönsä tyytyväisempää ihmistä saa hakea. Hänelle on tarjottu vakituistakin työtä tänä aikana, mutta eipä ole kelvannut.

Tilapäistyöt sopivat Rädylle mainiosti, sillä hänellä on myös oma toiminimi, jonka lukuun hän voi tehdä työtä silloin kun keikkatöitä on vähemmän.”

Sisällöllisesti katsottuna työntekijät alkavat Työllistäjien kaudella esiintyä vuokratyön todellisuuden rakentajina nimenomaan omien henkilökohtaisten kokemustansa kautta. Otsikoinnit kuten *”Heidi otti rutiinit haltuun kahdessa päivässä”* (16.11.1997), *”Vuokratyövoima pelasti tietokoneyrityksen joulumyynnin”* (12.5.1997) *”Keikkatyöstä vaihtelua”* (28.8.1998) tai *”Kokemusta vuokralle”* (20.2.2000) kertovat vuokratyöstä positiivisia esimerkkejä nimenomaan työntekijöiden suulla. Vuokratyöntekijä rakennetaan tässä puheavaruudessa ammattitaitoiseksi asioiden haltuun ottajaksi, omaehtoisesti vaihtelua hakevaksi, kokemusta ja samalla ainakin implisiittisesti ammattitaitoa omaavaksi ja jopa liiketoiminnan pelastajaksi. Vuokratyöntekijät eivät olekaan työmarkkinoiden uloslyötyjä, vaan aktiivisia toimijoita, jotka toimivat omista lähtökohdistaan, eivät enää välttämättä pakon edessä.

Helsingin Sanomat alkaakin Työllistäjien kaudella määritellä ja rajata työntekijöiden roolia tai toimijuutta vuokratyön kentällä aivan uudella retoriikalla. Kun riiston kaudella työntekijät ristittiin yksiselitteisesti irtolaisiksi ja uhreiksi, alkavat julkisuuteen nyt ilmestyä myös esimerkiksi sellaiset rajanvedot kuin *”ei sovi kaikille, vaan vaatii joustavan luonteen”* (HS 20.2.1996b), toisin sanoen vuokratyön sopivuus on työntekijän luonteesta riippuvaista; tai *”monet haluavat kokeilla jotain uutta, tai tällainen sopii muuten vain elämäntyylisiin”* (HS 16.11.1997b), tehden vuokratyöstä yksilöllisen kokeilun tai elämänpoliittisen valinnan. Ajanjaksolla 1996–2000 julkaistaan viisi juttua, joissa työntekijä yksin on pääasiallinen informantti tai haastateltava. Näistä neljässä työntekijät kertovat vuokratyön etujen lisäksi työsuhdemuodon vaatimuksista työntekijälle: *”joustava luonne”*, *”täytyy venyä ja joustaa”*, *”ei saa olla paljon velkaa, koska toimeentulo on epävarmaa”*, *”sopeutuvaisuus”*, ja *”työn suhteen ei saa olla kranttu, vaan siitä pitää etsiä parhaat puolet”*. Vuokratyöstä voi siis löytää positiivisia puolia, ainakin jos omaa tiettyjä luonteenpiirteitä, tai jos ei ole nirso työtehtävien suhteen. Tämä merkityksellistämisen rakentaa vuokratyötä myös hyvin vahvasti yksilöllisenä kokemuksena. Samalla yksilöllisten kokemusten myötä rakentuva pärjäävän vuokratyöntekijän käsitteellistys määrittää implisiittisesti ne henkilöt, jotka eivät koe vuokratyötä positiivisena asiana joustamattomiksi, krantuiksi tai sopeutumattomiksi. Syyt vuokratyössä mahdollisesti koettuihin ongelmiin alkavat siis henkilökohtaistua.

Vuokratyön määrää tai lisääntymistä ei enää uutisoida läheskään niin paljon kuin edellisellä kaudella, suhteellisesti katsottuna vuokratyön määrää uutisoivat jutut putoavat puoleen. Toisaalta vuokratyön lisääntyminen käsitteellistetään sellaisilla otsikoilla kuin *”Työvoiman vuokraus lisääntyy hotelleissa ja ravintoloissa – työntekijäliitto huolissaan eläkkeistä”* ja *”Vuokratyön pelätään lisääntyvän”*, jotka liittyvät lisääntymiseen negatiivisen määritelmän. Lisääntyminen rakennetaan siis itsessään edelleen negatiivisena, jopa pelkoa ja huolta herättävänä asiana, integroituen ongelmista kertoviin juttuihin. Vuokratyön lisääntyminen uutisoidaan positiivisena asiana vain kerran, aivan tarkastelujakson lopulla (HS 29.11.2000), jolloin työsopimuslain muutos ja työehtojen

määräytyminen käyttäjäyrityksen mukaan ovat jo siirtyneet eduskunnan käsittelyyn. Vuokratyöalan laajentuminen liittyy uutisoinnissa nyt myös toimijoiden lisääntymiseen ja kansainvälistymiseen, sekä lainsäädännön laajentumiseen koskemaan myös lyhyitä työsuhteita. Samaan aikaan vuokratyön osuus työvoimasta kasvaa. Ristiriita lisääntymisestä aiheutuvien ongelmien ja työllistymisen välillä jää kuitenkin lakaistuksi maton alle, sitä ei pohdita yhdessäkään ajanjakson jutuista. Työllisyyden paraneminen näyttäisi siis olevan prioriteetti Helsingin Sanomien rakentamassa vuokratyön merkitysarvuudessa.

Työnantajien eniten käyttämä strategia Työllistäjien kaudella on vaihtoehtottomuus ja toisaalta viralliseen tietoon vetoaminen. Työnantajat vetoavat lakiin, työehtosopimukseen, yhteiskunnan kustannuksiin ja viranomaisten työmäärään pyrkiessään viemään läpi sanomaansa vuokratyöalan tarpeesta jäädä käyttäjäyrityksiä sitovan työehtosopimuksen ulkopuolelle, ja toisaalta pyrkiessään estämään julkisen työnvälityksen tuleamista mukaan vuokratyömarkkinoille. Vähän vaihtoehtoja jättävät väitesanat kuten ”mahdoton”, ”tekninen mahdottomuus”, ”aivan liian byrokraattinen” ja ”ei käytännössä toteuttamiskelpoinen” kuvailevat työnantajien suhtautumista käyttäjäyritysten työehtosopimuksen soveltamiseen vuokratyöhön. Vuokratyö halutaan rakentaa omana alanaan, johon työnantajien mielestä pitäisi soveltaa ainoastaan työlainsäädäntöä, ei yleissitovia työehtosopimuksia. Julkisen ja yksityisen vuokratyövälityksen välisessä kiistassa työnantajat taas pyrkivät nojaamaan erityisasiantuntemukseensa, toisaalta työnantajat moittivat työministeriön vuokratyötä niukkojen resurssien ja verovarojen *tuhlaukseksi*. Lisäksi uudeksi diskursiiviseksi strategiaksi nousee kilpailun reiluus, jota rakennetaan erityisesti julkisen ja yksityisen työnvälityksen välisen kiistan keskeiseksi sisällöksi.

Ammattiyhdistysliikettä lähteenä käyttävistä jutuista joka toinen on edelleen Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liittoon viittaava. Kuitenkin myös Rakennusliitto, Metalliliitto ja Kiinteistötyöntekijöiden liitto pääsevät Helsingin Sanomien kautta osallistumaan vuokratyön määrittelyyn. Ammattiyhdistysliike käyttää *keinottelua*, *syrjintää* ja *hyvinvointiyhteiskuntaan kuulumatonta toimintaa*, sekä vuokratyön *väärinkäyttöä* kuvauksina, joilla se käsitteellistää vuokratyön olemusta. Vuokratyön käyttö oikein, ”*äkillisessä työvoimapulassa*” tai ”*lyhyiden kapasiteettihiippujen tasaamisessa*”, on ammattiyhdistysliikkeen mielestä hyväksyttävää, jolloin se ei itsekään toimijana enää näyttäydy täyskiellon kannattajana. Lisäksi ammattiyhdistysliike nostaa perusteluiksi vuokratyön säätelyyn ja lainmuutoskeskusteluun myös harmaan talouden torjunnan, joka koko yhteiskuntaa hyödyttävänä näyttäytyy omista intresseistä etäännytetyltä tavalta argumentoida. Metalliliiton edustajan kolumnissa työntekijöiden työehtosopimukseen sidotut työehdot tulevat ”*samalla turvatuiksi*” viestittäen niiden alisteisuudesta harmaan talouden ja tasaveroisen kilpailun pyrkimyksille (HS 9.3.2000). Ammattiyhdistysliikkeen strategia onkin kahtalainen: vuokratyön rakentaminen edelleen ongelmakeskeiseksi ja työntekijöiden rooli hyväksikäytettyinä, mutta säätelyn perusteluiden kiinnittäminen aiempaa vahvemmin koko yhteiskunnan etuun. Ammattiyhdistysliikkeeseen lähteenä viittaavissa jutuissa vuokratyö ja harmaa talous yhdistetään nyt toisiinsa suoraan ja vahvasti, jolloin

vuokratyön määrittelemisen ongelmaksi saa vahvistusta ikään kuin legitiimimmällä ja aiempaa enemmän koko kansakuntaa haittavalla perusteella.

#### **6.2.4 Yhteisen vihollisen kausi 2001–2005**

Kolmatta jaksoa (2001–2005) nimitän Yhteisen vihollisen kaudeksi. Vuonna 2001 voimaan tullut uusi työlainsäädäntö ja uudet pelisäännöt paransivat lyhyissä työsuhteissa työskentelevien asemaa verrattuna aiempaan tilanteeseen, vaikka epäkohtiakin jäi. Vuokratyöhön alettiin kuitenkin soveltaa nyt yleisistovia työehtosopimuksia, eikä työntekijöiden kierrättäminen näennäisesti eri työsuhteissa ja eri työnantajan palveluksessa työnantajamaksujen välttämiseksi ollut enää mahdollista. Työnantajat, ammattiyhdistysliike ja julkinen puoli alkoivat lähentyä toisiaan yhteistyön merkeissä, muutamille aloille sovittiin omia työehtosopimuksia vuokratyöntekijöille, ja työministeriö ja HPL aloittivat Oiva Väylä-hankkeen, päämääränään edistää ja kehittää yksityisen ja julkisen työväli-tyksen yhteistyötä. Myös Euroopan Unionista tulevat vaatimukset ja muutokset alkoivat vaikuttaa Suomessakin, eivätkä vähiten uusista jäsenmaista, erityisesti Virosta, tulevan vuokratyövoiman muodossa. Ala myös muutti 2000-luvun alussa kansainvälisen mallin mukaisesti nimensä työvoimanvuokrauksesta yksityiseksi henkilöstöpalvelualaksi (englanninkielisissä maissa alasta oli aiemmin käytetty nimitystä temporary help industry, 1980-luvulta alkaen private employment services, tai staffing and recruiting services).

Yhteisen vihollisen kaudella vuokratyön uutisoinnissa näkyy selkeästi juttujen näkökulman ja sävyn ”hajoaminen” entistä laajemmin. Ajanjaksolla julkaistaan yhteensä 97 juttua vuokratyöstä, joista suurin osa (35 %) on neutraalilla sävyllä kirjoitettuja. Haastatteluiden ja henkilökuvien määrä lisääntyy. Negatiivisiakin juttuja julkaistaan edelleen, negatiivisten juttujen suhteellinen osuus itse asiassa nousee ensimmäisen ajanjakson tasolle, sillä joka kolmas julkaistu juttu on negatiivissävytteinen. Uutena näkökulmana Helsingin Sanomien uutisointiin nousee monessakin yhteydessä ulkomainen työvoima, EU-laaantumisen ja siihen liittyneen siirtymäaikakeskustelun ansioista. Tämä yksittäinen aihe nostaa myös negatiivisten juttujen määrää, sillä ulkomaiseen vuokratyövoimaan ei liity yhtään positiivista juttua. Alan kehitys ja vuokratyön määrä saavat vain hiukan enemmän suosiota muihin näkökulmiin verrattuna. Ulkomaiseen työvoimaan liittyä myös vuokratyön lisääntymis-diskurssi, mikä edelleen vahvistaa myös lisääntymiseen liittyvää negatiivista konnotaatiota.

Näyttää siltä, että kun kotimaisen vuokratyön asiat saatiin juuri hoidettua kuntoon lainsäädäntöuudistuksella, alkoi sama vanha kuvio työehtorikkomuksiin ja lainsäädännön porsaaneikineen pyöriä ulkomaisen työvoiman suhteen. Ulkomaisesta vuokratyövoimasta rakentuu ”yhteinen vihollinen” ja sen vaikutuksista kilpailuun, talouteen ja työehtoihin ovat nyt huolissaan ammattiyhdistysliikkeen lisäksi myös viranomaiset, poliisi ja verottaja, sekä ”rehelliset työnantajat”. Näin rintama, joka vaatii julkisuudessa vuokratyöntekijöiden työehtojen ja koko työvoimanvuokrausalan parempaa valvontaa, laajenee merkittävästi verrattuna aiempaan tilanteeseen, jolloin vain ammattiyhdistysliike oli huolissaan työehtojen polkemisesta ja vaati muutoksia lainsäädäntöön ja työehtoso-

pimusten noudattamiseen. Toisaalta ulkomaisen työntekijän rooli ja hyväksikäyttö ikään kuin ohittaa kotimaisen työvoiman edelleen jatkuvat ongelmat.

Positiiviset jutut (20 %) vuokratyön tiimoilla liittyvät vuokratyöalan ”parantuneeseen” maineeseen, sen tarjoamiin etuihin tietyille työntekijöille, sekä yleisesti vuokratyön rooliin toimivilla ja joustavilla työmarkkinoilla. Tämä viesti tulee samanaikaisesti myös Euroopan Unionin kautta, joka yhdessä ILO:n kanssa ”tunnustaa” vuokratyöyrittäjien tärkeän roolin” flexicurity-konseptin toteuttamisessa eurooppalaisilla työmarkkinoilla. Positiivisissa jutuissa niin työnantajat, työministeriön virkamiehet, HPL:n toimitusjohtaja kuin muutamat yksittäiset työntekijätkin kiittelevät vuokratyön tarjoamaa *mahdollisuutta työllistyä* ja toisaalta *vakuuttavat kaiken hoituvan lakien ja sopimusten mukaan*. Joissakin jutuissa vuokratyöalan huono maine merkityksellistetään *menneisyyden asiana*, joka on nyt hoidettu kuntoon. Esimerkiksi sekä työnantajien että työntekijöiden järjestöjen edustajien samassa jutussa jakama käsitys vuokratyön parantuneesta maineesta, on vahva viesti. Se, kenen suhtautumisesta tai asennoitumisesta puhutaan, median, työntekijöiden vai ay-liikkeen, jää kuitenkin passiivin vuoksi epäselväksi. Tai ehkä sillä rakennetaan kuvaa muutoksesta parempaan aivan yleisenä, kenen tahansa hyväksyttävissä olevana faktana. Lainsäädäntö rakennetaan takuiksi työntekijöiden reilusta kohtelusta :

”Suhtautuminen vuokratyövoimaan vaihtui Henkilöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Pohjanoksan mukaan olennaisesti vuoden 2001 työsopimuslain myötä. Uusi laki takasi, että vuokratyöläisetkin saavat työehtosopimuksen mukaiset edut, Pohjanoksa sanoo.

”Asennoituminen on muuttunut”, SAK:n työympäristöosaston johtaja Kirsti Palanko-Laaka myöntää. Ennen työsopimuslain uudistusta vuokratyöläisten juridinen asema oli epäselvä, ja 90-luvulla vuokratyöläisiä kohdeltiin usein kaltoin, hän kertoo.” (HS 3.9.2003)

Työntekijöitä lainaavissa jutuissa vuokratyö ei enää näyttäytyä vaihtoehtona työttömyydelle vaan käsitys vuokratyöstä ”*elämäntilanteeseen sopivana valintana*” vahvistuu (esim. HS 9.6.2004). Erityisesti lääkäreille ja IT-alan ammattilaisille vuokratyö merkitsee myös parempia työsuhde-etuja, todellista työaika ja -tehtäväjoustoa, sekä vaihtelua (esim. HS 10.12.2003). Toisaalta vuokratyön status hyvänä asiana nousee esiin työnantajia lähteenä käyttävissä jutuissa, sillä nyt useissa jutuissa mainitaan *käyttäjäyritysten saamat edut*. Esimerkiksi seuraava, työnantajaliiton edustajan kirjoittama mielipidekirjoitus, tähdentää vuokratyön olevan erityisesti sitä, mitä työnantajat haluavat:

”Henkilöstöpalveluyritykset kuuluvat siihen pienenevään työnantajaryhmään, jotka palkkaavat jatkuvasti lisää työvoimaa. Vuokratyö on kasvattanut suosiotaan, koska se on tarjonnut yrityksille niiden kaipaaman mahdollisuuden keskittyä ydinliiketoimintaansa ja etsiä tehokkaampia tuotantotapoja kilpailukykyensä säilyttämiseksi.” (HS 23.5.2005)

Toimittajat ottavat nimiinsä suurimman osan jutuista, mutta toiseksi eniten viitataan työnantajiin juttujen lähteenä, tai juttuaiheena on työnantajien näkökulma. Työnantajat esiintyvät pääasiallisena lähteenä joka viidennessä jutussa (21 kpl). 40 prosentissa näistä jutuista aiheena on yrittäjän, yrityksen tai alan toimijoiden esittely. Työnantajista rakennetaan nyt menestyviä yrittäjiä, alan liikevaihdon kasvattajia, työvoimapulasta kärsivien yritysten pelastajia, tai yhteiskunnallisia toimijoita, jotka kehittävät työmarkkinoita ja työllisyyttä. Käsitys muuttuu siis radikaalisti verrattaessa ajanjaksoa Riiston, tai jopa Työllistäjien kauteen, joiden jutuissa vuokratyönantajat tai heidän etujärjestönsä kuvattiin lähinnä lainrikkoina, tai laki- ja sopimus uudistusten härkäreppäisinä vastustajina.

Vuokratyöalan kehitys nouseekin ensimmäistä kertaa useamman jutun aiheeksi. Tässä jutturyhmässä kirjoitetaan positiivisesti alan liikevaihdon kasvusta, yksittäisten yrittäjien onnistumisista, tai alan sisällä tehdyistä yrityskaupoista. Päälimmäinen sävy on positiivinen, sillä ryhmän 16 jutusta vain yksi on negatiivissävytteinen ja siinä ruoditaan edelleen jo aiemmalla ajanjaksolla alkanutta yksityisen ja julkisen puolen välistä kilpailuasetelmaa yksityisten toimijoiden näkökulmasta. Esimerkiksi 3.9.2003 julkaistu henkilökuvaa yhdestä vuokratyöyrittäjästä kuvaa hyvin muutosta suhtautumisessa työnantajiin. Työnantajan tietä menestyväksi vuokratyöyrittäjäksi kuvataan tunteisiin vetoavasti ahkeran, mutta vähävaraisen opiskelijapojan yritteliäisyytenä:

”Kuopiolainen Jorma Jokela perusti fillarilähettiyrityksen 16-vuotiaana holhoyslautakunnan luvalla. Samalla hän kävi Kuopion kauppaoppilaitosta. Sieltä tie vei 1997 Suomen liikemiesten kauppaopistoon Helsinkiin. ”Tein illat töitä, kun rahat olivat tiukalla”, Jokela, 24, muistelee lounaalla ravintola Raffaellossa Helsingissä.”

Tilaisuuteen tarttuen nuorukainen perustaa oman yrityksen, joka ”kasvoi parissa vuodessa.” Liikeidea, eli työntekijöiden vuokraaminen, vain ”osui hyvään saumaan”, kun yritysten oli haettava ”kannattavuutta säästöillä”. Tekstissä ei ole merkkiäkään keinotelmasta tai lainkiertämisestä, vaan ainoastaan kannattavuuteen ja säästöihin viittaavia, hyväksyttäviä liiketoimintatapoja, jotka työvoiman vuokraus on mahdollistanut. Jopa irtisanomisista tehdään hyviä uutisia, kun toimijana on nuori ja innokas yrittäjä, joka hoitaa työmarkkina-asioita kuntoon.

”Nyt rekrytointi on jäänyt taka-alalle, mutta irtisanottujen uudelleensijoittamispalveluille on vastaavasti kysyntää.” Jokelan liikeidea osui saumaan, jolloin taloudellinen kasvu hidastui Suomessa merkittävästi ja yritysten oli haettava kannattavuutta säästöillä. ”Kun lehdissä on uutisia irtisanomisista, se on meille aina hyvä uutinen”, Jokela sanoo.”

Vuokratyöyrittäjä kuvataan ”mukavan avoimeksi” ja ”innokkaaksi kuin koiranpentu”. Näin luodaan kuvaa aivan päinvastaisesta toimijasta, kuin työntekijöitä riistävät keinotelijat olivat 1990-luvun alussa.

”Jorma Jokela on keskusteltaessa mukavan avoin, kuin innokas koiranpentu. Hän puhuu vilpittömästi niin kesän laihdutusprojektistaan (17 kiloa) kuin yhtiönsä hinnoittelustrategiasta. ”Ystävättäreni sanoo, että olen luonnonlapsi”, Jokela virnistää. Hän toistaa useaan otteeseen menestyksen johtuvan työka-vereista. ”Keskeiset johtajat on värvätty kilpailevista henkilöstönvuokrausyhtiöistä kilpailukieltosopimuksista välittämättä. ”Maksoimme sopimusten mukaiset sakot”, Jokela sanoo.” (HS 3.9.2003)

Työnantajat pääsevät usealla yllä esitellyn tyyppisellä melko laajoillakin henkilökuville esittäytymään inhimillisinä, jopa tunteisiin vetoavina *persoonina*, tai työllisyyteen ja näin muodoin kansantalouteen positiivisesti vaikuttavina toimijoina, mikä on radikaali muutos aiempaan diskursiiviseen ilmastoon. Työnantajasta rakennetaan myös menestyksensä ansaitseva, eikä työntekijöiden menettämiin sosiaalietuihin, tai niistä muodostuvaan liikevoittoon viitata enää sanallakaan.

Ammattiyhdistysliikkeen mahdollisuus muokata vuokratyön dikurseja heikkenee julkisuudessa Yhteisen vihollisen kaudella edelleen, enää vain 13 prosenttia jutuista viittaa ay-liikkeeseen tai esittelee ay-liikkeen rakentamia käsityksiä vuokratyöstä. Ammattiyhdistysliike on siirtynyt painottamaan ulkomaisen vuokratyövoiman mukanaan tuomia ongelmia, muun muassa ”*työehtojen polkumyyntiä*”. Ammattiyhdistysliike jatkaa vuokratyön ja etenkin ulkomaisen vuokratyövoiman sekä harmaan talouden, eli verojen ja lakisääteisten maksujen kiertämisen yhdistämistä retoriikassaan. Vuokratyön aiheuttama vahinko suuntautuu nyt entistä laajemmin koko yhteiskuntaan, ei enää vain yksittäiseen työntekijään. Samalla käsitys suomalaisen vuokratyöntekijän parantuneesta asemasta muodostuu ikään kuin itsestään selvyydeksi, koska siitä ei enää puhuta.

Ammattiliitot vaativatkin julkisuudessa uusien EU-maiden työvoiman liikkuvuudelle suunnitellun siirtymäajan ulottamista myös vuokratyövoimaan ja koko alan valvonnan tehostamista halpatyövoiman ja kahden kerroksen työmarkkinoiden estämiseksi. Ammattiyhdistysliikkeeseen viittaavien juttujen retoriikka käy selville mm. seuraavista otsikoista: ”*Ulkomaisesta vuokratyövoimasta pelätään paisuvaa ongelmaa. Suomalaisen työmarkkinoiden pelätään ajautuvan isoihin vaikeuksiin*” (HS 9.2.2002), ”*Ulkomaista työvoimaa tarjotaan alihintaan. Palvelualoille on syntymässä ulkomaisen vuokratyövoiman harmaat markkinat*” (HS 20.4.2004) ja ”*Vuokratyön teettäminen kaksinkertais- tui kolmessa vuodessa.*” ”*Ammattiliitot: Alalla yhä paljon työntekijöiden arveluttavaa kohtelua, vaikka tilanne parantunut selvästi*” (HS 14.5.2005). Otsikointi on kuitenkin huomattavasti hillitympää kuin aiemmilla kausilla ja loppua kohden ammattiliitotkin alkavat jopa luopua pelkästään haittoihin ja ongelmiin kiinnittyvästä retoriikasta. Tu-levaisuuteen ulottuva yhteiskunnallinen uhkakuva vuokratyön aiheuttamista haitoista otetaan kuitenkin voimakkaaksi retoriseksi keinoksi vastustaa ulkomaista vuokratyövoimaa. Suomalaiset työmarkkinat ja -toimijat rakennetaan nyt kokonaisuutena, joka on uhattuna, jos vuokratyövoiman käyttöön ei puututa.



Helsingin Sanomat nostaa asiantuntijat ja viranomaiset vuokratyöalaa kommentoiviksi ja käsityksiä rakentaviksi lähteiksi aiempaa enemmän, ja nämä ryhmät saavat nyt yhtä paljon tilaa lähteinä tai haastateltavina kuin ammattiyhdistysliike. Asiantuntijoiden puheenvuorot koostuvat lähinnä työministeriön ja kilpailuviraston virkamiesten, sekä tutkijoiden puheenvuoroista, joissa otetaan kantaa muun muassa yksityisen ja julkisen työnvälityksen väliseen kilpailuun, siirtymäaika sääntöjen epäonnistumiseen, tai kerrotaan alaa koskevia tutkimustuloksia. Alaa koskevia tutkimustuloksia esittelevät jutut ilmestyvät Helsingin Sanomiin vasta lähempänä tarkastelujakson loppua, vuodesta 2003 alkaen. Työnantajien organisoimaa tutkimusta vuokratyöalasta alettiin tehdä vasta noihin aikoihin, esimerkiksi Varamiespalvelun (nykyisin VMP) teettämä vuokratyöntekijä-tutkimus julkistettiin ensimmäisen kerran juuri vuonna 2003.

Asiantuntijoiden puheesta suurin osa rakentaa vuokratyötä ainakin osittain ongelmakeskeisesti ja kriittisesti, mutta kritiikkiä kohdistuu myös ammattiyhdistysliikkeeseen, jonka aloitteesta esimerkiksi työvoiman liikkuvuutta rajoittanut siirtymäaikalaki säädettiin, ja joka sittemmin osoittautui vain vuokratyötä lisääväksi. Edelleenkin poliittiset toimijat tai päättäjät eivät juuri ole äänessä vuokratyötä koskevassa uutisoinnissa, valtiolisista poliittisista päättäjistä ainoastaan työministeri Tarja Filatovia (SDP) siteerataan työvoiman liikkuvuutta rajoittaneen siirtymäajan lähestyessä loppuaan (HS 19.1.2005). Kuntatason toimijoita siteerataan liittyen terveystieteiden vuokralääkäreihin, mutta muutoin poliittiset päättäjät ovat kyllä täysin sivussa Helsingin Sanomien vuokratyökeskusteluista. Esimerkiksi Kuntaliiton edustaja (*"Käyttökelpoinen tapa järjestää palveluja"*), sekä Lääkäriliitto (*"Lääkäriliitto ei pidä pahana, että päivitykset hoidetaan suurelta osin keikkailijoiden voimin"*) (HS 18.8.2003) avaavat vuokralääkäritoimintaan positiivisesti suhtautuvan diskurssin, vaikka itse vuokralääkärit rakentuvat uutisoinnissa hyvinkin negatiivisena ja ongelmallisena asiana. Virkamiesten kommentointi taas liittyy useimmin harmaan talouden torjuntaan.

Yhden tietyn ammattiryhmän esittely vuokratyön yhteydessä nousee myös esiin entistä enemmän. Erityisesti kirjoitetaan rakennusalasta, joka lähes poikkeuksetta liitetään myös harmaasta taloudesta ja pimeästä vuokratyöstä kertoviin ongelmiin (10 juttua, joista seitsemässä puhutaan verojen kiertämisestä tai työehtosopimusrikkomuksista). Yhtä usein kirjoitetaan vuokralääkäreistä, joiden lisääntymistä terveyskeskuksissa pidetään lähinnä negatiivisena ilmiönä (10 juttua, joista vain 2 selkeästi positiivisia). Vuokralääkärikeskusteluissa kielteisiksi teemoiksi nousevat kalleus ja toisaalta perinteiseen lääkärin työhön liitetyt käsitykset työetiikasta ja jatkuvuudesta potilastyössä. Näiden pelätään asettuvan vaakalaudalle, jos lääkärit tulevat terveyskeskuksiin vuokratyöyritysten kautta. Otsikointi: *"Keikkalääkärit uhka terveydenhuollolle"* (HS 20.6.2002) tiivistää jälleen ongelman sekä ammattialan että koko yhteiskunnan tasolle. Hotelli- ja ravintola-ala mainitaan edelleen kahdeksassa jutussa, mutta ravintola-ala ei ole enää niin selkeästi vuokratyötematiikan keskiössä kuin aiemmilla kausilla, jolloin erityisesti Ravintola Extra Oy:n kautta vuokratyöilmiön negatiiviset vaikutukset tiivistyivät ravintola-alaan. Vuokratyön voi siis ymmärtää leviävän ja lisääntyvän suomalaisessa yhteiskunnassa myös yhä uusien ammattialojen esittelyn kautta.

Vuokratyö saa kaudella 2001–2005 osakseen jälleen myös kaksi pääkirjoitusta, joista ensimmäinen julkaistaan 16.4.2004. Tässä pääkirjoituksessa, joka on otsikoitu ”*Siirtymäaikalaki voi vääristää kilpailua*”, pohditaan siirtymäaikalaian tarpeettomuutta ja oikeastaan *haitallisuutta*. Haitalliseksi määrittyy vuokratyövoiman jääminen lain ulkopuolelle, jolloin työnantajat eivät palkkaa ulkomaista työvoimaa suoraan, vaan välitysyriyten kautta. Tämän arvioidaan johtavan ”*kilpailun vääristymisen*.” Toinen pääkirjoitus huomauttaa valtio-omisteisen Soneran karsivan kuluja vähentämällä vuokratyöntekijöitä. Pääkirjoitus huomauttaa ”*kahden kerroksen työmarkkinoista*”, joilla määräaikaissa ja vuokratyösuhteissa olevat ovat ”*kohtuuttomassa asemassa*”. Tässä tapauksessa vuokratyöntekijät ristitään jälleen erittäin negatiivisella nimellä ”*kastittomiksi*” (HS 1.12.2005). Tällainen nimeäminen on kuitenkin huomattavasti vähäisempää kuin aiemmin.

Vuokratyön määrä (lisääntyminen) pysyy merkittävänä diskurssina myös Yhteisen viihollisen kaudella. Esimerkiksi uutinen, joka on otsikoitu ”*Tilapäistyö tuli jäädäkseen*” kuvaa sekä vuokratyövoiman määrää että vuokratyön tekemistä. Uutisessa vuokratyön esitetään ”*vaativan tiettyä asennetta, eikä se sovellu kaikille*”. Vuokratyöntekijät ovat jutun mukaan motivoituneita, mutta myös ”*hyväksyneet sen, että työ kestää vain tietyn ajan*”. Toisaalta uutisen mukaan ”*tilapäistyö on yksi tapa työllistyä, myös pysyvästi*.” Nämä käsitteellistykset rakentavat vuokratyötä vahvasti työntekijöidenkin ”hyväksymänä” työsuhteena, jossa ennen kaikkea sopeutuminen määrittää työntekijäyksilön pärjäämistä. Kirjoitus käsittelee eksplisiittisesti lisääntymisen lisäksi työvoimatoimistojen työvoimanvuokrausta, mutta siinä ei kerrota kenen kannanottoja vuokratyön tekemisestä lainataan. Vuokratyö määrittyy nyt vain ”yhdeksi tavaksi työllistyä”, eikä enää lainkaan poikkeukselliseksi tai ongelmalliseksi. Vuokratyön lisääntymisen diskurssissa lisääntymiseen ei myöskään liitetä enää selkeästi negatiivisia verbejä tai määreitä (pelko, räjähdysmäinen lisääntyminen, tms.) vaan lisääntyminenkin on nyt neutraali tapahtuma, joka todetaan, esimerkiksi näin: ”*Työvoiman vuokrauksen odotetaan moninkertaistuvan*” (HS 3.9.2003) tai ”*Vuokratyön teettäminen kaksinkertaistui*” (HS 4.5.2005). Vuokratyön lisääntymisen muuttuminen neutraaliksi tai positiiviseksi liittyy siihen, että käsityksiä vuokratyön määrästä pääsevät rakentamaan nyt entistä useammin työnantaja-toimijat. Tällöin määrälliseen kasvuun liitetään usein myös liikevaihdon kasvu. Lisäksi lisääntymiseen liitetään työntekijän kannalta rajaavia määreitä (ei sovellu kaikille, vaatii tietyn asenteen), jotka samalla implisiittisesti antavat ymmärtää, että jos vuokratyö ei ole mieluisaa, se on työntekijästä johtuvaa. Jutuissa alkaa lisääntymisen lisäksi vilahdella myös vakinaisen työpaikan mahdollisuus-diskurssi, esimerkiksi näin:

”Henkilöpalveluyriyten liitto arvioi, että vuokratyövoima viisinkertaistuu Suomessa. Silloin oltaisiin 1,5 prosentissa työvoimasta, eikä sekään Euroopan mitassa olisi korkea lukema. Liiton mukaan yritykset käyttävät yhä enemmän vuokratyövoimaa edeltämässä vakituista palkkausta. Arviolta joka neljäs vuokratyöntekijä päätyy vuodessa vakituiseen työsuhteeseen. Esimerkiksi uuteen markettiin saatetaan ottaa ensin vuokraväkeä, josta sitten valikoidaan parhaat vakituisiksi.” (HS 3.9.2003)

Vuokratyön lisääntymisen ”neutralisoituminen” käy hyvin ilmi myös esimerkiksi 10.1.2004 julkaistussa uutisessa, jossa lisääntyminen onkin käsitteellistetty ”tarpeeksi”: ”*Vuokratyövoiman tarve kasvaa roimasti*”. Uutisessa haastatellaan eri vuokratyöyritysten toimijoita (työnantajia), jotka rakentavat vuokratyövoiman lisääntymisen merkiksi ”*talouden ja markkinoiden piristymisestä*” sekä toisaalta ”*ammattitaitoisen työvoiman valtavasta tarpeesta*”. Lisäksi vuokratyön lisääntyminen kytketään jälleen ”eurooppalaisuuteen”, jota Suomen nyt katsotaan työmarkkinakäytännöissä ”lähestyvän”. Eurooppalaisuuteen viitaten vuokratyön määrä Suomessa myös määritellään monessa jutussa ”vähäiseksi”. Poikkeuksen tekee ulkomaiseen työvoimaan liittyvä lisääntyminen, joka edelleen tiivistyy ongelmaksi. Vertailu Eurooppaan on mielenkiintoinen merkityksellistämisen. Eurooppalaisuus määrittäyty implisiittisesti joksikin tavoittelemisen arvoiseksi, etenkin kulttuurisesti. Vuokratyön yhteydessä viittaus eurooppalaisuuteen, eli vuokratyön suurempi määrä, rakentuu näin ollen myös tällaisia tarkemmin määrittelemättömiä, mutta tavoittelemisen arvoisia konnotaatioita sisältäväksi ja siten vuokratyön hyväksyttävyyttä lisääväksi. Lisääntymisen positiivisuutta vahvistetaan useasti viittauksilla työntekijöiden päätyemisestä vakituisiin työsuhteisiin. Tätä asiantilaa työnantajat pyrkivät myös faktuaalistamaan kertomalla prosentiosuuksia niistä työntekijöistä, jotka ovat siirtyneet vuokratyösuhteesta vakituiseen työsuhteeseen.

Työntekijöiden rakentamat diskurssit pysyvät määrältään yhtä vähäisinä kuin aiemminkin kausilla, sillä työntekijöiden näkemyksiä, tai työntekijöille aiheutuvia seurauksia esittelee edelleen enemmän ay-liike kuin itse työntekijät. Varsinaisesti työntekijöiden omakohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia esitellään seitsemässä jutussa, minkä lisäksi työntekijöitä ja työnantajia samassa yhteydessä lähteenä käyttävistä jutuista kahdessa merkityksiä rakentavat itse vuokratyöntekijät. Osassa juttuja työntekijöiden ääni on kuitenkin vain yhden virkkeen mittainen, jolloin sen sisältö ja painoarvokin jää pienemmäksi. Vain kahdessa näistä jutuista on selkeä negatiivinen sävy. Otsikot ”*Kahden ja puolen vuoden pomppiminen riitti. Tarjoilija Kirsti Simonen teki vuokratöitä, vaikka halusi vakityön*” (HS 13.8.2003) ja ”*Tukka lähti ja pitkä pesti loppui kuin seinään. Jan Jansson joutui erikseen pyytämään ylityökorvauksiaan*” (HS 4.5.2005) merkityksellistävät osaltaan vuokratyön arkea edelleen ongelmallisena, mutta työntekijöiden rooli on näissä tapauksissa nyt aktiivinen, ratkaisuja, muutosta ja oikeutta hakeva, ei passiivinen uhri.

Työntekijöiden kuvaamalla merkityksillä vuokratyöstä kerrotaan kuitenkin myös positiivisia asioita: ”*Kahvilakeikat sopivat tähän elämäntilanteeseen. 20-vuotias vuokratyöläinen haluaa opiskella liiketaloutta*” (HS 9.6.2004) ja ”*Maie Falck käänsi potkut voitoksi*” (HS 8.1.2005) rakentavat vuokratyön elämäntilanteeseen (opiskelija) sopivana ja jälleen työttömyyden vaihtoehtona. Myös lääkäriopiskelija mainitsee vuokra- ja keikkatyön ”*sopivan juuri nuorelle, mutta ei enää kun on perhe ja lapsia*” (HS 18.8.2003). Työntekijöiden käyttämät puheenvuorot erkanevat ammattiyhdistysliikkeen puheesta entisestään ja suurempi osa työntekijöiden rakentamista vuokratyönkuvista on ennemminkin positiivisia kuin negatiivisia määreitä sisältäviä. Elämäntilanne ja valinta -puhe vahvistuvat 2000-luvulla myös työnantajien puheessa. Nämä työntekijöiden kokemuk-

siin kiinnittyvät jutut laajentavatkin työnantajien kertomuksiin liittyvää, vuokratyön positiivisia puolia esittelevää diskursiivista todellisuutta, vaikka ongelmiakin edelleen uutisoidaan. Ongelmadiskurssi on kuitenkin nyt selkeästi siirtynyt painottamaan harmaata taloutta ja ulkomaista työvoimaa, ei enää suomalaisten työntekijöiden kokemuksia.

