

Vuokratyö EU:ssa

ANTTI TANSKANEN

Vuokratyö on nopeasti kasvanut epätyypillisen työn muoto¹ ja useissa Euroopan maissa vuokratyöntekijöiden määrän on todettu vähintään kaksinkertaistuneen, joissain jopa viisinkertaistuneen 1990-luvun aikana (McKinsey 2000; Storie 2002). Vuokratyöntekijöiden määrä on jatkanut 2000-luvulla kasvuaan, ja paikoin kasvu on ollut vielä 1990-lukuakin merkittävämpää (Arrowsmith 2006, 5–6; Ciett 2007, 19–21; ks. taulukko 1). Vuokratyön merkityksen kasvu näkyy myös työvoimaa vuokraavien yritysten määrän ja alan liikevaihdon huomattavana kasvuna (Ciett 2007, 12–16). Vuokratyöstä onkin viime vuosina muodostunut työpoliittisesti tärkeä aihe. Epätyypilliseen työhön liittyvässä keskustelussa vuokratyö on myös korvannut aiemmin keskipisteessä olleita osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä keskusteluja (Nienhüser & Matiaske 2006, 64).

Eräs merkittävimmistä seikoista eurooppalaisen vuokratyön kannalta on vuokratyödirektiivi, jossa säädetään vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatteesta. Syrjimättömyyden periaatteen mukaan vuokratyöntekijää ei voi kohdella keskeisten työehtojen ja työolojen osalta epäsuotuisammin kuin samanlaista työtä tekevää vakituista työntekijää (Euroopan komissio 2002a). Vuokratyödirektiiviä koskeva ehdotus (mt.) annettiin maaliskuussa 2002 ja muutettu ehdotus (Euroopan komissio 2002b) saman vuoden marraskuussa. Vuokratyödirektiivi kuitenkin hyväksyttiin pitkän jämähtämisen jälkeen vasta loppuvuodesta 2008 (ks. Euroopan unionin neuvosto 2008). Vuokratyödirektiivin jämähtäminen on johtunut useista syistä, ja keskeisiä kysymyksiä ovat olleet muun muassa se, tuleeko vuokra-

työntekijöitä kohdella tasa-arvoisesti ensimmäisestä työpäivästä lähtien, ja se, tulisiko vuokratyötä ylipäätään säädellä ja miten paljon (ks. Nienhüser & Matiaske 2006, 65; TUC 2005; Arrowsmith 2008). Nämä kysymykset ovat sidoksissa markkinoiden vapautta koskeviin ideologisiin näkemyksiin sekä työmarkkinoiden perusrakenteeseen kuuluviin seikkoihin.

Työvoima tavarana

Karl Marx (1974, 159–161, 275) on esittänyt tärkeän huomion siitä, että kapitalististen työmarkkinoiden rakenteeseen sisältyy vaatimus, jonka mukaan työntekijän on myytävä työvoimaansa tavarana markkinoilla. Marxin huomiota seuraten Immanuel Wallerstein on painottanut, että kapitalismin perustana on kasaaminen ja kapitalistien kasatessa pääomia he ovat muuttaneet yhä uusia yhteiskunnallisia prosesseja tavaramuotoon. Wallerstein tiivistää, että ”kapitalismin historiallinen kehitys on merkinnyt vahvaa sysäystä kohti kaiken muuttumista tavaramuotoon” (Wallerstein 1987, 14). Tätä sysäystä on viimeisten vuosikymmenten aikana kiihdyttänyt niin kutsutun uusliberalistisen poliittisen talousteorian valtasema, ja työelämässäkin erilaiset uusliberalistisen ideologian mukaiset piirteet ovat korostuneet.

Uusliberalistisen työelämän tunnusmerkkejä ovat lyhytaikaiset työsopimukset, työntekijöiden kertakäyttöisyys, joustavat työsuhteet ja pysyvä epävarmuus. Uusliberalististen aatteiden mukaisesti työmarkkinoiden tehokkuutta on pyritty saavuttamaan lisäämällä yksityisen yrittäjän vapautta, mihin on liittynyt myös työntekijöitä suojelevan lainsäädännön purkaminen. (Harvey 2008, 202–210; ks. myös Reich 2007.)

Vuokratyötä Euroopassa tarkastellut Alex de Ruyter painottaa, että vuokratyön kasvu Euroo-

1. Suomalaisesta vuokratyöstä ks. esim. Tanskanen 2008.

pan unionin jäsenmaissa on eräs esimerkki siitä, kuinka eurooppalaisessa talouselämässä vastataan työntekijöiden ja työnantajien ristiriitaisiin tarpeisiin. Ruyterin mukaan vaikutusvaltaiset tahot, kuten Maailmanpankki, OECD, työnantajajärjestöt sekä uusliberalismia kannattavat tutkijat, ovat onnistuneet vakuuttamaan eurooppalaisille hallituksille vuokratyön olevan tärkeä ja hyödyllinen työn muoto. (De Ruyter 2004, 43, 47; vrt. Ciett 2007; Denys 2004; Alarcon 2004.)

Vuokratyön kasvu liittyy merkittävilta osin lainsäädännöllisiin muutoksiin ja siihen, että vuokratyön sääntelyä on purettu viimeisen parin kymmenen vuoden aikana sekä Euroopassa että laajemmin ympäri teollistunutta maailmaa (ks. Arrowsmith 2006; OECD 2004, 114; OECD 1999; ETUI 2000). On tärkeää huomata, että vuokratyö oli vielä 1980-luvun lopulla laitonta seitsemässä OECD:hen kuuluvassa Euroopan maassa – Ruotsi, Espanja, Tšekki, Kreikka, Unkari, Italia ja Puola – mutta vuonna 2003 ei enää yhdessäkään (OECD 2004, 114). Aiemmin epäilyttävänä pidetty vuokratyö on siis kokenut lainsäädännöllisen arvonnousun viimeisten vuosien ja vuosikymmenien aikana.

Työelämän sääntelyn purkaminen ja kaiken ta-

varamuotoistuminen eivät kuitenkaan ole edenneet täysin vastustuksesta. Taloushistorioitsija Karl Polanyi on todennut, että markkinatalousjärjestelmän nousun jälkeen on eletty aikaa, johon liittyy jatkuva kaksoisliike. Yhtäällä on valtioiden tukema markkinoiden laajeneminen ja toisaalla sitä vastustava vastaliike, joka pyrkii rajoittamaan ihmisten ja luonnon muuttamista hyödykkeiksi. (Polanyi 1944, 30, 130–132, 141.) Etenkin eurooppalaiset palkansaajajärjestöt ovat korostaneet vuokratyödirektiivin välttämättömyyttä ja vaatineet sen hyväksymistä (ks. Eurofound 2008a, 41–42; ETUC 2007). Esimerkiksi Euroopan palkansaajien keskusjärjestö korosti ennen vuokratyödirektiivin hyväksymistä antamassaan julkilausumassa, että siihen asti kunnes vuokratyödirektiivi astuu voimaan, on kasvava joukko vuokratyöntekijöitä vaarassa joutua syrjinnän kohteeksi, ja tällaista tilannetta ei voida hyväksyä sosiaalisessa Euroopassa (ETUC 2007). Vuokratyödirektiivi voidaan tulkita eräänlaiseksi vastaliikkeeksi, jossa kansallisvaltioiden tasolla alas vedettyä lainsäädäntöä pyritään nyt paikkaamaan EU:n tasolla. Eräs keskeinen kysymys liittyy siihen, onko vastaliike riittävä.

