

Antti Tanskanen
**Vuokratyö väylänä
 vakituisen
 työsuhteeseen?**

Vuokratyö on Suomessa kasvanut 2000-luvun aikana huomattavasti. Työministeriön (2007a) selvityksen mukaan vuonna 2006 vuokratyöntekijöitä oli 102 800. Vuokratyön merkitys on kasvanut myös muissa maissa, ja työn joustavuuteen sekä työttömyyden vähentämiseen liittyvässä kansainvälisessä työpoliittisessa keskustelussa vuokratyöstä on viime vuosina tullut tärkeä aihe (Nienhüser & Matiaske 2006, 64).

Eräs vuokratyöhön liittyvä keskeinen kysymys on: toimiiko vuokratyö väylänä vakituisen työsuhteeseen? Tämä on esimerkiksi Euroopan komission vuokratyödirektiiviä käsittelevässä ehdotuksessa esiin nostettu perustavanlaatuinen seikka määriteltäessä sitä onko vuokratyö laadukasta työtä (EC 2002). Kansainvälisissä tutkimuksissa on huomattu, että vuokratyö ei kovinkaan usein toimi työttömille väylänä vakituisen työsuhteeseen. Tähän on päädytty sekä Saksaa (Kvasnicka 2005) että Englantia (Forde & Slater 2005) käsittelevissä tutkimuksissa. Espanjaa (García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005) käsittelevässä tutkimuksessa taas nousi esiin, että vuokratyö edesauttaa korkean ammattitaidon omaavia työntekijöitä saamaan vakituisemman aseman, mutta heikomman ammattitaidon omaavien tilanne on ongelmallisempi. Tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaisikin siltä, että ne työntekijät joiden työmarkkina-asema on muutenkin hyvä, voivat vuokratyöstä hyötyä.

Myös Yhdysvalloissa heikomman ammattitaidon omaavia tutkittaessa päädyttiin mielenkiintoiseen tulokseen, jonka mukaan vuokratyön tekeminen jopa vaikeutti heikosti koulutettujen mahdollisuutta saada pysyvä työsuhde. Keskeisimmäksi syyksi tähän tutkijat esittivät sen, että vuokratyössä työskentely vei aikaa vakituisen työn etsimiseltä. (Autor & Houseman 2005, 29–30.) Sitä, parantaako vuokratyön tekeminen Suomessa työttömien mahdollisuutta saada pysyvämpi työsuhde, ei ole kattavasti tutkittu, ja kuten muutamasta kansainvälisestä esimerkistä voidaan päätellä, se ei ole itsestään selvää.

Tässä kirjoituksessa tarkastelen, miten vuokratyön toimiminen väylänä vakituisen työsuhteeseen on työhallinnon taholta esitetty. Lähdän liikkeelle yhdestä esimerkistä. Tupo2-työryhmän vaikutusvaltaisessa raportissa Väyliä työhön on esitetty tietoa siitä, että ”25–30 prosenttia vuokratyöntekijöistä saa vuokratyön avulla vakituisen työpaikan” (Tupo2-työryhmä

2006, 25). Tarkastelen tätä tietoa muiden aihetta käsittelevien selvitysten ja kirjoitusten sekä sähköpostin välityksellä tekemiäni asiantuntijahaastattelujen valossa. Tutkimuseettisestä näkökulmasta on tärkeää mainita, että sähköpostihaastatteluja tehdessäni olen ilmoittanut asiantuntijalle tekäväni tutkimusta aiheesta. Kysymyksiin vastannut henkilö on siis vastannut nimenomaan asiantuntijana, tietystä asemasta käsin.

Tällaista yhtä esimerkkiä tarkastelevaa analyysia voi kritisoida ennen kaikkea siitä, että olisi huomattavasti kohtuullisempaa tarkastella useampaa tapausta. Tässä kohtaa ajatuksena kuitenkin on, että yhden esimerkitapauksen huolellinen tarkastelu voi osoittaa sellaisia rakenteellisia seikkoja, jotka laajempaa otosta tarkasteltaessa jäisivät piiloon (ks. Kortteinen 2005, 112–113; vrt. Alasuutari 1999).

Palkkatyö ja työsuhteen muoto

Aiemmissa suomalaisissa vuokratyötä käsittelevissä tutkimuksissa ja selvityksissä on noussut esiin, että yleisin syy vuokratyön tekemiselle on se, ettei muuta ole tarjolla (Viitala ym. 2006, 37; Varamiespalveluyhtiöt 2005, 2007; Promenade Research 2007). Vuokratyöntekijöiden tavoitteena onkin usein vakituinen työsuhde, eivätkä he siis ole tässä suhteessa mikään poikkeuksellinen ryhmä, sillä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistoihin pohjautuvassa tutkimuksessa selvisi, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä naisista vain 11 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia työskenteli määräaikaisena omasta toiveestaan. Tutkimuksen tekijät tiivistävätkin, että ”pääasiallinen syy määräaikaisen työsuhteen tekoon kaikissa ikäryhmissä on siis se, ettei toistaiseksi voimassa olevaa työtä ollut löytynyt”. (Lehto ym. 2005, 132.)

