

Tulkittu työn epävarmuus

Tutkimus työn epävarmuuden tulkintakehyksistä yksilön kannalta
työelämän muutoksesta käydyssä verkkokeskustelussa

OULASVIRTA TARU

Tampereen yliopisto

Sosiaalitutkimuksen laitos

Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2011

Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos

OULASVIRTA, TARU: Tulkittu työn epävarmuus. Tutkimus työn epävarmuuden tulkintakehyksistä yksilön kannalta työelämän muutoksesta käydyssä verkkokeskustelussa.

Pro gradu -tutkielma, 83 s., 2 liites.

Sosiaalipolitiikka
Ohjaaja: Pertti Koistinen
Toukokuu 2011

Tutkielman aiheena on tulkittu työn epävarmuus. Tutkielma kiinnittyy yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen kenttään ja epävarmuusdiskurssiin, joka on ollut pinnalla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana länsimaisen työn muutoksesta käydyssä keskustelussa. Tavoitteena on tarkastella sitä, minkälaiseksi työn epävarmuuden merkitys ja yksilön asema nykypäivän työelämässä tulkitaan.

Tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysin ja kehystämisen yhdistelmää, jonka laajempänä viitekehyksenä on sosiaalinen konstruktionismi. Aineiston muodostaa Otakantaa.fi -foorumilla lokakuussa 2009 käyty verkkokeskustelu.

Analyysin tuloksena on muodostettu neljä tulkintakehystä. Keskustelijat ovat tulkinneet työn epävarmuuden merkitsevän yksilön kannalta niin hyvinvoinnin heikennystä, syytä omaksua solidaarinen elämäntyyli, kehittymismahdollisuuksien lisääntymistä kuin vaatimusta pärjätä omillaan. Yksilöiden on kuvattu olevan joko uhreja, arvovalintojen tekijöitä, moniosaajia tai pelaajia.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin esitetyt näkemykset siitä, että työelämän muutoksessa on joustavuuden lisääntymisen ohella kyse työnteon kulttuurisista muutoksista ja elämänarvojen yksilöllistymisestä. Tulkintakehysten variaatiosta huolimatta hallitsevaksi kehikseksi nousee lohduttoman epävarmuuden kehys. Tulokset esittävät vahvan epäluottamuslauseen nykypäivän suomalaisen sosiaalipolitiikan onnistumiselle työelämän sosiaalisen turvallisuuden takaajana, mikä osoittaa tarpeen tukijärjestelmien kehittämiseksi.

Avainsanat: työn epävarmuus, työelämän tutkimus, sosiaalinen konstruktionismi, sisällönanalyysi, kehystäminen.

University of Tampere
Department of Social Research

OULASVIRTA, TARU: Interpreted Job Insecurity. A Study of Frames of Job Insecurity from Individual Point of View in an Online Discussion about the Change of Working Life.

Master's Thesis, 83 pages, 2 appendix pages

Social Policy
Supervisor: Pertti Koistinen
May 2011

The thesis is about interpreted job insecurity. The thesis is part of the sociological work research and it is connected to the insecurity discourse prevailing over the past two decades covering the change of working life in the Western world. The aim is to study, how the meaning of job insecurity and individual's position in a present-day working life are interpreted.

The research method is a combination of content analysis and framing. The wider methodological frame is social constructionist approach. The data is an online discussion that was held on the forum called Otakantaa.fi in October 2009.

Four frames have been found in the analysis. The participants of the discussion have interpreted job insecurity from individual's point of view as an impairment of well-being, a reason to adopt a loyal way of living, an increase in possibilities to develop oneself or a demand for managing alone. Individuals have been described as victims, value sensitive decision makers, multi-taskers or players.

The findings are similar than the opinions pointing that besides an increase in flexibility the change of working life means changes in working cultures and individualization of life values. Despite the variety of the frames the dominant frame is about desperate insecurity. The findings show a strong lack of confidence in present-day Finnish social policy questioning its success in guaranteeing social security in working life. There is a need for developing the social security systems.

Key words: job insecurity, work research, social construction, content analysis, framing.

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Työelämän muutos	5
2.1 Joustavuuden kumppanina epävarmuus.....	5
2.2 Epävarmasta palkkatyöstä kansalaistyöhön.....	9
2.3 Kiistellyt epävarmuustulkinnat	14
3. Työn epävarmuus	19
3.1 Työn epävarmuuden määrittely.....	19
3.2 Määräaikaiset työsuhteet Suomessa	21
3.3 Työn epävarmuuden syitä ja seurauksia	26
4. Tutkimuksen tavoitteet, aineisto ja menetelmä.....	33
4.1 Aineisto.....	33
4.1.1 Verkkokeskustelu Otakantaa.fi -foorumilla	33
4.1.2 ”Työurat pirstaloituvat” -keskustelu aineistona	35
4.2 Menetelmä	38
4.2.1 Viitekehyksenä sosiaalinen konstruktionismi	38
4.2.2 Tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi	40
4.2.3 Keskustelun sisältöä kuvaavat kehykset.....	42
4.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	45
5. Analyysi	48
5.1 Lohduttoman epävarmuuden kehys	48
5.2 Solidaarisen ratkaisun kehys.....	55
5.3 Itsensä kehittämisen kehys.....	59
5.4 Yksilöllisen pärjäämisen kehys.....	64
6. Pohdinta	67
6.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista	67
6.2 Tulosten ja tutkimuksen arviointi	71
Lähteet	76
Liitteet.....	84

1. Johdanto

Työ kiinnostaa niin kansalaisia, ammattiyhdistysliikettä, työnantajien edustajia kuin poliitikoita. Keskustelu käy vilkkaana palkkatyöstä, työn luonteesta, työn sisällöstä sekä työelämän muutoksista, ongelmista ja kehittämisestä. Eri tahojen huomion työelämään on suunnannut globalisaatio, nopea teknologinen muutos, väestön ikääntyminen ja nurkan takana vaaniva työvoimapula. Nämä prosessit ovat korostaneet tarvetta monitieteelliselle työelämän tutkimukselle. (Melin 2007, 17.) Osansa asiassa on varmasti ollut myös Suomea ravistelleilla taloudellisilla laskukausilla. 1990-luvun alun lama synnytti suuren työttömyyden, jonka seurauksena päättäjien ja kansalaisten arkea on jäänyt varjostamaan pitkäaikaistyöttömyys. Myös vuonna 2008 iskenyt taantuma on jättänyt jälkensä niin työttömyystilastoihin kuin ihmisten mieliin. Viimeistään nämä alamäet ovat muistuttaneet, miten toimeentulo ja hyvinvointi ovat edelleen vahvasti sidoksissa palkkatyöhön.

Nykyään työelämää koskevaa tutkimusta tehdään Suomessa enemmän kuin koskaan ennen. Eri yhteiskuntatieteiden edustajien lisäksi työelämän kysymykset kiinnostavat psykologeja, lääkäreitä, taloustieteilijöitä ja insinöörejä. Työtä lähestytään monista eri näkökulmista ja erilaisilla tutkimusmenetelmillä. Aiheesta löytyy runsaasti tilastoaineistoja, ja laajat kysely- ja haastattelututkimukset ovat yleisiä. Yhteiskuntatieteellistä työelämän tutkimusta on hallinnut survey-tutkimus, mutta nykyään aihetta lähestytään myös tapaustutkimuksen ja vertailevan tutkimuksen keinoin. Tulevaisuuden haasteina on esimerkiksi tutkimusotteiden kirjon laajentaminen, tutkimuksen monitieteisyys, moniäänisyys ja läsnäolo niin arjen käytännöissä kuin yhteiskunnallisessa keskustelussa. (Emt., 17–27.) Työelämän tutkimuksen, kuten kaiken muunkin yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen, tulee astua ulos akateemisesta rajoittuneisuudesta ja olla tasavertaisessa dialogissa yhteiskunnan toimijoiden kanssa (Kasvio 1994, 268). Työelämän tutkimuksen teemat ovat oivallinen esimerkki siitä, että tieteen on puhuttava samoista asioista kuin muu yhteiskunta. 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana työelämän epävarmuuksia käsittelevän tutkimuksen kenttä on kasvanut laajaksi, eikä suotta, sillä epävarmuuspuheesta on tullut jokapäiväinen osa työelämää. (Saloniemi & Virtanen 2008, 78.)

Medialla on ollut osansa siinä, että suomalaisesta työelämästä on muodostunut monen mieleen hyvin kielteinen kuva. Paljon käsiteltyjä aiheita ovat olleet työsuhteiden joustavuuden, osa-aikaisuuksien ja määräaikaaisuuksien suosiminen ja vuokratyön vähittäinen yleistymisen. Vaikka määräaikaisten osuus palkansaajista onkin Suomessa eurooppalaisittain korkea, suurin osa työsuhteista on kuitenkin edelleen kokoaikaisia ja vakituisia. Vuokratöitä ja lyhytaikaisia työsuhteita on ainakin toistaiseksi vain pieni osa kaikista työsuhteista. Mediassa on korostettu

talouden pakkoja ja kilpailukykyä, mikä on saattanut osaltaan ruokkia ihmisten epävarmuustulkintoja. (Moilanen 2007, 201–202.) Samoin viime vuosina vähän väliä uutisissa olleet joukkoirtisanomiset ovat pitäneet epävarmuuden teemat pinnalla työelämää koskevassa keskustelussa (Saloniemi & Virtanen 2008, 78). Yhteytensä epävarmuuspuheeseen on varmasti myös sillä, että työsuhteen vakinaisuus on suomalaisille lähes pyhä asia. Määräaikaista ja lyhytaikaista työsuhteita on totuttu tarkastelemaan normaalista poikkeavina ja ongelmallisina. (Järvensivu 2010, 68.) Elinkeinoelämän Valtuuskunnan eli EVAn tutkimuksessa 83 % vastaajista piti vakituista työsuhdetta tärkeänä: työn vakinaisuutta voidaan pitää miltei universaalina toiveena suomalaisessa työelämässä (Haavisto 2010, 44–45). Työelämästä käytävää julkista keskustelua on syytetty myös synkistelystä ja harhaanjohtavuudesta. EVAn raportin mukaan keskustelu ei anna totuudenmukaista kuvaa nykytilasta: todellisuudessa mielikuvat työelämästä ovat huonontuneet eikä itse työelämä. Esimerkiksi suomalaisten työssäoloajat samassa työpaikassa ovat pidentyneet 1980-luvulta lähtien eikä Suomesta ole tullut pätkätyön luvattua maata. (Alasoini 2010, 9; 55.)

Tämä pro gradu -tutkielma kiinnittyy yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen kenttään ja epävarmuusdiskurssiin. Yleisimmän määrittelytavan mukaan työn epävarmuudella tarkoitetaan pelkoa työsuhteen päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä (Mauno & Kinnunen 2005, 168). Työn epävarmuuden tarkastelu on erittäin relevanttia 2000-luvun Suomessa, sillä kriisipuheista huolimatta palkkatyön asema yleisimpänä työmuotona ei ole edelleenkään mitenkään uhanalainen. Anu Järvensivun (2010, 68) mukaan olisi hyvin uskaliaasta ennustaa, että palkkatyö ja siihen kuuluva työsuhdemalli olisivat katoamassa suomalaisesta yhteiskunnasta. Työvoimatutkimuksen valossa palkansaajien osuus kaikista työllisistä on jopa kasvanut hieman viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Vuonna 2009 palkansaajien osuus kaikista työllisistä oli 86 prosenttia (Tilastokeskus 2010a).

Tämän tutkimuksen antina jo valmiiksi laajalle tutkimuskentälle on uudenlaisen aineiston eli verkkokeskustelun käyttö. Verkossa käytävien keskusteluiden tutkiminen on tärkeää, sillä osa ihmisten välisestä kanssakäymisestä tapahtuu nykyään verkossa ja tulee todennäköisesti tapahtumaan myös tulevaisuudessa. Vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan 27 prosenttia 16–74-vuotiaista suomalaisista ilmoitti kirjoittaneensa viestejä Internetin keskustelupalstoille tai uutispalstoille viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana (Tilastokeskus 2009). Verkkokeskusteluita voidaan pitää provokatiivisina, mutta se ei suinkaan poissulje niiden relevanttiutta yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen aineistona. Päinvastoin keskusteluiden provokatiivisuus ja tietynlainen estottomuus tekee niistä mielenkiintoisia aineistoja ainakin sellaiselle tutkimukselle, joka pohjautuu sosiaalisen konstruktionismin tutkimusperinteeseen.

Mauttominkin verkosta löytyvä keskustelu on todellisuudessa käyty ja kenties useaan kertaan luettu ja näin ollen se on osa sosiaalista todellisuuttamme, halusimme tai emme.

Tutkimuksessa sovelletaan useampaa teoreettista ja metodologista lähestymistapaa. Tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysin ja kehystämisen yhdistelmää, jonka laajempaan viitekehyksenä on sosiaalinen konstruktionismi. Tutkimuksen aineiston muodostaa Otakantaa.fi-foorumilla lokakuussa 2009 käyty verkkokeskustelu, joka liittyy työ- ja elinkeinoministeriön työelämän joustoturvahankkeeseen (2007–2010). Verkkokeskustelu käytiin olosuhteissa, jolloin työn epävarmuus oli enemmän kuin ajankohtaista. Lokakuussa 2009 työttömyysaste oli 8,2 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 5,8 prosenttia (Tilastokeskus 2010a). Työllisyyskatsauksen mukaan lokakuussa 2009 henkilökohtaisesti lomautettuja oli 22 900 enemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b). Lokakuussa 2009 Euroopan komissio (2009) arvioi globaalien talouskriisien johtaneen syvimpään lamaan sitten toisen maailmansodan ja vaikuttavan kasvavassa määrin Euroopan unionin työmarkkinoihin. Kriisi oli takaisku jo pitkään jatkuneelle talouskasvulle, työpaikkojen määrän lisääntymiselle ja työllisyyskasvulle Euroopassa. (Euroopan komissio 2009, 44–45.) Jäsenmaiden vuonna 2000 hyväksymässä Lissabonin strategiassa sovittiin tavoitteista nostaa EU:n keskimääräinen työllisyysaste 70 prosentin tasolle vuoteen 2010 mennessä. EU:n työllisyysstrategiassa on pyritty ennen kaikkea talouskasvuun ja täystyöllisyyteen. (Työministeriö 2007, 21.) Myös Suomessa vuoden 2007 hallitusohjelmassa tavoitteiksi asetettiin sekä talous- että työllisyyskasvu (Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma, 11).

Tutkimuksen kohteena ovat ne eri kehykset, joissa ihmiset puhuvat työn epävarmuudesta muuttuvan työelämän kontekstissa. Tutkimuskysymys kuuluu: *millaiseksi työn epävarmuuden merkitys tulkitaan yksilön kannalta?* Kiinnostuksen kohteena on myös se, *minkälaisen kuvan muodostuvat kehykset maalaavat yksilön asemasta nykypäivän työelämässä.* Teoreettisen taustan tutkimukselle muodostavat tutkimuskirjallisuudessa käyty keskustelu työelämän muutoksesta ja työn epävarmuutta koskeva tutkimus. Työelämän muutoskeskustelulla tarkoitetaan viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana länsimaisen työn muutoksesta käytyä keskustelua niin kansainvälisessä kuin suomalaisessa tieteellisessä kirjoittelussa. Työn epävarmuuden tarkastelussa kyseessä on psykologian kenttään kiinnittyvä tutkimuskirjallisuus.

Tutkimus kuuluu yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen piiriin ollen saamaan aikaan myös sosiaalipoliittinen tutkimus. Yksilönäkökulmasta tehdyt tulkinnat työn epävarmuudesta ovat 2000-luvun Suomessa osa sosiaalipoliittista keskustelua. Pekka Kuusen (1961) mukaan historiallisessa

mielessä sosiaalipolitiikka on ollut alkuperäiseltä tehtävältään työväenpolitiikkaa. Varsinaisen sosiaalipoliittisen toiminnan viriäminen Suomessa on yleensä paikannettu 1880-luvulle, jolloin toiminta kohdistui saksalaisten esikuvien mukaisesti nimenomaan palkkatyöntekijöihin ja teollistumiseen liittyvien ongelmien lievittämiseen. Epäitsenäisessä ja turvattomassa asemassa oleva työväenluokka oli näin alun perin sosiaalipolitiikan varsinainen kohderyhmä. (Kuusi 1961, 35–36.) Myös toisen maailmansodan jälkeen alkaneessa suomalaisessa hyvinvointivaltioprojektissa oli yhdeltä näkökannalta katsottuna kyse työn ja pääoman välisen yhteiskuntasopimuksen täydentämisestä. Tästä ovat hyötyneet sekä palkkatyöläiset että yritykset, sillä työntekijöiden sosiaalinen turvallisuus on lisääntynyt ja yritysmaailma on saanut nauttia yhteiskunnallisten olojen vakaudesta. Sosiaalipolitiikka on luonteeltaan myös luokkapolitiikkaa. Jo 1990-luvulla pohjoismainen hyvinvointivaltio alettiin nähdä elinkelvottomana kiihtyvän globalisaation ja kovenevan taloudellisen kilpailun vuoksi. (Anttonen & Sipilä 2000, 17; 97.) Epävarmuusdiskurssi herättääkin kysymyksen suomalaisen sosiaalipolitiikan ja nykypäivän työntekijöiden sosiaalisen turvallisuuden välisestä suhteesta. Epävarmuustulkintojen tutkiminen on sosiaalipoliittisesti erittäin relevanttia.

Tutkimus muodostuu kuudesta pääluvusta. Luvussa 2 esitellään työelämän muutosta käsittelevää kirjallisuutta. Kolmannessa luvussa aiheena on työn epävarmuuden määrittely, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys sekä työn epävarmuuden syyt ja seuraukset. Tutkimuksen tavoitteet, aineisto ja menetelmä selviävät neljännessä luvussa. Viidennessä luvussa esitellään neljä työn epävarmuuden tulkintakehystä, jotka on muodostettu verkkokeskustelusta analyysin avulla. Lopuksi vedetään yhteen tutkimuksen tuloksia sekä arvioidaan niiden merkitystä ja tutkimusta yleisemmin.

2. Työelämän muutos

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä tutkijoiden viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana tekemiä teoreettisia tulkintoja työelämän muutoksesta. Ensiksi käydään läpi erityisesti kansainvälisessä keskustelussa esitettyjä puheenvuoroja, joissa hallitsevia teemoja ovat olleet joustavuus ja epävarmuus (luku 2.1). Puheenvuorot johdattavat kuvailemaan työelämän epävarmuuteen esitettyjä ratkaisuja (luku 2.2). Kolmannessa alaluvussa (2.3) aiheena on kirjallisuudessa esitetyt näkemykset siitä, kuinka epävarmaksi länsimainen ja erityisesti suomalainen työelämä todella on muuttunut.

2.1 Joustavuuden kumppanina epävarmuus

Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana käyty keskustelu työelämän muutoksesta on liittynyt vahvasti joustavuuden teemaan. Raija Julkusen ja Jouko Nätin (1994) mukaan joustavuutta voisi kutsua uudeksi oikeaoppisuudeksi, joka nousi hallitsevaksi teemaksi 1980-luvulla. Joustavuus on ollut läsnä sekä talouspoliittisissa ohjelmissa että yhteiskuntateorioissa. (Julkunen & Nätti 1994, 17–20.) Määrällisellä joustolla on tarkoitettu työvoiman määrän ja työajan mukauttamista kysynnän vaihteluihin ja laadullisella joustolla teknis-organisatorista tai toiminnallista joustavuutta ja moniammattitaitoisuutta. Joustavuudella on voitu viitata myös työvoiman alueelliseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen sekä joustaviin järjestelyihin työnteon paikan ja ajan suhteen. Suomalaisessa julkisessa keskustelussa joustavuus on liitetty ennen kaikkea työsuhteiden ja työnteon muotojen epävakaistumiseen eli jakaantumiseen tyypillisiin ja epätyypillisiin. (Julkunen 2008, 106–109.) Tyypilliseksi tai normaaleiksi työsuhteiksi on usein määritelty kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet, joissa työskentely tapahtuu työnantajan tiloissa ja yhden työnantajan palveluksessa (Nätti 1996, 1). Epätyypilliset työsuhteet poikkeavat tällaisesta työnteosta jollain tavalla, eli epätyypillisen työsuhteen käsitteellä on viitattu esimerkiksi osa-aikaisiin ja määräaikaisiin palkansaajiin, freelancereihin, työosuuskuntiin, mikroyrittäjiin, vuokratyöhön, toimeksiantosuhteisiin ja apurahoilla työskenteleviin. Ainakin julkisessa keskustelussa epätyypilliset työsuhteet ovat sisältäneet myös sellaisia työnteon muotoja, jotka eivät ole oikeudellisesti työsuhteita. (Julkunen 2008, 109.) Nimitys paljastaa, että epätyypilliseksi luokiteltujen töiden on koettu edustavan jotain outoa ja uutta (Järvensivu 2010, 68).

Kansainvälisessä keskustelussa työelämän muutoksesta huomiota ovat saaneet esimerkiksi Richard Sennetin (2002), Manuel Castellsin (1996), Zygmunt Baumanin (2002), Ulrich Beckin (1992) ja

Jeremy Rifkinin (1997) tulkinnat, joissa kaikissa otetaan huomioon työn joustavuuden lisääntyminen. Yhdysvaltalainen Richard Sennett (2002) kirjoittaa uudesta kapitalismista, jonka järjestys vastustaa jäykkiä byrokraattisia rakenteita ja sokeita rutiineja. Työntekijöiden on oltava monipuolisia, muuntautumiskykyisiä, valmiita muutokseen ja riskinottoon sekä entistä riippumattomampia virallisista säädöksistä ja muodollisuuksista. Työn olemus ja merkitys muuttuvat joustavuuden korostamisen myötä. Työura ei merkitse enää ihmisen taloudellisten pyrkimysten elinikäistä väylää, vaan se koostuu lyhytaikaisista työtehtävistä ja projekteista. Sennett pitää ymmärrettävänä sitä, että joustavuus ahdistaa ihmisiä, sillä valintojen tekeminen ja riskinotto on vaikeaa. Joustavuuden sanotaan mahdollistavan sen, että ihmiset voivat vaikuttaa omaan elämäänsä. Todellisuudessa vanhojen poistuvien sääntöjen tilalle tulevat kuitenkin uudet valvontamekanismit, joiden ymmärtäminen on hankalaa. Uusi kapitalismi tarkoittaa usein vaikeatajusta valtajärjestystä. (Sennett 2002, 7–8.)

Espanjalaissyntyisen Manuel Castellsin (1996) mukaan joustavuuden tavoittelu johtaa työvoiman ydinjoukon ja jätejoukon syntyyn. Ydinjoukon koostuessa informaatiotyöhön keskittyvistä päälliköistä työvoiman jätejoukko voidaan esimerkiksi palkata, irtisanoa tai automatisoida riippuen markkinakysynnästä ja työvoimakustannuksista. Joustavuus ilmenee niin palkoissa, maantieteellisessä liikkuvuudessa, ammatillisissa statuksissa, sopimusperusteisessa turvallisuudessa kuin työsuorituksissa. Pääoman ja työvoiman välinen suhde on muuttunut uuden teknologian tarjoamien mahdollisuuksien myötä. Työvoiman jäykkyys ja pääoman liikkuvuus ovat joutuneet vastakkain, sillä tuottavuutta ja kannattavuutta on parannettu työvoiman menettäessä institutionaalisen suojan ja tullessa lisääntyvässä määrin riippuvaiseksi yksilöllisistä neuvotteluasemista jatkuvasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Tässä pelissä ei juuri ole sääntöjä voittamiselle ja häviämislle. Työntekijät ovat haavoittuvaisempia kuin koskaan ennen, koska heistä on tullut kilpailevia yksilöitä ulkoistettuina joustaviin verkostoihin. Kyseessä on informaatiotyön laukaisema työvoiman hajaantuminen ja verkostoyhteiskunnan syntyminen. (Castells 1996, 272–279.) Kapitalistien ja työvoiman välinen taistelu sisältyy perustavanlaatuisempaan vastakkaisuuteen varallisuusvirtojen logiikan ja ihmiskokemuksen kulttuuristen arvojen välillä. Uusi sosiaalinen järjestys eli verkostoyhteiskunta on kasvavassa määrin suurimmalle osalle ihmisistä epäjärjestys. Yhteiskunta näyttäytyy automatisoituina, satunnaisina tapahtumasarjoina, jotka ovat peräisin kontrolloimattomasta markkinoiden, teknologian, geopolitiittisen järjestelmän tai biologisen määrätymisen logiikasta. (Emt., 469–477.)

Puolalaissyntyinen Zygmunt Bauman (2002) on nimittänyt nykyistä aikakautta notkeaksi moderniksi. Yleisen joustavuuden maailmassa epävarmuus on tunkeutunut kaikille elämänalueille.

Myös työn luonne on muuttunut. Lujan modernin aikakausi oli raskaan kapitalismin aikaa, jolloin pääoma ja työ olivat keskinäisesti riippuvaisia toisistaan ja aikaperspektiivit olivat pitkiä. Nykyään työ tekeminen muistuttaa pelistrategiaa. Pelaajat voivat suunnitella siirtojaan vain yksi tai kaksi kerrallaan eli asettaa vain lyhyen tähtäimen tavoitteita. Työ on menettänyt keskeisen asemansa, sillä se ei tarjoa enää turvallista pohjaa ihmisten omakuvien, identiteettien ja elämänhankkeiden rakentamiselle. Bauman kirjoittaa kuluttajien yhteiskunnasta, jossa tyydytystä ei olla enää valmiita lykkäämään, vaan jossa palkinnot halutaan saada heti. Voidaan puhua kevyestä, vapaasti kelluvasta kapitalismista, jossa pääoman ja työn väliset siteet ovat löystyneet. Uutta tässä nykypäivän epävarmuudessa on se, että koskaan ei voi tietää, keneen se iskee seuraavaksi. Epävarmuus pikemminkin hajottaa kuin yhdistää ihmisiä: sillä on vahva yksilöllistävä vaikutus. (Bauman 2002, 164–199.)

Saksalainen Ulrich Beck (1992) kuvailee nykyistä yhteiskuntaa riskiyhteiskunnaksi, jossa sosiaalinen epätasa-arvoisuus on yksilöitynyt työmarkkinoiden muutosten myötä. Reflektiivisessä elämänmallissa jokainen suunnittelee itse elämänkaarensa ja sosiaaliset suhteensa, mikä johtaa epätasa-arvoisuuteen, sillä yksilöillä on erilaiset valmiudet tehdä valintoja ja käsitellä epävarmuutta. Valinnat koskevat niin koulutusta, ammattia, työtä, asuinpaikkaa, puolisoa kuin lasten lukumäärää. Sosiaaliset riskit ovat yksilöityneet ja sosiaalisista kriiseistä on tullut yksilöllisiä kriisejä. Automaation lisääntyessä myös standardisoitu täystyöllisyysjärjestelmä heikkenee sen kolmen tukipilarin, työlakien, työpaikan sijainnin ja työtuntien, muuttuessa joustaviksi. Tästä johtuen työn ja ei-työn väliset rajat alkavat hälventyä ja erilaiset alityöllisyyden muodot yleistyvät. Uusi järjestelmä tulee olemaan riskitäyteinen joustavan, monimuotoisen ja hajaantuneen alityöllisyyden järjestelmä. (Beck 1992, 92–143.) Beck (2000) pitää selvänä sitä, että tulevaisuudessa suurin osa ihmisistä tulee elämään yleisessä epävarmuudessa. Toisin kuin luokkayhteiskunnan jaossa työväenluokkaan ja keskiluokkaan, epävarmuuden poliittinen talous ei tuota joko-tai vaan sekä-että-kulttuurin. Epävarmuus vallitsee lähes kaikissa yhteiskunnallisissa asemissa. (Beck 2000, 3–4.)

Näitä ajattelijoita kriittisemmän kuvan työelämän muutoksesta maalaa yhdysvaltalainen Jeremy Rifkin (1997). Hän kirjoittaa kolmannesta teollisesta vallankumouksesta ja näkee huipputekniikan murroksen johtavan työn loppumiseen ja kansakunnan jakaantumiseen kahteen leiriin, köyhiin ja rikkaisiin. Voittajia ovat pieni tietotyöntekijöiden, yrittäjien ja yritysjohton eliitti, joka korjaa maailmantalouden hyödyt ja nauttii vauraasta elämäntavasta. Köyhät köyhtyvät entisestään ja yhä suurempi keskituloisten palkansaajien joukko saa huomata teknologian syrjäyttäneen heidän työnsä. Myös ne ihmiset, joilla työtä edelleen on, voivat pahoin. Automatisoinnin vuoksi työntekijöiden määräysvalta tuotantoprosessissa on entistä pienempi ja heidän tehokkuuttaan voidaan seurata

jatkuvasti. Tiedon määrä ja virta on kasvanut niin paljon, että kuvaruutuihinsa nauliintuneet työntekijät kokevat stressiä ja uupumusta. Työpaikoille on myös syntynyt kahden kerroksen väkeä, kun epävakaa talouden ja kiristyneen kilpailun oloissa työnantajat karsivat vakinaista ja kokopäiväistä henkilöstöään ja palkkaavat tilalle osa-aikaisia ja tilapäisiä työntekijöitä. (Rifkin 1997, 172–201.) Suomalaisessa keskustelussa yhtä kielteisiä tulkintoja työelämän muutoksesta on tehnyt Juha Siltala (2004; 2007). Hän on kirjoittanut työelämän ”huonontumisesta” ja kuvaillut nykypäivän työelämää sanoilla ”hyperkilpailu” ja ”turbokapitalismi”.

Asko Suikkanen, Ritva Linnakangas, Sirpa Martti ja Anne Karjalainen (2002) ovat erottaneet keskustelussa työn muutoksesta viisi argumentaatiolinjaa: 1) työn loppuminen (Rifkin 1997), 2) siirtyminen työyhteiskunnasta informaatioyhteiskuntaan (Castells 1996), 3) kasvava joustavuus työmarkkinoilla (Felstead & Jewson 1999), 4) kasvava työn epävarmuus (Beck 2000) ja 5) työmarkkinoilla tapahtuvien siirtymien korostaminen (Schmid & Gazier 2002). Eri näkemyksiä yhdistää ymmärrys siitä, että yksilön asema muuttuu työelämän muutoksen myötä. Argumentaatiolinjat voidaan jakaa epätoivoisiin ja toiveikkaisiin sen mukaan, minkälaisiksi ne kuvailevat yksilön tulevaisuuden. Rifkin ja Beck näkevät yksilön aseman olevan vakavasti uhattuna, kun taas informaatioyhteiskunta- ja joustavuusnäkökulmat näkevät yksilöllä olevan mahdollisuuksia. Siirtymätyömarkkinateoria asettuu epätoivon ja toivon väliin korostaen palkkatyöhön osallistumista ja eri elämänvaiheisiin liittyviä muutoksia. (Suikkanen ym. 2002, 86–87.)

Beckin (1992; 2000) epävarmuusdiskurssi on löydettävissä myös Rifkinin (1997), Castellsin (1996), Sennetin (2002) ja Baumanin (2002) kirjoituksista. Yhteistä näille paljon luetuille ja siteeratuille ajattelijoille on nykypäivän työelämän tulkitseminen ennen kaikkea epävarmuuden näyttämönä. He kaikki liittävät epävarmuuden syntymisen laajempaan yhteiskunnalliseen muutokseen. Länsimaiset ihmiset elävät nykyään riskiyhteiskunnassa, verkostoyhteiskunnassa tai kuluttajien yhteiskunnassa. Olemme siirtyneet notkean modernin aikaan, jossa vain muutos on pysyvää ja aikaperspektiivit lyhyitä. Nykyistä talousjärjestelmää he kuvailevat uudeksi, joustavaksi ja kevyeksi kapitalismiksi erotuksena raskaaseen kapitalismiin, jossa pääoma ja työvoima riippuivat toisistaan. Luokkayhteiskunnan sosiaalinen järjestys työväenluokkineen ja keskiluokkineen on historiaa ihmisten jakaantuessa nykyään voittajiin ja häviäjiin jokseenkin sattumanvaraisella logiikalla. Informaatiotyön tekeminen saattaa taata pienelle joukolla etulyöntiaseman, mutta pääsääntöisesti kukaan ei ole turvassa häviöltä. Tietotyöhön vaikuttaakin kytkeytyvän hyvin vahvasti sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen pääoman kasautuminen, jolloin tietoyhteiskuntakehitys tulee osaltaan syventämään yhteiskunnallista eriarvoisuutta (Pyöriä 2001b,

219). Beckin ja kumppaneiden epävarmuusdiskurssissa yksilöt ovat pelaajia, jotka tekevät valintoja niin koulutuksensa, työnsä, asuinpaikkansa kuin perhe-elämänsä suhteen ja kilpailevat keskenään omien kykyjensä mukaan. Elämää hallitsee epävarmuus, joka tunkeutuu kaikille elämänalueille ja kaikkiin yhteiskunnallisiin asemiin. Ne, jotka osaavat käsitellä epävarmuutta, tulevat pärjäämään paremmin kuin ne, joille epävarmuus ei sovi. Pärjätäkseen työelämässä ihmisten tulee sopeutua joustavuuteen niin ammatin, työn sijainnin, työsuhteen kuin työtehtävien suhteen.

2.2 Epävarmasta palkkatyöstä kansalaistyöhön

Synkistä arvioistaan huolimatta työelämän muutoksen tulkitsijat eivät heittäydy lohduttomiksi vaan esittävät korjausehdotuksia. Castells (1998) painottaa, että asiantilat eivät ole väistämättömiä, vaan niitä voidaan muuttaa tietoisella, tarkoituksenmukaisella, informaatioon perustuvalla ja legitimitetillä sosiaalisella toiminnalla. Hän viittaa esimerkiksi yritysten sosiaaliseen vastuuseen, demokratiaan ja ihmisten solidaariseen käyttäytymiseen. (Castells 1998, 359–360.) Rifkinin (1997) mukaan työpaikkojen vähetessä tulisi lyhentää työaika ja vahvistaa kolmatta sektoria. Ihmiset voisivat ottaa itselleen uusia rooleja ja uudenlaista vastuuta perinteisen palkkatyön vähetessä. Siirtymä markkinatalouden palkkatyöstä kohti sosiaalitalouden palvelutyötä voisi tapahtua tukemalla vapaaehtoistoimintaan osallistuvia ihmisiä taloudellisesti ja kannustamalla työttömiä ja vähävaraisia ihmisiä osallistumaan yleishyödylliseen työhön maksamalla heille sosiaaliavustusten sijasta kansalaispalkkaa. (Rifkin 1997, 219–268.)

