

**”Työtä tarjolla – mutta kenen ehdoilla?”
lisääntynyt vuokratyö ja kasvanut epävarmuus
työmarkkinoilla**

Sosiaalitieteiden
kandidaatintutkielma
SOST0080 Kandidaatin seminaari ja tutkielma, 10 op

Laatija:
Waltteri Mäkelä

11.5.2025
Turku

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Sosiaalitieteet

Tekijä: Waltteri Mäkelä

Otsikko: ”Työtä tarjolla – mutta kenen ehdoilla?” lisääntynyt vuokratyö ja kasvanut epävarmuus työmarkkinoilla

Ohjaaja: väitöskirjatutkija Alekski Paalimäki

Sivumäärä: 32 sivua

Päivämäärä: 11.5.2025

Tässä tutkielmassa tarkastelen vuokratyövoiman käytön ja työmarkkinoiden epävarmuuden välistä suhdetta Suomessa 2000-luvulla. Työmarkkinoiden epävarmuus on laajempi länsimainen kehityskulku, joka on kasvanut tasaisesti 1900-luvun puolivälistä eteenpäin ja se heijastuu erityisesti prekarisaation kasvuna. Vuokratyöntekijöiden kokemukset omasta asemastaan työmarkkinoilla ovat vaihtelevia ja merkittävää on, tekevätkö vuokratyöntekijät työtään omasta tahdostaan vai vaihtoehtojen puuttuessa. Tutkimusten valossa vuokratyötä tehdään pääosin siksi, koska muutakaan työtä ei ole tarjolla. Keskeisinä tutkimuskohteina ovat, miten vuokratyö on yhteydessä työmarkkinoiden epävarmuuden kasvuun sekä mitä merkityksiä vuokratyöntekijät antavat työlleen. Tutkielma on kirjallisuuskatsaus ja sen tärkeimmät teoriat ovat Standingin (2011) prekarisaatioteoria sekä Doeringerin ja Pioren (1971) kaksijakoisten työmarkkinoiden teoria. Keskeisiin teorioihin peilaten työmarkkinat ovat jaettavissa eri segmentteihin, jotka selittävät työmarkkinoiden laajempaa eriytymistä. Merkittävää on myös, miten erityisesti vuokratyöntekijät sijoittuvat osana työmarkkinoiden nelikenttää ja voivatko he parantaa työmarkkina-asemaansa. Vuokratyötä hyödynnetään erityisesti aloilla ja ammateissa, joissa työntekijöiden asema on lähtökohtaisesti heikko, joten työllistyminen yksin ei useinkaan ratkaise vuokratyöntekijöiden ongelmia, vaan heidän tilanteeseensa liittyy myös monia muita haasteita. Muuttuvat yhteiskunnalliset ja taloudelliset kehityskulut selittävät osan vuokratyövoiman ongelmista, mutta vuokratyövoimassa ja sen käytössä on selkeitä rakenteellisia ongelmia, joita vuokratyöntekijä koettaa kolmikantaisesti ratkaista sekä vuokraavan henkilöstöpalvelualan yrityksen että käyttäjäyrityksen kanssa, usein varsin alisteisesta asemasta.

Avainsanat: vuokratyövoima, työmarkkinoiden epävarmuus, ammatillinen eriytyminen, vuokratyön merkitykset

Sisällysluettelo:

1	Johdanto	4
2	Työmarkkinoiden epävarmuudesta vuokratyövoimaan	5
2.1	Vuokratyövoiman määritelmä	5
2.2	Työmarkkinoiden globaali epävarmuus	6
2.3	Vuokratyövoiman asema Suomessa	9
2.4	Vuokratyöntekijöiden subjektiiviset kokemukset	12
3	Tutkimusasetelma	14
3.1	Tutkimusasetelma ja tutkimustyyppi	14
3.2	Aineisto	15
3.3	Menetelmät	16
4	Vuokratyövoima epävarmoilla työmarkkinoilla	17
4.1	Eriytyneet työmarkkinat	17
4.2	Vuokratyövoima osana työmarkkinoita	19
4.3	Vuokratyön merkitykset tekijälleen	21
5	Johtopäätökset	24
	Lähteet:	28

1 Johdanto

Työskentelen henkilöstöpalvelualalla yrityksessä, joka keskittyy suorarekrytointeihin ja henkilöstövuokraukseen. Päivittäinen työskentely vuokratyöntekijöiden kanssa herätti mielenkiintoni siihen, millaisessa asemassa he suomalaisilla työmarkkinoilla nykyisin ovat. Työni kautta olen nähnyt, miten vuokratyö tarjoaa toisille joustavan ja mielekkään tavan osallistua työelämään, kun taas toisille se näyttää epävakaana ja väliaikaisena ratkaisuna tilanteessa, jossa muutakaan työtä ei ole tarjolla. Näiden havaintojen pohjalta syntyi tarve tarkastella vuokratyötä laajemmin yhteiskunnallisena ilmiönä, erityisesti sen kytkeytymistä työmarkkinoiden epävarmuuteen. Samalla oma kokemukseni nostaa esiin kysymyksiä: millaista työelämää vuokratyösuhteet rakentavat, kenelle ne tarjoavat mahdollisuuksia ja kenelle ne asettavat rajoitteita?

Alkuvuonna 2025 mediassa seurattiin tiiviisti matalapalkka-aloille sijoittuvan teknologiateollisuuden työehtosopimusneuvotteluja, jotka ratkesivat helmikuun lopulla. Sopimusneuvotteluissa oli kyse alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sopimista uusista työehdoista, palkoista ja työajoista. (Teollisuusliitto, 2025.) Teknologiateollisuuden työntekijät työskentelevät laajasti eri teollisuudenhaarojen, kuten elektroniikka- ja sähköteollisuuden sekä kone- ja metalliteollisuuden parissa (Teknologiateollisuus, 2025). He toimivat lähtökohtaisesti aloilla, joiden työllisyystilanne on epävarma ja voimakkaasti suhdanneherkkä. Neuvottelujen aikana valmiiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden epävarmuus työnsä jatkuvuudesta saattoi lisääntyä. Tutkielmani tarkastelee, kuinka juuri tällaiset työntekijät, joihin myös vuokratyöntekijät lasketaan, asemoituvat osana työmarkkinoiden laajempaa kansainvälistä muutosta.

Vuokratyöntekijöiden tarkastelu on Suomessa tällä hetkellä monella tapaa ajankohtaista. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alusta, jolloin vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämisestä siirtyi kunnilta hyvinvointialueille. Nykyisessä hallitusohjelmassa korostetaan hyvinvointialueiden kustannusten karsimista vähentämällä kallista, lyhytaikaista työvoimaa, kuten vuokratyöntekijöitä (Kirkonpelto & Matinheikki, 2024). Tosiasiassa moni hyvinvointialue on kuitenkin joutunut kasvavan resurssipulan takia paikkamaan henkilöstöä lisääntyneellä vuokratyövoiman käytöllä (Keski-Heikkilä, 2024). Ulkoiset muutostekijät vaikuttavat väistämättä vuokratyöntekoon ja erityisesti sen tekijöihin tavoilla, joita on toistaiseksi tutkittu melko vähän. Siksi syvemmän tutkimuksessani myös siihen, miten vuokratyöntekijät kokevat oman asemansa muuttuvilla työmarkkinoilla.

2 Työmarkkinoiden epävarmuudesta vuokratyövoimaan

2.1 Vuokratyövoiman määritelmä

Vuokratyövoimalla tarkoitetaan liiketoimintamallia, jossa työntekijä työllistyy työvoimaa vuokraavaan yritykseen, mutta työskentelee todellisuudessa toisen, niin sanotun käyttäjäyrityksen tiloissa ja työnjohdon alaisena. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijällä on kaksi työnantajaa: vuokraava henkilöstöpalvelualan yritys vastaa työsopimuksesta, palkanmaksusta ja sosiaalikulusta, kun taas käyttäjäyritys vastaa työnjohdosta, ohjeistuksesta ja työn valvonnasta. (Tanskanen, 2012, 71–72.) Käyttäjäyrityksen tarvitsema työntekijä voidaan löytää työvoimaa vuokraavan yrityksen olemassa olevasta työntekijäreservistä tai rekrytoida erikseen tarpeen mukaan. Vuokratyövoiman käyttö on yleistä määräaikaissäissä projekteissa ja sesonkiluonteisessa työssä, ja se keskittyy erityisesti matalapalkka-aloille, kuten teollisuuteen ja rakennuslalle (Lähtenmäki, 2013, 80–81).

Vuokratyövoima sijoittuu usein samaan kontekstiin muiden epävarmojen työsuhteen muotojen, kuten määräaikaissuhteiden ja kevytyrittäjyyden kanssa. Lähimpänä vuokratyötä oleva työn muoto on alihankinta, mutta näiden kahden välillä on joitain keskeisiä eroja, kuten Tanskanen (2012, 17) tuo esiin. Alihankinnassa on tyypillisesti kyse yksittäisestä työsuorituksesta, jossa kaksi yritystä tekee sopimuksen toimeksiantoluonteisesti. Esimerkiksi rakennusalan yritys voi sopia betonivalun toteuttamisesta toisen saman alan yrityksen rakennuskohteeseen. Alihankintaa voidaan käyttää yritystasolla tai yksittäinen yrittäjä voi tarjota palveluksiaan alihankintana. Vuokratyöhön verrattuna alihankinta perustuu useammin henkilökohtaisiin kontakteihin ja suosituksiin (Laukkarinen, 2022, 170–171). Käytännössä työn muotojen väliset rajat eivät kuitenkaan ole selviä ja erilaiset työn muodot voivat helposti limittyä keskenään.

Vuokratyövoimalla on suhteellisen pitkät historialliset juuret, vaikka sen merkittävä yleistyminen ajoittuu vasta 1900-luvun jälkipuoliskolle. Vuokratyöntekijöitä alettiin käyttämään ensimmäisen kerran Yhdysvalloissa sotien välisenä aikana yksinkertaisissa työntehtävissä, kuten laskukoneenkäyttäjinä. Vielä 1950-luvulla vuokratyöntekijöiden määrä oli suhteellisen pieni, joitain kymmeniä tuhansia, mutta 1970-luvulta eteenpäin ala alkoi kasvaa nopeasti, jopa 11 prosenttia vuosittain. (Kalleberg, 2000, 346.) Nykyisin vuokratyö on levinnyt monille toimialoille ja miljoonat ihmiset työskentelevät sen piirissä päivittäin. Kasvun myötä on esitetty, että henkilöstövuokraukseen tulisi suhtautua omana työn alanaan eikä laskea sitä vain työvoiman ja työntekijöiden välitystoiminnaksi (Peck & Theodore, 2007, 182).