Stephen Robbins on esittänyt teorian, jonka mukaan 1990-luvulla työelämään on astunut uusi nuori sukupolvi, joka suhtautuu työhön uudella tavalla. Robbinsin mukaan tämä niin kutsuttu x-sukupolvi painottaa työssä joustavuutta ja valinnan mahdollisuuksia ja tälle sukupolvelle on ominaista työn merkityksen väheneminen ja elämän sisällön hakeminen muualta, kuten harrastuksista ja sosiaalisista suhteista. (Robbins 1996, 178–179.) Näkemys palkkatyön merkityksen vähenemisestä ei saa kuitenkaan tukea suomalaista työelämää käsittelevistä tutkimuksista. Kysyttäessä kuinka tärkeänä elämänalueena suomalaiset pitävät ansiotyötä ilmeni, että ansiotyötä piti

erittäin tai melko tärkeänä 97,8 prosenttia suomalaisista (Melin ym. 2002, 136).

Suomaista palkkatyötä tutkineen Matti Kortteisen mukaan palkansaajakulttuuri on kyllä yksilöllistynyt, mutta tämä ei missään tapauksessa ole merkinnyt palkkatyön merkityksen vähenemistä. Kyse on päinvastoin siitä, että erittäin vahva kulttuurinen piirre – selviytymisen eetos – vahvistuu. Kortteisen mukaan selviytymisen eetoksessa korostuu, että on pakko pärjätä ja kun on pärjätty, siitä ollaan erittäin ylpeitä. Työelämä jäsenyytensä tässä mielessä kunnian kentäksi, jossa pärjääminen on kunniaksymys ja pelkän selviytymisen vuoksi ollaan valmiita puskemaan, vaikka terveys menisi. Erittäin mielenkiintoinen on Kortteisen esittämä huomio siitä, että ikäluokkien nuoretsa palkkatyön merkitys muodostuu yhä tärkeämmäksi asiaksi. (Kortteinen 1992, 312–316.) Vuoden 2006 nuorisobarometrin kyselyssä ilmeni, että 92 prosenttia 15–29-vuotiaista suomalaisnuorista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on tärkeä osa ihmisen elämänsisältöä (Myllyniemi 2006, 28).

25–30 prosenttia

Palkkatyö ja vakituinen työsuhte ovat siis suomalaisille palkansaajille erittäin tärkeitä, mikä alleviivaa entisestään sen merkitystä, että toimiiko vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen. Työnantajapuolen vuokratyötä käsittelevissä kirjoituksissa painotetaan sitä, kuinka ”ala toimii tehokkaana porttina työelämään ja tarjoaa mahdollisuuden vakituiseen työsuhteeseen” (HPL 2006; ks. myös HPL 2005; HPL 2007a; EK 2007).

Samaa seikkaa on painotettu myös työhallinnon taholta tuotetussa raportissa Väyliä työhön, jossa kerrotaan, että ”vuokratyö toimii monille väylänä vakituiseen työsuhteeseen, 25–30 % vuokratyöntekijöistä saa vuokratyön avulla vakituisen työpaikan” (Tupo2-työryhmä¹ 2006, 25). Työministeriön vuokratyöselvityksessä esittämään lukuun verrattuna 25–30 prosenttia vaikuttaa kuitenkin hyvin suurelta. Työministeriö pitää yllä Suomen kattavimpia vuokratyötilastoja², joiden mukaan ”vuokrattuja henkilöitä oli vuonna 2005 noin 103 000 henkilöä” (Työministeriö 2006, 4) ja ”vuokrauksen jälkeen työsuhteeseen rekrytoituja oli vuonna 2005 noin 7 300 henkilöä” (mts. 5). Tämän selvityksen mukaan vuokratyö toimii väylänä vakituiseen työsuhteen siis vain noin 7 prosentin kohdalla.³

Mielenkiintoista on, että Tupo2-työryhmän tekemässä selvityksessä, vieläpä samalla sivulla, on viitattu

tähän työministeriön vuosittaiseen vuokratyöselvitykseen. Kyseessä ei siis ole ainakaan se, etteivät Tupo2-työryhmän jäsenet ole pitäneet sitä luotettavana. Syitä siihen miksi tuota lukua 25–30 prosenttia on käytetty ja ylipäänsä mistä luku on peräisin, täytyy etsiä muualta. Tätä kysyin Tupo2-työryhmän jäseneltä ja vastaus oli seuraava:

Hei, Valitettavasti luvattu vastaus on toistaiseksi jäänyt antamatta. Vastaus ei myöskään ole aivan yksiselitteinen, mikä johtuu vuokratyön monimuotoisuudesta ja puutteellisesta tilastoinnista. Mainitut kaksi eri lähdettä antavat asiasta erisuuntaisia tietoja. HPL:n tämänhetkinen ilmoitus vakituisen työsuhteen saaneista (20–30 %) perustuu HPL:n jäsenyritysten esittämään arvioon siitä, kuinka suuri osuus vakituista työsuhdetta tavoitelleista vuokratyöntekijöistä päätyi työsuhteeseen käyttäjäyritykseen. Läheskään kaikki vuokratyötä tekevät eivät tavoitteelle pysyvää työsuhdetta, joten prosenttiosuuttakaan ei ole HPL:n käsityksen mukaan mielekästä laskea mekaanisesti kaikista vuokratyötä tehneistä henkilöistä, vaan pelkästään vakituista työsuhteista halunneista. HPL:n mukaan arvio 20–30 % on saatu vastauksena useista eri henkilöstöpalveluyrityksistä, mikä lisää arvion uskottavuutta. Lisätietoja voi antaa [edustaja] Henkilöstöpalveluyritysten liitosta. Työministeriön selvitys on lähtökohdiltaan objektiivisempi. Se kertoo että vuonna 2005 työsuhteeseen rekrytoituja oli 7 300 henkilöä. Voi olla niin, että tuota lukua ei ole mielekästä suhteuttaa kaikkiin vuokratyötä tehneisiin henkilöihin (103 000), koska joukossa on mitä ilmeisimmin satunnaisesti tai hyvin lyhyitä jaksoja työtä tehneitä, joilla ei ole ollut pyrkimystäkään työsuhteen jatkumiseen. Yksi ongelma kyselyssä on alhainen vastausprosentti (48 %). Edellisen perusteella voisi sanoa, että molemmissa tiedoissa on omat ongelmansa, ja ehkä paras todellisuuden kuvaus voi löytyä edellisten lukujen välimaastosta. Tämän parempaa tietoa asiasta ei toistaiseksi liene olemassa. (Tupo2-työryhmän jäsen.)

