

Antti Saloniemi ja Pekka Virtanen

Luku 3

JOUSTAVAN HUOMISEN VARJOSSA?

Työn epävarmuuden ulottuvuudet ja tulevaisuusodotukset

Sosiologia ei pysty pitkään elämään tilanteessa, jossa se puhuu ja vaikenee muista asioista kuin muu yhteiskunta. Työelämän tutkimuksen teemat ovat tästä oivallinen esimerkki. Vielä kymmenen vuotta sitten työelämän epävarmuuksien tutkijat saattoivat ihmetellä alueen tutkimuksen ohuutta (Nätti, Happonen, Mauno & Kinnunen 1997), 2000-luvun ensimmäisen kymmenen vuoden lopulla kenttä on laajentunut tutkijan kannalta lähes uuvuttavan laajaksi. Syy on ilmeinen: epävarmuuspuheesta on tullut oleellinen osa niin työelämän kuin sen tutkimuksen arkipäivää. Näyttävästi uutiskynnykset ylittävät joukkoirtisanomiset takaavat epävarmuuden teemojen pysymisen tiiviisti mukana työelämän suunnista käytävässä keskustelussa.

”Nokian kilpailukyvyyn ja kannattavuuden turvaaminen varmistaa sijoituksemme tulevaisuuteen. Olemme tekemässä paljon investointeja uusiin liiketoiminta-alueisiin. Kyse on kovaan kilpailuun vastaamisesta ja entistä ankarampaan kilpailuun varustautumisesta.”

Näin perusteli Nokian pääjohtaja Olli-Pekka Kallasvuo Bochumin tehtaan alasajoa Helsingin Sanomissa 24.1.2008. Tapauksessa tiivistyivät monet työelämän modernin epävarmuuden teemat. Kommentoidessaan Nokian liiketoiminnan periaatteisiin kuuluvan välittämisen kulttuurin yhteensopivuutta irtisanomisten kanssa hän totesi:

”Olen kaikissa sisäisissä arvokeskusteluissa korostanut, että yksikään avoimessa kilpailussa toimiva yritys ei voi taata elinikäisiä työpaikkoja.

[...] Liittokansleri [A. Merkel] pyrkii katsomaan, mikä on parasta Saksalle, ja minä sitä, mikä on parasta Nokialle pitkällä tähtäimellä.”

Käsitlemme tässä kirjoituksessa työn maailman epävarmuutta ja tulevaisuutta. Kiinnostuksemme kohteena ovat ihmisten työssään kohtaamat epävarmuudet ja niiden suhde siihen, miten he arvioivat tulevaisuuttaan työelämässä ja työmarkkinoilla. Puhumme epävarmuuksista, koska haluamme jo lähtökohtaisesti korostaa ilmiön monia ulottuvuuksia. Aluksi käymme läpi etappeja, joiden kautta olemme päätyneet pohtimaan nimenomaan epävarmuuden käsitteen moninaisia ulottuvuuksia. Aivan erityisesti niin sanottua uutta kapitalismia koskevassa keskustelussa, oli sen lähtökohta sitten liike-elämän käytännössä tai tutkimuksessa, ajan ja tulevaisuuden uudelleenmäärittelyt nousevat keskeisiksi. Nämä keskustelut ovat oleellinen viitekehys myös tässä kirjoituksessa.

Määräaikaisuuden tiet

Monella tunnusluvulla mitattuna lama oli 1990-luvun lopulla ohi. Koilliseen osoittavat käyrät eivät kuitenkaan merkinneet, että olisi jatkettu siitä, mihin oli jääty ennen lamaa. 1990-luvun talouskriisi ei jäänyt miksikään tavalliseksi suhdannekuopaksi. Laman jälkeisessä Suomessa tuotettiin eri tavalla eri asioita, kuin vielä 1980-luvulla. Elpymään talouden ydintä reivattiin aktiivisesti uusille, ennen muuta uuden teknologian, viitoittamille reiteille. Sivutuotteena kohdattiin tilanne, jossa kasvunkin oloissa työttömyys pysyi sitkeästi varsin korkealla tasolla. Tämä ei kuitenkaan merkinnyt kasvun ja paranevan työllisyyden suhteen peruuttamatonta erkaantumista, vaan Uusitalon (2001) osuvan tiivistyksen mukaan sitä, että työvoiman kysynnän rakenne oli muuttunut ratkaisevasti nopeammin kuin työvoiman rakenne.

Oma tutkimuksellinen kiinnostuksemme on 1990-luvun lopulta lähtien kohdistunut juuri näihin laman alta toipuvan työelämän kysymyksiin. Lähdimme kyselemään, millaisia mahtavat olla ne uudet railot, joita suomalaisen palkkatyöhön laman jäljiltä jäi? Mistä löytyy se joukko, joille vakaantuvan kasvun tuoma hyvinvointi jäi vain tv:stä tutuksi? Millaisia heijastuksia työelämän laatuun ja ihmisten hyvinvointiin työmarkkinoiden mullistuksilla oli ollut?

Kolme tiiviisti toisiinsa kietoutuvaa yhteiskuntatieteiden keskusteluperinnettä näytti tarjoavan luontevia kehyksiä näille tarkasteluille. Puhe työmarkkinoiden lohkoutumisesta vakaaseen ytimeen ja epävarmaan periferiaan antaa paljon käytetyn lähtökohdan työmarkkinoiden rakenteiden ja työn tekemisen konkreettisten ehtojen tutkimiselle. Toisaalta keskustelu joustavuudesta oli vakiintunut tapa esittää työelämän uhkia ja toiveita. Näiden käsitteiden ja keskustelujen lähtökohdat olivat oikeastaan jo 1970-luvun lopulla. Kolmas kehys, jossa työelämän kasvavaa epävarmuutta suhteutetaan keskusteluun ja teoriaan riskiyhteiskunnasta, on näitä kahta selvästi uudempi.

Näissä olosuhteissa pääsimme vuonna 1998 aloittamaan Suomen Akatemian *Väestöryhmien väliset terveys- ja muut hyvinvointierot* -tutkimusohjelman suosissa projektiamme *Alaluokkaistuminen hyvinvointi- ja terveysriskinä*. Osana hanketta tutkimme työsuhteiden epätyypillistymisen ja työelämän laadun suhdetta. Jo tutkimussuunnitelmassa päädyimme hypoteesiin, jossa arvelimme määräraikaisten työsuhteiden kasvavan määrän olevan uusi uhka ja jakolinja työelämän laadulle. Ajatukselle sai vaivatta arvovaltaista tukea kansainvälisistä tutkimuksista. Jo alustavakin tutustuminen noihin keskusteluihin tuntui vakuuttavan, että kasvavan määräraikaistumisen kautta työmarkkinoiden keskusta ja periferia yhä enemmän etäännyvät toisistaan. Samaa tahtia tämän liikkeen kanssa myös työelämän laatu ja työntekijöiden hyvinvointi näyttäisivät entistä rivakammin erkaantuvan toisistaan. Tutkimussuunnitelmassa tämä kaikki oli siis esitetty lähtökohtanamme ja hypoteesina, tehtävänä oli esittää, miten tämä prosessi etenee tapaus Suomessa. Kun sitten pääsimme tutkailemaan ensimmäisiä ristiintaulukoiteja, jouduimme useaan kertaan tarkistamaan, että luemme rivejä ja sarakkeita oikein päin. Hypoteesimme oli nimittäin ilmeisessä vaarassa. Mitään selvää oletuksemme mukaista jakolinjaa ei noussutkaan näkyville. Omituisinta oli vielä tilastollisen merkitsevyyden lipsahtelu pikemminkin suuntaan, jossa vakituisessa työssä¹ olevat arvioivat työtään kielteisemmin kuin määräraikaiset. Myöhemmin nämä päälinjat osoittautuivat samansuuntaisiksi myös muilla kyselyaineistoilla. Kysymys ei siis voinut olla jonkin Tilas-

1. Puhe vakituisesta työstä on enemmän arki- kuin tutkimuskielen termi ja muodollisessakin mielessä harhauttavaa. Täsmällinen ja työoikeudellisesti kohdallinen vastakohta määräraikaiselle työlle on toistaiseksi voimassa oleva työ. Termin raskauden takia puhumme jatkossa vakituisesta työstä, sen epätäsmällisyydestä huolimatta.

tokeskuksen vuoden 1997 Työelämän laatu tutkimuksen aineiston kummallisesta vinoumasta. Jakolinja, joka ilmaisisi voimakkaasti erityviä asemia työmarkkinoilla, ei ainakaan mitenkään totaalisesti kulkenut työsuhdetyypin mukaan.

Tulosten esittely oli paikoitellen hieman vaivaannuttavaa. Tuntui liki vastuuttomalta kertoa tuloksista, jotka voitiin tulkita todisteiksi siitä, ettei työelämässä mitään epävarmuuteen liittyviä ongelmia itse asiassa olekaan ja että määräaikaaisuus voi jopa parantaa arvioita työelämän laadusta. Tiivistäen näytti siltä, että määräaikaaisuus oli vastentahtoista, mutta ei millään väijäämättömyydellä työelämän laatua tai hyvinvointia yksiselitteisesti romahduttavaa. Emme tässä käy läpi kaikkia tuloksiamme ja niiden tulkintamahdollisuuksia (ks. tarkemmin niistä esim. Saloniemi, Virtanen & Koivisto 2002; Saloniemi, Virtanen & Koivisto 2004; Saloniemi, Virtanen & Vahtera 2004; Saloniemi & Virtanen 2005; Saloniemi & Zeytinoglu 2007; Virtanen, Saloniemi, Vahtera, Kivimäki, Virtanen & Koskenvuori 2006). Kuitenkin määräaikaiseen työhön kohdistuneen tutkimuksen määrän kasvaminen ja tutkimuskirjallisuuden tarkempi lukeminen avasivat asian monitulkintaisuutta.

