

## Muuttuvat työvoiman käyttötavat ja työnteen muodot – onko sukupuolella merkitystä?

Päivi Järvinieniemi

### Johdanto

Työvoiman käyttötapojen ja työnteen muotojen muutos on ollut esillä toistuvasti paitsi työelämän tutkimuksissa, myös politiikka-asiakirjoissa. Se kirjattiin vuonna 2011 myös hallituksen ohjelmaan yhdeksi selvittämisen ja kehittämisen kohteeksi (Valtioneuvosto 2011). Uutta haastetta aiheen käsittelyyn on tuonut lähinnä taloudellisen toimintaympäristön entistä nopeampi muutos. Itse tarkasteltava ilmiö ja sen seuraukset yksilö- ja työyhteisötasolla ovat muuttuneet vähemmän.

Muuttuvia työvoiman käyttötapoja, joilla viitataan käytännössä työsuhdemuotojen moninaistumiseen, on tarkasteltu sekä tarve- että ongelmalähtöisesti (esim. Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; Työministeriö 2007; Valtioneuvosto 2004). Teollisuusyhteiskunnassa tyypillisestä kokoaikaisesta ja toistaiseksi voimassa olevasta, niin kutsutusta normaalityösuhteesta poikkeavia muotoja pyrittiin edistämään 1990-luvulla työvoiman rekrytointikynnyksen madaltamiseksi massatyöttömyyden vähentämistarkoituksessa. Toisaalta oli ilmennyt tarvetta parantaa epätyypillisissä työsuhteissa olevien työsuhde- ja sosiaaliturvaa sekä oikeudellista syrjimättömyyttä. (Valtioneuvosto 2004, 41–44.) 2000-luvulle tultaessa EU:ssa herännyt huoli yhteiskunnan ja työelämän polarisoitumisesta johti osaltaan työelämän jouston ja turvan tasapainon (flexicurity) strategiseen tavoitteeseen. Sillä pyrittiin muun muassa työntekijöiden taloudellisen toimeentulon takaa-

miseen epävarmassa työmarkkinatilanteessa. Joustoturva-ajattelu toimenpiteineen jäi sittemmin finanssikriisin jalkoihin, joskin se kuuluu edelleen EU:n 2020 – agendaan tavoitteena osaltaan edistää taloudellista kasvua. (esim. Mattila 2013.)

Epätyypillisiä työsuhteita, joilla viitataan tässä määräaikaisesti, osa-aikaisesti ja/tai vuokratyösuhteessa tehtävään työhön, on tarkasteltu suomalaisessa työelämän tutkimuksessa vaihtelevin ennakkokäsityksin ja tuloksin. Määrällisiin aineistoihin perustuvat työoloselvitykset ja muutkin tutkimukset ovat tuoneet esiin etenkin naispuolisten palkansaajien kielteisiä kokemuksia (esim. Kauhanen ym. 2012; Lehto ym. 2005; Lehto & Sutela 2008, 30–42; Siltala 2004; Sutela 2006; Tanskanen 2012; 2013; Viitala & Mäkipelkola 2005). Toisaalta muuttuviin työvoiman käyttötapoihin liittyvissä työtyytyväisyyttä koskevissa tutkimuksissa on saatu myös keskenään ristiriitaisia tuloksia (Kinnunen ym. 2011). Viimeksi työvoiman käyttötapojen problematiikkaa on tutkittu muun muassa Suomen Akatemian Työn ja hyvinvoinnin tutkimusohjelmassa, joka toteutettiin vuosina 2008–2011 (esim. emt; Elovainio & Heponiemi 2011; Kauhanen ym. 2012). Vuokratyöstä on tehty puolestaan väitöskirjoja (Lähteenmäki 2013; Tanskanen 2012). Koko aihepiirin tutkimuksen on voinut nähdä jakautuneen paitsi metodiansa, myös tulostensa suhteen (ks. Pyöriä & Ojala 2012).

## Keskeiset käsitteet ja aiheen käsittely

Työmarkkinoilla työsuhteet ovat lähtökohdaisesti toistaiseksi voimassa olevia ja vain erikseen perustelluista syistä määräaikaista. Työaika määritellään työsopimuksissa yleensä kokoaikaiseksi, joskin se voidaan sopia myös osa-aikaiseksi. Työvoima on siten jakautunut näillä kriteereillä kantahenkilöstöön ja joustotyövoimaan. (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 6.) Epätuottavat työsuhteet ovat poikkeamia toistaiseksi voimassa olevasta, kokoaikaisesta eli niin kutsutusta normaalityösuhteesta. Poikkeamalla viitataan työsuhteen kestoon, työaikaan, työnantajasuhteeseen tai siihen, kenen lukuun työtä tehdään ja missä.

Työelämän tutkimuksessa käytetty käsite marginaalityövoima tai reunatyövoima erotuksena yrityksen tai organisaation ydintyövoimasta liittyy John Atkinsonin 1980-luvulla esittämään luokitteluun työorganisaatioiden joustostrategioista. Epätuottavissa työsuhteissa olevalla marginaalisella ja ulkoistetulla työvoimalla (alihankkijoiden rekrytoimat ja itsensä työllistäjät) pyritään määrälliseen joustoon, jolla tavoitellaan tuotannon kysynnän vaihteluihin sopeutumista. Osa-aikaisen työvoiman käyttö voi liittyä samalla toiminnalliseen, tuotteiden markkinoiden sanelemaan joustavuuteen. (ks. esim. Elovainio & Heponiemi 2011; Uhmavaara ym. 2003, 13–14).