Beck (2000) esittää ratkaisuksi aktiivista, demokratiaa vahvistavaa kansalaisyhteiskuntaa vastalauseena toiveille täystyöllisyyteen palaamisesta. Kaikkien kokoaikaisesti työskentelevien työtunteja tulisi vähentää ja jokaisen tulisi saada tehdä halutessaan jonkin verran palkkatyötä. Osa ihmisistä voisi tehdä kansalaistyötä, johon lukeutuisi myös lasten hoitaminen. Epävarmat uudet palkkatyön muodot tulee muuntaa oikeudeksi useampaan työhön, työnteon taukoihin ja yksilölliseen työtuntimäärään. Jokainen voisi suunnitella elämänsä muutama vuosi kerrallaan, siirtymiä perheen, palkkatyön, vapaa-ajan ja poliittisen osallistumisen välillä. Antiteesi työyhteiskunnalle ei ole kuitenkaan lomayhteiskunta, joka olisi vastakkainen edelleen vallitseville työn arvoille. (Beck 2000, 5–8.) Siltala (2007) on samoilla linjoilla kirjoittaessaan, että tulevaisuudessa ratkaisuja saattaa löytyä työajan lyhentämisestä, työn näkemisestä laajemmin, erilaisen pienimuotoisen toiminnan tukemisesta ja työstä vapautumisesta kansalaispalkan turvin. Työn uusjaon tulisi löytää ratkaisu siihen, miten ihmisarvoinen elämä saadaan jaettua. (Siltala 2007, 694–713.)

Myös Antti Kasvio (1994) on ehdottanut luovuttavan niin homogeenisen palkansaajayhteiskunnan kuin täystyöllisyyden tavoittelusta. Yhteiskuntapolitiikan strategioiden taustalla vaikuttavia arvoja tulisi tarkastella kriittisesti. Perusongelma työttömyydessä ei ole työn puute vaan se, että koko yhteiskunta ja ihmisten elämänmahdollisuudet pohjautuvat yksipuolisesti työmarkkinoihin, ansiotyöhön ja työuralla etenemiseen. Pohjoismaisille hyvinvointivaltioille on ollut palkkatyökeskeisyyden kautta tyypillistä tiukka jako aktiivi- ja passiiviväestöön. Palkkatyön ulkopuolelle ovat jääneet lapset, vanhukset, työttömät ja työkyvyttömät, joiden osana on ollut lähinnä palvelujen vastaanotto. Tulevaisuuden monimuotoisessa yhteiskunnassa ihmiset voisivat työllistää itsensä esimerkiksi käsityöläisinä tai pienimuotoisten palveluiden tuottajina. Kansantalouden ydin muodostuisi edelleen tehokkaasta, joustavasta ja kilpailukykyisestä sektorista, mutta sen rinnalle luotaisiin vähemmän säänneltyjen ja kevyemmin verotettujen tavaroiden ja palveluiden sektori. Työttömyysturva korvattaisiin aktiivisella sosiaalisella työllistämällä ja passiiviväestöön kuuluvia kansalaisia kannustettaisiin osallistumaan hyödylliseen toimintaan. (Kasvio 1994, 244–265.)

Alain Supiotin (2001) johtama asiantuntijaryhmä on lähestynyt työelämän muutosta lainsäädännön näkökulmasta. Joustavuus joutuu konfliktiin turvallisuuden kanssa, sillä sosiaaliturvajärjestelmät ovat vanhentuneita ottaen huomioon työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset. Sosiaaliturvan tulisi antaa ihmisille resursseja varustautua aktiivisesti riskien varalta. Pikkuhiljaa ihmiset voisivat oppia ennustamaan riskejä ja suojelemaan itseään niiltä. Turvan tulisi ylläpitää ja kehittää ihmisten kykyjä läpi elämän, sillä joustavassa taloudessa talouskasvun ja työllisyysasteen maksimointiin pyrkiminen tekee inhimillisestä pääomasta keskeistä. Toisin kuin muut esiteltyt työelämän muutoksen tulkitsijat, asiantuntijaryhmä argumentoi edelleen talouden ja työllisyysasteen kasvun puolesta. Työn status tulisi kuitenkin uudistaa siten, että se takaisi uran jatkuvuuden esimerkiksi palkkatyön, yrittäjyyden, koulutuksen, työttömyyden ja työvoiman ulkopuolella olon välillä tapahtuvien siirtymien aikana. Työvoiman jäsenyyttä ei tulisi määritellä tiukkojen työkriteerien (employment) perusteella vaan laajemman työn käsitteen (work) kautta. Työ (work) eroaa aktiviteetista (activity) siinä, että se sisältää veloitteen, joko vapaaehtoisesti vastaanotetun tai lainmukaisesti määrätyn, joko vastikkeellisena tai vapaaehtoistyönä, joko statuksen tai sopimuksen pohjalta. Laajennetun työvoiman jäsenyyden tulisi muodostaa pohja työläinsäädännölle ja sosiaaliturvalle. (Supiot 2001, 196–222.) Esimerkiksi koulunkäynti on pakollista ja kotona tehty työ on velvollisuus liittyen vanhemmuuteen. Myös opiskelu ja lasten hoitaminen tulisi siis huomioida työnä. (Emt., 54).

Ratkaisuja nykypäivän työelämän epävarmuuteen on lähdetty etsimään niin valtionhallinnon, yritysten kuin yksilöiden sosiaalisesta vastuusta. Solidaarisuuden hengessä työntekoon

osallistuminen tulisi nähdä aikaisempaa laajemmin. Työn jakaminen ja aktiivinen kansalaisyhteiskunta tarjoaisivat aikaisempaa useammille ihmisille mahdollisuuden saada tunnustusta ja löytää paikkansa yhteiskunnassa. Palkkatyön lisäksi työntekona tulisi huomioida esimerkiksi vapaaehtoistoimintaan, lasten hoitoon ja muuhun yleishyödylliseen toimintaan osallistuminen. Ratkaisut ikään kuin tarjoavat yksilöille uusia keinoja käsitellä työelämän sattumanvaraista epävarmuutta. Sen sijaan, että yksilöt ovat palkkatyövoiman kysynnän armoilla, he voisivat aktiivisesti suunnitella elämäänsä ja tehdä valintoja siirtymistä erilaisten aktiviteettien välillä kokien itsensä kokoajan merkitykselliseksi kansalaiseksi.

Julkunen ja Nätti (1997) esittävät esimerkiksi Beckin (2000) ja Rifkinin (1997) ajatusten edustavan työyhteiskunnasta irrottautumisen politiikkavaihtoehtoa, joka on ollut yksi kolmesta kansainvälisessä keskustelussa ilmenneestä työllisyyden politiikkavaihtoehdosta. Muissa vaihtoehdoissa on korostettu joko kasvuvetoista täystyöllisyyttä tai markkinoiden kaikkivoipaisuutta. Työyhteiskunnasta irrottautumista korostavaa linjausta voisi luonnehtia poliittisesti punavihreäksi. Sen kannattajat eivät usko talouskasvun ja täystyöllisyyden tarjoamiin mahdollisuuksiin vaan perustavat teesinsä niiden ulkopuolelle. Entisen hyvinvointivaltiollisen täystyöllisyysyhteiskunnan arvot, turvallisuus, tasa-arvo, solidaarisuus ja demokratia, tulee turvata kansalaisille riippumatta siitä, ovatko he palkkatyössä vai eivät. Poliitiikkavaihtoehdossa kannatetaan työn jakamista, kansalaistuloa sekä palkkatyön ulkopuolisen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan tunnustamista ja vahvistamista. Tavoitteena kuitenkin on, että ihmiset edelleen kiinnittyvät ansiotyöhön, mutta aikaisempaa vapaammin ja tasa-arvoisemmin. (Julkunen & Nätti 1997, 23–29.)

Työaika voidaan järjestellä monista eri motiiveista ja tavoitteista käsin, mutta työn jakamisessa työajan lyhentämistä lähestytään nimenomaan solidaristisesta suunnasta (emt., 184). Kyse on myös tulojen jakamisesta, sillä työlliset luopuvat osasta työtään ja tulojaan, jotta työttömille syntyy uusia työtilaisuuksia. Solidaarisuuden tavoitteesta johtuen esimerkiksi perhevapaita ei tule laskea työn jakamiseksi, sillä ne perustuvat yksilöiden omiin ratkaisuihin. (Emt., 12–13.) Perustulo, kansalaispalkka tai kansalaistulo voidaan nähdä osana liikettä, joka taistelee työhön sitomattoman ihmisarvon puolesta ja sosiaaliturvan nöyryyttävää vastikkeellisuutta vastaan (Julkunen 2008, 297–298). Kansainvälisessä keskustelussa Philippe Van Parijs (1997) on argumentoinut perustulon mahdollistavan sekä yksilöiden vapauden että sosiaalisen oikeudenmukaisuuden. Pertti Koistisen (2008) mukaan lyhytkestoisissa työsuhteissa ja muita heikommassa asemassa olevan työntekijäryhmän syntyminen on kenties tällä hetkellä keskeisin syy, joka haastaa kehittämään sosiaaliturvajärjestelmiä. On syntynyt tarve sellaisille uuden sukupolven sosiaaliturva- ja

hyvinvointipalvelujärjestelmille, jotka ottavat huomioon työmarkkinoiden dynamiikan ja korostavat tulonmenetysten kompensoimisen sijasta ennakoivia ja preventiivisiä tukimuotoja. Perustulo olisi nimenomaan mahdollisuus vähentää eriarvoisuutta sosiaaliturvan ja sosiaalisten oikeuksien häviäjien ja voittajien välillä. Perusturvan kehittäminen tasoittaisi tulojen vaihtelusta aiheutuvia riskejä ja vastaisi näin työelämän muutoksen synnyttämiin tarpeisiin. (Koistinen 2008, 53–54.)

Työn epätyypillistymisen rinnalla on puhuttu prekarisaatiosta ja tällä keskustelulla on liittymäkohtia työyhteiskunnasta irrottautumisen politiikkavaihtoehtoon. Prekaarin työn teoria sisältää ajatuksen siitä, että turvaavista rutiineista irtaantunut työnteko on hyvästä. Käsitteenä prekariaatti liittyy italialaisperäiseen uuden työn teoriaan ja siihen niveltävään yhteiskunnalliseen liikkeeseen. Latinankielinen sana ”precario” merkitsee lähinnä epävarmuutta, häilyvyyttä, väliaikaisuutta ja toisen armoilla olemista. Prekariaatilla viitataan työvoimaan, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta nykyisessä palkkatyöyhteiskunnassa. Käsite rinnastuu proletariaattiin ja sisältää yhteiskuntateoreettisen väitteen: proletariaatin sijaan prekariaatti on nyt riistetty luokka ja yhteiskunnallisen kehityksen dynaaminen voima. Prekarisaatio koskee esimerkiksi yksinyrittäjiä, itsensä työllistäjiä, apurahatutkijoita ja taiteilijoita, joiden asema sosiaali- ja työttömyysturvan saajina on usein epäselvä. (Julkunen 2008, 112–114.)

Julkunen (2008, 299) tekee eron työstä kieltäytymisen ja työstä pakenemisen välille. Englantilainen sosiaalipoliitikko Ruth Levitas (2001) on tuonut esille itävaltalais-ransakalaisen yhteiskuntafilosofi André Gorzin (1999) ajatuksia. Gorzin mukaan nykyistä paremman tasa-arvon saavuttamiseksi meidän tulisi irrottautua palkkatyöyhteiskunnasta perustulon avulla. Perustulon saamiselle ei tulisi olla ehtoja, kuten koulutukseen, työhön tai hoivaan osallistuminen. Kyse ei olisi vain jakopolitiikan uudistamisesta tai työn uudelleen määrittelystä vaan itse työetiikasta luopumisesta. Oikeuden toimeentuloon, täyden kansalaisuuden, ihmisten identiteetin tai itsensä toteuttamisen ei tulisi riippua työssäkäynnistä. Asetelma, jossa palkkatyö muodostaa ihmiselämän keskiön, tulee murtaa. (Gorz 1999, 54 Levitaksen 2001, 459–460 muk.) Työstä pakeneminen sen sijaan viittaa keskiluokkaisuuteen, menestyjän tarinaan ja ”pakoon oravanpyörästä”. Työstä saatetaan siirtyä esimerkiksi itselle mieleisen tekemisen pariin. Oravanpyörällä tarkoitetaan kohtuuttomia ja kontrolloimattomia vaatimuksia työssä ja työajoissa. Pako työstä mahdollistuu tavallisesti esimerkiksi perhevapaiden, sairaus-, työkyvyttömyys- ja työttömyysturvan, vuorotteluvapaiden ja eläkkeiden turvin. (Julkunen 2008, 299–300.)

Myös Suomesta löytyy työyhteiskunnasta irrottautumisen politiikkavaihtoehdon kannattajia, mutta ei siinä määrin, että se millään tavalla haastaisi työyhteiskunnan sosiaalisen järjestyksen

hallitsevuutta. Poliittikkavaihtoehto koetaan helposti utopistiseksi, vaikka sen pyrkimyksenä ei ole työnteon, vaan ainoastaan työyhteiskunnan sosiaalisen järjestyksen lakkauttaminen. (Julkunen & Nätti 1997, 30.) Jo 1980-luvulta saakka työasenteista puhuminen on liittynyt kuitenkin vahvasti keskusteluun protestanttisen työetiikan kriisistä. Perinteisesti Suomea on pidetty vahvan työkultuurin maana. Suomalaiset ovat arvostaneet työnteoa suuresti ja työ on ollut yksi keskeisimmistä elämänarvoista. Julkisuudessa erityisesti suomalaisten nuorten on esitetty alkaneen vieroksua työtä ja osan heistä on epäilty valitsevan työttömyyden vapaaehtoisesti. (Kasvio 1994, 114–121.) Teemu Turunen (2009) on tarkastellut vuosien 1984 ja 2003 työolotutkimusten valossa nuorten palkansaajien työorientaatioita. Hänen tuloksensa viittaavat pikemminkin jatkuvuuksiin kuin muutoksiin nuorten asenteissa eikä palkkatyöhön perustuva sosiaalinen järjestys näytä olevan mitenkään uhattu. (Turunen 2009, 16.) Näyttää siltä, että moraalinen työvelvoite on vain vahvistunut Suomessa ja työllisyysasteen nostoa on korostettu yhteiskunnan tärkeimpänä tavoitteena (Julkunen 2002). Työtä pidetään edelleen itsestäänselvyytenä, ja tietoinen kieltäytyminen siitä on uhmakasta. Myös ansiotyön ulkopuolisen elämän näkeminen työnä on yhä vierasta. Tällä hetkellä työnteoa on moraalisesti vaikea vastustaa myös paljon puhuttujen suomalaisen yhteiskunnan kohtaamien haasteiden, kuten väestön ikääntymisen, vuoksi. Työkeskeisyys näkyy vahvasti sosiaalipoliitikassa, sillä 1990-luvulta lähtien suuntana on ollut saada ihmiset etuuksilta takaisin ansiotyön piiriin. (Julkunen 2008, 297–300.)

Ehkä tulevaisuudessa yhä useammat ihmiset vetäytyvät työttömyyteen joko olosuhteiden pakosta ja epäonnistumisen tunteiden saattamana tai vapaaehtoisesti (Sulkunen 2006, 26–37). Kilpailun kiristyessä työpaikoista ja työelämän polarisoituessa saattaa muodostua kasvava joukko ihmisiä, jotka uran luomisen sijasta keskittyvät muiden elämänarvojen toteuttamiseen. Työnteon kokonaisvaltaisuuden ja vaativuuden myötä inhimillisyyttä myös haetaan ensisijaisesti kyvystä kunnioittaa muitakin elämänarvoja kuin työtä. (Kasvio 1994, 260.) Esimerkiksi työn jakamisen nosti suomalaisille esityslistoille 1990-luvun laman seurauksena syntynyt suurtyöttömyys ja sosiaalisesta eheydestä huolestunut kansalaismielipide. Työn jakamisen kannatuksen potentiaalinen yhteiskunnallinen voima onkin yhteydessä siihen, kuinka vahvasti ihmiset kannattavat solidarismia ja tasa-arvoa. Työn jakamisen idea voisi siis menestyä Suomessa, sillä täkäläisessä arvomaailmassa tasaisuudella ja eheydellä on vahva jalansija ja yhteiskunnan kahtia jakaantumista pelätään. (Julkunen & Nätti 1997, 184–189.) Esimerkiksi kevään 2011 eduskuntavaaleissa oli mukana 17 puoluetta, joista viiden vaaliohjelmassa argumentoitiin perustulon puolesta. Lähes kolmasosa puolueista näki, että perustulo mahdollistaisi työn ja toimeentulon nykyistä oikeudenmukaisemman jakamisen tulevaisuudessa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2011.)

2.3 Kiistellyt epävarmuustulkinnat

Keskustelussa työelämän muutoksesta hallitsevia teemoja ovat olleet joustavuus ja epävarmuus. Ratkaisuksi työn epävarmuuteen on esitetty työnteon käsitteen laajentamista koskemaan epävarman palkkatyön ohella myös yleishyödyllistä kansalaistyötä. Poliittikkavaihtoehtoa on kutsuttu työyhteiskunnasta irrottautumisen vaihtoehdoksi, sillä se sisältää ajatuksen palkkatyön toimeentulo- ja identiteettimonopolin murtamisesta. Antti Saloniemi ja Pekka Virtanen (2008) ovat todenneet tällaisten teoreettisten keskusteluiden houkuttelevuuden olevan siinä, että ne tarjoavat mahdollisuuden järjestää maailma selkeiden käsitteiden avulla. Uudesta kapitalismista, työelämän joustavuuden vaatimuksista ja riskiyhteiskunnasta käydyn keskustelun yhteensopivuutta suomalaisesta työelämästä saatavan empiirisen näytön kanssa voidaan kuitenkin tarkastella kriittisesti. Toisaalta synkillä teoreettisilla keskusteluilla on myös hyvät puolensa.

Ainakin jossain mielessä uuden kapitalismin analyytikot tuntuvat luotettavilta keskustelukumppaneilta. He puhuvat samoin äänenpainoin kuin vaikkapa Nokian [nyt jo entinen] pääjohtaja. Beckille, Sennetille ja Kallasvuolle globalisaation saatanalliset myllyt jauhavat periaatteessa samalla vääjäämättömällä tahdilla. Tähän logiikkaan viime kädessä redusoituu yhteiskunta yleensä ja aivan erityisesti työmarkkinoiden reunaehdot. (Saloniemi & Virtanen 2008, 105.)

Saattaa siis olla aiheellista epäillä suurten ja laveiden teorioiden selitysvoimaa ainakin Suomen työelämän suhteen. Esimerkiksi Beckin (1992) ja Sennetin (2002) tapa puhua uudesta kapitalismista on pikemmin aikalaisanalyysia kuin yhteiskuntateoriaa sanan vahvassa mielessä. (Saloniemi & Virtanen 2008, 105.) Arto Noron (2000, 329) mukaan aikalaisanalyysia kannattaa hyödyntää esimerkiksi uusien kysymyksenasettelujen etsimisessä, mutta niiden käyttö suoraan empiirisen aineiston tarkastelussa on kyseenalaista.

Globaalista taloudesta huolimatta myös kansallisilla eroilla ja niistä johtuvilla usein poliittikkavetoisilla toimintatavoilla on merkitystä. Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana on tarkoittanut eri asiaa esimerkiksi Suomessa ja Yhdysvalloissa. Meillä kyse on ollut julkisen sektorin työsuhdepolitiikan muutoksista ja Yhdysvalloissa ennen kaikkea vuokratyön kasvusta. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet nimenomaan julkisella sektorilla eivätkä sellaisilla aloilla, joiden kytkökset globaaleihin markkinoihin ovat suorat. (Saloniemi ja Virtanen 2008, 85–107.) Käytetyin selitys suomalaisen työelämän muutoksille näyttää kuitenkin olevan globalisaatio, talouden kansainvälistymisen ja kilpailun kiristyminen. Kolmas ja merkittävä syy nimenomaan suomalaisen

työelämän muutoksille on hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistumisen. Koko julkinen sektori on joutunut erittäin koville menojen supistamispainneiden vuoksi, mikä näkyy työolojen kehityksessä. Julkisella sektorilla työskentelee noin kolmasosa suomalaisista palkansaaajista. (Lehto 2007, 94.) Myös Euroopassa pitkät työsuhteet ovat vähentyneet eniten maataloudessa, kalastuksessa, kaivosteollisuudessa ja julkisissa palveluissa, kun taas muilla aloilla trendi on ollut päinvastainen. Kyse on siis aloista, joilla ei juuri ole tekemistä teknologisten muutosten tai uuden talouden kanssa, vaan pikemminkin niiden kehitys riippuu poliittisista päätöksistä. Tämä herättääkin epäilyksen siitä, että yleisen työn epävarmuuden korostamisen taustalla on muita seikkoja kuin todellisia tilastoja vakituisten työsuhteiden vähentymisestä. (Doogan 2005, 85.)

On hyvin mahdollista, että epävarmuuspuheen ja työn epävarmuuden kasvun suhde on epärealistinen (Julkunen 2008, 116–117). Esimerkiksi Francis Green (2006) on tätä mieltä tarkasteltuaan länsimaisen työelämän laatua 1980–2000 –luvulla tilastojen avulla. Yhdysvalloissa, Iso-Britanniassa ja Saksassa ihmisten kokema työn epävarmuus on lisääntynyt ja vähentynyt suhteessa työttömyysasteeseen eli kyseessä ei ole ollut jatkuva työn epävarmuuden kasvu. Median kiinnostukseen epävarmuutta kohtaan on tosin saattanut vaikuttaa se, että 1990-luvulla työn epävarmuutta alkoivat kokea yhä useammin muutkin kuin vähänkoulutetut ammattiryhmät, joilla epävarmuuden kokemukset ovat perinteisesti olleet arkipäivää. Greenin mukaan työn epävarmuutta ei voida esittää pääasiallisena syynä nykypäivän työelämän laadun heikkenemiselle, sillä kyseessä on kapitalistisissa talouksissa tavallisesti esiintyvä ongelma eikä mikään uusi trendi. (Green 2006, 146–149.)

Vähintäänkin näyttää siltä, ettei empiirinen näyttö tue ristiriidattomasti väitettä siitä, että riskiyhteiskunnan logiikalla toimiva epävarmuus olisi jatkuvasti nykyisten työmarkkinoiden riesana. Tämä ei kuitenkaan anna aiheutta kiistää sellaisia tuloksia, jotka korostavat yhteyttä koetun epävarmuuden ja epätyytyttävien työolojen välillä. Prosenttiluvut epävarmuuden esiintyvyydestä eivät kerro muutoksista epävarmuuden sisällöissä tai niissä merkityksissä, joita epävarmuudelle annetaan. (Saloniemi & Virtanen 2008, 88.) Myöskään työn rakenteellisten piirteiden ja ihmisten kokemusten välisestä suhteesta ei tule tehdä liian yksioikoisia johtopäätöksiä. Jonkun tietyn työtilanteen sopivuus riippuu aina työntekijän elämäkokonaisuudesta. Esimerkiksi epätyypillinen työsuhde voi sopia joidenkin ihmisten tilanteeseen paremmin kuin tyypillinen työsuhde. Työ ei myöskään ole ihmisten ainoa tai edes tärkein elämänalue, vaikkakin yhteiskunnallisella tasolla työ määrittää edelleen monessa mielessä yhteiskunnallista olemista. (Heiskanen & Leinonen & Järvensivu & Aho 2008, 249.)

Raija Julkunen (2008) on tiivistänyt työn murroksesta käytyä keskustelua. Englanninkielisessä keskustelussa 2000-luvun työtä on useimmin kutsuttu jälkiteolliseksi, jälkifordistiseksi tai jälkimoderniksi. Jotkut ovat myös puhuneet uudesta työstä. Uutta työtä on kuvattu esimerkiksi sääntelemättömäksi, tietoistuneeksi, yksilölliseksi, joustavaksi ja liikkuvaksi erotuksena vanhalle työlle, joka on ollut säänneltyä, ruumiillista, kollektiivista, rutinoitunutta ja paikallaan pysyvää. Julkunen itse kyseenalaistaa useita näistä luonnehdinnoista sanoen 2000-luvun työn olevan monimuotoista. Se on yhtä aikaa rutinoitunutta ja liikkuvaa, tylsää ja kiinnostavaa, valvottua ja vapaata, ositettua ja kokonaista, viihtyisää ja tuskallista. Työ on myös erilaista riippuen esimerkiksi sijainnista sekä tekijänsä yhteiskuntaluokasta ja sukupuolesta. (Julkunen 2008, 18–20.) Julkunen kantaa työelämän muutokseen voidaan luonnehtia varovaiseksi, sillä työn joko huonontuminen tai parantuminen riippuu yksilöllisistä tilanteista. Muutokset koskettavat työntekijöitä eri tavoin riippuen toimialasta, ammatista, työtehtävistä, iästä, sukupuolesta, koulutuksesta ja etnisestä taustasta. (Heiskanen ym. 2008, 248–249.) Työelämän kehitys on hyvin erilaista eri sektoreilla ja eri työelämän lohkoilla, joten ei voida sanoa, että työelämä olisi kehittynyt vain hyvään tai huonoon suuntaan (Lehto 2007, 94).

Hallitsevin diskurssi työelämän muutosta käsittelevässä keskustelussa on koskenut epävarmuuden ahdistavuutta. Epävarmuusdiskurssin nousu ei tarkoita sitä, että yleensä historiassa ihmisten elämä olisi ollut vähemmän uhattua ja turvallisempaa kuin nykyään. Nousu viestii kuitenkin siitä, että nykyisen tilanteen ja aikaisemman organisoidun kapitalismin, sen suojatun työn ja sen tuottamien turvallisuusodotusten välillä on katkos. Epävarmuudesta on tullut työelämän ykköskysymys, mitä kuvastaa myös uusi iskulause ”flexicurity” eli joustoturva. Kyseessä on sellaisten keksintöjen kehittäminen, joiden avulla myös joustokapitalismissa ihmisille voidaan taata riittävä turvallisuus tai mahdollistaa riittävä turvallisuuden tunne. (Julkunen 2008, 114–117.) Epävarmuusdiskurssin voimakkuuden vuoksi onkin syytä kiinnittää huomiota työnteon kulttuurisiin merkityksiin. Työyhteiskunnasta irrottautumisen politiikkavaihtoehdon yhteydessä (luku 2.2) esiin nousi se, että Suomessa työyhteiskunnan sosiaalinen järjestys ei vaikuta huojuvan. Suomen voidaan sanoa olevan palkkatyön yhteiskunta, vaikka työyhteiskunnan kriisistä onkin keskusteltu jo yli 20 vuotta (Aho 1988). Työn merkityksen on sanottu heikentyneen huomattavasti. Siitä huolimatta suomalaisten ihmisten arjen, aseman ja arvon voidaan sanoa edelleen jäsentyvän vahvasti työpaikan, ammatin ja palkan kautta. (Melin 2007, 17.)

Keskusteluun työnteon kulttuurisista muodoista on liittynyt yhdysvaltalaisen Richard Cornuellen (1991) esiin nostama palkansaajamentaliteetti (employee mentality). Hänen mukaansa palkansaajamentaliteetti on vallinnut läntisissä teollisuusmaissa teollisen vallankumouksen ajoista

saakka. Tunnuspiirteenä on ollut se, että yhteiskunnan on ajateltu olevan vastuussa töiden järjestämisestä ja jonkun on odotettu suunnittelevan ja organisoivan työt meidän puolestamme. Kyse on ollut alistetusta asemasta ja opitusta riippuvuudesta yhteiskunnasta ja työnantajista. Cornuelle ennusti 1990-luvun tuotannollisen murroksen ja siirtymän joustavaan tuotantoon merkitsevän syvällistä muutosta myös palkansaajamentaliteetille. Matalissa, joustavissa ja dynaamisissa organisaatioissa ihmisiltä aletaan odottaa itsenäisyyttä, aloitteellisuutta sekä sitoutumista organisaatioiden tavoitteisiin. Cornuelle liittyy keskusteluun hyvinvointivaltion kriisiin, sillä homogeeninen palkansaajaväestö on pitkälti purkanut kansalaisyhteiskunnan ja luonut tilalle valtaisan julkisen palvelujärjestelmän, joka on sittemmin tullut liian kalliiksi. (Cornuelle 1991 Kasvion 1994, 133–134; 250 muk.)

Työelämän muutoksen taustalla vaikuttavat osaltaan työnteon kulttuuristen muotojen muutokset. Palkansaajamentaliteetin väistyessä työtä ei koeta enää vain ylhäältäpäin määrättyjen tehtävien suorittamiseksi tiettyjen sääntöjen mukaan eikä yhteiskunnan nähdä enää olevan yksin vastuussa työtehtävien järjestämisestä. (Kasvio 1994, 19–20.) Ihmisten odotukset työtä kohtaan tulevat eriytymään ja yksilöllistymään. Työhön ja työyhteisöön sitoutumisesta tulee nykyistä kokonaisvaltaisempaa ja henkilökohtaisempaa. Elämänarvojen yksilöitymisessä on kyse syvällisestä kulttuurisesta muutoksesta, joka ylittää talouden suhdannevaihtelut. (Emt., 120; 260). Toisaalta palkansaajamentaliteetti ei näytä heikentyneen tai vaihtuneen ainakaan yrittäjän mentaliteettiin: turvahakuisuus ei ole vaihtunut riskinoton lisääntymiseen (Siltala 2007, 301).

Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2001) ovat tutkineet työelämän muutosta ja tietotyötä, joka yleistyi nopeasti Suomessa 1990-luvulla. Tietotyöläisillä tarkoitetaan sellaisia palkkatyöntekijöitä, jotka käyttävät työssään tietotekniikkaa, joiden työ edellyttää suunnittelua ja jotka ovat suorittaneet vähintään opistotasaisen tutkinnon (Pyöriä 2001a, 29). Kuva tietotyöstä on varsin samanlainen kuin yleisesti tutkimuksissa kuvailtu työelämän kehityssuunta. Tyypillistä on joustavuuden, sitouttamisen ja kontrollin samanaikaisuus sekä koveneva ja individualisoiva palkkakilpailu. (Blom 2001b, 136–147.) Tietotyöläisen sosiaalisen muutokuvan mukaan tietotyöläisten yhteiskunnalliset asenteet edustavat melko konservatiivista keskiluokkaisuutta. He uskovat vahvasti yksilöllisyyteen ja usein myös vastustavat valtiointerventionismia ja pitävät eriarvoisuutta oikeutettuna. Menestyksen tukipilareina he näkevät markkinayhteiskunnan ja yksilöllisen yrittämisen ja menetyksen reseptinä koulutuksen, kunnianhimon ja riskinottokyvyn. He eivät kaipaa valtiota huolehtimaan työllisyydestä tai sääntelemään yrityselämää eikä heitä juurikaan huoleta sosiaaliturvan heikkeneminen tai köyhyys. Tietotyöläiset vastaavat tavoitteiltaan ja asenteiltaan pitkälti ajatusta työ- ja elinehtojen individualisoitumisesta. (Blom 2001a, 206–208.)

Työnteon kulttuuristen muotojen muutokseen liittyy myös keskustelu psykologisen sopimuksen muutoksesta. Työntekijä ja työnantaja solmivat keskenään ikään kuin sanattoman sopimuksen siitä, mitä he toisiltaan odottavat (Rousseau 1995). Työolobarometrin mukaan suomalaisten palkansaajien näkemykset työnteon mielekkyydestä ovat heikentyneet 2000-luvulla (Työministeriö 2006). Tuomo Alasoinin (2007) tulkinnan mukaan kehityksessä on kyse siitä, että palkansaajat ovat huolissaan sellaisten uusien toimintamallien leviämisestä, jotka uhkaavat perinteisen paternalistisen psykologisen sopimuksen perustaa. Sopimuksen pohjana on kaksi uskomusta: 1) Se riittää, kun tekee työnsä kelvollisesti ja on uskollinen työnantajalle, mistä työnantaja palkitsee turvallisuudella ja luottamuksella. 2) Työnantajan taloudellinen menestyminen palkitsee myös palkansaajaa, sillä työnantajan palkanmaksuvara ja työsuhteiden varmuus kasvavat. Nykyisessä työelämässä molemmat perususkomukset ovat joutuneet uhanalaisiksi. Työpaikat ovat alttiita entistä yllättävämmille, rajummille ja sattumanvaraisemmille muutoksille, jotka ovat yhä riippumattomampia työnantajan taloudellisesta tilanteesta. Suomi on perinteisesti ollut luottamusyhteiskunta, eli relationaaliset elementit, kuten luottamus, uskollisuus, turvallisuus ja arvostus, ovat korostuneet palkansaajien psykologisessa sopimuksessa. Mikäli tulevaisuudessa transaktionaaliset eli taloudellisesti arvioitavissa olevat elementit alkaisivat korostua psykologisissa sopimuksissa, merkitsisi se suomalaisen työkuulttuurin huomattavaa muutosta. (Alasoini 2007, 108–115.)

EVAn tutkimuksessa yhdeksän kymmenestä vastaajasta uskoi pätkätoiden lisääntyvän tulevaisuudessa ja seitsemän kymmenestä ennusti loppua varmoille ”elinikäisille” työpaikoille (Haavisto 2010, 68). Suomalaiset palkansaajat uskovat vahvasti pätkätoiden yleistymiseen. Jollain tasolla työurien pätkittyminen ja lyhyiden sitoumusten lisääntyminen ovatkin todellisia kehityskulkuja, mutta arkikeskusteluissa maalattu kuva tilanteesta on usein liioitteleva ja yksinkertaistava. Epävarmuus sijaitsee kulttuurisesti syvällä eikä sitä voi tiivistää työsuhdemuotojen muutoksiin tai pysyvyyteen. Vähintäänkin osa suomalaisten pätkätyöpuheesta pohjautuu johonkin aivan muuhun kuin huoleen työsopimusten lyhenemisestä. Palkansaajien kokeman epävarmuuden ydin voi löytyä tyypillisten palkkatyösuhteiden sisältä, työnantajan ja työntekijän välisen kohtalonyhteyden horjumisesta. Kun työntekijä ei voi enää luottaa työnantajan menestyksen koituvan myös hänen parhaakseen, alkaa hän kokea epävarmuutta. Vakinaisuuden käsite on muuttunut: toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ei tarkoita enää elinikäistä ja staattista työuraa, vaan pikemmin sen koetaan olevan voimassa ”kunnes toisin todetaan”. (Järvensivu 2010, 68–77.)