Ensisilmäyksellä työsuhdemuotojen kehitys Suomessa näyttää hyvin myötäilevän kansainvälistä valtavirtaa: määräaikaaisuus osuus kaikista työllisistä Suomessa kasvoi 1980-luvun lopulta lähtien 1990-luvun loppuun saakka. Korkeimmillaan se oli 1997, jolloin työllisistä yli 18 prosenttia oli määräaikaisia. Asian selittäminen pelkäsi työvoiman käytön määrällisen jouston voimistumiseksi on kuitenkin hieman problemaattista, erityisesti jos pidetään silmällä 1990-luvun lamaa. Periaatteessa määräaikaaisuus pitäisi nimittäin noudattaa suhdanteiden kanssa vastasyklisiä pulssia: huonoina aikoina ensin saavat lähteä määräaikaiset ja nousukauden aikaan taas heidän määränsä pitäisi nousta. Selitys määräaikaaisuus outoon kehitykseen löytyy työvoimapolitiikasta: erilaisia tuetun työllistämisen muotoja lisättiin työttömyyden myötä ja nämä taas ainakin muodollisesti kuuluivat määräaikaisen työn piiriin. Suomessa määräaikainen työ ei siis ollut pelkästään markkinavoimien tapa järjestää työvoiman käyttöä uuteen uskoon. Näyttääkin siltä, että vasta määräaikaaisuus vakiintuminen suhteellisen korkealle tasolle myös työvoiman kysynnän elpymässä voidaan tulkita merkiksi muutoksesta työvoiman käytössä. (Kauhanen 2002.)

Tilastollisen analyysin lähtökohtana vakiintuneesti käytetty tapa jakaa työsuhteet toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin näyttää yksinkertaiselta ja vaivattomasti vertailtavia tuloksia tuottavalta. Asia ei kuitenkaan ole lainkaan yksinkertainen. Määräaikaisuuden osuuksia tarkastellen Suomi on eurooppalaisittain oudohkossa seurassa, lähimpinä kumppaneinaan Espanja ja Portugali. Toisaalta Englannissa määräaikaisten osuus näyttää olevan koko EU-alueen matalimpia. (Eurostat 2001.) Johtopäätös on ilmeinen: määräaikaisuus kuvaa aikalailla eri ilmiöitä eri maiden työmarkkinoilla. Vähäisin tekijöistä ei ole työsuhdeturva. Englannissa ei Thatcherin valtakauden jälkeen asiaa juuri tunneta, Espanjassa taas vakituisten työntekijän irtisanominen on erittäin hankalaa. Tällä tilanteella näyttää olevan suora vaikutuksensa määräaikaisen työn tasoon.

Määräaikaisen työn paikka työmarkkinoilla ja tulkinnoissa on ongelmallinen myös toisella tavalla. Joustavan *tuotannon* logiikkaan vetoaminen jää hieman ontoksi, sillä esimerkiksi Suomessa määräaikaisuus on yleisintä julkisella sektorilla, teollisuus on hakenut joustoja mieluiten muilla tavoilla kuin määräaikaistamalla työsuhteita. Tilastokeskuksen rekisteriaineistoon pohjaavat tutkimus huomauttikin, että Suomessa tehtiin ainakin kahdentyyppistä määräaikaista työtä. Toisaalta se kuului muun muassa vanhanaikaisille jokamiehen työmarkkinoille, rakennuksille, kausiluonteiseen maataloustyöhön ja toisaalta sitten julkisen sektorin koulutusta vaativiin tehtäviin (Sutela, Vänskä & Notkola 2001). Näin ollen analyysin lähtökohtana ja työsuhteen muotona määräaikaisuus niputti ja sekoitti pahimmillaan yhteen työmarkkinakentän ääripäiden väkeä.

Ongelmia sisältyy myös määräaikaisuuden käsitteeseen. Anglisessa tutkimuksessa määräaikaisuudet tarkoittavat usein liki oletusarvoisesti vuokratyötä, joka taas meillä on pitkään ollut varsin liepeellinen määräaikaisen työvoiman käytön muoto. Suomessa määräaikaisena ollaan joko ”muuten” tai sijaisena. Nämä tilanteet ovat taanneet myös sen, että määräaikaisten ja vakituisten välillä formaalit työehdot eivät poikkea ratkaisevasti toisistaan.

Huomiotamme kiinnitti lopulta myös se, että tutkimuskirjallisuus lopulta varsin vapaamielisesti samaisti epävarmuuden ja määräaikaisen työn (esim. Beard & Edwards 1995; Hudson 2001; ks. yksityiskohdaisemmin tämän sekaannuksen kritiikistä esim. De Witte & Näswall

2003). Vähitellen myös kävi ilmi, etteivät saamamme tulokset sittenkään olleet aivan ainutlaatuisia. Myös muut tutkijat olivat törmänneet ilmiöön, jossa odotusten vastaisesti määräaikaisuus ei vaivatta rakentanut jakolinjaa hyvien ja huonojen töiden välille (esim. Furåker & Berglund 2001; Sverke, Gallagher & Hellgren 2000).

Olimme tilanteessa, jossa toisaalta ilman väkivallantekoja aineistoillemme emme voineet väittää määräaikaisuuden raunioittavan suomalaisen työelämän laatua kokonaisuudessaan. Toisaalta yhtäläillä älylliseltä epärehellisyydeltä olisi tuntunut uskottelu siitä, etteivät maailman ja markkinoiden kuohunnat millään tavalla työntekoon täällä vaikuttaisi. Kaikki edellä kuvattu on pakottanut tarkentamaan kuvaa tavoista, joilla työmarkkinoiden rakenteet ja työelämän laadun vajeet kytkeytyvät toisiinsa. Tässä luvussa meitä vaivaa edelleen kysymys huonon ja hyvän työelämän rajan paikasta. Tällä kertaa emme pureudu varsinaisesti yksilöllisen hyvinvoinnin tai työprosessitason kysymyksiin vaan tarkastelemme asiaa tulevaisuusodotusten näkökulmasta. Millaisia ovat kytkökset nykyisen työn epävarmuuksien ja työhön liitettyjen tulevaisuuksien välillä? Keskeisenä kysymyksenä on siis ajan ja tulevaisuuden hallinta.

Uuden talouden uomassa

Lähestymissuunnasta riippumatta työelämän ilmiöiden tutkiminen ei voi sivuuttaa rakenteellisia siirtymiä, joita taloudessa 1990-luvulla tapahtui. Aikalaiskirjallisuudessamme näitä muutoksia on tavattu käsitellä otsikoiden *uusi talous* tai *uusi kapitalismi* alla. Työelämän näkökulmasta tätä keskustelua ovat käyneet muun muassa Osterman (2004; Osterman, Kochan, Locke & Piore 2001) ja Sennett (2006).

Sennetin (2006) tulkinnassa vanhan sosiaalisen kapitalismin perustan rapauttaa globaali kilpailu yhdessä poliittisen ja julkisen säätelyn hiipumisen kanssa. Vanha kapitalismi perustui ainakin jossain määrin ennakoitavuuteen. Työelämän pelikentillä kehityskulussa on oleellista vallan siirtyminen pois johdolta jossakin etäällä toimivien omistajien ja investoijien joukolle. Muutoksella on seurauksia erityisesti toiminnan aikajänteille: investoijien kärsimätön pääoma etsii alati uutta ja entistä parempaa tuottoa lupaavaa kohdetta.

Yhdysvaltojen työmarkkinoita tutkiessaan Osterman paikantaa työelämän muutoksia neljään suuntaan. Muutoksia näkyy (i) työvoiman rakenteessa (*who is working?*). Työmarkkinoille pyrkivät siirtolaisten ja naisten joukot ovat ratkaisevasti muuttamassa palkkatyöläisyyden kuvaa keski-ikäisten miesten maailmana. Samaan aikaan, jossain määrin osana tätä samaa prosessia, myös (ii) työn tekemisen muodot (*how people work?*) ovat muuttamassa. Toistaiseksi voimassa olevan ja kokoaikaisen työsuhteen luonnollisuus on joutunut koetteille. Muutoksia on toki myös (iii) työn sisällöissä. Työn edellyttämän osaamisen kasvu on johtanut ristiriitaisiin tilanteisiin. Tietotekniikan käyttö on lisännyt osaamisen ja oppimisen vaatimuksia. Kuitenkin vastakohtana entiselle työpaikkakohtaiselle osaamiselle taidoista on samaan aikaan tullut (iv) yhä standardoidumpia ja tätä kautta helpommin korvattavissa olevia. (Osterman, Kochan, Locke & Piore 2001.) Sennetin tapaan myös Osterman huomauttaa julkisen säätelyn ja ay-liikkeen merkityksen vähenemisestä.

Kaikkiaan Osterman (2004, 157) tiivistää tämän kehityksen luonnetta ja ristiriitaisuutta:

“These changes [...] led to a new management idea: that firms should focus on their core competences. This implies extensive outsourcing of ‘non-core’ business functions, and it also means that the firm is constantly considering which activities should remain [...] and which should be removed. Thus the pressure on employment stability and hence on turnover is continual. [...] Firms thus increasingly face the dilemma of how to achieve the flexibility they desire while at the same time acquiring a labor force whose characteristics match what they need.”

Molemmat kirjoittajat pohjaavat päätelmänsä ennen muuta pohjois-amerikkalaiseen todellisuuteen. Vaikka Suomi on yhä välittömämmässä suhteessa globaalin talouden rakenteisiin, eivät nämä piirteet tietenkään sellaisenaan kuvaa tilannetta täällä. Uuden talouden piirteistä ainakin tietotekniikan intensiivinen käytöllä ja omistajarakenteen muutoksille löytyvät vaivatta vastinpiirteet myös suomalaisilta työmarkkinoilta. Tunteettomia eivät ole myöskään työntöön muotojen muutokset. Toisaalta juuri tällä alueella alkavat havainnollistua myös

kansalliset erityisyydet: Suomessa määräaikainen työ on lisääntynyt nimenomaan julkisella sektorilla, ei suinkaan aloilla, jotka suorimmin ovat kytköksissä globaaleihin markkinoihin.

Korostukset, joissa puhutaan työelämän regulaation purkamisesta tai ay-liikkeen merkityksen hiipumisesta, eivät vaivatta sovi suomalaisiin olosuhteisiin. Ainakin muutokset tähän suuntaan ovat huomattavasti miedompia – tai sitten tutkijoilta puuttuu asian huomaamiseen kykyä tai halua. Ammattiliittojen jäsenyys on laskusuunnassa myös Suomessa, mutta ay-liikkeen totaalaisesta alasajosta ei ole mitään merkkejä, kuten ei myöskään laaja-alaisesta työelämän säätelyn murroksesta. Esimerkiksi määräaikaisuuksien käytön yleistyminen ei meillä ole liittynyt mihinkään perustaviin muutoksiin työelämän säätelyssä (Kauhanen 2002).