Vuokratyövoiman käyttö lisääntyy erityisesti taloudellisesti hyvinä aikoina, jolloin sen tarve kasvaa työnantajien kysynnän mukana, ei työvoiman tarjonnan (Golden & Appelbaum, 1992, 473). Käytännössä tämä tarkoittaa, että vaikka työmarkkinoilla olisi tarjolla paljonkin työttömiä vuokratyöntekijöitä, vuokratyön käyttö saavuttaa huippunsa vasta, kun työnantajien oma työvoima ei riitä kattamaan kasvanutta tarvetta. Työnantajat käyttävät vuokratyövoimaa paitsi tilapäiseen tarpeeseen, mutta myös vähentääkseen työsuhteiden luomia työvoimakustannuksia ja sopimusvelvoitteita. (Andrijasevic & Sacchetto, 2017, 54).

Vuokratyövoima työn muotona on jossain määrin alisteinen vakitukselle työsuhteelle ja näiden välillä voidaan nähdä tiettyjä vastakkainasetteluja. Monen vuokratyöntekijän tavoitteena on siirtyä vakituiseen työsuhteeseen, mikä parantaisi heidän asemaansa työmarkkinoilla. Keskeiset työelämän laadun objektiiviset mittarit, kuten palkka ja työsuhteen kesto kannustavat kohti pysyvää työsuhdetta. (Saksanen, Einiö & Tanskanen, 2022, 246.) Henkilöstöpalvelualalla onkin yleinen käytäntö, että kuusi kuukautta vuokrasuhteessa ollut työntekijä voi siirtyä asiakasyrityksen kirjoille ilman, että käyttäjäyritys joutuu erikseen maksamaan työntekijän rekrytoinnista. Tämä luo vuokratyöntekijälle selkeän kannustimen osoittaa osaamistaan sekä soveltuvuuttaan käyttäjäyritykseen vuokratyönsä aikana.

2.2 Työmarkkinoiden globaali epävarmuus

Työsuhteiden eriarvoisuus liittyy olennaisesti kaksijakoisten työmarkkinoiden teoriaan, jossa työmarkkinat jakautuvat primäärisiin ja sekundäärisiin sektoreihin. Primääreillä markkinoilla työntekijöillä on vakaa työsuhde, hyvä palkka ja etenemismahdollisuuksia. Tällaisiin työsuhteisiin lukeutuvat esimerkiksi juristit, joilla on pitkäkestoiset työsuhteet, vahva ammatillinen edunvalvonta sekä tilanteesta riippuen mahdollisuus edetä osakkaiksi edustamassaan yrityksessä jo varhain. Sekundäärimarkkinoita sen sijaan luonnehtivat epävarmat työsuhteet, matalat palkat, heikot työehdot sekä rajalliset urakehitysmahdollisuudet. Metallityöntekijät ovat ammattiryhmä, jotka voidaan lukea sekundääristen työmarkkinoiden piiriin. (Doeringer & Piore, 1971, 271–278.) Primääriset ja sekundääriset markkinat ovat siis monilta osilta toisilleen täysin vastakkaisia. Teoria on merkittävä, koska se nostaa esiin työmarkkinoiden hierarkkisen ja eriarvoistavan rakenteen.

Erityinen huomio vertaillen edellä mainittuja työmarkkinoita keskenään on se, että ensisijaisilla työmarkkinoilla työntekijöiden urakehitys ja rekrytointi tapahtuvat pääasiassa organisaation sisältä eli sisäisiltä työmarkkinoilta (*internal labor markets*). Toissijaisilla

markkinoilla, joille ominaista on kova kilpailu, korkea työpaikkojen kysyntä ja työsuhteiden epävarmuus, lähes kaikki työnhakijat koettavat parantaa työmarkkina-asemaansa samoilla ulkoisilla työmarkkinoilla (*external labor markets*). (Doeringer & Piore, 1971.) Tällainen ensisijaisten ja toissijaisten työmarkkinoiden vertailu osoittaa, ettei toissijaisilla työmarkkinoilla toimivilla työntekijöillä ole usein realistista mahdollisuutta siirtyä vakituisiin työsuhteisiin, vaan heidän asemansa määräytyy pitkälti työmarkkinoiden rakenteiden mukaan. Tutkijat korostavat, että yksilöiden rekrytointi- ja etenemismahdollisuuksia rajoittavat markkinarakenteiden lisäksi myös yritysten toimintatavat ja käytännöt sekä institutionaaliset tekijät, kuten valtion politiikka (Leontaridi, 1998, 72–73).

Taulukko 1. Työmarkkinoiden rakenne kaksijakoisen mallin mukaan (Doeringer & Piore, 1971)

	Primäärit työmarkkinat:	Sekundääriset työmarkkinat:
Sisäiset työmarkkinat:	<ul style="list-style-type: none"> - vakaa työsuhde - etenemismahdollisuudet - työntekijään investoidaan 	<ul style="list-style-type: none"> - vakaa, mutta matalapalkkainen - rajoitetut etenemismahdollisuudet - vähän arvostetut alat
Ulkoiset työmarkkinat:	<ul style="list-style-type: none"> - korkean tason osaajien ulkoinen rekrytointi - projektikohtaiset työsuhteet - kilpailu osaajista 	<ul style="list-style-type: none"> - vuokratyö ja muut epätyypilliset työn muodot - suuri vaihtuvuus - heikko työsuhdeturva

Toinen keskeinen teoria, jonka avulla vuokratyövoiman asemaa työmarkkinoilla voidaan paremmin ymmärtää, on Standingin (2011) prekarisaatioteoria. Prekarisaatiolla tarkoitetaan työmarkkinoiden ja laajemmin koko yhteiskunnan kehitystä kohti tilannetta, jossa työsuhteet muuttuvat yhä epävarmemmiksi, lyhytaikaisemmiksi ja heikommin suojatuiksi. Prekarisaatio on maailmanlaajuinen ilmiö, jonka johdosta kasvaa yhteiskuntaluokka, jonka jäsenillä on varsin epävarma asema työmarkkinoilla. Tätä luokkaa kutsutaan prekariaatiksi. (Standing, 2011, 11–21.) On huomionarvoista, että Standingin tutkimuksen julkaisemisen jälkeen prekariaatti on laajentunut entisestään ja esimerkiksi alustatalouden työntekijät, kuten ruokalähetit, luetaan nykyisin osaksi prekariaattia (Schor, Attwood-Charles, Cansoy, Ladegaard & Wengronowitz, 2020).

Prekariaattiin kuuluvilla ei välttämättä ole pysyviä työsuhteita, heidän työhistoriansa on repaleinen ja mahdollisuudet edetä työuralla heikot. Prekariaatin epävarmuus ulottuu työtä laajemmalle ja koskettaa useita eri elämän osa-alueita. Ryhmään kuuluvat kokevat merkittävää taloudellista epävarmuutta ja heidän sosiaalinen suojansa on heikompi kuin muilla, sillä he saattavat jäädä hyvinvointivaltion palveluiden ulkopuolelle. (Standing, 2011, 11–21.) Vuokratyö kytkeytyy tiivisti prekarisaatioon, sillä vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat usein epävakaampia ja heidän asemansa työmarkkinoilla epävarmempi verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Samoin kuin prekaarit työntekijät yleisesti, myös vuokratyöntekijät joutuvat toimimaan epävarmoilla työmarkkinoilla, eikä tulevaisuuden paranemisesta ole usein mitään takeita. Prekarisaation lisääntyessä myös epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien, kuten vuokratyöntekijöiden, määrä kasvaa. Toisaalta uudemmassa Pohjoismaita koskevassa vuokratyötutkimuksessa on havaittu, että mikäli vuokratyöntekijä saa työskennellä pitkään samassa vuokrasuhteessa, hän vähitellen integroituu osaksi käyttäjäyritystä ja hänen asemansa paranee tätä kautta merkittävästi (Håkansson & Isidorsson, 2015).

Tutkimuksessaan Standing (2011, 11–21) korostaa, että prekariaatin työ on myös henkisesti kuormittavaa, sillä sen jäsenet joutuvat jatkuvasti hakemaan uusia töitä ja sopeutumaan vaihteleviin työoloihin. Lisäksi heidän työsuhteensa saattavat päättyä äkillisesti ja ennakoimattomasti, joka aiheuttaa stressiä elämän kaikilla osa-alueella. Vasta viimeaikaisissa tutkimuksissa on havaittu, että jopa lyhytkestoinen työn epävarmuus voi aiheuttaa työntekijälle terveysongelmia, joiden vaikutukset jatkuvat vielä senkin jälkeen, kun hänen työmarkkinatilanteensa on parantunut (Mikucka, Becker & Worl, 2025). Tilanne on samankaltainen myös vuokratyöntekijöiden kohdalla, joiden työsuhteet solmitaan usein vain muutamiksi kuukausiksi. Näiden päätyttyä vuokraavalla yrityksellä on harvoin tarjota heti seuraavaa työtä tilalle, joten työttömyysjaksot ovat yleisiä.

Standing (2011, 11–21) yhdistää prekariaatin aseman laajempiin yhteiskunnallisiin kehityskulkuihin, kuten työmarkkinoiden polarisaatioon ja kollektiivisen neuvotteluvoiman heikentymiseen. Näiden ohella työt ovat yksilöllistyneet ja paineet lisääntyneet, sillä suoriutumista mitataan yhä useammin erilaisilla mittareilla. Prekariaattiin kuuluvilla työntekijöillä on harvoin samat oikeudet, kuin perinteisessä työsuhteessa olevilla ja ammattiliittojen neuvotteluvoima ei välttämättä ulotu parantamaan heidän asemaansa. Voidaankin perustellusti esittää, että prekarisoituminen on yhteiskunnallisesti ongelmallista, sillä se uhkaa yhteiskunnan vakautta monin tavoin, kuten poliittisen tyytymättömyyden ja sosiaalisen levottomuuden lisääntymisen kautta.

Standingin (2011) tutkimus perustuu ajatukseen uusliberalismin noususta länsimaisissa yhteiskunnissa. Kuten historioitsija van der Linden (2014, 10) toteaa, niin sanotut perinteiset työsuhteet – vakaat, kokoaikaiset ja sellaiset, joilla pystyy elättämään perheensä – ovat vähentyneet merkittävästi aiempaan verrattuna. Tämä johtuu yhteiskunnan muutoksesta suuntaan, joka korostaa vapaata kilpailua ja markkinavoimia, jotka ovat uusliberalismin perusta. Maailmanmarkkinoita on vähitellen sääntelyä purkamalla ohjattu suuntaan, joka suosii laajoja verkostoja, joustavuutta työmarkkinoilla ja matalia tuotantokustannuksia. Verotusta, jolla aiemmin pyrittiin tasaamaan yhteiskunnallista eriarvoisuutta, on kevennetty ja vapaan markkinatalouden tuotot ohjautuvat korostetummin varakkaimmille toimijoille. Samalla yhteiskunnalliset asenteet köyhyyttä ja sen torjumista kohtaan ovat muuttuneet niin, että yksilöiden ongelmien katsotaan johtuvan heistä itsestään. (Standing, 2011, 43–44.)