Työvoiman käyttötappoihin liittyvä uudempi, määritelmällisesti laajempi käsite on prekariaattityövoima. Prekariaatille on nähty olevan ominaista paitsi tilapäisissä, epätuottavissa työsuhteissa toimiminen koulutustasosta riippumatta, myös pitkittynyt materiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin vaikuttava toimeentulon epävarmuus ja elämäntilanteen haurauden kokemus. Prekariaatti mielletään usein korkeasti koulutetuksi, mutta syystä tai toisesta epävakaa työmarkkina-asemassa olevaksi joukoksi. Toisaalta sen heterogeenisuutta on korostettu, koska aidosti prekaarisessa tilanteessa on esimerkiksi suuri osa ulkomaisesta tilapäisestä työvoimasta. Olennaista

on yksilön subjektiivinen kokemus, suhtautuminen ja toimintatapa. Sen tutkiminen määrällisin aineistoin, menetelmin ja mittarein on osoittautunut hankalaksi. (ks. esim. Jokinen 2013; Pyöriä & Ojala 2012; Åkerblad 2012; 2013)

OECD-maita koskevan selvityksen mukaan jousto- tai marginaalityövoimaan kuuluu ensinnäkin naisia enemmän kuin miehiä, jos osa-aikatyö huomioidaan, toiseksi nuoria enemmän kuin iäkkäämpiä etenkin määräaikaissa työssä sekä kolmanneksi matalan koulutustason omaavia 30 prosenttia todennäköisemmin kuin korkeasti koulutettuja ja 60 prosenttia todennäköisemmin, jos määräaikaista työsuhteita huomioidaan (Förster ym. 2013, 31).

Tässä katsauksessa tarkastellaan muuttuvia työvoiman käyttötappoja ja työnteon muotoja Suomessa keskittyen ajallisesti 2000-lukuun. Lähteinä käytetään virallisia tilastotietoja, valmista tutkimus- ja analyysitietoa sekä politiikka-asiakirjoja (työryhmäraportit). Vertailua muissa maissa vallitsevaan tilanteeseen tehdään viitteellisesti käyttäen EU:n ja OECD:n piirissä julkaistuja tilastoja ja selvityksiä. Tarkoituksena on vastata kysymykseen, missä määrin ja miten erityisesti työntekijän sukupuolella näyttää olevan merkitystä tarkasteltavien ilmiöiden yleisyyden ja eräiden työolotekijöiden valossa Suomessa. Itsensä työllistäjät, jotka eivät ole palkkatyösuhteessa, rajataan tässä ulkopuolelle.

## Muuttuvat työvoiman käyttötavat ja niiden syyt

Määräaikaiseen työsuhteeseen perustuva työ yleisty Suomessa 1980-luvulta lähtien vuoteen 1997 saakka. Naisten kohdalla tämä tapahtui muutamaa vuotta aiemmin kuin miesten. Korkeimmillaan osuus oli kaikilla palkansaajilla 1990-luvun lopussa tasaantuen sen jälkeen (kuviot 1). Syyt ovat liittyneet sekä työvoiman kysyntään että tarjontaan.

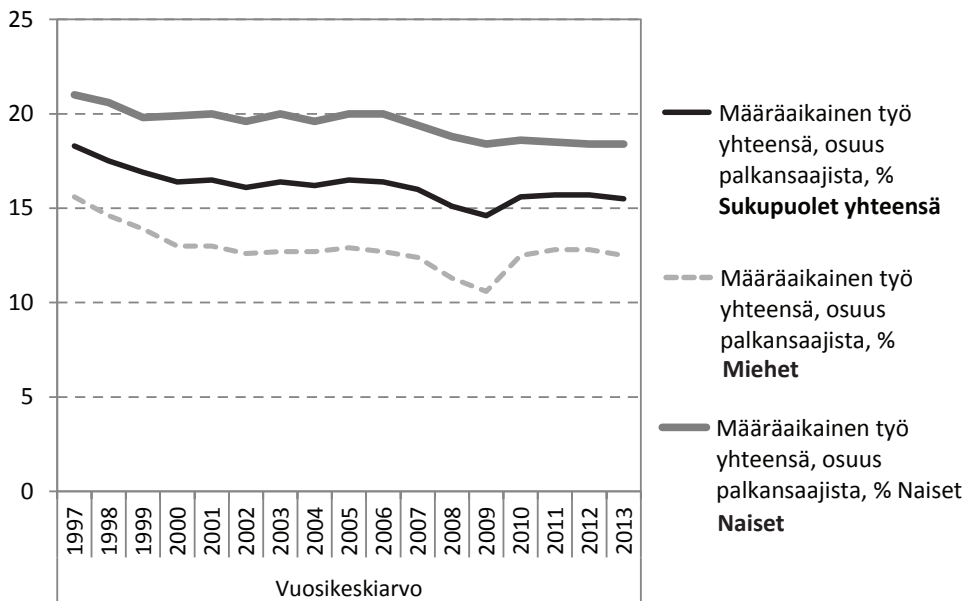
Suomessa määräaikaista työtä tekevien naisten osuus on ollut selvästi suurempi kuin

muissa EU-maissa, miesten puolestaan vähän pienempi. Sukupuolten välinen ero tässä onkin ollut EU-maiden suurimpia tai suurin. Leimaa-antavaa määräaikaisille työsuhteille Suomessa on ollut keskittyminen naisvaltaisille aloille. Vuonna 2013 Suomessa uusista, alle vuoden kestäneistä työsuhteista 53 prosenttia – naisten 59 prosenttia ja miesten 47 prosenttia – oli määräaikaisia. Kaikista palkansaajista määräaikaisessa työsuhteessa oli 16 prosenttia, naisista 18 prosenttia ja miehistä 12 prosenttia. Iän mukaan tarkasteltuna määräaikaista työtä ovat tehneet yhä useammin yli 20-vuotiaat naiset, tietyissä ikäryhmissä (25–54-vuotiaat) jopa noin kaksi kertaa useammin kuin miehet. Tällöin ilmiö ei ole liittynyt enää pelkästään työuran alkuvaiheeseen. Kaikista määräaikaisista palkansaajista kahdelle kolmesta tärkein syy tällaiselle työsuhdemuodolle on ollut pysyvän työn puuttuminen. (SVT 2013; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 9-12, 15.)

