



UNIVERSITY
OF TURKU

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR Saksanen, Juho; Einiö, Elina; Tanskanen, Antti O.

TITLE Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu
vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä
työpaikoissa

YEAR 2022

VERSION Publisher's PDF

CITATION Juho Saksanen, Elina Einiö, Antti O. Tanskanen (2002).
Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu
vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä
työpaikoissa. Yhteiskuntapolitiikka 87 (2022):3.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022060844691>



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen -
lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä työpaikoissa

JUHO SAKSANEN & ELINA EINIÖ & ANTTI O. TANSKANEN

Artikkelissa tarkastellaan vakituisten työntekijöiden työelämän laatua sen mukaan, käytetäänkö työpaikalla vuokratyövoimaa vai ei. Tulosten mukaan vuokratyövoiman käyttö on yhteydessä vakituisten työntekijöiden heikompiin mahdollisuuksiin kehittää ammattitaitoaan, lisääntyneeseen kiireessä työskentelyyn sekä työntekijöiden eriarvoiseen kohteluun.

.....
English summary at the end of the article

Johdanto

Työvoiman vuokraamisella tarkoitetaan toimintaa, jossa vuokrausyritys tekee työsopimuksen työntekijän kanssa ja välittää työvoimaa asiakkaalle eli käyttäjäyritykselle, jossa työntekijä työskentelee (Ashford ym. 2007; Viitala & Mäkipelkola 2005). Vuokratyön ominaispiirteinä on se, että vuokratyöntekijällä on kaksi työnantajaa: vuokrausyritys ja käyttäjäyritys (Tanskanen 2013; Håkansson & Isidorsson 2015). Vuokrausyritys on vuokratyöntekijän varsinaisen työnantaja, jolla on vastuu palkanmaksusta ja sosiaalikulusta. Itse työ tehdään käyttäjäyrityksen tiloissa ja sen johdon ja valvonnan alaisena. Käyttäjäyritys ei ole työsuhteen osapuoli, vaan se on solminut liikesuhteen työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa (Lähteenmäki 2013, 29). Käyttäjäyrityksen vastuulla on esimerkiksi työhön perehdyttäminen ja työn ohjaus (TEM 2013, 5). Vuokratyövoiman käyttöä perustellaan usein sen helppoudella, edullisuudella sekä sillä, että vuokratyöntekijän saa tarvittaessa joustavasti ja nopeasti töihin esimerkiksi sesonkiaikoina (Houseman 2001; Houseman ym. 2003; Viitala ym. 2006; Holst ym. 2010; Huotari & Pitkänen 2013; Hall 2006; Lähteenmäki

2013; Svalund ym. 2018). Lisäksi erityistaitojen saaminen yritykseen ja työntekijöiden seulominen ennen varsinaista rekrytointia ovat tyypillisiä perusteluita vuokratyövoiman käytölle (Kalleberg ym. 2003).

Tilastokeskuksen (2019) mukaan Suomessa vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista vuonna 2019 oli noin 2 prosenttia. Vuonna 2018 noin 40 prosenttia vuokratyöntekijöistä työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa ja noin 40 prosenttia teki osa-aikatyötä. Osan työsuhde oli määrä- ja osa-aikainen. Vuokratyöntekijöistä noin joka kolmas työskenteli kokoaikaisessa vakituudessa työsuhteessa. (Sutela ym. 2019, 66.) Vuokratyövoiman käyttäminen kuitenkin koskettaa huomattavasti tätä suurempaa joukkoa työntekijöitä. Noin 25 prosenttia Tilastokeskuksen vuoden 2014 työolotutkimukseen vastanneista palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyövoimaa (Sutela & Lehto 2014, 43). Vuoden 2018 työolotutkimuksessa jopa 42 prosenttia palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyövoimaa tai ostopalveluita (Sutela ym. 2019, 77). Vuokratyövoiman käyttäminen saattaa olla yhteydessä sitä käyttävien työnantajien vakituisen henkilöstön työelämän laatuun,

mutta aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa ei ole systemaattisesti selvitetty vakituisten työntekijöiden työelämän laatua sen mukaan, käytetäänkö työpaikalla vuokratyövoimaa vai ei. Laadullisiin aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että vuokratyövoiman käyttämisellä voi olla pääasiassa kielteisiä seurauksia vakituisten työntekijöiden työelämän laadulle (Tanskanen 2008; Viitala & Mäkipelkola 2005). Koska aiempien tutkimusten tulokset perustuivat pieniin ja epäedustaviin aineistoihin, ei niitä voida yleistää palkansaajien tasolle. Nyt käsillä olevassa tutkimuksessa käytämme kansallisesti edustavaa Työolobarometri-kyselyaineistoa vuodelta 2015 ja vertaamme vakituisten työntekijöiden työelämän laatua työpaikoilla, joissa käytetään vuokratyövoimaa ja joissa vuokratyövoimaa ei käytetä.

Työelämän laatu

Viimeisten vuosikymmenten aikana työelämän laatua on tutkittu runsaasti sekä Suomessa että kansainvälisesti (esim. Green 2006; Kalleberg 2011; Muñoz de Bustillo ym. 2011; Sutela & Lehto 2014; Ojala ym. 2015). Tutkimuksissa on käsitelty erilaisia työelämän laadun mittareita, jotka voidaan karkeasti jakaa objektiivisiin ja subjektiivisiin. Keskeisiä työelämän laadun objektiivisiä mittareita ovat esimerkiksi palkka sekä työsuhteen kesto. Subjektiivisiä mittareita taas ovat muun muassa työtyytyväisyys sekä mahdollisuudet uuden oppimiseen työssä. (Green & Mostafa 2012; Anttila ym. 2010, UNECE 2015.) Francis Greenin (2006) klassisessa jaottelussa työelämän laatu rakentuu kuudesta osatekijästä, jotka ovat palkka, työsuhteen pysyvyys, työn vaatima ammattitaito, työn vaatima ponnistus, työn sallima harkintavalta sekä työtyytyväisyys. Green ja Tarek Mostafa (2012) puolestaan määrittelevät työelämän laadulle neljä eri pääulottuvuutta: ansiotulot ja tulojen oikeudenmukaisuus, työsuhteen varmuus ja mahdollisuudet edetä uralla, työn sisällölliset tekijät (esim. työn vaatimat taidot, autonomia, fyysisen ympäristö turvallisuus ja työn intensiteetti) sekä työaikaan liittyvät tekijät (esim. työskentelyajat sekä niiden joustavuus).