Vastaukset kysymykseen kuka työskentelee ovat myös peruuttamattomasti ajan ja paikan ehdollistamia. Maassa, jossa molemmat sukupuolet ovat oletusarvoisesti työmarkkinoilla, naisia ei voi pitää minään erityisenä työvoimareservinä. Epäilemättä suomalaistenkin työpaikkojen etninen koostumus on muuttumassa. Työvoimapula ja EU:n yhtenäiset työmarkkinat ovat haastamassa työpaikoilla tässä suhteessa vanhastaan vallinneen homogeneisuuden.

Vetoaminen globalisaation monituisiin vaatimuksiin on suomalaisessakin keskustelussa tuttua. Uuden kapitalismin rintamaiden näkökulmasta Suomen tilanne saattaa näyttää hieman paradoksaaliselta. Yllättävää ei ole, että vaatimuksiin on vastattu joustavuuden lisäämisestä ja uuden tekniikan voimaperäisellä käyttöönnotolla. Itsetään selvää kansainvälisessä katsannossa ei kuitenkaan ole se, että näitä muutoksia on toteutettu tiiviissä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja julkisen vallan kanssa.

Epävarmuus, riskit ja joustavuus

Ajan ja tulevaisuuden hallinnan kysymykset ovat kytköksissä liki kaikkiin uuden työelämän piirteisiin. Työn epävarmuus linkittyy kahteen laajaan keskusteluun yhteiskuntatieteissä: toisaalta kysymykseen työelämän joustoista ja toisaalta puheeseen riskiyhteiskunnasta.

Joustavuus on viettelevä käsite: Kuka haluaisi olla tai toimia jäykästi ja joustamattomasti? Samalla sana on kuitenkin peruuttamattomasti niin poliittisten kuin tutkimuksellisten intohimojen raskauttama. Ilkeilyssään nykyisen työelämän kielestä Nevanlinna ja Relander (2006) epäilevät, että joustavuus tarkoittaa liki mitä tahansa keskitetyn tulopolitiikan lakkauttamisen ja joustavien työaikojen välillä. Toisaalta jousto onkin lupaus maailmasta, jossa tuotannon vaatimukset ja ihmisen tarpeet on vihdoinkin saatu vastaamaan toisiaan (Piore & Sabel 1984). Toisaalla joustavuuden vaatimuksissa tiivistyvät 24/7-yhteiskunnan kauhunäyt: kilpailukyvyyn vaatimukset ja kilpailukyvyttömyyden uhka levittäytyvät yli kaiken työn ja elämän (esim. Goulquer 2000; Hudson 2002). Vähän vaihtelevin korostuksin kaikki nämä visiot saattavat olla totta nykypäivän suomalaisessakin työelämässä (Lehto & Sutela 2004). Karkeistaen näyttää siltä, että joustavuuden lupaukset viittaavat toiminnallisiin joustoihin, kun taas uhat paikantuvat määrällisten joustojen suunnalle. Määrällisten joustojen voittokulusta tutkimuskirjallisuudella on esitettävänä vankka näyttö (ks. Suomen osalta esim. Koistinen & Schengenberger 2002). Näytöt muutoksesta toiminnallisten joustojen suuntaan jäävät selvästi vähäisemmiksi ja epämääräisemmiksi (esim. Lähtenmäki 2002).

Työelämän epävarmuuksien yhteydet joustavuuteen ovat ilmeiset: epävarmuus on joustavuuden hinta ja seuraus. Edelleen, hinta näyttää olevan suurempi niille, joiden markkina-arvo työn maailmassa on vähäisempi. Fullerton ja Wallace (2006) summaavat tuloksensa epävarmuuden esiintymisestä seuraavasti:

“[...] while these perceptions were not significantly affected by sex, they were impacted by every other measure we considered. Workers who are black, less educated, less affluent, and employed in part-time work perceive greater chance for job loss than workers who are more educated, more affluent and full time.”

Peruspiirteiltään epävarmuus työssä ei siis ole millään tavalla satunnainen asia, se sijoittuu sinne missä työmarkkinaresurssit muutenkin näyttävät heikoimmilta. Asia voidaan ilmaista myös sanomalla, että töiden epävarmuus keskittyy sekundaarisille työmarkkinoille. Tulokset ovat yhdenmukaisia myös Euroopan tilannetta luotaavissa tutkimuksissa (Böckerman 2004; Näswall & De Witte 2003).

Hieman riskiyhteiskuntakeskustelujen hengessä Burchell (2002, 70) kuitenkin muistuttaa myös siitä, ettei epävarmuus enää kuulu pelkästään köyhille, vaan tämä tasa-arvo on läpäisemässä työvoiman kokonaisuudessaan. Beckin visio maailmasta, jossa vanhantyylinen riskeiltä suojautuminen ei muutosten myrskyissä ole enää mahdollista, näyttää ensi katsomalta luovan vankan teoreettisen perustan myös työn epävarmuuden ymmärtämiselle. Beck on itsekin suoranaisesti käyttänyt palkkatyön yhteiskunnan kriisejä kuvituksena teoretisoinnilleen (Allen & Henry 1997; Beck 1999; 2000). Toisaalta varsinkin brittiläisessä tutkimuksessa näyttää viime vuosina syntyneen suoranaisten keskustelun juonne, joka jää hämmästelämään beckiläisen teorian ja empiirisen evidenssin välisiä aukkoja. Täysin pitävää näyttöä edes työelämän epävarmuuden vääjäämättömästä lisääntymisestä ei ole kovin yksinkertaista löytää. Felstead työryhmineen (2000, 184) esittää johtopäätöksen, jonka mukaan epävarmuus työelämän ongelmaksi ei ehkä juurikaan ole pahentunut sitten 1980-luvun puolivälin. Samanlaisiin tuloksiin päätyy myös joukko muita tutkimuksia (esim. Fullerton and Wallace 2006; OECD 1997).

Tilastokeskuksen kokoama Työelämän laatu -tutkimussarja antaa systemaattista ja vertailukelpoista tietoa koetun epävarmuuden esiintyvyydestä Suomessa. Sarjan tähänastiset aineistot kuvaavat vuosien 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003 tilannetta. Epävarmuuden suunta näyttää noudattelevan muiden teollistuneiden maiden tilannetta. Pääpiirteissään aika 1970-luvun lopulta 1990-luvun alkuun oli kasvavan turvallisuuden aikaa. Tämän jälkeen epävarmuuden kokemukset ovat vakiintuneet edellistä jaksoa korkeammalle tasolle, vaikkakin laman vaikutuksia epävarmuuskokemuksiin voidaan pitää oikeastaan yllättävän vähäisinä (Happonen 1999). Tärkeä, joskin karkea, epävarmuuden taustoittaja on työttömyysaste. Vuonna 1990 työttömyysaste oli 3,2 prosenttia, vuonna 1997 se oli noussut 12,7 prosenttiin ja vuonna 2003 pudonnut 9 prosenttiin. Työttömyyden moninkertaistuminen 1990-luvulla on luonteva selitys kasvaneelle epävarmuudelle vuosina 1990–1997. Toisaalta Lehto ja Sutela (2005) muistuttavat tärkeästä uudesta piirteestä: parantunutkaan työllisyys ei ole taltuttanut epävarmuuden arvioita aikaisempien hyvien suhdanteiden tasolle.

Kriittisiä kysymyksiä epävarmuuden kasvun luonteesta on esitetty myös rekistereihin pohjaavissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Doogan

(2005) kyseenalaistaa maineikkaimpienkin uuden työn ja talouden teoreetikkojen Beckin, Castellsin ja Sennetin lähtökohtia. Hänen mukaansa idea uuden talouden ja normaalityösuhteen rapautumisen välisen suhteen korostamisesta perustuu tilastojen epäsystemaattiselle tai tarkoituksen mukaiselle lukemiselle. Oikeastaan on perustellumpaa väittää, että työmarkkinoiden muutokset EU:n alueella ovat pikemminkin kulkeneet aivan päinvastaisen suuntaan kuin mitä puhe määraikaisten töiden lisääntymisestä esittää (mt., 65). Edelleen Doogan ihmettelee akateemisten tutkijoiden haluttomuutta myöntää sitä, että pitkät työsuhteet ovat vähentyneet eniten maataloudessa, kalastuksessa, kaivosteollisuudessa ja julkisissa palveluissa. Yhteistä näille aloille on se, että niillä on vain vähän tekemistä teknologisten muutosten ja uuden talouden kanssa – mutta sitäkin enemmän niiden kohtalo on sidottu poliittisiin päätöksiin ja tukipolitiikan eri muotoihin.

Doogan ei jää yksin varoitellessaan liiallisesta innokkuudesta sulloa empiiristä todellisuutta suurten teorioiden tai aikalaisanalyysien Prokrusteen vuoteeseen (esim. Bergström & Storie 2003; Bosch 2004; Bradley, Erickson, Stephenson & Williams 2000; Giesecke & Groß 2003; ainakin osittain myös Osterman ym. 2001). Kuten jo alussa totesimme, myös meidän tutkimusretkiämme normaalityösuhteen hapertumisen maailmassa on tavan takaa rydyttänyt hämmennys. Empiirisen maailman joskus vaikeaselkoiset kuvajaiset tuntuvat jatkuvasti irtvistelevän teorioiden johdonmukaisen lumoavalle selkeydelle.

Vähintäänkin näyttää siltä, että empiirinen näyttö ei ristiriidattomasti tue käsitystä, jonka mukaan riskiyhteiskunnan teorian lojikkalla toimiva epävarmuus olisi aina ja kaikkien vitsauksena nykyisillä työmarkkinoilla. Kun todetaan näin, ei tietenkään olla kiistämässä tuloksia, jotka korostavat yhtyettä koetun epävarmuuden ja epätytydyttävien työolojen välillä. On myös huomattava, että prosenttiluvut, jotka kuvaavat epävarmuuden esiintyvyyttä, vaikenevat mahdollisista muutoksista työn epävarmuuden sisällöissä. Esimerkiksi Suomessa suhteellisen vakaana pysynyt epävarmuuden taso ei kerro muutoksista niissä merkityksessä, joita sille annetaan. Toisin sanoen, pelkkä koetun epävarmuuden taso vaikenee niistä seurauksista, joita riskin realisoitumiset mukanaan toisivat. Tähän teemaan liittyen Osterman (2004) tekee tärkeän huomautuksen muistuttaessaan epävarmuuden uudesta luonteesta: irtisanomisia eivät enää vanhan suhdannelogiikan mukaisesti seuraa nousukauden uudelleen työllistymiset.