Taulukko 1. Vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta EU15-maissa vuosina 1996–2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Itävalta	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	0,8	1,0	1,2	1,2	1,5
Belgia	1,2	1,3	1,6	1,6	1,7	1,7	1,6	1,6	1,8	1,9	2,1
Tanska	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,8
Suomi	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7
Ranska	1,3	1,6	2,1	2,3	2,6	2,5	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4
Saksa	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	1,3
Irlanti	0,2	0,3	0,6	0,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,5
Italia	el	el	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,7	0,7
Luxemburg	1,2	1,2	1,2	1,7	1,9	2,0	2,2	2,3	2,1	2,3	2,4
Alankomaat	2,1	2,3	2,4	2,5	2,3	2,2	2,1	1,9	1,9	2,2	2,5
Portugali	0,6	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Espanja	0,5	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Ruotsi	0,3	0,4	0,5	0,6	1,0	0,9	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8
Iso-Britannia	2,6	2,9	2,6	2,8	3,8	3,8	3,8	4,0	4,2	4,3	4,5

Lähde: Eurociett: More Work Opportunities for More People. Unlocking the private employment agency industry's contribution to a better functioning labour market. http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/20071126_strategic_report.pdf. S. 8. Haettu 25.1.2009. European Confederation of Private Employment Agencies, 2007.

el = ei laillista

Huom! Kreikan tiedot puuttuvat.

Kysymyksenasettelu, aineisto ja menetelmä

Tässä artikkelissa tarkastelen vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessa (Euroopan komissio 2002a) esiin nostettua kahta olennaista seikkaa eli vuokratyön laatua ja syrjimättömyyden periaatetta. Euroopan komissio on tehnyt oman työn laadun määritelmänsä, mutta tässä artikkelissa sovellan sitä laajempaa Francis Greenin (2006) työn laadun määritelmää. Greenin mukaan työn laatu koostuu kuudesta osa-alueesta, jotka ovat työn vaatima ammattitaito, työn vaatima ponnistus, työn sallima harkintavalta, palkka, työn ja työsuhteen turvallisuus sekä työtyytyväisyys. Greenin työn laadun määritelmä eroaa Euroopan komission määritelmästä, jota Green on kritisoinut puutteelliseksi, koska siitä puuttuu kokonaan palkka ja työn vaatima ponnistus (mts. 22).

Vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaate tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijöitä ei voida kohdella olennaisten työolojen ja työehtojen osalta epäedullisemmin kuin vastaavaa vakituista työntekijää. Vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessa esiin nostettuja seikkoja ovat muun muassa palkka, työajat, työnantajan järjestämä koulutus, lomien ja vapaapäivien pitäminen sekä työterveys- ja turvallisuus. (Euroopan komissio 2002a.) Vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessa on painotettu nimenomaan vuokratyöntekijöiden asemaa suhteessa vakituisiin. Tätä perustavanlaatuista lähtökohtaa seuraten vertaan vuokratyösuhteessa työskenteleviä vakituksessa työsuhteessa työskenteleviin ja kysyn: Onko vuokratyöntekijöiden työn laadulla eroa vakituksessa työsuhteessa työskentelevien työn laatuun verrattuna? Esiintyykö vuokratyöntekijöiden syrjintää vakituisiin verrattuna? Esiintyykö vuokratyöntekijöiden syrjintää myös niissä maissa, joissa syrjimättömyyden periaate on jo voimassa? Syrjimättömyyden periaate ei ole voimassa (vuonna 2005, jolta aineisto on) Englannissa, Irlannissa, Ruotsissa ja Tanskassa (Arrowsmith 2006, 22; Arrowsmith 2008, 12).

Aineistona käytän vuonna 2005 kerättyä neljättä eurooppalaista työolotutkimusta (European Working Conditions Survey 2005)², jolla on kartoitettu työoloihin liittyviä seikkoja Euroopan

unionin 25 jäsenmaassa sekä kuudessa Euroopan maassa, jotka eivät ole EU:n jäseniä. Valitettavasti aineistossa on niin vähän vuokratyöntekijöitä yksittäisistä maista, ettei niiden vertaaminen keskenään ole mielekäästä. Tämän vuoksi tarkastelen vuokratyötä EU15-maissa, jotka muodostavat edes jossain määrin yhtenäisen työoloalueen. Yhtenäisyys EU15-maiden osaltakin voi toki olla joissain kohden liioittelua, mutta esimerkiksi EU25-maiden osalta tilanne monien vuokratyön kannalta merkittävien seikkojen osalta on vielä huomattavasti epäselvempi (ks. Arrowsmith 2006).

Greenin työn laadun määritelmän ohella hyödynnän muuttujien valinnassa Werner Nienhüserin ja Wenzel Matiasken (2006) tutkimusta, jossa he ovat tarkastelleet vuokratyöhön liittyviä seikkoja vuonna 2000 kerätyllä kolmannen eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistolla. Tässä artikkelissa käsitelen Greenin (2006) sekä Nienhüserin ja Matiasken (2006) tutkimusasetelmat huomioiden seuraavia vuokratyön laatuun ja vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatteeseen liittyviä osa-alueita: taloudellinen kompensatio, työsuhteen turvallisuus, työn sallima harkintavalta, työn vaatima ammattitaito, terveys ja turvallisuus, työyhteisön tuki sekä työtyytyväisyys.³

Taloudellinen kompensatio on tärkeä seikka sekä syrjimättömyyden periaatteen että työn laadun kannalta. Tarkastelen palkkatuloja Eurofoundin aineistoon koodaamalla muuttujalla, jossa palkat on sovitettu yhteen maittain ja jaettu vastaajan suhteellista asemaa kuvaavaan neljään luokkaan, jotka ovat erittäin korkeat, korkeat, vähäiset ja erittäin vähäiset tulot (ks. Eurofound 2006). Jaan muuttujan kahteen osaan sen mukaan, onko vastaaja saanut vähäisiä tai erittäin vähäisiä tuloja vai ei (1 = vähäiset tai erittäin vähäiset tulot, 0 = muu). Taloudellisen kompensation kannalta olennaista on myös se, mistä palkka muodostuu. Tarkastelen kahta kysymystä, joilla on selvitetty, sisältyykö vastaajan palkkaan ko-

3. Käytän tässä artikkelissa neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen suomenkielisen kyselylomakkeen muotoiluja. Ylikansallisissa kyselyissä eräänä ongelmana on se, kuinka saada eri kielillä tehdyt kysymykset vastaamaan toisiaan. Tässä artikkelissa ongelman voidaan kuitenkin olettaa olevan suhteellisen lievä, sillä vertailtavana on kaksi ylikansallista ryhmää. Kun vertailun kohteena eivät ole yksittäiset maat, vaan työntekijäryhmät, lievenevät sellaiset ongelmat, joissa maiden väliset erot johtuvat todellisten erojen sijaan kysymyksenasetteluista.

2. Kiitos Eurofoundille neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen luovuttamisesta tutkimuskäyttöön.

ko yrityksen menestykseen perustuvia tulospalkkioita (1 = ei sisälly, 0 = sisältyy) tai palkkioita, jotka perustuvat työryhmän yhteiseen tulokseen (1 = ei sisälly, 0 = sisältyy). Lisäksi tarkastelen kysymystä, jossa selvitetään, onko vastaaja osallistunut työnantajan maksamaan/järjestämään koulutukseen (1 = ei ole osallistunut, 0 = on osallistunut). Taloudelliseen kompensatioon liittyy myös kaksi väitekysymystä: ”Työni tarjoaa minulle hyvät valmiudet uralla etenemiselle” (1 = täysin eri mieltä tai eri mieltä, 0 = muu) sekä ”Työssäni minulla on mahdollisuus oppia ja kehittyä” (1 = täysin eri mieltä tai eri mieltä, 0 = muu).

