

Anu Järvensivu, Arja Haapakorpi, Merja Kauhanen ja Harri Melin

Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys

Julkaisun nimi:

Monimuotoinen ansiotyö - käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys. Projektin loppuraportti

Kirjoittajat:

Anu Järvensivu, Arja Haapakorpi, Merja Kauhanen ja Harri Melin

Julkaisuvuosi: 2021

Julkaisumuoto: Verkkajulkaisu

ISBN 978-952-03-1977-9

Tampereen yliopisto

Tiedekunta/yksikkö: Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Työsuojelurahasto on tukenut tutkimusta.

1. Johdanto

Työelämän sanotaan muuttuneen silppuiseksi ja epävarmaksi. Tästä huolimatta suurin osa palkansaajista työskentelee yhä kokoaikaisessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Muita työsuhteen muotoja on ollut tästä syystä tapana nimittää epätyypilliseksi työsuhteiksi. Epätyypillisiä työsuhteen muotoja ovat esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö, vuokratyö ja alustatyöt niiltä osin kuin ne täyttävät työsuhteen kriteerit.

Määräaikaisella sopimuksella työskenteleminen ei ole Suomessa yleistynyt. Tilastokeskuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on päinvastoin laskenut verrattuna vuoteen 1998, jolloin naisista noin 20% ja miehistä noin 15% työskenteli määräaikaisella sopimuksella. Vuonna 2014 osuudet olivat naisista 18,5% ja miehistä 12,6%. Vuoden 2018 helmikuussa määräaikaisella sopimuksella osa- tai kokoaikaisesti työskenteli 14% (Tilastokeskus 2018).

Vuokratyö puolestaan on muodostunut pysyväksi, vaikkakin suhteellisen pieneksi osaksi Suomen työmarkkinoita. Vuokratyöllä tarkoitetaan ”kolmikantaista työsuhdetta”, jossa työntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, jolla puolestaan on liikesuhde työtä teettävään yritykseen eli käyttäjäyritykseen. Yleisintä vuokratyö oli tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan, ja vuonna 2010 heitä oli noin 100 000. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli alle kaksi prosenttia vuonna 2016 eli vuokratyön tekeminen on edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla. (SVT2016).

Toisaalta, jos tilannetta katsoo niiden toimialojen arjesta käsin, joissa vuokratyötä teetetään usein, kuva voi näyttää toisenlaiselta ja vuokratyö on enemmän sääntö kuin poikkeus. Vuokratyössä on itsensäyöllistämisen ja yrittäjämäiseen työhön liittyviä piirteitä siinä mielessä, että työtä tekevän vastuut ja vapaudet oman työnsä järjestämisen ja aikataulutuksen suhteen ovat tyypillistä palkkatyötä suurempia. Vuokratyötä tekevä saattaa myös olla samanaikaisesti usean vuokratyöyrityksen listoilla.

Vielä enemmän palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla toimitaan alustataloudessa ja jakamistaloudessa, joiden välinen suhdekin olisi oma problematiikkansa, johon tässä ei mennä. Alustatalouden keskiössä on usein digitaalinen alusta, jonka kautta palvelun tarjoaja ja käyttäjä löytävät toisensa. Jakamistaloudessa jaettava hyödyke voi olla joko tuote, palvelu, aika tai osaaminen. Jakamistalouteen sisältyvät siten esimerkiksi Airbnb, Uber ja muut vastaavat palvelut. Alustatyötä hyödyntävistä yrityksistä tunnetuimpia Suomessa ovat netin välityksellä toimivat ruokalähettiläpalvelut Wolt ja Foodora sekä siivouspalvelu Freska. Alustatyö on vielä pieni mutta kasvava tapa tehdä työtä ja sen tutkimus on vasta alussa.

Käsillä olevassa tutkimusraportissa keskitytään monimuotoiseen ansiotyöhön, jolla viitataan tässä toimeentulon hankkimiseen useista lähteistä useaa työtä tekemällä. Tästä työnteon tavasta käytetään raportissa tarkastelun painopisteestä riippuen erilaisia käsitteitä, sillä vakiintunut käsite puuttuu. Käytettäviä käsitteitä ovat usean työn tekeminen, ansainnan yhdistäminen, yhdistelmätyö ja monimuotoinen työ. Käsitteiden kirjosta huolimatta työnteon tavan ydin on monien ansainnan lähteiden yhdistämisessä ja limittämisessä. Tutkimuksissa on havaittu, että tällainen tapa tehdä työtä aiheuttaa ongelmia suhteessa toimeentuloturvajärjestelmiin ja työolainsäädäntöön. Esimerkiksi työttömyysturvajärjestelmä ei nykyisellään palvele joustavasti monimuotoista ansiotyötä tekeviä.