Miten mitata ja määritellä epävarmuutta?

Tuskin on yllättävää, ettei työn epävarmuudella ole mitään yleispätevää määritelmää. Tutkimuskirjallisuudessa sitä on mitattu ja operationaalistettu moninaisin tavoin. Usein jako tehdään objektiivisen ja subjektiivisen, koetun, epävarmuuden välillä. Edellistä on yleensä tavattu mitata joko työsuhdetyypillä tai työsuhteiden pituudella. Jälkimmäisen selvittämiseksi ainoaksi keinoksi jää tavalla tai toisella yrittää tavoittaa ihmisen omaa arviota asiasta. Tämä tyyppi edustaa kuitenkin Fullertonin ja Wallacen mukaan (2006) tutkimusten vähemmistöä.

Tässä tutkimuksessa haluamme kuitenkin jo aivan lähtökohteisesti haastaa tutkimuskirjallisuudessa usein itsestään selvyytensä esiintyvän käsityksen, jossa näitä epävarmuuden ulottuvuuksia käsitellään toistensa synonyymeina. Arviot työsuhteen epävarmuudesta ovat säännöllisesti yleisempiä määräaikaisessa työsuhhteessa olevien keskuudessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että analyysinkään tasolla nämä kaksi määrettä voitaisiin täysin samaistaa toisiinsa. Asia problematisoituu myös aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Esimerkiksi tarkastellessaan epävarmuuden kokemisen ja työsuhdemuodon välistä suhdetta Bielinsky ja Köhler (1999) päätyivät toteamaan, että vaikka muodollisesti määräaikainen työ tarjoaa vakituista vähemmän turvaa, työmarkkinoilla sittenkään ole olemassa asemia, jotka edustaisivat ehdotonta epävarmuutta tai ehdotonta vakautta. Samaten myös De Witten ja Näswallin (2003) tutkimus näytti, että työelämän laadun taustojen selittäjänä määräaikaisuus ja epävarmuus eivät toimineet mitenkään johdonmukaisesti samalla tavalla.

Vaikka emme hyväksyisi subjektiivisen ja objektiivisen epävarmuuden edellytyksetöntä samaistamista, myös subjektiivinen arvio työn epävarmuudesta on monisyinen asia. Greenhalgh ja Rosenblatt (1984) huomauttavat, että on ehkä harhauttavaa keskittyä vain konkreettisen työn menettämisen uhkaan, koska myös epäily työn arvostettavien piirteiden katoamisesta on tärkeä, joskin tutkimuksessa usein laiminlyöty epävarmuuden aspekti. Täsmällisemmin kirjoittajat mainitsevat tällaisen uhkan kohteena esimerkiksi työn sisällön muuttumisen tai työyhteisön tai työtovereiden menettämisen.

Luodakseen jonkinlaista järjestystä epävarmuuden määritelmiin de Ruyter ja Burgess (2000; 2003) päätyvät seitsemään työn epävarmuuden ulottuvuuteen. Epävarmuutta voi esiintyä työmarkkinoilla, työllistymisessä, työpaikalla, työtehtävissä, tuloissa, edunvalvontajärjestelmässä ja mahdollisuuksissa ylläpitää ammattitaitoa. Listatut ulottuvuudet viittaavat palkkatyön yhteiskunnan eri tasoille. Kirjoittajien mukaan epävarmuudesta olisi parasta keskustella neljällä päätasolla, jotka ovat talous ja työmarkkinat, yritys, työpaikka ja työntekijä kotitalouksineen.

Perusteellisessa katsauksessaan työn epävarmuuden psykologiaa käsitteleviin tutkimuksiin Sverke ja Hellgren (2002) ehdottavat työn epävarmuuden psykologian tiivistämistä kahteen perusulottuvuuteen. He nimittävät näitä alueita kvalitatiiviseksi ja kvantitatiiviseksi. Kvantitatiivinen epävarmuus viittaa huoliin työn menettämisestä sinänsä, kun taas kvalitatiivinen epävarmuus

“[...] pertains to perceptions of potential loss of quality in the employment relationship, such as deterioration of working conditions, demotion, lack of career opportunities, decreasing salary development, and concerns about person–organisation fit in the future” (s. 30).

Empiiristen tulokulmien moninaisuudesta ja teoreettisten määritelmien runsaudesta ei siis epävarmuutta luotaavassa tutkimuskirjallisuudessa ole pulaa. Jokin näyttää kuitenkin säilyvän jatkuvasti epäämättömän samana: epävarmuus on vankasti kytköksissä työelämän laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin ongelmiin.

Keskiössä aika ja tulevaisuus

Yhteisenä suunnistuspisteenä kaikilla epävarmuuden tutkisteluilla on tulevaisuus. Epävarmuus ei oikeastaan voi kohdistua muuhun kuin tulevaisuuteen. Paljon käytetyssä määritelmässään Greenhalgh ja Rosenblatt (1984) täsmentävät työn epävarmuuden pohjimmiltaan koetuksi voimattomuudeksi säilyttää toivottu jatkuvuus uhkaavassa tilanteessa. Itse asiassa juuri tämä muuttuva suhde ennustettavaan tulevaisuuteen näyttää olevan sarana, joka liittää keskustelut työn

epävarmuudesta yleiseen teoreettiseen puheeseen riskiyhteiskunnasta ja modernin järjestyksen hajoamisesta. Jatkossa keskitymmekin erityisesti tähän tulevaisuusodotusten ja epävarmuuden eri ulottuvuuksien väliseen suhteeseen.

Vakaa ja ennustettava ura oli ainakin menneessä maailmassa tapa, jolla ihmiset sitoutuivat ja jolla heitä sitoutettiin työpaikkaan. Tähän sopimukseen antautuminen toi lojaalisuutta, turvaa ja myös persoonallisuuden tasolla samaistumisen mahdollisuutta olla osa meitä myös työelämässä. Toinen tulkinta asetelmasta voi toki olla sen näkeminen johdon luomana kontrollimekanismina. Joka tapauksessa uuden kapitalismin aikana tämä kaikki on joutunut uudelleen arvion kohteeksi – ainakin jos seuraamme Sennetin (2006) tulkintoja.

”Rationalized time enabled people to think about their lives as narratives – not so much of what necessarily will happen as of how things should happen. It became possible, for instance, to define what the stages of career ought to be like, to correlate long-term service in a firm to specific steps on increased wealth.”

Siteeraten kuuluisaa, jo runsaan 150 vuoden ikään ehtinyttä, kielikuvaa Sennett arveleekin meidän olevan tilanteessa, jossa kaikki *pysyväinen haihtuu utuna ilmaan*. Ajan hallinnan institutionaalistuminen ja rationaalistaminen näyttää siis jälleen tulleen tiensä päähän.

Kysymykset

Epävarmuuden turmiollisista vaikutuksista niin organisaatioille kuin niissä työtään tekeville ihmisille löytyy runsaasti sekä kansainvälistä (esim. Hellgren & Sverke 2003; Mankelov 2002; Sverke, Hellgren & Näswall 2002; Wichert 2002) että kotimaistakin tutkimusnäyttöä (esim. Forma 2006; Nätti ym. 1997; Kausto ym. 2003). Tässä suhteessa on enää vaikea keksiä uusia kiinnostavia tutkimuskysymyksiä ja -asetelmia.

Osin aikaisempien tutkimusten, osin oman empiirisen aineistomme mahdollisuuksien perustalta päädyimme analyysissämme kolmeen epävarmuuden ulottuvuuteen. Ensinnäkin käytimme jakolinjaa vakituiset / määräaikaiset palkansaajat. Tämä epävarmuuden tyyppi viittaa

työsuhteen sopimukselliseen muotoon. Tämän objektiivisen mittarin lisäksi käytimme kahta subjektiivista, epävarmuutta kokemuksen kannalta mittaavaa muuttujaa. Arvioitavana olivat toisaalta työsuhteen loppumisen uhka ja taas toisaalta uhka siitä, että työn sisältö oleellisesti muuttuu. Tämä jako myötäilee Sverken ja Hellgrenin (2002) jakoa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen epävarmuuden välillä.

Tulevaisuus muuntui tarkastelussamme kolmeksi muuttujaksi: ensimmäinen muuttuja luotaa ihmisten arvioita omista mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla, toinen halua vaihtaa pois nykyisestä työpaikasta ja kolmas toiveita jättää palkkatyön maailma kokonaisuudessaan. Muuttujien täsmällisemmät kuvaukset esitetään seuraavassa kappaleessa.

Varsinaisia tutkimuskysymyksiä on kolme. Ensinnäkin pääkysymyksenämme on tarkastella eri epävarmuuden ulottuvuuksien kytkeviä työhön liittyviin tulevaisuusodotuksiin. Tarkemmin ilmaistuna meitä kiinnostaa tutkia millaiset työelämän epävarmuudet näyttävät pahiten raunioittavan ihmisten kuvaa tulevaisuuden mahdollisuuksistaan työssä. Toiseksi täsmennämme määräämällisen työn ja koetun epävarmuuden välistä suhdetta. Hypoteesimme on, että koetun ja työsuhteperustaisen epävarmuuden jäännöksettömään samaistaminen ei ole perusteltua. Kolmanneksi vielä kysymme, onko eri epävarmuuksien samanaikaisella esiintymisellä kasaannuttavaa vaikutusta pessimistisiin tulevaisuuden odotuksiin.

Aineisto

Analysoimme Tilastokeskuksen *Työelämän laatu* -tutkimuksen aineistoa vuodelta 2003. Käyntihaastatteluilla 4101 palkansaajalta (vastausprosentti 78) kerätty survey-aineisto kartoittaa laajan työelämäosion lisäksi vastaajien hyvinvointia. Aineisto kuvaa edustavasti koko 15–64-vuotiasta palkansaajaväestöä. (Lehto & Sutela 2003.)

