

Prekaarin työn sankarit ja uhrin

Vuokratyön ja vuokratyöläisten representoiminen ammattiliittojen ja henkilöstöpalvelualan yritysten viestinnässä

Minna Seurujärvi

Pro gradu -tutkielma

Sosiologia

Lapin yliopisto

2017

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Prekaarin työn sankarit ja uhrin. Vuokratyön ja vuokratyöläisten representoiminen ammattiliittojen ja henkilöstöpalvelualan yritysten viestinnässä

Tekijä: Minna Seurujärvi

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiologia

Työn laji: Pro gradu -työ

Sivumäärä: 110

Vuosi: 2017 kevät

Tiivistelmä:

Tutkielmassa tarkastellaan, millaisia kuvauksia vuokratyötä välittävät yritykset ja ammattiliitot omassa viestinnässään rakentavat vuokratyöstä ja vuokratyöntekijöistä. Vuokratyöstä puhuttaessa nämä tahot eivät määrittele ainoastaan vuokratyötä tai vuokratyöntekijää, vaan samalla rakennetaan mallia työmarkkinoiden toiminnasta sekä työelämässä toimimisen normeista.

Vuokratyöhön on liitetty työntekijän kannalta ongelmallisia piirteitä liittyen työn jatkuvaan epävarmuuteen sekä vuokratyöntekijöiden heikompaan asemaan muihin työntekijäryhmiin verrattuna. Vuokratyötä voi pitää yhteiskunnallisena asemana, jossa työ ei enää tuo sellaista taloudellista turvaa, kuin siltä odotetaan. Prekariaattiteorian mukaan yhteiskunnan rakenteellisten muutosten vuoksi yhä useammat ihmiset nykyään löytävät itsensä tällaisten periteisesti suojaa tarjonneiden instituutioiden ulkopuolelta.

Tutkimusaineisto koostuu kahden ammattiliiton jäsenlehtien vuokratyöaiheisista kirjoituksista sekä kahden henkilöstöpalveluyrityksen internetsivuista. Tarkastelussa sovelletaan kulttuurintutkimuksen konstruktionistista viitekehystä, jossa kiinnitetään huomiota merkityksenannon sosiaaliseen luonteeseen todellisuutta rakentavana prosessina. Tutkimusmenetelmänä on sisällönanalyysi.

Ammattiliitot kuvaavat vuokratyön pääasiassa laaduttomaksi työksi, jota tehdään viimeisenä vaihtoehtona pakon edessä. Vuokratyön katsotaan eriarvoistavan työntekijöitä, minkä vuoksi se halutaan torjua työpaikoilta. Vuokratyön torjuminen on selvästi vahvempaa teollisuuden aloilla kuin yksityisillä palvelualoilla. Joissain tapauksissa vuokratyöhön asennoituminen kuitenkin muuttuu ehdolliseksi, eivätkä perustelut vuokratyön tapauskohtaisesta hyväksyttävyydestä aina liity työehtoihin vaan ne liittyvät myös työntekijän ominaisuuksiin.

Vuokrausyritysten mainonnassa vuokratyö kuvataan ratkaisuksi etenkin nuorten kohtaamaan työttömyyteen. Vuokratyötä ei mainonnassakaan kuvata työpaikkana, jonne tultaisiin jäädäkseen vaan elämänvaiheeksi, jonka läpikäyminen edesauttaa myöhempää työllistymistä. Vuokrausyritys tarjoaa työnhakijalle mahdollisuuden kehittää osaamistaan, hankkia työkokemusta ja näyttää oma osaamisensa. Työelämässä menestyminen määritellään asennekysymykseksi ja työntekijän halukkuudeksi tarttua tarjottuihin työmahdollisuuksiin.

Avainsanat: vuokratyö, työelämä, prekariaatti, kulttuurintutkimus, sisällönanalyysi

Sisällys

1. JOHDANTO	5
1.1. VUOKRATYÖ TYÖMARKKINOIDEN UUTENA ILMIÖNÄ.....	5
1.2. TUTKIMUSKYSYMYKSET	7
1.3. TEKSTIN ETENEMINEN	8
2. VUOKRATYÖ OSANA MUUTTUVIA TYÖMARKKINOITA	10
2.1. VUOKRATYÖ JA SEN ERITYISPIIRTEET	10
2.1.1. Vuokra-alan yleistyminen ja sääntelyn purku	13
2.1.2. Vuokratyön tyypilliset alat.....	16
2.2. VUOKRATYÖ TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN KONTEKSTISSA.....	17
2.2.1. Työmarkkinoiden (uusi?) epävarmuus.....	17
2.2.2. Vuokratyö prekaarina työmarkkina-asemana.....	21
2.3. EPÄTYYPILLISTYVÄTKÖ TYÖURAT?.....	23
3. AINEISTOSTA ANALYYSIIN	26
3.1. TUTKIMUSAINEISTO	26
3.1.1. Ammattiliittojen lehdet ja yritysten internetsivut	26
3.1.2. Julkisen internetaineiston tutkimusetiikka	28
3.2. MITÄ VÄLIÄ ON MAINONNALLA?.....	28
3.3. KULTTUURINTUTKIMUS JA SEN AVAAMAT NÄKÖKULMAT	29
3.3.1. Kulttuurintutkimuksen viitekehys	29
3.3.2. Keskeiset käsitteet	31
3.4. TUTKIMUSMENETELMÄT JA ANALYYSIPROSESSI	36
3.4.1. Sisällönanalyysi.....	36
3.4.2. Analyysiprosessin eteneminen.....	38
4. VUOKRATYÖN LAATU, ONGELMAT JA HYÖDYT	40
4.1. VUOKRATYÖN KUVAUKSET LIITTOJEN LEHDISSÄ.....	40
4.1.1. Vuokratyöstä kirjoittaminen liittojulkaisuissa	40
4.1.2. Vuokratyöstä esiin nostetut ongelmat	46
4.1.3. Vuokratyön ajoittainen hyväksyminen	50
4.2. VUOKRATYÖN KUVAUKSET YRITYSTEN MAINOSTEKSTEISSÄ	52
4.2.1. Toimialan uudelleen määrittely.....	53
4.2.2. Vuokratyön laadun kuvaaminen	57

4.2.3.	<i>Vuokratyö on mahdollisuus</i>	61
4.3.	OVATKO VASTAKKAISET KUVAUKSET KAUKANA TOISISTAAN?	63
4.3.1.	<i>Vuokratyön uhat ja mahdollisuudet</i>	64
4.3.2.	<i>Työelämän ongelmat ja mahdollisuudet</i>	66
5.	VUOKRATYÖNTEKIJÄT JA HEIDÄN TOIMINNAN TILANSA	68
5.1.	VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN KUVAAMINEN AMMATTILIITTOJEN KIRJOITUKSISSA	68
5.1.1.	<i>Ketkä tekevät vuokratyötä?</i>	68
5.1.2.	<i>Vuokratyöntekijät ja ”oikeat” työntekijät</i>	71
5.1.3.	<i>Vuokratyötyöntekijän toiminnan tila</i>	74
5.1.4.	<i>Vuokratyön muut toimijat</i>	76
5.2.	VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN KUVAAMINEN VUOKRAUSYRITYSTEN MAINOKSISSA	79
5.2.1.	<i>Vuokratyöntekijät, elämänsä seikkailijat</i>	79
5.2.2.	<i>Asenne ratkaisee!</i>	82
5.2.3.	<i>Vuokrausyritys – kumppani, työnvälittäjä vai työnantaja?</i>	85
5.3.	VUOKRATYÖN JA VUOKRATYÖNTEKIJÄN REPRESENTAATIO	87
5.3.1.	<i>Heikot ja huonot työntekijät vs. oman onnensa sepät</i>	88
5.3.2.	<i>Vastuulliset vaeltajat epävarmuuden keskellä</i>	90
6.	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	93
6.1.	VUOKRATYÖ AMMATTILIITTOJEN JA VUOKRAUSYRITYSTEN VIESTINNÄSSÄ	93
6.2.	KEILLE VUOKRATYÖ SOPII?	97
6.3.	LOPUKSI: JULKISEN JA YKSITYISEN TYÖNVÄLITYKSEN YHTEISTYÖN LISÄÄNTYMINEN	99
LÄHTEET	104

1. JOHDANTO

1.1. Vuokratyö työmarkkinoiden uutena ilmiönä

Työvoiman vuokrausta on harjoitettu Suomessa jo 60-luvulta lähtien, mutta käyttö on yleistynyt voimakkaasti 1990- ja 2000-luvuilla (Viitala ym. 2006, 14). Vuokratyösuhteessa työntekijä on juridisessa työsuhteessa vuokraavaan yritykseen, joka vuokraa hänen työpanoksensa oman asiakasyrityksensä käyttöön. Työntekijän kannalta vuokratyötä on pidetty hyvin epävarmana työn muotona. Vuokratyösuhde on tällä hetkellä Suomessa ainoa työsuhdemuoto, jossa työntekijä voidaan irtisanoa välittömästi yksipuolisella ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa ja ilman erityistä syytä (Viitala ym. 2006, 12). Tästä syystä vuokratyötä on pidetty ”joustavan työn ääri-ilmiönä” (Viitala ym. 2006, 12), ”epätypillisinä jopa epätypillisten työsuhteiden joukossa” (Tanskanen 2008b, 6) ja työnä, jossa ”kiteytyy yritysten haluttomuus sitoutua henkilöstöön pitkäjänteisesti” (Julkunen 2007, 31).

Vuokratyön yleistyminen luetaan tyypillisesti osaksi kehityssuuntaa, jossa yritykset pyrkivät tehostamaan omaa toimintaansa ja sopeutumaan markkinoiden kiristyvään kilpailuun käyttämällä työvoimaa entistä joustavammin. Tämän kehityssuunnan selitetään yleensä johtuvan kansainvälisen kilpailun kiristymisestä sekä entistä helpommin yli kansallisten rajojen liikuteltavista pääomista, jotka kohdistavat yrityksiin jatkuvan paineen olla joustavia ja reagoida nopeaan tahtiin markkinoilla tapahtuviin muutoksiin. Yritysten pyrkimys sopeutua nopeasti markkinoiden vaihteluun puolestaan ilmenee työntekijöihin kohdistuvina, kasvavina tehokkuusvaatimuksina ja yritysten haluttomuutena sitoutua työntekijöihin pitkäaikaisesti. (Esim. Sennett 2002; Kasvio 2007, 35-36; Julkunen 2007, 30-31.)

On kuitenkin esitetty, että vuokratyön lisääntymisen taustalla eivät olisi ainoastaan muutokset markkinoiden ja talouden toiminnassa, vaan muutosta eteenpäin vievinä voimana nähdään myös kulttuurisia muutoksia, jotka näkyvät niin muutoksina vuokratyöhön suhtautumisessa kuin harjoitettuna politiikkana, joissa henkilöstövuokrauksen rajoitteita on hiljattain purettu (esim. Lähteenmäki 2013, Forde & Slater 2016, 591-592). Koene ym. (2004) esittävät, että vuokratyön käytön yleistymistä useissa Euroopan maissa ei voida selittää yksin taloudellirationaalisilla syillä, vaan että kehityssuunnan takana on myös sosiokulttuurisia syitä. Heidän mukaansa sekä ammattiliittojen että hallinnon suhtautuminen vuokratyöhön on muuttunut entistä sallivammaksi. Tämä yhdistettynä lisääntyneeseen työttömyyteen ja julkiseen työnvälitykseen kohdistuneeseen kritiikkiin sen tehottomuudesta ovat saaneet aikaan sarjan uudistuksia, joissa vuokrausyritysten säätelyä on purettu ja alan laajenemisen mahdollisuuksia entisestään helpotettu.

Suomessa ammattiyhdistysliike ei ole perinteisesti suhtautunut vuokratyöhön lainkaan myötämielisesti. Päinvastoin vuokratyötä on pidetty ongelmallisena työn muotona ja se on pyritty mahdollisuuksien mukaan torjumaan työpaikoilta. Ammattiliitot ovat olleet julkisessa kirjoittelussa vahvasti määrittelemässä vuokratyötä, ja vasta 2000-luvun puolella niiden tuottama kuvaus on saanut rinnalleen kirjoittamisen tavan, jossa vuokratyötä ei pidetäkään työelämän uhkaavasti lisääntyvänä ongelmana, vaan ratkaisuna työttömyyteen (Lähtenmäki 2013, 188-190).

Vuokratyön määrittelemisen työelämän ongelmaksi ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita, että ammattiyhdistysliike olisi erityisen aktiivisesti ajanut vuokratyöntekijöiden asiaa. Ammattiliittojen toimintaa vuokratyöntekijöiden hyväksi on kritisoitu passiiviseksi ja varsinkin vuokratyöntekijät itse ovat kokeneet, että heidän asiansa on unohdettu (Tanskanen 2008, 247) eikä muita koskevasta luottamushenkilöverkostosta löydy vuokratyöntekijöille samalla tavoin apua ongelmatilanteisiin kuin muille (Viitala ym. 2006, 96). Suomalaisessa kulttuurissa ammattiliittoon kuuluminen on edelleen osa normaalia palkkatyöläisyyttä (Julkunen 2008, 47) vaikka vuokratyöntekijöiden piirissä järjestäytyminen onkin verrattain alhaisempaa kuin muissa työntekijäryhmissä (Viitala 2006, 96; Promenade Research 2012). Brittitutkijat ovat epäilleet, että ammattiliitot ovat olleet haluttomia ajamaan vuokratyöntekijöiden asiaa osittain kahdesta syystä. Ensinnäkin vuokratyöntekijät saattavat uhata ammattiliittojen toimintaa asettamalla painetta heikentää vakituisen työvoiman työehtoja. Toiseksi vuokratyöntekijät saattavat toisaalta toimia puskurina, joka suojaa vakituksissa työsuhteissa työskentelevää ydintyövoimaa talouden vaihteluilta ja siten takaa heille entistä turvallisemmat työsuhteet. (Heery & Abbott 2000, 158, 161; Heery 2004, 435.)

Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa ammattiliittojen on huomattu omaksuneen osittain ristiriitaistakin strategiota vuokratyöhön asemoitumisessa. Ne ovat pyrkineet kieltämään vuokraustoimintaa lailla ja solmimaan rajoituksia vuokratyön käyttöön vain lyhytaikaisiin työtehtäviin. Toisaalta ne ovat omalla työnvälitystoiminnallaan ja yhteistyöllä julkisen työnvälityksen kanssa pyrkineet korvaamaan vuokrausyritysten palveluita lyhytaikaisen työvoiman välityksessä. Näiden kaikkien toimien yhteisenä piirteenä on ollut lähinnä vakituisen työvoiman suojeleminen, ei niinkään vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen. Vasta viimeisimpänä on ay-liikkeen strategiaksi noussut pyrkimys sitoutua myös vuokratyöntekijöihin, ajaa heidän asiansa ja saattaa heidätkin järjestäytyneen työvoiman piiriin. (Heery 2004, 438-444.)

Henkilöstön vuokrausta liiketoimintanaan harjoittavien yritysten kannalta vuokratyön kuvaaminen työmarkkinoiden ongelmana ja työntekijän huonona asemana on epäedullinen kuvaus, jonka ne pyrkivät karistamaan. Vuokrausyrityksiin kohdistetussa aggressiivisimmassa kritiikissä niiden toimintaa on verrattu jopa parittamiseen tai loisimiseen sillä perusteella, että vuokrausyritys vie osansa työntekijän ja työnantajan

välisestä vaihtokaupasta, kuitenkin tuomatta tähän vaihtoon oikeastaan mitään lisäarvoa (Peck & Theodore 2002, 147-148; Tanskanen 2008, 250).

Verkkomainonta on yksi kanava, jolla henkilöstöpalvelualan yritykset voivat tuottaa omista lähtökohdistaan sopivan kuvan vuokratyöstä ja luoda myönteistä kuvaa omasta toiminnastaan työmarkkinoilla. Mainonnassaan ne pyrkivät vakuuttamaan potentiaaliset yritysasiakkaat vuokratyövoiman käytön hyödyllisyyksistä sekä vakuuttamaan työhakijoita vuokratyön tekemisen hyödyistä. Vuokrausyritykset viestittävät myös olevansa vastuullisia yrityskansalaisia ja reiluja työnantajia. Ne vakuuttavat edesauttavansa työllisyyttä, helpottavansa nuorisotyöttömyyttä ja olevansa tehokas työllistymiskanava.

Forde (2008, 338-340) on kritisoinut tapaa, jolla vuokratyön lisääntyminen usein kuvataan työmarkkinoiden kysyntä- tai tarjontapuolella tapahtuneista muutoksista aiheutuneena ilmiönä. Tällöin oletetaan, että joko työntekijöiden tai työnantajien toiminnassa tai tarpeissa on tapahtunut muutoksia, jotka ovat aikaansaaneet henkilöstövuokrausalan kasvun. Tällöin vähemmälle huomiolle on jäänyt alan yritysten oma toiminta. Hänen mukaansa yritykset tulisi paremminkin nähdä työmarkkinoiden aktiivisina muuttajina, jotka voivat lobbauksen ja mielikuvamarkkinoinnin keinoin luoda ja parantaa omia toimintaedellytyksiään.

1.2. Tutkimuskysymykset

Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen, millaisia kuvauksia vuokratyötä välittävät yritykset sekä ammattiyhdistykset vuokratyöstä tuottavat. Käytän aineistonani kahden vuokrausyritysten internetsivuja ja kahden eri ammattiliiton jäsenlehtien vuokratyöhön liittyviä artikkeleita vuosilta 2008-2015. Tarkasteluni rajoittuu kahden pääkysymyksen ympärille:

1. Millainen on viesteissä tuotettu kuvaus vuokratyöstä, vuokratyön laadusta ja siitä, minkä piirteiden osalta vuokratyö on erotettavissa erityiseksi työn muodoksi?
2. Millaiseksi näiden kuvausten puitteissa piirtyy kuvaus vuokratyöntekijästä sekä hänen toiminnan tilastaan?

Näiden kysymysten myötä tarkasteluun nousevat lähes välttämättä myös kuvaukset työmarkkinoiden muista toimijoista sekä toimintaperiaatteista. Vuokratyöstä puhuttaessa ei määritellä ainoastaan vuokratyötä itseään, vaan samalla kuvaamisen kohteena ovat myös työmarkkinat, niiden toimintaperiaatteet sekä suunta, mihin niitä toivottaisiin kehitettävän. Vastaavasti vuokratyöntekijöiden erilaisista toiminnan

mahdollisuuksista puhuttaessa muotoutuu samalla kuva myös muista niihin vaikuttavista toimijoista. Tältä osin olen keskittynyt tarkastelemaan, miten ammattiliitot ja yritykset kuvaavat oman roolinsa suhteessa vuokratyöntekijöihin. Lisäksi kirjoituksissa on vahva eettinen ja moraalisesti kantaaottava sävy. Teksteissä pyritään normittamaan tiettyjä toimintatapoja ja määrittelemään hyväksyttävän pidettävän toiminnan rajoja. Tältä osin olen keskittynyt tarkastelemaan, millaisia toiminnan ohjeistuksia kohdistetaan työntekijöihin. Ammattiliitosten osalta olen tarkastellut myös, millaiseksi kerrotaan vuokratyöntekijöiden osallisuus liiton jäsenistössä: Luetaanko vuokratyöntekijät osaksi ”meitä”, vai tulevatko he kuvatuksi enemmänkin ulkopuolisina tai jopa ”meihin” kohdistuvana uhkana.

Tarkastelussani sovellan kulttuurintutkimuksen viitekehystä, jossa kulttuuri nähdään poliittiseksi ja historialliseksi prosessiksi, joka rakentaa jokapäiväistä elämäämme. Tällöin tarkasteluun nousevat kulttuuriset merkitykset ja ne tavat, joilla niitä tuotetaan. Tarkastelukehikon mukaisesti lähdän oletuksesta, että ammattiliitosten ja yritysten viestinnällä ei pyritä vaikuttamaan ainoastaan yksittäisiin työnhakijoihin, jotka harkitsevat vuokratyöhön ryhtymistä tai yksittäisiin yrityksiin, jotka harkitsevat näiden palveluiden ostamista. Niillä pyritään muokkaamaan ja tuottamaan tietoa siitä mitä vuokratyö on, millaiset ovat nykypäivän työmarkkinat, miten eri toimijat niillä toimivat tai miten niiden tulisi toimia. Tuotettu tieto on tässä tapauksessa ilmeisen tarkoitushakuista, sillä sekä työntekijäetujärjestöjen kirjoittelussa että henkilöstöpalvelualan yritysten mainonnassa viestinnän taloudellinen intressi on hyvin selkeä. Vaikuttamisen kohteena ovat mielikuvat vuokratyöstä, mutta myös mielikuvat työmarkkinoista ja niillä toimimisen periaatteista.

1.3. Tekstin eteneminen

Seuraavassa luvussa esittelen tarkemmin vuokratyötä aiemman siitä tehdyn tutkimuksen valossa osana nykyajan työmarkkinoita. Vuokratyöhön on liitetty työntekijän kannalta paljon epämiellyttäviä ja epäoikeudenmukaisinkin pidettyjä piirteitä, joista päällimmäisenä nousevat työn jatkuva epävarmuus ja vuokratyöntekijän taloudellisesti heikompi asema muihin työntekijöihin verrattuna. Nämä tutkimukset myös taustoittavat sitä näkökulmaa, joka vaikuttaa ammattiliitosten viestinnän taustalla. Samassa luvussa pohdin myös vuokratyötä osana laajempia työelämässä tapahtuneita muutoksia. Vuokratyötä voi pitää prekaarina työn muotona osana kehityskulkua, jossa yhteiskunnallisten rakenteellisten muutosten vuoksi yhä useammat ihmiset löytävät itsensä niiden instituutioiden ulkopuolelta, jotka perinteisesti ovat tuoneet elämään varmuutta ja taloudellista turvaa.

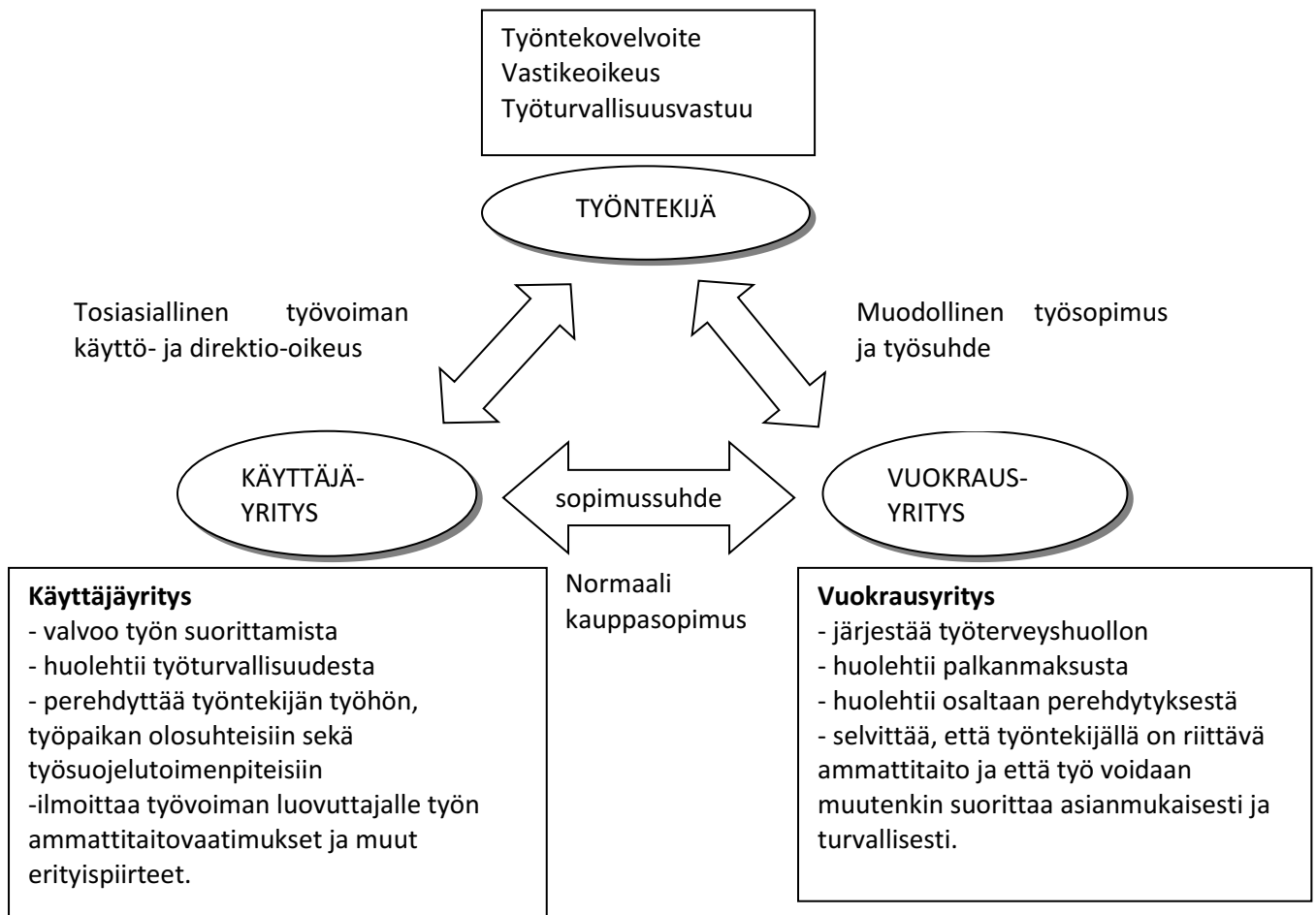
Kolmannessa luvussa esittelen tarkemmin tutkimusasetelman. Esittelen ensin kulttuurintutkimuksen viitekehystä sekä representaation ja identiteetin käsitteet, joita olen tämän näkökulman puitteissa soveltanut. Tämän jälkeen käyn läpi aineiston keräys- ja analysointiprosessin sekä analyysissa käytetyn sisällönanalyysin tutkimusmenetelmänä. Varsinaisissa sisältöluvuissa (luvut 4 ja 5) käyn omista luvuistaan läpi, millaisia vuokratyön ja työelämän kuvauksia eri tahot vuokratyöstä ovat tuottaneet. Luvussa neljä tarkastelen kuvauksia vuokratyön laadusta sekä nykyajan työmarkkinoista. Viidennessä luvussa keskityn tarkastelemaan, millaisia kuvauksia vuokratyöntekijöistä luodaan ja millaiseksi kerrotaan vuokratyöntekijöiden toiminnan tila sekä millaista työntekijään liittyviä hyveitä näissä kuvauksissa normitetaan. Viimeisessä luvussa arvioin löytämiäni havaintojani suhteessa keskusteluun työnvälityksen yksityistämisen lisäämisen tarpeesta tulevaisuudessa.

2. VUOKRATYÖ OSANA MUUTTUVIA TYÖMARKKINOITA

Tässä luvussa esittelen lyhyesti, mistä vuokratyössä on kyse ja lisäksi pyrin asettamaan ilmiön nimeltä vuokratyö laajempaan kontekstiin työelämän muutosten kentällä. Tehtävä on sikäli vaikea, että työelämän muutoksia vaikuttaa olevan yhtä moneksi kuin niistä on kirjoittajikin. Lisäksi teoria työelämän muutoksista koskee harvoin vain työelämän muutoksia, vaan se on ennemminkin teoriaa koko yhteiskunnan muutoksesta. Työelämän yksittäisinä muutossuuntina voidaan mainita, että työ on muun muassa palvelutyövaltaistunut, tietotyövaltaistunut, verkottunut, verkostoitunut, joustavoitunut, epätyypillistynyt, kansainvälistynyt, globalisoitunut, subjektivoitunut, tietoistunut, affektisoitunut, feminisoitunut tai prekarisoitunut (Julkunen 2008, 12, 18-19). Koska vuokratyötä usein pidetään osoituksena tai ääri-ilmiönä työelämän lisääntyvästä epävarmuudesta, keskityn tarkastelemaan oletusta, että työurat olisivat muuttuneet entistä epävarmemmiksi tai että epävarmuus ja väliaikaisuus yleisesti luonnehtisivat nykypäivän työelämää (prekarisoituminen).

2.1. Vuokratyö ja sen erityispiirteet

Vuokratyösuhteessa työntekijä solmii työsuhteen vuokratyötä välittävän yrityksen (vuokrausyritys) kanssa, joka vuokraa työntekijän työskentelemään ulkopuolisessa yrityksessä (käyttäjäyritys). Työntekijä siis kuuluu juridisesti vuokrausyrityksen henkilöstöön, vaikka käytännössä työskenteleekin käyttäjäyrityksen palveluksessa. Vuokrausyritys maksaa työntekijälle palkan ja huolehtii muiden työsuhteeseen kuuluvien etujen, kuten työterveyshuollon järjestämisestä. Käyttäjäyritys valvoo ja johtaa varsinaista työn tekemistä ja on myös vuokratyöntekijöidenkin kohdalla velvollinen noudattamaan lain mukaisia työaikoja sekä huolehtimaan asianmukaisesta työturvallisuudesta. (Viitala ym. 2006, 13.) Osapuolten keskinäisiä suhteita on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio1. Vuokratyösuhteen osapuolet ja velvollisuudet. (Viitala ym. 2006, 13, 104)

Vuokratyötä koskevat samat lait sekä samat yleissitovat työehtosopimukset kuin mitä tahansa palkkatyötä. (Tanskanen 2008b, 13-14.) Pääsääntöisesti vuokratyöntekijöiden palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset (Työsuojeluhallinto 2012). Merkittävin ero suoraan käyttäjäyritykseen palkattuna työskentelemiseen on, että vuokratyö voi loppua hyvinkin yllättäen. Vuokratyösuhde on Suomessa ainoa työsuhdemuoto, jossa työntekijä voidaan irtisanoa välittömästi ilman irtisanomisaikaa ja ilman erityistä syytä (Viitala ym. 2006, 12). Niin sanottu normaali eli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää vain hyväksyttävästä syystä ja tällöinkin on noudatettava lain mukaisia irtisanomisaikoja, jotka vaihtelevat tapauskohtaisesti kahdesta viikosta puoleen vuoteen. Määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen taas on aina oltava lainmukainen peruste, eikä määräaikaista työsopimusta pääsääntöisesti voi irtisanoa ennen sopimusajan loppumista. (esim. Saarinen 2007, 247-270.) Vuokratyön erikoinen irtisanomismahdollisuus johtuu siitä, että vuokratyössä määräaikainen työsopimus sidotaan käyttäjäyrityksen vuokrausyritykselle tekemään tilaukseen, eikä tilauksen kestoa välttämättä tarvitse määritellä. Sopimuksen päättyminen voi siis tulla hyvin yllättäen niin työntekijälle kuin vuokrausyrityksellekin. (Tanskanen 2008, 245.)

Käyttäjyrytyksen kannalta työntekijän vuokraaminen voi olla varsin vaivatonta ja riskitöntä. Työntekijä voidaan irtisanoa yksipuolisella ilmoituksella välittömästi, kun hänen työpanostaan ei enää tarvita eikä kummallakaan työnantajalla ole velvollisuutta tarjota hänelle uutta työtä tai maksaa palkkaa, jos työtä ei ole tarjota. (Viitala 2007, 186; Tanskanen 2008, 245.) Samasta syystä myös riski palkata epäpätevä työntekijä pienenee. Joissakin tapauksissa vuokrausyritykset tarjoavat asiakkailleen jopa hyvitystä epäsoveliaan työntekijän palkkaamisesta aiheutuneisiin kustannuksiin (Coe ym. 2009, 71, 82). Vuokratyötä käyttävien yritysten mukaan tärkeimmät syyt vuokratyövoiman käyttämisen ovat olleet sesonkihuippujen tasaaminen, työvoiman tarpeen lyhytaikaisuus tai työn projektiluontoisuus (Viitala 2006, 127; Myllylä 2011, 9). Vuokratyötä käyttäneet yritykset ovat ilmoittaneet käytön syiksi myös vuokratyövoiman määrällisen joustavuuden, erilaisten sijaisuuksien hoitamisen, virherekrytointien välttämisen sekä oman työtaakan helpottamisen (Myllylä 2011, 23).

Toisaalta on epäilty, hyötyvätkö yritykset lopulta henkilöstön vuokraamisesta. On mahdollista, että henkilöstönvuokraus tulee jopa kalliimmaksi vuokrausyritykselle maksettavien välityspalkkioiden vuoksi, etenkin Suomen kaltaisissa maissa, joissa vuokratyöntekijöille on maksettava palkkaa samojen työehtosopimusten puitteissa kuin muillekin. Tällöin käyttäjyryitys ei juuri saisi taloudellista hyötyä vuokratyövoiman käytöstä. Ainoa selvä hyöty on työsuhteen joustavuus: Työntekijä saadaan tarvittaessa nopeasti sisään ja nopeasti ulos. (Viitala ym. 2006, 83; Coe ym. 2009, 71.)

Vuokratyö on järjestely, jolla on omat haittansa ja hyötynsä. Työntekijän näkökulmasta haittana on, ettei vuokratyö välttämättä tuo vakituisen palkkatyön tuomaa taloudellista turvaa. Viitalan ja kumppaneiden (2006, 14) sanoin: henkilöstön vuokrauksessa riski liiketoiminnan supistumisesta siirtyy yritykseltä työntekijän kannettavaksi. Yrittäjästä poiketen työntekijä ei kuitenkaan pääse itse hinnoittelemaan omaa työpanostaan. Työvoimaa vuokraavan yrityksenkin liiketoiminta on sikäli riskitöntä, että vuokrausyritykset tekevät työntekijöiden kanssa pääsääntöisesti vain niin pitkiä sopimuksia, kuin käyttäjyryitys lupaa töitä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19-20). Suomessa ei ole käytössä minkäänlaista takuupalkkakäytäntöä (Tanskanen 2008b, 18), joten vuokrausyritys maksaa työntekijälle palkkaa ainoastaan siltä ajalta, kun hän on työssä. Vuokrausyrityksellä ei myöskään ole velvollisuutta tarjota työntekijälle uutta työtä, kun yksi tilaus loppuu (Tanskanen 2008, 245).

Tanskanen (2008b, 17) esittää, että vuokratyötä ei läheskään aina käytetä kausi- tai sesonkiluontoisesti vaan vuokratyösuhde voi jatkua samassa työpaikassa jopa vuosia. Tämä herättää kysymyksen, onko vuokratyön käytössä tällöin kyse lähinnä työnantajalle kuuluvien lakisääteisten velvollisuuksien kiertämisestä. Esimerkiksi työtapaturman sattuessa laki ei estä, etteikö käyttäjyrytyksen tarve vuokrata heillä työskennellyt

vuokratyöntekijä sopivasti loppuisi työntekijän sairausloman alkaessa (Moilanen 2007, 212), mikä siis päättäisi työsuhteen eikä kummankaan työnantajan tällöin tarvitse maksaa sairausajalta palkkaa.

Vuokratyön paikkaa ja hyödyllisyyttä puolustetaan usein sillä, että se kuitenkin tarjoaa työttömälle henkilölle mahdollisuuden edes jonkinlaiseen työhön ja toimisi lisäksi porttina kohti vakinaista työsuhdetta. Onko vuokratyöntekijöiden vakinaistaminen yleistä, on mielenkiintoinen kysymys, johon ei ole täysin luotettavaa vastausta saatavilla. Vuokrausalan yritysten edustajien kertoma luku heidän kauttaan vakinaistuneista työntekijöistä vaihtelee 20 %:n ja 70 %:n välillä (Viitala ym. 2006, 125). Vuokratyötä käyttävät yritykset taas ovat kertoneet, että vuokratyöntekijöistä vakinaistuisi noin 17 prosenttia. (Myllylä 2011, 9.) Työhallinnon Väyliä työhön – raportissa on esitetty, että vuokratyön kautta vakinaistuisi 25–30 prosenttia vuokratyöntekijöistä. Tanskanen on kuitenkin kritisoinut viimeksi mainittua arviota siitä, ettei se pohjaa minkäänlaiseen tutkimukseen. Se on vain luku, jonka vuokrausyritysten edustajat ovat itse kertoneet. Siitä huolimatta tätä tietoa on työhallinnon raporteissa esitetty varmana tietona ja siihen on viitattu aina eduskunnan keskusteluja myöten. Luku on myös ristiriitainen työministeriön vuokratyötilastojen kanssa, joiden mukaan vuokratyöstä vakituiseen työhön rekrytoituisi suoraan vain seitsemän prosenttia vuokratyöntekijöistä. (Tanskanen 2008c, 187.)

2.1.1. Vuokrausalan yleistyminen ja sääntelyn purku

Yksityistä työnvälitystä on harjoitettu Suomessa ammattimaisesti jo 1800-luvun lopulta alkaen. Ennen julkisen työnvälityksen kehittämistä työtä välittivät yksityiset henkilöt, jotka ottivat välityspalkkiona tietyn prosentin työntekijän palkasta. Tämä toiminta kuitenkin kiellettiin lailla vuonna 1917. (Saarinen & Koskinen 1995, 10-11.) Varsinainen henkilöstön vuokraaminen liiketoimintana (siis toimivan yrityksen henkilöstön siirtäminen korvausta vastaan toisen yrityksen käyttöön) alkoi yleistyä Suomessa 1960- ja 1970-luvuilla ensin metalli- ja telakkateollisuudessa, sittemmin myös toimistotyössä. 1970-luvulla työvoiman vuokraus lisääntyi entisestään – samoin käsitys sen luonteesta sosiaali- ja vero-oikeuden säännösten kiertämisenä vahvistui. (Kajaani 1990, 4-5.) Vuokratyön yleistyminen ajoittui kuitenkin vasta 1990-luvulle, jolloin siihen liittyvää sääntelyä purettiin, sekä 2000-luvun ensimmäiselle vuosikymmenelle (Tanskanen 2012, 17).

Vuokratyön yleistymisen kehityskulkua mukaillee myös muutos siihen suhtautumisessa. Vuonna 1969 työmarkkinakeskusjärjestöt solmivat ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen. Siinä vuokratyön pitkäaikainen käyttö määriteltiin epäterveeksi ja täsmennettiin että vuokratyövoimaa tulisi käyttää vain tilapäisesti ruuhkahuippuihin. (Tanskanen 2011, 42; Lähteenmäki 2013, 43.) Vuonna 1986 vuokratyö otettiin sääntelyn piiriin ja säädettiin asetus, että työvoiman vuokraustoiminnan harjoittaminen liiketoimintana vaati erityisen luvan hakemista. Valtiopäivien keskusteluissa lakimuutosta perusteltiin useilla syillä: pyrittiin

selventämään vuokratyön käsitettä, saattamaan vuokratyö valvonnan alaiseksi, ehkäisemään työvoimalla keinottelua, veronkiertoa ja työlain kiertämistä sekä pyrittiin saattamaan Suomesta muualle suuntautuvaa työvoiman vuokrausta valvonnan alaiseksi. Kokonaan laittomattomaksi vuokrausta ei haluttu tehdä, sillä se nähtiin työmarkkinoiden kannalta tarpeelliseksi ja vastaavan työnantajien tilapäisen työvoiman tarpeisiin. (Tanskanen 2012, 24.)

Työvoiman vuokraamisen säätelyä purettiin 1990-luvulla. Vuonna 1994 työvoimapalvelulain uudistamisen yhteydessä asetus liiketoiminta harjoitettavan henkilöstön vuokraamisen vaatimasta erityisluvasta kumottiin. Säätelystä luopumista perusteltiin mm. sillä että lupamenettely oli tarpeettomasti kasvattanut byrokratiaa eikä se kustannuksiinsa nähden suojellut merkittävästi työntekijöitä. Eduskunnan keskusteluissa keskeisiksi säätelyn purun syiksi muodostui vapaa kilpailu, työmarkkinoiden vaativa joustavuus, turha byrokratia ja säätelystä vapaat työmarkkinat osana Euroopan yhdentymiskehitystä. (Tanskanen 2011, 47-50; Lähteenmäki 2013, 33-34.)

Kehitys on ollut samansuuntaista myös muissa länsimaissa. YK:n alaisuudessa toimiva yksikkö International Labour Organization (ILO) on vuodesta 1933 asti ajanut yksityisen työnvälityksen kieltämistä ja vuodesta 1949 lähtien tällaisen liiketoiminnan sääntelemistä ja valvontaa. ILO:n ”Työvoima ei ole hyödyke” -periaatteen mukaan työn ja työvoiman välitys on tehtävä, jonka kuului kuulua julkiselle sektorille, joka ei tee sitä voitontavoittelumielessä. (Lähteenmäki 2013, 31-45.) Nämä tavoitteet oli linjattu ILO:n yleissopimuksessa nro. 96, jonka Suomi ratifioi vuonna 1951 ja sitoutui näin asteittain lakkauttamaan voittoa tavoittelevat työnvälitystoimistot ja turvaamaan julkisen työnvälityksen järjestämisen. Vaikka kyseinen sopimus koski myös työvoiman vuokrausta, sitä Suomessa ei ennen vuotta 1986 kuitenkaan rajoitettu lailla. (Tanskanen 2011, 44-45.) ILO ajoi kantaansa yksityisten työnvälittäjien kitkemiseksi aina 1990-luvulle asti. Vuonna 1994 yleissopimus nro 96 uudistettiin, kun vanha katsottiin ajastaan jälkeenyäänneeksi. Lisäksi monessa jäsenmaassa oli kiinnitetty huomiota julkisen työnvälityksen toimimattomuuteen ja julkisen työnvälityksen monopoliasema kuvattiin kriitikoiden puheessa yhdeksi työmarkkinoiden jäykkyystekijäksi. Ainoa jäljelle jätetty rajoitus koski työnvälityksen maksuttomuutta työnhakija-asiakkaalle. Yksityisten työnvälittäjien kansainvälinen kattojärjestö Ciett on 2000-luvulla markkinoinnissaan hyödyntänyt ILO:n muuttunutta asennetta ja tulkinnut, että yksityisten työnvälittäjien legitimitetin hyvin toimivien työmarkkinoiden aikaansaamiseksi on näin tunnustettu. (Lähteenmäki 2013, 44-46.)

Eriyisen voimakasta vuokrausalan kasvu on ollut 2000-luvulla (Viitala ym. 2006, 14). Kasvua on tapahtunut paitsi volyymin suhteen ja vuokratyövoiman käyttö on levinnyt uusille ammattialoille. (Tanskanen 2008, 233; Aho & Mäkiäho 2012, 52.) Kauhasen mukaan vuokratyöntekijöiden määriä ei ole viranomaisten toimesta tarkasti seurattu vuoden 1994 jälkeen, jolloin vuokratyön välittämisen luvanvaraisuus päättyi. Tällä hetkellä

tilastot ovat lähinnä suuntaa antavia. Tilastointia vaikeuttaa se, että vuokratyöntekijöiden määrät vaihtelevat jatkuvasti. Vuokratyötä tehdään hyvin eripituisissa työsuhteissa ja erilaiset sesongit vaikuttavat paljon vuokratyöntekijöiden määrään. Lisäksi samat vuokratyöntekijät voivat olla useamman kuin yhden vuokrausyrityksen listoilla yhtäikää. (ks. Viitala ym. 2006, 24-25.)

Tiedot vuokratyöntekijöiden lukumäärästä ja niiden muutoksista vaihtelevat huomattavasti eri lähteiden välillä (Taulukko1). Henkilöstöpalvelualojen liiton (HPL) jäsenkyselyn mukaan vuokratyöntekijöiden määrä on 1990-luvun ja 2000-luvun alun aikana vaihdellut 25 000 – 34 000 välillä (Viitala 2006, 25). Työministeriön tilastojen mukaan vuokratyöntekijöitä olisi huomattavasti enemmän, noin 100 000 vuodesta 2005 alkaen. (Kostamo 2008, 11.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa on kerätty tietoa vuokratyöntekijöistä vuodesta 2008 lähtien. Vuonna 2014 vuokratyöntekijöitä oli noin 29 000, mikä vastaisi noin 1% palkansaajista. Vuokratyöntekijöiden osuus ei työvoimatutkimuksen mukaan näytä olennaisesti muuttuneen vuosina 2010-2014. (Tilastokeskus 2014.) Vuokratyö on ”hyvän sään ilmiö”, eli vuokratyöntekijöiden osuus työvoimasta on pienentynyt taloudellisten taantumien seurauksena sekä 90-luvulla että vuoden 2008 taantumassa (Tanskanen 2012, 46).