Aikaisempien tutkimusten valossa tiedetään, että ansainnan yhdistelmät voivat olla esimerkiksi niukan toimeentulon tai ammatillisen kehittymisen motivoimia, mutta ansainnan yhdistelmiin päättymisen on epäilty olevan tosiasiaa huomattavasti moninaisempi ilmiö. Vastaavasti usean työn tekemisen seurauksista on olemassa vain varsin hajanaista tietoa eikä työnteon tavan luonnetta tai sen variaatioita eri ammattialoilla tunneta. Monimuotoista työtä teki Eurostatin tilastojen mukaan 6,1% työllisistä vuonna 2017 (<https://ec.europa.eu/eurostat/data>) ja määrän voi olettaa lisääntyvän.

Vaikka työn tekemisen muodot näyttävät kehittyneen Suomessa varsin hitaasti, ja tyypillinen palkansaaja on yhä kokoaikaisesti ja toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työskentelevä, monille työura on juuri niin

silppuinen ja sekava kuin mitä media usein kuvailee. Se, että suurimmalla osalla työura on vakaa, ei lohduta niitä, joilla se on epävakaa. Päinvastoin, oman tilanteen vertaaminen siihen, mitä on työuralta odottanut ja mitä toiset näyttävät saaneen, voi olla raskasta. Vaikka työelämä epävarmuudesta on kirjoitettu jo vuosikymmeniä, työuraansa aloittavien toiveissa voi silti siintää vahvaksi mielletty kokoaikainen ja pysyvä työsuhde. Lopulta sekään, että on ennakoitu epävarmuutta, ei tee sen omakohtaisesta kokemuksesta helpompaa. Tämä palkansaajien odotuksien ja todellisuuden välinen ristiriita tulisikin ottaa huomioon tulkitessa sitä, miksi epävarmuudesta jaksetaan puhua ja kirjoittaa, vaikka sitä ei tilastojen mukaan pitäisi olla olemassakaan.

Tämän lisäksi on huomioitava sekin, ettei sekavalta ja silppuiselta ulospäin näyttävä työnteon tapa tai työuran malli välttämättä olekaan aina tekijälleen vastenmielinen tai vastentahtoinen. Päinvastoin, kyseessä saattaa olla taidokkaasti rakennettu työnteon tapa, jossa ihminen on onnistunut sovittamaan työnsä ja työkuvansa juuri itselleen ja omaan elämäntilanteeseensa sopivaksi. Tällöin omaan tilanteeseen ei osu sen paremmin kokoaikaisen toistaiseksi voimassa olevan palkkatyön normatiiviseksi noussut malli kuin vaatimukset silpputyön karsimisestakaan. Kun puhutaan monimuotoisen työnteon tavan ongelmista, on rinnalle nostettava myös sen hyvät puolet. Näin voidaan tuoda keskusteluun avoimemmin myös ideoita ja ajatuksia siitä, miten olisi mahdollista rakentaa uudenlaisia, aiempia parempia työnteon tapoja. Koska keskustelua ovat tähän mennessä hallinneet monimuotoisen ansainnan tavan ongelmat ja kielteiset puolet, tässä raportissa tuodaan erityisesti esiin sen hyviä puolia.

Uusia näkökulmia tutkimusteemaan avaa se, että korkeakoulutettujen usean työn tekemistä ei ole aiemmin Suomessa tutkittu kokonaisvaltaisella ja monitieteisellä otteella ja kansainvälinen tutkimuskin rajautuu useimmiten varsin spesifeihin ammattialoihin tai kansantaloustieteellisiin näkökulmiin. Tutkimusta voidaan pitää uutena työelämäntutkimuksen avauksena, joka todennäköisesti ja toivottavasti johtaa vielä moniin uusiin monimuotoista työtä ja monimuotoisia työuria käsitteleviin tutkimuksiin.

2. Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys -tutkimushankkeen esittely

Monimuotoinen ansiotyö - käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys -tutkimuksessa tarkasteltiin 2019-2021 kokonaisvaltaisella ja monitieteisellä otteella monimuotoista ansiotyötä, sen variaatioita eri ammattialoilla ja sitä kehystäviä yhteiskunnallisia ja institutionaalisia rakenteita. Erityinen painopiste oli korkeakoulutettujen työssä. Kuten edelläkin viitattiin, monimuotoisella ansiotyöllä (multiple job holding) tarkoitetaan toimeentulon hankkimista useista lähteistä joko samanaikaisesti tai limittyen. Se voi tarkoittaa esimerkiksi kokoaikaisen tai osa-aikaisen palkkatyön yhdistämistä toiseen palkkatyöhön, sivutoimiseen yrittäjyyteen, apurahalla tehtävään työhön tai vuokratyöhön.

