

Antti Tanskanen

Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto?

Abstrakti

Artikkelissa tutkin, onko vuokratyö hyvä- vai huono-osaisten työntekijöiden työn muoto vertaamalla vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin. Aineistona käytän Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksia vuosilta 2008 ja 2009. Analysoin vuokratyöntekijöiden profiilia (muun muassa ikä, koulutus, sosioekonominen asema, ammattialan vaativuus ja esimiesasemassa toimiminen), motiiveja (määrä- ja osa-aikaisen työnteon syyt), alityöllisyyttä (haluaisiko tehdä nykyistä enemmän työtunteja) ja uuden työn etsimistä (onko etsinyt uutta työtä viimeisen neljän viikon aikana). Profiiliin liittyen vuokratyöntekijät ovat muun muassa muita työntekijöitä nuorempia, huonommin koulutettuja ja alemmassa sosioekonomisessa asemassa. Lisäksi he tekevät muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä tai toimivat esimiestehtävissä, muita useammin he puolestaan työskentelevät määrä- ja osa-aikaisina. Motiivien osalta vuokratyöntekijät tekevät muita todennäköisemmin osa-aikaista työtä vastentahtoisesti. Alityöllisyyteen liittyen vuokratyöntekijät haluaisivat työskennellä muita useammin nykyistä enemmän. Vuokratyöntekijät ovat myös etsineet muita useammin uutta työtä. Tutkimuksen perusteella vuokratyö on huono-osaisten työntekijöiden työn muoto.

Johdanto

Vuokratyö on nopeasti yleistynyt työn muoto, ja useissa maissa vuokratyöntekijöiden määrä on moninkertaistunut viimeisten parin vuosikymmenen aikana (CIETT 2007; Storrie 2002). Suomessa vuokratyöntekijöiden määrä on lisääntynyt etenkin 2000-luvulla (TEM 2009), vaikkakin heitä on edelleen suhteellisen vähän. Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten perusteella vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta oli 1,4 prosenttia vuonna 2008 ja 1,1 prosenttia vuonna 2009 (Tanskanen 2010). Vuokratyön kasvu näkyy vuokratyöntekijöiden määrän lisääntymisen ohella työvoimaa vuokraavien yritysten

määrän ja alan liikevaihdon kasvuna (TEM 2009; Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 29; CIETT 2007, 12–16).

Työvoiman vuokraamisella tarkoitetaan toimintaa, jossa työvoiman vuokrausyritys asettaa työntekijän työskentelemään työvoiman käyttäjäyrityksessä. Vuokratyö on lähellä muun muassa alihankintaa ja työnvälitystä. Alihankinnassa on kysymys siitä, että kaksi yritystä tekee sopimuksen esimerkiksi tietystä työsuorituksesta. Alihankkija suorittaa työn ja vastaa myös sen lopputuloksesta. Työnvälittämisessä taas tarkoituksena on saada aikaan työsopimus työntekijän ja yrityksen

välille. Työnvälitystoiminta eroaa vuokratyöstä ehkä selkeimmin siinä, että työnvälityksessä ei solmita työsopimusta työntekijän ja työnvälittäjän välille. Vuokratyön erityspiirteinä on kolmikantainen suhde työntekijän sekä vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä, minkä johdosta vuokratyöntekijällä on kaksi työnantajaa. Vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja on vuokrausyritys, joka vastaa esimerkiksi palkan maksusta ja sosiaalikulusta. Vuokratyöntekijä kuitenkin tekee työtä käyttäjäyrityksen tiloissa, käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena.

Tarkastelen tässä artikkelissa vuokratyöntekijöiden profiilia, motiiveja, alityöllisyyttä ja uuden työn etsimistä. Vuokratyöntekijöiden profiilia määritelleni keskeisiä muuttujia ovat muun muassa työntekijän ikä, koulutus, sosioekonominen asema, ammattialan vaatavuus ja esimiesasemassa toimiminen. Motiivien osalta tutkin määräaikaisena työkentelevien vuokratyöntekijöiden määräaikaisen työnteon syitä sekä osa-aikaisena työskentelevien vuokratyöntekijöiden osa-aikaisen työnteon syitä. Tutkimuksessa käsittelem myös vuokratyöntekijöiden alityöllisyyttä eli sitä haluaisivatko vuokratyöntekijät tehdä enemmän työtunteja kuin heillä on nykyisessä työssään mahdollista. Lisäksi tutkin, ovatko vuokratyöntekijät tutkimusajankohtaa edeltäneen neljän viikon aikana etsineet uutta työtä. Artikkelissa vertaan vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin, koska näin on mahdollista selvittää, onko vuokratyö hyvä- vai huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Vuokratyöntekijöiden hyvä- tai huono-osaisuus määritetty suhteellisena asema muihin työntekijöihin verrattuna.

Teoreettiset lähtökohdat

Tämä artikkeli kiinnittyy kolmeen teoreettiseen lähestymistapaan: työmarkkinoiden standarditeoriaan, työmarkkinoiden segmentoitumisteoriaan sekä tietotyö-teesiin (ks. Forde & Slater 2005). Työmarkkinoiden

standarditeoriassa oletetaan, että vapailla ja kehittyneillä länsimaisilla työmarkkinoilla työntekijät tekevät toiveidensa mukaista työtä, koska heillä on useita erilaisia vaihtoehtoja, joista valita. Teorian mukaan vuokratyö houkuttelee puoleensa sellaisia työntekijöitä, jotka eivät etsi vakaata työtä eivätkä halua kiinnittyä pysyvästi työmarkkinoille. (Ks. Booth ym. 2002.)

Työmarkkinoiden segmentoitumisteoriassa puolestaan korostetaan, että vuokratyötä tekevät pääasiassa sellaiset henkilöt, jotka eivät ole onnistuneet löytämään normaalia työtä. Työnantajat jakavat henkilöstön ydin- ja reunatyövoimaan, joista jälkimmäiset ovat helposti korvattavia. Joissain tapauksissa yritykset ovat ulkoistaneet kokonaisia osastoja ja erottaneet yritysten omien työntekijöiden ja ulkopuolelta hankittujen työntekijöiden työt toisistaan. (Purcell ym. 2004; Ward ym. 2001.) Työntekijöiden jaottelun johdosta ydintyövoimalla on vakaa asema ja se tekee vaativia työtehtäviä, kun taas reunatyövoima on helposti korvattavaa ja tekee vähäisen vaatimustason suorittavaa työtä.