Huomionarvoista on, että työmarkkinoiden epävarmuuden historiallinen kehitys on muuttuneet olennaisesti toisen maailmansodan jälkeen, jolloin työn joustavuudesta tuli keskeinen ominaisuus niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Kalleberg (2009, 3–5) esittää ajatuksen työmarkkinoiden joustavuuden ja pysyvyyden välisestä suhteesta, jossa nämä ovat toisilleen vastakkaiset ominaisuudet. Mitä joustavampaa työelämä on ja mitä yksilöllisemmäksi se on järjestettävissä, sen epävarmemmaksi työelämä keskimäärin muuttuu. Joustavuutta on haettu uusien työsuhteen muotojen, kuten vuokratyövoiman avulla, mikä taas kasvattaa työmarkkinoiden epävarmuutta kokonaisuudessaan.

2.3 Vuokratyövoiman asema Suomessa

Suomessa vuokratyötä on tutkittu jonkin verran näkökulmasta, joka korostaa erityisesti vuokratyöntekijän asemaa. Tanskanen (2012, 73), nostaa esiin, että tietyissä yhteyksissä vuokratyö voidaan nähdä myös korkean ammattitaidon omaavien ja yhteen työnantajaan sitoutumattomien asiantuntijoiden työnä. Nämä tapaukset ovat kuitenkin melko harvinaisia, ja kyse on yleensä yksittäisistä ammatinharjoittajista. Työmarkkinoiden standarditeorian mukaan vapailla työmarkkinoilla ihmiset tekevät toiveidensa mukaista työtä. Tällöin vuokratyö näyttäytyisi työntekijän omana valintana, jossa hän etsii joustavuutta ja vapautta työuralleen. Tanskasen mukaan tilanne on kuitenkin harvoin tämä, vaan vuokratyö edustaa ennemminkin työmarkkinoiden segmentoitumisteorian mukaista ilmiötä, jossa työntekijät eivät ole onnistuneet löytämään tavanomaista, vakituista työtä. Näin ollen vuokratyövoima sijoittuisi työmarkkinoiden reunatyövoimaksi vastakohtana vakaalle ydintyövoimalle.

Vuokratyön määrä on muiden epävarmojen työsuhteen muotojen tavoin lisääntynyt Suomessa lyhyessä ajassa. Leskisen ja Hannulan (2023) mukaan vuokratyövoiman määrää on tilastoitu vuodesta 2008, jolloin vuokratyötä tekevien osuus kaikista palkansaajista oli noin 1,3 %. Vuoteen 2022 mennessä luku oli noussut 2,6 prosenttiin eli tuplaantunut. Vaikka vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on edelleen pieni, on kasvuvauhti ollut huomattava. Kehitys on ollut samansuuntaista myös muissa Pohjoismaissa ja Yhdysvalloissa. Juuri tästä syystä vielä toistaiseksi marginaalissa oleva sosiaalitieteellinen ilmiö ansaitsee tarkempaa tutkimusta. Vuokratyövoiman juurisyihin tulee pureutua perusteellisemmin, jotta sen yhteys työmarkkinoiden epävarmuuden lisääntymiseen voidaan jatkossa ymmärtää nykyistä selkeämmin.

Vuokratyövoiman tutkiminen on monin paikoin ajankohtaisesta juuri nyt Suomessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen yhteydessä syntyneiden hyvinvointialueiden rahoitusvajetta on alettu paikata vuokratyövoiman avulla. Hyvinvointialueilla on paljon lakisääteisiä tehtäviä ja erityisesti terveydenhuollossa on alettu käyttää vuokratyöntekijöitä palkkakulujen hallitsemiseksi. Vuokratyövoiman osuus koko hyvinvointialueiden kustannuksista on ollut vielä vuonna 2024 suhteellisen pieni, keskimäärin 3,7 %, mutta alueelliset erot ovat merkittäviä. Itä-Uudellamaalla prosenttiosuus oli jopa 16,5 % ja kasvua on tapahtunut huomattavat 37 % verrattuna vuotta aiempaan. (Keski-Heikkilä, 2024.) Merkillepantavaa on, että jos kasvu jatkuu yhtä vauhdikkaana tulevinakin vuosina, sekä Itä-Uudellamaalla että mahdollisesti myös muilla hyvinvointialueilla, suuri osa työntekijöistä tulee tulevaisuudessa työskentelemään vuokrasuhteessa.

Yksi työelämän epävarmuustekijöistä on työntekijöiden palkka, joka on tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöillä Suomessa matalampi kuin perinteisessä työsuhteessa olevilla. Tanskanen (2012, 4) tutkimuksessa on erikseen tarkasteltu, miten palkat vertautuvat keskenään ja havaittu, että vuokratyöntekijöiden palkat olivat keskimäärin noin 25 % matalammat. Eri muuttujat huomioon ottaen tilanne pysyy samansuuntaisena ja vuokratyöntekijät jäävät selvästi useammin alle suomalaisen mediaanituntipalkan. Vuokratyötä tekevien palkkakehitys jää myös tavallista heikommaksi, mikä lisää työelämän epätasa-arvoisuutta. Terveystieteiden piirissä toimivien, korkeaa ammattitaitoa vaativien vuokratyöntekijöiden on kuitenkin joissain yhteyksissä havaittu saavan korkeampaa tuntipalkkaa kuin perinteisten työntekijöiden (Palukka & Tiilikka, 2008, 178).

Terveysthuollon ammattilaiset muodostavat monin tavoin poikkeuksen, kun tarkastellaan vuokratyöntekijöiden asemaa ja arvostusta. Vuokrasuhteen kautta töissä olevat terveydenhuollon ammattilaiset kokivat asemansa usein myönteisesti: he saattoivat joustavasti valita työaikojaan ja työn luonne oli yksilöllisempää verrattuna perinteisessä työsuhteessa oleviin. Yleisesti he olivat tyytyväisiä asemaansa vuokratyöntekijöinä. Terveysthuollon vuokratyötä tehdään usein lisätyönä, joten vuokrasuhteessa olevat kokivat vähemmän taloudellista epävarmuutta ja stressiä toimeentulostaan kuin muut työntekijät. (Palukka & Tiilikka, 2008, 175–178) Näin ollen vuokratyösuhde ei automaattisesti tarkoita heikompaa ammattiasemaa, mutta keskeistä on, onko vuokratyösuhde oma valinta vai pakon sanelema ratkaisu.

Vuokratyöntekijöiden profiilia Suomessa tarkasteltaessa on havaittu, että he ovat pääasiassa nuoria aikuisia. Työelämäkyselyihin vastanneista vuokratyöntekijöistä keskimäärin lähes puolet on alle 25-vuotiaita. Monet heistä olivat opiskelijoita eikä heillä ollut kerennyt kertyä juurikaan työelämäkokemusta. Iän ja kokemuksen myötä vuokratyöntekijöiden ammattiasema parani etenkin, jos vuokratyöntekijä oli ollut pitkään vuokrasuhteessa. (Tanskanen, 2012, 71.) Terveysthuollon alalla tilanne on myös vastaavanlainen: kaksi kolmasosaa työelämäkyselyyn vastanneita oli alle 37-vuotiaita. Urakehityksen suunta vaihteli kuitenkin merkittävästi ammatin mukaan. Lääkärit ja muut korkean ammattitaidon työntekijät paransivat asemaansa riippumatta siitä, työskentelivätkö he vuokra- vai vakituisessa työsuhteessa. Sen sijaan vuokrasuhteessa olevien hoitajien työmarkkina-asema jäi selvästi useammin paikalleen ilman merkittävää kehitystä. (Palukka & Tiilikka, 2008, 181.)

Vuokratyöntekijöiltä tarkastellessa on havaittu, että heillä on olemassa tyypillinen profiili. He ovat paitsi nuoria, myös keskimääräistä heikommin koulutettuja ja edustavat alempia sosioekonomisten luokkia. Useimmat heistä ovat siviilisäädyltään naimattomia, työskentelevät määräaikaisissa vuokrasuhteissa, eivät toimi esimiesasemassa, eivätkä useimmiten työskentele toimihenkilötehtävissä. Sukupuolijakauma vuokratyöntekijöiden keskuudessa on kuitenkin tasainen miesten ja naisten välillä. (Tanskanen, 2012, 76–78.) Terveysthuollon puolella vuokratyöntekijöiden profiili poikkeaa yleisestä kuvasta. Mediaani-ikä on edelleen nuori, 28 vuotta, mutta peräti 75 % vuokratyöntekijöistä oli lääkäreitä, jotka työskentelevät vuokrasuhteessa pääsääntöisesti omasta halustaan (Palukka & Tiilikka, 2008, 176). Verratessa terveydenhuollon vuokratyöntekijöiden profiilia vuokratyöntekijöiden yleiseen profiiliin huomataan, että se poikkeaa siitä monin osin, lukuun ottamatta nuorta ikää.

Vuokratyö kerryttää eläkettä samoin kuin perinteinen työsuhde, mutta merkittävää on, millaisiksi epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden työurat muotoutuvat (Eläketurvakeskus, 2025). Koska vuokratyösuhteet ovat usein määräaikaista ja epävakaita, työttömyysjaksot ovat yleisiä heikossa työmarkkina-asemassa oleville vuokratyöntekijöille. Alankomaalaisessa tutkimuksessa on havaittu, että työttömyysjaksoilla työurien alkuvaiheessa on pitkäkestoisia vaikutuksia: nuorena koettu työttömyys lisäsi riskiä ajautua pitkäaikaistyöttömyyteen myöhemmin, hidasti tai jopa esti urakehitystä ja johti matalampaan eläkekertymään (Luijckx & Wolbers, 2009, 658). Kun huomioidaan vielä, että vuokratyöntekijöiden profiili on verrattain nuori, tulee vuokratyön merkitystä erityisesti nuorten työntekijöiden näkökulmasta arvioida aiempaa tarkemmin.