Kiinnostuksemme kohdistuu tässä luvussa *Työelämän laatu* -tutkimukseen kolmeen kysymykseen, joissa vastaajia pyydetään arvioimaan tulevaisuuttaan suhteessa nykyiseen työpaikkaan ja työtilanteeseen.

Työllistymisnäkökymien arviointi perustui kysymykseen ”Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankki-

miseen?”. Vastausvaihtoehtoja oli kolme: hyvät, kohtalaiset tai huonot mahdollisuudet. Noin joka kolmas (31 %, n= 1262) piti mahdollisuuksiaan huonoina.

Työpaikan vaihtohalukkuutta mitattiin kysymyksellä “Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko samalle ammattialalle, eri ammattialalle vai ette lainkaan vaihtaisi?” Lähes puolet (44 %, n= 1 775) ilmoitti olevansa halukas vaihtamaan nykyisen työnsä joko samalle tai eri alalle.

Sitoutumista työelämään arvioitiin pyytämällä osallistujia ottamaan kantaa kysymykseen ”Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte?”. Vastausvaihtoehtoja oli neljä: työnteon lopettaminen kokonaan, töiden tekeminen vain silloin tällöin, työajan oleellinen lyhentäminen tai töiden jatkaminen entiseen tapaan. Noin joka viides (21 %, n= 840) vastaaja valitsi ensimmäisen vaihtoehdon eli olisi ollut valmis jättämään työnteon kokonaan.

Ratkomme tutkimuskysymyksiämme ottamalla lähtökohdaksi vastaajat, jotka arvioivat tulevaisuutensa tavalla tai toisella synkäksi tai kielteiseksi. Näin pyrimme ymmärtämään sitä työn maailmaa, jossa työllistymisen mahdollisuudet näyttävät heikkoina tai sitoutuminen nykyiseen työhön on vähäistä tai palkkatyön jättäminen kokonaisuudessaan näyttää houkuttevalta.

Käyttämämme aineisto antoi mahdollisuuden tarkastella työelämän epävarmuutta työsuhteen epävarmuuden, työpaikan menettämisen ja työtehtävien muutoksen uhan näkökulmista. Ensimmäinen ulottuvuus perustuu vastaajan työsuhdemuotoon, kaksi jälkimmäistä taas vastaajien omiin arvioihin.

Työsuhte-epävarmuutta kuvaava muuttuja perustui kysymykseen ”Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?” Kysymyksen muotoilu vastaa yleistä laajaa määräaikaisen työn määritelmää (esim. Polivka & Nardone 1989). Vastaajista 14 prosenttia (n= 577) oli määräaikaisessa työsuhteessa. Nimitämme heitä työsuhte-epävarmuuden ryhmäksi.

Työpaikan menettämisen uhka määriteltiin korkeaksi, jos vastaaja ilmoitti (kyllä / ei) lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhas- ta. Tähän epävarmuuden ryhmään kuului noin neljännes vastaajista (27 %, n= 1097).

Työtehtävien muuttumisen uhkaa tiedusteltiin kysymällä liittykö (kyllä / ei) työhön uhkaa toisiin tehtäviin siirrosta. Viidennes (20 %, n= 830) vastasi myöntävästi. Jatkossa heitä nimitetään korkean tehtäväepävarmuuden ryhmäksi.

Koettua työllisyys- ja tehtäväepävarmuutta mittaavien muuttujien perustalle loimme vielä *epävarmuuden intensiivisyyttä* kuvaavan muuttujan. Osallistujat, jotka eivät tunnistanee kumpaakaan, luokiteltiin matalan intensiivisyyden ryhmään. Enemmistö (63 %, n= 2571) oli tällaisia. Intensiivisyys määriteltiin keskimääräiseksi, jos vastaaja mainitsi kokevansa jompaakumpaa (n= 1135, 28 %), ja korkeaksi, jos vastaus oli myöntävä sekä työllisyys- että tehtäväepävarmuuden osalta (n= 398, 10 %).

Taustamuuttujina otimme huomioon sukupuolen ja iän (luokat alle 29, 30–49 ja yli 50 vuotta) lisäksi sosioekonomisen aseman (työntekijät, alemmat toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt) ja toimialan (teollisuus, rakentaminen, liikenne, yksityiset palvelut ja julkiset palvelut).

Tilastomenetelmät

Kuvailemme aluksi vastaajajoukkoa taustamuuttujien suhteen ja tarkastelemme epävarmuusmuuttujien välisiä suhteita. Jatkamme kuvailua ristiintaulukoimalla taustamuuttujat työn epävarmuutta mittaavien muuttujien kanssa ja testaamme havaittujen erojen tilastollista merkittävyyttä Chi²-testeillä. Vastaavalla tavalla tarkastelemme myös taustamuuttujien ja tulevaisuusodotuksien välisiä yhteyksiä. Varsinaiseen tutkimuskysymykseemme epävarmuuden ja tulevaisuuden suhteista vastatessamme otamme huomioon taustamuuttujien merkityksen tätä päävaikutusta mahdollisesti sekoittavana tekijänä. Tähän tarkoitukseen soveltuva tilastomenetelmä on logistinen regressioanalyysi, josta tulokset saadaan odds-kertoimina ja 95 %:n luottamusväleinä.

Tulokset – keiden osana epävarmat työt ja tulevaisuudet?

Taulukko 1 antaa yleiskuvan tutkimukseen osallistuneista esittäen kaikki vastaajat sekä erikseen miehet ja naiset taustamuuttujien mukaan luokiteltuna.

Taulukko1. Tutkimukseen (*Työelämän laatu 2003*) osallistujat sukupuolen, iän, sosio-ekonomisen aseman ja toimialan mukaan

	Kaikki (n= 4104)	Miehet (n= 1937)	Naiset (n= 2167)
	%	%	%
Ikä			
-29	19	20	18
30–49	51	53	51
50–	30	27	31
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	26	30	24
Alemmat toimihenkilöt	39	20	56
Työntekijät	35	50	20
Toimiala			
Teollisuus	21	33	12
Rakentaminen	5	11	1
Liikenne	7	9	4
Yksityiset palvelut	32	28	37
Julkiset palvelut	33	19	46

Koska aineisto kuvaa kattavasti suomalaisia työikäisiä, taulukko kertoo jokseenkin yllätyksettömästi työelämän peruskuvioita. Nyky-Suomessa alemmat toimihenkilöt ovat suurin sosioekonominen ryhmä, suurin osa ihmisistä tekee työtä palvelualoilla ja joka kolmannen työpaikka on julkisella sektorilla. Taulukko havainnollistaa myös miesten ja naisten työmaailmojen erilaisuutta. Ikä jää ainoaksi asiaksi, jonka suhteen mies- ja naispuolinen työvoima eivät eroa merkittävästi toisistaan. Miehistä puolet kuuluu työntekijöiden ryhmään, naisista vain joka viides. Naisista ylivoimainen enemmistö (83 %) toimii palvelusektorilla, miehistä tuskin puolet (47 %).

Aloitamme tulosten kuvailun epävarmuutta paikantavilla taulukoilla. Taulukossa 2 epävarmuuksia suhteutetaan sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan ja toimialaan.

Taulukko 2. Työsuhde-epävarmuus (TSE), työpaikan menettämisen uhka (TMU) ja työtehtävien muuttumisen (TTMU) uhka suhteessa sukupuoleen, ikään, sosioekonomiseen asemaan ja toimialaan.

	TSE (%)	TMU (%)	TTMU (%)
Kaikki	14	27	20
Sukupuoli			
Mies	11	27	18
Nainen	17	27	23
<i>p-arvo</i>	<0.001	NS	<0.001
Ikä			
–29	29	29	21
30–49	13	28	22
50–	7	23	17
<i>p-arvo</i>	<0.001	0.002	0.004
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	15	26	18
Alemmat toimihenkilöt	16	25	23
Työntekijä	11	29	19
<i>p-arvo</i>	<0.001	NS	0.013
Toimiala			
Teollisuus	6	35	26
Rakentaminen	13	43	13
Liikenne	6	21	19
Yksityiset palvelut	11	26	16
Julkiset palvelut	24	21	23
<i>p-arvo</i>	<0.001	<0.001	<0.001

Aikaisempien tutkimusten tuloksia myötäillen työsuhde-epävarmuus kasaantui ennen muuta naisille, nuorille, toimihenkilöille ja julkiselle sektorille. Julkisen sektorin töissä määräaikaisena työskenneltiin lähes kaksi kertaa keskimääräistä useammin (14 % vs. 24 %). Teollisuuden alhainen luku (6 %) vahvistaa, ettei Suomessa tällä sektorilla ole tapana etsiä joustoja työsuhteiden määräaikaisuudesta.

Ratkaisevasti toisenlaiselta tilanne näyttää tarkasteltaessa työsuhteen päättymisen uhasta kumpuavaa epävarmuutta eri toimialoilla. Kun 27 prosenttia kaikista vastaajista arvioi nykyisen työpaikkansa uhatuksi,

teollisuudessa osuus oli 35 ja rakentamisessa 43. Arvio työpaikan menettämisen uhasta myötäilee ikää, harvinaisinta se on vanhimmassa ikäryhmässä, mutta ei ole selkeässä yhteydessä sukupuoleen tai sosioekonomiseen asemaan.

Naiset ja alemmat toimihenkilöt arvioivat herkimmin toimivansa olosuhteissa, joissa työtehtävien vaihtuminen on uhkana. Toimialoista tämä oli yleisintä teollisuudessa ja julkisissa palveluissa.

Kaikki epävarmuuden lajit vähenivät iän myötä. Vaikka yli 50-vuotiaiden asema työelämässä näyttää nuorempia turvattummalta, he toisaalta kuitenkin epäilivät kaikkein useimmin omia työllistymismahdollisuuksiaan (Taulukko 3). Huoli työllistymisestä oli yleistä myös naisilla, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Toimialoista huolta tunnettiin erityisesti teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa.

Taulukko 3. Huonot työllistymisnäkyvät, työpaikan vaihtoaikheet ja alhainen sitoutuminen palkkatyöhön suhteessa sukupuoleen, ikään, sosio-ekonomiseen asemaan ja toimialaan.