Monimuotoisen työnteon tavan yleistymisen taustalla on työmarkkinoiden muutos, jonka myötä työn tekemisen mallit moninaistuvat suhteessa niin sanottuun perinteiseen palkkatyöhön. On kuitenkin huomioitava, ettei ilmiö ole uusi. Se on itse asiassa ikivanha: ansainnan yhdistäjiä ja usean työn tekijöitä lienee ollut kaikissa työelämämalleissa. Viime vuosikymmeninä usean työn tekeminen on ollut tavanomaista erityisesti alkutuotannossa, jonka ansainnan mahdollisuuksia muuttivat 1900-luvun aikana niin koneellistuminen kuin Euroopan Unioniin liittyminenkin. Käsillä oleva tutkimus kontribuoi tilanteeseen, jossa työelämän suhteet ja käytännöt ovat muuttuneet monityösuhteisuuden ja sivutoimiyrittäjyyden lisääntyttyä, mutta institutionaaliset järjestelmät ja käytännöt eivät vastaa muuttunutta tilannetta. Tutkimus tuotti akateemisesti relevanttia tietoa ja uusia näkökulmia sekä aineksia yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Monimuotoista ansiotyötä tutkittiin hankkeessa monitieteisesti yksilötasolla, alakohtaisesti sekä yhteiskunnan tasolla ottaen huomioon institutionaaliset kytkennät. Tutkimuksessa hyödynnettiin tilasto- ja survey -dataa sekä laadullista teemahaastatteluaineistoa. Viimeksi mainittu kohdennettiin tiettyjen toimialojen korkeakoulutuksen hankkineisiin, joskin mukana oli muutamia, joiden tutkinto oli vielä kesken. Aineistoa koottiin kokeilevasti myös digitaalisella pelillistetyllä sovelluksella.

Alkuperäisen tutkimusryhmän muodostivat Anu Järvensivu, Arja Haapakorpi, Merja Kauhanen ja Jouko Nätti. Jouko Nätin menettäyttyä hänen seuraajana on toiminut Harri Melin. Hankkeen ohjausryhmässä ovat olleet: Viestintäpäällikkö Kati Iharanta (Turva), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja. Toimitusjohtaja Suvi-Anne Siimes (TELA), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja. Työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko (Akava), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja. Toiminnanjohtaja Salla Luomanmäki (Akavan Erityisalat), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja, yhteyshenkilö AEK:n liittoihin (haastateltavien hankinnassa). Asiamies Martti Kivioja (Tekniikan Akateemiset), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja, haastateltavien hankinnan yhteyshenkilö TEK:ssä. Työehtoasiantuntija Anu Suoranta (Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja, haastateltavien hankinnan yhteyshenkilö TEMEssä. Juha Oksanen (Suomen Ekonomit), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja, haastateltavien hankinnan yhteyshenkilö Suomen Ekonomieissa. Palvelujohtaja Simon Hulden (Journalistiliitto), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja, haastateltavien hankinnan yhteyshenkilö Journalistiliitossa. Toiminnanjohtaja Simo Pöyhönen (Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA), ohjausryhmän jäsen, hankkeen viestinnän ja vuorovaikutuksen alueen osallistuja, haastateltavien hankinnan yhteyshenkilö YKA:ssa. Hankkeen kuluessa osa ohjausryhmän jäsenistä vaihtui tehtävävaihdosten vuoksi. Tutkijat kiittävät kumppaniliittoja ja Työsuojelurahastoa tutkimushankkeen rahoittamisesta.

3. Tutkimuskysymykset, aineistot ja analyysimenetelmät

3.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin kolmeen suunnitelmassa esitettyyn päätutkimuskysymykseen:

- 1) Millaista on eri ammattialoilla tehtävä monimuotoinen ansiotyö, ketkä sitä tekevät, miten ja miksi ja millaisia polkuja siihen päädytään?
- 2) Millaisia myönteisiä piirteitä ja toisaalta haasteita ja ongelmia työnteon tapaan liittyy?
- 3) Millaisin keinoin tutkimuksessa havaittuja ongelmia olisi mahdollista ratkaista?