2.4 Vuokratyöntekijöiden subjektiiviset kokemukset

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan monin tavoin eriarvoisesti verrattuna vakituudessa työsuhteissa oleviin työntekijöihin. Sipinen ja Miettinen (2012, 56) tuovat esiin, että vuokratyöntekijöiden poissaolokäytännöt saattavat olla tiukempia, heille ei tarjota samoja työsuhde-etuja, eikä heidän palautettaan ja kehitysehdotuksiaan oteta vastaan samoin kuin vakituisten työntekijöiden. Näistä epäkohdista ei aina kuitenkaan uskalleta huomauttaa, sillä vuokratyöntekijän asema on tavallista heikompi ja pelko työsuhteen menettämisestä saattaa estää puuttumasta epäkohtiin. Lisäksi vuokratyöntekijältä odotetaan usein moitteetonta käytöstä. Sellaista, joka tavalliselta työntekijältä saatettaisiin sivuttaa, voi koitua ongelmaksi vuokratyöntekijälle. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen dynamiikka on usein se, että vuokratyöntekijän oletetaan olevan kiitollinen saamasta mahdollisuudesta ja näyttävän sen erityisellä sitoutumisella ja ahkeruudella. Vastavuoroisesti tällaisissa tapauksissa toivotaan, että käyttäjäyritys palkitsisi hänet vakituistamalla työsuhteen. Asetelma voi kuitenkin olla työntekijälle henkisesti kuormittava eikä vakituiselta työntekijältä vaadita vastaavia ponnisteluja.

Vuokratyötä tutkittaessa on tärkeää huomioida myös vuokratyöntekijöiden omat kokemukset ja näkemykset työsuhteen muodosta ja heidän asemastaan työmarkkinoilla. Useat vuokratyöntekijät tekevät työtä vuokrasuhteessa, sillä muunlaista työtä ei ole tarjolla. Lisäksi he kokevat olevansa alityöllistettyjä ja merkittävä osa heistä haluaisi tehdä enemmän työtunteja. Vuokratyö nähdään usein väliaikaisena ratkaisuna, jonka toivotaan johtavan vakituisen työsuhteeseen. Erityisesti opiskelijoille vuokratyö tarjoaa keinon ansaita toimeentuloa, mutta heidän mahdollisuutensa vakituisen työhön ovat rajalliset tutkinnon puuttumisen tai opintojen

tuoman ajallisen rajoitteen vuoksi. Työnantajat voivat olla haluttomia tarjoamaan vakituisia työsopimuksia esimerkiksi kesälomien ajaksi tai osa-aikatöitä tekeville. Vuokratyöntekijät myös etsivät jatkuvasti parempia työllistymismahdollisuuksia, mutta kokevat, etteivät ehdi panostamaan työnhakuun riittävästi nykyisen työnsä ohella. (Tanskanen, 2012, 185.) Terveystieteiden vuokratyöntekijöiden motiivit vuokratyön tekemiseen eroavat osin muista aloista. Heidän kohdallaan tärkeimmät syyt vuokratyön tekemiselle ovat raha, työn yksilöllisyys ja joustavuus (Palukka & Tiilikka, 2008, 177). Tämä viittaa siihen, että vuokratyön merkitys ja työntekijöiden kokemukset voivat vaihdella merkittävästi toimialasta riippuen.

Vuokratyöntekijöiden sitoutumista on tutkittu jonkin verran ja on huomattu, että vuokratyölle ominainen tilanne, jossa työntekijällä on kaksi työnantajayritystä, vaikuttaa hänen kokemuksiinsa sitoutumisesta. Sipisen ja Miittisen (2012, 56–58) mukaan työntekijät kokevat usein ristiriitaisia tunteita työnantajiaan kohtaan. Keskimäärin vuokratyöntekijät ovat sitoutuneempia käyttäjäyritykseensä ja tuntevat, että heitä kohdellaan suhteellisen tasavertaisesti verrattuna muihin työntekijöihin. Heidän sitoutuminen vuokraavaan yritykseen on kuitenkin huomattavasti heikompaa. Vuokratyöntekijät kokevat vuokraavan yrityksen etäiseksi, sillä se rooli on lähinnä palkanmaksun ja sosiaalikulujen hoitaminen ajallaan. Käyttäjäyrityksen kanssa syntyy arjen yhteistyötä, kun taas vuokraava yritys jää taka-alalle. Tutkimuksissa ei kuitenkaan ole tarkemmin eritelty, kummalle taholle vuokratyöntekijät kokevat voivansa antaa palautetta ja nostaa esiin kritiikkiä, jota heidän kokemuksiinsa ja asemaansa saattaa liittyä.

3 Tutkimusasetelma

3.1 Tutkimusasetelma ja tutkimustyyppi

Tutkimukseni sijoittuu työelämä tutkimuksen tutkimusperinteeseen, jossa tarkastellaan työelämän epävarmuutta, vuokratyövoimaa ja niiden yhteyttä. Lisäksi tutkimuksesta voidaan nostaa esiin sosiologisen työelämä tutkimuksen piirteitä, joita ovat erityisesti vuokratyöntekijöiden subjektiiviset kokemukset ja heidän eriarvoinen asemansa verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Mikäli prekariaattitutkimus nähdään omana tieteenhaaranaan, tuo tutkimus esiin myös prekarisaation ja prekaarin vuokratyövoiman aseman. Tutkimusta ei siis yksioikoisesti voi ankkuroida minkään tutkimusperinteen alle, vaan siinä käsiteltävät teemat ja näkökulmat ovat laajempia yhteiskunnallisia ja työelämään liittyviä ilmiöitä.

Tutkimus keskittyy tarkastelemaan vuokratyövoimaa Suomessa 2000-luvulla ja vuokratyöntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia. Vuokratyöntekijöiksi lasketaan kaikki työntekijät, jotka työskentelevät kolmikantaisen vuokrasuhteen kautta, jossa välittäjänä toimii henkilöstöpalveluyritys. Lähimmästä verrokistaan alihankinnasta vuokratyö eroaa siinä, että alihankinnassa kyse on tuotteen tai palvelun ostamisesta, kun vuokratyössä työntekijä on henkilöstöpalveluyrityksen kautta yhteydessä asiakasyritykseen. Tarkastelu keskittyy vuokratyöntekijöiden määrän kasvun ja vuokratyömarkkinoiden epävarmuuden suhteeseen. Tutkimuksessa selvitetään vuokratyöntekijöiden omia kokemuksia työmuodostaan ja sen yhteyttä yhä epävarmempaan työmarkkinatilanteeseen. Puhtaasti määräaikaisten työntekijät, pätkätyöläiset ja prekaari työvoima jäävät tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös työmarkkinoiden epävarmuuden kehitystä ja sen historiallista taustaa. Prekarisaatiota ei käsitellä kokonaisuutena, vaan näkökulma on rajattu työelämän muutoksiin. Koska epävarmuuden lisääntyminen on keskeinen osa työmarkkinoiden rakennemuutosta, tarkastelun lähtökohtana toimii toisen maailmansodan jälkeinen kehitys Yhdysvalloissa. Länsimaisen työelämän muutokset ovat monilta osin saaneet alkunsa juuri Yhdysvalloista, minkä vuoksi sen asemaa korostetaan. Aiheen moniulotteisuuden vuoksi tarkastelu ei rajaudu tiettyyn ajanjaksoon tai maantieteelliseen alueeseen.

Tutkimuksessa tarkastellaan vuokratyövoiman lisääntymistä, työmarkkinoiden epävarmuutta ja vuokratyöntekijöiden omia kokemuksia. Tavoitteena on hahmottaa vuokratyön ja työmarkkinoiden epävarmuuden välistä suhdetta: luoko vuokratyö epävarmuutta vai onko se sen seuraus. Näihin teemoihin vastataan seuraavien tutkimuskysymyksien avulla:

1. Miten vuokratyövoiman käyttö on yhteydessä työmarkkinoiden epävarmuuden kasvuun Suomessa 2000-luvulla?
2. Mitä merkityksiä vuokratyöntekijät antavat työlleen?

3.2 Aineisto

Aineistossa tarkastellaan työmarkkinoiden historiallista muutosta ja kehityskulkuja sekä vuokratyövoiman kasvua Suomessa 2000-luvulla. Lisäksi mukana on yksittäisiä kansainvälisiä tutkimusartikkeleja, jotka auttavat yhdistämään nämä kaksi aihealuetta toisiinsa. Kokonaisuus rakentuu siten, että ensin muodostetaan yleiskuva työelämän historiallisista muutoksista globaalilla tasolla, jonka jälkeen siirrytään Suomen vuokratyömarkkinoiden tarkasteluun. Lopuksi keskitytään vuokratyöntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin heidän omilta toimialoiltaan. Aineisto etenee siten laajemmista kokonaisuuksista kohti suppeampia ja yksityiskohtaisempia näkökulmia.

Keskeisimmät teoriat, joiden kautta vuokratyövoiman asemaa tarkastelen ovat Standingin (2011) prekarisaatioteoria sekä Doeringerin ja Pioren (1971) kaksijakoisten työmarkkinoiden teoria. Nämä teoriat auttavat parhaiten ymmärtämään vuokratyövoiman ja työmarkkinoiden epävarmuuden keskinäistä suhdetta sekä globaaleja yhteiskunnallisia kehityskulkuja, joita vuokratyövoima on syntynyt jatkamaan. Molemmat teoriat ovat vakiintuneet osaksi alansa tutkimuskirjallisuuden keskeisiä teoksia ja niihin viitataan usein prekarisaatiota ja työmarkkinoita käsittelevissä yhteyksissä (ks. Heikkilä & Laakso, 2019, 21; Pyöriä & Ojala, 2016, 45).

Muu työmarkkinoiden epävarmuutta ja vuokratyötä käsittelevä aineisto on valittu tukemaan tutkielman kokonaisuutta mahdollisimman hyvin. Kotimaisen tutkimuskirjallisuuden lisäksi aineistossa on mukana ajankohtaista tilastotietoa, joka havainnollistaa vuokratyövoiman kasvua selvästi. Aivan viimeisimpien vuosien osalta kotimaista tutkimusta aiheesta on kuitenkin vähän, aihe kun oli enemmän esillä 2010-luvun taitteessa. Tilastot kuitenkin osoittavat vuokratyön määrän edelleen lisääntyneen, joten ajankohtaista tutkimusta aiheesta tulisi olla selvästi enemmän.

Aineiston keskeisimmät artikkelit on etsitty helmikuun 2025 aikana. Niitä on täydennetty tutkielman edetessä erityisesti aiempien tutkimusten lähdeluettelosta löytyneillä lähteillä. Kansainvälinen tutkimusaineisto on löytynyt pitkälti niin sanotun helmenkasvatuksen avulla.

Suomenkielisen aineiston osalta merkittävimmät tietokannat ovat olleet Volter ja Journal. Käytetyt tieteelliset artikkelit ovat kaikki vertaisarvioituja ja muut keskeiset kirjalliset lähteet on valittu niiden tieteellisen arvon, relevanssin ja luotettavuuden perusteella. Keskeinen valintakriteeri aineistolle on ollut sen soveltuvuus osaksi tutkimaani aihetta. Aineiston puuttumisen vuoksi tutkielmassa ei syvennytä erikseen suomalaisen työmarkkinan epävarmuuden kehitykseen. Näen kuitenkin, että suomalaisen työelämän kehitys heijastelee laajemmin länsimaisten työmarkkinoiden suuntauksia.