Tämä johti kahteen jatkokysymykseen, joista ensimmäisen lähetin samaiselle Tupo2-työryhmän jäsenelle. Kysyin häneltä, miksi tuota työministeriön lukua ei ole edes mainittu? Tämä on merkittävä jo siitäkin syystä, että ”työministeriön selvitys on lähtökohdiltaan objektiivisempi”. Vastaus oli seuraava:

¹ Tupo2-työryhmään kuului työnantajaliittojen, työntekijäliittojen ja valtionhallinnon edustajia.

² Vuokratyön tilastointiin liittyy useita ongelmia ja vuokratyötä käsittelevät tilastot ovat suuntaa-antavia. Tilastointia vaikeuttaa esimerkiksi se, että vuokratyöntekijöiden määrät vaihtelevat rajusti jopa viikoittain (ks. Lehto ym. 2005, 19–20). Työministeriön tilastoihin liittyvistä ongelmista (ks. Työministeriö 2006; 2007a) huolimatta niitä voidaan pitää tällä hetkellä luotettavimpina.

³ Vuonna 2006 luvut olivat lähes samansuuruiset. Vuokratyö toimi siis vuonna 2006 väylänä vakituiseen työsuhteeseen edelleen noin seitsemän prosentin kohdalla.

Tätä olisi ilmeisesti ollut syytä korostaa enemmän Väyliä työssä -raportin sivulla 25, ja mainita että 25–30 % on HPL:n jäsenyritysten esittämä arvio (Tupo2-työryhmän jäsen).

Lähetin myös, Tupo2-työryhmän edustajan neuvoa noudattaen, muutaman kysymyksen HPL:n edustajalle. Kysyin seuraavia kahta asiaa: Miten on mitattu, kuinka moni vuokratyöntekijöistä on tavoitellut vakituista työsuhdetta? Kuinka luotettavana tuota lukua voi pitää? Koska en saanut ensimmäisessä paluuviestissä kattavia vastauksia, kysyin samoja seikkoja uudelleen. HPL:n edustajan vastaukset olivat seuraavat:

Hei, Se, että noin neljäsosa vuokratyöntekijöistä saa vakituisen työsuhteen on vain arvio. Meillä ei ole täsmällisiä tilastoja siitä. Toisaalta lukua on kysytty hyvin monesta yrityksestä ja keskimäärin olemme saaneet tuon vastauksen. Luku tosin poikkeaa merkittävästi riippuen siitä, mistä alasta on kyse. Joidenkin ammattiryhmien osalta vakituisen työsuhteen saa jopa 50 %, joillakin aloilla luku on n. 10 %. Lisäksi on huomioitavaa, että suuri osa vuokratyöntekijöistä ei halua edes vakituista työsuhdetta, mikä käy hyvin ilmi valtakunnallisesta Promenade Research Oy:n toteuttamasta vuokratyöntekijätutkimuksesta, johon vastasi n. 3 000 vuokratyöntekijää, joka on otoksena tosi suuri. (HPL:n edustaja.)

Hei Antti, Kuten totesin edellisessä viestissäni niin vakinaistuminen (n. 20–25 %) on pelkkä jäsenyritystemme arvio eli siitä ei ole varsinaista tutkimusta (HPL:n edustaja).

Hei, En muista monestako yrityksestä lukua on kysytty, sillä siitä on puhuttu useassa eri palaverissa ja kokouksessa, joiden läsnäolijat ovat edustaneet useita eri yrityksiä. Sen voin sanoa, että varmasti ainakin suurimmat jäsenyrityksemme ovat olleet antamassa arviotaan (ovat myös HPL:n hallituksessa), joten ainakin suuri osa volyyimista on ikään kuin tullut ”katettua”. (HPL:n edustaja.)

Kuten vastauksista käy ilmi, näihin lukuihin liittyy monia ongelmia. Eräs hyvin olennainen ongelma on se, että HPL on arvioinut sitä, kuinka moni vakituisen työsuhteen haluavista vuokratyöntekijöistä sellaisen saa; mutta sitä ei ole selvitetty, kuinka moni vuokratyöntekijä vakituisen työsuhteen haluaa. HPL:n edustaja ei vaikuttaisi edes olevan tietoinen tästä ongelmasta, sillä hänen mukaansa ”vaikka kyse on arviosta, pitäisin sitä suhteellisen luotettavana juuri sen vuoksi, että sitä on kysytty useista yrityksistä”. Jokainen voi näiden tietojen perusteella arvioida kuinka luotettavana tuota lukua voi pitää. Tupo2-työryhmän mielestä lukua ilmei-

sesti voi pitää luotettavampana kuin työministeriön selvitykseen pohjaavaa lukua.