3. Työn epävarmuus

Viime vuosikymmeninä niin Suomessa kuin kansainvälisesti käyty keskustelu työelämän muutoksesta on ollut paikoin hyvinkin kielteistä. Epävarmuuden ja pätkätöiden on sanottu lisääntyneen ja nimenomaan työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella (Saloniemi & Virtanen 2008, 85). Edellä on esitelty työelämän muutoksesta sellaisia tulkintoja, joiden voisi sanoa olevan ensisijaisesti sosiologisia. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan sellaista kirjallisuutta, jolle yhdistävä tekijä voisi olla psykologinen näkökulma. Ensiksi tarkastellaan sitä, mitä paljon puhutulla työn epävarmuudella oikeastaan tarkoitetaan (luku 3.1). Tämän jälkeen kuvaillaan tilastojen avulla määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä Suomessa (luku 3.2). Kolmannessa alaluvussa (3.3) esitellään tutkimustuloksia työn epävarmuuden syistä ja seurauksista.

3. 1 Työn epävarmuuden määrittely

Työn epävarmuudelle ei löydy mitään yleispätevää määritelmää, vaan tutkimuksissa sitä on mitattu ja operationalisoitu erilaisilla tavoilla (emt., 89). Työn epävarmuuden määrittelyssä voidaan käyttää ainakin kolmea eri tapaa. Yleisimmän määrittelytavan mukaan työn epävarmuus tarkoittaa pelkoa työsuhteen päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Tätä yksiulotteista, globaaliksi kutsuttua määritelmää on käytetty erityisesti varhaisimmissa, 1970- ja 1980-luvuilla tehdyissä tutkimuksissa. (Mauno & Kinnunen 2005, 168.) Määritelmä on ollut yleinen silloin, kun tutkimuksen kontekstina on ollut organisaation kriisi tai muutos, jolloin työn epävarmuutta on pidetty enteenä työn menettämiseksi (Mauno 1999, 19).

Työn epävarmuus voidaan määritellä moniulotteisesti, jolloin myös muut olennaiset työssä tai työsuhteessa tapahtuvat muutokset sisältyvät määritelmään (Ashford & Lee & Bobko 1989; Kinnunen & Mauno & Nätti & Happonen 1999; 2000; Mauno & Leskinen & Kinnunen 2001). Moniulotteista määritelmää alettiin kaivata 1980-luvulla, koska yhä useammin organisaatiomuutokset koskivat muunlaisia muutoksia työssä kuin työsuhteen loppumista. Tämän määritelmän alle kuuluvia epävarmuustekijöitä ovat esimerkiksi fuusio ja lomautus sekä vastentahtoiset työajan muutokset tai vastentahtoinen eläkkeelle siirtyminen. Moniulotteisessa määritelmässä yhdistyy uhka työpaikan menettämisestä ja pelko työn muissa ominaispiirteissä tapahtuvia muutoksia kohtaan. Joskus määritelmään otetaan mukaan myös muita seikkoja kuin erilaisten muutosten uhkia. Työntekijää saatetaan pyytää arvioimaan työn ominaispiirteissä tapahtuvien muutosten merkitystä hänelle itselleen. Lisäksi voidaan kysyä, kokeeko työntekijä

hänellä itsellään olevan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikka toisaalta moniulotteisen määritelmän vahvuutena on sen tarjoama monipuolinen näkökulma, voi toisaalta vaarana olla käsitteen paisuminen. Esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia on selkeintä arvioida erillään työn epävarmuudesta. (Mauno & Kinnunen 2005, 169–170.)

Kolmatta määritelmää työn epävarmuudelle on käytetty enemmän muilla tieteenaloilla kuin psykologiassa. Esimerkiksi sosiologiassa ja taloustieteissä käytettyä määritelmää voisi nimittää ”objektiiviseksi” erotuksena globaalille ja moniulotteiselle määritelmälle, joissa korostuvat yksilön subjektiiviset havainnot ja kokemukset työn epävarmuudesta. Lähtökohtana on yksilön kokemusten ulkopuolella olevat rakenteelliset työsuhdetta koskevat tosiasiat. Objektiivinen määritelmän mukaan työn epävarmuus on yhtä kuin määräaikainen työsuhde. Viime aikoina on ollut tavallista yhdistää subjektiivinen ja objektiivinen näkökulma, jolloin on tarkasteltu työn epävarmuutta sekä koettuina muutosuhkina että määräaikaisena työsuhteena. (Emt., 169–170.) Työpsykologisissa tutkimuksissa määräaikaista työsuhdetta on kuitenkin lähestytty usein koettua työn epävarmuutta aiheuttavana tekijänä eikä työn epävarmuutena sinänsä (Kinnunen ym. 1999; Kinnunen & Nätti 1994). Ihmisten subjektiiviset havainnot ja kokemukset työn epävarmuudesta eivät välttämättä määräydy sen mukaan, ovatko he määräaikaisessa vai vakituksessa työsuhhteessa (Mauno & Kinnunen 2005, 169–170). Saloniemi ja Virtanen (2008, 89) haluavatkin haastaa sellaisen tutkimusasetelman, jossa määräaikaista työsuhdetta ja työn epävarmuutta käsiteltäisiin automaattisesti toistensa synonyymeina.

Subjektiivisessa työn epävarmuudessa on kyse epävarmuuden tunteesta tulevaisuuden suhteen (Van Vuuren 1990 De Witten & Näswallin 2003, 156 muk.). Tilanne eroaa siis varmasta irtisanomistilanteesta, jossa voitaisiin toimia konkreettisesti, esimerkiksi hakea uutta työpaikkaa. Epävarmuutta kokevat työntekijät eivät voi valmistautua kunnolla tulevaisuutta varten, sillä selvyuden puuttuessa he eivät tiedä, miten reagoida. (De Witte & Näswall 2003, 156.) Työn epävarmuuden määritelmään liitetään myös voimattomuuden tunteiden kokeminen yritettäessä säilyttää haluttu työ. Lisäksi työn epävarmuuden luonne kuvaillaan vastentahtoiseksi. (Greenhalgh & Rosenblatt 1984 Sverken & Hellgrenin 2002, 26–27 muk.)

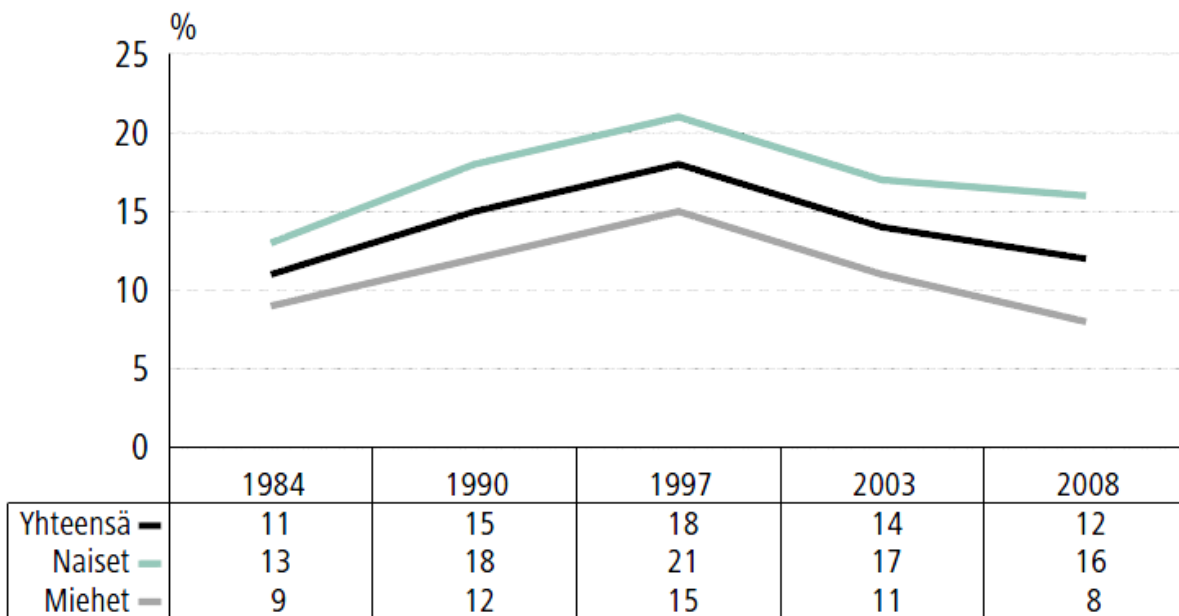
Alex De Ruyter ja John Burgess (2000; 2003) puolestaan ovat päätyneet seitsemään työn epävarmuuden ulottuvuuteen Guy Standingin (1986, 114) ensimmäistä kertaa vuonna 1986 hahmotteleman esityksen pohjalta. Määritelmän mukaan epävarmuutta voidaan havaita työmarkkinoilla, työllistymisessä, työtehtävissä, työpaikalla, tuloissa, edunvalvontajärjestelmässä ja mahdollisuuksissa ylläpitää ammattitaitoa. Ulottuvuudet viittaavat yhteiskunnan eri tasoille, joista

kirjoittajat nostavat esiin neljä päätasoa: talous, yritys, työpaikka sekä työntekijä kotitalouksineen. (De Ruyter & Burgess 2000; 2003.) Sverke ja Hellgren (2002) ehdottavat työn epävarmuuden käsitteiden tiivistämistä kahteen perusulottuvuuteen, jotka ovat kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen. Ensiksi mainitulla viitataan globaalin määritelmän tapaan pelkoon työn menettämisestä sinänsä. Kvalitatiivinen epävarmuus sen sijaan on huolta mahdollisesta työsuhteen laadun heikkenemisestä, kuten työolojen huonontumisesta, aseman alentamisesta, uramahdollisuuksien puutteesta, palkkakehityksen laskusta tai työntekijän ja organisaation yhteensopimattomuudesta tulevaisuudessa. (Sverke & Hellgren 2002, 30.)

Työn epävarmuutta on määritelty monin eri tavoin, mutta yhteistä eri näkökulmille on se, että epävarmuus on vahvasti kytköksissä työelämän laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin kysymyksiin sekä tulevaisuuteen. Juuri tämä vaihteleva suhde tulevaisuuteen näyttää liittävän työn epävarmuuskeskustelun yleiseen ja teoreettiseen puheeseen riskiyhteiskunnasta ja modernin järjestyksen hajoamisesta. (Saloniemi & Virtanen 2008, 90–91.)

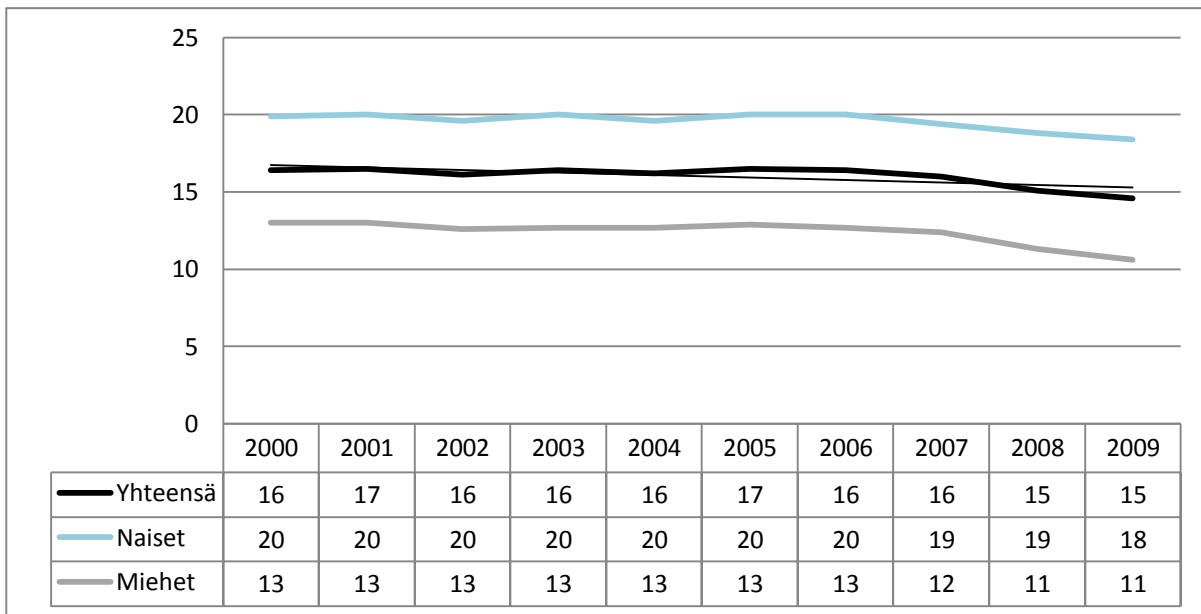
3.2 Määräaikaiset työsuhteet Suomessa

Määräaikaisten työsuhteiden eli objektiivisen työn epävarmuuden yleisyyden valottaminen on olennaista, sillä työn epävarmuudesta puhuttaessa ei voida olla törmäämättä argumenttiin epätyypillisten ja määräaikaisten töiden viimeaikaisesta lisääntymisestä. Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (2008) mukaan Tilastokeskuksen työolo- ja työvoimatutkimukset eivät tue väitettä siitä, että epätyypilliset työsuhteet olisivat edelleen lisääntyneet 2000-luvulla. Määräaikaisten palkansaajien osuus kasvoi 1980-luvulta eteenpäin ja oli korkeimmillaan vuonna 1997. Tämän jälkeen osuuksissa tapahtui pientä laskua, ja 2000-luvun puolivälissä tilanne näytti stabiloituneen. (Lehto & Sutela 2008, 30–33.) Merkittävä syy vuoden 1997 jälkeiselle laskulle on ollut työllistämistöiden määrän vähentyminen. Alun perinkin määräaikaisuuksien selvä yleistyminen vuosina 1993–1997 oli tiiviissä yhteydessä lamaan, rajuun työttömyyden kasvuun ja tukityöllisten määrän kasvattamiseen osana työvoimapolitiikkaa. Määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääntymisessä on ollut kyse kuitenkin myös muusta kuin tukityön vaikutuksesta, sillä niiden käyttöä jatkettiin taloustilanteen elpessä. Kyse on ollut yritysten muuttuneista tavoista käyttää työvoimaa ja julkisen sektorin säästötoimenpiteistä. (Kauhanen 2002, 17–18.) Kuviossa 1 näkyy määräaikaisesti työskennelleiden osuudet palkansaajista työolotutkimuksissa vuodesta 1984 vuoteen 2008.



Kuvio 1. Määräaikaisten osuudet palkansaajista. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1997, 2003 ja 2008. (Lehto & Sutela 2008, 33.)

Viimeisimmän työolotutkimuksen aineistossa, joka kerättiin keväällä 2008, määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien osuus palkansaajista oli 12 prosenttia (kuvio 1). Naisilla osuus oli 16 prosenttia ja miehillä 8 prosenttia. Työolotutkimuksissa määräaikaisten osuus palkansaajista on tunnetusti pienempi, kuin mitä työvoimatutkimusten vuosikeskiarvoissa. Määräaikaisten osuus vaihtelee jonkin verran kausittain johtuen koululaisten ja opiskelijoiden loma-aikoina tekemästä työstä, mikä näkyy työvoimatutkimusten vuosikeskiarvossa. (Lehto & Sutela 2008, 33.) Kuviossa 2 näkyy määräaikaisissa työsuhteissa olevien osuus palkansaajista vuosina 2000–2009 työvoimatutkimusten vuosikeskiarvojen mukaan.



Kuvio 2. Määräaikaisten prosenttiosuudet palkansaajista vuosina 2000–2009 työvoimatutkimusten vuosikeskiarvojen mukaan (Tilastokeskus 2010a).

Näyttää siltä, että 2000-luvun loppua kohti määräaikaisten osuus palkansaajista olisi laskenut hieman (kuviot 2). Lehdon ja Sutelan (2008) mukaan asiaan ovat varmasti vaikuttaneet 2000-luvun alussa tehdyt poliittiset päätökset, joilla on pyritty alentamaan määräaikaisten työsuhteissa olevien henkilöiden määrää ja parantamaan heidän asemaansa. Vuosituhannen vaihteen jälkeen on käyty vilkasta keskustelua määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä ja myös poliittisella tasolla on kiinnitetty huomiota niihin liittyvään epävarmuuteen. Vuonna 2001 uudistetussa työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 26.1.2001/55) sanotaan, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö tulee aina perustella. Mikäli perustelua syytä ei ole, sekä määräaikaiseksi solmittua työsopimusta että toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on lain mukaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Hyväksyttävää perustelua ei laissa ole lueteltu, mutta yleislausekkeessa todetaan, että syiden perustelua arvioitaessa on otettava huomioon työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. (Lehto & Sutela 2008, 30–34.) Tulopoliittisessa sopimuksessa 2003–2004 työmarkkinaosapuolet sitoutuivat selvittämään määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden käyttöä kaikilla sektoreilla ja laatimaan ohjeistusta näiden suhteiden käytölle. Julkisella sektorilla on laadittu erikseen omat ohjeet määräaikaisten palvelusuhteista. Ohjeistusten tavoitteena on ollut vähentää perusteettomien määräaikaistamien käyttöä ja edistää vakinaistamista. (Palanko-Laaka 2005, 36.) Viime vuosina on

tapahtunut pieniä parannuksia myös määräaikaisten työntekijöiden sosiaaliturvassa ja työsuhde-
eduissa (Lehto & Sutela 2008, 34).

Vaikka määräaikaisten työsuhteiden osuus Suomessa onkin vähentynyt viime vuosina, osuus on edelleen korkeampi kuin Euroopan unionin maissa keskimäärin. Määräaikaisesti työskentelyyn Suomessa liittyy myös kaksi erityispiirrettä. Ensinnäkin suomalaiset määräaikaisissa työsuhteissa olevat palkansaajat ovat korkeammin koulutettuja kuin yleensä eurooppalaiset vertaisensa. Toiseksi, Suomessa määräaikaisesti työskentelevien naisten osuus on huomattavasti korkeampi kuin määräaikaisesti työskentelevien miesten. Yleisintä määräaikaisesti työskentely on nuorten, 15–24 -vuotiaiden keskuudessa, jolloin sukupuolten välinen ero ei ole vielä räikeä. Tämän jälkeen ero kuitenkin kasvaa, ja vuoden 2008 työolotutkimuksessa vähintään 25-vuotiaisen palkansaajien joukossa naisten määräaikaiset työsuhteet olivat vähintään kaksi kertaa niin yleisiä kuin miesten määräaikaiset työsuhteet. EU-maissa keskimäärin sukupuolten välinen ero ei ole yhtä suuri kuin Suomessa. (Emt., 34–35.) Vuonna 2009 EU27-maissa 15 prosenttia naispuolisista ja 13 prosenttia miespuolisista palkansaajista työskenteli määräaikaisesti. Suomessa vastaavat osuudet olivat 18 prosenttia naispuolisista ja 11 prosenttia miespuolisista palkansaajista. (Eurostat 2010.)

Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat keskittyneet tietyille sektorille ja tietyille ammattiryhmille. Julkisella sektorilla määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli noin joka viides (valtiolla 22 % ja kunnissa 20 %) vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan. Yksityisellä sektorilla määräaikaisten osuus palkansaajista oli 8 prosenttia. Tavallisimpia määräaikaiset työsuhteet olivat opetus- ja sosiaalityön ammattiryhmissä, molemmissa määräaikaisesti työskenteli noin joka neljäs palkansaaja (opetustyössä 26 % ja sosiaalityössä 25 %). Terveystyössä määräaikainen työsuhde oli noin joka viidennellä palkansaajalla (19 %). (Lehto & Sutela 2008, 35.) Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys naisilla, koulutetuilla, julkisella sektorilla ja esimerkiksi opetus- ja sosiaalityössä liittyy toisiinsa: erityisesti naiset työskentelevät korkeampaa koulutusta vaativissa opetus- ja sosiaalityön tehtävissä julkisella sektorilla, jolla määräaikaisia työsuhteita käytetään paljon (Kauhanen 2002, 32).

Suomalaiset työmarkkinat ovatkin vahvasti sukupuolen mukaan segregoituneet. Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on usein perusteltu Suomen perhevapaaajärjestelmällä ja sen synnyttämällä tarpeella palkata sijaisia. Perhevapaita käyttävät useimmiten äidit, jolloin määräaikaisia sijaisuuksia syntyy naisvaltaisille aloille. Sama yhteys voi vaikuttaa myös toisin päin, eli työnantaja saattaa mielellään palkata nuoren naisen määräaikaiseen työsuhteeseen pelätessään tämän jäävän perhevapaalle. 2000-luvulla onkin pyritty pienentämään perhevapaiden käytöstä työnantajalle

aiheutuvia riskejä ja houkuteltu myös isiä jäämään kotiin lasten kanssa. Sijaisuus oli yleisin peruste naisten työsuhteiden määräaikaisuudelle (38 %) vuoden 2008 työolotutkimuksessa. Miesten määräaikaisuuksien taustalla oli useimmiten tehtävän projektiluonteisuus tai rahoituksen katkonaisuus (17 %). Huomionarvosta on se, että uudistetun työsopimuslain velvoitteesta huolimatta 15 prosenttia määräaikaisesti työskentelevistä palkansaajista ei ollut saanut työnantajalta määräaikaisuuden perusteluita. (Lehto & Sutela 2008, 35.)

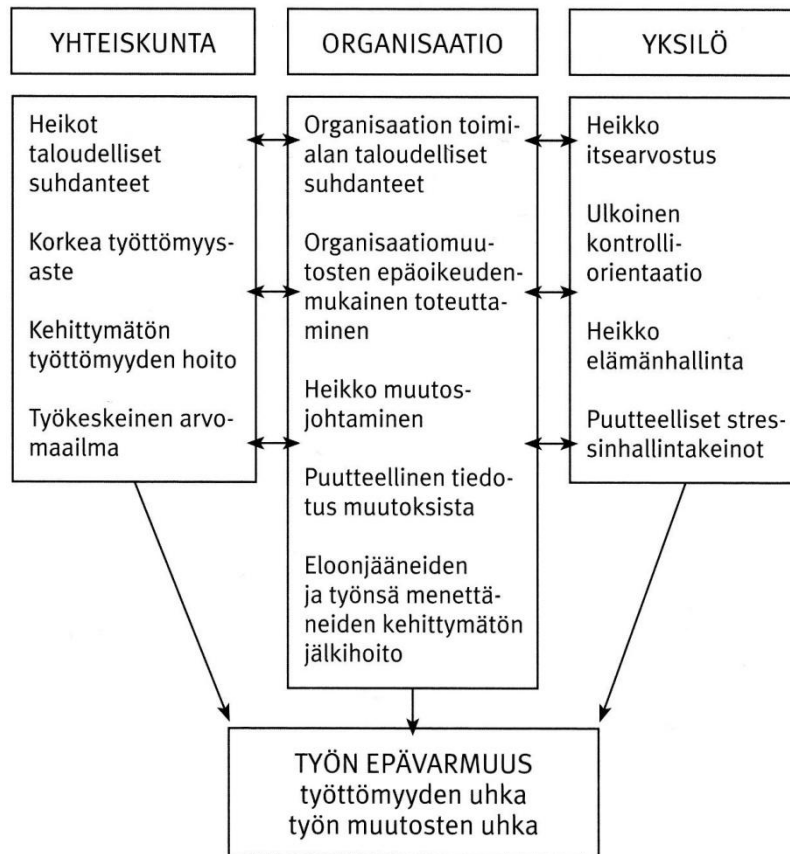
Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa ollaan useimmiten vastentahtoisesti, kun pysyvän työn saanti ei ole onnistunut (Kauhanen 2007, 107). Kyseisellä työmuodolla voi siis olla alityöllisyyden ja piilotyöttömyyden piirteitä. Määräaikaista työtä tehdään pysyvän työn puutteen vuoksi ja määräaikaisten työsuhteiden välissä vierailaan työttömyydessä. (Emt., 115; Julkunen 2008, 110.) Tärkeää onkin muistaa, että määräaikaisesti työskentelevien palkansaajien joukko on heterogeeninen. Osalle heistä määräaikainen työsuhde on toivottu ratkaisu työskenneltäessä opiskelun ohessa, toisille taas jo pitkään jatkunut epämieluisa, epävarmuuden kokemuksia aiheuttava tilanne. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa määräaikaisesti työskentelevistä naisista 52 prosenttia ja miehistä 57 prosenttia koki, että määräaikaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne. Myönteisiin tuloksiin on kenties osaltaan vaikuttanut keväällä 2008 vallinnut hyvä työllisyystilanne. Toisaalta samaan aikaan merkittäväällä osalla vastaajista määräaikaisuuteen liittyi myös kielteisiä kokemuksia. Vakituiseen työsuhteeseen liitettyä turvallisuuden tunnetta kaipasi seitsemän kymmenestä naisesta (70 %) ja noin kuusi kymmenestä miehestä (62 %). Taloudellinen epävarmuus rasitti 60 prosenttia naisista ja 52 prosenttia miehistä. Yli puolet määräaikaisesti työskentelevistä palkansaajista koki tulevaisuuden suunnittelun hankalaksi. Määräaikaisuus näyttää olevan yleisesti ottaen naisille kielteisempi asia kuin miehille. (Lehto & Sutela 2008, 35–39.) Työolotutkimuksen perusteella määräaikaisesti työskentelevät palkansaajat saattavat samanaikaisesti nauttia sekä vapauden tunteesta että kaivata vakituisen työsuhteen turvallisuuden tunnetta ja kokea taloudellista epävarmuutta.

Määräaikaisten työsuhteiden lisäksi on puhuttu paljon vuokratyöstä, jonka on epäilty lisääntyneen 2000-luvulla ja lisääntyvän edelleen tulevaisuudessa (Järvensivu 2010, 72; Lehto & Sutela 2008, 40). Yksityisellä sektorilla vuokratyövoiman käytön on koettu lisääntyneen selvästi, minkä taustalla on nähty osaltaan juuri määräaikaisia työsuhteita koskevan lainsäädännön ja valvonnan tiukentuminen. Monilla työpaikoilla määräaikaisten työsuhteiden käyttö koetaan nykyään hankalaksi. (Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 104.) Tutkimuksen mukaan vuokratyövoimaa käytetään myös pysyväisluonteisissa työtehtävissä eikä ainoastaan tilapäisesti (Viitala & Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 130). Vuokratyössä on siis ainakin osittain kyse siitä,

että yrityksissä on siirrytty työn teettämisen tavasta ja työsuhteen muodosta toiseen (Viitala 2007, 192). Vuodesta 2008 alkaen työvoimatutkimuksessa on tarkasteltu erikseen vuokratyötä. Tulosten valossa kyseessä on kuitenkin edelleen hyvin marginaalinen työnteon muoto, jota harjoittavat etupäässä nuoret. Vuonna 2009 vuokratyöntekijöitä oli 23 000 eli heidän osuutensa palkansaajista oli yksi prosentti. Tämä oli 8 000 henkeä vähemmän kuin edellisellä vuonna, mihin tosin vaikutti varmasti taantuma. Vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma oli tasainen. (Tilastokeskus 2010b.)

3.3 Työn epävarmuuden syitä ja seurauksia

Työn epävarmuutta on tutkittu esimerkiksi siitä näkökulmasta, mikä sitä aiheuttaa ja miten se vaikuttaa hyvinvointiin. Saija Mauno ja Ulla Kinnunen (2005) ovat jakaneet työn epävarmuutta aiheuttavat ja sitä lisäävät tai ylläpitävät tekijät kolmeen ryhmään: yhteiskuntaan, organisaatioon ja yksilöön liittyviin tekijöihin. Kaksi ensimmäistä ryhmää sisältävät enemmän makrotasolle ja kolmas ryhmä puolestaan mikrotasolle kuuluvia tekijöitä. Tämä on karkea jaottelu, sillä todellisuudessa syyt toki limittyvät ja vaikuttavat vahvasti toisiinsa. Tutkijat ovat kuvanneet työn epävarmuuden keskeisiä syitä kuviossa 3, jossa kaksisuuntaiset nuolet kuvaavat eri tasoilla olevien tekijöiden välistä vuorovaikutusta. (Mauno & Kinnunen 2005, 171.)



Kuvio 3. Työn epävarmuuden syyt (Mauno & Kinnunen 2005, 172).

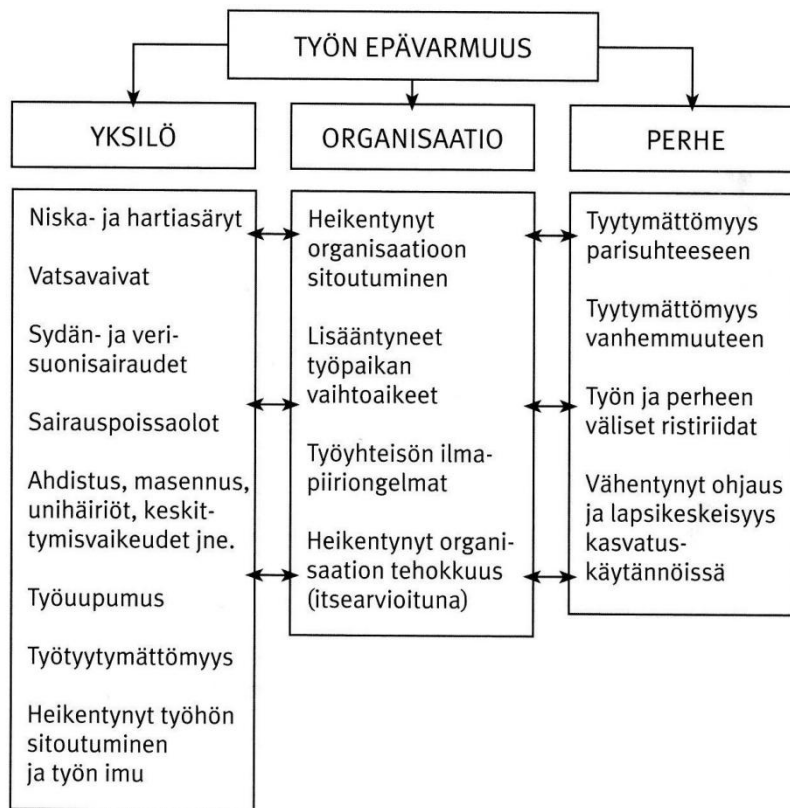
Seuraavaksi käydään läpi tarkemmin yhteiskuntaan ja yksilöön liittyviä työn epävarmuuden syitä. Valinta perustuu siihen, että tämän tutkimuksen analyysissä tarkastellaan työn epävarmuustulkintoja nimenomaan yksilön kannalta ja sellaisessa tilanteessa, jossa yhteiskuntaa koskettaa taloudellinen taantuma. Taloudelliset suhdanteet ja korkea työttömyysaste ovatkin tärkeimpiä työn epävarmuuden syitä yhteiskunnallisella tasolla. Heikkenevät näkymät ja nouseva työttömyysaste johtavat usein siihen, että ihmisten kokema pelko työttömyydestä ja työssä tapahtuvista muutoksista kasvaa. Esimerkiksi Suomessa 1990-luvun lamassa lisääntyi sekä koettu työn epävarmuus että määräaikaisten työsuhteiden käyttö eli niin sanottu objektiivinen työn epävarmuus. (Lehto & Sutela 2008, 128; Mauno & Kinnunen 2005, 172–173; Nätti & Kinnunen & Happonen & Mauno & Sallinen 2001, 498.) Työolotutkimuksissa vuosilta 1977–2008 palkansaajien kokema uhka lomautuksesta, irtisanomisesta tai työttömyydestä on lisääntynyt aina työmarkkinatilanteen heikentyessä (Lehto & Sutela 2008, 128). Marcel Erlinghagenin (2008) saamien tulosten mukaan pitkäaikaistyöttömyyden taso on yhteydessä koettuun työn epävarmuuteen. Vaikka vain harvat

palkansaajista ovat todella vaarassa ajautua pitkäaikaistyöttömyyteen, korkea pitkäaikaistyöttömyys näyttää toimivan yleisenä pelotteena työssä oleville. (Erlinghagen 2008, 188–193.)

Syynä työn epävarmuuden kokemuksiin voi olla myös yhteiskunnan työttömyyden hoidon riittämättömyys. Silloin, kun harjoitettu työvoimapolitiikka ja saatavissa oleva työttömyysturva ovat laajoja, työn epävarmuutta esiintyy todennäköisesti vähemmän kuin silloin, kun palvelut ja etuudet ovat heikkoja. Neljäntenä syynä koettuun työn epävarmuuteen saattavat olla yhteiskunnassa vallitsevat arvot. Työkeskeinen arvomaailma kansallisella tasolla saattaa lisätä työn epävarmuuden kokemuksia erityisesti silloin, kun talousnäkymät heikkenevät. (Mauno & Kinnunen 2005, 173–174.) Myös yksilötasolla työn merkityksen korostumisen on todettu aiheuttavan työn epävarmuutta (Mauno & Kinnunen 2002, 308).

Tarkasteltaessa työn epävarmuutta nimenomaan ihmisten subjektiivisena kokemuksena on selvää, että myös persoonallisuustekijät voivat vaikuttaa näihin kokemuksiin (Mauno & Kinnunen 2005, 178). Tutkimusten mukaan esimerkiksi ulkoinen elämänorientaatio, pessimistinen elämänasenne, alhainen elämäntunne ja huono itsearvostus liittyvät lisääntyneisiin työn epävarmuuden kokemuksiin (Feldt & Kinnunen & Mauno 2000, 471; Kinnunen & Feldt & Mauno 2003; Nätti ym. 2001, 498). Harvoin on kuitenkaan pystytty tarkastelemaan sitä, onko työn epävarmuus seurausta edellä mainituista seikoista vai niiden syy (Mauno & Kinnunen 2005, 178).

Koetun työn epävarmuuden hyvinvointivaikutukset voidaan tiivistää koskemaan yksilö-, organisaatio- ja perhetasoa. Todellisuudessa näille eri tasoille sijoittuvat vaikutukset ovat toki vuorovaikutuksessa keskenään, kuten kuvion 4 poikittaisnuolet osoittavat. Kyseessä on siis jälleen karkea, mutta hahmottamista helpottava jaottelu. (Emt., 180.)



Kuvio 4. Työn epävarmuuden seuraukset hyvinvoinnin kannalta (Mauno & Kinnunen 2005, 180).