Huonot työllistymisnäkyvät (%)	Työpaikan vaihtoaikheet (%)	Alhainen sitoutuminen palkkatyöhön (%)
Kaikkia 31	24	21
Sukupuoli		
Mies 26	25	22
Nainen 37	23	19
<i>p-arvo</i> < 0.001	<i>ns</i>	0.048
Ikä		
- 29 8	30	8
30- 49 21	26	18
50- 63	16	34
<i>p-arvo</i> <0.001	<0.001	<0.001
Sosioekonomien asema		
Ylemmät toimihenkilöt 21	17	12
Alemmat toimihenkilöt 35	22	20
Työntekijät 35	31	27
<i>p-arvo</i> <0.001	<0.001	<0.001
Toimiala		
Teollisuus 35	32	27
Rakentaminen 16	23	19
Liikenne 27	25	17
Yksityiset palvelut 37	34	28
Julkiset palvelut 33	16	19
<i>p-arvo</i> <0.001	<0.001	<0.001

Teollisuus ja yksityiset palvelut ovat myös alat, joilla oli eniten halukkuutta jättää nykyinen työ. Halukkuus riippui sosioekonomisesta asemasta, yleisintä se on työntekijöillä, vähäisintä taas ylemmillä toimihenkilöillä. Taustamuuttujien yhteydet työpaikan vaihtoajatuksiin olivat monissa kohdin samanlaiset kuin yhteydet toiveeseen jättää palkkatyö kokonaan. Ikä muodosti kuitenkin poikkeuksen: yli 50-vuotiaista melko harva kaavaili enää työpaikan vaihtoa, mutta tässä ryhmässä joka kolmas olisi ollut valmis tykkänään lopettamaan työt talouden niin salliessa.

Epävarmuuden mittareiden välisistä suhteista ansaitsee huomiota myös työsuhde-epävarmuuden yhteys työpaikan menettämisen uhaan. Määräaikaisessa työssä olevat raportoivat odotetusti työpaikan menettämisen uhasta vakituksia useammin (58 % vs. 22 %). Toisaalta siis kuitenkin lähes puolet (42 %) määräaikaisista ei kokenut uhkaa työn menettämisestä. Tehtäväepävarmuus ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä kummankaan muun epävarmuuden ulottuvuuden kanssa.

Yllä esitetyn aineiston kuvailu voidaan epävarmuuksien näkökulmasta tiivistää seuraavasti: Suomen työelämässä erilaiset epävarmuudet paikantuvat siinä määrin eri tahoille, että puhuminen epävarmuudesta yleensä on varsin epätarkkaa. Siinä missä työsuhde-epävarmuus on julkisen sektorin naisten ongelma, työttömyysuhkana koettu epävarmuus on ennen muuta yksityisen sektorin palkansaajien osana. Työtehtävien muutokseen liittyvät uhat taas painottuvat ainakin jossain määrin naisten töihin.

Olemme edellä suhteuttaneet epävarmuuksia ja tulevaisuusarvioita taustatekijöihin käyttämällä yksinkertaisesti ristiintaulukointia. Tällainen parittainen vertailu jättää huomiotta muiden muuttujien mahdolliset yhteydet havaittuihin eroihin. Siirtyessämme analysoimaan tutkimuskysymyksestämme juontuvaa päävaikutusta, epävarmuuksien suhteita tulevaisuusarvioihin, otamme käyttöön logistisen regressioanalyysin. Tämän tilastomenetelmän avulla on mahdollista ottaa huomioon useiden taustamuuttujien vaikutus ja verrata ryhmiä vedonlyöntisuhteiden (odds ratio) avulla. Teimme nämä analyysit (Taulukko 4) erikseen miehille ja naisille: iän, sosioekonomisen aseman ja toimialan vakioimme.

Taulukko 4. Työsuhde-epävarmuuden [vakituisuus / määräaikaisuus] (TSE), työpaikan menettämisen uhan (TMU) ja työtehtävien muuttumisen uhan (TTMU) väliset suhteet huonoihin työllistymisnäkömiin, työpaikan vaihtoikeisiin ja alhaiseen työelämään sitoutumiseen. Taulukossa on esitetty kussakin kohdassa ensin prosentiosuudet ja selittävien ja selitettävien muuttujien välisen suhteen tilastollinen merkitsevyys (p-arvo). Tämän jälkeen suhteet on esitetty odds- kertoimina (95 % luottamusväli) niin, että ikä, sosioekonominen asema ja toimiala on vakioitu. Analyysit on tehty erikseen miehille ja naisille.

MIEHET		Huonot työllistymisnäkömät (%)		Työpaikan vaihtoaikeet (%)		Alhainen sitoutuminen työelämään (%)	
TSE	Matala	27	1	43	1	23	1
	Korkea	17	0.90 (0.57-1.42)	46	1.18 (0.85-1.62)	11	0.69 (0.43-1.12)
<i>p</i>		0.003		Ns		ns	
TMU	Matala	25	1	39	1	21	1
	Korkea	29	1.56 (1.19-2.03)	55	1.87 (1.51-2.31)	25	1.40 (1.08-1.81)
<i>p</i>		0.001		<0.001		0.01	
TTMU	Matala	26	1	42	1	22	1
	Korkea	26	1.10 (0.81-1.50)	49	1.26 (0.99-1.60)	22	1.04 (0.77-1.40)
<i>p</i>		ns		0.016		ns	
NAISET		Huonot työllistymisnäkömät (%)		Työpaikan vaihtoaikeet (%)		Alhainen sitoutuminen työelämään (%)	
TSE	Matala	39	1	44	1	21	1
	Korkea	22	0.84 (0.61-1.16)	44	0.91 (0.72-1.16)	13	0.89 (0.61-1.25)
<i>p</i>		<0.001		ns		0.002	
TMU	Matala	35	1	41	1	20	1
	Korkea	38	1.70 (1.31-2.19)	52	1.45 (1.19-1.76)	17	0.91 (0.70-1.18)
<i>p</i>		ns		<0.001		ns	
TTMU	Matala	35	1	41	1	18	1
	Korkea	37	1.21 (0.94-1.56)	57	1.89 (1.53-2.34)	23	1.37 (1.05-1.77)
<i>p</i>		ns		<0.001		0.031	

Miesten työmaailmassa määräaikainen työ, siis työsuhde-epävarmuus, ja tehtäväepävarmuus eivät olleet merkitsevässä yhteydessä tulevaisuus-arvioihin. Yhteydet pikemminkin viittaavat siihen, että, määräaikaissessa työsuhhteissa olevat miehet suhtautuivat tulevaisuuteensa vakinaisia luottavaisemmin. Näin oli erityisesti työllistymismahdollisuuksien

osalta, vaikkakin eron tilastollinen merkitsevyys katosi taustamuuttujien vakioinnin jälkeen. Tulos oli ratkaisevasti toisenlainen, kun asiaa tarkasteltiin suhteessa arvioihin työsuhteen päättymisen uhasta. Tämän epävarmuuden alla halu jättää työelämä kokonaisuudessaan ja myös epäilyt omista työllistymismahdollisuuksista olivat osapuilleen puoltaloista kertaa ja halu vaihtaa työpaikka lähes kaksi kertaa yleisempää verrattuna niihin, jotka arvioivat nykyisen työpaikkansa vakaaksi.

Naisten arvioissa epävarmuuden osatekijöiden yhteydet tulevaisuuksiin jäsenyivät pääpiirteissään samoin kuin miehillä. Vaikka työsuhte-epävarmuus on nimenomaan naisille tyypillistä, se ei näytä heilläkään lisäävän pessimistisiä tulevaisuuden odotuksia: viitteitä oli jälleen pikemminkin päinvastaisesta suunnasta. Edelleen myös naisilla työpaikan menettämisen uhka vähensi uskoa omaan työllistymiseen ja lisäsi halua jättää nykyinen työpaikka.

Toisin kuin miehillä, naisten keskuudessa tehtävien muutokseen liittyvä epävarmuus oli yhteydessä tulevaisuusarvioihin. Naisilla into jättää työpaikan liki kaksinkertaistui, jos näkyvillä on työtehtävien muutoksiin liittyviä uhkia. Myös palkkatyöstä vetäytyminen houkutteli merkittävästi enemmän tällaisessa tilanteessa.

Näiden tulosten perusteella voinee väittää, että työmarkkinoihin ja nykyiseen työhön liittyvät pessimistiset arviot näyttävät kiinnittyvän selkeimmin työpaikan menettämisen uhkaan, ei niinkään työsuhteen määräaikaaisuuteen. Huolimatta miesten ja naisten työmaailmojen erilaisuudesta, sukupuolten erot jäävät vähäisiksi. Ainut mainittava ero nousi esiin työtehtävien vaihtumiseen liittyvän uhan arvioinneissa – tämä uhka näytti haittaavan naisten tulevaisuutta miehiä enemmän.

Edellä epävarmuustyyppinä on tarkasteltu kutakin erikseen. Jatkoimme analysointia asetelmilla, joiden avulla pystyimme tarkastelemaan myös epävarmuuden tyyppien välisiä yhteyksiä. Otimme lähtökohdaksi työsuhte-epävarmuuden asteen, siis sen oliko työsuhte vakituinen vai määräaikainen ja kysyimme, vaihteleeko koettujen epävarmuuksien yhteys tulevaisuusarvioihin työsuhdemuodon mukaan?

Kun regressiomalliin sisällytetään kaksi epävarmuustyyppiä, voidaan näiden välistä yhdysvaikutusta arvioivasta interaktiotermitä päätellä esimerkiksi, onko työpaikan menettämisen uhan tason yhteys tulevaisuusarvioihin samanlainen riippumatta työsuhteen vakituisuudesta tai määräaikaaisuudesta. Taulukon 5 mukaan vakiointien jälkeen

matalan työsuhde-epävarmuuden (vakituiset) ryhmässä työpaikan menettämisen uhan arvio on noin puolitoistakertainen suhteessa työpaikkaansa vakaana pitäviin. Määräaikaisten keskuudessa (korkea työsuhde-epävarmuus) kerroin on vielä suurempi, mutta työsuhde-
muotojen välinen ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan työpaikan menettämisen uhka lisäsi vakinaisten halua työpaikan vaihtoon tilastollisesti merkitsevästi enemmän kun määräaikaisilla (1.72 vs. 1.12). Samansuuntainen, joskin tilastollisesti ei-merkitsevä, suhde löytyi tehtäväepävarmuuden ja lähtöaikeiden väliltä. (Taulukko 5.)