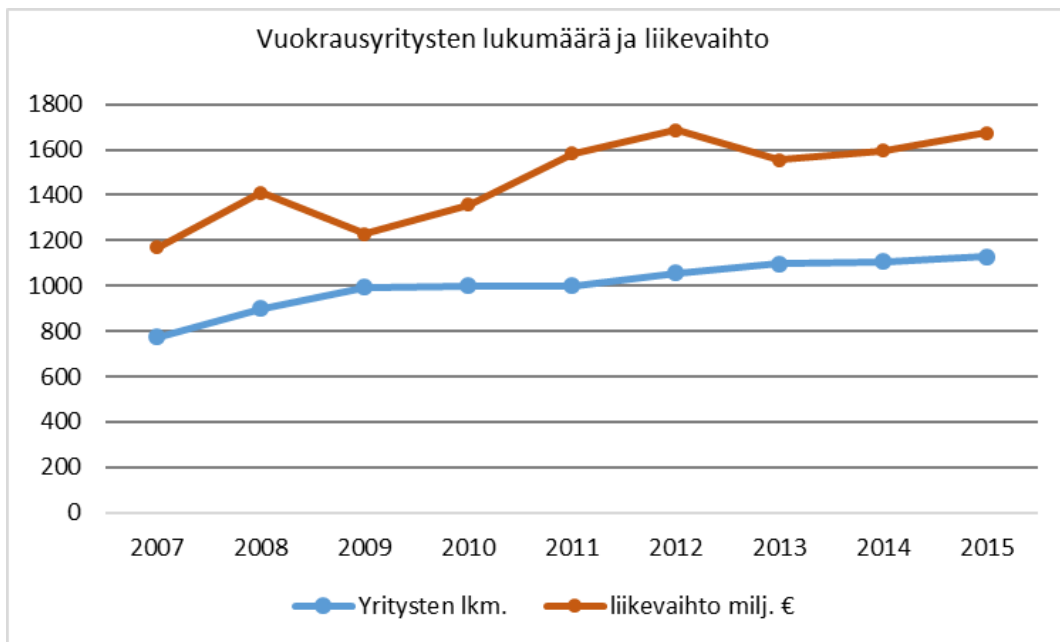
Taulukko1. Eri lähteistä koottuja tietoja vuokratyöntekijöiden lukumäärästä.

vuosi	HPL:n jäsenkysely 2003 (Viitala ym. 2006, 25)	Työministeriön selvitys 2008 (Kostamo 2008, 11)	Työvoimatutkimus 2014 (Tilastokeskus)
1999-2002	n. 32 000	31 000 – 50 000	
2003	21 000	47 000	
2008		100 000	31 000
2014			29 000

Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikoilla on viimeisen neljän vuoden aikana lisääntynyt, vaikka vuokratyöntekijöiden määrässä ei ole juuri tapahtunut muutosta. 28 prosenttia palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan on viimeisen kahdentoista kuukauden aikana käytetty vuokratyövoimaa. Vastaava luku vuonna 2009 oli 18 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 3, 15.) Työolobarometrin kysymyksen asettelun huomioon ottaen on kuitenkin mahdollista, että vuokratyövoiman käytöstä ollaan työpaikoilla nyt vain paremmin tietoisia kuin aiemmin (Aho & Mäkiaho 2012, 51).

Myös liikevaihtoa tarkastellen ala on ollut kasvussa. HPL:n jäsenkyselyn mukaan alan liikevaihto oli vuonna 1999 180 miljoonaa euroa. Vastaava luku vuonna 2003 oli 360 miljoonaa euroa (Viitala 2006, 26) ja vuonna 2011 hieman yli miljardi euroa (HPL 2013). Tilastokeskus on kerännyt tietoja vuokrausalan yrityksistä vuodesta 2007 lähtien. Vuokraustoimintaa harjoittavien yritysten määrä on lisääntynyt tasaisesti

tarkasteltavan ajanjakson aikana. Vuonna 2015 vuokraustoimintaa harjoittavien yritysten lukumäärä oli 1 130. Myös alan liikevaihto on ollut tasaisessa kasvussa, poikkeuksena vuodet 2009 ja 2013. Alan liikevaihto vuonna 2015 oli noin 1,7 miljardia euroa. (Tilastokeskus 2016.) Yritysten lukumäärän ja liikevaihdon kehitys vuodesta 2007 alkaen on esitetty oheisessa kuviossa (kuvio2).



Kuvio 2. Vuokrausyritysten lukumäärä ja liikevaihto vuosina 2007-2015 (Tilastokeskus 2016)

2.1.2. Vuokratyön tyypilliset alat

Myös tiedot vuokratyötyypillisistä aloista vaihtelevat hieman tilastosta toiseen, eivätkä eri tutkimukset suoraan ole vertailukelpoisia keskenään. Euroopassa vuokratyötä on perinteisesti käytetty teollisuuden aloilla, mutta vuokrausyritykset ovat laajentaneet toimintaansa myös kirjanpito- ja IT-aloille sekä terveydenhuoltoon (Coe ym. 2009, 66). Vuoden 2012 Työolobarometrissa palkansaajilta kysyttiin, onko heidän työpaikallaan viimeisen vuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä. Vuokratyövoimaa oli käytetty 44% teollisuuden työpaikoista, 27% yksityisen palvelualan työpaikoista, 22% kuntien työpaikoista ja 8% valtion työpaikoista. Kysymyksenasettelu ei tosin kerro, kuinka laajasti vuokratyövoimaa on työpaikalla käytetty. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 3, 15.) Henkilöstöpalvelualojen liiton (HPL) teettämän kyselyn mukaan järjestys olisi palvelualojen ja teollisuuden osalta päinvastainen. Tässä tutkimuksessa kysyttiin sillä hetkellä vuokratyötä tekeviltä työntekijöiltä, millä alalla he työskentelevät. (Promenade Research 2012.) Edellä mainittujen tutkimusten osuuden vuokratyön käytöstä eri aloilla on esitetty oheisessa taulukossa (taulukko 2).

Taulukko 2. Vuokratyövoimaa yleisimmin käyttävät alat

Työolobarometri 2012	Vuokrausalan tulojen muodostuminen aloittain (Coe ym. 2009, 75-76)	HPL:n kysely 2012
44% teollisuus	34% teollisuus/varastot	32% kaupan ala
27% yksityinen palveluala	23% toimistotyö	31% hotelli- ja ravintola-ala
22% kuntien työpaikat	17% rahoitusala	17% teollisuus ja rakentaminen
8% valtion työpaikat	9% IT-ala	12% varastotyö
	7% terveydenhuolto	8% siivous- ja kiinteistönhuolto
		7% IT-ala

Erilainen tiedonkeruutapa ehkä selittää näiden kyselyjen eroja. On myös mahdollista, että teollisuuden aloilla vuokratyövoimaa käytetään lyhytaikaisemmin sesonkihuippujen tasaamiseen, kun taas palvelualoilla pidempiaikaiset vuokratyösuhteet ovat ehkä yleisempiä, jolloin ne korostuvat HPL:n selvityksessä.

2.2. Vuokratyö työelämän muutosten kontekstissa

2.2.1. Työmarkkinoiden (uusi?) epävarmuus

Vuokratyö esitetään usein työelämän ääriesimerkkinä kehityskulusta, jossa työurat muuttuvat epävarmoiksi, pätkittäisiksi ja joustaviksi. Joustavuus tässä yhteydessä tarkoittaa useimmiten, että työntekijän on joustettava työnantajan ehdoilla ja oltava koko ajan käytettävissä ilman varmuutta työn jatkumisesta. (Esim. Viitala 2007, 185; Tanskanen 2008, 242-245) Tämä kehityssuunta selitetään yleensä johtuvaksi kansainvälisen kilpailun kiristymisestä, joka kohdistaa yrityksiin jatkuvan paineen olla joustavia ja reagoida nopeaan tahtiin markkinoilla tapahtuviin muutoksiin – mikä taas näyttäytyy kasvavina tehokkuusvaatimuksina ja yritysten haluttomuutena sitoutua työntekijöihin pitkäaikaisesti. (Esim. Kasvio 2007, 35-36; Julkunen 2007, 30-31)

Yritysten uutta toimintalogiikkaa luonnehtii joustavan organisaation ideaalimalli. Siitä on olemassa monenlaisia variaatioita sekä erilaisia tuotantoprosessinhallinta- sekä HRM- (human resource management) tekniikoita. Tyypillinen kuvaus on Atkinssonin jo 80-luvulla hahmottelema joustavan yrityksen organisaatiomalli, jossa yrityksen henkilöstö jaotellaan yrityksen toiminnan kannalta tärkeään ydinhenkilöstöön ja sitä täydentävään määrällisesti joustavaan ja helposti korvattavaan liitännäishenkilöstöön. Ydinhenkilöstöstä ja heidän osaamisestaan kilpaillaan ja heidät pyritään sitouttamaan yrityksiin erilaisin palkkioin. Liitännäishenkilöstöön sen sijaan sovelletaan enemmän määrällisen

joustavuuden keinoja tai toimintojen ulkoistamista. (Strangleman & Warren 2008, 128-131, 193.) Tuotantoprosessin kannalta uusia tyylejä edustaa nk. JIT (just in time) organisointi, jonka perusidea on hankkia tarvittavia tuotannontekijöitä vain sen verran, kuin tuotantoprosessi edellyttää: työvoimaa juuri tarvittava määrä ja raaka-aineita juuri tarvittava määrä. Tarkoitus on pitää tuotantolinjan läpimenoajat lyhyinä, varastot pieninä ja avaintekijäksi nousee oikea-aikainen ostaminen. (Julkunen 2008, 98-100; Strangleman & Warren 2008, 194-195.)

Työvoiman - tai enemmän työvoiman inhimillistä luonnetta korostaen: työntekijän – kannalta edellisen kaltaiset opit tarkoittavat sitä, että työntekijöitä halutaan pitää töissä vain sen aikaa, kun heillä voidaan teettää tuottavaa työtä, eli sellaista työtä josta yritys voi odottaa hyötyvänsä rahallisesti enemmän kuin työntekijälle maksetaan palkkaa. Yksi keino työn tuottavuuden turvaamiseen on hyödyntää erilaisia osa- ja määräaikaista sekä vuokra- ja muita kausityöntekijöitä ikään kuin työvoimavarastona, jolla tarpeen mukaan täydennetään vakituista ydinhenkilöstöä. Työntekijän kannalta tällainen joustavuus voi kuitenkin tarkoittaa jatkuvaa epävarmuutta toimeentulosta, jos sattuu kuulumaan tähän joustavaan työvoimavarastoon.

Nykyään epävarmuus ei enää kosketa ainoastaan työpaikkojen niin sanottuja pahnan pohjimmaisista, vaan sanotaan, että myös asiantuntijatyöt ja akateeminen työ ovat muuttumassa entistä enemmän projektiluontoiseksi (Saarinen 2009, 215). Tällaisten kuvausten puitteissa hahmottuu kuva työelämästä, jota luonnehtii yleisemminkin lyhytkestoisuus, jossa työurat näyttävät yksilöllisinä polkuina, joissa jokainen puikkelehtii omia ratojaan tarttuen nopeasti ohi meneviin tilanteisiin, siirtyen nopeassa tahdissa työpätkästä toiseen.

2.2.1.1. Kollektiivisten suojien rapautuminen

Vuokratyötä, ja muita työmarkkinoilla syntyviä epävarmoja asemia ei kuitenkaan voi selittää ainoastaan yritysten henkilöstöjohtamisen ja rekrytointikäytäntöjen muutoksella, vaan taustalla nähdään myös laajempia yhteiskunnallisia rakenteellisia muutoksia. Vuokratyö mainitaan usein edustavan kehityssuuntaa, jossa työelämän sääntely ja työntekijöitä suojaavat kollektiiviset suojat purkautuvat (Lehto ym. 2005, 23-24; Tanskanen 2011, 48-50.) Samaan kehityssuuntaan voidaan myös viitata sanomalla, että vuokratyö on yksi niistä uusista työn muodoista, joilla voidaan purkaa suomalaisia työmarkkinoita vaivaavia jäykkyyksiä – riippuen siitä millaisten ideologisten lasien läpi asiaa katsoo.

Työelämän kollektiivisten suojien takaajina ovat viimekädessä toimineet sekä valtio että ammattiyhdistysliike, ja valtio on viimekädessä suojannut myös oikeuden ammatilliseen järjestäytymiseen. Lakien ja kollektiivisopimusten tarjoama suoja on kuitenkin haurastunut sitä mukaan, kun työelämän ja

talouden kehitystä on alettu tarkastelemaan ja hallinnoimaan entistä markkinakeskeisemmällä tavalla, jossa valtion roolia on pyritty minimoimaan muun muassa yksityistämällä julkisia palveluita, luopumalla keynesiläisestä talouspolitiikasta ja purkamalla työvoiman ja markkinoiden säätelyä. (Julkunen 2008, 53-55.)

Castel (2007) on luonnehtinut muutosta turvattomuuden uudeksi nousuksi, jossa valtioiden rooli muuttui tärkeimpien taloudellisten muuttujien hallitsijasta kohti yksityisten yritysten toimintaedellytysten turvaajaa samalla, kun työelämän säätely siirtyi kollektiivisesta säätelystä kohti yksilöllistä hallintaa. 70-luvulta alkaneessa siirtymässä kansallisvaltioiden edellytykset hallita markkinoita alkoivat näyttää rajalliselta, keynesiläinen talouspolitiikka toimimattomalta ja yritysten rooli kansantalouden moottorina korostui. Yksityisten toimijoiden kannalta valtio kuitenkin jarruttaa maksimaalisen tehokkuuden ja kilpailuedun saavuttamista kansainvälisessä kilpailussa asettaessaan erilaisia sosiaaliturvamaksuja sekä kilpailuedellytyksiä heikentäviä lakeja, mikä kohdistaa yritysten toimintaan luottavaan valtioon paineen keventää yrityksille asetettua taakkaa. Valtion roolin muutoksen lisäksi myös työelämän suhteiden säätely on ollut siirtymässä kollektiivisesta neuvotteluihin ja laajoihin kollektiivisopimuksiin perustuvasta mallista kohti joustavaa, yksilöllistä hallintaa. Työmarkkinajärjestöjen rooli on vähentynyt samalla kun uudet työn organisoinnin tavat työpaikoilla korostavat suurien tehdashallien ja ennalta määriteltyjen työtehtävien sijaan pieniä yksiköitä, yksilöllisiä työtehtäviä ja työntekijöiden kykyä johtaa itse itseään. (Castel 2007, 19-31.)

Julkunen kirjoittaa Castelin ajatuksia pohtien, että Suomessa työtä suojelevat instituutiot ovat pysyneet pääasiassa paikallaan. Verrattuna muuhun maailmaan suomen mallissa on enemmänkin kyse muunnellusta keskitetystä ja säännellystä työmarkkinamallista. (Julkunen 2008, 63.)

”Työelämän turvainstituutiot – ammatillinen järjestäytyminen, yleissitovat työehtosopimukset, irtisanomissuoja, työaikalaki, työturvallisuuslaki, työterveydenhuolto, yhteistoimintalaki, työttömyysturva, muu sosiaaliturva – ovat meillä edelleen paikoillaan, vain lievästi muuntuneina... ..Silti työelämä tendenssinomaisesti irtoaa suojelevien instituutioiden otteesta ja yksilöt jäävät enemmän oman markkinakapasiteettinsa ja kohtalonsa varaan, kohtaamaan markkinariskinsä entistä suuremmin. Suojelevat instituutiot myös sulkeutuvat; ne valikoivat entistä tarkemmin sen, ketä ne sulkevat piiriinsä. Tämä valikointi tapahtuu yhä yksilöllisemmin, kun yksilöt joutuvat tekemään itsestään kilpailukykyisiä ja houkuttelevia yritysten, organisaatioiden ja instituutioiden silmissä” (em., 59.)

2.2.1.2. *Epävarmuus aikamme tyypillisenä piirteenä?*

Monet kirjoittajat ovat kirjoittaneet, miten nykyajan työelämässä mikään ei enää ole täysin pysyvää, varmaa ja turvallista. Muutokset eivät rajoitu ainoastaan työmarkkinoille, vaan on esitetty, että kapitalismin omat prosessit ovat kiihtyessään muuntaneet koko järjestelmää ja synnyttäneet täysin uusia ilmiöitä. Koko kapitalismin luonne olisi näin muuttunut uudeksi- tai jälkikapitalismiksi. Yleinen teema tällaisissa kuvauksissa

on huoli epävarmuudesta, jota pidetään uuden ajan tyyppillisenä tunnusmerkkinä. Etenkin on oltu huolestuneita elämänmittaisten työurien katoamisesta. Niiden katsotaan koskevan yhä pienempää etuoikeutettujen joukkoa. (Strangleman & Warren 2008, 145- 146.)

Richard Sennett (2002) on kirjoittanut elämänmittaisten työurien katoamisesta ja työn muuttumisesta vakaan identiteetin ja itsekunnioituksen lähteestä epävarmuuden ja väliaikaisuuden leimaamaksi. Työelämässä ei voi eikä kannata sitoutua yhteen työnantajaan, vaan on oltava valmis vaihtamaan useaan otteeseen työnantajaa, asuinpaikkaa ja tarvittaessa vaikka koko alaa. Tällaiseen jatkuvaan liikkeellöoloon taas yhdistyy elämönhallinnan menettämisen, epäonnistumisen ja putoamisen pelko. Sennett näkee muutoksen liikevoimina kärsimättömän pääoman ja kärsimättömät kuluttajat, jotka hakevat jatkuvasti uutuuksia. Sijoittajilla ei ole erityistä kiinnostusta sitoutua omistamiinsa yrityksiin pitkäaikaisesti, vaan he odottavat saavansa tuottoa sijoituksilleen nopeassa tahdissa. Tällaisessa ympäristössä yritysten on vaikutettava houkuttelevalta sijoituskohteelta. Niiden on esiinnyttävä dynaamisina ja joustavina, sillä instituutioiden kyky muuntua yhdistetään nykyisin luovuuteen, innovatiivisuuteen ja voittoihin.

Samaan tapaan kirjoittaa myös Zygmunt Bauman (2002), jonka mukaan epävarmuus ja joustavuus ovat laajemminkin nyky-yhteiskuntaa ja työn ohella monia muitakin elämänalueita kuvaavia piirteitä. Tällaisessa maailmassa joustavuus on päivän sana. Se merkitsee löyhiä organisaatiota, jotka kykenevät aiempaa paremmin luovimaan virran mukana sekä turvattomia töitä, joihin ei sitouduta. Juuri kukaan ei voi tuntea itseään korvaamattomaksi työssään tai olla varma, että olisi turvassa markkinoiden heilahteluilta tai tehokkuuden vaatimusten aikaansaamilta toimintojen siirtämiseltä tai supistamiselta. Bauman kirjoittaa, että nyt hallitsevat ihmiset, jotka liikkuvat ja toimivat nopeasti ja jotka "ovat kevyitä ja liikkuvaisia kuin kapitalistinen talous." He hallitsevat niitä, jotka eivät kykene liikkumaan yhtä nopeasti ja erityisesti niitä, jotka eivät voi halutessaan lähteä asuinsijoiltaan. (em., 143-146, 194.)

Prekariaattiteoria on edellisten kaltainen kuvaus uudeltaisesta yhteiskunnan ja työelämän luonteesta. Prekariaatin käsite on osa italialaisperäistä uuden työn teoriaa ja siihen niveltävää yhteiskunnallista liikettä. Latinankielinen sana *precario* merkitsee epävarmuutta, häilyvyyttä, väliaikaisuutta ja sen ohella myös toisen armoilla olemista. Prekariaatilla viitataan työvoimaan, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta. (Julkunen 2008, 112.) Prekariaatio käsitetään usein työelämän määreeksi, joka viittaa palkkatyön epävarmuuteen. Käsite ei kuitenkaan ensisijaisesti viittaa epätyypillisiin työsuhteisiin tai pätäkätöihin, vaan laajemminkin elämää säätelevien ja sille vakautta antavien instituutioiden kriisiin. Instituutioiden kriisi ilmenee elämän epävakautena, epävarmuutena, tulevaisuuden perspektiivien katoamisena ja elämän merkityksen tai merkityksellisyys tunteen puuttumisena. Prekariaatio on siis subjektiivisen tason ilmaus globaaleista yhteiskunnan prosesseista. Työsuhdetta voidaan pitää yhtenä

keskeisenä kriisiytyneenä instituutiona. Palkkatyösuhde, joka on ollut keskeinen tie hyvinvointiin, tasa-arvoisuuteen ja arjen vakauteen, on menettänyt vakauttaan ja muuntunut huolen ja pelon aiheeksi. (Jokinen ym. 2011, 7-8.)

2.2.2. Vuokratyö prekaarina työmarkkina-asemana

Vuokratyötä voi tarkastella yhtenä prekaarina työmarkkina-asemana. Prekariaatin käsitteellä viitataan rakenteellisista muutoksista syntyviin uudenlaisiin (työmarkkina-)asemiin, joita luonnehtii epävarmuus oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta (Julkunen 2008, 112). Prekaarius viittaa elämäntilanteisiin, joissa ihmiset ajautuessaan palkansaajien enemmistömallin ulkopuolelle samalla ajautuvat perinteisten asemien tarjoamien oikeudellisten ja sosiaalisten suojien sekä normatiivisten odotusten ulkopuolelle. (Peltokoski 2006, 21.)

Näin määriteltynä kuvaus sopii hyvin vuokratyöhön: Kyse on palkansaajamallin poikkeuksesta, jossa kaikki vakituisen työsuhteen mukana tulevat oikeudelliset ja sosiaaliset suojat eivät päde. Ensinnäkään työehtosopimuksissa tai työlaissa määritelty irtisanomissuoja ei koske vuokratyöntekijöitä. Toiseksi on kyseenalaista, tarjoaako epäjatkuva tai keikkaluontoinen työ yksinään edes riittävää toimeentuloa. Koska vuokratyön käyttö vielä perustuu useimmiten työvoiman tarpeen lyhytaikaisuuteen (Myllylä 2011, 23) tuntuisi perustellulta myös olettaa, että määritelmä ”epävarmuus oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta” luonnehtisi vuokratyötä perinteistä normaalia palkkatyötä enemmän. Tämä oletus saa myös tukea vuokratyöntekijöiden kokemuksia käsittelevistä tutkimuksista. (Esim. Viitala ym. 2006, Tanskanen 2008, Tanskanen 2012)

Kolmanneksi ammattiliitot sekä niiden tarjoamat palvelut (esim. työhdoista sopiminen, työolojen valvonta, tarvittaessa saatava oikeusapu tai ansiosidonnainen työttömyysturva) saattavat lukeutua näihin perinteisten asemien tarjoamiin oikeudellisiin ja sosiaalisiin suojiin, joiden ulkopuolelle vuokratyöntekijät jäävät. Ensinnäkään ei ole itsestään selvää, että enemmistöpalkansaajamallin intressien mukainen työehtosopimusten kehittäminen välttämättä palvelee vuokratyöntekijöiden intressejä samalla tavoin kuin vakituisen työpaikan omaavia. Toiseksi työpaikoilla työehtojen toteutumista valvova luottamusmiesjärjestelmä ei ehkä tavoita vuokratyöntekijöitä, sillä käyttäjäyrityksen luottamusmies ei ole velvollinen ajamaan vuokratyöntekijän asioita ja vuokratyöyrityksistä harvoin löytyy luottamusmiestä (Viitala ym. 2006, 96). Lisäksi vuokratyöntekijä on olemattoman irtisanomissuojansa vuoksi huonossa asemassa ylipäänsä nostaakseen esiin mahdollisesti kohtaamiaan ongelmia työolosuhteissa. Työn jatkumisen kannalta vuokratyöntekijän voi olla rationaalisempaa kaikin mahdollisin tavoin välttää konflikteja työnantajan kanssa.

Teoria prekariaatista ei kuitenkaan ole yksinomaan teoriaa epävarmoista, heikoista ja turvattomista asemista. Se viittaa laajemminkin koko työhön liittyvän hengen muutokseen ja niin kutsuttuun *uuteen työhön*, jota kuvaa mm. työn tietoisuminen, subjektivoituminen feminisoituminen ja affektisoituminen. Julkunen huomauttaakin, että tässä suhteessa prekariaatin käsite lähestyy sitä, mistä usein puhutaan postfordismina. Hänen mukaansa prekaarin työn teoriasta löytyy diskurssi, joka jopa glorifioi nomadia työn subjektia. Joskin tätä hallitsevampi on epävarmuuden ahdistavuutta korostava diskurssi. (Julkunen 2008, 113-114.) Peltokoski (2006) kirjoittaa samaan tapaan, että keskustelu prekariaatista ei liity työn epätyypillistymiseen sinänsä, eikä sitä pidä tulkita niin, että prekariaatti haluaisi ennen kaikkea lisää ja pidempiaikaisia töitä. Prekaari elämäntilanne on jotain, johon ihmiset voivat ajautua olosuhteiden pakosta, mutta myös omasta halustaan. Keskustelun kärki painottaa ennen kaikkea nykyistä työn moneutta ja samalla sitä, miten perinteiseen normatiiviseen palkansaajamalliin perustuva sosiaaliturvajärjestelmä ja yhteiskunnalliset instituutiot alkavat huonosti vastata ihmisten moninaisiin elämäntilanteisiin. (Peltokoski 2006, 21-22.)

Vähämäki pitää mahdollisena, että jotkin prekaarin työn piirteet, kuten itsenäinen päätöksenteko, tukeutuminen ulkoisiin verkostoihin, ammatillinen riskinotto ja itsenäinen investointi omiin kykyihin voivat alkaa tulevaisuudessa kiinnostaa myös normaalissa työsuhteessa olevia (Vähämäki 2007, 262). Vuokratyöhönkin liittyen on esitetty, että sen puitteissa olisi löydettävissä ryhmiä, jotka voivat aidosti hyötyä tästä järjestelystä. Lääkäriliiton jäsenkyselyn mukaan keikkalääkärien työskentelevät vuokratyöntekijöinä usein vapaasta tahdostaan, koska näin heillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa (Tanskanen 2012, 46). Myös It-alan ammattilaisten on joissain tapauksissa huomattu hyötyvän vuokratyön tarjoamista mahdollisuuksista myymällä niiden kautta omaa osaamistaan lähes yrittäjien tavoin (Lähteenmäki 2013, 53).

Uudenlaiseen työhön liitetään uudenlainen hallinta ja kontrolloinnin tekniikat. Prekariaattiteorian mukaan olemme siirtyneet vanhasta kuriyhteiskunnasta uuteen kontrolliyhteiskuntaan, jossa epäsuora ja epämääräinen kontrolli ja tunne valvonnasta kohdistuu koko elämään. Kontrolli pureutuu sekä koko elämää määritteleviksi eettisiksi säännöiksi, että tarkkailun tekniikoiksi. (Julkunen 2008, 169.) Kansainvälisestä näkökulmasta työtä tarkastelevat tutkijat kuvaavat tietotyön ja uuden työn merkitystä tekijöidensä elämään. Heidän kritiikkinsä ei niinkään kohdistu vakituisen työn tarpeellisuuteen vaan he kritisoivat työn tunkeutumista ihmisen koko elämään. (Moilanen 2007, 201.)

2.3. Epätyyppillistyvätkö työurat?

Työn epävarmuus koskettaa vuokratyöntekijöitä poikkeuksellisen voimakkaasti, johtuen työn lyhyestä aikajänteestä, lyhyistä työpätkistä ja heikosta irtisanomissuojasta. Työurien epävarmuudesta puhuttaessa ei kuitenkaan useinkaan ajatella sen koskettavan ainoastaan vuokratyöntekijöitä tai muita epätyyppillisissä työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä, vaan se kuvataan ikään kuin kaikkia työntekijöitä yleisesti uhkaavana kehityskulkuna. Arkikokemuksesta käsin ei ole vaikeaa palauttaa mieleen tätä väitettä tukevia havaintoja. Pelkästään lehtiä lukemalla saadaan helposti muodostettua kuva työelämästä, joka muuttuu koko ajan entistä rasittavammaksi ja epävarmemmaksi. Esiin nousee uutisia jatkuvista joukkoirtisanomisista sekä toimintojen uudelleenjärjestelyistä, jotka kaatavat irtisanottujen työtaakan työpaikkansa pitäneiden harteille.

Tilastollisesti tarkasteltuna epätyyppilliset työsuhteet eivät kuitenkaan näytä juurikaan yleistyneen. Suomessa kolmeneljäsosa työsuhteista on edelleen normaaleja siinä mielessä, että ne on solmittu kokoaikaisina ja toistaiseksi. (Julkunen 2008, 60). Tällä tavoin määriteltyjen normaalien työsuhteiden osuus oli vuonna 1989 81 prosenttia ja vuodesta 1997 lähtien se on pysynyt noin 75 prosentin tienoilla (Julkunen 2008, 110; Tilastokeskus 2015). Määräaikaisessa työssä työskentelevien osuus lisääntyi 80-luvulla, ja oli huipussaan vuonna 1997. Tämän jälkeen määrässä on päinvastoin tapahtunut pientä laskua (Lehto & Sutela 2008, 33). 2000-luvun puolivälin jälkeen määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuus on pysynyt kutakuinkin 15 prosentin tietämällä (Tilastokeskus 2015). Eurooppalaiseen keskitasoon verrattuna määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa kuitenkin korkea, niissä työskentelevien koulutustaso on korkea ja sukupuolten välinen ero suuri (Lehto & Sutela 2008, 34). Osa-aikaisten työsuhteiden osuus sen sijaan on noussut tasaisesti vuodesta 1997 alkaen ja vuonna 2014 osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus oli noin 15 prosenttia. (Tilastokeskus 2015)

Myöskään kansainvälisesti tarkasteltuna väite, että työolot muuttuisivat jatkuvasti entistä epävarmemmiksi, ei saa tukea. Dooganin (2009) mukaan Yhdysvalloissa tai EU:ssa kehityssuunta näyttäisi päinvastoin olevan, että pitkäaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Doogan kirjoittaa, että tällaiset työelämän kaikkialle levittäytyvän epävarmuuden kuvaukset – samoin kuin koko yhteiskuntaa koskevat lisääntyvän epävarmuuden tai ”uuden kapitalismin” kuvaukset – usein perustuvat enemmän retoriikan keinoihin kuin empiiriseen näyttöön ja ne systemaattisesti liioittelevat käynnissä olevia muutosprosesseja, kuten pääoman liikkuvuutta, globalisaatiota, teknologian vaikutuksia ja valtion roolin pienemistä. Muutoksen näennäinen suuruus johtuu hänen mukaansa näiden teorioiden tavasta käsitteellistää tarkastelemansa ilmiöt hyvin abstrakteiksi ja vaikeasti mitattavaksi prosesseiksi. Hän käyttää ilmaisua ”Transformative forces have a

ghostly quality – all motive and no matter.” tarkoittaen, että tällaiset teoriat kuvaavat uutta järjestelmää virtauksina, pääoman liikkeinä, informaationa, kommunikaationa tai verkostoina – siis tavalla, joka ei ole erityisen konkreettinen tai empiirisesti koeteltavissa. (em., 5-17, 43.)

Doogan esittää kolmijaon, miten tähän tilastollisen kuvauksen ja yleisen kokemuksen väliseen ristiriitaan voidaan suhtautua:

1. Luotetaan tilastotietoon ja todetaan, että yleinen käsitys on virhekuvitelmaa.
2. Oletetaan, että epävarmuus on todellinen kehityssuunta, mutta syystä tai toisesta tilastolliset menetelmät eivät onnistu sen kuvauksessa.
3. Oletetaan, että tilastollinen kuvaus on todenmukainen mutta myös yleinen mielikuva on jossain määrin todellinen ja sillä on todellisia seurauksia. (Doogan 2009, 18-19.)

Viimeisin kohta tarkoittaa, että oletetaan, että tilastojen tavoittaman materiaalsen todellisuuden rinnalla on olemassa myös diskursiivinen todellisuus, joka pohjaa sosiaalisen muutoksen representaatioihin ja niiden saavuttamaan yleiseen hyväksyttävyyteen. Tutkimuksen kannalta tämä suuntaa kysymään, missä ovat tällaista diskursiivista todellisuutta rakentavien representaatioiden juuret. (Doogan 2009, 18-19.) Doogan itse lähtee hakemaan vastausta niin kutsutuista uuden kapitalismin narratiiveista, eli eri puhujien jokseenkin samanlaisena toistamasta kuvauksesta siitä, miten markkinat, globalisaatio ja kehittyvä teknologia luovat uudenlaisen nopeasti muuttuvan toimintaympäristön, joka vaatii uudenlaista joustavaa toimijuutta ja uudenlaista (uusliberalismin hengen mukaista) politiikkaa.

Ottamatta kantaa, kuinka laajalle nykyisessä yhteiskunnassa epävarmuus levittäytyy, voidaan turvallisesti olettaa, että vuokratyöhön asti epävarmuus ainakin levittäytyy. Prekariaatin käsite tässä yhteydessä kiinnittää huomiota siihen, ettei tämä epävarmuus palaudu ainoastaan yksilöiden työuriin tai yksilöiden kokemuksiin, vaan kyse on laajemmasta yhteiskunnallisesta kehityskulusta. Toiseksi siihen sisältyy huomio, ettei epätyydyttävyys ei ole automaattisesti huono asia tai edes tilanne, johon olisi välttämättä tahdonvastaisesti jouduttu. Prekariaatin yhdellä laidalla voivat olla matalapalkka-alojen pätkätyöläiset, toisella laidalla taas hyvin toimeentulevat portfolio- tai projektityöntekijät ja jossain näiden välissä esimerkiksi yksinyrittäjät ja freelancerit. Sen sijaan että se implisiittisesti olettaisi, että tahdomme vanhat ja vakaat mallit takaisin, se kiinnittää huomiota siihen, miten yhteiskunnalliset turvaverkot eivät nykyisellään kata kaikkia elämänpolkuja, joita nykyään voi valita.

Tämän luvun tarkoituksena oli lyhyesti käsitellä niitä keskusteluja työelämässä tapahtuneista viimeaikaisista muutoksista, jotka vaikuttavat vuokratyön yleistymisen taustalla. Näitä ovat työn epävarmuus, elämänmittaisten työurien katoaminen ja samalla työurien monimuotoistuminen. Muutoksen ajavana

voimana nähdään globalisaatio, kiristynyt kilpailu ja yli kansallisten rajojen liikkuva maksimaalista voittoa etsivä pääoma, mitkä yhdessä pakottavat yritykset etsimään uusia keinoja organisoida tuotantoaan ja tehostamaan toimintaansa – minkä yhtenä keinona on tehostaa työvoiman tuottavuutta määrällistä joustoa hakien mm. käyttämällä vuokratyöntekijöitä. Vaikka väite epävarmuuden jatkuvasta lisääntymisestä on teoriana jossain määrin kiistelty, voidaan ainakin olettaa, että epävarmuuden nouseminen keskusteluun on ainakin tuonut lisää huomiota vuokratyöhön sekä siihen liittyviin elämäntilanteisiin, jotka ”suuresta kuvasta” riippumatta ovat epävarmoja verrattuna vakituisiin työsuhteisiin.

Toinen kysymys onkin, onko epävarmuus tai poikkeavuus vakituisesta automaattisesti negatiivinen piirre. Voimme prekaarinäkökulman tavoin olettaa, että uudenlainen ympäristö saattaisi ruokkia uudenlaista vaeltajasubjektiviteettia, joka ei etsi tai edes osaa kaivata pysyvyyttä. Ainakin vaikuttaa, että tällaiselle vaeltelijalle vuokratyöpaikkojen mainokset ovat suunnattu. Voidaan kuitenkin kyseenalaistaa, onko tällainen subjekti valmiiksi olemassa ja kysyä, tuleeko se ennemmin tuotetuksi tällaisten puhuttelujen ja käytäntöjen puitteissa. Vuokratyö, joka koskettaa erityisesti nuoria työelämään astuvia henkilöitä, voi näin saada työelämän pelisääntöjen, arvostuksien ja normaaliuden määrittelyissä lähestulkoon kasvattavan merkityksen.

3. AINEISTOSTA ANALYYSIIN

Tässä luvussa esittelen tarkemmin käyttämäni aineiston, soveltamani kulttuurintutkimuksen viitekehysten sekä analyysimenetelmänä käyttämäni sisällönanalyysin. Aloitan esittelemällä aineistonani käyttämäni lehtikirjoitukset ja internetsivut. Aineisto on luonteeltaan mainostyyppistä. Kummassakaan ei suoranaisesti myydä mitään kuluttaja-asiakkaalle. Jos mainonta määritellään hieman laajemmin, esimerkiksi: ”mainonta on suostuttelua, joka pyrkii ohjaamaan ihmisiä valintatilanteessa” (Heinonen & Konttinen 2001, 303), voidaan vuokrausyritysten verkkosivuja pitää mainontana. Myös liittojen lehtikirjoitusten tarkoitus on vakuuttaa lukijansa (kyseisen liiton jäsenet) jäsenyyden ja liiton toiminnan hyödyllisyydestä. Molemmat ovat siis selkeän tarkoitushakuista viestintää eikä kumpaakaan ole mielekästä tarkastella varsinaisesti todellisuuden kuvauksina. Toisessa alaluvussa pohdin tämän tyyppisen materiaalin erityisluonnetta ja käytettävyyttä tutkimusaineistona. Tukeudun tässä niin kutsuttuun kulttuurintutkimuksen perinteeseen. Esittelen lyhyesti tätä suuntausta ja pohdin, millaisia näkökulmia se avaa ja mitä tarkastelua jäsentäviä käsitteitä sen puitteissa sovellan. Luvun lopuksi avaan aineiston analyysiprosessia ja käyn läpi soveltamani sisällön analyysin analyysimenetelmän aineiston purkamiseen.

3.1. Tutkimusaineisto

3.1.1. Ammattiliittojen lehdet ja yritysten internetsivut

Käyttämäni aineisto koostuu kahden henkilöstövuokrausta pääasiallisena liiketoimintanaan harjoittavan yritysten internetsivuista sekä kahden ammattiliiton omassa jäsenlehdessään julkaisemista vuokratyö-aiheisista kirjoituksista vuosilta 2008-2015. Ammattiliitot, joiden viestintää olen tarkastellut, ovat Palvelualojen ammattiliitto sekä Metallityöväen liitto. Tarkasteltavat yritykset jätän tutkimuseettisistä syistä nimeämättä (tästä myöhempänä tarkemmin). Aineiston määrä yhdeksi tekstiasiakirjaksi tallennettuna on noin 140 sivua. Tarkemmat määrät julkaisijoittain on esitetty taulukossa kolme. Tekstien lisäksi olen ajoittain hyödyntänyt tulkinassa tekstien ohessa olevaa kuvitusta.

Taulukko 3. Aineiston määrä julkaisijoittain

Yritys/liitto	Tekstisivuja
Yritys1	11
Yritys2	52
Ahjo/Metallityöväen liitto	46
Pam/Palvelualojen ammattiliitto	32
Yht.	141

Vuokrausyritysten osalta aineistona on kahden vuokrausyrityksen internetsivut. Vuokrausyritysten sivustot on tyypillisesti jaettu kahteen toisistaan selkeästi erilliseen osioon: Toinen osio on suunnattu yritysasiakkaille ja toinen työnhakijoille. Aineistoon olen poiminut vain ne osiot, jotka ovat suunnattu ainakin osittain työntekijöille tai työnhakijoille, sillä tarkasteluni kohteena on ensisijaisesti kuvaukset vuokratyöstä ja vuokratyöntekijänä toimimisesta. Aineistoon valikoin näin kummankin yrityksen etusivut sekä sivustojen työntekijöille ja työnhakijoille suunnatut osiot. Pois rajautuivat selkeästi yritysasiakkaille suunnatut osiot sekä toisen yrityksen sivuilta löytyvä ”usein kysytyt kysymykset” -osio, joka painottui lähinnä työläinsäädäntöön liittyviin kysymyksiin. Tarkasteltavat yritykset valikoin niiden tunnettavuuden perusteella hyödyntäen Googlen yrityshakupalvelua. Tarkoitukseni oli poimia 4–5 yritystä Suomen suurimmista vuokratyöyritystä, mutta yritysten internetsivut olivat kuitenkin oletettua laajemmat, joten pitääkseni työmäärän kohtuullisena, päätin rajoittaa tarkasteluni kahteen ensimmäiseen yritykseen.

Ammattiliittojen viestintää aineistossani edustaa Palvelualojen ammattiliiton (myöhempänä PAM) ja Metallityöväen liiton (myöhempänä Metalliliitto) jäsenlehdissään julkaisemat vuokratyöaiheiset kirjoitukset vuosilta 2008-2015. Nämä ammattiliitot valitsin, koska ne edustavat aloja, joilla vuokratyövoimaa tyypillisesti käytetään. Lisäksi ne ovat molemmat tunnettuja sekä jäsenmäärältään isoja liittoja. Vertailuasetelman vuoksi halusin valita liitot myös selkeästi nais- ja miesvaltaisilta aloilta. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto. Suurin osa sen jäsenistä työskentelee vähittäiskaupassa, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluissa, kiinteistöpalveluissa sekä vartiointialalla. Jäseniä liitolla on noin 230 000, joista naisia on noin 80 prosenttia. Jäsenistä alle 31-vuotiaita on 34 prosenttia. (PAM 2016) Metallityöväen Liitto ry on maan suurin teollisuuden ammattiliitto. Sillä on noin 150 000 jäsentä, joista miehiä on noin 80 prosenttia. Sen jäsenet työskentelevät teknologiateollisuuden, kaivosteollisuuden, auto- ja konealan sekä metalliteollisuuden aloilla. (Metalliliitto 2016)

Molemmat liitot julkaisevat omaa jäsenlehteään, jotka kävin läpi siltä osin, kuin lehdet olivat tarkasteluhetkellä sähköisessä muodossa saatavilla. PAM:n Pam-lehteä oli kyseisellä hetkellä pdf.-muodossa vuosilta 2013 ja 2014 ja Metalliliiton julkaisemaa Ahjo-lehteä vuosilta 2014 ja 2015. Näistä etsin find-toiminnolla sanan ”vuokratyö” esiintymistä ja otin tarkasteluun ne kirjoitukset, jossa sana vuokratyö esiintyi. Ahjo-lehden kirjoituksia löytyi lisäksi html-muodossa vuosilta 2008-2013. Näissä sanahaku olisi kuitenkin pitänyt tehdä selaimessa jokaiselle yksittäiselle kirjoitukselle erikseen, joten kävin ne läpi vain otsikoiden tasolla etsien otsikoiden mukaan selkeästi vuokratyötä käsittelevät kirjoitukset.

Aineisto muodosti joukon hyvin erilaisia tekstejä, joille on vaikea antaa yhteistä nimittäjää kuin vuokratyö. Vuokrausyritysten sivustoilta koottu materiaali koostui pääasiassa yritystä ja vuokratyötä

esittelevistä mainosteksteistä ja työnhakijoille suunnatuista työnhaun ohjeista. Toinen yritys esitteli nettisivuillaan varsin laajasti myös kuukauden työntekijöinä palkittuja työntekijöitään kahden vuoden ajalta. Työntekijäesittelyissä esiteltiin työntekijä, hänen tämänhetkiset työpaikkansa, tähänastinen työuransa sekä kuvaus, miten ja miksi henkilö viihtyy vuokratyössä. Ammattiliittojen materiaali vaihteli tätä enemmän. Siinä oli pidempiä artikkeleita, jotka käsittelivät nimenomaisesti vuokratyötä, nollatuntisopimuksia sekä niihin liittyviä ongelmia. Näiden lisäksi oli lyhyempiä tekstinpätkiä, pieniä raportteja kokouksista tai yksittäisistä toimista, joita liitto oli tehnyt, tavallisten työntekijöiden esittelyjä ja puheenvuoroja, mielipidekirjoituksia, pääkirjoituksia jne.

3.1.2. Julkisen internetaineiston tutkimusetiikka

Aineisto on luonteeltaan hyvin julkista ja kenen tahansa tarkasteltavissa sellaisenaan, eikä sen käyttäminen tutkimustarkoitukseen näin ole ongelmallista. Rajatapaus on toisen vuokrausyrityksen sivuilta löytyvät parinkymmentä henkilöesittelyä ”kuukauden palkittuja työntekijöitä”, joissa kuvataan kustakin työntekijästä hänen nimensä, kuvansa, työhistoriansa ja mitä hän on tehnyt tullakseen palkituksi kuukauden työntekijänä. Työntekijäesittelyiden osalta en voi täysin varmasti tietää, onko kyseinen yritys asianmukaisesti pyytänyt lupaa työntekijän tietojen, kuvan tai haastattelun julkaisemisesta tai ovatko työntekijät todellisuudessa tunteneet, että heillä on ollut mahdollisuus kieltäytyä julkisuudesta.

Tämän vuoksi en esittele näitä vuokratyöntekijöitä heidän omilla nimillään ja samasta syystä olen myös jättänyt heidät työllistävät yritykset nimeämättä, mutta tätä suuremmin en ole muutellut yksityiskohtia aineistonäytteissä tunnistettavuuden estämiseksi. Henkilöiden kuvaukset, ammatit, paikkakunnat, iät yms. periaatteessa mahdollistavat sen, että yksittäisen henkilön voi tekstistä tunnistaakin. En pidä tätä kuitenkaan aineiston julkisen luonteen vuoksi ongelmana. Tekstit eivät myöskään sisällä mitään arkaluontoista tietoa. Päinvastoin ne ovat aihepiiriltään enemmänkin arkisia ja koostuvat pitkälti kyseisten henkilöiden kehumisesta.

3.2. Mitä väliä on mainonnalla?

Vuokrausyritysten verkkosivut ovat yrityksen kanava esittää itsensä mahdollisimman houkuttelevina, ilman muilta tahoilta tulevia häiritseviä soraääniä. Työnhakijoille kohdennetuilla sivuilla yritykset pyrkivät vakuuttamaan potentiaaliset työnhakijat vuokrausyrityksen hyödyllisyydestä työnhakukanavana ja esittelemään vuokratyötä työntekijöiden näkökulmasta mahdollisimman houkuttelevassa valossa. Samalla

ne pyrkivät haastamaan omaan toimintaansa liitettyjä negatiivisia mielikuvia ja esittelemään vuokrausyritykset vastuullisina toimijoina, joilla on paljon hyvää annettavaa työnhakijoille ja yhteiskunnalle.