Työsuhteen turvallisuutta tarkastelen kysymyksen ”Saatan menettää työni seuraavan 6 kk aikana” (1 = täysin samaa tai samaa mieltä, 0 = muu) perustalta.

Työn sallima harkintavalta on tärkeä seikka etenkin työn laadun kannalta, ja tarkastelen sitä useamman muuttujan avulla. Työaikoihin liittyvää harkintavaltaa on selvitetty väitekysymyksillä ”Kuinka työaikajärjestelyne määrätään?” (1 = yritys/organisaatio määrää, 0 = muu) ja ”Voitte pitää tauon silloin, kun itse haluatte” (1 = harvoin tai tuskin koskaan, 0 = muu). Työpisteen hallintaa koskevaa harkintavaltaa taas on selvitetty kysymällä, onko työtahti riippuvainen työtovereiden tekemästä työstä, muiden henkilöiden (esim. asiakkaiden, matkustajien, oppilaiden jne.) vaatimuksista, määrällisistä tuotanto- tai suoritettavista, koneen tai tuotteen automaattisesta etenemisvauhdista tai esimiehen suorasta valvonnasta. Lisäksi on kysytty sitä, onko vastaajan mahdollista valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä, työmenetelmiä ja työskentelynopeutta tai työmäärää. Työpisteen hallintaa koskevista kysymyksistä olen muodostanut summamuuttujan ja jakanut arvot kahteen osaan mediaanin mukaan (1 = keskimääräistä vähäisempi työpisteen hallinta, 0 = muu). Työhön liittyvää harkintavaltaa on mitattu lisäksi kysymyksellä ”Teillä on mahdollisuus työssänne soveltaa omia ideoitanne” (1 = harvoin tai ei koskaan, 0 = muu).

Työn vaatimaa ammattitaitoa tarkastelen väitekysymyksen ”Pidätte työtänne älyllisesti haastavana” (1 = harvoin tai tuskin koskaan, 0 = muu) avulla. Työn vaatimaan ammattitaitoon liittyvät myös kysymykset siitä, sisältykö päätoimeen työskentelyä tietokoneella (1 = ei koskaan, 0 = muu) ja sisältykö päätoimeen internetin/sähköpostin käyttöä ammatillisessa mielessä (1 = ei koskaan, 0 = muu).

Terveysteen ja turvallisuuteen liittyviä seikkoja on kyselyssä selvitetty useiden kysymysten avulla. Terveysteen liittyen on selvitetty, kohtaa-ko vastaaja työssään erilaisia terveydellisiä ongelmia. Olen jakanut terveydellisiä ongelmia mitaavat kysymykset kahteen ryhmään, jotka ovat fyysiset oireet (kuulo-ongelmia, näköön liittyviä ongelmia, iho-ongelmia, selkäkipuja, päänsärkyä, vatsavaivoja, lihaskipuja hartioissa, niskassa ja/tai yläraajoissa/alaraajoissa, hengitysvaikeuksia, sydänsairautta, fyysisiä vammoja ja allergioita) ja psyykkiset oireet (stressi/hermopaine, yleisväsymys, nukkumisongelmat, ahdistus ja ärtyisyys). Molemmista ryhmistä olen muodostanut summamuuttujan ja jakanut ryhmät kahteen osaan sen mukaan, onko vastaaja maininnut jonkin, vähintään yhden, terveystongelman (1 = kyllä, 0 = ei).

Terveysteen ja turvallisuuteen liittyviä seikkoja ovat myös työssä koettu häirintä, altistuminen erilaisille vaaroille sekä työn fyysinen kuormittavuus. Kyselyssä on selvitetty, onko vastaaja kohdannut fyysisellä väkivallalla uhkailua, ruumiillista väkivaltaa työpaikalla työskentelevien ihmisten taholta, ruumiillista väkivaltaa muiden ihmisten (kuten asiakkaiden, matkustajien, oppilaiden jne.) taholta, kiusaamista/epäasiallista kohtelua, seksuaalista syrjintää/sukupuoleen perustuvaa syrjintää, seksuaalista häirintää, ikäsyrjintää, kansallisuuteen liittyvää syrjintää, etniseen taustaan tai rotuun liittyvää syrjintää, uskontoon liittyvää syrjintää, vammaan liittyvää syrjintää ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää. Olen muodostanut näistä muuttujista summamuuttujan ja jakanut sen kahteen osaan sen mukaan, onko vastaaja maininnut kohdanneensa vähintään yhtä edellä kuvattua häirinnän muotoa vai ei yhtäkään (1 = kyllä, 0 = ei).

Altistumista taas on selvitetty kysymällä, altistuuko vastaaja työssään käsityökalujen, koneiden yms. ääriä; niin kovalle melulle, että on korotettava ääntään puhuakseen toisille ihmisille; korkeille lämpötiloille, jotka saavat hikoilemaan, vaikkei tekisikään raskasta työtä; alhaisille lämpötiloille ulkona tai sisällä; kaasujen, savujen (kuten hitsauspölyn ja pakokaasun), purujen ja pölyn (kuten sahanpurujen tai mineraalipölyn) yms. sisään hengitykselle; höyryjen, kuten liuotinten ja ohenteiden sisään hengittämiseksi; kemiallisten tuotteiden tai aineiden käsittelylle ja kosketelulle; säteilylle, kuten röntgensäteilylle, radioaktiiviselle säteilylle, hitsausliekille tai lasersäteilylle.

le; muiden ihmisten tupakan savulle; tartuntariskia aiheuttavien, kuten jätteiden, ulosteiden ja laboratorioaineiden yms., käsittelylle tai kosketulle. Näistä olen muodostanut summamuuttujan, jonka olen jakanut kahteen osaan mediaanin mukaan (1 = altistuu kesimääräistä useammin, 0 = muu).

Kuormittavuuteen liittyviä seikkoja taas on kysytty pyytämällä vastaajaa kertomaan, sisältyykö päätoimeen kivuliaita tai väsyttäviä työasentoja, ihmisten nostamista tai siirtämistä, raskaiden taakkojen kantamista tai siirtämistä, seisomista tai kävelemistä ja toistuvia käden- tai käsivarren liikkeitä. Myös näistä muuttujista olen muodostanut summamuuttujan, jonka olen jakanut kahteen osaan mediaanin mukaan (1 = työ kuormittaa keskimääräistä enemmän, 0 = muu).

Työyhteisön tukea olen tarkastellut kahden muuttujan perustalta. Olen muodostanut summamuuttujan väitekysymyksistä ”Voitte saada apua työtovereilta, mikäli sitä pyydätte” sekä ”Saatte apua esimieheltänne/esimiehiltänne, jos pyydätte sitä”. Olen jakanut tämän kahteen osaan, joista toinen kuvaa niitä, jotka ovat saaneet tukea harvoin tai tuskin koskaan, ja toinen niitä, jotka ovat saaneet tukea useammin kuin harvoin (1 = harvoin tai tuskin koskaan, 0 = muu). Työyhteisön tukeen liittyy myös kysymys ”Sanoisitteko olevanne erittäin hyvin perillä, melko hyvin perillä, melko huonosti perillä vai erittäin huonosti perillä niistä riskeistä, joita työhönne suorittamiseen liittyy?” Olen jakanut nämäkin vastaukset kahteen osaan (1 = erittäin tai melko huonosti perillä, 0 = erittäin tai melko hyvin perillä).⁴

Työtyytyväisyyttä on aineistossa selvitetty kysymyksellä ”Oletteko kokonaisuudessaan erittäin tyytyväinen, tyytyväinen, ette kovin tyytyväinen

vai ette lainkaan tyytyväinen työoloihinne päätoimessanne?” Olen jakanut vastaukset kahteen osaan, joista ensimmäiseen sisältyvät ne, jotka ovat erittäin tyytymättömiä tai tyytymättömiä, ja toiseen ne, jotka ovat erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä (1 = erittäin tyytymätön tai tyytymätön, 0 = erittäin tyytyväinen tai tyytyväinen). Lisäksi käsittelem työtyytyväisyyden osalta kysymystä ”Saan hyvää palkkaa siihen nähden, mitä teen”, joista ensimmäiseen ryhmään kuuluvat täysin eri mieltä ja eri mieltä olevat ja toiseen muut (1 = täysin eri mieltä tai eri mieltä, 0 = muu).