On myös otettava huomioon tuo HPL:n edustajan mainitsema Promenade Researchin selvitys, johon viitaten HPL:n edustaja toteaa, että ”suuri osa vuokratyöntekijöistä ei halua edes vakituista työsuhdetta”. Tämä lausunto on erittäin mielenkiintoinen, sillä kyseisessä selvityksessä ei ole kysytty tätä seikkaa. Entistä mielenkiintoisemmaksi lausunto muuttuu, kun tarkastellaan vastauksia aihetta selvityksessä sivunneeseen kysymykseen: ”Teen vuokratyötä, koska...”, johon vain 10 prosenttia vastaajista on vastannut: ”En halua vakituista työsuhdetta”. Toisin sanoen Promenade Researchin tekemän selvityksen mukaan 90 prosenttia vastanneista vuokratyöntekijöistä haluaisi vakituisen työsuhteen. (Promenade Research 2007.) Pyytäessäni HPL:n edustajalta tarkennusta siihen missä kohtaa selvitystä on mainittu, että ”suuri osa vuokratyöntekijöistä ei halua edes vakituista työsuhdetta”, vastaus oli seuraava:

Läheimmästäni kalvopaketausta ks. kalvo 14, jossa todetaan, että 69 % ei halua vakituista työsuhdetta henkilöstöpalveluyrityksestä ja sehän on se, mikä meitä kiinnostaa (HPL:n edustaja).

Vakituisen työsuhteen ja vakituisen työsuhteen vuokrausyrityksessä ovat kuitenkin kaksi täysin eri asiaa, riippumatta siitä mikä jotain tahoja milloinkin sattuu kiinnostamaan. Selvitys ei siis missään tapauksessa kerro siitä, että vuokratyöntekijät eivät haluaisi vakituista työsuhdetta, vaan päinvastoin siitä, että 90 % vastanneista haluaa vakituisen työsuhteen. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota tämän kysymyksen muotoiluun: ”Haluaisin vakituisen työsuhteen henkilöstöpalveluyrityksestä, vaikka tällöin voisin rajoitetummin kieltäytyä tarjotusta työstä” (Promenade Research 2007). Käytännössä tämä muotoilu tarkoittaa sitä, että vakituisen työsuhteen vuokrausyrityksessä voisi merkitä sitä, että esimerkiksi insinööri ei voi kieltäytyä siivoustyöstä tai metallimies tarjoilijan tehtävistä.

Toisaalta Promenade Researchin selvityksen perusteella olisi syytä ihmetellä sitä miksi vuokrausyrityksestä vakituista työtä ei haluta, vaikka vakituisen työ yleensä on se mitä selvityksen kysymyksiin vastanneet vuokratyöntekijät haluavat. On myös syytä pohtia sitä, minkä takia HPL:a kiinnostaa juuri se kuinka moni vuokratyöntekijä haluaa vakituisen työsuhteen vuokrausyrityksestä. Mitä ilmeisimmin tämä liittyy vuokratyöntekijöiden takuupalkkaa käsittelevään keskusteluun, jolloin tulosta voidaan käyttää todisteena siitä, että vuokratyöntekijät eivät vakituista – takuupalkkattua – työsuhdetta halua. Mielenkiintoista olisi tietää miten vuokratyöntekijät olisivat seuraavan kysymykseen vastanneet: ”Haluaisin vakituisen työsuhteen henkilöstöpalveluyrityksestä,

jolloin henkilöstöpalveluyritys olisi velvollinen maksamaan takuupalkkaa silloin, kun työtä ei ole”.

On kuitenkin syytä palata alkuperäiseen aiheeseen eli tuohon lukuun 25–30 prosenttia ja sen epäluotettavuuteen. Tällaiset epäluotettavat luvut saattavat aiheuttaa suuria ongelmia silloin, kun niiden epäluotettavuudesta ”unohdetaan” kertoa. Käytännössä tällaisilla luvuilla vuokratyöstä voidaan tehdä yleisesti laadukkaampaa (vrt. EC 2002) kuin mihin todellisuudessa olisi aihetta.

Tällaiset luvut ovat erityisen ongelmallisia silloin, kun ne vaikuttavat käytännön työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin ja sitä myötä ihmisten elämään. Missä määrin tällaisten lukujen varassa tehdään käytännössä työvoimapolitiittisia päätöksiä, on epäselvää mutta on ainakin kaksi esimerkkiä, joissa tuota lukua on käytetty. Keskustapuolueen ryhmäpuheenvuorossa on viitattu tähän lukuun alleviivattaessa vuokratyön hyviä puolia:

Ulkomaisten vuokratyöfirmojen ajoittain hämää toiminta on mustannut myös alalla rehdisti toimivien henkilöstöpalveluyritysten toimintaa. Parjatusta vuokratyöstä löytyy myös positiivisia piirteitä. Työnantajille vuokratyö tarjoaa lähes ainoan mahdollisuuden mukauttaa työvoima kulloiseenkin tarpeeseen aloilla, joilla työvoimatarpeen vaihtelut ovat suuria. Työntekijöille vuokratyö taas tarjoaa tilaisuuden näyttää osaamisensa. Noin 25–30 prosenttia suomalaisfirmojen vuokratyöntekijöistä rekrytoidaan loppujen lopuksi asiakasyritysten palvelukseen pysyväluonteisesti. (Täysistunnon pöytäkirja 23/2006 vp.)