3.3 Menetelmät

Tutkielmani on työmarkkinalähtöinen kirjallisuuskatsaus ja olen valinnut menetelmät sen mukaisesti. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on rakentaa selkeää kokonaiskuvaa tarkasteltavasta asiasta (ks. Salminen, 2023, 3) ja samaa tavoitetta noudattaa myös tämä tutkielma. Kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä tutkielmani edustaa systemaattista katsausta, jonka kautta kartoitetaan aiempaa tutkimusta vuokratyövoimasta ja työmarkkinoiden epävarmuudesta. Nämä tutkimukset nidotaan yhteen alan keskeisten teorioiden ympärille. Tavoitteena on osoittaa uusia tutkimustarpeita, jotka ovat aiemmissa yhteyksissä jääneet vähälle huomiolle.

Tutkielmani aineistonlukutapa on teoriasidonnainen. Tämä tarkoittaa, että analyysi ei perustu suoraan annettuun teoriaan, vaan teoria toimii ikään kuin taustakehyksenä, johon havainnot suhteutetaan ilman, että ne ohjaavat tulkintaa liian vahvasti (Isoniemi & Rasinkangas, 2024). Tulkinnat syntyvät aineistosta nostetuista havainnoista, joita tarkastellaan prekarisaatioteorian ja kaksinaisten työmarkkinoiden teorian linssien läpi. Tutkielmassa ei varsinaisesti testata teorioita, vaan niitä sovelletaan lisääntyneen vuokratyövoiman ja kasvaneen työmarkkinoiden epävarmuuden ilmiöiden kautta. Tarkoituksena on ymmärtää, kuinka hyvin teorial selittävät havaittuja ilmiöitä ja millaisia keskinäisiä vaikutuksia niillä mahdollisesti on.

Keskeinen tutkimuskohde on vuokratyövoiman ja työmarkkinoiden epävarmuuden välinen yhteys, mutta samalla tutkielmassa tarkastellaan myös niiden välisten suhteiden eroja. On huomionarvoista, että vuokratyövoiman lisääntyminen ei aina heijasta työmarkkinoiden epävarmuuden kasvua eikä toisaalta epävarmuuden kasvu johda aina vuokratyövoiman yleistymiseen. Tämän vuoksi tutkimuskysymykset on muotoiltu avoimiksi, jotta ne eivät johdattelisi yksinkertaisiin johtopäätöksiin, vaan tulokset johdettaisiin aidosti tulkitusta aineistosta.

4 Vuokratyövoima epävarmoilla työmarkkinoilla

4.1 Eriytyneet työmarkkinat

Työmarkkinoiden epävarmuuden lisääntyminen on yksi prekarisaation keskeisimmistä kehityskuluista. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen, kuten vuokratyön kasvu, toimii esimerkkinä tästä kehityksestä (ks. Jokinen & Venäläinen, 2015, 11). Prekarisaatioteorian mukaan kasvanut epävarmuus aiheuttaa ongelmia paitsi yksilötasolla, myös laajemmin yhteiskunnallisesti – usein nämä nivoutuvat yhteen. Yksilötasolla työn epävarmuuteen ja prekarisaatioon liittyvät ongelmat kasaantuvat ja heijastuvat jo valmiiksi vähäosaisten ihmisten arjessa työttömyytenä, velkaantumisena ja muina sosiaalisina ongelmina. Tämä syventää kyseiseen ryhmään kuuluvien ihmisten ahdinkoa ja kasvattaa heidän tyytymättömyyttään yhteiskuntaa kohtaan eristäen heitä yhä etäämmälle muista. (Standing, 2011, 35.)

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja sen myötä muuttuvat myös työntekijältä odotetut ominaisuudet. Vaatimukset työntekijöiden suhteen kasvavat ja työn subjektivoituminen eli ilmiö, jossa työntekijän persoonallisuus, identiteetti ja subjektiiviset kokemukset ohjaavat työntekoa, on ollut 2000-luvun työelämässä kasvava trendi (Melin & Saari, 2019, 36). Tällainen kehitys vaikeuttaa entisestään heikoimmassa asemassa olevien mahdollisuuksia työllistyä pysyviin ja turvallisiin työsuhteisiin. Työtä ei nähdä pelkkänä suorittamisena, vaan sen odotetaan olevan jatkuvaa oppimista, itseilmaisua ja sosiaalisten suhteiden hyödyntämistä. Heikossa sosioekonomisessa asemassa olevilla ei useinkaan ole resursseja tai mahdollisuuksiakaan harjoittaa näitä työelämätaitoja. Lisäksi työelämässä odotetaan yhä useammin työntekijän suhtautuvan intohimoisesti työhönsä (Jokinen & Venäläinen, 2015, 44). Tämä on ominaisuus, jota erityisesti epävarman työn ammateissa ei ole aiemmin vaadittu. Kehitys on omiaan vahvistamaan työelämän emotionaalista eriarvoisuutta ja syrjäyttää työntekijöitä, jotka eivät pysty vastaamaan uusiin vaatimuksiin.

Työn epävarmuus heijastuu konkreettisesti itse työntekoon monin tavoin. Epävarmoissa työsuhteissa olevat työntekijät saattavat tulla useammin kipeänä töihin, kuin vakituisissa työsuhteissa olevat, sillä he pelkäävät poissaolojen vaikuttavan työsuhteidensa jatkumiseen. Heillä sattuu myös keskimääräistä enemmän työtapaturmia, mikä saattaa johtua siitä, ettei työnantaja ole perehdyttänyt heitä riittävästi työturvallisuuskäytännöistä. (Kinnunen, 2019, 226.) Epävarmuus työsuhteissa näkyy siten paitsi pelkona, myös käytännön työn riskien lisääntymisenä. Lisäksi vuokratyöntekijöiden työ sopimuksissa saattaa olla merkittävää

tulkinnanvaraisuutta, joka heikentää heidän asemaansa suhteessa työnantajaan. Lähteenmäen (2013, 82) mukaan ei ole yhdenmukaisia sääntöjä siitä, milloin peräkkäisistä määräaikaisista vuokrasuhteista muodostuu vakituinen työsuhde. Tämä jättää henkilöstöpalveluyritykselle suhteellisen laajan harkintavallan päättää, milloin työntekijästä tulee vakituinen. Vuokratyöntekijän itsensä kannalta tilanne on hankala, sillä hän joutuu usein hyväksymään epäselvät työh ehdot ilman mahdollisuutta vaikuttaa niihin.

Kotimaisilla työmarkkinoilla epävarmuuden lisääntymisestä löytyy kahdenlaista tutkimusnäyttöä. Keskimääräisesti työurien kesto on lisääntynyt verrattuna aiempiin vuosikymmeniin. Myös nuorten palkansaajien asema on 2000-luvulla parantunut, kun tarkastellaan työssäolokuukausia työntekijäkohtaisesti. (Pyöriä, Ojala & Nätti, 2019, 148.) Tämä viittaa siihen, että ainakin osa työmarkkinoista on vakautunut ja tarjonnut parempaa tulevaisuutta työntekijöille. Toisaalta epävarmuuden kasvu näkyy esimerkiksi nollatuntisopimuksien lisääntymisenä, joissa varmaksi luvattuja työtunteja työnantajan puolesta ei ole. (SVT, 2019). Samalla alueellinen eriytyminen on korostunut: erityisesti Pohjois- ja Itä-Suomen taantuvilla alueilla työskentelevät ovat epävarmempien työmarkkinoiden piirissä kuin työntekijät esimerkiksi pääkaupunkiseudulla tai Tampereen kaltaisten kasvukeskusten alueella. (Pyöriä & Ojala, 2012, 181.) Nämä havainnot viittaisivat siihen, että työ on viimeisten vuosikymmenten aikana polarisoitunut yhä enemmän niin ammattiaseman ja kuin asuinpaikankin suhteen.

Edellä esitetty havainto liittyy vahvasti kaksijakoisten työmarkkinoiden teoriaan. Doeringerin ja Pioren (1971) mukaan vahvat ammattiasemat yhdistetään sisäisiin työmarkkinoihin, joilla työntekijöiden asema on vakaa ja etenemismahdollisuudet hyvät. Tätä vastoin heikommat asemat kuuluvat ulkoisille työmarkkinoille, joissa työ on usein tilapäistä ja epävarmaa. Kaksijakoisuuden käsite eriytyneistä työmarkkinoista nostettiin esiin jo 1970-luvulla, jonka jälkeen kehitys on tukenut teoriaa: arvostetuimpien ammattiasemien työmarkkinat ovat kehittyneet jatkuvasti eteenpäin, kun heikoimman markkina-aseman ammatit ovat kokeneet pysähtyneisyyttä. Tämä näkyy muun muassa siinä, kuinka työuran pituudet ovat kehittyneet. Heikomman ammattiaseman työntekijäammateissa työntekijät ovat aiempaa lyhyemmän ajan työllisinä ja pidemmän ajan työvoiman ulkopuolella, kun hyvän ammattiaseman työtehtävissä tilanne on täysin päinvastainen (Junna, Tarkiainen, Leinonen, Korhonen & Martikainen, 2024). Tämä kehitys syventää työmarkkinoiden segmentoitumista ja tuo haasteita tasa-arvoiselle työelämään osallistumiselle.

Työmarkkinoiden yleistä epävarmuutta tulee tarkastella myös sukupuolitasolla, jossa miesten ja naisten välillä on havaittavia selviä eroja. Kotimainen pitkittäistutkimus vuosilta 1984–2008 osoittaa, että epävarmuuden kokemus työelämässä on yleistynyt erityisesti naisilla. Tutkimuksen alkuvuosina sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa, mutta 1990-luvun laman jälkeen kehitys eriytyi: naisten ja miesten kokeman epävarmuuden välinen ero kasvoi noin viiteen prosenttiyksikköön naisten epävarmuuden lisääntyessä. (Pyöriä & Ojala, 2012, 179.) Tämä osoittaa, että rakennemuutokset ja taloudelliset kriisit voivat näkyä sukupuolitasolla, erityisesti työelämän marginaalissa olevilla. Osaltaan kehitystä saattaa selittää myös sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen, joka on Suomessa kansainvälisesti vertaillen huomattavan korkea (Melin & Saari, 2019, 32). Tämä tarkoittaa, että naiset ja miehet sijoittuvat edelleen eri toimialoille ja tehtäviin, joka vaikuttaa heidän työmarkkina-asemaansa. Näin naiset saattavat törmätä herkemmin työelämän lasikattoon, erityisesti, jos heidän lähtökohtansa työmarkkinoilla ovat heikot.