Tietotyö-teesissä lähdetään siitä, että työmarkkinoilla on yhä enemmän siirretty perinteisestä suorittavasta työstä niin kutsuttuun tietotyöhön (ks. Albert & Bradley 1997). Käytännössä tämä merkitsee, että yhä suurempi osa työvoimasta tekee korkean ammattitaidon tieteellistä, teknistä ja johtamistyötä. Tietotyön yleistyminen tarkoittaa, että yritykset saattavat käyttää ulkopuolista työvoimaa esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijältä tarvitaan lyhytaikaisesti joitain tiettyjä erityistaitoja (Hall 2006). Korkean ammattitaidon tietotyöntekijöiden on väitetty haluavan sellaista vapautta työtehtäviinsä ja työaikoihinsa, jota perinteiset organisaatiot eivät pysty tarjoamaan, minkä vuoksi he haluavat myydä työvoimaansa vuokrausyritysten kautta (Blanpain & Graham 2004; ks. myös Albert & Bradley 1997; Knell 2000).

Työmarkkinoiden standardi- ja segmentoitumisteorioissa sekä tietotyö-teesissä esitettyjen oletusten perusteella muodostan

kaksi vuokratyöntekijöitä koskevaa hypoteesia. Näistä ensimmäisen, ”työelämän hyväosaiset”, mukaan vuokratyöntekijät ovat erityisen korkeasti koulutettuja ja korkean ammattitaidon omaavia työntekijöitä, jotka tekevät tätä työtä omasta tahdostaan. Vastakkaisen hypoteesin, ”työelämän huono-osaiset”, mukaan vuokratyöntekijät puolestaan ovat epävarmassa asemassa olevia, matalan ammattitaidon omaavia, työmarkkinoille heikosti kiinnittyneitä ja vuokratyötä vastentahtoisesti tekeviä henkilöitä. Vertaan vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin, koska vuokratyöntekijät voivat olla muihin työntekijöihin verrattuna joko hyvä- tai huono-osaisia tai jotain siltä väliltä.

Aiemmat tutkimustulokset

Vuokratyötä on Suomessa tutkittu viime vuosina jonkin verran. Vuokratyöntekijöitä koskevat tutkimukset voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan: niistä ensimmäiseen sisältyy laadullisiin aineistoihin perustuvat tutkimukset (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Lähteenmäki 2007; Tanskanen 2008) ja toiseen eri tahojen toteuttamat kyselyt (esim. HPL 2007; 2010; Varamiespalvelu 2005; 2007; VMP-Group 2011; Palukka & Tiilikka 2008; ERTO 2011). Aiempien tutkimusten perusteella on mahdollista pyrkiä rakentamaan alustavaa kuvaa vuokratyöntekijöistä. Laadullisten tutkimusten pohjalta ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä johtopäätöksiä erilaisten seikkojen yleisyydestä. Vuokratyöntekijöille suunnattujen kyselyjen vastaajat eivät myöskään ole edustava otos suomalaisista vuokratyöntekijöistä.

Yksi useissa tutkimuksissa esiin nousut tekijä on, että vuokratyöntekijät ovat enimmäkseen nuoria (esim. Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Esimerkiksi työvoiman vuokrausyrityksiä edustavan Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuokratyökyselyn (HPL 2010) vastaajista lähes puolet oli alle 25-vuotiaita. VMP-Groupin (2011) ky-

selyssä puolestaan kaksi kolmasosaa oli alle 35-vuotiaita (ks. myös Varamiespalvelu 2005; 2007; HPL 2007; 2008). Myös kansainvälisten tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät ovat nuoria (ks. Tijdens ym. 2006; Forde & Slater 2006; Garcia-Perez & Munoz-Bullon 2005; ks. myös Pedersen ym. 2004, 6–7; Weiler 2005, 39). Vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauman osalta aiempien kyselyiden antama kuva on ristiriitainen. VMP-Groupin (2011) kyselyn vastaajista suunnilleen yhtä suuri osa oli naisia ja miehiä, mutta HPL:n (2010) kyselyssä kaksi kolmesta vastaajasta oli naisia. Myös vuokratyöntekijöiden sukupuolijakaumaa koskevien kansainvälisten tutkimusten antama kuva on ristiriitainen. Joidenkin tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät ovat enimmäkseen naisia (esim. Forrier & Sels 2003), kun taas toisten tutkimusten perusteella miehet ja naiset työskentelevät vuokratyöntekijöinä yhtä todennäköisesti (esim. Forde & Slater 2006).

VMP-Groupin (2011) kyselyyn vastanneet vuokratyöntekijät olivat tyypillisesti suorittaneet toisen asteen ammatillisen, teknillisen tai kaupallisen alan koulutuksen. Myös HPL:n (2008) kyselyn vastaajien enemmistö työskenteli toisen asteen koulutuksen turvin. Tämän lisäksi joka neljäs oli suorittanut yliopisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus voi tosin liittyä osaltaan vastaajien valikoitumiseen, sillä nuoremmat ja koulutetummat saattavat vastata vanhempia ja vähemmän koulutettuja todennäköisemmin internetin kautta toteutettuun kyselyyn. Kansainvälisten tutkimusten perusteella vuokratyöntekijät ovat usein muita työntekijöitä heikommin koulutettuja (esim. Forde & Slater 2006; Forrier & Sels 2003).

Vuokratyöntekijöiden koulutustaso liittyy myös työtehtävien vaatimustasoon, sillä korkeasti koulutetut työskentelevät todennäköisemmin vaativan ammattitaitotason työtehtävissä. Kansainvälisessä keskustelussa vuokratyö on usein liitetty juuri korkean ammattitaidon tietotyöhön (esim. Euroopan

komissio 2002; Blanpain & Graham 2004). Kansainvälisiin aineistoihin perustuvien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät kuitenkin työskentelevät harvoin korkean ammattitaidon työtehtävissä (Forde & Slater 2006; De Cuyper ym. 2009; Tanskanen 2009).

Eräs tutkimuksissa esiin noussut seikka on se, että vuokratyöntekijät ovat usein opiskelijoita (esim. Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Esimerkiksi HPL:n (2010) kyselyn vastaajista opiskelijoita oli noin kolmasosa. Vuokratyö onkin mielletty opiskelijoille sopivaksi työn muodoksi, koska se tarjoaa heille hyvän mahdollisuuden lisätienestehin. Toisaalta Tanskanen (2008, 24) huomasi, että useat vuokratyöntekijöinä työskentelevät opiskelijat tekisivät mieluummin muuta kuin vuokratyötä.