Seuraavaksi käydään läpi tarkemmin yksilöön ja perheeseen liittyviä työn epävarmuuden seurauksia. Valinnan perusteluna on se, että tämän tutkimuksen analyysissä tarkastellaan työn epävarmuustulkintoja nimenomaan yksilön kannalta, jolloin perheeseen liittyvät seikat nousevat elämänvalintojen kautta pinnalle. Yksilötasolla koetun työn epävarmuuden on todettu heikentävän koettua fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Mauno 1999; Sverke & Hellgren & Näswall 2002, 251). Tutkimusten mukaan työn epävarmuuden kokeminen on yhteydessä muun muassa lisääntyneeseen ahdistukseen, syyllisyyden tunteeseen, masennukseen, keskittymisongelmiin, vihamielisyyteen ja unihäiriöihin (Mauno & Kinnunen 2005, 181) sekä psykosomaattisiin oireisiin (Kinnunen & Nätti 1994). Työstään epävarmojen ja työttömien henkilöiden kokeman terveyden vertailussa havaittiin, että työn epävarmuus vastaa haittavaikutuksiltaan vähintään puoli vuotta kestänyttä työttömyyttä (Kinnunen & Nätti & Mauno & Mäkikangas 2004, 7). Fyysisen terveyden osalta työn epävarmuuden kokemisen on todettu liittyvän muun muassa kohonneeseen riskiin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin (Siegrist & Peter & Junge & Cremer & Seidel 1990). Työn epävarmuudella on

havaittu olevan yhteys myös työuupumukseen ja sairauspoissaoloihin (Kinnunen ym. 1999; Mauno & Kinnunen 1999a). Työasenteisiin liittyen työn epävarmuuden kokemisen on todettu liittyvän heikkoon työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen (Sverke ym. 2002, 249). Jälkimmäiseen tulokseen on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä teoreettiselta kannalta katsottuna koetun työn epävarmuuden ja työhön sitoutumisen voidaan ajatella vaikuttavan myös toisinpäin (Mauno & Kinnunen 2005, 182). Työhönsä voimakkaasti sitoutunut työntekijä saattaa olla tavanomaista alttiimpi työn epävarmuuden kokemuksille (Mauno & Kinnunen 2002, 308). Viime vuosina työmotivaatiota tai kokonaisvaltaista työhyvinvointia on tarkasteltu myös työn imu -käsitteen avulla (Mauno & Kinnunen 2005, 183).

Perhetasolla on tutkittu koetun työn epävarmuuden yhteyttä muun muassa parisuhteeseen ja vanhemmuuteen sekä työn ja perheen välisten ristiriitojen kokemiseen (emt., 186). Työn epävarmuuden on todettu lisäävän ihmisten kokemaa tyytymättömyyttä parisuhteeseen epäsuorasti aiheuttaen ensin työväsymystä ja psykosomaattista oireilua (Mauno & Kinnunen 1999b). Työn epävarmuus voi heijastua myös kasvatukseen lapsikeskeisyyden ja ohjaavan kasvatuksen vähenemisenä: esimerkiksi isän kokema työn epävarmuus voi vaikuttaa lapsen käyttäytymiseen epäsuorasti työhön liittyvien negatiivisten tunteiden ja vanhemmuudessa korostuvan auktoritatiivisuuden kautta (Stewart & Barling 1996). Työn epävarmuuden on todettu aiheuttavan myös ristiriitaa työn ja perheen välillä: työstään epävarmat työntekijät kokevat perheen häiritsevän työntekoa (Kinnunen & Mauno 1998, 169–170).

Mielenkiintoinen kysymys on se, minkälainen yhteys työn epävarmuudella on perheen perustamiseen ja perheen tulevaisuuden suunnitelmiin. Usein esitetään, että epävarmassa työtilanteessa lykätään lasten hankintaa, mutta tutkimustietoa asiasta on vähäisesti. (Mauno & Kinnunen 2005, 188.) Vuoden 2008 perhebarometrissa ylivoimaisesti tärkein yksittäinen syy 25–34 -vuotiaiden lapsettomien ihmisten lastenhankinnan lykkäämiselle liittyi sopivan kumppanin puutteeseen (noin 35 prosenttia vastaajista). Työn tai taloudellisen tilanteen epävarmuutta piti tärkeänä syynä lastenhankinnan siirtämiselle noin 25 prosenttia samaiseen ryhmään kuuluvista vastaajista. Työn epävarmuuden merkitys korostui naisilla ja erityisesti määräaikaissa työsuhteissa työskentelevillä naisilla: heistä 40 prosenttia piti työn epävarmuutta tärkeänä syynä lykätä lasten hankintaa, kun vakituisissa työsuhteissa olevilla naisilla tämä prosenttiosuus oli 27. Työhön liittyvä epävarmuus kuten työsuhteen määräaikaisuus tai työttömyys ei kuitenkaan näyttänyt juuri vaikuttavan lastenhankintaan. (Miettinen & Rotkirch 2008, 90–120.)

Työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvoinnille voidaan selittää pääosin kolmella eri teorialla, jotka ovat stressiteoria, rooliteoria ja psykologinen sopimusteoria (Mauno & Kinnunen 2005, 188). Stressiteorioiden näkökulmasta työn epävarmuus on merkittävä psykososiaalinen stressitekijä tai uhka yksilön voimavaroille. Erityisesti pitkittyessään työn epävarmuus voi altistaa erilaisille kielteisille terveysvaikutuksille. (Lazarus & Folkman 1984.) Rooliteorian mukaan työn epävarmuuden haitallisuus liittyy nimenomaan siihen, että työstään epävarma ei tiedä, joutuuko hän työttömäksi ja jos joutuu, niin milloin. Rooliepäselvyys ja tulevaisuuden ennakoimattomuus vaikeuttaa sopeutumis- ja stressinhallintakeinojen käyttöä. Henkilön voi olla hankala päättää, tulisiko hänen panostaa enemmän nykyiseen työhönsä säilyttääkseen sen vai suuntautua vaihtoehtoisesti muihin asioihin kuten perheeseen tai uuden työn etsintään. Epävarmuus- ja työttömyyskokemukset eroavat toisistaan siinä, että työttömän rooli on selvempi. (Jacobson 1991, 28–29.) Psykologisen sopimusteorian perusajatus on, että työntekijä ja työnantaja solmivat keskenään sanattoman sopimuksen työn vaihtosuhteiden tasapainosta. Vastapalveluksena omasta työpanoksestaan työntekijä odottaa työnantajan sitoutuvan häneen ja tarjoavan pysyvän työsuhteen tai vähintäänkin jatkuvuutta määräaikaiselle työsuhteelle. Mikäli työntekijä kokee työnantajan rikkoneen psykologisen sopimuksen, seuraa siitä epäluottamusta työnantajaa kohtaan ja epäoikeudenmukaisuuden tunteita. (Rousseau 1995.)

Työn epävarmuus näyttää siis heikentävän työntekijän hyvinvointia lähes poikkeuksetta, vaikka teoreettista näkökulmaa, epävarmuuden määritelmää tai arviointimenetelmää vaihdettaisiin. Poikkeuksen muodostaa kuitenkin objektiivinen työn epävarmuus eli työsuhteen määräaikaisuus, jonka on todettu olevan yhteydessä sekä kielteisiin että myönteisiin hyvinvointivaikutuksiin. Kielteisiä vaikutuksia on selitetty esimerkiksi ydin- ja reunatyöntekijä -hypoteesilla. Määräaikaiset työntekijät saattavat joutua organisaatiossa huonompaan asemaan kuin vakituiset työntekijät, mikäli he eivät kuulu organisaation avaintyöntekijöihin. Heikompi asema saattaa aiheuttaa sen, että määräaikaiset työntekijät kokevat työnsä ja hyvinvointinsa kielteisemmin kuin pysyvissä työsuhteissa olevat. Keskeinen seikka määräaikaisten työsuhteiden joko kielteisten tai myönteisten vaikutusten kannalta on se, ollaanko työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa ollaan useimmiten vastentahtoisesti (Kauhanen 2007, 107), joten voisi olettaa määräaikaisen työn useammin heikentävän kuin parantavan hyvinvointia. (Mauno & Kinnunen 2005, 191–194.)

Erään tutkimuksen mukaan hyvinvoinnin ja työasenteiden laatu näytti olevan heikoin pysyvissä työsuhteissa olevilla, mutta paljon työn epävarmuutta kokevilla työntekijöillä. Koetulla epävarmuudella näytti siis olevan kielteisiä vaikutuksia ainoastaan pysyvissä työsuhteissa mutta ei

lainkaan määräaikaisissa työsuhteissa oleville. Määräaikaiset työntekijät kokivat paljon työn epävarmuutta, mutta se ei vaikuttanut kielteisesti heidän hyvinvointiinsa tai työasenteisiinsa. (Mauno & Kinnunen & Mäkikangas & Nätti 2005.) Tulosta saattaa selittää se, mihin määräaikainen työntekijä omaa tilannettaan vertaa. Itsensä vertaaminen työttömiin saattaa lisätä tyytyväisyyttä, kun taas pysyviin työntekijöihin vertaaminen voi aiheuttaa kielteisiä tuntemuksia. Sosiaalinen viiteryhmä voi siis määrittää määräaikaisuuden kokemuksia ja vaikutuksia. (Emt., 231.)

Saloniemen ja Virtasen (2008) tutkimustulokset viittaavat siihen, että vakituisesti työskentelevillä epävarmuus työn jatkumisesta on selvästikin vakavampi loukkaus psykologista sopimusta kohtaan kuin määräaikaisesti työskentelevillä. He ovat tarkastelleet sitä, lisääntyvätkö suomalaisten palkansaajien negatiiviset tulevaisuusodotukset työn eri epävarmuustyyppien kasaantuessa. Sellaiset vakituisessa työsuhteessa olevat, jotka kokivat sekä työn menettämisen että työtehtävien muuttumisen uhkaa, halusivat useammin vaihtaa työpaikkaa kuin sellaiset, jotka kokivat vain jompaakumpaa uhkaa. Kasaantuva vaikutus nousi siis esiin vakituisessa mutta ei määräaikaisessa työsuhteessa olevilla. (Saloniemi & Virtanen 2008, 101–105.) Todennäköisesti yksilön työhistorian pituus saman työnantajan palveluksessa vaikuttaa siihen, miten vakavaksi psykologisen sopimuksen rikkoutuminen koetaan. Myös pitkän määräaikaisten työsuhteiden historian tai niiden ketjutuksen samalla työnantajalla voisi ajatella johtavan siihen, että sopimuksen rikkoutuminen koetaan erittäin vakavaksi. (Mauno & Kinnunen 2005, 190–191.) Epävarmuuden ongelma näyttää paikantuvan nimenomaan koettuun epävarmuuteen ja erityisesti vakituisissa työsuhteissa olevilla. Ainakin Suomessa työmarkkinoiden jakaantuminen näyttäisi liittyvän siis koettuun työn epävarmuuteen eikä työsuhdemuotojen muutokseen. Nimenomaan koettu työn epävarmuus eli pelko työn loppumisesta on yhteydessä pessimistiseen tulevaisuuskuvaan eikä niinkään työsuhteen määräaikaisuus. (Saloniemi & Virtanen 2008, 104–108.)

4. Tutkimuksen tavoitteet, aineisto ja menetelmä

Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan työelämän muutokseen liittyvää työn epävarmuusdiskurssia. Edellä tätä keskustelua on jäsenetty tutkimuskirjallisuuden ja tilastojen avulla. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan epävarmuusdiskurssia työelämän muutoksesta käydyn verkkokeskustelun valossa. Tutkimuksen aineiston muodostaa Otakantaa.fi -foorumilla 2.10–26.10.2009 käyty verkkokeskustelu, joka liittyy työ- ja elinkeinoministeriön työelämän joustoturvahankkeeseen (2007–2010). Tämän aineiston avulla on mahdollista jäsentää epävarmuusdiskurssin ulottuvuuksia eli niitä eri tulkintakehyksiä, joissa ihmiset puhuvat työn epävarmuudesta. Tutkimuskysymys kuuluu: *millaiseksi työn epävarmuuden merkitys tulkitaan yksilön kannalta?* Kiinnostuksen kohteena on myös se, *minkälaisen kuvan muodostuvat kehykset maalaavat yksilön asemasta nykypäivän työelämässä.* Tutkimuksessa sovelletaan useampaa teoreettista ja metodologista lähestymistapaa. Tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysin ja kehystämisen yhdistelmää, jonka laajempaan viitekehyksenä on sosiaalinen konstruktionismi. Seuraavaksi esitellään tutkimuksen aineisto (luku 4.1) ja menetelmät (luku 4.2) sekä tarkastellaan tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä seikkoja (luku 4.3).

4.1 Aineisto

4.1.1 Verkkokeskustelu Otakantaa.fi -foorumilla

Otakantaa.fi on valtionhallinnon sähköinen keskustelufoorumi, jolla kansalaiset voivat kommentoida hallinnossa käynnistyviä tai käynnissä olevia hankkeita, lainsäädäntöuudistuksia tai hallinnon muiden ajankohtaisten toimenpiteiden valmistelua. Foorumin tavoitteena on saada selville kansalaisten näkemyksiä, asiantuntemusta ja mielipiteitä eli lisätä heidän vaikutusmahdollisuuksiaan. Keskustelut avataan kehittämishankkeiden pohjalta, minkä yhteydessä julkaistaan linkit hankkeen tausta-asiakirjoihin ja muihin hankkeeseen läheisesti liittyviin materiaaleihin, sekä suomeksi että ruotsiksi. Keskustelulle on sovittu etukäteen kesto, joka ilmoitetaan keskustelun avauksen yhteydessä. Päätyneistä keskusteluista kirjoitetaan yhteenveto, joka julkaistaan foorumilla ja liitetään kyseisen hankkeen valmisteluasiakirjoihin. Foorumi on oikeusministeriön ylläpitämä. (Otakantaa.fi 2009.)

Keskusteluun voi osallistua joko omalla nimellä, nimimerkillä tai nimettömänä eikä foorumin toimituksella ole tietoa keskustelijoiden henkilöllisyydestä. Vaikka nimimerkin muoto on vapaa,

sitä koskevat samat lainmukaisuus- ja asianmukaisuusvaatimukset kuin itse keskusteluakin eli niin sanottu netiketti. Foorumilla julkaistavilta viesteiltä edellytetään, että ne noudattavat hyvää keskustelutapaa ja liittyvät keskustelun aiheeseen. Jokainen foorumille lähetetty viesti esitarkistetaan, minkä vuoksi viestit eivät näy foorumilla välittömästi. Netiketin periaatteiden mukaisesti viestiä ei julkaista, mikäli se on lainvastainen, asiaton, loukkaava tai ei liity keskustelun aiheeseen. Myöskään kaupallisia tai toisen yksityishenkilön henkilö- tai yhteystietoja sisältäviä viestejä ei julkaista. Viestin sisältöjä ei muokata toimituksessa, vaan ne joko julkaistaan tai jätetään julkaisematta. Foorumi on kaksikielinen eli keskusteluun voi osallistua joko suomeksi tai ruotsiksi. Muilla kielillä kirjoitettuja viestejä ei julkaista, ellei niin ole erikseen kyseisen keskustelun osalta päätetty. (Otakantaa.fi 2009.)

Keskustelun ”Työurat pirstaloituvat - mitä pitäisi tehdä?” avauksessa (liite 1) kuvailtiin suomalaisen työelämän muutosta. Toisaalta vakituisia ja kokoaikaisia töitä tulee riittämään tulevaisuudessa yhä harvemmalle, toisaalta taas yhä useampi pyrkii vapaaehtoisesti tienaamaan elantonsa työskentelemällä palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa. Keskustelua johdattamaan oli esitetty kolme kysymystä:

1. Onko meidän hyväksyttävä yhä useampien työurien pirstaloituminen?
2. Mitä valtiovallan tulisi tehdä, jotta epävarmuuden ja ennustamattomuuden lisääntyminen saataisiin estettyä työuralla, työyhteisöissä ja työmarkkinoilla?
3. Miten turvata työntekijöiden toimeentulo varsinkin niissä tilanteissa, joissa epätyypillistä työtä tehdään vastoin omaa tahtoa?

Keskustelun avauksen yhteydessä julkaistiin linkit työ- ja elinkeinoministeriön työelämän jouston ja turvan kehittämishankkeeseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a), epätyypillistä työtä tilastojen näkökulmasta käsittelevään kalvosarjaan (Sutela 2009) ja toimeentulon turvaamista epätyypillisessä työssä käsittelevään kalvosarjaan (Salo 2009).

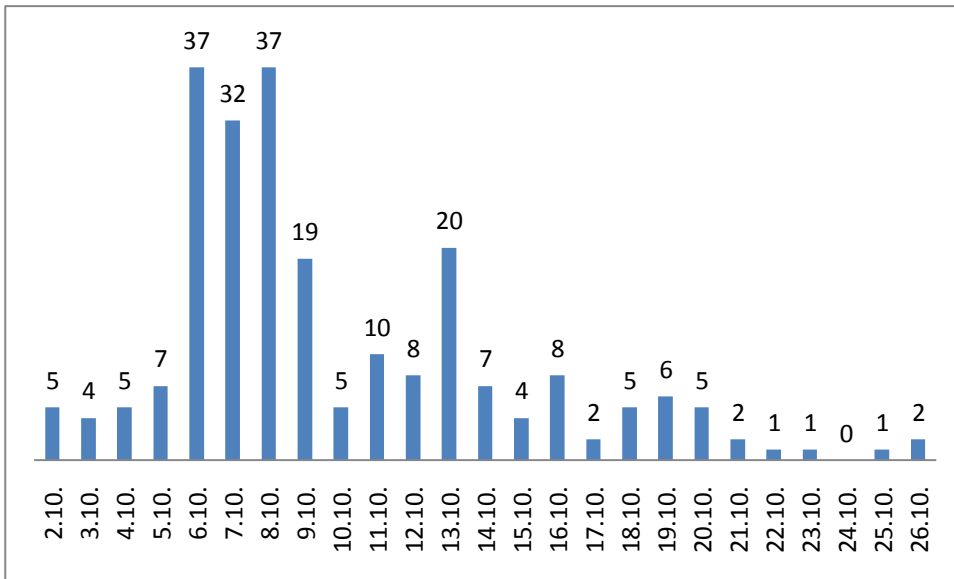
Tutkimuksen tulosten kannalta on tärkeää huomata, että verkkokeskustelun avauksessa asetelma on negatiivinen, mikä on varmasti ohjannut keskustelua. Johdatukseksi osoitetuissa kysymyksissä työelämän muutoksen hyväksyminen esitetään kyseenalaisena ja kaivataan keinoja työelämän epävarmuuden lisääntymisen estämiseksi. Kysymyksenasettelu on samansuuntainen kuin aikaisemmissa luvuissa esitellyn keskustelun tulkinnat työelämän muutoksesta. Kuten tutkimuskirjallisuus, myös keskustelun avaus välittää kuvaa työn epävarmuuden hallitsevuudesta ja

haitallisuudesta. Paitsi, että kyse on tietynä ajankohtana ja tietyssä paikassa käydystä keskustelusta, keskustelun sisältö on muodostunut myös kysymyksenasettelun kautta tietynlaiseksi.

4.1.2 ”Työurat pirstaloituvat” -keskustelu aineistona

Aineisto on muodostettu kopioimalla keskustelun kaikki viestit foorumilta Word-dokumenttiin keskustelun päätyttyä. Julkaistuja viestejä on keskustelussa 233. Foorumin ylläpitäjältä saadun tiedon mukaan foorumin sääntöjä rikkovia viestejä jätettiin julkaisematta 15. Keskustelun viesteistä yksi on ruotsiksi. Aineiston pituus on 93 liuskaa 1,0 -rivivälillä. Keskustelun viestit on numeroitu aikajärjestyksessä juoksevasti 1–233. Myös viestien otsikot ja kirjoittajien nimimerkit kuuluvat analysoitavaan aineistoon. Viestien otsikoissa ja nimimerkeissä kirjoittajat usein tiivistävät sanomansa tai korostavat jotain näkemystään, jolloin niiden huomiotta jättäminen saattaisi johtaa puutteelliseen analyysiin keskustelusta. Analyysiluvun suorissa lainauksissa otsikot on tummennettu ja nimimerkit kursivoitu, aivan kuten foorumilla julkaistussa keskustelussakin. Käytettäessä suoria lainauksia tekstistä on korjattu välilyöntivirheet ja jotkut selvät, lukemista haittaavat kirjoitusvirheet. Mitään oikeinkirjoitus- tai oikeakielisyydevirheitä tai murreilmaisuja ei ole kuitenkaan korjattu. Aineistoon on sisällytetty myös keskustelua johdattamaan foorumilla esitetyt kolme kysymystä, sillä osa kehyksistä esiintyy jo niissä. Joustoturvahankkeen hankepääällikkö on kirjoittanut keskusteluun kolme viestiä. Hänen viestejään ei analysoida keskustelijoiden näkemyksinä, sillä ne ovat selvästi virkamiesasemasta kirjoitettuja.

Keskustelu oli avoinna 25 päivää eli hieman yli kolme viikkoa. Keskustelun aktiivisuutta voidaan tarkastella kuvion 5 avulla. Kuvioista huomataan, että keskustelun päiväkohtaisissa viestien määrissä on selviä piikkejä kahden ensimmäisten viikon aikana, minkä jälkeen keskustelu hiipui kohti loppua.



Kuvio 5. Viestien määrä ”Työurat pirstaloituvat” -verkkokeskustelussa

Kuviosta 5 voidaan päätellä, että tämä työelämän muutosta käsitellyt keskustelu tällä foorumilla ja tänä ajankohtana käytiin tavallaan loppuun. Keskustelun hiipuminen tosin saattoi osaltaan johtua myös siitä, että keskustelijat tiesivät keskustelun päättyvän 26.10.2009. Jos keskustelu olisi jäänyt edelleen avoimeksi, olisi se saattanut jälleen vilkastua. Kuitenkin jo tällä foorumilla eri keskusteluiden määrä on sen verran suuri, että väistämättäkin ihmisten mielenkiinto yhtä keskustelua kohtaan on rajallinen. Esimerkiksi 18.11.2009 foorumilla oli avoinna kuusi keskustelua (Otakantaa.fi 2009).

Vaikka kyseessä on keskustelu, aineistossa ei esiinny liiemmin vuorovaikutusta. Veikko Pietilän (2001) mukaan käsitystapa, joka esittää vuorovaikutuksen edellyttävän dialogisuutta eli puheenvuorojen kohdistamista toisille keskustelijoille ja reagointia toisten sanomisiin, käy ongelmalliseksi niin kutsuttua julkista keskustelua tarkasteltaessa. Vaikka puheenvuoroja esitetään samasta aiheesta, niitä ei kohdisteta yksilöidysti kellekään eivätkä ne tunnistettavasti reagoi toisiinsa. Kenties tuleekin ajatella, että on olemassa erityyppistä keskustelua, johon kaikkeen ei päde kasvokkainasettelusta tuttu malli. (Pietilä 2001, 22.) Näin ollen verkkokeskustelun voidaan ajatella olevan keskustelu perinteisesti ymmärretyn vuorovaikutteisuuden vähyydestä huolimatta.

Otakantaa.fi on selvästi valtionhallinnon keskustelufoorumi. Keskustelijat tiedostavat foorumin kytkennän valtionhallintoon, mikä ilmenee niin viestien otsikoissa kuin sisällössä suorina kommentteina ministereille ja päättäjille. Sekä keskustelun arena että aihe ovat ylhäältä päin

annettuja ja keskustelun avauksessa on havaittavissa yleisestikin hyvin valtiolähtöinen sävy. Keskusteluun johdettavissa kysymyksissä on käytetty sanaa ”valtiovalta”, joka kuulostaa hyvin muodolliselta, kun kyse on kansalaisten keskustelusta eikä esimerkiksi lainsäädäntötekstistä. Jo keskustelun otsikko ja viimeistään toinen keskusteluun johdettavista kysymyksistä tuo esille asetelman, jossa valtiovalta ikään kuin pyytää neuvoa kansalaisilta. Kysymykset, joihin vastausta kaivataan, ovat valtiovallan itsensä muotoilemia, joten voidaan myös pohtia, jätettiinkö jotain oleellista kysymättä.

Verkossa käytävillä keskusteluilla on joitain ominaispiirteitä, jotka on hyvä huomioida tässä tutkimuksessa. Pietilä (2001) on kiinnittänyt huomiota mahdolliseen lavastukseen tutkiessaan verkkofoorumien keskusteluita. Joku keskustelija saattaa osallistua keskusteluun sekä omalla nimellään että nimimerkillä ja esittää nimimerkin suojissa päinvastaisia mielipiteitä kuin nimellä kirjoittaessaan. Varmuudella ei voida kuitenkaan tietää, onko jokin kohta lavastettu vai ei, ja lavastetuiksi epäiltyjen kohtien poistaminen tarvelisi aineiston luonteen keskusteluna. Lavastusmahdollisuudesta on kuitenkin hyvä olla tietoinen. (Pietilä 2001, 20.)

Helsingin Sanomien artikkelissa todetaan, että mustavalkoisten näkemysten viljely ja rönsyily aiheesta toiseen on yleistä verkkokeskusteluissa. Viestintäpolitiikan professori Hannu Nieminen Helsingin yliopistosta mainitsee verkkokeskusteluiden ominaisuuksiksi helppouden ja nopeuden. Helppoudesta huolimatta suurin osa kansalaisista ei kuitenkaan osallistu keskusteluihin ja nopeus taas johtaa usein harkinnan puutteeseen. Niemisen mukaan verkkokeskusteluiden aktiivinen kirjoittajakunta on yhä pieni ja valikoitunut eivätkä keskustelut edusta yleisestä vaan äänekkäimpien mielipidettä. Verkkokeskusteluita vaivaa välillä myös vihamielisyys. Sosiaalista mediaa tutkinut Janne Matikainen Helsingin yliopistosta sanoo verkkokeskustelijoiden olevan vapaita esittämään lähes mitä tahansa mielipiteitä, sillä heitä eivät sido samat velvoitteet kuin kasvokkain keskustelijoita, jotka yleensä yrittävät nimenomaan välttää konflikteja. Verkkokeskusteluihin osallistutaan useimmiten nimettömänä, mikä Helsingin Sanomien vastaavan päätoimittajan Janne Virkkusen mukaan saattaa edistää hyvinkin rohkeiden ajatusten julkittomista. (Helsingin Sanomat 28.3.2010.) ”Työurat pirstaloituvat” -keskustelun viesteistä vain 18 on kirjoitettu nimellä, joka voidaan tulkita kirjoittajan omaksi nimeksi sisältäen etu- ja sukunimen. Myös tässä verkkokeskustelussa yleisin tapa on ollut kirjoittaa nimimerkillä. Kuten seuraava luku osoittaa, verkkokeskustelun ominaisuudet eivät kuitenkaan poissulje mahdollisuutta käyttää sitä tämän tutkimuksen aineistona. Vaikka verkkokeskustelu olisi lavastettu, provokatiivinen, impulsiivinen, estoton ja pienen sekä nimettömän ryhmän aikaansaama, on se kuitenkin sellaisenaan tapahtunut ja ollut osaltaan rakentamassa sosiaalista todellisuutta.

4.2 Menetelmä

4.2.1 Viitekehyksenä sosiaalinen konstruktionismi

Sosiaalisen konstruktionismin juuret juontavat noin neljäkymmenen vuoden taakse ja useisiin yhdysvaltalaisiin, brittiläisiin ja mannereurooppalaisiin kirjoittajiin, joiden ajatukset puolestaan ovat pohjautuneet jo kaksi tai kolme sataa vuotta sitten syntyneisiin filosofisiin kehityssuuntiin. Lähestymistavan tausta on monitieteellinen ja se on saanut vaikutteita useilta eri tahoilta, kuten humanistisista tieteistä ja kirjallisuuskriitistä, postmodernismista, sosiologiasta ja sosiaalipsykologiasta. (Burr 2003, 9–15.) Kenneth Gergen (2009) on esittänyt nykyisen sosiaalisen konstruktionismin olevan sekoitus kolmesta postmodernismiin pohjautuvasta dialogista, joista jokainen on syntynyt eri tutkimusalalla. Nämä dialogit suhtautuvat kriittisesti modernin ajan keskeisiin ajatuksiin, kuten järjen, objektiivisuuden, tieteellisen totuuden, järjestyksen, ennustamisen ja kontrollin korostamiseen. Näistä keskusteluista ensimmäinen on korostanut todellisuuden rakentumisen olevan aina arvolatautunutta ja toinen on keskittynyt rationaalisten argumenttien haurauden osoittamiseen. Kolmas ja ehkä sosiaalisen konstruktionismin kannalta merkittävin keskustelu on haastanut tieteellisen tiedon ainutlaatuisuuden esittämällä myös sen pohjautuvan sosiaaliseen kanssakäymiseen. (Gergen 2009, 13–26.)

Sosiaalista konstruktionismia voidaan pitää useammankin metodisen lähestymistavan viitekehyksenä, vaikkakaan kaikki niistä eivät jaa yhtä tiiviisti sen lähtökohtaoletuksia. Yhteistä sosiaalisen konstruktionismin alle sijoitettavissa oleville metodologisille lähestymistavoille on ensinnäkin se, että ne ovat kiinnostuneita sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta kielenkäytössä ja muussa toiminnassa. Toiseksi näissä lähestymistavoissa analyysi lähtee liikkeelle paikallisesti rakentuvista käytännöistä eli sosiaalisen todellisuuden rakentumista tarkastellaan alhaalta ylöspäin tapahtuvana toimintana. (Jokinen 1999, 38–39.)

Vivien Burrin (2003, 2) mukaan sosiaalisen konstruktionismin kirjoon voidaan ajatella kuuluvan kaikkien niiden näkökulmien, jotka perustuvat joko yhdelle tai useammalle Gergenin (1985) esittämistä keskeisistä oletuksista. Ensinnäkin sosiaalinen konstruktionismi suhtautuu kriittisesti itsestään selvinä pidettyihin tapoihin havainnoida ja ymmärtää maailmaa. Kategoriat, joita ihmiset käyttävät käsittääkseen ympäröivää maailmaa, eivät välttämättä vastaa todellisia jakoja. Toiseksi, ihmisten käyttämät kategoriat ja käsitteet ovat historiallisesti ja kulttuurisesti spesifejä. Aika ja paikka vaikuttavat siihen, miten ihmiset maailmaa ymmärtävät. Tavot ymmärtää nähdään tietyn

kulttuurin ja ajanjakson tuotteina ja riippuvaisina juuri sillä hetkellä vallitsevasta sosiaalisesta ja taloudellisesta järjestyksestä. Kolmantena oletuksena on, että käsitykset maailmasta rakentuvat ihmisten keskinäisessä ja päivittäisessä vuorovaikutuksessa, minkä vuoksi erilainen sosiaalinen toiminta ja erityisesti kieli ovat tämän lähestymistavan kiinnostuksen kohteita. Totuutena pidetyt seikat, jotka vaihtelevat suhteessa historiaan ja kulttuuriin, voidaan nähdä sen hetkisinä hyväksytyinä tapoina ymmärtää maailmaa. Nämä seikat eivät ole seurausta objektiivisesta havainnoinnista vaan ihmisten keskinäisestä vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista prosesseista. Neljänneksi oletetaan, että ihmisten käsitykset maailmasta ovat yhteydessä valtasuhteisiin, sillä käsitykset sisältävät johtopäätöksiä siitä, mikä on sallittua kenellekin. (Gergen 1985, 266–269.) Sosiaalinen konstruktionismi asettaa keskiöön ihmisten jokapäiväisen vuorovaikutuksen, jonka se katsoo tuottavan itsestään selvänä pidetyn tietämyksen ja siihen liittyvät sosiaaliset ilmiöt. Kieli on muutakin kuin vain ihmisten tapa ilmaista itseään: kielenkäyttö on toimintaa, jolla on myös seurauksia. (Burr 2003, 8–9.)

Ian Hacking (2000) kiinnittää kriittisessä mielessä huomiota siihen, että sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta on tarkasteltu hyvin erilaisia asioita, joiden kaikkien on sanottu olevan sosiaalisesti rakentuneita. Esimerkkeinä tutkimuskohteista hän mainitsee muun muassa sukupuolen (Lorber & Farrell 1991), kvarkit eli alkeishiukkaset (Pickering 1984) ja teknologiset järjestelmät (Bijker & Hughes & Pinch 1987). Edellytyksenä sille, että jonkin asian tarkastelu sosiaalisesti rakentuneena on mielekästä, on se, että nykyisessä asiaintilassa asiaa pidetään itsestään selvänä eli se näyttää olevan väistämätön. Hacking tekee eron kahdenlaisten asioiden eli objektien ja ideoiden välille, joista ideoiden suhteen tämä edellytys toteutuu, mutta objektien suhteen ei. Esimerkkeinä objekteista hän esittää tietyn ajankohdan talouden ja alijäämän, joiden olemassaolo ei tietenkään ole väistämätöntä vaan ne ovat seurausta sattumanvaraisista historiallisista tapahtumista. Sen sijaan edellytys toteutuu talouden ja alijäämän ideoiden suhteen, sillä nämä ideat useine sivumerkityksineen vaikuttavat väistämättömiltä. Voitaisiin esimerkiksi esittää, että 1990-luvun alussa alijäämä konstruointiin uhkaksi, joka toimi pakottavana elementtinä monien ihmisten elämässä. (Hacking 2000, 1–14.)

Tässä tutkimuksessa nähdään työn epävarmuuden idea sosiaalisesti konstruoina erotuksena siihen, että esitettäisiin esimerkiksi määräärikaisten työsuhteiden yleisyyden olevan sosiaalinen konstruktio. Erilaisten työsuhteiden esiintymisessä ei ole kyse väistämättömistä asioista vaan ajan kuluessa kehittyneistä ja muodostuneista tilanteista eli objekteista. Hackingin (2000, 12) mukaan objektien voidaan sanoa olevan osa John Searlen (1996) kuvailemaa sosiaalista todellisuutta. Objekteja käsittelevässä keskustelussa on kyse työn epävarmuuden ideasta, joka esitetään väistämättömänä ja

joka voidaan konstruoida moneen eri muotoon. Tutkimuksen tarkoituksena on etsiä näitä eri muotoja. Puhuessaan ideoista Hacking viittaa myös käsityksiin, käsitteisiin, uskomuksiin, asenteisiin ja teorioihin. Ideoiden ei tarvitse olla yksityisiä vaan ne voivat olla yhdessä käsiteltyjä, hyväksytyjä, jaettuja, todettuja, neuvoteltuja, selvennettyjä tai kiisteltyjä. (Hacking 2000, 22.)