Edellä kuvatuista 23 selitettävästä muuttujasta muodostan logistiset regressiomallit, jotka jakautuvat kahteen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä tarkastelun kohteena ovat kaikki EU15-maat ja toisessa ne maat, joissa vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaate on jo voimassa. Analyysimenetelmänä käytän logistista regressioanalyysia, koska sillä voidaan tutkia yhtäaikaaisesti dikotomisen eli kahteen luokkaan luokitellun selitettävän muuttujan riippuvuutta useammasta selitettävästä muuttujasta.

Logistinen regressioanalyysi ei selitä toteutuneita jakaumia, vaan pyrkii ennustamaan todennäköisyyttä. Logistisen regressioanalyysin idea on ehkä helpoimmin ymmärrettävissä vedonlyöntisuhteen avulla. Vedonlyöntisuhde kertoo sen, kuinka suuri riski tutkitulla ryhmällä on kuulua tiettyyn joukkoon, kun muut tekijät vakioidaan. Yli yhden arvot kertovat vertailuryhmää suuremmasta riskistä ja alle yhden vertailuryhmää pienemmästä riskistä. (Jokivuori & Hietala 2007, 70–71.) Vuokratyösuhteen vertailuryhmänä on vakituinen työsuhte (ks. taulukko 2; taulukko 3), ja analyysissa selvitän, kuinka suuri riski vuokratyösuhteessa työskentelevillä on vakituisessa työsuhteessa oleviin verrattuna altistua työn laatua heikentäviin seikkoihin.

Jokaisessa logistisessa regressiomallissa olen vakioinut sukupuolen (1 = mies, 2 = nainen), iän (1 = alle 25 vuotta, 2 = 25–39 vuotta, 3 = 40 vuotta

4. Englanninkielisessä lomakkeessa kysymys on muotoiltu seuraavasti: *Regarding the health and safety risks related to performance of your job, how well informed would you say you are?*

Taulukko 2. Neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen vastaajat: vakituinen ja vuokratyö (EU15)

	n	%
Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus (vakituinen)	9 452	97,7
Vuokratyösopimus tilapäistyövoimaa välittävän yrityksen / työvoimatoimiston kautta (vuokratyö)	218	2,3
Yhteensä	9 670	100,0

tai yli), koulutuksen (1 = ei koulutusta, peruskoulutus tai alempi toisen asteen koulutus, 2 = ylempi toisen asteen koulutus tai ammatillinen koulutus, 3 = ylempi korkeakoulututkinto tai jatkokoulutustutkinto), ammattialan vaativuuden (1 = tietotyö, 2 = muu), yrityksen koon (1 = alle 100 työntekijää, 2 = 100 tai yli 100 työntekijää), montako vuotta on siitä, kun vastaaja lopetti päätoimisen opiskelun (1 = alle 1 vuosi tai opiskelee edelleen, 2 = 1 vuosi tai enemmän, mutta alle 5 vuotta, 3 = 5 vuotta tai enemmän), ja kuinka kauan vastaaja on ollut nykyisen yrityksen palveluksessa (1 = alle 1 vuosi, 2 = 1 vuosi tai enemmän, mutta alle 5 vuotta, 3 = 5 vuotta tai enemmän). Taulukossa 4 on esitetty EU15-maiden vakituudessa työsuhhteessa ja vuokratyösuhhteessa työskentelevien kyselyyn vastaajien jakaumat taustamuuttujittain.

Kaikkia EU15-maita koskevassa analyysissä käytän Eurofoundin aineistoon muodostamaa ylikansallista EU15-painoa. Eurofound on painottanut aineistoa kolmella tavalla. Ensinnäkin aineisto on painotettu asuntokunnan koon mukaan, sillä vain yhtä asuntokunnan jäsentä on haastateltu, jolloin niillä, jotka asuvat yksin, on suurempi todennäköisyys tulla valituksi. Toiseksi aineisto on painotettu korjaamaan vastauskatoa sukupuolen, iän, ammatin, sektorin ja alueen mukaan. Kolmanneksi aineisto on painotettu ylikansallisella painolla, joka vastaa maiden työllisen väestön merkittävyyttä suhteutettuna EU15-maiden työlliseen väestöön. (Ks. Eurofound 2008b.)

Vuokratyön laatu ja syrjimättömyyden periaate

Taulukossa 5 on esitetty tulokset yhteensä 48 logistisesta regressiomallista. Taulukon ensimmäisessä sarakkeessa on esitetty tulokset kaikkien EU15-maiden osalta ja toisessa sarakkeessa niiden maiden osalta, joissa syrjimättömyyden periaate on jo voimassa. Analyysissä kiinnitän pääasiallisen huomion kaikkiin EU15-maihin sekä niihin seikkoihin, joiden osalta erot vuokratyösuhhteessa työskentelevien ja vakituudessa työsuhhteessa työskentelevien osalta ovat tilastollisesti merkitseviä.

Taloudellisen kompensatioon (vrt. psykologisen sopimuksen transaktionaaliset elementit, esim. Armstrong 2003, 297–308; Rousseau 2001; Guest 1998) liittyen keskeisessä asemassa ovat tulot ja niiden osalta vertailtavina ovat vain kokoaikaisesti työskentelevät. Taulukosta 5 ilmenee, että vaikka tarkastelun kohteena ovat vain kokoaikaisesti työskentelevät, on vuokratyöntekijöillä vakituksia huomattavasti suurempi riski saada vähäisiä tuloja. Se, että vuokratyöntekijät saavat vakituksia vähemmän palkkaa, on tullut esiin joissain aiemmissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Britanniaa tutkittaessa ilmeni, että vuokratyötä tekevät miehet saavat 11 ja naiset kuusi prosenttia vähemmän tuntipalkkaa kuin vakituiset työntekijät (Forde & Slater 2005, 261). Vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessa taas on todettu, että vuokratyöntekijöiden palkka vaikuttaa olevan yleensä pienempi kuin käyttäjäyritysten työntekijöiden (Euroopan komissio 2002a; vrt. Nienhüser & Matiaske 2006, 74).

Ehkä eräs selitys sille, miksi vuokratyöntekijöillä on vakituksia suurempi riski saada vähäisiä tu-

Taulukko 3. Neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen vastaajat työsuhteen tyyppin mukaan (EU15)

	n	%
Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus (vakituinen)	9 452	77,2
Määräaikainen työsopimus	1 355	11,1
Vuokratyösopimus tilapäistyövoimaa välittävän yrityksen/työvoimatoimiston kautta (vuokratyö)	218	1,8
Oppisopimuskoulutus, työharjoittelu tai vastaava	129	1,1
Ei työsopimusta	979	8,0
Muu	110	0,9
Yhteensä	12 243	100,0

loja, liittyy tulospalkkioihin. Taulukossa 5 on esitetty riskikertoimet sille, että vuokratyöntekijä jää yrityksen tai työryhmän yhteiseen menestykseen perustuvien tulospalkkioiden ulkopuolelle ja suluissa on esitetty riskikertoimet painottamattomalla aineistolla. Riskikertoimet ovat jokseenkin ongelmallisia, mikä johtuu siitä, että erilaisten tulospalkkioiden ulkopuolelle jääminen on vuokratyöntekijöille erittäin tyypillistä. Nimittäin vain kaksi vastaajaa kaikista vuokratyöntekijöistä on saanut näitä tulospalkkioita.