Vuokratyöntekijöiden jakautumista työnantajatyypin ja ammattialan mukaan on tarkasteltu joissakin tutkimuksissa. Tutkimukset (ks. esim. Lehto ym. 2005, 58) ovat osoittaneet, että vuokratyövoimaa käytetään pääasiassa yksityisellä sektorilla. Ammattialan mukaisen jaon osalta työhallinnon vuokratyöselvityksen (TEM 2009) perusteella eniten vuokratyöntekijöitä työskentelee teollisessa työssä, toiseksi eniten palvelutyössä, etenkin hotelli- ja ravintola-alalla. HPL:n (2010) kysely antaa samansuuntaisen kuvan, sillä siihen vastanneet vuokratyöntekijät työskentelivät useimmin kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla.

Vuokratyön on useissa tutkimuksissa todettu olevan epävarma työn muoto. Työn epävarmuus saattaa käytännössä ilmetä siinä, että vuokratyöntekijän työsuhde on määräaikainen, osa-aikainen ja lyhytkestoinen. (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008.) Vuokratyö on usein mielletty määräaikaisen työn alalajiksi (esim. Lehto ym. 2005), mutta vuokratyöntekijän työsuhde voi olla joko vakituinen tai määräaikainen. Vuokratyössä myös vakituiset työsuhteet voivat kuitenkin olla epävarmoja, sillä käytössä ovat usein niin sanotut nollasopimukset, joissa työntekijän vähim-

mäistyöajaksi on määritelty nolla tuntia (ks. Rentola 2011). Kun työnantaja ei lupaa työntekijälle tiettyä työmäärää, ei sillä ole myöskään velvollisuutta tiettyä työmäärää tarjota. Riski työn epävarmuudesta jää vuokratyöntekijän harteille.

Vuokratyösuhteet ovat usein myös lyhytkestoisia. Työhallinnon tilastojen mukaan vuokratyösuhteen keskimääräinen kesto vuonna 2008 oli 32 vuorokautta (TEM 2009). HPL:n (2008) kyselyn vastaajista kaksi kolmasosaa oli tehnyt vuokratyötä yhdessä tai useammassa työsuhteessa alle vuoden ja ERTO:n (2011) kyselyn vuokratyöntekijöistä noin 60 prosenttia vastasi vuokratyösuhteen kestäneen keskimäärin alle vuoden.

Osa-aikaisuuteen liittyen HPL:n (2008) kyselyn vastaajista 40 prosenttia tekee enintään 30 tunnin työviikkoa. Tärkeä kysymys liittyy siihen, tekevätkö vuokratyöntekijät lyhyttä työviikkoa omasta halustaan vai siksi, että työtä ei ole enempää tarjolla. Tanskanen (2008, 20) tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijät saattavat olla usein alityöllisiä, eli he haluaisivat tehdä enemmän työtunteja kuin heidän työssään on mahdollista. Toisaalta vuokratyötä saattavat usein tehdä sellaiset henkilöt, jotka eivät syystä tai toisesta halua tehdä täyttä työviikkoa (ks. HPL 2010).

Suomalaisissa vuokratyötutkimuksissa on painottunut näkemys siitä, että vuokratyö on luonteeltaan vastentahtoista (esim. Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Useat eri tahojen teettämät kyselyt tukevat näkemystä, sillä niiden mukaan suuri osa vuokratyöntekijöistä tekee vuokratyötä siksi, ettei vakituista työtä ole saatavilla (HPL 2010; Varamiespalvelu 2005, 2007; VMP-Group 2011; ERTO 2011). Sama on nähtävissä myös kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Forde & Slater 2006; TUC 2003; CIETT 2002).

Aiempien tutkimusten ja kyselyiden perusteella voidaan suomalaisista vuokratyöntekijöistä tehdä seuraavanlaisia oletuksia: he ovat usein nuoria, heikosti koulutettuja, vielä opiskelevia, epävarmassa asemassa olevia, lyhyen aikaa nykyisessä työsuhteessa työs-

kennelleitä ja vähäisen ammattitaidon työtä tekeviä henkilöitä, jotka työskentelevät pääasiassa yksityisellä sektorilla. Lisäksi vuokratyöntekijöiden voidaan olettaa tekevän kyseistä työtä, koska muuta ei ole tarjolla. Kuva pohjautuu kuitenkin tutkimuksiin, joissa on käytetty laadullisia aineistoja, ja kyselyihin, joiden vastaajajoukko ei ole edustava otos suomalaisista vuokratyöntekijöistä. Edellä mainitut seikat merkitsevät sitä, että aiemman tutkimuksen perusteella ei ole mahdollista muodostaa luotettavaa kuvaa suomalaisten vuokratyöntekijöiden profiilista, motiiveista, alityöllisyydestä ja uuden työn etsimisestä.

Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Tässä artikkelissa tutkin vuokratyöntekijöitä Suomessa ja vertaan heitä muihin työntekijöihin. Tutkimuskysymyksinä ovat: Eroavatko vuokratyöntekijät profiililtaan ja motiiveiltaan muista työntekijöistä? Ovatko vuokratyöntekijät yhtä usein alityöllisiä kuin muut työntekijät? Ovatko vuokratyöntekijät etsineet uutta työtä yhtä usein kuin muut työntekijät?

Kysymyksiin vastaamiseksi analysoin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosien 2008 ja 2009 aineistoja. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus on otostutkimus, jonka ositettu satunnaisotos on poimittu Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työvoimatutkimuksen otokseen kuuluu noin 12 000 henkilöä kuukausittain eli noin joka 300. henkilö 15–74-vuotiaista vakituisesti maassa asuvista henkilöistä. Otos sisältää viisi otosryhmää kuukausittain ja ryhmät vaihtuvat asteittain. Kyseessä on pitkittäistutkimus, jossa yksittäistä vastaajaa haastatellaan yhteensä viisi kertaa niin, että ensimmäisen ja viidennen haastattelun väli on 15 kuukautta. Tutkimushaastattelut tehdään tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina ja niitä tehdään joka viikko. Haastatteluissa kerättyjen

tietojen lisäksi työvoimatutkimus sisältää erilaisia rekisteritietoja. Ennen vuotta 2008 vuokratyöntekijöitä ei ole työvoimatutkimuksen kyselyissä välttämättä tunnistettu, mutta vuoden 2008 alusta lähtien kaikilta palkansaajilta on erikseen kysytty työskentelevätkö he vuokratyöntekijöinä (ks. Tilastokeskus 2008). Vuosien 2008 ja 2009 aineistoissa on yhteensä 230 652 vastausta, joista vuokratyöntekijöiden vastauksia on 2 393. Vuonna 2008 vastauskato oli keskimäärin 19 ja vuonna 2009 keskimäärin 20,5 prosenttia.