4.2.2 Tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi

Sisällönanalyysia voidaan pitää perusanalyysimenetelmänä, jota on mahdollista käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Paitsi, että sisällönanalyysia voidaan luonnehtia yksittäiseksi metodiksi, voi se toimia myös väljänä teoreettisena viitekehyksenä. Näin ollen sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta liittäen se erilaisiin analyysikonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Helvi Kyngäksen ja Liisa Vanhasen (1999) mukaan sisällönanalyysia käytetäänkin monin eri tavoin. Menetelmän laajasta suosiosta huolimatta sitä koskeva tieto on kuitenkin hajanaista. Tiivistäen voidaan todeta sisällönanalyysin olevan menetelmä, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti järjestäen, kuvaillen ja kvantifioiden tutkittavaa ilmiötä. Sen avulla pyritään rakentamaan tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa esittäviä malleja, joiden avulla kyseinen ilmiö voidaan käsitteellistää. Analyysin lopputuloksena eri tutkijat ovat esittäneet syntyvän kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmän, käsitekartan tai mallin tutkittavasta ilmiöstä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3–5.) Tässä tutkimuksessa analyysin lopputuloksena syntyviä kategorioita kutsutaan kehyksiksi.

Menetelmän juuret juontavat lähes kuudenkymmenen vuoden taakse, jolloin yhdysvaltalainen Bernard Berelson (1952) tiettävästi ensimmäisen kerran määritteli tieteellisesti menetelmän nimeltään ”content analysis” (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4). Hänen määritelmänsä mukaan sisällönanalyysi on tutkimustekniikka, jolla voidaan kuvailla objektiivisesti, systemaattisesti ja määrällisesti kommunikaation ilmisältöä eli sitä, mitä selvästi on sanottu (Berelson 1952, 16–18). Menetelmän juurien voidaan kuitenkin nähdä ulottuvan jopa niinkin kauas historiassa kuin siihen aikaan, jolloin ihmiset alkoivat tietoisesti käyttää merkkejä, ääntä ja erityisesti kirjoitusta. Sisällönanalyysi on saanut vaikutteita monilta eri aloilta, ja itse asiassa kaikkien humanististen tieteiden ja yhteiskuntatieteiden voidaankin sanoa olevan tekemisissä merkkien, merkitysten ja viestien käytön sekä vaikutusten kanssa. (Krippendorff 2004, xvii.)

Laadullisen analyysin tarkoituksena on luoda aineiston pohjalta sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Pyrkimyksenä on järjestää aineisto tiiviiseen muotoon siten, että aineiston

sisältämää informaatiota ei katoa. Tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen luomalla hajanaisesta aineistosta mielekästä ja yhtenäistä tietoa. Analyysin kautta aineistoon saadaan selkeyttä, mikä mahdollistaa luotettavien johtopäätösten tekemisen tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston laadullisen käsittelyn perustana on looginen päättely ja tulkinta, jossa aineisto ensin hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja koodataan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Hämäläinen 1987, 33–35.) Sisällönanalyysissa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112).

Kyngäksen ja Vanhasen (1999, 3) mukaan sisällönanalyysi voidaan suorittaa joko aineistosta käsin eli induktiivisesti tai aikaisempaan tietoon perustuvan luokittelurungon avulla eli deduktiivisesti. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2009) puolestaan kirjoittavat aineistolähtöisestä, teoriaohjaavasta ja teorialähtöisestä sisällönanalyysistä. Aineistolähtöisessä analyysissä aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla tutkittavasta ongelmasta ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. Tämä nähdään ongelmallisena jo lähtökohtaisesti, sillä ajatus havaintojen teoriapitoisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät ovat tutkijan valitsemia ja vaikuttavat aina tuloksiin. Teoriaohjaava analyysitapa voi auttaa ratkaisemaan aineistolähtöisen analyysin ongelmia. Aikaisempi tieto vaikuttaa teoriaohjaavassa analyysissä mutta sen merkitys ei ole teoriaa testaava vaan pikemminkin se johdattaa ajattelua uusille urille. Aineistoa analysoidessa edetään ensin aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa analyysin ohjaavaksi ajatukseksi otetaan jokin teoreettinen malli. Päättelyn logiikan voidaan ajatella olevan abduktiivista, jolloin tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja aikaisempi tieto. Teorialähtöinen analyysi viittaa jonkin teorian testaamiseen uudessa kontekstissa, mikä on vierasta mannereurooppalaisille laadullisen tutkimuksen perinteille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–100.)

Ennen analyysiprosessin aloittamista tutkijan tulee päättää keskittyykö hän analyysissään vain selvästi ilmaistuihin seikkoihin (manifest content) vai myös piilossa oleviin viesteihin, jotka vaativat päättelyä ja tulkintaa (latent content). Toiseksi tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi yksi sana, sanayhdistelmä, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Tutkimustehtävä ja aineiston laatu vaikuttavat sekä analyysiyksikön valintaan että siihen, analysoidaanko ilmisältöjä vai piilossa olevia sisältöjä. (Burns & Grove 2005, 554–555; Robson 1994, 276; Polit & Hungler 1999, 574.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan kuvata prosessina, joka sisältää kolme vaihetta: 1) aineiston pelkistäminen, 2) aineiston ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden

luominen. Ensimmäisessä vaiheessa aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Tämä tehdään kysymällä aineistolta esimerkiksi tutkimustehtävän mukaista kysymystä, johon löytyneet vastaukset kirjataan sivun marginaaliin. Vastaukset muodostavat siis pelkistetyt ilmaukset, jotka kootaan listoiksi. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5; Polit & Hungler 1999, 573–590.) Toisessa vaiheessa tutkija etsii pelkistetyistä ilmaisuista erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan luokkaan ja näin syntyvät alaluokat. Jo ryhmittelyvaiheeseen liittyy aineiston abstrahointia eli käsitteellistämistä. Kolmannessa vaiheessa muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta, eli samansisältöiset alaluokat yhdistetään edelleen yläluokiksi. Abstrahointia jatketaan yhdistämällä luokkia niin kauan kuin se on mielekästä ja mahdollista ottaen huomioon luokkien sisältö. (Hämäläinen 1987, 35–36; Kyngäs & Vanhanen 1999, 7.) Myös teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee ensin aineiston ehdoilla. Kolmannessa vaiheessa eli abstrahoinnissa erona on kuitenkin se, miten empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä käsitteet luodaan aineistosta, kun taas teoriaohjaavassa ne tuodaan esiin valmiina, aiempaan tietoon pohjautuen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117.) Tässä tutkimuksessa käytettyä sisällönanalyysia voidaan luonnehtia teoriaohjaavaksi.

4.2.3 Keskustelun sisältöä kuvaavat kehykset

Tutkimuksen sisällönanalyysiin yhdistetään piirteitä kehystämisen (framing) tavasta. Kehysanalyysia on sovellettu esimerkiksi journalismin ja yhteiskunnallisten ongelmien ja liikkeiden tutkimisessa, vaikka kehysanalyysin kehittäjänä tunnettu Erving Goffman (1974) keskittyikin arkielämän vuorovaikutustilanteiden tutkimiseen. Tosin kehysanalyysia soveltavat tutkimukset saattavat olla vain löyhästi yhteydessä Goffmanin kehysanalyysiin ja sen taustalla olevaan fenomenologiseen ja etnometodologiseen tutkimusperinteeseen. (Väliaverron 1996, 108.) Myös tässä tutkimuksessa Goffmanin kehysanalyysin rooli on ensisijaisesti valottaa menetelmän historiaa.

Erkki Karvosen (2000, 79) mukaan jo Goffmanin (1974) teoksen nimi kertoo olennaisen: kehysanalyysissa on ”kyse kokemuksen virran järjestämisestä ja jäsentämisestä mielekkäästi”. Goffmanin lähtökohtana on, että aina kun ihmiset saapuvat johonkin tilanteeseen, he joutuvat pohtimaan kysymystä, mitä tässä tilanteessa oikein on meneillään. Goffman korostaa tarkastelevansa nimenomaan yksittäisten toimijoiden kokemusten eikä yhteiskunnan järjestystä. Hän ei keskity sosiaalisen elämän rakenteisiin vaan yksilöiden kokemuksen rakenteeseen heidän sosiaalisessa elämässään. (Goffman 1974, 8–13.) Vaikka kehysanalyysin kehittäjä korostaakin yksilöiden kokemuksia, samoin kuin Anssi Peräkylän (1990) tutkimuksessa sairaalohenkilökunnan

suhteesta kuolevaan potilaaseen, myös tässä tutkimuksessa keskitytään kokemusten sijaan toiminnan eli puheen erittelyyn. Anna-Maija Puroilan (2002) mukaan puheen analyysissä voidaan nojata Goffmanin ajatukseen siitä, että kulloinkin soveltavamme kehukset tuottavat tavan (kielellisesti) kuvata sitä ilmiötä, johon kehystä sovelletaan. Yksittäinen kehys on yhteydessä tietynlaiseen kielelliseen maailmaan ja tietynlaisten kielellisten ilmaisujen käyttöön. Analyysi kohdistuu kehyksiin, jotka ovat erilaisia tapoja eli kielellisiä kokonaisuuksia kuvata tutkimuskohdetta. (Puroila 2002, 151–152.)

Arkielämässä tapahtumat ovat useimmiten niin tavanomaisia, että ihmiset tunnistavat sosiaaliset tilanteet välittömästi ja pitävät niitä itsestään selvinä. Välillä eteen tulee kuitenkin epäselviä tilanteita, jolloin joudutaan miettimään, mikä tilannemääritelmä valitaan eli mitä tulkintakehikkoa tilanteessa sovelletaan. Julkinen yhteiskunnallinen keskustelu on periaatteessa muodoltaan samanlaista, eli monimutkaisuusien ja muutosten keskellä ihmiset etsivät oikeaa tilannemääritelmää. Eri intressiryhmät esittävät erilaisia määritelmiä pyrkien tekemään omasta määritelmästänsä hallitsevan ja voittamaan näin muut puolelleen. (Karvonen 2000, 79–80.) Robert Entmanin (1993) mukaan kehystäminen sisältää pohjimmiltaan valinnan ja keskeisyyden. Kehystämällä havaitusta todellisuudesta valitaan joitakin puolia, joista tehdään muita keskeisempiä viestivässä tekstissä. (Entman 1993, 52.) Karvonen (2000, 82) jatkaa kehysten sisältävän ennakkokäsityksen todellisuuden rakentumisen tavasta, mikä ohjaa edelleen korostamaan toisia ja häivyttämään toisia todellisuuden puolia. Entman (1991) tiivistää kehystäminen ytimen olevan mitoittaminen. Kehystämällä kuvatun todellisuuden elementtejä joko suurennetaan tai pienennetään tekemällä ne joko enemmän tai vähemmän keskeisiksi. (Entman 1991, 9.)

Karvonen on kääntänyt Entmanin (1993, 52) esittämät neljä kehystäminen tehtävää seuraavasti: 1) kehukset määrittelevät ongelmia (define problems), 2) diagnostisoivat syitä (diagnose causes), 3) tekevät moraalisia arvostelmia (make moral judgements) ja 4) ehdottavat parannuskeinoja (suggest remedies). Ensinnäkin kehukset määrittelevät ongelmia osoittaen mitä seuraamukset aiheuttanut toimija on tekemässä ja mitä kustannuksia ja hyötyjä tästä on. Toiseksi kehukset diagnostisoivat syitä tunnistamalla ne voimat, jotka ongelman luovat. Kolmanneksi kehukset tekevät moraalisia arvostelmia tarkastelemalla kausaalisia toimijoita ja niiden aikaansaannoksia. Neljänneksi kehukset ehdottavat parannuskeinoja, oikeuttavat toimia ja ennustavat niiden todennäköisiä vaikutuksia. (Karvonen 2000, 82.) Yksittäinen lause tekstissä voi sisältää useamman kuin yhden kehystäminen tehtävän, toisaalta taas monet lauseet eivät sisällä niistä yhtäkään. Jokainen kehys ei myöskään välttämättä sisällä kaikkia neljää tehtävää. (Entman 1993, 52.)

Entman (1991) on käyttänyt kehystämisen menetelmää vertaillen kahden 1980-luvulla tapahtuneen lento-onnettomuuden uutisointia Yhdysvaltalaisissa lehdissä ja tv-uutisissa. Toisessa onnettomuudessa Neuvostoliiton armeija ampui vahingossa alas korealaisen matkustajakoneen ja toisessa Yhdysvaltojen armeija aiheutti iranilaisen matkustajakoneen turman. Molemmissa onnettomuuksissa kuoli lähemmäs kolme sataa matkustajaa ja miehistö. Vaikka onnettomuudet olivat samantapaisia, yhdysvaltalainen media uutisoi niistä hyvin eri sävyyn. Entman on kuvaillut näitä kahta eri kehystä ja pohtinut niiden suhdetta journalistien, yleisön sekä poliittisen eliitin ajatteluun. Hän on pyrkinyt määrittämään, mistä sanoista ja kuvista kehykset muodostuvat ja mistä ei. Ero kehykset muodostavien ja niiden ulkopuolelle jäävien sanojen ja kuvien välille on syntynyt sen perusteella, mikä uutisissa on poliittisesti merkittävää ottaen huomioon onnettomuuksien aikaiset poliittiset agendat ja kiistat. Kehyksen komponentit eli käytetyt sanat ja kuvat ovat tyypillisesti samansuuntaisia kuin jokin vallitseva diskurssi. Tulosten mukaan Neuvostoliiton armeijan aiheuttama onnettomuus sijoitettiin moraaliseen diskurssiin, kun taas Yhdysvaltojen armeijan aiheuttama turma rajattiin tekniseksi kysymykseksi. Tarkasteltaessa onnettomuuksille annettua uutistilaa tuloksena oli, että Neuvostoliiton aiheuttama onnettomuus sai huomattavasti enemmän huomiota kuin USA:n itsensä aiheuttama onnettomuus. (Entman 1991, 6–20.)

Yhteenvedona tutkimuksen metodologisista valinnoista voidaan todeta, että sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti todellisuuden nähdään rakentuvan kielenkäytössä ja muussa toiminnassa. Analyysimenetelmänä käytetään teoriaohjaavaa sisällönanalyysia etsien työelämän muutoksesta käydystä verkkokeskustelusta niitä eri ulottuvuuksia, joissa ihmiset puhuvat työn epävarmuudesta. Ulottuvuuksia nimitetään kehyksiksi eli tulkintakehikoiksi. Vaikka ei tutkitakaan journalismia, kuten Entman (1991; 1993) ja Karvonen (2000), soveltuu heidän määrittelmänsä kehystämisen tapa tutkimukseen hyvin: kehykset ovat tulkintakehikoita, jotka ohjaavat ihmisiä korostamaan toisia ja häivyttämään toisia puolia havaitussa todellisuudessa. Kehystämisen hyödyntäminen sisällönanalyysin lisänä on perusteltua, sillä aineiston keskustelu suuntautuu ongelmien määrittelyyn ja ratkaisujen etsimiseen. Kuten jo keskustelun otsikko ”Työurat pirstaloituvat - mitä pitäisi tehdä” paljastaa, keskustelijoita on pyydetty esittämään keinoja työn epävarmuuden lisääntymisen estämiseksi. Aineiston erityispiirteet mahdollistavat keinojen erittelyn, mutta samalla ongelmalähtöinen kysymyksenasettelu tukee kielteisiä tulkintoja työn epävarmuudesta.

Yksittäisessä viestissä saattaa esiintyä useampia eri kehyksiä, sillä kehykset eivät ole välttämättä toisiaan poissulkevia. Kuten Peräkylä (1990, 158) on todennut, kehyksen vaihtamista ja kehysten päällekkäisyyksiä puheessa edesauttaa se, että puheen ja sen ympäristön välinen yhteys on löyhä.

Keskustelun osallistujat saattavat vaihtaa näkökulmaa joko tiedostamattaan tai tietoisesti. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin etsitty viesteistä ensisijaisesti käytettyjä kehyksiä samaan tapaan kuin Esa Väliaverron ja Iina Hellsten (2000) ovat tehneet tarkastellessaan biodiversiteettiä koskevia lehtijuttuja. Yksittäinen viesti on luokiteltu viestin ensisijaisen kehyksen perusteella tietyn kehyksen alle kuuluvaksi.

Tutkimuksessa tarkastellaan vain aineiston ilmisältöä eikä piilossa olevia viestejä. Analyysiyksikkönä on käytetty ilmaisua, joka lyhimmillään saattaa koostua yhdestä sanasta ja pisimmillään useasta virkkeestä. Osassa viestejä on käytetty selkeitä lauseita ja virkkeitä, osassa taas välimerkkien käyttö on suurpiirteistä tai ne puuttuvat kokonaan. Viestien otsikot ja keskustelijoiden nimimerkit puolestaan saattavat koostua vain yhdestä sanasta. Näin ollen keskustelun monimuotoisuus on säilynyt parhaiten siten, että ilmaisuksi on tulkittu milloin sanan ja milloin useamman virkkeen kokonaisuus.

Ensin aineistoa on luettu läpi useampaan kertaan ja annettu ajatusten kulkea vapaasti. Sitten on sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti lähdetty pelkistämään aineistoa etsien ilmaisuja, jotka kuvaavat työn epävarmuutta. Kuten Entman (1991) on muodostanut kehykset sellaisista sanoista ja kuvista, jotka ovat poliittisesti merkittäviä, tässä tutkimuksessa kehyksiä määrittämään on valittu sellaisia ilmaisuja, jotka ovat merkittäviä työn epävarmuuden ja yksilön kannalta. Keskustelun 233 viestistä 91 sisälsi tutkimuskysymyksen kannalta merkittäviä ilmaisuja. Tämän jälkeen ilmaisuista on etsitty erilaisuuksia ja samanlaisuuksia ja ilmaisut ryhmitelty. Lopulta ryhmistä on muodostettu neljä kehystä. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin tapaan kehykset on liitetty kirjallisuudesta tuttuihin käsitteisiin. Kehyistäminen tapahtuu edistämällä tiettyä ongelmanmäärittelyä, kausaalista tulkintaa, moraalista arviointia ja toimintasuositusta (Entman 1993, 52), joten analyysissä kiinnitetään huomiota siihen, miten muodostetut kehykset suhteutuvat kehystämisen tehtäviin. Jotta on saatu selville, onko joku kehyksistä ollut hallitseva, kehysten esiintyvyyttä on tarkasteltu myös määrällisesti.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. Validiteetilla viitataan siihen, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Validiteetti on sellaisten tutkimustulosten ominaisuus, jotka saavat meidät hyväksymään ne kertomuksina todellisen maailman ilmiöistä eli arvioinnin kohteena on

tutkimuksen totuudenmukaisuus (Krippendorff 2004, 313; Silverman 2000, 175). Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta eli tutkimus ei voi olla vain seurausta hetkellisistä ja paikallisista tapahtumista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136; Burr 2003, 158). Reliabiliteetti viittaa joko siihen, kuinka yhdenmukaisesti eri tutkijat luokittelisivat tapaukset tai siihen, kuinka johdonmukaisesti sama tutkija luokittelisi tapaukset eri tilanteissa (Silverman 2000, 188). Toisin kuin validiteetti, reliabiliteetti ei liity lainkaan tutkimusprosessin ulkopuoliseen maailmaan. Sisällönanalyysissa reliabiliteetin voidaan sanoa olevan tarpeellinen mutta ei kuitenkaan riittävä edellytys validiteetille. Puutteellinen reliabiliteetti rajoittaa validiteettia, eli aineiston epäluotettava käsittely tuskin mahdollistaa perusteltujen johtopäätösten tekoa. Reliabiliteetti ei kuitenkaan takaa validiteettia, sillä myös luotettava tutkimusprosessi voi olla keinotekoinen ja johtaa muualle kuin perusteltuihin tuloksiin. (Krippendorff 2004, 212–213.)

Validiteettiin ja reliabiliteettiin pohjautuvaa luotettavuuden mittaamista on laadullisen tutkimuksen piirissä kritisoitu etupäässä siksi, että nämä käsitteet ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen alueella ja niiden koetaan vastaavan lähinnä vain kyseisen tutkimuksen tarpeisiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Yvonna Lincoln ja Egon Cuba (1985) ovat arvelleet luotettavuuskäsitteiden perustuvan oletukseen yhdestä konkreettisesta todellisuudesta, jota tutkimuksessa tavoitellaan. Burr (2003) muistuttaa, että sosiaalisen konstruktionismin perinteessä ei edes pyritä siihen, että tunnistettaisiin ja väitettäisiin joitakin seikkoja tosiksi. Lähestymistavan mukaan ei ole olemassa mitään lopullista kuvausta maailmasta, vaan kaikki tieto on väliaikaista ja kaikki selitykset ovat historiallisesti ja kulttuurisesti spesifejä. Perinteisesti ymmärrettynä reliabiliteetti ja validiteetti ovatkin sopimattomia termejä sosiaalisen konstruktionismin alle kuuluvan tutkimuksen laadun arvosteluun. Sosiaalisen konstruktionismin saralla on syntynyt monia yleisempiä ja erityisempiä kriteereitä ja käytäntöjä analyysien oikeaksi osoittamiseksi. Mitään näistä keinoista ei käytetä kuitenkaan universaalisti, vaikka useimmat tutkijat tunnustavatkin tarpeen perustella analyysinsa oikeaksi jollain tavalla. (Burr 2003, 158.) Myös yleensä laadullisen tutkimuksen piirissä on ehdotettu perinteisten luotettavuuskäsitteiden hylkäämistä tai korvaamista (esim. Miles & Huberman 1994) ja lisäksi luotettavuutta kuvaavista käsitteistä löytyy monenlaisia tulkintoja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 137).

Laadullisessa tutkimuksessa on syytä erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Puolueettomuus viittaa siihen, vaikuttaako esimerkiksi tutkijan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittinen asenne, kansalaisuus tai virka-asema siihen, miten hän kuuntelee ja havainnoi tutkimuksen tiedonantajia. Periaatteessa laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että tutkijan henkilökohtaiset lähtökohdat vaikuttavat tutkimusprosessissa, sillä tutkija on tutkimusasetelman

luoja ja tulkitsija. Tästä huolimatta tutkimusten luotettavuuspohdinnoissa tulisi ottaa huomioon myös puolueettomuusnäkökulma. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Burrin (2003) mukaan sosiaalisessa konstruktionismissa tutkijan objektiivisuus nähdään mahdottomana, sillä jokainen ihminen väistämättä tarkastelee maailmaa tietystä näkökulmasta, jolloin valitut kysymykset, teorit ja hypoteesit väistämättä pohjautuvat tähän näkökulmaan liittyviin oletuksiin. Tutkijan rooliin liittyy myös tutkijan ja tutkittavan tasavertaisuus eli tutkijan päätelmiä ei voida pitää millään tavalla pätevämminä tai totuudenmukaisempina kuin tutkittavien itsensä näkemyksiä. Sosiaalisen konstruktionismin piirissä käytetään usein termiä refleksiivisyys, jolla saatetaan viitata esimerkiksi siihen, että tutkija myöntää omat henkilökohtaiset ja poliittiset arvonsa ja näkökulmansa. Myös se tulee tunnustaa, että tutkittavien lähtökohdat luovat tietyn kontekstin heidän päätelmilleen. (Burr 2003, 152–158.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista voidaan esittää joitain käytännön ohjeita. Ensinnäkin tulee kiinnittää huomiota tutkimuksen koherenssiin eli sisäiseen johdonmukaisuuteen. Tärkeää on myös täsmentää, mitä tutkitaan ja miksi sekä minkälaisella aineistolla ja menetelmällä analyysi on toteutettu. Lisäksi on olennaista tuoda esille omat sitoumukset tutkijana eli miksi tämän tutkimuksen teko on nähty tarpeelliseksi ja mitkä ovat olleet tutkijan oletukset ennen työhön ryhtymistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.) David Silvermann (2000) toteaaakin, että jotta tehdyllä tutkimuksella olisi jotain merkitystä, tulee tutkijan esittää yleisölle käyttämänsä menettelytavat ja näin varmistaa, että menetelmät olivat luotettavia ja johtopäätökset perusteltuja. Tutkimuksen väitteitä ei voida pitää totuudenmukaisina, jos on esitetty vain muutama esimerkkitapaus. Validiteetti ei toteudu myöskään silloin, kun kriteereitä tai perusteluja joidenkin tapausten mukaan ottamiselle ja toisten poisjättämiselle ei ole kerrottu. Validiteetti edellyttää lisäksi sitä, että tutkimuksen aineisto on saatavilla alkuperäisessä muodossaan. Reliabiliteetin arvioimiseksi tutkijan tulee dokumentoida menettelytapansa ja esittää, että kategorioita on käytetty yhdenmukaisesti. (Silvermann 2000, 175–188.) Tässä tutkimuksessa luotettavuuteen on pyritty kertomalla menettelytavoista mahdollisimman tarkkaan ja käyttämällä runsaasti aineistoesimerkkejä.

5. Analyysi

Analyysin tuloksena työelämän muutosta käsittelevästä verkkokeskustelusta on muodostettu neljä kehystä: 1) lohduttoman epävarmuuden kehys, 2) solidaarisen ratkaisun kehys, 3) itsensä kehittämisen kehys ja 4) yksilöllisen pärjäämisen kehys. Analyysissa on etsitty vastauksia kysymykseen: *millaiseksi työn epävarmuuden merkitys tulkitaan yksilön kannalta?* Lisäksi on kiinnitetty huomiota siihen, *minkälainen kuva kehyksissä maalataan yksilön asemasta nykypäivän työelämässä.* Kehysten esiintymistä keskustelussa on tarkasteltu myös määrällisesti sen selvittämiseksi, miten eri kehysten esiintyminen suhteutuu toisiinsa. Taulukosta 1 on nähtävissä, kuinka monessa viestissä kukin kehyksistä esiintyy. Yhteensä sellaisia ilmaisuja, jotka ovat merkittäviä työn epävarmuuden ja yksilön kannalta, löytyi 91 viestistä. Seuraavaksi esitellään kehykset niiden yleisyysjärjestyksessä.

Taulukko 1. Kehysten esiintyminen keskustelussa

Kehys	Viestien määrä
Lohduttoman epävarmuuden kehys	38
Solidaarisen ratkaisun kehys	26
Itsensä kehittämisen kehys	17
Yksilöllisen pärjäämisen kehys	10
Yhteensä	91

5.1 Lohduttoman epävarmuuden kehys

Tämä ensimmäisenä esiteltävä kehys on yleisin neljästä kehyksestä. Työelämän muutoksesta käytyä verkkokeskustelua hallitsee kehys, jossa työn epävarmuuden merkitys tulkitaan yksilön kannalta erittäin suureksi ja haitalliseksi. Tämä kehys esiintyy myös Otakantaa.fi -foorumilla keskustelua johdattamaan esitetyissä kysymyksissä.

1. Onko meidän hyväksyttävä yhä useampien työurien pirstaloituminen?
2. Mitä valtiovallan tulisi tehdä, jotta epävarmuuden ja ennustamattomuuden lisääntyminen saataisiin estettyä työllä, työyhteisöissä ja työmarkkinoilla?
3. Miten turvata työntekijöiden toimeentulo varsinkin niissä tilanteissa, joissa epätyypillistä työtä tehdään vastoin omaa tahtoa? **Keskustelun avaus**

Jo verkkokeskustelun avauksessa viitataan siihen, että työelämän muutoksen hyväksyminen on kyseenalaista. Kysymyksissä korostetaan työelämän muutoksen yhteyttä epävarmuuden ja ennakoimattomuuden lisääntymiseen ja sitä, että osa ihmisistä tekee epätyypillisiä töitä pakon edessä eikä omasta tahdostaan. Tutkimustulosten mukaan suomalaiset palkansaajat ovatkin määräaikaissa työsuhteissa useimmiten siksi, että he eivät ole löytäneet pysyvää työtä (Kauhanen 2007, 107). Keskustelun avauksessa annetaan ymmärtää, että epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet viime aikoina ja lisääntyvät edelleen. Tilastojen valossa ei kuitenkaan näytä siltä, että määräaikaisten työntekijöiden tai vuokratyöntekijöiden osuudet palkansaajista olisivat kasvaneet viime vuosina (Lehto & Sutela 2008; Tilastokeskus 2010b). Keskustelun avauksessa ja lohduttoman epävarmuuden kehyksessä on siis havaittavissa se, että ihmisten tulkinnat työn epävarmuuden yleisyydestä eivät välttämättä ole yhteneväisiä työn rakenteellisten muutosten kanssa (Julkunen 2008, 116–117; Saloniemi & Virtanen 2008, 88).

Lohduttoman epävarmuuden kehyksen puhe on omakohtaista ja paikoin hyvinkin riipaisevaa. Työn epävarmuudesta puhutaan ennen kaikkea sen yksiulotteisessa merkityksessä, jolloin työn epävarmuudella tarkoitetaan pelkoa työn päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Yksiulotteisen eli subjektiivisen työn epävarmuuden määritelmän rinnalla kehyksessä esiintyy myös objektiivinen työn epävarmuuden määritelmä, jolloin ihmiset pohtivat nimenomaan määräaikaisen työsopimuksen aiheuttamia ongelmia. (Mauno & Kinnunen 2005, 168–170.) Työn epävarmuuden haitallisuutta perustellaan monin eri tavoin. Lyhyet työsuhteet ja alati nurkan takana vaaniva työttömyys heijastuvat yksilöiden elämään esimerkiksi taloudellisena epävakautena, kuten seuraavat lainaukset osoittavat.

Lainoja pankeista esim. asuntoon tai autoon on vaikea saada, kun olet pätkätyöläinen. Aina kysytään työn alkamisaikaa, tuloja jne. vaikea tuloja kertoa, jos teet esim. 3kk- 1v. pätkiä tai välillä jopa lyhyempiä. Ja siinä välillä vielä olet työttömänä. **Viesti 103**

Pätkätyöläinen ei voi hankkia omaa asuntoa eikä muitakaan suurempia hankintoja. **Viesti 22**

Haappa siinä sitten esim. asuntolainaa, kun ei ole pysyvää työsuhdetta, yksin huoltajana. **Viesti 67**

Kuka mahtaa laskea sen vaikutukset talouteen, mikä aiheutuu vuokratyön pirstaloittamasta elämästä. Tarkoitan sitä, että ainakaan itse en uskalla ryhtyä esim. asunnon hankintaan jos en tiedä että tekemällä hommani voin maksaa sen pois. **Viesti 39**

Työsopimuksen määräaikaaisuuden kerrotaan olevan syy siihen, että pankit jättävät asuntolainan myöntämättä. Pankkien asettamien reunaehtojen rinnalla kyse on myös siitä, ettei suuria investointeja uskalleta tehdä. Epävarmuus työstä ja toimeentulosta vaikuttaa myös yleensä

tulevaisuuden suunnitteluun. Kehyksessä esitetyssä puheessa viitataan useassa kohtaa siihen, miten perheen perustaminen voi jäädä haaveeksi vakituisten töiden puutteen vuoksi. Turvattomuuden kokemusten esiintulo ei ole yllättävää, sillä esimerkiksi vuoden 2008 työolotutkimuksessa useampi kuin joka toinen määräaikaaisesti työskentelevistä palkansaajista kaipasi vakituiseen työsuhteeseen liitettyä turvallisuuden tunnetta, kärsi taloudellisesta epävarmuudesta ja koki tulevaisuuden suunnittelun hankalaksi (Lehto & Sutela 2008, 35–39).

Elämän rakentaminen, asunto yms. lainoineen pätkätyön varassa, kuulostaa varmalta? **Viesti 60**

Kuinka käy sitoutumisen ja kodin ja perheen perustamisen, asunnon hankinnan jne.? Ei kukaan ihminen pysty selviytymään elämästään epävarmuuden olosuhteissa. **Viesti 95**

Itse en isäksi ryhdy, vaikka parisuhteessa elänkin. Millä elättäisin perheeni? Pätkätyö / kalliit elinkustannukset ja pieni palkka eivät houkuttele perheen perustamiseen. **Viesti 18**

Ja kiitos Suomen valtio, olet pilannut mahdollisuuteni perheen perustamiseen ja lapsien saamiseen. Ei voi kuin yhtyä samaan kuoroon muiden täällä kirjoittavien yltiöpäisesti koulutettujen naisten kanssa. **Viesti 176**

Epätyyppillisissä työsuhteissa elävän elämä on yhtä pätkää joka suhteessa. **Viesti 195**

Me ihmiset haluamme vakituista ja kilpailukykyistä palkkaa vastaavaa työtä. Haluamme maksukykyä, haluamme turvata lastemme tulevaisuuden ja nauttia itse kerätyistä eläkkeistä. --- Haluamme rakentaa tulevaisuutta ja toteuttaa unelmiamme, ettei mene elämä pelkäksi pakertamiseksi. **Viesti 141**

Tässä tulevat esille koetun työn epävarmuuden perhetason hyvinvointivaikutukset. Erittäin mielenkiintoinen kysymys onkin se, minkälainen yhteys työn epävarmuudella ja lasten hankinnalla on. (Mauno & Kinnunen 2005, 188.) Vuoden 2008 perhebarometrissa joka neljäs lapsettomista 25–34 -vuotiaista piti työn tai taloudellisen tilanteen epävarmuutta tärkeänä syynä lykätä perheen perustamista. Tämä korostui erityisesti määräaikaaisesti työskentelevillä naisilla, joista jopa 40 prosenttia oli tätä mieltä. Lapsettomien vastaajien näkemyksistä huolimatta työsuhteen määräaikaaisuus tai työttömyyskokemukset eivät kuitenkaan näyttäneet juuri vaikuttavan lasten hankintaan. (Miettinen & Rotkirch 2008, 90–120.) Verkkokeskustelussa työn epävarmuuden tulkitaan selvästi vaikuttavan perhetason hyvinvointiin. Joku keskustelijoista viittaa myös siihen, että perhehaaveista luopuminen työn epävarmuuden vuoksi on ennen kaikkea korkeasti koulutettujen naisten ongelma.

Kehyksessä piirretään hyvinkin vahva kuva määräaikaaisissa työsuhteissa työskentelevien ihmisten ahdingosta. Keskustelu viestii epätoivosta, jota ilmaistaan rikkaalla, kielikuvia sisältävällä puheella. Mahdollisuus anonyymiin keskusteluun on kenties houkutelut keskustelijoita avautumaan ja

kertomaan kipeistäkin asioista. Keskustelu on myös tarjonnut ainakin teoriassa tilaisuuden tulla kuulluksi ja saada huomiota omille ongelmille. Seuraavat lainaukset ilmaisevat epävarmuuden työstä vaikuttavan paitsi ihmisten taloudellisiin ratkaisuihin ja tulevaisuuden suunniteluun, myös henkiseen hyvinvointiin.