Useita edellä mainittuja työelämän laadun mittareita on käytetty tutkimuksissa, joissa on verrattu vuokratyöntekijöiden työelämän laatua suhteessa vakituisiin työntekijöihin. Antti Tanskanen (2012) tutkimuksessa vertailtiin vuokratyönteki-

jöitä ja vakituisia työntekijöitä ja havaittiin, että vuokratyöntekijät saivat todennäköisemmin vain vähäisiä tuloja ja jäivät todennäköisemmin tulospalkkioiden, työnantajan tarjoaman koulutuksen sekä työhön liittyvistä riskeistä informoimisen ulkopuolelle. Kansainvälisissä tutkimuksissa on ilmennyt, että vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on vakituisia työntekijöitä huonompi esimerkiksi Italiassa ja Espanjassa (Arranz ym. 2017) sekä Yhdysvalloissa (Kalleberg ym. 2000). Kristina Håkanssonin ja Tommy Isidorssonin (2015) tutkimuksessa havaittiin, että ruotsalaiset vuokratyöntekijät pääsevät harvemmin osallistumaan muutos- ja kehitysprojekteihin ja käyvät vähemmän kehityskeskusteluita kuin vakituiset työntekijät. Ruotsalaiset vuokratyöntekijät kokevat vakituisia enemmän työn epävarmuutta, vaikka työsuhteen tyyppiä lukuun ottamatta heidän asemansa työpaikalla olisi vastaava kuin vakituksilla työntekijöillä (Håkansson & Isidorsson 2015). Australiaa koskevassa tutkimuksessa selvisi, että vuokratyöntekijöiden mahdollisuudet edetä urallaan ovat heikkomat, heille annetaan vähemmän haastavia työtehtäviä, heillä on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja heidän työtyytyväisyytensä on heikompi kuin vakituksilla työntekijöillä (Aletraris 2010). Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden on havaittu olevan vakituisia työntekijöitä heikompi myös esimerkiksi Hollannissa (de Graaf-Zijl 2012).

Onko vuokratyövoiman käyttämisellä sitten yhteys käyttäjäyritysten vakituisen henkilöstön työelämän laatuun? Yhtäältä on esitetty, että vuokratyövoiman käyttäminen voi olla yhteydessä muiden työntekijöiden sitoutumiseen (Biggs & Swailes 2006) ja saattaa lisätä epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa, koska vuokratyöntekijöiden läsnäolo viestittää muille työntekijöille, etteivät he ole työnantajalle korvaamattomia (Viitala & Mäkipelkola 2005, 79–80; Houseman 2001; Sennett 2007, 155; Kraimer ym. 2005). Toisaalta vuokratyövoiman käyttäminen voi suojata muita työntekijöitä työn epävarmuudelta: työnantajan vähentäessä työntekijöitä, ovat vuokratyöntekijät ensimmäisiä lähtijöitä. Lisäksi vuokratyöntekijöiden käyttö voi johtaa vakituisen henkilöstön siirtämiseen enemmän kokemusta, hiljaista tietoa ja osaamista vaativiin tehtäviin vuokratyöntekijöiden tehdessä rutiininomaisempia tehtäviä. (Holst ym. 2010.) Vuokratyöntekijät voivat vähentää muiden työntekijöiden työn kuormittavuutta, mikä puolestaan saattaa olla yhteydessä työelämän laadun

paranemiseen. Riitta Viitalan ja Jutta Mäkipelkolan (2005) haastattelemat työntekijät kuitenkin mielsivät, että vuokratyövoiman käyttö lisää työpaikoilla muiden työntekijöiden kuormitusta, koska vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen ja opastaminen pidentävät työpäiviä ja lisäävät vastuuta työn sujumisesta ja laadusta. Vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välinen eriarvoisuus, esimerkiksi koulutukseen pääsyssä, voi aiheuttaa negatiivisia tunteita työyhteisössä sekä jännitteitä vuokratyöntekijöiden ja vakituisten henkilöstön välillä (Viitala & Kantola 2015). Myös esimerkiksi palkkaerojen on huomattu heikentävän vakituisten henkilöstön työmotivaalia erityisesti tilanteissa, joissa vuokratyöntekijöille maksetaan enemmän (Houseman ym. 2003). Eriarvoisuuden ja ulkopuolisuuden kokemusten on lisäksi havaittu vaikeuttavan tiedonkulkua työpaikoilla (Miltacher 2008), minkä vuoksi vuokratyöntekijöiden työsuhteiden epävarmuus saattaa vaikuttaa työyhteisöön siten, että työhön liittyvän tiedon välittäminen myös muiden työntekijöiden keskuudessa heikentyy. Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ole systemaattisesti tutkittu työpaikkojen vakituisten henkilöstön työelämän laatua sen mukaan, käytetäänkö työpaikalla vuokratyövoimaa vai ei.

Tutkimuksen tarkoitus

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vakituisten työntekijöiden kokemuksia työelämänsä laadusta sen mukaan, käytetäänkö heidän työpaikallaan vuokratyövoimaa vai ei. Vakituiseksi työntekijöiksi on määritelty ne työntekijät, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla ja tekevät kokoaikatyötä. Vakituiset työntekijät on jaettu kahteen ryhmään sen mukaan, onko heidän työpaikallaan käytetty vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana vai ei. Jako perustuu vastaajan omaan arvioon vuokratyövoiman käytöstä.

Työelämän laadun mittarit ovat seuraavat: kokemus työn epävarmuudesta, mahdollisuus ammatitaidon kehittämiseen, mahdollisuus uuden oppimiseen työssä, pääsy palkalliseen koulutukseen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhönsä liittyvissä asioissa, kokemus työpaikalla liikkuvan tiedon avoimuudesta, tunne arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä kiireessä työskenteleminen.

Tarkasteltavat mittarit on valittu Greenin (2006) teosta soveltaen niin, että myös vuokratyöntekijöiden kohtaamat yleisimmät ongelmat on otettu mukaan analyysiin. Työn vaatimaa ammattitaitoa tarkastelemme mahdollisuuksina kehittää ammattitaitoaan, mahdollisuuksina oppia uutta sekä pääsynä palkalliseen koulutukseen. Työn vaatimaa ponnistusta tarkastelemme työntekijöiden kiireessä työskentelemisen avulla. Työn sallimaa harkintavaltaa vastaa tässä tutkimuksessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Työn ja työsuhteen turvallisuutta käsittelemme kokemuksena työn epävarmuudesta. Lisäksi tarkasteluun on valittu muutama vuokratyöntekijöiden kohtaama tyypillinen ongelma: työpaikoilla liikkuvan tiedon avoimuus, tunne arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

Varsinainen tutkimuskysymys on seuraava: Onko vuokratyövoimaa käyttävien ja ei-käyttävien työpaikkojen vakituisten työntekijöiden työelämän laadussa eroja, kun otetaan huomioon työntekijän sosiodemografiset ominaisuudet ja työpaikan toimiala sekä henkilömäärä?