Vuokratyöntekijöiden ulkopuolisuus tulee ilmi myös tarkasteltaessa erästä taloudellisen kom-

pensaation osalta merkittävää seikkaa eli pääsyä työnantajan järjestämään koulutukseen. Toisin kuin työvoiman vuokrausteollisuuden väitteiden perusteella voitaisiin olettaa (ks. esim. Alarcon 2004, 301–302; McKinsey 2000, 11), merkitsee vuokratyö melkoista riskiä jäädä vaille työnantajan järjestämää koulutusta. Vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessa (Euroopan komissio 2002a) on mainittu, että vuokratyön tilapäinen luonne ehkäisee vuokratyöntekijöiden pääsyä työnantajan järjestämään koulutukseen, ja syyksi esitetään se, ettei sen enempää vuokraus- kuin käyttäjäyritykselläkään ole kannustimia tarjota

Taulukko 4. Neljännen eurooppalaisen työolotutkimuksen vastaajat taustamuuttujittain: vakituinen ja vuokratyö (EU15)

	Vakituinen	Vuokratyö
Sukupuoli		
mies	49,3	46,3
nainen	50,7	53,7
yhteensä (n)	9452	218
Ikä		
alle 25 vuotta	6,7	28,7
25–39 vuotta	37,3	40,3
40 vuotta tai yli	56,0	31,0
yhteensä (n)	9424	216
Koulutus		
ei koulutusta, peruskoulutus tai alempi toisen asteen koulutus	22,2	27,3
ylempi toisen asteen koulutus tai ammatillinen koulutus	46,5	54,6
ylempi korkeakoulututkinto tai jatkokoulutustutkinto	31,4	18,1
yhteensä (n)	9406	216
Ammattialan vaativuus		
tietotyö	38,9	19,3
muu	61,1	80,7
yhteensä (n)	9391	218
Yrityksen koko		
alle 100 työntekijää	70,1	73,0
100 työntekijää tai yli	29,9	27,0
yhteensä (n)	9121	189
Montako vuotta siitä kun lopetti päätoimisen opiskelun		
alle 1 vuosi tai opiskelee edelleen	1,7	18,1
1 vuosi tai yli, mutta alle 5 vuotta	8,5	23,3
5 vuotta tai enemmän	89,8	58,6
yhteensä (n)	9391	215
Kuinka kauan ollut nykyisen yrityksen palveluksessa		
alle 1 vuosi	6,1	40,6
1 vuosi tai yli, mutta alle 5 vuotta	26,6	44,3
5 vuotta tai enemmän	67,3	15,1
yhteensä (n)	9400	212

vuokratyöntekijöille koulutusta. Voidaankin ajatella, että vuokratyöntekijät ovat ulkopuolisia sekä käyttäjä- että vuokrausyrityksissä, jolloin heihin panostaminen nähdään lähinnä kuluna, josta ei voida ulosmitata vastaavaa hyötyä. Olennaista

on siis se, että vakituiseen ydintyövoimaan panostetaan, mutta vuokrattuun reunatyövoimaan ei.

Taloudellisen kompensaation osalta on vielä tärkeää huomioida, että vuokratyöntekijöillä on vakituisiin verrattuna yli kaksinkertainen riski sii-

Taulukko 5. Logistinen regressioanalyysi: vuokratyön laatuun ja vuokratyödirektiivin syrjimättömyyden periaatteeseen liittyvät seikat EU15-maissa (tulokset yhteensä 48 logistisesta regressiomallista)

Selitettävät muuttujat	Ristitulosuhde; vertailuluokka vakituinen työsuhde		
	Kaikki	(EU15)	Syrjimättömyyden periaate on jo voimassa
Taloudellinen kompensaatio			
vähäiset tulot (kokoaikaisesti työskentelevillä)	1,88 **		1,34
ei koko yrityksen menestykseen perustuvia tulospalkkioita	46,25 *	(15,83 **)	9,36 *
ei työryhmän yhteiseen tulokseen perustuvia palkkioita	21,74	(7,97 *)	5,42
ei työnantajan maksamaa / järjestämää koulutusta	1,76 **		2,03 **
työ ei tarjoa hyviä valmiuksia edetä uralla	2,33 ***		2,03***
vähäiset mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä	2,15 ***		2,05 ***
Työsuhteen turvallisuus			
saattaa menettää työnsä seuraavan 6 kk aikana	5,25 ***		7,33 ***
Työn sallima harkintavalta			
ei mahdollisuutta vaikuttaa työaikajärjestelyihin	1,55 *		1,39
vähäinen työpisteen hallinta	1,77 **		2,87 ***
harvoin mahdollisuus pitää tauko silloin, kun itse haluaa	1,83 ***		2,03 ***
harvoin mahdollisuus soveltaa työssä omia ideoita	1,82 ***		2,13 ***
Työn vaatima ammattitaito			
työ on harvoin älyllisesti haastavaa	2,72 ***		2,34 ***
päätoimeen ei sisälly työskentelyä tietokoneella	1,99 ***		2,46 ***
päätoimeen ei sisälly internetin / sähköpostin käyttöä ammatillisessa tarkoituksessa	1,91 ***		3,07 ***
Terveys ja turvallisuus			
työ vaikuttaa terveyteen: fyysisiä oireita	0,81		1,11
työ vaikuttaa terveyteen: psyykkisiä oireita	0,76		1,08
häirintä	0,99		0,97
altistuminen	1,33		1,74 **
kuormittavuus	1,25		1,96 **
Työyhteisön tuki			
saa pyytessään harvoin tukea työtovereilta tai esimieheltä	1,27		1,17
informoitu heikosti työhön liittyvistä riskeistä	2,24 ***		2,39 ***
Työtyytyväisyys			
kokonaisuudessaan tyytymätön työoloihin	1,57 *		1,62 *
tyytymätön palkkaan	2,04 ***		1,41

Jokaisessa logistisessa regressiomallissa on vakioitu sukupuoli, ikä, koulutus, ammattialan vaativuus, yrityksen koko, montako vuotta siitä kun lopetti päätoimisen opiskelun ja kuinka kauan ollut nykyisen yrityksen palveluksessa.

p * < .05, ** < .01, *** < .001

hen, että työ ei tarjoa hyviä mahdollisuuksia urala etenemiseen, sekä siihen, että työ tarjoaa vain vähäiset mahdollisuudet oppia ja kehittyä. Ongelmana ei siis ole ainoastaan se, että vuokratyöntekijän taloudellinen asema on vuokratyön tekemisen hetkellä heikko. Vuokratyö saattaa aiheuttaa ongelmia myös pidemmällä tähtäimellä.

Keskeinen ongelma lyhyemmällä tähtäimellä on vuokratyöhön liittyvä epävarmuus. Taulukosta 5 nähdään, että vuokratyöntekijöillä on vakituisiin verrattuna yli viisinkertainen riski kokea, että he saattavat menettää työnsä seuraavan puolen vuoden aikana. Tämä tulos ei anna tukea vuokrausyritysten kansainvälisen järjestön *Ciett*n alalle määrittelemissä menettelyohjeissa painotettavaan seikkaan siitä, että työvoiman vuokrausteollisuus mahdollistaa työntekijälle turvallisen työsuhteen (Ciett 2006). Päinvastoin vaikuttaa siltä, että juuri turvattomuus on keskeinen vuokratyösuhdetta kuvaava piirre.