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

Vuokratyöntekijöiden profiiliin liittyen tarkastelen useita eri muuttujia, jotka ovat ikä, sukupuoli, siviilisäätty, opiskelustatus, määräaikaisena ja / tai osa-aikaisena työskentely, koulutustaso, sosioekonominen asema, toimiala, toimipaikka, työnantajan sektori, työntekijän toimiminen esimiesasemassa ja ammatin vaativuus. Ammatin vaativuus -muuttujan olen jakanut kahteen luokkaan, joista ensimmäinen sisältää erityisen korkeaa ammattitaitoa vaativat tehtävät (johtajat ja ylimmät virkamiehet sekä erityisasiantunti-

jat) ja toinen muut tehtävät (ks. Tilastokeskus 2011b). Vuokratyöntekijöiden motiiveihin liittyen käsittelen määräaikaisen ja osa-aikaisen työnteon syitä. Alityöllisyyden osalta analysoin kysymystä siitä, haluaisiko vastaa- ja tehdä enemmän työtunteja kuin nykyisessä työssä on mahdollista. Uuden työn etsimistä tarkastelen puolestaan kysymyksellä, jossa on tiedusteltu, onko vastaaja viimeisen neljän viikon aikana etsinyt uutta työtä. Vertaan vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin kaikissa tarkasteluissa. Menetelmänä on risiintiintaulukointi.

Lisäksi tutkin logistista regressioanalyysia käyttäen vuokratyöntekijöiden suhteellista todennäköisyyttä toimia esimiesasemassa, tehdä määrä- ja osa-aikaista työtä vastentah- toisesti, halua työskennellä nykyistä enemmän ja sitä, onko hän etsinyt uutta työtä. Vertaan vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin, kun useita muita mahdollisia työntekijän profiiliin, motiiveihin, alityöllisyyteen ja uuden työn etsimiseen vaikuttavia tekijöitä on vakioitu. Logistinen regressioanalyysi ei selitä toteutuneita jakaumia, vaan pyrkii ennustamaan todennäköisyyttä. Niin sanottu vedonlyöntisuhteiden suhteet (odds ratio) kertovat sen, kuinka suuri suhteellinen todennäköisyys tutkitulla ryhmällä on kuulua tiettyyn joukkoon, kun muut tekijät vakioidaan. Yli yhden olevat arvot kertovat vertailuryhmää suuremmasta ja alle yhden vertailuryhmää pienemmästä suhteellisesta todennäköisyydestä. (Ks. Menard 2002; Jokivuori & Hietala 2007, 70–71.) Vakioin logistisissa regressiomalleissa sukupuolen, iän, koulutuksen, opiskelutilanteen ja työnantajatyyppin.

Artikkelissa ovat mukana työlliset palkansaajat. Työvoimatutkimuksessa vastaajilta on kysytty osa kysymyksistä jokaisessa haastattelussa ja osa ainoastaan viimeisessä eli viidennessä haastattelussa. Analysoitavista muuttujista ainoastaan viimeisellä haastattelukerralla on kysytty määräaikaisen työnteon syitä, työpaikan kokoa ja esimiesasemassa toimimista. Muita mukana olevia muuttu-

ja on kysytty jokaisella haastattelukerralla. Olen valinnut analyysin vastaajien viimeiset aineistossa mukana olevat vastaukset, jotta samalta vastaajalta ei ole mukana enempää kuin yksi vastaus. Seulonnan jälkeen aineistossa on yhteensä 491 vuokratyöntekijää ja 41 006 muuta työntekijää.

Vuokratyöntekijöiden profiili

Taulukossa 1 on esitetty tulokset vuokratyöntekijöiden profiilista verrattuna muihin työntekijöihin. Vuokratyöntekijöistä, samoin kuin muista työntekijöistä, suunnilleen yhtä suuri osuus on miehiä ja naisia. Iältään vuokratyöntekijät ovat nuorempia. Siviilisäädyltään vuokratyöntekijöistä on naimattomia huomattavasti suurempi osa kuin vertailuryhmästä. Vastaavasti avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa on muista työntekijöistä huomattavasti suurempi osa kuin vuokratyöntekijöistä. Vuokratyöntekijät ovat muita useammin opiskelijoita ja suurempi osa vuokratyöntekijöistä työskentelee määräaikaisesti. Taulukosta 1 selviää lisäksi, että vuokratyöntekijät ovat muita työntekijöitä harvemmin korkeasti koulutettuja. Vuokratyöntekijät kuuluvat myös muita työntekijöitä alempiin sosioekonomisiin asemiin, sillä vuokratyöntekijät ovat useammin työntekijäasemassa ja harvemmin toimihenkilöitä. Lisäksi vuokratyöntekijät työskentelevät muita harvemmin esimiesasemassa.

Taulukossa 2 on kuvattu vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden jakautuminen toimialoittain, toimipaikoittain sekä sektoreittain. Toimialoittain tarkasteltuna vuokratyöntekijöitä työskentelee eniten teollisuudessa, tukku- ja vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemusalalla. Lisäksi vuokratyöntekijöitä työskentelee merkittävämmän rakennuksilla, sosiaali- ja terveystaluuissa sekä kuljetus- ja varastointialalla. Muista työntekijöistä suurin osa toimii teollisuudessa, terveys- ja sosiaalipalveluissa, tukku- ja vähittäiskaupassa sekä liike-elämän palveluissa. Toimialoittaisen ja-

Taulukko 1. Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden profiili (%) (n=24 587–41 497)