Mitä väliä sitten on, millaisena jokin asia mainonnassa esitetään? Vastauksen voisi kiteyttää, että representaation (kuvauksen jostakin ilmiöstä tai asiasta) ei tarvitse olla totta ollakseen vaikuttava. Sarpavaaran (2004, 17-18) mukaan yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa mainoksia voidaan tarkastella kulttuuristen merkitysten työstäjinä. Mainosten tarkoitus on muunnella kulttuurisia ideoita, malleja ja stereotyyppioita. Ne eivät kerro katselijalleen siitä, miten asiat ovat, vaan paremminkin, miten niiden pitäisi olla. Näin ne ovat osana kulttuurissa käytävää keskustelua muokkaamassa käsityksiä siitä, mitä pidetään hyvänä tai pahana, myönteisenä, kielteisenä, oikeana tai vääränä.

Rossin (2003, 11) mukaan mainonnassa ei ole työstämisen kohteena ainoastaan mielikuva myytävästä tuotteesta, vaan kyseessä on myös mainosten tarjoamien mielikuvien ja mallien kanssa käytävä identiteetin työstämisprosessi sen osalta, mihin malleihin kukin haluaa samaistua ja mihin taas ei. James Twitchelliä siteeraten hän kirjoittaa: ”Mainonta on vain yksi monista yrityksistä ladata objekteja merkityksellä. Se ei ole peili, lamppu, suurennuslasi, vääristynyt prisma, ikkuna, silmäkääntötempu eikä alitajuinen muistiinpainuma vaan pikemminkin se on kulttuurissa jatkuvasti käytävää keskustelua asioiden merkityksestä. Se on pikemminkin vuorovaikutuksessa kuin seuraa tai johtaa [ilmiöitä] – – Se on kieltä, joka ei käsittele vain kulutushyödykkeitä vaan myös kuluttajia.” (Rossi 2003, 14.)

Tässä tarkasteltavista mainoksien kaltaisista kuvauksista tuskin löytää vastausta kysymykseen, millaista vuokratyö oikeasti on. Niistä löytää sellaisen kuvauksen, jonka kyseinen taho haluaa ilmiöstä rakentaa. Vuokratyön kohdalla rakentamisen kohteena ei välttämättä ole ainoastaan idea työstä tai siitä millaista työn tulisi olla, vaan samalla rakennetaan ideaa siitä, millainen on hyvä tai huono työ, työntekijä tai miten työntekijän tulee toimia, taatakseen itselleen mahdollisimman hyvän aseman nykypäivän työmarkkinoilla.

3.3. Kulttuurintutkimus ja sen avaamat näkökulmat

3.3.1. Kulttuurintutkimuksen viitekehys

Kulttuurintutkimus on laaja kenttä, jonka puitteissa tehdään paljon keskenään erilaisia tutkimuksia niin tutkimusaiheiden, tutkimusmenetelmien kuin teoreettisten sovellustenkin osalta. Ne kaikki jakavat kuitenkin näkemyksen, että kulttuuri on jonkinlainen poliittinen ja historiallinen prosessi, joka rakentaa jokapäiväistä elämäämme. (Turner 2003, 22.) Sosiaalitieteiden niin kutsuttu kulttuurinen käänne viittaa yleensä jaettujen

merkitysten painottamiseen. Nämä merkitykset eivät ole kiveen hakattuja, vaan niitä tuotetaan ja niitä jaetaan jatkuvassa prosessissa. Tämä tarkoittaa, että asioilla, itsessään harvoin on merkitystä, vaan merkitykset ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuneita. (Hall 1997, 2-3.)

Clarke (2015) esittää yhden mahdollisen summauksen, mitä kulttuurintutkimuksen käsitteellä tarkoitetaan. Kulttuurintutkimus viittaa lähestymistapaan, jossa sosiaalisia ilmiöitä tarkastellaan konstruoituneina, kiistelyinä, kontekstuaalisina, kontradiktorisina ja konjunkturaalisina. Tiivistetysti tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalinen maailma on ihmisten tekemä, ylläpitämä ja uudelleen tekemä. Tällainen oletus ohjaa tutkimuksessa tarkastelemaan niitä normalisoinnin ja luonnollistamisen prosesseja, joissa itsestään selvinä pidettyjen asioiden tiivis kudelma muotoutuu. Samalla tarkasteltavat ilmiöt hahmottuvat kontekstiinsa sidoksissa olevina, monen tekijän yhteenkietoutumina. (Clarke 2015, 46-49)

Tällöin korostuu huomio, että itsestäänselvyydet liittyvät valtaan. Vakiintuneet asiantilat on jotenkin vakiinnutettava ja olemassa olevia konstruktioita on jotenkin puolustettava vaihtoehtoisia tulkintoja vastaan. Hallitsevien asetelmien ylläpito on kamppailua, joka edellyttää muiden mahdollisuuksien käsittelyä ja hallintaa. Sama pätee myös toisinpäin: Olemassa olevien valta-asetelmien haastaminen vaatii yhtä lailla ponnistuksia ja työtä. Kulttuurintutkimuksessa huomio on usein kohdistunut tarkastelemaan, millä tavoin merkitys ja valta ovat kietoutuneet toisiinsa. (Clarke 2015, 48.) Täten sosiaaliset asetelmat on ymmärrettävä luonteeltaan muuttuviksi ja muutettavissa oleviksi – konstruoinneiksi, jotka ovat avoimia uusille konstruoinneille. Ne saavuttavat tasapainotilan vain hetkellisesti ja siihenkin sisältyy aina paljon epävakautta. Tämä ei tarkoita, että jokainen konstruktio olisi nopean muutoksen tilassa. Päinvastoin, monet konstruktiot ovat perusteellisen institutionalisoituneita ja luonnollistuneita ja ne näyttävät sen vuoksi ikuisilta, yleispäteviltä tai ne esitetään sellaisina. (em., 52.)

Tulkintakehikon lähtökohta on, että kommunikaatio ei toimi niin, että henkilö ottaisi käteensä köntin todellisuutta ja ojentaisi sen sellaisenaan eteenpäin. Sen sijaan todellisuus on ensin otettava haltuun ymmärrettävässä muodossa. Kielen ulkopuolinen todellisuus on vedettävä diskurssin piiriin ja representoitava jollakin tavalla (Hall 1992, 134). Tästä seuraa myös se, että kaikki tekstit voidaan aina tulkita monella tavoin, eikä kysymykseen, ”Mitä tämä tarkoittaa?” ole löydettävissä lopullista oikeaa vastausta. Ei ole mitään ehdotonta periaatetta, jonka mukaan asiat saisivat vain yhden oikean tulkinnan eikä mitään takeita siitä, etteivät eri tulkinnat ajasta, paikasta ja tulkitsijasta toiseen olisi muuttuvia. (Hall 1997, 9.) Edes kuvien välitetty visuaalinen kommunikaatio ei ole diskurssivapaata (Turner 2003, 74). Kuvienkin tulkintemista ohjaa kulttuurinen koodi, vaikkei kuvilla ja visuaalisilla viesteillä välttämättä ole tulkintaa ohjaavaa koodia yhtä tiukassa merkityksessä kuin kirjoitetulla tai puhutulla kielellä (ks. Seppänen 2005, 89). Toisin sanoen kulttuurinen sääntöjärjestelmää siitä, millaisilla kuvioilla ja muodoilla mitkäkin ideat ja merkitykset on

kommunikoitava tullakseen ymmärretyksi, voi olla kuvien kohdalla jokseenkin löyhempi kuin kirjoitetussa kielessä.

Konstruktioonisessa lähestymistavassa tätä merkityksellistämisen tapahtumaa ei pidetä täysin viattomana, koska kieltä lähtökohtaisesti ei pidetä materiaalsen todellisuuden heijastuksenomaisena kuvana, vaan sosiaalisena tuottavana järjestelmänä, jossa on löydettävissä sisäänrakennettuna valta-asetelmia. Merkitysjärjestelmiin piiloutuneiden valta-asetelmien paljastamiseksi olennaista on kysyä, keiden piirissä kulloinkin hallitseva hegemoninen tulkinta on tuotettu (Hall 1992, 134-146). Tällainen tulkintakehikko ohjaa ajattelemaan tekstejä, kuvia, mainoksia ja muita hengentuotteita tiettyjen puhe- ja esittämistapojen lopputuloksena sekä yrityksenä muotoilla sitä merkitysten verkostoa, josta kyseisten tuotosten merkitystulkinnat nousevat.

Tällainen lähestymistapa hylkää lähtökohdan, jonka mukaan todellisuus olisi olemassa ihmiselle objektiivisella, kulttuurista riippumattomalla tavalla (Fiske 1992, 150). Materiaalsen, kielestä ja havaittajastaan riippumattoman todellisuuden olemassaoloa ei toki kiistetä, mutta opittujen kulttuuristen ajattelumallien katsotaan määrittävän, miten ympäröivä materiaalsen todellisuus hahmotetaan ja ymmärretään (Strinati 1995, 109-110). Tällöin lähtökohtainen ajatus on, että kieli (tai mikään muukaan symbolien järjestelmä) ei kuvaa maailmaa sellaisena kuin se on tai ainoastaan nimeä sitä. Sen sijaan se luo sen merkityksiä tuottavan tulkintakehikon, jota vasten tulkitsemme reaalista maailmaa. Näin kulttuurisesti jaetut merkitykset vaikuttavat, millaiseksi piirtyy se todellisuus, jonka me lopulta havaitsemme. Tällöin siis ajatellaan, että vaikka periaatteessa on olemassa kielen ulkopuolinen todellisuus, käytännössä tällaista todellisuutta ei ole mahdollista kohdata puhtaana, vaan se kohdataan väistämättä jostain näkökulmasta merkityksellistettynä. Tapamme hahmottaa maailmaa on sidoksissa niihin tapoihin, joilla olemme oppineet merkityksellistämään sitä. Ja nämä tavat vaihtelevat kulttuurista toiseen. (Hall 1992, 138; Turner 2003, 11; Sarpavaara 2004, 27-28.)

3.3.2. Keskeiset käsitteet

Tätä merkityksenannon prosessia lähestyn tässä hyödyntäen representaation ja identiteetin käsitteitä. Molemmat käsitteet ovat merkitykseltään hyvin laajoja, ja etenkin identiteetin käsitteestä on löydettävissä monta erilaista, keskenäänkin ristiriitaistakin tulkintaa. Tässä viitataan identiteetin käsitteen avulla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tuotettavaan mielikuvaan, joka on representoinnin kohteena. Tarkastelen toisin sanoen vuokratyöntekijyyden kuvauksia, joissa tietyssä asemassa olevista ihmisistä luodaan määritelmiä, joihin on sisäänrakennettu tiettyjä esioletuksia. Tässä tapauksessa identiteetti ei siis tarkoita, että vuokratyötä tekevän henkilön tarvitsisi määritellä koko minuutensa tekemänsä vuokratyön kautta.

3.3.2.1. Representaatio

Konstruktivistisen lähestymistavan mukaisesti representaatiolla tarkoitetaan merkityksiä tuottavaa prosessia ja kulttuurin jäsenten tuottamia kuvauksia ja esityksiä. Nämä esitykset eivät toista referenttiään, vaan rakentavat sitä ilmiötä tai asiaa, mitä ne kuvaavat. (Sarpavaara 2004, 31-32.) Representaatio ei siis varsinaisesti ole nimitys yksittäiselle kuvalle tai kuvaukselle, se on nimi tulkinnalliselle prosessille, jossa ulkoisen maailman esineet, mentaaliset mielikuvamme ja erilaiset merkkijärjestelmät kohtaavat toisensa (Seppänen 2005, 85).

Lehtonen (2014) havainnollistaa representaation käsitteen merkitystä purkamalla sen osiin. Käsitettä voi lähestyä latinan kielen kautta re-pre-sentio (re=uudelleen, pre=edessä, sentio = aistia) tai englannin kielen kautta re-present (re=uudelleen, present=olla läsnä). Representaatio viittaa siis siihen, että jokin on tuotettu uudelleen aistien eteen havaittavaksi tai ehkä paremminkin aktivoimaan tietoisuudessa olevia käsitteitä ja mielikuvia esitettävään kohteeseen liittyen. (Lehtonen 2014, 158.)

Representaatiot eivät ole viittauskohteidensa suoranaisia jäljitelmiä. Ne eivät toista itsensä ulkopuolista kohdetta sellaisenaan. Termin representaatio etuliitteen re- mukaisesti viittauskohteet tulevat aina esitetyksi symboleissa uudelleen tai toisin. (Lehtonen 2014, 158.) Kussakin kulttuurissa vallitsevat omat käytäntönsä ja semioottiset säännöstänsä siitä, miten representaation voi rakentaa. Kommunikoidessaan viestijät valitsevat jaetusta kulttuurisesta tietovarannosta sellaiset ilmaisun tavat, joita he pitävät tilanteessa kaikkein sopivimpana ilmaisun ymmärrettävyyden kannalta. Sosiaalistuminen tiettyyn kulttuuriseen merkitysjärjestelmään, samoin kuin yksilöllinen henkilöhistoriakin, ohjaavat sitä, mikä näyttäytyy representoitavan objektin kaikkein tunnusomaisimpana piirteinä. (Kress & Van Leeuwen 1998, 11-12.)

Mikään representaatio ei näin ajatellen voi esittää kokonaista, ainoaa tai lopullista todenmukaista kuvausta kohteestaan. Kuitenkaan representoitavaa kohdetta ei voi esittää aivan millaisena tahansa – ainakaan jos toivoo, että muut katselijat ymmärtävät mitä representaatiolla on tarkoitus kommunikoida. Tällöin on turvaututtava olemassa oleviin käytäntöihin, jotka määrittävät sitä, mitä mistäkin voidaan kulloinkin sanoa. (Lehtonen 1998, 45-46.) Representaatioita voidaan toki myös tulkita monin erin tavoin eivätkä ne varsinaisesti pysty määrittämään sitä, miten ne otetaan vastaan. Tosin ne kyllä voivat ohjata katsomista ja antaa vihjeitä siitä, miten ne tulisi tulkita. (Sarpavaara 2004, 33.)

Representaation käsitteen avulla kuvat ja tekstit voidaan sijoittaa osaksi vuorovaikutusta, kulttuuria ja erilaisia merkkijärjestelmiä (Seppänen 2005, 86). Representaation käsite tuo mukanaan pari hyvää huomiota:

Ensinnäkin se nostaa tarkastelun kohteeksi merkitykset ja niitä rakentavat järjestelmät – ei niinkään niitä tulkitsevaa subjekta. Toiseksi se kiinnittää huomion siihen, että itsestään selväkin merkitys on vakiintunut, ei luonnollinen. Hallin mukaan erilaisten symbolien merkityksen oikein ymmärtäminen perustuu siihen, että havainnoija on oppinut kyseisen kulttuurin *koodin*, eli periaatteen siitä, miten merkit ovat tulkittava. Kun koodi on omaksuttu, se alkaa vaikuttaa luonnolliselta – ja vaikutelma on lopulta sellainen, kuin asiat olisivat tulleet esitettyksi juuri sellaisena kuin ne ovatkin. Hänen mukaansa luonnollistuneet koodit eivät ilmennä kielen läpinäkyvyyttä, vaan koodien syvään juurtuneisuutta. (Hall 1992, 138-139.)

Kolmanneksi representaation käsite kiinnittää huomiota siihen, että representaatio on jonkin esittämistä jonkinlaisena, ja tämä prosessi ei toista vaan se rakentaa sitä ilmiötä tai asiaa, mitä se kuvaava (Sarpavaara 2004, 31-32). Representaatio siis asettuu esityksen kohteena olevan asian sijalle ja korvaa näin välittömän vuorovaikutuksen esittämänsä objektin kanssa (Seppänen 2005, 82). Representaatiossa korostuu kaikkeen merkityksen tuottamiseen liittyvä valinta: se että jotakin valitaan esitettäväksi ja jotakin mahdollista jätetään pois (Sarpavaara 2004, 32).

Näin ollen representaation käsitteen kylkiäisenä tulee huomio siihen liittyvästä vallan käytöstä. Hall (1992, 142-146) esittää että jokainen ryhmä, kulttuuri tai yhteiskunta pyrkii saattamaan omat sosiaalista, kulttuurista ja poliittista maailmaa koskevat luokituksensa voimaan enemmän tai vähemmän yksinomaisina. Tulkintakehikoista hallitsevin on jokin etusijalle asettava luennan malli, mikä ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi kyseenalaistamaton. Hallitsevatkaan merkitykset eivät ole pakottavia, mutta ne ovat toisiin nähden ensisijaisia. ”Etusijalle asettuvien merkitysten alueisiin on – merkityksinä, käytäntöinä ja uskomuksina – tiivistynyt koko yhteiskunnallinen järjestys: arkinen tieto yhteiskuntarakenteista ja siitä ’miten asiat sujuvat käytännön päämäärien kannalta tässä kulttuurissa’, vallan ja etujen arvojärjestys sekä oikeuksien, rajoitusten ja rangaistusten rakenne.” (em., 142.) Hall ohjaa myös kysymään, keiden piirissä hallitseva hegemoninen tulkinta on tuotettu.

3.3.2.2. *Identiteetti*

Representaation ohella identiteetti on toinen keskeinen käsite, jota hyödynnän vuokratyön tarkastelussa. Vuokratyöhän liittyvässä viestinnässä ei käsitellä vain sitä mitä vuokratyö ja työelämä ovat tai millaisiksi niitä tulisi kehittää. Sama määrittelyprosessi on käynnissä myös vuokratyötä tekeviin henkilöihin liittyen. Sosiaalitieteissä ei vallitse yhtä näkemystä siitä, mitä identiteetillä tarkoitetaan. Vaikka sosiaalitieteilijät ovat melko yksimielisiä siitä, että identiteetit ovat kulttuurisesti tuotettu tietyissä sosiaalisissa ja historiallisissa konteksteissa, ei ole yksimielisyyttä tai yleisesti hyväksyttyä teoriaa siitä, kuinka tämä prosessi toimii (Turner 2003, 213).

Hall tyypittelee kolme erilaista tapaa käsittää identiteettiä. Näistä kaksi on hänen mukaansa suurelta osin väistyneitä ja ne heijastelevat lähinnä teollistuvan ja esiteollisen yhteiskunnan maailmankuvaa ja ihmiskäsitystä. Nykyinen, postmoderni, käsitys korostaa, että subjektilla ei ole olemuksellista tai pysyvää identiteettiä, eikä identiteetti koskaan varsinaisesti tule valmiiksi tai kasvaa lopulliseen muotoonsa. Sen sijaan se muotoutuu jatkuvasti suhteessa niihin tapoihin, joilla meitä representoidaan ja joilla meitä puhutellaan ympäröivissä kulttuurisissa järjestelmissä. Subjekti ottaa useita eri identiteettejä, eivätkä ne välttämättä ryhmitä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi minkään ydinminän tai muita perustavamman ”herraidentiteetin” ympärille. (Hall 1999, 21-28.)

Hall puhuu identiteetin hajakeskitetystä luonteesta, millä hän ilmeisesti viittaa tapaan käsitteellistää identiteetti Foucault’ta seuraten diskurssien puitteissa rakentuneiksi positioiksi. Siinä identiteetti (tai subjektius) ikään kuin paikannetaan ensisijaisesti yksilösubjektin ulkopuolelle, kulttuurisiin diskursseihin, puhutteluihin, representaatioihin tai merkityksenantoihin. (Hall 1999, 247). Identiteetin ei niinkään ajatella kasvavan yksilön sisältä. Se on pikemminkin yksilön ulkopuolella kulttuurisesti rakennettu idea, jotain mikä omaksutaan, tai jota mahdollisesti asetetaan vastustamaan. Identiteettiä rakentaviksi ensisijaisiksi tekijöiksi ei kulttuuritutkimuksessa usein myöskään lueta taloudellisia tekijöitä tai yksilön taloudellista asemaa. Päinvastoin enemmän tulkitaan, että myös taloudelliset asemat ja eritoteen niihin liittyvät ”sisäänkirjoitukset” ja itsestäänselvyydet eivät ole tulkittavissa faktoiksi vaan kamppailun kohteeksi – jatkuvan määrittelyn ja uudelleen määrittelyn prosessiksi (du Gay 1997, 4, 291-294).

Subjektiposition ohella voidaan puhua myös identiteetin kontingentista luonteesta. Kun sanotaan, että jokin on kontingentti, tarkoitetaan, että sen olemisen tapa määräytyy jostain itse asian/olennon ulkopuolisesta tekijästä. Kontingentti identiteetti ei siis itsessään sisällä selitystä sille, miksi se on tietynlainen, koska sen muotoutuminen tapahtuu sen ulkoisten tekijöiden ehdoilla. Koska nämä ulkoiset tekijät käytännössä ovat irrottamattomasti kytköksissä siihen lopputulokseen, millaiseksi identiteetti kehittyy, niitä voidaan pitää yhtenä identiteetin muodostumisen peruskivenä. (du Gay 1997, 289.) Kontingentit identiteetit voidaan puolestaan käsittää enemmän vaikutuksia vastaanottaviksi, kuin mitä sisäsyntyisen identiteetin ajatus mahdollistaa (Turner 2003, 213).

Hall painottaa identiteettien muodostumista representaatioiden kautta. Hänen mukaansa ei ole varsinaisesti olemassa valmiita identiteettejä, jotka voitaisiin kuvata. Pikemminkin Identiteetit muodostuvatkin esittämisen eli representaation sisällä, eivät sen ulkopuolella. (Hall 1999, 223.) Identiteetit liittyvät siihen, kuinka historian, kielen ja kulttuurin tarjoamia resursseja käytetään tullessa joksikin eikä niinkään oltaessa

joitakuuta. Kyse ei siis ole siitä, keitä me olemme tai mistä me tulimme, vaan siitä keitä meistä voi tulla, kuinka meidät on esitetty ja mikä kaikki vaikuttaa siihen, kuinka mahdollisesti esitämme itsemme. (em., 250.)

Se identiteetti, joka toimijoille muodostuu, on diskursiivisesti tuotettu. Se muuttuvien representaatioiden ja käytäntöjen lopputulema (du Gay 1997, 295). Juuri tähän liittyy myös ajatus, että postmodernin ajan identiteetit voivat olla entistä moninaisempia, limittäisiä tai jopa keskenään ristiriitaisia. Kun merkitysten ja kulttuuristen representaatioiden järjestelmät lisääntyvät, kohtaamme mahdollisten identiteettien hämmentävän ja nopeasti vaihtuvan moneuden, jossa tunnemme voivamme ainakin tilapäisesti identifioitua mihin tahansa tarjotuista identiteeteistä (Hall 1999, 23).

3.3.2.3. Työ, ammatti ja identiteetti

Hall puhuu omissa kirjoituksissaan ensisijaisesti etnisistä ja kansallisista identiteeteistä. Ajatusta identiteettien kulttuurisesti rakentuneesta luonteesta voidaan soveltaa yhtä lailla puhuttaessa ammatti-identiteeteistä – tai kuten du Gay tekee, puhuttaessa työntekijyydestä, siitä mitä työ ja työntekijänä oleminen merkitsevät. du Gay ei kannata, että olisi edes mielekästä pyrkiä tunnistamaan jonkinlainen objektiivinen ja tyhjentyvä työn merkitys. Se, mitä tarkoittaa olla työntekijä on vaihdellut eri aikakausina. Ne dispositiot, toimet ja piirteet, jotka määrittävät työn työksi, eivät omaa mitään essentialistista muotoa. (du Gay 1997, 287, 314)

Sama pätee myös yksittäisiin ammatteihin ja niihin liittyviin identiteetteihin. du Gay huomauttaa, että ammatti-identiteettiäkään ei ole tarkoituksenmukaista ajatella niin, että johonkin ammattiasemaan yhdistetty identiteetti olisi objektiivisesti kiinnitettynä tähän ammattiin: Että kyseessä oleva ammatti luonnostaan kantaisi keskeisiä piirteitä, jotka ovat pysyviä ja jotka ohjaavat niiden piirissä olevat henkilöt toimimaan ja käyttäytymään tietyllä tavalla. (du Gay 1997, 288.)

du Gay painottaa, että myös ”työntekijä” ja ”työnantaja” ovat konsepteja, jotka ovat kontingenteja luonnostaan – eli ne voivat saada eri ajanjaksoina, eri paikoissa ja eri kulttuureissa erilaisia merkityksenantoja (du Gay 1997, 293-294). Se, mitä merkitsee olla työntekijä, johtaja, kuluttaja tai jokin muu taloudellinen toimija, vaihtelee ajan ja kontekstin mukaan, eikä näin ole löydettävissä taloudellisten toimijuuksien syvintä, aitoa ja oikeaa olemusta. Ennemminkin tällainen ”olemus” on taloudellisen elämän hallinnoinnin – millä tässä yhteydessä tarkoitetaan erilaisia tapoja representoida asia, sekä toimimista jonkin tietyn konseptin pohjalta – aikaansaannos. (du Gay 1997, 287.)

Vuokratyön tarkastelun osalta tämä tarkoittaa lähtöoletuksena sitä, että ei ole olemassa valmista, kaikkialla yhtenäistä vuokratyöläisidentiteettiä, joka voitaisiin tunnistaa tekstiaineistoista tarkastelemalla tekstissä esiintyviä kuvauksia. Sen sijaan identiteetti on lähtökohtaisesti jotain, mikä on sosiaalisesti rakennettua, ja tässä tarkastelun keskiössä on, miten tämä rakentuminen tapahtuu näissä viestimissä. Tarkastelemissani viesteissä kerrotaan, että vuokratyöntekijyyteen liittyisi tietynlainen identiteetti ja jokseenkin yhtenäinen asema, yhteiset intressit tai elämäntilanne. Ne ovat jokseenkin yksinkertaistavia ja varsin tarkoitushakuisia kuvauksia siitä, mitä on olla vuokratyöntekijä. Yksittäiset tekstit on mahdollista nähdä osana tätä prosessia, jossa vuokratyöläisyyteen liittyvää identiteettiä luodaan. Yksittäisiä tekstejä voidaan pitää pieninä valtatekoina, määrittely- ja luonnollistamisyrityksinä, jotka rakentavat toimijakuvauksia tiettyyn suuntaan.

3.4. Tutkimusmenetelmät ja analyysiprosessi

Tutkimusmenetelmänä sovellan sisällönanalyysia kohtalaisen teorialähtöisessä, strukturoidussa muodossa ja ajoittain myös kvantifioivalla otteella. Soveltamani asetelma on pitkälti suunniteltu palvelemaan myös kuvien analyysia, koska alun perin suunnittelin ottavani tarkasteluun myös kirjoitusten ohessa olevat kuvat (n. 100 kpl) analyysiin mukaan. Koska aineistoa oli määrällisesti paljon, tarkoitus oli jo ennen analyysia tehdä vahva raja- jaus niistä asioista, joita lähtisin tarkastelemaan. Tekstisisältöjen analyysi kuitenkin osoittautui tällä tarkastelun tavalla kohtalaisen mielenkiinnostomaksi, joten päädyin täydentämään sitä enemmän aineistolähtöisellä tavalla muodostaa aineiston havainnoista yleistettyjä kuvauksia ennalta rajaamien löyhien suuntaa antavien kysymysten puitteissa. Tämä oli kuitenkin siinä määrin työläs etenemisen tapa, että kuvien käytöstä jouduin ajankäytön vuoksi luopumaan. Kuvia olen lopulta käyttänyt lähinnä täydentävinä tietolähteinä, esimerkiksi tarkastellessani kuvattavan työntekijän ikää ja sukupuolta silloin, kun niitä ei häntä esittelevässä tekstissä erikseen mainita.

3.4.1. Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jolla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sen toteutustavoista on erilaisia variaatioita ja analyysi voidaan tehdä enemmän määrällisesti, laadullisesti, aineisto- tai teorialähtöisesti. Määrällisesti painottuva sisällön analyysi on kuvien ja tekstin järjestelmällistä muuttamista numeroiksi. Laadullisesti painottuvassa kuvailussa pyritään hahmottelemaan toistuvia teemoja, jolloin ei niinkään painoteta määriä, vaan sitä, mitä kussakin teemassa on sanottu. Näinkin aineistoa on mahdollista tarkastella monesta eri kulmasta: voidaan hakea erilaisuutta tai samuutta tai toiminnan logiikkaa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95, 105.)

Sovellan yhdistellen ja hieman löyhennetysti Seppäsen (2005, 147-162) ja Bellin (2004) hahmottelema strukturoitua sisällönanalyysin lähestymistapa, jossa pyritään lyömään aineistosta tarkasteltavat asioiden lukkoon kohtalaisen aikaisessa vaiheessa analyysiä ja sitten tarkastelemaan näitä jokaisen yksittäisen havaintoyksikön kohdalla. Molempien hahmottelemat asetelmat ovat varsinaisesti tarkoitettu visuaalisen aineiston analysoimiseen, mutta mielestäni tässä tapauksessa ei ole käytännön merkitystä, onko tarkasteltava asia esitetty aineistossa kuvana vai sanoina – sillä kyse on käytännössä tulkittujen ilmisisältöjen esiintyvyyden tarkastelusta. Tässä lähestymistavassa hahmotellaan ensimmäisenä aiemman teoreettisen tiedon, arkikokemuksen sekä alustavan aineistoon tutustumisen jälkeen koodausrunko, jossa määritellään kaikki tarkasteltavat muuttujat, muuttujien saamat mahdolliset arvot sekä määritellään perusteet, joilla havainnot luokitellaan ennalta määriteltyihin muuttujaluokkiin. (Bell 2004, 13-16; Seppänen 2005, 157.) Pyrkimyksenä on muodostaa tarkastelukehikko, jossa kiinnostavat piirteet olisi muutettu yksittäisiksi muuttujiksi, joita sitten tarkastellaan jokaisen määritellyn tarkasteluyksikön osalta.

Tällaisen analyysin taustalla näkyy objektiivisuuden ja toistettavuuden ihanne. Ideaalilanteessa muuttujarvojen pitäisi kuvata kaikki mahdolliset lopputulemat, jotka kyseinen kategoria voi saada ja yhdestä havaintoyksiköstä havaittu piirre voitaisiin luokitella yhteen – ja vain yhteen – muuttujan arvoon (Bell 2004, 13-16). Pyrkimyksenä on, että kun koodausrunko on kerran tehty, sitä ei saisi koodausvaiheessa enää muuttaa (Seppänen 2005, 157).

Lähestymistapaa on kritisoitu siitä, että se on vain näennäisesti objektiivista. Kulttuuristen tekstien kompleksisuus tarkoittaa, että joko vain sellaiset tarkasteltavat kategoriat, joita voidaan pitää hyvin vakiintuneina, voidaan ottaa tarkasteluun tai muutoin sisällönanalyysi tuo mukanaan tarkoitushakuisia ja hyvin tulkinnanvaraisia abstraktioita näennäisesti objektiivisiin muuttujaluokituksiinsa. (Bell 2004, 24.) Rose (2012, 101) kirjoittaa samaan tapaan, että vaikka sisällön analyysiin kuuluu ajatus tietynasteisesta toistettavuudesta ja tutkijasta riippumattomista luokitusperiaatteista, kaikki vaiheet tutkimuskysymyksen muotoilusta, kategorioiden muodostamiseen ja tulosten tulkitsemiseen edellyttävät merkityksien tulkintaa ja merkittävyyden arvioimista.

Tietyllä tapaa näin menetelty analyysi välttämättä tekeekin sen, että tarkastelijan ennako-oletukset tulevat vahvasti suuntaamaan, millaiseksi tutkimustulokset muotoutuvat. Edellä sanottu pätee kuitenkin lähes kaikkeen tutkimukseen, sillä mikään tutkimus ei ole riippumaton tutkijan valinnoista eikä kulttuurisia merkityksiä varsinaisesti voi täydellisen objektiivisesti mitata tai tulkita millään menetelmällä. Käytännössä strukturoidussa sisällönanalyysissä aineiston hyvin rikas sisältö tulee analyysissä hajotetuksi osiin ja siitä tulee valikoiduksi tarkasteluun tietyt piirteet (Rose 2012, 81, 91). Sisällön analyysin hyveitä ovat, että se on

eksplisiittistä ja systemaattista. Sen puitteissa saatuja tuloksia olisi kuitenkin hyvä pitää ehdollisina ja kontekstiinsa sidoksissa olevina. (Bell 2004, 26.)

3.4.2. Analyysiprosessin eteneminen

Kysymykset, joihin pyrin hakemaan vastausta pyörivät kolmen pääteeman ympärillä: Ensinnäkin tarkastelen, millaisena vuokratyö kuvataan, toiseksi millaisena vuokratyöntekijät sekä heidän toiminnan tilansa hahmottuvat ja kolmanneksi, millaisia normeja työmarkkinoille yleensäkin kerrotaan.

Kustakin yksittäisestä tekstistä olen tarkastellut seuraavia asioita:

- **Julkaisun tiedot:** julkaisija, lehden numero, ilmestymisajankohta, tekstin tyyppi, pituus sivuina, ohessa olevien kuvien lukumäärä ja ilmisisältö lyhyesti.
- **Vuokratyön kuvaukset:** Vuokratyö on/ei ole kirjoituksen pääasiallinen aihe, tekstin kertoja(t) ja kuvattu ala. Millaisia ovat kuvaukset vuokratyön hyvistä ja huonoista puolista sekä näihin liitetyt kuvailevat ilmaisut? Millaisena työnantajina vuokrausyritys ja käyttäjäyritys kuvataan? Miltä osin vuokratyön kerrotaan eroavan normaalista työstä tai minkä piirteiden osalta vuokratyö määritellään normaaliksi työksi?
- **Vuokratyöntekijän kuvaukset:** Kuvatun vuokratyöntekijän ikä, ammatti, koulutustaso, työhistoria, vuokratyön tekemisen kerrottu syy. Rakennetaanko vuokratyön ja ”normaalin” työntekijän osaamiseen tai persoonaan jotain merkittävää eroa? Millaiseen elämäntilanteeseen vuokratyö liitetään? Millaiseksi kuvataan vuokratyöntekijän/tekijöiden suhde ammattiliittoon (vain liittoaineisto)?
- **Työelämän normit:** Millaisia sääntöjä ja hyveitä teksteissä kerrotaan työelämässä toivottaviksi tai edellytetyiksi? Mitä vaatimuksia ja odotuksia kohdistetaan työntekijään? Millaiseksi kuvataan hyvä työntekijä?

Kunkin ryhmän alla oli aina joukko tarkentavia kysymyksiä. Osa avoimia, joihin ei ollut ennalta määriteltyjä vastauksia, osaan taas olin määritellyt jo valmiiksi niiden mahdolliset arvot.

En ole noudattanut täysin edellä mainittujen kirjoittajien ohjeita strukturoidun sisällönanalyysin tekemisestä. Olen pyrkinyt mahdollisimman pitkälle määrittelemään ennakkoon, mitä seikkoja tarkastelen jokaisesta yksittäisestä tekstistä. Sen sijaan olen joutanut vaatimuksista olla tekemättä jälkikäteen muutoksia ennalta suunniteltuun muuttujarunkoon. Olen tuonut myöhemmin tarkasteluun uusia muuttujia tai uusia arvoja valmiisiin muuttujiin, jos ennalta hahmoteltu rakenne ei ole tavoittanut mielestäni sitä, mistä aineistossa puhutaan. Käytännössä siis alustavan aineistoon tutustumisen jälkeen olen tehnyt rajauksen, mitä piirteitä ja seikkoja aineistosta lähdän tarkastelemaan ja näin rajannut ison osan aineistosta löytyvistä, sinänsä ihan

mielenkiintoisistakin seikoista tarkastelusta ulos. Olen seurannut alustavaa runkoa, mitä asioita ja teksteistä olen etsinyt ja kirjannut kohtalaisen ne ennalta määritellyllä tavalla ylös Excel-taulukoksi.

Käytännössä tarkasteltavan asian kiinnostavuus ja pyrkimys määritellä kaikki sen mahdolliset lopputulemat ennakkoon eivät useinkaan käy käsi kädessä. Monen tarkasteltavan piirteen (etenkin tarkastelleessa miten tai millaiseksi jokin seikka kuvataan) tämä on käytännössä mahdotonta, joten olen ajoittain lähestynyt aineistoa myös päinvastaisesta tulokulmasta ja lähtenyt ilman valmiiksi lukittuja lopputulemia tarkastelemaan, miten aineistossa puhutaan ilmiöstä X. Nämä olen käynyt läpi ensin tehden oman referointini/tulkintani tekstin ilmisällöstä, Exceliä hyödyntäen taulukoinut ne, sekä liittänyt oheen tähän liittyvät tekstikohdat. Näin pyrin luomaan yleisempiä luokituksia yhteen kootuista teksteistä etsien toistuvia teemoja ja sijoitellen yksittäisiä kuvauksia ja sisältöjä aina yleisempään "laatikkoonsa", kunnes olin muodostanut muutaman laadullisesti yleistetyn luokan, jota tässä tapauksessa voisi nimittää myös representaation tavaksi.

Liittoaineistossa, jossa oli etenkin vuokratyön huonouden kuvausten osalta paljon toistoa, toteutin muutamassa kohtaa etenemisen myös takaisin toisinpäin. Eli olen tarkastellut, montako tekstiä oli mihinkin laatikkoon päätynyt. Yritysten internetsivuissa painotin lähinnä laadullista analyysia, tarkastellen, miten jostakin asiasta puhutaan tai millaisena jokin asia kuvataan. Tässä tapauksessa, kun puhujina voidaan lopultaan pitää vain kahta eri yritystä, ei internetsivujen analysointi ensisijaisesti määrällisellä luokittelulla ollut tarkoituksenmukaista. Vaikka tekstiä viivoittimella mitaten oli paljon, ne olivat kuitenkin rakennettu olemaan vain kaksi yhtenäistä kokonaisuutta.

4. VUOKRATYÖN LAATU, ONGELMAT JA HYÖDYT

Tässä luvussa tarkastelen, millaisia mielikuvia vuokrausyritykset ja ammattiliitot pyrkivät luomaan vuokratyöstä ja työelämästä yleensäkin ja millaisia keinoja kirjoituksissa tähän käytetään. Aloitan käymällä läpi liittojen tyypillisimmän tavan kuvata vuokratyö työelämän ongelmana ja huonona työnä. Liittojen lehdissäkään kaikki puhe ei tule yhtenä äänenä kaikkialla samanlaisena, vaan niistäkin on löydettävissä ajoittain vuokratyön tapauskohtaista hyväksymistä. Käyn tässä läpi, millaisia myönteisiä piirteitä vuokratyöhön liittojen kirjoituksissa liitetään ja palaan vuokratyön tapauskohtaisiin legitimaatioihin myöhemmin luvussa kuusi. Ammattiliittojen kirjoitusten jälkeen siirryn kuvaamaan, millaisia vuokratyön ja työelämän kuvauksia vuokratyöyritysten omassa viestinnässä tuotetaan. Lopuksi pohdin, onko näissä ensisilmäyksellä täysin vastakkaisissa kuvauksissa vuokratyöstä kuitenkin löydettävissä yhteisiä piirteitä ja mitä merkitystä on sillä, että vuokratyöstä puhuttaessa tässä tarkastellut tahot puhuvat pitkälti eri asioista.

4.1. Vuokratyön kuvaukset liittojen lehdissä

4.1.1. Vuokratyöstä kirjoittaminen liittojulkaisuissa

Vuokratyöstä kirjoittamisen yleisyyden liiton lehdissä voisi summata siten, että vuokratyöstä puhutaan usein, mutta vähän. Sana ”vuokratyö” esiintyy niissä usein (keskimäärin kolmessa lehdessä neljästä), mutta useimmiten lyhyinä sivumainintoina. Niistä teksteistä, joissa vuokratyö mainitaan, se on kahdessa tekstissä kolmesta vain parin lauseen mittainen sivumaininta.

Kahden lehden välillä on tässä suhteessa eroja. Ahjossa vuokratyö mainitaan lähes jokaisessa lehdessä, mutta se mainitaan pääasiassa sivulauseiden sivuhuomautuksina. Poikkeuksena on vuosi 2010, jolloin vuokratyötä käsiteltiin useissa artikkeleissa usean sivun mitalta. Sen sijaan vuosilta 2014 ja 2015 vain viisi kirjoitusta käsittelee varsinaisesti vuokratyötä. Pamissa vuokratyö mainitaan hieman harvemmin, mutta kun siitä kirjoitetaan, siihen myös keskitytään enemmän. Tarkasteltuna aikana Pam-lehden joka kolmas vuokratyön maininneista kirjoituksista myös käsittelee sitä tärkeimpänä tai keskeisenä aiheenaan. Taulukoissa neljä ja viisi on tarkemmin kuvattu, paljonko vuokratyöstä on kirjoitettu. Ensimmäisessä taulukossa on kuvattu, montako vuokratyön mainitsevaa tekstiä kultakin vuodelta löytyy. Jälkimmäisessä taulukossa on tarkasteltu, monessako kirjoituksessa vuokratyö mainitaan ohimennen ja monessako se on kirjoituksen keskeinen aihe. Taulukoissa vertailussa on vain 2013-2015 lehdet, sillä vain tältä ajalta on ollut saatavilla molempia lehtiä.

Taulukko 4. Vuokratyöaiheisten tekstien lukumäärä liittojen lehdissä vuosina 2013-2015

Lehdet	Vuonna ilmestyneet lehdet lkm.	Vuokratyöstä puhutaan lehtien lkm.	Vuokratyöstä puhutaan lehtien %
Pam 2015	2	2	100 %
Ahjo 2015	2	2	100 %
Pam 2014	15	10	67 %
Ahjo 2014	16	13	81 %
Pam 2013	20	12	60 %
Ahjo 2013	-	-	-
Yhteensä	55	39	71 %

Taulukko 5. Vuokratyöstä kirjottamisen tapa liittojen lehdissä vuosina 2013-2015

Lehdet	Vuokratyön mainitsemat tekstit yht.	Vuokratyö tekstissä sivumainintana lkm.	Vuokratyö keskeisenä aiheena tekstien lkm.	Vuokratyö keskeisenä aiheena tekstien osuus %
Pam 2015	2	2	0	0 %
Ahjo 2015	2	1	1	50 %
Pam 2014	20	14	6	30 %
Ahjo 2014	27	22	5	19 %
Pam 2013	27	15	12	44 %
Ahjo 2013	-	-	1	-
Yhteensä	78	54	24	31 %

4.1.1.1. Vuokratyön kuva on pääasiassa ongelmalähtöinen

Pääsääntöisesti vuokratyön erityislaatuisuuden kuvaus muodostuu sen ongelmista ja niistä vakituiseen työhön liitetyistä piirteistä, jotka vuokratyöstä jäävät puuttumaan. Keskeisimpinä puutteina nousevat esiin vuokratyöhön liittyvä heikompi palkkaus, työn epävarmuus ja vuokratyöntekijöiden kohtaama eriarvoinen kohtelu. Nämä puutteet kerrotaan lehdestä ja tekstistä toiseen kohtalaisen yhdenmukaisesti ja samoja asioita toistaen. Ryhmittelin teksteistä karkean laadullisen jaon tyyppillisimpiin puhesisältöihin ja samalla tarkastelin, kuinka monessa kirjoituksessa ne esiintyivät. Taulukossa kuusi on kuvattu puhetaipojen yleisyydet ja niiden sisältö avattu tarkemmin sen jälkeen.

Taulukko 6. Vuokratyön kuvaamisen tavat liittoaineistossa.

Vuokratyöstä puhumisen tapa	Ahjo	Pam	Yht.
Vuokratyöntekijän heikko asema	22	13	35
Kollektiivinen lisääntyvä uhka	22	5	27
Työnantajan paheksunta	12	12	24
Epätyyppilliset työt samaistetaan	7	5	12
Vuokratyö ainoana vaihtoehtona	6	6	12
Vuokratyö lisätyövoimana	5	7	12
Vuokratyö normaalina	5	4	9
muut	2	7	9

Vuokratyöstä puhuttaessa liittolehdistä teksti käsittelee useimmiten seuraavia aihepiirejä:

- **Vuokratyöntekijän heikko asema:** Tuodaan esiin vuokratyöhön liittyvää heikkoa asemaa, esimerkiksi liittyen palkkaukseen, asemaan työyhteisössä tai epävarmaan elämäntilanteeseen.
- **Kollektiivinen, lisääntyvä uhka:** Vuokratyö kerrotaan työntekijöiden yhteisöä (työyhteisöä, ammattiryhmää tai ammattiliittoa) uhkaavana, alati kasvavana ongelmana. Sen yleistymisestä ollaan huolestuneita vaatien, että liiton, lainsäätäjän tai työyhteisön on reagoitava kasvavaan uhkaan.
- **Työnantajan paheksunta:** Vuokratyötä käytetään keinona kuvata työnantaja huonossa valossa. Tekstissä tuodaan vuokratyön käyttöön liittyen esiin työnantajan toiminnan lainvastaisuutta, moraalittomuutta tai epäilyjä tarkoituksellisesta huijaamisesta tai veronkierrosta.
- **Epätyyppilliset työt samaistetaan:** Vuokratyö niputetaan yhdeksi tapaukseksi epätyyppillisiä työsuhteita. Se rinnastetaan nollasopimuksiin, osa-aikaisuuksiin, pätkätyöhön tai pakkoyrittäjäyhteyteen ja niistä puhutaan yhtenä yhtenäisenä ilmiönä.
- **Vuokratyö työttömän viimeisenä vaihtoehtona:** Vuokratyö on työttömän ainoa, joskin kurja, mahdollisuus työllistyä. Sen tekeminen rinnastetaan epäonnistumiseen löytää vakituinen työpaikka ja se samaistetaan enemmän työttömyyteen kuin oikeaan työhön.