Työolotutkimusten mukaan määräaikaisen työhön liittyvää vapauden tunnetta on kokenut noin puolet palkansaajista, vuonna

2003 yhteensä 49 prosenttia ja viisi vuotta myöhemmin 55 prosenttia (Lehto & Sutela 2008, 38). Näin suhtautuivat useimmin nuoret, alle 25-vuotiaat naiset sekä yli 30-vuotiaat miehet. Naiset olivat kuitenkin iästä riippumatta kokeneet miehiä raskaammin määräaikaisten työsuhteiden aiheuttama taloudellisen epävarmuuden ja henkisen rasituksen. Edes korkea koulutustaso tai suurituloisuus eivät naisten kohdalla ole lieventäneet epävarmuuden kokemusta, kuten miehillä. Erityisen kielteisesti määräaikaiseen työhön ja asemaansa työyhteisössä suhtautuivat kunnissa, etenkin terveydenhoitoalalla, työskentelevät naiset sekä sijaisuuksia hoitavat ja työllistämismäärärahoilla palkatut sukupuolesta riippumatta. (Sutela 2006, 235–238, 241–242).

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ja sen muutokseen on ollut sekä työntekijä- että työnantajalähtöisiä syitä. Suomen perhevaapaajärjestelmä on osaltaan kasvattanut määräaikaisen työn markkinoita. Kun vapaita ovat käyttäneet naiset enemmän kuin miehet, määräaikaiset sijaisetkin ovat olleet sukupuolen



Kuvio 1. Määräaikaisten osuus palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1997–2013, 15–74-vuotiaat (%)

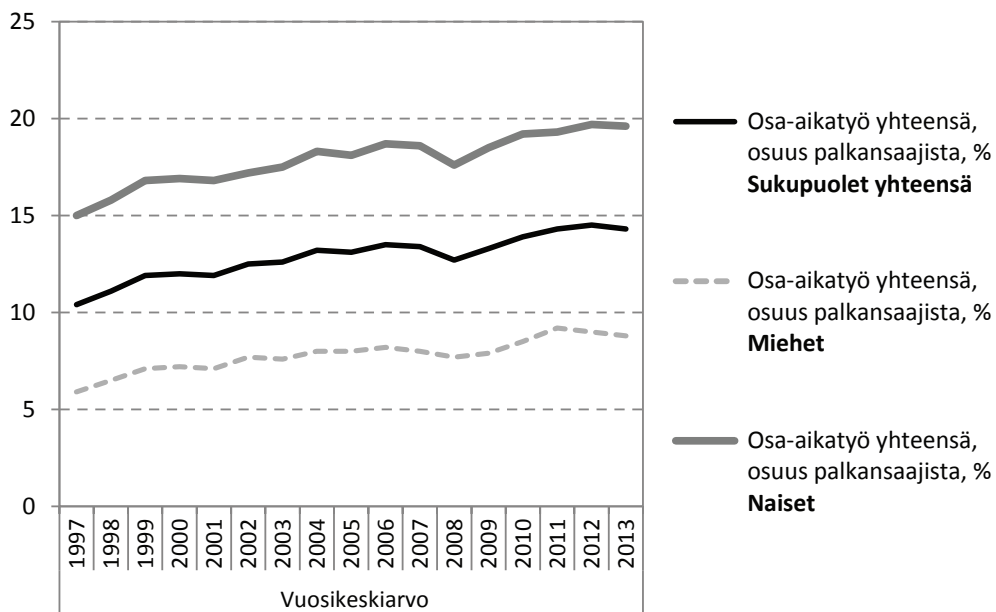
Lähde: SVT 2013, työvoimatutkimus

mukaan jakautuneiden työmarkkinoiden olosuhteissa naisia (esim. Lehto & Sutela 2008, 35; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 11). Käytännössä näin on ollut julkisella sektorilla tehtävässä opetus-, terveys- ja sosiaalialojen palvelutyössä, mutta myös esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alalla. Kuitenkin useimmin määräaikaista työntekijöitä on palkattu kolmannelle sektorille. Siellä joka viides työntekijä on tehnyt määräaikaista työtä, kun taas kunnissa 14 prosenttia sekä yksityisellä sektorilla ja valtiolla joka kymmenes (Ruuskanen ym. 2013, 42). Myös opiskelijoiden työssäkäynti on mahdollistanut määräaikaisten ja osa-aikaisten työn käyttöä etenkin vähittäiskaupan sekä hotelli- ja ravintola-aloilla. Tutkimusten mukaan työntekeä näillä toimialoilla onkin riippunut lähes kokonaan opiskelijoista. (Aho ym. 2012, 12–13, 58; Mikkonen ym. 2013, 34–41). Leimallista tällaiselle määräaikaistelle työlle on ollut, että työn luonne sinällään ei

ole edellyttänyt työsuhteiden katkonaisuutta (esim. Sutela 2006, 243–244).

Toinen työnteon muoto, jota Suomen työmarkkinoilla on pidetty epätyypillisenä, on ollut osa-aikatyö. Toisin kuin määräaikaisten työn kohdalla, sen osuus alkoi selvästi kasvaa 1990-luvun lopulta lähtien. Osa-aikaista työtä teki vuonna 2013 kaikista työllisistä 15 prosenttia, joista 83 prosenttia oli palkansaajia sekä naispuolisista palkkatyössä olevista viidennes ja miespuolisista noin joka kymmenes. Myös osa-aikatyö on ollut yleisintä nuorilla, alle 25-vuotiailla, joista vuonna 2013 sitä teki 39 prosenttia. Ikääntyvillä, 55–64-vuotiailla vastaava osuus oli 17 prosenttia. (SVT 2013.)