4.2 Vuokratyövoima osana työmarkkinoita

Vuokratyö on vakiinnuttanut paikkansa pysyvänä työmarkkinaratkaisuna. Sen lisäksi, että vuokratyön määrä on kasvanut, on sen institutionaalinen asema vahvistunut: työehdot ovat vakiintuneet, alan sääntelyä on lisätty ja vuokratyöntekijän asemaa on pyritty yhdenmukaistamaan vakituisiin työntekijöihin nähden. Samalla paikallisen sopimisen määrä on vähentynyt, mikä osaltaan parantaa vuokratyöntekijän asemaa. Lainsäädäntömuutoksilla pyritään varmistamaan, että vuokrausta välittävä yritys tai käyttäjäyritys ei käytä valta-asemaansa väärin suhteessa vuokratyöntekijään. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, 9–12.) Epäselvyyksiä heikossa asemassa olevien työntekijöiden työsuhteen muotojen kanssa kuitenkin ilmaantuu tasaisesti (ks. Palomaa, 2023) ja usein kyse on vuokratyösuhteesta. Näissä tilanteissa työntekijän asema saattaa jäädä epävarmaksi, erityisesti silloin, kun työnantajavastuut jakautuvat henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille.

Vuokratyö on yksi keskeisistä epävarman työn muodoista ja siihen liittyvä epävarmuus näkyy sekä yksilötasolla että laajemmin yhteiskunnallisesti. Työvoiman vuokraamisen kautta työllistyvät usein ne, joiden asema työmarkkinoilla on jo valmiiksi heikko, erityisesti nuoret ja ulkomaalaistaustaiset (Leskinen & Hannula, 2023). Tämä voi edelleen heikentää heidän mahdollisuuksiaan luoda vakaata työuraa tulevaisuudessa. Vuokratyö on myös työn muotona varsin altis suhdannevaihteluille, kun taloudellisesti epävarmoina aikoina vuokratyöntekijät ovat usein niitä, jotka ensimmäisenä lomautetaan tai irtisanotaan (Pyöriä ym. 2019, 146).

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että vuokratyöntekijöiden joukko koostuu profiililtaan usein nuorista ja heikosti koulutetuista työntekijöistä. Tämän lisäksi aivan viime aikaisissa työvoimatutkimuksissa on havaittu muutoksia työntekijöiden sukupuolijakaumassa: miesten osuus vuokratyöntekijöistä nousi merkittävästi vuonna 2022, ollen jo 54 prosenttia (SVT, 2022). Teollisuus ja rakentaminen ovat hyvin miesvaltaisia aloja, joilla vuokratyöntekijöitä on viime vuosina käytetty paljon. Vuokratyön osalta miesten ja naisten työsuhteissa on myös eroavaisuuksia. Miesten vuokratyösuhteista 71 % on kokoaikaisia, kun naisilla vastaava luku on vain 45 % (Leskinen & Hannula, 2023). Siten vuokratyöntekijöitä ei tulisi nähdä yhtenä homogeenisenä joukkona, vaan heidän työsuhteidensa välillä on merkittäviä ala- ja sukupuolikohtaisia eroja.

Vuokratyövoimaa voidaan tarkastella osana kaksijakoisten työmarkkinoiden kehikkoa. Kaksijakoisten työmarkkinoiden epävarmempi puoli, sekundääriset markkinat, pitävät sisällään työsuhteita, joissa on heikot tulevaisuuden näkymät, matalat palkat sekä vähäinen arvostus (Doeringer & Piore, 1971, 279). Vuokratyövoima työn muotona täyttää monin osin nämä sekundääristen työmarkkinoiden tunnuspiirteet. Myös vuokratyöntekijöiden omat kokemukset arvostuksestaan, palkastaan ja ammattiasemastaan alleviivaavat, että vuokratyötä tehdään, sillä vakituista työsuhdetta ei ole saatavilla. Henkilöstöalan (2024) tuorein tutkimus osoittaa, että suurin osa vuokratyöntekijöistä haluaisi tehdä enemmän työtunteja, kuin mitä heille nykyisin tarjotaan. Siten sekundäärinen työmarkkinatilanne rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan rakentaa varmempaa ja taloudellisesti vakaampaa työuraa.

Vuokratyö on keskittynyt vahvasti aloille, joilla palkkataso on jo valmiiksi matala ja joissa työvoima koostuu usein vähän koulutetuista ja suorittavaa työtä tekevistä työntekijöistä. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi teollisuus, rakentaminen, majoitus- ja ravitsemustoiminta sekä hallinto- ja tukipalvelut, kuten kiinteistönhoito ja siivous (Leskinen & Hannula, 2023). Näiden alojen vakituisetkin työntekijät sijoittuvat työmarkkinoilla usein heikompaan asemaan ja kun tähän yhdistetään vuokratyön epävarmuus, voidaan perustellusti sanoa vuokratyöntekijöiden kuuluvan sekundäärisille työmarkkinoille. Vuokratyö ei kuitenkaan rajoitu pelkästään sekundäärisille markkinoille, kuten terveydenhuollon esimerkki osoittaa. Terveydenhuollon vuokratyö näyttäytyy tutkimusten valossa joustavampana, vapaampana ja paikoitellen jopa parempipalkkaisena kuin saman alan vakituinen työ (Palukka & Tiilikka, 2008). Näin ollen ainakin osan terveydenhuollon vuokratyöstä voi sijoittaa primäärisille työmarkkinoille.

Onnistuneessa vuokratyösuhteessa korostuu vuokraavan yrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen tiivis yhteistyö. Mitä paremmin henkilöstöpalveluyritys tuntee asiakkaansa, heidän tarpeensa ja aikataulunsa, sitä helpompi on sen järjestää työhön juuri sopivat työntekijät (Cajander, Reiman, Kärkkäinen & Ylikarhi, 2022, 274). Tämä ei ole tärkeää ainoastaan asiakasyrityksen, vaan myös työntekijän näkökulmasta. Kun vuokraava yritys pystyy välittämään selvän kuvan työn sisällöstä, pystyy työntekijä varautumaan helpommin tulevaan tehtävään. Tilanne vaikeutuu kaikkien osapuolten kannalta, jos tiedonkulku on puutteellista. Toimiva kolmikantainen vuokratyösuhte edellyttää käyttäjäyritykseltä tarkat tiedot tarvittavan työntekijän profiilista ja työvoiman tarpeen kestosta. Vuokraavan yrityksen vastuulla taas on huolehtia läpinäkyvästä asiakasviestinnästä sekä ajantasaisesta tiedonvälityksestä työntekijälle.

4.3 Vuokratyön merkitykset tekijälleen

Vuokratyö on työnantajalle joustava ja nopea tapa paikata henkilöstöpulaa, mutta vuokratyöntekijöiden kokemukset siitä vaihtelevat. Alat, joissa vuokratyötä käytetään ovat usein sesonkiluontoisia, joten epätasainen tulojen saanti voi kuormittaa vuokratyöntekijää ja vaikeuttaa esimerkiksi lomien sopimista (Pyöriä, Ojala & Nätti, 2019, 146). Tämä erottaa vuokratyöntekijän perinteisestä palkkatyöläisestä, jonka tulot ovat yleensä ennustettavimpia ja turvatumpia. Toisaalta vuokratyö voi tekijälleen olla työn muotona olla haluttu, sillä se tarjoaa joustavuutta esimerkiksi opiskelun ohelle (Leskinen & Hannula, 2023). Vuokratyön merkitys tekijälleen riippuu pitkälti hänen elämäntilanteestaan ja valinnanmahdollisuuksistaan työmarkkinoilla.

Vuokratyöntekijän asema päivittäisessä työskentelyssä eroaa monilta osin tavallisesta työntekijästä. Vaikka suomalaista tutkimusta aiheesta ei juuri ole, ruotsalaisesta Håkanssonin ja Isidorssonin (2015) tutkimuksesta saatiin arvokasta vertailevaa tietoa. Tutkimuksessa tarkasteltiin vuokratyöntekijän asemaa suhteessa vakituiseen työntekijään, kun he työskentelivät samassa teollisuuden tuotantolaitoksessa. Merkittävin ero havaittiin työsuhteen kestossa: vakituisten työntekijöiden työsuhte kesti keskimäärin 21 vuotta, kun vuokratyöntekijän vastaava kesto oli vain 2,5 vuotta. Myös mediaani-ikä erosi selvästi: vakituisilla työntekijöillä se oli 48 vuotta, kun taas vuokratyöntekijöillä 29 vuotta. Tutkimuksessa ilmeni, että vuokratyöntekijöiden tavoitteena oli vakinaistaa työsuhteensa tuotantolaitokselle ja päästä siten eroon vuokratyösuhteestaan, jonka he näkivät selkeästi heikompana. Huomionarvoista on, että työtehtävät ja työpisteet olivat lähes identtiset, mikä osoittaa, että merkityksellistä on työsuhteen muoto, ei tehtävän sisältö.

Työntekijän asemaa vuokraavan yrityksen kirjoilla on tutkittu jonkin verran. Erityisen ongelmalliseksi vuokratyöntekijät kokevat tilanteensa, jos he jäävät paikoilleen niin kutsuttuun työntekijäpooliin. Cajanderin ja kumppaneiden (2022) mukaan työntekijäpoolilla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työvoimaa vuokraava yritys kerää hakijoita reserviin, jotta se voi lähettää heidät käyttäjäyritykseen tarpeen tullen. Työntekijät kokivat järjestelystä epävarmuutta sekä vähentynyttä sitoutuneisuutta työhön. Myös mahdolliset ristiriita- tai konfliktitilanteet vaikuttavat työntekijään haitallisesti: havaittiin, että niiden sattuessa vuokratyöntekijän sitoutuminen vuokraavaa yritystä kohtaan laskee suhteellisesti enemmän kuin käyttäjäyritystä kohtaan (Sipinen & Miettinen, 2012, 66). Vuokraavan yrityksen tulee siis tiedostaa, miten keskeinen rooli sillä on vuokratyöntekijäkokemuksen ja aseman rakentumisessa.

Tutkittaessa vuokratyöntekijöiden yleistä sitoutumista ja hyvinvointia on havaittu, että useat käyttäjäyrityksen vaihdot eivät yllättäen vaikuta työntekijän kokemaan hyvinvointiin. Galasin ja Moserin (2009) pitkittäistutkimuksen mukaan käyttäjäyrityksen vaihdolla ei ollut merkittävää vaikutusta hyvinvoinnin tai sitoutumisen kannalta, mutta työhönsä sitoutunut työntekijä koki työhyvinvointinsa merkittävästi paremmaksi kuin työhönsä sitoutumaton. Keskeistä vuokratyöntekijän hyvinvoinnin kannalta onkin vähentää jakoa, jossa hän tuntee itsensä eriarvoiseksi suhteessa käyttäjäyrityksen vakituisiin työntekijöihin (Sipinen & Miettinen, 2012, 67). Kotimaista tutkimusta vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta ja hyvinvoinnista on kuitenkin suhteellisen vähän, erityisesti verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

Vuokratyöntekijöiden ja vuokraavien yritysten suhteet pyritään yleensä pitämään lämpiminä, jotta resursseja vieviltä konflikteilta vältyttäisiin. On vuokraavan yrityksen etu, että vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä pitkään, ja että hänen työmoraalinsa pysyy korkeana. Kun vuokratyöntekijä on saanut riittävän perehdytyksen työhönsä ja ajan myötä kehittynyt tehokkaaksi työntekijäksi, hyötyvät siitä kaikki osapuolet. Käyttäjäyritys ei joudu kohdistamaan aikaa eikä resursseja opastukseen ja valvontaan, vuokratyöntekijä kokee itsenäisyyttä työssään ja vuokraava yritys saa tasaista tuloa työntekijästään, jonka pärjäämisestä ei tarvitse huolehtia. (Cajander ym., 2022, 274.)