Edellä olevia puhetapoja yhdessä voi pitää liittolehdistä hallitsevana tapana kuvata vuokratyötä. Ne muodostavat sisäisesti kohtalaisen yhtenäisen kokonaisuuden, joka kietoutuu ensisijaisesti vuokratyöntekijän heikkoon asemaan ja sen vuoksi pyrkimykseen torjua vuokratyön käyttö työpaikoilta. Työntekijän heikkoon asemaan keskittyessä vuokratyö niputetaan yhteen muiden epätyyppillisten työn muotojen kanssa, jotka kuvataan huonoina töinä, joita tehdään vain, koska muuta työtä ei ole saatavilla. Samassa yhteydessä niiden käyttö tuomitaan lain tai ainakin hyvä tavan ja moraalin vastaisina.

Edellä sanottu ei kuitenkaan kuvaa kaikkia kirjoituksia, vaan lehdistä löytyy myös vähemmän tuomitseva sävy. Vuokratyön käytölle löytyi tilannekohtaisesti ymmärrystä ja aika usein se nähtiin työntekijänkin kannalta kuitenkin työttömyyttä toivottavampana. Nämä tekstit eivät muodosta yhtä selkeää ja yhtenäistä joukkoa, kuin vuokratyötä kritisoiva puhetapa. Jonkin verran toistuvia aiheita niissä ovat:

- **Vuokratyö lisätyövoimana:** Vuokratyöstä kerrotaan työyhteisön tai yrityksen näkökulmasta työpaikan tarpeellisena lisätyövoimana tai kiireapuna.
- **Vuokratyö normaalina:** Vuokratyö mainitaan hyvin luonnollisena asiana, ilman erityistä tunnelatausta. Esimerkiksi kerrotaan, että henkilö on tehnyt vuokratyötä aiemmin tai tekee parhaillaan vuokratyötä, eikä tätä kuvata mitenkään negatiivisena tai kurjana asiantilana.

Yleisesti ottaen rakentamani teemat istuvat paremmin Ahjon kirjoituksiin, joissa vuokratyöhön liittyvät kirjoitukset toistavat enemmän toisiaan. Pamin vuokratyöhön liittyvät kirjoitukset puolestaan ovat keskenään vähemmän yhdenmukaisia. Merkittävä ero kahden lehden välillä on, että Ahjossa vuokratyö kuvataan useimmin työnä, joka saattaa työntekijän heikkoon asemaan – ja tämä on koko työntekijöiden joukkoon kohdistuva uhka. Uhka voi kohdistua kaikkiin työntekijöihin, metallialan työntekijöihin tai yksittäisen työpaikan työntekijöihin, mutta vuokratyö kuvataan vain harvoin yksittäisen vuokratyöntekijän henkilökohtaisena ongelmana. Yhteisen uhan vuoksi myös tarvetta metalliliiton ja metalliliittolaisten yhteiselle toiminnalle painotetaan.

Sen sijaan Pamissa tällainen kollektiivista uhkaa painottava puhetapa on melko harvinainen. Pamissakin vuokratyöntekijän heikko asema tuodaan vahvasti esille, mutta työntekijöiden yhteistoiminnan sijaan korostuu työnantajien toiminnan paheksuminen. Pam-lehtien kuvauksista piiryy mielikuva työnantajista, jotka yleisenä käytäntönä käyttävät vuokratyöntekijöitä silloinkin, kun työvoiman tarve olisi jatkuvaa. Vuokratyön käyttö kuvataan esimerkiksi omiin työntekijöihin kohdistettuna kiristämisen keinona tai välinpitämättömyytenä työntekijöiden työssä viihtymisestä tai toimeentulosta. Liiton toimintaa tai tarvetta esimerkiksi yhteisille mielenilmauksille sen sijaan ei nosteta esiin. Pamin kollektiivisena uhkana näyttäytyy paremminkin osa-aikatyön yleisyys ja tähän liittyen keskustelu siitä, millä periaatteella työnantajan tulisi tarjota osa-aikaisille työntekijöilleen lisää työtunteja ja kenellä on niihin ensisijainen oikeus. Näissä kirjoituksissa vuokratyöntekijät kuitenkin näyttävät enemmän ulkopuolisilta jonossa etuiloilta ja työpaikalta torjuttavalta uhalta, kuin puolustamista kaipaavalta, heikommalta taholta.

4.1.1.2. Vuokratyön kertojat: liiton edustajat ja toimittajat

Vuokratyöstä kirjoittamisen tapaa osaltaan selittää, ketkä useimmiten ovat äänessä lehdissä, kun vuokratyöstä kerrotaan. Useimmiten vuokratyötä ovat määrittelemässä ja kommentoimassa liittojen

luottamusmiehet tai muut liiton toimijat. Myös toimittajien äänellä tapahtuva uutisointi ja faktatyyppinen kerronta yleisesti tiedetyistä tosiasioista vuokratyöstä ovat vahvasti edustettuna. Edellisiin verrattuna vuokratyöntekijöiden käyttö vuokratyön esittelijöinä on kirjoituksissa verrattain vähäistä. Eri alojen asiantuntijoitakin käytetään vuokratyön kertojina lähes yhtä paljon kuin vuokratyöntekijöitä itseään. Vuokratyötä käyttäviä tai välittäviä yrityksiä on oletetustikin näissä lehdissä vähemmän äänessä. Useammin työnantajan äänenä esiintyy käyttäjäyrityksen lähiesimies.

Taulukossa seitsemän on tarkempi erittely, ketkä ovat liittojen lehdissä äänessä, kun vuokratyöstä puhutaan. Taulukon puhujakategoria ”toimittaja” pitää sisällään faktatyylliset ja yleisellä tasolla asioita toteavat kirjoitukset, joista ei ilmene, kuka olisi esimerkiksi asiantuntijataho, jonka tietämykseen tekstissä viitataan. Luokkaan ”muu” taas koostuu pitkälti eri alojen asiantuntijoista ja tutkijoista.

Taulukko 7. Vuokratyöaiheisen kirjoituksen kertojat liittojen kirjoituksissa

Kertojat vuokratyöaiheisissa kirjoituksissa	ahjo	pam	yht.
Toimittaja, faktatyyppinen kerronta	14	24	38
Luottamusmies/liiton toimija	17	15	32
Vuokratyöntekijä	8	10	18
Muu	9	5	14
Käyttäjyryityksen edustaja	1	6	7
Käyttäjyryityksen työntekijä	1	4	5
Vuokrausyrityksen edustaja	1	4	5

Kahdella lehdellä on keskenään huomattava ero, keitä ne käyttävät vuokratyön kertojina. Ahjossa äänessä ovat pääasiassa luottamusmiehet ja muut liittoaktiivit. Myös faktatyyppinen, toteava kerronta on yleistä ja erityyppisiä asiantuntijoita on myös suhteessa enemmän äänessä. Yritysten edustajia sen sijaan on äänessä hyvin harvoin. Faktatyyppinen kerronta sekä moniääniset kirjoitukset ovat enemmän Pamin juttu. Numeerisesti tarkasteltuna Pamissa liiton toimijat ovat lähes yhtä paljon äänessä kuin Ahjossakin. Artikkeleita lukiessa kuitenkin huomaa, että heidän roolinsa vuokratyön määrittelijöinä on selvästi vähäisempi. Pamin teksteissä usein haastatellaan työntekijöitä, vuokratyöntekijöitä, työnantajaa, asiantuntijoita ja vuokrausyrityksen edustajaa ja kerrotaan asia näin useammasta näkökulmasta. Luultavasti juuri tästä syystä niiden vuokratyöaiheiset kirjoitukset eivät niin paljoa toista itseään kuin Ahjon kirjoitukset.

Oletetusti se kuka puhuu, vaikuttaa myös siihen mitä puhutaan. Puhujien ja puheenaiheiden välistä yhteisvaihtelua teksteissä on määrällisesti tarkasteltu taulukossa kahdeksan. Taulukosta on kuitenkin hyvä huomata, että se kuvaa niiden artikkelien lukumääriä, joissa esiintyy yhdessä sekä kuvattu sisältö ja kertoja.

Puheteema- tai puhujaluokat ovat koodattu binaarisina muuttujina (esiintyy/ei esiinny), mistä syystä ne eivät ole toisensa poissulkevia, eli samassa tekstissä voi olla äänessä monta eri puhujaa ja sama teksti voi kuvata vuokratyön useammalla eri tavalla. Tämän vuoksi binaarimuuttujien yhdistelmien lukumääriä kuvaava taulukko ei välttämättä kuvaa yksittäisten puhesisältöjen ja puhujien yhteyttä, vaan tämä yhteys jää lähinnä viitteelliseksi.

Taulukko8. Liittolehtien tekstien lukumäärät puheenaiheen ja puhujan mukaan.

	Vuokratyöntekijän heikko asema	Kollektiivinen, lisääntyvä uhka	Työnantajan paheksunta	Vuokratyö ainoana vaihtoehtona	Epättyypilliset työsuhteet samaistetaan	Vuokratyö lisättyvoimana	Vuokratyö normaalina
Luottamusmies, liiton edustaja	16	16	9	5	6	4	3
Toimittaja	10	8	9	4	4	4	1
Vuokratyöntekijä	8	1	4	4	2	1	6
Muu	8	4	4	3	3	0	0
Käyttäjäyrityksen edustaja	2	0	1	0	0	4	1
Vuokrausyrityksen edustaja	2	1	1	1	1	0	1
Käyttäjäyrityksen työntekijä	2	0	1	0	0	1	1

Luottamusmiesten puhetapoja taulukosta tarkastellen näyttää, että liiton edustajat katsovat asiaa ammattiliiton ja työntekijöiden kollektiivin kautta ja ovat kirjoituksissa huolissaan vakituisten töiden säilymisestä. He korostavat vuokratyön muodostamaa uhkaa työntekijöille yleensäkin ja vuokratyöntekijän heikkoa asemaa ja tuovat esiin myös työntekijän toiminnan moraalittomuutta. Luottamusmiesten tapa puhua vuokratyöntekijöistä näyttääkin olevan Ahjossa se vuokratyön määrittelyn tapa, joka kuuluu ylitse muiden ja toistuu hyvin samanlaisina useissa puheenvuoroissa. Pamissa yleisin kerronnan tapa oli taas faktatyyppinen, toimittajan äänellä tapahtuva kerronta ja se puolestaan jakautuu tasaisemmin tarkasteltuihin eri teemoihin – ja useammin jää myös koko tarkastelukehikon ulkopuolelle, mikä näkyy vastaavan rivin pienempinä lukumäärinä. Tämäkin vuoksi näyttää siltä, että edellä hahmoteltu kuvaus vuokratyön tyyppillisestä ongelmakuvauksesta on enemmänkin Ahjon kuin Pamin tyyppinen kuvaus.

Luottamusmiesten luontevana vastaajana olisivat työnantajat, mutta heitä ei odotetustikaan näissä lehdissä paljoa haastatella. Näin näyttääkin, että ainoa taho, joka näissä lehdissä rakentaa eniten vaihtoehtoista tapaa puhuva vuokratyöstä ovat vuokratyöntekijät itse. Kuten taulukosta kahdeksan näkyy, vuokratyöntekijät korostivat useimmiten omaa heikkoa asemaansa, mutta he ovat tässä aineistossa myös se

taho, joka tarkastelluista puhujaryhmistä puhuu vuokratyöstä eniten myös myönteisessä sävyssä työuran normaalina vaiheena. Suorastaan ylistäviä kehuja vuokratyö ei kirjoituksissa saa kuin yhdeltä vuokratyöntekijältä, mutta muutamia löytyy, jotka eivät millään tavoin tuo esille kärsivänsä vuokratyön tekemisestä tai jotka puhuvat vuokratyöstä ihan tavanomaisena työnä.

4.1.2. Vuokratyöstä esiin nostetut ongelmat

Vuokratyön suurimpana epäkohtana ammattiliittojen kirjoituksissa kerrotaan vuokratyön turvattomuus ja epävarmuus. Työ on pätkittäistä, osa-aikaista eikä vuokratyöntekijällä ole koskaan varmuutta työsuhteen kestosta, jatkumisesta tai välttämättä edes seuraavasta työvuorosta. Työntekijän kannalta epävarmuus tarkoittaa stressaava elämäntilannetta, jossa on vaikeaa suunnitella elämäänsä eteenpäin. Satunnaisen keikkatyön ei katsota tarjoavan sellaista taloudellista turvaa, mikä työstä kuuluisi saada. Työn epävarmuudesta johtuen puhuttaessa vuokratyöntekijöiden palkasta, ei puhuta ainoastaan sen suuruudesta (Onko palkka pieni tai suuri?) vaan myös sen jatkuvuudesta (Mitähän palkka on tässä kuussa?). Vuokratyö irrottaa näin kytköksen tietyn työn ja tietyn tulotason väliltä. Siis ajatus siitä, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhte tarkoittaisi kuulumista johonkin tiettyyn kuukausiansioluokkaan, ei ole vuokratyössä mikään itsestäänselvyys.

"...et tiedä seuraavaa viikkoa ennen kuin työnjohtaja allekirjoittaa lapun: jatkuu/ei jatku. Joka perjantai sama homma; tuskan hiki otsalla mennä hakemaan allekirjoitusta, onko ensiviikoksi töitä vai ei." Ahjo 2010

Vuokratyöntekijöiden palkan kerrotaan olevan tyypillisesti pienempi kuin vastaavaa työtä tekevien vakituisten palkka. Useimmiten syynä tähän kerrotaan juurikin edellä mainittu työn osa-aikaisuus ja keikkaluonteisuus. Vuokratyöntekijöiden kerrotaan myös tyypillisesti jäävän ulos käyttäjäyritysten omista työsuoritukseen perustuvasta palkkiojärjestelmästä, mistä johtuen palkka jää samaa työtä tekeviin vakituisiin työntekijöihin verrattuna pienemmäksi. Vuokrausyritysten rehellisyyttä palkanmaksussa kuitenkin ajoittain epäillään. Muutamit lehdissä haastatellut vuokratyöntekijät kertovat, että vuokratyöyrityksessä tehtäisiin palkanlaskennassa tahallisesti virheitä – ja ne korjataan ainoastaan niiden työntekijöiden osalta, jotka huomaavat ne ja uskaltavat myös huomauttaa virheestä.

Pääasiassa ei kiistetä, etteivätkö vuokrausyritykset maksaisi alojen työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Sekä ammattiliittojen että vuokrausyritysten viestinnässä maininta ”työehtosopimuksen mukainen palkka” yleensä käytännössä tarkoittaa lähes samaa kuin ”oikeudenmukainen palkka”. Lehtien kirjoituksista kuitenkin voi päätellä, että työehtosopimuksista löytyy kohtia, jotka mahdollistavat erisuuruiset palkat, lisät, loma- tai sairasajan korvaukset erilaisissa työsuhteissa työskenteleville henkilöille. Vuokratyöntekijöiden mainitaan

muun muassa jäävän ulos sellaisten lisien piiristä, jotka määräytyvät työsuhteen keston mukaan. Esimerkiksi matkailu- ja ravintola-alan työehtosopimus määrittää, ettei alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa työntekijällä ole oikeutta sairasajan palkkaan. Vuokratyöntekijöiden kannalta tämä on ongelmallista, sillä heidän työuransa voivat muodostua toisiaan seuraavista lyhyistä työpätkistä. Metalliliiton luottamusmiehet puolestaan kertovat, ettei työn vaatavuustasojen arvioinnissa (joiden pohjalta palkka määräytyy) noudateta välttämättä samaa tulkintaa vuokrausyrityksessä ja käyttäjäyrityksessä. Jostain syystä arvostelun kohteeksi eivät kuitenkaan nouse tällaiset sopimuskohdat tai niiden ongelmallisuus, vaan syyttävä sormi osoittaa aina työnantajaan, joka käyttää tällaisia kohtia hyväkseen. Esimerkiksi kirjoituksessa, kuinka työsuhteen jatkuvuuden tulkinta HPL:n ohjeiden mukaan vaikuttaa vuokratyöntekijän sairasajan korvaukseen kirjoitetaan:

"Viidennen vuoden työntekijän palkkaa nauttivalle muutos tuli yllätyksenä, kun sairasajalta oli maksettu vain 50 prosentin palkka... ...[Vuokrausyrityksestä] vastattiin että nyt on meininki muuttunut, jolla viitattiin näihin reiluihin vuokratöihin, sanoo myyjä, joka tulevista työvuoroistaan huolestuneena ei halua esiintyä nimellään... ...Taukoja tulee ja vuokrafirma voi tehdä niitä tahallaan. Mielestäni uusi systeemi on aika törkeä ja vuokratyöntekijöiden pitäisi havahtua siihen, myyjä toteaa." Pam 2013

Vuokratyöntekijöiden kerrotaan jäävän ulos myös useista vakituksia työntekijöitä koskevista käytännöistä ja palkkioista. Näistä osa on luonteeltaan sellaisia, että työntekijät pitävät niitä itsestään selvästi työsuhteeseen kuuluvina asioina (esim. palkalliset sairaus- ja vuosilomat tai työnantajan hankkimat suojavälineet). Näiden puuttumisella on toisaalta taloudellinen ulottuvuus (työstä saa vähemmän palkkaa tai rahanarvoisia vastikkeita), mutta ne myös alleviivaavat vuokratyöntekijöiden kertomuksissa heidän kokemustaan, että he tulevat kohdelluiksi "alemman kastin" työntekijöinä. Edellä mainittuja vähäisemmätkin erot vaikuttavat vuokratyöntekijöiden omassa kerronnassa osoittavan heille, että he ovat vähemmän arvostettuja työntekijöitä kuin muut. Tällaisia eroja ovat esimerkiksi se, että saa kuluneemmat työvaatteet kuin muilla on, tai ettei saa omaa pukukaappia, joululahjaa, liikuntaetua, kutsua pikkujouluihin, henkilökunta-alennusta työpaikkaruokailusta tai ei saa osallistua samoihin kokouksiin ja koulutuksiin kuin muut.

"Koulutusta ei anneta vaikka sama työpanos vaaditaan. - Meidän [vuokratyöntekijöiden] pitää osata 'vanhasta muistista' sellaisetkin laitteet joita ei olla koskaan nähtykään... ...Meidän täytyy aina kaikki [palkkaukseen kuuluvat lisät] älytä kysyä erikseen. Se on aina: ymmärrä kysyä, uskalla kysyä."
Ahjo 2010

Vuokratyöntekijän asema kuvataan liittojen kirjoituksissa heikoiksi yhteiskunnassa yleensäkin. Vuokratyöntekijät ovat työssä käyviä köyhiä, joiden palkka ei riitä elämiseen ja joilla ei epävarmojen tulojen vuoksi ole mahdollisuutta perheen tai kodin hankintaan. Vuokratyöhön joutuvien nuorien kuvataan ajoittain

olevan jopa suoranaisen syrjäytymisuhan alla. Lisäksi yhteiskunnallisen tukijärjestelmän katsotaan lähes pakottavan vuokratyöhön: Vuokratyösuhteen päättänyt henkilö voi menettää työttömyystukensa, jos irtisanoo työsuhteen, jossa ei ole kuitenkaan reaalisesti työtä tarjolla. Vuokratyö ei kertomuksissa näin aina edes ole työttömyyden vaihtoehto vaan se on paremminkin työttömyyden ja työnhakijuuden pysyvä tila.

"Nuori ihminen teknologiateollisuudessa on yhä useammin pätkätyöläinen ja vuokrafirman pompoteltavissa... Tarjolla on 'laillistettua orjuutta' eli vuokratyötä, huonompaa palkkaa kuin varttuneille ja epävarmuutta." Ahjo 2014

Koko yhteiskuntaa uhkaavana taloudellisena riskinä kuvataan työelämästä syrjäytyvät henkilöt, jotka erilaisia valtion tukia nostamalla aiheuttavat kustannuksia yhteiskunnalle, tai jotka ylläpitämisessä ja vaikeassa elämäntilanteessa uupueissaan menettävät työtehokkuutensa. Lääke syrjäytymistä tai yhteiskunnan elätettäväksi joutumista vastaan nähdään palkkatyössä, ja nimenomaan työntekijöiden määrittelemissä kunnollisissa ja säännöllisissä palkkatöissä.

"Yksilölle tieto siitä, että työtä on ylihuomennakin antaa mahdollisuuden suunnitella elämää, perustaa perhe, harrastaa ja kehittää itseään. Näin yhteiskunnan pyörät pyörivät paremmin." Ahjo 2014

"...EU:n tavoitteekseen asettama hyvinvoiva tietoyhteiskunta syntyy vain, jos unionin jäsenmaissa taataan säälliset, ihmisarvoisen elämän takaavat työsuhteet kaikille työntekijöille." Ahjo 2010

Edellä esitelty ongelmalähtöinen kuvaus vuokratyöstä on sellainen, jota voi pitää tavanomaisena ja perinteisenä ammattiliittojen kuvauksena vuokratyöstä. Ammattiliittojen edustajien ja työntekijöiden äänellä tapahtuvassa lehtikirjoittelussa vuokratyö kuvattiin jo 90-luvulla lähes yksinomaan lisääntyvä ongelmana ja sen yhteydessä käytettiin vahvoja kielellisiä ilmaisuja, kuten riisto, moraalittomuus, orjatyö, irtolaisuus. (Lähteenmäki 2013, 169-173.) Vuokratyön ongelmien kuvaukset tässä tarkastelemieni liittojen lehdissä ovat hyvin yhteneviä niin aineiston sisällä eri artikkelien kesken kuin myös muissa tutkimuksissa vuokratyöhön liitettyjen ongelmien kesken. Vuokratyöntekijöiden kokemaa jatkuvaa epävarmuutta ja pelkoa työn jatkumisesta on useissa tutkimuksissa tuotu esiin. Samoin sitä, että vuokratyöntekijöillä edut, joiden kertymiseen työsuhteen kesto ja katkoksettomuus vaikuttavat (esim. loman määräytyminen, lomarahat tai kokemuslisät), eivät ehdi vuokratyöntekijöillä kertyä. (esim. Viitala ym. 2006, 95-101, 115; Tanskanen 2008, 345.)

Vuokratyöntekijöiden asemaa on toisaalta pyritty parantamaan näiden ongelmien osalta. Vuonna 2008 EU-tasolla annettiin vuokratyödirektiivi, jossa määriteltiin, ettei vuokratyöntekijää voi kohdella keskeisten

työehtojen ja työolojen osalta epäsuotuisammin kuin samanlaista työtä tekevää vakituista työntekijää. (Tanskanen 2009, 305). Suomessa tuli vuonna 2012 voimaan lakimuutos, jonka mukaan ”vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä.” (Työsuojeluhallinto 2012.) Tässä aineistossa tällaisten tehtyjen lakimuutosten myönteisiä vaikutuksia ei ainakaan tuoda esille tai mainita minkäänlaista parannusta tapahtuneen. Toisaalta se, että vuokratyöstä puhutaan vuosina 2014 ja 2015 enää lähinnä nollatuntisopimusten yhteydessä voi kieliä siitä, että ongelma nähdään siirtyneeksi vuokratyöhön liittyvästä epäarvoisuudesta ja epävarmuudesta kohti nollatuntisopimuksien mukanaan tuomaa epävarmuutta – joka, toisin kuin vuokratyön ongelmat, koskee myös suoraan palkattuja työntekijöitä.

Liittojen kirjoituksissa vuokratyön, syrjäytymisen ja toimeentulon ongelmien välillä kerrotaan olevan vahva yhteys, joka esitetään yleisesti tiedettynä faktana. Tutkimustietoa asiasta on kuitenkin melko vähän. Tanskanen Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistoista tekemän vertailun mukaan vuokratyöntekijät saavat keskimäärin 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät. Tanskanen vertaili myös vuokratyöntekijöiden profiilia ja joitain työn laadusta kertovia piirteitä. Hänen mukaansa vuokratyöntekijät ovat muita nuorempia, huonommin koulutettuja, työskentelevät harvemmin korkean ammattitaidon työtehtävissä tai esimiestehtävissä, työskentelevät useammin määrä- ja osa-aikaisina, tekevät osa-aikaista työtä useammin vastentahtoisesti ja haluaisivat työskennellä muita todennäköisemmin nykyistä enemmän. Tulos oli palkkauksen ja työntekijäprofiilin osalta samansuuntainen myös hänen EU15 maita koskevassa vertailussaan. (Tanskanen 2012, 25, 34.)

Vaikka Tanskanen vertailevassa tilastollisessa tarkastelussa näyttää varsin selvältä, että vuokratyöntekijöiden palkat jäävät vertailussa jälkeen muista, on vertailtavien ”muiden” tapaus tässä ongelmallinen. Asetelma ei osoita, että palkkaero johtuisi vuokrattuna työskentelemisestä, sillä se ei tee vertailua kahden ryhmän välillä, joiden ainoa ero olisi vuokrattuna tai ei vuokrattuna työskentely. Havaittu ero voisi yhtä hyvin selittyä myös niillä työtehtävillä, joissa vuokratyötä useimmiten käytetään. Vuokratyöntekijöiden sosioekonomista asemaa on muutoin tutkittu kohtalaisen vähän muuten kuin laadullisilla aineistoilla, joten huono-osaisen vuokratyön yleisyydestä on vaikea sanoa. Vuokratyön ongelmat kuvataan liittojen kirjoituksissa keskenään hyvin samalla tavalla ja samoja ongelmia raportoidaan myös useissa vuokratyötä käsittelevissä tutkimuksissa. Tätä voi pitää viitteenä siitä, että kuvatut ongelmat ovat todellisia, vaikkei niiden yleisyydestä tai harvinaisuudesta tämän tiedon valossa voi varmasti sanoa.

4.1.3. Vuokratyön ajoittainen hyväksyminen

Tässä aineistossa vuokratyön ongelmakeskeinen kuvaus on yleisin mutta ei kuitenkaan ainoa liittojen lehtien kirjoituksista löytyvä kuvaus vuokratyöstä. Vuokratyön käytölle löytyy ajoittain ymmärrystä tai sitä ei ainakaan suoranaisesti moitita. Vuokratyö ei aina edes näyttäyty millään tavoin erikoisena, vaan siitä saatetaan kertoa myös työuran normaalina vaiheena tai ihan tavallisena työnä. Liittojen kirjoituksissa vuokratyön hyviä puolia nostetaan esiin kohtalaisen vähän. Vuokratyötä suorastaan kehuvia tekstejä löytyy koko aineistosta vain yksi. Tekstejä, joissa vuokratyöstä sen mahdollisista ongelmista huolimatta löydetään kuitenkin jotain hyvääkin, on vajaa viidennes kaikista teksteistä. (yht.14)

Yhdessä yleisönosastokirjoituksessa vuokratyöntekijä kirjoittaa, että hän erosi nollasopimuksella yhdessä yrityksessä työskentelystä ja siirtyi vuokratyöntekijäksi näin kasvattaen tulotasoaan, koska ”töitä löytyy [vuokratyöntekijänä] enemmän kuin ehtii tehdä”. Toisessa yritysesittelyssä mainitaan vuokratyön käytön yhteydessä, etteivät vuokratyöntekijät ole yrityksessä kokeneet syrjintää ja heitä on kohdeltu ihan kuin muitakin – osa on jopa vakinaistettu sittemmin yritykseen. Tässä tapauksessa yrityksen luottamusmiehekään ei erityisen vahvasti kritisoi vuokratyön käyttöä:

Päälouottamusmies Rantasen mielestä tietyissä tapauksissa vuokratyö on ihan ok, mutta ei hankään pitempiä jaksoja hyväksy."... " [Yrityksen sittemmin vakinaistetut vuokratyöntekijät] kertovat, että eivät vuokratyöläisinä olleet mitenkään muita huonommassa asemassa, kävivät samoissa palavereissa eikä palkassakaan ollut merkittäviä eroja." Ahjo 2010

Ne hyvät puolet, joita vuokratyöhön liitetään liiton julkaisuissa kuitenkin lähtevät useimmin siitä oletuksesta, että vuokratyön ainoana reaalisen vaihtona olisi työttömyys. Se, että vuokratyö voittaa työttömyyden, on ainut myönteinen asia vuokratyöstä, josta ollaan pitkin lehtiä eri kirjoituksissa samaa mieltä. Myös sitä pidetään myönteisenä, että sitä kautta uudet alalle tulijat ja vaikeasti työllistyvät ryhmät voivat saada ”jalkansa oven väliin”. Vastaavan kaltainen työllisyys-diskurssi on Lähteenmäen (2013, 174-180) mukaan myös julkisessa keskustelussa vuosina 1995-2000 yleistynyt puhetapa, kun laman jälkeisessä suomessa vuokrausyrityksistä puhuttiin uutena, lupaavana, työttömyyttä torjuvana ilmiönä.

Jossain määrin liittojen kirjoituksissa hyväksytään ja ymmärretään yritysten tarvetta työntekijöiden määrälliseen joustoon. Tätä ei niinkään tarkastella yritysten näkökulmasta (että yritys tarvitsisi joustavan määrän työvoimaa) vaan työyhteisön näkökulmasta: Jos kaikki rekrytointi hoidettaisiin ottamalla työntekijöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, oltaisiin nykyistä useammin yt-neuvotteluissa. Näin vuokratyöntekijät ikään kuin toimivat vakituisen henkilöstön puskurina suojaten heitä suhdanne-, kausi- tai tilauskannan vaihteluilta. Vuokratyön käyttöön voidaan suhtautua hyvinkin ymmärtävästi silloinkin, jos syy vuokratyön käyttöön yrityksessä on äkillinen tai lyhytaikainen tarve. Pamissa on Ahjoon verrattuna äänessä

paljon työnantajien edustajia. Etenkin heidän puheessaan mainitaan varsin luonnollisena asiana, että vuokratyövoimaa käytetään tarpeen mukaan tällaisena lisätyövoimana tai lyhyissä työpätkissä, kuten sairastapauksissa sijaisina.

[metallialan työntekijä kertoo tilauskannan hiipumisesta:] "Vältimme yt-neuvottelut, kun kolme työntekijää eläköityi sopivasti ja vuokratyöntekijät jäivät pois..." Ahjo 2014

[kaupan lähiesimies esittelee työyhteisöä:] "Kaikki myyjät ovat alueosuuskaupan palveluksessa. Lisäksi käytämme vuokratyövoimaa tarpeen mukaan..." Pam 2014

Mielestäni on erikoista, miten kaksi puheentapaa, joista toinen ottaa lähtökohdaksi vuokratyön ongelmat ja torjuu sen ala-arvoisena työnä ja toinen, joka ottaa lähtökohdaksi vuokratyön tarpeen työpaikalla, ymmärtää sitä ja jopa pitää sitä nykyajan täysin normaalina ilmiönä, voivat istua niinkin hyvin samoihin lehden kansiin - vaikka nämä puhuvat eivät samoissa teksteissä yhdessä esiinnykään.

Vuokratyön hyväksyminen tapahtuu kahden liiton lehdissä myös hieman eri tavoin. Ahjossa otetaan ajoittain kantaa vaatimukseen työn joustavoittamisesta ja näitä vaatimuksia jopa ymmärretään jossain määrin niissä tilanteissa, kun taloudellisen tilanteen vuoksi yrityksen tilauskanta ei voi ennalta tietää pitkälle eteenpäin tai kun epävarmana aikana "eletään kuukauden jaksoissa." Tällainen tapa käsitellä asioita johtaa siihen, että kirjoituksissa paljolti kuvataan yritys ja työpaikan henkilöstö, ainakin vakituinen henkilöstö, samassa veneessä olevina ja koetetaan hakea yhteistyön kautta ratkaisuja. Esimerkiksi pohditaan tilannetta, jossa tilauksia on heikosti ehdottaen, että taantumien aikana voitaisiin neuvotella työntekijöiden kanssa työviikon lyhentämisestä, jos se edesauttaa työpaikkojen säilyttämistä ja säästää irtisanomisilta. Vuokratyöntekijöiden kannalta solidaarisuus ei ole niin suurta, sillä heistä voidaan tässä tilanteessa todeta, että "irtisanomisilta säästyttiin, kun vuokratyöntekijät jäivät pois" – ikään kuin vuokratyöntekijän töiden päättyminen ei olisi irtisanominen lainkaan.

Vuokratyön hyväksyminen ei Pamissa ole läheskään yhtä ehdollista – enemmänkin se on hiljaista. Siis ääneen ei määritellä, että vuokratyön käyttö "on hyväksyttävää kun..." tai "ei ole hyväksyttävää jos...", vaan se kerrotaan harmillisena käytäntönä, joka vain on. Pamin teksteissä työpaikkakohtaisissa esittelyissä usein on äänessä työpaikan esimies. Heidän puheissaan kerrotaan hyvin luonnollisena asiana (ei perustella, ei puolustella, todetaan vain) että vuokratyöntekijöitä käytetään tarpeen mukaan. Toimittaja joskus haastaa nämä puheet ottamalla työntekijän tai liiton edustajan kertomaan eriävän mielipiteen asiasta. Pamissa vuokratyön ongelmia kyllä nostetaan esille, mutta torjuva asenne ei yllä Ahjon kirjoitusten tasolle.

Mistä erot suhtautumisessa joustohenkilöstöön sitten johtuvat? Henkilöstömäärän mitoittaminen on ehkä toiminnan tehokkuuden kannalta palvelualoilla teollisuuden aloja kriittisempää, sillä palveluja ei voi valmistaa varastoon. Ainakin kirjoituksia seuratessa näyttää, että palvelualojen työntekijöiden piirissä ajatus tehokkuudesta on sisäistetty hyvin. Puhuttaessa, että henkilöstökään ”ei toivo hukkatunteja” tai esittelemällä ravintola-alan kesäsesonkia kiireisenä aikana, jolloin kaikki ravintolan työntekijät ovat töissä ja lisäksi vuokrausyritysten kautta saadaan vahvistuksia muualta, ehkä tahtomattakin pedataan tietynlaista ymmärrystä sille, että matkailu- ja ravintola-alan yrityksillä on jatkuva ja perusteltu tarve tietynasteiselle työn joustavuudelle.

Teksti, jossa vuokratyötä tekevä henkilö kirjoittaa Pamin lukijapalstalla on tässä suhteessa kuvaava. Työntekijä kirjoittaa, että hänen työpaikallaan työpaikan ruokalassa ruoan hinta vuokratyöntekijälle on korkeampi kuin yrityksen omille työntekijöille. Hän kysyykin: ”Eikö ole niin, ettei vuokratyövoimaan voida soveltaa huonompia ehtoja kuin muihinkaan työvuorossa työskenteleviin?” Tämä kysymys jää kuitenkin lähinnä kuvaukseksi työnantajasta, joka on toiminut epäreilusti. Kysymykseen ei vastaa kukaan. Ahjosta vastaavasti löytyy lukijapalstalta hyvin samanlainen kirjoitus, jossa vuokratyöntekijä kertoo huonosta asemastaan ja kysyy, miksei liitto toimi tässä asiassa. Tähän kysymykseen tulee vastaus, jonka mukaan vuokratyöntekijöiden puolesta liitossa toimitaan, vaikkei se aina julkisuudessa näykään ja liiton ensisijainen strategia on pyrkiä työehtosopimuksia kehittämällä parantamaan kaikkien, niin vuokratyössä kuin muissakin töissä olevien työntekijöiden asemaa sekä uudistaa työehtosopimuksissa olevia sääntöjä vuokratyön käytöstä työpaikoilla. Tämän vastauksen perusteella voi olettaa, ettei vuokratyöntekijöiden aseman ajaminen ole prioriteeteissa kaikkein korkeimmalla, mutta asiaa sentään pidetään esillä eikä vaieta sitä hengiltä.

4.2. Vuokratyön kuvaukset yritysten mainosteksteissä

Vuokratyöllä on perinteisesti ollut huono maine työntekijöiden ja etenkin työntekijäjärjestöjen keskuudessa. Huonouden kuvaukset ovat se konteksti ja haaste, josta lähtien yritykset oman viestintänsä joutuvat rakentamaan tuottaessaan uudenlaista, myönteistä ja myyvää kuvaa vuokratyöstä. Tässä esittelen, millaisen kuvauksen ne itse omasta alastaan rakentavat ja mitä keinoja käytetään niiden toimintaan kohdistetun kritiikin haastamiseksi näiden yritysten internetmainonnassa.

4.2.1. Toimialan uudelleen määrittely

4.2.1.1. Henkilöstöpalveluita vuokratyön sijaan

Alan yritykset itse eivät ole perinteisestikään halunneet identifioitua pelkästään henkilöstövuokrausta harjoittaviksi yrityksiksi ja ne nimittävätkin itseään useammin henkilöstöpalveluyrityksiksi (Viitala 2007, 185). Tämä näkyy myös tarkasteltujen yritysten kohdalla. Molemmat pyrkivät jo etusivuillaan tuomaan esille omia rekrytoinnin ja henkilöstöpalveluitaan kaikessa laajuudessaan. Palvelukokonaisuuksinaan ne esittelevät muun muassa rekrytointipalvelut, henkilöstövalmennukset, henkilöarvioinnit, HR-ohjelmistoratkaisut, muutoshallinnan, turvallisuuspalvelut ja palvelut valtionhallinnolle.

Etusivuja tarkastellen vaikutelma on, että vuokrausyritysten viestinnän ensisijainen kohderyhmä on yritysasiakkaat, mikä näkyy selkeästi työnantajille kohdennettuina mainoslauseina, esimerkiksi "Suomen laajin valikoima ammattilaisia". Etusivujen sisällöstä noin kaksi kolmasosaa on tällaisia yritysasiakkaille suunnattuja myyntipuheita. Näissä mainoksissa vuokrausyritykset kuvaavat itsensä osaavina rekrytoinnin ammattilaisina, joilla on taito valita kunkin yrityksen tarpeisiin sopivat työntekijät. Niissä painotetaan yrityksen kokemusta rekrytoinneista ja osaamisen mittariksi asetetaan oikeiden ja motivoituneiden ihmisten löytäminen asiakasyrityksen palvelukseen.

Yritysten internetsivuilla ei paljon edes puhuta vuokratyöstä – ei ainakaan käyttämällä kyseistä sanaa. Henkilöstöpalvelualasta puhuminen käyttäen ilmaisuja "vuokratyö" ja "vuokrafimat" on ammattiliittojen hyödyntämää kielenkäyttöä. Yritysaineistossa nimitystä "vuokratyö" käytetään hyvin harvoin ja vaikuttaa, että sitä jopa tarkoituksellisesti vältetään. Kahden yrityksen kattavassa aineistossa, jonka yhteispituus on 55 sivua (n. 15 000 sanaa), ilmaisu "vuokra..." esiintyy vain 46 kertaa. Vuokratyön tai henkilöstövuokrausten sijaan yritysten nettisivuilla puhutaan rekrytoinnista, rekrytointipalveluista, henkilöstöratkaisuista tai henkilöstöalan palveluista, silloin kun viestinnän kohteena ovat yritysasiakkaat. Työntekijöille suunnatuilla sivuilla sana vuokratyö ei myöskään käytetä juuri lainkaan. Sen korvaa ilmaisu "kauttamme" (esim. "Kauttamme voit työskennellä...").

4.2.1.2. Yksityistä työnvälitystä henkilöstövuokrauksen sijaan

Henkilöstö- ja rekrytointiratkaisuiksi nimitettävät palvelut on suunnattu yritysasiakkaille. Työnhakijoille suunnatuilla sivuilla ei enää henkilöstöratkaisuista puhuta, vaan siellä tarjottavat palvelut ovat työnvälityspalveluita, ohjeistusta työn hakemiseen sekä lupauksia työnhaussa auttamisessa. Tässä suhteessa vuokratyötä ei vahvasti eroteta mitenkään erikoiseksi työnteon muodoksi. Sen sijaan, että tehtäisiin eroa vuokratyön ja jonkin normaalin työn välillä, puhutaan vain työstä ja siitä, että työtä joko on tai sitä ei ole.

Yksi keskeinen argumentti yksityisen työnvälityksen markkinoinnissa on, että näiden yritysten kautta työtä on tarjolla paljon ja jatkuvasti. Yritykset korostavat auki olevien työpaikkojen ja asiakasyritysten suurta lukumäärää ja sitä, että työpaikkoja tulee jatkuvasti välitykseen lisää: esimerkiksi "Työllistämme vuosittain 15 000 osaajaa eri toimialoille", "...jatkuvasti satoja työpaikkoja eri puolilla Suomea" tai "Katso päivittäin uusiutuvat avoimet työpaikat". Lisäksi tuodaan esille, että vuokrausyrityksellä on hyvät yhteistyöverkostot ja että vuokrausyritys rekrytoi työntekijöitä jatkuvasti monelle eri yritykselle - myös vakituisiin työsuhteisiin.

"Vahvat ja pitkät asiakassuhteemme kaikkiin merkittäviin alan toimijoihin ympäri Suomea takaavat mielenkiintoiset ja ammatillisesti kehittävät työmahdollisuudet."

Vuokrausyritys itse kuvataan työelämän verkostojen solmukohtana. Työnhakijoille suunnatuissa sivuissa tuodaan esiin yrityksen asiakassuhteiden suurta määrää ja yrityksen suosiota monien yritysten yhteistyökumppanina. Vuokrausyrityksen luvataan olevan "tehokas tapa verkostoitua", jonka kautta "pääset kauttamme käsiksi huipputyöpaikkoihin". Tässä viestinnässä vuokrausyritys kuvataan useiden töiden valintamyymälänä tai työnantajien verkoston solmukohtana, josta työnhakija voisi haluamallaan tavalla valita sen työn, jonka kulloinkin haluaa. Työpaikkoja on – varmaan ihan aidostikin – välityksessä paljon, eri aloilta ja ympäri Suomea. Mainoksissa se sanotaan kuitenkin niin kuin ne kaikki olisivat vapaasti jokaiselle työnhakijalle tarjolla.

Suuren osan jaossa olevista työpaikoista kerrotaan myös menevän ilman julkista työnhakua, ikään kuin pöydän alta, joten työnhakijan kannattaa jättää työhakemus, jotta hän on mukana valinnassa, kun näitä tehtäviä täytetään. Yhdeksi vuokratyön erikoisuudeksi muodostuu mainonnassa sen hakeminen: Valituksi tulematta jääminen ei ole lopullista, se on tilapäistä. Työhakemus ei kohdistu vain yhteen työpaikkaan, vaan isoon joukkoon potentiaalisia työpaikkoja. Vaikka juuri ensisijaisesti haettu työpaikka menisikin jollekin toiselle, on silti mahdollisuus tulla valituksi johonkin toiseen työpaikkaan myöhemmin.

"Asiakkaamme etsivät jatkuvasti kauttamme avainhenkilöitä avoimena oleviin tehtäviin. Laita meille CV:si oheisen linkin kautta – huomioimme sinut, kun kauttamme haetaan avainhenkilöä osaamistasi vastaaviin tehtäviin."

Toinen keskeinen myyntiargumentti on se, että nämä yritykset pystyvät auttamaan työnhaussa paremmin kuin julkinen työnvälitys pystyy, ja että niiden kautta myös sellaisten ihmisryhmien, jotka muita useammin kohtaavat ongelmia työn saannista on mahdollista saada työtä. Vuokrausyritys kuvataan tehokkaana työnvälittäjänä ja työnhaussa auttajana. Päällimmäisenä lupauksena nousee apu ja tuki työn löytämiseen.

Ilmaisut ovat varsin vahvoja, ikään kuin työn löytyminen vuokrausyrityksen kautta olisi varmaa: "Toteutetaan yhdessä uraunelmasi" tai "...meidän kauttamme löydät takuulla seuraavan työsi". Jossain tapauksessa työnhaku kuvataan jopa sellaisena, että vuokrausyritys huolehtii työnhakuprosessista ja työntekijän ei tarvitse kuin odotella, koska soitetaan töihin. Etenkin työntekijöiden suulla kerrotut kokemukset vuokratyöstä painottavat, että vuokrausyrityksen kautta työtä on löytynyt nopeasti ja vuokratyöhön onkin hakeuduttu juuri sen takia, että vuokrausyrityksen kautta työtä on ajateltu löytyvän nopeammin kuin työvoimatoimiston kautta.

"Tämä sopii minulle täydellisesti, en välttämättä jaksaisi koko työnhakuruljanssia. Nyt [yritys] tekee kaiken puolestani ja minä voin keskittyä olennaisimpaan."

"Anna-Kaisa valitsi vuokratyön, koska halusi nopeasti töihin. Hän otti yhteyttä [vuokrausyritykseen], ja parin päivän päästä hän oli jo työhaastattelussa. Työt [asiakasyrityksen] varastolla hän aloitti kahden viikon kuluttua haastattelusta."

Henkilöstöyritysten kerrotaan näin tekevän myös yhteiskunnan kannalta hyödyllistä työtä työllistymisen ja etenkin nuorten työllistymisen helpottajana. Vuokratyö kuvataan nuorten työllistymisen kynnystä madaltavana keinona, sillä nuoria koskeva ongelma usein on: "ettei työtä saa ilman kokemusta, eikä vastaavasti kokemusta ilman työtä." Tähän liittyen molemmat yritykset korostavat useaan otteeseen, että vuokratyöhön on mahdollista työllistyä ilman aiempaa työkokemusta, kunhan asenne vain on kohdillaan. Nuorisotyöttömyys vaikuttaa olevan sellainen teema, jonka suhteen molemmat yritykset pystyvät korostamaan omaa yhteiskuntavastuullista rooliaan. Molemmat yritykset viestivät vahvasti olevansa mukana nuorten työllisyyttä edistävissä hankkeissa ja kertovat työllistävänsä suuren joukon nuoria työntekijöitä.

"Uralinko [yrityksen nuorisoon kohdistuva työllistämishanke] on ensimmäinen kaupallinen ja konkreettinen hanke nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseksi ja palaute kentältä on ollut erinomaista."