Tutkimuksemme hypoteesi on, että vuokratyövoimaa käyttävissä työpaikoissa työntekijöiden työelämän laatu on heikompi kuin työpaikoissa, joissa ei käytetä vuokratyövoimaa. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että vuokratyövoiman käyttämisellä voi olla kielteisiä vaikutuksia työpaikan muiden työntekijöiden työelämän laatuun (esim. Biggs & Swailes 2006; Viitala & Mäkipelkola 2005), mutta aiheesta ei ole tehty systemaattista tutkimusta.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksessa käytetään vuoden 2015 Työolobarometriä, jonka työ- ja elinkeinoministeriö on teettänyt Tilastokeskuksella. Työolobarometrien avulla selvitetään vuosittain työelämään liittyviä tekijöitä palkansaajien näkökulmasta. Vuoden 2015 Työolobarometri soveltuu hyvin työelämän laadun tutkimiseen, koska siihen on lisätty työntekijöiden työhön liittyviä kokemuksia koskevia kysymyksiä. Työolobarometri kerättiin 10.8.–25.9.2015 ja sen perusjoukkoon kuuluvat suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia. Otantamenetelmänä oli yksinkertainen satunnaisotanta ja vastausprosentti oli 84 prosenttia. Ky-

selyyn vastasi yhteensä 1 741 palkansaajaa. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Tätä tutkimusta varten aineistoon on otettu mukaan vakituiset työntekijät, jotka tekevät kokoaikatyötä. Aineistosta on rajattu pois ne työntekijät, jotka eivät työskentele toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella tai tee kokoaikatyötä eli käytännössä määräaikaiset, osa-aikaiset ja vuokratyöntekijät. Näin vältämme sen mahdollisuuden, että vastaukset kertoisivat ensisijaisesti erilaisiin työn muotoihin liittyvistä ongelmista. Kirjoittaessamme artikkelissa vakituisista työntekijöistä tarkoitamme vain niitä työntekijöitä, joiden työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja jotka tekevät kokoaikatyötä. Vuokratyöntekijöiden pieni määrä (14 henkilöä) ei mahdollistanut heidän työelämänsä laadun tutkimista työolobarometrin avulla. Työolobarometrissa vakituisia työntekijöitä oli yhteensä 77 prosenttia vastaajista, ja heistä 95 prosenttia vastasi kysymykseen vuokratyöntekijöiden käytöstä työpaikallaan. Tutkimusaineiston kooksi muodostui 1 284 palkansaajaa (taulukko 1).

Vuokratyövoiman käyttöä työpaikoilla selvitetiin kysymällä, ”onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana käytetty vuokratyöntekijöitä?”. Tutkimusaineiston vastaajista 28 prosenttia ilmoitti, että heidän työpaikallaan oli käytetty vuokratyövoimaa. Taustatietoina tutkimuksessa käytettiin tietoa vastaajan sukupuolesta, iästä, koulutuksesta, sosioekonomisesta asemasta ja työsuhteen kestosta. Sukupuoli on jaettu naisiin ja miehiin. Iän mukaan vastaajista on muodostettu kolme ryhmää: 15–34-vuotiaat, 35–49-vuotiaat ja 50–64-vuotiaat. Työolobarometrissa vastaajan koulutusta kysytään kuuden eri vastausvaihtoehdon avulla: ei perusasteen jälkeistä koulutusta / tieto puuttuu, keskiaste, alin korkea-aste, alempi korkeakouluaste, ylempi korkeakouluaste ja tutkijakoulutusaste. Tässä vastaajan koulutus on jaettu kahteen ryhmään: niihin, jotka ovat käyneet enintään keskiasteen koulutuksen, ja niihin, jotka ovat käyneet vähintään alimman korkea-asteen koulutuksen. Sosioekonominen asema on luokiteltu työolobarometrin mukaisesti kolmeen ryhmään: ylempiin toimihenkilöihin, alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (taulukko 1).

Yksilöiden sosiodemografisten ominaisuuksien lisäksi tutkimuksessa käytettiin tietoa työnantajan toimialasta ja työntekijöiden henkilömäärästä. Työpaikan toimialaa työolobarometrissa kysytään sekä tarkasti että karkeasti. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty työolobarometrin karkeaa toimi-

alajaottelua, jossa vastausvaihtoehtoina ovat teollisuus/rakennus/kaivos, yksityiset palvelut, valtion palvelut, kuntien palvelut ja muut/sekalaiset. Tutkimuksessamme vastaajan työpaikan toimiala on jaoteltu kolmeen ryhmään, jotka ovat valtion ja kuntien palvelut, yksityiset palvelut sekä teollisuus-, rakennus- ja kaivosala. Muut/sekalaiset-ryhmä on poistettu analyyseista. Työolobarometrissa työpaikan henkilömäärää kysytään 11 eri vastausvaihtoehdon avulla, joista pienimmässä ryhmässä on 1–4 henkilöä ja suurimassa 1 000 henkilöä tai enemmän. Tässä työpaikat on jaettu henkilömäärän mukaan kolmeen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat työpaikat, joissa työskentelee 1–9 henkilöä, seuraavassa 10–249 ja kolmannessa ryhmässä 250 henkilöä tai enemmän. Taustamuuttujien osalta ne, joilta tieto puuttuu, on poistettu analyyseista. Tutkimusväestön jakauma taustatietojen mukaan on esitetty taulukossa 1. Valittujen taustamuuttujien on aiemmassa tutkimuksessa havaittu olevan yhteydessä sekä työsuhteen tyyppiin, että työelämän laatuun (Green 2006; Tanskanen 2012; Berglund 2007; Ojala ym. 2015; De Cuyper ym. 2009).

Vuokratyötä käyttävissä työpaikoissa oli vakituisina työntekijöinä enemmän miehiä kuin naisia, kun taas vuokratyötä ei-käyttävissä työpaikoissa naisia oli enemmistö. Vuokratyötä käyttävissä työpaikoissa oli suurempi osuus 15–34-vuotiaita ja pienempi osuus 50–64-vuotiaita kuin vuokratyötä ei-käyttävissä työpaikoissa. Enintään keskiasteen koulutuksen suorittaneita, työntekijäryhmään kuuluvia ja ylempiä toimihenkilöitä oli vuokratyötä käyttävissä työpaikoissa suurempi osuus kuin vuokratyötä ei-käyttävissä työpaikoissa. Alempien toimihenkilöiden osuus oli vuokratyötä ei-käyttävillä työpaikoilla suurempi kuin vuokratyötä käyttävillä. Vuokratyötä käyttävien työpaikkojen vakituisten työntekijöiden työsuhteet olivat useimmin kestoltaan 0–1 tai 2–5 vuotta, ja työpaikan toimiala oli useimmin teollisuus-, rakennus- ja kaivosala, harvemmin yksityiset palvelut ja selvästi harvemmin valtion ja kuntien palvelut. Työpaikan henkilömäärä oli useammin 250 henkilöä tai enemmän niiden vakituisten työntekijöiden kohdalla, joiden työpaikalla käytettiin vuokratyövoimaa.

Tutkimuksessa on käytetty yhdeksää työntekijöiden työelämän laatua mittaavaa vastemuuttujaa. Tarkastelun kohteena ovat kokemus työn epävarmuudesta, mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen, mahdollisuus työssä oppimiseen, pääsy palkalliseen koulutukseen, työntekijöiden vai-

Taulukko 1. Tutkimusväestön jakautuminen taustamuuttujien mukaan, 18–64-vuotiaat vakituiset työntekijät Suomessa vuonna 2015 (N = 1 284)