Työn sallima harkintavalta on vahvasti sidoksissa työn laatuun, ja sitä on mitattu työaikajärjestelyihin, työpisteen hallintaan, taukojen pitämiseen ja omien ideoiden soveltamiseen liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla. Näiden seikkojen osalta vuokratyöntekijöillä on 1,55–1,83-kertainen riski vakituisiin verrattuna kohdata vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia. Työn laatua määriteltäessä myös ammattitaitoon liittyvät seikat ovat erittäin tärkeitä. Taulukossa 5 esitetyt tulokset tarkasteltaessa huomataan, että vuokratyöntekijöillä on vakituisiin verrattuna 2,72-kertainen riski pitää työtä vain harvoin älyllisesti haastavana. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on vakituisiin verrattuna noin kaksinkertainen riski siihen, ettei päätoimeen ylipäätään sisälly työskentelyä tietokoneella, sekä siihen, ettei päätoimeen sisälly internetin tai sähköpostin käyttöä ammatillisessa tarkoituksessa.

Näitä tuloksia tarkasteltaessa on syytä nostaa esiin se, että esimerkiksi Euroopan komission taholta on korostettu vuokratyön liittyvän nimenomaan tietotalouteen (Euroopan komissio 2002a; ks. myös Blanpain & Graham 2004). Kysymys siitä, mikä on tietotyötä, on jossain määrin tulkinnanvarainen, mutta luokittelen tietotyöksi korkean ammattitaidon tehtävät, johtavat työtehtävät sekä vaativaa teknologista osaamista vaativat työtehtävät (vrt. Eurofound 2007). Tietotyötä tekee vakituisissa työsuhteissa työskentelevistä vastaajista 38,9 prosenttia, kun vuokratyösuhteessa työskentelevien osalta vastaava luku

on vain 19,3 prosenttia (ks. taulukko 4). Käyttämäni aineiston perusteella vaikuttaa siis siltä, että vuokratyötä tehdään erittäin harvoin varsinaisessa tietotyössä. Myös vuokratyötä EU-maissa käsittelevissä selvityksissä on ilmennyt, että vuokratyö sijoittuu usein juuri heikon ammattitaidon toihin (Storrie 2002, 30; Arrowsmith 2006, 8).

Työtyytyväisyyttä koskevien tulosten tarkastelu kiinnittää huomion vuokratyön laatuun liittyviin ongelmiin. Vuokratyöntekijöillä on vakituisiin verrattuna noin puolitoistakertainen riski olla kokonaisuudessaan tyytymätön työoloihin ja noin kaksinkertainen riski olla tyytymätön palkkaan. Nämä seikat viittaavat siihen, että vakituisiin verrattuna heikko asema näkyy myös käytännössä työtytyymättömyytenä.

Vuokratyöntekijöiden muita vähäisempi työtyytyväisyys on noussut esiin myös aiemmin yksittäisiä Euroopan maita käsittelevissä tutkimuksissa. Esimerkiksi tutkittaessa työtyytyväisyyttä Hollannissa ilmeni, että vuokratyössä työtyytyväisyys oli alhaisin (de Graaf-Zijl 2005). Britanniaa käsittelevässä tutkimuksessa taas selvisi, että ensinnäkin vuokratyöntekijät ovat muita harvemmin tyytyväisiä työhönsä ylipäätään ja toiseksi vuokratyöntekijät ovat muita tyytymättömiä palkkaan. (Forde & Slater 2006, 152–153.)

Tilastollisesti merkitsevä ero vakituisten ja vuokratyöntekijöiden välillä on vielä työhön sisältyviin riskeihin liittyvän informaation kohdalla. Vuokratyöntekijöiden riski tulla heikosti informoiduksi erilaisista työhön liittyvistä riskeistä on nimittäin yli kaksinkertainen vakituisiin verrattuna. Lisäksi on joitakin seikkoja, joiden osalta erot vuokratyöntekijöiden ja vakituisten välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Näitä seikkoja ovat: vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi riski altistua työssään erilaisille vaaroille (esim. melu, tärinä, vaaralliset aineet), joutua tekemään fyysisesti kuormittavia työtehtäviä sekä saada pyytäessään vain harvoin tukea työtovereilta tai esimiehiltä. Riski kohdata työpaikalla häirintää on puolestaan vuokratyöntekijöillä ja vakituisilla suunnilleen yhtä suuri, kun taas vakituisilla on vuokratyöntekijöitä suurempi riski kohdata terveyteen liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Viimeisinä mainitut muuttujat ovat ainoat koko analyysissä, joissa vakituisten riski altistua työn laatua heikentäville seikoille on vuokratyöntekijöitä suurempi. On kuitenkin syytä painottaa, että erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Edellä esitetyt tulokset siis osoittavat, että vuokratyöntekijöillä on vakituisiin verrattuna huomattava riski kohdata erilaista syrjintää EU15-maissa. Taulukosta 5 huomataan, että syrjintää esiintyy niissäkin EU15-maissa, joissa syrjimättömyyden periaate on jo voimassa. Joidenkin työn laatuun ja syrjimättömyyden periaatteeseen liittyvien seikkojen osalta vuokratyöntekijöiden asema suhteessa vakituisiin vaikuttaa olevan jopa heikompi niissä maissa, joissa syrjimättömyyden periaate on jo voimassa.

Heikkoa laatua ja vuokratyöntekijöiden syrjintää

Tässä artikkelissa olen tarkastellut seuraavia kysymyksiä: Onko vuokratyöntekijöiden työn laadulla eroa vakituisessa työsuhteessa työskentelevien työn laatuun verrattuna? Esiintyykö vuokratyöntekijöiden syrjintää vakituisiin verrattuna? Esiintyykö vuokratyöntekijöiden syrjintää myös niissä maissa, joissa syrjimättömyyden periaate on jo voimassa?

Vuokratyösuhteessa työskentelevien heikko asema suhteessa vakituisiin ilmenee useiden vuokratyön laatuun ja syrjimättömyyden periaatteeseen liittyvien seikkojen kohdalla. Tällaisia seikkoja ovat heikko taloudellinen kompensatio, epävarmuus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, työtehtävien kytkeytyminen vähäiseen ammattitaitoon, terveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät ongelmat, informaation ulkopuolelle jääminen ja työtyytyttömyys. Työvoiman vuokrausyritysten kansainvälisen liiton *Ciettin* (2006) toimintaohjeissa todetaan, että vuokratyösuhteissa työskentelevien kohdalla tulee kunnioittaa kansainvälisiä ja kansallisia syrjimättömyyden periaatteita kaikkien työoloihin liittyvien seikkojen osalta. Edellä esitetyn analyysin perusteella voidaan todeta, että näin ei välttämättä EU15-maissa toimita (ks. myös Nienhüser & Matiaske 2006). Vuokratyödirektiivi ei taida juurikaan muuttaa tilannetta, sillä vuokratyöntekijöiden asema vaikuttaa olevan vakituisia heikompi myös niissä EU15-maissa, joissa syrjimättömyyden periaate on jo voimassa.