"[Yritys] aikoo tehdä paljon töitä nuorten hyväksi, sillä [yritys] on pääyhteistyökumppanina Tukikummit-säätiön ja MTV:n Nuorten hyväksi -kampanjassa."

Nuorten lisäksi vuokratyössä kuvataan myös jonkin verran maahanmuuttajia. Maahanmuuttajia ei mitenkään eksplisiittisesti tuoda esiin tyypillisinä vuokratyöntekijöinä tai mainita, että etninen tausta voisi yleensäkin olla työllistymiseen millään tavoin vaikuttava tekijä. Pidän kuitenkin erikoisena sattumana, että toisen yrityksen etusivujen kuvituksessa seikkailevista neljästä työntekijöistä yksi on musta ja myös toisen yrityksen yritysesittelyistä löytyy kolme maahanmuuttajataustaista työntekijää. On toki mahdollista, että yritykset vain reagoivat suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristumiseen kuvaten tasavertaisuuden vuoksi eritaustaisia ihmisiä. Todennäköisempänä pidän kuitenkin, että pyrkimys on kuvin ja esimerkein viestittää sekä

maahanmuuttajille että maahanmuuttajista, että myös heidän on mahdollista löytää vuokrausyrityksen kautta työtä.

4.2.1.3. *Työvälittäjän rooli retorisena keinona*

Vuokrausyritykset eivät lähde haastamaan liittojen keskeisiä argumentteja vuokratyön laadusta tai työntekijän oikeuksista, vaan tämä kritiikki väistetään rakentamalla oma kuvaus vuokratyöstä – tai yritysten omaa kielenkäyttöä mukailien henkilöstöpalveluista ja yksityisestä työnvälityksestä. Yritykset nimeävät koko ilmiön uudelleen ja sen jälkeen rakentavat mainonnassa ihan oman puheavaruutensa asioista, jotka ovat keskeisiä niistä puhuttaessa.

Erottelu vuokratyöhön ja ei-vuokratyöhön ei tehdä – ei hyvässä eikä pahassa. Yritykset siirtävät enemmänkin huomiota vuokratyön erityisyyksistä kysymyksiin yleensäkin työhausta ja työttömyydestä. Ne eivät operoi eronteolla vakituinen työ ja vuokratyö, vaan ne nostavat keskiöön eronteon: työtä on tai työtä ei ole. Vuokratyötä ei pyritä vertaamaan vakituiseen työhön ja luultavasti juuri tästä syystä koko sanaa "vuokratyö" ei pitkälti edes mainita. Puhutaan vain työstä, esimerkiksi: "työllistämme vuosittain..." tai "olemme löytäneet työtä jo tuhansille nuorille." Tällöin vuokrausyritys voidaan kuvata työnvälittäjän roolissa auttajana, sen sijaan että sille lankeaisi se työelämän roiston rooli, joka sille liittojen viestinnässä usein on varattu. Jossain määrin yritystenkin viestinnässä kyllä painotetaan myös työn laatua ja mielekkyyttä (mistä myöhemmin lisää), mutta vuokrausyritys silti kuvataan ensisijaisesti työnvälittäjänä, mikä antaa sille automaattisesti auttajan roolin ja näin myös kysymykset työnantajan vastuista jäävät tämän diskurssin ulkopuolelle.

Vuokratyön vastaisessa kritiikissä työntekijöiden nuori ikä, vähäinen koulutustaso tai se, ettei heillä ole reaalisesti muita mahdollisuuksia työllistyä mainitaan indikaattoreina vuokratyön huonommasta laadusta (esim. Tanskanen 2012). Vuokrausyritysten omassa viestinnässä nämä seikat tavallaan vahvistetaan. Mainitaan että nuoret ovat vuokrausyrityksille merkittävä työntekijäryhmä, että vuokratyöhön voi hyvin päästä ilman koulutusta tai työkokemusta ja että sellaisetkin ryhmät, jotka usein kohtaavat työllistymisen ongelmia (nuoret, pian eläkeikään tulevat työttömät tai maahanmuuttajat) voivat myös työllistyä vuokratyöhön. Tässäkin keskeiseksi muodostuu eronteko: työtä on tai työtä ei ole. Kun vaihtoehtona on työttömyys ja kun mainonnassa vielä tuodaan esille, miten merkittävä ongelma nuorisotyöttömyys nykyään on, vuokratyö alkaa näyttää varsin hyvältä vaihtoehdolta.

4.2.2. Vuokratyön laadun kuvaaminen

Vuokrausyritysten viestinnästä vuokratyötä ei useimmiten kuvata mitenkään erityislaatuiseksi – ei hyvässä eikä pahassa. Tarkastelemistani yksittäisistä sivuista kaksi kolmesta enemmän korostaa vuokratyön tavanomaisuutta ja normaaliutta, kuin mitään siihen liittyvää erityislaatuista piirrettä. Täysin vuokratyön erityislaatuista ei kuitenkaan haudata. Kaksi erityislaatuista piirrettä vuokratyöstä nousee esiin: Ensinnäkin vuokratyö on vaihtelevaa ja siten myös mielenkiintoista ja opettavaa. Toiseksi vuokratyö on joustavaa. Joustavuus tässä yhteydessä tarkoittaa, että työ joustaa tekijänsä toiveiden, tarpeiden ja elämäntilanteen mukaan.

Mainoksissa työnteko on keskeisemmällä sijalla kuin *vuokratyönteko*. Osassa työntekijäesittelyistä vuokrattuna työskentely ei edes tule esille mistään muusta seikasta, kuin että teksti löytyy vuokrausyrityksen sivuilta. Henkilö voi esimerkiksi kuvailla vain nykyistä ammattiaan ("on selkeät rutiinit, jotka pitää hoitaa, mutta tehtävät voi tehdä itsenäisesti omassa tahdissa", "parasta tässä työssä onkin, että työn jäljen näkee välittömästi...") tai keskittyä kuvaamaan työn mukavia piirteitä ("Minulla on tosi mukavia työkavereita ja pidän työstäni"). Muutama työntekijä ottaa aivan suoraan kantaa sen puolesta, että vuokratyö ei ole millään tavoin tarkasteltuna mitenkään erityistä. Vuokratyön tekeminen kerrotaan ihan samantyyppiseksi kuin minkä tahansa muunkin työn. Työn laadun sijaan korostuu se, että ollaan tyytyväisiä siitä, että ylipäättään saa tehdä työtä.

"En oikeastaan ole huomannut käytännössä mitään eroa siinä, että työskentelenkö [vuokrausyrityksen] kautta vai suoraan jonkun yrityksen palkkalistoilla. Ihan samalla tavalla toimeksiannot ja palkka tulevat."

"Vuokratyö on hyvää työtä siinä missä mikä tahansa työ. Tässä on kaikki samat edutkin, joten ei minulla ole mitään valittamista. Olen vain kiitollinen, että saan tehdä töitä. Ihan sama, maksaako palkan henkilöstöpalvelu- vai asiakasyritys."

Parissa tapauksessa huomautetaan, että vuokratyökin voi tarjota taloudellista turvaa, vakautta ja ennakoitavuutta. Näissä kuvauksissa kuitenkin tulee esille, miten suhteellisia käsitteitä turvallisuus ja ennakoitavuus voivat olla. Esimerkiksi yksi vuokratyöntekijä kertoo, kuinka hyvältä hänen tämänhetkinen työtilanteensa näyttää: "Töitä riittää niin paljon, kun jaksaa tehdä. Varauksia on kolmen kuukauden päähän." Vuokratyöntekijöiden tapauksessa varmuus voi tarkoittaa, että työntekijä on edellisen henkilön tavoin muutaman kuukauden eteenpäin tietoinen siitä, koska työ loppuu tai että työntekijällä ei ole vielä tietoa seuraavasta työkeikasta, mutta hän luottaa vahvasti siihen, että seuraavakin työ löytyy kyllä nopeasti tämänhetkisen työn loputtua.

4.2.2.1. Vuokratyö on laadukasta

Vuokrausalan yritykset vaikuttavat olevan tietoisia niihin kohdistetusta kritiikistä ja ne pyrkivät aktiivisesti karistamaan vuokratyöstä luotua mielikuvaa huonona työnä rakentamalla kuvan mielekkästä ja laadukkaasta työstä, jossa työntekijät viihtyvät. Toisen yrityksen etusivun yläbannerissa on jopa pyörivä, kuvallinen mainos, joka kehottaa: ”tervetuloa haastamaan henkilöstövuokrauksen harhaluuloja”. Vuokratyöhön rekrytoitumiseen kehottavilla sivuilla tuodaan esiin, että vuokrausyrityksen kautta on mahdollista löytää ensimmäinen työ, seuraava työ, uusi työ, parempi työ tai jopa unelmatyö. Yritysten mainonnassa vuokratyö pyritään kuvaamaan mahdollisimman monipuolisena eikä työn laatua haluta sitoa pelkästään suorittavaan työhön, vaan tuodaan esille, että työtarjonta on hyvin vaihtelevaa. On vähäistä kokemusta vaativia töitä aloittelijoille mutta myös haastavampia ja vastuullisia tehtäviä ammattilaisille ja vuokrausyrityksen kautta on mahdollista rekrytoitua jopa johto- ja esimiestehtäviin.



Kuva 3. HPL:n sertifikaatti vuokrausyrityksen vastuullisesta toiminnasta

Myös sitä tuodaan esille, että vuokratyönantaja on reilu, vastuullinen ja lainkuuliainen työnantaja. Reiluuden osoituksena löytyy ihan kuvallinen sertifikaattikin (kuva 3). Kyseessä on henkilöstöpalvelualojen liiton (HPL) lanseeraama hanke. Se myöntää oheisen maininnan omille jäsenilleen, jos nämä täyttävät sen asettamat kriteerit vastuullisena työnantajana. Ilmaisu ”reilu” ei tässä tapauksessa kuitenkaan tarkoita työntekijöiden odotusten täyttämistä esimerkiksi sillä tavoin, miten ammattiliittojen lehdissä rakennetaan kuvaa hyvästä ja kelvollisesta työstä. Auktorisoinnin myöntämisen edellytykset ovat lyhyesti ilmaisten: yrityksen tulee olla toiminut vähintään kolme vuotta ja kaiken sen toiminnan tulee olla lainmukaista. Sen kirjanpidon pitää olla kunnossa, eikä sillä saa olla maksuhäiriömerkintää verojen tai työnantajamaksujen osalta (HPL 2016). Ne säännöt, joita näiden yritysten edellytetään seuraavan määrittävät, että ne ovat asiakkailleen ”ammattitaitoisia ja vastuullisia kumppaneita, jotka toimivat aina voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Auktorisoidut yritykset noudattavat hyvää liiketapaa asiakassuhteissaan ja täyttävät tunnollisesti tekemänsä sopimukset.” (HPL 2016b, 3.) Työntekijöihin kohdistuvat säännöt edellyttävät pääasiassa olemassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimuksien noudattamista. Ainoa lainsäädännön vaatimusten ylittävä velvoite näyttää olevan, että kaikille yli puoli vuotta yhtäjaksoisesti työssä olleille työntekijöille tarjotaan lakisääteisen minimin ylittävä työterveyshuolto. (HPL 2016b, 8-9.)

Henkilöstöpalvelualan yritykset ovat teettäneet säännöllisesti myös omia selvityksiään vuokratyöntekijöiden työssä viihtymisessä ja hakeneet näin tukea väitteelleen vuokratyön laadukkuudesta. Henkilöstöpalvelualojen liitto teetti vuonna 2012 konsulttiyrityksellä kyselyn vuokratyöntekijöistä ja raportoi tulokset ponnekaasti ilmoittamalla, että tutkimuksen mukaan vuokratyössä viihdytään. Kyselyyn vastasi noin 6 000 vuokratyöntekijää, yhteensä 64 eri yrityksestä. Kyselyn mukaan työntekijät eivät tuoneet esiin minkäänlaista tyytymättömyyttä mihinkään vuokratyön osa-alueeseen. (Promenade Research 2012.) Tällainen tulos vaikuttaa epäuskottavalta, vaikka kyseessä olisi mikä tahansa työntekijäryhmä. Raportin tuloksia tarkastellessa huomion kiinnittääkin kysymyksenasettelu, joka on jossain määrin johdattelevaa. Esimerkiksi tyytyväisyyttä työhön kysytään väittämällä: ”vuokratyön tekeminen on mielekästä” tai ”olen ollut pääosin tyytyväinen työni sisältöön”. Etenkin väittämään ”kokemukseni vuokratyöstä on ollut positiivisempi kuin ennako-oletukseni” on ammattiliittojen toimesta pedattu sellainen lähtöasetelma, että moni vastaaja varmasti voi olla väitteen kanssa samaa mieltä.

4.2.2.2. *Vuokratyö on joustavaa ja vaihtelevaa*

Vuokratyöhön liitetty myönteinen erityspiirre vuokrausyritysten mainonnassa on työn joustavuus, mikä tässä tapauksessa tarkoittaa, että työ joustaa tekijänsä ehdoilla. Mainoslauseissa luvataan: "Voit aina itse päättää, otatko tarjotun työn vastaan", "Saat valita itse missä, milloin ja kuinka paljon työskentelet" ja "voit vapaammin suunnitella elämäsi". Tällaiset ilmaisut antavat kyllä ymmärtää, että vuokratyö olisi pitkälti lyhyitä, peräkkäisiä työkeikkoja, mutta yritysten viestinnässä lyhytkestoisuutta ei liitetä epävarmuuteen vaan henkilökohtaiseen vapauteen ja kokeiluluontoisuuteen. Oheisessa kommentissa työntekijä kuvailee työn joustavuutta ja vaihtelevia työympäristöjä ikään kuin niiden vaihtoehtona olisi jonkinlainen kahlitseva, ikuisuusiin jatkuva jumiin jääminen:

"Aino [työntekijä] kannustakin ottamaan tilaisuuksia rohkeasti vastaan ja kokeilemaan kaikkea. Hän kertoo, että monet pelkäävät turhaan sitä, että työhön joutuu sitoutumaan ikuisesti."

Toinen vuokratyön myönteisenä mainittu piirre on vuokratyöhön liittyvä yllättävyys ja nopeatempoisuus. Työkutsut tulevat nopeasti ja työympäristö ja työkaverit voivat vaihtua jopa kesken päivää. "Jos päiväkodin kokki ilmoittaa aamulla sairastuneensa, Helena on paikalla nopeasti ja lapset saavat aamupuuronsa, lounaansa ja välipalansa ajallaan." Työn vaihtelevuus kuvataan työn jännittävänä ja mielenkiintoa lisäävänä piirteenä ja etenkin työntekijät itse korostavat sen tarjoamaa mahdollisuutta oppia aina jotain uutta. Keikkatyön vaihtelevuus kerrotaan niin virkistäväksi asiaksi, että moni ammattitaitoinen ihminen on tarkoituksellisesti valinnut vuokratyön ja viihtyy siinä:

"Olisipa Sirpa monesti vakinaistettukin myös asiakasyrityksiin, mutta hän on aina valinnut tehdä työt [vuokrausyrityksen] kautta..."

"Työympäristö saattaa vaihtua jopa kesken päivän, mutta Tarjalle vaihtelu on työn positiivinen puoli... ..Vuokratyö sopii minulle, koska pidän vaihtelusta... ..itse koen juuri tämän olevan minua varten. Uuteen paikkaa menemisestä nousee aina sellainen miellyttävä pieni jännitys."

Teksteissä tuodaan toistuvasti esille, että työskentely onnistuu "elämäntilanteeseesi sopivasti" ja "elämäntilanteesi ja tarpeidesi mukaan". Vuokratyön kerrotaan sopivan erinomaisesti muun toiminnan, kuten opiskelun ja yritystoiminnan, oheen taloutta turvaamaa tai lisäansioksi. Tyypillisesti vuokratyö kuvataan nuoren tekemäksi työksi opiskelun ohelle. Mainosten pohjalta ei kuitenkaan oikein selviä, mitä yleensä ovat tällaiset elämäntilanteet, jotka vaativat silloin tällöin tehtävää keikkatyötä – lukuun ottamatta opiskelua. Yrittäjäyys tuodaan esiin pari kertaa ja myös iän tuomat rasitteet kerrotaan helpommaksi joustavan osa-aikatyön kanssa. Kotiäitiys voisi myös olla tällainen elämäntilanne. Yhdysvalloissa vuokratyötä markkinoitiin kotiäitien lisätyönä ennen kuin vuokrausyritykset alkoivat rakentaa markkinoinnissaan kuvaa vuokratyöstä normaalin työn joustavaa vaihtoehtona (Hatton 2011, 16-18) ja kotiäitien mahdollisuutta osa-aikatyöhön vuokratyön kautta on käytetty myös argumenttina suomessa hallituksen esityksessä 80-luvulla pohdittaessa vuokratyön sääntelyn tarvetta (Tanskanen 2011, 46). Tässä aineistossa pienten lasten hoitamista kotona ei kuitenkaan mainita kertaakaan tällaiseksi elämäntilanteeksi, jossa vuokratyötä tehtäisiin, ja tällainen ehkä nyky maailmassa tulkittaisiinkin epäkorrektiksi naisten työn ja urakehityksen vähättelyksi.

Vuokratyön sitominen mainonnassa epämääräisesti määriteltyihin "sopiviin elämäntilanteisiin" toimii katsoakseni keinona siirtää huomio pois itse työn laadusta. Väite "vuokratyö sopii tiettyyn elämäntilanteeseen" asettaa arvioinnin kohteeksi työn laadun sijaan ennemmin tekijänsä elämäntilanteen. Näin kyse ei ole ainoastaan siitä, onko työ hyvää vai huonoa. Kyse on siitä, soveltuuko se kyseisen henkilön elämäntilanteeseen vai ei. Näin on samalla määritelty vuokratyöhön usein liitetty negatiivinen epävarmuus myönteiseksi, tekijänsä elämäntilanteesta lähtöisin olevaksi joustavuudeksi. Lähteenmäki on tulkinnut vuokrausyritysten mainontaa samansuuntaisesti. Hän esittää, että työsuhde saadaan näyttämään työntekijän yksityisasialta, kun sen sopivuus työntekijälle sidotaan yksilölliseen elämäntilanteeseen ja luonteenlaatuun. Kun työsuhteen osapuolet karsinoidaan omia intressejään, etujaan ja mieltymyksiään ajaviksi irrallisiksi toimijoiksi, käsitys työsuhteesta kahden osapuolen yhteistyönä jaa tämän diskursiivisen avaruuden ulkopuolelle. (Lähteenmäki 2013, 202-203.)

4.2.3. Vuokratyö on mahdollisuus

Lähtenmäki (2013, 197) esittää myös, että vuokratyötä myydään työnhakijoille nimenomaan lupauksilla mahdollisuuksista uralla etenemiseen, parempaan ja turvallisempaan työmarkkina-asemaan tai jopa unelmien työhön. Täysin hänen kuvaamallaan tavalla tässäkin tarkastelemieni yritysten sivuilla toistuu ilmaisu ”mahdollisuus”. Vuokratyö on mahdollisuus tehdä työtä, päästä työhön ja kehittyä työssä tai tutustua erilaisiin työpaikkoihin eri aloilla ja eri puolilla Suomea.

”Tarjoamme sinulle arvokkaita työmahdollisuuksia työurasi kaikissa vaiheissa. Kauttamme pääset työskentelemään mielenkiintoisissa tehtävissä ja saat mahdollisuuden kehittyä valitsemallasi uralla. Avullamme voit tarttua helposti myös lyhyempiin työmahdollisuuksiin – elämäntilanteesi ja tarpeidesi mukaan.”

Mahdollisuudet kerrotaan vähän erilaisina, riippuen siitä, minkälaiselle ihmisryhmälle vuokratyötä kulloinkin suositellaan. Nuoret ja opiskelijat ovat eniten korostettu, selkeästi rajattu ryhmä. Heille vuokratyötä markkinoidaan mahdollisuutena työkokemuksen saamiseen sekä opintojen oheen joustavana työmuotona. Vuokratyön kautta kerrotaan mahdolliseksi löytää töitä siinäkin tapauksessa, ettei aiempaa työkokemusta ole, koska työtä pelkäämätön asenne riittää. Ammattilaisille tai osaajille suunnatut myyntilauseet painottavat enemmänkin vuokratyön laatua hyvänä ja mielekkäänä työnä sekä yrityksen tarjoamia verkostoitumismahdollisuuksia, esimerkiksi: ”Pääset kauttamme käsiksi huipputyöpaikkoihin Suomen johtaviin yrityksiin.”

Yleisesti vuokratyön hyötynä mainitaan, että vuokratyötä tekemällä voi kehittyä työssä ja oppia uutta. Suoranaisesti koulutusta vuokrausyritykset eivät lupaa, mutta työnteon itsessään kuvataan olevan oma opettava kokemuksensa. Etenkin työntekijäesittelyissä vuokratyötä tehneet henkilöt kuvaavat vuokratyön opettavan ja kehittävän luonteen johtuvan nimenomaan vuokratyön vaihtelevasta luonteesta ja siitä, että siinä pääsee näkemään eri työyhteisöissä erilaisia toiminnan tapoja. Oppimisen mahdollisuus kuitenkin sidotaan heidän kertomuksissaan osittain työntekijän persoonaan korostaen, että se vaatii myös tekijältään tietynlaista joustavuutta ja avoimuutta uusia työympäristöjä ja tehtäviä kohtaan. Mutta vastaavasti, kun ottaa töitä joustavasti vastaan, voi saada kokemusta useiden eri alojen ja eri yritysten töistä.

Lähtenmäki esittää, että vakituista työtä käytetään houkuttimena vuokratyöhön ryhtymiselle ja hän pitkälti kytkee myös puheet mahdollisuuksien tarjoamisesta nimenomaan lupaukseen vakituisesta työstä. Mainostekstit hänen mukaansa näin vastuuttavat työntekijän omasta etenemisestään: vuokrausyritykset lupaavat tarjota tämän mahdollisuuden, mutta työntekijän on omalla suorituksellaan lunastettava oma etenemisensä. (Lähtenmäki 2013, 194-197.) Tämä on tässä tarkastelemieni yritystenkin kohdalla jossain määrin totta. Molemmat yritykset tuovat esille, että ne tekevät myös vakituisia rekrytointeja asiakkailleen.

Kerrotaan, että "noin joka kymmenes löytää kauttamme vakituisen työpaikan" tai "Kauttamme sinulla on myös loistavat mahdollisuudet löytää vakituinen työpaikka." Vuokratyön mainostaminen väylänä vakituisen työhön – ainakaan sanomalla suoraan, että vuokratyö avaa mahdollisuuden vakituisen työsuhteeseen – on kuitenkin suhteessa vähäistä ja se on osassa jopa kohdistettu nimenomaisesti osaajille tai ammattilaisille.

Vuokratyön lupaukset tai hyödyt näyttävät mainoksia tarkastellen olevan enemmänkin välillisiä. Teksteissä paljon käytetyt ilmaisut kuten *mahdollisuus*, *tutustuminen* tai *suunnittelu* suuntautuvat eteenpäin, antaen vuokratyölle enemmänkin välivaiheellisen ja välineellisen roolin. Samoin vuokrausyrityksen tarjoama apu työnsaannissa, esimerkiksi työllistämisen kynnyksen madaltaminen, verkostojen hyödyntäminen tai työkokemuksen mahdollistaminen kuulostavat asioilta, jotka tähtäävät nimenomaan työllistymiseen vuokratyön jälkeen. Vuokratyön kautta pääseminen jonnekin muualle näyttää olevan pääasiallinen viesti. Ilmaisuissa työntekijä kulkee vuokrausyrityksen kautta kohti omia unelmiaan. Yritysten viestinnässä tuodaan esille, että ne voivat auttaa tässä matkassa ja että työntekijän on myös mahdollista nauttia matkastaan.

"Kannattaa vain mennä uteliaana eteenpäin. Itse nautin vapaudesta ja uusista haasteista. Eri paikoista oppii uusia niksejä, joita voi hyödyntää myöhemmin, [työntekijä] vinkkaa."

Esitelyjen työntekijöiden urapolkuja ja tulevaisuuden suunnitelmia tarkastelemalla näyttää kuitenkin, että vuokratyö toimii enemmänkin väylänä keikkatyöstä pidempikestoisiin vuokratyösuhteisiin kuin vakituisen työhön. Ainoastaan yksi kuvattu työntekijä edes ilmaisee halunsa saada vakituinen työ tämänhetkisestä työpaikastaan. Teksteissä esitellään enemmänkin työntekijöitä, jotka seuraavan kommentoijan tavoin kertovat, että kannattaa tarttua lyhyisiinkin työmahdollisuuksiin niistä seuraavan jatkon toivossa, joskin tässä kontekstissa ilmaisu *pitkä* työsuhde voi viitata myös joitain kuukausia kestävään työsuhteeseen.

"Kannustan muitakin työtä vailla olevia tarttumaan rohkeasti ja ennakkoluulottomasti myös lyhyemmän ajan työtarjouksiin, sillä ikinä ei voi tietää, mihin tie kussakin pestissä lopulta vie. Nykyinen työpaikkani on hyvä esimerkki siitä, että tekemällä työnsä hyvin ja tunnollisesti jatkoa voi seurata, vaikka aluksi siltä ei näyttäisikään."

Vuokratyön toimiminen väylänä vakituisen työhön on kuitenkin keskeinen ja usein esitetty argumentti vuokratyötä puolustettaessa. Se muodostaa ison osan niistä perusteista, joilla vuokratyötä on oikeutettu niin yritysten omassa mainonnassa, julkisessa keskustelussa kuin poliittisessa päätöksenteossa eduskunnan keskusteluissa (Lähteenmäki 2013, 175-176, 159-160). Tätä perustetta on käytetty myös työhallinnon mietinnöissä, kun on haluttu lisätä yhteistyötä julkisen ja yksityisen työnvälityksen välillä. Tähän liittyvässä työhallinnon Väyliä työhön -raportissa kerrotaan, että 25-30 prosenttia vuokratyöntekijöistä saisi vuokratyön

avulla vakituisen työpaikan. Luku on kuitenkin ristiriitainen työministeriön vuokratyötilastojen kanssa, joiden mukaan vuokratyöstä vakituiseseen työhön rekrytoituisi suoraan vain seitsemän prosenttia vuokratyöntekijöistä. (Tanskanen 2008c, 187.)

Yritysten mainonnassa vakituisenkin työn mahdollisuutta pidetään esillä, mutta erityisen vahvasti sitä ei mielestäni kuitenkaan tuoda esiin. Enemmän vuokratyön toimiminen ”mahdollisuutena” ja ”väylänä” näyttää keskittyvät siihen, että sen tekemisen ajatellaan olevan itsessään hyödyllistä ja kaikki tehty työ edistää työllistymistä myös tulevaisuudessa. Se, että luvataan nimenomaan mahdollisuus, antaa tilaa unelmien ja toiveiden herättelyyn, kuitenkaan lupaamatta varmasti mitään – edes työn saantia.

Minusta on itsessään kiinnostavaa, että vuokratyö kuvataan mainoksissakin väylänä ja keinona – se ei siis edes mainonnassa ole urahaaveiden täyttymys. Myös kuvatut vuokratyön tarjoamat mahdollisuudet ovat pitkälti välineellisiä: Mahdollisuus oppimiseen, kehittymiseen tai verkostoitumiseen antavat kaikki ymmärtää, että vuokratyötä tehtäisiin jonkin myöhemmin saatavan hyödyn vuoksi. Nuorillekin suunnatusta puheesta työllistyminen vuokratyöhön näyttää olevan vain väliaikainen suunnitelma. Puhe keskittyy osaamisen ja kokemuksen kasvattamiseen, tutustumiseen, kokeilemiseen tai opintojen rahoittamiseen – mutta ei kertaakaan tähän työhön jäämiseen. Toisen yrityksen mainos ”olemme väyläsi työelämään” on sikäli kuvaava, että vuokratyö näyttää nimenomaan keinolta pyrkiä löytämään oma paikkansa työelämässä – mutta sen ei ole tarkoitus ollakaan se varsinaisesti tavoiteltu paikka.

4.3. Ovatko vastakkaiset kuvaukset kaukana toisistaan?

Vuokrausyritysten ja ammattiliittojen kuvaukset vuokratyöstä ovat pitkälti toistensa vastakohtat, mutta kuitenkin ne ovat samalla pitkälti rakennettu samoista toiveista ja odotuksista: toiveista työstä ja nimenomaan taloudellista turvaa tuovasta ja mielekkästä työstä. Vuokrausyritykset mainostavat omaa tarjontaansa hyödyntäen juuri näitä unelmia. Ne lupaavat tarjota niihin pääsemiseksi keinon ja ensimmäisen astinlaudan – vaikka ne eivät suoranaisesti lupaakaan olla tämän unelman lopullinen täyttymys. Samoista aineksista ovat tehty myös liittojen lehdistä löytyvät tyytymättömät kommentit vuokratyöhön. Näiden työntekijöiden kuvauksissa näkyy pettymystä näissä toiveissa – vakituista työtä ei löytynyt, työ ei tuntunutkaan miellyttävältä ja työntekijä tuntee tulleen huijatuksi huonoon työhön.

4.3.1. Vuokratyön uhat ja mahdollisuudet

Molemmat ammattiliitot kuvaavat julkaisuissaan vuokratyön suurimmaksi osaksi varsin negatiivisella sävyllä. Tyypillisimmin ne korostavat sitä heikkoa asemaa, johon vuokratyö tekijänsä saattaa verrattuna vakituiseen työsuhteeseen. Vuokratyön ongelmat keskittyvät sen epävarmuuteen, palkkaukseen, ulosjäämisiin useista rahanarvoisista lisistä, olemattomaan irtisanomissuojaan ja eriarvoiseen kohteluun työpaikalla. Etenkin Ahjon sivuilla käytetyt ilmaisut ovat vahvoja (orjatyötä, hyppyyttämistä, roikottamista, työntekijöiden kiristämistä yms.). Tällaista kuvausta vuokratyöstä ne ovat tuottaneet jo 90-luvulta alkaen. Lähteenmäki kommentoi, että tällainen kirjoittamisen tapa voi toimia keinona kiinnittää laajemman yleisön huomiota yhteiskunnalliseen ongelmaan, mutta se saattaa toimia myös itseään vastaan. Jos työntekijöiden kokemukset vuokratyöstä eivät vastaakaan kuvausta kaikessa sen kamaluudessa, vuokratyö saattaa rakentuakin työelämän normaaliksi tai ainakin havaittu ristiriita kyseenalaistaa ammattiliittojen roolin uskottavana todellisuuden kuvaajana. (Lähteenmäki 2013, 190-191.) Ottaen huomioon, että tässäkin aineistossa vuokrausyritykset esitetään ajoittain täysin roistoina ja vuokratyö lähes kaikin mahdollisin tavoin kelvottomana työn muotona, ei ole ihme, jos HPL:n tilaamissa kyselyissä vuokratyöntekijät kertovat, että heidän kokemuksensa ja odotuksensa vuokratyöstä eivät ole vastanneet toisiaan.

Vuokrausyritysten sivuilla vuokratyöstä luotua negatiivista kuvaa haastetaan toisaalta kuvaamalla se laadukkaana työnä ja esittelemällä vuokratyöntekijöitä työssään myönteisessä valossa ja toisaalta määrittelemällä uudelleen, mihin vuokratyötä tulisi verrata. Erityisen vahvasti erontekoa vuokratyön ja jonkin normaalin työn välille ei tehdä, sen sijaan ero tehdään sen välille, onko ylipäättään työtä vai ei. Vuokratyön kuvattuja huonouksia ei siis lähdetä suoraan haastamaan juupas-eipäs väittelyllä, vaan ennemmin ne väistetään puhumalla vuokratyöstä omilla luoduilla ehdoilla. Näin vuokratyössä olennaista on, että vuokrausyritys voi tarjota työtä ja mahdollisuuden työntekijälle parantaa omaa asemaansa työmarkkinoilla tulevaisuudessa. Mainonnassa työelämän lyhytjänteisyydelle kerrotaan myös uusi merkitys: Se kuvataan myönteisenä, piristävänä, jännittävä tai opettavana piirteenä. Työntekijäesittelyissä työntekijöiden suulla todetaan, että nykyisin ei ole edes sopivaa olla kovin valikoiva työn suhteen, vaan kaikkiin töihin tulisi suhtautua avoimin mielin.

Lopultaan näyttää, että vuokratyötä puoltavat argumentitkin osoittavat vuokratyön väliaikaiseen luonteeseen. Vuokratyön hyödyt näyttävät olevan ensisijaisesti välillisiä: Sillä kartutetaan työkokemusta, osaamista, ammattitaitoa, verkostoidutaan, saadaan apua työnhakuun tai luodaan väylä työelämään. Vuokratyö ei näissäkään kuvauksissa ole *työpaikka*, tarkoittaen sitä, että se olisi paikka, johon on tarkoitus loppuelämäksi asettua. Vuokratyö on enemmänkin *työvaihe* – jotain mitä tehdään hetken aikaa, tietyssä elämäntilanteessa, jonkin toisen toiminnan ohessa, kunnes työntekijä syystä tai toisesta siirtyy elämässään

seuraavaan vaiheeseen. Se kuvataan kyllä erinomaisena ja varsin miellyttävänäkin vaiheena, mutta suurin lupaus näyttää kietoutuvan siihen, että se on mahdollisuus, jonka läpikäyminen on tulevaisuutta ajatellen hyödyllistä.

Tällaisen tilanteen voi tulkita ainakin kahdesta näkökulmasta: Degiuli & Kollmeyer (2007, 507) tulkitsevat, että vuokratyön esittäminen hyvänä keinona taloudellisen aseman parantamiseen, uralla etenemiseen tai vakituisen työn saamiseen on yksi työntekijöihin suunnattu kontrollistrategia, jolla työntekijät saadaan hyväksymään toisiaan seuraavat lyhyet määräaikaiset työsuhteet. Vaihtoehtoisesti voidaan tulkita, että tässä tarjotaan yrityksen toimesta työntekijälle vaihtokauppaa, joka muistuttaa Tuomo Alasoinin kuvausta uudeltaisesta psykologisesta sopimuksesta: Siinä yritys ei lupaa pysyvää työsuhdetta, eikä työntekijä lähtökohtaisesti tule työhön oletuksella, että olisi lopullisesti sitoutumassa hänet tällä hetkellä työllistävään organisaatioon. Sen sijaan yritys lupaa mahdollisuuden työntekijälle kehittää itseään ja osaamistaan sen tarjoamissa tehtävissä, ja tämä henkilökohtainen kasvuprosessi on se, mihin työntekijä lopulta voi sitoutua. (Alasoini 2007, 113-115.)

Niin tai näin, lopputulos on, että työntekijä työskentelee lyhyen aikaa projektiluontoisesti ja olettaa saavansa työstään lopullisen palkinnon joskus uransa myöhemmillä askelmilla. Psykologisen sopimuksen käsitettä vuokratyössä hyödyntävässä tulkinnassa yksilön preferenssit ovat selittävä tekijä työn koetussa mielekkyydessä. Näin asiaa tarkastellen näyttää luultavalta, että vuokratyöntekijöistä olisi löydettävissä ryhmä pääasiassa asiantuntijatehtävissä työskenteleviä työntekijöitä, jotka ovat tällaisissa työsuhteissa vapaasta tahdostaan tavoitellen sen tuomia vapauksia (Guest 2004). Degiuli & Kollmeyer (2007) sen sijaan tulkitsevat tilanteen Antonio Gramscin ajattelua soveltaen ilmentymäksi nykyajan luokkavallasta ja sen ylläpitoon tähtäävästä kulttuurisesta hegemoniasta, jossa yhdistyvät arvojen ja uskomusten muokkaamiseen tähtäävä ideologinen hallinta sekä luokkien vastakkaisia intressejä yhteen sovittava myönnitys: yksilöllisen uralla etenemisen mahdollisuus. Heille työsuhteen individualisaatio on osa ideologista hallintaa, jolla pyritään tuottamaan toivotunlaisia subjekteja – tässä tapauksessa työntekijöitä, jotka pitävät joustavuutta nykymuotoisten työmarkkinoiden välttämättömänä vaatimuksena ja tavoittelevat omaa etuaan työskentelemällä tällaisissa työsuhteissa antaen parhaan mahdollisen työpanoksensa. Ainakin seuraava tarjoilijana työskentelevän opiskelijan kommentti vaikuttaa sopivan paremmin jälkimmäiseen tulkintatapaan.

"Töissä olen lähtenyt siitä ajatuksesta, että mitä enemmän kartuttaa kokemusta, sen parempi, sillä tänä päivänä voi olla vaikea saada töitä, jos on liian valikoiva..."

4.3.2. Työelämän ongelmat ja mahdollisuudet

Siitä ollaan molemmissa aineistoissa samaa mieltä, että työttömyys ja työllistymisen ongelmat ovat nyky Suomessa merkittävä yhteiskunnallinen uhka. Vuokrausyritysten mainoksista saa kuvan työmarkkinoista, joilla varsinkin nuorten on vaikea löytää työelämässä paikkansa. Liittojen lehtikirjoituksissa ongelmaksi määrittyy se, että töitä ei ole – tai tarjolla olevat työt ovat epämiellyttäviä ja taloudellisen toimeentulon kannalta ongelmallisia väliaikaistöitä. Kuvaukset eroavat toisistaan siinä, mikä on tällaisessa tilanteessa luonteva tai ylipäätään mahdollinen toiminnan suunta.

Liittojen tuottamista kuvauksista työelämän nykytilasta toista voisi luonnehtia hankalaksi ja toista epätoivoiseksi. Epätoivoinen kuvaus kertoo työmarkkinoilla tapahtuneen muutoksen, jonka kehityskulkua ei voi enää kääntää. Teollisuuden aloilla kuvaus lähtee siitä, että Suomen teollisuus on muutostilassa, jossa turvalliset teollisuuden työurat näyttävät jäävän vääjäämättä historiaan. Yritysten ei katsota tässä kehityksessä voivan tehdä juuri muuta kuin sopeutua ja pyrkiä joustavoittamaan omaa toimintaansa. Palvelualoilla tämä näyttää olevan jopa eilisen siirtymä, joka on jo tapahtunut. Tämän päivän arkea on se, että palvelualoilta on huomattavan vaikeaa löytää vakituista kokoaikaista työtä ja vuokratyön käyttö on vakiintunut käytäntö – siitä ei erityisemmin pidetä, mutta sille ei myöskään voida juuri mitään.

Tämä kuvaus lähenee sitä, mitä Doogan moittii ilmaisulla ”left wing harmonies in neoliberal chorus”, jossa poliittinen vasemmisto tyrmää omat toimintaedellytyksensä kuvaamalla koko yhteiskuntaan työmarkkinoiden kautta vaikuttavan, väistämättömän ja usein suuruudeltaan liioitellun muutoksen. (Doogan 2009, 80, 45-62) Kun otetaan lähtökohdaksi globaali talous, jossa kansallisvaltiot ja yritykset kilpailevat vaivattomasti yli valtion liikkuvasta pääomasta ja sitä myöten myös työstä, on kansallisvaltioiden ja yritysten luonteva toiminta tällaisessa tilanteessa pyrkiä esittämään itsensä aina mahdollisimman houkuttelevina sijoituskohteina. Tällainen kuvaus yhteiskunnasta aikaansaa myös sen, että ammattiyhdistysliikkeen luonteva vastavoima katoaa ja jako muodostuu työläinen-kapitalisti jaon sijaan suomalaisen työn ja kansainvälisen kasvottoman pääoman välille (Julkunen 2008, 74). Tällaisesta maisemasta ei enää löydy diskurssien tasolla luontevaa vastavoimaa työväenliikkeelle. On vain kilpailu ja markkinat, jotka jäsentyvät enemmän yksittäisten toimijoiden toimintaympäristöksi kuin kollektiivisen toiminnan vastavoimaksi.

Edellisen kaltainen puhetapa on kuitenkin tarkastelemassani liittojen jäsenviestinnässä suhteellisen vähäinen ja suureksi osaksi voi sanoa, että kirjoitusten retoriikoissa työnantajan muodostama vastapuoli on yhä tallella. Toisessa työelämäkuvauksessa, jota aiemmin luonnehdin hankalaksi, nähdään, että lyhytjänteinen henkilöstöpolitiikka ja erilaisten joustavien työsuhdemuotojen suosiminen ovat yrityksissä harmillisesti tätä päivää. Työntekijöiden näkökulmasta kuitenkin näyttää, että tällainen henkilöstöpolitiikka on työnantajan

valinta, joka voitaisiin vallan hyvin valita myös toisin. Metalliliiton julkaisussa työnantajan puheet siitä, että työn on tulevaisuudessa oltava välttämättä epävarmaa ja ettei sen ongelmia voitaisi korjata, kuitataan tahdon asiana – tai paremminkin tahdon puutteena ja välinpitämättömyytenä. Vuokratyöntekijöiden huono kohtelu toimii osoituksena tällaisesta välinpitämättömyydestä ja näin ammattiliitolle jää yhä tilaus toimia yhteisen edun puolustajana ahneita työnantajia vastaan. Kamppailu parempien töiden puolesta ei ole helppo, mutta sentään mahdollinen. Edellä sanottu on näyttää kuitenkin olevan enemmän kuvaus teollisuuden aloista kuin palvelualoista. Palvelualoillakin työelämän lisääntyvä epävarmuus kerrotaan työnantajan ahneudesta johtuvaksi toimintatavaksi, mutta jostain syystä Pamissa tämä puhetapa jää paheksunnan tasolle, eikä herätä kehotuksia yhteiseen vastaliikkeeseen, kuten se Ahjossa tekee.

Edellisiin varsin synkkiin kuvauksiin verrattuna on ymmärrettävää, miksi vuokrausyritysten tuottama kuvaus on myyvä, vaikei ehkä monellakaan tavoin realistinen. Vuokrausyritysten luoma kuvaus avaa yksittäiselle työntekijälle optimisten ja miellyttävän kuvan työntekijän omista mahdollisuuksista. Ne tarjoavat myös selkeän toiminnan mallin työelämän tikapuista, joilla vuokratyö toimii ensiaskelmina. Ne lupaavat ratkaista vaikeudet työn löytämisessä ja tarjoavat mahdollisuuden kullekin edetä kohti omia unelmiaan. Tässä suhteessa yritykset kuvaavat itsensä lähes kaikkivoipina auttajina, joka pystyvät omien sanojensa mukaan välittämään tai luomaan tuhansia työpaikkoja, työllistämään nuoret, työttömät, pitkään työelämästä poissa olleet ja pian eläkkeellekin siirtyvät työntekijät. Näin ne onnistuvat näyttämään yhteisen hyvän puolustajilta. Olkoonkin, että niiden kuvaus omasta avustaan ja tarjoamiensa mahdollisuuksien merkittävydestä onkin mainosmaisesti liioiteltu, ne onnistuvat ainakin puheen tasolla tarjoamaan loputtomien työllistymisen ongelmien ja haasteiden sijaan lupauksen siitä, että ne ratkaisevat nämä ongelmat ja haasteet.

5. VUOKRATYÖNTEKIJÄT JA HEIDÄN TOIMINNAN TILANSA

Vuokratyöstä luodut kuvaukset ovat kiinteästi kytköksissä siihen, millaisina tällaisissa töissä työskentelevät henkilöt kuvataan. Tässä luvussa tarkastelen, millaisiin ihmisryhmiin ja elämäntilanteisiin vuokratyö ammattiliittojen ja vuokrausyritysten viestinnässä liitetään. Lisäksi tarkastelen, millainen on näissä kuvauksissa työntekijälle varattu toiminnan tila ja millaisia ongelmia tai niiden ratkaisemisen keinoja yksittäisen vuokratyöläisen kuvataan kohtaavan. Tässä tarkasteltavien tahojen viestinnän keskeisenä tarkoituksena on rakentaa kuvaa itsestään ja omasta roolistaan suhteessa vuokratyöntekijöihin. Näin ollen tarkastelen myös, millaiseksi yritykset ja ammattiliitot kertovat itsensä ja oman roolinsa tässä kuviossa.

5.1. Vuokratyöntekijöiden kuvaaminen ammattiliittojen kirjoituksissa

5.1.1. Ketkä tekevät vuokratyötä?

Ammattiliittojen lehtikirjoituksessa vuokratyö liitetään pääasiassa kahteen elämäntilanteeseen: nuoruuteen ja työttömyyteen. Vuokratyöstä liittojen lehtien sivuilla käytävä keskustelu käsittelee pääasiassa työelämän pelisääntöjä eikä vuokratyöntekijöitä esitellä tai haastatella kovinkaan usein (yht. vain 12 kertaa). Kuvatut vuokratyöntekijät ovat pääosin nuoria aikuisia, arvioilta 20-30 vuotiaita ja lisäksi on pari vanhempaa 50-60 -vuotiasta työntekijää. Lähes kaikille vuokratyö on työttömyyden ainut vaihtoehto. Joidenkin tapauksessa vuokratyö ei edes oikein rinnastu työksi, vaan jatkuvaksi työn hakemiseksi ja seilaamiseksi työttömyyden ja työn välillä.

Tällainen kuvaus vuokratyöntekijöistä on pitkälti samanlainen, kuin vuokratyöntekijöiden näkökulmia kartoittaneissa tutkimuksissa on esitetty: Vuokratyötä tehdään sen takia, ettei muuta työtä sillä hetkellä ole tarjolla ja vuokratyöntekijät pitäisivät vakituista työsuhdetta parempana vaihtoehtona kuin vuokratyötä (Viitala ym. 2006, 41; Tanskanen 2008, 237). Vuokratyöntekijät myös raportoivat muita työntekijäryhmiä useammin pyrkineensä etsimään muuta työtä. Profiililtaan vuokratyöntekijät ovat muihin työntekijöihin verrattuna nuorempia, siviilisäädyltään useammin naimattomia sekä heillä on verrattain alhaisempi koulutusaste, useimmiten perus- tai keskiasteen koulutus (Tanskanen 2012b, 76-79.)