### **6.2.5 Yhteenveto**

Helsingin Sanomien vuokratyöhön liittyvän uutisoinnin vuosilta 1990–2005 voi tiivistää yhdellä sanalla ongelma-keskeiseksi. Pääasiallisin diskurssi ja viesti aineistossa on, että vuokratyö on ongelma. Työntekijöiden riiston ja työehtojen polkemisen jälkeen Helsingin Sanomat kuvaa vuokratyön ongelmaksi julkisen ja yksityisen työnvälityksen välisen kärhämän ja riidan työehtosopimuksista, jotka ratkettuaan jäävät puolestaan ulkomaisen työvoiman ja harmaan talouden ongelmien ohittamiksi. Ongelmadiskurssi jakautuu useaan puhetapaan, joista yleisimpinä esiintyvät ”vuokratyö vaarantaa työntekijöiden oikeusturvan”-puhe sekä ”vuokratyön avulla kierretään lainsäädäntöä”-puhe. Lisäksi ongelmadiskurssiin liittyy puhe epäreilusta kilpailusta ja harmaasta taloudesta. Ongelmadiskurssin ohella toinen vahva diskurssi on lisääntymisdiskurssi. Nämä kaksi diskurssia kietoutuvat yhteen siinä mielessä, että vuokratyön lisääntyminenkin käsitteellistetään Helsingin Sanomissa hyvin pitkään vain ongelmana. 2000-luvulla vuokratyön lisääntymistä aletaan kuitenkin jo käsitteellistää myös ilman negatiivisia määreitä. Ulkomaisen vuokratyövoiman lisääntyminen rakentuu kuitenkin 2000-luvulla jälleen yksinomaan ongelmaksi.

Vuokratyön diskursiivinen kaari Helsingin Sanomissa vuosina 1990–2005 on ongelma-keskeisyydestä huolimatta negatiivisesta positiiviseen taittuva. Kun 1990-luvun alkupuolella vuokratyöstä ei löydy mitään positiivista, alkaa 1990-luvun loppupuolella ja etenkin 2000-luvulla vuokratyö näyttäytyä myös ratkaisuna työttömyyteen ja vuokratyönantajat puolestaan inhimillisinä, menestyvinä ja taitavina yrittäjinä. Ongelmadiskurssin kielikuvat laimenevat ja ongelmat, kuten yksityisen ja julkisen työnvälityksen välinen probelmatiikka kuvataan huomattavasti neutraalimmin sanankääntein, toteavasti. Etenkin työnantajahahmojen esittely ja vuokratyön linkittäminen työttömyyden hoitoon avaa myös uuden ”vuokratyö on ratkaisu”-diskurssin, jossa työnantajien toimintaa lähes ihailaan, tai ainakin kehutaan. Näissä jutuissa Helsingin Sanomat rakentaa vuokratyötä vahvasti liikeyritysmäisenä menestyksenä.

Työntekijöillekin annettavat halventavat ja äärimmäistä alisteisuutta kuvaavat nimitykset vähänevät ja myös työntekijät alkavat näyttäytyä vuokratyön puheavaruuksissa aktiivisilta toimijoilta, joustavilta pärjääjiltä ja elämäntilanteeseensa sopivaa työtä tekeviltä. Ongelmia kohdatessaan he taistelevat oikeuksistaan tai kääntävät selkensä alalle. Positiiviset kertomukset vuokratyöstä lisääntyvät Helsingin Sanomien uutisoinnissa. Tähän työnantajia ja työntekijöitä aktiivisina, menestyvinä toimijoina esittelevään ratkaisudiskurssiin kiinnittyvät myös sellaiset puheet ja kirjoitukset, joissa vuokratyötä aletaan määritellä työntekijöiden toiveena tai valintana, ja koko alaa jopa työmarkkinoiden pelastajana. Tässä diskurssissa ongelma-keskeistä diskurssia pyritään hälventämään

sekä työllisyysnäkökulmalla että viittaamalla vuokratyöhön työntekijän tai työttömän työnhakijan askeleena kohti vakituista työsuhdetta. Huomionarvoista on, että 1990-luvulla jo ensimmäistä kertaa keskusteluvaruuteen tuotu käsitys vuokratyöstä työntekijän valintana ei ole Helsingin Sanomista välittyvän tiedon perusteella kuitenkaan lähtöisin työntekijöiden omista merkityksenannoista. Helsingin Sanomat ei missään vaiheessa kuitenkaan luovu ongelmadiskurssista, vaan positiiviset jutut ja ratkaisudiskurssi kulkevat rinnan ongelmadiskurssin kanssa.

Vuokratyön lisääntyminen todetaan Helsingin Sanomien vuokratyöpuheessa selkeillä lukumäärillä, jotka tulkitaan usein negatiivisin tai hallitsemattomuuteen liittyvin sävyin. Räjähdyks, paisuminen ja pelko kuvaavat vuokratyön lisääntymisen mullistukseksi, johon kukaan ei pysty vaikuttamaan. Vuokratyön määrään, erityisesti lisääntymiseen liittyvä kuvaileva diskurssi taipuu kuitenkin ajan kuluessa neutraalimmaksi ja vertailut Eurooppaan ja muihin maihin asettavat suomalaisen vuokratyön määrän ”suhteellisesti vähäiseksi”. Jatkuva lisääntymisdiskurssin toistaminen rakentaa kuitenkin tulevaisuudenkuvaa, jossa vuokratyöllä väistämättä tulee olemaan suurempi rooli työsuhteiden kentässä. Vuokratyön lisääntymiselle ei siis ole vaihtoehtoja, ja toisaalta lisääntyminen rakennetaan diskursiivisesti ilman toimijaa, jolloin käsitys vaihtoehdottomasta luonnonlaista vahvistuu. 2000-luvun puolella lisääntyminen ei kuitenkaan yksiselitteisesti rakennu enää yksilöiden tai yhteiskunnan kannalta huonoksi asiaksi, paitsi ulkomaisen työvoiman osalta. 2000-luvulla vuokratyö onkin lisääntyessään myös työntekijöiden elämäntilanteeseen lisää valinnanvaraa tuova vaihtoehto, tai jopa tarve. Näin vuokratyö neutralisoituu normaaliksi työmarkkinailmiöksi, etenkin, kun ilmiön selittämiseen osallistuvat työntekijätkin rakentavat sitä positiivisilla merkityksenannoilla.

Koko aineiston tasolla puhujina ja tietäjinä esiintyvät toistuvasti erityisesti ammattiyhdistysliike, yksittäiset työnantajat sekä työnantajia edustavat järjestöt. Ammattiyhdistysliike, etenkin Hotelli- ja ravintola-alaa edustava ay-liike, saa hyvin vahvan asiantuntijastatuksen 1990-luvun alun uutisoinnissa, koska juuri muita lähteitä ei uutisoinnissa käytetä. Työnantajiin liittyvien juttujen kehityskäyrää voi kuitenkin pitää selkeästi positiiviseksi muuttuvana, sillä roistoista pelastajiksi ja keinottelijoista menestyviksi liikemiehiksi rakennettu julkisuuskuvan muutos on koko tarkasteluajanjaksolla erittäin suuri muutos. 2000-luvulla työnantajat rakennetaan menestyksensä ansaitseviksi täysin ilman viittausta 1990-luvulla useinkin uutisoituihin moraalittomiin tai laittomiin toimiin. Lisäksi ongelmakeskeisyyden hallitessa on mielenkiintoista, että ongelmia ei paikallisteta tai liitetä lopulta enää työnantajiin, vaan harmaa talous ja ulkomainen työvoima-keskustelu ulkoistavat ongelmat joillekin epämääräisille, tuntemattomille, ulkomaisille toimijoille. Toisaalta vuokratyö tai työvoiman vuokraus nousevat itsessään Helsingin Sanomien uutisoinnissa subjekteiksi. Näin toimii nominalisaatio, jonka kautta toimijuus hämärtyy, koska ”olioiksi” ja toimijoiksi rakennetaan abstrakteja kokonaisuuksia. Uutisointi rakentuukin yhä enemmän 2000-luvulla tällaisen nominalisaation varaan, hämärtäen erityisesti työnantajien toimijuutta vuokratyötä lisäävänä tai sitä edistävänä toimijana.

Työntekijöiden rooli rakennetaan passiivisesta uhrista ja ”irtolaisuudeksi” nimetystä positiosta ristiriitaisemmaksi siten, että vuokratyöntekijät jakautuvat 1990-luvun lopussa ja 2000-luvulla entistä enemmän voittajiin (esim. lääkärit) ja häviäjiin (ulkomainen työvoima). Työntekijät itse eivät koko tarkastelujaksolla juurikaan pääse vuokratyön merkityksiä määrittelemään, yhteensä vain 15 juttua, eli noin 9 prosenttia kaikista jutuista asettaa nimenomaisesti työntekijät vuokratyön todellisuuden rakentajiksi ja määrittelijöiksi. Selkeästi kuitenkin on havaittavissa, että ajan kuluessa vuokratyön koettu ”todellisuus” monipuolistuu ja toisaalta muuttuu vaikeammin määriteltäväksi, sillä työntekijöiden ja ammattiyhdistysliikkeen äänenpainot ja merkityksenannot eivät lopulta käy yksiin oikeastaan lainkaan. Edes 1990-luvun alussa työntekijät eivät painota vuokratyötä merkityksellistäänsään riisto-puhetta, vaan ennemminkin työllisyys-puhetta, työllistymisen ensisijaisuutta. 2000-luvulla työntekijät taas rakentavat joko ratkaisudiskurssia, jossa vuokratyö katsotaan omaan elämäntilanteeseen liittyväksi valinnaksi, tai kertovat lähdistään pois vuokratöistä. Etenkin vuokratyön positiivisuutta kuvaavat työntekijöiden määritelmät ovat kuitenkin vähäisestä määrästäan huolimatta hyvin vaikuttavia merkityksenrakentajia, koska ne haastavat ammattiyhdistysliikkeen rakentaman merkityksen selkeästi. Ne asettavat ”samalla puolella” olevat toimijat ja heidän käsityksensä ja ymmärryksensä vastakkaisiksi. Työntekijät kertovat omilla kasvoillaan ja omalla henkilökohtaisella kokemuksellaan siis lähinnä vuokratyön positiivisista puolista, kun taas ongelmista kertovaksi profiloituvat lähinnä ammattiyhdistysliikkeen edustajat. Tämä voi kertoa siitä, että omilla kasvoilla ja omalla kokemuksella voi profiloitua vain ”voittajaksi”. Nekin, jotka määrittelevät vuokratyökokemuksensa ongelmalliseksi tai huonoksi, korostavat omaa toimijuuttaan ja vuokratyön roolia heidän elämässään vain kokeiluna, josta on varaa myös jättäytyä ulos. Vuokratyösuhteen ongelmallisuus jatkuvan elannon hankkimisen kannalta jää näin työntekijöiden rakentaman merkityksen ulkopuolelle.

Tarkasteltavan ajanjakson alussa ammattiyhdistysliike on selkein vuokratyön diskursseja määrittävä ja rakentava toimija. Yleisimpinä retorisinä keinoina näyttäytyvät määrällistämisen ja ääri-ilmaisut. Ääri-ilmaisuja eivät niinkään ole vaihtoehdottomuutta kuvaavat aina, ei koskaan, tai täysin, vaan ennemminkin rajut, tunteisiin vetoavat ja hyvin vahvoja, kielteisiä mielikuvia herättävät ilmaisut, joissa vuokratyö rinnastetaan ”riistoon”, ”moraalittomuuteen”, ”orjatyöhön”, ”torpparilaitokseen” ja ”irtolaisuuteen”. Tämä toistaa jo eduskunta-aineistossa havaittua äärimmäistämistä, joka alleviivaa ongelmadiskurssin vahvuutta. Tämä on yhtäältä ”pysäyttävä” strategia, jolla suuren yleisön huomio kiinnitetään yhteiskunnalliseen ongelmaan. Ammattiyhdistysliikkeen voikin todeta saaneen näkemyksensä ja tulkintansa vuokratyön ongelmallisuudesta 1990-luvulla läpi erittäin vahvasti. Työntekijöiden kokemuksia ja käsitteellistyksiä muokkaavana strategiana tällainen äärimmäisyyksiä rakentava kuvaaminen on kuitenkin myös ongelmallista ja saattaa toimia jopa tarkoitustaan vastaan: Työntekijöiden kokemukset vuokratyöstä eivät aineistonikaan perusteella vastaa ajatusta ja mielikuvaa ”riistosta” tai ”orjatyöstä”, jolloin vuokratyön tarjoama ”välimaasto” riiston ja hyvien työehtojen välillä voi näyttäytyä hyväksyttävänä. Kun vuokratyö ei realisoitukaan ylivoimaisen kauheana kokemuksena, se saattaa rakentua nuorten työntekijöiden mielissä työelämän normaaliksi. Tämä kä-

sitteellistys, joka rakennetaan yksilöllisenä elämäntilanteeseen sopivuutena, syö pohjaa vaatimuksilta parantaa kollektiivisesti vuokratyön työehtoja lähemmäs jatkuvan työsuhteen tuomia etuja. Miksi ihmeessä vuokratyötä pitäisi pitää merkittävänä yhteiskunnallisena ongelmana, jos se edustaa kaikkien osapuolten hyväksymää lopputulosta?

Toisaalta vuokratyöntekijöiden määrää ja lisääntymistä toistellaan lukumäärillä, jotka yhdistyessään ongelmadiskurssiin vahvistavat ongelmallisuuden faktaluonnetta. Ammattiyhdistysliike käyttää myös asiantuntijuutta ja yksityiskohtaisia, konkreettisia esimerkkejä rakentaessaan vuokratyöstä työntekijöiden riistoa. Näitä faktatietoja luetellaan peräkkäin monia ja ne toistuvat uutisoinnissa läpi Riiston ja Työllistäjien kauden. Yhteisen vihollisen kaudella toiston menetelmää käyttää taas työnantaja, joka jaksaa muistuttaa, että vuokratyön määrä on Suomessa itse asiassa vähäistä, ainakin Eurooppaan verrattuna. Tällä vertailulla Suomen tilanne asetetaan laajempaan, suhteelliseen kontekstiin, millä puolestaan pyritään vähättelemään vuokratyön seurauksia suomalaisilla työmarkkinoilla. Muualla menee siis vielä huonommin. Tämä viesti ei kuitenkaan saa yhtä tunteisiin vetoavaa tai yhtä näkyvää käsittelyä uutisoinnissa, kuin muut vuokratyön lisääntymiseen liittyvät viestit. Toisaalta neutraali toteaminen vaikuttaa helposti enemmän faktatiedolta kuin äärimmäisyyksiä käyttävä kuvaaminen. Suhteellisen osuuden (1-2 prosenttia työvoimasta) nouseminen vuokratyön määrästä kertoviin uutisiin vähentää myös lisääntymisen seurausten painoarvoa. Lukumäärä on selkeästi arkijärjellä käsittäen pieni, samalla kun suhteuttaminen koko työvoimaan hävittää näkyvistä esimerkiksi tiedon eri ikäluokkien osuudesta vuokratyössä. Nimenomaan nuorten työntekijöiden kokemuksena vuokratyö rakentuu myös lähes poikkeuksetta opiskelijoiden ja perheettömien työntekijöiden työsuhdemuodoksi, jolloin työsuhteen väliaikaisuus tai sen vaatima joustavuus luonnollistetaan ”elämäntilanteeseen sopivaksi”. Perheelliset, vakituista työsuhdetta etsivät työntekijät eivät ole Helsingin Sanomien vuokratyöuutisoinnissa missään roolissa.

Työnantajat pääsevät julkisuuteen rakentamaan tulkintaansa vuokratyöstä vasta Työllistäjien ja Yhteisen vihollisen kausilla. Työllistäjien kaudella työnantajien eniten käyttämä strategia on vaihtoehdottomuus, joka koskee työehtoja. Niiden muuttamisen työnantaja tuomitsee mahdottomana tai toteuttamiskelvottomana. Toisaalta työnantajat rakentavat kommentteillaan vahvasti kilpailu-diskurssia. Työnantajat asettavat vastakkain julkisen ja yksityisen työnvälityksen, tuomiten julkisen puolen toiminnan resurssien tuhlaukseksi. Työttömyyden ratkaisuksi ei ensin näytä kelpaavan yhteistyö julkisen ja yksityisen sektorin välillä, mutta vaihtoehdottomuus hälvenee Yhteisen vihollisen kaudella. Sekä toimittajat, yrittäjien edustajat, työntekijät, yksittäiset työnantajat että kansainvälinen esimerkki Saksasta liputtavat vuokratyötä ratkaisuksi työttömyyteen. Työnantajien retoriikassa reilu kilpailu kuitenkin nousee jopa työllistämisen edelle. Yhteisen vihollisen kaudellakin ulkomainen vuokratyövoima on nimenomaan kilpailuhaitta, josta rehelliset työnantajat kärsivät. Kilpailu-diskurssi onkin ristiriitainen sisällöltään, koska siinä rakennetaan sekä ongelmaa että ratkaisua: ”epäreilu” kilpailu pitäisi karsia, mutta ”reilu” kilpailu sallia. Tämä määrittely muistuttaa vuokratyön rakentumista terveeksi tai epäterveeksi Eduskunnan keskusteluissa. On kuitenkin huomioarvoista, että kilpailun

lisääminen-argumenttia ei varsinaisesti avata työnantajien puhevaruudessa lainkaan. Implisiittisesti kilpailu-diskurssin voi tulkita tarkoittavan vapaata toimintaa, siis vapautta toimia työnvälitysalalla ilman, että julkinen sektori sekaantuu toimintaan sen enempää kilpakumppanina kuin lainsäädännöllisen säätelynkään muodossa. Vuokratyön perusteena kilpailu tai kilpailullisuus jää kuitenkin hyvin epämääräiseksi ja etenkin sen tuomien hyötyjen osalta (kuka hyötyy, miten, miten toimii hyvä kilpailu, miten se saavutetaan) vahvasti ”itsestään selväksi” retoriikaksi, jota on vaikea kyseenalaistaa. Kilpailu on merkityksenä itsestäänselvyys ja sen lisäämisellä pystyy perustelemaan sekä työnantajien toimintaa että työehtojen heikkouksia. Kaiken kaikkiaan työnantajat joutuvat puheissaan kuitenkin jatkuvasti puolustuskannalle, koska kilpailuunkin liittyvä puhe (epäreilu kilpailu) yhdistää vuokratyön lopulta jälleen ongelmadiskurssiin. Ongelmadiskurssi onkin niin vahva, että siihen on työnantajien otettava jatkuvasti kantaa.

Poliitikkojen näkemykset eivät Helsingin Sanomissa vuokratyön diskurssien rakentamiseen suoraan osallistu. Toisaalta Helsingin Sanomien uutisointi toistaa etenkin 2000-luvulla poliittisten toimijoiden ensisijaiseksi nostamaa vuokratyön työllisyyttä lisäävää vaikutusta. Poliittinen merkitysvaruus saa siis tukevan jalansijan Helsingin Sanomien rakentamassa vuokratyön todellisuudessa ikään kuin neutraalina kantana vuokratyöhön, koska tätä merkityksenantoa ei kiinnitetä selkeästi mihinkään poliittisiin toimijoihin, vaan se vain todetaan. Myös viranomaiset ja asiantuntijat rakentavat vuokratyön julkisia merkityksiä, etenkin tarkasteltavan ajanjakson loppua lähestyessä. Tutkimustietoa vuokratyöstä alettiin tuottaa monellakin taholla vuoden 2003 jälkeen (EK, Työministeriö, HPL, Taloustutkimus, VMP) ja näiden tietojen kommentointi ja uutisointi osallistuu vuokratyön todellisuuden muokkaamiseen. Yhteisen vihollisen kaudella viranomaiset kommentoivat nimenomaan harmaata taloutta ja ulkomaisen työvoiman valvonnan vaikeutta. Tämä luo uuden kerroksen ongelma-diskurssiin. Tutkijat ja tutkimuslaitokset taas kommentoivat lähinnä vuokratyön lisääntymistä, sekä työntekijöiden ja työnantajien motiiveja tehdä ja teettää vuokratyötä. Kilpailuvirasto puolestaan kommentoi julkisen ja yksityisen työnvälityksen välistä kiistaa. Työllistäjien kaudella asiantuntijoina esiintyvät myös eri oikeusasteet, joissa vuokratyön työehtojen pitävyyttä koeteltiin. Nämä asiantuntijoiden puheenvuorot hajoavat kuitenkin koko aineiston tasolla niin moneen aihealueeseen, että asiantuntijoiden ja viranomaisten ei voi sanoa rakentaneen mitään yhtä käsitystä tai diskurssia ainakaan Helsingin Sanomien uutisoinnin perusteella.

Ulkomainen työvoima jää Helsingin Sanomien vuokratyön diskursseissa täysin toimituuta, identiteettiä ja hahmoa vaille, lukuun ottamatta jatkuvaa mainintaa virolaisista. Ulkomaisten vuokratyöntekijöiden toimintaa ei vuoteen 2005 mennessä käsitellä työntekijöitä koskevassa puheessa juuri millään tavalla, vaan ulkomainen työvoima on monoliitti, yksi ja yhtenäinen vihollinen, jonka kohdalla yhtäläisyysmerkki laittomuuksiin ja etenkin talousrikollisuuteen on fakta. Jälleen rakentuu yksi uusi kerros ”vuokratyö on ongelma”-diskurssiin. Ongelmadiskurssi myös laajenee ulkomaisen työvoiman myötä ajanjakson lopulla koko Suomea ja kaikkia toimijoita koskevaksi, kun 1990-luvulla vuokratyön ongelmat olivat ”vain” palvelualoja ja etenkin hotelli- ja ravintola-alaa ku-



vaavia. 2000-luvulla (ulkomaisen) vuokratyön tulkitsevat ongelmaksi jopa työnantajat. 1990-luvulla naisvaltaisen alan ”sisäisenä asiana” ongelma oli varaa leimata jopa ”valheeksi.” 2000-luvulla vuokratyön ongelma on kaikkien toimijoiden yhteinen, jopa koko kansakunnan hyvinvointia uhkaava.

### **6.3 Yritysten internetsivut: Vuokratyö on mahdollisuus**

#### **6.3.1 Johdanto**

Kuten jo aiemmin mainitsin, näen internetaineiston tietyllä tavalla jatkumona tai ”vastauksena” aiemmin muotoutuneeseen julkiseen keskusteluun ja kuvaan vuokratyöstä. Vuokratyön maine ongelmana on varmasti vaikeuttanut vuokratyöyritysten toimintaa ja vähentänyt työntekijöiden halukkuutta hakeutua vuokratyöyritysten asiakkaiksi. Työnhaku siirtyi 2000-luvun myötä yhä enemmän internetiin ja nykyään sähköiset hakemukset ovat jo työhakemusten valtavirtaa. Vuokratyöyritykset - kuten tietysti kaikki muutkin yritykset - pystyvät edullisesti sekä mainostamaan itseään haluamallaan tavalla että houkuttelemaan työnhakijoita nimenomaan internetin avulla. Näenkin, että vuokratyöyritysten internetsivut muodostavat merkittävän ”vastalauseen” julkisuudessa vallalla olevalle vuokratyön ongelmallisuutta korostavalle diskurssille, koska internetsivuillaan yritykset voivat itse valita ne merkitykset ja määritelmät, joita vuokratyöhön haluavat liittyy. Tästä syystä internetsivujen analyysi on erittäin mielekästä. Ne edustavat yrittäjien ja yritysten ääntä vuokratyön julkisessa keskustelussa.

Lähtökohtaisesti analyysi kiinnittyy vuokratyön sisällön tai lupauksen, ja vuokratyöntekijän hahmon tarkasteluun. Pysin kuitenkin tarkastelussani avoimuuteen myös muiden näkökulmien osalta. Tarkastelen esimerkiksi vuokratyön ja vakituisen työsuhteen välistä suhdetta, sekä ammattitaitoon liittyviä merkityksellistämisiä.

Vuokratyöyritysten internetsivujen analyysi on sekä tutkimukselliselta idealtaan että toteutukseltaan melko erilaista kuin suurempia kokonaisuuksia sisältävät eduskunta- ja sanomalehtiaineistot. Vaikka nettisivutkin sisältävät tekstiä – kuvailuja, informaatiota, ohjeita, jopa kertomuksia - internetsivujen teksti on hyvin kompaktia, lyhyttä, markkinaviestinnällistä ja vain vähän, jos ollenkaan argumentatiivista, perustelevaa. Internetsivuilla ei siis juurikaan ”keskustella” vuokratyön hyödyistä tai merkityksistä, vaan melko mainosmaisesti todetaan ”faktoja” alasta. Kuitenkin retoriikkana, väitteinä ja yritysten nimenomaan valitsemina käsityksinä internetsivujen teksti edustaa mielestäni ”puhtaimmillaan” työnantajien näkemystä sekä vuokratyön ”todellisuudesta” että vuokratyötä tekevän henkilön ominaisuuksista.

#### **6.3.2 Vuokratyö on tie vakituiseseen työsuhteeseen**

Vuokratyötä välittävät henkilöstöpalveluyritykset markkinoivat vuokratyötä työnhakijoille ennen kaikkea vapaana, vapauttavana ja valittavissa olevana itsensä toteuttamiseksi.

na. Yritykset pyrkivät niin internetsivuillaan, mainonnallaan, työpaikkailmoituksillaan kuin esimerkiksi koulutus- ja rekrytointimessuilla jakamallaan mainoksilla vaikuttamaan työnhakijoiden ja suuren yleisön käsityksiin vuokratyöstä. Työnhakijoiden käsityksiä vuokratyöstä ja henkilöstöpalvelualasta pyritään kirkastamaan puheella joustavuudesta, vapaudesta ja valinnasta. Vapauteen ja työntekijän valintaan vuokratyö kiinnitetään esimerkiksi seuraavan tyyppisillä muotoiluilla:

”Säännöt sanelet sinä!” (*Legioona*)

”Henkilöstövuokraus on joustavaa: voit itse valita työsi ja määrätä työaikasi.” (*VPS*)

”Millaisen työn sinä haluat? Entä jos työn hakeminen lähtisikin sinun tarpeistasi? Siitä että yhdessä määrittelimme millaiset tehtävät sopisivat juuri sinulle.” (*Staffpoint*)

”Meillä voit sovittaa työn kulloiseenkin elämäntilanteeseesi – voit työskennellä opintojen ohessa tai vain osan vuodesta. Työsi voi mahdollisesti joustaa myös lasten tai harrastusten vuoksi.” (*Eilakaisla*)

”Henkilöstöpalveluissa työskentely tarkoittaa sinulle vapautta ja itsenäisyyttä tehdä omia ratkaisuja. Haet töitä kauttamme ikiomasta halustasi, otat sen työn, joka sopii sinulle ja sitoutumisen jälkeen olet vapaa tekemään uusia sitoumuksia. Määräaikaisuus vuokrahenkilöstön kannalta on omaehtoista ja ennakkoon sovittua.” (*Henkilöstöpalvelu VIP Oy*)

”Vapautamme sinut työnhausta ja etsimme työn puolestasi. Löydämme juuri sinulle sopivat tehtävät. Autamme sinua työuran rakentamisessa ja kauttamme työhösi tulee pitkäjänteisyyttä. Haluamme antaa mahdollisuuden kasvuun ja kehittymiseen.” (*Barona*)

Henkilöstöpalveluyritysten työnhakijoille suunnatusta mainonnasta ja viestinnästä saa helposti mielikuvan, jonka mukaan kuka tahansa voi päättää omista työajoistaan ja työmäärästään, muokata osallistumistaan työelämään juuri esimerkiksi harrastusten tai lastenhoidon vaatimusten mukaan, sekä itsenäisesti ja vapaasti tehdä ”omia ratkaisujaan”. Säännöt sanelee työntekijä. Työnhakija ”vapautetaan” työnhausta, mutta toisaalta puhe rakentaa työnhakua ennen kaikkea yksilöllisenä tekemisenä toistamalla sinä-muotoilua. Sitoumukset ja vapaus on kuitenkin yhdessä sovittua ja ennakoitavaa. Vuokratyöyrityksiin internetin kautta tutustuva työnhakija ei törmää ammattialoittain, tai sukupuolen mukaan rajoittuvaan vapauteen ja joustavuuteen, eikä muihinkaan valinnanvapautta rajoittaviin määreisiin kuten ikään, koulutukseen, työkokemukseen tai etniseen taustaan. Työsuhteet eivät lopu yllättäen, eikä työvuoroja muutella tai peruutella yksipuolisilla sopimuksilla. Vuokratyön markkinoilla kaikki ovat tasa-arvoisia ja vapaita. Vuokratyön markkinoinnissa korostetaan myös esimerkiksi mahdollisuutta työntekijän pitkäjänteiseen kehittymiseen ja etenkin vakituiseen työsuhteeseen.

Internetsivujen perusteella vuokratyöyritykset pyrkivät siis antamaan vuokratyöstä kuvan alana, joka mahdollistaa joustavuuden molemmille asiakasosapuolille, niin käyttäjäyrityksille kuin työntekijöillekin. Joustavuuden lisäksi vuokratyö tarjoaa nettisivujen mukaan nopeaa ja tehokasta työnvälitystä, sekä erinomaisia mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe. Riippuen ammattialasta, jolla kukin yritys operoi, vuokratyön tarjoamat konkreettiset työsuhte-edut työntekijälle kuitenkin vaihtelevat. Etuhaitarin yläpäässä ovat lääkärit ja ylemmät toimihenkilöt, joita houkutellaan vuokratyöntekijöiksi auto-edulla, työsuohdepuhelimilla ja asuntoeduilla. Myös laajat mahdollisuudet koulutukseen, vapaa-ajanviettoetuihin, sekä vakiotasoa parempaan sosiaaliturvaan mainitaan. Opettajia ja kasvatusalalan ammattilaisia välittävä yritys markkinoi vuokratyötä myös mahdollisuuksilla ammatilliseen kehittymiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen. Ylemmät toimihenkilöt pääsevät nauttimaan myös esimerkiksi kuntosalieduista, sekä edullisista loma-aktiiviteeteista. Etujakauman alapäässä taas ovat perustason työntekijät, ”duunarit”, joille ei internetsivujen markkinointipuheessa luvata muuta kuin työllistymistä. Heille kuitenkin väläytellään etuna mahdollisuutta työllistyä myös pysyvään työsuhteeseen.

Vuokratyön yhtenä useimmin toistuvana etuna työntekijälle mainitaankin mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen. Niiden 49 yrityksen internetsivujen joukossa, jotka tutkin, on melko yleistä joko esitellä tarkkoja lukuja pysyvään työsuhteeseen työllistyneistä vuokratyöntekijöistä, tai antaa lukijan ainakin ymmärtää, että pysyvä, jatkuva työllistyminen on mahdollista. Yli puolet (29/49) tutkituista nettisivuista antaa ainakin jollakin tavalla ymmärtää, että vuokratyö johtaa vakinaiseen työsuhteeseen. Yhteensä kuudella sivustolla yritykset väittävät hyvin eksaktisti, että jopa 50 prosenttia (20–50 prosenttia) vuokratyöntekijöistä vakinaistuu asiakasyritykseen vuokratyösuhteen jälkeen (*Opteam, Eilakaisla, Businesslike, WorkPower, Toimialapalvelu Extraaja, Varamiespalvelu*). Enimmäkseen viittaukset vakinaistumiseen ovat kuitenkin selkeytymättömpiä viittauksia, jolloin sanat kuten ”usein”, ”yhä useampi”, ”suuri osa”, ”huomattava osa” tai ”mahdollisuus” kuvaavat vuokratyöntekijän tietä vakituiseen työsuhteeseen (esim. *Kissälli Henkilöstöpalvelut, Eduhouse, Etelä-Suomen Lisäpalvelu, Office Power, ProSelectum, VPS*). Yksi yrityksistä kertoo selkeästi, että työntekijä voi ”halutessaan työllistyä myös vakituisesti” (*Capital Multiservices*). Toinen käyttää muotoilua ”voit vakinaistua, kun olet tehnyt itsestäsi korvaamattoman” (*a l Business Service*), tai yksiselitteisesti että ”hyvä työsuoritus johtaa vakinaistumiseen” (*Barona*). *WorkPower* sanoo työnhakijalle suoraan, että vuokratyö on ”ainoa keino päästä yritykseen töihin.”

Vakinaistumismahdollisuutta käytetään siis hyvin usein vaikuttamis- ja vakuuttamiskeinona, jolla pyritään saamaan työnhakijat hyväksymään ensimmäinen askel epätyypillisen työsuhteen polulla. Toisaalta lupaukset vakinaistumisesta markkinoivat yritysten roolia työmarkkinoiden portinvartijoina: Vakituisuus on mahdollista vain vuokratyötä välittävien yritysten kautta.

Kuva 1 on kaapattu *Barona Henkilöstöpalvelun* nettisivuilta (sivuston haltijan luvalla) ja se havainnollistaa esimerkkinä vuokratyöyritysten käyttämää diskurssia, jolla vuokratyötä markkinoidaan työntekijöille. Tekstissä vuokratyötä kuvataan *erilaisiin*

elämäntilanteisiin sopivana, joustavana työnteon muotona, joka tarjoaa monipuolista työkokemusta ja mahdollisuuden päästä töihin myös sellaisiin yrityksiin, jotka eivät julkisesti hae uusia työntekijöitä. Teksti myös kertoo, että ”yhä useampi vakituinen työsuhde syntyy henkilöstövuokrauksen pohjalta.” Barona rakentaa käsitystä vuokratyöyrittäjästä ennen kaikkea monipuolisia mahdollisuuksia tarjoavana ja työntekijän toiveita huomioivana työnantajana. Erikseen korostetaan vuokratyöyrittäjän tiedossa olevia ”ei-julkisia” työpaikkoja, joihin työntekijä voi päästä vain vuokratyöyrittäjän välityksellä. Vuokratyöyrittäjät rakennetaan siis työnvälitykseen nähden erityisasemassa oleviksi. Lisäksi Baronan markkinointi korostaa yrityksen vastuullisuutta ja vakavaraisuutta, jotka kuitenkin jäävät lähinnä maininnoiksi. Ne liitetään kuitenkin palkanmaksun hoitamiseen, työterveyshuoltoon ja muihin lakisääteisten työsuhteen osapuolien hoitoon. Vaikka näiden vastuiden pitäisi olla työsuhteen itsestäänselvyyksiä, joutuvat vuokratyöyrittäjät erikseen mainitsemaan ne, sillä vuokratyötä luonnehtivat julkisuudessa vahvasti juuri lakisääteisiin työsuhte-etuihin liittyvät ongelmat ja laiminlyönnit.

Kuva työntekijästä on myös mielenkiintoinen. Lähinnä helikopteripilottia muistuttava työntekijä riisuu suojauspuvun oman yksityistoimistonsa suojissa, paljasten tumman, liike-miesmäisen puvun kravaatteineen. Vuokratyöntekijä on siis selkeästi johtavassa asemassa oleva mies, joka liikkuu nopeasti eri työkohteiden välillä. Kuvan viesti viittaa erittäin vahvasti populaarikulttuurin luomiin agenttihahmoihin, joille työ on jännittävää seikkailua.



The screenshot shows the Barona website interface. At the top, there is a logo for 'barona Henkilöstöpalvelu' and a row of flags representing various countries. Below the logo is a navigation menu with five tabs: 'ETUSIVU', 'BARONIA', 'ASIAKKAALLE', 'TYÖNTEKIJÄLLE', and 'AJAJIKOHTAISTA'. The 'TYÖNTEKIJÄLLE' tab is selected. The main content area features a list of links on the left: 'TYÖHAKEMUSLOMAKE', 'BARONALLE TÖIHIN?', 'TOIMIALAMME', 'TOISELLE PAIKKAKUNNALLE?', and 'MITÄ ON HENKILÖSTÖPALVELU?'. To the right of this list is a large photograph of a man in a green flight suit and helmet standing in an office setting. Below the photo is a text block in Finnish describing the company's services and values.

**barona**  
Henkilöstöpalvelu

ETUSIVU BARONIA ASIAKKAALLE TYÖNTEKIJÄLLE AJAJIKOHTAISTA

- TYÖHAKEMUSLOMAKE
- BARONALLE TÖIHIN?
- TOIMIALAMME
- TOISELLE PAIKKAKUNNALLE?
- MITÄ ON HENKILÖSTÖPALVELU?

Työllistyminen henkilöstövuokrauksen kautta on erilaisiin elämäntilanteisiin joustava työn tekemisen muoto ja vaivaton työllistymiskanava. Baronan kautta saat monipuolista työkokemusta ja mahdollisuuden tutustua erilaisiin yrityksiin – sellaisiininkin, joiden avoimet työpaikat eivät ole julkisessa haussa. Vaihteleva tehtäväkenttä tarjoaa sinulle työntekijänä ammattitaidon ylläpitoa, uuden oppimista sekä tutustumista uusiin aloihin, yrityksiin ja ihmisiin.

Työntekijä on työsuhteessa Baronaan ja työ tehdään yleensä asiakkaallamme. Asiakasyrityksen ja työntekijän välillä ei ole sopimussuhdetta. Työsuhde voi olla joko lyhyt- tai pitkäaikainen - myös yhä useampi vakituinen työsuhde syntyy henkilöstövuokrauksen pohjalta.

Barona on vastuullinen ja vakavarainen työnantaja. Hoidamme palkanmaksun, työterveyshuollon, lakisääteiset maksut ja työsuhteen asiat kuten pitääkin.

**Kuva 1.** Barona Henkilöstöpalvelu.

Vuokratyötä kuvaillaan yleisesti mahdollisuutena etenemiseen, tienä parempaan tai turvallisempaan työmarkkina-asemaan myös mainostamalla vuokratyön tarjoavan "urakehitystä" (*Adecco*), "urahallintaa" (*Office Power*), "etenemistä uralla" (*J & J*) tai "mahdollisuuden osaamisen ja itsesi kehittämiseen" (*Eilakaisla*). Vuokratyö ei siis rakennu yritysten internetsivuilla "keikkatyöksi" tai edes määräaikaaisuudeksi, vaan sitä pyritään kuvaamaan ennemminkin samoilla tunnusmerkeillä kuin jatkuvia työsuhteita. Hyvin usein käytetty vuokratyötä kuvaava lupaus on "mahdollisuus" tai "mahdollisuudet": "Tarjoamme paljon mahdollisuuksia" tai "kauttamme saat monia eri mahdollisuuksia". Myös unelmiin vedotaan hyvin suorasukaisesti väitteillä, joiden mukaan "vuokratyö on reitti unelmien työhön" (*Labourline*), vuokratyön kautta "jo huomenna unelmatyösi voi olla sinun" (*Barona*), tai kehottamalla työnhakijaa vain "tekemään unelmistaan totta" (*Pestikolmio*) hakeutumalla juuri vuokratyöyrityksen palkkalisioille. Alan kansainvälisellä jätilä, *Manpowerilla*, on kokonaisuudessaan melko niukkasisältöiset internetsivut mitä tulee alan kuvaamiseen työnhakijoille, mutta sekin otsikoi sivustonsa "Unelmien työpaikasta totta". Nämä määritelmät tuntuvat kuitenkin jotakuinkin ristiriitaisilta, jos näitä työnhakijoille tarkoitettuja sivustoja vertaa samojen yritysten käyttäjäyrityksille suuntaamaan markkinointiin. Siellä vuokratyöntekijää markkinoidaan nimittäin keinona säästää sekä aikaa että kustannuksia, keinona välttää perustelemasta määräaikaaisuutta ja "riskittömänä" vaihtoehtona, koska työntekijä voidaan vaihtaa aina tarvittaessa uuteen.