Toinen esimerkki liittyy Tupo2-työryhmän raportin Väyliä työhön perustalta vuonna 2006 käynnistettyyn HPL:n ja työministeriön Oiva väylä -yhteishankkeeseen, jossa työttömiä pyritään työllistämään vuokratyöhön (ks. Työministeriö 2007b, 46–47). Työnhakijoille suunnatussa Oiva väylä työelämään! -oppaassa esitetään kysymys: ”Jos viihdyn asiakasyrityksessä, onko sinne mahdollista päästä vakituiseksi työntekijäksi?” (HPL & Työministeriö [ei päivystä], 4) ja vastataan:

On varsin tavallista, että vuokratyöntekijänä ollut työntekijä myöhemmin vakinaistetaan asiakasyritykseen. Joka neljäs vuokratyöntekijä on löytänyt vuokratyön avulla vakinaisen työn. (emt., 4.)

Kysyessäni mistä oppaassa oleva tieto on peräisin, työministeriön edustaja vastasi: ”Tilastotiedot ovat peräisin Henkilöstöpalveluyritysten liiton teettämistä tutkimuksista”. Tuttuun tapaan missään ei taaskaan kyseenalaisteta tätä lukua, eikä kerrota, että kyseessä on vain arvio, joka ei suinkaan pohjaudu tutkimuk-

siin, vaan on peräisin HPL:n kokouksista, joissa vuokrausyritysten edustajat ovat aiheesta keskustelleet. Myöskään ei täsmennetä sen tarkoitettua niitä, jotka vakituisen työsuhteen haluavat, joiden määrästä ei tosin ole tietoa, koska sitä ei ole kysytty. Tämä luku on siis muuttunut ”tutkimustiedoksi”, joka vaikuttaa viralliseen työvoimapolitiikkaan.

Mielenkiintoista on kuitenkin se, että HPL on selvittänyt jäsenyrityksilleen suuntaamallaan kyselyllä myös sitä toimiiko vuokratyö vuokratyöntekijälle väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi.⁴ Selvitys on julkistettu kesäkuussa 2007, ennen kuin lähetin aiheeseen liittyviä kysymyksiä HPL:n edustajalle. Tässä selvityksessä todetaan: ”HPL:n jäsenyritykset mahdollistivat työnteon n. 65 000 vuokratyöntekijälle” ja ”HPL:n jäsenyritysten työntekijöistä rekrytoitiin vuokrauksen jälkeen asiakkaan palvelukseen n. 3 300 työntekijää v. 2006” (HPL 2007b). HPL:n jäsenyrityksien kohdalla vuokratyö toimi siis väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi noin viiden prosentin kohdalla. Selvityksessä ei mainita kuinka moni vuokratyöntekijöistä työllistyi nimenomaan vakituisen työsuhteeseen.

Selvitys vaikuttaa suhteellisen kattavalta ja luotettavalta, ainakin jos sitä verrataan HPL:n kokouksista peräisin olevaan lukuun. Tutkimukseen kutsuttiin 160 yritystä, joista 104 vastasi. Vaikka vastausprosentti oli noin 65, niin vastanneet edustavat kuitenkin noin 90 %:a kaikkien jäsenten liikevaihdosta. (HPL 2007b.) Keskeinen kysymys onkin se, miksi HPL:n edustaja ei tätä selvitystä mainitse, vaan viittaa tuohon kokouksista peräisin olevaan lukuun? Selvityksen mainitseminen olisi ollut ehdottoman oleellista, jos HPL:n edustajan tarkoituksena on pyrkiä antamaan mahdollisimman objektiivinen kuva vuokratyöstä. Jos taas pyrkimyksenä on vuokratyöhön liittyvien epämiellyttävien seikkojen peittäminen, on sen mainitseminen jättäminen ymmärrettävää (vrt. Stanworth & Druker 2004, 69).

On myös otettava huomioon, että eräs keskeinen seikka, joka liittyy vuokratyön toimimiseen väylänä vakituisen työsuhteeseen, on se, että vuokrausyritykset vaativat usein rekrytointimaksua asiakasyrityksiltä jos nämä haluavat vakinaistaa vuokratyöntekijän omaksi työntekijäkseen. HPL:n kirjoituksessa Henkilöstöpalveluyritykset työnantajina sekä henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevissa yleisissä sopimusehdoissa kohdassa 6.1 todetaan, että:

Henkilöstöpalveluyrityksen tarkoitus on alan kansainvälisen käytännön mukaisesti työllistää vuokratyövoimaa eikä henkilöstöpalveluyritys saa estää työ sopimuksen päätyttyä vuokratyöntekijää työllistymästä (HPL 2008).

⁴ Työministeriön (2007a) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2006 -raportissa on käytetty yhtenä lähteenä tätä HPL:n selvitystä.

HPY:llä [henkilöstöpalveluyritys] on oikeus periä asiakkaalta rekrytointipalkkio, mikäli työntekijä siirtyy tai tekee sopimuksen siirtymisestä asiakkaan tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan tai muun läheisen yhtiön palvelukseen sopimuksen voimassaoloaikana tai kolmen (3) kuukauden kuluessa sopimuksen päättymisestä lukien. Rekrytointipalkkio tulee maksaa myös siinä tapauksessa, että asiakas vuokraa HPY:n rekrytoiman ja välittämän työntekijän jonkin toisen yrityksen kautta vastaavana aikana. (HPL 2006b.)