	N	%	Vuokratyövoiman käyttö työpaikalla %	
			Kyllä	Ei
Sukupuoli				
Mies	661	51,5	61,8	47,4
Nainen	623	48,5	38,2	52,6
Yhteensä	1 284	100,0	100,0	100,0
Ikä				
15–34-vuotiaat	266	20,7	23,6	19,6
35–49-vuotiaat	491	38,3	38,5	38,2
50–64-vuotiaat	526	41,0	37,9	42,2
Yhteensä	1 283	100,0	100,0	100,0
Koulutus				
Enintään keskiasteen koulutus	686	53,4	56,0	52,4
Vähintään alin korkea-aste	598	46,6	44,0	47,6
Yhteensä	1284	100,0	100,0	100,0
Sosioekonominen asema				
Ylempi toimihenkilö	402	31,3	36,0	29,5
Alempi toimihenkilö	494	38,5	29,9	41,9
Työntekijä	387	30,2	34,1	28,6
Yhteensä	1 283	100,0	100,0	100,0
Työsuhteen kesto				
0–1 vuotta	147	11,4	12,6	11,0
2–5 vuotta	287	22,4	23,9	21,7
6–46 vuotta	850	66,2	63,5	67,3
Yhteensä	1 284	100,0	100,0	100,0
Työpaikan toimiala				
Valtion ja kuntien palvelut	407	32,3	18,4	37,8
Yksityiset palvelut	522	41,4	39,3	42,2
Teollisuus-, rakennus- ja kaivosala	332	26,3	42,3	20,0
Yhteensä	1 261	100,0	100,0	100,0
Työpaikan henkilömäärä				
1–9 henkilöä	272	21,3	9,9	25,7
10–249 henkilöä	824	64,4	62,2	65,3
250 henkilöä tai enemmän	183	14,3	27,9	8,9
Yhteensä	1 279	100,0	100,0	100,0

kutusmahdollisuudet työhönsä liittyvissä asioissa, kokemus työpaikalla liikkuvan tiedon avoimuudesta, tunne arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja kiireessä työskenteleminen. Kaikkia muuttujia on käsitelty niin, että huonompaa työelämän laatua kuvastavat vastaukset saavat korkeammat arvot kuin

parempaa työelämän laatua kuvaavat vastaukset, ja lopulta niin, että huonompaa työelämän laatua kuvaavat vastaukset saavat arvon 1 ja parempaa työelämän laatua kuvaavat vastaukset saavat arvon 0. Työelämän laadun mittarit ja niiden sisältämät muuttujat on esitetty taulukossa 2 ja liitetäulukossa 1 (ks. www.julkari.fi).

Taulukko 2. Työelämän laadun mittarit ja niiden sisältämät muuttujat

Työelämän laadun mittarit	Muuttujat (Työolobarometri 2015)
Kokemus työn epävarmuudesta	<ul style="list-style-type: none"> [K21c_6] Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy. [K22_1] Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana, Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi? [K22_2] Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana: Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne?
Mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen	[K26_3] Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?
Mahdollisuus uuden oppimiseen	[K20b_2] Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne?
Pääsy palkalliseen koulutukseen	[K21b_1] Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> [K11a_1] Voitteko vaikuttaa: Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? [K11a_2] Voitteko vaikuttaa: Työtahtiinne? [K11a_3] Voitteko vaikuttaa: Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)? [K11a_4] Voitteko vaikuttaa: Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne?
Tiedon avoimuus	[K21c_4] Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
Tunne arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä	<ul style="list-style-type: none"> [K49a] Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä? [K49b] Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne?
Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu	[K21c_5] Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
Kiireessä työskentely	[K42a] Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla?

Kokemusta työn epävarmuudesta on tarkasteltu kolmesta kysymyksestä muodostetun summamuuttujan avulla. Kysymykset kuvaavat työpaikan varmuutta, irtisanomisen uhkaa ja lomautuksen uhkaa. Summamuuttuja on analyysia varten jaettu siten, että suurta epävarmuutta kokevat vastaajat saavat arvon 1 ja muut arvon 0. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia kuvaava muuttuja on muodostettu neljästä eri kysymyksestä, jotka kuvaavat työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviinsä, työtahtiin, työtilaan ja töiden jakamiseen ihmisten kesken. Summamuuttuja on jaettu siten, että ne vastaajat, joilla on enintään jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia, saavat analyysissa arvon 1 ja muut saavat arvon 0. Tunnetta

arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä kuvaava muuttuja on muodostettu kahdesta kysymyksestä, jotka kuvaavat yhdessä tekemisen ja yhteisöllisyyden tunnetta sekä kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden arvostusta vastaajan työtä kohtaan. Vähäistä arvostusta ja yhteisöllisyyttä kokevat saavat arvon 1, muut saavat arvon 0 (liitetaulukko 1, www.julkari.fi). Tutkimuksessa käytettyjen summamuuttujien yhtenäisyys oli hyvä reliabiliteettikerroin Cronbachin alphan mukaan määriteltynä (kokemus työn epävarmuudesta 0,654, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet 0,689, tunne arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä 0,698). Minkään muuttujan pois jättäminen ei olisi parantanut reliabiliteettikertoimia.

Mahdollisuutta ammattitaidon kehittämiseen (vain vähän tai ei ollenkaan = 1, ainakin jossain määrin = 0), mahdollisuutta uuden oppimiseen (huonot mahdollisuudet = 1, hyvät mahdollisuudet = 0), palkalliseen koulutukseen pääsyä (ei ole pääsyä koulutukseen = 1, on pääsy koulutukseen = 0), tiedon avoimuutta (tietoja ei välitetä avoimesti = 1, tietoja välitetään avoimesti = 0), työntekijöiden tasapuolista kohtelua (työntekijöitä ei kohdella tasapuolisesti = 1, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti = 0) ja kiireessä työskentelyä (melko tai hyvin usein kiire = 1, enintään silloin tällöin kiire = 0) kuvaavat muuttujat on muodostettu käyttäen kuhunkin yhtä kysymystä.

Tässä tutkimuksessa on haluttu kuvata heikkoa työelämän laatua logistisen regressiomallin keinoin dikotomisoituja vasteita käyttäen, koska useimpien alkuperäisten Likert-asteikollisten muuttujien jakaumat olivat sellaisia, että kaikissa luokissa ei ollut riittävästi vastauksia lineaarisesta regressiomallia varten. Vasteen dikotomisointi on toki hävittänyt jonkin verran arvokasta informaatiota, ja sen vuoksi olemme tehneet vielä lisäanalyysit ordinaalisen regression avulla. Ordinaalisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja eli vähäisempi työelämän laatu – eri indikaattoreilla mitattuna – on järjestysasteikollinen muuttuja.

Menetelmänä on käytetty ristiintaulukointia, khiin neliö -testiä ja logistista regressioanalyysia. Regressioanalyysin avulla voidaan tutkia vakituisten työntekijöiden työelämän laatua vuokratyötä käyttävissä ja ei-käyttävissä työpaikoissa niin, että myös työntekijöiden sosiodemografiset ominaisuudet (sukupuoli, ikä, koulutus, sosioekonominen asema, työsuhteen kesto) sekä työpaikan ominaisuudet (työnantajan toimiala, työntekijöiden henkilömäärä) otetaan huomioon. Logistisen regressioanalyysin avulla saadaan työntekijäryhmien ristitulosuhte (*odds ratio*), joka kuvaa esimerkiksi tietyn ryhmän vedonlyöntisuhteen (*odds*) vähäisille vaikutusmahdollisuuksille suhteessa toiseen työntekijäryhmään. Ristitulosuhteen arvo 1 tarkoittaisi, että molemmat työntekijäryhmät kokevat vaikutusmahdollisuutensa vähäisiksi keskimäärin yhtä usein. Ristitulosuhte yli 1 tarkoittaisi, että vuokratyötä käyttävien työnantajien vakituiset työntekijät kokevat näin useammin kuin työntekijät, joiden työpaikoilla ei käytetä vuokratyövoimaa. Vastaavasti ristitulosuhte alle 1 tarkoittaisi, että vuokratyötä käyttävien työnantajien työntekijät kokevat näin harvemmin.