Toivoisin että Suomen hallitus ymmärtää kuinka suuri ja raskas on se paino mikä on yksinäisen ihmisen harteilla kun hän taistelee lappujen ja lippujen kanssa puolen vuoden välein kun työsuhde loppuu ja jatko on taas auki. Ihminen joutuu aloittamaan nollasta aina uudessa työsuhteessa. Uudet työtehtävät, uudet työkaverit, uusi työympäristö jne... on **TODELLA** raskasta aloittaa kaikki koko ajan uudelleen!!! --- Olen 35-vuotias ja ollut 32 eri työpaikassa... laskekaa siitä!!! **Viesti 63**

Seurauksena työperäisiä sairauksia, masennusta, ahdistuneisuutta, henkilökohtaisia konkursseja ja perheen sisäisiä moninaisia ongelmia, jopa lisääntyneitä itsemurhia. **Viesti 64**

Lopputuloksena 1-5 kk työpätkiä parille eri työnantajalle ja välissä työttömyysjaksoja ja ahdistusta siitä mitä tässä elämällä pitäisi ylipäätään tehdä ja millaista työtä hakea. **Viesti 93**

Koen olevani onnekas, koska olen jaksanut jatkaa tekemistä, vaikka usein epävarmuus tulevista töistä onkin ollut lähes lamaanuttavaa... **Viesti 149**

Tulkaapa miun asemaan niin tiedätte miltä tämä tuntuu. **Viesti 192**

Työn epävarmuuden kuvaillaan aiheuttavan tunnetta arvostuksen puutteesta. Tunne ei rajoitu vain työhön, vaan myös laajemmin yhteiskunnassa kuvaillaan koettavan toisarvoisuuden ja ulkopuolisuuden tunteita.

Pätkätyöläisellä on jatkuvana sellainen tunne, että mitä tulisi vielä enemmän tehdä, että ansaitsisi paremman kohtelun - mikään ei tunnut riittävän. Olet jatkuvalla koeajalla. **Viesti 17**

Pätkätyöläinen on yhteiskunnan ulkopuolinen hylkiö. --- Pätkätyöläistä hyljeksitään kuin spitaalitautista kaikissa instansseissa, pankissa, viranomaisissa ja muualla. Pätkätyöläinen on epäonnistunut yksilö, joka ei ole onnistunut saamaan elinikäistä virkaa. **Viesti 22**

Elämän sisältö on käännettävä positiiviseksi ettei masennu turhana ihmisenä olemiseen. **Viesti 30**

Tulee vain ajatuksia mieleen: en kuulu tähän yhteiskuntaan, en ole tehokas / särkymätön tuotantoväline. **Viesti 106**

Tässä kehyksessä puhe työstä muuttuvan työelämän kontekstissa on tietyllä tapaa lohdutonta. Ilmaisut epätoivotun tilanteen, niin työuralla kuin elämässä yleensäkin, jatkumisesta vuodesta toiseen antavat ymmärtää, ettei ulospääsyä ole.

Tulevaisuus on musta. Ei oikeen tiedä mitä seuraavaksi tapahtuu. --- Ps: seuraava askel on asunnottomuus, pääkaupunkiseudulla toistamiseen. Olen valmis siihen koska ihmiselle työ on todella tärkeää. **Viesti 8**

15 vuotta vuokrafirmassa ja nyt lasken yhteen tuolta ajalta työaika. Sitä on 4,8 vuotta. Velkahelvetti niskassa, ikää nyt 40 vuotta. --- Niin, ensimmäistä kertaa mietin masennuslääkkeiden hakemista ja psykiatrista apua. En vaan jaksa enää. Työtodistuksia kansio tolkulla, joilla ei vakuuta ketään kun työsuhteiden kestot ovat 3-8 päivää. Vuokrafirma lähettää paitaa ja mustekynää "hyvälle ja mahtavan mukavalle työntekijälleen" extrabonukseksi. Niillähän ne velat kuitataan? **Viesti 105**

olen yksin elävä nainen. ammatteja on taskussa 4 kappaletta, töitä vaan ei ole, tai sitten juuri niitä pirstaleita pätkätöitä loputtomiin. en näe järkeä enää lähteä opiskelemaan taas uutta ammattia, NIIN, mitä minun pitäisi tehdä? kohta vaarana että on mielummin työtönkin. pieni onneton palkka palkkana raadannasta. aina tekee muiden paska duunit. sitten u-l-o-s. **Viesti 112**

Tulevaisuutta ei ole. Asuntolaina painaa päälle ja velkavankeus pahenee. Viides viikko menossa ilman rahaa ruokaan, lainoihin, vastikkeeseen... Pätkätöillä elämää ei takaisin raiteilleen saa. **Viesti 116**

Perehdytin tänään 45 vuotiaan entisen suuren firman suurpäällikön pätkäduuniin. Ei täällä kannata elää. **Viesti 204**

Tutkimuksissa on harvoin pystytty tarkastelemaan sitä, ovatko sellaiset persoonallisuustekijät, kuten esimerkiksi pessimistinen elämänasenne tai huono itsearvostus, syynä vai seurauksena subjektiiviselle eli koetulle työn epävarmuudelle (Mauno & Kinnunen 2005, 178). Edellä olevissa lainauksissa työn epävarmuuden tulkitaan nimenomaan aiheuttavan ahdistuneisuuden, arvottomuuden ja toivottomuuden tuntemuksia. Kyse on siis koetun työn epävarmuuden yksilötason hyvinvointivaikutuksista. Työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille voidaan selittää esimerkiksi stressiteorioilla (Lazarus & Folkman 1984). Keskustelijoiden tekemät tulkinnat ovat samansuuntaisia, sillä he näkevät työn epävarmuuden olevan merkittävä psykososiaalinen stressitekijä ja erityisesti silloin, kun epävarmuus on kestänyt pitkään.

Kehyksen puheelle on ominaista se, että keskustelijat tuntuvat ikään kuin arvottavan itsensä työnsä tai sen puutteen kautta. Rifkinin (1997, 172–201) tapaan keskustelijat kuvailevat työn menetyksen voivan johtaa jopa häpeän tunteeseen ja itsetuhoiseen käyttäytymiseen. Tässä kehyksessä palkkatyöllä on keskeinen rooli ihmisten toimeentulon ja identiteetin määrittäjänä, mistä Gorz (1999, 54 Levitaksen 2001, 459–460 muk.) vaatii meitä pyristelemään irti. Kehyksessä puhuvien ihmisten arki, asema ja arvo näyttävät selvästikin jäsentyvät työn kautta (Melin 2007, 17). Kehyksessä työn epävarmuus näyttäisi olevan yhteydessä työkeskeiseen arvomaailmaan. Tutkimusten mukaan niin yhteiskunta- kuin yksilötason työkeskeisyys saattaa lisätä työn epävarmuuden tuntemuksia (Mauno & Kinnunen 2005, 173–174; Mauno & Kinnunen 2002, 308).

Kehyksen keskiössä on inhimillinen kärsimys. Syyllisiä haetaan Suomen valtiosta ja päättäjistä. Tyypillistä on myös työntekijän ja työnantajan vastakkainasettelu, jossa keskustelijat puhuvat sorretun työntekijän suulla. Kehyksen puheella voidaan nähdä yhteyksiä palkansaajamentaliteettiin, jonka mukaisessa ajattelussa yhteiskunnan on nähty olevan vastuussa töiden järjestämisestä (Cornuelle 1991 Kasvion 1994 muk.). Ehkä kyse on myös siitä, että työn epävarmuus loukkaa paternalistista psykologista sopimusta, jonka perusteella työnantajan on odotettu tarjoavan ahkeran työnteon vastineeksi turvallisuutta, luottamusta ja työsuhteen varmuutta (Alasoini 2007, 108–115). Kehys maalaa kuvan yksilön asemasta muuttuvassa työelämässä heikkona ja avuttomana: ihmiset ovat uhreja. Osalta heistä löytyy kuitenkin vielä ripaus taistelutahtoa ja he jaksavat huutaa apua ja vaatia oikeutta, kuten seuraavat lainaukset osoittavat.

Pätkätyöt ja vuokratyö ahdistaa, lisää masentuneisuutta, aikaistaa eläköitymistä sekä lisää työperäisten sairauksien syntyä. --- Miksi tähän ei herätä! **Viesti 34**

Eihän se ole oikein, ei ole ollenkaan, muistakaa, miten moni joutuu myymään asuntonsa, joutuu vuokralle ja ihmiset ajetaan maksuvaikeuksiin. Moni voi joutua muuttamaan uuden työn perässä toiselle puolen suomen, siinä toinen joutuu jättämään työnsä, pakon edestä, tai sitten ollaan ja asutaan kotiseudulla, odottaen parempaa. Näille ihmisille pitää olla oikeuksia muuta kuin työttömyysturva!!! **Viesti 123**

MISSÄ IHMISTEN JÄRKI OIKEIN ON? KUINKA KAUAN MEIDÄN PITÄÄ VIELÄ JAKSAA?
Viesti 176

Tämä pätkätyökulttuuri alkoi v.1988. ja päättyy v.???? Silloin perustettiin Suomen ensimmäinen vuokratyöväliitys v.1988. Sitä ennen oli kokopäivätyö- ja vakituinen työsuhte Kunniassa. Määräaikaisia olivat vain kesätyöntekijät, koska ruuhkahuiput tehtiin ylityönä. Ihmeteltiin vaan kun pomo sanoi aamukahvilla, että "kaveri on tulossa". Nyt vuokratyöyhtiöitä on kuin sieniä sateella. Olen sähköpostinnut mm. rahakirstuministeri Kataiselle, sihteerinsä kautta, että työurien pidentäminen nykyisillä työsuhdemenetelmillä, pätkätyönä ja ilman kokoaikatyötä EI onnistu!!!
Viesti 60

Tässä kehyksessä korostetaan työn epävarmuuden merkitystä yksilön elämänlaadun määrittävänä tekijänä. Kehyksessä maalataan kuva työn epävarmuudesta nimenomaan yksilön loukkuna, josta ei niin vain pääsekään enää pois. Ongelmaksi esitetään määräaikaisissa työsuhteissa olevien ihmisten sekä taloudelliset että henkiset vaikeudet elämässään eli kyseessä on yksilötason hyvinvointiongelma. Vaikeuksien syynä on jatkuva epävarmuus työstä ja joka hetki nurkan takana vaaniva työttömyys. Kehyksen esittämä moraalinen arvio siitä, mistä tässä hyvinvointiongelmassa on kyse, on se, että suomalainen yhteiskunta on hylännyt nämä jäsenensä, jotka nyt kärsivät pirstaloituvilla työurillaan. Osassa viestejä ehdotetaan tilanteen korjaamiseksi esimerkiksi

määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyön rajoittamista tai kieltämistä kokonaan ja työttömyysturvan parantamista.

Toivon lakia joka antaa esim. vuokrafirmoille yhteiskuntavastuulliset pelisäännöt. Mielestäni nykypäivän vuokrafirmit muistuttavat "orjakauppaa" Ja ajavat Suomalaista työ-yhteiskuntaa ns. Ameriikkalaiseen minimipalkka yhteiskuntaan. **Viesti 8**

Vuokratyö nykyisellään olisi kiellettävä, mopo on jo karannut käsistä. **Viesti 39**

Toivottavasti hyvä työministerimme sekä oikeusministerimme luette tätä otakantaa keskustelua. Olen sitä mieltä että EU:ssa monessa maassa oleva minimipalkkalaki on saatava turvamaan nuoria ja provisiopalkkaisia työntekijöitä ja vuokratyövoimankäyttö olisi lailla kiellettävä. --- Herätkää hyvät ministerit jo päiväunilta laman uhrien avuksi! **Viesti 64**

Ainoa ratkaisu tähän maailman kaatavaan ongelmaan on täyskielto pätkätöille. **Viesti 22**

Hallitseva tunnelma kehyksessä on kuitenkin epätoivoinen ja keskustelussa ikään kuin nostetaan kädet pystyyn ja kysytään: onko mitään enää tehtävissä? Kyse ei ole ainoastaan pettymyksestä suomalaisen työelämään vaan yleisemmin suomalaisen yhteiskuntaan. Tässä työn epävarmuuden syiksi nimetään yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä, sillä suomalaisen työttömyyden hoitoon ollaan selvästikin pettyneitä (Mauno & Kinnunen 2005, 173–174). Seuraava sitaatti kertoo hyvin kehyksen lohduttomasta tunnelmasta.

Samalla tavalla kuin työn kuvat, työsuhteiden lyheneminen tai pätkittyminen on vuosien varrella muotoutunut, on mielestäni myös käsitys isänmaasta tai kotimaasta muuttunut, eli ei enää ole pakko jäädä tänne jos muualla tuntuu oma tai perheen olo helpommalta - mielekkäämmältä. Mikä on Suomen suppuisen elämän tulevaisuus - ei tuohivirsikulttuuri, nokia tai mikään muukaan suomalainen ole niin mahtavan suurta suuremmassa maailmassa. Sen sijaan se, että tämä pieni maa pystyisi takaamaan pienelle kansalleen hyvän toimeentulon ja työllisyys- tai koulutusmahdollisuudet olisi jotakin josta voisi olla ylpeä. Ehkä on tässä vaiheessa liikaa toivottu että hymy kuuluisi osana palveluun työvoimatoimistossa tai Kelassa. Hehän vain heijastavat Suomen kokokuvaa tai mielialaa - ja se on kireänpakkohymynäpeutta. **Viesti 107**

Keskustelun avauksessa ja lohduttoman epävarmuuden kehyksessä on omaksuttu näkemys, joka on tuttu Sennetin (2002), Castellsin (1996), Baumanin (2002), Beckin (1992; 2000) ja Rifkinin (1997) kirjoituksista. He näkevät nykypäivän työelämän ennen kaikkea kokonaisvaltaisen epävarmuuden näyttämönä. Näiden ajattelijoiden esittämät työyhteiskunnasta irrottautumiseen liittyvät ratkaisut epävarmuuden selättämiseksi eivät kuitenkaan tule esille vielä tässä kehyksessä vaan vasta seuraavassa.

5.2 Solidaarisen ratkaisun kehys

Toisiksi yleisin tapa tulkita työn epävarmuus yksilönäkökulmasta on korostaa tarvetta omaksua solidaarinen elämäntyyli ja jakaa työtä nykyistä useammille ihmisille. Kehyksessä argumentoidaan samaan tapaan kuin esimerkiksi Castells (1996), Beck (2000) ja Rifkin (1997) ehdottaessaan siirtymistä epävarmasta palkkatyöstä laajennettuun työn käsitteeseen. Kuten lohduttoman epävarmuuden kehyksessä myös tässä työn epävarmuudesta puhutaan ennen kaikkea sen yksiulotteisessa merkityksessä. Työn epävarmuudella tarkoitetaan pelkoa työn päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä (Mauno & Kinnunen 2005, 168). Keskustelu siirtyy ensimmäistä kehystä yhteiskunnallisemmalle tasolle ja siinä vaaditaan radikaaleja poliittisia uudistuksia. Työn epävarmaksi kokemisen taustalla vaikuttaa vahvasti yhteiskunnalliselle tasolle sijoittuva syy eli tyytymättömyys yhteiskunnan kykyyn hoitaa työttömyyttä (emt., 173–174). Kehyksessä kuuluu Julkusen ja Nätin (1997) työyhteiskunnasta irrottautumisen poliittikkavaihtoehdoksi nimeämä punavihreä suuntaus. Vaihtoehdossa kannatetaan kansalaispalkkaa, työn jakamista ja palkkatyön ulkopuolisen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan tunnustamista ja vahvistamista. Ei ole ihme, että solidaarisen ratkaisun kehys esiintyy voimakkaana vuonna 2008 alkaneen taantuman mainingeissa, sillä Julkusen ja Nätin mukaan myös 1990-luvun laman seurauksena syntynyt suurtyöttömyys nosti työn jakamisen suomalaisille esityslistoille. Kansalaiset olivat huolissaan sosiaalisen eriarvoisuuden kasvusta ja kokivat, että suurtyöttömyyden poistaminen tarpeeksi nopeasti tai ylipäätään ei ole mahdollista ilman työn tasaisempaa jakamista. (Julkunen & Nätti 1997, 184.) Seuraavat lainaukset kertovat työn jakamisen merkityksestä.

--- rahan, työn ja työttömyyden vaihtelu on muuten saatava kiertämään nykyisen kasautumisen sijaan. **Viesti 167**

Tuottavuutemme on noussut valtavasti, on laskettu että riittää kun jokainen tekisi töitä muutaman päivän viikossa, jos työn tulos jakautuisi tasaisemmin. **Viesti 140**

--- lyhyempi työaika KAIKILLE/pätkätöitä kaikille tai sitten kovempi verotus pidemmistä työajoista. Jaetaan työt, rahat, vapaa-aika ja hienot ajatukset työn ja työkuulttuurin kehittämiseksi. **Viesti 40**

NykyJÄRJESTELMÄ on ON/OFF järjestelmä, jossa joko et tee mitään tai juokset työhulluna uraputkessa. **Viesti 135**

Ja mitä järkeä on siinä, että Suomessakin on 200 000 (kasvava joukko) eli karkeasti kymmenesosa työvoimasta tälläkin hetkellä ilman työtä, kun samaan aikaan moni työssä oleva polttaa itseään loppuun työn liiallisella määrällä ja kuormittavuudella. Pelisäännöt ovat pahasti pielessä, kun ei saada kokonaistyöpottia jaettua enemmän tasan! **Viesti 97**

Osa ihmisistä kärsii työttömyydestä kun taas osaa polttaa itsensä loppuun yrittäessään selviytyä kohtuuttomista työmääristä ja tehokkuusvaatimuksista. Kun ensimmäiseksi esitellyssä kehyksessä ihmisten hyvinvoinnin kannalta merkittävimpänä seikkana pidetään oman työn varmuutta, suhtaudutaan tässä kehyksessä työhön solidaarisesti. Parhaan hyvinvointituloksen ajatellaan syntyvän siten, että mahdollisimman moni ihminen osallistuu työntekoon ja työskentelee kohtuullisesti. Toinen radikaali ero kehysten välillä on siinä, minkälainen painoarvo työlle annetaan suhteessa muihin elämänalueisiin. Lohduttoman epävarmuuden kehyksessä ihmisten elämänvalintojen, kuten perheen perustamisen, esitetään olevan työstä riippuvaisia. Solidaarisen ratkaisun kehyksessä työ esitetään vain yhtenä, eikä suinkaan tärkeimpänä, alueena ihmisten elämässä. Kuten seuraavat lainaukset osoittavat, puheessa irrottaudutaan työnteon ensisijaisuudesta ja painotetaan muita asioita, kuten esimerkiksi vapaa-aikaa ja perhettä.

Vapaudesta voi aina löytyä jotain arvokasta. --- Pitäisi havahtua oman elämänsä herraksi. Luopua hulluista päivistä, kertakäyttö kulttuurista, trendeistä. Nauttia vapaudesta ja ajasta, huolettomista päivistä. On aika nautinnon, ei ostamisen ja kuluttamisen. **Viesti 47**

Ei minun onnellisuuteni työstä riipu. Pikemminkin haluaisin työelämästä kokonaan pois. **Viesti 184**

Moni fiksu ja koulutettu ihminen on ihan korkean moraalinsa vuoksi (perheen hyvinvointi, kilpailunvastaisuus, kulutuskriittisyys, ekologiset seikat, jne.) päätenyt seurailemaan "oravanpyörän" kiihtyvää vauhtia omasta aitiostaan. **Viesti 135**

Julkunen (2008, 299) erottaa työstä kieltäytymisen ja työstä pakenemisen toisistaan. Puhuessaan vapaudesta ja oman elämänsä herruudesta keskustelijat ovat samoilla linjoilla kuin Gorz (1999) vaatiessaan työetiikasta luopumista ja toimeentulon ja identiteetin irrottamista palkkatyöstä (Gorz 1999, 54 Levitaksen 2001, 450–460 muk.). Työstä pakeneminen sen sijaan on keskiluokkaisen menestyjän ”pakoa oravanpyörästä” ja keskittymistä itselle mieleiseen tekemiseen (Julkunen 2008, 299–300). Keski-ikäisen, vakituisesta työstä irtisanoutuneen markkinoinnin ja myynnin ammattilaisen tarinassa on kyse työstä pakenemisestä. Jan-Henrik koki työnantajansa arvot ja toimintatavat vääriksi ja halusi pysähtyä miettimään, mitä hän itse osaa ja haluaa oikeasti tehdä. Lisäksi päätökseen vaikutti kotona ollut puolivuotias lapsi. Välivuonna oli mahdollista paitsi seurata lapsen kasvua myös opiskella ja kehittää itseään. Jan-Henrik oli valmis jättämään työnsä, vaikka maailmantalous oli juuri samaan aikaan, syksyllä 2008, romahtanut. (Helsingin Sanomat 7.3.2010.)

Työpsykologi Anne Hyvén sanoo työttömyyden olevan nykyään monelle vain välivaihe, jonka aikana voidaan etsiä elämään jotain uutta ja jopa entistä parempaa sisältöä. Työttömyys ei välttämättä ole enää yhtä ahdistava asia kuin kymmenen vuotta sitten. 1990-luvun laman aikaan

työttömäksi joutuminen saattoi olla iso shokki, sillä samaa työnantajaa oli palveltu vuosikymmeniä. Työn dynaamisuuden kasvun myötä ihmiset ovat tottuneet vaihtuviin työsuhteisiin ja työtehtäviin. Hyvénin mukaan ihmisten suhtautuminen työhön on muuttunut työn pilkkoutumisen, epävarmuuden lisääntymisen, kiireen ja kilpailun myötä. Kun työnantajat tarjoavat yhä harvemmin pysyviä sopimuksia ja varmuutta, kokee moni työn vuoksi joustamisen ja sitoutumisen työnantajaan tarpeettomaksi ja alkaa etsiä ja nähdä vaihtoehtoja. (Helsingin Sanomat 7.3.2010.) Hyvénin kuvailema ilmiö näkyy solidaarisen ratkaisun kehyksen puhetavassa, joka on yhdistettävissä keskusteluun protestanttisen työetiikan kriisistä. Kasvion (1994) mukaan jo 1980-luvulta saakka työasenteista puhuminen on liittynyt keskusteluun, jossa perinteisesti vahvan työkuulttuurin maana pidetyn Suomen asenneilmapiirin on sanottu olevan muuttumassa. Hän ei pidä mahdollisena puhumista mistään yleisestä ja yhdensuuntaisesta arvokumouksesta, vaan pikemminkin ihmisten elämänarvojen yksilöitymisen vahvistumisesta. (Kasvio 1994, 114–121.)

Solidaarisen ratkaisun kehyksessä työ ja työttömyys esitetään tasavertaisina vaihtoehtoina ja korostetaan niiden molempien nykyistä laajempaa jakamista ja kierrättämistä työvoiman keskuudessa. Vähintäänkin yhtä tärkeäksi vaihtoehdoksi esitetään myös työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen. Supiotin (2001) johtama asiantuntijaryhmä on ehdottanut, että työvoiman jäsenyys tulisi määritellä laajemman työn käsitteen (work) mukaan eikä tiukkojen työkriteerien (employment) perusteella. Myös ei-vaihdantakelpoiset työn muodot, kuten vapaaehtoistyö ja lasten hoitaminen kotona, tulisi nostaa lainsäädännössä palkkatyön rinnalle ja tunnustaa niiden tärkeys. (Supiot 2001, 54; 221–222.) Solidaarisen ratkaisun kehyksessä valinnan eri aktiviteettien välillä mahdollistaisi parhaiten työnteosta riippumaton kansalaispalkka. Kehyksen esittämässä ideaalitalanteessa yksilöt ovat muuttuvassa työelämässä oman elämänsä herroja. Vaikka olosuhteet ovat hankalat ja epätasa-arvoisuus räikeää, on yksilöllä mahdollisuus tehdä omassa elämässään valintoja oikeaksi kokemiensa arvojen pohjalta.

--- pitäisi siirtyä pikkuhiljaa kansalaispalkka ajatteluun, jossa ihmiset nähtäisiin aidosti tasa-arvoisina ja vapaina yksilöinä. **Viesti 98**

Kansalaispalkka on hyvä vaihtoehto niille jotka haluavat tehdä luovaa työtä tai vaan nauttia elämästä. Ne jotka haluavat ajaa autolla tai asua omakotitalossa voivat mennä tienaamaan "parempiin töihin". Minulle riittää vuokratämppä ja metrokyyti. **Viesti 118**

Näen kansalaispalkan ainoana sivistyneenä ja toimivana ratkaisuna luoda sosiaaliturva, joka mahdollistaa yhteiskuntaan osallistumisen myös uraputkesta syystä tai toisesta (=aktiivisesti tai passiivisesti) syrjäytyneille. **Viesti 133**

Ihmiskunta on maan päällä oppimassa valinnan vapautta. Kansalaispalkka ja suvaitsevaisempi moniarvoisempi ja taloudellisesti kaikille kannattavampi työ/työttömyyskulttuuri ovat sen edellytys. **Viesti 108**

Keskustelu johtaa hyvinkin kriittiseen näkemykseen suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen tulevaisuudesta. Kehyksessä maalataan kuva eriarvoistuneesta yhteiskunnasta, jossa menestyminen ja taloudelliset voitot ovat ihmistä tärkeämpiä. Tuula Helne (2009) argumentoi samaan tapaan kyseenalaistaessaan talouskasvun havittelun ja sitä tukevan sosiaalipolitiikan. Hänen mukaansa sosiaalipolitiikka on viime vuosikymmeninä ollut vahvasti kasvun eikä ihmisen asialla. Ensinnäkään talouskasvua ei tulisi pitää hyvinvoinnin synonyymina, vaan tulisi huomioida myös hyvinvoinnin ei-materiaaliset ulottuvuudet. Toiseksi, pyrkimystä talouskasvuun tulisi tarkastella kriittisesti suhteessa sosiaaliseen ja ekologiseen oikeudenmukaisuuteen. Hän peräänkuuluttaa ”toista sosiaalipolitiikkaa”, joka huomioisi myös ympäristön. (Helne 2009, 261–264.) Ranskasta lähtöisin oleva kansainvälinen Degrowth-liike on samoilla linjoilla tavoitellessaan talouskapitalismista vapaata sosiaalista ja ekologista hyvinvointia (Degrowth.fi 2010). Verkkokeskustelijat tuovat esille taloudellisen ja inhimillisen välisen kuilun sanomalla, että hyvinvoivat ihmiset eivät tunnu enää muistavan sitä puolta kansasta, joka ei tule pääsemään osalliseksi voitoista. Seuraavissa sitaateissa on paljon samaa kuin esimerkiksi Rifkinin (1997) voittajat vs. häviäjät -retoriikassa.

Kun laumamme 2-luokassa laajenee, 1-luokka on ihmeissään. Kuka maksaa heidän palkan korotukset ja eläkkeet, he itse nimittäin kyllä maksavat - suuria ikäluokkia, niitä joilla oli aina töitä, mutta ei aikaa omille lapsilleen. **Viesti 47**

Meidän tehokkuusyhteiskunnassa ihmisen normaalille elämänsäarelle ei ole tilaa. Psykologit ja kuraattorit sitten hoitelevat vaihtelevalla menestyksellä ne lapsot, joita ei kiireiset vanhemmat ehtineet hoitaa. **Viesti 83**

Ihmiset luovat yhteiskunnan, ja nykyinen systeemi on osoittautunut luokkajakoiseksi stressaavaksi ja liian monia marginalisoivaksi. **Viesti 218**

Ihmisten hyvinvoinnin vain hyväksyttäisiin tulevan muistakin asioista, kuin vain äärimmäisen yksipuolisesta työnteosta ja raa'asta keskinäisestä kilpailusta, joka ei oikeasti ole edes mahdollista, vaan on vahvojen ja rikkaiden ihmisten propagandaa, jolla vain maksimoidaan omat saavutetut edut ja taataan se, että tulevaisuudessa erot ihmisten välillä vain kasvavat. **Viesti 98**

Solidaarisen ratkaisun kehyksessä työn epävarmuus tulkitaan uhkaksi paitsi yksilöiden hyvinvoinnille myös kansakunnan eheydelle. Työn epävarmuus merkitsee osalle ihmisistä työttömyyttä ja osalle jatkuvasti kiristyviä työn vaatimuksia, mikä on yhteiskunnallisen tason hyvinvointiongelman. Yleisen hyvinvoinnin heikentymisen syyksi esitetään se, että jatkuva taloudellisten voittojen tavoittelu ja kova kilpailu ovat ajaneet ihmiset ahtaalle. Osa ihmisistä kärsii työn puutteesta ja osa näännytyy työtaakan alla. Kehyksen esittämä moraalinen arvio siitä, mistä tässä taloudellisten voittojen suosimisessa on kyse, on se, että suomalainen arvomaailma on vinoutunut.

Kehyksessä käydyssä keskustelussa korostetaan, että epäkohtaan voidaan puuttua yksilöiden valinnan mahdollisuutta parantamalla eli kansalaispalkan avulla. Hyvinvointi voidaan saavuttaa työn ja työttömyyden tasaisemmalla jakamisella ja sen mahdollistamisella, että halutessaan ihmiset voivat vetäytyä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Ihmisten hyvinvointi on kiinni heidän henkilökohtaisista preferensseistään, joten kaikki tekeminen tulee nähdä samanarvoisena. Tämä kehys on ikään kuin vastakkainen lohduttoman epävarmuuden kehykselle, jossa työ nähdään ensisijaisena suhteessa muihin elämänalueisiin kuten perheeseen.

5.3 Itsensä kehittämisen kehys

Sekä lohduttoman epävarmuuden että solidaarisen ratkaisun kehyksessä työn epävarmuus tulkitaan yksilön kannalta erittäin haitalliseksi nykypäivän työelämässä. Kolmannessa kehyksessä tulkinta muuttuu ja työn epävarmuuden merkitys käännetään ikään kuin ylösalaisin, kielteisestä myönteiseksi. Itsensä kehittämisen kehys on vastakkainen kysymyksille, jotka oli asetettu johdattamaan verkkokeskustelua Otankantaa.fi -foorumilla. Kysymyksissä kyseenalaistettiin työelämän muutoksen hyväksyminen, esitettiin huoli epävarmuuden ja ennustamattomuuden lisääntymisestä työelämässä sekä viitattiin tilanteisiin, joissa epätyypillistä työtä tehdään vastentahtoisesti. Itsensä kehittämisen kehyksessä sen sijaan vakituisista ja kokoaikaisista poikkeavia töitä korostetaan tehtävän myös omasta halusta eikä ainoastaan pakon edessä.

Onko meidän hyväksyttävä yhä useampien työurien pirstaloituminen? **Keskustelun avaus**

Tämä kysymys vaikuttaa negatiivisväyhteiseltä. Miten niin hyväksyttävä? Miksei voisi olla ihan järkevää jopa tietyllä tavalla kannustaa tätä kehitystä. **Viesti 178**

Pirstaloitunut työura voi olla joille kuille suurempi mahdollisuus kuin haitta. Ei ole suinkaan niin, että kaikki haluaisivat vakituisen ja säännöllisen työpaikan ja -ajan. **Viesti 3**

Monelle myös sopii tehdä pätkätöitä oman elämäntilanteensa vuoksi. **Viesti 216**

Maunon ja Kinnusen (2005) mukaan työn epävarmuus näyttää heikentävän työntekijän hyvinvointia lähes aina riippumatta käytetystä teoreettisesta näkökulmasta, epävarmuuden määritelmästä tai arviointimenetelmästä. Poikkeuksena on objektiivinen työn epävarmuus eli työsuhteen määräaikaisuus, jonka on todettu johtavan sekä kielteisiin että myönteisiin hyvinvointiseurauksiin. Kynnyskysymys määräaikaisten työsuhteiden joko kielteisten tai myönteisten vaikutusten kannalta on se, ollaanko työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. (Mauno & Kinnunen 2005, 191–

194.) Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa ollaan useimmiten vastentahtoisesti (Kauhanen 2007, 107), minkä vuoksi lohduttoman epävarmuuden kehyksen hallitsevuus verkkokeskustelussa ei yllätä. Itsensä kehittämisen kehyksessä merkittävää onkin se, että keskustelijat eivät keskustele niinkään koetusta työn epävarmuudesta, vaan pikemmin objektiivisesta työn epävarmuudesta eli lyhyistä työsuhteista (Mauno & Kinnunen 2005, 169–170). Tässä kehyksessä työn epävarmuutta näytetään tarkasteltavan sellaisessa asetelmassa, jossa työntekijä on määräaikaisessa tai muussa lyhyessä työsuhteessa vapaaehtoisesti.

Vuoden 2008 työolotutkimuksen tulokset osoittavat, että määräaikaisesti työskentelevät palkansaajat saattavat samanaikaisesti nauttia sekä vapauden tunteesta että kaivata vakituisen työsuhteen turvallisuuden tunnetta ja kärsiä taloudellisesta epävarmuudesta. Yli puolet heistä koki, että määräaikaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne. Samaan aikaan useampi kuin joka toinen määräaikaisesti työskentelevistä palkansaajista ikävöi vakituiseseen työsuhteeseen liitettyä turvallisuuden tunnetta, kärsi taloudellisesta epävarmuudesta ja koki tulevaisuuden suunnittelun ongelmalliseksi. (Lehto & Sutela 2008, 35–39.) Itsensä kehittämisen kehyksessä keskustelijat korostavat määräaikaisten palkansaajien kokema vapauden tunnetta, lohduttoman epävarmuuden kehyksessä ihmisten puheessa merkitykselliseksi nousee turvattomuuden tunne. Keskustelijat päätyvät korostamaan ikään kuin saman kolikon, epävarman työn, eri puolia. Lohduttoman epävarmuuden kehyksessä ihmisten tulkinnat ovat vahvasti omakohtaisia, itsensä kehittämisen kehyksessä keskustelijat tarkastelevat työn epävarmuutta objektiivisesti. Ainakin tässä verkkokeskustelussa vapautta korostavat tulkinnat työn epävarmuudesta jäävät jokseenkin idealistisiksi verrattuna turvattomuutta korostaviin tulkintoihin, jotka ovat käsin kosketeltavan konkreettisia.

Itsensä kehittämisen kehyksessä keskustelijoilla on vahva halu päästä eroon verkkokeskustelun avaustakin hallinneesta pessimistisestä sävystä keskustella työelämän muutoksesta. Jakke Holvaksen ja Jussi Vähämäen (2005) tavoin keskustelijat kritisoivat epätyypillisen työn määritelmän käyttöä. Teollisesta yhteiskunnasta ja sen fordistisesta tuotanto-organisaatiosta tuttu pysyvän työpaikan ja elinikäisen työsuhteen malli tulee hylätä. On aika alkaa rakentaa uutta mallia pohjautuen työhön, jota nykyään kutsutaan virheellisesti epätyypilliseksi. Uuden mallin ydin tulee olla siinä, että työntekijän itsenäisyys suhteessa yhteiskunnallisiin instituutioihin, valtioon ja yhteisöihin kasvaa. (Holvaks & Vähämäki 2005, 8.) Seuraavat lainaukset kiteyttävät kehyksen muutokselle ja toisinajattelulle avoimen ilmapiirin.