Näiden kahden yllä olevan sitaatin ristiriitaisuus on ilmeistä. Vuokratyöntekijää ei saa estää työllistymästä käyttäjäyritykseen, mutta vuokrausyrityksellä on oikeus periä korvaus jos työntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen. Käytännössä HPL:n yleisten sopimusehtojen noudattaminen voi johtaa siihen, että vuokrausyritysten toimiessa niiden mukaisesti ne estävät työntekijää työllistymästä.

Lisäksi on otettava huomioon, että HPL:n yleisissä sopimusehdoissa kohdassa 6.1 todetaan, että vuokrausyrityksellä on oikeus periä rekrytointipalkkio myös ”kolmen (3) kuukauden kuluessa sopimuksen päättymisestä lukien” (HPL 2006b). Toisin sanoen palkkio voidaan periä HPL:n yleisten sopimusehtojen mukaan myös vuokratyöntekijän työsuhteen päätyttyä. Vuokrausyrityksellä on siis tämän perusteella oikeus estää työntekijän työllistymistä senkin jälkeen kun vuokratyösuhde on jo päättynyt. Työministeriön laaja yhteistyö vuokrausyritysten kanssa johtaa ihmettelemään sitä, onko työministeriö edes tietoinen tästä seikasta. Kysyin työministeriön edustajalta työministeriön kantaa rekrytointipalkkioon ja hän vastasi seuraavasti:

Jotkut vuokratyönantajat ottavat maksun, toiset eivät. Myös työhallinto vuokraa työntekijöitä, se ei ota maksua, jos sen välittämä työntekijä työllistyy toiseen yritykseen. (Työministeriön edustaja.)

Työministeriöllä ei ole kantaa asiaan, koska emme valvo henkilöstöpalveluyrityksiä (Työministeriön edustaja).

Vaikuttaa erittäin ihmeelliseltä, että työministeriö tukee toimintaa, joka ehkäisee työntekijöiden työllistymistä pysyvään työsuhteeseen. Vuokrausyritysten perimää rekrytointimaksua voidaan tarkastella myös lainsäädännön näkökulmasta. Rekrytointimaksun maksaja on käyttäjäyritys ja maksu perustuu vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen sopimukseen. Käytännössä rekrytointimaksun voi nähdä rikkovan sopimusoikeudellista periaatetta siitä, että kahden välisellä sopimuksella ei voi heikentää kolmannen asemaa (Saarinen 2005, 112).

Vaikuttaa siltä, että HPL:n vaikutusvalta työministeriön on vuokratyöhön liittyvien seikkojen kohdalla

erittäin suuri. Tämä on joillekin jopa itsestään selvä asia. HPL:n yhteistyökumppani toteaa yksiselitteisesti, että ”työministeriön tiedot alasta ovat pääosin peräisin suoraan Henkilöstöpalveluyritysten liitolta” (Promenade Researchin edustaja). Tämä näkemys vaikuttaa hyvin todennäköiseltä, sillä ainakin vuokratyön toimimista väylänä vakituiseen työsuhteeseen koskevat ”tiedot” ohjautuvat HPL:n suuntaan. Tämän johdosta kysyin vielä työministeriöstä sitä, kuinka suuri osa työministeriön vuokratyötä koskevista tiedoista on peräisin HPL:sta.

Aivan tarkkaan en osaa tuohon vastata. Varmasti suuri osa liiketoiminnan laajuutta ja työntekijämääriä koskevista tiedoista on siltä peräisin. Työministeriö on kyllä myös pyrkinyt vuokratyötä selvittämään. (Työministeriön edustaja.)

Selvittäessäni vuokratyön toimimiseen väylänä käyttäjäyrityksen työntekijäksi liittyviä kysymyksiä olen noudattanut Pentti Renvallin klassisia tutkimusohjeita. Niiden mukaan ilmiöitä tutkittaessa on ensiarvoisen tärkeää kiinnittää huomio ristiriitoihin. Tämä johtuu siitä, että ristiriidat:

eivät vain osoita, että jonkin tosiasian kohdalla on virhe ja muut seikat voivat silti olla kohdallaan, vaan ne viittaavat siihen, että itse kokonaisuus on rakennettu jollakin tavalla väärin, jolloin se voi muodostua kokonaan horjuvaksi. (Renvall 1965, 232.)

Tätä horjuvaa kokonaisuutta tarkasteltaessa on syytä painottaa, että vuokrausyritysten ja tässä yhteydessä niiden näkökulmaa edustavan HPL:n toiminta tulee ymmärrettäväksi koko toimintaa ohjaavan logiikan eli maksimaalisen taloudellisen hyödyn tavoittelun näkökulmasta. Kuitenkin huomio kiinnittyy ennen kaikkea työministeriön kritiikittömään suhtautumiseen, jonka johdosta on perusteltua väittää, että HPL:n mainospuheet ovat työministeriön toiminnassa muuttuneet yleiseksi totuudeksi. Kritiikittömyyden suhtautumista ei voi selittää sillä, että ”jos taas vuokratyön teettämistä rajoitetaan, tilalle etsitään jotakin muuta, kuten työn teettämistä tilaajasuhdetyönä” (Työministeriö 2007b, 43).