Tulokset

Tutkimusaineiston vakituisista työntekijöistä 28 prosenttia ilmoitti, että työpaikalla oli käytetty vuokratyöntekijöitä viimeksi kuluneen vuoden aikana. Ristitaulukoiden ja khiin neliö -testien perusteella havaitaan, että vuokratyötä käyttävien työnantajien vakituisten työntekijöiden työelämän laatu oli heikompi vain joillakin työelämänlaadun ulottuvuuksilla. Heillä oli vähäisemmät mahdollisuudet ammattitaidon kehittämiseen, he kokivat työpaikoilla liikkuvan tiedon vähemmän avoimeksi ja kokivat työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutuvan harvemmin verrattuna vakituisiin työntekijöihin työpaikoissa, joissa vuokratyövoimaa ei käytetty.

Taulukosta 3 ilmenee, että vuokratyövoimaa käyttävien työpaikkojen vakituisista työntekijöistä noin 27 prosenttia koki mahdollisuutensa kehittää ammattitaitoaan enintään vähäisinä, kun vastaava osuus vuokratyövoimaa ei-käyttävien työnantajien työntekijöistä oli 20 prosenttia. Loput työntekijät kokivat, että heillä oli ainakin jossain määrin mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan työpaikallaan (vastausvaihtoehdot ”melko hyvä” ja ”hyvä”). Tulos on tilastollisesti merkitsevä ja laajennettavissa perusjoukkoon ($p = 0,005$). Vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien työntekijöistä 35 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan ei välitetä tietoa avoimesti. Vastaavasti vuokratyövoimaa ei-käyttävien työnantajien työntekijöistä vain 28 prosenttia oli tätä mieltä. Loput vastaajat pitivät tiedonvälitystä työpaikallaan avoimena. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,009$). Vuokratyövoimaa käyttävien työpaikkojen vakituisista työntekijöistä noin 27 prosenttia oli sitä mieltä, ettei työntekijöiden tasapuolinen kohtelu toteudu heidän työpaikallaan. Vuokratyötä ei-käyttävien työnantajien vakituisista työntekijöistä tätä mieltä 21 prosenttia. Loput vastaajat katsoivat työntekijöiden tasapuolisen kohtelun työpaikallaan toteutuvan. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,048$).

Tarkasteltaessa ristiintaulukoiden ja khiin neliö -testien avulla muita työelämänlaadun mittareita havaitaan, että vakituisten työntekijöiden väliset erot koetussa työn epävarmuudessa, mahdollisuuksissa oppia uutta, palkalliseen koulutukseen pääsyssä, arvostuksen ja yhteisöllisyyden kokemuksessa sekä kiireessä työskentelyssä ovat suhteellisen pieniä, eivätkä erot ole tilastollisesti merkitseviä. Toki tilastollisen merkitsevyyden rajan-

Taulukko 3. Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu sen mukaan käyttääkö työnantaja vuokratyövoimaa, p-arvot perustuvat khiin neliö -testiin, 18–64-vuotiaat vakituiset työntekijät Suomessa vuonna 2015 (N = 1 284)

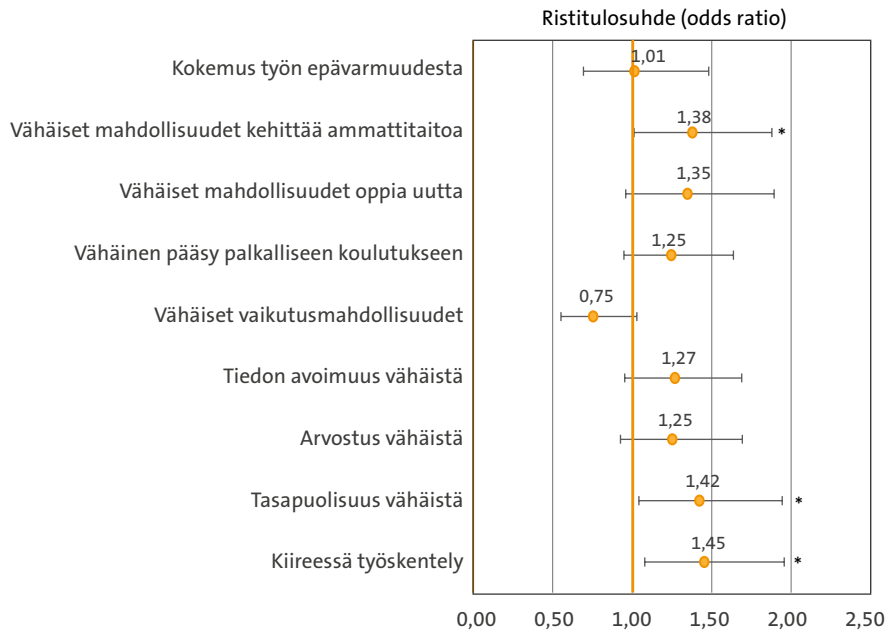
		Käytetäänkö työpaikalla vuokratyövoimaa? %		
		Kyllä	Ei	Yhteensä
Kokemus työn epävarmuudesta (N = 1 284) (p=0,182)	Kyllä	15,7	12,8	13,6
	Ei	84,3	87,2	86,4
Vähäiset mahdollisuudet kehittää ammattitaitoa (N = 1 283) (p=0,005)	Kyllä	27,3	20,1	22,1
	Ei	72,7	79,9	77,9
Vähäiset mahdollisuudet oppia uutta (N = 1 277) (p=0,075)	Kyllä	21,2	17,0	18,2
	Ei	78,8	83,0	81,8
Vähäinen pääsy palkalliseen koulutukseen (N = 1 283) (p=0,112)	Kyllä	47,4	42,5	43,9
	Ei	52,6	57,5	56,1
Vähäiset vaikutusmahdollisuudet (N = 1 284) (p=0,055)	Kyllä	71,2	76,3	74,8
	Ei	28,8	23,7	25,2
Tiedon avoimuus vähäistä (N = 1 280) (p=0,009)	Kyllä	35,1	27,7	29,8
	Ei	64,9	72,3	70,2
Arvostus vähäistä (N = 1 281) (p=0,068)	Kyllä	28,7	23,7	25,1
	Ei	71,3	76,3	74,9
Tasapuolisuus vähäistä (N = 1 279) (p=0,048)	Kyllä	26,5	21,4	22,8
	Ei	73,5	78,6	77,2
Kiireessä työskentely (N = 1 282) (p=0,053)	Kyllä	72,3	66,7	68,3
	Ei	27,7	33,3	31,7
Yhteensä	%	100,0	100,0	100,0
	N	364	920	1 284

veto p-arvojen perusteella on haasteellista, koska näissäkin tekijöissä havaitaan joitain pieniä eroja aineistossa ei-vuokratyöntekijöitä käyttävien työnantajien vakituisten työntekijöiden eduksi. Ainoastaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa vuokratyötä käyttävien työpaikkojen vakituisten työntekijöiden työelämän laatu vaikuttaisi olevan parempi kuin vuokratyötä ei-käyttävien työpaikkojen työntekijöiden. Tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p = 0,055$).