Ammattiliittojen kirjoituksissa vuokratyö ja nuoruus vaikuttavat sopivan mielikuvien tasolla yhteen varsin nättisti. Nuoruudessa ja etenkin opintojen ohessa tehtävä vuokratyö ei kerää haukkuja huonosta työstä juuri lainkaan. Etenkin jos sen jälkeen on vielä löytynyt vakituinen työ, on vuokratyö ikään kuin löytänyt teksteissä

hyväksyttävän paikkansa. Muutaman kerran kirjoituksissa kuitenkin käsitellään myös siitä, että ensi kokemukset työelämästä eivät monestikaan ole nuorelle mieltä ylentäviä. Varsinkin metalliliiton nuorisosaasto tuo vahvasti esiin, että vuokratyö on työelämän ongelma myös – ja nimenomaan – nuorilla.

Nuorten lisäksi henkilöt, joilla on vaikeuksia työllistymisen kanssa, kerrotaan tyypillisiksi vuokratyöntekijöiksi. Vaikeasti työllistettävyyttä ei näissä tapauksissa näytä johtuvan yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisista ongelmista, vaan heikosta työllisyystilanteesta. Kommentoijat pitävät täysin itsestään selvänä, ettei kukaan valitse vuokratyötä, vaan siihen joudutaan. Jos tarkastellaan lehdessä esitettyjä syitä, miksi joku tekee vuokratyötä tai miksi vuokratyötä yleensäkin tehdään, lähes ainoa syy on muun työn puute (taulukko 9). On hieman tulkintakysymys, onko se, että työtä vailla olevalle henkilölle on sentään tarjolla vuokratyötä, myönteinen asia vai ei. "Toivon, että näin pääsisin edes kohtuullisesti toimeentulevaksi eläkeläiseksi." tai "...kun liiton päivät rupeavat vähenemään, menetkö sossuun vai otatko vuokratöitä?" – tyyliset kommentit eivät kuvaa vuokratyötä erityisen ruusuisena vaihtoehtona, mutta toinen vaihtoehto näyttää olevan vielä huonompi.

Taulukko 9. Vuokratyön tekemisen kerrotut syyt liittojen julkaisuissa

Syy vuokratyön tekemiseen	Lkm.
Muun työn puute	19
Valinnut tarkoituksella	2
Lisätyö muun toiminnan oheen	1

Pääosa vuokratyön tekemisen syistä on juuri edellisen kaltaisia pakon edessä tehtyjä valintoja. Lehdistä kuitenkin löytyy pari poikkeusta (Ahjossa 1, Pamissa 1), jossa työntekijät kertovat lopettaneensa aiemman työnsä ja valinneet tarkoituksellisesti vuokratyön, koska se oli heidän tilanteessaan parempi vaihtoehto. Mistään vuokratyöhön liittyvän vapauden tavoittelusta ei vaihdoksissa kuitenkaan ollut kyse. Edellinen työ on ollut nollatuntisopimus yhden työnantajan palveluksessa, jolloin työtuntimäärä ja siten myös palkka on jäänyt olemattoman pieneksi. Näissä kahdessa tapauksessa yhden työnantajan palveluksesta vuokratyöntekijäksi siirtyminen on ollut työntekijän kannalta kannattava vaihtoehto ja vaihdokseen ollaan varsin tyytyväisiä, kuten seuraava henkilö kuvaa:

"Minulla oli, sitten kun vakituisesta työstä ei enää herunut työtunteja, pelkästään positiivisia kokemuksia vuokratyöstä ja vuokratyöfirmoista yleensä... .. [Edellisessä työpaikassa] Työtunteja vähennettiin, vaikka en tietenkään hyväksynyt uutta työsopimusta 0-määrällä tunteja. Oli pakko toimeen tullakseen lähteä etsimään uusia työmahdollisuuksia... ..soittelin pariin extra-työtä

välittävään yritykseen ja pääsin heti haastatteluun ja sain töitä enemmän kuin pystyin tekemään." Pam 2013

Edellisen kaltaisessa tapauksessa ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä, onko vuokratyöhön päädytty pakon edessä vai onko kyseessä vapaa valinta. Se on kuitenkin hyvä muistutus siitä, etteivät työt ole luokiteltavissa joko turvattomiin vuokratöihin tai turvallisiin vakituisiin töihin, vaan epävarmoja ja hankalia asemia on löydettävissä myös vuokratyösuhteiden ulkopuolelta.

Vuokratyö mainitaan liittojen teksteissä usein naisvaltaisten palvelualojen tyypilliseksi työmuodoksi. Kytkös vuokratyön ja sukupuolen välillä siis näyttäisi olevan ja se tiedostetaan, joskin syynä tähän näyttäytyy ainoastaan palvelualoilla vallitseva käytäntö, eikä vuokratyötä tämän suuremmin määritellä naisten työksi. Myös maahanmuuttajat mainitaan parissa tapauksessa henkilöinä, jotka voivat hyötyä vuokratyöstä. Yhdessä tekstissä täsmennys oli jopa niin tarkka, että todettiin vuokratyön olevan hyvä asia, silloin kun se auttaa muualta kuin Pohjoismaista kotoisin olevien maahanmuuttajanaisten työllistymistä.

Jos nuoret ja vuokratyö ovat pari, jotka sopivat mielikuvatasolla hyvin yhteen, samaa ei voi sanoa vuokratyöstä ja aikuisesta työmiehestä. Kirjaimellisesti useimmiten kyse on *työmiehestä*. Vuokratyön ongelmallisuutta alleviivataan usein korostamalla, että työntekijällä on perhe elätettävänä, talot ja autot hankittavana, joten heille on aivan kohtuutonta olla tällaisessa työsuhteessa. Teksteissä puhutaan kyllä käyttäen sukupuolineutraalia ilmaisua työntekijä, mutta jos kirjoitusten kuvituksia seuraa, niin vaikutelma on, että etenkin Ahjossa puhutaan pääasiassa miehistä. En väitä, että lehden tai kirjoittajien tarkoitus on suoranaisesti esittää, että miehet ansaitsisivat paremmat työsuhteet kuin naiset. Oletettavasti Ahjossa puhutaan pääasiassa miehistä ja kuvataan pääasiassa miehiä siksi, että metalliliiton jäsenistö pääasiallisesti on miehiä. Epäilen kuitenkin, että kun nimenomaan miehet tällä tavoin esitetään toistuvasti vaatimassa parempia työsuhteita, tämä kohdentaa vaatimuksen paremmasta työstä mielikuvatasolla ensi sijassa miehiin – oli sukupuolinen rajausta lehdessä tehty tarkoituksellisesti tai ei.

Ammattiliittoja on syytetty siitä, että ne eivät tarpeeksi aktiivisesti ole ottaneet asiakseen ajaa vuokratyöntekijöiden asiaa. Työn prekarisoitumista painottavat kirjoittajat näkevät ay-liikkeen teollisen maailman jäänteenä ja työmarkkinoiden hyväosaisten tai suurten ikäluokkien klubina, jolla ei ole vastauksia epävarmassa tilanteessa olevien nuorten tilanteeseen. Ammattiliitoista usein ulos jättäytyvätkin työelämän menestyjät, joilla on neuvotteluvoimaa omasta takaa sekä nuoret pätkätyöntekijät (Julkunen 2008, 67, 75.) Vuokratyöntekijät itse ovat ilmaisseet ajoittain hyvin voimakastakin tyytymättömyyttä ammattiyhdistysliikkeen passiivisuutta kohtaan (Tanskanen 2008, 147) ja myös ammattiliittojen sisällä ollaan

ilmaistu huolta, että harvat vuokratyön tekijät kuuluvat ammattiliittoon, eikä vuokratyöntekijöiden ole helppoa löytää ketään, jonka puoleen kääntyä ongelmatapauksissa (Viitala ym. 2006, 96).

Tässä tarkastelluissa liittojen kirjoituksissa vuokratyö jossain määrin sijoitetaan työelämän laitamilla oleviin ryhmiin ja niihin ihmisiin, joille työn löytäminen syystä tai toisesta on erityisen haasteellista. Liittojen teksteissä ei kuitenkaan näy, että tätä käytettäisiin perusteena, miksi ilmiöstä ei tarvitsisi välittää ja miksi siihen ei kannattaisi puuttua. Paremminkin päinvastoin vuokratyö kerrotaan uhkaavasti lisääntyvänä työn muotona, joka voi uhata ihan ketä tahansa. Etenkin Ahjon 2010 kirjoituksissa painotetaan vahvasti, että vuokratyöntekijöiden asia on kaikkien yhteinen asia.

"Suomen työmarkkinoilla ei pidä olla kahden kerroksen väkeä, vuokratyöläiset pitää saada samalle viivalle meidän muiden kanssa." Ahjo 2014

5.1.2. Vuokratyöntekijät ja "oikeat" työntekijät

Tietyllä tapaa vuokratyöntekijät kuitenkin liittojenkin kirjoituksissa näyttävät ulkopuolisilta. Tämä näkyy tavassa, joilla heistä puhutaan työyhteisön ulkopuolisina työntekijöinä, kiireapuna tai heidän osaamistaan ja ammattitaitoaan kyseenalaistetaan. Liiton edustajat muutamaan otteeseen lausuvat huolensa, että vuokratyöntekijöihin kohdistuu muiden työntekijöiden puolelta vihaa, jota he eivät olisi ansainneet. Esimerkiksi Metalliliiton puheenjohtaja Riku Aalto kommentoi:

"...alalla on paljon erilaisia lieveilmiöitä. Yksi niistä on vuokratyöntekijän vastaanotto yrityksessä. Vuokratyöntekijällä on hyvin erilainen lähtökohta tulla tekemään töitä kuin vakituisilla työntekijöillä. Hän on ulkona työyhteisöstä ja joka kerta erilaisessa työpaikassa. – Kun yritykset toimivat väärin, niin kärki kohdistuu helposti vuokratyöntekijöihin. Kärjen pitäisi kuitenkin kohdistua omaan työnantajaan, joka ostaa palveluja vuokrafirmoilta. Aalto muistuttaa, että yritykset tekevät kauppaa työntekijöillä, eivät työntekijät. Työntekijä on monesti tilanteessa, jossa ei ole vaihtoehtoja." Ahjo 2010

Vaikka lehtien sivuilla ilmaistaan huolta vuokratyöntekijöiden kohtelusta työpaikoilla, liiton edustajien ja työntekijöiden puheissa näkyy myös ajatusta, että vuokratyöntekijä on työpaikalla ulkopuolinen ja ylimääräinen työntekijä. Vuokratyöntekijöiden ajatellaan lähtökohtaisesti olevan töissä väliaikaisesti lisätöyvoimana, sijaisina, "käsipareina" tai joustovarana. Vähennettäessä henkilöstöä he ovat itsestään selvästi ensimmäisiä lähtijöitä. Kun puhutaan "meistä" työyhteisönä, "me" ei useinkaan viittaa vuokratyöntekijöihin. Samoin rekrytoinnin ilmaisemisessa on eroja: Vakituiseen työsuhteeseen palkataan tai otetaan töihin, kun taas vuokratyöntekijöitä pääasiassa käytetään. Myös vuokratyöntekijöiden puheessa ajoittain näkyy, ettei senhetkinen työpaikka tai sen työyhteisö tunnu omalta, koska yritykseen ja sen

henkilöstöön viitataan puhumalla työpaikan sijaan asiakaskohteista, työkohteista, asiakkaan työntekijöistä tai *työntekopaikasta*.

Molempien lehtien kuvauksissa näkyy myös ajattelua, että vuokratyöntekijät ovat enemmän työpaikoita torjuttava ilmiö, kuin työpaikoilla autettava henkilö. Ahjossa keskitytään vaatimaan vuokratyön käytön rajoittumista todellisiin tuotantohuippuihin. Pamissa vaaditaan, ettei vuokratyöntekijöille anneta työtunteja vakituisten osa-aikaisten ohi. Kuitenkin viesti on tältä osin selvä: Vuokratyöntekijöitä ei vuokratyöntekijöinä tahdota työpaikalle. Vaikka torjunta on tarkoitettu kohdistumaan ilmiöön eikä henkilöön, se voi kuitenkin osaltaan tehdä vuokratyöntekijän aseman työpaikoilla vielä entistä hankalammaksi.

5.1.2.1. Ammattilaisia ja vasta-alkajia

Vakituisen työn asemaa puolustetaan korostamalla, että ammatti-, työpaikka- ja työtehtäväkohtainen osaaminen kehittyy nimenomaan pitkissä työsuhteissa eikä vuokratyön käyttö yrityksenkään kannalta olisi näin kannattavaa. Oma väki, joka tuntee talon tavat, on tehokkaampaa kuin jatkuvasti vaihtuvat vuokratyöntekijät. Lisäksi molemminpuolinen sitoutuminen – kuten myös sen puute – näkyvät suoraan työmotivaatiossa. Tällaisen kahtiajaon seurauksena vuokratyöntekijät tulevat leimatuksi vähemmän osaavaksi alekorin työvoimaksi. Vuokratyöntekijät kuvataan vähemmän ammattitaitoisina, perehdyttämistä vaativina, vasta työpaikalle tai alalle tulleina aloittelijoina, joiden työpanokseen ei ole luottamista. Esimerkiksi myyjänä työskentelevä henkilö pohtii mahdollisuuksia teettää omaa työtänsä vuokratyönä seuraavasti:

"...kultasepämyyjän työtä, jossa on timantit, avaimet ja kova vastuu, ei edes voi teettää vuokratyönä." Pam 2014

Vuokratyöntekijöiden oletetaan yleisesti olevan vähemmän ammattitaitoisia työntekijöitä, mutta kerronta on tässä suhteessa jokseenkin ristiriitaista. Vuokratyöntekijöiden esittelyissä vuokratyöhön joutumisen epäoikeudenmukaisuutta nimenomaan korostetaan kertomalla, että työntekijä on alansa osaaja, ammattimies tai "vanha tekijä" ja näin ollen ansaitsisi paremman työn kuin vuokratyö.

Edellä kuvattu osaamisen korostaminen näkyy molempien lehtien sivuilla, mutta hieman eri tavoin. Ahjossa "ammattilainen" vaikuttaa olevan paitsi osaamisen tunnustus, mutta ilmaisulla on myös yhteisöllinen ulottuvuus ja Ahjossa korostetaan ammattiliiton jäsenyyttä keskeisenä osana alan ammattilaisuutta. Esimerkiksi kirjoituksessa ulkomaisista vuokratyöntekijöistä heihin viitataan tekstissä ensiksi ilmaisulla "uudet, kielitaidottomat vuokramiehet". Kun kerronta kääntyy siihen, kuinka yhteistyö heidän kanssaan saatiin työpaikalla sujumaan ja miten hekin liittyivät metalliliiton jäseniksi, tällaiset vähättelevät ilmaisut korvautuvatkin nimityksillä "puolalaiset" tai "kaverit" ja lopulta työpaikan luottamusmies arvioi heitä: "Ne

puolalaiset, joita minä opin paremmin tuntemaan, heissä oli paljon päteviä ammattimiehiä ja fiksuja kavereita."

Osaamisen korostaminen näkyy myös palvelualojen lehdessä. Vaikka esimerkiksi kaupan kassan tai siivousalan työhön ei ehkä yleensä liitetä mielikuvaa näiden tehtävien erityisesti vaatimasta koulutuksesta tai erityisosaamisesta, alan lehdessä painotetaan hyvinkin ylpeän kuuloisesti näidenkin alojen työntekijöiden ammattilaisuutta: Ammattilainen osaa tehdä tämän työn paremmin ja nopeammin kuin muut. Pamissa ammattilaisuus samaistuu työpaikan ja työtehtävän perinpohjaiseen tuntemiseen, mikä ilmenee tehokkaana työtahtina ja virheiden puuttumisena tekemisestä. Palvelualoilla tehokkuuden edellyttäminen näyttää työntekijöiden kesken itsestäänselvyydeltä ja sen mittaamisesta puhutaan hyvin normaalina asiana. Työntekijöiden itse itseensä kohdistama tehokkuuden vaatimus näyttääkin olevan heille yksi työpaikkaan sitoutumisen osa-alue. Ravintola-alan työntekijä kertoo haastattelussaan, että työpaikan vakituinen väki "ei toivo hukkatunteja" – eli ilmeisesti sellaisia työtunteja, jolloin henkilö on töissä ja saa siitä palkan, mutta hänelle ei sillä hetkellä löydy juuri mitään tekemistä. Tehokkuudesta ja oikeainlaisesta työmotivaatiosta kuitenkin kerrotaan nimenomaan vakituisen henkilöstön ominaisuutena, joka syntyy nimenomaan pitkäjänteisessä työskentelyssä samassa työpaikassa.

5.1.2.2. Kuka kukin on – puhuttelut ja nimitykset

Vakituinen työntekijä ja vuokratyöntekijä ovat käsitteitä, jotka vastakohtina pitkälti määrittelevät toisensa: On "oma väki" ja heistä erotettavat vuokratyöntekijät. Vuokratyöhön liittyvä kuvio on kuitenkin sikäli monimutkainen, että kirjoituksista löytyy myös veikeitä uudissanoja, kun ihmiset keksivät ilmaisuja työkavereilleen, joiden rinnalla työskentelevät, mutta jotka kuitenkin ovat eri yrityksen työntekijöitä kuin he itse ovat. Vuokratyöntekijät itse puhuvat useimmiten heistä itsestään erotettavista vakituisista työntekijöistä, mutta käytävä myös etäisyyttä ottavampaa ilmaisua "asiakkaan työntekijät". Yksi puhuu taas lähes päinvastaisella tavalla vakituisista työkavereistaan "oikeina" työntekijöinä.

Etenkin ravintola-alaa käsittelevissä teksteissä tehdään ajoittain hyvinkin tarkkoja erontekoja, joilla kuvataan työntekijän vakituisuuden asetta. Ilmaisut ottavat kantaa, onko vuokratyö jatkuvaa vai keikkaluontoista, onko kyseessä opiskelijan koulun ohessa tekemä työ vai alalle kouluttautuneen henkilön varsinainen työ, ja onko työ kokoaikaista vai osa-aikaista. Kun näille merkityksellisille piirteille kehitetään ilmaisuja, lopputuloksena on aika erikoisiakin luonnehdintoja työntekijöiden asemista, esimerkiksi: "alalle jo kouluttautuneet vajaan työaikaan tekevät vakituiset" tai "vuokratyöntekijänä toistaiseksi voimassaolevassa kokoaikatyössä" tai "vakkariextra". Viimeisin tarkoittaa, että työpaikalla on sekä vaihtuvia vuokratyöntekijöitä (extrat), jotka työskentelevät vain pari päivää ja heidän lisäksi on pysyviä, tarvittaessa

työhön kutsuttavia vuokratyöntekijöitä (vakkariextrat), jotka ovat kyseisellä hetkellä vain kyseisen ravintolan palveluksessa ja jotka ovat työskennelleet ravintolan palveluksessa jo pidemmän aikaa.

Myös kuvaukset siitä, mitä vakituisuus ja vuokratyöläisyys merkitsevät, alkavat elää. Esimerkiksi yksi työntekijä kertoo, että vaikka hän on vuokratyöntekijä, hän "...ei ajattele itseään vuokratyöntekijänä, koska sanalla on ikävä kaiku." Hän työskentelee jatkuvassa vuokratyössä yhden ja saman yrityksen palveluksessa, ja mieltää itsensä näin tämän yrityksen työntekijäksi samalla tavoin, kuin hänen vakituiset työtoverinsakin ovat. Toisen ravintolan työyhteisössä ei vuokratyöntekijänä työskentely ole myöskään mitenkään poikkeavaa ja työntekijä kertookin: "Kaikki me ollaan vuokratyöntekijöitä... Vain päällikkö ja yksi toinen työntekijä ovat [ravintolan] palkkalistoilla." Saman yrityksen vakituinen työntekijä kuitenkin luonnehtii asemansa muutosta vuokratyöntekijästä suoraan palkatuksi: "Käytännössä mikään ei muuttunut, mutta henkiseen puoleen se vaikutti tosi paljon."

5.1.3. Vuokratyötyöntekijän toiminnan tila

Aiemmin luvussa neljä olen kuvannut, kuinka liitot määrittelevät vuokratyön tekijänsä kannalta ongelmalliseksi asemaksi. Tästä herää kysymys, mitä vuokratyöntekijä voisi kuvausten perusteella tehdä parantaakseen asemaansa ja auttaakseen itseään. Liittojen kirjoituksissa vastaus on vuokratyöntekijän kannalta aika karu: Vuokratyöntekijä ei voi tehdä oman asemansa puolesta paljon mitään. Liittojen kirjoituksissa pidetään aivan itsestään selvänä, että vuokratyö on työnsaannin kannalta viimeinen käytettävissä oleva keino ja tässä kohtaa toiminnan vaihtoehdot ovat valmiiksi vähäisiä: "...menetkö sossuun vai otatko vuokratöitä?"

Usein vuokratyöntekijän ainoa keino auttaa itseään, on kohtuuttoman ja epäoikeudenmukaisen työn lopettaminen ja uuden etsiminen, sikäli kun se on mahdollista. Ahjossa vuokratyöstä keskustelleet luottamusmiehet eivät usko, että vuokratyöntekijä voisi työtään menettämättä alkaa vaatia parempaa kohtelua tai olla yhteydessä luottamusmieheen. Pamin kirjoituksissa näkyy tässäkin asiassa alan erilainen tilanne vuokratyön osalta. Vuokra-, osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat ilmeisesti alalla sen verran yleisiä, ettei työtä vailla olevalla työnhakijalla käytännössä ole muuta vaihtoehtoa, kuin ottaa vastaan sellaista työtä, kun tarjolla sattuu olemaan. Työttömäksi jääneen työntekijän, samoin kuin alalle tulevien uusien tulokkaiden ainoat mahdollisuudet näyttävät olevan vuokratyön sekä pätkä- ja osa-aikaisten töiden hyväksyminen.

Vuokratyötä tekemään joutuneiden henkilöiden kuvaukset omista suunnitelmistaan oman tulevaisuutensa suhteen sen sijaan ovat kaikki hyvin erilaisia. Suunnitelmat vaihtelevat henkilöiden elämäntilanteen mukaan

työpaikan tai koko alan vaihtamisesta, opiskelun aloittamiseen ja eläkepäivien odotteluun. Yhteistä niille on, ettei kukaan suunnittele uraansa vuokratyössä. Osa toivoo vakituisen työn löytyvän siitä (asiakas)yrityksessä, jossa työskentely tällä hetkellä tapahtuu.

"...pidemmän päälle hän kumminkin toivoisi vakituista työsuhdetta [ravintolasta]. Haaveena on miesystävän kanssa oman asunnon ostaminen, mutta siinä vuokratyö ja sen määrittelemättömät tuntimäärät eivät ole kannustavia." Pam 2014

Nämä kuvaukset ovat sikäli surullisia, että edellä kuvatun työntekijän tavoin vakituinen työpaikka näyttää kaukaiselta ja vaikeasti tavoitettavalta haaveelta – ja samassa yhteydessä muistutetaan, että etäisiksi haaveiksi jäävät täten myös toiveet asunnon hankinnasta tai perheen perustamisesta. Työntekijällä ei vaikuta olevan muuta mahdollisuutta, kuin toivoa parasta. Asian kysyminen suoraan työllistäväältä yritykseltä ei näytä vaihtoehdolta, sillä työnantajien (käyttäjäyrityksen) uskotaan pääsääntöisesti palkkaavan vuokratyöntekijöitä ilman aikomustakaan koskaan vakinaistaa heitä.

Tässäkin suhteessa tilanne ravintola-alalla näyttää hankalimmalta, kun taas teollisuudessa näkymät ovat hieman myönteisemmät. Yksi työntekijä Ahjossa kertoo saaneensa vakituisen työpaikan, kun oli puolen vuoden vuokratyön jälkeen itse kysynyt työnantajalta mahdollisuutta vakinaistamiseen. Pari kertaa raportoidaan yksittäisten teollisuuden yritysten vakinaistaneen vuokratyöntekijöitensä tai vakituudessa työsuhteessa oleva työntekijä kertoo tulleensa nykyiseen työhönsä aluksi vuokratyöntekijänä. Pamista tällaisia kuvauksia sen sijaan löytyy vain kaksi. Sen sijaan Pamista löytyy useita päinvastaisia kuvauksia yrityksistä, joiden työntekijöistä kaikki tai suurin osa ovat olleet jo vuosien ajan vuokratyöntekijöitä. Tämän aineiston pohjalta ei tietysti voi varmasti sanoa, miten turhaa tai kannattavaa vakinaistamisen odottelu vuokratyössä lopultaan on, mutta nämä kuvaukset eivät ainakaan rohkaise ketään ryhtymään vuokratyöhön vakituisen työn toivossa.

Vuokratyöntekijöiden toiminnan edellytykset näyttävät olevan hyvin vähäiset, mutta pieni toiminnan tila vuokratyöntekijöillekin lehtien kuvauksista löytyy. Ahjo-lehden sivuilla vuokratyöntekijät kertovat, että heille ei ole asianmukaisesti maksettu erilaisia lisiä ja korvauksia. He ovat sitä mieltä, että vuokratyönantaja on huijari, joka tarkoituksella lipsuu palkanmaksussa, jos siihen vain tarjoutuu mahdollisuus. Ahjossa painotetaan, että vuokratyöntekijöinä työskentelevien tulisi tarkkailla heille maksetun palkan oikeellisuutta, ottaa kaikki palkkakuitit talteen ja tarvittaessa tarkistaa liitosta, onko palkka sellainen kuin kuuluisi olla. Jos puutteita ilmenee, saatavien perimiseen voi saada liitosta apua.

Vuokratyöntekijän uskallus ja riittävä tietämys omien oikeuksiensa vahtimiseen on keskeinen teema Ahjon vuokratyöaiheisissa kirjoituksissa. Metalliliiton nuorisosaaston edustajat jopa painottavat, että jokaisella

työntekijällä olisi ikään kuin henkilökohtainen velvollisuus sanoa jyrkästi ei ala-arvoisille työsuhteille. Tässä suhteessa malliesimerkiksi nostetaan vuoden 2015 Ahjon kirjoituksessa nuori nainen, joka kertoo melkein väkisin vaatineensa itselleen kunnollisen työsuhteen ja joka tällä hetkellä auttaakseen muita vastaavassa asemassa olevia nuoria osallistuu aktiivisesti metalliliiton nuorisajaoston Operaatio vakiduuni -kampanjaan, joka tähtää nollasopimukset kieltävän lakialoitteen tekemiseen.

”...Ennen metallitöitä Penttilä oli muun muassa kaupan kassana. Kymmenen viikotunnin työ sai nopeasti ymmärtämään, että osa-aikatyö ei ihmistä elätä. Myöhemmin häntä on yritetty roikottaa vuokratyöläisenä.

– Minä sanoin, että jos en saa vakituista sopparia, lähden tuosta ovesta ulos. Enkä takaisin tule. Nykyisin vakinaisessa työssä oleva Penttilä ei suostu unohtamaan ystävien ja tuttavien tilannetta...” Ahjo 2015

Jos vertaa Pamin sivuilla esiteltyjä naisia edellä esiteltyyn nuoreen naiseen, joka kertoi ”olleensa valmis lähtemään barrikadeille muiden Metallin Nuorten kanssa jo viime keväänä”, ero on hätkähdyttävä. Pamissakin puhutaan, että työntekijällä tulisi olla riittävä tieto työelämän pelisäännöistä ja liiton tulisi osaltaan toimia tämän tiedon jakajana. Samoin vuokratyöntekijöiden ongelmia kuvataan paljon, mutta liiton virittelemiä yhteisiä toimia ja hankkeita tai niiden puolesta puuhaavia ihmisiä ei juurikaan esitellä. Vuokratyöntekijöiden ongelmiin tarjotut ratkaisut ovat harvassa ja nekin ovat laadultaan enemmänkin psykologisia ja yksilöllisiä. Yksi vuokratyöntekijänä viihtyvä työntekijä painottaa yleisönosastokirjoituksessaan, että voidakseen tehdä vuokratyötä hyvillä mielin vuokratyöntekijän täytyy asennoitua siihen, vuokratyössä kyseessä on työkeikkojen eikä jatkuvan työn välitys. Toinen ravintola-alalle valmistunut työntekijä puolestaan kertoo, ettei alalta tunnu löytyvän muuta kuin satunnaista keikkatyötä, joten hän harkitsee alan vaihtoa. Kolmas työntekijä kertoo, ettei hänen nuorempana toivomaansa vakituista työtä koskaan löytynyt, mutta hän korostaa kuitenkin, että työtä on jossain muodossa kuitenkin ollut aina tarjolla. Lisäksi hän esittelee itsensä nyt ekaluokkalaisen äitinä. Henkilö vaikuttaisi siis hyväksyneen, että vakituista työtä ei ole tarjolla ja samalla etsineen elämäänsä mielekästä sisältöä työn sijaan äitiydestä.

5.1.4. Vuokratyön muut toimijat

Vuokratyöntekijöiden toiminnan mahdollisuudet siis kuvataan liittojen lehtikirjoituksissa hyvin vähäisiksi. Tämä herättää taas kysymyksen, onko kenelläkään muulla mahdollista tehdä mitään vuokratyöntekijöiden hyväksi? Kuten edellä esitin, ammattiliiton aktiivisen toiminnan painottaminen vuokratyöntekijöiden auttamiseksi on Ahjon piirre. Pamin aktiivinen toiminta vuokratyöntekijöiden suhteen (kuvauksina konkreettisista toimista, suunnitelmista, tavoitteista yms.) rajoittuu lähinnä tilanteisiin, jossa vuokratyöntekijöille on annettu vakituisten osa-aikaisten ohi työtunteja.

Pamin teksteissä vaikuttaa, että aktiivinen toimijuus on yrityksillä. (Vuokra)työntekijät näyttävät olevan kuviossa vain yritysten järjestelyjen kohde, joilla ei itsellään ole minkäänlaista vaikutusmahdollisuutta. Myös liiton toiminnan tila vaikuttaa hyvin rajalliselta ja teksteissä usein vedotaankin siihen, että työntekijöihin sitoutuminen olisi myös työnantajan kannalta kannattavaa tai tuodaan esille sitä, että vuokratyön kaltaisten työsuhdemuotojen käyttö on moraalisesti väärin. Esimerkiksi tekstissä liittyen HPL:n tekemään linjaukseen, miten määritellään vuokratyössä työsuhteen yhtämittainen jatkuvuus, kirjoitetaan "...uusi systeemi on aika törkeä ja vuokratyöntekijöiden pitäisi havahtua siihen." Liiton juristi mainitsee samassa tekstissä, että "työsopimuslaki on auktorisointiin nähden ylempi normisto", mutta kerronta jää tähän: Ei kerrota, mitä pitäisi tapahtua sen jälkeen, kun vuokratyöntekijät havahtuvat tai olisiko näissä tapauksissa mahdollista saada liitolta esimerkiksi oikeusapua.

Joitain viitteitä näkyy myös siitä, että vuokratyö on tavallaan normalisoitunut osaksi palvelualoilla tehtävää työtä. Lehdessä uutisoidaan vuokrausyrityksen järjestävän yhdessä ravintola-alan yrityksen kanssa oppisopimuskoulutusta ravintola-alalle. Vuokrausyritysten toiminen alalla tätä kautta ei herätä lehdessä kritiikkiä ja tekstissä lähinnä muistutetaan asianmukaisen ohjauksen järjestämisestä työpaikalla. Samoin parissa yritysesittelystä, joissa kuvataan liiton näkökulmasta vastuullisesti toimivia yrityksiä, mainitaan niissäkin hyvin luonnollisena asiana, että vuokratyötä voidaan tarpeen mukaan käyttää. Itselläni kiinnitti huomion teksti, joka kertoi Pamin edustajiston kokouksen kahvituksen järjestämisestä. Tekstissä esitellään ravintolan esimies, joka tekstin mukaan "suunnittelee työvuorot [ravintolassa] niin, että tarjoilu pelaa." Hän selventää, miten kahvila hoitaa 200 hengen ryhmän kestityksen: "PAMin kokous on iso tapahtuma, ja me kaikki vakituiset olemme silloin töissä. Lisäksi palkkaamme vuokratyövoimaa. Minulla on jo takaraivossa taito suhteuttaa henkilömäärä oikein." Vuokratyöntekijöiden palkkaaminen tähän tilaisuuteen kerrotaan hyvin luontevana asiana. Tuntuu hieman erikoiselta, että liiton lehdessä yhtäältä harmitellaan vuokratyön yleisyyttä, mutta samalla vuokratyöntekijöiden käyttö oman kahvitilaisuuden järjestämisessä kerrotaan hyvin luonnollisena asiana.

Ahjon kirjoittelussa Metalliliitto kuvataan hyvin aktiivisena toimijana, joka ottaa yksittäisten työntekijöiden puolesta vastuun teollisuuden alan työolojen kehittämisestä ja turvaamisesta myös tulevaisuudessa. Yhteistä toimintaa painottava linja säilyy koko tarkastellun ajanjakson ajan. Pääasiassa viesti on, että liiton täytyy puuttua nollasopimusten ja vuokratyön leviämiseen ennakoivasti. Vuokratyövoiman käyttö työpaikoilla halutaan torjua, tai vähintäänkin minimoida sen käyttö lyhyisiin tuotantohuippujen tasauksiin. Myös yhdenmukaisempien työehtojen saavuttaminen vakituisten ja vuokratyöntekijöiden välille mainitaan yhtenä tavoitteena – joskin se vaikuttaa merkittävytydessään häviävän vuokratyön käytön rajoittamiselle.

Luottamusmiehet ovat vahvasti määrittelemässä vuokratyötä ja heidän roolikseen näyttää myös jäävän tässä asiassa toiminen. Yhden työpaikan luottamusmies toteaa vuokratyön käytöstä työpaikalla: "Tämähän on firman sisäinen, luottamusmiesten ja työnantajan välinen neuvottelukysymys. Vuokratyöntekijä ei tähän edes kuulu." Tähän liittyen luottamusmiehet myös pohtivat lehdessä, millaisia ovat heidän edellytyksensä vuokratyöntekijöiden asioiden hoidossa, millaista tukea ja muutoksia he tässä suhteessa kaipaivat. Näiden kommenttien mukaan halua vuokratyöntekijöidenkin asioiden ajamiseen olisi, mutta mahdollisuudet sen tekemiseen kotaan kuitenkin hyvin rajallisiksi.

Ahjon viestinnässä vuokratyöntekijät ovat varsin korostetusti autettavan asemassa. Teksteissä ei rakenneta ainoastaan kuvaa vuokratyöongelmasta vaan myös ammattiliitosta, jota huudetaan voimakkaampana tahona puuttumaan tähän. Esitetyt vaatimukset kuten "Metalliliiton on käytävä konkreettiseen puhdistustyöhön vuokratyön epäkohtien kitkemiseksi" olettavat automaattisesti, että on ammattiliiton velvollisuus tarttua vuokratyön asettamaan haasteeseen. Ajoittain vaikuttaa kuitenkin, että vuokratyöntekijät mainitaan lähinnä, koska he ovat hyviä uhreja, joiden suhteen voidaan sitten paistatella sankareina ja auttajina, kuten seuraavassa tekstinpätkässä tehdään:

"Saksan 2,3 miljoonan jäsenen metalliliitossa IG Metallissa eletään taas nousukautta. Sen jäsenmäärä on kääntynyt vuodesta 2011 kasvuun, mistä suuri ansio lankeaa Detlef Wetzeliille, liiton uudelle puheenjohtajalle, joka on ajanut samapalkkaisuutta niin vuokratyöläisille kuin naisille...". Ahjo 2014

Ammattiliiton toiminta ja jäsenyyden tärkeys vaikuttavat kirjoituksessa olevan varsinaisia viestittäviä asioita- ja vuokratyö lähinnä sattuu olemaan tähän tarkoitukseen nähden sopiva ongelma. Vuokratyöntekijät voidaan perustellusti kuvata avuttomina uhreina, jotka eivät puuttuvan työsuhteturvan vuoksi kykene puolustamaan omia oikeuksiaan. Lisäksi vuokratyöntekijöiden elämäntilannetta ja palvelualojen työmarkkinatilannetta voidaan käyttää varoittavana esimerkkinä herättämään pelkoa kohtalaisen turvallisten töiden muuttumisesta epävarmoiksi joustotöiksi. Kun pidetään mielessä, että Ahjossa vuokratyö useimmiten mainitaan tällaisina lyhyinä sivumainintoina ja että vuosina 2014 ja 2015 nollatuntisopimukset (eli työsopimukset jossa työajaksi on määritelty 0-40h/vko) nousevat vuokratyön rinnalle uudeksi merkittäväksi uhaksi, jonka suhteen vuokratyöntekijöiden epävarmat työolot toimivat varoittavana esimerkkinä – alkaa halu puolustaa vuokratyöntekijöitä näyttää hieman epäaidolta.

Tämän tarkastelun pohjalta ei toki voi varmasti sanoa, että Metalliliiton vuokratyöntekijöihin kohdistama huoli olisi ainoastaan kosmeettinen. Huomionarvoista kuitenkin on, että Ahjon kirjoittamistapa oletettavasti palvelee paremmin liiton jäsenhankinnan ja ammattiryhmätietoisuuden ylläpitoa kuin Pamin. Pamin kirjoitukset ovat ehkä asiatyylisyydeltään ja useampia näkökulmia huomioon ottavampina kirjoituksina

parempaa journalismia. Siitä huolimatta Pamin kirjoitukset, joissa työmarkkinoita katsotaan ensisijaisesti yritysveltoisina ja yritysten keskinäisten toimien muodostamat vapaat markkinat muodostavat sen mahdollisuusrakenteen, jonka puitteissa työntekijän toiminta tapahtuu, ei jätä kuvauksessa tilaa työntekijöiden yhteistyölle tai ammattiliitolle. Näissä kuvauksissa vuokratyössä olevan henkilön käytettävissä olevat keinot näyttävät rajoittuvan markkinoilla rakentuvan, valmiiksi viitoitetun tien kulkemiseen, oman asenteen korjaamiseen ja uuden tarvittaessa uuden polun etsimiseen alaa vaihtamalla.

5.2. Vuokratyöntekijöiden kuvaaminen vuokrausyritysten mainoksissa

Aiemmin luvussa neljä esitin, että vuokrausyritysten esittämät kuvaukset vuokratyöstä ovat lähes täysin päinvastaisia liittojen ongelmalähtöiseen kuvaukseen verrattuna. Yritysten kuvauksissa vuokratyö ei ole uhka vaan mahdollisuus. Tätä lähtökohtaa mukailleen myös kuvaus vuokratyöntekijästä rakentuu hyvin erilaiseksi. Heitä ei kuvata voimattomina, heikossa asemassa olevina uhreina, vaan päinvastoin aktiivisina ja yritteliäinä oman onnensa seppinä – joilla on kaikki edellytykset menestyä elämässään.

5.2.1. Vuokratyöntekijät, elämänsä seikkailijat

Sikäli vuokratyöntekijöiden kuvaus on yritysaineistossa samanlainen kuin liittoaineistossakin, että myös yritysten materiaaleissa vuokratyössä kuvataan eniten nuoria aikuisia työuransa alussa ja kuvatut vuokratyöntekijät ovat kaksi kertaa useammin naisia kuin miehiä. Taulukoissa 10 – 12 on kuvattu niiden tekstien lukumäärä, joissa esiteltyyn vuokratyöntekijään liittyen mainitaan ikä, sukupuoli tai aiempi työhistoria. Tavallaan myös työttömyys liittyy vuokratyöhön yritystenkin kuvauksessa sikäli, että vuokratyö kuvataan ratkaisuksi työttömyyteen. Hyvin harvoin mainosten puhutteluissa oletetaan, että vuokrausyrityksestä työtä hakevalla ihmisellä olisi jo työpaikka, mutta hän etsii itselleen vuokratyöstä uutta ja mielekkäämpää työtä.

Taulukko 10. Vuokratyöntekijän ikä yritysaineiston työntekijäkuvauksissa

Ikä	lkm.
15-24	7
25-35	5
36-55	2
55-	4

Taulukko 11. Vuokratyöntekijän sukupuoli yritysaineiston työntekijäkuvauksissa

Sukupuoli	lkm.
mies	6
nainen	11

Taulukko 12. Vuokratyöntekijän työhistoria yritysaineiston työntekijäkuvauksissa

Vuokratyöntekijän työhistoria	lkm.
ensimmäinen työ	3
Vähäinen työkokemus	8
ammattilainen	9

Määrällinen tarkastelu on tässä tapauksessa kuitenkin ongelmallista, koska yritysten sivuilla pyritään antamaan vuokratyöstä mahdollisimman monipuolinen kuva. Työntekijäesittelyihin on ilmeisen tarkoituksellisesti valikoitu ihmisiä eri aloilta, eri taustoista ja eri vaiheista työuraa. On nuoria, vanhoja, aloittelijoita, ammattilaisia, peruskoulupohjalla työskenteleviä, korkeasti koulutettuja, opiskelijoita, yrittäjiä, eri ammattikuntien edustajia ja esimiestehtävissä toimivia henkilöitä, joten tällainen määrällinen tarkastelu ei tässä ole erityisen valaisevaa. Myös kuvatut urapolut ovat keskenään erilaisia. Niissä opinnot, työ, työpaikan ja ammatin vaihdot, useat lomittaiset tai peräkkäiset työsuhteet, uudelleen kouluttautuminen tai muuttaminen paikkakunnalta tai maasta toiseen luonnehtivat monen elämää.

Enemminkin kuvauksissa toistuu se, että vuokratyöntekijät ovat työelämään astujia, monessa aktiviteetissa mukana olevia joustajia sekä elämänmyönteisiä etenijöitä. Tällä tarkoitan, että henkilöt ovat usein syystä tai toisesta siirtymässä työelämään ja ottamassa tässä suhteessa ensimmäisiä askeliaan, joko oltuaan työmarkkinoilta syystä tai toisesta hetken syrjässä, muutettuaan paikkakunnalta tai maasta toiseen tai vain siitä syystä, että eivät vielä ole ehtineet nuoresta iästä johtuen saada aiempaa työkokemusta. Olipa henkilön elämäntilanne mikä vain, ajatuksena on, että se syystä tai toisesta vaati joustavan työn. Henkilöt kuvataan hyvin aktiivisina ja ahkerina: He ovat ihmisiä, jotka ovat monessa mukana, ovat tehneet paljon, työskennelleet useissa eri ammateissa, ja tälläkin hetkellä heillä on monta rautaa tulella. He ovat sivutoimisia yrittäjiä, vapaa-ajallaankin aktiivisia harrastajia, he yhdistelevät montaa eri työtä yhdeksi työuraksi tai opiskelevat työn ohessa.

Yhteistä kaikille työntekijöille on heihin kuvattu asenne: He ovat elämänmyönteisiä, ahkeria elämässä etenijöitä, joilla ei ole vielä mitään erityisen vakaata sitoumusta yhteen ammattiin tai yhteen työnantajaan. He kulkevat kohti omia päämääriään tarttuen jokaiseen vastaantulevaan mahdollisuuteen – ja he nauttivat

tällaisen elämäntavan tuomasta vaihtelusta ja vapaudesta. *Matka* vaikuttaa olevan yleinen nimittäjä työntekijöiden kuvauksissa. Harvalla tämänhetkinen vuokratyö näyttää olevan se paikka, johon jäämistä vakavissaan suunnitellaan. Päinvastoin vuokratyön myönteinen joustavuus usein tarkoittaakin, että työtä tehdään osa-aikaisena jonkin itselle tärkeämmän toiminnan ohessa.

Kenenkään uraa ja valintoja ei teksteissä tuomita tai vähätellä, vaikka monen työuraan näyttää rivien välistä luettuna mahtuneen irtisanomisia, työttömyyttä, keskeytettyjä opintoja tai monia lyhyitä työsuhteita. Näitä ei kuitenkaan kerrota ongelmina tai heikkouksina. Painotus on aina henkilön myönteisessä kehityssuunnassa, esimerkiksi uuteen työhön pääsemisessä, uusien työtehtävien oppimisessa tai jossain nykyisen työn mukavassa piirteessä. Esimerkiksi Petrin tarinassa kymmenen eri työpaikkaa viimeisen kahdentoista vuoden ajalta kerrotaan osoituksena hänen rautaisesta osaamisestaan ja vaihtelunhalustaan – ei mitenkään epätavallisen usein tapahtuneiksi työpaikan vaihdoksiksi.

"Petriä voi syystäkin kutsua ravintola-alan todelliseksi ammattilaiseksi. [Vuokrausyrityksen] kuukauden onnistuja on hankkinut kannuksensa 10 eri työpaikasta 12 vuoden kokemuksella."

Vuokratyöyritysten mainonnassa pyritään vetoamaan mielikuviin paremmasta tulevaisuudesta, työpaikasta ja peräti huipputyöpaikasta. Kerronta tapahtuu kuitenkin siten että vuokrausyritys on enemmänkin läpikuljettava portti, kuin varsinainen määränpää: "Pääset kauttamme käsiksi huipputyöpaikkoihin Suomen johtaviin yrityksiin". Samanlainen kuva tulee vuokratyöntekijöiden esittelyistä. Vaikka kaikki työntekijät kertovat olleensa tyytyväisiä työhönsä ja arvostavansa saaneensa työskennellä vuokratyöpaikassaan, varsinkin nuoret ja opiskelijat kuvaavat tulevaisuutensa olevan ihan toisissa töissä täysin toisella alalla. Muualle katsoviin tulevaisuudensuunnitelmiin suhtaudutaan vuokrausyrityksen toimestakin myönteisesti ahkeruuden ja yritteliäisyyden osoituksena, eikä suinkaan puutteellisena työhön sitoutumisena.