Vuokratyösopimus on lähtökohtaisesti alisteinen vakitukselle työsopimukselle, joten suurin osa vuokratyöntekijöistä pyrkii vakituiseen työhön. Tanskasen (2008) katsauksessa havaittiin, että vaikka vuokratyötä markkinoidaan usein väylänä vakituisen työsuhteen piiriin, näin ei useinkaan tosiasiallisesti tapahdu. Vuokratyöntekijöille tästä saattaa jäädä petetyksi tulemisen kokemus, kun rekrytointivaiheessa luotu kuva vakituisesta työsopimuksesta muuttuukin

vuokratyötärjokseksi. Vuokratyöntekijän itsensä kannalta on hyödyllistä, mikäli hän pystyy myymään osaamisensa tavalla, joka saa asiakasyrityksen harkitsemaan häntä vakituiseksi työntekijäksi. Monet henkilöstöpalveluyritykset tarjoavatkin vuokratyön ohella myös suoria rekrytointiratkaisuja (esim. Barona, 2025; Lokki Henkilöstöpalvelut, 2025), joten työllistyminen suoraan asiakasyrityksen kirjoille on usein vuokratyöntekijän näkökulmasta paras vaihtoehto.

Vuokratyöntekijän siirtymä vuokraavalla yritykseltä käyttäjäyrityksen palvelukseen ei useinkaan suju täysin mutkattomasti. Kotimaisten ravintolatyöntekijöiden tapauksessa havaittiin, että vuokrasuhteen alkaessa käyttäjäyrityksessä ilmeni monia konkreettisia ongelmia. Perehdytys ja työpaikan käytäntöjen opastus oli usein puutteellista eikä työntekijöille ollut selvää, mitä heiltä odotettiin. Käyttäjäyritys olettaa monesti, että työntekijät ovat heti vuokrasuhteen alusta lähtien valmiita ravintoloiden kiireiseen arkeen, vaikka todellisuudessa heidän valmiutensa eivät välttämättä riitä vastaamaan työpaikan hektisyyteen. (Cajander ym., 2022, 276.) Työntekijälle itselleen tällaiset tilanteet luovat epävarmuutta työn jatkumisesta ja stressiä valmiiksi epävarman arjen keskelle.

5 Johtopäätökset

Tutkielmassa tarkastellaan vuokratyönvoiman lisääntymisen ja työmarkkinoiden kasvavan epävarmuuden välistä suhdetta. Tavoitteena on hahmottaa näiden ilmiöiden keskinäistä suhdetta sekä tarkastella, miten vuokratyöntekijät kokevat oman asemansa osana työmarkkinoiden muutoksia. Keskeiset tutkimuskysymykset, joiden kautta aihetta lähestyn ovat: *miten vuokratyövoiman käyttö on yhteydessä työmarkkinoiden epävarmuuden kasvuun Suomessa 2000-luvulla?* sekä työntekijän subjektiivista näkökulmaa korostava: *mitä merkityksiä vuokratyöntekijät antavat työlleen?*

Tulosten mukaan työmarkkinoiden epävarmuus on länsimaisissa yhteiskunnissa yleistynyt kehityskulku, joka on kasvanut tasaisesti 1900-luvun puolivälistä eteenpäin. (ks. esim. Pyöriä, 2006; Standing, 2011; Ojala & Pyöriä 2019; Leskinen & Hannula, 2023) Tämä epävarmuus heijastuu laajempaan prekarisaationa, jossa yhä useamman ihmisen toimeentulo perustuu epävakaisiin työsuhteisiin, eikä pääsyä pysyviin ja turvallisiin työsuhteisiin ole tarjolla. Työmarkkinoiden eriytyessä ammattikunnat jakautuvat aiempaa selvemmin kaksinaisesti niiden työmarkkinatilanteiden mukaan. Vuokratyöntekijät kuuluvat joukkoon, jossa työsuhteet ovat epävakaita, usein lyhytkestoisia ja yleinen palkkataso on heikko. Vuokratyöntekijöiden omien kokemuksiensa mukaan he tekevät töitä vuokrasuhteen kautta, sillä muitakaan vaihtoehtoja ei ole tarjolla.

Työmarkkinat voidaan jakaa Pioren ja Doeringerin (1971) kaksijakoisten työmarkkinoiden teorian pohjalta nelikenttään, jossa primääristen ja sekundääristen markkinoiden ohella tarkastellaan sisäisiä ja ulkoisia työmarkkinoita. Myös sekundääriset työmarkkinat voivat olla suhteellisen vakaita, mikäli työntekijät pääsevät sisäisten työmarkkinoiden piiriin. Tämä voi tarkoittaa, että heikomman ammattiaseman työntekijä, pääsee turvallisen ja vakaan työnantajan palvelukseen, jossa yrityksen sisällä on mahdollista vaihtaa työtehtävää tai edetä maltillisesti koulutuksen kautta. Ulkoiset työmarkkinat voivat puolestaan sisältää kysytyjä asiantuntija-ammattiteja, mikäli ne kuuluvat muuten primääristen työmarkkinoiden alueelle. Ulkoisten ja primääristen ammattien esimerkkinä toimii Palukan ja Tiilikan (2008) tutkimuksessa käsitellyt vuokralääkärit, jotka nauttivat korkeaa arvostusta ja hyötyvät joustavista työmarkkinoista.

Ongelmallisin tilanne syntyy, mikäli työntekijä sijoittuu sekä sekundäärisille että ulkoisille työmarkkinoille. Tällöin häneltä puuttuu vakaan työnantajan tarjoama turva, mutta myös hyvä ammatillinen asema tai koulutus, jolloin hän joutuu kilpailemaan yksinkertaisista ja heikosti

palkatuista työtehtävistä suuren, samassa tilanteessa olevan hakijajoukon kanssa. Tyypillinen vuokratyöntekijä sijoittuu juuri tähän lokeroon, jossa työelämän epävarmuus on suurinta ja tulevaisuudennäkymät heikoimmat. Vuokratyö on lisäksi muodoltaan hyvin joustavaa, mikä Kallebergin (2009, 3–5) mukaan heijastelee laajempaa työelämän muutosta, jossa joustavuus ja pysyvyys nähdään toisiaan korvaavina työn ominaisuuksina.

Tutkimuksen erityinen huomio on ryhmässä, joka kuuluu prekarisaatioteorian ja kaksinaisten työmarkkinoiden teorian leikkauspisteeseen. Juuri nämä sekundäärisille ja ulkoisille työmarkkinoille sijoittuvat työntekijät ja työnhakijat muodostavat Standingin (2011) prekarisaatioteorian mukaisesti ryhmän, jonka elämään yhteiskunnan muutoksilla on voimakkain vaikutus. Työelämän epävarmuuden lisääntyminen, oikeuksien rapautuminen ja kollektiivisen tietoisuuden mureneminen ovat tekijöitä, joissa kulminoituu kyseisen ryhmän erityisen haavoittuvainen asema. Yhtäältä he ovat työmarkkinatilanteessa, jossa mahdollisuudet paremman sosioekonomisen aseman saavuttamiseen ovat heikot, mutta toisaalta riski pudota yhä kauemmas yhteiskunnan tukiverkkojen ulkopuolelle on todellinen. Tämä tasapainottelu ei kosketa pelkästään vuokratyöntekijöitä, mutta he edustavat osuvasti sitä, kuinka heikossa työmarkkinatilanteessa olevat työntekijät joutuvat yhteiskunnallisten kehityskulkujen johdosta yhä ahtaammalle. Samanaikaisesti työmarkkinat ovat eriytyneet aiempaa selvemmin paitsi ammattien, myös alueiden välillä (Pyöriä & Ojala, 2012).

Vuokratyövoima prekarisaation ilmentymänä näyttäytyy ihmisten arjessa monin eri tavoin. Vuokratyölle tyypillinen piirre, jossa työntekijän asema on sidoksissa kahteen eri työnantajayritykseen, lisää omalta osaltaan työn epävarmuutta. Työn tietynlainen hallitsemattomuus, riippuvuus muista toimijoista ja kontrollin kaksijakoisuus ovat vuokratyön erityispiirteitä, joita tavallisissa työsuhteissa ei useinkaan esiinny. Tanskanen (2012) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ansaitsevat selvästi keskivertoa heikompaa palkkaa ja heidän yleinen työmarkkina-asemansa on perinteisessä työsuhteessa olevia heikompi. Lisäksi vuokratyöntekijät ovat alisteisessa asemassa paitsi käyttäjäyritykseen nähden, myös vuokraavaan yritykseen, joka voi melko vapaasti ja yksipuolisesti sanella uudet työh ehdot vuokratyöntekijän vaihtaessa käyttäjäyritystä (Lähteenmäki, 2013, 82).

Vuokratyöntekijät kokevat oman asemansa työmarkkinoilla heikkona. Keskimäärin he haluaisivat tehdä enemmän työtunteja kuin heille on tarjolla. Lisäksi vuokratyöntekijät kokevat, ettei heille jää aikaa hakea uusia työpaikkoja, vaan he kokevat olevansa ikään kuin umpikujassa oman ammatillisen asemansa suhteen. (Tanskanen, 2012.) Vuokratyöntekijät kiinnittyvät

keskimäärin vahvemmin käyttäjäyritykseensä, kuin vuokraavaan yritykseen, vaikka työsopimus on tehty jälkimmäisen kanssa (Sipinen & Miettinen, 2012). Vuokratyöntekijän työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että hän saa työskennellä pitkäjänteisesti käyttäjäyrityksessä, jossa hierarkisuutta suhteessa muihin työntekijöihin pyritään vähentämään. Tällöin vuokratyöntekijä on motivoitunut, sitoutunut työhönsä ja kokee itsenäisyyttä työssään. (Cajander, ym., 2022.)