Logistisella regressioanalyysillä voidaan tutkia itsenäistä, muista tekijöistä riippumatonta yhteyttä vuokratyövoiman käytön ja työelämänlaadun välillä. Tulosten mukaan vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien työntekijöiden työelämän laatu on heikompi mahdollisuuksissa kehittää ammattitaitoaan, työntekijöiden tasapuolisessa kohtelussa ja kiireen kokemisessa, kun yksilön sosiodemografiset ominaisuudet ja työnantajan toimiala ja henkilömäärä on otettu huomioon. Vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien vakituiset työntekijät

raportoivat useammin mahdollisuutensa ammattitaidon kehittämiseen vähäisiksi verrattuna vastaaviin työntekijöihin työpaikoissa, joissa vuokratyövoimaa ei käytetty. Vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien vakituisten työntekijöiden heikompi ammattitaidon kehittämisen ristitulosuhde (*odds ratio*) oli 1,38 verrattuna niihin vakituisiin työntekijöihin, joiden työnantajat eivät käyttäneet vuokratyövoimaa. Vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien työntekijöiden vedonlyöntisuhde (*odds*) sille, että työpaikalla ei kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti on 1,42-kertainen muihin vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Vuokratyötä käyttävien työnantajien vakituisten työntekijöiden todennäköisyys kiireessä työskentelylle oli suurempi verrattuna vuokratyötä ei-käyttävien työnantajien vastaaviin työntekijöihin. Heidän ristitulosuhteensa kiireessä työskentelylle oli 1,45. (Kuvio 1.)

Tulosten mukaan vuokratyötä käyttävien työnantajien vakituiset työntekijät kokevat kyseisillä työelämän laadun mittareilla työelämänsä huo-



* p < 0,05

Kuvio 1. Vakituisten työntekijöiden kokemus työelämän laatu (odds ratio) vuokratyötä käyttävissä työpaikoissa verrattuna työntekijöihin, joiden työnantaja ei käytä vuokratyövoimaa (vertailuryhmän odds ratio = 1), logistinen regressioanalyysi, jossa kontrolloitu työntekijän taustaominaisuudet (sukupuoli, ikä, koulutus, sosio-ekonominen asema ja työsuhteen kesto) ja työnantajan toimiala ja henkilöstömäärä (N = 1 284, Työolobarometri 2015).

nommaksi kuin ne vakituiset työntekijät, jotka työskentelevät vuokratyötä ei-käyttävissä työpaikoissa. Muilla työelämän laadun mittareilla tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu (kuvio 1). Läpinäkyvyyden vuoksi logistisen regressioanalyysin tulokset kokonaisuudessaan on raportoitu liitetaulukossa 2 (ks. www.julkari.fi). Mikäli analyysit olisi tehty kaikille palkansaajille – eikä vain vakituisille työntekijöille, jotka tekevät kokoaikatyötä – tulokset olisivat olleet hyvin samanlaiset (liittekuvio 1, www.julkari.fi). Liitetaulukossa 3 (www.julkari.fi) on esitetty lisäanalyysina ordinaalisen regressioanalyysin tulokset. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin logistisessa regressioanalyysissa. Työntekijät, joiden työpaikalla käytetään vuokratyövoimaa ovat todennäköisemmin raportoineet vähäisempiä mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoaan, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutuvan harvemmin ja työskentelevän kiireessä todennäköisemmin. Lisäksi ordinaalisen regressioanalyysin mukaan vuokratyötä käyttävien työpaikkojen vakituiset työntekijät kokevat mahdollisuutensa oppia uutta vähäisemmiksi kuin ne vakituiset työntekijät, joiden työpai-

koilla vuokratyövoimaa ei käytetä. He myös kokevat todennäköisemmin, että heidän työpaikallaan liikkuva tieto on vähemmän avointa verrattuna vuokratyötä ei-käyttävien työpaikkojen vakituisiin työntekijöihin.

Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu yhdeksällä eri vastemuuttujalla työelämän laatua sen mukaan, käytetäänkö työntekijän työpaikalla vuokratyövoimaa vai ei. Nämä valitut työelämän laadun tekijät ovat kokemus työn epävarmuudesta, mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen, mahdollisuus uuden oppimiseen, pääsy palkalliseen koulutukseen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, tiedon avoimuus, tunne arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä kiireessä työskenteleminen (Green 2006).

Tulosten perusteella havaittiin, että vuokratyövoimaa käyttävissä työpaikoissa vakituisilla työntekijöillä oli heikommat mahdollisuudet ammattitaidon kehittämiseen työssään kuin niillä vaki-

tuisilla työntekijöillä, joiden työpaikoilla ei käytetty vuokratyövoimaa. Erot säilyivät, vaikka analyysissä otettiin huomioon yksilön sosiodemografiset taustaominaisuudet ja työnantajan toimiala ja henkilöstömäärä. Tulostemme mukaan vakituisten työntekijöiden kesken ei ollut eroja mahdollisuuksissa oppia työssään uutta eikä pääsyssä pallolliseen koulutukseen.

Vuokratyövoiman käyttö oli yhteydessä vakituisten työntekijöiden kokemaan kiireeseen ja kokemukseen siitä, että työntekijöiden tasapuolinen kohtelu toteutui harvemmin. Kiireeseen liittyvä tulos ei ole yllättävä sikäli, että vuokratyövoimaa käytetään usein nimenomaisesti kiiretilanteissa. Kiire saattaa lisäksi liittyä vuokratyövoiman käytön aiheuttamaan rasitukseen työpaikan muille työntekijöille lisääntyneen opastus- ja perehdytysvastuun vuoksi (Viitala & Mäkipelkola 2005). Toisaalta voi olla, että joidenkin vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien henkilöstösuunnittelussa on puutteita. Mikäli henkilöstötarvetta ei kunnolla ennakoita tai varahenkilöjärjestelmiä ei ole, saatetaan joutua turvautumaan vuokratyövoiman käyttöön ilman, että opastus- ja perehdytysvastuun tuomaa rasitusta muulle henkilöstölle pystytään ennakoimaan. Tutkittaessa vuokratyöntekijöiden työelämän laatua kiireessä työskentely ei ole noussut esiin erityisenä ongelmana. Esimerkiksi 15 Euroopan maata (EU15-maat) koskevassa tutkimuksessa huomattiin, että vakituiset työntekijät kokevat jopa enemmän kiirettä kuin vuokratyöntekijät (Nienhüser & Matiaske 2006).

Tulostemme perusteella vuokratyövoimaa käyttävissä työpaikoissa vakituiset työntekijät raportoivat harvemmin työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Työolobarometrissa kysytään kuitenkin yleisesti työpaikan kaikkien työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta, eikä ainoastaan vastaajan itsensä kokeman tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Onkin mahdollista, että vastaajat eivät koe tasapuolisen kohtelun toteutuvan, koska he ovat huomanneet esimerkiksi vuokratyöntekijöitä kohdeltavan eriarvoisesti. Tutkimuksemme selvisi myös, että vuokratyövoiman käytöllä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys tiedon vähäiseen avoimuuteen, mutta yhteys hävisi, kun taustamuuttujat otettiin huomioon.