Lähes kolme neljäsosaa osa-aikaisista palkansaajista on työskennellyt yksityisellä sektorilla, suurin osa naisvaltaisilla kaupan sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialoilla, mutta myös majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Vähittäiskaupan alalla osa-aikaista työtä on



Kuvio 2. Osa-aikaisten osuus palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1997–2013, 15–74-vuotiaat (%)

Lähde: SVT 2013, työvoimatutkimus<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa osa-aikatyötä tilastoidaan sekä henkilön tekemien työtuntien perusteella että kysymällä, tekevätkö he omasta mielestään osa-aikatyötä vai kokoaikatyötä. Omaa tulkintaa työajan osa-aikaisuudesta kysytään, koska niin kutsuttu normaali työaika vaihtelee ammateittain. ([http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?course\\_id=tkoulu\\_tmt&lesson\\_id=8&subject\\_id=3&page\\_type=sisalto](http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=8&subject_id=3&page_type=sisalto). Luettu 3.7.2014)

tehnyt 39 prosenttia kaikista palveluksessa olevista, osuuden kasvettua nopeammin kuin palkansaajien joukossa yleensä. Syynä ovat olleet palvelutuotannon kysynnän vaihtelut ja liikkeiden aukioloajat. (SVT 2013; Tilev 2013, 101; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 32–33) Kunta-alalla osa-aikaisia työntekijöitä ovat olleet lähinnä koulujen opetushenkilökunta eli koulunkäyntiavustajat ja tuntiopettajat, siivoojat sekä maatalouslomittajat (yhteensä noin 60 000 henkilöä). Kuntatyönantajien mukaan työjärjestelyt ovat edellyttäneet paitisi palvelutuotannon tarpeiden, myös osaaavan henkilöstön saatavuuden ja kustannusten huomioimista. Lisäksi työntekijälähtöisen eli vapaaehtoisen osa-aikatyön on nähty kunnissa lisäävän sekä sen että määräaikaisen työn kysyntää. (Kuntatyönantajat 2013.) Ammattialat ovat tällöin olleet naisvaltaisia.

Muissa EU-maissa osa-aikaisten työsuhteiden käyttö vaihtelee maittain voimakkaasti. EU27-maissa kaikista palkansaajista osa-aikatyötä on tehnyt noin viidennes, naisista noin kolmannes ja miehistä vajaa kymmenesosa. Lisäksi se yhdistetään lastenhoitoon useammin kuin Suomessa, missä työntekijöiden ilmoittamat syyt osa-aikatyön tekemiseen ovat olleet pikemminkin opiskelu (noin kolmanneksella), omaisten hoito tai oma terveydentila sekä vain joka kymmenennellä omien lasten hoitaminen. Lisäksi osa-aikaeläkejärjestelmän käytöllä on ollut vaikutusta etenkin vuonna 2003, joskin siitä lähtien tasaantuen. Osa-aikainen työ on ollut kolmelle neljästä sitä tekevästä vapaaehtoinen järjestely, etenkin valtion palveluksessa oleville ja ikääntyneille. Samalla runsas neljännes kaikista osa-aikaisista työntekijöistä olisi tehnyt mieluummin kokoaikaista työtä, 35–54-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvista jopa neljä viidestä. Toimialoista vähittäiskaupan sekä ravintola- ja majoitusalan osa-aikaisten keskuudessa koettiin näin useimmin. Toisaalta näillä aloilla työskentelee myös verrattain runsaasti vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekeviä opiskelijoita. (SVT 2013; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 25–32.)

Hitaasti työmarkkinoille juurtunut vuokratyö on vakiintunut myös lainsäädännössä, joskin suhdanne- ja kausivaihtelut ovat vaikuttaneet samalla sen käyttöön. Vuokratyösuhteessa tehtävän työn osuus kaikesta palkkatyöstä on edelleen vähäinen, vaikkakin viime vuosina kasvanut. Palkansaajista vuokratyötä tekee runsas prosentti eli yhteensä noin 27.000 henkilöä (SVT 2013). Tässä joukossa on yhtä paljon sekä miehiä että naisia. Yleisintä myös vuokratyö on alle 25-vuotiaiden palkansaajien joukossa, joista sitä tekee viisi prosenttia. Lisäksi vuokratyöntekijöiden koulutustaso on keskimäärin alempi kuin muilla palkansaajilla ja he ovat usein työntekijäammateissa. Poikkeuksena tästä ovat hoitoalalla toimivat. Valtaosa vuokratyötä tekevistä on määräaikaisessa työsuhhteessa, koska tavallisesti työvoiman käyttäjäyritys on tehnyt määräaikaisen sopimuksen henkilöstönvuokrausyrityksen kanssa. Työaika on kolmella neljästä vuokratyöntekijästä ollut kuitenkin vähintään 30 tuntia viikossa. Vuokratyö on mahdollistanut työpaikan saamisen suhteellisen helposti ja myös työkokemus on voinut muodostua monipuoliseksi. Niin ikään jotkut työntekijät ovat pitäneet sen tarjoamasta vaihtelusta. Kuitenkin noin kolmannes vuokratyöntekijöistä ilmoittaa tässä työsuhdemuodossa työskentelynsä syyksi, että muuta työtä ei ole ollut tarjolla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 36–39.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan vuokratyön käyttö on lisääntynyt tasaisesti muutamana viime vuonna (aineisto vuodesta 2008 lähtien). Kun vuonna 2009 palkansaajista 18 prosenttia vastasi sitä käytetyn työpaikallaan viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, vuonna 2012 vastaava osuus oli 28 prosenttia. Eniten vuokratyötä oli käytetty teollisuuden piirissä, etenkin vuosina 2011 ja 2012 (44 prosenttia vastaajista), mutta yhä useammin myös yksityisillä palvelualoilla (27 prosenttia vastaajista). Näin on ollut etenkin tukku- ja vähittäiskaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Sektoreista kolmanneksi eniten vuokratyötä

on käytetty kunnissa (22 prosenttia vastajista) keskittyen sosiaali- ja terveydenhuollon alalle. Valtion työpaikoissa osuus on ollut vähäisin. Lisäksi työolobarometrin mukaan vuokratyö on ollut tyypillisesti suurien toimipaikkojen työvoiman käytön muoto. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 20.)