Lupaukset ja vihjaukset vakituisuudesta toimivat kuitenkin voimakkaina kannustimina ja ohjaimina luoden työntekijöiden mieleen hyväksyntää, joustavuutta ja sopeutumista. Lupauksen kirjoittaminen näkyviin, toisaalta työntekijän omaa vastuuta ja vapaata valintaa painottaen, pitää yllä työntekijöiden halua pyrkiä omalla työpanoksellaan ja käyttäytymisellään todistamaan sopivuutensa ja hyödyllisyytensä, ansaitsemaan vakituisuus. Muistuttamalla, että vuokratyössä onkin itse asiassa kysymys myös muusta kuin vain tilapäisyydestä, vuokratyöyritykset pyrkivät säätelemään ja kurinalaistamaan työntekijöitä hyväksymään hyvin epävarmat työllistymisnäkömät. Esimerkiksi *Barona* antaa lukijan ymmärtää, että vain työntekijän omalla käytöksellä - ahkeruudella - olisi vaikutusta vakinaistumiseen ja urapolkuun:

"Rekrytoimme asiakkaillemme osaajia myös vakituisiin tehtäviin - aina asi-  
antuntijatasolle asti. Jo huomenna unelmatyösi voi olla sinun. Jos vakituista  
työpaikkaa ei ole heti tarjolla, voi se löytyä projektityön kautta. Monet asiak-  
kaamme ottavat työntekijöitä aluksi vuokralle, mutta valitsevat myöhemmin  
osan heistä osaksi omaa henkilökuntaansa. Myöskään Baronalla eivät hyvät  
työsuoritukset jää huomaamatta. Ahkerille työntekijöille löytyy projekti toi-  
sensa jälkeen." (*Barona*)

*Barona* pitää yllä ahkeruuden ja yrittämisen hegemoniaa viittaamalla työntekijöiden seurantaan, jossa mikään ei jää työnantajalta huomaamatta. *Barona* pelaa tällä tekstillä vahvasti syy-seuraus-suhteen logiikkaan nojaavalla psykologisella sopimuksella, jossa työntekijä voi luottaa hyvän (ahkeran) työpanoksen realisoituvan palkkiona tulevaisuudessa. Sitä, koska ja miten tämä todellisuudessa tapahtuu, ei kuitenkaan kerrota. Toi-

saalta mahdollisuus-puhe asettaakin vastuun onnistumisesta juuri työntekijän harteille: Vuokratyöyritykset mahdollistavat jonkinlaisen työllistymispolun, mutta yksilön on osattava itse raivata polku vakinaisen työsuhteen maantielle.

Vakinaistumiseen liittyvien ehtojen epämääräisyys vahvistaa kuria ja työntekijän asemaa tottelevana osapuolena. Vakinaistuminen ei ylimalkaan tapahdu esimerkiksi määrätyn työssäoloajan tultua täyteen, tiettyjen ammatillisten ja osaamiskriteerien myötä, oppimisen myötä, tai esimerkiksi silloin, kun työntekijä on tehnyt useita määräaikaista työsopimuksia peräkkäin. Päinvastoin, vuokratyöyritykset vihjailevat pitävänsä hallussaan lähes salaista, tai vähintäänkin yksinoikeudellista tietoa vakinaisista työsuhteista ja uusista mahdollisuuksista:

”Olemme laajasti verkostoituneet työelämään ja toimimme halutessasi agenttinasi. Ryhdymme osajille agentiksi ja teemme hiljaista hakua puolestasi. Laita hakemus tulemaan CV:n kera ja kerro tavoitteesi, missä haluat tehdä töitä ja tietysti, mitä töitä. Etsimme sinulle toivettasi vastaavan työn, voit siis päästä kauttamme tunnettuihin ja arvostettuihin yrityksiin.” (*Opteam*)

”Kaikki paikat eivät tule julkiseen hakuun, vaan otamme yhteyttä rekisterimme perusteella potentiaalisiin kandidaatteihin” (*Pestikolmio*)

“Ei-julkisia hakuja suoritamme toimeksiantajamme toivomuksesta. Näistä hauista emme julkaise työpaikkailmoitusta lainkaan. Jotta voit varmistaa mukanaolosi tällaisissa hauissa, toimita meille avoin hakemuksesi.” (*ProSelectum*)

“Yksi henkilöstövuokrauksen eduista on se, että töihin voi päästä yrityksiin, jotka eivät avoimesti hae työvoimaa.” (*TosiPro*)

Tieto sekä työtilaisuuksista että hakijoiden sopivuudesta on siis yhtäältä vuokratyöyritysten hallussa, mutta toisaalta työnhakijoita valistetaan ottamaan kohtalonsa omiin käsiinsä, tekemään unelmistaan totta. Vakituisen työsuhteen mahdollisuutta rakentavassa diskurssissa vuorottelevatkin kaksi ristiriitaista puhetapaa: Yhtäältä työntekijän toimijuutta korostava, jossa kaikki on kiinni vain työntekijästä itsestään, sekä toisaalta erityisesti vakituisten, toisin sanoen työsuhde-eduiltaan ja -turvaltaan parempien työpaikkojen osalta vuokratyöyritysten portinvartijuutta korostava tietämisen ja valinnan diskurssi. Työnhakijan on siis tehdäkseen unelmistaan totta käytävä vuokratyöyritysten viitoittamalle tielle, jossa hyvää, eli vakituisen työpaikan ansaitsevaa työntekijää määrittävät kuitenkin yhä selkeämmin epämääräiset, vaikeasti määriteltävät ja todennettavat, ei-ammattillisiin kvalifikaatioihin viittaavat määritykset.

### 6.3.3 Oikea asenne takaa menestyksen

Ainoa vuokratyöyritysten arvioinnin ja seulonnan kohteena oleva asia ei olekaan vain työntekijän ammattitaito tai osaaminen, vaan vuokratyöyritykset pyrkivät myös määrittelemään, kontrolloimaan ja jopa muokkaamaan työnhakijoiden olemusta ja luonnet-

ta. Tutkittujen 49 internetsivuston joukossa yhteensä 22 sivustolta löytyy työntekijän luonteeseen tai ulkoiseen olemukseen viittaavia vaatimuksia. Yleisimmin käytetty hyvää ja haluttua työntekijää määrittävä ilmaus on ”hyvä tyyppi, jolla on oikea asenne” (15 sivustoa). Myös sitoutunut ja tunnollinen (7), motivoitunut (5) ja reipas (5) saivat useita mainintoja. Yleisellä tasolla ammattitaito (ei siis spesifejä taitoja) ja esimerkiksi kyky ja halu oppia uutta mainittiin 11 sivustolla. Jotkin yritykset listaavat toivotuille työnhakijakandidaateille enemmän kuin kymmenen haluttua kvalifikaatiota, esimerkiksi *EilaKaislan* vuokratyöntekijälle lastatut odotukset. Ennakkoluulottomuus halutun työntekijän kvalifikaationa mainitaan jopa kahdesti. Toisaalta, *Eilakaisla* on niitä harvinaisia vuokratyönantajia, jotka edes mainitsevat toivottuna ominaisuutena muitakin kuin työntekijän luonteeseen viittavia ”taitoja”:

”Asiakkaamme odottavat eilakaislalaisilta ajan tasalla olevaa ammattitaitoa, hyvää toimistotekniikan tuntemusta ja kielitaitoa. Ominaista kaikille eilakaislalaisille on kyky työskennellä yhdessä toisten kanssa, kyky omaksua uusia asioita sekä ennakkoluulottomuus, oma-aloitteisuus ja aktiivisuus. Me *Eilakaislalla* odotamme Sinulta ennakkoluulottomuutta, avoimuutta ja vahvaa sitoutumista vastaanottamaasi työhön. Olet motivoitunut työskentelyyn asiakasyrityksessämme ja valmis muutoksiin. Tärkeintä on asenne. Meidän motomme on: Tehty ja valmis”

Markkinointikampanjassaan Turun torilla olevissa mainospylväissä, joissa kesällä 2007 pyörivät valtavat, monimetriset mainokset, *Eilakaisla* käytti myös iskulausetta, jonka mukaan ”Tärkein työelämässä tarvittava taito on Asenne.” *Opteam* taas julistaa: ”Meille pääsevät töihin hyvät tyypit, joilta löytyy asennetta ja osaamista”.

Asenne ja hyvä tyyppi ovat siinä mielessä mielenkiintoisia kvalifikaatiovaatimuksia, että ne ovat tarpeeksi väljiä ja epämääräisiä muuteltavaksi tai individualisoitavaksi aina tilanteen ja tarpeen mukaan. Yleisesti ottaen oikealla asenteella ja hyvällä tyyppillä viitataan ilmeisimmin työnhakijan halukkuuteen ottaa vastaan hänelle tarjottuja työtehtäviä, sopeutumista työnantajien toiveisiin ja vaatimuksiin, sekä sitoutumista vuokratyöyrityksen työntekijäksi. Toisaalta sillä viitataan jälleen myös työntekijän vastuuseen: Vuokratyöyritykset luovat mahdollisuuksia, joista työntekijän on oikealla asenteella mahdollista luoda itselleen urapolku, tai ainakin jatkuva ansionhankintakeino. Oikeaa asennetta voi pyrkiä myös avaamaan sivustoilla toistuvilla, hyvää työntekijää kuvaavilla adjektiiveilla. Ahkera, motivoitunut, sitoutunut, aktiivinen, ennakkoluuloton ja tunnollinen piirtävät kuvaa työntekijästä, joka ei kieltäydy tarjotuista työtehtävistä, ei valikoi tehtäviä liikaa, hyväksyy nopeastikin vaihtuvat työkeikat ja pystyy sopeutumaan vaihtuviin työyhteisöihin. Työntekijän olemus on siis yrittäjämäinen. Myös irrallisuus yhteisöistä ja äärimmäinen yksilöllisyys kykynä hyppiä työyhteisöistä toiseen ilman tarvetta sitoutua, kaikkuvat vuokratyöyritysten rakentaman työntekijänkuvan taustalla. Nämä merkitykset hävittävät näkyvistä työsuhteen sosiaaliset elementit, kuten yhteistyön, vastavuoroisuuden ja kollektiivisuuden. Työntekijäyksilöön keskittyvä puhe hävittää yhtälöstä myös käyttäjäyrityksen roolin ja vastuut täysin.

Oikea asenne ja hyvä tyyppi ovat kuitenkin enemmänkin moraalisia hyveitä ja ideaaleja, eivät niinkään taitoja. Myös sitoutuminen vain vähän vastavuoroisuutta lupaavaan vuokratyösuhteeseen, tai motivoituminen hyvinkin lyhytaikaisiin työsuhteisiin voidaan nähdä enneminkin luonteenlaatua heijastavina ominaisuuksina, kuin opittuina ammatillisina taitoina. Korostamalla näitä kvalifikaatioita vuokratyöyritykset rakentavat vahvasti kuvaa hyväksyttävästä työntekijäsubjektiviteetista ja tekevät selkeitä rajanvetoja hyvän ja huonon, tai halutun ja ei-toivotun työntekijän hahmosta. Näihin kvalifikaatioihin yltäminen tai niiden todentaminen on kuitenkin hyvin subjektiivisista käsityksistä ja ennakkoluuloista kiinni, ja näin muodoin erittäin vaikeaa. Yhden työnantajan mielestä aktiivisuus ja ennakkoluulottomuus osoitetaan ehkä harrastamalla jotain extreme-lajia, toisen mielestä ehkä kiertämällä ympäri maailmaa työtilaisuuksien perässä. Pääasiallinen viesti on kuitenkin se, että rehellisyys ja ammattitaito eivät välttämättä enää riitä, vaan työnhakijan on osoitettava olevansa jatkuvassa muutoksessa, kilpailussa ja kiehumispisteessä oletetuksi olevien työmarkkinoiden kaltainen.

Hieman yllättävää on se, että joustavuutta työntekijöiltä vaatii eksplisiittisesti vain 2 yritystä. Tämä puutos tulee korjatuksi, kun sivustoja tarkastelee hieman laajemmin. Joustavuus määrittää eniten mainittuna adjektiivina koko vuokratyöalaa 22 tutkituista sivustoista, tehden hyvin selväksi sen itsestään selvyuden ja lähtökohtaisen aseman alan perusvaatimuksena. Esimerkiksi *LabourLine* markkinoi vuokratyötä etusivullaan seuraavasti: ”Henkilöstövuokraus lisää *joustavuutta* ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.” *Aurum* taas mainostaa alaa näin: ”Henkilöstövuokraus on *joustava* ja edullinen tapa hoitaa ruuhkahuiput, sairauslomat, vuosi- ja äitiyslomat, sekä opiskelu- ja koulutusvapaat.” *Adecco* puolestaan kirjoittaa: ”Henkilöstövuokraus on *joustava* tapa saada työntekijöitä tehtäviin, joihin yrityksen ei ole mahdollista palkata omaa henkilöstöä.” *Manpower* on otsikoinut niukat internetsivustonsa kuitenkin väliotsikolla ”*Joustavuus*”, jonka alla yritys perustelee joustavuuden tarvetta hyvin suorasanaisesti työelämän ja yritysten jatkuvasti muuttuvilla *vaatimuksilla*. Joustavuus rakentuu kuitenkin hyvin monilla internetsivuilla pitkälti melko määrittelemättömänä: Kuka joustaa, tai kenen ja millaisesta joustavuudesta vuokratyössä oikein on kyse?

Samaan tyyliin joustavuutta koko alaa määrittävänä sekä vaatimuksena että etuna toistetaan joka toisella tutkituista sivustoista. Ristiriitaa joustavuuden sisältöön aiheuttaa se, että sivustojen työnantajille suunnatuilla osiolla markkinoidaan erityisesti joustavuutta työntekijämäärissä, samalla kun työntekijäosioissa puhutaan joustavuudesta, joka mahdollistaa esimerkiksi työn ja muun elämän, tai työn ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamisen. Tässä konkretisoituu myös työntekijäsubjektiin liitetyn yksittäisyyden vaatimuksen ja toisaalta työntekijän sitoumuksien välinen ristiriita. Työntekijöiden ajatellaan olevan joustava resurssi käyttäjäyritysten toiveiden mukaan samalla kun joustavuutta rakennetaan motiiviksi työntekijän omalle toiminnalle, eli vuokratyön valitsemiselle. Tämä yhtälö on konstikas.

Huomion arvoista on myös se, että yleisesti ottaen vuokratyöyritysten sivustoilla esimerkiksi tietokoneenkäyttötaidot, kielitaito, luovuus tai aloitteellisuus eivät ole usein mainit-



tujen, tai haluttujen työntekijätaitojen tai kvalifikaatioiden joukossa. Poikkeuksen tästä tekevät jotkin toimisto- ja taloushallinnontyötehtäviä välittävät vuokratyöyritykset. Niiden sivustoilla peruslähtökohtana on usein oikea koulutus, kielitaito ja ohjelmisto-osaaminen (esim. *Eilakaisla* ja *Suomen Toimialapalvelu*). Yhteistyökyky tai kyky suunnitella omaa toimintaansa eivät myöskään juuri löydy vuokratyöntekijältä odotettavien kykyjen listoilta. Vuokratyöntekijän odotetaan olevan lähinnä sopeutuva, toimiva ja tehokas, ei innovatiivinen, tai työyhteisön ja työtehtävän kehittämiseen suuntautuva. Vuokratyöntekijä on työyhteisössä suorittamassa tiettyä tehtävää, ei esittämässä täysivaltaista työyhteisön jäsentä, tai kyseenalaistamassa ja kehittämässä työprosessia tai työyhteisöä.

Vuokratyöyritysten internetsivuilla toistuu myös hyvin usein sanapari elämäntilanne ja valinta. Yhteensä 14 tutkituista yrityksistä tarjoaa internetsivuillaan vuokratyötä ratkaisuna työnhakijan elämäntilanteeseen, tai esittää vuokratyön nimenomaisesti työntekijän vapaana valintana. Vaikka joustavuus liittyy sivustojen yleisesittelyissä kiristyneeseen kilpailuun, tai jatkuvaa monitorointia edellyttävien, ”lyhyttempoisten” markkinoiden syntyyn, työntekijän osalta vuokratyötä esitellään elämäntilanteeseen ja omaan valintaan liittyvänä yksilöllisenä työelämäratkaisuna. Nyt vakituinen työ onkin vuokratyöyritysten nettisivujen mukaan jotain, mitä työntekijät eivät enää halua, mikä ei enää sovi työntekijöiden elämäntilanteisiin. Työntekijä elää omaa, harrastusten, perheen, opiskelun ja unelmien täyttämää elämäänsä, johon vuokratyö tarjoaa ratkaisun erilaisten työtehtävien valikoimalla, jonka puitteissa on mahdollista ihan itse päättää omista työvuoroistaan.

Esimerkiksi *Varamiespalvelu* mainostaa internetsivuillaan työntekijän elämäntilanteeseen sopivaa työsuhdetta näin: ”Työntekijämme saavat aina itse päättää, ottavatko he tarjotun työn vastaan. Työt voi toisin sanoen sovittaa oman elämäntilanteen mukaan.” *Legioona* taas vakuuttaa mahdollistavansa työntöön ja opiskelun yhteensovittamisen. *Henkilöstöpalvelu Aurum* mainostaa seuraavasti: ”Henkilöstöpalvelu Aurumissa pyrimme löytämään ammattitaitosi ja osaamistasi vastaavan työn sinulle sopivana aikana ja sopivassa paikassa.” *Aurum* myös luettelee toimijoita, joille se markkinointinsa kohdistaa mm. seuraavasti: ”henkilöt, jotka etsivät työpaikkaa, joka joustaa heidän elämäntilanteensa ja tarpeidensa mukaan, tai jotka etsivät elämäntilanteeseensa sopivaa lyhytaikaista sijaisuus- tai päivystystyötä.”

*VPS Henkilöstöpalvelu* puolestaan markkinoi vuokratyön tarjoamia mahdollisuuksia työntekijöille seuraavasti:

”Henkilöstövuokraus on yhä yleisempi tapa löytää työtä. Henkilöstövuokraus on myös joustavaa; voit itse valita työsi ja määrätä työaikasi. Monille vakituinen työ ei välttämättä sovi muuttuneen elämäntilanteen tai muiden syiden takia.”

*Adecco* taas muotoilee saman viestin näin:

”Henkilöstövuokrauksen käytön kasvu kertoo osaltaan siitä, että työntekijät ovat entistä enemmän kiinnostuneita määräaikaistyön tarjoamista mahdoli-

suuksista. Se tarjoaa toimivia työnteon muotoja erilaisissa elämäntilanteissa ja tarjoaa tekijälle mahdollisuuden kartuttaa osaamista erilaisissa tehtävissä ja työyhteisöissä.”

Vuokratyöyritykset siis rakentavat markkinoinnissaan vuokratyöstä kuvaa mahdollisuutena tai vaihtoehtona, jota työntekijät itse haluavat, yhä enemmän. Vuokratyön lisääntyminen kiinnitetään ensisijaisesti työntekijöiden toiveisiin, ei työnantajien vaatimuksiin. Vuokratyö lupaa joustavuutta ja yksilöllisiä valintoja, kunkin työnhakijan elämäntilanteen huomioonottamista ja työntekijälle mahdollisuutta määrätä työsuhteeseen liittyvistä velvoitteista. Implisiittisesti tässä diskurssissa on kyse vakituisen työsuhteen kuvaamisesta elämäntilanteeseen sopimattomaksi, valintoja ja yksilöllisyyttä rajoittavaksi, tai muutoin negatiiviseksi, esimerkiksi vanhanaikaiseksi, jäykäksi tai joustamattomaksi. Vuokratyön esitetään siis tarjoavan jotakin, mitä vakituinen, pysyvä työsuhte ei pysty tarjoamaan. Elämäntilanteen korostaminen luo myös mielikuvaa ja tulkintaa työelämästä jatkuvasti vaihtuvina tilanteina, joissa oikeanlaisen asenteen omaava työntekijä on eri työyhteisöissä joustavasti ja kiinnitakertumatta vaeltava kokemusten kerääjä. Pitkäjänteistä sitoutumista edellytetään ja odotetaan ennemminkin eri työkeikkoja tarjoavaan vuokratyöyritykseen kuin käyttäjäyritykseen, jossa eri työtehtävien monipuolinen hallinta ja kehittäminen vaatisivat enemmän normaalityösuhdetta muistuttavaa sitoutumista. Organisaatioiden kehittymisen, työntekijän verkostoitumisen ja osallisuuden, tai työyhteisöllisten arvojen kannalta vuokratyön vaikutuksia ei internetsivustoilla kuvata lainkaan.

### **6.3.4 Yhteenveto**

Internetsivustojen analyysi tuottaa vuokratyön diskursiiviseen avaruuteen aivan erilaisen sisällön kuin eduskunta- ja sanomalehtiaineistot. Ensinnäkin ”puhujana” internetaineistossa on koko ajan työnantaja. Näin ollen internetaineistossa ei muodostu niinkään kilpailevia diskursseja, vaan ennemminkin puheet ja niistä muodostuvat diskurssit toistuvat jopa yllättävän samankaltaisina lähes kaikilla sivustoilla. Näin muodoin on perusteltua todeta, että vuokratyötä välittävien yritysten lähinnä työntekijöille suunnatuilla internetsivustoilla rakentuu hegemonia, jossa sisältönä ovat pääasiassa kaksi diskurssia: Vuokratyön merkitystä työntekijälle kuvaava ”vuokratyö johtaa vakinaiseen työsuhteeseen” -diskurssi ja työntekijää kuvaava ”oikea asenne”-diskurssi.

On erittäin mielenkiintoista, että huolimatta hyvin monen yrityksen selkeistä ponnisteluista todistaa vuokratyö hyväksi ja hyväksytyksi työsuhdemuodoksi, lähes kaikki internetsivustot joutuvat ottamaan kantaa vuokratyön ja vakituisen työsuhteen väliseen jännitteeseen. Vuokratyö on internetsivujen tekstien perusteella siis ristiriitainen ilmiö työmarkkinoilla: se ikään kuin kieltää vakituisen, jatkuvan työsuhteen arvon, samalla kun se ilmoittautuu välineeksi tuon työsuhteen saavuttamiseen. Toisaalta internetsivustojen teksteissä ei oteta sisällöllisesti työpaikka tai -tehtävätasolla kantaa siihen, mihin ja kenelle vuokratyö sopii, vaan sopivuus kiinnitetään ensisijaisesti työnhakijan yksilölliseen elämäntilanteeseen. Näin työsuhte rakentuu yksityisasiaksi, ohittaen työsuhtee-

seen liittyvän, perustuvaa laatua olevan sosiaalisen osa-alueen. Vuokratyön markkinointi internetissä rakentaakin merkitysavaruuksia, jossa työsuhteen osapuolet karsinoidaan omia intressejään, etujaan ja mieltymyksiään ajaviksi irrallisiksi toimijoiksi. Tätä tukee rakenteellisestikin internetsivujen muoto: työnantajille ja työntekijöille on useimmiten erilliset sivustonsa. Työntekijän osuutta työsuhteessa rakennetaan täysin ilman työyhteisöön ja organisaatioon kiinnittyviä kuvailuja tai sisältöjä. Työtä tehdään ikään kuin vain omien ”elämäntilanteiden” ja valintojen tyhjiössä, jolloin käsitys työsuhteesta kahden osapuolen yhteistyönä jää diskursiivisen rakentamisen ulkopuolelle. Sitä, miten vuokratyöntekijä tulee ja pääsee osaksi työyhteisöä tai organisaation tavoitteita ei pohdita yritysten internetsivuilla lainkaan. Varsinainen työyhteisö, organisaatio, jääkin vuokratyön internetsivujen diskursseissa epäoleelliseksi seikaksi työntekijälle.

Vakituisuutta taas mainostetaan pääasiassa jonakin, jonka vuokratyö mahdollistaa. Huolimatta siitä, että internettekstit perustelevat vuokratyön hyödyllisyyttä nimenomaan vaihtoehtona vakituiselle työsuhteelle, korostuu teksteissä vuokratyön rooli vakituisen työsuhteen mahdollistajana. Tämä taas painottaa vuokratyöyritysten roolia nimenomaan työnvälittäjinä, ei todellisia työnantajina. Vaikka vuokratyöyritykset puhuvat urakehityksestä tai osaamisen kehittämisestä, jäävät nämä lupaukset lukijan mielikuvien varaan rakentuviksi. Kyllä, vuokratyön kautta voi päästä urapolulle, ja kyllä, osaaminen voi kehittyä vuokratyönkin avulla, mutta miten, missä ja koska – nämä määreet ja yksityiskohdat jätetään hämärän peittoon. Lukijan vastuulle jää siis näiden lupauksen ymmärtäminen kontekstissaan. Ne ovatkin tosiasiaa käyttäjäyrityksen päätettävissä, vaikka tätä ei mainita internetin diskursseissa lainkaan. Toisaalta vakinaistuminen todennetaan vahvasti faktuaalistamalla, sillä vakinaistumiseen liitetään joko eksaktisti prosentuaalinen määrä niistä työntekijöistä, jotka kunkin yrityksen kautta on vakinaistunut, tai sanallinen määritelmä vakinaistumisen yleisyydestä. Toisaalta vuokratyö lupaa kehittymistä ja urapolkua. Kuitenkin, esimerkiksi työtehtäväsallalla kehittyminen yleensä merkitsee yhä vaativampien ja myös palkitsevampien työtehtävien saamista hoidettavaksi. Näin konkreettista lupaus vuokratyö ei kuitenkaan voi antaa. Odotushorisontiksi rakennetaankin työsuhteen jatkuminen ylipäänsä, ei välttämättä kehittyminen.

Tulkitsen mahdollisuuksiin ja ”salattuun tietoon” kiinnittyvän vakinaistumispuheen osaksi ”työmarkkinapeliä”, jolla pyritään työntekijöiden säätelyyn ja hallintaan. Monet vuokratyötä etsivät työnhakijat ovat rekisteröityneet vuokratyöyritysten työnhakijoiksi, koska vakituista työtä on vaikeaa saada. Vakituisuus, pysyvyys, turvallisuus ja taloudellinen jatkuvuus ovat kuitenkin työnhakijoiden arvostuksissa vuodesta toiseen tärkeällä sijalla (esim. Torvi & Kiljunen 2005, 58–59; Melin & Blom & Kiljunen 2007, 37–39; Eurofound 2007, 78–81; SAK 2011). Näin ollen kaikki mahdollisuudet pysyvän työpaikan saamiseksi ja takaamiseksi ovat työntekijälle houkuttelevia. Niille, jotka tekevät vuokratyötä siitä syystä, että muuta työtä ei ole ollut mahdollista saada, lupaukset vakituisesta, pysyvästä työsuhteesta toimivat myös lupauksena vastavuoroisuudesta: jos teen työni hyvin, jos olen joustava ja ahkera, minut vakinaistetaan ja saatan onnistua nousemaan myös yhteiskunnan sosioekonomisessa portaikossa.

Vakituisuutta ”vilauttamalla” vuokratyötä pyritään rakentamaan hyväksytyimmäksi. Vuokratyö onkin vain vaihe työuralla, väliaikainen ratkaisu, joka kuvataan ikään kuin initiaatiotiikiksi matkalla kohti turvatumpaa ja halutumpaa työmarkkina-asemaa. Koska suurin osa vuokratyöntekijöistä on nuoria, jopa ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevia, on vuokratyön markkinoiminen työuran ensiaskelmana selkeää kasvatustyötä, siis hallintaa, jolla pyritään opastamaan ja ohjaamaan työntekijöitä hyväksymään epävarmuutta tuottava työntekijäasema. Sinänsä tämä ei ole edes vuokratyöyritysten toimintalogiikan vastaista, vaan ennemminkin suositus yhä uusille työnhakijoille, joita vuokratyöala toimiakseen tehokkaasti ja tuottavasti tarvitsee. Vuokratyöala ikään kuin suodattaa yhä uusia työntekijöitä oman prosessinsa lävitse. Tämä prosessi voi toimia vaikutusvaltaisena kasvatustyönä tulevaisuuden työntekijäidentiteettiin.

Hyvä tyyppi-diskurssi puolestaan kiinnittyy hyvin vahvasti moraalisiin äänenpainoihin vastuullisuudesta, korostaessaan oikean asenteen merkitystä työllistymisessä. Koska oikea asenne on hyvin vaikeasti määriteltävissä, sen viittaukset velvollisuuksiin, oikeuksiin ja vastuisiin jäävät lähes yksinomaan työnantajan määriteltäviksi. Miten oikeaa asennetta pystyy ilmentämään? Mikä on oikean asenteen suhde esimerkiksi yleisesti vuokratyötä määrittävään ja työntekijöiltäkin odotettuun joustavuuteen? Oikea asenne voi symboloida tervettä suhtautumista palkkatyöhön, siis perinteistä vastuun ja vapauden tasapainoa, mutta irtisanomissuojaltaan olemattomassa vuokratyösuhteessa oikean asenteen sisältö saattaa kallistua myös despoottisen hallinnan puolelle. Oikea asenne on määritelmällisesti myös yksikkö, eli oikeaa asennetta voi olla vain yhdenlaista. Tämä kaventaa työntekijän mahdollisuutta neuvotella roolinsa sisällöstä esimerkiksi niissä tapauksissa, kun työnantajan ja työntekijän intressit ovat ristiriidassa. Oikea asenne edustaakin vahvaa hallinnallista diskurssia, jossa hyvän työntekijän identiteettiä määritellään yrittäjämäisin äänenpainoin, jolloin vastuu työmarkkinoilla tapahtuvista muutoksista, kuten työllistymisestä, työttömyydestä ja urakehityksestä asetetaan yksittäisten työntekijöiden harteille.

Toisaalta yksilöllisyyttä ja jopa yksittäisyyttä korostava puhe työntekijän asenteesta ja luonteenpiirteistä jälleen marginalisoi yhteisöllisyyteen, yhteistyöhön ja jonkin kollektiivisen hyvän rakentamiseen liittyvät merkityksenannot työyhteisöissä. Yhteisöllisiä arvoja työstä hakeva ei välttämättä tunnista itseään haluttavana työntekijänä. Työmarkkinat rakennetaan oikea asenne-diskurssissa yksiselitteisesti työntekijän toiminnalla hallittaviksi, vaikka työmarkkinoilla vaikuttavat monet tekijät ja tapahtumat, joihin yksittäisellä työntekijällä ei ole mitään vaikutusvaltaa. Epävarmuus, epäselvyys ja monitahoisuus suljetaan Oy Minä Ab-ajattelun ulkopuolelle. Toisaalta mahdollisuus, kyky ja halu tehdä oma työ niin hyvin kuin pystyy, liittyy osallisuuteen yhteiskunnassa ja yhteisössä. Oma henkilökohtainen arvomaailma ja identiteetti, esimerkiksi rehellisyys, uutteruus, muiden auttaminen, sekä tekeminen hyvin ja huolellisesti, olivat aiemmin yhtäpitäviä yritysten tai organisaatioiden arvomaailman kanssa (esim. Kortteinen 1992.) Kilpailukyky-yhteiskunnassa ja yrittäjyyskansalaisuuden aikana kustannustehokkuus, nopeus, tuottavuus ja joustavuus ovat ottaneet palkintopallisijan työelämän merkitysten kilpajuoksussa ja siihen pitäisi myös työntekijän arvomaailman ja identiteetin muokkautua.

## 6.4 Työnantajahaastattelut: Vuokratyö on yksilöllistä vapautta

### 6.4.1 Johdanto

Internetsivuilta siteeratut vuokratyön sisältöjä kuvaavat attribuutit, kuten elämäntilanne, valinta ja joustavuus rinnastavat vuokratyön ammattialasta riippumatta itsenäiseen uran luontiin, jossa työntekijän omalla työpanoksella, persoonalla, valinnoilla ja toimitusjoudella on ensisijainen vaikutus työsuhteen kehittymiseen, sekä työn ja muun elämän, toisin sanoen ”työn ja vapauden”, suhteeseen. Omaehtoinen osallistuminen, itse valitut työajat, mahdollisuus vaihtaa työyhteisöjä, kokeilla ammatteja ja yhdistää joustavasti työ ja perhe kiteytyvät vuokratyön markkinoinnissa vapauden sisällöiksi. Mielikuva-  
muokkauksen mukaan vuokratyö mahdollistaa siis valinnan ja vapauden demokratisoitumisen, tai tasa-arvoistumisen, kun aiemmin lähinnä vain ylempien sosiaaliluokkien työtä ja toimintaa määritelleet käsitteet valinnasta, vapaudesta, joustavuudesta ja työn ”sovittamisesta” omaan elämäntilanteeseen on tuotu vuokratyössä kuvaamaan kaikkia ammattialoja ja kaikkia hierarkiatasoja (vrt. Aho 1988, 22). Vapaus ja valinta tuntuivat internetsivujen analyysin perusteella keskeisiltä sekä vuokratyötä että työntekijää luonnehtivilta määreiltä. Tämä pohdinta yhdessä tutkimuksen viitekehäyksen kanssa siivitti kysymyksiäni vuokratyötä välittävien yritysten edustajille.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton teettämän Valtakunnallisen vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan tärkein syy vuokratyön tekemiseen on työnsaannin helppous verrattuna suoran, jatkuvan työsuhteen saamiseen. 48 prosenttia tutkimuksen vastaajista ilmoitti tämän syyksi vuokratyön tekemiseen. Yhtä moni vastaajista ilmoittaa syyksi tehdä vuokratyötä sen, että voi itse valita työajan ja -paikan. (HPL 2010.) Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ja yksittäiset vuokratyöyritykset markkinoivat vuokratyötä työntekijöille juuri ajatuksella joustavuudesta: helppoa työllistymistä, monipuolisia työmahdollisuuksia ja vapaus valita omat työaikansa ja -paikkansa. Kysyin haastateltavilta henkilöstöpalveluyritysten edustajilta konkreettisia esimerkkejä ja kertomuksia siitä mitä vuokratyö oikeastaan tarkoittaa työntekijän näkökulmasta. Kysyin, onko mahdollista edetä juoksupojasta johtajaksi, tai työskennellä silloin kun se työntekijälle sopii, onko mahdollista kokeilla eri ammatteja ja hypähtää vaikkapa tarjoilijasta trukkikuskiksi, tai nimenomaan testata jotakin alaa ja työnantajaa. Onko mahdollista käydä töissä silloin tällöin ja lähteä surffaamaan kun huvittaa, ja onko vuokratyön vapaus tosiaankin vapautta valita työpäivänsä. Halusin näillä kysymyksillä päästä perille siitä, minkälaista vapautta työntekijän vapaus oikeastaan onkaan ja mitä tuo vapaus ja valinta edellyttävät.

### 6.4.2 Vuokratyö on vapaa valinta

Työnantajahaastatteluja analysoidessani aloin pohtia vapauden käsitteen sisältöjä, sekä julkisten keskusteluiden ja mielikuvien suhdetta työnantajien esittämiin näkemyksiin. Työnantajien puheessa mahdollisuudet, valinnat ja vapaudet kyllä vilistävät, kuten internetinkin diskursseissa, mutta arjen konkretiassa vapaudet muuttuvat ehdollisiksi. Kun markkinointipuhe korostaa mahdollisuuksien moninaisuutta, elämäntilanteen huomioi-

mista ja valinnanvapautta, työnantajat rajaavatkin vapauden ja mahdollisuudet kunkin työnhakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista riippuviksi. Työnantajien puheessa valinnanvapautta ja mahdollisuuksia alkavat rajoittaa työsuhdemuodon hyväksyminen tai ymmärtäminen, työnhakijan sukupuoli, ikä, kielitaito, ammattiala, sekä aiempi työkokemus.

Vuokratyössä työntekijän on ensinnäkin sisäistettävä ”pelin henki”, tai vähintäänkin ymmärrettävä ”mistä vuokratyössä on kyse”. Yhdeksän kymmenestä haastatellusta yrityksestä pyrkii varmistamaan työntekijän oikean ymmärryksen vuokratyön pelisäännöistä kirjallisilla ohjeilla. Näitä ohjeita (”Tulokkaan opas”) vuokratyöyritykset jakavat työntekijöille, kun he ensimmäistä kertaa lähtevät asiakasyritykseen työtehtävään. Työnantajat kuitenkin myös puhuvat vuokratyön yhteydessä *ymmärtämisestä ja hyväksymisestä*, jopa *sisäistämisestä* kuvatessaan sitä sitoutumisen ja sopeutumisen prosessia, joka työntekijän on ennen vuokratyösuhteeseen ryhtymistään oivallettava:

LL: ”No miten teidän puolelta työntekijää sitten opastetaan?”

V1: ”Joo, meillä on semmonen työntekijäohje, joka annetaan jokaiselle työntekijälle...mulla on se itse asiassa tässä mukana...et jos me katsotaan tätä, ni tää on vähä sellanen no...tää on vähän tämmönen...miten mä sanoisin...et *sun pitää ensin ymmärtää mistä tässä on niinku tavallaan kyse*. Koska meil on kahdenlaisii työntekijöitä, et niitä kun tekee keikkaa ja sit on työntekijöitä, jotka on niinku *tavallaan vakituisenomisemmassa* työssä. *Ni tää, et vuorojen vastaanottaminen on vapaaehtoista ni tää tietenkkin tarkoittaa näit keikkatyöntekijöitä eikä suinkaan niitä joiden työvuorolistalla on työvuorot.*” (Vuokratyöyrittäjä 1)

Vuokratyössä on siis kysymys ainakin kahdenlaisesta vapaudesta, joka on jollakin tavalla asteittaista. Työsuhteen ”keikkamaisuus” tai ”työvuorolistamaisuus” liittyvät vuokratyösuhteen epämääräisyyteen työsuhteen jatkuvuuden osalta. Vuokratyö voi olla kertaluonteista keikkaa tai jatkuvamman luonteista. Nämä molemmat työsuhteen muodot eroavat sekä perinteisestä jatkuvasta työsuhteesta että myös perinteisestä määräaikaaisuudesta, jossa esimerkiksi työsuhteen alkamis- ja loppumispäivämäärä on etukäteen tiedossa. Tämä pitää työntekijän ymmärtää ja toisaalta myös selvittää itselleen. Toisen yrityksen edustaja muotoilee saman asian *ideologiseksi hyväksymiseksi*. Valikoidessaan työtehtäviä, tai valitessaan ylipäänsä vuokratyön työmuodokseen, työntekijän tulee olla tietoinen työsuhteen rajoituksista:

”Täytyy niinku hyväksyy nää vuokratyöhön liittyvät tämmöset niinku työsuhteasiat. Et täytyy niinku ymmärtää ja hyväksyy se tosiasia, et toistaseks tää työsuhte tarkoittaa sitä et se työsuhte on ainoastaan siinä kohtaa voimassa kun [työntekijä] tekee fyysisesti työtä joissakin meidän asiakasyrityksissämme. Täytyy niinku ymmärtää tää pelisääntö tässä näin...*tää ideologinen puoli täytyy ensin olla kunnossa.*” (Vuokratyöyrittäjä 6).