Muutoksen myöntäminen on uudistuksen alku

Viesti 24

Kysymys ei ole enää siitä, voimmeko "hyväksyä" työuran katkeilun. Kysymys on siitä, että työstä puhumiseen ja sen tulevaisuuden pohtimiseen pitäisi löytää toinen näkökulma. --- Työtä ei pitäisi määritellä tyypilliseksi tai epätyypilliseksi. **Viesti 70**

Moninainen muutos on myös mahdollisuus

Viesti 99

Julkunen (2008) on vetänyt yhteen työn murroksesta käytyä keskustelua. Uutta työtä on kuvattu esimerkiksi sääntelemättömäksi, tietoistuneeksi, yksilölliseksi, joustavaksi ja liikkuvaksi erotuksena vanhalle työlle, joka on ollut säänneltyä, ruumiillista, kollektiivista, rutinoitunutta ja paikallaan pysyvää. Julkunen itse kyseenalaistaa tällaisen kahtiajaon sanomalla 2000-luvun työn olevan monimuotoista. Se on yhtä aikaa rutinoitunutta ja liikkuvaa, tylsää ja kiinnostavaa, valvottua ja vapaata, ositettua ja kokonaista, viihtyisää ja tuskallista. (Julkunen 2008, 18–20.) Heiskanen ym. (2008, 248–249) ovat luonnehtineet Julkunen tapaa suhtautua työelämän muutokseen varovaiseksi, sillä työn joko huonontuminen tai parantuminen riippuu ihmisten yksilöllisistä tilanteista. Itsensä kehittämisen kehyksen ilmapiiriä sen sijaan voisi kutsua myönteiseksi. Muuttuva työelämä ja sille ominaiset lyhytkestoiset ja monimuotoiset työt nähdään tervetulleena uudistuksena. Työn epävarmuus tulkitaan haasteeksi, johon tarttumalla ihminen voi kehittyä ammattitaitoiseksi ja itsenäiseksi moniosaajaksi. Tästä voisi tehdä sellaisen johtopäätöksen, että epävarmuuden kokemusten ajatellaan olevan hallittavissa. Paitsi, että kehyksessä painotetaan monimuotoisten ja vaihtelevien töiden hyviä puolia, puheessa tuodaan esille myös pitkäaikaisten ja staattisten töiden huonoja puolia, kuten kaavoihin kangistumista.

--- se luo mahdollisuuden moniosaamiseen.. Ihmisten on osattava tehdä yhden ja saman työnantajan palveluksessa kaikkea mahdollista.. Ei olla enää yhden alan osaajia.. vaan meidän on pystyttävä hallitsemaan useampaa alaa.. kokonaisvaltaisesti.. On luotava uusi ajattelumalli.. **Viesti 37**

--- tarjoaahan se työntekijälle mahdollisuuden hyödyntää osaamisensa eri puolia ja estää leipääntymistä, joka saattaa iskeä samaan paikkaan, samantyyppisiin tehtäviin urautuneeseen ihmiseen. **Viesti 69**

Mosaiikkityö voisi olla työnhakijalle myyvämpi sana. Se antaa monipuolista kokemusta ja luo uutta tietotaitoa, jota fiksuimmat työnantajat toivon mukaan alkavat arvostaa entistä enemmän, myös rahassa. En nyt kadepdi niitäkään, jotka ovat vakityössä ja sitten vaikkapa asuntolainalla siihen työhön ja taloon sidottuja kuin entisaikojen maanviljelijät turpeeseen sidottuja. **Viesti 130**

Tulevaisuuden työntekijöiden tulee tunnistaa oma ammattitaitonsa ja oppia markkinoimaan sitä tehokkaasti yrittäjämäiseen tyyliin. Kehyksen puheessa luodaan myös uskoa siihen, että jatkossa työnantajat alkavat nykyistä enemmän arvostaa monimuotoista työkokemusta. Tässä kehyksessä kuvaillaan yksilön asema muuttuvassa työelämässä mielenkiintoiseksi mutta haastavaksi. Hanna Vehmas (2010) on tutkinut väitöskirjassaan suomalaisten liikkumisen ja liikuntamatkailun taustalla vaikuttavia syitä. Hänen tuloksistaan on löydettävissä yhtäläisyyksiä itsensä kehittämisen kehyksen kanssa. Tutkijan haastatteleminen ihmisten esittämät syyt liikunnan ja matkailun harrastamiselle ilmaisivat hyödyn tavoittelua ja esimerkiksi erilaisen pääoman kartuttamista. Liikunnan kautta pyrittiin parantamaan omaa fyysistä ja henkistä terveyttä eli kartuttamaan energiapääomaa, jotta työssä jaksetaan paremmin. Taloudellisen pääoman tavoittelu ilmeni esimerkiksi siten, että liikkumalla koettiin investoitavan tulevaisuuteen ja vapaa-ajalla oltiin valmiita hoitamaan myös työasioita joustavuuden hengessä ja hyvän tilaisuuden tullen. Kulttuurista pääomaa hankittiin uusia lajeja kokeilemalla ja opettelemalla, uusiin ympäristöihin ja historiaan tutustumalla sekä kielitaitoa petraamalla. (Vehmas 2010, 103–109.) Itsensä kehittämisen kehyksen puheessa siitä, miten uusi työelämä mahdollistaa moniosajaksi ja luovaksi työntekijäksi kehittymisen on samanlainen eetos kuin siinä, että vapaa-aika nähdä tilaisuutena kartuttaa erilaisia pääomia. Eetoksen keskeisenä viestinä on, että ”vierivä kivi ei sammaloidu”. Niin Vehmoksen haastattelemat ihmiset kuin verkkokeskustelijat uskovat Sennetin (2002, 7–8) tapaan, että pärjätäkseen muuttuvassa työelämässä ihmisten on oltava monipuolisia, muuntautumiskykyisiä ja valmiita ottamaan riskejä.

Puhe itsensä kehittämisen kehyksessä ei jää kuitenkaan pelkästään mahdollisuuksia korostavaksi, sillä keskustelijat ottavat kantaa myös epävarmoihin töihin liittyviin uhkatekijöihin. Keskustelijat näkevät siis myös kolikon toiselle puolelle, mutta painottavat työn epävarmuuden tulkinnoissaan mahdollisuuksia enemmän kuin uhkia. Ongelmia monimuotoisen työn tekijöille aiheuttaa kehityksestä jälkeen jäänyt sosiaali- ja työttömyysturva. Kyseessä on sosiaalipoliittinen ongelma, jonka syynä on vanhentunut, vakituisiin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin perustunut tukijärjestelmä. Kehyksessä käydyssä keskustelussa turvaa kaivataan niin määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa, yrittäjänä kuin palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa työskenteleville ihmisille. Kehyksen esittämä moraalinen arvio siitä, mistä tässä turvaverkkojen puutteessa on kyse, on se, että suomalainen yhteiskunta tekee väärin hankaloittaessaan yksilötason yritteliäisyyttä ja toimeentulon hankkimista erilaisen ammattitaidon avulla.

Kehyksen painotus on selkeästi ongelmanratkaisussa. Puheessa esitetään liuta ehdotuksia, joiden avulla saataisiin lisättyä turvaa muuttuvassa työelämässä sekä kannustettua ihmisiä yritteliäisyyteen ja monimuotoiseen työllistymiseen.

Lainsäädännön eri kiemuroita pitäisi muuttaa niin, että pätkätoiden tekeminen olisi turvallista ja joustavuuden myös työntekijöiden ajatusmaailmassa ("minä kehityn ja teen jatkuvasti uudistuvia asioita") tulisi olla paljon enemmän itsestään selvää. Alkuun päästäisiin esimerkiksi Kelan toimintatapoja muuttamalla, siihen ei välttämättä tarvita uusia lakeja. **Viesti 2**

Itsensä työllistäviä pienyrittäjiä vain enemmän ja tukea siihen suuntaan. Lisäksi kaikkinaisen erottelu työntekijän ja etenkin pienyrittäjyyden välillä tulisi pikaisesti purkaa. **Viesti 178**

Vaihtoehto on ns. kolmas tapa, mikroyrittäjyys ja työn monimuotoisuus, Työtä tehdään useammalle taholle. Hankalaa tässä on se, että suomessa toiminimiyrittäjä on lähdes lainsuojaton. **Viesti 229**

Valtiolta voisi tarkistaa sosiaali- ja työttömyysturvalainsäädäntöä sellaiseksi, että se huomioi paremmin myös ne työntekijät, jotka tekevät pätkää ja silppua. --- Työttömyysturvajärjestelmä voisi oikein muokattuna toimia kaikkien turvaverkkona, ja kantaa pätkä- ja silpputyöläiset ja ammatinharjoittajat joustavasti niiden kausien yli, jolloin työtä ei ole. **Viesti 24**

Ainoa haitta tässä asiassa on tämä nykyinen lainsäädäntö, joka rakentuu ajatukselle kokopäivätyöstä. **Viesti 216**

Työttömyysturva pitäisi muuttaa sellaiseksi, että lyhyenkin työn vastaanottaminen olisi kannattavaa. Vakituksista ja kokoaikaisista poikkeavia töitä tekeville tulisi myös taata työterveyshuolto ja vuosilomat. Yrittäjien ja erityisesti pienyrittäjien turvaa tulisi parantaa ja huomioida myös sellaiset ihmiset, jotka tekevät töitä samanaikaisesti työntekijänä ja yrittäjänä. Yleisesti sosiaali- ja työttömyysturvaa tulisi uudistaa siten, että kaikenlainen työnteko olisi kannattavaa ja että ihmiset olisivat tasa-arvoisessa asemassa riippumatta siitä, minkälaisia töitä he tekevät. Siinä missä esimerkiksi Rifkin (1997), Beck (2000) ja Siltala (2007) näkevät niin sanotun kansalaistyön eli markkinoiden ulkopuolisen työn olevan osa ratkaisua palkkatyön epävarmuuden ehkäisemiseksi, itsensä kehittämisen kehyksessä tärkeänä pidetään itsenäisten työnteon ja toimeentulon muotojen tukemista.

Kehyksessä ollaan samoilla linjoilla kuin Supiotin (2001) johtama asiantuntijaryhmä, joka on lähestynyt työelämän muutosta lainsäädännön kannalta. Heidän mukaan joustavuus ajautuu konfliktiin turvallisuuden kanssa sosiaaliturvajärjestelmien ollessa vanhentuneita. Turvallisuuden vaaliminen on kuitenkin tärkeää, sillä pohjimmiltaan ihmisten kyvyt ja tuottavuus riippuvat heille mahdollistetusta elämänlaadusta ja heidän taidoistaan eli sosiaalisten investointien laajuudesta ja laadusta. Sosiaaliturvan tulisi tarjota ihmisille välineitä varustautua aktiivisesti riskien varalta, ja ajan kuluessa ihmiset voisivat oppia ennustamaan riskejä ja suojautumaan niiltä. Turvan tulisi mahdollistaa ihmisten kykyjen kehitys halki koko elämänkaaren. Inhimillinen pääoma nousee keskeiselle sijalle silloin, kun pyrkimyksenä on talouskasvun ja työllisyysasteen maksimointiin pyrkiminen joustavassa taloudessa. Sosiaaliturvan uudistamisessa tavoitteena tulee olla työntekijän

suojeleminen erilaisten, esimerkiksi palkkatyön, yrittäjyyden, koulutuksen ja työttömyyden välillä tapahtuvien siirtymien aikana. Lineaarinen uramalli tulee hylätä, jolloin urakatkokset ja ammatinvaihdot tulevat tavanomaiseksi osaksi työvoiman jäsenyyttä. (Supiot 2001, 196–222.)

5.4 Yksilöllisen pärjäämisen kehys

Neljännessä ja verkkokeskustelussa kaikista harvimmin esiintyneessä kehyksessä työn epävarmuuden nähdään merkitsevän yksilöllisen pärjäämisen vaatimusta. Työn epävarmuuteen suhtaudutaan jokseenkin kiihottomasti ja koko keskusteluun työelämän muutoksesta tietyllä tapaa tympääntyneesti. Työsuhteiden muodostuminen nähdään yksinkertaisesti seurauksena taloudellisesta toiminnasta eikä tämän toiminnan raadollisuuteen tai inhimillisyyteen oteta juuri lainkaan kantaa. Markkinoilla vallitsevan kysynnän vaihteluun on loogista reagoida työvoiman kysynnän muutoksilla, minkä vuoksi määräaikaisten työsuhteiden käyttö on rationaalista. Työelämän joustot, kuten perhevapaat, vuorotteluvapaat ja muut poissaolot työstä johtavat luonnollisesti lyhytaikaisen työvoiman tarpeeseen ja käyttöön. Kuten itsensä kehittämisen kehyksessä myös tässä yksilöllisen pärjäämisen kehyksessä työn epävarmuudesta keskustellaan sen objektiivisessa merkityksessä eli nimenomaan määräaikaisena työsuhteena (Mauno & Kinnunen 2005, 169–170). Kehyksessä esitettyä puhetta voisi luonnehtia hyvin toteavaksi, kuten seuraavat lainaukset osoittavat.

Entäpä, jos olet yrittäjä ja firman liikevaihto laskee. Ei yrittäjä voi silloin ajatella työntekijän työuraa. **Viesti 208**

Joten nämä epätyypilliset työajat ovat nykyiselläänkin yksityisten kauppiaiden osalta aikamoista solidaarisuutta työntekijöitä kohtaan, joten eiköhän ruveta töihin ja lopeteta valittaminen. **Viesti 210**

Valtiolta ei voi vaikuttaa perusongelmaan, että jos työntekijä on kiviriippa, niin ei se siitä kiviriipasta hyödylliseksi työntekijäksi muutu. --- Epämiellyttäviä duunipaikkoja on ollut aina ja suurin osa toivoo, että "voi kun ei tarvitsisi tehdä töitä ollenkaan". **Viesti 10**

--- ihminen ei voi tehdä samaa työtä koko ikäänsä ja firman edun mukaista on max. 5 vuotta, työntekijä/työtehtävä, muuten he lakkaavat puurtamaan ja se ei ole firman etu, ideat loppuvat. **Viesti 100**

Työn epävarmuutta tarkastellaan työnantajanäkökulmasta ja työntekijään suhtaudutaan lähinnä ”kiviriippana”. Yksilöt työmarkkinoilla ovat ikään kuin pelaajia, joiden kaikkien on tultava toimeen omillaan. Toisilla pelaajista käy tuuri, toisilla ei. Kehyksen maalaama kuva yksilöiden asemasta on itse asiassa juurikin samanlainen kuin siinä painajaisessa, jonka esimerkiksi Castells (1996),

Bauman (2002) ja Beck (1992; 2000) ovat nähneet: yksilöt kilpailevat keskenään omien kykyjensä mukaan voittaen ja häviten sen perusteella, kuinka hyvin he pystyvät sopeutumaan epävarmuuteen, hallitsemaan riskejä ja selviämään kriiseistä. Seuraavat sitaatit tarkentavat kehyksen yksilölle määrittelemää asemaa työelämässä.

Tehdä ihmisille jo peruskoulusta asti selväksi, että jokainen ihminen on loppujen lopuksi itse vastuussa siitä mihin elämä häntä kuljettaa. **Viesti 85**

Pätkätyötä tarvitaan puskuroimaan työvoiman kysynnän vaihteluita. Eli jos ei olisi pätkätyösystemissä pyöriä nuoria, naisia ja maahanmuuttajia, tarvittaisiin jokin toinen keino turvaamaan vakityösuhteessa olevien työsuhdeturva. Toisen onni on toisen onnettomuus. **Viesti 6**

--- elämän pirstaleisuus on asia, joka täytyy hyväksyä, eikä velkaa kuulu ottaa, jos on "epätyypillinen" kansalainen. **Viesti 152**

Työntekijän on muutettava sinne missä työpaikat ovat tai muutettava elintyyliä siten että tulee toimeen omavaraisesti tilapäistöiden tai muun avun turvin. **Viesti 55**

Jos ei halua hyväksyä työsuhteiden pirstaloitumista, niin ainahan voi muuttaa sinne, minne teollinen tuotantokin. **Viesti 196**

Yksilöiden on joko sopeuduttava asemaansa työmarkkinoilla tai muutettava muualle. Kehyksessä tehdään selväksi, että niin valtio kuin työntajatkkaan eivät ole vastuussa työntekijöiden pärjäämisestä. Tässä kehyksessä työn epävarmuuden merkitys tulkitaan täysin rationaalisesti ja tunteettomasti eikä siitä puhuttaessa nosteta esille minkäänlaista ongelmaa. Jos kehyksessä jonkinlaista moraalista arviointia tehdään, niin se kohdistuu työstään väkisin kiinnipitäviin itsekkäisiin ihmisiin. Koska kehyksessä ei esitetä minkäänlaista ongelmaa, ei myöskään juuri kaivata toimenpiteitä. Muutamassa viestissä tosin ehdotetaan koulutuksen uudistamista tai tehostettuja urapalveluja työelämässä pärjäämisen helpottamiseksi. Seuraavat lainaukset tiivistävät vielä sen, miksi jo toimenpiteiden miettiminenkin nähdään turhana: valtion ei tule käyttää varojaan mihinkään ylimääräiseen, vaan huolehtia ainoastaan välttämättömistä tehtävistään.

Markkinat ovat täyttyneet ja talouskasvuun perustuvaa hyvinvointia on täysin mahdotonta ylläpitää. Tämän vuoksi verotulot romahtavat ja julkisen sektorin on keskityttävä vain ja ainoastaan ydintoimintoihin. Tuotetuista palveluista kerättävien maksujen tulee kattaa toimintamenot mahdollisimman monella sektorilla. **Viesti 55**

Joutuu myös hyväksymään muutaman amerikkalaisen talousgurun tuomionpäivää ennustavat tulevaisuudennäkymät suomalaisen sosiaaliturvan ehtymisestä jo seuraavan parin vuoden aikana...mitäs se valtiovalta sitten tekee?? **Viesti 152**

Yksilöllisen pärjäämisen kehyksessä uskotaan klassisen liberalismiin tapaan siihen, että yksilöiden oman edun tavoittelu johtaa parhaaseen tulokseen myös yhteisön kannalta. Tällainen ”näkömätön käsi” -ajattelu on päinvastaista kuin solidaarisen ratkaisun kehyksen sisältämät näkemykset yksilöiden ja yhteisön edusta. Solidaarisen ratkaisun kehyksessä yksilöiden tulee luopua oman edun tavoittelustaan ja olla valmiita jakamaan niin työt, työttömyys kuin hyvinvointikin kaikkien ihmisten kesken. Luopumalla itsekkyydestä saavutetaan yhteisön korkein etu, mikä johtaa myös yksilöiden hyvinvointiin. Solidaarisen ratkaisun kehyksessä erään viestin onkin kirjoittanut ”Näkyvä käsi”.

Näkyvä Käsi

Viesti 54

Yksilöllisen pärjäämisen kehyksessä Cornuellen (1991 Kasvion 1994 muk.) muotoilema palkansaajamentaliteetti ja Alasoinin (2007) käsittelemä paternalistinen psykologinen sopimus heitetään romukoppaan. Yhteiskunnalta on turha odottaa työtilaisuuksien järjestämistä tai työnantajalta turvallisuutta ja taloudellisen menestyksen näkymistä työntekijän aseman parantumisenä. Keskustelijoiden ajattelutapa muistuttaa Blomin (2001a) kuvailemaa tietotyöläisen sosiaalista muotokuvaa. Yhteiskunnallisilta asenteiltaan melko konservatiivista keskiluokkaisuutta edustavat tietotyöläiset uskovat vahvasti yksilöllisyyteen ja usein myös vastustavat valtiointerventionismia. Markkinayhteiskunta ja yksilöllinen yrittäminen muodostavat tukipilarit menestymiselle, jonka reseptinä on koulutus, kunnianhimo ja riskinotto kyky. Valtion ei tule huolehtia työllisyydestä eikä puuttua yrityselämään. Tietotyöläisiä ei huoleta sosiaaliturvan heikkeneminen ja köyhyys: heille ihmisten eriarvoisuus ei ole ongelma. (Blom 2001a, 206–208.) Kun solidaarisen ratkaisun kehyksessä keskustelijat sanovat, että hyvinvoivat ihmiset eivät tunnu enää muistavan sitä puolta kansasta, joka ei tule pääsemään osalliseksi voitoista, he viittaavat yksilöllisen pärjäämisen kehyksessä puhuviin ihmisiin.

6. Pohdinta

Tämän pro gradu -tutkielman aiheena on ollut tulkittu työn epävarmuus. On tutkittu, missä eri tulkintakehyksissä ihmiset puhuvat työn epävarmuudesta työelämän muutoksesta käydyssä verkkokeskustelussa. Tutkimuksessa on etsitty sellaisia kehyksiä, joissa ihmiset tekevät tulkintoja työn epävarmuudesta erityisesti yksilön kannalta. Seuraavaksi kootaan yhteen tutkimuksen tulokset (luku 6.1) ja lopuksi arvioidaan vielä niiden merkitystä ja tutkimusta yleisemmin (luku 6.2).

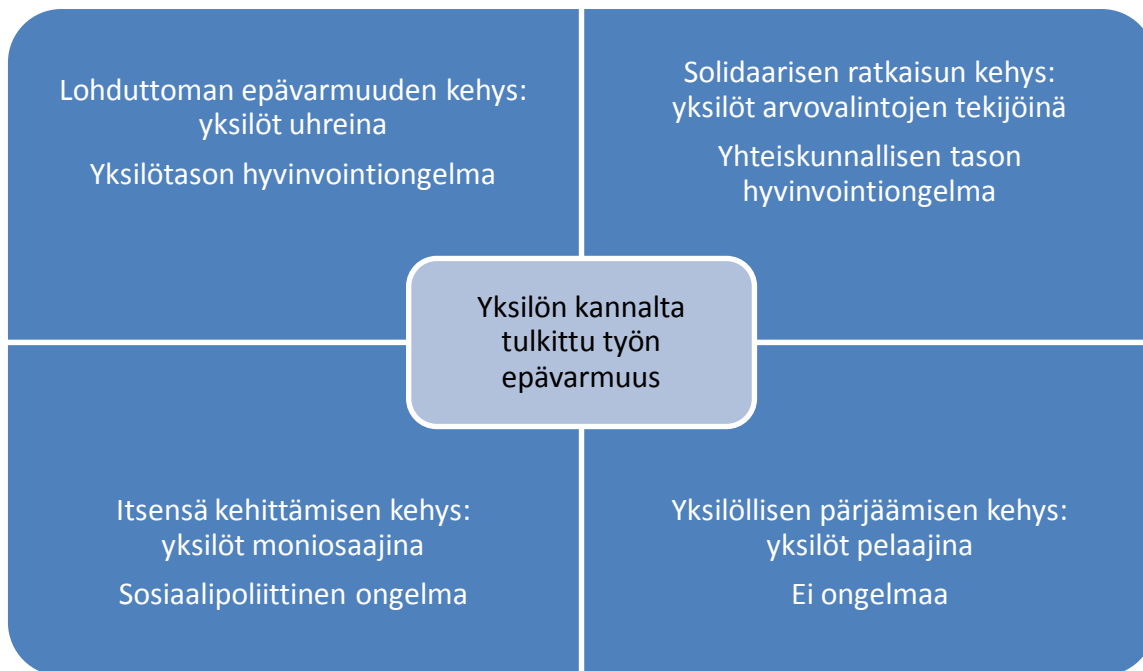
6.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tutkittaessa tulkintoja työn epävarmuudesta on sovellettu useampaa teoreettista ja metodologista lähestymistapaa. Tutkimusmenetelmänä on käytetty sisällönanalyysin ja kehystämisen yhdistelmää, jonka laajempaa viitekehyksenä on ollut sosiaalinen konstruktionismi. Tutkimuksen aineiston on muodostanut Otakantaa.fi -foorumilla lokakuussa 2009 käyty verkkokeskustelu, joka liittyy työ- ja elinkeinoministeriön työelämän joustoturvahankkeeseen (2007–2010). Tutkimustehtävänä ollut vastata kahteen kysymykseen, joista ensimmäinen on kuulunut: *millaiseksi työn epävarmuuden merkitys tulkitaan yksilön kannalta?* Toiseksi tavoitteena on ollut vastata kysymykseen: *minkälaisen kuvan muodostuvat kehukset maalaavat yksilön asemasta nykypäivän työelämässä?*

Teoreettisen taustan tutkimukselle on muodostanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana tutkimuskirjallisuudessa käyty keskustelu länsimaisen työelämän muutoksesta (esim. Sennett 2002; Castells 1996; Bauman 2002; Beck 1992; Rifkin 1997; Kasvio 1994; Julkunen 2008; Heiskanen ym. 2008; Kasvio & Tjäder 2007) ja työn epävarmuutta koskeva tutkimus (esim. Saloniemi & Virtanen 2008; Mauno & Kinnunen 2005; Lehto & Sutela 2008). Keskeinen käsite tutkimuksessa on ollut työn epävarmuus, jolla tutkimuksissa yleisimmin käytetyn määrittelytavan mukaan on tarkoitettu pelkoa työsuhteen päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä (Mauno & Kinnunen 2005, 168).

Analyysin tuloksena työelämän muutosta käsittelevästä verkkokeskustelusta on muodostettu neljä tulkintakehystä, jotka ovat lohduttoman epävarmuuden kehys, solidaarisen ratkaisun kehys, itsensä kehittämisen kehys ja yksilöllisen pärjäämisen kehys. Yksittäisen asian, kuten tässä työn epävarmuuden, ympäröiminen erilaisilla kehyksillä saa sen luonteen määrittymään erilaiseksi (Karvonen 2000, 78). Sovellettu kehystämisen menetelmä on suunnannut löytämään jokaisesta kehyksestä tietyn ongelmanmäärittelyn, kausaalisen tulkinnan, moraalisen arvioinnin ja

toimintasuosituksen (Entman 1993, 52). Kuviossa 6 esitetään yhteenveto kehyksistä. Jokaisen kehyksen sisälle on kirjoitettu näkyviin kehyksessä esiin nostettu työn epävarmuuteen liittyvä ongelma.



Kuvio 6. Työn epävarmuuden tulkintakehykset

Tutkimuskysymyksiin viitaten voidaan todeta, että työn epävarmuuden merkitys yksilön kannalta on tulkittu neljällä eri tavalla ja jokaisessa näistä kehyksistä yksilön asema muotoutuu erilaiseksi. Lohduttoman epävarmuuden kehys hallitsee työelämän muutoksesta käytyä verkkokeskustelua, eli tämä kehys esiintyy keskustelussa huomattavasti muita kehyksiä useammin. Tässä kehyksessä työn epävarmuuden merkitys tulkitaan yksilön kannalta erittäin suureksi ja haitalliseksi. Työn epävarmuudesta puhutaan ennen kaikkea sen yksiulotteisen määritelmän mukaan, jolloin työn epävarmuudella tarkoitetaan pelkoa työn päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Tällöin kyse on subjektiivisesta eli koetusta työn epävarmuudesta. Lisäksi kehyksessä esiintyy myös työn epävarmuuden objektiivinen määritelmä, jolloin ihmiset pohtivat nimenomaan määräaikaisen työsopimuksen aiheuttamia ongelmia. Työn epävarmuuden haitallisuutta perustellaan monin eri tavoin. Lyhyet työsuhteet ja alati nurkan takana vaaniva työttömyys heijastuvat yksilöiden elämään taloudellisena epävakautena ja vaikeutena suunnitella tulevaisuutta, minkä vuoksi ei uskalleta esimerkiksi hankkia omaa asuntoa tai perustaa perhettä. Työn epävarmuudesta tulkitaan seuraavan myös arvottomuuden ja ulkopuolisuuden tuntemuksia niin työssä kuin

yhteiskunnassa laajemmin. Yksilön asema muuttuvassa työelämässä on heikko ja avuton: ihmiset ovat uhreja, joista vain osalta tuntuu enää löytyvän taistelutahtoa. Keskustelu on omakohtaista ja riipaisevaa ja tulkintakehyksen tunnelma on lohduton. Lohduttoman epävarmuuden kehyksessä kyseessä on yksilötason hyvinvointiongelma. Vaikeuksien syynä on jatkuva epävarmuus työstä ja uhkaava työttömyys. Kehyksen esittämän moraalisen arvion mukaan suomalainen yhteiskunta on hylännyt pirstaloituvilla työurilla kärsivät kansalaiset. Osassa viestejä ehdotetaan tilanteen korjaamiseksi esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyön rajoittamista tai kieltämistä kokonaan, mikä kuvastaa hyvin sitä, miten haitalliseksi työn epävarmuus tulkitaan.

Itsensä kehittämisen kehyksessä työn epävarmuuden merkitys kääntyy kielteisestä myönteiseksi, sillä määräaikaisten ja monimuotoisten töiden kerrotaan olevan tervetulleita ja mahdollistavan ammattitaitoiseksi ja itsenäiseksi moniosajaksi kehittymisen. Keskustelijat eivät puhu niinkään koetusta työn epävarmuudesta, vaan pikemmin objektiivisesta työn epävarmuudesta eli lyhyistä työsuhteista. Työn epävarmuutta tarkastellaan sellaisessa asetelmassa, jossa työntekijä on määräaikaaisessa tai muuten vakituisesta ja kokoaikaisesta poikkeavassa työsuhteessa vapaaehtoisesti. Yksilön asema muuttuvassa työelämässä kuvataan mielenkiintoiseksi mutta haastavaksi, sillä jatkuva itsensä kehittäminen ja markkinoiminen ovat myös pärjäämisen ehtona. Kehyksessä otetaan huomioon myös epävarmoihin töihin liittyvät uhat, vaikka painotus onkin vahvasti työn epävarmuuden tarjoamissa mahdollisuuksissa. Kyseessä on sosiaalipoliittinen ongelma, jonka syynä on vanhentunut, vakituisiin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin perustunut sosiaali- ja työttömyysturva. Lisää turvaa kaivataan niin määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa, yrittäjänä kuin palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa työskenteleville ihmisille. Kehyksen esittämä moraalinen arvio on, että suomalainen yhteiskunta tekee väärin hankaloittaessaan yksilötason yritteliäisyyttä ja oman ammattitaidon hyödyntämistä. Kehyksessä esitetään liuta ehdotuksia, joiden avulla saataisiin sosiaali- ja työttömyysturva vastaamaan paremmin muuttuvan työelämän vaatimuksia. Lohduttoman epävarmuuden kehys ja itsensä kehittämisen kehys suhteutuvat toisiinsa siten, että ensiksi mainitussa korostetaan työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia ja jälkimmäisessä työn epävarmuuden myönteisiä vaikutuksia yksilön kannalta.

Solidaarisen ratkaisun kehyksessä työn epävarmuuden tulkitaan merkitsevän tarvetta omaksua solidaarinen elämäntyyli. Työn epävarmuudesta puhutaan ennen kaikkea sen yksiulotteisessa merkityksessä eli se tarkoittaa pelkoa työn päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Sen, että osa ihmisistä joutuu kärsimään työttömyydestä ja sen pelosta, tulkitaan tarkoittavan sitä, että toinen puoli ihmisistä polttaa itsensä loppuun tehdessään liikaa töitä. Työtä ja työttömyyttä tulisi kierrättää yhteiskunnassa nykyistä enemmän, ja halutessaan ihmisten tulisi voida vetäytyä

työmarkkinoiden ulkopuolelle. Ideaalitilanteessa yksilöt ovat oman elämänsä herroja, joilla on mahdollisuus tehdä valintoja oikeaksi kokemiensa arvojen pohjalta. Solidaarisen ratkaisun kehyksessä kyseessä on yhteiskunnallisen tason hyvinvointiongelma, jonka syynä on jatkuva taloudellisten voittojen tavoittelu ja kova kilpailu. Moraalinen arvio taloudellisten voittojen suosimisesta on se, että suomalainen arvomaailma on vinoutunut. Kehyksessä korostetaan, että hyvinvointiongelma voitaisiin ratkaista yksilöiden valinnan mahdollisuutta parantamalla eli kansalaispalkan avulla. Lohduttoman epävarmuuden kehyksen ja solidaarisen ratkaisun kehyksen välinen merkittävä ero näkyy siinä, kuinka niissä suhtaudutaan työntekoon. Ensiksi mainitussa työ nähdään kaikista tärkeimpänä elämänalueena. Työelämässä onnistumisesta tai epäonnistumisesta riippuu esimerkiksi perheen perustaminen. Jälkimmäisessä sen sijaan työtekoa tarkastellaan vain yksilön yhtenä mahdollisena tapana järjestää oma elämänsä.

Järvensivun (2010) mukaan työnantajan ja työntekijän välisen kohtalonyhteyden pelisäännöstä, eli työnantajan ja työntekijän menestyksen keskinäisriippuvuudesta, voidaan liikkua moneen suuntaan. Yhdellä suunnalla työelämän kenttäpelaajia ohjaa yhteisökeskeinen ja laajalta ammentava moraalinen rationaliteetti, kun taas toisella suunnalla korostuu taloudellinen ja yksilökeskeinen rationaliteetti. (Järvensivu 2010, 81.) Solidaarisen ratkaisun kehyksen voidaan nähdä edustavan ensiksi mainittua suuntaa, kun taas yksilöllisen pärjäämisen kehys on esimerkki jälkimmäisestä. Verkkokeskustelussa kaikista harvimmin esiintyneessä kehyksessä eli yksilöllisen pärjäämisen kehyksessä työn epävarmuuteen suhtaudutaan väistämättömänä seurauksena markkinoiden toiminnalle. Työn epävarmuudesta keskustellaan sen objektiivisessa merkityksessä eli nimenomaan määräaikaisena työsuhteena. Yksilöt työmarkkinoilla ovat pelaajia, joiden kaikkien on tultava toimeen omillaan ja joista osa tulee voittamaan ja osa häviämään tässä kilpailussa. Kehyksessä ei nosteta esiin mitään ongelmaa, mikä kuvastaa sitä, että työn epävarmuus tulkitaan itsestään selväksi asiaksi. Jos jonkinlaista moraalista arviointia tehdään, niin se kohdistuu työnantajilta kohtuuttomia vaativiin itsekkäisiin työntekijöihin. Koska kehyksessä ei esitetä minkäänlaista ongelmaa, ei siinä myöskään juuri kaivata toimenpiteitä. Solidaarisen ratkaisun ja yksilöllisen pärjäämisen kehyksen vastakkaisuus näkyy siinä, miten niissä suhtaudutaan yksilöiden ja yhteiskunnan rooleihin työn ollessa epävarmaa. Solidaarisen ratkaisun kehyksessä yksilöiden tulee olla valmiita jakamaan keskenään niin työt, työttömyys kuin hyvinvointikin, ja päävastuu eriarvoisuuden ehkäisemisestä on valtiolla. Yksilöllisen pärjäämisen kehyksessä yksilöiden tulee tavoitella vain omaa etuaan ja valtion tulee huolehtia ainoastaan välttämättömistä tehtävistään.