## Muuttuvien työvoiman käyttötapojen seurauksia

### *Työmarkkina-asema*

Työvoiman käyttötapoihin ja niiden eroihin liittyy olennaisesti kysymys sekä yksilöiden työmarkkina-asemasta että työnteon ehdoista ja koetuista työoloista. Niin sanotusta normaalityösuhteesta poikkeavissa työsuhteissa ja työnteon muodoissa olemiseen on havaittu liittyvän ongelmia muun muassa yksilön työpaikkaan sitoutumisessa ja henkisen pääoman kumuloitumisessa tai osaamisen kehittämisessä, jolloin haittaa aiheutuu pitkällä aikavälillä myös organisaatio- ja työyhteisötasolla (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005, 255). Yleensä haittoja käsitellään kuitenkin yksilötasolla. Merkittävin niistä on taloudellinen epävarmuus ja osa-aikatyön kohdalla toimeentulon riittämättömyys. Myös työttömyysturvan saaminen voi vaikeutua; puhtaankin osa-aikatyöttömyydestä siinä tapauksessa, että työntekijä tekisi mieluummin koko-aikaista työtä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 23, 33.)

Epävakaassa työmarkkina-asemassa voidaan olla myös perheittäin ja jopa sukupolvesta toiseen. Se yhdistyneenä heikkoon sosiaaliseen kiinnittymiseen johtaisi pysyväisluonteeseen huono-osaisuuteen (ks. Kortteinen & Elovainio 2012, 163–165.) Joka neljännellä epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevällä tällainen asema on näyttänyt jääneen pysyväksi. Se voi aiheuttaa etenkin nuorilla näköalattomuutta, johon voi liittyä monenlaisia elämänhallintaan ja terveyteen liittyviä ongel-

mia. Työllistymisuskoa pidetäänkin merkittävänä yksilöä kannustavana voimana. (Lehto & Sutela 2008, 36–38.) Olennaista on tilanteen vapaaehtoisuus tai vastentahtoisuus yksilölle, työsuhdemuodon sopivuus työn luonteeseen sekä se, sitoutuuko työntekijä pelkästään työhönsä ja ammattiinsa vai myös organisaatioon (esim. Åkerblad 2012; 2013).

Prekariaatista tehdyssä kvantitatiivisessa analyysissä (Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistot vuosilta 1984–2008) on todettu koettujen työllistymismahdollisuuksien vaihdelleen odotetusti taloudellisten suhdanteiden mukaan. Yksilön kokemana työttömyyden uhka oli kuitenkin ollut suurempi jopa vakana pidetyn teollisuusyhteiskunnan oloissa, 1980-luvulla kuin 2000-luvulla. Prekariaatille ominainen epävarmuuden kasautuminen kaikkiensa oli koskenut naisia useammin kuin miehiä sekä 1990-luvun laman jälkeen että 2000-luvun taantumalla. Tärkeimpänä kriteerinä todettiin olevan työttömyyskokemus. Nuoren iän havaittiin olevan aineistojen mukaan sukupuoltakin merkittävämpi tekijä prekariaattiin luokittumisessa, joskin 2000-luvulla ikäryhmien väliset erot olivat tässä pienentyneet. Tutkimuksen mukaan ennen muuta tiettyjen ikäkohorttien työttömyyskokemukset, eikä niinkään esimerkiksi epätyypillisissä työsuhteissa toimiminen olisi ollut 1980-luvulta lähtien merkittävin prekarisaatiota selittävä tekijä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimusaineiston perusteella on lisäksi päätelty, että vuoden 2008 jälkeisestä taantumasta ovat selviytyneet muita paremmin ylemmässä toimihenkilöasemassa olevat miehet. (Pyöriä & Ojala 2012.)

### *Työolot ja työelämän laatu*

Epätyypillisissä työsuhteissa olevien asemasta ja kohtelusta työpaikoilla on raportoitu eri työoloselvitysten aineistojen pohjalta. Määräaikaisten ja vuokratyötä tekevien työhön opastamisen, henkilöstökoulutukseen pääsemisen, sairastamiseen, eläke- ja

loma-asioihin liittyvien oikeuksien sekä virkistystoimintaan osallistumismahdollisuuksien koettiin olleen huonompia kuin vakinaisilla työntekijöillä. Tätä mieltä olivat erityisesti haastatellut luottamushenkilöt. Vuokratyöntekijät olivat muita määräaikaista työntekijöitä heikommassa asemassa. Vain tiedotusasioissa oli toteutunut eri työsuhdemuodoissa olevien täysin tasa-arvoinen kohtelu. Kuitenkin palkkatason on päätelty olleen työvoiman käyttötavasta riippumatta yhteydessä eniten työntekijän koulutustasoon, työkokemukseen ja työtehtäviin. Tosin normaalityösuhteessa se pääsee kehittymään tasaisemmin työsuorituksen perustuen. (Lehto ym. 2005, 66–83.)

Myös henkilöstökoulutukseen pääseminen on määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa oleville ollut mahdollista, joskin normaalityösuhteessa olevat ovat päässeet siihen puolitoista kertaa todennäköisemmin (Kauhanen ym. 2012). Vastaavaa on ilmentynyt esimerkiksi muissa OECD-maissa (Förster 2012, 27–28). Heikoin asema on ollut lähtökohtaisesti vähän koulutetuilla työllistetyillä, kausityöntekijöillä ja sijaisilla, joihin työnantajat eivät ole satsanneet koulutusresursseja (Lehto ym. 2005, 139).