Kysyin haastateltaviltani suoraan vuokratyöhön liittyvästä työntekijän vapaudesta valita työnsä, sekä siitä julkisuudessa esitetystä käsityksestä, että vuokratyö olisi nimenomaan työntekijän valinta. Työnantajien puheessa vuokratyö rakentuu ennen kaikkea kahden diskursiivisen määritelmän varaan: mahdollisuus ja vapaa valinta. Hyvin moni haastateltava korosti aivan yksiselitteisesti sitä, että vuokratyöntekijät ovat nimenomaan itse, omasta vapaasta tahdostaan valinneet vuokratyön työsuhdemuodokseen, ja että he kokevat vuokratyösuhteen jopa vapauttavaksi. Joidenkin haastateltavien mukaan vuokratyö tarjoaa myös mahdollisuuden päästä toteuttamaan itseään sellaisissa työpaikoissa, joihin muuten ei olisi päässyt. Vuokratyö on siis työnantajien mukaan itse valittu ja haettu työuran kohokohta, eikä suinkaan kurjuusloukku.

Työnantajapuheessa työnhakijoille kuitenkin sälytetään valtavasti vastuuta omasta työllistymisestäään. Haastatellut työnantajat määrittelivät vuokratyön tarjoavan ”mahdollisuuden”, ”avoimen oven” tai ”verkoston”, mutta että ”kaikki” tai ”loppu on täysin kiinni työntekijästä itsestään.” Vuokratyöntekijä onkin työnantajapuheessa ennen kaikkea tietoisia ja rationaalisia valintoja tekevä vahva työmarkkinoiden ammattilainen, joka tietää ja tuntee sekä omat että työmarkkinoiden mahdollisuudet, ja osaa käyttää niitä myös hyväkseen. Vuokratyöyritykset eivät pakota työntekijöitä hakeutumaan työntekijöikseen, eivätkä lähetä työntekijöitä vastentahtoisesti asiakasyrityksiin. Työntekijän vapaa valinta kulminoituu viimeistään siihen, että työntekijä saa aina päättää ottaako tarjotun työn vastaan vai ei. Eräs haastateltava puhui työntekijän valinnasta *haluamisena*, vaikka kyse on ehkä ennemminkin joustamisesta omien toiveiden ja tavoitteiden suhteen:

”Kyllä meillä on sellaisia työntekijäryhmiä, jotka sanovat että se on toi hinta ja sen alle en lähde. Voi tietysti olla että ihan ensimmäinen soitto ei tuo sitä paikkaa, et voidaan todeta et Maija on pyytänyt 11 euroa ja tää on nyt 10. Ni turha meidän on Maijalle soittaa....mut monta kertaa käy niin, että Maija soitataakin meille, kun ei ole kuulunut mitään, että hän on valmis vähän joustamaan ja silloin joustetaan... *mut se on ihan miten tää työntekijä haluaa*. Kuitenkin hän saa aina ottaa sen kannan et haluaako hän siihen työhön vai ei. Väkisin me ei olla lähetetty yhtään ainoaa ihmistä töihin, ei ensimmäistäkään. Kaikki on mennyt ihan vapaaehtoisesti, ei pakoteta ketään. Ei me edes pystytä siihen...”  
(Vuokratyöyritys 4)

Toinen haastateltava taas korosti elämäntilanteen ja oman halun yhteyttä valintaan:

”Eihän me täällä oteta niskasta kiinni ketään ja pistetä niitä tonne ja tänne, vaan he on itse halukkaita siihen. *Heil on oma elämäntilanne semmonen et he katsoo et tää on nyt heijän hetkensä tehdä tätä ja he halua näin toimia* ja jotkut haluaa tietysti hakea sitä vakituistakin paikkaa siellä, mikä monesti ehkä tuleekin. Et kuviona pelastava tekijä....täytyy muistaa myös työntekijän puolelta.... et mä painotan sitä valtavasti koska ketään ei niinku pakoteta niihin töihin.” (Vuokratyöyritys 7)

Kolmas haastateltava puolestaan toistaa puheessaan työntekijän valintaa useaan kertaan:

”Mielestäni olen tavannut urani aikana paljon semmosia henkilöitä, jotka ovat valinneet tämän vaihtoehdon. He kokee, että se on niinku vapauttavaa. He pystyy itse sääteleen, järjestämään aikataulunsa ja tota he ovat valinneet itse tän vaihtoehdon. Et se on heijän oma, ihmisen oma valinta” (Vuokratyöyrittäjä 1)

Neljäs toteaa, että valinnan vapaus ja mahdollisuus erilaisiin työtehtäviin (juoksupojasta johtajaksi) on kiinni vain työntekijästä itsestään:

”LL: No mites sitten kun aika monet vuokratyöyrittäjät mainostaa yhtenä etuna työntekijälle sitä, että pääsee tutustumaan erilaisiin työtehtäviin? Että jopa juoksupojasta johtajaksi...”

V3: ”No se on siitä kiinni et jos pätevyys riittää ja jos se itte suostuu ottaan niit hommii...et periaatteessa, jos sä oot pätevä tyyppi ja pystyt olemaan se johtaja, ni kyl sä pystyt se juoksupoikakin sit olemaan, jos sä vaan itse haluat olla se. Siitähän se kiinni on...” (Vuokratyöyrittäjä 3)

Viides toteaa maltillisemmin, että kaikille vuokratyö ei ehkä kuitenkaan sovellu:

”Niin, meil on tosiaan tää jännä joukko, joka on niinku ihan itse esimerkiksi valinnut tän työllistymismuodon, mut et siin täytyy olla kyl aika semmonen luottavainen ja ei-turvallisuushakuinen..et kyllähän se...ei tää kaikille sovi. (Vuokratyöyrittäjä 5)

Valinnan vapaus liittyy kuvaan portfolio-uraa ja jatkuvasti kasvavaa ansioluetteloa keräävästä postmodernista vaeltaja-työntekijästä, joka luottaen omaan ammattitaitoonsa haluaa jatkuvasti uusia kokemuksia ja pystyy joustavasti mukautumaan erilaisiin työtehtäviin ja -yhteisöihin. Näin hän hyödyntää työnantajien lyhytjänteistä työvoimapolitiikkaa ja avoinna olevia työmarkkinoita. Ilmoittautuminen vuokratyöyrittäjien listoille tulkitaan tässä kontekstissa haluna, tahtona ja valintana, ei pakkona. Valinta näyttäytyy kuitenkin ristiriitaisena, kun haastateltavat pohtivat vuokratyöyrittäjien roolia koko rekrytointiprosessissa: Todellisuudessa vuokratyöyrittäjät eivät ole siinä asemassa, että ne voisivat luoda työtehtäviä, päättää työsuhteen kestosta, tai edes siitä, kuka kulloinkin työtehtäviin valitaan. Näin ollen valintaan ja mahdollisuuksiin rakentuu myös ristiriitainen juonne, joka rajaa valintoja ja mahdollisuuksia mm. kielitaidon tai sukupuolen mukaan:

”Kyllä tässä eletään aika paljon sen asiakkaan (käyttäjäyrittäjä) toiveen mukaan, asiakashan aina loppukädessä tekee päätöksen (rekrytoinnista), mehän ei sitä tehdä. Asiakas sen loppupelissä kuitenkin päättää, et otetaanko tää henkilö vai ei” (Vuokratyöyrittäjä 10).

”Siis henkilöstöpalveluyrittäjä työllistää niitä ihmisiä, joita asiakkaat haluaa ostaa.” (Vuokratyöyrittäjä 9)



”Niin... eihän se niin ole että pelkästään me pystyttäis vakuuttamaan 100% heijät (*asiakasyritykset - LL*). Täytyy tietysti sitten nää soveltuvuudet myöskin arvioida, et onk hän tyyppinä... kun kuitenkin jokainen yritys hakee oikeaa tyyppiä, se on se kaikkein ratkaisevin.” (Vuokratyöyritys 7)

”Kun se asiakkaanpahuus ei hyväksy, jos se ihminen ei puhu täydellistä suomea. Meil on tosi fiksuja maahanmuuttajahakijoita, siis aivan mielettömän upeita ihmisiä. Vaikka me yritettäis niitä myydä sinne, niin ne ei käy kaupaksi, ku asiakas sanoo et en mää halua, kun se ei osaa suomea. Yrityksissä, joissa saat-  
taa olla ...yrityksen firmakielenä saattaa olla englanti...” (Vuokratyöyritys 4)

” No tuota sehän on laissa kiellettyä ilmoittaa että naiselle tai miehelle, mut että ihan selkeesti on miesten tehtäviä, vaikka me ei ilmoiteta millään lailla..... mut on tehtäviä mihin naiset ei kerta kaikkiaan pysty. Ja kyl se työyhteisökin sitten viime kädessä alkaa hylkimään.” (Vuokratyöyritys 7)

Valinnan vapaus ja elämäntilanteeseen sopiva työllistyminen muodostuvatkin vuokratyön rekrytointikäytännöissä rajallisiksi. Valinnan vapautta rajoittavat tekijät liittyvät käyttäjäyritysten valtaan valita työntekijät ja toisaalta työnhakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Valinnan vapauden rajallisuus liittyy myös vuokratyön sisäsyntyiseen rakenteeseen, jossa työnantajuus on jaettu kahtia. Vuokratyötä välittävät yritykset eivät voi puuttua itse työhön, eivät tehtävien jakamiseen, niiden räätälöimiseen, eivätkä muokkaamiseen. Vuokratyösuhteessa on lähtökohtaisesti kysymys nimenomaan työntekijän hallinnoimisesta, ei työprosessin tai työtehtävien hallinnasta. Tämä erottelu korostaa työntekijään kohdistuvaa säätelyä, työntekijän kykyä sopeutua ja joustaa, koska työprosessin, työajan ja työtehtävien hallinta on toisen yrityksen käsissä. Vuokratyön rakenteellinen ominaisuus, eli työnjohdon ja vaikutusvallan hajautuminen kahdelle eri taholle, erottaa työhön pääsemisen ja työn tekemisen täysin erillisiksi prosesseiksi, mikä samalla kätkee käyttäjäyrityksen roolin työntekijän säätelyssä ja hallinnassa. Käyttäjäyritykset toimivat vaikutusvaltaisina valitsijoina ja rajaehtojen asettajina, mutta vuokratyöyritysten rakentamassa ”vapaa valinta-diskurssissa” toimijoina näkyvät vain valinto- ja tekevä työntekijä ja mahdollisuuksia tarjoava vuokratyöyritys.

Tästä näkökulmasta vuokratyöyritysten propagoima ”työntekijä valitsee itse”-diskurssi näyttää kyseenalaiselta, ja voi pohtia, mitä työntekijä oikeastaan valitsee, valitessaan vuokratyön? Valitsemisen diskurssi kuvaakin ehkä enemmän käyttäjäyrityksille avautuvia mahdollisuuksia, jopa niin, että työsuhteeseen liittyvän kanssakäymisen osa-alueet ”valitaan”, koska palkkaan ja muihin työehtoihin liittyviä asioita ei käyttäjäyrityksen tarvitse hoitaa, ja toisaalta, koska vuokratyöntekijä saatetaan jättää myös käyttäjäyrityksen työyhteisön ja opastuksen ulkopuolelle.

Valinnan vapauden, vaihtoehtojen ja työntekijöiden toimijuuden korostaminen on kuitenkin vaikutusvaltainen diskursiivinen tapa rakentaa sekä vuokratyöyritysten toimintaa että vuokratyöntekijän statusta hyväksyttäväksi. Kukapa ei olisi enemmän vapaa ja

aktiivinen toimija, kuin alistettu tai passiivinen uhri? Toisaalta käyttäjäyritysten selän taakse meneminen ja työntekijän persoonallisiin ominaisuuksiin vetoaminen vapauttavat vuokratyöyritykset vastuusta silloin, kun työllistyminen ei syystä taikka toisesta muodostukaan työntekijän valinnan vapaudeksi tai elämäntilanteen mukaan joustavaksi mahdollisuudeksi.

Vapaa ja aktiivinen toimija-diskurssi kiinnittyy vahvasti myös sellaisiin käsitteisiin kuin ”oikea asenne” ja ”hyvä tyyppi”. Jo internetsivustojen analyysissä esiin noussut diskurssi toistuu myös työnantajapuolella. Hyvät tyypit työllistyvät ja oikealla asenteella voi joko korvata puuttuvaa työkokemusta, tai hälventää liiallisen koulutuksen tuomaa stigmaa, mutta jos oikeaa asennetta ei ole, työllistyminen on erittäin vaikeaa:

LL: ”No mites tämä monipuolisuus, mitä vuokratyöyritykset mainostaa... et olis mahdollisuus päästä kokeilemaan eri aloja, tai tehtäviä, niin mitäs se tarkoittaa?”

V8: No kokeilemaan pääsee semmosia tehtäviä mihin mä katson... tai mihin mejän aluetoimija katsoo et on valmis...mut et koska edelleenkin meidän pitää pystyä maksamaan palkka sille työntekijälle ja meidän pitää pystyä laskuttamaan asiakasta, ni ei voi ihan vaan sanoo, et joo mee sä tonne kokeilemaan...mut et riippuu kans siitä *asenteesta*, motivaatiosta tehdä. Meil on yks todella nuori jannu nyt just, jonka koulu on hiukan vielä kesken, niin ni hänet tohon ööh pistin koevuoroon ensin, ihan pelkästään sen *asenteen* takia, sanoin ravintolalle et nyt ois tämmönen kaveri et joo *että asenne on hyvä*. Et kyl se on mahdollista, mut mejän tapauksessa me ei vaan lähetetä johonkin kokeilemaan, vaan me keskustellaan sen ravintolan kanssa, että haluatko ottaa, nyt on *asenne kohdallaan*, et tästä saat kasvatettua just itelle sopivannäköisen työntekijän. Ja he tekee sen päätöksen.” (Vuokratyöyritys 8)

LL: ”No miten sä näet sen tosiasian että kun Suomessa työntekijät on aika koulutettuja, et aika iso osa ikäluokasta hankkii nyt jo korkeakoulutuksenkin... niin miten sä näet sen tän vuokratyön kannalta?”

V7: ”Kyl mä sanoisin, et mejän yhteiskunnassa on ylikoulutettuja liikaa. Et se on ikävää näiden kohdalla, jotka sen pitkän koulutuksen on käyny läpi, että ei löydy koulutusta vastaavaa työtä... Mut sitten on tietysti juuri se, että on *oikealla asenteella* hakemassa työtä, että on tärkeetä että ekonomi menee sitten vähän vaatimattomampaan tehtävään ja nousee siellä organisaatiossa sitten... et jos hän on *asenteeltaan semmoinen hakija, joka hakee ihan mistä tahansa, kunhan mä saan jonkun työn*.” (Vuokratyöyritys 7)

”LL: No kerro miten sä näet, et millainen on hyvä vuokratyöntekijä, et millaiset tyypit sit työllistyy tän kautta?”

V9: ”Kyllä hyvä työntekijä ylipäänsä on semmoinen, jolta löytyy *oikea asenne*. Se on ainoa mitä ei voi opettaa, kaiken muun voi opettaa. Ja siel on kolme

asiaa mitkä mun mielestä on tärkeimpiä. Ensiks pitää olla tahtoa, sit pitää olla kunnianhimoa ja sit pitää olla nöyryyttä...tietenkin siinä suhteessa mitä se työpaikka vaatii.” (Vuokratyöyrittäjä 9)

Oikea asenne-diskurssi korostaa työntekijän sopeutumisen, jopa nöyryyden tarvetta ja on näin selkeässä ristiriidassa työntekijälle joustavuutta ja valinnan vapautta tarjoavan mahdollisuus-diskurssin kanssa. Toisaalta se, että vuokratyö rakennetaan mahdollisuudeksi, jonka avulla työnhakija voi päästä toteuttamaan omia toiveitaan tai tarpeitaan, perustellaan tällä ”oikea asenne”-diskurssilla, jolloin vuokratyösuhteessa tapahtuvat ja koettavat vastoinkäymiset tai epäonnistumiset voidaan tulkita väärän asenteen ja työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien syyksi, ei vuokratyösuhteen rakenteesta tai kahdesta työnantajasta johtuvien väärinkäsitysten tai väärinkäytösten syyksi.

### 6.4.3 Sitoutuminen ja vakinaistuminen

Vuokratyön työnantajille avaama mahdollisuus joustavasti lisätä tai vähentää työntekijöitä, käyttää työvoimaa vain silloin, kun sitä tarvitaan, sekä mahdollisuus jättää työsuhteellisuudet välittäjäyrityksen harteille, on houkutellettu käyttäjäyrityksiä siirtymään määräaikaisiin vuokratyösuhteisiin. Vuokratyön eetosena on siis ollut heikompi sitoutuminen, kevyempi byrokratia ja toisaalta etenkin käyttäjäyrityksen mahdollisuus sekä saada nopeasti osaavaa työvoimaa että päästä eroon työntekijöistä ilman yhteistoimintaneuvotteluja tai irtisanomisprosessia. Vaikka työntekijällä on oikeus aina kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä, voivat vapaus ja sitoutumattomuus olla työntekijän ominaisuuksina myös liiallisia, jolloin ne muuttuvat moraalittomuudeksi ja nöyryyden puutteeksi.

Hyvä ja ihanteellinen vuokratyöntekijä ottaa vastaan sitä työtä mitä tarjotaan, reippaasti ja ilolla. Valikoivuus ja kieltäytyminen tarjotuista työtehtävistä eivät tulekaan tulkituiksi välttämättä oikeutena vapautteen ja valintaan, vaan ennemminkin vakavasti otettavan työnhakijastatuksen puutteena. Työnhakija voi liikaa valikoidessaan jäädä myös täysin vaille työpaikkaa:

”Tietysti jos monta kertaa sanoo ei, ni kylhän meille tulee sellainen kuva että hakija ei oo tosissaan...et sitten soitetaan ensin jo muille.” (Vuokratyöyrittäjä 5)

”Kyllä me kartoitetaan työnhakijan toiveet, että mille alalle sun kokemus vois olla hyvä, mitkä on sun vahvuudet, heikkoudet ja näin ja suhun ollaan sitten yhteydessä kun sellainen paikka tulee. Mut siihen ei kannata tuudittautua, siinä voi mennä 3 vuotta ennenkuin se paikka tulee.” (Vuokratyöyrittäjä 9)

” Jos mul tulee tost kadult koulust päässy poika tohon ja sanoo et hän ei sit lähde tekeen ku tota (*tiettyä ammattialaa –LL*) ni kyl siin on helvetin vaikee töitä saada. Mut jo se suostuu lähtee *mihin vaan*, ni se löytää sen vakiopaikkansa jostain...Meil on hitosti semmosii, ku on vakiopaikkoi saanu meidän kautta. Ne kokeilee muutamas paikas ja *yleensä se on siitä kiinni ku lähtee ensimmäisenä*. Et jos mä soitan täst et nyt mul on kahden päivän projekti ja

tuol puhelimes sanoo, et en mä semmoseen lähde. Sit mä soitan viikon pääst et nyt mul olis kahden päivän projekti, mut et ei, en mä semmosii... Jos joka kerta sanoo, et en mä semmosiin lähde, ni ne on semmosii kaverei et ei, ei...”  
(Vuokratyöyrittäjä 3)

Toisaalta esimerkiksi toimistotyössä kieltäytymistä ei katsota ainakaan heti motivaation puutteena, vaan päinvastoin:

”Ihminen saa ottaa ihan vapaasti kantaa siihen, kiinnostaako se häntä, onko hän vapaana, sopiiks hänelle. Ja se ei siirry sitten miinuslaatikkoon tää ihminen, vaan se on ihan yhtä hyvä vastaus, kuin se kyllä vastaus. Me arvostetaan sitä tosi paljon, koska ne ei-vastaus-ihmiset, jos ne lähtee meiltä töihin, ni ei ne tee sitä työtä niinku me toivotaan niitten tekevän. Koska meil on laatujärjestelmä, se on huippua mitä me haetaan, se on huippua mitä me tarjotaan.”  
(Vuokratyöyrittäjä 4)

Ymmärtäminen ja valinnan mahdollisuudet limittyvät työntekijän sopeutumisen vaatimukseen, työntekijän mentaaliseen kvalifikaatioon, jonka toteutuessa työntekijä on käytettävissä niissä työtehtävissä, joihin vuokratyöyrittäjä hänet sopivaksi katsoo ja niinä aikoina kuin asiakasyritys häntä tarvitsee. Valintaa voi tehdä tietyissä rajoissa ja tietyn työntekijäaseman jo saavutettuaan, mutta valinnat ja määräysvalta työsuhteessa eivät ole avoimina kenelle tahansa. Ymmärtämisen, hyväksynnän ja oman valinnan lisäksi vuokratyössä rakentuukin, ristiriitaisesti, myös sitoutumisen diskurssi. Vaikka vuokratyötä markkinoidaan työaikojen ja -paikkojen valintamyymälänä ja työntekijällekin valinnanvapautta tuovana työsuhteena, ja vaikka vuokratyössä lähes kaikki työsuhteet ovat määräaikaisia ja vuokratyö lähtökohtaisesti on sesonkiin tai lyhytaikaiseen työmäärän lisääntymiseen liittyvää työtä, odottavat työnantajat, että vuokratyöntekijä sitoutuu niin työtehtävään, välitysyrittäjään kuin asiakasyrittäjäänkin.

Vuokratyönantajat, jotka toimivat pääasiassa nuorten, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevien työnhakijoiden kanssa, sekä pääsevät että joutuvat tilanteisiin, joissa työnhakijaa opastetaan niin sanotusti kädestä pitäen. Tämä kädestä pitäen opastaminen liittyy aivan käytännön asioihin, kuten työvaatteisiin tai työpaikalle kulkemiseen, mutta myös laajemmin ymmärrykseen työsuhteen velvollisuuksista, vastuista ja vastavuoroisuuksista. Vuokratyöyrittäjät ja heidän edustajansa siis opettavat ja kouluttavat työnhakijoita työelämän sääntöihin, jotka saattavat poiketa huomattavastikin siitä, mitä nuori työnhakija on oppinut työelämästä esimerkiksi julkisuuden, koulun tai vanhempiensa kautta.

Suurin osa suomalaisista vuokratyöntekijöistä on alle 35-vuotiaita, mutta erittäin suuri osa, 47 prosenttia, on myös alle 25-vuotiaita ja mahdollisesti ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevia (HPL 2009). Niinpä työmarkkinoiden pelisäännöt, tapa toimia ja kyky tulkita, tai edes ymmärtää työehtosopimuksia, voi monella vuokratyöntekijällä olla hyvinkin puutteellista. Toisaalta vapauden, valinnan, vaihtelun ja oman elämäntilanteen

korostaminen työsuhteen sisältönä onkin ehkä luonut tarkoitustaan vahvemman illuusion työelämän joustavuudesta työntekijän mielihalujen mukaan. Työnantajat puhuvatkin siitä, miten ”nuoriso” tai nykynuoret” eivät suhtaudu työhön tarpeeksi vakavasti, osoittavat välinpitämättömyyttä, jopa moraalin puutetta. Myös haastatellut työnantajat ovat joutuneet vastakkain työntekijöiden ”vastuuttomuuden”, tai sitoutumisen ja ”nöyryyden” puutteen kanssa:

”No itse asiassa just oli puhetta yhden ravintoloitsijan kanssa siitä, että nuorten asenne, *työmoraali*, on todella heikoissa kantimissa. Eli työ on vaan semmonen paikka missä poiketaan ja siit nyt sattuu sit saamaan rahaa... eli semmonen vanhakantainen, vähän vanhakantaisempi moraalitohon työhön pitäis olla.” (Vuokratyöyrittäjä 8)

”Kun ihan fakta ikävästi on se, et ainoa mitä niille (*nuorille-LL*) suurin piirtein koulussa on opetettu on se, et alkupalkka on 2500. Vaikka ei olis työkokemustakaan, ni se on liitto mikä sanoo, et se on se, mitä suositellaan, sen alle mä en oikeen lähde töihin. Kun se vaade ei ole tästä maailmasta. Semmoista *pienää lievää nöyryyttä kaipais*, et opetettais koulussa muutakin kuin että pitää vaatia liksaa ensimmäisestä paikasta pilvin pimein.” (Vuokratyöyrittäjä 4)

”Me arvostetaan sitä, et mieluummin on rehellinen meille, eli että jos sä et pääse tekemään jotain työtä, mikä me ollaan sovittu, ni mieluummin suoraselkaisesti ilmottaa siitä meille, ni that’s fine. Mut kun meillä kesälläkin oli 800 ihmistä töissä ni se on ihan tilastollinen todennäköisyys et siel on osa niitä, jotka elää vähän erilaisilla käsityksillä siitä mitä on töissä käyminen...” (Vuokratyöyrittäjä 6)

”Siis me törmätään siihen asiaan päivittäin täällä jo siinä vaiheessa kun haastatellaan ihmisiä... niin... no varsinkin pääkaupunkiseudulla, mutta kaikissa suurissa kaupungeissa on sama ongelma. Et jos kutsut 10 haastatteluun, niin 6 tulee ja 4 ei edes ilmota. Mut se korostuu varsinkin pääkaupunkiseudulla. Kun siel on ihan järjettömät määrät työpaikkoja auki ni ei vaan naposta.. et joo mä tuun ja sit ei kuulu mitään...hoh.. *et se on tavallaan niinku moraalista ja sit se nöyryys niin niin tota.... ei siitä nuoria voi syyttää, kyllä se vika on ihan jossain muualla.. mut se on sekä kasvatuksessa.. on on kaikki mulle heti tänne nyt.. ja uskallan sanoa ääneen että ammattikorkeakoulut on yks suuri asia siinä asiassa*, eli kun olen vastavalmistuneen tradenomien kanssa keskustellut ni se viesti minkä he saa koulusta on se että sä olet valmistunut tradenomiksi, sä olet opiskellut johtamista ja sitä sun tätä, et sä olet nyt asiantuntija ja esimies, et sun pitää työllistyä sellasiin tehtäviin...” (Vuokratyöyrittäjä 9)

Vuokratyöyrittäjät siis kokevat nuorison tai työntekijöiden sitoutumisen ja nöyryyden puutteen kielteisenä asiana, vaikka samaan aikaan juuri se, että ei tarvitse, eikä haluta sitoutua, on noussut työnantajapolitiikan uudeksi johtotähdeksi. Sitoutumisen pakko, työ-

ehtosopimusten määrittelemät vähimmäisehdot ja työntekijäpuolen pyrkimys jatkuviin, ”normaaleihin” työsuhteisiin on monissa julkisessa keskustelussa nähty jäykkyytenä, josta vuokratyö niin työntekijät kuin työnantajatkin vapauttaa.

Työntekijöiden sitouttaminen sekä vuokratyöyritykseen että käyttäjäyritykseen onkin yksi vuokratyön ristiriitaisuuksia. Yhtäältä käyttäjäyritykset eivät halua sitoutua henkilöstöönsä, vaan käyttävät määräaikaisia työsuhteita ja vuokratyövoimaa. Samalla kuitenkin työntekijöiden odotetaan sitoutuvan työtehtäviin, eikä työntekijää, joka hakee yhä parempia ansaintamahdollisuuksia tai mielenkiintoisempia työtehtäviä, pidetäkään välttämättä hyvänä tyyppinä:

”Yritykset kokee että heil on niinku vaatimattomampia töitä ku mihin niinku koulutetaan, et se ihminen ei viihdy siinä tehtävässä. Et se on vaan sit vähän aikaa ja taas lähtee johonkin sitten parempaan tehtävään. Ja kun yritykset haluaa sit kuitenkin sellasia ihmisiä niinku toimistopuolelle vaikka se tulis meidän henkilövuokrauksen kautta, mut että jatkossa heijän palkkalistoilla ja niin edelleen.... et tähtäimet on siinä et vähintään muutamiks vuosiks se henkilö niinku palkataan. Et ei haluta ajatella et se ihminen lähtee vuoden päästä. Et nyt meil on tarjota niin vaatimaton työ, et me tiedetään et se lähtee vuoden päästä johonkin. *Et se tulee meille siks aikaa et se hakee koko aika muualle....ni sellast ihmistä ei tarvita työpaikoilla, ku se ei oo motivoitunu siihen tehtävään ja siihen yritykseen ja siihen organisaatioon.* (Vuokratyöyritys 7)

Sitoutuminen onkin edellytys - mutta ei takuu - sekä jatkuville ”mahdollisuuksille” että etenkin vakituisen työpaikan saamiselle. Koska useat tutkimustulokset ovat väittäneet, että suurin osa vuokratyöntekijöistä haluaisi mieluummin pysyvän työpaikan, kysyin vuokratyöyritysten edustajilta myös työntekijöiden mahdollisuuksista saada vakituinen työpaikka tai ura vuokratyön avulla. Lähes jokaiselta haastatelluista löytyi kertomus, jossa he muistelevat yhtä tiettyä työntekijää, joka työllistyy yhä uudelleen, jota asiakasyritykset kyselevät yhä uusille työkeikoille, tai jotka ”näyttämällä kyntensä”, ”sopeutummalla työyhteisöön” tai ”ajamalla itsensä sosiaaliseen rinkiin” ovat lopulta halutessaan lunastaneet vakituisen työpaikan käyttäjäyrityksessä. Vakituisen ja jatkuvan työpaikan saaminen käyttäjäyrityksestä on kuitenkin saattanut vaatia ensin sitoutumista hyvinkin lyhyisiin keikkoihin, sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät välttämättä edusta työntekijän valintaa tai unelmaa, sekä aikataulullista sitoutumista lyhyelläkin varoitusajalla tuleviin työtilaisuuksiin. Nämä työntekijät saavat kuitenkin myös enemmän vapauksia ja voivat valikoida työtehtäviään enemmän, koska heidän työpanoksensa on niin kysyttyä. Nämä kertomukset avaavat yksityiskohdilla vakuuttavan diskurssin vuokratyön tarjoamiin yksilöllisiin mahdollisuuksiin, jossa kuulijan vastuulle jää tarinan käsittäminen yksittäistapausta yleisemmäksi, ja jossa toisaalta tarinan kontekstisidonnaiset ehdot jäävät kertomatta. Tällaisia ”todistuskertomuksia” löytyy myös vuokratyöyritysten internetsivuilta.

Vakinaistumiseen ja jatkuvaan työsuhteeseen liittyvä puhe on hyvin voimakkaasti esillä useassa kohtaa haastatteluita, ei ainoastaan puhuttaessa siitä nimenomaisesti. Se mitä

vakituisuus edustaa, vaihtelee, samoin kuin se, miten vuokratyöyrityksen edustaja hahmottaa vuokratyön roolin työntekijän urapolulla. Haastatellut työnantajat jakautuvat näkemyksensä suhteen oikeastaan kahteen leiriin: Niihin, jotka selkeästi ja itse mainiten näkevät vuokratyöyrityksen tehtäväksi myös jonkinnäköisen jatkuvuutta edustavan sosiaalisen vastuun työntekijöistä ja niihin, jotka eivät tätä funktiota mainitse. Kaikki haastateltavat pitävät vakituisen työpaikan saavuttamista vuokratyön kautta mahdollisena, mutta vain osa haastatelluista kertoo myös toimivansa aktiivisesti työntekijöiden uran edistämiseksi. Tällainen sosiaalisen vastuun käsitys rakentui erityisesti kahden haastatellun työnantajan puheessa:

” Pääsääntöisesti nää meidän henkilöt suorittaa tämmösiä suoritustason tehtäviä, mihin työnjohdollinen velvoite tulee sieltä asiakasyrityksestä. Jos ne sitten osoittautuu joksikin helmiks *ni johan meidänkin tehtävä on käydä jatkuvasti sitä keskustelua...koska eihän vuokratyösuhde nyt voi olla määräämättömän pitkä*, niin meidän tehtävä on käydä se keskustelu, varsinkin jos on samassa yrityksessä pitkään et hei, koskas te olette ajatellu ottaa tän Matin sinne itsellenne? (Vuokratyöyritys 6)

”LL: No mites tuota, paljonko teiltä ihmisiä vakinaistuu, et löytää sen jatkuvan työsuhteen?

V8: ” Sanotaan näin et vakinaistuis varmaan enemmänkin jos haluaisivat meiltä pois... et me myöskin pidetään kynsin hampain kiinni meidän hyvistä työntekijöistä...mut et meil on myöskin *osa noista vanhoista tekijöistä on otettu meille kuukausipalkalle jolloin he saa sen kuukausipalkan ja me otetaan se riski että et heil on niin paljon tuntivelotteisia töitä. Oli mukava tarjota näille ihmisille tämmönen mahdollisuus...* muun muassa siinä vaiheessa kun etsivät asuntoa, ostoaikeissa, ni on parempi olla vakinaisessa työsuhteessa kuin että ei oo ollenkaan tietoa tulevasta. Mut siihen tarvitaan molemminpuolinen luottamus, et he on ansainnu sen luottamuksen.” (Vuokratyöyritys 8)

Useat haastateltavani rakentavat rekrytoinnistaan ja toiminnastaan kertomuksen, jossa vuokratyöyritys tai haastateltava mieltää vuokratyönvälityksen nimenomaan työllistämiseksi. Yksi haastateltavista kertoo kokevansa esimerkiksi sellaisten nuorten, joiden elämänpolku on jostakin syystä lähtenyt alamäkeen, ”*auttamisen*” uuden mahdollisuuden alkuun merkittäväksi ja motivoivaksi toiminnaksi omassa työssään. Toinen mainitsee esimerkkinä rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi jääneiden keski-ikäisten naisten ”*auttamisen*” uudelle ammattialalle suureksi tyydytyksen tuottajaksi omassa työssä ja kolmas taas kertoo hieman heikommilla lahjoilla siunatun työnhakijan saamisesta työntekijän kannalta tyydyttävään työpaikkaan, mikä onnistuu vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen pitkän asiakassuhteen ansiosta. Osa haastatelluista vuokratyöyrityksistä toimii siis myös työmarkkinoiden marginaalissa olevien ryhmien kanssa ja näistä työllistymisistä saadut kokemukset saattavat olla omassa työssä suuri ilon aihe. Haastatellut kuitenkin kokevat että tällaiset ”todellisuutta” kuvaavat tarinat jäävät julkisissa keskus-

teluissa täysin pimentoon, koska vuokratyöalasta liikkuu julkisuudessa lähinnä ”väärää” tietoa.

Osa haastatelluista työnantajista puolestaan puhui työntekijöistä ”bulkkikamana” tai ”myyntimateriaalina”. Vain osa työnhakijoista onkin niin kutsuttua priimaa, jotka työkokemuksensa, koulutuksensa ja muodollisen pätevyytensä ansiosta työllistyvät helposti ja löytävät halutessaan helposti myös jatkuvampia työsuhteita. Nämä työntekijät työllistyisivät myös ilman vuokratyöyritystä, mutta he käyttävät esimerkiksi tiettyyn alaan erikoistunutta vuokratyövälittäjää ”verkkona”, jolla kalastavat erilaisia ja vaihtelua tarjoavia työtilaisuuksia. Työnantajien mukaan tämä työntekijäjoukko saattaa myös haluta pysyä vuokratyösuhteessa, vaikka vakituinen työpaikka ilmaantuisikin ulottuville. Tämä työntekijäjoukko antaa positiivista palautetta vuokratyöyritysten henkilökunnalle ja luottaa omaan työllistymiseensä, he saattavat toimia myös vuokratyöyrityksen luottohenkilöinä, joista pidetään aivan erilaista huolta, kuin ”bulkkikamasta”. Näiden henkilöiden työllistäminen rakentaa sen merkityssysteemin, jossa työntekijä omasta vapaasta tahdostaan keikkailee vuokratyöyrityksen laajan verkoston mahdollistamana eri käyttäjäyrityksissä. Tässä todellisuudessa työntekijä on vuokratyön suurin hyötyjä.

Kokonaan toinen ja työnantajien puheesta muutamaa yksittäistä esimerkkiä lukuun ottamatta ulkopuolelle jäävä tarina ovat ne työnhakijat, jotka eivät joko työllisty lainkaan, tai eivät näyttäytyä käyttäjäyrityksen kannalta niin houkuttelevana, että heille tarjoutuisi vuokratyön kautta jatkuvampi työsuhte. Tämä joukko on mahdollisesti kuitenkin niitä, jotka ensisijaisesti haluaisivat vakituisen työsuhteen ja käyttävät vuokratyöyritystä nimenomaan tähän päämäärään. Haastattelemieni työnantajien mukaan ”ammattitaidontonta” työvoimaa on kuitenkin tarjolla liiankin kanssa ja toisaalta käyttäjäyritysten ammattitaito- ja persoonallisuusvaatimukset ovat niin korkealla, että tämä työnhakijajoukko ei työllisty helposti edes työvoimapulan aikana. Nämä hakijat joutuvat pettymään erityisesti, sillä saattaa olla, että vuokratyöyrityksen kautta ei tule yhtäkään työtilaisuutta. Näiden työntekijöiden sitoutuminen myös sellaisiin työtehtäviin, joita he eivät itse asiassa ole hakeneet, tai jotka he kokevat epämiellyttäväksi tai ehdoiltaan huonoiksi, on kuitenkin ehdoton edellytys sille, että he pysyvät edes vähääkään työllistettävänä. Heillä ei kuitenkaan ole yrittäjämäistä ”oikeaa asennetta” vuokratyöhön, joten heitä ei nähdä menestyvinä työnhakijoina. Näiden työntekijöiden kokemukset vaihtelun ja valinnan pakosta, työtehtävien huonosta laadusta ja heikosta palkasta ovat samalla sitä ”väärää tietoa alasta”, jonka haastatteleman työnantajat toivovat ajan myötä vähenevän.