Vuokratyöntekijöiden tilanne ei kuitenkaan ole pelkästään ongelmallinen, vaan monille se tarjoaa lisääntyntä joustoa työelämässä. Leskinen ja Hannula (2023) tuovat esiin, että monet opiskelijat tekevät vuokratöitä, sillä se on työn muotona helpoin yhteensovittaa opiskeluiden kanssa. Vuorojen sopiminen vuokratyötä tarjoavan työnantajan kanssa on yksinkertaisempaa, sillä suurin työkuorma kohdistetaan usein vakituisille työntekijöille, joita vuokratyöntekijät tulevat kiiretilanteessa avustamaan. Lisäksi terveydenhuollon vuokratyöntekijöiden, erityisesti lääkäreiden, ammatillinen asema on jopa vahvempi kuin vakituisessa työsuhteessa olevilla (Palukka & Tiilikka, 2008).

Vuokratyövoiman asema kytkeytyy tiiviisti nyky-yhteiskunnan työmarkkinarakenteisiin ja poliittisiin päätöksiin. Vuokratyön käyttö on kasvanut etenkin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä palvelualojen työvoimapulan vuoksi. Nykyinen hallitusohjelma (2023) korostaakin työmarkkinoiden joustavuutta, joka usein merkitsee epävarmojen työsuhteiden lisääntymistä. Tämä heijastaa laajempaa muutosta, jossa työnantajat hakevat kustannustehokkuutta ja nopeaa sopeutumiskykyä kysynnän vaihdellessa. Vuokratyön johtaminen puolestaan vaatii työn organisoinnin järjestämistä uudella tavalla, sillä vuokratyöntekijät eivät ole samalla tavalla sitoutuneita työnantajaan kuin perinteisessä työsuhteessa olevat. Onnistunut vuokratyön johtaminen edellyttää työntekijän osaamisen tunnistamista, arvostamista ja valjastamista tavalla, joka hyödyttää vuokrasuhteen kaikkia kolmea osapuolta. Tässäkin korostuu toimiva kommunikaatio: ilman sitä erityisesti vuokratyöntekijän asema jää helposti irralliseksi.

Vaikka vuokratyö tarjoaa joillekin mahdollisuuden joustavaan työskentelyyn ja yksilöllisempiin työelämän järjestelyihin, sen vaikutukset eivät jakaudu tasapuolisesti. Keskeistä on, tehdäänkö vuokratyötä omasta halusta vai vaihtoehtojen puutteessa. Tutkimuksessa tuli ilmi, että pakon edessä tehtynä vuokratyö heikentää työntekijän asemaa, lisää epävarmuutta ja voi pitkällä aikavälillä vaikuttaa myös laajemmin yksilön koettuun hyvinvointiin. Vuokratyövoiman käytön yleistymisen liittyy läheisesti työmarkkinoiden eriytymiseen, jossa osa työntekijöistä jää pysyvästi heikompien työehtojen varaan.

Työmarkkinoiden epävarmuus ei kuitenkaan kokonaisuutena ole kasvanut niin merkittävästi, kun julkisessa keskustelussa usein esitetään, mutta se on eriytynyt yhä selvemmin ammattien ja alueiden mukaan. Tämä kehityskulku osoittaa, että työmarkkinoiden kaksijakoistuminen ja eriarvoistuminen syvenevät, ellei työelämää ja sen rakenteita tarkastella kriittisesti ja kehitetä johdonmukaisesti.

Tutkimuksen keskeinen rajoitus liittyy sen luonteeseen kirjallisuuskatsauksena: ilman laajempaa empiiristä aineistoa ei voida tehdä kokonaisvaltaisia päätelmiä vuokratyöntekijöiden subjektiivisista kokemuksista Suomessa. Lisäksi käytetyn tutkimusaineiston painottuminen länsimaisiin tutkimuksiin rajaa näkökulmia. Toisaalta tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää vuokratyöntekijän aseman laaja-alaisen tarkastelun ja työmarkkinoiden epävarmuuden keskinäistä synteesiä. Erityisesti prekarisaatioteorian ja kaksinaisten työmarkkinoiden kautta tarkasteltuna voi vuokratyövoiman aseman ymmärtää paremmin osana muuttuvia yhteiskunnallisia kehityskulkuja. Kaiken kaikkiaan vuokratyö ilmentää työelämän murrosta, jossa joustavuus ja epävarmuus kietoutuvat yhteen tavalla, joka heikentää erityisesti kaikkein heikommassa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta ja syventää työmarkkinoiden eriytymistä luoden aiempaa syvempiä yhteiskunnallisia kuiluja työntekijöiden välille.

Lähteet:

- Andrijasevic, R., & Sacchetto, D. (2017). Disappearing workers: Foxconn in Europe and the changing role of temporary work agencies. *Work, Employment and Society*, 31(1), 54–70. <https://doi.org/10.1177/0950017015622918>
- Barona. (2025) *Rekrytointi*. <https://barona.fi/yrityksille/henkilostoratkaisut/rekrytointi> (luettu 13.4.2025)
- Cajander, N., Reiman, A., Kärkkäinen, R., & Ylikarhi, K. (2022). Corporate social responsibility in temporary agency work: A study of restaurant work in Finland. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(2), 267–286. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09410-9>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Eläketurvakeskus. (2025) *Työurat*. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkittua-tietoa-tiiviisti/tyourat/> (luettu 15.3.2025)
- Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589–620. <https://doi.org/10.1177/0018726708101991>
- Golden, L., & Appelbaum, E. (1992). What Was Driving the 1982-88 Boom in Temporary Employment? Preference of Workers or Decisions and Power of Employers. *The American Journal of Economics and Sociology*, 51(4), 473–493. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1992.tb02730.x>
- Heikkilä, T., & Laakso, L. (2019). *Nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä*. Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161925/VNTEAS_2019_68.pdf (luettu 21.3.2025)
- Henkilöstöala HELA. (2024) Vuokratyöntekijätutkimus 2024. <https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2024/05/Vuokratyontekijatutkimus-2024-media-1.pdf> (luettu 5.4.2025)
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Perceived job security and employability for temporary agency workers and client

- organization employees at a Swedish manufacturing plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i4.4841>
- Isoniemi, H. & Rasinsalmi, J. (2024) Laadulliset tutkimusmenetelmät, 5. luento 23.1.2024.
- Jokinen, E., & Venäläinen, J. (2015). *Prekarisaatio ja affekti*. Jyväskylän yliopisto.
- Junna, L., Tarkiainen, L., Leinonen, T., Korhonen, K., & Martikainen, P. (2024). *Trends in working life expectancy by education and occupational social class in Finland, 1991–2020*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-375-2>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Keski-Heikkilä, A. (2024, lokakuu, 12). Vuokratyön käyttöä piti vähentää, Itä-Uudellamaalla kävi päinvastoin – ”Ei ole terve tilanne”. *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000010759177.html> (luettu 1.3.2025)
- Kinnunen, U. (2019). Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Teoksessa *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S., Rissanen, T., & Tampere University Press (toim.) <https://doi.org/10.61201/tup.729>
- Kirkonpelto, T. & Matinheikki, J. (2024). Sosiaali- ja terveysministeriö: *Hyvinvointialueiden vuokratyövoiman käyttöä selvittävän verkoston raportti*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165519/STM_2024_8_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y (luettu 19.4.2025)
- Laukkarinen, M. (2022). Sosiaaliset kontaktit ja epämuodollinen tieto rekrytoinnissa – tapaustutkimus rakennusalan pk-yrityksistä. *Työelämän Tutkimus (Verkkoaineisto)*, 20(2), 160–184. <https://doi.org/10.37455/tt.101867>
- Leontaridi, M. (1998). Segmented Labour Markets: Theory and evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12(1), 103–109. <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00048>

- Leskinen, T. & Hannula, U. (2023) Tilastokeskus: entistä useampi tekee vuokratyötä.
https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/entista-useampi-tekee-vuokratyota-tyontekijoista-kolmasosa-nuoria-ja-neljasosa-ulkomaalaistaustaisia?utm_source=chatgpt.com (luettu 7.2.2025)
- Lokki Henkilöstöpalvelut. (2025). *Rekrytointi* <https://lokki.fi/palvelumme/rekrytointi/> (luettu 13.4.2025)
- Luijckx, R., & Wolbers, M. H. J. (2009). The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on subsequent employment chances of individuals in the Netherlands. *European Sociological Review*, 25(6), 647–660. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp002>
- Lähteenmäki, L. (2013). Työmarkkinaongelmasta yksilölliseksi ratkaisuksi. Tutkimuskohteena vuokratyön muuttuva merkitys. *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 11(1).
- Melin, H. & Saari, T. (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S., Rissanen, T., & Tampere University Press (toim.) <https://doi.org/10.61201/tup.729>
- Mikucka, M., Becker, O. A., & Worl, C. (2025). Short- and long-term health effects of job insecurity. Fixed effects panel analysis of German data. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4206>
- Palomaa, A. (2023, September 26). Avin tarkastus osoittaa: Tampereen jättityömaan alihankkija laiminlöi lakia – ukrainalaiset eivät olleet kevy... *Yle Uutiset*. <https://yle.fi/a/74-20051847> (luettu 13.4.2025)
- Palukka, H. & Tiilikka, T. (2008). Terveysthuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 6(2).
- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2012). Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon Tutkimus*, 31(3). <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/99169/56863>
- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia*, 53(1), 45-63.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti J. (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S., Rissanen, T., & Tampere University Press (toim.) <https://doi.org/10.61201/tup.729>

- Peck, J., & Theodore, N. (2007). Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States. *Cambridge Journal of Economics*, 31(2), 171–192. <https://doi.org/10.1093/cje/bel011>
- Salminen, A. (2023) Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa, Vaasan yliopisto.
- Saksanen, J., Einiö, E., & Tanskanen, A. O. (2022). Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä työpaikoissa. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022060844691>
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5–6), 833–861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Siponen, K. & Miettinen, J. (2012). Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 10(1).
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Lontoo, Bloomsbury Academic
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].
ISSN=1798–7830. Palkansaajien nollatuntisopimukset 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 4.4.2025]. Saantitapa: https://stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html
- Tanskanen, A. (2008) Vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen? *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 6(2).
- Tanskanen, A. (2012). Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 10(1).
- Tanskanen, A. (2012). Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa?
Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 20(1), 4–14.
- Teknolohiateollisuus. (2025). *Tietoa meistä*. <https://teknolohiateollisuus.fi/tietoa-meista/>
(luettu 19.4.2025)
- Teollisuusliitto. (2025). Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen palkkaratkaisun tiivistelmä julkaistu.

<https://www.teollisuusliitto.fi/2025/02/teknologiateollisuuden-tyontekijoiden-tyoehdosopimuksen-palkkaratkaisun-tiivistelma-julkaistu/> (luettu 19.4.2025)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017) *Vuokratyöopas* osoitteesta

<https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05> (luettu 13.4.2025)

Van Der Linden, M. (2014). San Precario: a new inspiration for labor historians. *Labor Studies in Working-Class History of the Americas*, 11(1), 9–21.

<https://doi.org/10.1215/15476715-2385372>