Työolobarometrin mukaan epätyypillisissä työsuhteissa olleiden kohtaamia haittoja ovat olleet muun muassa eriarvoinen kohtelu työpaikalla ja työsyryntä. Esimerkiksi vuonna 2012 tällaista katsoi omassa työorganisaatiossaan kohdistuneen määräaikaisiin työntekijöihin 13 prosenttia ja osa-aikaisiin kahdeksan prosenttia vastaajista. Määrät olivat suurempia kuin koskaan aikaisemmin vuodesta 2008 lähtien. Työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta harjoitettua työpaikkakiusaamista oli havaittu julkisen sektorin työpaikoissa enemmän kuin muilla sektoreilla. Siellä on määräaikaistaikin työntekijöitä ollut suhteellisen paljon. Kiusaamista oli havaittu eniten työtovereiden, mutta myös asiakkaiden taholta etenkin kunnissa. (Lyyly-Yrjänäinen 2013, 72–78.) Kyse on usein samalla naisvaltaisten alojen työpaikoista.

Etenkin osa-aikaisten työntekijöiden asemasta, työoloista ja käyttäytymisestä verrattuna kokoaikaisiin on kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa kuitenkin esitetty kahdenlaisia näkemyksiä. Tilastojen mukaan osa-aikatyöntekijöillä on ollut yksinkertaisemmat tehtävät, alempi ammatillinen asema, fyysisesti raskaampi työ ja heikompi luottamus urakehitykseensä kuin kokoaikaisilla. He ovat usein myös määräaikaissa työsuhhteessa. Niin ikään mahdollisuus muodolliseen koulutukseen, työssä oppimiseen ja työvuorojen suunnitteluun osallistumiseen, tiedonkulku työpaikalla sekä kokemus työn mielekkyydestä ovat olleet huonompia kuin koko-aikatyötä tekeillä. Osa-aikaiset työntekijät ovat lisäksi vaihtaneet työpaikkaa suhteellisen herkästi ollen siten myös heikommin sitoutuneita työnantajaansa, minkä on nähty heijastuvan potentiaalisesti myös asiakaspalvelun laatuun. Toisaalta on määritelty useita erilaisia osa-aikaisten työntekijöiden profiileita. (ks. Tilev 2013.) Lisäksi osa-aikatyössä olevien työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat samalla olleet vähän heikommat, mutta heillä on ollut paremmat mahdollisuudet yksilöllisiin työaikajoustoihin kuin kokoaikaisilla työntekijöillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 34.)

Vuokratyötä tekevien suhteellisen pienestä määrästä huolimatta heitä koskevia selvityksiä ja tutkimuksia on tehty melko paljon (ks. Lähteenmäki 2013, 47–63). Tämän palkansaajajoukon on usein kuvattu olevan monella tavalla heikommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden. Noin kymmenen vuoden takaisessa tutkimuksessa on laadullista aineistoa vuokratyötä tekevien hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, kuten tulevaisuutta koskevan varmuuden kokemisesta, erilaisista työsuhde-eduista, työhön perehdyttämisestä ja lomien pitämismahdollisuudesta. Tulokset ovat kovin negatiivisia. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 47–66.) Myös uudemmassa väitöstutkimuksessa (Tanskanen 2012) on nostettu voimakkaasti esiin epäkohtia eri tutkimusaineistojen poh-

jalta. Sen johtopäätöksenä on, että vuokratyöntekijät ovat useiden työelämän laadun kriteereiden perusteella työelämän huono-osaisia.

### Työvoiman käyttötavat ja sukupuolen merkitys

Sukupuolten tasa-arvo ei näyttäisi tutkimusten mukaan täysin toteutuneen työvoiman käyttötapojen ja työnteon muuttuvien muotojen kohdalla, mikä liittyy nimenomaan Suomessa sukupuolen mukaan jakautuneisiin työmarkkinoihin. Palkansaajan ammatillinen tai sosioekonominen asema on yhteydessä työmarkkina-aseman koettuun vakautteen. Toisaalta sukupuolesta johtuvia eroja on ilmennyt esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden työtä tarkasteltaessa. Naiset ovat voineet olla pitkään määräaikaisissa tehtävissä tilapäisin työsopimuksin. Naiset ovat enemmän kuin miehet myös katkoneet työuraansa perhevapaiden vuoksi ja siten potentiaalisesti heikentäneet pidemmällä aikavälillä työmarkkina-asemaansa, työnteon ehtojaan ja toimeentuloaan sekä tyouralla etenemistä.

Laadulliseen haastatteluaineistoon perustuvassa prekariaattitutkimuksessa esimerkkinä on lapsiaan kotona hoitava nainen, joka tekee tilapäistä, mutta autonomista ja mielekkääksi kokemaansa työtä sovittaakseen yhteen työn ja yksityiselämän (ks. Åkerblad 2012). Työuran epävakaus on ollut tällöin kuitenkin tietoinen valinta sekä siihen liittyvä taloudellinen epävarmuus ilmeisen näennäistä. Vastentahtoisen määräaikaisen työn on todettu aiheuttavan haitallista jakautumista yhteiskunnassa, työorganisaatioissa ja sukupuolten välillä. Siihen on liittynyt sekä toimeentulon että ammatillisen identiteetin kehittymisen vaikeuksia erityisesti naisilla. Lisäksi työyhteisöissä on havaittu asennoiduttavan erilaisissa työsuhteissa oleviin eri tavoin. (Leinikki 2009.) Työn prekarisoitumiseen käsitteenä on liitetty työn tai jopa talouden ”naisistuminen” sekä työolojen ja työsuhteiden muuttu-

minen naisten aloille vanhastaan tyypillisiksi (ks. esim. Jokinen 2013).