Työn epävarmuuden on tulkittu merkitsevän yksilön kannalta niin hyvinvoinnin heikennystä, kehittymismahdollisuuksien lisääntymistä, syytä omaksua solidaarinen elämäntyyli kuin vaatimusta

pärjätä omillaan. Tutkintakehyksissä yksilöiden on kuvattu olevan niin uhreja, moniosaajia, arvovalintojen tekijöitä kuin pelaajia. Kasvio (1994) on kirjoittanut työelämän muutoksessa olevan kyseen muustakin kuin vain joustavuuden lisääntymisestä. Taustalla vaikuttavat myös syvällisemmät, työnteon kulttuuristen muotojen muutokset. Työhön osallistumisen ja sitoutumisen muodot tulevat muuttumaan, odotukset työtä kohtaan eriytymään ja elämänarvot yksilöllistymään. (Kasvio 1994, 19–20; 260.) Neljä työn epävarmuuden tulkintakehystä ja niiden luomat kuvat yksilön asemasta muuttuvassa työelämässä antavat viitettä Kasvion kuvaamasta yksilöllistymisestä. Palkansaajajoukko on moninaistunut eikä enää voida puhua Cornuellen (1991) esiin nostaman palkansaajamentaliteetin hallitsevuudesta ja palkansaajaväestön homogeenisuudesta. Palkansaajamentaliteetin ollessa vallalla läntisissä teollisuusmaissa ihmiset odottivat yhteiskunnan järjestävän heidän työtilaisuutensa ja työnantajien määrittelevän heidän työtehtävänsä. (Cornuelle 1991 Kasvion 1994 muk.) Verkkokeskustelussa esiintyvissä tulkinnoissa työn epävarmuudesta korostuu se, että nykypäivän palkansaajat ovat heterogeeninen joukko, jonka odotukset, aikomukset ja valinnat työn suhteen ovat moninaisia.

Vaikka palkansaajamentaliteetti on alkanut heikentyä, ainakin osan ihmisistä odotukset saattavat olla edelleen yhteydessä siihen tai paternalistiseen psykologiseen sopimukseen. Viimeksi mainitun perusteella työnantajan on odotettu tarjoavan työntekijälle ahkeran työnteon vastineeksi turvallisuutta, luottamusta ja varmuutta työsuhteen jatkuvuudesta (Alasoini 2007, 108–115). Palkansaajamentaliteetti ja paternalistinen psykologinen sopimus ovat ristiriidassa työelämässä tapahtuvien muutosten kanssa: pääoman ja työn eli toisin sanoen työnantajan ja työntekijän menestyksen välinen side on löystynyt (esim. Castells 1996; Bauman 2002; Järvensivu 2010). Nykyisen joustavuuden ja aikaisemman organisoidun kapitalismin tuottamien turvallisuusodotusten välillä on katkos (Julkunen 2008, 114–117). Ehkä juuri nämä ristiriidat ja katkokset johtavat lohduttoman epävarmuuden kehysten mukaisiin kielteisiin epävarmuustulkintoihin ja vahvoihin turvattomuuskokemuksiin.

6.2 Tulosten ja tutkimuksen arviointi

Tulkintakehysten variaatiosta huolimatta hallitsevaksi kehykseksi nousee lohduttoman epävarmuuden kehys. Tulos ei ole yllättävä, sillä keskustelussa työelämän muutoksesta niin Suomessa kuin maailmalla huomiota ovat saaneet erityisesti epävarmuuden haitallisuutta korostavat tulkinnat. Liisa Moilanen (2007) huomauttaa, että media on varmasti ollut osasyylinen siihen, että suomalaisesta työelämästä on muodostunut ihmisten mieliin hyvin kielteinen kuva. Uutiset

työsuhteiden joustavuuden, osa-aikaisuuksien ja määräaikaisuuksien suosimisesta, vuokratyön yleistymisestä sekä joukkoirtisanomisista ovat olleet tavallisia. Vaikka määräaikaisten osuus palkansaajista onkin Suomessa eurooppalaisittain korkea, suurin osa työsuhteista on kuitenkin edelleen kokoaikaisia ja vakituisia. Vuokratöitä ja lyhytaikaisia työsuhteita on ainakin toistaiseksi vain pieni osa kaikista työsuhteista. (Moilanen 2007, 201–202.) Tutkijat ovatkin esittäneet epäilyksiä siitä, että epävarmuuskokemukset ja työn epävarmuuden kasvu eivät välttämättä ole tasapainossa (Julkunen 2008; Saloniemi & Virtanen 2008).

Toisaalta Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa ollaan useimmiten vastentahtoisesti, kun pysyvän työn saanti ei ole onnistunut (Kauhanen 2007, 107). Tämän seikka osaltaan tukee kielteisiä epävarmuustulkintoja, vaikka määräaikaisten työsuhteiden osuus olisikin edelleen marginaalinen. Saloniemi ja Virtanen (2008) huomauttavat, että prosenttiluvut epävarmuuden esiintyvyydestä eivät kerro muutoksista epävarmuuden sisällöissä tai niissä merkityksissä, joita epävarmuudelle annetaan. Merkittäväksi ahdistuksen lähteeksi näyttääkin muodostuvan nimenomaan ihmisten omat epävarmuustulkinnat ja -kokemukset. (Saloniemi & Virtanen 2008, 104–108). Lohduttoman epävarmuuden tulkintakehyksessä työn epävarmuus nähtiin erittäin haitallisena seikkana yksilön kannalta. Heiskasen ym. (2008, 249) mukaan työn rakenteellisten piirteiden ja ihmisten kokemusten välisestä suhteesta ei kannata tehdä liian yksioikoisia johtopäätöksiä, sillä jonkun tietyn työtilanteen sopivuus riippuu aina yksilöllisestä elämäkokonaisuudesta. Itsensä kehittämisen kehyksessä määräaikaiset työsuhteet nähtiin ennen kaikkea mahdollisuutena kehittyä ammattilaisena.

Nimenomaan tässä tutkimuksessa epävarmuusdiskurssin kielteisen ulottuvuuden korostuminen on varmasti yhteydessä myös keskustelun ajankohtaan. Vuonna 2008 iskenyt taantuma on vahvasti läsnä lokakuussa 2009 käydyssä keskustelussa. Kyseisenä hetkenä Suomen työttömyysaste oli noussut 8,2 prosenttiin, kun se vuotta aikaisemmin oli 5,8 prosenttia (Tilastokeskus 2010a). Samoihin aikoihin Euroopan komissio (2009) arvioi globaalin talouskriisin aiheuttaneen syvimmän laman sitten toisen maailmansodan, mikä tulisi vaikuttamaan myös Euroopan unionin työmarkkinoihin. Kriisi keskeytti Euroopassa jo pitkään jatkuneen talouskasvun, työpaikkojen määrän lisääntymisen ja työllisyyskasvun. (Euroopan komissio 2009, 44–45.) Tällaiset tilastot ja arviot ovat väistämättä vaikuttaneet keskustelijoiden tulkintoihin työn epävarmuudesta. Myöskään verkkokeskustelun avauksen Otakantaa.fi -foorumille laatineet valtionhallinnon edustajat eivät peitelleet kielteisen epävarmuuden hallitsevuutta omissa tulkinnoissaan. He muistuttivat osan ihmisistä tekevän epätyypillisiä töitä pakon edessä eikä omasta tahdostaan. Ongelmalähtöinen kysymyksenasettelu on tukenut kielteisiä tulkintoja työn epävarmuudesta.

Epävarmuusdiskurssin kielteisen ulottuvuuden hallitsevuuteen työelämän muutoksesta käydyssä verkkokeskustelussa on siis vaikuttanut useat eri tekijät. Tulokset kertovat nykypäivän palkansaajaväestön heterogeenisuudesta eli siitä, että ihmisten suhtautuminen ja osallistuminen työhön on eriytynyt. Osalle ihmisistä sekä objektiivinen työn epävarmuus eli määräaikainen työsuhde että subjektiivinen työn epävarmuus eli pelko työsuhteen päättymisestä ovat todellinen ongelma. Näiden ihmisten tulkinnat työn epävarmuudesta ovat riipaisevia ja korostavat työn epävarmuuden haitallisia seurauksia yksilön elämässä. Toiseksi tulokset heijastelevat vuonna 2008 iskeneen taantuman maininkeja, jotka ovat näkyneet jo valtionhallinnon verkkokeskustelulle laatimassa avauksessa. Tutkimusten mukaan heikkenevillä talousnäkömillä ja nousevalla työttömyysasteella on yhteys siihen, että ihmisten kokema pelko työttömyydestä ja työssä tapahtuvista muutoksista kasvaa (esim. Lehto & Sutela 2008, 128; Mauno & Kinnunen 2005, 172–173). Kolmanneksi ylipäätään epävarmuusdiskurssin voimakkuus ja epävarmuuden haitallisuuden korostuminen ovat linjassa erityisesti kansainvälisessä keskustelussa viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana työelämän muutoksesta tehtyjen tulkintojen kanssa (Beck 1992; Rifkin 1997; Castells 1996; Sennett 2002; Bauman 2002).

Kehystämisen hyödyntäminen verkkokeskustelun analyysissä on ollut perusteltua, sillä keskustelu on suuntautunut ongelmien määrittelyyn ja ratkaisujen etsimiseen. Keskustelun avauksessa Otakantaa.fi -foorumilla keskustelijoita pyydettiin esittämään keinoja työn epävarmuuden lisääntymisen estämiseksi. Myös keskustelijoiden esittämät ratkaisut työn epävarmuuteen ovat tuttuja viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana työelämän muutoksesta käydyistä keskustelusta. Verkkokeskustelussa korostuvat solidaarisuuteen kiinnittyvät ratkaisut. Työn epävarmuus merkitsee osalle ihmisistä työttömyyttä ja osalle jatkuvasti kiristyviä työn vaatimuksia. Tähän yhteiskunnallisen tason hyvinvointiongelmaan voidaan puuttua yksilöiden valinnan mahdollisuutta parantamalla eli nimityksestä riippuen joko perustulon, kansalaispalkan tai kansalaistulon avulla. Hyvinvointia voidaan parantaa työn ja työttömyyden tasaisemmalla jakamisella ja sen mahdollistamisella, että halutessaan ihmiset voivat vetäytyä myös työmarkkinoiden ulkopuolelle. Ihmisten hyvinvointi on kiinni heidän henkilökohtaisista mieltymyksistään, joten kaikki tekeminen tulee nähdä samanarvoisena. Esimerkiksi Castells (1998), Rifkin (1997), Beck (2000), Siltala (2007) ja Kasvio (1994) ovat esittäneet samanlaisia ratkaisuja työelämän kasvavaan epävarmuuteen.

Solidaarisuudesta ammentavien ratkaisujen esiintyminen lokakuussa 2009 käydyssä verkkokeskustelussa ei yllätä, sillä Julkusen ja Nätin (1997) mukaan myös 1990-luvun laman seurauksena syntynyt suurtyöttömyys nosti työn jakamisen suomalaisille esityslistoille. Solidarismien, tasa-arvon ja sosiaalisen näkökulman kannatuksella on yhteys siihen, minkälainen

potentiaalinen yhteiskunnallinen voima työn jakamisen kannatuksella on. Suomalaisessa arvomaailmassa tasaisuudella ja eheydellä on vahva jalansija ja yhteiskunnan kahtia jakaantumista pelätään, minkä vuoksi työn jakamisen idean voisi olettaa menestyvän. Idean taakse tulisi kuitenkin saada riittävän vahva poliittinen tuki, mikä on hankalaa, sillä niin työnantajat, taloudelliset asiantuntijat kuin suomalainen ammattiyhdistysliikekin suhtautuvat työn jakamiseen suurella varauksella. (Julkunen & Nätti 1997, 184–189.) Tämän tutkimuksen tulokset osaltaan viittaavat siihen, että kansalaisten keskuudessa työn jakamisella on kannatusta. Mielenkiintoista on myös se, että kevään 2011 eduskuntavaaleissa lähes kolmasosa vaalitaistoon lähteneistä puolueista näki perustulon mahdollistavan työn ja toimeentulon nykyistä oikeudenmukaisemman jakamisen (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2011).

Harri Melin (2007, 17–27) on todennut, että työelämän tutkimuksen tulevaisuuden haasteina on tutkimusotteiden kirjon laajentaminen, tutkimuksen monitieteisyys, moniäänisyys ja läsnäolo niin arjen käytännöissä kuin yhteiskunnallisessa keskustelussa. Kasvion (1994, 268) mukaan työelämän tutkimuksen, kuten kaiken muunkin yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen, on oltava tasavertaisessa dialogissa yhteiskunnan toimijoiden kanssa. Tieteen on puhuttava samoista asioista kuin muu yhteiskunta, jolloin työelämän epävarmuuksia käsittelevän tutkimuksen kentän laajentuminen on väistämätöntä (Saloniemi & Virtanen 2008, 78). Näiden argumenttien valossa tämän tutkimuksen anti on ollut erityisesti uudenlaisen aineiston eli verkkokeskustelun käyttö. Vaikka toisaalta verkkokeskusteluita voidaan pitää provokatiivisina, se ei suinkaan poissulje niiden relevanttiutta yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen aineistona. Verkkokeskustelu tarjoaa mainion mahdollisuuden yhteiskunnassa vallitsevien erilaisten näkemysten kartoittamiselle. Tämän tutkimuksen tuloksia ovat hallinneet työn epävarmuuden lohduttomuutta ja solidaaristen ratkaisujen ensisijaisuutta korostavat tulkinnat. Näitä tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia, sillä kyse on tietynä aikana ja tietyssä paikassa käydystä verkkokeskustelusta. Toisaalta tulokset eivät myöskään selkeästi kerro yksittäisten ihmisten elämäntilanteista ja niihin liittyvistä historioista ja taustatekijöistä. Tulokset herättävätkin ajatuksia jatkotutkimuksesta, jossa voitaisiin esimerkiksi haastatteluiden avulla keskittyä yksittäisten ihmisten tekemiin tulkintoihin työn epävarmuudesta omassa elämässään.

Tämän tutkimuksen tuloksilla on sosiaalipoliittista merkitystä. Historiallisessa mielessä sosiaalipoliittikka on alkuperäiseltä tehtävältään ollut työväenpolitiikkaa, jonka kohderyhmänä oli epäitsenäisessä ja turvattomassa asemassa oleva työväenluokka (Kuusi 1961, 35–36). Myös suomalaisessa hyvinvointivaltioprojektissa oli osaltaan kyse työn ja pääoman välisen yhteiskuntasopimuksen täydentämisestä, mistä ovat hyötäneet sekä palkkatyöläiset että yritykset

sosiaalisen turvallisuuden lisääntymisen ja yhteiskunnallisten olojen vakauden kautta (Anttonen & Sipilä 2000, 17). Tämän tutkimuksen tulokset esittävät vahvan epäluottamuslauseen nykypäivän sosiaalipolitiikan onnistumiselle niin palkkatyöntekijöiden kuin yleensä työelämän sosiaalisen turvallisuuden takaajana. Mikäli työn jakamista ja kansalaispalkkaa korostavat ratkaisut tuntuvat liian utopistisilta, ainakin sosiaali- ja työttömyysturvan jälkeenjääneisyyttä korostaviin tulkintoihin työn epävarmuudesta kannattaa suhtautua vakavasti. Kyseessä on sosiaalipoliittinen ongelma, jonka syynä on vanhentunut, vakituisiin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin perustunut tukijärjestelmä. Keskustelussa turvaa kaivataan niin määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa, yrittäjänä kuin palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa työskenteleville ihmisille. Sosiaali- ja työttömyysturvaa tulisi uudistaa siten, että kaikenlainen työnteko olisi kannattavaa ja että ihmiset olisivat tasa-arvoisessa asemassa riippumatta siitä, minkälaisia töitä he tekevät. Tulkinnat eivät suinkaan ole uusia tai yllättäviä, ja niiden esittämä ongelma on tiedostettu laajalti. Tulokset kuitenkin osoittavat, että kansalaisten keskuudesta löytyy vahva epäluottamusdiskurssi vallitsevia tukijärjestelmiä kohtaan.

Lähteet

- Aho, Simo (1988) Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja "työyhteiskunnan kriisistä". Helsinki: Tutkijaliitto.
- Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa yhteiskunnassa? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (koonneet) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Alasoini, Tuomo (2010) Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVAn raportti. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf. Viitattu 7.3.2011.
- Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma (2000) Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere: Vastapaino.
- Ashford, Susan J. & Lee, Cynthia & Bobko, Philip (1989) Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* 32 (4), 803–829.
- Bauman, Zygmunt (2002) Notkea moderni. Suom. Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Beck, Ulrich (1992) Risk Society. Towards a New Modernity. Käänt. Mark Ritter. London: Sage.
- Beck, Ulrich (2000) The Brave New World of Work. Käänt. Patrick Camiller. Cambridge: Polity Press.
- Berelson, Bernard (1952) Content Analysis in Communication Research. New York: Hafner.
- Bijker, Wiebe E. & Hughes, Thomas P. & Pinch, Trevor J. (toim.) (1987) The Social Construction of Technological Systems. New Directions in the Sociology and History of Technology. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Blom, Raimo (2001a) Tietotyöläisen sosiaalinen muotokuva. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus, 197–209.
- Blom, Raimo (2001b) Tietotyön ristiriidat. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus, 122–147.
- Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Burns, Nancy & Grove, Susan K. (2005) The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique, and Utilization. Philadelphia: Elsevier/Saunders.
- Burr, Vivien (2003) Social Construction. London: Routledge.
- Castells, Manuel (1996) The Rise of the Network Society. Cambridge, Massachusetts: Blackwell.
- Castells, Manuel (1998) End of Millennium. Malden: Blackwell.
- Cornuelle, Richard (1991) New Work for Invisible Hands. *Times Literary Supplement* 5. April 1991, 5–6.

- Degrowth.fi (2010) Degrowth? <http://www.degrowth.fi/p/esittely.html>. Viitattu 4.12.2010.
- De Witte, Hans & Näswall, Katharina (2003) "Objective" vs. "Subjective" Job Insecurity. Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy* 24 (2), 149–188.
- Doogan, Kevin (2005) Long-Term Employment and the Restructuring of Labor Market in Europe. *Time & Society* 14 (1), 65–87.
- Entman, Robert M. (1991) Framing U.S. Coverage of International News: Contrasts in Narratives of the KAL and Iran Air Incidents. *Journal of Communication* 41 (4), 6–27.
- Entman, Robert M. (1993) Framing: Toward Clarification of a Fractured Paradigm. *Journal of Communication* 43 (4), 51–58.
- Erlinghagen, Marcel (2008) Self-Perceived Job Insecurity and Social Context. A Multi-level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review* 24 (2) 183–197.
- Euroopan komissio (2009) Employment in Europe 2009. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4196&langId=en. Viitattu 10.3.2011.
- Eurostat (2010) Statistics. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database. Viitattu 13.11.2010.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2000) The Mediational Model of Sense of Coherence in Work Context. A One-year Follow-up Study. *Journal of Organizational Behavior* 21 (4), 461–476.
- Felstead, Alan & Jewson, Nick (toim.) (1999) *Global Trends in Flexible Labour*. Basingstoke: Macmillan Business.
- Gergen, Kenneth J. (1985) The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. *American Psychologist* 40 (3), 266–275.
- Gergen, Kenneth J. (2009) *An Invitation to Social Construction*. London: Sage. 2. painos.
- Goffman, Erving (1974) *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Gorz, André (1999) *Reclaiming Work. Beyond the Wage-based Society*. Cambridge: Polity Press.
- Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava (1984) Job Insecurity. Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 9 (3), 438–448.
- Haavisto, Ilkka (2010) Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf. Viitattu 6.2.2011.
- Hacking, Ian (2000) *The Social Construction of What?* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

- Heiskanen, Tuula & Leinonen, Minna & Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) (2008) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press.
- Helne, Tuula (2009) Toisen sosiaalipolitiikan mahdollisuudesta. *Janus* 17 (3), 258–268.
- Helsingin Sanomat 7.3.2010. Sivuuun – vähäksi aikaa. Sunnuntai E1.
- Helsingin Sanomat 28.3.2010. ”Ei homoistakaan kukaan voi pitää, mutta pakko vaan on niitä iljetyksiä sietää”. Sunnuntai D1.
- Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005) Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.
- Hämäläinen, Juha (1987) Laadullinen sosiaalitutkimus käytännössä. Johdatus laadullisen sosiaalitutkimuksen "käsityötaitoon". Kuopio: Kuopion yliopisto, yhteiskuntatieteet, tilastot ja selvitykset 2/1987.
- Jacobson, Dan (1991) The Conceptual Approach to Job Insecurity. Teoksessa Jean Hartley, Dan Jacobson, Bert Klandermans & Tinka van Vuuren (toim.) *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. London: Sage Publications, 23–39.
- Jokinen, Arja (1999) Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 37–53.
- Julkunen, Raija (2002) Työtä vastaan? *Yhteiskuntapolitiikka* 67 (4), 315–323.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1997) Työn jakaminen. Moraali, talous, politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.
- Karvonen, Erkki (2000) Tulkintakehys (frame) ja kehystäminen. *Tiedotustutkimus* 23 (2), 78–84.
- Kasvio, Antti (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.
- Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (koonneet) (2007) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Helsinki: Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69.
- Kauhanen, Merja (2007) Eriytymiskehitys työmarkkinoilla jatkunut 2000-luvulla. Teoksessa Heikki Taimio (toim.) *Taloukasvun hedelmät. Kuka sai ja kuka jäi ilman?* Helsinki: Työväen sivistysliitto, 100–121.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (2003) Job Insecurity and Self-esteem. Evidence from Cross-lagged Relations in a 1-year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences* 35 (3), 617–632.

- Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (1998) Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations* 51 (2), 157–177.
- Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Nätti, Jouko & Happonen, Mika (1999) Perceived Job Insecurity. A Longitudinal Study among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (2), 243–260.
- Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Nätti, Jouko & Happonen, Mika (2000) Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity. A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior* 21 (4), 443–459.
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (1994) Job Insecurity in Finland. Antecedents and Consequences. *European Work and Organizational Psychologist* 4 (3), 297–321.
- Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko & Mauno, Saija & Mäkikangas, Anne (2004) Työttömyys ja työn epävarmuus koetun terveyden riskitekijöinä. Kokemuksia vertaileva tutkimus. *Työelämän tutkimus* 2 (1), 1–11.
- Koistinen, Pertti (2008) Taloudelliset riskit ja sosiaalipolitiikan haasteet. *Janus* 16 (1), 48–57.
- Krippendorff, Klaus (2004) *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Kuusi, Pekka (1961) *60-luvun sosiaalipolitiikka*. Helsinki: WSOY.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa (1999) Sisällönanalyysi. *Hoitotiede* 11 (1), 3–12.
- Lazarus, Richard S. & Folkman, Susan (1984) *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (koonneet) *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteen käytöstä ja kokemisesta. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 291.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Levitas, Ruth (2001) Against Work. A Utopian Incursion into Social Policy. *Critical Social Policy* 21 (4), 449–465.
- Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon G. (1985) *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Lorber, Judith & Farrell, Susan A. (toim.) (1991) *The Social Construction of Gender*. Newbury Park: Sage.
- Mauno, Saija (1999) Job Insecurity as a Psychological Job Stressor in the Context of the Work-family Interface. *Jyväskylä: University of Jyväskylä, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 156.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (1999a) Job Insecurity and Well-being. A Longitudinal Study among Male and Female Employees in Finland. *Community, Work and Family* 2 (2), 147–171.

- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (1999b) The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-earner Couples. *Journal of Organizational Behavior* 20 (6), 879–895.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2002) Perceived Job Insecurity among Dual-earner Couples. Do Its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector, and the Measure Used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75 (3), 295–314.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 167–227.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko (2005) Psychological Consequences of Fixed-term Employment and Perceived Job Insecurity among Health Care Staff. *European Journal of Work & Organizational Psychology* 14 (3), 209–237.
- Mauno, Saija & Leskinen, Esko & Kinnunen, Ulla (2001) Multi-wave, Multi-variable Models of Job Insecurity. Applying Different Scales in Studying the Stability of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior* 22 (8), 919–937.
- Melin, Harri (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (koonneet) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 17–29.
- Miettinen, Anneli & Rotkirch, Anna (2008) Milloin on lapsen aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet. *Perhebarometri 2008*. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, katsauksia E 34.
- Miles, Matthew B. & Huberman, A. Michael (1994) *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Moilanen, Liisa (2007) Työelämän muutoksen ristialloko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (koonneet) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 198–223.
- Noro, Arto (2000) Aikalaisdiagnoosi sosiologisen teorian kolmantena lajityyppinä. *Sociologia* 37 (4), 321–329.
- Nätti, Jouko (1996) Epätyypilliset työsuhteet ja vuosilomalain lomakorvaussäännöt. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita 93.
- Nätti, Jouko & Kinnunen, Ulla & Happonen, Mika & Mauno, Saija & Sallinen, Marjukka (2001) Perceived Job Insecurity among Finnish Employees in 1990–2000. Prevalence and Antecedents. Teoksessa Jorma Kalela, Jaakko Kiander, Ullamaija Kivikuru, Heikki A. Loikkanen & Jussi Simpura (toim.) *Down from the Heavens, up from the Ashes. The Finnish Economic Crisis of the 1990s in the Light of Economic and Social Research*. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-julkaisuja 27:6, 484–506.
- Otakantaa.fi (2009) <http://www.otakantaa.fi>. Viitattu 18.11.2009.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Helsinki: Työministeriö, työhallinnon julkaisu 359.
- Peräkylä, Anssi (1990) *Kuoleman monet kasvot*. Tampere: Vastapaino.

- Pickering, Andrew (1984) *Constructing Quarks. A Sociological History of Particle Physics*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Pietilä, Veikko (2001) Yleisönosasto ja Internet keskusteluareenoina. *Tiedotustutkimus* 24 (2), 18–33.
- Polit, Denise F. & Hungler, Bernadette P. (1999) *Nursing Research. Principles and Methods*. Philadelphia, Pennsylvania: Lippincott.
- Puroila, Anna-Maija (2002) Erwing Goffmanin kehysanalyysi sosiaalisen todellisuuden jäsentäjänä. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, B. tutkimusraportteja ja selvityksiä 41.
- Pyöriä, Pasi (2001a) Tietotyön idea. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus, 24–40.
- Pyöriä, Pasi (2001b) Tietotyön lumo ja todellisuus. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus, 210–223.
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 19.4.2007. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Rifkin, Jeremy (1997) *Työn loppu*. Suom. Ritva Liljamo. Helsinki: WSOY.
- Robson, Colin (1994) *Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*. Oxford: Blackwell.
- Rousseau, Denise M. (1995) *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, California: Sage.
- De Ruyter, Alex & Burgess, John (2000) Job Security in Australia. *Broadening the Analysis*. *Australian Journal of Social Issues*, 35 (3), 215–234.
- De Ruyter, Alex & Burgess, John (2003) Growing Labour Insecurity in Australia and the UK in the Midst of Job Growth. *Beware the Anglo-Saxon Model*. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2), 223–243.
- Salo, Esko (2009) *Toimeentulon turvaaminen ei-tyypillisessä työssä*. http://www.tem.fi/files/24696/Esko_Salo_1_10_2009.pdf. Viitattu 10.11.2009.
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 78–108.
- Schmid, Günther & Gazier, Bernard (toim.) (2002) *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Suom. Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Searle, John R. (1996) *The Construction of Social Reality*. London: Penguin.
- Siegrist, Johannes & Peter, Richard & Junge, Astrid & Cremer, Peter & Seidel, Dieter (1990) Low Status Control, High Effort at Work and Ischemic Heart Disease. *Prospective Evidence from Blue-Collar Men*. *Social Science and Medicine* 31 (10), 1127–1134.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava. Uudistettu laitos.

Silvermann, David (2000) *Doing Qualitative Research. A Practical Handbook*. London: Sage.

Standing, Guy (1986) *Unemployment and Labour Market Flexibility*. The United Kingdom. Geneva: International Labour Office.

Stewart, Wendy & Barling, Julian (1996) Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviors via Job-related Affect and Parenting Behaviors. *Journal of Organizational Behavior* 17 (3), 221–232.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2002) Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s. Teoksessa Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (toim.) *Labour Flexibility. Emerging Systems of Work and Welfare*. Tampere: Tampere University Press, 85–100.

Sulkunen, Pekka (2006) Projektiyhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. Teoksessa Kati Rantala & Pekka Sulkunen (toim.) *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia*. Helsinki: Gaudeamus, 17–38.

Supiot, Alain (2001) *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Sutela, Hanna (2009) Ei-tyypillinen työ tilastojen näkökulmasta. http://www.tem.fi/files/24695/Sutela_joustoturva_1_10_2009_re2.pdf. Viitattu 29.11.2009.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) The Nature of Job Insecurity. Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology. An International Review* 51 (1), 23–42.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall, Katharina (2002) No Security. A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (3), 242–264.

Tilastokeskus (2009) Tieto- ja viestintätekniiikan käyttö 2009. <http://www.stat.fi/til/sutivi/2009/index.html>. Viitattu 20.6.2010.

Tilastokeskus (2010a) StatFin-tilastotietokanta. http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/databasetree_fi.asp. Viitattu 13.11.2010.

Tilastokeskus (2010b) Työvoimatutkimus 2009. Työsuhteet ja työajat vuonna 2009. <http://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/index.html>. Viitattu 15.11.2010.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa. Tutkimus 18–29 -vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus* 17 (1), 4–19.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009a) Jouston ja turvan tasapainon uudistaminen työmarkkinoilla ja työelämässä. <http://www.tem.fi/joustoturvanhanke>. Viitattu 29.11.2009.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009b) Työllisyyskatsaus lokakuu 2009.
<http://www.tem.fi/files/25274/LOKA09.pdf>. Viitattu 26.11.2010.

Työministeriö (2006) Työolobarometri. Lokakuu 2006. Ennakkotietoja.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2006enakko.pdf. Viitattu 16.12.2010.

Työministeriö (2007) Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 325.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Van Parijs, Philippe (1997) Real Freedom for All. What (If Anything) Can Justify Capitalism? Oxford: Clarendon Press.

Van Vuuren, Tinka (1990) Met Onslag Bedreigd. Werknemers in Onzekerheid over hun Arbeidplaats bij Veranderingen in de Organsatie. Amsterdam: VU Uitgeverij.

Vehmas, Hanna (2010) Liikuntamatkalla Suomessa. Vapaa-ajan valintoja jälkimodernissa yhteiskunnassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Studies in Sport, Physical Education and Health 143.

Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (koonneet) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 185–197.

Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 302.

Väliverronen, Esa (1996) Ympäristöuhkan anatomia. Tiede, mediat ja metsän sairaskertomus. Tampere: Vastapaino.

Väliverronen, Esa & Hellsten, Iina (2000) Biodiversiteetti mediassa. Sukupuuton uhkasta kestävään kehitykseen. Tiedotustutkimus 23 (2), 4–19.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (2011) Vaalimatti 2011 – Eduskuntavaalit 2011.
<http://www.fsd.uta.fi/vaalimaatti/vaalit2011/>. Viitattu 3.4.2011.

Liitteet

Liite 1. Keskustelun ”Työurat pirstaloituvat - mitä pitäisi tehdä?” avaus Otakantaa.fi -foorumilla. Kopioitu 10.11.2009.

Työurat pirstaloituvat - mitä pitäisi tehdä?

On hyvin todennäköistä, että tulevana vuosina Suomessa ei synny perinteisiä kahdeksasta neljää kestäviä, pysyviä työpaikkoja niin paljoa, että ne riittäisivät kaikille. Lisäksi osa ihmisistä pyrkii tulemaan toimeen ammattitaitonsa tai luovuutensa tai taiteellisuutensa avulla niin, että työ on jossakin yrittäjien ja palkkatyön välimailla.

Suurin osa suomalaisten työsuhteista on yhä ns. tyypillisiä. Kolme neljästä työsuhteesta on kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa. Kaikkien työ ei ole kokopäivästä, pysyvää ja säännöllistä. On monia, joiden on vaikea etukäteen arvioida työn määräänsä tai työaikaansa. Tällaista, usein epätyypilliseksi kutsuttua työtä tekee entistä useampi joko pakosta tai vapaaehtoisesti.

Epätyypillinen työ on yhä tavallisempaa. Se kohdistuu muita useammin nuoriin, naisiin ja sitä tehdään paljon palvelualoilla sekä julkisella sektorilla. Epätyypillistä työtä kuitenkin tekevät aikaisempaa moninaisemmat ryhmät ja pirstaloituneita työuria on aikaisempaa useammilla aloilla. Epätyypillisissä töissä ei aina enää ole ammattitaidottomia sesonkityöntekijöitä vaan vaativaa ammattityötä tekeviä. Myös koulutustaso on monilla korkea. Erityisesti luovien alojen ammattilaiset ovat usein pätkätöissä.

Työurien pirstaloituminen ilmenee muun muassa niin, että työ voi olla osa-aikaista, työsuhde saattaa jatkua vain tietyn ajan, työ voi koostua määräaikaista pätkistä, erilaisista projekteista tai muista keikoista. Jotkut työskentelevät työsuhteissa, jotka jäävät palkkatyösuhteen ja yrittäjän välimaille, kuten yksinyrittäjät tai eräät käsityöammatit. Heitä lähellä ovat myös erilaisilla apurahoilla tai vastaavilla työskentelevät. Kotityön ja palkkatyön välille jäävät eräät hoivatyöt.

Lisätietoja

TEM:n työelämän jouston ja turvan kehittämishanke
Ei-tyypillinen työ tilastojen näkökulmasta, kalvosarja
Toimeentulon turvaaminen ei-tyypillisessä työssä, kalvosarja

Hankkeesta vastaa:

työ- ja elinkeinoministeriön työelämän joustoturvahankkeen hankepäällikkö **Olli Sorainen**,
puh. 010 604 8022, sähköposti etunimi.sukunimi@tem.fi

Keskusteluun johdattavat kysymykset:

1. Onko meidän hyväksyttävä yhä useampien työurien pirstaloituminen?
2. Mitä valtiovallan tulisi tehdä, jotta epävarmuuden ja ennustamattomuuden lisääntyminen saataisiin estettyä työuralla, työyhteisöissä ja työmarkkinoilla?
3. Miten turvata työntekijöiden toimeentulon varsinkin niissä tilanteissa, joissa epätyypillistä työtä tehdään vastoin omaa tahtoa?

Siirry keskusteluun