Tässä tutkimuksen loppuraportissa vastataan esitettyihin kysymyksiin tiiviisti. Raportissa siteerataan myös tutkimushankkeessa kirjoitettuja julkaisuja, jotka ovat pääasiassa vertaisarvioituja tiedeartikkeleita. Artikkeleissa on syvennetty tarkemmin niihin tutkimuskysymyksiin linkittyviin tematiikkoihin, jotka on tutkimushankkeen edetessä tunnistettu keskeisiksi. Raportin lopusta löytyy luettelo tutkimushankkeen julkaisuista. Hankkeesta on myös tekeillä kirja, joka on raportointihetkellä käsikirjoitusvaiheessa.

3.2 Tutkimusaineistot ja -menetelmät

Tutkimus perustuu monipuolisille empiirisille aineistoille. Tutkimuksessa kerättiin teemahaastatteluihin perustuva laadullinen aineisto. Laadullista aineistoa kerättiin lähtökohtaisesti tutkimushankkeen kumppaniliittojen edustamilta aloilta. Liittojen jäsenten työn luonne ja työsuhteet poikkeavat toisistaan, minkä vuoksi aineisto tarjoaa monia näkökulmia tutkimuskohteeseen. Eri ammattiryhmiä tutkimalla saadaan esiin monimuotoisen ansiotyön diversiteettiä. Lisäksi analyyseissä on hyödynnetty olemassa olevia tilasto- ja survey-aineistoja.

Tutkimushankkeessa painotettiin kvalitatiivista aineistoa, koska aihepiiristä on niukalti tutkimusta. Laadullinen osio koostuu monimuotoista työtä tekevien teemahaastatteluista, joita tehtiin yhteensä 45 kappaletta.

Kvantitatiivisessa analyysissä hyödynnettiin yhdistettyä rekisteripohjaista työnantaja- ja työntekijäaineistoa vuosilta 2010-2016 täydennettynä tarvittavilla tulonjakoaineiston tulotiedoilla. Edustavien tilastoaineistojen käyttäminen on varmistanut yleistettävyyden koko talouden tasolle.

Rekisteriaineisto ja sen analyysimenetelmät

Kvantitatiivisissa analyyseissa hyödynnetään Tilastokeskuksen laajaa, edustavaa rekisteripohjaista yksilötason paneeliaineistoa vuosilta 2010-2016. Rekisteriaineiston pääasiallinen tietosisältö pohjautuu Tilastokeskuksen eri FOLK-moduuleihin, joita on täydennetty työtulotietojen osalta Tilastokeskuksen tulonjakotilaston tiedoilla sekä palkansaajien osalta työsuhteen tyyppiä koskevilla tiedoilla Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistosta.

Aineistoon sisältyy monipuolisesti eri rekistereihin pohjautuvia tietoja liittyen muun muassa yksilön henkilökohtaisiin taustaominaisuuksiin, työmarkkina-asemaan ja työpaikan ominaisuuksiin, henkilön ansio- ja muihin tuloihin sekä saatuihin tulonsiirtoihin. Siinä on myös tieto henkilön tekemästä sivutyöstä ja tietoja päätyön ja sivutyön työtuloista. Aineisto rajattiin 18-64-vuotiaisiin työllisiin, jotka päätyössään ovat joko palkansaajia tai yrittäjiä. Paneeliaineistossa on yhteensä 4,788,977 havaintoa (analyyseja tehtiin tällä 30 prosentin satunnaisotoksella, että kokonaisaineistolla. Tulokset olivat hyvin samankaltaisia). Aineiston analyysimenetelminä hyödynnettiin sekä kuvailevia tilastoanalyyseja että tilastollisia malleja.

Aineistosta monimuotoista ansiotyötä tekevät identifioidaan sen perusteella, onko henkilöllä pääasiallisen ansiotyön ohella samanaikaisesti muita ansiotöitä joko palkansaajana tai yrittäjänä, Lisäehtona on, että päätyön ja sivutyön työsuhteet ovat osittain päällekkäisiä ja päällekkäisyys kestää vähintään kahdeksan päivää.

Haastatteluaineisto ja analyysimenetelmät

Haastatteluaineisto koostuu vuosina 2019-2020 toteutetuista 45:stä noin tunnin mittaisesta teemahaastattelusta. Haastateltavat tavoitettiin kumppaniliittojen ja yliopiston tiedotuksen kautta, sosiaalisen median kautta sekä lumipallomenetelmällä. Haastateltaviksi valikoituivat henkilöt, jotka tunnistivat itsensä monimuotoisen työn tai usean työn tekijöiksi.