#### **6.4.4 Työsuhteen käsitteen ja työehtojen hämärtäminen**

Työnantajahaastattelut rakentuvat pääasiallisesti vuokratyön ja vuokratyöntekijän ”olemuksen” teemojen ympärille. Avoimina haastatteluina, joita vain löyhästi ohjasi alkupeäinen teemarunko, ne rönsyilivät ja laajenivat useassa kohdin koskemaan yleisemmin työelämän rakentumista, vuokratyöyritysten toimintaa ja esimerkiksi työnhakijoiden koulutustasoa. Vaikka diskursiivisina kokonaisuuksina nostan esiin erityisesti ”mahdollisuus ja vapaa valinta”-diskurssin sekä ”sitoutuminen ja vakinaistuminen”-diskurssit



- johtuen siitä, että ne niin selkeästi toistuivat joko kaikkien tai lähes kaikkien haastateltujen puheissa - nostan esiin vielä yhden mielestäni merkityksellisen diskurssin, jota nimitän työsuhteen hämärtämisen diskurssiksi. Tässä puheavaruudessa palkkatyötä perinteisesti säätelevä työehtosopimus, perinteiset, normeiksi muodostuneet käsitykset työsuhteen sisällöistä, sekä työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet muokataan työnantajapuheessa uudelleen siten, että niiden sisältöä ja arvoa pyritään joko murentamaan tai vähättelemaan:

”No jos me nyt puhutaan täst vakinaistumisesta tai omille kirjoille ottamisesta, ni siin täytyy ottaa semmonen asia myös huomioon, et miten sä niinku ajattelet sen että kuka on vakinainen? Et ei se vakituisuus tarkoita välttämättä esimerkiksi sitä että sulla on 37½ tuntia töitä joka viikko... et mä ajattelen paljon sitä työaikaa... kun on olemassa paljon semmosia 5 ja 6 tunnin töitä....et sit taas vuokratyöntekijänä ku sul on useampi asiakasyritys ni sä sit keräät itselles sen...et ei se välttämättä tee ihmistä autuaaksi että hän saa vakituisen paikan.” (Vuokratyöyritys 1)

”No meillä on nyt aika iso osa ihmisii ollu jo...kun on ollut paljon tilauksia ni meillä on ollut [työntekijät] jo vuoden verran rupee olemaan, et on samat...ni heille me ollaan niinku vakinainen työpaikka, ku he tietää, et rahat tulee aina.” (Vuokratyöyritys 2)

”Täs ei oo kysymys oikeestaan mistään muuta ku siitä et mitä siin palkkakuitissa lukee... et siis meidän rooli on maksaa se palkka. Ei meillä oo mitään muuta roolia.” (Vuokratyöyritys 9)

”Meillähän on itsel tämmönen ns. perehdytysmalli käytössä et kaikkiin toimintoihin sitä ei nyt kannata sillä tavalla soveltaa et jos joku menee tonne satamaan purkaan jotain konttia, ni ei se nyt vaadi hirveesti perehdytyksiä sinänsä, muuta ku sen et se tietää mihin se menee ja mihin aikaan ja kuka siellä on häntä vastassa....” (Vuokratyöyritys 6)

”...Työsopimuksen teon yhteydessä me sitten käydään tän työn sopimukselliset asiat läpi, mikä kattaa kaikki palkanmaksut ja ynnä muut, et kyl me käydään niinku läpitte ne että sil [työntekijällä] ois selko, voi sanoo kolmesta pääasiasta: Onk se työtehtävä ulkona vai sisällä, sit tietty se, että kuinka pitkä se keikka on, elikkä kestääk se päivän, kaks vai kolme, neljä, plus sit tietenkin meil tehtävä on aina ilmottaa sille tai ainakin pyrkiä siihen, et hän tietäis millä palkalla hän tekee sitä työtä.” (Vuokratyöyritys 6)

Vakituisuus typistyy työtuntimääräksi, joka ohittaa esimerkiksi oman, tutun ja mahdollisesti sosiaalista turvaa ja hyvinvointia tuottavan työyhteisön merkityksen. Työnantajan tehtäväksi määritellään yksinomaan palkanmaksu ja se nostetaan puheessa jopa yhtäläisyydeksi vakituiselle työsuhteelle. Perehdyttäminen ja työsuhteen ehdot merkityksellistetään työtehtävän mukaan vaihtuviksi, esimerkiksi työturvallisuuskäsitteet ohit-

taen ja lopulta jopa palkkatiedonkin osalta vain ”pyrkimykseksi”. Vuokratyönantajien puheessa käsitykset ja merkityksenannot työsuhteen sisällön ja ehtojen suhteen ovatkin erittäin rajattuja ja ne rakentavat vahvasti käsitystä työsuhteesta ainoastaan palkanmaksuna, ei vastavuoroisia velvollisuuksia ja oikeuksia sisältävänä sosiaalisena suhteena. Jos ajatellaan perinteistä jatkuvaa työsuhdetta yhden työnantajan palveluksessa, liittyy pelkästään uuden työntekijän aloittamiseen työyhteisössä paljon käytännön asioita, joista työnantaja vastaa. Työsopimuksen allekirjoittamisen lisäksi esimerkiksi vaatetuksen ja työvälineiden hankkiminen, työturvallisuuden selvittäminen, ruokailumahdollisuudet, työtovereiden ja organisaation toimintatapojen esittely, sekä työskentelyolosuhteiden selvittäminen liittyvät kaikki työsuhteen alun velvollisuuksiin. Vuokratyösuhteessa suuri osa näistä rutiineista on vuokratyönantajan toiminnan ulkopuolella. Perehdytysmallit saattavat olla tehtynä, mutta kuten yksi haastatelluista toteaa, niitä ei kaikkiin työntekijöihin sovelleta ja toisaalta perehdyttämisen katsotaan olevan käyttäjäyrityksen vastuulla. Kärjistetyimmillään vuokratyöyrityksen rooliksi nähdään vain ja ainoastaan palkanmaksu.

Perehdytysrutiinit saattavat jäädä kuitenkin myös käyttäjäyrityksessä läpikäymättä, koska käyttäjäyritys ei ole työnantaja, tai koska vuokratyöntekijä mielletään vain lyhytaikaiseksi vierailijaksi. Tämä menettely ja lisäksi työsuhteen sisällön konkretisoituminen työnantajien puheessa palkanmaksun korostamiseksi yhtäkaikki muokkaa työntekijän käsitystä työsuhteen sisällöistä, eri osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista, sekä työsuhteen ehdoista. Samalla keskittyminen palkkaan ja toisaalta muiden työsuhteen osaluoiden häivyttäminen rakentavat vuokratyösuhdetta yrittäjämäisenä toimintana, josta perinteiseen palkkatyösuhteeseen liittyvät velvollisuudet ja psykologiset tai sosiaalisesti vastavuoroiset odotukset on rationalisoitu pois.

Työsuhteen ehtojen hämärtämis -diskurssi kiinnittyy myös jo mainittuun ideologisen hyväksymisen ajatukseen, jonka myötä työntekijän käsityksiä palkkatyösuhteen sisällöstä, merkityksestä ja ehdoista pyritään muokkaamaan. Hämärtämis-diskurssi on vuokratyön kontekstissa myös vahva ”non-diskurssi”, puuttuva ja hiljennetty työsuhteen osa-alue, joka peittää ja häivyttää näkyvistä perinteisesti työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksia ja oikeuksia, hämärtää vastuita ja opettaa työntekijöille työsuhteen sisällöksi palkan. Lisäksi tähän liittyy velvollisuuksien siirtämistä työnantajalta työntekijälle. Esimerkiksi naisvaltaisilla palvelualoilla (erityisesti ravintolatyöt) vuokratyöntekijät saavat työnantajien mukaan itse hankkia ja kustantaa työvaatteensa, sekä työnantajan vaatimat anniskelu- ja hygieniapassit. Miesvaltaisilla aloilla vaaditut turvakengät, hitausluokkatodistukset ja työturvallisuuskortit kuitenkin maksaa vuokratyöyritys. Näin perinteisesti työnantajalle kuuluvia työsuhteen kustannuksia siirretään osassa työsuhteita työntekijöille, eikä tätä siirtämistä ainakaan haastattelussa rakennettu neuvotteluksi, vaan lähinnä faktaksi. Työnantajien puheessa työsopimusten läpikäyminen liitettiin jälleen keskeisimmin palkkaan, ohittaen työsuhteen muut ehdot. Muutkin haastattelupuheessa esille tulleet työsopimuksiin liittyvät tulkinnat työsuhteen ehdoista (esimerkiksi liittyen lomakorvausten kertymiseen ja maksamiseen, tai vuokratyössä usein ongelmaksi nousseeseen työter-

veyshuoltoon) olivat työnantajien puheessa hyvin kategorisia, ohittaen niiden soveltamiseen liittyvän neuvottelu- ja tulkinta-aspektin.

Toisaalta puheen keskittyminen työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan tai työtuntien määrään pyrkii vahvistamaan käsitystä siitä, että vuokratyöntekijät olisivat tasa-arvoisia käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa, koska pelkästään määrällisiä indikaattoreita korostava diskurssi vaientaa työsuhteen muiden, laadullisten ehtojen merkitystä. Taulukkopalkka on myös helposti todennettava määrällinen todiste vuokratyösuhteen tasa-arvoisuudesta tai laadusta, verrattaessa jatkuvaan, suoraan työsuhteeseen. Se ei kuitenkaan kerro yritysten todellisesta palkkatasosta mitään. Lisäksi vuokratyöntekijää koskeva työehtosopimus saattaa taata aivan erilaisen palkan kuin käyttäjäyrityksen työntekijää koskeva sopimus. Palkan korostaminen jättää myös keskusteluista ulos jatkuvuuteen, turvallisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja sosiaaliseen kuulumiseen liittyviä laadullisia työehtoja. Tässäkin diskurssissa työnantajuuden jakautuminen vaikuttaa voimakkaasti taustalla mahdollistaen työsuhteeseen liittyvien tekijöiden jäämisen ikään kuin kellumaan, ei-kenenkään maalle. Työntekijän ja työnantajan vastavuoroiseen, yhteisölliseen toimintaan tällaisella rakentamistyöllä saattaa kuitenkin olla juuri työnantajienkin mainitsemia moraalittomuutta ja nöyryyden puutetta lisääviä vaikutuksia. Vuokratyönantajien hämärtämis-diskurssi häivyttää ja murentaa erityisesti työyhteisöllisyyden arvoa, esimerkiksi nostamalla työtuntimäärän merkittävämmäksi sisällöksi kuin oman, vakituisen työyhteisön, organisaatiokansalaisuuden ja sen tuomat sosiaaliset ja psykologiset ulottuvuudet.

#### 6.4.5 Yhteenveto

Vuokratyöyritysten edustajien puheet voi tiivistää kolmeen toistuvaan diskurssiin: vapaa valinta, sitoutuminen ja vakinaistuminen, sekä työsuhteen ehtojen hämärtäminen. Näen, että nämä kolme diskurssia tukevat toisiaan muodostaessaan vuokratyöstä merkitysvaraisuuden, jossa työsuhde ja työntekijäisyys määritellään aivan uudella tavalla. Nämä diskurssit edustavat hegemoniaa, jossa työsuhteen eri osapuolten roolit, vastuut ja velvollisuudet, sekä hyödyt ja kustannukset määritellään uudelleen. Osaa työnhakijoista tämä todellisuus puhuttelee, ja he sopivat tai sopeutuvat vuokratyön edellyttämään ”ideologiseen suostumukseen”. Ne, jotka eivät vuokratyöyritysten rakentamasta työmarkkinakuvasta itseään tai työsuhteesta haluamiaan ulottuvuuksia tunnista, marginalisoituvat. Rajaamisella, kategorisoimisella ja vaihtoehdottomuudella rakennetaan kuva työelämästä, jossa työntekijä on oman yksilöllisen, itse valitun työelämäpolkunsa hallitsija, jota vuokratyöyritykset vain ”auttavat” ja valmentavat menestykseen. Vuokratyöyritysten edustajien rakentama käsitys vuokratyöstä valinnan vapautena ja mahdollisuutena onkin vahva ideologinen ja hallinnallinen, sekä työmarkkinoita että työntekijän identiteettiä rakentava merkityksenanto.

Työnantajien hahmottelema ”todellisuus” on kuitenkin varattu vain osalle työnhakijoista, ja toisaalta, tätä puheessa toistuvaa merkityksellistämistä pyrkii konkreettisesti toteuttamaan vain osa vuokratyötä välittävistä yrityksistä. Vapauden ja mahdollisuuk-

sien diskursiivinen maailma kuitenkin rakentaa työntekijän roolin yksiselitteisesti pärjääjäksi, jota määrittävät yrittäjämäinen toimintatapa, joustavuus ja muista velvoitteista vapaa elämäntyyli. Vuokratyö merkitsee siis ennen kaikkea laadullista siirtymää palkkatyösuhteesta ja hyväksyttävässä työntekijäidentiteetissä, ei kuitenkaan yksiselitteisesti huonontumista. Myös kollektiiviset työehtosopimukset menettävät vuokratyön merkitysvaruudessa painoarvoaan, koska niitä tulkitaan rajatusti. Ammattiyhdistysliikkeellä ei puolestaan ole pääsyä siihen ”kahdenväliseen kauppaan”, jota vuokratyöntekijän ja -työnantajan välillä käydään, jolloin työnantajan tulkinta työehdoista ja työsuhteen sisällöistä jää vaille haastajaa. Työsuhteen perinteinen jakautuminen vakituiseen ja määräaikaiseen, toisaalta työntekijän ja yrittäjän asemien, oikeuksien ja velvollisuuksien erot ovat esimerkkejä käsitteellistyksistä, joita työnantajien määrittelemä diskursiivinen rakentaminen haurastaa ja hämärtää.

Työnantajat eivät vuokratyön yhteydessä juurikaan puhu ammattitaidosta, koska ammattitaito on Suomessa itsestäänselvyys: meillä edes vuokratyö ei ole kouluttamattomien massojen halpatyötä, kuten esimerkiksi Espanjassa tai Yhdysvalloissa. Suomessa koko väestö on niin koulutettua, että 1/3 vuokratyöntekijöistäkin on korkeakoulutuksen saanutta väkeä, vaikka vuokratyö ei juurikaan voi tarjota heille koulutusta vastaavaa työtä (poislukien lääkärit ja IT-alan ammattilaiset). Siispä työnhaussa ja rekrytoinnissa korostuvat muut attributit: ahkeruus, asenne, moraalit ja nöyryys. Oikeaa asennetta saatetaan hakea myös oikeanlaisesta ulkonäöstä. Yksityisen työnvälityksen myötä rekrytoinnista ja työllistymisestä onkin tullut yhä enemmän markkinaa, työntekijöistä yhä enemmän ostettava, yksittäinen tavara. Vuokratyöyritysten toiminta tähtää liikevoittoon, jolloin niiden etuna on toimittaa käyttäjäryitykselle työntekijä mahdollisimman nopeasti. Helpon se käy toimittamalla sellaisia työntekijöitä, jotka ovat ”samanlaisia” jo olemassa olevan työyhteisön jäsenten kanssa. Tämä rajaa työntekijän valinnanvaraa ja sopivuutta vuokratyösuhteeseen ennestään. Tästä huolimatta vuokratyö rakennetaan työnantajadiskursseissa kuitenkin lähes yksinomaan työnhakijan valinnaksi ja hänen toiminnastaan ja toiveistaan lähteväksi.

Vaikka yhtäältä vuokratyöyritysten kasvatus- ja hallinnointityö kohdistuu työntekijän vapauden ja vaikutusvallan korostamiseen, se toisaalta pyrkii rakentamaan vapauden oikeanlaisena. Tähän vapauteen liittyy sitoutuminen, nöyryys ja pelisääntöjen hyväksyminen. Näiden ulottuvuuksien korostuminen on ymmärrettävää, sillä mikään organisaatio ei toimi, jos työntekijät todella valitsisivat joka aamu menevätkö töihin vai eivät. Tällä puheella työnantajat joutuvat jälleen ottamaan kantaa normaalin työsuhteen ja vuokratyösuhteen väliseen jännitteeseen, sillä vapauden lupauksista huolimatta työsuhte merkitsee konkreettisella tasolla edelleen sitoutumista ja jatkuvuutta. Mielenkiintoiseksi tämän puheen tekee se, että työnantajat kokevat etenkin nuorten työntekijöiden sisäistämisen tai tulkitseman käsityksen vapaudesta ja valinnasta ongelmallisena. Lyhytjänteiseen työvoimapolitiikkaan kytkeytyvä lyhytjänteinen sitoutuminen onkin tullut jo liian häiritseväksi osaksi työmarkkinoita. Nuoriin työntekijöihin kohdistuu moraalinen paheksunta, he kun eivät enää omaa ”vanhakantaista moraalit”. Työntekijöiden pahek-

sunta rakentaa kurinpidollista puhetta, jossa vuokratyön ”tarjoama” vapaus erotetaan työntekijöiden ”mielivaltaisesta” vapaudesta. Samalla asetetaan rajat valitsemiselle ja vaihtamiselle, sillä liiallisina ne ovatkin moraalittomuutta ja suistavat työmarkkinat kaokseen.

Myös työsuhteen ehtojen hämärtäminen linkittyy vahvasti kasvatustyöhön, jota vuokratyöyritysten edustajat puheellaan ajavat. Työsuhde-ehdot esitetään faktoina, vaikka ne edustaisivat vain osatotuutta tai yhtä tulkintaa työehtosopimusten todellisuudesta. Nuoret työmarkkinanoviisit eivät pysty sekä tietämättömyydestä, olemattomasta irtisanomisuojustaan että työnantajien näkemyksiä kyseenalaistavan julkisen diskurssin puutteesta johtuen millään haastamaan yritysten esittämiä näkemyksiä työsuhteen merkityksestä. Toisaalta palkka saattaa olla suurin työhaluja kohottava tekijä vuokratyössä. Esimerkiksi opiskelijat ovat lähinnä kiinnostuneita vain jokaisesta eurosta, jolla elintaso voi nosta, eikä heitä välttämättä kiinnosta kollektiiviseen edunvalvontaan tai työehtosopimusten tulkintaan liittyvät taistelut sellaisella ammattialalla, johon he eivät ole jäämässä. Niinpä työnantajat pääsevät määrittelemään työsuhteen tärkeät ja painavat ulottuvuudet. Palkanmaksun rakentaminen työsuhteen yksinomaiseksi sisällöksi ja toisaalta jatkuvaan työsuhteeseen liittyvien tunnusmerkkien häivyttäminen, vähättely tai jopa vääristäminen, rakentavat aivan erilaista työsuhdetta ja aivan erilaista työntekijäsukupolvea, kuin se keski-ikäisten työntekijöiden joukko, joka ammattiosaston ja puoluepolitiikan voimalla ottaa selvää työsuhteen ehdoista kollektiivisesti.

Työnantajien puheessa korostuvat ylipäänsä työntekijään kohdistuvat merkityksenannot, koska työtehtävät ovat heidän hallinnointinsa ja vaikutusvaltansa ulkopuolella. Työtehtävän ja työntekijän yhdistäminen jääkin lopulta käyttäjäyritysten vastuulle ja vuokratyöyrityksestä muodostuu lähinnä työntekijää hallinnoiva ja säätelevä toimija. Tämä voi merkitä hyväksyttävän työntekijäroolin kapeutumista ja niiden henkilöiden työllistymisen vaikeutumista, jotka eivät vuokratyöyritysten rakentaman joustavan, nopeasti ja helposti työllistyvän ”hyvän tyypin” kategoriaan sovi.

## **7. TUTKIMUSTULOKSET: MITEN VUOKRATYÖ MAHDOLLISTUI SUOMESSA JA MILLAISEN TYÖNTEKIJÄN SE LUO?**

### **7.1 Vuokratyön ja -työntekijän diskursiivinen rakentaminen**

Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni oli selvittää vuokratyön mahdollistumista, lisääntymistä ja rakentumista suomalaisilla työmarkkinoilla, sekä sitä, millaiseksi vuokratyön julkiset diskurssit niin vuokratyön kuin -työntekijänkin käsitteellistävät ja määrittelevät. Vuokratyön julkisia diskursseja määrittelevät, rakentavat ja muokkaavat sekä julkiset toimijat, kuten kansanedustuslaitos, asiantuntijat ja media, että yksityiset toimijat, kuten työnantajat ja työntekijät. Tässä tutkimuksessa ammattiyhdistysliikkeen edustajien rakentama käsitys vuokratyöstä muotoutuu median kautta, joten heidän diskurssina on osin ”tukahdutettu”. Suuren yleisen käsitys ammattiyhdistysliikkeen toiminnasta ja tavoitteista suodattuu kuitenkin nimenomaan median kautta. Aineiston paisumista välttääkseni olin myös pakotettu rajaamaan tarkastelemiani aineistoja, joten en sisällyttänyt varsinaiseen tarkasteluuni enää suoria ammattiyhdistysliikkeen, työnantajajärjestöjen tai viranomaisten haastatteluja. Ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajajärjestön edustajien puheita olen kuitenkin käyttänyt taustalähteinä (kts. Levonen 2007; Rannikko 2007; Tuoliara 2009; Elomaa 2011).

Myös työntekijöiden itsensä rakentama diskurssi jää osittain tarkastelun ulkopuolelle, koska työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä on tarkasteltu jo aiemmin niin monessa tutkielmassa. Työntekijät on usein lähtökohtaisesti nähty vuokratyön johdosta ongelmia kohtaavina uhreina, jolloin heidän omat muotoilunsa, määritelmänsä ja käsityksensä, heidän panoksensa vuokratyön diskurssiin, vastarinnasta puhumattakaan, on voinut jäädä näissäkkin tutkimuksissa näkymättömiin. Tätä ajatusta tukee se, että tutkimukseni tulosten mukaan työntekijöiden rooli uhrina hälveni julkisuudessa tullessa 2000-luvulle, jolloin työntekijöiden myönteiset kokemukset vuokratyöstä nousivat julkiseen puheeseen vuokratyöstä. Myös lainsäädäntökeskusteluissa työntekijää alettiin luonnehtia aiempaa aktiivisemmaksi toimijaksi, joka itse valitsee vuokratyön omista elämäntilanteellisista lähtökohdistaan. Tämän diskurssin voi tulkita sekä toimijuuden haltuunottamiseksi että käsityksiä muokkaavan, toimijuutta ohjaavan ja identiteettiä haltuunottavan hallintaprosessin toteutumiseksi. Vuokratyöntekijän muotokuvan muutos ravintola-alan pienipalkkaisesta, sorretusta naisesta ulkomaiseksi rakennustyömieheksi, ja toisaalta kovapalkkaiseksi lääkäriksi, on lisäksi murentanut julkisuudessa näkyvää uhrimielikuvaa kahtalaisesti. Lääkäri on tilanteesta hyötyvä voittaja, virolainen rakennustyömies taas suomalaisten työmarkkinoiden näkökulmasta ulkopuolinen harmaan talouden agentti.

On huomautettava, että myös käyttäjäyritysten määritelmät ovat jääneet tässä tutkimuksessa tarkastelematta. Tässä mielessä tutkimukseni esittelemä vuokratyön diskurssi jää jopa puutteelliseksi, koska käyttäjäyrityksissä vuokratyö lopulta tehdään ja siellä työntekijän kokemus työstä ja työsuhteen konkretiasta muodostuu. Käyttäjäyritykset eivät kuitenkaan ole missään vaiheessa osallistuneet vuokratyötä koskevaan julkiseen keskusteluun, vaan yksittäisten yrittäjien ääni on suodattunut eturyhmien ja kansanedustajien kautta. Käyttäjäyritykset ennemminkin vaikenevat vuokratyön käyttämisestä, joten heidän osuutensa vuokratyön julkisessa puheavaruudessa on näkymätön.

Aineistooni tukeutuen väitän, että vuokratyön merkitys muuttui ja se alettiin käsittää riiston sijaan legitiiminä tapana työllistää Suomessa 1990-luvulla, koska se rakennettiin eduskunnassa ensisijaisesti hallituksen, mutta myös opposition diskursseissa ratkaisuksi työttömyyteen, ja koska se samalla käsitteellistettiin marginaalisten työntekijäryhmien (naiset ja opiskelijat) osaksi, jolloin se ei liittynyt miesvaltaisten työpaikkojen arkeen. Ratkaisuna työttömyyteen vuokratyö myös luonnollistettiin osaksi yleisempää (naisten) työmarkkinakehitystä, jolle ”kukaan ei voi mitään”. Tätä viestiä tuki osaltaan median vuokratyöstä luoma merkitysavaruus, jossa vuokratyöstä rakennettu riisto-käsitteellistys muuttui 2000-luvun mittaan puheeksi työntekijöiden valinnasta ja elämäntilanteeseen sopivasta työllistymisestä. Yksilön valinnasta ja elämäntilanteesta muodostui lopulta myös työnantajien vuokratyöhön liittämä vahva merkitys- ja tulkinta-avaruus.

Vuokra- ja pätkätyöt muotoiltiin eduskunnassa 1990-luvun kuluessa välineiksi massa-työttömyyden torjuntavoittoon. Laman jälkeisessä suomalaisessa yhteiskunnassa työttömyyden hoidosta ja julkisen talouden säästöistä tuli olosuhteiden pakosta vastaan-sanomaton ja ensisijainen poliittinen tavoite. Tähän tavoitteeseen työmarkkinoiden säätelyn purkaminen, työmarkkinoiden valvontaan ja säätelyyn käytettyjen resurssien leikkaaminen, epätyypillisten työsuhteiden mahdollistaminen ja vuokratyöyritysten rajoitusten purku sopivat kuin hansikas käteen. Toisaalta säätely itsessään ja kaikkineen rakennettiin lainsäädäntöteksteissä ja niistä käydyissä keskusteluissa yksiselitteisesti kielteiseksi asiaksi, byrokratiaksi ja vanhanaikaisuudeksi, sekä resurssien tuhlaukseksi, jolloin säätelyn sisältöä ja merkitystä, tai säätelyn kehittämistä, ei pohdittu eikä argumentoitu. Eduskunnassa esitetyt puheet korostivat kilpailullisuuden lisäämistä työnvälityksessä tehokkuutena, mikä myös lisäsi yksityisen työnvälityksen hyväksyttävyyttä. Vuokratyön lisääntymisen toistaminen julkisissa keskusteluissa toimi myös voimakkaana viestinä luonnonlakisesta muutoksesta, joka ei kuitenkaan koskenut työmarkkinoiden ydinryhmiä. Vaikka vasemmiston edustajat yrittivät merkityksellistää vuokratyötä myös ongelmana, heidän diskurssinsa hävisi työllisyyttä ja kilpailun lisäämistä korostaneelle diskurssille. Lopulta myös vasemmistopuoluiden oli huomiotava työllisyyden lisääminen puheenvuoroissaan, ja vuokratyön ongelmakohtiin päästiinkin vaikuttamaan vasta 2000-luvulla, kun työllisyyskehitys oli jo parantunut.

2000-luvulla vuokratyö jatkoi voittokulkuaan ja rakentui pysyväksi ja hyväksytyksi ilmiöksi, koska ensinnäkin työlainsäädännön uudistus institutionalisoi vuokratyön työeh-

tosopimusmenettelyyn, jolloin sen salonkikelpoisuus ja normaalius vahvistettiin. Vaikka työehtosopimusasia oli ratkaisuna merkittävä, nousi vuokratyön osalta itse työehtosopimus tärkeämmäksi kuin sen sisältö. Työehtosopimuksilla ei kuitenkaan pystytty vaikuttamaan esimerkiksi vuokratyöntekijän olemattomaan työsuhdeturvaan. Lisäksi samalla, kun ammattiyhdistysliike ajoi vuokratyötä työehtosopimusmenettelyyn, se solmi sellaisia vain vuokratyötä koskevia työehtosopimuksia, jotka eivät taanneet työntekijöille yhtäläisiä työehtoja samassa työssä, jatkuvassa työsuhteessa työskentelevien kanssa. Ammattiyhdistysliike ei siis suinkaan ollut yhtenäinen ja yksituumainen toimija vuokratyötä vastaan, vaan eri toimialojen ammattiyhdistykset ottivat vuokratyöhön kukin oman kantansa. Samalla kun lähinnä palvelualojen ammattiyhdistystoimijat pitivät meteliä vuokratyön ongelmallisuudesta, julkisuudessa vaiettiin ammattiyhdistysliikkeen laajemmasta passiivisuudesta vuokratyöntekijöiden työehtojen hoitamisessa. Nuorten, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille astuvien työehtoja oli jo lähihistoriassa heikennetty ratkaisuna työttömyyteen, joten myös vuokratyön heikompien työehtojen kohdistuminen juuri nuoriin työntekijöihin oli helpompi hyväksyä niin ammattiyhdistysliikkeessä kuin eduskunnassakin.

1990-luvun alkuvuosina Helsingin Sanomat uutisoi vuokratyöstä jatkuvasti laillisuutta ja moraalialue horjuttavana yhteiskunnallisena ongelmana. Sekä suomalaiset nuoret vuokratyöntekijät, mutta erityisesti toimittajat, alkoivat 2000-luvun mittaan kuitenkin rakentaa vuokratyötä Helsingin Sanomien puheavaruudessa yhä enemmän yksilön valintana ja elämäntilanteellisenä toimintana, mitä sanomaa tuki lehden työnantajia ja koko vuokratyöalaa kohtaan osoittama muuttunut suhtautuminen. Vuokratyön julkinen demonisointi ei vastannutkaan kaikkien työntekijöiden kokemuksia, vaan saattoi ennemminkin jopa edesauttaa vuokratyön työehtojen hyväksymistä työuran ensimmäisillä portailla. Vuokratyötä tekevät eivät kokeneetkaan vuokratyön todellisuutta ”orjatyöksi” tai ”riistoksi” niin laajasti ja vahvasti kuin ammattiyhdistysliike olisi toivonut, vaan puhuivat julkisuudessa valinnoista ja elämäntilanteeseen sopivasta työstä. Tämä sanoma tuli julki erityisesti toimittajien muotoilemien käsitteellistysten kautta. Näin toimittajat ja Helsingin Sanomat rakensivat jatkuvia työsuhteita huonommat, mutta joka tapauksessa riistoa ja orjatyötä paremmat työehdot helpommin hyväksyttäviksi, nuorten työntekijöiden kohdalla jopa normaaleiksi. Jatkuvasti korkeana pysytellyt nuorisotyöttömyys lisäsi ehkä entisestään halua tehdä palkkatyötä huonommillakin ehdoilla, koska työttömyys (ja varattomuus) nähtiin sekä lainsäädännön diskursseissa että työntekijöiden muotoilemissa kannanotoissa kuitenkin sekä yksilön että kansakunnan kannalta huonoimpana vaihtoehtona. Yleisenä vuokratyön hyväksyttävyyttä lisänneenä ”taustadiskurssina” toimi flexicurity-keskustelu, johon 1990-luvun lopun lainsäädäntömuutokset kytkettiin.

Työsuhte-ehtojen julkiset retoriikat ovat muuttuneet ”kovista” ja ”selkeistä”, rahaan ja työaikaan liittyvistä eduista, enemmän epäselviä, muuttuvia ja pehmeitä, ei-materiaalisia arvoja ja etuja sisältäviksi, kuten ”valinta”, ”vapaus” ja ”yksilöllisyys”. Näitä ehtoja on paljon vaikeampi säädellä ja määritellä yleispätevillä työehtosopimuksilla.



Työntekijät itse eivät puolestaan ole pelkästään työehtosopimuksin säännellyistä työehdoista välttämättä enää kiinnostuneita. Palkkaa toki halutaan, mutta esimerkiksi työajan ja -paikan suhteen vuokratyömarkkinoilla pärjätäkseen on oltava joustava. Osalle vuokratyöntekijöitä tämä myös sopii, esimerkiksi perheettömille tai opiskelijoille. Näille työntekijöille palkka tai työaika ei ehkä enää yksin edusta työsuhteen laatua, vaan työntekijätkin ovat valmiita jopa maksamaan siitä, että saavat kokea vapautta, valinnanvaraa tai jopa jonkinlaista - joko todellista tai kuviteltua - ”paremmuutta” sen suhteen, että päätösvalta työsuhteessa on työntekijällä. Esitän tulkintana, että näistä syistä johtuen vuokratyön todellisuudesta esitetään niin suuresti toisistaan eroavia käsityksiä. Tutkijoiden ja ay-liikkeen muodostamat diskurssit vuokratyön alistavuudesta ja työntekijöiden riistosta eivät sovellu vuokratyöstä hyötyä saavien työntekijöiden käsityksiin lainkaan, vaikka työntekijälle voitaisiinkin osoittaa, että hän saa huomattavasti enemmän palkkaa kuin vakituudessa työsuhteessa oleva työntekijä. Tämä tieto ei realisoitu kokemukseksi riistosta, koska työntekijä arvostaa työsuhteensa myötä rakentuvia käsityksiä ja kokemuksia vapaudesta ja valinnasta paljon enemmän. Itsemääräämisvalta tai ainakin kuvitelma siitä, että saan itse päättää, onkin ehkä ajanut osalla työntekijöistä ohi perinteisen edunvalvonnan, jossa ay-liike on määritellyt edut ja niiden valvonnan. Se, mikä vapauden ja valinnan diskursseissa on erityisen houkuttelevaa, on työntekijän toimijuuden korostuminen. Saattaa olla erittäin puhuttelevaa, että oman työsuhteen tietyistä ehdoista pääsisikin päättämään yksittäinen työntekijä, yhdessä yhtä yksittäisen työnantajan kanssa, eikä jokin kaukainen ja ehkä vastenmielinenkin monoliitti, kuten ay-liike tai EK.

Työntekijät jakautuvatkin selkeästi eri leireihin, joissa työntekijäyrittäjyys-ajanveto määrittänyt ja rakentunut aivan eri tavoin kuin ennen, eikä yhtä, yhteistä kokemusta ”palkkatyöntekijyydestä” enää löydy. Samaa kuin ennenkin siinä on se, että ne, jotka työmarkkinoilla menestyvät, kokevat ay-liikkeen turhaksi ja luottavat omaan yksilölliseen kykyynsä menestyä työmarkkinoilla. Ne taas, jotka eivät ole vahvassa neuvotteluasemassa, tai jotka eivät aidosti arvosta yksilöllistä (yksinäistä) vapautta neuvotella omista työehdoistaan, saattavat kokea vapauden irrallisuudeksi ja välinpitämättömyydeksi. Kukaan ei tunnu puolustavan heitä, koska ay-liikkeen keinovalikoima ei enää pure työehtosopimuksella normalisoidun, mutta edelleen eriarvoisuutta kylvävän vuokratyön tapauksessa.

Lisäksi osa ”kultakaulustyöntekijöistä” pääsee hyötymään vuokratyöyritysten avaamista projektityömarkkinoista. Esimerkiksi lääkärit eivät ammatillisena ryhmänä tai etujärjestönä ole juuri vastustaneet vuokratyötä julkisuudessa, koska se tarjoaa heille niin selkeästi rahallista ja työajallista etua. Yksittäisiä kielteisiä kannanottoja on lääkärikunnankin piiristä kuitenkin kuulunut. Vastentahtoisen vuokratyöntekijän hahmoksi alkoikin julkisuudessa 2000-luvun myötä piirtyä ennen kaikkea ulkomainen rakennustyöntekijä, jolloin moraalinen suuttumus työntekijöiden kokemusten suhteen, kuten myös vuokratyön tuomitseva kielenkäyttö, vähenivät julkisissa merkityksenannoissa selkeästi. Nyt

vuokratyöntekijästä tuli ongelma, ei työsuhteesta tai vuokratyöyrityksestä, samalla kun ongelma paikallistui ulkomaalaisuuteen.

Työllisyyttä, valintaa ja elämäntilannetta korostavan diskursiivisen avaruuden myötä Helsingin Sanomat alkoi esitellä myös vuokratyönantajia positiivisessa valossa, jopa työmarkkinoiden pelastajina ja työttömyyden ratkaisijoina. Tämäkin muutos lisäsi osaltaan vuokratyön hyväksyttävyyttä. Vuokratyön lisääntymisen yleinen rakentaminen negatiivisena asiana väheni samaan aikaan. Tämä kytkeytyy kaksisuuntaisesti 2000-luvun työpolitiikkaan, joka alkoi yhä enenevässä määrin painottaa yrittäjyyttä, työnteon yksiselitteistä ensisijaisuutta sosiaaliturvaan nähden, sekä työmarkkinoiden joustavuuden lisäämistä entisestään. Kaksisuuntaisuudella tarkoitan sitä, että samalla kun puhe vuokratyön elämäntilanteisuudesta lisääntyi sekä mediassa että eduskunnassa, lisääntyi samalla vuokratyön hyväksyntä, mikä entisestään lisäsi puhetta vuokratyön ja muun epätyypillisen työn kytkeytymistä työntekijöihin ”henkilökohtaisiin valintoihin”. Tällaisia äänenpainoja on vaikea pitää ongelmallisina tai vastustettavina. Kukapa ei haluaisi lisää valinnanvapautta tai omaan elämäntilanteeseensa sopivaa työtä, etenkin, jos ne samalla edistävät koko kansakunnan hyvää, eli työllisyyttä ylipäänsä?

Tähän diskursiiviseen rakennelmaan tarttuivat myös vuokratyöyrittäjät itse, jotka alkoivat markkinoida vuokratyötä nimenomaan työntekijän valintana ja toisaalta mahdollisuutena saavuttaa vakituinen työpaikka. Näillä muotoiluilla työnantajat pääsivät rakentamaan vastineen sekä ammattiyhdistysliikkeen ylläpitämään ongelma-näkökulmaa korostaneeseen puheeseen että mielikuvaan vuokratyöstä vakituista, pysyvää työsuhdetta huonompana vaihtoehtona. Työnhakijat ohjattiin 2000-luvun myötä sekä viranomaisten että yksityisten työnantajien toimesta käyttämään yhä enemmän sähköisiä palveluja, jolloin työnantajat pääsivät työnhakulomakkeiden ohella markkinoimaan vuokratyöalaa entistä tehokkaammin. Vapaus, valinta ja mahdollisuudet rakentavat vuokratyötä vahvasti oman vastuun ja yksilön aktiivisen yrittämisen myötä ”yksilöllisiä työehtoja” tarjoavana vaihtoehtona. Työnantajat alkoivat retoriikassaan kuvailla vakituista työsuhdetta myös kategorisesti nyky aikaan sopimattomaksi ja joustamattomaksi.

Työnantajien merkityksenanto alkoikin rakentaa kuvaa jatkuvasta työsuhteesta jonakin, joka ei enää sopinut uudenlaiseen elämäntyyliin. Samalla työtehtävien osalta vuokratyö rakennettiin kuin valintamyymäläksi, jossa olisi mahdollisuus ”shoppailla” erilaisia työkokemuksia. Aiempi ongelmadiskurssi sivuutettiin internetin mainospuheessa täysin ja toisaalta työnantajat alkoivat korostaa vuokratyöyritysten hoitavan kaikki ”lakisääteiset velvollisuutensa”. Työsuhteesta muokattiin vain työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien, erityisesti oikean asenteen peruskivelle rakentuva yksilöllinen ja elämäntilanteellinen ”pistäytyminen”, joka kuitenkin saattoi johtaa myös vakituisen työpaikan löytymiseen. Tämä ”jokaiselle jotakin”-maisema puhuttelee laajasti eri työnhakijaryhmiä. Tämänkin dikotomian työnantajapuhe liittää vahvasti työntekijän toimintaan ja arvostuksiin, jolloin omien toiveiden toteutuminen ja työmark-

kinapolulla onnistuminen muodostuvat lähes täysin vain työntekijän itsensä tekemistä ”valinnoista”.