"Oman sisustusalan yrityksen luotsaaminen on myös asia, jolle Marianne luonnollisestikin omistaa aikaansa!"

Siinä missä joidenkin kohdalla kuvataan henkilön kaavailemat tulevaisuudensuunnitelmat, ei näitä suunnitelmia löydy kaikilta. Heillä kerronta keskittyy ainoastaan nykyhetkeen. Heidän työnsä jatkumisesta tai jatkumattomuudesta tulevaisuudessa ei puhuta mitään, vaikka heidän työtään ja asennettaan ylistetäänkin molempien yritysten suunnalta. Ainoastaan yhden kerran työntekijän mainitaan suoranaisesti toivovan vakinaistuvansa siihen yritykseen, jossa nyt työskentelee. Toiveen toteutuminen jää tekstissä avoimeksi.

"Erkki itse toivoo, että tulevaisuudessa [käyttäjäyrityksestä] löytyisi hänelle mahdollisesti myös vakituinen työsuhte. Sitä odotellessa Erkki jatkaa kesäänsä eteenpäin kuten ennenkin: töitä tehden ja hyvillä mielin."

5.2.2. Asenne ratkaisee!

Toisen yrityksen sivuillaan harjoittama kuukauden esimerkillisinä työntekijöinä palkittujen työntekijöiden esittelemisen itsessään on jo työntekijän toivottavien piirteiden määrittelyä. Esimerkeissä kerrotaan ominaisuuksia, jotka tekevät esitellyistä henkilöistä työntekijöinä erinomaisia. Nämä kuvaukset eivät niinkään keskity muodollisiin pätevyksiin, tutkintoihin tai erityisen tarkasti kuvattuihin seikkoihin ammattitaitoon ja osaamiseen liittyen, vaan ne ovat ennen kaikkea ylistystä liittyen persoonaan ja asenteeseen työtä kohtaan. Työntekijäkuvauksista löytyy myös työntekijöiden omalla äänellä kerrottu vahva painotus, että työhön pitää olla oikea asenne ja että se on työelämässä kaikkein tärkein asia, jolla pääsee eteenpäin.

Työntekijän hyveet ja oikea asenne koostuvat pääpiirteissään seuraavista piirteistä: ripeys, tehokkuus, ahkeruus, iloisuus, positiivisuus, joustavuus, sopeutuvuus, avoimuus, oma-aloitteisuus ja halu kehittää omatoimisesti omaa osaamistaan. Viesti on, että tällaiselle työntekijälle on aina työtä tarjolla. Näyttääkin, että näissä viesteissä tarjottu työntekijän ensisijainen toiminnan tila on oman asenteensa tarkistaminen ja korjaaminen tarvittaessa.

"Kaarina aloitti [vuokrausyrityksessä] vuosi sitten ja on juuri avoimen asenteensa ansiosta päässyt tekemään monenmoista eri keikkaa."

"[yritykseen] 20-vuotias Raimo palkattiin viime toukokuussa. Hän aloitti ruohonleikkaajana ja sai heti hyvää palautetta asenteestaan. Ahkera ja tehokas työntekijä haluttiin pitää yrityksessä, joten Raimo jatkoi syksyllä siivoustöissä ja lehtiä keräten."

Ahkeruus mainitaan jokaisen valitun esimerkillisen työntekijän keskeisenä piirteenä. Ahkeruus ei rajoitu vain siihen, että henkilö tekee töitä paljon, nopeasti ja tehokkaasti, vaan se näkyy myös siitä, että työntekijä on iloinen ja innostunut näin tehdessään. Ahkeruuden voisi sanoa olevan työntekijän perusvaatimus ja siihen liittyy myös ajoittain vahva moralisoiva sävy, kun sen puuttumista paheksutaan.

"Enkä ole koskaan lähtenyt töihin asenteella, voi ei nyt on mentävä töihin..."

"Joonalle itselleen on ollut aina päivän selvää, että töitä tulee pyrkiä löytämään ja tekemään."

Toinen ylitse muiden korostettu piirre on iloisuus, hyväntuulisuus ja optimistinen elämänasenne. Tätä piirrettä ylistetään kaikkien palkittujen työntekijöiden kohdalla: esimerkiksi "aina hyväntuulinen ja kertakaikkisen positiivinen energiapakkaus", "todella positiivinen ja mieleen jäävä persoona", "Positiivisella asenteellaan ja tarttuvalla iloisuudellaan hurmaava...". Kuvatuissa työtehtävissä ei ole kyse ainoastaan asiakaspalvelutyöstä, jossa iloisuuden ja ystävällisyyden esittäminen kuuluu lähtökohtaisesti työnkuvaan, vaan se pätee ihan kaikkeen työhön. Seuraava poiminta Janin esittelystä voi tarjota yhden selityksen, miksi iloisuus on vuokratyöntekijälle niin keskeinen ominaisuus.

"Janin oma positiivisuus ja asenne ovat olleet hänelle itselleen ominaisuuksia, joiden kautta myös lyhyempiin työprojekteihin tarttuminen on tuntunut luontevalta ja kannattavalta tavalta edetä työelämässä eteenpäin."

Myös työntekijän joustavuutta tuodaan paljon esiin työntekijän erinomaisena piirteenä. Kehuminen kohdistuu joustavuudesta puhuttaessa valmiuteen lähteä nopeasti työhön, tehdä tarvittaessa pitkiäkin työpäiviä ja haluan ottaa vastaan eri alojen työtehtäviä sekä myös lyhyitä, muutaman päivän työkeikkoja.

"Toki on itsestä kiinni, haluaako sitten ottaa vastaan lyhyempiä keikkoja, mutta kuten sanottua, nykyään ei ole välttämättä varaa valita ja työnteko on kuitenkin tavoiteltava asia. Jos se sitten tarkoittaa vaiheita, joissa välillä mennään lyhyemmissä työprojekteissa elämää eteenpäin, niin sen mukaan kannattaa sitten vain asennoitua." [työntekijä kertoo]

"Hän lähtee töihin hyvinkin lyhyellä varoitusajalla ja järjesteleee omat menonsa uudelleen."

Joustavuudelle läheinen piirre on myös avoimuus. Tällöin painotetaan pelottomuutta kokeilla uutta ja vierasta, halua opetella uusia tehtäviä, omaksua uusia työtapoja, kulkea työyhteisöstä toiseen tai muuttaa tarvittaessa paikkakunnalta toiselle työn perässä – ja nauttia tästä kaikesta.

"Koko ikänsä pääkaupunkiseudulla elänyt Jutta teki viime vuonna rohkean teon ja lähti kesäksi töiden perässä Kalliosta Ivaloon.... ...Tiesin vain, että minulla on työpaikka kesäksi, saan uusia kokemuksia ja laskuni maksettua. Se riitti minulle, Jutta kertoo."

Myös tunnollisuutta ja vastuullisuutta painotetaan usein osana oikeaa työmoraalia. Tällaisilla henkilöillä on sisäinen halu tehdä työnsä hyvin. He ovat itsenäisiä ja omatoimisia. He tarkkailevat ja arvioivat itse omaa työntekoaan, työpäivien ja työtapojaan sekä korjaavat oma-aloitteisesti havaitsemiaan puutteita. Parissa tapauksessa tunnollisuuden ja työnsä tekeminen hyvin kerrotaan piirteeksi, josta palkitaan (jatkolla työsuhteeseen, ylennyksellä ym.), mutta tätä useammin tunnollisuuden kerrotaan olevan oma palkintonsa.

"Aikaansaavan Jannen työpäivät saattavat välillä venyä, koska tärkeintä on, että asiat tehdään huolella ja hyvin."

"Tiia-Mari on esimiehen mielestä motivoitunut, oma-aloitteinen ja ystävällinen työntekijä, joka ei pelkää tarttua haasteisiin.... Hän suoriutui niin hyvin, että tarjosin hänelle hyvin pian ylennystä keräilyn ohjaukseen. Se on vastuullinen tehtävä. Tiia-Mari tarttui siihenkin epäröimättä ja esitti heti ensimmäisen päivän jälkeen hyviä kehittämisideoita."

Muutamaan kertaan teksteissä kiitellään työlle omistautumisesta ja työtehtäviin sitoutumisesta. Mutta näissä tapauksissa sitoutuminen kohdistuu enemmänkin työn suorittamiseen hyvin ja itsensä haastamiseen – sitoutumisella ei ole aikaulottuvuutta eteenpäin, eli se ei tarkoita sitä, että suunnittelisi olevansa töissä samassa yrityksessä myös viiden vuoden päästä. Parissa tapauksessa aikaulottuvuus on taaksepäin: eli pitkä työkokemus kyseisessä vuokratyöyrityksessä kyllä kerrotaan mainitsemisen arvoisena asiana, mutta henkilöillä ei näy tulevaisuuteen tai yrityksessä jatkamiseen liittyvää puhetta.

"Teemu on loistava esimerkki siitä, kuinka vuokratyöntekijä sitoutuu asiakasyritykseen ja toimii menestyksekkäästi esimiestehtävissä... 'Työ kuuluu selkeästi top 4 -listalle perheen, ystävien ja terveyden rinnalle ja näyttelee erittäin suurta roolia elämässäni.'"

Jos palataan luvussa neljä esittelemiini vuokrausyritysten lupaamiin hyötyihin ja palkkioihin vuokratyön tekemisestä ja suhteutetaan ne edellä kuvaamiini hyvän vuokratyöntekijän ominaisuuksiin, ehdotettu vaihtokauppa tuntuu jotenkin kohtuuttomalta. Yritys tarjoaa vastineeksi määrittelemättömän ajan työtä, jonka merkittävin hyöty oman mainonnankin mukaan on siitä poikivat mahdolliset myöhemmät työtarjoukset ja työskentelyn kautta saatu osaaminen, jota voi hyödyntää myöhemmin. Työntekijöihin kuitenkin kohdistuu odotus siitä, että he antavat kaikkensa, suorittavat työnsä mahdollisimman hyvin, ohjaavat itse omaa työtään, kehittävät oma-aloitteisesti osaamistaan, ottavat vastaan lähes mitä tahansa työtä, millä tahansa varoitusajalla, järjestelivät tarvittaessa omat menonsa uudelleen ja ovat tästä vielä jatkuvasti iloisia.

Työntekijöihin kohdistettuja odotuksia ei toki yritysten mainoksissa kuvata yhtäaikaisesti ja suoraan vaatien, kuten itse ne edellä esitin. Ne esitetään varsin uskottavasti osana henkilön uratarinaa kertoen, kuinka muutama edellä kuvatuista ominaisuuksista luonnehtii häntä, miten ne ovat häntä urallaan auttaneet, kuinka hyvin henkilö tällä hetkellä viihtyy työssään ja miten hänellä on paljon hyviä asioita odotettavanaan vielä tulevaisuudessa. Tarinoiden keskeisin opetus ei ehkä olekaan siinä, *mitä* henkilön tulisi työelämässä pärjätäkseen tehdä, vaan *kenen* tehtävissä olevia asioita kaikki edellä mainitut ensisijaisesti ovat.

"Eftoo tietää, että työelämän kilpailussa itsensä jatkuva kouluttaminen ja ajan hermolla pysyminen on tärkeää. Niinpä hän on vuosien mittaan päivittänyt sekä ammatillista osaamistaan että suomen kielen taitojaan... ..'kukaan ei tule hakemaan minua kotisohvalta töihin. Itse on yritettävä ja rakennettava oma tulevaisuus ja mahdollisuudet työelämässä'."

5.2.3. Vuokrausyritys – kumppani, työnvälittäjä vai työnantaja?

Työntekijän kuvaaminen tällaisena oman erinomaisuutensa varassa työmarkkinoilla työrupeamasta toiseen surffaajana liittyy myös siihen, miten vuokrausyritykset kuvauksissa määrittelevät itsensä. Vuokratyön yksi toistuva lupaus onkin avun tarjoaminen työhaussa. Apua löytyy pääasiassa kahta laatua: On rekrytoinnin ammattilaisen roolissa annettuja ohjeita työnhakutilanteisiin, kuten hyvän työhakemuksen kirjoittamiseen tai työhaastattelussa toimimiseen, joilla kukin voi hioa omat työnhakutekniikkansa kuntoon. Lisäksi yritys lupaa toimia työnvälittäjänä ja verkoston luojana, joka pystyy tarjoamaan työtä sitä haluaville ihmisille.

Alun perin tarkoitukseni oli tehdä määrällinen luokittelu, kuvataanko vuokrausyritys useammin työnvälittäjä kuin työnantajana ja kumpi kahdesta työnantajasta kuvataan useammin ensisijaisena työnantaja. Tässä suhteessa luokittelu ensi- ja toissijaiseen työnantajaan sekä vuokrausyrityksen rooleihin työnvälittäjänä tai työnantajana kuitenkin osoittautui mahdottomaksi, kuten seuraavassa Eilan tarinassa ilmenee.

"[Vuokrausyrityksellä] Eila on työskennellyt nyt jo kahdentoista vuoden ajan. Tähän mennessä hän on tehnyt [vuokrausyrityksen] kautta töitä yli 35:ssä eri yrityksessä tai järjestössä. Hän on työskennellyt monissa eri työtehtävissä toimiston järjestelijästä erikoiskynttilöiden edustajaan. Pääasiassa hän on kuitenkin tehnyt emännän tai keittiötyöntekijän töitä."

Edellä mainitusta Eilastakin voi kohtuullisen helposti todeta, että hän työskentelee kokkina, mutta ei ole läheskään yhtä helppoa sanoa, kenelle hän työskentelee. Vaikka Eila on ollut vuokrausyrityksen työntekijä jo pitkään, hän näyttää itsenäisesti työskennelleen vuokrausyrityksen *kautta* jonkin kolmannen tahon palveluksessa. Myöskään mainitut 35 eri yritystä, joissa henkilö on työskennellyt, eivät näytä saavan erityisesti työnantajan statusta. Lisäksi mainittu sitaatti on Eilasta kertovan tekstin ainoa kohta, jossa ylipäättään kuvataan työntekijän suhdetta hänen tällä hetkellä työllistäviin yrityksiin. Muu osa tarinasta kuvaa lähinnä hänen nuoruusvuosiaan, koulutustaan ja perhesuhteitaan. Näin kuvattu työsuhde ei näytä olevan perinteisellä tavoin "kahden kauppa", eikä Eilan tapauksessa edes oikein yhden työntekijän ja 36:n eri yrityksen välinen kauppa, vaan keskiöön nousee Eilan persoona. Näin vuokratyö näyttää enemmänkin yhden naisen järjestelyltä kuin millekään määritellylle taholle työskentelemiseltä.

Vuokrausyrityksen roolin luokittelu kahdesta laatikosta vain toiseen ei siis ole aina mitenkään yksiselitteistä, mutta sanoisin, että vuokrausyritys näyttää omassa viestinnässään enemmän työn välittäjältä tai työnhaussa auttajalta kuin varsinaisesti työnantajalta. Vuokrausyritykset viestittävät olevansa suomalaisen työelämän asiantuntijoita, joilla on riittävät suhteet työpaikkojen järjestämiseksi niitä vaille oleville työnhakijoille ja niin paljon tietotaitoa, että niiden rekrytoijat voivat toimia työelämän asiantuntijoina, jotka kertovat "parhaita työnhakuvinkkejä, joita voit soveltaa hakiessasi omaa unelmatyöpaikkaasi". Lisäksi luvataan, että vuokrausyritysten kautta työtä olisi tarjolla paljon ja yrityksellä olisi käytettävissään laaja asiakkaiden verkosto, jonka kautta työtä on helppo löytää ja yrityksen avulla työnhakija voi onnistua työnhaussa paremmin kuin yksinään onnistuisi.

"Tehtävämme on auttaa yhä useampia saavuttamaan unelmansa työelämässä – haluamme yhdistää huipputyypit ja huipputyöpaikat."

"Voit luottaa meihin työurasi kaikissa vaiheissa: järjestämme sinulle töitä joustavasti elämäntilanteesi mukaan."

Vuokrausyritysten työnantajuus taas vaikuttaa olevan pitkälti juridista ja muodollista. Hyvin harvoin yritykseen ylipäättään edes viitataan ilmaisulla "työnantaja" ja vielä harvemmin sanalla "työpaikka". Vuokrausyritykset nimittävät itseään työnantajaksi lähinnä siinä yhteydessä, kun puhutaan yleisellä tasolla henkilöstövuokrausalasta (esim. "...olemme Suomen kymmenen suurimman työnantajan joukossa..."). Myös vapaista työpaikoista puhuttaessa kuulostaa, kuin yritys omistaisi auki olevat työpaikkansa ("Meiltä voit hakea töitä myös ilman työkokemusta..."). Näitä lukuun ottamatta työnantajuuden kuvaukset näyttävät aika tyhjiltä. Argumenteissa, joissa perustellaan, miksi vuokratyönantaja on hyvä työnantaja, argumentit nojaavat pääasiassa siihen, että se täyttää lakisääteiset velvollisuutensa työnantajana. Harvoin käytetään edes ilmaisua *tulet työskentelemään meillä/meille*, vaan työskentely tapahtuu *meidän kauttamme*. Työnhakijoille suunnatuissa mainostyyppisissä nettisivuissa vuokrausyrityksen työnantajuus näyttääkin siltä, että yritys on työntekijöilleen kumppani, jonka kanssa tehdään yhteistyötä - ei työnantaja, jolle tehdään työtä. Tämä näkyy lähes sanasta sanaan toisen yrityksen esittelemässä työntekijäpalautteessa (kursivoinnit minun):

"Täytän 24 vuotta, mutta minulla on jo monta yhteistä vuotta takana [vuokrausyrityksen] *kanssa*. Toivottavasti teillä ei ole mitään ikärajaa, vaan voidaan *tehdä töitä yhdessä* tulevinakin vuosina!"

Työntekijäesittelyissä työnantajana näyttäisikin useammin olevan se (käyttäjä)yritys, jolle työ konkreettisesti tehdään ja vuokrausyritys on enemmänkin portti, jota kautta tähän työhön on tultu. Vuokrausyritys kerrotaan ensisijaisena työnantajana lähinnä sellaisissa tarinoissa, joissa vuokrausyritys yhdistelee useita pieniä keikkoja yhdeksi, enemmän tai vähemmän yhtenäiseksi työuraksi. Näissä käyttäjäyritys tai yritykset

näyttävät todella etäisiltä. Henkilön mainitaan työskentelevän nykyisessä työpaikassaan ”tällä hetkellä” – eikä kyseisiä yrityksiä välttämättä edes mainita nimeltä, vaan niihin viitataan ”työkohteina” tai ”keikkoina”. Vuokrausyrityksen työnantajuus näissä näyttää kietoutuvan nimenomaan työnvälittäjyyteen ja vuokrausyrityksen toimiminen hyvänä työnantajana siihen, että se on onnistunut välittämään toisiaan seuranneita työpätkiä työntekijän kannalta tarpeeksi jatkuvasti. Yrityksen omassa viestinnässä työnantajuus ja työnvälittäjyys kietoutuvat erottamattomasti toisiinsa eikä vuokrausyrityksen rooli missään tapauksessa näytä perinteiseltä työnantajuudelta.

5.3. Vuokratyön ja vuokratyöntekijän representaatiot

Edellä olen tarkastellut vuokratyöntekijöiden kuvauksia ammattiliittojen ja vuokrausyritysten tuottamassa viestinnässä. Nämä kuvaukset kietoutuvat vahvasti siihen, miten kyseiset viestijät määrittelevät oman asemansa suhteessa vuokratyöhön ja vuokratyöntekijöihin. Tässä tapauksessa huomion arvoista ei ole vain se, kumman tahon tuottama kuvaus on todellinen tai miten muu tutkimus tukee esitettyjä kuvauksia. Tarkasteltuja kuvauksia ei kannata arvioida vain faktuaalisina, vaan myös tuottavina representaatioina, joissa myös rakennetaan työntekijyyden ja vuokratyöntekijyyden merkityksiä, eli identiteettiä.

Näin ajateltuna jonkun kuvaamisessa jonkinlaisena ei tarvitse lainkaan olla kyse jonkin olemassa olevan asian kuvaamisesta sellaisena kuin se on, vaan representaatiossa kyse on kuvattavan kohteen määrittelyssä diskursiivisin keinoin (Hall 1999, 250). Hall viittaa identiteetistä puhuessaan pitkälti etniseen identiteettiin, mutta ajatus sovellettavissa, kun tarkastellaan taloudellisten asemien rakentumista representaatiossa, kuten esimerkiksi du Gay (1997) on tehnyt. Tällöin ajatellaan, että myöskään taloudellisissa toimijuuksissa ei ole olemassa mitään talouden rakenteista johtuvaa, oikeaa olemusta. Se, mitä merkitsee olla työntekijä, johtaja, kuluttaja tai jokin muu taloudellinen toimija, vaihtelee eri konteksteissa ja ne voivat saada eri ajanjaksoina, eri paikoissa ja eri kulttuureissa erilaisia merkityksenantoja. Tällöin näitä asemia kuvaavia konsepteja, kuten ”työntekijä” ja ”työnantaja” ei nähdä itsessään perustavanlaisena, ennalta-annettuna asemina, joista lähtien toimintaa selitetään. Enemminkin ne nähdään taloudellisen elämän hallinnoinnin aikaansaannoksena, millä tässä yhteydessä tarkoitetaan erilaisia tapoja representoida asia, sekä toimimista jonkin tietyn konseptin pohjalta. (du Gay 1997, 287, 293-294)

Saman kaltaisesta lähtökohdasta myös Foucault-vaikutteinen tulkinta keskittyy paljastamaan vallan ja siihen sidoksissa olevan tiedon monimutkaisen ja hienovaraisen vaikutuksen. Tällaisesta luennasta käsin siirtymä hyvinvointivaltion rakentamisesta kohti uusliberalismia voidaan jäljittää uudensuolaan tietoihin (siinä

merkityksessä, että tieto nähdään vallan tuotteena), hallinnan välineisiin ja käytäntöihin. Talouden subjektit (työnhakija, perhe, syrjäytyneet, sijoittajat, kuluttajat jne.) nähdään muodostuvan diskurssien piirissä. Tämän lähtökohdan mukaan diskursseissa luodut toimijuudet eivät jähmety, vaan ovat aina avoimia uudelleen muotoiluille. (Clarke 2005, 454.)

Tällaisesta näkökulmasta molemmat aineistojen kuvaukset ovat sikäli tosia, että ne molemmat tarjoavat vuokratyöntekijälle ja vuokratyöntekijöistä tietynlaista identiteettiä: kuvausta siitä keitä vuokratyöntekijät ovat, mitä heistä voi tulla ja miten. Vuokratyön kuvaus (representaatio) siis osaltaan määrittää sitä, millainen on vuokratyöntekijä (identiteetti) ja päinvastoin. Yhdessä ne rajaavat ja tuottavat käsityksen siitä, millaisesta ilmiöstä on kysymys, miten siihen tulisi suhtautua ja miten yksittäisen työntekijän kannattaisi vuokratyön kanssa toimia. Tässä tarkastellut viestijät myös määrittelevät omaa rooliaan suhteessa työntekijään ja työmarkkinoille hahmotettuihin sääntöihin.

Tämä ei tarkoita, että viestin vastaanottaja automaattisesti sisäistäisi tuotetun kuvauksen sellaisenaan, vaan yhtä hyvin tarjottua positiota voidaan asettua vastustamaan tai sitä voidaan edelleen muokata omista lähtökohdista käsin. Sovelletun teoreettisen lähtökohdan yksi keskeisimmistä oletuksista onkin, ettei merkityksiä voi koskaan lopullisesti kiinnittää, vaan niissä on aina tilaa uudelleenmäärittelyille. Rakennetut merkitykset voidaan kääntää nurin, esittää negatiiviseksi pidettyjä asioita positiivisessa valossa, tuoda kuvaukseen uusia piirteitä tai haastaa representaatioita niiden sisältä käsin niiden omista ristiriitaisuuksistaan lähtien. Tarjotun identiteetin haastaminen tai sen merkityksen uudelleen määrittely ei kuitenkaan tarkoita, että sen vakiintuneista käytännöistä, diskursseista tai merkityksenannoista voisi sitä myöten astua ulos. (Hall 1999, 210-221.)

5.3.1. Heikot ja huonot työntekijät vs. oman onnensa sepät

Ammattiliittojen kirjoituksissa vuokratyö on kuvattu huonoksi työksi, jotka juuri kukaan ei tekisi, ellei ole aivan pakko. Vuokratyö samaistetaan lähinnä kelvollisen työn löytämisen vaikeudeksi. Vuokratyötä tekevät nuoret, vähemmän osaavat aloittelijat sekä ne, joilla muuten on ollut vaikeuksia löytää muuta työtä. Liittojen kuvaukset vuokratyöntekijän toiminnan mahdollisuuksista päästä pois tästä selkeästi huonoksi kuvatusta asemasta eivät kuitenkaan näytä ruusuisilta. Vuokratyöntekijän itsensä tehtävissä ei näytä olevan juuri mitään muuta, kuin pyrkiä löytämään uusi, parempi työpaikka.

Liittojen teksteissä ei eksplisiittisesti kytketä vuokratyötä tietynlaisiin ihmisiin tai ryhmiin (poikkeuksena nuoret), mutta tämä ei tarkoita, ettei kytkentää ihmisryhmän ja kuvatun aseman välillä tapahtuisi kuitenkin jo siinä, kun vuokratyöntekijöinä esitellään tietynlaisia henkilöitä. Eronteko erityyppisten työntekijöiden

välillä tehdään enemmänkin osaavan ja ammattitaitoisen vakituisen henkilöstön ja vähemmän osaavan vuokratyövoiman välille. Vuokratyö liitetään välillisesti myös naiseen kytkemällä se erityisesti naisvaltaisten palvelualojen ilmiöksi. Myös maahanmuuttajat ja pitkäaikaistyöttömät mainitaan muutamaan kertaan ryhmänä, joka voisivat erityisesti hyötyä vuokratyön kaltaisista järjestelyistä.

Kahdella tarkastellulla liitolla on huomattava ero, miten ne kuvaavat itsensä vuokratyöntekijöiden asialla olevana auttajana. Molemmat kyllä kuvaavat lisääntyvät epätyypilliset työt työntekijöiden ryhmään kohdistuneena uhkana ja vaikuttavat halukkailta torjumaan vuokratyöntekijöiden käytön mahdollisuuksien mukaan kokonaan työpaikoilta. Pamissa ei kuitenkaan puhuta vuokratyöntekijöiden asioiden ajamisesta tai heidän auttamisestaan työpaikoilla, vaan puhe keskittyy enemmän vakituisen henkilöstön aseman puolustamiseen. Vuokratyöntekijät kuvataan vuoroin voimattomina, työmarkkinoiden käytäntöjen uhreina ja toisaalta työyhteisön ulkopuolisina henkilöinä, jotka vievät vakituisten osa-aikaisten vähätkin työtunnit. Ahjossakin vuokratyöntekijöiden asema vaikuttaa usein olevan toissijainen vakituisten työntekijöiden aseman puolustamiseen nähden, mutta Ahjossa kuitenkin tuodaan ajoittain vahvastikin esille, että vuokratyöntekijöiden ongelmat ovat yhteinen asia ja yhteinen uhka.

Vuokrausyritysten vuokratyökuvauksissa on paljon samoja elementtejä liittojen kuvausten kanssa, mutta ne on puettu uuteen merkitykseen antaen negatiivisina kuvatuille asioille uusi positiivinen merkitys. Samoin kuin liittojen kuvauksissa myös vuokrausyritysten viestinnässä vuokratyö yhdistetään paljolti nuoriin, aloitteleviin työntekijöihin ja tilanteisiin, joissa vuokratyö on nimenomaan keino pois työttömyydestä. Niistä ei kuitenkaan välity kuvaa vuokratyöstä heikkona asemana, josta ei olisi pois pääsyä. Päinvastoin vuokratyön kuvataan mahdollisuutena ja sitä välittävä yritys työnhaussa auttajana, joka tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden kehittyä erilaisissa ja vaihtelevissa työtehtävissä.

Samoin kuin liittojen kuvauksissa, myös yritysten kuvaukset mukailevat oletusta, että vuokratyöhön liittyy lyhytkestoisuus ja katkonaisuus, mutta tämäkin piirre on mainoksissa riisuttu sen ongelmallisuudesta. Vuokrausyritysten kuvauksissa työhön liittyvä ohimenevyys ja väliaikaisuus näyttävät täysin normaalilta asialta. Samoin lyhyiden työkeikkojen tarjoaminen kerrotaan varsin normaalina käytäntönä – ei vain vuokratyössä vaan työelämässä yleensäkin. Tähän ei kytketä mitään muuta moraalista arvostelua, kuin työntekijän asenne. Kun yritys tarjoaa apuaan ja ehkä jopa hoitaa työnhaun kokonaan yksittäisen työnhakijan puolesta, työntekijän velvollisuudeksi lähinnä jää olla halukas ottamaan tarjottua työtä vastaan ja säilyttää oma innostunut ja työtä pelkäämätön asenteensa.

Työntekijän/työnhakijan toiminnan tilasta välittyy yritysten viestinnässä kaksi erilaista kuvaa, jotka ovat kuitenkin keskenään jokseenkin ristiriitaisia. Ensimmäisessä vuokratyö kuvataan ratkaisuna työttömyyteen.

Tällöin työnhakijan toiminnan tila näyttää rajoittuvan siihen, että hän voi valita luottavansa ainoastaan julkiseen työnvälitykseen tai hyödyntää lisäksi tehokkaammiksi mainostettuja yksityisiä työnvälittäjiä. Tämän lisäksi hän voi annettujen ohjeiden mukaan hioa työnhakutaitonsa kuntoon. Toisessa henkilö on jo päässyt vuokratyöhön ja keskittyy nyt todistamaan oma kelpoisuuttaan. Tällöin ensisijainen toiminnan tila on työntekijöiden oman asenteen tarkistaminen ja korjaaminen. Oikeanlaisen asenteen avaamat mahdollisuudet vaikuttavat lähes rajattomilta: Hyvällä asenteella pärjää ja sillä voi keikkatyössäkin varmistaa, että työtä riittää tulevaisuudessakin. Henkilökohtaisten ominaisuuksien voimakas painottaminen antaa ymmärtää, että viimekädessä jokainen työntekijä pitää itse hallussaan oman menestyksensä avaimia. Kyse on vain siitä, haluaako toimia oikein. Työelämän vaatimukset siis otetaan annettuina, ja ainoa liikkumisen tila tässä on yksilösubjektilla hänen sopeutuessaan työelämän vaatimuksiin.

5.3.2. Vastuulliset vaeltajat epävarmuuden keskellä

Yritysten tuottama kuvaus vuokratyöntekijöistä oman elämänsä seikkailijoina lähenee sellaista vaeltajaidentiteetin ihannointia, mikä löytyy myös joistain prekaarin työn teorioista. Esimerkiksi Peltokoski ei samaista jäämistä palkansaajamallin enemmistön ulkopuolelle automaattisesti työntekijän heikkoon asemaan, vaan pitää työnteon mallien moninaistumista nykyajan kehityssuuntana (Peltokoski 2006, 21). Samaa tapaan Vähämäki (2007, 262) pitää mahdollisena, että prekaariin työhön liittyvät piirteet kuten itsenäinen päätöksenteko, tukeutuminen ulkoisiin verkostoihin, ammatillinen riskinotto ja itsenäinen investointi omiin kykyihin voisivat alkaa kiinnostaa myös normaalissa työsuhteessa olevia.

Bauman on esittänyt, että tämän tapaisen vaeltajasubjektin syntyminen ja sen ihannointi voi olla yksi seuraus, jonka uudenlainen yhteiskuntarakente ”notkea moderni” aikaansaa. Yhteiskunnassa, jossa löytyy yhä vähemmän vakaita kiinnittymisen paikkoja, työ ei enää kykene tarjoamaan turvallista keskiötä, jonka ympärille rakentaa ja kiinnittää omakuvat, identiteetit ja elämänhankkeet. (Bauman 2002, 167-168.) Hän arvelee, että joustavuuden ihanne voi tässä maailmassa myös muodostua elämäntyyllilliseksi ihanteeksi.

Vastaavasti yhteiskunnallisen hierarkian toisella äärilaidalla sukuloivat ne, joille paikalla ei ole juurikaan merkitystä. He ovat kevyitä ja liikkuvaisia kuin kapitalistinen talous. Jacques Atalla kuvaa heitä ihmisiksi, jotka osaavat labyrintissa asumisen taidon. He hyväksyvät harhailun, ovat valmiita elämään ajan ja paikan ulkopuolella, vaikka heitä joskus pyörryttääkin. He eivät tiedä, miten kauan heidän matkansa kestää tai mihin se suuntautuu. (Bauman 2002, 184.)

Vuokratyön osalta tällaisena ryhmänä pidetään erityisesti tietotyöntekijöitä, joiden ajatellaan voivan hyödyntää erilaisia joustavia työnteon muotoja tavoitelleessaan henkilökohtaista vapautta ja autonomiaa omaan työntekoonsa (Guest 2004, 2). Tämä ryhmä ei kuitenkaan näytä tilastollisesti tarkasteltuna edustavan vuokratyöntekijöitä erityisen hyvin. Vuokratyöhön liittyy muihin työntekijöihin verrattuna useammin

piirteitä, jotka enemmän indikoivat alhaisen osaamisen ja huonomman työn laadun kuin korkean erityisosaamisen ja yksilöllisen vapauden piirteistä. Vuokratyöntekijät ovat muihin työntekijöihin verrattuna selkeästi harvemmin korkeasti koulutettuja, he työskentelevät harvemmin toimihenkilöinä, ylempinä toimihenkilöinä tai esimiehinä ja sijoittuvat harvemmin sellaisille aloille, jotka voidaan mieltää korkean ammattitaidon aloiksi. (Tanskanen 2012b, 76-78.)

Mainonnan kannalta mielikuvan houkuttelevuus on kuitenkin keskeisempää kuin sen todenmukaisuus. Näyttää, että vuokrausyritysten mainonta hyödyntää mielikuvaa tietotyön yksilöllisistä menestyjistä ja soveltaa heihin kytkettyä vapaan agenttiuden ideaa myös itse välittämäänsä työhön, siinäkin tapauksessa, ettei välityksessä oleva työ välttämättä ole tällaista asiantuntijatyötä.

Liittojen kuvaus on puolestaan kuvaus huonommasta työntekijästä ja mahdottomuudesta saada tavoiteltua vakituista työtä. Liittojen lehtiä lukemalla saa vaikutelman, että vuokratyöläiset ovat on työssä käyviä köyhiä, harmillisesti alemman kastin työntekijöitä, syrjäytymisvaarassa olevia nuoria tai olosuhteiden uhreja, joilla ei useinkaan ole muuta vaihtoehtoa kuin tehdä tätä työtä. Molemmissa lehdissä vuokratyöntekijöihin usein myös liitetään oletus siitä, että kyseessä on vähemmän osaava ja ammattitaidoton työntekijä. En tietenkään voi varmasti tietää, onko tämä se, mitä yksi Pamissa haastatelluista vuokratyöntekijöistä tarkoitti sanoessaan, ettei halua ajatella itseään vuokratyöntekijänä, koska sanalla on niin ikävä kaiku. Tämä kommentti kuitenkin kertoo, että henkilö on oppinut liittämään vuokratyöntekijyyteen sellaisia asioita, joita ei haluaisi itseensä ja tekemäänsä työhön määritellä.

Tuntuu järkevältä olettaa, että yritysten rakentama vuokratyöntekijän nousevan tähden identiteetti on kantajalleen miellyttävämpi omaksua. Yritysten kuvaukset lähenevät päinvastaista laittaa joustavuuden kuvauksista. Tällöin ei puhuta työn laitamilla olevista, heikoista ja turvattomista asemista, vaan yksilöistä, joilla on yksinään kykyä vaeltaa työmarkkinoilla siirtyen työpaikasta ja toimeksiannosta toiseen. Tällöin sitoutumisen puute ei ole epävarmuutta, vaan yksilöllistä vapautta. Tällaisen elämäntavan valinneet henkilöt ovat ihmisiä, jonka elämä on vasta kehittymässä ja joilla on monta rautaa tulessa. Tässä tarjotussa identiteetissä vuokratyöhön on liitetty valoisa tulevaisuus – tai ainakin mahdollisuus siihen.

Yritysten tuottaman kuvauksen todenmukaisuus ei välttämättä ole kynnyskysymys sen houkuttelevuuden kannalta. Liittojen lehdissä esitetty väite, että vuokratyötä ei valita vaan siihen joudutaan, voi hyvinkin olla totta ja sitä tukevat myös tehdyt tutkimukset vuokratyöntekijöistä (esim. Viitala ym. 2006, Tanskanen 2012). Vuokratyöntekijän kannalta itsensä sijoittaminen tällaiseen kuvaukseen tarkoittaisi kuitenkin oman epäonnistumisen myöntämistä. Ottaen huomioon, että kyseinen kuvaus ei myöskään tarjoa kantajalleen

oikeastaan mitään tietä tai ohjeistusta, jolla omaa tilannetta voisi edes periaatteessa pyrkiä parantamaan, se on ehkä yksinkertaisesti liian epämiellyttävä identifioitavaksi.

Yritysten kuvaukset voivat olla ihannoivia, mutta niihin on myös rakennettu sisään huomattava lasti henkilökohtaista vastuuta. Tällaisia tapoja määritellä työntekijän asema on pidetty yhtenä subjektiin kohdistuvana hallinnan keinona. Kun työsuhteen osapuolet esitetään omia etujaan ajaviksi, irrallisiksi toimijoiksi työsuhde kaikkine vastuineen niin työssä suoriutumisesta, työssä jaksamisesta kuin oman työmarkkina-aseman turvaamisessakin alkavat näyttää entistä enemmän työntekijän yksityisasiailta. Nyt yksilöt joutuvat tekemään itsestään kilpailukykyisiä ja houkuttelevia yritysten, organisaatioiden ja instituutioiden silmissä. (Strangleman & Warren 2008, 195; Julkunen 2008, 59.) Samaan tapaan vuokrausyritykset omassa viestinnässään ohjaavat työntekijöitään käsittämään oma asemansa tilanteeksi, johon kuuluu itse omien uramahdollisuuksiensa luominen omalla toiminnallaan.

Myös Lähteenmäki (2013) on esittänyt vuokratyöyritysten verkkomarkkinointia tarkastellessaan, että vuokratyöyritykset hyödyntävät omassa markkinoinnissaan tällaista yksilöllisyyden diskurssia. Sitä hyödyntämällä ne voivat esittää itsensä mahdollisuuden tarjoajina, joilla ei kuitenkaan ole asianmukaisen palkanmaksun lisäksi muita velvoitteita työntekijöitensä kohtaan. On työntekijän asia osoittaa kykenevyytensä ja oikeaa asennetta – ja näillä keinoin työntekijä itse on ensisijaisesti vastuullinen työsuhteen jatkuvuudesta tai uuden työkeikan saamisesta. Vuokratyö rakennetaan sivustoilla merkitysavaruuksi, jossa työsuhteen osapuolet karsinoidaan omia intressejään, etujaan ja mieltymyksiään ajaviksi irrallisiksi toimijoiksi. Työsuhde rakentuu työntekijän yksityisasiaksi, kun sen sopivuus työntekijälle sidotaan yksilölliseen elämäntilanteeseen ja luonteenlaatuun. (Lähteenmäki 2013, 198-204.)

Bauman mukaan tällaisen sosiaalisesti tuotetun, yksilön kannettavaksi lähes pakotetun yksilöllisyyden suurin ongelma onkin ristiriita yksilön vastuun ja yksilön toimintaedellytysten välillä. Ongelman ydin on siinä, että riskejä ja ristiriitoja tuotetaan edelleen sosiaalisesti, mutta vain velvollisuus ja keinot selviytyä niistä yksilöllistetään. Kuitenkin yksilöiden kyky valvoa tai vaikuttaa sosiaalisiin olosuhteisiin, jotka heidän elämäänsä vaikuttavat, on huomattavasti laihempi, kuin heille osoitettu vastuu omasta hyvinvoinnistaan. (Bauman 2002, 46-50.)

6. TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen gradussani käynyt läpi sekä ammattiliittojen että vuokrausyritysten tuottamaa viestintää vuokratyöstä. Molemmissa viestimissä pyritään rakentamaan käsitystä siitä, mitä vuokratyö on, millaiset ovat nykypäivän työmarkkinat, millaisia toimijoita niiltä löytyy ja millainen toiminta työelämässä on moraalisesti arvostettavaa. Tässä luvussa summaan lyhyesti aiemmissa luvuissa esittelemäni tulokset. Lisäksi käyn läpi, millaisia normeja työmarkkinoilla toimiseksi eri toimijoihin kohdistetaan kirjoituksissa ja millaisia kehitystarpeita vuokratyöhön liittyen nähdään tarpeellisiksi. Puhe vuokratyöstä kietoutuu monilta osin siihen, miten työttömät saataisiin tehokkaiten töihin, minkälaisilla ehdoilla tämän pitäisi tapahtua ja millaisia rooleja julkisen ja yksityisen työnvälityksen pitäisi tässä suhteessa ottaa. Tähän liittyen pohdin lopuksi vielä työnvälityksen yksityistämistä viimeaikaisten kehityskulkujen valossa.

6.1. Vuokratyö ammattiliittojen ja vuokrausyritysten viestinnässä

Metalliliiton ja PAM:n julkaisemissa jäsenlehdissä kuva vuokratyöstä rakennetaan verraten sitä vakituiseen työhön ja kaikkiin niihin puutteisiin, joita vuokratyöstä vakituiseen työsuhteeseen verrattuna löytyy. Kuvattu kahtiajako vakituisen työn ja vuokratyön välillä on koottu taulukkoon 13. Tästä lähtökohdasta käsin vuokratyö kuvataan täynnä ongelmia olevana, huonolaatuisena työn muotona, jota kukaan ei tekisi, mikäli voisi valita toisin. Vakituinen työ puolestaan tulee kuvattua lähestulkoon unelmien täyttymyksenä ja hyvän elämän perustavana tekijänä niin yksilöiden elämässä kuin yhteiskunnassa laajemminkin.

Liittojen tuottama kuvaus vuokratyöstä on ajoittain äärimmäisen kielteinen. Vuokratyön teettämiseen liitetään vahvoja ilmaisuja, kuten roikottaminen, pompottaminen, hyväksikäyttäminen, kiristäminen tai orjuuttaminen. Vuokraustoimintaa harjoittavat yritykset kuvataan ajoittain lähes kaiken pahan alkuna ja juurena. Niitä syytetään monesta asiasta: palkkojen tahallista väärinmaksusta, täydellisestä välinpitämättömyydestä työntekijöidensä työturvallisuudesta, työntekijöiden kirittämisestä ja uhkailusta aina verojen ja muiden työnantajamaksujen pimittämiseen. Turhautuminen vuokratyötä kohtaan ei välttämättä ole perusteetonta, mutta tällainen äärimmäisen kuvaus voi lopulta kääntyä itseään vastaan. Jos annettu kuvaus ei vastaa edes etäisesti muista medioista saatavia vuokratyön kuvauksia tai vuokratyössä työskentelevien henkilöiden omaa kokemusta, on koko vuokratyöhön kohdistettu kritiikki helppo kyseenalaistaa tarkoitushakuisena valehteluna.

Taulukko 13. Ammattiliittojen lehdissä kuvattu kahtiajako vakituisen ja vuokratyön välillä

	Eronteko: vakituinen työ tarkoittaa...	Eronteko: vuokratyö tarkoittaa...
Työsuhdemuodon osalta	Suoraan työnantajayrityksen palveluksessa, kokoaikaisessa, jatkuvassa työsuhteessa.	Lyhyitä toisiaan seuraavia työpätkiä tai työkeikkoja, usein osa-aikainen. Mahdollisesti useita työkohteita ja työsuhteita yhtä aikaa.
Työyhteisön jäsenyyden osalta	Vakituisen työsuhteeseen kuuluu tutun yrityksen tai työyhteisön jäsenyys. Puhutteluissa ilmaisu ”me” viittaa pääasiassa työpaikan vakituisen henkilöstöön.	Vuokratyöntekijä on ulkopuolinen työntekijä, jonka ajatellaan lähtökohtaisesti olevan töissä vain väliaikaisesti lisätyövoimana, sijaisina, ”käsipareina” tai joustovarana. Vähennettäessä henkilöstöä he ovat ensimmäisiä lähtijöitä tai puskuri irtisanomisilta.
Taloudellinen asema	Vain vakituisen ja kokoaikaisen työsuhteen katsotaan tuovan sellaista taloudellista turvaa, mitä työstä kuuluisikin odottaa.	Vuokratyötä tekevillä ei ole valinnan mahdollisuutta työnsä osalta. Työssä käymisestä huolimatta ovat köyhiä tai pienituloisia.