Lopuksi analysoimme koetun epävarmuuden intensiivisyyden vaikutusta eli kysyimme, lisääntyvätkö negatiiviset tulevaisuusodotukset epävarmuuksien kasaantuessa. Otimme jälleen lähtökohdaksi jaon määräaikaisiin ja vakituisiin eli korkean ja matalan työsuhde-epävarmuuden ryhmiin. (Taulukko 6).

Niillä vakituksessa työsuhteessa olevilla, jotka kokivat sekä työpaikan menetyksen että työtehtävien muuttumisen uhkaa, työpaikan vaihtohalukkuus lisääntyi enemmän kuin niillä, jotka kokivat vain jompaakumpaa. Samalla tavoin muuttui arvio työllistymismahdollisuuksista. Oletus epävarmuuksien kasaantuvasta vaikutuksesta sai siten tukea vakituisten joukossa. Sen sijaan määräaikaisilla oletus ei näytä pitävän paikkaansa.

Empirian hämäryys ja teorian kirkkaus?

Tämän tutkimuksen lähtökohta on ollut pitkäaikainen kiinnostuksemme työelämän laadun ja työmarkkinoiden uudelleen järjestäytymisen välisiin suhteisiin. Olemme aikaisemmissa tutkimuksissamme tarkastelleet kysymystä pitämällä lähtökohtana määräaikaisen, ei-vakituisen, työn problematiikkaa. (Saloniemi ym. 2002; 2004a; 2004b; Virtanen, Vahtera, Kivimäki, Pentti & Ferrie 2002). Vastoin odotuksiamme emme löytäneet selvää yhteyttä työelämän huononemisen ja työsuhdetyypin välillä. Pitikö tulokset siis lukea niin, että vastoin tutkimuskirjallisuuden vahvaa näyttöä epävarmuus ei ollutkaan yhteydessä työelämän huonontumisen kokemuksiin? Huomio antoi aiheen tarkentaa epävarmuuden käsitettä ja tapaa, millä sitä tutkimuksessa on käytetty. Tutkimussarjamme seuraavassa vaiheessa päädyimmekin

Taulukko 5. Huonojen työllisyysnäkymien, työpaikan vaihtoaikoiden ja alhaisen työelämään sitoutumisen yhteydet työpaikan menettämisen unkaan (TMU) ja työtehtävien muuttumisen (TTMU) unkaan matalan ja korkean työsuhte-epävarmuuden [vakituisuus / määrääikaisuus] (TSE) ryhmissä. Ei-merkittävät (ns.) interaktio merkitsee, että matalan ja korkean työsuhte-epävarmuuden ryhmien odds-kertoimet (sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema ja toimiala on vakioitu) eivät ole merkittävästi eri suuruiset.

		Huonot työllisyysnäkyvät		Työpaikan vaihtoaikeet		Alhainen sitoutuminen työelämään	
		Matala TSE	Korkea TSE	Matala TSE	Korkea TSE	Matala TSE	Korkea TSE
TMU	Matala	1	1	1	1	1	1
	Korkea	1.58 (1.26-1.95) Ns.	2.36 (1.38-4.01)	1.72 (1.44-2.05) 0.034	1.12 (0.78-1.62)	1.17 (0.94-1.45) ns.	0.97 (0.57-1.67)
TTMU	Matala	1	1	1	1	1	1
	Korkea	1.20 (0.98-1.48) Ns.	0.90 (0.51-1.63)	1.62 (1.37-1.94) ns.	1.38 (0.91-2.12)	1.20 (0.97-1.48) ns.	1.32 (0.71-2.40)

Taulukko 6. Koetun epävarmuuden asteen yhteys huonoihin työllisyysnäkyymiin, työpaikan vaihtoaikaisiin ja alhaiseen sitoutumiseen työelämään korkean ja matalan työsuhte-epävarmuuden ryhmissä [vakituisuus / määrääikaisuus]. Ei-merkittävät (ns.) interaktio merkitsee, että matalan ja korkean työsuhte-epävarmuuden ryhmien odds-kertoimet (sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema ja toimiala on vakioitu) eivät ole merkittävästi eri suuruiset.

		Huonot työllistymisnäkyvät		Työpaikanvaihtoaikeet		Alhainen sitoutuminen työelämään	
		Matala	Korkea	Matala	Korkea	Matala	Korkea
Työsuhte-epävarmuus	Matala	1	1	1	1	1	1
	Korkea	1.39 (1.83-1.76) 1.56 (1.16-2.09) 0.019	3.10 (1.72-5.57) 1.70 (0.77-3.37)	1.56 (1.34-1.85) 2.37 (1.84-3.05) ns.	1.14 (0.78-1.62) 1.52 (0.90-2.59)	1.26 (1.02-1.51) 1.26 (0.94-1.70) ns.	1.27 (0.71-2.33) 1.19 (0.54-2.64) ns.
Epävarmuuden aste	Matala	1	1	1	1	1	1
	Korkea	1.39 (1.83-1.76) 1.56 (1.16-2.09) 0.019	3.10 (1.72-5.57) 1.70 (0.77-3.37)	1.56 (1.34-1.85) 2.37 (1.84-3.05) ns.	1.14 (0.78-1.62) 1.52 (0.90-2.59)	1.26 (1.02-1.51) 1.26 (0.94-1.70) ns.	1.27 (0.71-2.33) 1.19 (0.54-2.64) ns.

analyysseissa erottelemaan epävarmuuden tyyppejä tarkemmin. Tarkastelimme sitä toisaalta työsuhteen muodon perustalta (vakituinen / määräaikainen) ja toisaalta koettuna asiana. Jälkimmäisellä ulottuvuudella tarkensimme epävarmuutta vielä erikseen työn menettämisen ja työtehtävien muuttumiseen uhkien suuntaan. Ajatuksemme siis oli, etteivät työsuhteperustainen ja koettu epävarmuus jännöksettömästi vastaa toisiaan (vrt. Bielenski & Köhler 1999; Böckerman 2004; De Witte & Näswall 2003).

Jo pelkästään epävarmuuden eri ulottuvuuksien yksinkertainen tarkasteleminen taustamuuttujien valossa osoitti arviot epävarmuuksien eroista paikkansapitäviksi. Työsuhteeseen liittyvä epävarmuus oli keskittynyt nuorille, naispuolisille, toimihenkilöasemassa oleville julkisen sektorin työntekijöille. Tilanne vastaa luonnollisesti sitä kuvaa, mikä on jo olemassa suomalaisesta määräaikaisesta työstä (ks. myös Heiskanen, Korvajärvi ja Rantalaiho tämän kirjan luvussa 4). Määräaikaisten enemmistö löytyi asemista, joissa on usein muodollisestikin määritellyt pätevyysvaatimukset. Eniten määräaikaishuuksia käyttävät toimialat Suomessa ovatkin koulutus ja terveydenhuolto. Näiden alojen ja töiden luokittelu työmarkkinoiden periferiaan ei käy vaivatta.

Arviot työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomisen uhasta taas olivat yleisimpiä teollisuuden ja rakentamisen palkansaajien keskuudessa. Huolet työtehtävien muutoksista puolestaan painottuivat naisille, alemmille toimihenkilöille ja teollisuudessa tai julkisissa palveluissa työskenteleville. Vastoin aikaisempaa tutkimusta (Böckerman 2004; Fullerton & Wallace 2006; Näswall & De Witte 2003) ikääntyminen näytti joka ulottuvuudella suojaavan epävarmuuksilta, toisaalta tulos on kuitenkin yhdenmukainen Forman (2006) kuntatyöntekijöitä koskevan havainnon kanssa.

Päätarkoituksenamme tässä luvussa oli tutkia millä tavalla nämä eri epävarmuuden tyypit suhtautuvat palkansaajien tulevaisuusodotuksiin. Tulevaisuutta luodattiin arvioilla työpaikanvaihtoaikeista, mahdollisuuksista saada uutta työtä ja halukkuudesta jättää palkkatyö kokonaisuudessaan.

Tulokset kallistuvat kaiken kaikkiaan pikemminkin työelämän pysyvyyttä kuin kiivasta muuttumista tukevien tulkintojen suuntaan. Samalla tavalla kuin uhka työn loppumisesta oli edelleen yleisin perinteisissä sinikaulusammateissa, työntekijät olivat kautta linjan toimihenkilöitä kiinnostuneempia jättämään niin oman nykyisen työpaikkansa kuin palkkatyön maailman kokonaisuudessaan. Jättöaikeilla on myös työnantajasektoriin liittyvä ulottuvuutensa: julkisen palvelun töissä haaveet oman työn tai palkkatyön kokonaisuudessaan jättämisestä olivat keskimäärin selvästi harvinaisempia kuin yksityisellä sektorilla. Kaikkiaan väitteet siitä, että työmarkkinariskien ja -epävarmuuksien rakenteellinen pohja olisi jollakin uudella tavalla muuttunut tai kokonaan kadonnut ei saa tässäkään (vrt. Forman 2006) tarkastelussa empiiristä tukea.

Keskeisenä kysymyksenämme oli, millä tavalla eri epävarmuudet jäsensivät suhdetta tulevaisuuteen. Tulokset olivat pääosin linjassa aikaisemman suomalaisen tutkimuksen kanssa². Määräaikainen työ on suomalaisilla ja ehkä pohjoismaisilla työmarkkinoilla ylipäättänsä (Holmlund 2002, Håkansson 2001) pikemminkin silta vakaammalle työuralle kuin työelämän huonoille lohkoille sulkeva loukku (Nätti 1996; Kauhanen 2002, Saloniemi & Virtanen 2005). Vaikka tulos ei ole täysin yhdenmukainen kansainvälisen tutkimuksen valtavirran kanssa, yhteys korkean työsuhde-epävarmuuden ja oman työllistymiskyvyn hyvien arvioiden välillä ei siis ole yllätys. Pikemminkin se vahvistaa edelleen näkemystä siitä, ettei määräaikaisuutta Suomessa voi täydellisesti samaistaa sekundäärisiin työmarkkinoihin. Sen sijaan arvioitu uhka työpaikan menetyksestä koetteli uskoa mahdollisuuksiin menestyä työmarkkinoilla. Vaihtohalukkuus nykyisestä työstä ja halu jättää palkkatyö kokonaisuudessaan noudattivat pääpiirteissään samaa logiikkaa. Naisilla työn sisältöä uhkaavat muutokset olivat miehiä voimakkaammin yhteydessä haluihin vaihtaa työpaikkaa tai vetäytyä kokonaan työmarkkinoilta.