Kun 2000-luvun myötä ammattiyhdistysliikkeen ”tietämät” määritelmät vuokratyöstä heikkenivät julkisuudessa, nosti Helsingin Sanomat etenkin työnantajapuolen teettämiin tai tilaamiin tutkimuksiin perustuvaa tietoa aiempaa enemmän julkisuuteen. Tämä tutkimustilastoihin perustuva tietäminen kaikuu myös työnantajien haastattelupuheessa vahvasti etenkin siinä merkityksellistämässä, joka liittyy ”väärään” tietoon vuokratyöalasta. Vuokratyö rakennetaan työnantajapuheessa 2000-luvulla *työmarkkinavaihtoehtona*, vapautta ja monipuolisia työkokemuksia tarjoavana työmarkkinoiden katalysaattorina. Vuokratyö on myös ”vain” yksi tapa työllistyä ja löytää oma tiensä työmarkkinoilla, ei suinkaan työnantajien sanelema pakko. Työntekijän valinnan ja vapauden mahdollistamista jopa korostetaan puheella siitä, miten ”ketään ei pakoteta vuokratyöhön.” Työnantajapuheessa kaikki työnhakijat nähdään ikään kuin muista työmarkkinoihin ja työmarkkina-asemaan vaikuttavista tekijöistä ja verkostoista riippumattomina, jolloin astuminen vuokratyöyrityksen ovesta sisään tulkitaan valintana. Tästä tulkinnasta erovat käsitykset ja kokemukset moralisoidaan työnantajapuheessa ”vääräksi tiedoksi”. Vuokratyöyritysten edustajien kertomukset ”sosiaalisesta vastuusta” tai ”työntekijän auttamisesta” luovat puolestaan ”olemme yhtä suurta perhettä” - ideologiaa, jossa vuokratyöyritys ja vuokratyöntekijä rakentuvat tasaveroisiksi ja yhteistuumaisiksi toimijoiksi. Valtasuhde ja työntekijän heikko irtisanomisturva häivytetään tämän yhteistuumaisuuden käsityksen alle.

Työnantajat kuvaavat ja merkityksellistävät työsuhdetta työntekijään liittyviä yksilöllisiä ehtoja painottaen, työntekijän asennetta ja tähän oikeaan asenteeseen kytkeytyviä tulleita mahdollisuuksia korostaen, jolloin rakentuu kuva yrittäjämäisestä työntekijästä ja työtehtävien nauhasta, josta osaava, taitava ja omia resurssejaan hyödyntävä aktiivinen työntekijä poimii itseään eniten miellyttävät helmet. Työsuhde ei ole enää kollektiivinen sopimus, tai yhteisöllisyyttä ja pitkäjänteisyyttä vaativa ja tarjoava kokonaisuus, vaan yksittäinen, vaihtuva ja hetkellinen, kuitenkin ristiriitaisesti nimenomaan työntekijältä sitoutumista vaativa tilanne, irrallinen tapahtuma, jossa korostuu työtehtävästä suoriutuminen. Työsuhteen muut kuin palkkaan liittyvät aspektit vuokratyönantajien diskursiivinen merkitysavaruus hiljentää, jolloin työntekijöiden käsitykset työsuhteen sisällöstä ja sosiaalisesta merkityksestä kutistuvat. Työnantajapuhe toistaa yksilöön kiinnittyviä työsuhteen ulottuvuuksia – työntekijän tekemää työtuntimäärää, palkkaa, asennetta, yksilöllistä valintaa – vahvistaen jatkuvasti myös käsitystä siitä, että työsuhteeseen liittyvissä asioissa vain työntekijä on oman onnensa seppä.

Väitänkin, että vuokratyö on kasvattamista uudentyyppiseen palkkatyöläisyyteen, jossa yhteisöllisyys, kollektiivisuus ja sopiminen saavat aivan uusia merkityksiä, tai lakkaavat olemasta työsuhteen solmimisen kannalta relevantteja. On vain yksilöitä, jotka yksilöllisine kykyineen ja taitoineen kilpailevat tiedoillaan ja osaamisellaan vapaista työpaikoista, jotka ovat näennäisen tasa-arvoisesti kaikkien ulottuvilla. Tätä ”tasa-arvoa”, pystyvät kuitenkin hyödyntämään vain kyvykkäimmät ja siten myös ne, jotka työn ”an-

saitsevat”, eli ne jotka omaavat oikean asenteen. Työnantajien puhe valinnoista hämärtää työsuhteeseen ja työelämässä pärjäämiseen vaikuttavia sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan ja sosiaaliluokkaan liittyviä oletuksia, ennakkoluuloja ja sitoumuksia. Tämä kasvokkain työntekijän kanssa tapahtuva rakentamis- ja kasvatustyö muodostaa pohjan vuokratyön olemassaolon oikeutukseen, mutta erityisesti se yhdessä työnantajatahojen (EK, HPL, Ciett) tuottaman tutkimustiedon ja tulevaisuudenlupauksensa (vuokratyö johtaa vakituisen työsuhteeseen) kanssa vahvistaa ja lisää vuokratyön hyväksyttävyyttä työmarkkinoiden ensiaskelmana. Menestyäkseen työntekijän on luotava itselleen identiteettiä vapautta arvostavana ja itse valintoja tekevänä liikkuvana työn myyjänä, jolla ei ole vapautta rajoittavia sitoumuksia, ja joka ei kiinnity työpaikkaan, palkkaan tai työaikaan, vaan työnantajana toimivaan vuokratyöyritykseen, joka hallinnoi vapauden ja valintojen avaruutta. Tätä rakentamista ja tunnistautumista vahvistaa julkinen diskurssi jatkuvan joustavuuden ja yhä lisääntyvän kilpailullisuuden tarpeellisuudesta ja välttämättömyydestä, sekä toisaalta työttömyyden hahmoton ja ennakoimaton peikko, joka saattaa viedä kenet tahansa.

## **7.2 Vuokratyö säätelynä ja hallintana**

Tämän päivän työelämässä yhtenä esimerkkinä vuokratyötä tekevän työntekijän arjen tasolla vaikuttavasta hegemonisesta säätelyprojektista ovat vuokratyötä välittävien yritysten luomat mielikuvat ja odotukset työelämästä. Vuokratyötä perustellaan hyvin yleisesti sellaisilla käsitteillä kuin joustavuus, vapaus, monipuolisuus ja valinnanmahdollisuus. Nämä merkityksenannot toistuvat myös niin viranomaisten, asiantuntijoiden kuin poliitikkojen puheessa, joka on jo pitkään rakentanut säätelyn purkua, yksityistämistä, joustavuutta, sekä kilpailullisuuden ja yrittäjyyden lisäämistä hyväksi, hyväksytyiksi ja arvokkaiksi asioiksi yhteiskunnassa. Samaan aikaan työelämäkeskusteluissa ovat sekä asiantuntijat että yritysmaailman edustajat noustaneet esiin diskursseja, joissa he korostavat ”normaalina” kehityksenä yksi työnantaja, yksi työpaikka -mallin murenemistä, työntekijöiden jatkuvaa muutosvalmiuden tarvetta, työntekijän jatkuvaa velvollisuutta huolehtia työllistettävyydestään, ja jopa työyhteisöön tai sosiaalisiin suhteisiin kiinnittymisen vanhanaikaisuutta. Toisaalta työnantajat odottavat työntekijöiltä tänä päivänä lähes poikkeuksetta sellaisia kvalifikaatioita kuin sitoutuminen, joustavuus, ennakkoluelottomuus ja itsenäisyys. Nämä osittain ristiriitaiset diskurssit pyrkivät myös määrittämään hyvän ja kelvollisen työntekijän hahmoa, sekä ohjamaan ja koulimaan työntekijöiden identiteettejä kohti individualistista, yksilövästuaista yrittäjämallia.

Vuokratyön diskursseissa nämä yrittäjyyden kulttuuriin liittyvät merkityksenannot on käännetty työntekijän ominaisuuksiksi ja edellytyksiksi työllistymiselle. Palkkatyösuhteen perinteinen riippuvuussuhde on edelleen olemassa, mutta se on työnantajien ja julkisten diskurssien luomassa merkitysavaruuudessa häivytetty, ja sitä on muokattu korostamalla yksilöllisen toiminnan ja vaikutusvallan unelmaa. Työntekijän omaa toimintaa ja valintaa korostamalla työsuhteessa onnistumisesta on tehty jokaisen oma, yksilöllinen

projekti. Samalla kuitenkin epäonnistuminen, kuten työttömyys, kytketään implisiittisesti vain yksilön tekemiin valintoihin. Nämä merkityksenannot ovat tulkintoja ja erotteluja tuottavaa hallintaa, jolla rajoitetaan, muokataan ja rakennetaan mahdollisina ja hyväksytyinä pidettyjen toimintatapojen, sekä toisaalta mahdollisena pidetyn työsuhteen määritelmiä. Erottelu ja nimeäminen luokittelevat työntekijöitä ja tuottavat rooleja, joihin työntekijät joko tunnistavat kuuluvansa, tai joiden ulkopuolelle he sijoittuvat. Suostumus vuokratyöntekijäksi tuotetaan liittämällä onnistujan kategoriaan näitä vapaan valinnan, joustavuuden ja hyvän tyypin määritelmiä, jotka kytketään myös haaveisiin ja toiveisiin paremmasta tulevaisuudesta.

Nuorin työmarkkinoille nyt astuva työntekijäsukupolvi ei kuitenkaan enää välttämättä tiedä tai tunnista edes vanhempiensa kautta muuta kuin katkoksellisen, epätyypillisen tai määräaikaisen työelämän. 2010-luvulla työmarkkinoille ensimmäistä kertaa astuviin nuorten vanhemmat ovat saattaneet jo vuosia sinnitellä pätkätyösuhteissa tai työttömyydessä, eikä heillä koulutus ole välttämättä realisoitunut nousujohteisena urapolkuna, vaan esimerkiksi jatkuvana työttömyyden, kouluttautumisen ja pätkätyöllisyyden vaihteluna, tai esimerkiksi vastentahtoisena yrittäjyytenä. Näin ollen nuorten on entistä helpompi käsittää määräaikaisuudet ja vuokratyö ”normaalina” työelämänä, yhtenä erittäin todennäköisenä urapolkuna muiden joukossa.

Vuokratyö merkitseekin työntekijöiden hallinnointia kohti tiettyä roolia. Työnantajat koulivat heitä hyväksymään sen tosiasian, että yritykset haluavat ”koekäyttää” työntekijöitä ylipitkillä koeajoilla, toisin sanoen käyttämällä vuokratyötä ja pitkiä määräaikaisuuksia työntekijän suoritustason ja -laadun, persoonallisuuden ja tapojen tarkkailuun. Tämän havainnon myötä väitän, että vuokratyö ei suinkaan ole sääntelemätön työsuhdemuoto. Vuokratyön osalta säätely on liukunut tasa-arvoa, yhdenmukaista kohtelua ja työntekijän suojelua korostavasta viranomaisten ja poliittisten toimijoiden suorittamasta *työmarkkinoiden kollektiivisesta säätelystä* ja valvonnasta työnantajien ylläpitämään *työntekijän hegemoniseen, yksilölliseen säätelyyn*. Säätelyn sisältö ja painopiste ovat sekä lainsäädännön mahdollistamien toimintatapojen yleistymisen ja vakiintumisen että näihin toimintatapoihin julkisuudessa liitettyjen tulkintojen, merkitysten ja arvostelmien myötä siirtyneet työmarkkinasääntöjen tai työehtojen ja työnantajien toiminnan säätelystä työntekijän käyttäytymisen, luonteen ja toiminnan säätelyyn. Valtanäkökulmasta katsottuna poliittisten toimijoiden ja ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvalta on työmarkkinatoiminnassa heikentynyt, samalla kun pääoman ja työnantajien vaikutusvalta on kasvanut. Toisaalta hallinnan näkökulmasta jokainen työntekijä on henkilökohtaisesti, ilman välittävää, kollektiivista suojakerrosta valtaistettu itsensä tuottamisen kilpajuoksuun, jossa palkkioita voivat odottaa vain kilpailullisuuden, työllistymisen ja joustavuuden ensisijaisuuden hyväksyvät, kurinalaiset työmarkkinatoimijat. Tämä yhteyttä korostaa työmarkkinoiden rakennemuutos, jonka myötä hyvää tulostakin tekevät yritykset irtisanovat työntekijöitä.

Teoreettiseen viitekehukseeni palatakseni, hahmotan eri aineistojeni valossa vielä vuokratyön hallinnan eetosta, sekä hallinnan välineitä seuraavassa taulukossa 9.

**Taulukko 9.** Vuokratyön diskurssit hallinnan eetoksena ja puuttumisen välineinä

Aineisto	Hallinnan/ säätelyn eetos	Hallinnan/säätelyn välineet
Eduskunnan keskustelut ja hallituksen esitykset	työllisyys ennen kaikkea	työmarkkinatoimijoiden moralisointi, epätyypillisten työsuhteiden salliminen, kilpailu, säästöt, työehtosopimus
Helsingin Sanomat	uhkakuva/pelastus, yksilön valinta, taloudellinen menestys	työnantajien moralisointi/työnantajien ihailu, vuokratyön lisääntymisen rakentaminen väistämättömänä, vuokratyö vain yhtenä tapana työllistyä, vuokratyön määrän (ongelman) vähättely
Internet	tie vakituiseseen työhön	vetoaminen toiveisiin ja unelmiin, yksilön luonteen ja oman toimijuuden painottaminen
Työnantajahaastattelut	elämäntapa, vapaus	yksilöiden vapaan valinnan korostaminen, työsuhteen ehtojen ja merkityksen muokkaaminen, kasvat- tus yrittäjämäisyyteen

Hallinta ja moraalisaatelu kietoutuvat eri aineistoissa yhteen vaihtelevissa määrin. Eduskunnassa vuokratyöntekijöiden asema ja työehdot alistettiin massatyöttömyyden, eli koko kansakuntaa uhkaavan katastrofin rinnalla vähäpätöiseksi seikaksi. Kansanedustajien puheissa ja hallituksen esityksissä vuokratyö rakennetaan tarvittavaksi ratkaisuksi ja lähes pakoksi, koska yhteiskunnallis-taloudellinen tilanne vaati joustavuutta ja työehtojen heikentämistä. On pakko hyväksyä työsuhteiden ”epämääräistyminen”, koska vaihtoehtona on vain sitäkin huonompi tulevaisuus. On siis kysymys haitasta ja ongelmasta, joka pystytään välttämään vain hyveellisellä toiminnalla, eli suostumuksella epätyypillisiin työsuhteisiin. Toisaalta Helsingin Sanomien diskursseissa vuokratyö rakentuu ongelmaksi, joka kuvataan ja merkityksellistetään hyvin vahvasti moraalisiin äänenpainoin. Huolimatta vahvoista moralistisista merkityksenannoista niin eduskunnassa (epäterve, hyväksikäyttö, työehtojen polkeminen, orjatyö) kuin mediassakin (riistoa, keinottelua, lainkiertämistä), vuokratyö hyväksyttiin legitimiiksi tavaksi työllistää etenkin nuoria. Vuokratyön työehtoja voitiin parantaa vasta 2000-luvulla, kun työllisyyskehitys oli jo kohentunut. Näin työllisyyden määrä asettui työllisyyden laadun edelle. Työntekijät taas hiljennettiin lähinnä passiivisiksi uhreiksi, joille ei juuri annettu julkisia mahdollisuuksia merkityksellistää vuokratyötä sen paremmin eduskunnassa kuin Helsingin Sanomissa-kaan.

Heti vuoden 1994 lakialoitteesta lähtien eduskunnan keskusteluista on poimittavissa moraalisiin kiinnittyvä diskurssi, jossa vuokratyön käytäntöjä nimetään muun muassa epäterveiksi, hyväksikäytöksi, keinotteluksi, ammattietiikan rapauttamiseksi ja työnantajien mielivallaksi. Moraalinen merkityksenanto jakautuu kuitenkin kahtia, jolloin vuokratyön tuomitseva, sitä paheksuva diskurssi, saa seurakseen työllisyyteen kiinnittyvän hyveellisyysdiskurssin. Vuokratyö ja sen tarjoamat mahdollisuudet rakennetaan hyveellisyysdiskurssissa työnantajien, yritysten, yrittäjien ja työsuhteiden tasa-arvon kannalta

positiivisiksi ja hyväksi. Myös vuokratyöhön liittyvien lainmuutosten perusteet kiinnitetään kilpailun reiluuden ja tasa-arvoisuuden lisäksi siihen seikkaan, että niillä pyritään tekemään vuokratyö (ja määräaikainen työ) ”houkuttelevaksi”, tai pyritään ”kannustamaan” ja ”rohkaisemaan” työntekijöitä hyväksymään nämä työsuhteet. Moraalisäätelyn diskurssi jakautuu kuitenkin eduskuntakeskusteluissa myös kohteen osalta kahtia: lainmuutosvaatimukset kiinnitetään tasa-arvoon, oikeudenmukaisuuteen, inhimillisyyteen, kohtuullisuuteen ja turvallisuuteen, jotka puhuvat vuokratyön rajoittamisen puolesta, ja toisaalta työnantajien mahdollisuuteen kilpailla ja työllistää, jotka puolestaan rakennetaan eduskunnan puheenvuoroissa vuokratyön vapauttamisen ja edistämisen perusteiksi hyvin vahvasti. Lisäksi moraalinen diskurssi rakentuu myös yrittäjien ja työntekijöiden vastakkainasettelussa, ja kilpailussa siitä, kuka oikeastaan onkaan työmarkkinoiden heikoimmassa asemassa oleva. Moraali siis kohdistuu sekä toimintaan että toimijoihin. Toimijat käsitteellistetään kuitenkin kollektiivina.

Kansanedustajien puheissa työttömyyden vähentäminen, viranomaistoiminnan tehostaminen, hallintomenojen säästöt ja kilpailun lisääminen työnvälityspalveluissa loivat moraalisaätelyä myös luonnollistaessaan nämä ulottuvuudet säätelyn purkamisen ja vuokratyön lisäämisen perusteiksi. Hallituksen julkilausumat työttömyyden voittamisesta uusia, ”erilaisia” työsuhteita luomalla ja työntekijöiden kannustaminen epätyypillisiin työsuhteisiin loivatkin vuokratyön merkityksellistämiseen ristiaallokon, jossa epätyypillisten työsuhteiden lisääminen nostettiin tavoiteltavaksi ja hyväksyttäväksi, lopulta lähes ainoaksi oikeaksi tavaksi vähentää työttömyyttä. Samalla vuokratyön arvostelu ja sen suitsimisen vaatiminen muodostuivat vaikeaksi. Vuokratyön vastustajatkin joutuivat tunnustamaan työllistämisen luonnollisen ensisijaisuuden ja sisällyttämään tämän moraalisen pakon puheenvuoroihinsa.

Vuokratyön rakentaminen hyväksytyksi tavaksi työllistää ja työllistyä on yhtenä historiallisena ajankohtana tehtyjen käsitteellistysten, tulkintojen ja ratkaisumallien pysyvä ja laajeneva lopputuote. 1990-luvun lamassa työsuhteiden ”joustavoittaminen” perusteltiin ainoaksi mahdollisuudeksi työttömyyden ja laman voittamiseksi. Kun vaihtoehtoja ei ollut, vuokratyöstä tehtiin vaihtoehto. Ammattiyhdistysliikkeen passiivisuus ja hiljaisuus vuoden 1993 vuokratyötä koskeneen lainmuutoksen yhteydessä vihjaa, että hyväksymällä ja sallimalla vuokratyön lisääntymisen, oikeiston ajamat yleisiin palkanalennuksiin tähänneet työehtojen muutokset, joita vasemmisto ja ay-liike vastustivat jopa yleislakon uhalla, saatiin rajattua vain nuoria ja naisia koskeviksi. Vuokratyön myötä työnantajat pääsivät 1990-luvulla hyötymään työsuhteista, joita ei yleissitova työehtosopimus säännellyt. Valtakamppailun näkökulmasta oikeiston ja työnantajien ajama työehtojen heikennys toteutettiin siis ”pienemmän pahan” taktiikalla, kun ensin vaadittiin kaikkien työntekijöiden työehtojen heikentämistä. Ehkä vuokratyön salliminen oli ”pienempi paha”, jonka hyväksymällä ay-liike ja vasemmisto saivat pelastettua tärkeiden teollisuusalojen (mies)työntekijöiden työehdot. 2000-luvulla vuokratyö alkoi kuitenkin hiipiä myös teollisuuden työpaikoille, etenkin rakennusalalle.

Vetoaminen työntekijän oikeuksiin tai tasa-arvoon eivät suurtyöttömyyden oloissa riittäneetkään perusteiksi vuokratyöntekijöiden työehtojen parantamiseen. Vuokratyöntekijöiden työsuhte-ehtojen parantaminen törmäsi eduskunnassa useaan otteeseen juuri työllisyyden hoidon muuriin. Vuokratyöntekijöiden työehtoja ei voitu parantaa, koska työllistäminen ehdoilla millä hyvänsä rakennettiin kansakunnan tärkeimmäksi prioriteetiksi. Lisäksi työttömät kuvattiin vielä vuokratyöntekijöitäkin huonommassa asemassa oleviksi, jolloin vuokratyöntekijöiden oikeuksien parantaminen kävi mahdottomaksi. Toisaalta vuokratyösuhteiden hyväksyminen, niihin kannustaminen ja niiden solmimisen helpottaminen nousivat ehdoiksi työntekijöiden aseman parantamiseen. Valtiollinen päätöksenteko siis ohjeisti kohti vuokratyön hyväksymistä osana säätelyn purkua ja palkitsi vuokratyönantajat lainsäädännöllisillä myönnytyksillä ja helpotuksilla.

Vuokratyöntekijöiden kohtelu muodostui eduskunnassa moraaliseksi kamppailuksi säätelyn purkamisen ja työllisyyden lisäämisen hyveellisyyden ja toisaalta työnantajien toiminnan hyväksyttävyyden ja lainmukaisuuden puolesta. Säätelyn rakentamaan pahe-hyve-diskurssiin sekottui siis etenkin 2000-luvulle tultaessa yhä vahvemmin myös hallinnallinen diskurssi, joka pyrki rakentamaan vuokratyötä hyväksyttävänä erityisesti yksilöiden ”elämäntilanteellisen valinnan” kautta.

Helsingin Sanomat puolestaan antoi ensin ammattiyhdistysliikkeelle vahvan moraalisäätelijän roolin toistaessaan uutisoinnissaan useaan otteeseen erityisesti 1990-luvun puolivälissä vuokratyössä tapahtuvaa pahaa, huonoa, laitonta ja väärää. Ammattiyhdistysliike ja Helsingin Sanomat paheksuivat yhdessä vuokratyönantajien toimintaa ja samalla pyrkivät rakentamaan vuokratyöstä yksilöihin ja koko yhteiskuntaan vaikuttavan ongelman esittelemällä konkreettisia vääryyksiä ja laiminlyönnejä. Työnantajat kuvattiin despoottisina lainrikkoina, joiden toiminta murensi koko suomalaisen palkkatyöyhteiskunnan luottamusta. Ammattiyhdistysliikkeen strategiana oli ensin vuokratyön kieltäminen kokonaan, muun muassa vaatimalla toimilupien peruuttamista ja toiminnan lopettamista. Määriteltessään vuokratyön moraalittomaksi, ammattiyhdistysliike tuli kuitenkin määritelleeksi myös vuokratyön lisäämiseen liittyvät perustelut, kuten säätelyn purkamisen, sekä joustavuuden ja kilpailun lisäämisen, samalla tavalla. Tämä toimi tarkoitustaan vastaan, kun laman hoitoon liittyvässä diskursiivisessa määrittelykamppailussa säätelyn purkaminen, kilpailu ja työllisyyden lisääminen saivat yhä vahvempaa kannatusta.

Kun Helsingin Sanomat käänsi kurssinsa 2000-luvulla, se ei enää painottanut vuokratyön työntekijöille aiheuttamia ongelmia tai työsuhteen moraalittomuutta, vaan vuokratyönantajiin ja työmarkkinoihin yleisesti liittyviä positiivisia ulottuvuuksia, kuten vuokratyöyritysten työllistävää vaikutusta, yritysten liikevaihdon kasvua ja yrittäjien menestystä, rakentaen vuokratyötä ja -työnantajia hyväksyttävänä ja positiivisena asiana. Näin ongelma käännettiinkin ratkaisuksi.

Työnantajapuolen aktiivinen toiminta työehtosopimuksella taattavan säätelyn vastustajana ja työnantajien itse suorittaman säätelyn (”yksilölliset työehdot”) puolustajana



ei siis saanut Helsingin Sanomissa osakseen enää samanlaista moraalista paheksuntaa kuin aiemmin esitellyt työnantajien ”työsuhdekeinottelut”. Esimerkiksi työnantajien ehdoton kielteisyys vuokratyöntekijöiden työehtosopimukselle rakennettiin Helsingin Sanomissa vain toteamuksina, joihin ei liitetty lainkaan samankaltaista moralisoivaa tai tunteisiin vetoavaa kielenkäyttöä, kuin mitä 1990-luvulla oli työnantajien osalta tehty. Lisäksi 2000-luvun kuluessa ongelmakeskustelu siirtyi koskemaan lähes yksinomaan ulkomaista työvoimaa, jolloin vuokratyövoiman hyvä-paha-akseli rajattiin kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman väliin. Aiemmassa uutisoinnissa Helsingin Sanomat oli paikallistanut ongelman paljon selkeämmin kotimaisten vuokratyöyritysten toimintaan eli työnantajiin, sekä lainsäädäntöön. Niin Helsingin Sanomissa kuin eduskunnassakin moraalinen paheksunta siirtyi 2000-luvun myötä ulkomaisiin vuokratyöntekijöihin, samalla kun kotimaisen vuokratyön ongelman katsottiin ikään kuin tulleen hoidetuksi.

Vuokratyön markkinoita pyritään nykyäänkin vahvasti kuvaamaan ja perustelemaan viiranomaispuheessa ”normaalina” etenkin nuorilla, maahanmuuttajilla tai sellaisilla työntekijöillä, jotka palaavat työmarkkinoille perhevapaiden tai työttömyyden jälkeen (esim. Oiva Väylä-hanke, työministeriö). Toisaalta aiempia tapoja järjestää työsuhteita, etenkin niin kutsuttua normaalityösuhdetta on puolestaan alettu kuvata joustamattomaksi, vanhanaikaiseksi, tai jopa mahdottomaksi nykytilanteessa. Myös työntekijät itse arvioivat itseään tai elämäntilannettaan sopivaksi vuokratyölle, tai esittävät vapautteen, yksilölliseen elämäntilanteeseen ja pärjäämiseen viittaavia arvioita asemastaan vuokratyöntekijöinä. Niitä, jotka eivät vuokratyössä syystä taikka toisesta viihdy tai pärjää, voidaan myös arvioida laiskoiksi, moraalittomiksi tai jopa epärehellisiksi (esim. Kauhanen 2000; Smith 1998; Lähteenmäki 2004; Kakkonen & Parviainen 2005, 12–13.) Nämä kaikki arviot rakentavat vastauksen, vastavedon ja myötäilyyn moraalisaätelyn ja hallinnan tuotamiin normaalin ja hyväksyttävän määrittelyihin.

Vuokratyön kapina ja moraalinen paheksunta on 2010-luvulla kutistunut lähinnä netikirjoitteluksi, joka ei tavoita suurta yleisöä. Ammattiyhdistysliike ei enää pauhaa julkisuudessa vuokratyön tuottamasta epävarmuudesta, eriarvoisuudesta, tai määräaikaisten työsuhteiden laittomasta käytöstä. Vuokra- ja pätkätyöt eivät 2010-luvulla ole enää paheksuntaa herättävä uutinen, vaan normalisoitu työllistymisen keino, ”yksi tapa muiden joukossa”, jota yleisesti kiitellään joustavuudesta ja nopeudesta. Riistosta on siirrytty normaaliin. Ainoastaan ulkomaiseen vuokratyövoimaan liittyvä harmaan talouden keskustelu näkyy julkisuudessa vuokratyön vähemmän positiivisena rakenteellisena ulottuvuutena. Työehtojen kiinnittäminen työehtosopimukseen ratkaisi vuokratyön ”ongelman”, eikä vuokratyön työsuhdemuodon sosiaalisen merkityksen, sen järjestämisen tapojen ja sen rakentamien työelämään ja laajemmin koko yhteiskuntaan liittyvien merkityksenantojen ja käytänteiden vaikutuksia ole julkisuudessa Suomessa pohdittu juuri lainkaan. Se, millaista työelämän kulttuuria uudet työsuhteet rakentavat, ja minkälaisia uusia vaatimuksia ne työntekijöille asettavat, on jäänyt huomioimatta. Ongelmat, joita nuorten osalta esimerkiksi julkisuudessa käsitellään, kuten syrjäytyminen tai halutto-

muus tehdä töitä, kytketään vahvasti yksilöiden ominaisuuksiin, ei niinkään kulttuuriin muutoksiin, niiden aiheuttamaan vastarintaan, tai vaikeuteen muuttaa työelämän epäoikeudenmukaisiksi koettuja rakenteita.

Työnantajien käyttämä säätely- ja hallintastrategia puolestaan pyrkii rakentamaan vuokratyöstä koko yhteiskuntaa hyödyttävän ja näin sekä yksilön että yhteisön ”hyvää” palvelevan ilmiön hegemonisen suostuttelun, kasvatuksen ja mielikuvamuokkauksen, sekä epäselvästi määriteltyjen tai rajattujen, kategorisoitujen käsitteellistysten avulla. Työntekijöistä työnantajien hallintapuhe rakentaa yrittäjämäisiä oman elämänsä toimitusjohtajia, jotka tekevät työmarkkinoilla kuluttajamaisia valintoja. Työnantajien diskursseissa kaikuvatkin työntekijään kohdistuva vaatimus itse itsensä ohjaamisesta, sekä työntekijäidentiteetin muotoilemisesta joustavuutta, sopeutuvuutta, vaihtelua ja jatkuvaa muutosta vähintäänkin sietäväksi, mutta mieluiten näitä ominaisuuksia jopa aktiivisesti hakevaksi ja arvostavaksi. Työmarkkinoiden toimijana on nimenomaisesti yksilö, jonka mahdollisuudet menestyä ovat vain ja ainoastaan hänen omissa käsissään. Lisäksi hallintapuhe korostaa työntekijän vastuuta vuokratyön työehtojen selvittämisessä ja ideologiassa hyväksymisessä. Työntekijän roolin korostaminen aktiivisena valitsijana ja vuokratyöstä ”oikeita”, norminmukaisia sisältöjä löytävänä pärjääjänä on diskursiivisesti hallittua yritystä ohjata työntekijöitä näkemään sekä itsensä tietynlaisina toimijoina että työmarkkinat tietyllä tavalla toimivina. Hyvän tyyppin on oikealla asenteella mahdollista tehdä unelmistaan totta. Vuokratyössä ei siis ole kyse alistavasta kontrollista, pakosta tai orjatyöstä, vaan toiminnasta, jossa suostumus työsuhteeseen rakennetaan vapaan valinnan, yksilöllisen toiminnan ja työntekijän elämäntilanteen käsitteiden kautta. Samalla hämmärretään rakenteiden ja valta-asetelmien muuttumattomuus, kun yksilön on muka vain toimimalla ja valitsemalla ”oikein” mahdollista vapautua palkkatyöhön liittyvistä valta- ja alistussuhteista.

Työsuhteen vapauden ja siihen liittyvän valinnan rakentaminen työsuhte-eduksi mahdollistaa työntekijöiden toimijuutta uudella tavalla, mutta toisaalta myös pakottaa tähän: kaikki eivät halua ”jatkuvaa valintaa” tai pitkälti jatkuvasta kilpailusta ja siinä menestymisestä riippuvaa ”vaihtelua”, eivätkä pysty osallistumaan sosiaalisista ja kulttuurisista kompetensseista riippuvaan työpaikkakilpailuun, mutta joutuvat työntekijän roolissaan ottamaan kantaa näihin ideaalityyppeihin. Valinnan vapaus pakottaa vapauteen, kun vanhan säätelysystemin keskeiset ideaalit, tasa-arvoisuus, pysyvyys ja jatkuvuus, eivät enää toimi menestyvän työntekijäroolin rakennuspuina. Näin valinnasta ja vapaudesta tulee hallinnan mekanismeja.

Työnantajien hallinta perustuukin kasvatukseen erityisesti unelmien, toiveiden ja jopa statuksen avulla. Hallinnan eetoksena on työsuhteen muotoilu yksilön toiveita ja unelmia vastaavaksi, vapautta ja päätösvaltaa työntekijälle tarjoavaksi. Hallinta muokkaa uusia työntekijäsukupolvia yrittäjämäisiksi, riippumattomiksi, itsenäisiksi ja omiin resursseihinsa turvautuviksi toimijayksilöiksi. Tekniikkana toimii kasvatusta määrääkseen työsuhteen ”etuihin”, jotka rajataan koskemaan ja korostamaan palkkaa, vaihtelua, erilaisia kokemuksia ja toisaalta kuitenkin mahdollisuutta vakituisen työsuhteeseen.

Työntekijää kannustetaan näkemään itsensä jopa ”tavallisessa”, jatkuvassa työsuhteessa työskentelevää työntekijää parempiosaisena, vuokratyöntekijä kun ”saa päättää” ottaako työn vastaan ja milloin. Kuvaamalla perinteinen työsuhte rajoittavana, kahlitsevana tai joustamattomana, vuokratyön arvoa kaiken tämän vastakohtana korotetaan. Tätä hallintatyötä tukevat muualta yhteiskunnasta ja median kautta tulevat käsitteellistykset esimerkiksi kilpailun, joustavuuden ja markkinallisuuden edustamasta hyvästä, arvokkaasta ja tavoiteltavasta.

Yhtäältä työllistymisen ja vakituisen työsuhteen mahdollisuuden, toisaalta työntekijän valinnan vapauden korostaminen toimivat yhteisten intressien luomisena ja tunnistamisena, jolla vuokratyötä ja vuokratyöyrityksiä rakennetaan koko yhteiskunnan kannalta positiivisina. Työllistäminen on yhteneväistä kieltä viranomaispuheen kanssa, jopa niin, että vuokratyöyritykset on valjastettu työllisyyspolitiikan toteuttajiksi. Elämäntilanne ja valinta taas puhuttelevat työnhakijoita, joille oletettu, yksilöllinen vaikutusvalta omaan työhön ja työaikaan edustavat ehkä sellaista statusta, jota heidän työhönsä ei aiemmin ole liitetty. Vuokratyönantajien diskursiivinen hallinta pyrkii tuottamaan työntekijästä vapaita valintoja tekevän menestyvän toimijan, joka on joustava, hyvä tyyppi. Tämä normaali vaientaa ne vuokratyöntekijät, jotka edelleen tekevät vuokratyötä vain siksi, koska muuta työtä ei ole löytynyt. Tämä konstruktio myös sivuuttaa yhteiskunnan ja työmarkkinoiden kollektiivisen, jopa orgaanisen luonteen: toiminta ja valinnat yhdellä osa-alueella vaikuttavat aina väistämättä myös muilla osa-alueilla. Jatkuva muutosvalmiuden vaatiminen ja hetkellisyys siirtävät marginaaliin ne työntekijät, jotka eivät näihin vaatimuksiin pysty vastaamaan. Yhteisöllisyyden, jatkuvuuden ja turvallisuuden kokemuksia on tällöin etsittävä muualta kuin työyhteisöstä tai työtehtävästä, tai niiden arvo ja tavoittelu on hylättävä.

### **7.3 Kamppailun tulos – työsuhteen merkityksen kulttuurinen muutos**

Tutkimukseni yhtenä vahvana pontimena oli ärtymys, joka johtui siitä, että vuokratyötä kuvattiin ja tulkittiin 2000-luvulla sekä mediassa että tutkimuskirjallisuudessa hyvin voimakkaasti vain työntekijöiden yksilöllisinä kokemuksina. Vaikka kokemuksiin liittyvä tutkimus on sekin tärkeää, aiemmissa tutkimuksissa korostetut työntekijöiden kokemukset ja näiden tulkinta eivät ainoastaan rajoita näköalaa työmarkkinoiden muuttuvaan maisemaan, vaan myös kutistavat ymmärryshorisonttia. Yksittäisten kokemusten toistaminen yhä uudestaan sementoi yhteiskunnallisen muutoksen yksilöiden kannettavaksi, vaikka työmarkkinoiden toimintaympäristön, sääntöjen ja arjen muutos on nimenomaan yhteiskunnallinen muutos, johon yksittäisellä työntekijällä on ehkä yhä vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa.

Samalla kun vuokratyön työehdot ja yksittäisten työntekijöiden kokemukset, toiveet, oikeudet ja velvollisuudet on nostettu ilmiötä koskevissa lainsäädäntökeskusteluissa, mediassa, tutkimuksissa ja markkinoinnissa ilmiön keskeiseksi syiksi tai seurauksiksi,

on keskusteluista jäänyt sivuun työsuhteiden ja organisaatioiden merkitys monisyisenä, kollektiivisten toimijoiden tuottamana sosiaalisena rakenteena, jossa teot, puheet, määritykset ja rajanvedot vaikuttavat käsityksiin koko yhteiskunnan toiminnasta. Yksilöön kohdistuva katse ehkä helpottaa ja yksinkertaistaa vaikeasti seurattavan, useiden toimijoiden, voimien ja tahtojen vuorovaikutuksessa syntyneen työmarkkinamuutoksen ymmärtämistä. Yhteiskunnalliset tapahtumat ja kollektiivisesti aikaansaadut rakenteelliset ja kulttuuriset ilmiöt psykologisoituvat, jolloin niiden syytä on huomattavasti helpompi etsiä yksilön kyvyistä tai kyvyttömyydestä, ahkeruudesta tai laiskuudesta, osaamisesta tai osaamattomuudesta, puuttavasta itsekurista tai sopimattomasta luonteesta, ei niinkään yhteiskunnallisista tekijöistä, kuten monisyisistä ja näkymättömiin jäävistä rakenteellisista valtakamppailuista.

Pätkä- ja vuokratyöhön liittyvien ristiriitaisten kokemusten ja yksilöihin liittyvien erojen pitäisi siis olla mielestäni vasta tutkimuksen ja analyysin alku, ei lopputulos, eikä vastaus. Tästä syystä haluan painottaa, että vuokratyö on ennen kaikkea yhteiskunnallisen merkityskamppailun tuote, jonka rakentamisessa käyttövoimana ovat toimineet hallinnalliset ja kurinalaistavat, työntekijöiden vastuullistamiseen pyrkivät, vaihtoehdottomat käsitteellistykset työllisyydestä, yksilön valinnasta ja koko yhteiskunnan edusta. Nämä hallinnan tekniikat ja eetokset kutsuvat ja rakentavat tietynlaisia identiteettejä, mutta toisia ne kieltävät ja vaijantavat.