| | Vuokratyöntekijä | Muu työntekijä | χ ² -testi |
|--|------------------|----------------|-----------------------|
| Sukupuoli | | | |
| Mies | 49,3 | 48,2 | p = 0,627 |
| Nainen | 50,7 | 51,8 | |
| Ikä | | | |
| 15-29-vuotta | 55,6 | 22,2 | p = 0,000 |
| 30-49-vuotta | 32,2 | 47,1 | |
| 50-vuotta tai yli | 12,2 | 30,7 | |
| Siviilisäätty | | | |
| Naimaton | 65,9 | 38,8 | p = 0,000 |
| Avoliitto tai rekisteröity parisuhde (ml. asuserossa) | 27,7 | 49,3 | |
| Eronnut tai leski | 6,4 | 11,9 | |
| Koulutus | | | |
| Enintään perusaste | 17,1 | 14,7 | p = 0,000 |
| Keskiaste | 60,3 | 45,7 | |
| Alin korkea-aste | 6,1 | 14,6 | |
| Alempi korkeakouluaste | 12,6 | 12,2 | |
| Vähintään ylempi korkeakouluaste | 3,9 | 12,7 | |
| Opiskeleeko | | | |
| Kyllä | 30,3 | 12,1 | p = 0,000 |
| Ei | 69,7 | 88,0 | |
| Sosioekonominen asema | | | |
| Työntekijäasema | 55,1 | 33,4 | p = 0,000 |
| Alempi toimihenkilö | 32,2 | 38,5 | |
| Ylempi toimihenkilö | 12,7 | 28,1 | |
| Työsuhteen pysyvyys | | | |
| Jatkuva | 60,9 | 85,9 | p = 0,000 |
| Määräaikainen tai tilapäinen | 39,1 | 14,2 | |
| Työsuhteen koko- ja osa-aikaisuus | | | |
| Kokoaikainen | 65,6 | 86,9 | p = 0,000 |
| Osa-aikainen | 34,4 | 13,1 | |
| Työsuhteen kesto | | | |
| Alle vuosi | 55,2 | 18,5 | p = 0,000 |
| 1-5 vuotta | 31,2 | 27,7 | |
| 5-10 vuotta | 7,5 | 16,9 | |
| Yli kymmenen vuotta | 6,1 | 36,9 | |
| Ammatin vaativuus | | | |
| Muu tehtävä | 10,2 | 27,0 | p = 0,000 |
| Korkean ammattitaidon tehtävä | 89,8 | 73,0 | |
| Toimiiko esimiesasemassa | | | |
| Kyllä | 7,1 | 19,1 | p = 0,000 |
| Ei | 92,9 | 80,9 | |

Taulukko 2. Vuokratyöntekijät ja muut työntekijät toimipaikoittain ja sektoreittain (%) (n=24 020–41 347)

| | Vuokratyöntekijä | Muu työntekijä | χ ² -testi |
|------------------------------|------------------|----------------|-----------------------|
| Toimiala | | | |
| Maatalous | 1,0 | 1,8 | |
| Teollisuus | 18,5 | 18,3 | |
| Rakentaminen | 9,1 | 6,3 | |
| Tukku ja vähittäiskauppa | 20,3 | 12,0 | |
| Kuljetus ja varastointi | 6,4 | 6,2 | |
| Majoitus ja ravitsemus | 16,2 | 3,5 | |
| Informaatio ja viestintä | 3,5 | 3,9 | p = 0,000 |
| Rahoitus ja vakuutus | 1,9 | 3,0 | |
| Liike-elämän palvelut | 5,6 | 9,5 | |
| Julkinen hallinto | 0,8 | 5,5 | |
| Koulutus | 2,5 | 7,8 | |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut | 11,2 | 17,4 | |
| Muu palvelutoiminta | 2,9 | 5,0 | |
| Toimipaikan koko | | | |
| alle 50 työntekijää | 68,4 | 66,4 | |
| 50-199 työntekijää | 20,1 | 18,7 | |
| 200-499 työntekijää | 4,9 | 7,5 | p = 0,424 |
| yli 500 työntekijää | 6,6 | 7,5 | |
| Työnantajatyyppi | | | |
| Valtio | 1,2 | 7,3 | |
| Kunta | 13,9 | 24,2 | p = 0,000 |
| Yksityinen | 84,9 | 68,5 | |

kautumisen perusteella vuokratyö näyttää sijoittuvan muuta työtä harvemmin suoraan selkälaisille aloille, jotka voidaan mieltää korkean ammattitaidon aloiksi. Tulos on linjassa taulukossa 1 esitetyn ammatin vaatavuutta koskevan tuloksen kanssa.

Majoitus- ja ravitsemusalalla vuokratyöntekijöiden suhteellinen osuus on lähes nelinkertainen verrattuna alan työntekijöiden määrään kaikista työllisistä palkansaajista. Näiden lukujen pohjalta voidaan olettaa, että ala on jossain määrin riippuvainen vuokratyöntekijöistä, koska he ovat selvästi yliedustettuja työntekijöiden määrässä. Lisäksi saattaa olla, että vuokratyön ollessa alalla yleistä, joutuvat työntekijät työskentelemään vuokratyöntekijöinä halusivat he sitä tai eivät. Väitettä tukee Viitalan ja kumppaneiden (2006, 42) tutkimuksessaan haastatteleminen ravintola-alan vuokratyöntekijöiden

kertomukset, joiden mukaan alalta on erittäin vaikeaa saada vakituista työtä ja siten vuokratyö on usein ainoa mahdollisuus.

Taulukosta 2 ilmenee lisäksi, että sekä vuokra- että muista työntekijöistä suurin osa työskentelee pienissä, alle 50 työntekijän toimipaikoissa. Ylipäätään vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä ei ole merkittäviä eroja toimipaikan koon osalta, mikä merkitsee sitä, että vuokratyötä ei näytetä suosivan tai karsastavan erityisen paljon jonkin tietyn kokoluokan toimipaikoissa. Huomattavia eroja on kuitenkin työnantajasektorin mukaan, sillä selkeästi pienempi osa vuokratyöntekijöistä työskentelee julkisella sektorilla. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan julkisella sektorilla vuokratyövoiman käyttäminen on Suomessa harvinaista (esim. Lehto ym. 2005).

Vuokratyöntekijöiden motiivit, alityöllisyys ja uuden työn etsiminen

Suurin syy määräaikaisen työn tekemiseen sekä vuokratyöntekijöiden että muiden työntekijöiden ryhmissä on se, ettei pysyvää työtä ole tarjolla, kuten taulukosta 3 käy ilmi. Työharjoittelun on määräaikaisen työntekijöiden syyksi vastannut vuokratyöntekijöistä huomattavasti harvempi. Koeaika puolestaan on määräaikaisen työntekijöiden syyksi huomattavasti useammin vuokratyöntekijöillä kuin muilla työntekijöillä. Tämä saattaa liittyä siihen, että vuokratyöntekijät vaihtavat toisinaan usein käyttäjäyritystä, jossa he työskentelevät. Uudessa käyttäjäyrityksessä tehtävässä työssä saattaa olla uusi koeaika, vaikka varsinainen työnantaja eli vuokrausyritys pysyisi-kin samana. (Ks. Viitala ym. 2006.)