Vuokratyövoiman käyttö ei ollut yhteydessä tunteeseen arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä. Vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien vakituiset työntekijät eivät mieltäneet työpaikan sosi-

aalisia suhteita erityisen ongelmallisiksi. Vuokratyövoiman käyttö ei ollut yhteydessä vakituisten työntekijöiden kokemaan työn epävarmuuteen, toisin kuin usein on esitetty (Houseman 2001; Tanskanen 2008; Viitala & Mäkipelkola 2005). Saattaakin olla, että vuokratyöntekijöiden luoma työvoimapuskuri vähentää vakituisten työntekijöiden kokemaa epävarmuutta (Holst ym. 2010). Vakituisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa ei ollut eroa sen mukaan, käytetäänkö työpaikalla vuokratyövoimaa vai ei.

Vuokratyövoimaa käyttävien työpaikkojen vakituiset työntekijät raportoivat enemmän kiirettä ja työntekijöiden eriarvoista kohtelua sekä vähäisempiä mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoaan kuin vakituiset työntekijät työpaikoissa, joissa ei käytetä vuokratyövoimaa. Tutkimuksemme perusteella ei kuitenkaan ole mahdollista sanoa, aiheuttaako vuokratyövoiman käyttäminen edellä mainitut työelämän laadun puutteet vai onko työelämän laatu jo alun perin heikompa niissä työpaikoissa, joissa käytetään vuokratyövoimaa. Aiheesta kaivataankin tarkemmin syy-seuraussuhteisiin puretuvaa tutkimusta. Tulokset olivat hyvin samansuuntaisia, kun logistisessa regressioanalyysissä oli mukana myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät ja kun vakituisten työntekijöiden kokemaa työelämän laatua tarkasteltiin ordinaalisella regressioanalyysillä: vuokratyötä käyttävien työpaikkojen vakituiset työntekijät kokivat useammin, että heidän mahdollisuutensa oppia uutta oli vähäisempää ja että heidän työpaikallaan liikkuva tieto oli vähemmän avointa, verrattuna vakituisiin työntekijöihin, joiden työpaikalla vuokratyövoimaa ei käytetty.

Tutkimuksemme tarkoitus on ollut tuoda uusi näkökulma sekä työelämän laatua että vuokratyövoiman käyttöä käsittelevään tutkimukseen, jossa aiemmin on keskitytty vuokratyöntekijöiden työelämän laatuun. Tutkimuksemme olemme halunneet keskittyä nimenomaan vakituisiin työntekijöihin ja siihen, onko koetussa työelämän laadussa eroja sen mukaan, käytetäänkö työpaikalla vuokratyövoimaa. Lisäksi valitsemamme tapa mahdollistaa vuokratyöhön liittyvien ongelmien tutkimisen huolimatta siitä, että vuokratyöntekijöiden määrä tutkimusaineistoissa on usein pieni (Ojala ym. 2018; Rasmussen ym. 2019; Biggs & Swailes 2006; Marler & Moen 2005). Vuokratyötä on usein käsitelty yhdessä muiden epätyypillisten työn muotojen kanssa, vaikka tämä ei ole,

vuokratyön ominaispiirteet – erityisesti vuokratyöntekijän kaksi työnantajaa – huomioon ottaen, tutkimuksen kannalta paras ratkaisu (Wilkin 2013; Lautsch 2002; Wagenaar ym. 2012).

Jatkossa olisi kuitenkin mahdollista yhdistää eri vuosien työolobarometrejä yhdeksi aineistoksi vuokratyöntekijöiden työelämän laadun tutkimiseksi, koska yhdistetyssä aineistossa vuokratyöntekijöiden määrä olisi todennäköisesti riittävä tilastolliseen analyysiin. Tällä hetkellä aineistosta on rajattu vuokratyöntekijöiden lisäksi pois myös ne työntekijät, jotka eivät työskentele toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella tai tee koko-aikatyötä (käytännössä määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät). Jatkossa olisi tärkeä tutkia, onko vuokratyövoiman käytön ja työelämän laadun yhteys erilainen vakituksilla ja määräaikaisilla työntekijöillä. Valitettavasti nykyiseen aineistoon ei sisälly lainkaan tietoa siitä, kuinka pitkäkestoista ja laajaa vuokratyövoiman käyttöä vastaajan työpaikalla on ollut. Jos vuokratyövoiman käyttö on kestoiltaan toistuvaa ja laajamittaista, sen yhteys vakituisten työntekijöiden työelämän laatuun saattaa olla voimakkaampi kuin silloin, jos käyttö on lyhytaikaista. Jatkotutkimuksissa olisikin kiinnostava tutkia tätä yhteyttä vuokratyövoiman käytön laajuuden mukaan – erityisesti siksi, että vuokratyövoiman ja ostopalveluiden käyttö on edelleen yleistymässä.

Tutkimuksessamme on vertailtu vuokratyötä käyttävien ja vuokratyötä ei-käyttävien työnantajien vakituisten työntekijöiden työelämän on-

gelmia. Tutkimuksemme ei kuitenkaan mahdollista tarkempia analyyseja siitä, millaisia syitä tai syy-seuraussuhteita ongelmien taustalla on. Näiden kysymysten selvittäminen vaatisi tarkempaa syventymistä työelämän laadun eri mittareihin sekä vastaajien taustatekijöihin. Tulevassa tutkimuksessa olisikin tärkeää selvittää kunkin työelämän laadun mittarin osalta, miten vuokratyönteon käyttö vaikuttaa vakituisiin työntekijöihin ja heidän kokemaansa työelämän laatuun, näyttäytyykö työelämän laatu vuokratyötä käyttävissä työpaikoissa tietyiltä osin heikompana sen vuoksi, minkälaisena vakituiset työntekijät näkevät vuokratyöntekijöiden aseman vai johtuvatko erot sittenkin pääasiallisesti tietyistä yksilöiden sosiodemografisista eroista tai työpaikan ominaisuuksista. Lisäksi olisi mielenkiintoista vertailla vuokratyöntekijöiden sekä vuokratyötä käyttävien ja ei-käyttävien työnantajien työntekijöiden työelämän laatua keskenään. Koska työ ja työelämän laatu ovat merkittäviä tekijöitä yksilöiden (Blustein 2008; Leinonen ym. 2011) ja yritysten kannalta myös yhteiskunnallisesti ja koska työelämän laatua parantamalla on mahdollista parantaa työn tuottavuutta, pidentää työuria, vähentää terveysongelmia sekä ehkäistä varhaista eläkkeelle jäämistä (Mitlacher 2008; Oinas ym. 2016; Zelenski ym. 2008), on tärkeää laajentaa vuokratyötä käsittelevää tutkimusta ja tutkia, mitä vaikutuksia vuokratyövoiman käytöllä on työnantajien omille työntekijöille.