Toimiessaan etenkin nuorten työmarkkina-aloittelijoiden osalta työelämän portinvartijana, vuokratyöyritykset ovat merkittävä käsitysten, merkitysten ja kulttuurin rakentaja, jolle ei tällä hetkellä tunnu löytyvän vakavasti otettavaa haastajaa. Esimerkiksi ammattiyhdistysliike ei ole pystynyt luomaan eikä kasvattamaan työnantajien ja median merkityksenantoja haastavia käsityksiä, vaan se on tyytynyt vasemmistopuolueiden kanssa samaan rooliin, eli toistelemaan kansallisen kilpailukyvyn, joustavuuden ja työntekijän valinnan käsitteitä. Kollektiivinen työntekijöiden yhteisten etujen ajaminen ei enää puhuttele laajoja joukkoja, vaan heijastuu takaisin vanhanaikaisena, toimimattomana, totalitaarisena, tai jopa yksilöllisen tahdon vastaisena. Esimerkiksi työnantajapuheessa kollektiiviset työsuhteen ehdot ja irtisanomissuojat on menestyksellisesti rakennettu nimenomaan kilpailua ja tuottavuutta kahlitsevaksi säätelyksi, joka kaipaa purkamista ja vapauttamista, vaihtoehtoja. Ammattiyhdistysliike ei ole saanut merkityksellistettyä tätä säätelyn kääntämistä sillä tavalla, että se loisi vaihtoehtoja. Työntekijöillä ei ole enää ”yhteistä” käsitystä työmarkkinoiden luonteesta. Kollektiivista edunvalvontaa sekä hyväksi ja oikeaksi tulkittun työmarkkinatodellisuuden hallintaa harjoittavatkin nyt työnantajat, eivät työntekijät.

Vaikka vuokratyöyritykset ja media ovat vain osa työmarkkinapuheeseen ja työmarkkinoiden rakentamiseen osallistuvista toimijoista, on niiden osalta aiheellista puhua kulttuurin käyttämisen sijasta kulttuurin luomisesta. Vuokratyöyritysten sanoma saa merkittävää tukea jo pitkään voimistuneesta epävarmuuden ja työttömyyden lisääntymisen aiheuttaman pelon, taloudellisen kriisin, jatkuvan muutoksen ja näihin kiinnitettyjen kansalaisten toimintaan, valintoihin ja suostumukseen vaikuttavien toimintamallien pro-

pagoimisesta niin median kuin vaikkapa Euroopan Unionin ja kansallisten strategioiden diskursseista.

Vuokratyöalan institutionaaliset toimijat ovat myös saaneet yhä enemmän sananvaltaa ja kuuntelijoina niin kansallisissa kuin kansainvälisissäkin neuvottelupiireissä, jotka omalta osaltaan luovat ja rakentavat niitä merkityksiä ja reunaehtoja, joilla työelämää hallitaan. Enää ei voida puhua myöskään ”suomalaisista” työmarkkinoista tai suomalaisesta tavasta rakentaa työsuhteita, vaikka kansainväliset työllistäjät joutuvatkin ottamaan huomioon kansalliset toimintamallit. Niin Suomen kuin muidenkin maiden työelämässä käytetään kuitenkin yhä enemmän globaaleja toimintamalleja ja tulkintakehyksiä. Kansainväliset toimijat ovat vuokratyön valtavirtaa ja suurien työntekijämäärien hallinnoijia. Yksilön vastuullistaminen valintaa ja aktiivista toimintaa korostavalla hallintapuheella on yksi yli kansallisten rajojen käyvä hallinnallinen rakenne, jolla kansallisia työmarkkinoita sekä kurinalaistetaan että samankaltaistetaan.

Käsitykset ja toimintamallit - hyväksyttävä tai tuomittava käytös, mahdollisuudet ja pakot - muotoutuvat edellä mainittujen diskurssien mahdollistamina ja pakottamina nykyiselle vuokratyösukupolvelle aivan erilaisella tavalla kuin paikallisissa ja yhteisöllisissä kisällien ja mestarien ketjussa, ammattiyhdistysliikkeen marsseilla ja kokouksissa, tai oman työyhteisön ja yhden työnantajan kehityskaarissa. Katkoksellisen ja kilpailullisen vuokratyön käytännöissä syntyvät käsitykset eivät kuitenkaan välttämättä rakenna esimerkiksi sitä yhteisöllisyyttä, jota nykyään poliittisessa retoriikassa kovin peräänkuulutetaan. Työmarkkinaosallistumisen haurastuessa haurastuu myös käsitys kansalaisuudesta. Työsuhde ei vuokratyössä näyttäisikään rakentuvan osallisuudeksi jostain yhteisöstä, vaan ennen kaikkea oman itsen yksilölliseksi rakennusprojektiksi.

Vuokratyö on uuden työelämäkulttuurin ohella myös erityisesti työntekijöiden uudenlaista hallintaa, jossa työelämän rakenteellinen muutos on muokattu vaatimukseksi työntekijöiden muuttumisesta. Työelämän hallintapuheella luodaan jatkuvasti kansalaisten elämään syvästi vaikuttavia tulkintoja ja käsityksiä toimijuudesta. Nämä merkitykset, tulkinnat, käsitteet ja käsitykset vaikuttavat etenkin nuorten, vuokratyön kautta ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevien työntekijöiden käsityksiin työelämän oikeasta, hyvästä ja arvostetusta. Nuorista työntekijöistä joka toinen työskentelee määräaikaisena, ainakin joka viides vuokratyöntekijänä ja tilastojen ulottumattomiin jäävä määrä erilaisilla nollasopimuksilla ja tarvittaessa työhön kutsuttavina. Työelämä on näiden uusi-muotoisten työsuhteiden myötä kulttuurisessa muutoksessa, joka ei rajaudu vain tässä ja nyt-kokemukseksi. Muutos kulkee työntekijöiden mukana opittuina kokemuksina, käsityksinä, merkityksinä ja tulkintamalleina myös heidän tulevaisuuden työsuhteisiinsa. Muutos ei siis tarkoita vain yksilön tämänhetkisen työsuhteen keston tai ehtojen muuttumista, vaan muutosta tavassa ymmärtää työsuhde, työmarkkinat, yksilön rooli sekä näiden tuottamat seuraukset.

Työmarkkinoilla on edelleen potentiaalia olla vahva kansalaisuuteen, yhteiskuntaan ja yhteisöön kiinnittävä sosiaalinen rakenne, jos niille pääsee mukaan. Syrjäytymisen eh-

käisyyn tarjotaan lääkkeeksi edelleen työtä ja koulutusta. Jos todellisuudeksi nostetaan vain yksilön valinta, on työmarkkinatodellisuutta myös tuottavat epäonnistumiset, harha-askeleet, väärät valinnat ja inhimillinen rajallisuus pakko tulkita henkilökohtaisiksi heikkouksiksi. Harvan identiteetti ja toimijuus kuitenkin kestää kollektiivisten virheiden kantamista yksillä ja samoilla olkapäillä.

Ei ole samantekevää, millaisia käsityksiä ja tulkintoja työelämän tilasta ja toiminnasta tuotetaan. Tuomalla julki vaihtoehtoisia tulkintoja työmarkkinoiden ”totuuksista” mahdollistetaan toisinnäkeminen. Itselleni tämän toisinnäkemisen mahdollistuminen, hiljennettyjen näkökulmien löytyminen ja merkityskamppailuista pudonneiden käsitysten ymmärtäminen on ollut suurin oppitunti koko väitösprosessissa. Toivon, että tutkimukseni avaa sellaisen näkymän vuokratyön arkeen, että keskusteluun ja tutkimukseen työelämän muutoksesta ja ”joustavista” työsuhteista otettaisiin palkan, taloudellisen tuottavuuden ja muiden määrällisten, vain yksilön tulosta mittaavien näkökulmien lisäksi katkoksellisten ja epävarmojen työsuhteiden vaikutukset työntekijöiden käsityksiin kansalaisuudesta, osallisuudesta, sekä siitä edelleen tärkeästä sosio-kulttuurisesta merkityksestä, joka työsuhteilla ja työyhteisöillä ihmisille on. Tärkeänä jatkotutkimuskysymyksenä näkisinkin epävarmojen ja katkoksellisten työsuhteiden yhteyden käsityksiin kansalaisuudesta ja osallisuudesta. On aihetta kysyä, miten ja millaiseksi rakentuu käsitys esimerkiksi organisaatiokansalaisuudesta ja yhteistyöstä, tai miten mahdollistuu ja manifestoituu kollektiivinen toiminta, jos kaikki on vain yksilön valintaa.

## KIRJALLISUUS:

### Painetut lähteet:

- Ahlbeck-Rehn, Jutta (2006): Diagnostisering och disciplinering: Medicinsk diskurs och kvinnligt vainsinne på Sjalö hospital 1889-1944. Åbo Akademis förlag. Åbo.
- Aho, Simo (1988): Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestelyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”: Tutkijaliitto. Jyväskylä.
- Ahola, Marja-Leena (2006): Ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotiiveista. Pro gradu. Helsingin yliopisto, taloustieteen laitos, elintarvike-ekonomia.
- Alasoini, Tuomo (2005): Huonontuuko työelämä? Mietteitä Siltalan teoksesta. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2005. 90–92.
- Alasoini, Tuomo (2006): Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes. Helsinki
- Alasuutari, Pertti (1996): Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994. Vastapaino. Tampere.
- Alasuutari, Pertti (2001): Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Gaudeamus. Helsinki.
- Alasuutari, Pertti (2006): Merkitys, toiminta ja rakenne sosiologiassa: Kulttuurinen näkökulma. Sosiologia 43:2, 79–92.
- Alatalo, Johanna & Räisänen, Heikki & Tuomaala, Mika (2007): Joustoturva ja työmarkkinat. TM Analyseja 9/2007. Työministeriö. Helsinki.
- Albert, Steven & Bradley, Keith (1997): Managing Knowledge. Experts, Agencies and Organizations. Cambridge University Press. Cambridge.
- Alvesson, Mats & Karreman, Dan (2000): Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis. *Human Relations* 53:9, 1125–1149.
- Alvesson, Mats & Willmot, Hugh (2002): Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies* 39:5, 619–644.
- Ambjörnson, Ronny (1988): Den skötamme arbetaren. Ideer och ideal i ett norrländskt sågverkssamhälle 1880 - 1930. Carlssons. Stockholm.
- Antila, Juha (2006): Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Työministeriö. Helsinki.
- Arola, Matti (1990): Työvoiman vuokrauksesta. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. B, Yksityisoikeuden sarja. Turku.
- Arrowsmith, James (2008): Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of living and working conditions. Dublin. Ireland. Luettavissa osoitteessa: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/tn0807019s.htm> [noudettu 23.5.2009]
- Atkinson, John (1987): Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12 (1): 87-105.
- Bachrach, Peter & Baratz, Morton, S. (1962): Two faces of power. *American Political Science Review* 56:4, 947-952.
- Barker, James, R. (1993): Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly* 38:3, 408-437.
- Barley, Stephen, R. & Kunda, Gideon (2004): Gurus, Hired Guns and Warm Bodies. Itinerant Experts in a Knowledge Economy. Princeton University Press. Princeton. USA.
- Bauman, Zygmunt (2002): Notkea moderni. Vastapaino. Tampere.
- Bauman, Zygmunt (2005): Work, Consumerism and the New Poor. 2nd edition. Open University Press. Berkshire.
- Beck, Ulrich (2000): The Brave New World of Work. Polity Press. Cambridge.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002): Individualization. Sage. London.
- Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (1995): Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Vastapaino. Tampere.
- Benner, Chris (2002): Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley. Blackwell. Malden, MA.
- Berelson, Bernard (1952): Content analysis in communication research. The Free Press. Glencoe, Illinois.
- Berger, Peter, L. & Luckmann, Thomas (1994): Tiedollisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedonsosiologinen tutkielma. Gaudeamus. Helsinki.
- Bergström, Ola & Storrie, Donald (eds.) (2003): Contingent Employment in Europe and the United States. Edward Elgar. Cheltenham. UK.
- Bevir, Mark (1999): Foucault and Critique: Deploying Agency against Autonomy. *Political Theory* 27:1, 65-84.
- Billig, Michael (2000): Guest Editorial: Towards a critique of the critical. *Discourse and Society* 11:3, 291-292.

- Billig, Michael (2008): The language of critical discourse analysis: the case of nominalization. *Discourse & Society* 19:6, 783-800.
- Blom, Raimo (1999): Mikä Suomessa muuttui ja oliko se pakko? Kirjassa Blom, Raimo (toim.): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Gaudeamus. Helsinki.
- Booth, Alison, L. & Francesconi, Marco & Frank, Jeff (2002): Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal* 112:480, 189-213.
- Boyce, Anthony, S. & Ryan, Ann Marie & Imus, Anna L. & Morgeson, Fredrick, P. (2007): "Temporary Worker, Permanent Loser?" A Model of Stigmatization of Temporary Workers. *Journal of Management* 33: 5, 5-29.
- Bowles, Samuel & Edwards, Richard & Roosevelt, Frank (2005): *Understanding capitalism: Competition, command and change*. Oxford University Press. New York.
- Bradley, Harriet & Erickson, Mark & Stephenson, Carol & Williams, Steve (2000): *Myths at Work*. Polity Press. Cambridge.
- Braverman, Harry (1974): *Labor and monopoly capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press. New York.
- Burawoy, Michael (1979): *Manufacturing Consent. Changes in the Labour process under Monopoly Capitalism*. University of Chicago Press. Chicago.
- Burawoy, Michael (1983): Between the labour process and the state: The changing face of factory regimes under advanced capitalism. *American Sociological Review* 48:5, 587-605.
- Burawoy, Michael (1984): Karl Marx and the satanic Mills: Factory Politics under Early Capitalism in England, United States and Russia. *The American Journal of Sociology* 90:2, 247-282.
- Burawoy, Michael (1985): *The politics of production. Factory regimes under capitalism and socialism*. Verso. London.
- Burchell, Graham (1993): Liberal government and the techniques of the self. *Economy and Society* 22:3, 267-282.
- Burgess, John & Connell, Julia (2004): International aspects of temporary agency employment. An overview. Kirjassa Burgess, John & Connell, Julia (eds.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*. Routledge. London and New York. 1-23.
- Callon, Michael & Latour, Bruno (1981): Unscrewing the big Leviathan: How actors macro-structure reality and how sociologists help them to do so. Kirjassa Cetina, Karin Knorr & Cicourel Aaron V. (eds.): *Advances in Social Theory and Methodology*. Routledge and Kegan Paul. Boston. 277-303.
- Campbell, Robert, A. (1999): *Managing the Marginal: Regulating and Negotiating Decency in Vancouver's Beer Parlours, 1925-1954*. *Labour/Le travail* 44: Fall issue.
- Casey, Catherine (1995): *Work, self and society: After industrialism*. Routledge. London.
- Casey, Catherine & Alach, Patricia (2004): "Just a Temp?" Women, temporary employment and lifestyle. *Work, Employment and Society* 18:3, 459-480.
- Chouliaraki, Lilie & Fairclough, Norman (1999): *Discourse in Late Modernity. Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh University Press. Edinburgh.
- Chunn, Dorothy, E. & Gavigan, Shelley, A.M. (2004): Welfare Law, Welfare Fraud, and the Moral Regulation of the "Never Deserving Poor". *Social and Legal Studies* 13:2, 219-243.
- Ciett (2002): *Rationale of Agency Work. European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. Final report. ECORYS-NEI. Rotterdam. Luettavissa osoitteessa [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/Rationale\\_of\\_Agency\\_Work2002.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/Rationale_of_Agency_Work2002.pdf) [noudeutu 23.8.2011]*
- Ciett (2007): *More work opportunities to more people. Unlocking the private employment agency industry's contribution to a better functioning labour market. Eurociett. Brussels. Luettavissa osoitteessa: [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/20071126\\_strategic\\_report.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/20071126_strategic_report.pdf) [noudeutu 12.3.2008]*
- Ciett(2011a): *The agency work industry around the world. 2011 Edition. International Confederation of Private Employment Agencies. Luettavissa osoitteessa: [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT\\_Economic\\_Report\\_2011.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf) [noudeutu 25.5.2011]*
- Ciett (2011b): *Adapting to change. How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work. International Confederation of Private Employment Agencies, Boston Consulting Group. Luettavissa osoitteessa [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Adapting\\_to\\_Change/CIETT\\_Adapting\\_to\\_Change.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Adapting_to_Change/CIETT_Adapting_to_Change.pdf) [noudeutu 10.11.2012]*
- Ciulla, Joanne, B. (2000): *The Working Life. The Promise and Betrayal of Modern Work*. Random House. New York.
- Collinson, David, L. (2003): Identities and Insecurities: Selves at Work. *Organization* 10:3, 527-547.
- Cordova, Efrén (1986): From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations? *International Labour Review* 125: 6, 641-657.
- Corrigan, Philip & Sayer, Derek (1985): *The Great Arch. English State Formation as Cultural Revolution*. Basil Blackwell Ltd. New York. USA.
- Curtis, Bruce (1988): Policing Pedagogical Space: "Voluntary" School Reform and Moral Regulation. *Canadian Journal of Sociology*. 13: 3, 283-304.



- Dahl, Robert A. (1957): The Concept of Power. *Behavioral Science* 2:3, 201–205.
- Dean, Mitchell (1994): “A social structure of many souls”: Moral regulation, government and self-formation. *Canadian Journal of Sociology*. 19: 2, 145-168.
- Dean, Mitchell (1995): Governing the unemployed self in an active society. *Economy and Society* 24:4. 559-583.
- Dean, Mitchell (1999): *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*. Sage Publications. London. Thousand Oaks. New Delhi.
- Deetz, Stanley A. (1994): The micro-politics of identity formation in the workplace: The case of a knowledge intensive firm. *Human Studies* Vol 17: 1, 23-44.
- Degiuli, Francesca & Kollmayer, Christopher (2007): Bringing Gramsci back in: labour control in Italy’s new temporary help industry. *Work, Employment and Society* 21:3, 497-515.
- Delbridge, Rick & Ezzamel, Mahmoud (2005): The Strength of Difference: Contemporary Conceptions of Control. *Organization* 12: 5, 603-618.
- van Dijk, Teun A. (1993): Principles of critical discourse analysis. *Discourse and Society* 4:2, 249-283.
- Edwards, Richard (1979): *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in The Twentieth Century*. Basic Books. New York.
- Edwards, Paul & Collinson, David & Della Rocca, Giuseppe: (1995): Workplace Resistance in Western Europe: A Preliminary Overview and a Research Agenda. *European Journal of Industrial Relations*. 1:3, 283-316.
- Ehrenreich, Barbara (2006): *Pettytö keskiluokka*. Vastapaino. Tampere.
- EIRONLINE (European Industrial Relations Observatory On-Line) (2002). Non-permanent employment, quality of work and industrial relations. Luetavissa osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/02/study/tn0202101s.htm> [Noudettu 22.5.2012]
- EK (2007): Osa- ja määräaikainen työ on usein haluttua. Elinkeinoelämän Keskusliitto. Helsinki.
- EK (2010): Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä 2010. Elinkeinoelämän Keskusliitto. Helsinki.
- Employment Taskforce (2003): *Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. Office for Official Publications of the European Communities. Brussels.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere. 7. painos.
- Eurofound (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Ireland.
- Evans, Jennifer (2005): The Moral State: Men, Mining and masculinity in The Early GDR. *German History*. 23: 3, 355-370.
- Ezzamel, Mahmoud & Willmott, Hugh & Worthington, Frank (2001): Power, Control and Resistance in “The Factory that Time Forgot”. *Journal of Management Studies* 38:8, 1053-1079.
- Fairclough, Norman (1997): *Miten media puhuu. Vastapaino*. Tampere.
- Fairclough, Norman (2000): *New Labour, New Language? Routledge*. London. UK:
- Fairclough, Norman (2001): *Language and Power*. Second edition. Pearson Education Ltd. Malaysia.
- Fairclough, Norman (2003): *Analysing Discourse. Textual analysis for social research*. Routledge. London and New York.
- Fairclough, Norman (2010): *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language*. Second Edition. Pearson Education Ltd. Malaysia.
- Fairclough, Norman & Wodak, Ruth (1997): *Critical discourse analysis*. Kirjassa: van Dijk, Teun, A (Ed): *Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction*. Vol. 2. London: Sage, s. 258-84.
- Felstead, Alan & Jewson, Nick (1999): *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan. London.
- Fleming, Peter & Sewell, Graham (2002): Looking for Good Soldier Svejk: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. *Sociology* 36:4, 857-873.
- Florida, Richard (2002): *The rise of the creative class: And how it’s transforming work, leisure, community and everyday life*. Basic Books. New York.
- Forde, Chris (2001): Temporary Arrangements: the Activities of Employment Agencies in the UK. *Work, Employment and Society* 15(3): 631-44.
- Forde, Chris (2008): “You know we are not an employment agency?": Manpower, government and the development of the temporary help industry in Britain. *Enterprise and Society* 9:2, 337-365.
- Forde, Chris & Slater, Gary (2005): Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations* 43(2): 249-71.
- Forde, Chris & Slater, Gary (2006): The Nature and Experience of Agency Working in Britain. What are the Challenges for human resource management? *Personnel Review* 35(2): 141-57.
- Forde, Chris & Slater, Gary (2007): Uncomfortable bedfellows? Temporary employment and the state. Paper presented at the Work, Employment and Society Conference. Aberdeen, Scotland 12<sup>th</sup>-14<sup>th</sup> September 2007.

- Foucault, Michel (1980): *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*. Pantheon Books. New York.
- Foucault, Michel (1983): *The Subject and Power*. Kirjassa Dreyfus, Hubert, L. & Rabinow, Paul (eds): *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Second Edition. The University of Chicago Press. Chicago.
- Foucault, Michel (1991): *On Governmentality*. Kirjassa Burchell, Graham & Gordon, Colin & Miller, Peter (eds.): *The Foucault Effect. Studies in Governmental Rationality*.
- Foucault, Michel (1994): *Dits et écrits. IV. Gallimard*. Paris.
- Foucault, Michel (2010): *Seksuaalisuuden historia*. Gaudeamus. Helsinki.
- Franzén, Mats (1990): *Egensinne och skötsamhet i svensk arbetarkultur. Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia 48/49, 3-20*.
- Garsten, Christina (1999) *Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations*. *Organization Studies* 20:4, 601–617.
- Garsten, Christina & Turtiainen, Jan (1999): “Angels” and “Chameleons”. *The Cultural Construction of the Flexible Temporary Agency Worker in Sweden and Britain. SCORE Rapportserie 1999:12*. Stockholm University. Stockholm.
- du Gay, Paul (1996): *Organizing Identity: Entrepreneurial Governance and Public Management*. Kirjassa Hall, Stuart & duGay, Paul (eds.): *Questions of Cultural Identity*. Sage Publications. London.
- Giddens, Anthony (1985): *A Contemporary Critique of Historical Materialism, Vol 2. The Nation-State and Violence*. University of California Press. Berkeley.
- Gingrich, Luann (2002): *Constructing Identity and Drawing Lines: The Textual Work of Ontario's Safe Streets Act*. *Journal of Canadian Studies*. 37: 4, 151 - 170.
- Goldstein, Bruce (2006): “Merchants of labour” in three centuries. *Lessons from history for reforming 21st century exploitation of migrant labour*. Kirjassa: Kuptsch, Christiane (ed.): *Merchants of Labour*. ILO. Geneva.
- Goleman, Daniel (1998): *Working With Emotional Intelligence*. Bloomsbury. London.
- Gonos, George (1997): *The Contest over “Employer” Status in the Postwar United States: The case of Temporary Help Firms*. *Law & Society Review* Vol 31: 1, 81-110.
- Gonos, George, (2000): “Never a Fee!” *The Miracle of the Postmodern Temporary Help and Staffing Agency*. *WorkingUSA* Vol 4:3, 9-36. Winter 2000-2001.
- Gottfried, Heidi (1991): *Mechanisms of Control in the Temporary Help Service Industry*. *Sociological Forum* 6:4, 699-713.
- Gottfried, Heidi (1992): *In The Margins: Flexibility as a Mode of Regulation in the Temporary Help Service Industry*. *Work, Employment and Society* 6 (3): 443-60.
- Gramsci, Antonio (1978): *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*. Edited by Quentin Hoare & Geoffrey Nowell Smith. Lawrence and Wishart. London.
- Gramsci, Antonio (1982): *Vankilavihkot: valikoima 2*. Kansankulttuuri. Helsinki.
- Gray, Anne (2002): *Jobseekers and gatekeepers. The role of the private employment agency in the placement of the unemployed*. *Work, employment and society* 16:4, 655-674.
- Greenan, Nathalie & Kalugina, Ekaterina & Walkowiak, Emmanuelle (2007): *The Transformation of Work? A Quantitative Evaluation of the Shape of Employment in Europe. Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society - WORKS project*. Luettavissa osoitteessa: [http://www.worksproject.be/documents/006193\\_WORKS\\_D9.2.2\\_CEE\\_updated.pdf](http://www.worksproject.be/documents/006193_WORKS_D9.2.2_CEE_updated.pdf) [noudettu 3.8.2011]
- Gossett, Loril M. (2006): *Falling Between the Cracks. Control and Communication Challenges of a Temporary Workforce*. *Management Communications Quarterly* 19:3, 376-415.
- Guest, David (2004): *Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence*. *International Journal of Management Reviews* 5/6: 1, 1–19.
- Haapala, Pertti (1986): *Tehtaan valossa. Teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.
- Hakkarainen, Pekka (1998): *Sosiaalisten ongelmien määrittely – sosiaalisen konstruktionismin näkökulma sosiaaliin ongelmiin*. Kirjassa: Koskinen, Keijo (toim.): *Sosiologisia karttalehtiä*. Vastapaino. Tampere. 195–209.
- Halava, Ilkka & Pantzar, Mika (2010): *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA)*. Taloustieto. Helsinki.
- Hall, Stuart (1988): *The Hard Road to Renewal*. Verso. London & New York.
- Harju, Elina (2008): *Paikasta toiseen: Kokemuksia vuokratyöntekijöiden motivaatiosta ja työoloista*. Pro gradu. Vaasan yliopisto, kauppatieteellinen tiedekunta, johtaminen ja organisaatiot.
- Harvey, David (1989): *The Condition of Postmodernity*. Basil Blackwell. Oxford.
- Hatton, Erin (2008): *The Making of the Kelly Girl. Gender and the origins of the Temp Industry in Postwar America*. *Journal of Historical Sociology* Vol 21:1, 1-29.

- Haugaard, Mark (2009): Power and Hegemony. Kirjassa Glegg, Stewart & Haugaard, Mark (eds.) The Sage handbook of power. Sage. London.
- Hay, Colin (1996): Narrating Crisis: The discursive construction of the "Winter of discontent". *Sociology* 30:2, 253-277.
- Hay, Colin & Rosamond, Ben (2002): Globalization, European integration and the discursive construction of economic imperatives. *Journal of European Public Policy* 9:2, 147-167.
- HE 125/1984: Hallituksen esitys eduskunnalle 1) laiksi työnvälityslain ja 2) elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta. Luettavissa: <http://www.edilex.fi/virallistieto/he/viitekortti/19840125> [noudeutu 29.6.2012]
- Heelas, Paul (1991): Reforming the Self: Enterprise and the Characteristics of Thatcherism. Kirjassa Keat, Russell & Abercrombie, Nicholas (eds.): Enterprise Culture. Routledge. London & New York. 72-92.
- Heelas, Paul & Morris, Paul (1992): Enterprise Culture: its values and value. Kirjassa Heelas, Paul & Morris, Paul (eds.): The values of the Enterprise Culture. The Moral Debate. Routledge. London and New York. 1-25.
- Heery, Edmund (2004): The Trade Union Response to Agency Labour in Britain. *Industrial Relations Journal* 35:5, 434-450.
- Heikkilä, Heikki (1996): "Teemme pä kumman ratkaisun tahansa" EU-keskustelun rakentuminen valtavirtamediassa 1992-1994. Kirjassa Kivikuru, Ulla-Maija (toim.): Kansa euromylyssä. Yliopistopaino. Helsinki. 65-106.
- Heinonen, Visa (2003): Työläiskansalaisista "kuluttajakansalaisia". Työväentutkimus 2003.
- Heinonen, Jari (2006): Työläismies ahdingossa? Kolme miessukupuolva rakennemuutosten Suomessa. Yliopistopaino. Helsinki.
- Heiskala, Risto & Kantola, Anu (2010): Vallan uudet ideat: Hyvinvointivaltion huomasta valmentajavaltion valvontaan. Kirjassa Pietikäinen, Petteri (toim.): Valta Suomessa. Gaudeamus. Helsinki. 124-148.
- Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (2006): Suunnitelualoudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan. Kirjassa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.): Uusi Jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus. Helsinki. 7-13.
- Helén, Ilpo (2010): Hyvinvointi, vapaus ja elämän politiikka: Foucault'lainen hallinnan analytiikka. Kirjassa Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miikka (toim.): Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Gaudeamus. Helsinki. 27-48.
- Hirsto, Heidi (2010): Vastuutonta puhetta? Esseitä talouden merkityksellistämisestä. *Acta Universitatis oeconomicae Helsingiensis*. A-377. Aalto-Yliopiston kauppakorkeakoulu. Helsinki.
- Hobsbawm, Eric (1999): Äärimmäisyyksien aika. Lyhyt 1900-luku. Vastapaino. Tampere.
- Hochschild, Arlie (1983): The Managed Heart. Commercialization of human feeling. University of California Press. Berkeley.
- Hoikkala, Tommi (1995): Teun A. van Dijkin diskursiianalyysi. Kirjassa: Mäkelä, Klaus (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus. Helsinki. 142-161.
- Holmlund, Bertil & Storrie, Donald (2002): Temporary work in turbulent times: The Swedish experience. *The Economic Journal* 112:480, 245-269.
- Holvás, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005): Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Teos. Helsinki.
- HPL (2008): Vuokratyöntekijätutkimus 2008. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.
- HPL (2009): Vuokratyöntekijätutkimus 2009. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.
- HPL (2010): Vuokratyöntekijätutkimus 2010. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.
- HPL (2011): Toimialatietoa. Luettavissa osoitteessa: [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot\\_2011\\_ksaekuu\\_netiversio.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot_2011_ksaekuu_netiversio.pdf) [Noudeutu 22.10.2012]
- Huhtala, Hannele (2004): The emancipated worker? A Foucauldian Study of Power, Subjectivity and Organising in the Information Age. Suomen Tiedeseura. Helsinki.
- Hunt, Alan (1997): Moral Regulation and Making-up the New Person: Putting Cramsci to Work. *Theoretical Criminology* 1(3): 275- 302.
- Hunt, Alan (1999): Governing Morals. A Social History of Moral Regulation. Cambridge University Press. UK.
- Huovinen, Heta (2007): Työvoiman vuokraus käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Pro gradu. Oulun yliopisto, taloustiede. Oulu.
- Häkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2005): Temporary agency Work. A comparison of the use of agency work in Sweden and UK. Paper presented at the International Labour Conference Glasgow 21-23 March 2005. Luettavissa [http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CC8QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.csmb.unimore.it%2Fsite%2Fhome%2Fdocumento124000996.html&ei=y\\_NWUMvLGcem4gTEloHACg&usq=AFQjCNHa1HhtqDRXyimeHXvX15NHTPR2cw&cad=rja](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CC8QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.csmb.unimore.it%2Fsite%2Fhome%2Fdocumento124000996.html&ei=y_NWUMvLGcem4gTEloHACg&usq=AFQjCNHa1HhtqDRXyimeHXvX15NHTPR2cw&cad=rja) [Noudeutu 12.4.2007]
- Hämäläinen, Hanna (2006): Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2005. Työministeriö. Helsinki.
- Ieyr, Radha (2009): Entrepreneurial identities and the problematic of subjectivity in media-mediated discourses. *Discourse & Society* 20:2, 241-263.

- Ikonen, Hanna-Mari (2008): Maaseudun naiset yrittäjinä. Elettyjä käytäntöjä ja jaettuja tulkintoja yrittävässä yhteiskunnassa. Tampereen yliopistopaino. Tampere.
- Ilksötz, Selva (2009): Rahasta vai rakkaudesta – tutkimus vuokratyöntekijöiden sisäisistä ja ulkoisista motivaatiotekijöistä. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta, johtaminen.
- ILO (1996): International Labour Conventions and Recommendations. International Labour Organization. Geneva.
- ILO (2000): ILO History. Luettavissa osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm> [noudettu 2.8.2011]
- ILO (2009): Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. International Labour Organization. Sectoral Activities Programme. Geneva.
- ILOLEX: Database for International Labour Standards. Conventions. Luettavissa osoitteessa <http://www.ilo.org/ilolex/english/>
- Iivonen, Elisa (2008): Vuokratyövoima käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Pro gradu. Joensuun yliopisto, taloustieteet, oikeustaloustiede. Joensuu.
- Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999): Anställa i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta? Arbete och Hälsa 1999:7. Arbetslivsinstitutet. Sverige.
- Jahn, Elke Jutta & Rosholm, Michael (2010): Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes. IZA Discussion Paper No. 4973. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/Institute for the Study of Labor. Germany. Luettavissa osoitteessa [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1631108](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1631108) [noudettu 22.9.2012]
- Jokela, Lilli (2007): Vuokralle tarjotaan. Vuokratyöntekijöiden kertomuksia työn epävarmuudesta ja selviytymiskeinoista. Pro gradu. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Tampereen yliopisto.
- Jokinen, Arja (2006): Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Kirjassa: Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino. Tampere. 3. painos. 126–159.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (2006): Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Kirjassa: Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino. Tampere. 3. painos. 54–97.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993): Diskurssianalyysin aakkoset. 3. painos. Vastapaino. Tampere.
- Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti (2001): Pätkätyö – askel vai este pysyvän työllisyyteen. Kansantaloudellinen aikakauskirja 97:4, 556–572.
- Jones, Peter, L. (2007): Why there is no such thing as “critical discourse analysis”. *Language and Communication* 27:4, 337–368.
- Jordan, John W. (2003): Sabotage or Performed Compliance: Rhetorics of Resistance in Temp Worker Discourse. *Quarterly Journal of Speech* Vol. 89:1, 19–40.
- Juhila, Kirsi (1993): Miten tarinasta tulee tosi? Faktuaalistamisstrategiat viranomaispuhussa. Kirjassa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysin aakkoset. 3. painos. Vastapaino. Tampere. 151–188.
- Juhila, Kirsi (2006): Kulttuurin jatkuvasti rakentuvat kehät. Tilanteisesta kulttuuriseen kontekstiin. Kirjassa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino. Tampere. 3. painos. 160–198.
- Julkunen, Raija (1987): Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 47. Vastapaino. Tampere.
- Julkunen, Raija (2006): Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Stakes. Helsinki.
- Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä. Vastapaino. Tampere.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994): Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino. Tampere.
- Jussila, Henrik (2004): Vuokratyöntekijän arki ja luottamussuhteet työpaikalla. Pro gradu. Turun yliopisto, sosiologia.
- Jylkkä, Tomi (2005): Vuokratyövoiman työmotivaatio. Pro gradu. Vaasan yliopisto, kauppatieteellinen tiedekunta, johtaminen ja organisaatiot.
- Järvensivu, Anu (2010): Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere University Press. Tampere.
- Kajaani, Sari (1990): Työvoiman vuokraus. Yritystoiminnan tutkimuskeskuksen julkaisusarja. Turun kauppakorkeakoulu. Turku
- Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miikka (2010): Hallinnan analytiikan suuntaviivoja. Kirjassa Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miikka (toim.): Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Gaudeamus. Helsinki. 7–26.
- Kakkonen, Anne & Parviainen, Leena (2005): Urapolkuna päätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia päätkätyöistä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Luettavissa osoitteessa: [http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=kakkonen%20anne%20p%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6t&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CF4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mol.fi%2Fmol%2Ffi%2F99\\_pdf%2Ffi%2F06\\_tyoministerio%2F06\\_julkaisut%2F10\\_muut%2Fpatkatyo\\_tutkimus.pdf&ei=Qz2yT-r-HIjb4QTQ8JGSAw&usq=AFQjCNGPg2q4S8F4evYa-f4WYtBFJ-lwmQ&cad=rja](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=kakkonen%20anne%20p%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6t&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CF4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mol.fi%2Fmol%2Ffi%2F99_pdf%2Ffi%2F06_tyoministerio%2F06_julkaisut%2F10_muut%2Fpatkatyo_tutkimus.pdf&ei=Qz2yT-r-HIjb4QTQ8JGSAw&usq=AFQjCNGPg2q4S8F4evYa-f4WYtBFJ-lwmQ&cad=rja) [Noudettu 21.5.2008]

- Kalleberg, Arne L. & Reynolds, Jeremy & Marsden, Peter, V. (2003): Externalizing Employment: Flexible Staffing Arrangements in US Organizations. *Social Science Research* 32:4, 525-552.
- Kalliomäki-Levanto, Tiina & Lindström, Kari & Kivimäki, Mika & Lämsä, Hanna (1998): Työyhteisö ja tilapäinen työsuhde: vuokratyösuhde päivittäistavara-kaupassa. Työ ja Ihminen – tutkimusraportti. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kannisto, Heikki (1986): Ymmärtäminen, kritiikki ja hermeneutiikka. Kirjassa: Niiniluoto, Ilkka & Saarinen, Esa (toim.): Vuosisatamme filosofia. WSOY. Helsinki.
- Kantola, Anu (2002): Markkinakuri ja managerivalta. Poliittinen hallinta Suomen 1990-luvun talouskriisissä. Pallas-sarja. Tampere.
- Kantola, Anu (2006): Suomea trimmaamassa: suomalaisen kilpailuvallion sanastot. Kirjassa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.): Uusi Jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus. Helsinki. 156-178.
- Kantola, Anu & Moring, Inka & Välvirronen, Esa (1998): Miten mediaa luetaan? Kirjassa Kantola, Anu & Moring, Inka & Välvirronen, Esa (toim.): Media-analyysi. Tekstistä tulkintaan. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 5-12.
- Kantola, Jenni & Kautonen, Teemu (2007): Vastentahtoinen yrittäjyys Suomessa. Kirjassa Kautonen, Teemu (toim.) Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö. Helsinki. 17–120.
- Kantola, Raimo (2006): Palkansaajien edunvalvontaa lamakaudella. Kirjassa Varjas, Teuvo (toim.): Yhteisten asioiden hoitajat. TSL. Helsinki.
- Kasvi, Anna-Maija (2008): Yrityksen arvojuulistukset ja niiden tulkinta. Vuokratyöntekijöiden tulkintoja yrityksen arvojuulistuksista. Pro gradu. Turun kaupporkeakoulu, johtaminen ja organisointi.
- Kasvio, Antti (1979): Gramsci, "fordilainen työläinen" ja työväenluokan elämäntapa monopolikapitalismissa. *Sosiologia* 1/1979, 42–50.
- Kasvio, Antti (1986): Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin. Työelämän muutoksen ja siihen kohdistuvan sosiaalieteilisen tutkimuksen erittelyä. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja C 29/1986. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Kasvio, Antti (1994): Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus. Helsinki.
- Kasvio, Antti & Nikkilä, Riku & Virtanen, Simo (2011): Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. *Työelämän Tutkimus* 9: 1, 37–51.
- Kauhanen, Merja (2001): Temporary Agency Work in Finland. Background Document on Temporary agency work in Europe. Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 174. Helsinki.
- Kauhanen, Merja (2002): Määräaikaiset työsuhdet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Gummerus. Jyväskylä.
- Kaurala, Kirsi-Marja (2007): Joustavia henkilöstöratkaisuja. Vuokratyön maailma ja vuokratyöntekijät henkilöstövuokrausyritysten verkkoteksteissä. Pro Gradu, Helsingin Kauppakorkeakoulu, suomen kieli ja viestintä.
- Kautonen, Teemu (2007) (toim.) Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö. Helsinki.
- Keat, Russell (1991): Starship Britain or universal enterprise? Kirjassa Keat, Russell & Abercrombie, Nicholas (eds.): Enterprise Culture. Routledge. London and New York. 1-17.
- Kiander, Jaakko (2001): Laman opetukset. Suomen 1990-luvun kriisin syyt ja seuraukset. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. VATT-julkaisuja 27:5. Helsinki.
- Kiander, Jaakko & Vartia, Pentti (1998): Suuri lama. Suomen 1990-luvun kriisi ja talouspoliittinen keskustelu. Taloustieto. Helsinki.
- Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2002): Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Kirjassa Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.): Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. PS-Kustannus. Jyväskylä. 99-118.
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (1994): Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist* 4:3, 297-321.
- Kivimäki, Riikka (1997): Family life and working life colouring and structuring each other. *ETLA Discussion Papers* N:o 599. Helsinki.
- Kirkpatrick, Ian & Hogue, Kim (2006): A Retreat from Permanent Employment? Accounting for the Rise of Professional Agency Work in UK Public Services. *Work, Employment and Society* 20(4): 649-66.
- Knell, John (2000): Most Wanted: The Quiet Birth of the Free Worker. The Industrial Society. London
- Knights, David & McCabe, Darren (2000): "Ain't Misbehavin'?" Opportunities for Resistance under New Forms of "Quality" Management". *Sociology* 34:3, 421-436.
- Knights, David & Willmott, Hugh (1989): Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology* 23: 4, 535-558.
- Koene, Bas & Paaue, Jaap & Groenewegen, John (2004): Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human Resource Management Journal* 14:3, 53-73.
- Koivisto, Juha & Uusitupa, Timo (1989): Antonio Gramsci. Teoksessa Kanerva, Jukka (toim.), Poliittikan teorian moderneja klassikkoja. Gaudeamus, Helsinki, s. 59-82.