Tulokset näyttävät tukevan ainakin jossain määrin käsitystä siitä, että epävarmuuden tyypillä on vissit yhteytensä siihen, mitä työstä ja tulevaisuudesta ajatellaan. Tarkastelun perusteella voi väittää, että nimenomaan subjektiivinen epävarmuus, ja vielä nimenomaisesti arvio

2. Päätelmissä on otettava huomioon asetelman poikkileikkausluonne. Koska kysymyksessä ei ole seuranta tutkimus, emme voi tarkkaan ottaen puhua kausaalisuhteista, vaan muuttujien välisistä suhteista.

työn loppumisen uhasta, on ratkaisevampi tulevaisuuspessimismin lähde kuin vaikkapa työsuhteen määräaikaisuus.

Määräaikaisille ja vakituksille arviot työsuhteen epävarmuudesta olivat erilaisessa suhteessa työpaikan vaihtoihteisiin. Vakituisten joukossa epävarmuudella ja vaihtoihteilla on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Jos taas työsuhte oli sovittu määräaikaiseksi, tätä yhteyttä ei tilastollisen merkitsevyyden tasolla ollut.

Onko sitten eri epävarmuuksien tyypeillä pessimismää kasaava vaikutus? Tässäkin suhteessa vastaus jää hieman ristiriitaiseksi, sillä selkeitä yhteyksiä nousee esiin vain suhteessa vaihtoihteisiin. Työpaikan vaihtoihteet ovat sitä määrätietoisempia, mitä useammalta suunnalta epävarmuuden kokemukset tulevat. Aivan samoin kuin edellä, myös tässä työsuhteen muodolla on merkitystä. Kasaantuva vaikutus nousi esiin vain niiden keskuudessa, jotka tarkastelivat asiaa vakituisten työsuhteen horisontista. Varmuus työsuhteen jatkumisesta on oleellinen osa psykologiseksi sopimukseksi nimitettyä kokonaisuutta. Alasoinin (2006c) tiivistyksen mukaan palkansaajan näkökulmasta psykologinen sopimus on aikaisempien kokemusten perusteella muodostunut käsitys siitä, millaisia palkkioita työstä on oikeus odottaa. Vakituisten ja määräaikaisten työpaikan vaihtoihteiden eroa voi tulkita myös tästä näkökulmasta (esim. McLean Parks, Kidder & Gallagher 1998) – verrattuna määräaikaiseen työsuhteeseen vakituisten keskuudessa epävarmuus työn jatkumisesta on aivan ilmeisesti vakavampi loukkaus psykologista sopimusta kohtaan.

* * *

Tämän kirjoituksen empiiristen tarkastelujen taustakuvana on ollut yhteiskuntatieteilijöille tutuksi tullut puhe uudesta kapitalismista, työelämän joustavuuden vaatimuksista ja riskiyhteiskunnasta. Eräänä tarkoituksena oli tarkastella näiden sanojen sopivuutta muutamaan suomalaisen työelämän piirteeseen. Teoreettiset keskustelut antavat lupauksia mahdollisuudesta järjestää maailma selkein ja vaivatta kommunikoin käsittein. Ainakin jossain mielessä uuden kapitalismin analyytikot tuntuvat luotettavilta keskustelukumppaneilta. He puhuvat samoin äänenpainoin kuin vaikkapa Nokian pääjohtaja. Beckille, Sennetille ja Kallasvuolle globalisaation saatanalliset myllyt jauhavat periaatteessa samalla vääjämättömällä tahdilla. Tähän logiikkaan

viime kädessä redusoituu yhteiskunta yleensä ja aivan erityisesti työmarkkinoiden reunaehdot. Kuten Lehto (2006) huomauttaa, varsin usein sekä työelämää koskevat aikalaisanalyysit että viralliset strategiat lähtevät ajatuksesta, jonka mukaan globalisaatio on seikka, joka vaatii muun muassa äärimmäistä joustavuutta, ylipitkiä työaikoja ja perheen uhraamista työlle. Globalisaatio näyttää kelpaavan perusteeksi vähän kaikkiin työelämän muutoksiin.

Tieteellisen tiedon ja ihmisen kokemusmaailman kohtaamattomuutta korostaessaan Wittgenstein (1979) kehottaa oudon kuuloisessa fragmentissaan ”laskeutumaan viisauden kalseista korkeuksista tyhmyyden vihannoiviin laaksoihin”. Tarkastelussamme näyttää siltä, ettei intoon laskeutua alan teorian kalseilta huipuilta tarvita edes elämismaaailmaa, kattava survey- aineistokin tuntuu riittävän. Päätelmät, jotka pohjaavat yhden maan yhteen, joskin kattavaan ja tasokkaaseen, aineistoon eivät tietenkään kaada tai pidä pystyssä kansainvälisiä teoreettisävyisiä keskusteluja. Joka tapauksessa nämäkin yksittäiset tulokset antavat ainakin jonkin verran aihetta kysellä suurten ja kovin leveällä pensselillä maalattujen teorioiden selitysvoiman kohdallisuutta.

Sosiologisen keskustelun sisällä ongelma saattaa paikantua noiden suurten näkyjen ja empiirisen tutkimuksen väliseen suhteeseen. Tavat, joilla esimerkiksi Beck ja Sennett uutta kapitalismia puhuttelevat, ovat nimenomaan aikalaisanalyysiä, eivät ehkä niinkään yhteiskuntateoriaa sanan vahvassa mielessä. Oivaltavissa analyyseissään Arto Noro (esim. 2000) on pohtinut näiden sosiologisten lajityyppien suhdetta. Aikalaisanalyysi ei ole redusoitavissa empiiriseen evidenssiin ja tutkimusteoriaan, mutta jos ankkuriköydet tähän suuntaan peruuttamattomasti katkeavat, se liudentuu journalismiksi. Toisaalta Noro myös varoittaa suoraan lumoutumasta aikalaisdiagnooseista ja käyttämästä niitä suoraan empiirisen aineiston puhutteluun. Täydellistä lähestymiskielloa Noro ei sentään kannata:

”Uudet näkemykselliset aikalaisdiagnoosit voivat toimia hyvänä heuristiikkana tutkimusteorioille virittäen uusia kysymyksenasetteluja tai ainakin pysähdyttären miettimään vanhojen rutiinivastausten arvoa.”

Edelleen ongelmaksi jää, miten pitkälle aikalaisdiagnoosit voivat luoda visioitaan empirisestä maailmasta piittaamatta, toki aina tarvittaessa kvasi-empiriiseen asuun sonnustautuen. Pahimmillaan aikalaisdiagnoosien heuristiikka uhkaa muuttua ikikulun vitsin mieheksi, joka illan hämärtyessä intensiivisesti etsi avaimiaan katulyhdyn valokeilan alta, ei siksi että hän siihen olisi avaimensa kadottanut, vaan siksi, että lyhdyn alta oli sentään hyvä etsiä. Työelämän tutkimus on harvoin aivan viatonta. Aina on mahdollista, että asioitten näkemisellä, peittämisellä, nimeämisellä, ylentämisellä ja alentamisella on vaikutuksia maailmaan, jossa ihmiset arkeaan elävät ja työtään tekevät. Jos tämän kentän valaisu jää vain aikalaisdiagnostikkojen determinististen valokeilojen vastuulle, hämärään jää yllin kyllin tilaa toiminnalle, joka ei valoa kaipaa tai halua – liikkeelle ovat pyristelemässä muutkin kuin Minervan pöllöt.

Jälleen kerran tuntuu aiheelliselta korostaa kansallisten erojen ja siitä juontuvien, usein politiikkavetoisten, toimintatapojen merkitystä globaalinkin talouden oloissa. Määräaikaisen työn kasvu viimeisen parin vuosikymmenen aikana tarkoittaa aikalailta eri asiaa esimerkiksi Suomessa ja USA:ssa. Suomessa se kytkeytyy julkisen sektorin työsuhdepolitiikan muutoksiin, mutta USA:ssa ennen muuta vuokratyön kasvuun. Toisin kuin monissa muissa läntisissä teollisuusmaissa, Suomessa teollisuus ei laajasti joustavoita toimintaansa määräaikaisilla työsuhteilla, ei ainakaan läheskään samalla voimalla kuin julkinen sektori. Suomalaisen julkisen sektorin rahoitusongelmien kytkentä globalisaation vaatimuksiin on toki mahdollista ja mielekästä, mutta se edellyttää samalla niihin liittyvän politiikan – sekä *policy*- että *politics*-merkityksessä – erittelyä.

Erittelyä näyttää vaativan myös työn epävarmuuden käsite. Sennettin esiin manaama rationaalisen ajanhallinnan kriisi tuskin paikantuu mihinkään abstraktiin perinteisten työsuhteiden eroosioon. Ongelma näyttää paikantuvan nimenomaan koettuun epävarmuuteen – ja ehkä vielä useimmin niiden ihmisten epävarmuuteen, jotka nyt ovat vakituksessa työsuhteessa. Vastaavasti näyttää siltä, että työyhteiskunnan arvojen eroosio ei synny epätyypillisten töiden lisääntymisestä vaan siitä, että vakituinen työsuhde ei enää pysty tarjoamaan turvallisuutta. Lienee syytä muistaa myös se, että epävarmuuden ydin työmarkkinoilla ei osoita mitään purkaantumisen merkkejä:

teollisuudessa ja rakentamisessa epävarmuus on täysin toisella tasolla muihin toimialoihin verrattuna.

Ainakin Suomessa kaksinapaistumisen logiikkaa nykyisillä työmarkkinoilla olisi ehkä etsittävä enemmän koetun työn epävarmuuden kuin muuttuvien työsuhdemuotojen alueelta. Tämä ei tarkoita niiden ongelmien väheksyntää, joita uusi talous tuo mukanaan palkansaajien hyvinvoinnille ja työelämän laadulle. Oikeastaan johtopäätökset ovat päinvastaisia: huomattavasti suurempi osa palkansaajista arvioi työnsä epävarmaksi kuin työskentelee määräaikaisessa työsuhhteessa. Ja ainakin Suomessa edellisen joukon työmarkkinaresurssit ovat keskimäärin huomattavasti paremmat kuin jälkimmäisen.