Vaikutusvaltaisessa tietoyhteiskuntaa käsittelevissä analyysissään Manuel Castells (2000) painottaa, että asemat verkostoissa ja kyky käyttää uutta teknologiaa ovat keskeisiä seikkoja tämän päivän työelämässä. Yksilön kannalta tärkeää on se, että hänellä on joitain erityistaitoja, joi-

ta hän voi myydä markkinoilla. Castellsin mukaan informaationaalisessa yhteiskunnassa työvoimansa myyjät voidaan jakaa karkeasti kolmeen osaan. Kaksi ensimmäistä ryhmää ovat selviytyjiä, ja heihin kuuluvat korkeasti koulutetut osaajat, joista tulee joko toimintaa johtavia verkkolaisia tai verkkolaisten alaisuudessa työskenteleviä joustajia. Kolmanteen ryhmään kuuluvat ne työvoimansa myyjät, joilla ei ole erityistaitoja ja jotka ovat tämän vuoksi helposti korvattavia. Viimeksi mainittuja Castells nimittää uloslyödyiksi.

Vuokratyö kytkeytyy yleensä juuri heikon ammattitaidon toihin, ja Castellsin jaottelun mukaan voidaan sanoa, että vuokratyöntekijät kuuluvat usein uloslyötyjen ryhmään. Castellsin määritelmän perustalta voidaan myös ajatella, että vakituisissa työsuhteissa työskentelevillä on usein vähintäänkin kohtalainen asema verkostoissa, kun taas vuokratyöntekijöiden asema on heikko. EU15-maiden vuokratyöntekijöiden heikkoa asemaa suhteessa vakituisiin onkin mielekästä tulkitta ulkopuolisuuden perustalta.

Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden vakituisia suurempaa riskiä tulla heikosti informoiduksi työhön liittyvistä riskeistä voidaan ajatella liittyvän juuri ulkopuolisuuteen. Voi olla, että vuokratyöntekijöille ei välttämättä kerrota kaikkea sitä, mitä vakituisille kerrotaan, koska vuokratyöntekijät saattavat olla jo huomenna jossain muualla. Esimerkiksi kattava työtehtäviin perehdyttäminen voikin aiheuttaa huomattavia kuluja suhteessa vuokratyöntekijöiden tuottamaan tulokseen.

Ulkopuolisuuteen liittyy myös se, että vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi riski kohdata työaikajärjestelyihin sekä työtehtävien suorittamiseen liittyviä vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia. Myös se, että vuokratyöntekijät jäävät lähes aina erilaisten vakituisille myönnettävien tulospalkkioiden ulkopuolelle, on osoitus vuokratyöntekijöiden ulkopuolisuudesta samoin kuin se, että vuokratyöntekijöillä on vakituisia suurempi riski jäädä työnantajan järjestämän koulutuksen ulkopuolelle sekä kohdata vähäisiä mahdollisuuksia oppia ja kehittyä työssä. Lisäksi vuokratyö vaikuttaa ylipäättään merkitsevän heikkoja valmiuksia edetä työuralla. Kysymys ei olekaan ainoastaan siitä, että vuokratyöntekijöiden asema on vuokratyösuhteessa työskentelyn hetkellä heikko. Vuokratyön tekeminen saattaa nimittäin aiheuttaa ongelmia koko työuraa silmällä pitäen.

Työuraa tarkasteltaessa on syytä nostaa esiin amerikkalais sosiologi Richard Sennettin esittä-

mä huomio, joka ilmenee selkeästi vuokratyössä. Sennettin mukaan työn uudessa järjestyksessä on kysymys nimenomaan joustavuudesta ja joustavuuden korostaminen muuttaa ratkaisevalla tavalla työn luonnetta. Sennett painottaa, että silloin kun kysymys on joustavuudesta, on työura elinikäisenä väylänä tukossa ja ihmiset ohjautuvat kiertotielle. Uran (*career*) sijasta työntekijöille on tarjolla vain työtä (*job*) eli lyhytaikaisia ja päätettäviä projekteja. (Sennett 2002, 7.) Vuokratyöntekijöiden uranäkymät ovatkin usein heikot.

Edellä esitetyn analyysin perusteella heikoilta vaikuttavat myös vuokratyöntekijöiden taloudelliset näkymät. Tulospalkkioiden ulkopuolelle jäämisen lisäksi kokoaikaisesti työskentelevillä vuokratyöntekijöillä on nimittäin kokoaikaisesti työskenteleviä vakituksia suurempi riski saada vähäisiä tuloja. Vähäiset tulot ilmenevät myös siinä, että vuokratyöntekijöillä on vakituksia suurempi riski olla tyytymättömiä palkkaan.

Heikko taloudellinen kompensatio on eräs keskeisistä vuokratyön ongelmakohdista. Karl Polanyi on kuitenkin painottanut, että taloudellisten seikkojen merkitystä on tapana ylikorostaa. Vaikka niillä on aina merkitystä, ne ovat vain harvoin määrääviä. Polanyi väittääkin, että ihmisten toimintaa selittää taloudellisia seikkoja huomattavasti enemmän esimerkiksi turvallisuus ja vakaus. (Polanyi 1944, 153–154.) Työn epävarmuus on viime vuosina noussut jopa tärkeimmäksi työelämää käsittelevän keskustelun aiheeksi. Esimerkiksi Francis Green (2006) on päätenyt siihen, että kokemus työn epävarmuuden kasvusta on eräs keskeisistä länsimaista työelämää viimeisen parinkymmenen vuoden aikana koskeneista muutoksista.

Jos työn koetaan yleisesti muuttuneen epävarmemmaksi, niin vuokratyösuhteessa työskentelely vaikuttaa merkitsevän vielä ”tavallista” huomattavasti suurempaa epävarmuutta. EU15-maiden vuokratyöntekijöillä on nimittäin vakituksi verrattuna yli viisinkertainen riski kokea, että he saattavat menettää työnsä seuraavan puolen vuoden kuluessa. Vuokratyössä epävarmuus johtuu olosuhteiden epämääräisyydestä (vrt. Sennett 2007, 54–55), ja olennaista on, että pelko töiden

loppumisesta on keskeinen osa koko vuokratyön luonnetta (Forde & Slater 2006, 154). Vuokratyön epävarmuuden merkitystä korostaa työelämän tutkimuksessa esitetty huomio siitä, että pelko työn menettämisestä voi olla psyykkisiltä seurauksiltaan yhtä vakavaa kuin varsinainen työn menettäminen (Sverke & al. 2002; Julkunen 2008, 114–115).

Vuokratyön epävarmuuden perusta on sen joustavuudessa, ja joustavuus on keskeisin vuokratyön rakenteeseen sisältyvä ominaisuus. Vuokratyön joustavuutta ja epävarmuutta tarkasteltaessa on syytä huomata eräs vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessaakin (Euroopan komissio 2002a) esiin nostettu seikka: työvoiman joustavuus on tärkeää lähinnä työnantajille, kun taas työntekijöille tärkeää on työsuhteen turvallisuus. Joustavuus ja turvallisuus taas ovat työelämässä usein toistensa vastakohtia (Harvey 2008, 205, 208).

Joustavuuden ja turvallisuuden vastakkaisuutta kuitenkin hämärtää vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessaakin (Euroopan komissio 2002a) käyty *flexicurity*-keskustelu, jossa painotetaan sitä, että työelämässä tulisi lisätä sekä joustavuutta että turvallisuutta. Käytännössä joustavuuden ja turvallisuuden yhdistäminen on osoittautunut vaikeaksi johtuen yksinkertaisesti siitä, että usein työsuhteissa enemmän joustavuutta merkitsee vähemmän turvallisuutta.