Taulukosta 3 selviää, että osa-aikaista työtä tekee kokoaikaisen työn puutteen vuoksi sekä vuokratyöntekijöistä että muista osa-aikaisista työntekijöistä noin joka kolmas. Huomattavasti suurempi osa vuokratyöntekijöistä ilmoittaa osa-aikaisen työntekijöiksi opiskelun. Vastaavasti harvempi vuokratyön-

tekijä kuin muu työntekijä tekee osa-aikaista työtä terveydellisten syiden vuoksi. Tulokset liittyvät varmasti suurelta osin vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden väliseen eroon iässä (ks. taulukko 1). Lisäksi on huomattava, että suuri osa vastaajista on ilmoittanut osa-aikaisen työn tekemiselle muun eli annettujen vastausvaihtoehtojen ulkopuolisen syyn. Valmiilla vastausvaihtoehdoilla ei siten ole onnistuttu tavoittamaan kaikkia osa-aikaisen työntekijöiden syitä.

Taulukosta 3 ilmenee myös, että alityöllisyyden osalta vuokratyöntekijät ja muut työntekijät eroavat selvästi toisistaan. Vuokratyöntekijöistä huomattavasti suurempi osa haluaisi tehdä nykyistä enemmän työtunteja. Vuokratyöntekijät ja muut työntekijät eroavat myös uuden työn etsimisen osalta. Vuokratyöntekijät ovat merkittävästi muita työntekijöitä useammin etsineet uutta työtä.

Tutkimusasetelmani kannalta erityisen kiinnostavia ryhmiä ovat määrä- ja osa-aikaista työtä vastentahtoisesti tekevät. Tämän vuoksi olen luokitellut vastaukset kahteen luokkaan sekä määräaikaisen (0 = muu, 1 = pysyvää työtä ei tarjolla) että osa-aikaisen

Taulukko 3. Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden määrä- ja osa-aikaisen työn ja alityöllisyyden syyt sekä uuden työn etsiminen (%) (n=3 520–41 417)

| | Vuokratyöntekijä | Muu työntekijä | χ^2 -testi |
|--|------------------|----------------|-----------------|
| Syy määräaikaiseen työhön | | | |
| Pysyvää työtä ei tarjolla | 59,1 | 64,3 | p = 0,002 |
| Työharjoittelu | 1,0 | 5,9 | |
| Ei halunnut pysyvää työtä | 32,4 | 27,1 | |
| Koeaika | 7,6 | 2,6 | |
| Syy osa-aikaiseen työhön | | | |
| Kokoaikatyötä ei tarjolla | 31,4 | 27,8 | p = 0,000 |
| Opiskelu | 52,7 | 29,9 | |
| Lapsen tai muun omaisen hoito | 4,7 | 8,4 | |
| Terveydelliset syyt | 1,2 | 7,9 | |
| Muu syy | 10,1 | 26,0 | |
| Haluaisi tehdä enemmän työtunteja kuin nykyisessä työssä on mahdollista | | | |
| Kyllä | 23,9 | 7,8 | p = 0,000 |
| Ei | 76,1 | 92,2 | |
| On etsinyt uutta työtä viimeisen neljän viikon aikana | | | |
| Kyllä | 21,2 | 7,1 | p = 0,000 |
| Ei | 78,8 | 92,9 | |

työn (0 = muu, 1 = kokoaikatyötä ei tarjolla) vastentahtoisuuden osalta. Verrattaessa vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekeviä vuokratyöntekijöitä muihin vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekeviin huomataan, ettei ryhmien välillä ole tilastollisesti merkitseviä eroja ($p = 0,266$). Näin on myös osa-aikaisten kohdalla ($p = 0,311$). (Tuloksia ei ole esitetty taulukoissa.)

Lopuksi tutkin logistisella regressioanalyysillä vuokratyöntekijöiden suhteellista todennäköisyyttä toimia esimiesasemassa, tehdä määrä- ja osa-aikaista työtä vastentahtoisesti sekä halua työskennellä nykyistä enemmän ja etsiä uutta työtä. Tutkin näitä seikkoja monimuuttujamenetelmällä, koska on mahdollista, että vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden väliset erot eivät johdu työn muodosta, vaan jostain muusta tekijästä. Jokaisessa mallissa vakioin vastaajan sukupuolen, iän, koulutuksen, opiskelutilanteen ja työnantajatyypin.

Taulukossa 4 on esitetty logististen regressioanalyysien tulokset yhteensä viidestä erillisestä logistisesta regressiomallista. Taulukosta ilmenee, että vuokratyöntekijöillä on muita pienempi suhteellinen todennäköisyys työskennellä esimiestehtävissä. Määräaikaaisena työskentelevillä vuokratyöntekijöillä on yhtä suuri suhteellinen todennäköisyys kuin muillakin määräaikaaisilla tehdä

määräaikaista työtä vastentahtoisesti. Osa-aikaiset vuokratyöntekijät puolestaan tekevät suhteellisesti todennäköisemmin osa-aikaista työtä vastentahtoisesti kuin muut osa-aikaiset. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on muita suurempi suhteellinen todennäköisyys haluta tehdä enemmän työtunteja kuin nykyisessä työssä on mahdollista ja etsiä uutta työtä.

Yhteenveto: Keitä vuokratyöntekijät ovat?

Tässä luvussa käsittelen empiirisiä tuloksiani suhteessa työmarkkinoiden standarditeoriaan, työmarkkinoiden segmentoitumisteoriaan sekä tietotyö-teesiin. Analyysien tulokset ovat vuokratyöntekijöiden profiilin osalta osittain sopusoinnussa työmarkkinoiden standarditeorian kanssa, jossa oletetaan, että vuokratyöntekijät ovat usein työmarkkinoille kiinnittymättömiä henkilöitä. Vuokratyöntekijöistä suuri osa on nuoria, opiskelijoita ja naimattomia.