Sukupuolen merkitystä työvoiman käyttötapojen yhteydessä on käsitelty jonkin verran myös työelämäpolitiikan kannalta. Näkemystä siitä, että työehtosopimuksilla tuotettiin ”naisvaltainen, epätyypillistä työtä teettävä matalapalkkasektori” on analysoitu maailmansotien välisen ajan tekstiiliteollisuustyötä käsittelevässä väitöstutkimuksessa (Suoranta 2009, 19). Vastaavanlaista järjestelmätasolle etenevää tutkimusta nykyajalta on tehty vuokratyöstä (Lähtenmäki 2013). Sen mukaan 1990-luvulta lähtien vuokratyötä alettiin käsitellä ratkaisuna työttömyyteen, mutta lähinnä nuoria ja naisia koskien. Työntekijän valinnanvapauden merkitystä eri elämäntilanteissa ja myös hyvässä työmarkkina-asemassa olevien vuokratyön mahdollisuutta oli alettu tuoda esiin työmarkkinatoimijoiden ja tiedotusvälineiden taholta. (Emt. 230–238.)

Vuonna 2012 valmistunutta ja toteutusvaiheessa olevaa kansallista työelämän kehittämistä (Valtioneuvosto 2011) on analysoitu sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (Ylöstalo ym. 2013). Johtopäätöksenä on, että sukupuolen mukaan jakautuneiden työmarkkinoiden merkitystä ei ole tuotu esiin strategian tavoitteiden asetannassa ja työelämän laadun kehittämisen keinovalikoimassa. Huomioitavia asioita olisivat esimerkiksi perhevapaajärjestelmä valtakunnan tasolla sekä rekrytointikäytännöt ja innovointia ja keskinäistä luottamusta edistävät johtamiskäytännöt työpaikkatasolla. Merkittävänä sukupuolen mukaan määrittyvänä asiana esitetään myös epätyypillisten työsuhteiden käyttö, joka olisi ollut liitettävissä työhyvinvoinnin ja terveyden strategiseen tavoitteeseen.

Työvoiman käyttötapoja ja työnteon muotoja selvittävän työryhmän raportissa on kuitenkin tarkasteltu määräaikaista työtä, osa-aikatyötä ja vuokratyötä myös sukupuolten tasa-arvon kannalta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 23, 34, 40). Raportissa päätellään määräaikaisten ja osa-aikaisten työ-



suhteiden etenkin 25–34 – vuotiaiden palkkatyötä tekevien naisten kohdalla johtaneen toimeentulo-ongelmiin, vaikeuttaneen urakehitystä sekä aiheuttaneen epävarmuuden kokemista tulevaisuudesta. Raportissa viitataan myös Suomessa tapahtuneisiin laittomiin irtisanomisiin raskauden ja synnytyksen perusteella. Niihin on todettu kuitenkin jo kiinnitetyn huomiota työmarkkinajärjestöjen taholta sekä Suomen että kansainvälisissä valvontaelimissä. Hoitovapaajärjestelmän todetaan puolestaan vähentäneen osa-aikatyön tekemisen tarvetta Suomessa samalla, kun se monissa muissa EU-maissa liittyy nimenomaan pienten lasten hoitamiseen. Lasten hoito osa-aikaisen työnteon syynä on lisääntynyt Suomessa 2000-luvulla vain muutaman prosenttiyksikön. Sekin liittyy osittaista hoitovapaata koskevan oikeuden kattavuuden laajentamiseen. Merkille pantavaa kuitenkin on, että myös tätä järjestelmää käyttävät enemmän naiset kuin miehet.

### Tulevaisuuden näkymiä

Työmarkkinoiden lohkoutuminen ja työvoiman jakautuminen tulevat globaalin talouden oloissa todennäköisesti jatkumaan, koska työvoimapula-aloilla tarvitaan joustavaa työvoimaa ja päädytään siten hyvin moninaiisiin työvoiman käyttötapoihin. Kyseessä ovat olleet sukupuolen mukaan jakautuneilla työmarkkinoilla usein naisvaltaiset palvelualat. Tosin osa nuorista miehistä – opiskelijat tai vähän koulutetut - ovat olleet samalla tavalla eräänlaista työvoimareserviä. Lisäksi voi ennakoida työaikojen (ml. elinikäinen työaika) variaatioiden lisääntyvän vielä nykyisestä. Sijaisten tarve tuskin vähenee, koska nykykehityksen jatkuessa työssä jaksamista edistäviä katkoksia työntekoon toivotaan ja niihin on myös varaa yhä useammalla. Lisäksi työssä olevien opintovapaat tulevat johtamaan sijaisten tarpeeseen, mikäli ajatellaan, että työelämä edellyttää tulevaisuudessa samoilta yk-

silöiltä useampia muodollisia pätevyyyksiä ja ammatteja.

Työelämän kehittämistä ajatellen työorganisaation tasolla on mahdollista vaikuttaa erilaisissa työsuhteissa ja työnteon muodoissa olevien asemaan. Työntekijöiden vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksista huolehtiminen, demokraattinen työvuorojen suunnittelu, henkilöstön ja työtehtävien kierrättäminen sekä työaikapankkien ja -joustojen käyttö parantavat työmotivaatiota ja lieventävät erilaisista työvoiman käyttötavoista yksilötasolla koituvia haittoja. Hyödyt koituvat työelämän molemmille osapuolille.