Tarkastelemissani ammattiliittojen kirjoituksissa arvostellaan odotetusti paljon työelämän käytäntöjä ja etenkin työnantajien toimintaa. Työelämän vääryyksistä ja laittomuuksista kirjoittaminen ammattiliiton lehdissä on oma määrittelyprosessinsa, jossa vakiinnutetaan tietynlaista tietämystä siitä, mikä on oikein ja mikä väärin. Useissa kirjoituksissa vuokratyö tuomitaan suoralta kädeltä, asiaa sen kummemmin selittämättä. Joissain tapauksissa kuitenkin puhe muuttuu ehdolliseksi. Vuokratyö ei välttämättä ole väärin aina ja sille voi olla paikkansa. Vuokratyön yhteydessä puhutaan joskus sen väärinkäytöstä, mikä antaa ymmärtää, että olisi olemassa tilanne, jossa vuokratyötä voitaisiin käyttää oikein.

Vuokratyön käytön hyväksyttävyyteen liittyen esitettynä pääsääntönä voi pitää, että vuokratyötä ei ole syytä teettää, jos tarve työvoimalle on jatkuvaa. Tarkastelemalla niitä kirjoituksia, joissa vuokratyöhön löydetään hyväksyttäviä syitä, vuokratyön legitimaation ehdot voisi summata, että työvoiman tarpeen täytyy olla yllättävä ja lyhytaikainen, jotta työ olisi perusteltua teettää vuokratyönä. Lisätyövoiman tarve yllättävissä tilanteissa tai äärimmäisessä hädässä saa osakseen ymmärrystä, eikä vuokratyövoiman käyttöä näissä tilanteissa erityisen vahvasti arvostella. Tällaisia tilanteita ovat oman henkilöstön useat yhtäaikaiset sairaspotissaolot tai yllättävät isot tilausmäärät (nk. tuotantohuipun tasaus). Myös lyhytkestoiset sijaisuudet

tai sesonkivaihtelun luoma ajoittainen lisätyövoiman tarve näyttävät osassa tekstejä riittävän perusteeksi vuokratyösuhteelle. Yhden yrityksen luottamusmies kuvailee vuokratyön vastuullisena käyttönä:

"Meillä vuokratyöntekijöillä on sikäli varmempi asema, että heitä palkataan vain tilapäisiin tuurauksiin ja tuotantohuippujen tasaamisiin ja tietääkseni aina määräajaksi. Tämän ajan vuokranvälitysfirma sitoutuu palkanmaksuun, vaikka työt meillä loppuisivatkin."

Edellisessä sitaatissa näkyy myös muita ehtoja vuokratyölle. Työn loppumispäivän tietäminen ennakkoon toimii, jos ei täysin hyväksyttävänä syynä vuokratyön käyttöön, niin ainakin lieventävänä tekijänä sen harmillisuudessa. Palkkaan kohdistetuissa vaatimuksissa painotetaan erityisesti sitä, että työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus pystyä ennakoimaan työstään kulloinkin saatavan palkan määrä. Käytännössä tämä tarkoittaisi työsopimukseen minituntimäärän määrittelyä tai edellä kuvatulla tavalla jonkinlaista takuupalkkaa, joka maksettaisiin, vaikka työtä ei olisikaan tarjota.

Pidempiaikaisissa vuokratyösuhteissa vuokratyön taas olisi johdettava jossain vaiheessa työntekijän vakinaistamiseen. Tällöinkin vuokratyöntekijöiden kohtelun ja työehtojen pitäisi olla verrattavissa yrityksessä suoraan palkattuina työskentelevien ehtoihin. Lomien, lisien, sairaskorvausten, vanhempainvapaiden, työsuhde-etujen, kiitosten ja kohtelun tulisi olla kaikille yhdenmukaiset riippumatta työsuhdemuodosta. Kun vuokratyö toimii väylänä vakituiseen työsuhteeseen, siihen ei ole kenelläkään pahaa sanottavaa. Vuokratyöstä vakinaistuneet työntekijät eivät muistele pahalla omaa vuokratyöaikaansa eikä vuokratyöntekijöitään vakinaistanutta yrittäjää kuvata mitenkään väärin toimineena vuokratyön käytön vuoksi. Tämä näyttää tekevän vuokratyön hyväksyttäväksi jopa sellaisissa tilanteissa, kun vakinaistaminen koskee vain osaa vuokratyöntekijöistä.

Vuokrausyritysten kuvauksessa vuokratyön kuvaus rakennetaan vertaamalla sitä lähinnä työttömyyteen. Tällöin työttömyys on ongelma ja vuokratyö on ratkaisu siihen. Tästä lähtökohdasta vuokrausyritykset määrittelevät itsensä työn välittäjiksi ja työttömien auttajaksi. Vuokratyön mainonnassa korostuu vuokratyön esittäminen mahdollisuutena ja työntekijän uralla etenemistä edistävänä vaiheena. Yritykset myös haastavat vuokratyöstä tuotettuja negatiivisia kuvia muun muassa painottamalla, että ne seuraavat lakia ja työehtosopimuksia kaikessa toiminnassaan. Ne esittelevät myös omia työntekijöitään todisteena, että vuokratyössä todellakin voi viihtyä ja viihdytään. Vuokratyötä mainostetaan työnhakijoille joustavana työn muotona, mikä tässä tapauksessa tarkoittaa, että työ joustaa tekijänsä mukaan. Tätä viestiä vahvistetaan myös työntekijäesittelyissä, joissa esitellyt työntekijät omalla nimellään ja kasvoillaan kertovat, miten hyvin vuokratyö sopii heille. Näissä esittelyissä joustavuutta kuitenkin aletaan määrittää myös työntekijän hyveenä,

ja työstä kieltäytyminen esimerkiksi sen lyhyen keston tai pitkän työmatkan perusteella saa sellaisia nimityksiä kuten nirsoilu, nurina ja veruke.

Yritysten mainostyyppisissä teksteissä ei luonnollisestikaan tuoda esille työnantajan toimintaa määrittäviä periaatteita tai työntekijälle kuuluvia oikeuksia sellaisina kehittämistä vaativina puutteina kuten liittojen kirjoituksissa tehdään. Esitetyt perusteet sille, miksi vuokratyönantaja on reilu työnantaja, rajoittuvat lähinnä huomautukseen, että kaikessa toiminnassa noudetaan lakia ja alakohtaisia työehtosopimuksia, palkat maksetaan ajallaan ja myös muista lakisääteisistä työnantajamaksuista huolehditaan. Laki määrittää näissä kuvauksissa oikein toimimisen rajat. Työelämän säännöt ja käytännöt näyttävät luonnollisilta asiailoilta, jotka vain vallitsevat työmarkkinoilla.

Vuokrausyritysten mainonnassa työn väliaikaisuus sekä lyhyet toisiaan seuraavat työpätkät näyttävät täysin normaalilta asialta, eivätkä kysymykset siitä, onko tällainen työ hyvää vai huonoa työtä nouse kyseeseen. Työn kuvausten sijaan kerronnan keskiöön nousee työn työntekijöiden kuvaukset sekä erityisesti työntekijän asenne ja sen määrittely. Mainoksissa painotus on kahdessa tekijässä: yksilöllisessä elämäntilanteessa sekä yksilön oikeanlaisessa asenteessa. Opetus on, että elämäntilanne määrittää, onko vuokratyö kyseiselle työntekijälle sopiva työnteon muoto, ja asenne määrittää, menestyykö hän työsssänsä. Näin menestys työelämässä tulee kuvattuna sellaiseksi, kuin se olisi kiinni ainoastaan yksilön omista valinnoista. Työelämän vaatimukset siis otetaan annettuina, ja ainoa liikkumisen tila tässä on yksilösubjektilla hänen sopeutuessaan työelämän vaatimuksiin. Kuvaukset siitä, millainen toiminta on oikeanlaista ja kiitettävää, ovat hyvin samanlaisia jokaisen esitellyn esimerkillisen vuokratyöntekijän kohdalla.

Jos työntekijäkuvauksissa toistuvat hyvinä ominaisuuksina kuvatut piirteet yleistäisi työntekijää koskeviksi toiminnan ohjeiksi, lopputulos olisi seuraavanlainen.

- 1) **Asenne ratkaisee.** Työntekijän ensisijainen keino työelämässä pärjäämiseksi on oman asenteen tarkistaminen ja korjaaminen. Positiivisella asenteella pärjää ja sillä voi varmistaa, että töitä riittää.
- 2) **Työstä ei kannata koskaan kieltäytyä.** Kaikki työ on arvokasta ja kaikki työkokemus hyödyllistä, joten on suositeltavaa ottaa vastaan mitä tahansa työtä, mitä kulloinkin on tarjolla. Tarjotusta työstä ei kannata kieltäytyä, vaikka työ olisi lyhytkestoinen, se ei vastaisi sinulla olevaa koulutusta tai se sijaitaisi toisella paikkakunnalla, sillä ikinä ei voi tietää, mitä yksittäisestä työmahdollisuudesta voi poikia.
- 3) **Ole iloinen ja etsi ilon aiheita arjesta.** Iloisen luonteen merkitystä työelämässä ei voi painottaa liikaa. Elämästä ja työstä on aina löydettävissä myönteisiä piirteitä ja on oma valinta, haluaako niistä olla iloinen. Työntekijä voi tehdä todella hyvän vaikutuksen olemalla jatkuvasti iloinen ja hyväntuulinen. Tämä on ehdoton vaatimus asiakaspalveluammateissa työskenteleville, mutta myös

lumenluoja ja lehdenharavoija voivat hurmata luonteellaan. Kukaan ei saa työsuhteelleen yhtä varmasti jatkoa kuin työpaikan myönteisin ja iloisin työntekijä!

- 4) **Hoida työsi hyvin.** On itsestään selvää, että työt on hoidettava ahkerasti ja huolellisesti. Työhön kannattaa säilyttää hyvä motivaatio ja omia työtapoja tulee omatoimisesti pyrkiä kehittämään. Suositeltavaa on myös omatoiminen osaamisen päivittäminen. Työlle omistautumisesta ja itsensä haastamisesta olisi hyvä myös pyrkiä nauttimaan.
- 5) **Jousta tarvittaessa.** Joskus vastaan tulee yllättäviä tilanteita ja työkutsut tulevat nopeallakin varoitusajalla. Työntekijän hyvää asennetta on olla valmis joustamaan tällaisissa tilanteissa. Töihin lähteminen muutaman tunnin varoitusajalla on ihailtava teko eikä työnantajalta jää huomaamatta työntekijä, joka on valmis nurisematta tekemään pitkää työpäivää ja ylitöitä.

6.2. Keille vuokratyö sopii?

Työelämäntutkimuksessa on viime aikoina siirrytty tarkastelemaan suoran kontrollin sijaan subjektiin kohdistuvaa kontrollia. Etenkin Foucault-vaikutteiset tulkitsijat ovat tuoneet esille, etteivät nykyaikana käytetty valta ja hallinta voi olla yksilöön nähden ulkoisia käskyjä ja määräyksiä, vaan ne toimivat subjekteja tuottavana ja subjektin itse itsensä kohdistamana hallintana. Näin myös työn johtamisen strategioiden pyrkimyksenä on koulia työntekijöistä vastuullisia subjekteja, jotka ovat itse kykeneviä ja halukkaita ohjaamaan, suunnittelemaan ja valvomaan omaa työsuoritustaan ja työtapojaan. (Julkunen 2008, 118-121.) Myös tämän aineiston yritysaineistoa ja etenkin esimerkillisinä palkittujen työntekijöiden kuvauksia voi pitää tällaisina pyrkimyksinä.

Näitä teorioita työntekijöiden mielten hallitsemisesta on myös kritisoitu ja epäilty. Salaman (2006) pitää yritysten pyrkimystä työpaikan kulttuurin johtamiseen ja työntekijöiden asenteiden koulumiseen mahdottomana pyrkimyksenä. Hän ei pidä mahdollisena, että yritysjohto voisi hallita yrityksen kulttuuria tavalla, joka kolonisoisi työntekijöiden tahdot ja määritteli heidän ajattelunsa, tavoitteenasettelunsa ja pyrkimyksensä yritysjohtoon toivomaksi. Hänen mukaansa nämä tarkastelut, joissa tällaisessa ollaan huolissaan, eivät huomioi vastadiskursseja ja niiden vaikutusvaltaa, eli etteivät yritysten tuottamat diskurssit ole ainoita mahdollisia, joille työntekijät altistuvat.

Tämä on hyvä huomioida, ennen kuin tulkitaan, että mainonnalla koulitaan tottelevaisia vuokratyöntekijöitä, jotka iloisella asenteellaan joustavat loputtomiin työlleen omistautuen. Yritysten sivustot ovat ulkoasultaan mainoksen näköisiä ja oletettavasti niitä myös luetaan mainoksina – korostetun kriittisesti. Verkkomainonta

yksistään työntekijään kohdistettuna kontrollointina ei liene tule olemaan erityisen menestyksellinen yritys. Vuokratyön tapauksessa myös vastadiskurssi – tässä tapauksessa vuokratyön huonouden ja haittojen kuvaus – elää työntekijäjärjestöjen piirissä varsin vahvana. Sen voidaan ajatella olevan myös varsin laajalle levinnyt, sillä vuokratyöaiheinen kirjoittelu mediassa on periteisesti ollut hyvin vahvasti ammattiliittojen määrittelemää ja se on saanut vasta 2000-luvulla vuokratyötä hyväksyvämpiä sävyjä (Lähteenmäki 2013, 188-190).

Tässä vastadiskurssissa on kuitenkin aukkoja. Aiemmin esittelin niitä työhön kohdistettuja vaatimuksia, jotka legitimoivat vuokratyön käyttöä tietyissä tilanteissa. Huomion arvoista on, että nämä tapauskohtaiset määritteet vuokratyön hyväksyttävyydestä voivat kietoutua myös kuvattuun vuokratyöntekijään itsensä. Esimerkiksi Ahjossa useissa kirjoituksissa kerrotaan, että ammattitaitoiselle metallimiehelle vuokratyö on alentavaa, mutta yhdessä kirjoituksessa esitetään, että vuokratyö onkin maahanmuuttajaisille hyvä mahdollisuus työllistyä.

Vuokratyöntekijöistä tuotetuissa kuvauksissa kysymys ei siis ole vain siitä, millaisia vuokratyöntekijät ovat, vaan myös siitä, kenen sopii olla vuokratyöntekijä. Tässäkin tarkastelemassani liittolehtien aineistossa vuokratyön hyväksyttävyyden ei riipu ainoastaan työoloista, työehdoista, vakinaistumismahdollisuuksista tai siitä saatavasta palkasta, vaan perustelu vuokratyön sopivuuteen kietoutuu myös sitä tekevään henkilöön ja hänen elämäntilanteeseensa. Vuokratyön kerrotaan sopivan jossain määrin niille työttömille, jotka kohtaavat työllistymisessä ongelmia. Tällainen määrittely on kuitenkin ongelmallinen ja voikin kysyä, onko edes olemassa sellaisia työttömiä, jotka eivät kohtaa työllistymisessään ongelmia. Kärjistäen voisi sanoa, että vuokratyön kuvataan sopivan paremmin nuorille kuin aikuisille, paremmin opiskelijoille kuin osaajille, paremmin palvelualoille kuin teollisuuteen, paremmin naisille kuin miehille ja paremmin maahanmuuttajille kuin kantasuomalaisille.

Oma vaikutelmani on, että ammattiliiton lehtien sivuilla esitellyt vuokratyöntekijät (ne ammattiliittoon kuuluvat vuokratyöntekijät, joille vuokratyö ei määritelmällisesti sovi) ovat sikäli erityislaatuisia, että he ovat tavallaan jo tehneet valintansa: He ovat käyneet koulunsa, valinneet alansa, asuinpaikkansa, perustaneet ehkä jo perheen ja tavoittelevat nyt vakaata sijaa työmarkkinoilla. Juuri heidän kohdallaan vuokratyö kerrotaan ongelmalliseksi. Näillä kuvatuilla ihmisillä on kuitenkin sikäli valmis ammatti-identiteetti, että heidät voidaan esitellä vartijoina, hitsareina, sorvareina, tarjoilijoina jne. – usein jopa mainitsemalla, että he ovat hyvin ammattitaitoisia väkeä. Sen sijaan nuoria, jotka eivät oikein tiedä mitä heistä tulisi tai muulla tapaa polkuansa vielä etsiviä niin sanotusti ammatittomia ihmisiä ei esitellä näissä kuvauksissa vuokratyö uhreina. Vaikuttaa, että nämä ammatittomat ihmiset ovat pitkäaikaistyöttömien ohella juuri sitä varsin

epämääräisesti määriteltyä joukkoa, joihin viitataan ilmaisuilla ”ne, joilla on työllistymisen ongelmia” ja ”joille vuokratyö sopii”.

Samalla tavoin vuokratyön mainonta näyttää hyödyntävän erityisesti lupauksia työssä kehittämisestä ja työkokemuksen hankkimisesta. Vuokratyötä myydään työnä, johon voi päästä ilman aiempaa työkokemusta tai koulutusta, jossa voi kokeilla eri aloja, löytää paikkansa, saada elämälleen suuntaa ja suunnitella vapaammin elämäänsä. Yritykset kuvaavat työntekijänsä yksittäisinä matkantekijöinä, joille vuokratyö on yksi osa vielä kesken olevaa urapolkua ja vuokrausyritys ovi uusiin työmahdollisuuksiin. Ovatko tehdyt lupaukset sitten toteutuskelpoisia tai ei – se on ehkä mainonnassa sivuseikka. Olennaista on mielikuvan houkuttelevuus suhteessa siihen ihmisryhmään, jolle se kohdennetaan.

Siinä missä vuokrausyritykset pyrkivät normalisoimaan epävarmuuden ja pätkittäisyyden ja pukemaan sen mahdollisuudeksi, ammattiliitot kyseenalaistavat tämän kuvauksen vain niiden ihmisten osalta, jotka jo ovat jonkin alan ammattilaisia. Ammattilaiselle vuokratyö tarjoaa lähinnä puutteellisen toimeentulon, epävarmuuden työn jatkumisesta, huonomman palkan, huonommat työsuhte-edut ja työn, jossa on lähes kaikki kuvitellut puutteet verrattuna toivottuun vakituiseen työhön. Sen sijaan ihmiselle, jolla ammatti-identiteetti on vielä muotoutumaton, jolla ei ole työelämässä omaa paikkaa eikä välttämättä edes selkeää suuntaa, vuokratyötä voidaan vapaasti ja ilman kyseenalaistamista myydä mahdollisuutena, keinona rahoittaa opintoja, hankkia rahaa, kokeilla jonkin alan työtä, saada ensimmäinen työpaikka ja lisää työkokemusta. Mitä ikinä ongelmia vuokratyöhön muiden työntekijöiden kohdalla liitetäänkään, lakkaavat olemasta näiden työntekijöiden kohdalla.

6.3. Lopuksi: julkisen ja yksityisen työnvälityksen yhteistyön lisääntyminen

Työntekijät ja työnhakijat eivät ole ainoa tässä tarkastellun viestinnän kohderyhmä. Vuokrausyritysten mainonnan toinen, ja ehkä jopa ensisijainen, kohderyhmä ovat ne yritykset, jotka ovat potentiaalisesti kiinnostuneita vuokrausyritysten palvelujen ostamisesta. Kolmantena viestinnän kohderyhmänä pidän niitä asiantuntijoita, jotka työskentelevät työttömien ihmisten parissa pyrkimyksenään edistää heidän työllistymistään. Varsinkin yritysten esittämät argumentit nuorisotyöttömyyden torjumisesta vaikuttavat olevan kuin suunnattu näiden ongelmien parissa toimiville auttajille. Itse olen huolissani, että vuokrausyritysten mainospuheet vaikeasti työllistettävien, nuorten ja muiden heikossa työmarkkina- asemassa työllistämistä tulevat hyväksytyiksi täysin kriitikittömästi.

Päätökset siitä, millaiseksi työttömyyden kokemus lopultaan muodostuu ja millaisilla ehdoilla työtön työnhakijan on velvollinen ottamaan vastaan vuokratyötä, kuitenkin tehdään sellaisten ihmisten kesken, jotka eivät jaa hallinnoimiensa ihmisten kokemusmaailmaa. He ovat ehkä potentiaalisesti helpommin ja vaikuttavammin seurauksin vakuutettavissa vuokratyön hyödyistä, kuin työnhakijat itse ovat. Pidän mahdollisena, että vuokrausyritysten tuottama kuva yritteliäistä, mukautuvaisista ja aktiivisista uralla etenijöistä voisi olla hyvinkin puhuttelevasti yhteen sovitettavissa sellaisen aktivoivan työvoimapolitiikan näkemyksen kanssa, jonka lähtökohtana on parantaa työnhakijoiden valmiuksia sopeutua markkinoiden kysyntään ja jossa työnhakijoista pyritään muokkaamaan aktiivisesti ja yrittäjämäisesti toimivia, markkinakelpoisia toimijoita (tällaisesta työpolitiikasta esim. Hänninen 2014).

Kehityssuunta yksityisen työnvälityksen hyödyntämiseen julkisessa työnvälityksessä on ollut käynnissä jo pidemmän aikaa. Tanskanen kirjoitti jo vuonna 2008 yksityisen ja julkisen työnvälityksen Oiva väylä - yhteistyöhankkeesta ja siitä, kuinka työministeriö oli työvoimatoimistoille suunnatussa ohjeistuksessaan todennut, että ”vuokratyö tulee nähdä yhtenä työllistymisen mahdollisuutena, joten siihen voidaan tehdä osoitus silloin, kun työvoimatoimiston tiedossa on yksilöidyt tiedot käyttäjä- tai toimeksiantajayrityksestä ja paikkailmoituksessa on riittävät tiedot työpaikasta ja työtehtävästä.” (Tanskanen 2008, 238.) Hän on tähän liittyen myös kritisoinut, miten työnantajien taholta saatua tietoa vuokratyöstä vakinaistuneiden työntekijöiden huomattavista määristä on käytetty vuokratyötä koskevissa työhallinnon mietinnössä täysin kritiikittömästi siitä huolimatta, että kyseiset luvut eivät perustu mihinkään tutkimukseen ja ovat ristiriitaisia muiden työministeriön tilastotoselvitysten kanssa (Tanskanen 2008c, 187).

On kuitenkin hyvä huomata, että yksityinen työnvälitys ei automaattisesti tarkoita samaa kuin vuokratyö, eivätkä nämä välttämättä edes kuulu saman yrityksen myymiin palveluihin. Yksityisellä työnvälityksellä voidaan viitata myös suorarekrytointeja tai esimerkiksi soveltuvuus ja persoonallisuusarvioita tekeviin yrityksiin, jotka eivät välttämättä harjoita lainkaan vuokraustoimintaa. Kuitenkin Tilastokeskuksen tietojen mukaan henkilöstönvuokraustoimintaa pääasiallisena liiketoimintanaan harjoittavien yritysten osuus kaikista työnvälitystoimintaa harjoittavista yrityksistä oli 82 prosenttia yritysten lukumäärästä ja 85 prosenttia työnvälitysalan liikevaihdosta vuonna 2015 (Tilastokeskus 2016). Henkilöstönvuokraus vaikuttaa siis luonnehtivan suurinta osaa yksityisestä työnvälityksestä, joten vaikka käsitteet eivät ole toistensa synonyymeja, voidaan niiden olettaa usein kulkevan yhdessä.

Työnvälityksen yksityistäminen näyttää edelleenkin vahvasti käynnissä olevalta kehityssuunnalta. Yle uutisoi 4.9.2016, että kahden vuoden sisällä TE-toimistot ja ELY-keskukset aiotaan lakkauttaa, ja työnvälitys siirtyy maakunnille ja yhä enenevässä määrin myös yksityisille toimijoille. Lisäksi Työ- ja elinkeinoministeriö on viime vuosina teettänyt kokeiluja ja niihin liittyviä selvityksiä liittyen julkisen ja yksityisen työnvälityksen yhteistyön

kehittämiseen. Ministeriön verkkosivuilta löytyy asiasta tiedote otsikolla ”Tutkimukset: Julkisen ja yksityisen työnvälityksen yhteistyötä lisättävä” (TEM 2016). Edellinen otsikon tasolla tehty tulkinta osoittaa kuitenkin enemmänkin poliittista tahtotilaa kuin tehtyjen selvitysten keskeisiä tuloksia. Molemmista viitatuista tutkimuksissa kyllä esitetään kehitysideoita, miten yksityisen ja julkisen työnvälityksen kumppanuutta kehitettäisiin sekä suositellaan yhteistyön systematisointia, syventämistä ja kokeilujen laajentamista. Tätä ei kuitenkaan tehdä siksi, että kumpikaan selvityksistä selvästi osoittaisi, että yksityiset toimijat toimisivat joillakin työnvälityksen osa-alueella selkeästi tehokkaammin kuin julkinen, kuten ministeriön tiedote antaa ymmärtää.

Ensimmäisen selvityksen lähtökohtainen tutkimuskysymys on ollut, *miten* yksityinen palvelutuotanto pitäisi kohdentaa, jotta yhteistyö olisi mahdollisimman tuloksekasta. Tutkimuksen lähtökohta on ollut, että yhteistyötä lisätään ja tähän liittyen on kartoitettu palvelujen tuottajien näkökulmia siitä, miten se pitäisi tehdä. Tämän selvittämiseksi on tehty kirjallisuuskatsaus sekä haastatteluja, jotka ovat kohdistuneet lähes yksinomaan työhallinnon ja työnvälitysyriyten edustajiin. Selvityksen keskeinen tulos on, ettei päällekkäisiä palvelurakenteita kannata rakentaa, vaan yksityisen ja julkisen tahon tehtävät kannattaa kohdentaa kummankin vahvuuksien mukaan. (Oosin 2016, 12, 31-34.)

Ministeriön tiedote antaa ymmärtää, että yhteistyötä työnvälityksessä olisi lisättävä, koska tämä tutkimuksen mukaan olennaisesti parantaa työttömien mahdollisuutta työnsaantiin. Viitatussa tutkimuksessa tehdyssä vertailussa yksityisiä palveluita käyttäneiden työnhakijaryhmien todellakin havaittiin työllistyvän paremmin kuin verrokkiryhmien, jotka käyttivät vain julkista palvelua. Erot eivät kuitenkaan olleet kovin suuria: eri kokeiluissa ja laskennan tavoista riippuen 1-14 prosenttiyksikköä. Kirjoittajat lisäksi huomauttavat, että kokeiluihin yksityisten palveluntarjoajien asiakkaiksi oletettavasti valikoitui asiakkaita, joilla muutenkin oli korostuneen aktiivinen ote työnhakuun ja tämä luultavasti selittää osan havaitusta erosta. (Valtakari & Eskelinen 2016, 43-49.) Lisäksi havaittiin, että työllistymisen tukemiseen käytetyistä ”menetelmistä” ainoa, jolla oli selkeä yhteys työllistymiseen, oli työnhakija-asiakaan oma aktiivinen työnhaku. Sen sijana muilla erilaisilla työnhakua tukevilla palveluilla ei ollut havaittavaa yhteyttä. (em., 60.) Näiden tulosten valossa ei mielestäni ole lainkaan selvää, että havaittu ero työllistymisessä ylipäätään johtuisi työhakupalvelujen tuottajien toiminnasta.

Kirjoittajat kuitenkin esittävät toimenpidesuosituksina muun muassa, että vastaisuudessa julkisen ja yksityisen työnvälityksen kokeiluluontoisiin yhteistyöhankkeisiin osallistuminen tehtäisiin työnhakija-asiakkaille työnhaun ja sitä myöten myös työttömyystuen katkeamisen uhalli velvoittavaksi, mikä vaatisi lakimuutosta. Tätä he pitävät jopa kriittisen tärkeänä asiakashankinnan tehostamisena, koska toteutetuissa vapaaehtoisissa kokeiluissa työnhakijat olivat haluttomia lähtemään kokeiluun mukaan ja TE-toimistoa

eniten työllistävä työvaihe kokeilussa oli halukkaiden mukaanlähtijöiden löytäminen. Myöhempanä kirjoittajat vielä lisäävät, että nykyisellään myös TE-hallinnossa asenteet yksityisiä toimijoita kohtaan ovat laajalti kielteisiä tai epäluuloisia, joten ”asenteen parantamiseksi julkisen ja yksityisen työvoimapalvelujen kumppanuutta kohtaan” myös ostopalvelut ja niissä aikaansaadut tulokset tulisi ottaa mukaan TE-toimistojen omiin tulostavoitteisiin. (Valtakari & Eskelinen 2016, 29, 68-72).

Ainakin näiden kahden selvityksen perusteena näyttäisi siis, että yksityisen ja julkisen työnvälityksen yhteistyötä halutaan lisätä – ei niinkään siihen, että näin toimimalla olisi havaittu saatavan erityisen hyviä tuloksia. Näyttäisi myös, että työttömien työnhakija-asiakkaiden kokemuksilla on hyvin vähän väliä. Molemmissa selvityksissä on haastateltu sekä henkilöstöpalveluyritysten johtajia että työhallinnon asiantuntijoita, mutta työnhakijoiden mielipiteeseen tai kokemuksiin palveluista kiinnitetään hyvin vähän huomiota. Sen sijaan havaittu haluttomuus lähteä mukaan tällaiseen kokeiluun tulkitaan ongelmana, joka pitäisi ratkaista lakimuutoksella aikaansaadulla pakottamisella.

Toinen samansuuntainen työllistämisen uusia mahdollisuuksia kokeileva hanke on työpankki-järjestely. Kyseessä on Sosiaali- ja terveysministeriön hanke, jolla pyritään työllistämään vajaatyökykyisiä, pitkäaikaistyöttömiä, koulutusta vailla olevia nuoria ja muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työpankkiyritysten kautta vapaille työmarkkinoille. Järjestelyssä työntekijät ovat työsuhteessa työpankkiyritykseen, joka vuokraa työntekijöitä ulkopuolisille yrityksille ja yhteisöille. Kun työntekijällä ei ole työtä, hän voi saada koulutusta tai valmennusta. (STM 2016)

Hankkeen johtaja Aarne Kuusi kertoo Ylen haastattelussa 16.3.2016, että työpankit ovat osa hallituksen kärkihanketta julkisen työnvälityksen uudistamisessa, jossa pyritään entistä enemmän hyödyntämään yksityisiä toimijoita. Ajatuksena on, että perinteisiä rekrytointi- ja henkilöstöpalveluyrityksiä hyödynnettäisiin enemmän lyhytaikaistyöttömien työllistämässä ja pitkäaikaistyöttömiä ja muita haastavampia ryhmiä vastaavasti ohjattaisiin työpankkiyritysten asiakkaiksi. Hänen mukaansa työpankkiyritykset ovat lähtökohtaisesti tavallisia yrityksiä, joilla on jotain erityisosaamista näiden ryhmien työllistämisen nähdessä ja joille valtio maksaa korvauksen onnistuneista rekrytoinneista. Työpankkiyritykset voivat työllistää työntekijän joko ottamalla hänet suoraan työskentelemään työpankkiyrityksen omiin tehtäviin tai vuokraamalla hänet ulkopuoliselle toimijalle. Kuusi lisää, että vuokrauksen jälkeen työntekijän työt voivat jatkua työpankkiyrityksen tehtävissä.

Työpankkihankkeen omia internetsivuja (tyopankki.fi) tarkastellen hankkeen idea kuulostaa paljolti henkilöstövuokrauksen liikeidealta ja sen verkkomarkkinointikin toistaa samoja teemoja: Kiinnostunut työnantaja voi tilata työpankkiyrityksiltä työntekijöitä joustavasti ja riskittömästi sesonkeihin ja

tuotantoruuhiin ja on mahdollista tilata vaikka toistuvasti sama hyväksi havaittu työntekijä. Työntekijä puolestaan voi näiden yritysten kautta saada työkokemusta, löytää väylän työelämään ja päästä kokeilemaan eri alojen töitä. Hankkeen sivuilla luetellaan mukana olevat työpankkiyritykset. Osa työpankkiyrityksistä näyttää selkeästi olevan ainoastaan työvoiman välittämiseen ja vuokraukseen erikoistuneita yrityksiä, mutta kirjo oli tässä suhteessa huomattava. Jotkin markkinoivat myös työpajamuotoista toimintaa, työkyvyn palauttamiseen ja arviointiin tähtäävää toimintaa tai jonkinlaista koulutustarjontaa. Osalla henkilöstövuokraus näyttää olevan sivutoimista muun toiminnan ohella harjoitettavaa liiketoimintaa. Erikoisin tapaus oli mielestäni peräkärriä valmistava yritys, josta saattoi vuokrata peräkärrien lisäksi työntekijöitä.

Sinänsä pidän uusien työllistymisen keinojen etsimistä myönteisenä asiana, mutta pidän ongelmallisena, että hankkeen mahdollisia haittoja vaikutetaan pohtineen lähinnä henkilöstöpalvelualan yritysten näkökulmasta kiinnittämällä huomiota siihen, ettei työpankki-hanke saa vääristää kilpailua. Sen sijaan sanallakaan ei mainita, onko harkittu, ettei tämä auttamistarkoituksessa kehitetty hanke lopultaan kopioisi myös vuokratyössä mahdollisia työntekijälle koituvat ongelmia, kuten elämiseen riittämätöntä palkkaa, jatkuvaa epävarmuutta työajoista ja työn jatkumisesta. Riskinä tässä hankkeessa näen, että se lopultaan sementöi näiden henkilöiden heikon työmarkkina-aseman (työttömyys) vain toiseksi heikoksi asemaksi (satunnainen, toimeentulon kannalta riittämätön pätkä- ja keikkatyö). Kuusi sanoo haastattelussaan, että työpankeissa ei pyritä silpputyön välittämiseen ja että vuokrausten välillä työntekijä voi saada koulutusta tai valmennusta tai *voi olla mahdollista*, että työt jatkuvat työpankin omissa tehtävissä. Hänen haastattelustaan ei ainakaan ilmene, että työpankkiyrityksellä olisi varsinaisesti velvollisuutta tarjota työtä tai koulutusta vuokrausten lomassa, eli ilmeisesti mahdollista voi olla myös, että työt eivät jatku ja koulutusta ei ole.

Vuokratyön mahdollisuuksista puhutaan paljon, mutta niistä tiedetään edelleen kohtalaisen vähän. Vuokratyöhön kohdistuva optimismi liittyy nimenomaan uskomukseen, että se toimisi välivaiheena kohti vakinaisempaa työtä, mutta tutkimukseen perustuvaa näyttöä siitä ei juurikaan ole. Etenkin työelämästä syrjäytyneiksi määriteltyjen ryhmien osalta näyttää, että kaikki työ on työn laatuun katsomatta hyvästä – eikä ole työttömän henkilön oikeus omalla kohdallaan harkita, onko asia näin. Myös työntekijäjärjestöt, jotka ovat perinteisesti olleet vahva vuokratyön vastainen ääni, näyttävät näiden ihmisten kohdalla myöntävän, että vuokratyö on mahdollisuus. Vuokratyön ja vuokratyön kaltaisten järjestelyjen toimiminen erilaisten työnhakijaryhmien kohdalla työelämän porttina kaipaisi lisää tutkimusta etenkin sen osalta, onko vuokratyön tekemisellä pidemmällä aikavälillä havaittavia myönteisiä vaikutuksia työllistymiseen. Koska vuokratyön kaltaisista järjestelyistä ilmeisen päättäväisesti ollaan etsimässä ratkaisua työttömien työhön saamiseksi, tulisi tällaisissa hankkeissa työllistymisen lisäksi tarkastella myös työn koettua laatua etenkin, jos vuokratyö näyttää välivaiheen sijaan muodostuvan pysyväksi tilaksi.

LÄHTEET

Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2012) Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Bauman, Zygmunt (2002) Notkea moderni. Suomentanut Jyrki Vainonen. Vastapaino, Tampere.

Bell, Philip (2004) Content analysis of visual images. Teoksessa van Leeuwen, Theo & Jewitt, Carey (toim.) Handbook of Visual Analysis. SAGE, London, 10-35.

Castel, Robert (2007) Sosiaalinen turvattomuus. Mitä on olla suojattu? Suomentanut Tiina Arppe. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.

Clarke, John (2005) New Labour's citizens: activated, empowered, responsabilized, abandoned? Critical Social Policy, 25: 447–63.

Clarke, John (2015) Kulttuuri, kulttuurintutkimus ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Autto, Janne & Nygård, Mikael (toim.) Hyvinvointivaltion kulttuurintutkimus. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi, 42-71.

Coe, Neil M; Johns, Jennifer & Ward, Kevin (2009) Managed Flexibility, Labour Regulation, Corporate Strategies and Market Dynamics in the Swedish Temporary Staffing Industry. European Urban and Regional Studies 16:65, 65–85.

Degiuli, Francesca & Kollmeyer, Christopher (2007): Bringing Gramsci back in: labour control in Italy's new temporary help industry. Work, Employment and Society 21:3, 497-515.

Doogan, Kevin (2009) New Capitalism? The transformation of work. Polity press, Cambridge.

Fiske, John (1992) Merkkien kieli, johdatus viestinnän tutkimiseen. Suomentaneet Veikko Pietilä, Risto Suikkanen & Timo Uusitupa. Vastapaino, Tampere.

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 (2016) Labour market regulation and the 'competition state': an analysis of the implementation of the Agency Working Regulations in the UK. *Work, employment and society* 2016, Vol. 30(4), 590–606.

Du Gay, Paul (1997) *Organizing identity: Making up people at work*. Teoksessa Du Gay, Paul (toim.) *Production of culture/cultures of production*. Sage, London, 285-344.

Guest, David (2004) Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 5/6:1, 1-19.

Hall, Stuartt (1992) *Kulttuurin ja politiikan murroksia*. Suomentaneet ja toimittaneet Juha Koivisto, Mikko Lehtonen, Timo Uusitupa & Lawrence Grossberg. Vastapaino, Tampere.

Hall, Stuart (1997) *The work of representation*. Teoksessa Hall, Stuart (toim.) *Representation: cultural representations and signifying practices*. Sage, London, 13-75.

Hall, Stuartt (1999) *Identiteetti*. Suomentaneet ja toimittaneet Mikko Lehtonen & Juha Herkman. Vastapaino, Tampere.

Hatton, Erin (2011) *The temp economy. From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*. Temple University Press, Philadelphia.

Heery, Edmund (2004) The Trade Union Response to Agency Labour in Britain. *Industrial Relations Journal* 35:5, 434–450.

Heery, Edmund & Abbott, Brian (2000) *Trade Unions and the Insecure Workforce*. Teoksessa Heery, Edmund & Salmon, John (toim.) *The Insecure Workforce*. London, Routledge, 155-180.

Heinonen, Visa & Konttinen, Hannu (2001) *Nyt uutta suomessa! Suomalaisen mainonnan historia*. Mainostajien liitto, Helsinki.

HPL (2013). *Henkilöstöpalveluala pähkinänkuoressa*. [www-dokumentti/Henkilöstöpalvelualojen liitto] <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tietoa_toimialasta> (luettu elokuu 2013)

HPL (2016) Auktorisointi, säännöt ja edellytykset. [www-dokumentti/ Henkilöstöpalvelualojen liitto] osoitteessa <<http://www.hpl.fi/auktorisointi/auktorisoinnista/saannot-ja-edellytykset.html>> (luettu joulukuu 2016)

HPL (2016b) Henkilöstöpalveluyritysten auktorisointisäännöt. [www-dokumentti/ Henkilöstöpalvelualojen liitto] osoitteessa <http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/auktorisointi/hpl-auktorisointisa-cc-88a-cc-88nno-cc-88t_web.pdf> (luettu joulukuu 2016)

Hänninen, Sakari (2014) Työttömän työnhakijan mahdoton mahdollisuus. Teoksessa Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet, haurastuvat työmarkkinat suomessa. Vastapaino, Tampere, 184-208.

Jokinen, Eeva; Könönen, Jukka; Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (2011) Yrittäkää edes! Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Tutkijaliitto, Helsinki.

Julkunen, Raija (2007) Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Etäpelto, Anneli; Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY, Helsinki, 18-48.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit, keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.

Kajaani, Sari (1990) Työvoiman vuokraus. Turun kauppakorkeakoulu, Turku.

Kasvio, Antti (2007) Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien väestöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki, 30-43.

Koene, Bas; Paauwe, Jaap & Groenewegen, John (2004) Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human Resource Management Journal* 14:3, 53-73.

Kostamo, Lassi (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö, Strategia ja ennakointiyksikkö, Tutkimus- ja ennakointiryhmä.

Kress, Gunther & Van Leeuwen, Theo (1998) *Reading images. The Grammar of Visual Design*. Routledge, London.

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

Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työministeriö, Helsinki.

Lehtonen, Mikko (1998) Merkitysten maailma. Vastapaino. Tampere.

Lehtonen, Mikko (2014) Maa-ilma. Vastapaino. Tampere.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2013) Työolobarometri syksy 2012 ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lähteenmäki, Liisa (2013) Keskusteluja vuokratyöstä, Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopisto, Turku.

Metallityöväen liitto ry (2016) Metalliliitto [WWW-dokumentti/] <<http://www.metalliliitto.fi/metalliliitto>> (Luettu lokakuu 2016)

Moilanen, Liisa (2007) Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki, 199-223.

Myllylä, Yrjö (2011) Vuokratyön käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja, loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Oosin, Olli (2016) Yksityisen palvelun hyödyntäminen julkisessa työnvälityksessä – tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 7/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

Palvelualojen ammattiliitto (2016) PAM pähkinänkuoressa. [WWW-dokumentti] <<https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>> (Luettu lokakuu 2016)

Peck, Jamie & Theodore, Nikolas (2002): Temped Out? Industry Rhetoric, Labour Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business. Economic and Industrial Democracy 23:2, 143–75.

Peltokoski, Jukka (2006) Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Salasuo, Mikko (toim.) Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta. Nuorisotutkimusseura, 21-26.

Promenade Research (2012) Vuokratyöntekijätutkimus [www-dokumentti/ Promenade Research].
<http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tietoa_toimialasta> (Luettu lokakuu 2012)

Rose, Gillian (2012) Visual methodologies, an Introduction to Researching with Visual Materials. Sage, London.

Rossi, Leena-Maija (2003) Heterotehdas. Televisiomainonta sukupuolituotantona. Gaudeamus, Helsinki.

Saarinen, Jaana (2009) Tutkijanaisten toimijuus yliopistossa. Teoksessa Ojala, Hanna; Palmu, Tarja & Saari, Jaana (toim.) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Vastapaino, Tampere, 210-228

Saarinen, Mauri (2007) Työsuhteen pelisäännöt. Talentum, Helsinki

Saarinen, Riitta & Koskinen, Merja (1995): Pestuumarkkinoilta Eurooppaan. Lahden työvoimatoimisto 1919–1994. Gummerus, Jyväskylä.

Sarpavaara, Harri (2004) Ruumiillisuus ja mainonta. Diagnoosi tv-mainonnan ruumiillisuusrepresentaatioista. Tampereen yliopisto.

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentaneet Eine Kivinen & David Kivinen. Vastapaino, Tampere.

Seppänen, Janne (2005) Visuaalinen kulttuuri. Teoriaa ja metodeja mediakuvan tulkitsijalle. Vastapaino, Tampere.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2016) Työpankkikokeilu. [www-dokumentti] Osoitteessa
<<http://stm.fi/hankkeet/tyopankkikokeilu>> (Luettu joulukuu 2016)

Strangleman, Tim & Warren, Tracey (2008) Work and society, Sociological Approaches, Themes and Methods. Routledge, New York.

Strinati, Dominic (1995) An introduction to theories of popular culture. Routledge, London

Tanskanen, Antti (2008) Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. *Sociologia* 45 (2008): 3, 233-247.

Tanskanen, Antti (2008b) Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Tanskanen, Antti (2008c) Vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen? *Työelämän tutkimus* 6 (2008): 2. s. 185-191

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

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

Tanskanen, Antti (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Unigrafia, Helsinki.

Tanskanen, Antti (2012b) Vuokratyö suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? *Työelämäntutkimus* 10(1) – 2012, 71-83

Tilastokeskus (2014) Työvoimatutkimus, Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. [verkkajulkaisu]. Helsinki. osoitteessa <http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html> (Luettu marraskuu 2016)

Tilastokeskus (2015) Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. osoitteessa <<http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>> Tilastokeskus, Helsinki (Luettu syyskuu 2015)

Tilastokeskus (2016) Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto [verkkajulkaisu]. Tilastokeskus, Helsinki. Osoitteessa <<http://www.stat.fi/til/yrti/tau.html>> (Luettu joulukuu 2016)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi, Helsinki.

Turner, Graeme (2003) *British cultural studies, an introduction*. Routledge, London.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016) Tutkimukset: Julkisen ja yksityisen työnvälityksen yhteistyötä lisättävä [www-dokumentti]. Osoitteessa <http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tutkimukset-julkisen-ja-yksityisen-tyonvalityksen-yhteistyota-lisattava> (Luettu marraskuu 2016)

Työsuojeluhallinto (2012) Vuokratyö [www-dokumentti] Osoitteessa <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo>> (Katsottu 10.2012)

Valtakari, Mikko & Eskelinen, Juha (2016) Yksityiset palveluntuottajat julkisen työnvälityksen täydentäjänä. Tuloksiin perustuvia hankintoja koskevan kokeilun arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 12/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: Lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki, 185-197.

Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna, vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisöissä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö, Helsinki.

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

Vähämäki, Juhani (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki. 243-277.

Sanomalehti- ja uutislähteet

YLE 4.9.2016 ”Työnvälitykseen iskee täysremontti – Yksityisille yrityksille aukeavat suuret markkinat”
Uutinen. Osoitteessa <<http://yle.fi/uutiset/3-9142602>> Luettu marraskuu 2016

Yle Radio Suomi, Ajantasa 16.3.2016 Työpankista apua vaikeasti työllistyville. Kuunneltavissa (joulukuussa 2016) osoitteessa <<http://areena.yle.fi/1-3298517>>