Saapunut 10.6.2021
Hyväksytty 23.11.2021

KIRJALLISUUS

- Aletraris, Lydia (2010) How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations* 63 (8), 1129–1155.
- Anttila, Timo & Hartikainen, Armi & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2010) Työelämän laatu ja laadun arviointi. Tutkimushankkeen loppuraportti 10.11.2010. Työsuojelurahasto. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksen julkaisuja 82.
- Arranz, José María & García-Serrano, Carlos & Hernandez, Virginia (2018) Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract? *Social Indicators Research* 137, 203–230.
- Ashford, Susan J. & George, Elizabeth & Blatt, Ruth (2007) 2 Old Assumptions, New Work: The opportunities and Challenges of Research on Nonstandard Employment. *The Academy of Management Annals* 1, 65–117.
- Berglund, Tomas (2007) Flexible Work Situations and Employees' Thoughts of Leaving the Organization. In Bengt Furåker, Kristina Håkansson & Jan Ch. Karlsson (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. New York: Palgrave Macmillan, 148–172.
- Biggs, David & Swales, Stephen (2006) Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations* 28 (2), 130–143.
- Blustein, David L. (2008) The Role of Work in Psychological Health and Well-Being. A Conceptual,

- Historical, and Public Policy Perspective. *American Psychologist* 63 (4), 228–240.
- de Cuyper, Nele & Notelaers, Guy & de Witte, Hans (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.
- de Graaf-Zijl, Marloes (2012) Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist* 160, 197–218.
- Green, Francis (2006) *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Woodstock: Princeton University Press.
- Green, Francis & Mostafa, Tarek (2012) *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hall, Richard (2006) Temporary agency work and HRM in Australia. “Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all”? *Personnel Review* 35 (2), 158–174.
- Holst, Hajo & Nachtwey, Oliver & Dörre, Klaus (2010) The Strategic Use of Temporary Agency Work – Functional Change of a Non-standard Form of Employment. *International Journal of Action Research* 6 (1), 108–138.
- Houseman, Susan N. (2001) Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review* 55(1), 149–170.
- Houseman, Susan N. & Kalleberg, Arne L. & Erickcek, George A. (2003) The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* 57 (1), 105–127.
- Huotari, Kari & Pitkänen, Sari (2013) Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2015) Temporary agency workers – precarious workers? *Nordic Journal of Working Life Studies* 5 (4), 3–22.
- Kalleberg, Arne L. (2011) Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, Arne L. & Reskin, Barbara F. & Hudson, Ken (2000) Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review* 65 (2), 256–278.
- Kalleberg, Arne L. & Reynolds, Jeremy & Marsden, Peter V. (2003) Externalizing employment: flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research* 32, 525–552.
- Kraimer, Maria L. & Wayne, Sandy J. & Liden, Robert C. (2005) The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees’ Perceptions of Temporary Workers and Employees’ Performance. *Journal of Applied Psychology* 90 (2), 389–398.
- Lautsch, Brenda A. (2002) Uncovering and explaining variance in the features and outcomes of contingent work. *Industrial and Labor Relations Review* 56 (1), 23–43.
- Leinonen, Taina & Sirniö, Outi & Lahelma, Eero & Martikainen, Pekka (2011) Eriarvoisesti työkyvyttömyyseläkkeelle? Teoksessa Perteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 30–44.
- Lähteenmäki, Liisa (2013) Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turku: Turun yliopisto.
- Marler, Janet H. & Moen, Phyllis (2005) Alternative Employment Arrangements: A Gender Perspective. *Sex Roles* 52 (5/6), 337–349.
- Mitlacher, Lars W. (2008) Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management* 19 (3), 446–460.
- Muñoz de Bustillo, Rafael & Fernández-Macías, Enrique & Esteve, Fernando & Antón, José-Ignacio (2011) E pluribus unum? A critical survey of job quality. *Socio-Economic Review* 9, 447–475.
- Nienhüser, Werner & Matiaske, Wenzel (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 (1), 64–77.
- Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2016) Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Teoksessa Noora Järnfeldt (toim.) Työolot ja työurat: tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Helsinki: Eläketurvakeskus, 127–146.
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja/Working papers 90/2015. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Lipiäinen, Liudmila (2018) Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research* 138, 141–163.
- Rasmussen, Stine & Nätti, Jouko & Larsen, Trine Pernille & Ilsøe, Anna & Garde, Anne Helene (2019) Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? *Nordic Journal of Working Life Studies* 9 (S6), 7–32.
- Sennett, Richard (2007) *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Svalund, Jørgen & Peixoto, Anna & Dølvik Jon Erik & Jesnes, Kristin (2018) Hiring of Flexible and Fixed-term Workers in Five Norwegian and Swedish Industries. *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3), 47–67.

- Tanskanen, Antti (2008) Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Tanskanen, Antti (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. *Sosiaalietieteiden laitoksen julkaisuja* 2012:7, yhteiskuntapolitiikka. Helsinki: Unigrafia.
- Tanskanen, Antti (2013) Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013, 42–52. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) (2013) Työelämä ja markkinaosasto. Vuokratyöopas. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Tilastokeskus (2019) Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2019, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Helsinki: Tilastokeskus. [online]. URL: http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html. Luettu 6.9.2020.
- Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö (2015) Työolobarometri 2015 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-13) Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. [online]. URL: <https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD3131>. Luettu 29.11.2019.
- Yhdistyneiden kansakuntien Euroopan talouskomissio (UNECE) (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework. Yhdistyneet Kansakunnat, New York/Geneve: Yhdistyneet kansakunnat.
- Viitala, Riitta & Kantola, Jenni (2015) Temporary agency workers shake a work community: a social capital perspective. *Employee Relations* 38 (2), 147–162.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Työministeriö.
- Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Työministeriö.
- Wagenaar, Alfred F. & Kompier, Michiel A. J. & Houtman, Irene L. D. & van den Bossche, Seth & Smulders, Peter & Taris, Toon W. (2012) Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85, 763–773.
- Wilkin, Christa L. (2013) I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* 34 (1), 47–64.
- Zelenski, John M. & Murphy, Steven A. & Jenkins, David A. (2008) The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies* 9 (4), 521–537.

ENGLISH SUMMARY

Juho Saksanen & Elina Einiö & Antti O. Tanskanen: Permanent employees' quality of working life in companies that use agency-hired labour (Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä työpaikoissa)

It is often assumed that employers' use of agency-hired labour impacts upon the quality of working life of their permanent employees. However, there is a lack of studies comparing the quality of working life of permanent employees whose employers do and do not use agency-hired labour. This question is investigated using comprehensive and population-based Working Life Barometer 2015 data (n = 1284).

Our findings indicate that permanent employees whose employers use agency-hired labour are less able to develop their professional skills. The use of agency-hired labour is also associated with increased job intensity and unequal treatment of employees. However, the use of agency-hired labour is not associated with increased or decreased job insecurity or autonomy among permanent employees. These findings are discussed with reference to studies considering agency contract work and quality of working life.

Keywords: quality of working life, agency-hired labour.

KIRJOITTAJAT

Saksanen, Juho, VTM, Helsingin yliopisto (juho.saksanen[at]hotmail.fi)

Einiö, Elina, VTT, yliopistonlehtori, Helsingin yliopisto (elina.einio[at]helsinki.fi)

Tanskanen, Antti O., FT, VTT, professori, Turun yliopisto (antti.tanskanen[at]utu.fi)