Enemmistö vuokratyöntekijöistä työskentelee määräaikaaisena vastentahtoisesti. Tulos on ristiriidassa sekä työmarkkinoiden standarditeorian että tietotyö-teesin kanssa, jotka korostavat vuokratyöntekijöiden halukkuutta tehdä juuri tämän kaltaista työtä. Tulos kuitenkin tukee työmarkkinoiden segmentoitumisteoriaa, jossa oletetaan, että vuokratyötä

Taulukko 4. Logistiset regressioanalyysit: Vuokratyöntekijöiden todennäköisyys esimiesasemassa toimimiseen, määrä- ja osa-aikaisen työn vastentahtoisuuteen, alityöllisyyteen sekä uuden työn etsimiseen (odds ratio)

| | OR | p | 95 % luottamusväli | | n |
|---|------|-------|--------------------|--------|--------|
| | | | Alempi | Ylempi | |
| Toimii esimiesasemassa | 0,45 | 0,001 | 0,28 | 0,74 | 24 332 |
| Tekee määräaikaista työtä, koska pysyvää ei tarjolla | 1,06 | 0,806 | 0,67 | 1,67 | 3 454 |
| Tekee osa-aikaista työtä, koska kokoaikaista ei tarjolla | 1,51 | 0,044 | 1,01 | 2,26 | 5 311 |
| Haluaisi tehdä enemmän työtunteja kuin nykyisessä työssä on mahdollista | 2,49 | 0,000 | 2,00 | 3,10 | 40 898 |
| On etsinyt uutta työtä viimeisen neljän viikon aikana | 2,62 | 0,000 | 2,08 | 3,29 | 40 952 |

Referenssiluokka 1 = muu työntekijä

Tulokset viidestä erillisestä logistisesta regressiomallista

Kaikissa malleissa on vakioitu sukupuoli, ikä, koulutus, opiskelutilanne ja työnantajatyypin

tehdään siksi, että muuta työtä ei ole tarjolla. Lisäksi suuri osa vuokratyöntekijöistä haluaisi tehdä nykyistä enemmän työtunteja ja on etsinyt kyselyä edeltäneiden neljän viikon aikana uutta työtä.

Tulokset ovat ristiriidassa työmarkkinoiden standarditeorian sekä tietotyö-teesin kanssa siltä osin, että vuokratyöntekijät tekevät usein vähäistä ammattitaitoa vaativia työtehtäviä. Tämä tulos on yhtenevä työmarkkinoiden segmentoitumisteorian kanssa, jossa oletetaan, että vuokratyöntekijät ovat vähäisen vaatimustason suorittavia työtehtäviä tekevää reunatyövoimaa.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat useiden tekijöiden osalta yhteneviä aiempien suomalaisiin ja kansainvälisiin aineistoihin perustuvien kyselyiden ja tutkimusten kanssa. Näin on esimerkiksi iän (ks. HPL 2008; 2010; VMP-Group 2011; Tijdens ym. 2006; Forde & Slater 2006; Garcia-Perez & Munoz-Bullon 2005), opiskelutilanteen (ks. HPL 2010; VMP-Group 2011; Tanskanen 2009; mutta ks. Forde & Slater 2006), vuokratyöntekijöiden ammattiaseman (esim. Forde & Slater 2006; De Cuyper ym. 2009; Tanskanen 2009) ja vuokratyön tekemisen vastentahtoisuuden osalta (esim. Varamiespalvelu 2005; 2007; HPL 2008; Forde & Slater 2006; TUC 2003; CIETT 2002). Työvoimatutkimuksessa ei ole kysytty nimenomaan vuokratyön tekemisen syitä, minkä vuoksi olen analysoinut määräraikaisena työskentelevien vuokratyöntekijöiden määräraikaisen työn tekemisen syitä. Vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä vuokratyöntekijöistäkin suuri osa saattaa tehdä vuokratyötä vastentahtoisesti, mutta tästä ei kyselyssä ole tietoa. Vuokratyöntekijöiden määräraikaisen työn ja vuokratyön tekemisen vastentahtoisuudet eivät ole täysin samoja asioita. Määräraikaisen työn tekemisen vastentahtoisuus kuitenkin kertoo siitä, että vuokratyöntekijöiden pääasiallinen syy työskennellä määräraikaisesti ei ole se, että he eivät haluaisi pysyvää työtä.

Tutkimukseni tulokset ovat useiden seikkojen osalta yhteneviä aiempien suomalaisten laadullisten tutkimusten kanssa, joiden

mukaan vuokratyöntekijät esimerkiksi ovat epävarmassa asemassa, tekevät pääasiassa heikon ammattitaidon töitä ja haluaisivat vakituisen työn (Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006; Tanskanen 2008). Tietojeni mukaan, tämä on kuitenkin ensimmäinen edustavaan aineistoon perustuva tutkimus suomalaisista vuokratyöntekijöistä. Tuloksia voidaankin pitää luotettavimpana suomalaisia vuokratyöntekijöitä koskevinä tietoina mitä tällä hetkellä on saatavilla.

Lopuksi: Onko vuokratyö huono-osaisten työntekijöiden työn muoto?

Muodostin tutkimuksen alussa työmarkkinoiden standarditeorian, työmarkkinoiden segmentoitumisteorian sekä tietotyö-teesin pohjalta kaksi vaihtoehtoista vuokratyöntekijöitä koskevaa oletusta. Työelämän hyväosaisten -hypoteesissa oletetaan, että vuokratyöntekijät ovat erityisen korkeasti koulutettuja, omaavat korkean ammattitaidon ja tekevät kyseistä työtä omasta tahdostaan. Työelämän huono-osaisten -hypoteesissa taas oletetaan, että vuokratyöntekijät ovat epävarmassa asemassa, omaavat matalan ammattitaidon, ovat kiinnittyneet heikosti työmarkkinoille ja tekevät vuokratyötä vastentahtoisesti. Selvittäessäni kumpi oletus kuvaa vuokratyöntekijöitä paremmin, olen verrannut vuokratyöntekijöitä muihin työntekijöihin ja tarkastellut vuokratyöntekijöiden profiilia, motiiveja, alityöllisyyttä ja uuden työn etsimistä.

Vuokratyöntekijät eroavat useiden tekijöiden osalta profiililtaan muista työntekijöistä. He ovat muita nuorempia, työskentelevät muita useammin määrä- ja osa-aikaisina sekä ovat muita harvemmin korkeasti koulutettuja ja korkeassa sosioekonomisessa asemassa. Vuokratyöntekijät työskentelevät muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtävissä eivätkä työskentele yhtä usein kuin muut sellaisilla toimialoilla, jotka kytkeytyvät suoraan korkean ammattitaidon työhön. Vuokratyöntekijät myös toimivat muita har-

vemmin esimiestehtävissä. Motiiveihin liittyen määräaikaisena työskentelevillä vuokratyöntekijöillä on yhtä suuri suhteellinen todennäköisyys tehdä määräaikaista työtä vastentahtoisesti kuin muilla määräaikaisilla työntekijöillä. Osa-aikaisilla vuokratyöntekijöillä puolestaan on muita osa-aikaisia suurempi suhteellinen todennäköisyys tehdä osa-aikaista työtä vastentahtoisesti. Vuokratyöntekijät halusivat muita useammin työskennellä enemmän kuin nykyisessä työssä on mahdollista ja ovat etsineet muita useammin viimeisen neljän viikon aikana uutta työtä.