- Koivisto, Mauno (1956): Sosiaaliset suhteet Turun satamassa. Sosiologinen tutkimus. Turun yliopisto. Turku.
- Koivisto, Niina (2008): Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen organisaatioon. Pro gradu. Vaasan yliopisto, kauppatieteellinen tiedekunta, johtaminen ja organisaatiot.
- Komiteanmietintö (1980): Työvoiman vuokrausta selvittäneen toimikunnan mietintö 1980:17. Helsinki.
- Komulainen, Katri (2004): Suomalainen – löydä sisään yrittäjyytesi! Kansa, kansalaisuus ja erot yrittäjäkäsvatuksen oppikirjoissa. *Kasvatus* 35:5, 541–555.
- Komulainen, Katri & Rätty, Hannu & Korhonen, Maija (2008): Elämä ei ole mitään ilman riskin ottamista? Nuorten kuvittelemat eriarvoiset yrittäjämienät. Kirjassa Tolonen, Tarja (toim.) *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Vastapaino. Tampere. 175–197.
- Kontula, Anna (2010): Näkymätön kylä. Into-kustannus. Helsinki.
- Korhonen, Riitta (1991): Ei-tyypillinen työllisyys. Katsaus Länsi-Euroopan työmarkkinatilanteeseen ja -keskusteluun 1980-luvulla. *Jyväskylän yliopisto. Työelämän tutkimusyksikön julkaisuja* 3: 1991. Jyväskylä.
- Kortteinen, Matti (1992): Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää. Karisto. Helsinki.
- Kostamo, Lassi (2008): Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. Strategia- ja ennakointiyksikkö. Luettavissa osoitteessa: [http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman\\_vuokraus\\_ja\\_yksityinen\\_tyonvalitys\\_Suomessa\\_vuonna\\_2008.pdf](http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman_vuokraus_ja_yksityinen_tyonvalitys_Suomessa_vuonna_2008.pdf) [Noudettu 12.5.2010]
- Kuittinen, Matti (2007): Kontrollista sitouttamiseen – uudet kontrollimuodot ja niiden vastustamiskeinot organisaatioissa. *Hallinnon tutkimus* 4:2007, 19-29.
- Kulovaara, Kari (2007): Kilpailuvalltion kielioppi. Työmarkkinapoliittisen retoriikan analyysi. Julkaisematon pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Valtiooppi, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.
- Kunda, Gideon & Barley, Stephen & Evans, J. (2002): Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professional in a Contingent Labour Market. *Industrial and Labour Relations Review* 5:2, 234-261.
- Kuusi, Eino (1919): Työnvälityksen opas. Sosiaalisia käsikirjoja. Suomen sosialihallituksen julkaisemia. Helsinki. Valtioneuvoston Kirjapaino.
- Kuutti, Heikki & Puro, Jukka-Pekka (1998): Mediasanasto. Atena-Kustannus Oy. Jyväskylä.
- Kvasnicka, Michael (2005): Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? SFB Discussion Paper 2005–031. Humboldt University, Berlin.
- Laaksonen, Jyrki, Y.J. (1999): Palvelualan palkansääjien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. *Työpoliittinen tutkimus* 210. Työministeriö. Helsinki.
- Laine, Pikka-Maaria (2010): Toimijuus strategiakäytännöissä: Diskurssi- ja käytäntöteoreettisia avauksia. Turun Kauppakorkeakoulu, Sarja A-1:2010. Turku.
- Lappalainen, Suvi (2008): Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustiede.
- Lears, T.J. Jackson (1985): The Concept of Cultural Hegemony: Problems and Possibilities. *The American Historical Review* 90:3, 567-593.
- Lehto, Anna-Maija (2009): Naiset valtaavat esimiespaikkoja. *Hyvinvointikatsaus* 3/2009.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005): Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. *Työpoliittinen tutkimus* 291. Työministeriö. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lehtonen, Mikko (1998): Merkitysten maailma. Vastapaino. Tampere.
- Leidner, Robin (1993): *Fast Food, Fast Talk. Service Work and the Routinization of Everyday Life*. University of California Press. Berkeley, Los Angeles, London.
- Lillie, Nathan & Sippola, Markku (2011): National Unions and Transnational Workers: The Case of Olkiluoto 3, Finland. *Work, Employment and Society* 25:2, 292-308.
- Lith, Pekka (2009): Vuokratyövoima Suomessa 2008. Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä. Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith. Helsinki.
- Little, Margaret Hillyard (1994): “Manhunts and bingo blabs”: The Moral Regulation of Ontario Single Mothers. *Canadian Journal of Sociology*. 19: 2,
- Littler, Craig, R. (1982): *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*. Heineman. London.
- Lukes, Steven (1974): *Power: A Radical View*. The Macmillan Press Ltd. London and Basingstoke.
- Luukka, Minna-Riitta (2000): Näkökulma luo kohteen: Diskurssintutkimuksen taustaoletukset. Kirjassa Sajavaara, Kari & Piirainen-Marsh, Arja (toim.): *Kieli, diskurssi & yhteisö*. Soveltavan kielitutkimuksen keskus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. 133–160.
- Lähteenmäki, Liisa (2004): Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista kes-

- kustelua B 43. Turun yliopisto. Sosiologian laitos. Turku.
- Lähteenmäki, Liisa (2007): Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaatena. Kirjassa Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki Voimakas 20. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura*. Jyväskylä.
- Lähteenmäki, Liisa (2009): Freedom of Choice? The Ideological Management of the Temporary Agency Worker. Julkaistu konferenssisitelmä. Communications of The 15<sup>th</sup> World Congress of the International Industrial Relations Association. Sydney, Australia.
- Lämsä, Anna-Maija (2001): Organizational Downsizing and the Finnish Managers from Ethical Perspective. *Jyväskylä Studies in Business and Economics 12*. Jyväskylä.
- Mamia, Tero (2007): Työelämän muutos ja tietoyhteiskunnan työpaikat: ryhmittelyanalyttinen näkökulma. Kirjassa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A 30*. Turun Yliopisto. Turku. 107–132.
- Marler, Janet H. & Barringer, Melissa W. & Milkovich, George T. (2002): Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior 23:4*, 425-453.
- Marx, Karl (1957) [1867]: Pääoma 1. Kansantaloustieteen arvostelua. Karjalan ASNT:n valtion kustannusliike. Petroskoi.
- Marx, Karl [1844]: Taloudelliset-filosofiset käsikirjoitukset 1844. Tieteellisen sosialismin kirjasto. Kustannusliike Edistys. Moskova.
- Marx, Karl & Engels, Friedrich (1988) [1848]: *Kommunistinen manifesti*. Vastapaino. Tampere.
- McAllister, Jean (1998): Sisyphus at work in the warehouse: Temporary employment in Greenville, South Carolina. Kirjassa Barker, Kathleen & Christensen, Kathleen (Eds.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Cornell University Press. New York.
- McCabe, Darren (2011): Accounting for Consent: Exploring the Reproduction of the Labour Process. *Sociology 45:3*, 430-446.
- Melin, Harri & Blom, Raimo & Kiljunen, Pentti (2007): Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellisen tietoariston julkaisuja 3: 2007. Tampere.
- Melin, Harri & Mamia, Tero (2007): Pohdintaa: Tietoyhteiskunta, työn uudet organisointimuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet. Kirjassa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A 30*. Turun Yliopisto. Turku. 133–144.
- Metsä-Tokila, Timo (2012): Työnvälityspalveluiden toimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Miller, Peter (1987): *Domination and Power*. Routledge. London.
- Miller, Peter & Rose, Nikolas (1995): Production, identity, and democracy. *Theory and Society 24:3*, 427-467.
- Miller, Peter & Rose, Nikolas (2010): Miten meitä hallitaan. *Vastapaino*. Tampere.
- Mitlacher, Lars, W: (2006): The Organization of Human Resource Management in Temporary Work Agencies – towards a comprehensive research agenda on temporary agency work in Germany, the Netherlands and the US. *Human Resource Management Review 16:1*, 67-81.
- Mitlacher, Lars, W. & Burgess, John (2009): The International Temping Industry and the Restructuring of Work – the example of Germany and Australia. Paper presented at the 15<sup>th</sup> World Congress of the International Industrial Relations Association IIRA. 24-27 August. Sydney. Australia.
- Moilanen, Liisa (2002): Voimavarat ja elämisen hallintaa tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2002*, 91–106.
- Moilanen, Liisa & Haapanen, Ari (2006): Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Työpoliittinen tutkimus nro 299. Työministeriö. Helsinki.
- Moisala, Jutta & Pekkarinen, Jukka & Taimio, Heikki & Vartiainen, Juhana (2004): Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2004. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki.
- Morris, Paul (1991): *Freeing the Spirit of Enterprise. The genesis and development of the concept of enterprise culture*. Kirjassa: Keat, Russell & Abercrombie, Nicholas (eds.): *Enterprise Culture*. Routledge. London and New York. 21-37.
- Myllylä, Yrjö (2011): Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty YT-neuvotteluita. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29/2011.
- Mäkinen, Hanna (2007): Vuokratyöntekijät joustavana työvoimana. Miksi ja miten yritykset käyttävät työvoiman vuokrausta? Pro gradu. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, kauppatieteet.
- Mäkipelkola, Jutta (2005): Vuokratyöntekijä työyhteisössä. Pro gradu. Vaasan yliopisto, johtamisen laitos, johtaminen ja organisaatiot.
- Mäkitalo-Keinonen, Tiina (2001): Soitellenko sotaan? Vapaus, riippuvuus ja ammatillisuus vuokratyön diskursiivisina jäsentäjinä. Pro gradu. Tampereen yliopisto, sosiologia.
- Mäntylä, Suvi (2006): Myytestä todellisuuteen. Henkilöstöhallinnon haasteet ICT-alalla. Sosiologian tutkimuksia A27. Tietoalet STTK & Turun yliopiston sosiologian laitos. Helsinki & Turku.
- Neugart, Michael & Storrie, Donald (2006): The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers 58:1*, 137-156. Ladattavissa osoit-

- teessa [http://www.wiwi.hu-berlin.de/wpol/schumpeter/workshop\\_agency-work/papers/Neugart.pdf](http://www.wiwi.hu-berlin.de/wpol/schumpeter/workshop_agency-work/papers/Neugart.pdf) [noudettu 12.12.2007]
- Nickson, Dennis & Warhurst, Chris & Dutton, Eli (2005): The Importance of Attitude and Appearance in the Service Encounter in Retail and Hospitality. *Managing Service Quality* 15:2, 195–208.
- Niiniluoto Ilkka (1994): Suomen henkinen tila ja tulevaisuus. Kirjassa Niiniluoto, Ilkka & Löppönen, Paavo (toim.): Suomen henkinen tila ja tulevaisuus. WSOY. Juva. 13–46.
- Niemelä, Heikki & Salminen, Kari (2009): Kansalisten eläkestrategioiden muotoutuminen ja Euroopan unionin avoin koordinaatiomenetelmä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 104. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.
- Nollen, Stanley, D. & Axel, Helen (1998): Benefits and Costs to Employers. Kirjassa Barker, Kathleen & Christensen, Kathleen (Eds.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Cornell University Press. New York.
- Nätti, Jouko (1993): Temporary employment in the Nordic Countries: A “Trap” or a “Bridge”? *Work, Employment and Society* 7:3, 451–464.
- OECD (2002): *Employment Outlook 2002*. OECD Publications. Paris.
- Ofstead, Cynthia M. (1999): Temporary Help Firms as Entrepreneurial Actors. *Sociological Forum* 14: 2, 273–294.
- O’Higgins, Paul (1997): Labour is not a Commodity – an Irish Contribution to International Labour Law. *Industrial Law Journal* 26(3): 225–234.
- Oja-Nisula, Tiia (2010): Vuokratyövoiman työtyytyväisyys. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto taloustieteiden tiedekunta, johtaminen.
- Ojajärvi, Jussi & Steinby, Liisa (2008): Esipuhe. Kirjassa Ojajärvi, Jussi & Steinby, Liisa (toim.) *Minä ja markkinavoimat: yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Kustannusosakeyhtiö Avain. Helsinki.
- Okkonen, Kirsi-Mari (2009): *Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö*. Hyvinvointikatsaus 1/2009. Tilastokeskus. Helsinki.
- Osterman, Paul (1999): *Securing Prosperity: The American Labor Market: How It Has Changed and What To Do About It?* Princeton University Press. Princeton, New York.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005): Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö. Helsinki.
- Palukka, Hannele & Tiilikka, Tiina (2007): Vuokratyöntekijänä hyvinvointipalvelurakenteen murroksessa. Hankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. Luettavissa osoitteessa <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2005/105289Loppuraportti.pdf> [Noudettu 22.3.2009]
- Palukka, Hannele & Tiilikka, Tiina (2008): Terveysturvallisuuden vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? *Työelämän Tutkimus* 6:2, 173–184.
- Peck, Jamie & Theodore, Nikolas (2002): Temped Out? Industry Rhetoric, Labor Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business. *Economic and Industrial Democracy* 23:2, 143–75.
- Peck, Jamie & Theodore, Nikolas & Ward, Kevin (2005): Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks* 5 (1): 3–26
- Peters, Michael (2001): Education, Enterprise Culture and the Entrepreneurial Self: A Foucauldian Perspective. *Journal of Educational Enquiry*, 2:2, 58–71.
- Phillips, Louse (1998): Hegemony and political discourse: The lasting impact of Thatcherism. *Sociology* 32:4, 847–867.
- Pietikäinen, Sari (2000): Kriittinen diskurssintutkimus. Kirjassa Sajavaara, Kari & Piirainen-Marsh, Arja (toim.): *Kieli, diskurssi & yhteisö*. Soveltavan kielentutkimuksen keskus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. 191–217.
- Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne (2009): Kurssi kohti diskursssia. *Vastapaino*. Tallinna.
- Pietilä, Kauko & Sondermann, Klaus (1994): *Sanomalehden yhteiskunta*. Vastapaino. Tampere.
- Pink, Daniel H. (2001): *Free Agent Nation. The Future of Working for Yourself*. Business Plus. New York & Boston.
- Pohjoismainen ministerineuvosto (2010): *Nordiska länders insatser mot ungdomsarbetslöshet – kartläggning och analys*. TemaNord 2010:570. Nordiska ministerrådet. Köpenhamn.
- Piore, Michael & Sabel, Charles (1984): *The second industrial divide*. Basic Books. London.
- Pohjola, Matti (1998): *Suomalaisten työmarkkinoiden toimivuus*. Kirjassa Pohjola, Matti (toim.): *Suomalainen työttömyys*. Taloustieto Oy. Helsinki.
- Purcell, Kate (2000): Gendered Employment Insecurity? Kirjassa Heery, Edmund & Salmon, John (eds): *The Insecure Workforce*. Routledge. London. 112–139.
- Purcell, John & Purcell, Kate & Tailby, Stephanie (2004): *Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?* *British Journal of Industrial Relations* 42(4): 705–25.
- Pyöriä, Pasi (2007): *Tietotyö ja etätyö*. Kirjassa Mämä, Tero & Melin, Harri (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Sosiologian tutkimuksia A30. Turun yliopisto, sosiologian laitos. Turku. 57–68.
- Pöntinen, Seppo (2004): *Sosiologian tutkimusmenetelmiä*. Kirjassa Kantola, Ismo & Koskinen, Keijo



- & Räsänen, Pekka (toim.): Sosiologisia karttalehtiä. 3. painos. Vastapaino. Jyväskylä.
- Raatikainen, Saija (2006): Ravintola-alan vuokratyöntekijöiden suhde työhön ja sitoutuminen. Pro gradu. Kuopion yliopisto, kauppatieteiden laitos.
- Rannikko-Pasanen, Outi (1997): Epättyypillisten työsuhteiden karikat. Törmäyskurssilla Työvoiman Markkinointiyhtiö Extra Oy. Julkaisematon opin- näyte. Toimitsijoiden täydennyskoulutus. HRHL.
- Rantala, Tuija (2003): Vuokratyöntekijän arki ja arvostukset. Kyselytutkimus hotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työkokemuksista ja työhön orientoitumisesta. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikka.
- Rifkin, Jeremy (1995): The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. Putnam. New York.
- Ritzer, George (2004): The McDonaldization of Society. Revised New Century Edition. Pine Forge Press. Thousand Oaks, California.
- Rogers, Jackie K. (1995): Just a Temp. Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment. *Work And Occupations* 22:2, 137-166.
- Rogers, Jackie K. (2000): Temps. The Many Faces of the Changing Workplace. Cornell University Press. Ithaca.
- Rojek, Chris (1992): "The Eye of Power": Moral Regulation and the Professionalization of Leisure Management from 1830s to the 1950s. *Loisir et société/Society and Leisure*. 15:1, 355 - 373.
- Rose, Nikolas (1992): Governing the enterprising self. Kirjassa Heelas, Paul & Morris, Paul (eds.): The values of the Enterprise Culture. The Moral Debate. Routledge. London and New York. 141-164.
- Rose, Nikolas (1999): Governing the Soul. The Shaping of the Private Self. Free Association Books. London & New York. Second Edition.
- Rubery, Jill & Smith, Mark & Fagan, Colette (1999): Women's Employment in Europe. Routledge. London.
- Ruonavaara, Hannu (1997): Moral Regulation: A Re- formulation. *Sociological Theory* 15:3, 277-293.
- Ruonavaara, Hannu (1998): Vanhat yhteiskunnalliset liikkeet moraalisaatelyn projekteina. Kirjassa Ilmonen, Kaj & Siisiäinen, Martti (toim.): Uudet ja vanhat liikkeet. Vastapaino. Tampere.
- Ruonavaara, Hannu (2009): Sosiologia ja maailmanhallinta. Kirjassa Holmén, Tom & Vilja, Iiro (toim.): Ihminen ja maailmanhallinta. 12 avointa tapausta. Art House. Helsinki. 103-129
- Saastamoinen, Mikko (2006): Riksitodellisuus ja aktiivisen kansalaisuuden ihanne. Kirjassa Saastamoinen, Mikko & Kuusela, Pekka (toim.): Kansalaisuuden ääriviivoja. Hallinta ja muodonmuutokset myöhäismodernilla ajalla. Yliopistopaino. Helsinki.
- Saastamoinen, Mikko (2010): Aktiivisen kansalaisen vastatulkintoja. Neuroottinen ja hylätty kansalaisuus. Kirjassa Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miikka (toim.): Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Gaudeamus. Helsinki.
- Saarinen, Riitta & Koskinen, Merja (1995): Pestuu- markkinoilta Eurooppaan. Lahden työvoimatoimisto 1919-1994. Gummerrus. Jyväskylä.
- Saarela, Pekka (2004): Nuorisobarometrit 1994-2002. Kirjassa Wilska, Terhi-Anna (toim.): Oman elämän- sä yrittäjät? Nuorisobarometri 2004. Nuorisoesian neuvottelukunta, julkaisuja 28. Helsinki.
- Sajjets, Heli (2003): Uusia linjauksia työpolitiikassa: Tanskan malli. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2003, 38-42.
- Sajjets, Heli (2007): Joustoturvaa eurooppalaisille työ- markkinoille. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2007, 32-40.
- Sajavaara, Kari & Piirainen-Marsh, Arja (toim.): Kieli, diskurssi & yhteisö. Soveltavan kielentutkimuksen keskus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- SAK (2011): Luottamus liikkeessä. SAK:n jäsentutkimus 2011. Luettavissa osoitteessa [http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/luottamus-liikkeessa\[noudettu 10.12.2011\]](http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/luottamus-liikkeessa[noudettu 10.12.2011])
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi (2004): The work environment in fixed term jobs: Are poor psycho-social condition inevitable? *Work, employment and society* 18:1, 193-208.
- Savola, Lotta (2000): Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla. Tilastokeskus. Helsinki.
- Schmid, Günther (1998): Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. DiscussionPaper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Forschungsschwerpunkt: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung: Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung. No. FS 1, 98-206.
- Sennet, Richard (1998): Corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism. Norton. New York.
- Seppälä, Mikko (1998): Tieto modernissa yhteiskunnassa. Pro gradu. Helsingin yliopisto, viestinnän laitos.
- Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava. Keuruu.
- Sinko, Pekka (2007): Joustoturva – näkökohtia keskusteluun "Suomen mallista". Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2007, 6-13.
- Siponen Katri & Miettinen Joonas. (2012). Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. *Työelämän tutkimus* 10:1, 55-70.
- Smit, Nicola (2006): Labour is not a commodity: Social perspectives on flexibility and market require-

- ments within a global world. *Journal of South African Law* 2006:1, 152-171.
- Smith, Vicky (1998): The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation and Fragmentation in the Contemporary Workplace. *Social Problems* 45:4, 411-30.
- Smith, Vicky & Neuwirth, Esther, B. (2008): *The Good Temp.* IRL Press, Cornell University. Ithaca and London.
- Solehmäinen, Pirjo (1996): *Vuokratyöstä. Pro gradu.* Turun yliopisto, oikeustiede.
- Standing, Guy (1997): Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation. *European Journal of Industrial Relations*. 3:1, 7-37.
- Standing, Guy (1999): *Global labour flexibility: Seeking distributive justice.* St. Martin's Press. New York. Luettavissa osoitteessa: <http://site.ebrary.com/lib/uniturku/docDetail.action?docID=10015198> [noudettu 29.6.2012]
- Standing, Guy (2009): *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship.* Edward Elgar. Cheltenham.
- Storrie, Donald (2002): *Temporary Agency Work in the European Union.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- Suhonen, Pertti (1994): *Mediat, me ja ympäristö. Kustannusosakeyhtiö Hanki ja jää.* Helsinki.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Kallinen, Sannamari & Karjalainen, Anne (1998): *Palkkatyömarkkinat.* Julkaisuja 9. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2001): *Siirtymien palkkatyö.* Sitran raportteja 16. Sitra. Helsinki.
- Summa, Hilkka (1989): *Hyvinvointipolitiikka ja suunnitteluretoriikka: Tapaus asuntopolitiikka.* Yhdyskuntasuunnittelun täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A. Teknillinen korkeakoulu. Espoo.
- Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001): *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla.* Työmarkkinat 2001:1. Tilastokeskus. Helsinki.
- Suoninen, Eero (2006): *Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen.* Kirjassa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.): *Diskursianalyysi liikkeessä.* Vastapaino. Tampere. 3. painos.
- Suoninen, Marja (2003): *Rockriehasta viihdefestariksi.* Päivälehtien Ruisrock-kirjoitusten yleisökuvat moraalisaätelyn näkökulmasta. *Nuorisotutkimus* 21:1, 37-58.
- Suoranta, Anu (2009): *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä.* Vastapaino. Tampere.
- Svenningsson, Stefan & Alvesson, Mats (2003): *Managing Managerial Identities: Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle.* *Human Relations* 56:10, 1163-1193.
- SVT (2010): *Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].* ISSN=1798-7830. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010. Helsinki: Tilastokeskus [http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/15/tyti\\_2010\\_15\\_2011-06-07\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html) [Noudettu: 22.10.2012].
- SVT (2011): *Suomen virallinen tilasto. Yritysrekisterin vuositilasto.* [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-6214. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: <http://www.stat.fi/til/syr/index.html>. [Noudettu: 5.1.2012].
- Sweeney, Sean (2006): *Temporary Agency Work in the United States.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Paper presented at The workshop on industrial relations in the EU, the USA, Japan and other global economies. 28 - 29 November 2006, Berlin, Germany.
- Sädevirta, Markus (2002): *Määräaikaiset työsuhteet ja Työvoiman vuokraus.* WSOY. Helsinki.
- Takaneva, Niina (2003): *Ammattilaisia, joustajia vai sivustaseuraajia? Ravintola-alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöstä ja työidentiteetistä.* Pro gradu. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, yhteiskuntapolitiikka.
- Tanskanen, Antti (2008a): *Vuokratyön ongelmista kertominen ei leimaa.* HS Mielipide 24.12.2008.
- Tanskanen, Antti (2008b): *Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä.* Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Pro gradu, Helsingin yliopisto, yhteiskuntapolitiikan laitos.
- Tanskanen, Antti (2009): *Vuokratyö EU:ssa.* Yhteiskuntapolitiikka 74:3, 303-315.
- Tanskanen, Antti (2012): *Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta.* Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:17. Helsinki.
- Taylor, Frederick, W. (1914): *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet.* Karisto. Hämeenlinna.
- Thompson, Edward Palmer (1981): *The making of the English working class.* Penguin Books. Harmondsworth.
- Teräs, Kari (2001): *Arjessa ja liikkeessä: verkostonäkökulma modernisoituihin työelämän suhteisiin 1880-1920.* Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.
- Tilastokeskus (2010): *Työvoimatutkimus 2010. Suomen virallinen tilasto.* Verkkojulkaisu. Luettavissa osoitteessa: [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) [Noudettu 28.7.2011]
- Tilastokeskus (2011): *Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan, 15-74-vuotiaat.* Työ-

- voimatutkimuksen aikasarjataulukot. Ladattavissa osoitteessa: [http://193.166.171.75/database/StatFin/Tym/tyti/tyti\\_fi.asp](http://193.166.171.75/database/StatFin/Tym/tyti/tyti_fi.asp)
- Timonen, Virpi (2002): Intressit ja hyvinvointivaltion puolustus. Ay-liike työttömyysturvan leikkauksien vastustajana. Kirjassa Blomberg, Helena & Hannikainen, Matti & Kettunen, Pauli (toim.): Lamakirja. Näkökulmia 1990-luvun talouskriisiin ja sen historiallisiin konteksteihin. Kirja-Aurora. Turku.
- Toikka, Sini (1999): Vuokratyön kokemiseen vaikuttavat tekijät toimistoalan yrityksessä. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologia.
- Torvi, Kai & Kiljunen, Pentti (2005): Onnellisuuden vaikea yhtälö. EVA:n 11. kansallinen arvo- ja asenne tutkimus. Taloustieto Oy. Helsinki.
- Trebilcock, Anne (1997): A Comment on "Legitimizing the Triangular Employment Relationship". *Journal of Comparative Labour Law and Policy* 19:3; 79-84.
- Tuliara, Merru (2005): Työehtoja ei poljeta vuokratyön kautta. Mielipidekirjoitus. Helsingin Sanomat 23.5.2005.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. 2. painos.
- Tuominen, Ismo (1987): Työvoiman vuokraus ja työnantajan määräytyminen. Pro gradu. Helsingin yliopisto, yksityisoikeus.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2011): Laadukkaasti tulosta. Miten hyvä työelämän laatu liittyy työyhteisön menestykseen ja hyvään taloudelliseen tulokseen? Työelämän laatu. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa osoitteessa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4037>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2012): Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa osoitteessa [http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.tem.fi%2Ffiles%2F33054%2FTEMap\\_16\\_2012.pdf&ei=w1tpUP2dAYjk4QSmw4HYDg&usq=AFQjCNGNIjuP\\_qFVQXBfQeyt6Z3JhxM3hQ&cad=rja](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.tem.fi%2Ffiles%2F33054%2FTEMap_16_2012.pdf&ei=w1tpUP2dAYjk4QSmw4HYDg&usq=AFQjCNGNIjuP_qFVQXBfQeyt6Z3JhxM3hQ&cad=rja)
- Työministeriö (1990): Työvoiman vuokraus. Työryhmämuistio Nro. 3. Työministeriö. Helsinki.
- Työministeriö (1992): Työvoimapalvelulakitoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 1992:29. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Työministeriö (1998): Selvitys vuokratyöstä. Neuvottelumuistio. Työhallinnon julkaisu 211. Työministeriö. Helsinki.
- Työministeriö (2006): Väyliä työhön. Työhallinnon julkaisu 361. Työministeriö. Helsinki.
- Työministeriö (2007): Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työministeriö. Helsinki.
- Työvoimaministeriö (1987): Vuokratyövoiman käyttöä julkisella sektorilla selvittäneen työryhmän muistio. Työvoimaministeriön työryhmämuistioita nro 12. Työvoimaministeriö. Helsinki.
- Törrönen, Jukka (2005): Puhetapoja analysoimassa. Rajankäyntiä kriittisen diskurssianalyysin ja semioottisen sosiologian välillä. Kirjassa Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.): Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-Kustannus. Jyväskylä. 139-161.
- Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaako & Blom, Raimo (2005): Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Työministeriö. Helsinki.
- Uusitalo, Roope (2008): Onko päätöksentekoa yleistymisen totta vai tilastoharhaa. *Yhteiskuntapolitiikka* 73:1, 5-11.
- Valtonen, Sanna (1998): Hyvä, paha media. Diskurssianalyysi kriittisen mediatutkimuksen välineenä. Kirjassa Kantola, Anu; Moring, Inka; Väliverronen, Esa (toim.) 1998: Media-analyysi. Tekstistä tulkitaan. Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 93-121.
- Valverde, Mariana (1994): Editor's introduction. *The Canadian Journal of Sociology*. 19 (2), vi-xi. Special Issue on Moral Regulation.
- Vesanto, Jenni (2008): Exit-tutkimusmallin kautta parannettuun henkilöstövuokrausprosessiin: Case Temp-Team Finland Oy. Pro gradu. Vaasan yliopisto, Johtamisen laitos.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005): Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työministeriö. Helsinki.
- Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006): Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Työministeriö. Helsinki.
- Virmasalo, Ilkka & Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2011): Polarisoituko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977-2008. Työelämän tutkimus 9:1, 3-17.
- Virno, Paulo (2006): Väen kielioppi. Ehdotus analyysiksi nykypäivän elämänmuodoista. Tutkijaliitto. Helsinki.
- Vosko, Leah, F. (1997): Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective. *Journal of Comparative Labour Law and Policy* 19:3, 43-77.
- Vosko, Leah, F. (2000): Temporary Work. The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship. University of Toronto Press. Toronto.
- Vuorjoki, Yrjö (1962): Helsingin kaupungin työnvälitystoimisto 1903-1960: Työnvälityksen teoriaa ja

- käytäntöä. Helsingin kaupungin julkaisuja 15. Helsinki.
- Väliveronnen, Esa (1998): Mediatekstistä tulkintaan. Kirjassa Kantola, Anu & Moring, Inka & Väliveronnen, Esa (toim.): Media-analyysi. Tekstistä tulkintaan. Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 13–39.
- Vänskä, Jukka & Sutela, Hanna & Notkola, Veijo (1999): Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa. Hyvinvointikatsaus 3/1999, 6-8.
- Ward, Kevin & Grimshaw, Damian & Rubery, Jill & Beynon, Huw (2001): Dilemmas in the Management of Temporary Work Agency Staff. *Human Resource Management Journal* 11: 4, 3-21.
- Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2009): "Who's Got the Look?" Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. *Gender, Work and Organization* 16:3, 385-404.
- Weiss, Gilbert & Wodak, Ruth (2002): Introduction: Theory, Interdisciplinarity and Critical Discourse Analysis. Kirjassa Weiss, Gilbert & Wodak, Ruth (eds.) *Critical Discourse Analysis. Theory and Interdisciplinarity*. Palgrave Macmillan. 1-32.
- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1992): Mapping the language of racism. *Discourse and the legitimation of explanation*. Harvester Wheatsheaf. New York.
- Widdowson, H.G. (1995): Discourse analysis: a critical view. *Language and Literature* 4:3, 157-172.
- Wilska, Terhi-Anna (2011): McDonaldisaatio, Disneysaatio ja suomalaisten lapsiperheiden vapaa-ajan kulutuspalvelut. *Kuluttajatutkimus. Nyt.* 5:2, 4-23.
- Ylöstalo, Pekka (2004): Employment Relations in the Temporary Agency Work Sector in Finland. *Studies on the Representativeness of the Social Partners at Sectoral Level in the European Union. Country Report*. Julkaisematon raportti.
- Ylöstalo, Pekka & Kauppinen, Timo & Heikkilä, Asko (1995): Työolobarometri: marraskuu 1995. Työpoliittinen tutkimus 145. Työministeriö. Helsinki.
- Zoller, Heather (2003): Working Out. Managerialism in Workplace Health Promotion. *Management Communication Quarterly*. 17: 2, 171-205.

### Sanomalehtilähteet:

- HS 22.9.1998: "Saatanallisista säkeistä" monet johtivat tuloksiin." *Uutinen*
- HS 7.7.2007: "Työttömiä ryhdytään velvoittamaan myös vuokratyön vastaanottamiseen. Työttömän on vastattava työhönsoitukseen aiempaa nopeammin." *Uutinen*
- HS 25.5.2011: "Verorahoja hämääfirmoille. Rakennusliitto syyttää valtiota ja kuntia pimeän työn tukemisesta." *Uutinen*
- Keskisuomalainen 25.2.2011: "Kilpailua vääristävä halpatyövoiman käyttö estettävä." *Pääkirjoitus*.
- Lappilainen 14.4.2011: "Ulkomainen halpatyövoima suurin harmi suomalaisille rakentajille." *Uutinen*.
- Talouselämä 8.10.2012: "EVA:n Apunen: Edistys ja elintaso on jotain, minkä muut tekevät sillä aikaa kun downshiftaaja mietiskelee." *Uutinen*

### Televisiolähteet:

- YLE TV 1, MOT 12.9.2005: "Vuokratut"
- YLE TV1 A-Talk 4.10.2006: "Vuokrataan työntekijä"

### Lähteinä käytetyt haastattelut:

- Elomaa, Nikolas (edunvalvontajohtaja, SAK) (2011): Haastattelu 17.5.2011. Tekijän hallussa.
- Levonen, Jouko (lakimies, PAM) (2007): Haastattelu 24.10.2007. Tekijän hallussa.
- Rannikko, Outi (aluejohtaja, SAK) (2007): Haastattelu 2.10.2007. Tekijän hallussa.
- Tuliara, Merru (toimitusjohtaja HPL) (2009): Haastattelu 25.4.2007. Tekijän hallussa.

## LIITTEET

### Liite 1

Eduskunta-aineisto

Hallituksen esitykset:

HE 103/1993  
(HE102/1993)  
HE 78/1996  
HE 25/1997  
HE 157/2000

Yksittäiset ja hallituksen esityksiin liitetyt lakialoitteet, kirjalliset ja suulliset kysymykset:

LA 102/1994  
LA 21/1995  
LA 46/1995  
LA 37/1996  
KK 858/1998  
LA 79/1999  
KK 276/1999  
SKT 46/2002  
KK 891/2002  
KK 107/2004  
KK 532/2004  
SKT 6/2005  
KK 874/2005

**Liite 2**

Luettelo tutkituista Internetsivuista (yritykset)

HUOM: Nettisivut tutkittu ajalla 18.12.2006–28.8.2007.

a1 Business Service	Jobilink
Adansia	JobiTeam
Adecco	Kisälli Henkilöstöpalvelu
Argenta	Labourline
A-service	Legioona
Aurum	Manpower
Barona	MedOne
Businesslike	MJA
Capital Multiservices	Office Power
Citywork	Opteam
CL-Yhtiöpalvelu	Personel
Delta Henkilöstöpalvelut	Pestikolmio
Eduhouse	Pestivoima
Eilakaisla	Proffice
Employ +	ProSelectum
enjoy	Select Henkilöstöratkaisut
Etelä-Suomen Lisäpalvelu	Selekta
Go On	Suomen Toimialapalvelu
Helsingin Yhtiöpalvelu	temp-team
Henkilöstöliiga	Toimialapalvelu Extraaja
Henkilöstöpalvelu VIP	TosiPro (Apollo Henkilöstövuokraus)
Henkilöstöpalvelut Canvas	Varamiespalvelu
Henkilövuokraus Tip Top	Workpower
J & J Henkilöstöpalvelut	VPS
Jarnasol	

**Liite 3**

## Vuokratyöyritysten haastattelun teemat/apukysymykset

## TAUSTAKYSYMYKSET

1. Päätoimiala/t
2. Työntekijöiden määrä päivittäin/reservi
3. Hakemusten määrä pvä/vko/kk
4. Toimeksiantojen määrä
5. Vakinaistettujen määrä 2006

## TYÖNTEKIJÄN ASEMA/ROOLI/HAHMO

1. Millaisia/keitä ovat vuokratyöntekijät?
2. Miten voi saavuttaa uran vuokratyössä (perinteinen määritelmä: nousujohteisuus työtehtävien laadussa ja palkkioissa)
3. Mitä tarkoittaa monipuolinen työkokemus, jota vuokratyöyritykset mainostavat? (Juoksupojasta johtajaksi?)
4. Mikä merkitys koulutuksella on vuokratyössä?
5. Mitkä tekijät vaikuttavat työtehtävän tarjoamiseen/työntekijän valintaan?

## TYÖSUHTEEN MUODOSTUMINEN

1. Mitä tapahtuu työhaastatteluissa?
2. Miten vuokratyöntekijää johdetaan/ohjataan/neuvotaan?
3. Minkälainen on yhteys työntekijään toimeksiannon aikana?
4. Vakituisen työpaikan saavuttaminen?

## VUOKRATYÖ YHTEISKUNNASSA

1. Miten näet vaikeasti työllistettävien työllistämisen vuokratyön kautta?
2. Mikä on ongelmallista vuokratyössä vuokratyöyrityksen näkökulmasta?
3. Vuokratyön paikka tai merkitys suomalaisilla työmarkkinoilla
4. Kuka Suomessa puhuu vuokratyöstä? Kenen ääni kuuluu julkisuudessa? Mitä ajattelet tästä?