Yhteenvedona voidaan sanoa, että työvoiman vuokrausteollisuuden väitteiden (esim. Denys 2004) vastaisesti vuokratyö ei tarjoa tilannetta, jossa kaikki osapuolet voittavat. Ennenminikin kysymys on siitä, että tämän päivän työelämässä voittaja vie kaiken (ks. Castells 2000) ja vuokratyön kohdalla häviävänä osapuolena ovat usein työntekijät. Vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen edellyttäisi sitä, että tulisi kiinnittää huomio joustavuuden ja turvallisuuden väliseen suhteeseen ja painottaa jälkimmäistä paljon nykyistä enemmän. Tällöin vaadittaisiin kuitenkin huomattavasti vuokratyödirektiiviä tehokkaampia käytännön tekoja. Edellä esitetyn analyysin perusteella vaikuttaa näet vahvasti siltä, että vuokratyödirektiivin vastaliike on riittämätön.

KIRJALLISUUS

- ALARCON, EVA: Agency Work in the European Union. Teoksessa: Blanpain, Roger & Graham, Ronnie (toim.): Temporary Agency Work and the Information Society. Haag: Kluwer Law International, 2004
- ARROWSMITH, JAMES: Temporary agency work in an enlarged European Union. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>. Haettu 11.11.2007. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006
- ARROWSMITH, JAMES: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/2/EF0899EN.pdf>. Haettu 2.1.2009. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008
- ARMSTRONG, MICHAEL: A Handbook of Human Resource Management Practice. Lontoo: Kogan Page, 2003
- BLANPAIN, ROGER & GRAHAM, RONNIE (toim.): Temporary Agency Work and the Information Society. Haag: Kluwer Law International, 2004
- CASTELLS, MANUEL: The Information Age: Economy, Society and Culture. Volume I: The Rise of the Network Society. Second Edition. Oxford: Blackwell, 2000
- CIETT: The agency work industry around the world. Main statistics. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CiETT_Economic_Report_2007.pdf. Haettu 20.11.2008. International Confederation of Private Employment Agencies, 2007
- CIETT: Ciett Code: of conduct. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Code_Conduct.pdf. Haettu 1.12.2008. International Confederation of Private Employment Agencies, 2006
- DENYS, JAN: Challenges for Temporary Agency Work in the Information Society. Teoksessa: Blanpain, Roger & Graham, Ronnie (toim.): Temporary Agency Work and the Information Society. Haag: Kluwer Law International, 2004
- ETUC: Temporary agency workers in the European Union. <http://www.etuc.org/a/501>. Haettu 20.12.2008. European Trade Union Confederation, 2007
- ETUI: Survey of Legislation on Temporary Agency Work. ETUI Report 65. Bryssel: European Trade Union Institute, 2000
- EUROFOUND: Construction of income bands for the 4th European Working Conditions Survey. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/4EWCSincomebands.pdf>. Haettu 25.1.2009. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006
- EUROFOUND: Fourth European Working Conditions Survey. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>. Haettu 20.1.2009. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007
- EUROFOUND: Industrial relations developments in Europe 2007. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0803029s/tn0803029s.pdf>. Haettu 2.1.2008. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008a
- EUROFOUND: Methodology: weighting. European Working Conditions Survey 2005. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/weighting.htm>. Haettu 29.11.2008. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008b
- EUROOPAN KOMISSIO: Ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työehdoista. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_fi.pdf. Haettu 30.11.2008. Bryssel: Euroopan komissio, 2002a
- EUROOPAN KOMISSIO: Muutettu ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työehdoista. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_701_fi.pdf. Haettu 10.1.2009. Bryssel: Euroopan komissio, 2002b
- EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: The European Parliament and the Council of the European Union: Amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on temporary agency work. Bryssel: Euroopan unionin neuvosto, 2008
- FORDE, CHRIS & SLATER, GARY: Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. British Journal of Industrial Relations 43 (2005): 2, 249–271
- FORDE, CHRIS & SLATER, GARY: The nature and experience of agency working in Britain. What are the challenges of human resource management? Personnel Review 35 (2006): 2, 141–157
- GUEST, DAVID: Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously? Journal of Organizational Behavior, 19 (1998): 1, 649–664
- DE GRAAF-ZIJL, MARLOES: The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts. Tinbergen Institute Discussion Paper, 2005
- GREEN, FRANCIS: Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton: University Press, 2006
- HARVEY, DAVID: Uusliberalismin lyhyt historia. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino, 2008
- JOKIVUORI, PERTTI & HIETALA, RISTO: Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinna. Porvoo: WSOY, 2007
- JULKUNEN, RAIJA: Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino, 2008
- MARX, KARL: Pääoma 1. Kansantaloustieteen arvostelua. Alkuperäispainos 1867. Moskova: Kustannusliike Progress, 1974
- MCKINSEY: Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_2000.pdf. Haettu 15.12.2008. International Confederation

- of Private Employment Agencies, 2000
- NIENHÜSER, WERNER & MATIASKE, WENZEL: Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal* 37 (2006): 1, 64–77
- OECD: Employment Outlook. <http://www.mszs.si/eurydice/pub/oeed/empout.pdf>. Haettu 14.12.2008. OECD, 1999
- OECD: Employment Outlook. http://www.oecdbookshop.org/oeed/display.asp?K=5LMQCR2JDH48&m=185&ds=;%20employment;&dc=462&sort=sort_date/d&mw=5&lang=en&st_01=33&sf_01=subjectcode&st_02=not%20e4%20or%20e5%20or%20p5&sf_02=subversioncode&plang=en. Haettu 22.10.2007. OECD, 2004
- POLANYI, KARL: *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press, 1944
- REICH, ROBERT: *Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy and Everyday Life*. New York: Alfred A. Knopf, 2007
- ROUSSEAU, DENISE M.: Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 74 (2001): 4, 511–541
- DE RUYTER, ALEX: Temporary agency work in the EU: an overview. Teoksessa: Burgess, John & Connell, Julia (toim.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*. Lontoo: Routledge, 2004
- SENNETT, RICHARD: *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisluonnetta*. Suom. Kivinen, Eino & Kivinen, David. Jyväskylä: Gummerus, 2002
- SENNETT, RICHARD: *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Suom. Koskinen, Kaisa. Tampere: Vastapaino, 2007
- STORRIE, DONALD: Temporary agency work in the European Union. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>. Haettu 10.10.2007. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002
- SVERKE, MAGNUS & HELLGREN, JOHAN & NÄSWALL, KATHARINA: No security. A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2002): 3, 242–264
- TANSKANEN, ANTTI: *Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 2008
- TUC: *The EU Temp Trade. Temporary Agency Work across the European Union*. http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf. Haettu 10.10.2008. Lontoo: Trades Union Congress, 2005
- WALLERSTEIN, IMMANUEL: *Historiallinen kapitalismi. Suomentanut Tapani Hietaniemi*. Jyväskylä: Gummerus, 1987.

ENGLISH SUMMARY

Antti Tanskanen: Temporary agency work in EU (Vuokratyö EU:ssa)

The article discusses the quality of temporary agency work and the principle of non-discrimination against temporary agency workers, as set out by the European Commission in its draft directive on temporary agency work. The principle has it that temporary agency workers must not be treated less favourably regarding basic working conditions and terms of employment than permanent workers doing comparable work. Following this basic premise, the focus here is to compare temporary agency workers with people in permanent employment. The data are drawn from the fourth European working conditions survey collected in 2005. These data are used to study aspects of the non-discrimination principle and job quality in EU–15 countries.

Temporary agency work has undergone significant

deregulation throughout the industrial world over the past two decades, and the directive on temporary agency work can be seen as a move to counter the growing emphasis on free market development. The main results of this article are that temporary agency work is of an inferior quality to the work done by permanent workers, and that temporary agency workers are discriminated against in EU–15 countries even if other factors are controlled for. Discrimination occurs even in those countries where the principle of non-discrimination is well established. It seems then that the counter-movement mounted by the directive on temporary agency work is inadequate.

KEY WORDS:

temporary agency work, EU, quality of work, discrimination