Tutkimukseni tulokset tukevat useiden tekijöiden osalta työelämän huono-osaisten -hypoteesia. Vuokratyöntekijät ovat muihin työntekijöihin verrattuna epävarmassa asemassa olevia, matalan ammattitaidon omaavia, työ-

markkinoille heikosti kiinnittyneitä, alityöllisiä, tätä työtä vastentahtoisesti tekeviä ja uutta työtä etsiviä henkilöitä. Tutkimukseni perusteella voidaan sanoa, että vuokratyö on tämän päivän Suomessa huono-osaisten työntekijöiden työn muoto.

Artikkeli on osa väitöskirjaani, jonka tekemistä ovat rahoittaneet Alfred Kordelinin säätiö, Helsingin yliopiston tiedesäätiö, Kulttuurirahasto ja Valtakunnallinen sosiaalipolitiikan tutkijakoulu (Vastuu). Tässä artikkelissa käyttämieni Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistojen hankkimista tutkimuskäyttöni ovat rahoittaneet Työsuojelurahasto (hankenumero 110 400) sekä Vastuu. Kiitän kahta artikkelikäsitkirjoitusta nimettömänä kommentoinutta refereeeta heidän lausunnoistaan.

Kirjallisuus

- Albert, S. & Bradley, K. (1997) *Managing Knowledge: Experts, Agencies and Organizations*. Cambridge: University Press.
- Blanpain, R. & Graham, R. (toim.) (2004) *Temporary Agency Work and the Information Society*. Haag: Kluwer Law International.
- Booth, A., Francesconi, M. & Frank, J. (2002) Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal* 112 (480), 189–213.
- CIETT (2002) Rationale of Agency Work. European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. [online]. <URL:http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/Rationale_of_Agency_Work2002.pdf>. Luettu 7.3.2011.
- CIETT (2007) The agency work industry around the world. Main statistics. [online]. <URL:http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CiETT_Economic_Report_2007.pdf>. Luettu 20.11.2008.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009) Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations with Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (2), 193–205.
- ERTO (2011) Vuokratyökyselyn taulukkoraportti. Kopio tekijän hallussa.
- Euroopan komissio (2002) Ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työehdoista. [online]. <URL:http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_fi.pdf>. Luettu 30.11.2008.
- Forde, C. & Slater, G. (2005) Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations* 43 (2), 249–271.
- Forde, C. & Slater, G. (2006) The nature and experience of agency working in Britain. What are the challenges of human resource management? *Personnel Review* 35 (2), 141–157.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003) Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society* 17 (4), 641–666.
- Garcia-Perez, I. J. & Munoz-Bullon, F. (2005) Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 67 (2), 163–180.
- Hall, R. (2006) Temporary agency work and HRM in Australia. Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all? *Personnel Review* 35 (2), 158–174.
- HPL (2007) Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2007. [online]. <URL:http://www.

- hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedostot/Valtakunnallinen_vuokratyöntekijaetutkimus_04062007_promenade.pdf>. Luettu 4.8.2007.
- HPL (2008) Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2008. [online]. <URL:http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Tutkimuksen_esittely.pdf>. Luettu 23.1.2012
- HPL (2010) Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2010. [online]. <URL:http://www.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Lehdistoetilaisuus_Vuokratyöntekijaetutkimus_2010.pdf>. Luettu 7.3.2011.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Knell, J. (2000) *Most Wanted: The Quiet Birth of the Free Worker*. London: Spiro Press.
- Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Hakapaino.
- Lähteenmäki, Liisa (2007) Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaatelenä. Teoksessa A.-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Jyväskylä: Kopijyvä, 113–139.
- Menard, S. (2002) *Applied Logistic Regression Analysis*. Second Edition. London: Sage.
- Palukka, H. & Tiilikka, T. (2008) Terveysthuollon vuokratyö. Joustava ja vapaa työn muoto? Työelämän tutkimus 6 (2), 173–184.
- Pedersen, H. S., Hansen, C. B. & Mahler, S. (2004) *Temporary agency work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [online]. <URL: http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO4104EN.pdf>. Luettu 2.1.2006.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. (2004) Työvoiman vuokraus: Uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark.
- Purcell, J., Purcell, K. & Tailby, S. (2004) Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow? *British Journal of Industrial Relations* 42 (4), 705–725.
- Rentola (2011) Rentola: Henkilöstöpalvelualan kohtaamispaikka. [online]. <URL:http://www.rentola.fi/info/9/>. Luettu 16.1.2012.
- Storrie, D. (2002) Temporary agency work in the European Union. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [online]. <URL:http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>. Luettu 23.1.2012.
- Tanskanen, A. (2008) Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Tanskanen, A. (2009) Vuokratyö EU:ssa. *Yhteiskuntapolitiikka* 74 (3), 303–315.
- Tanskanen, A. (2010) Vuokratyön lyhyt historia. Sosiaalipolitiikan päivät 21.–22.10.2010. Helsinki.
- TEM (2009) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa 2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Kopio tekijän hallussa.
- Tijdens, K., van Klaveren, M., Houwing, H., van der Meer, M., & van Essen, M. (2006) *Temporary Agency Work in the Netherlands*. Working paper 2006-54. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Tilastokeskus (2008). Vuokratyön tiedonkeruu muuttunut vuonna 2008. [online]. <URL:http://www.stat.fi/til/tyti/tyti_2008-06-24_men_004.html>. Luettu 24.2.2011.
- Tilastokeskus (2011a). Laatuseloste: Työvoimatutkimus. [online]. <URL:http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/12/tyti_2010_12_2011-01-25_laa_001_fi.html>. Luettu 15.2.2011.
- Tilastokeskus (2011b) Ammattiluokitus. [online]. <URL:http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/luokitusavain.html>. Luettu 15.9.2011.
- TUC (2003) *The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union*. [online]. <URL: http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf>. Luettu 10.10.2008.
- Varamiespalvelu (2005) Vuokratyötutkimus. Kopio tekijän hallussa.
- Varamiespalvelu (2007) Vuokratyötutkimus. Kopio tekijän hallussa.
- Ward, K., Grimshaw, D., Rubery, J. & Beynon, H. (2001) Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Resource Management Journal* 11 (4), 3–21.
- Weiler, A. (2005) Impact of training on people's employability. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [online]. <URL:http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO5110EN.pdf>. Luettu 27.12.2006.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Hakapaino.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Hakapaino.
- VMP-Group (2011) Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys on korkealla tasolla. [online]. <URL:http://vmp.fi/Suomi/fi/VMP+Group/Ajankohtaista/?10005_ni=11095&10005_news-List_t=readNewsItem&>. Luettu 11.4.2011.