Kestävän työelämän tavoitteen toteutumisen edellyttää myös ajantasaista ja kumuloitunutta tutkimustietoa. Uusia tietotarpeita on havaittu liittyvän muun muassa työsuhteiden erilaistumisen vaikutuksiin sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta, työelämän määrällisten ja toiminnallisten joustojen käyttöön eri aloilla ja ammattiryhmissä sekä yksilön työuran eri vaiheissa, työsuhteiden moninaistumiseen myös miesvaltaisilla aloilla, työvoiman siirtymiin eri työaikamuotojen välillä sekä vuokratyön työmarkkinoiden kokonaiskuvaan (ml. ulkomainen tilapäistyövoima)<sup>1</sup>. Tutkimukselta edellytetään tällöin ilmiöiden tarkastelun kokonaisvaltaisuutta ja näkökulmien monipuolisuutta.

1 Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä työryhmä: uudet tilastoinnin ja tiedon tarpeet. Julkaisematon muistio 31.10.2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.

## Kirjallisuus

- Aho, S., Hynninen, S.-M., Karhu, H. & Vanttaja, M. (2012) Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 26/2012. <[http://www.tem.fi/files/33421/TEMjul\\_26\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/33421/TEMjul_26_2012_web.pdf)> Luettu 4.7.2014.
- Elovainio, M. & Heponiemi, T. (2011) Pätkätoista päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa, Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Gaudeamus, 95–106.
- Förster, M., Chen, W. & Llena-Nozal, A. (2013) Jobs, wages and inequality in OECD-countries: progress report. OECD Social Policy Division. Job quality conference 5 April 2013.
- Jokinen, E. (2013) Prekaari sukupuoli, Naistutkimus 26 (1), 5–17.
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Miettinen, J. (2012) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2012, 45–54.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mälikangas, A. & Nätti, J. (2011) Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Gaudeamus, 107–120.
- Kortteinen, M. & Elovainio, M. (2012) Millä tavoin huono-osaisuus periytyy? Teoksessa S. Myllyniemi (toim.) Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 127, verkkojulkaisuja 53. Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisuja 46, 153–167. <[Http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisosiain\\_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri\\_2012\\_Verkkojulkaisu.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisosiain_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri_2012_Verkkojulkaisu.pdf)> Luettu 4.7.2014.
- Kuntatyönantajat (2013) Osa-aikatyö madaltaa työllistämisen kynnystä. Tiedote 13.2.2013. <<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankoh-taista/tiedotteet/2013/Sivut/osa-aikatyö.aspx>>. Luettu 13.12.2013.
- Lehto, A.-M. & Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leinikki, S. (2009) Pätkätyössä luottamus ja luovuus horjuvat, Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 7(3), 217–220.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013) Työolobarometri – Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/ Työ ja yrittäjyys 24/2013. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Lähteenmäki, L. (2013) Keskustelua vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C/osa 356. Turku: Painosalama Oy.
- Mattila, Y. (2013) Suomi eurooppalaisessa joustoturvavertailussa. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2013, 63–70.
- Mikkonen, J., Lavikainen, E. & Saari, J. (2013) Monituloiset. Korkeakouluopiskelijoiden tulonlähteet ja kokemus toimeentulosta erilaisissa elämäntilanteissa. Keuruu: Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö, Otus. 40/2013.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon Tutkimus 31 (3), 171–188.
- Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. (2013) Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Siltala, J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta moderniin hyperkilpailuun. Keuruu: Otava.
- Sutela, H. (2006) Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 223–245.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2013, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Tilastokeskus. Helsinki. <[http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti\\_2013\\_13\\_2014-04-01\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html)> Luettu 4.7.2014.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys 2012, 4 Vastentahtoisesti määräaikaisten pal-

- kansaaajien määrä kasvoi vuonna 2012. Helsinki: Tilastokeskus. <[http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti\\_2012\\_13\\_2013-03-05\\_kat\\_004\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html)> Luettu 4.7.2014.
- Suuranta, A. (2009) Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimussyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Jyväskylä: Vastapaino.
- Tanskanen, A. (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Helsinki. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>> Luettu 4.7.2014.
- Tanskanen, A. (2013) Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2013, 42–52.
- Tilev, K. (2013) Vähittäiskaupan koko- ja osa-aikaiset vuosina 2007 ja 2010. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston julkaisusarja Kauppa + Talous 5/2013. Helsinki: Unigrafia Oy, 101–111.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2012) Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012. <[http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap\\_16\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf)> Luettu 4.7.2014.
- Työministeriö (2007) Määräaikaista työsuhteita selvittävän työryhmän raportti. Työhallinnon julkaisu 375. Helsinki.
- Uhmavaara, H. & Jokivuori, P. & Ilmonen, K. & Kairinen, M. (2003) Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamiseksi ohjelma. Vantaa.
- Valtioneuvosto (2011) Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma – kärkihankkeet ja vastuut. <<http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hse-2011/fi.pdf>> Luettu 5.12.2013.
- Valtioneuvosto (2004) Selonteko työelämästä. VNS 4/2004. <[http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/selonteot-mietinnot/Valtioneuvoston\\_selonteko\\_tyoelaemaestae\\_eduskunnalle\\_25.5.2004/131915.pdf](http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/selonteot-mietinnot/Valtioneuvoston_selonteko_tyoelaemaestae_eduskunnalle_25.5.2004/131915.pdf)> Luettu 4.7.2014.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Työministeriö.
- Ylöstalo, H., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Heiskanen, T. & Leinonen, M. (2013) Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 11(2), 128–142.
- Åkerblad, L. (2012) Epävarmuuden anatomiaa: toimijuuden ulottuvuudet prekaarissa työmarkkinatilanteessa. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 3/2012. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Työelämän tutkimuskeskus. <[http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65668/tyoelaman\\_tutkimuspaivat\\_2011.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65668/tyoelaman_tutkimuspaivat_2011.pdf?sequence=1)> Luettu 4.7.2014.
- Åkerblad, L. (2013) Epävarmuuden elettäväksi tekeminen. Pieni toimijuus prekaarissa työmarkkinatilanteessa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 11(3), 177–191.