Lopuksi

Amerikkalaisen politiikan tutkijan Robert Reichin mukaan kapitalismin uudessa muutoksessa on pitkälti kysymys siitä, että yrityksillä ei nykyisin ole ollenkaan moraalialia, eikä sitä voi niiltä edes odottaa. Reich on kritisoinut ennen kaikkea sitä, että nykyään korostetaan niin paljon yritysten yhteiskuntavastuun merkitystä. Reichin mukaan yritysten yhteiskuntavastuun painottaminen pohjautuu virheelliseen käsitykseen siitä, että

yritysten tekemät taloudelliset voitot velvoittaisivat ne moraaliseen ja yhteiskuntavastuulliseen käyttäytymiseen. Tilanne on usein ennemminkin päinvastainen, sillä yritysten voittojen maksimointipyrkimyksiin liittyy myös lobbaus työelämän sääntelyä ja työntekijöitä suojelevaa lainsäädäntöä vastaan. (Reich 2007, 169–171.)

Reich kytkee tarkastelunsa niin kutsutun uusliberalistisen poliittisen talousjärjestelmän nousuun, joka on hänen mukaansa johtanut siihen, että huomiota kiinnitetään enemmän tehokkuuteen kuin oikeudenmukaisuuteen (emt., 11; vrt. Patomäki 2007, 29, 73). Tämän kirjoituksen lähtökohtana on ollut työministeriön kritiikiton suhtautuminen työvoimaa vuokraavien yritysten työnantajaliitto HPL:n esittämään kiistanalaiseen tietoon. Työministeriön kritiikiton suhtautuminen asettuu erittäin kyseenalaiseen valoon, etenkin kun pidetään mielessä valtion lakeja säätävä tehtävä ja se, että työlainsäädännön keskeisenä tehtävänä on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen (HE 157/2000; ks. myös Palanko-Laaka 2005, 7). Pyrkimään edistämään markkinaprosesseja työministeriö kuitenkin uhkaa unohtaa tehtävänsä. Tämä johtuu siitä, että ihanteellinen markkinaprosessi ja ihanteellinen lainsäädäntöprosessi eroavat ratkaisevalla tavalla toisistaan, johtuen yksinkertaisesti siitä, että ne toteuttavat eri tarkoitusta. Ihanteellinen

markkinaprosessi tähtää tehokkuuteen, ihanteellinen lainsäädäntöprosessi oikeudenmukaisuuteen. (Rawls 1988, 207–208.)

Oikeudenmukaisten pelisääntöjen luominen edellyttää valtionhallinnon taholta kriittisyyttä etujärjestöjen suorittamaa lobbausta kohtaan. Työministeriön kritiikittömän suhtautumisen tarkastelu kiinnittääkin huomion siihen millaisten tietojen varassa työvoimapolitiittisia päätöksiä tehdään. On kuitenkin korostettava, että yhteen esimerkkitapaukseen perustuvaan tarkasteluun on syytä suhtautua kriittisesti. Kysymys on siitä, onko kyseessä yksittäistapaus vai kuvaako se jotain laajempaa toimintakulttuuria.

Hannu Uusitalon mukaan yhteiskuntapolitiikan tekemiseen liittyy keskeisesti se, että sitä tehdään erilaisten intressien ristiaallokossa. Tällöin valtionhallinnossa tutkimuksiin suhtaudutaan ja niitä käytetään usein sen perusteella tukevatko tutkimuksissa esitetyt tiedot omia näkökantoja. (Uusitalo 2003, 23–24 Kortteisen 2005, 112 mukaan.) Jos näin on, voidaan tässä kirjoituksessa esitetyn tapauksen olettaa todella heijastelevan vallitsevien arvojen ohjaamaa toimintakulttuuria. Joka tapauksessa on tärkeää pohtia, mikä osuus työvoimapolitiittisessa päätöksenteossa on etujärjestöjen lobbauksella ja minkälaisia päätöksiä lobbauksen myötä tehdään. Tätä olisi myös syytä tutkia kriittisestä tiedonintressistä käsin.

Kirjallisuus

- ALASUUTARI, P. (1999). *Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos*. Tampere: Vastapaino.
- AUTOR, D. & HOUSEMAN, S. (2005). *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments*. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 11743. <http://econ-www.mit.edu/files/596>. Haettu 22.10.2007.
- EC (2002). *Proposal for a directive of the European parliament and the council on working conditions for temporary workers*. http://eur-lex.europa.eu/lexUriServ/site/en/com/2002/com2002_0149en01.pdf. Bryssel: Commission of the European communities. Haettu 1.9.2007.
- EK (2007). *Vuokratyö tarvitsee arvonnousun (EK:n johtaja Arto Ojala mtv3.fi:n haastattelussa 15.06.2007)*. <http://www.mtv3.fi/luutiset/nettivirus.shtml/536069?ojala>. Haettu 20.9.2007.
- FORDE, C. & SLATER, G. (2005). *Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation*. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 249–271.
- GARCÍA-PÉREZ, I.J. & MUÑOZ-BULLÓN, F. (2005). *Temporary Help Agencies and Occupational Mobility*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67, 163–180.
- HE 157/2000. *Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi*. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>. Haettu 10.12.2007.
- HPL (2005). *Palanko-Laakan esityksissä on unohdettu työllisyysvaikutukset*. http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/ajankohtaista/index.php?we_objectID=3472&pid=1079. Haettu 22.5.2007.
- HPL (2006A). *Henkilöstöpalveluala on merkittävä työllistäjä - vahva kasvu jatkuu ja pelisääntöjä tiukennetaan*. http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/index.php?we_objectID=4164. Haettu 1.9.2007.
- HPL (2006B). *Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot*. http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedostot/HPL_YSE_2006.pdf. Haettu 25.9.2007.
- HPL (2007A). *Henkilöstövuokraus työllistää - alalla on selvät pelisäännöt*. http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/ajankohtaista/index.php?we_objectID=526. Haettu 15.5.2007.
- HPL (2007B). *HPL:n jäsentutkimus 2007. HPL:n lehdistötilaisuus 4.6.2007*. http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedostot/jaSENTutkimus_lehdistotilaisuus_040607_materiaali.pdf. Haettu 9.7.2007.

- HPL (2008). *Henkilöstöpalveluryitykset työnantajina*. http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liiton_toiminta/henkilostopalveluryitykset_tyonantajina.php. Haettu 2.3.2008.
- HPL & TYÖMINISTERIÖ (EI PÄIVÄYSTÄ). *Oiva Väylä työelämään! Henkilöstövuokraus - opas työnhakijalle*. http://www.mol.fi/toimistot/helsinki/kluuvi/oiva_vayla_julkaisu.pdf. Haettu 20.9.2007.
- KORTTEINEN, M. (1992). *Kunniain kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hämeenlinna: Hanki ja jää.
- KORTTEINEN, M. (2005). *Kulttuurin tutkimuksen rajoista*. *Sociologia*, 42, 110–136.
- KVASNICKA, M. (2005). *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* Berlin: Humboldt University. <http://141.20.100.9/papers/pdf/SFB649DP2005-031.pdf>. Haettu 20.10.2006.
- LEHTO, A.-M., LYLÄ-YRJÄNÄINEN, M. & SUTELA, H. (2005). *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291*. Helsinki: Hakapaino.
- MELIN, H., BLOM, R. & PYÖRIÄ, P. (2002). *Tietoyhteiskunta, tietotyö ja ammattirakenteen muutos 2000*. Koodikirja. <http://www.fsd.uta.fi/laineistot/luettelo/FSD1177/cbF1177.pdf>. Haettu 7.9.2007.
- MYLLYNIEMI, S. (2006). *Nuorisobarometri 2006*. Teoksessa T.-A. Wilska (toim.) *Uskon asia. Nuorisobarometri 2006*. Helsinki: Nykypaino.
- NIENHÜSER, W. & MATIASKE, W. (2006). *Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries*. *Industrial Relations Journal*, 37, 64–77.
- PALANKO-LAAKA, K. (2005). *Määräaikaisten työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet*. *Työhallinnon julkaisu 359*. Helsinki: Valopaino.
- PATOMÄKI, H. (2007). *Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot*. Helsinki: WSOY.
- PROMENADE RESEARCH (2007). *Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus 2007*. http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedot/Valtakunnallinen_vuokratyontekijaetutkimus_04062007_promenade.pdf. Haettu 4.8.2007.
- RAWLS, J. (1988). *Oikeudenmukaisuusteoria*. Suomentanut Terho Pursiainen. Juva: WSOY.
- REICH, R. (2007). *Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy and Everyday Life*. New York: Alfred A. Knopf.
- RENVALL, P. (1965). *Nykyajan historiantutkimus*. Porvoo: WSOY.
- ROBBINS, S. (1996). *Organizational behavior. Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- SAARINEN, M. (2005). *Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas*. Helsinki: Edita.
- STANWORTH, C. & DRUKER, J. (2004). *Temporary agency labour in the UK*. Teoksessa J. Burgess & J. Connell (toim.) *International Perspectives on Temporary Agency Work*. London: Routledge.
- TUPO2-TYÖRYHMÄ (2006). *Väyliä työhön. Tupo2-työryhmän mietintö. Työhallinnon julkaisu 361*. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj361.pdf. Haettu 3.3.2007.
- TYÖMINISTERIÖ (2006). *Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2005*. Kopio tekijän hallussa.
- TYÖMINISTERIÖ (2007A). *Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2006*. Kopio tekijän hallussa.
- TYÖMINISTERIÖ (2007B). *Määräaikaista työsuhteita selvittävän työryhmän raportti*. *Työhallinnon julkaisu 375*. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj375.pdf. Haettu 3.11.2007.
- TÄYSISTUNNON PÖYTÄKIRJA PTK 23/2006 vp. *Valtioneuvoston selonteko siirtymäaikaisin vaikutuksista sekä työvoiman ja palvelujen vapaan liikkuvuuden vaikutuksista työmarkkinatilanteeseen eri aloilla*. http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ptk_23_2006_ke_p_1.shtml. Haettu 18.9.2007.
- UUSITALO, H. (2003). *Sociologia ja yhteiskuntapolitiikka: valtaa vai vallattomuutta? Esitelmä sosiologipäivillä 28.3.2003*. *Julkaisematonta käsikirjoitus*.
- VARAMIESPALVELU-YHTIÖT (2005). *Vuokratyötutkimus. Taloustutkimus*. Kopio tekijän hallussa.
- VARAMIESPALVELU-YHTIÖT (2007). *Vuokratyötutkimus. Taloustutkimus*. Kopio tekijän hallussa.
- VIITALA, R., VETTENSAARI, M. & MÄKIPELKOLA, J. (2006). *Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302*. Helsinki: Hakapaino.