Suurin osa haastatteluista tehtiin kasvokkain mutta joukossa on joitakin puhelinhaastatteluja. Haastatteluissa käsiteltiin esimerkiksi monimuotoisen työn tekemisen syitä ja seurauksia, sen huonoja ja hyviä puolia, taloudellisia näkökulmia, haastateltavan työuraa, työn organisoitumista ja yhteisöjä sekä työnteon tavan edellyttämää osaamista. Haastattelut litteroitiin Tutkimustie Oy:ssä.

Haastateltavien koulutustausta oli kauppatieteiden, yhteiskunta- tai sosiaalitieteiden, käyttäytymistieteiden, tekniikan, median, taiteiden ja kulttuurin aloilta. Monella haastatteluista oli valmiin tai valmistumassa olevan korkeakoulututkinnon ohella muita tutkintoja tai lisäkoulutuksia. Joukossa oli myös muutamia tohtoreita. Koska haastatteluilla oli monenlaisia koulutuksia, heidän työuransa oli ollut monimuotoinen ja he myös tekivät useita töitä, heidän sijoittamisensa tiettyihin toimi- tai ammattialoihin ei ole yksiselitteistä. Ammattialoihin syvennytään tarkemmin jäljempänä raportissa.

Haastateltujen ikärakenne ulottui alle 30-vuotiaista 65-vuotiaisiin, mutta suurimmat ryhmät olivat 31-60 -vuotiaat. Taiteen ja kulttuurin ammattilaisten ikärakenne oli keskimääräistä nuorempi ja ekonomien ja yhteiskunta- tai käyttäytymistieteilijöiden taas keskimääräistä vanhempi. Haastatteluista miehiä oli 11 ja naisia 34.

Taulukko 1. Haastateltavien ikärakenne ja sukupuoli *

Ikä		Naisia	Miehiä
Alle 30	3	3	
31-40	11	9	2
41-50	13	9	4
51-60	11	9	2
61-	5	3	2

*Kahdelta haastateltavalta ei ole ikätietoa.

Teemahaastatteluaineiston analyysissä on hyödynnetty enimmäkseen sisällönanalyttisiä lähestymistapoja. Analyysimenetelmiä on kuvattu tarkemmin raportin alaluvuissa sekä alalukujen pohjina käytetyissä tutkimusartikkeleissa.

Chatbot-välitteinen aineistonkeruu

Tutkimuksessa toteutettiin myös metodinen kokeilu, jossa rakennettiin tekstipohjainen chatbot-tutkimushaastattelija ja kerättiin sen avulla lisäaineisto. Chatbot nimettiin Tutkijabotti Tolkkuseksi. Tavoitteena oli ensinnäkin kokeilla chatbotin soveltuvuutta aineiston keruuseen ja toiseksi tutkia, tuottaako chatbotilla kerätty aineisto samankaltaisen kuvan monimuotoisen ansiotyön tekijöistä kuin tutkimuksen muu aineisto sekä aiempi kirjallisuus. Saadut kokemukset olivat rohkaisevia. Chatbotia kokeili kaikkiaan 98 henkilöä. Osaan kysymyksistä vastasi 66 henkilöä ja kaikkiin kysymyksiin 51. Varsin moni antoi myös sanallista palautetta botista. Käyttäjiltä saatu palaute oli erittäin positiivista.

Kokeilusta havaittiin ensinnäkin, että chatbotia on mahdollista hyödyntää tutkimusaineiston keruussa, mutta sen suunnittelu vaatii paneutumista. Tolkkusen suunnittelussa panostettiin teknologiaa enemmän botin vuorovaikutustapaan sekä sen ”persoonallisuuteen”. Botin arkikielinen ja ihmismäinen vuorovaikutustapa yhdistettynä ammattimaisuutta ilmentävään mutta kuitenkin lievästi leikilliseen ja reilusti robottimaiseen persoonallisuuteen oli ilmeisen onnistunut valinta. Kokeilu osoitti, että varsin yksinkertainen ja edullinen chatbot voi olla toimiva ratkaisu tutkimushaastatteluissa.

Kokeilun perusteella todettiin niin ikään, että pientenkin palautteiden antaminen käyttäjien vastauksiin sekä keskustelun etenemisen ja eri vaiheiden selittäminen etukäteen olivat hyviä ratkaisuja. Toisaalta huomattiin, että botin yhtenäisen vuorovaikutustavan rikkominen videoilla aiheutti kritiikkiä, vaikka videot olivat yksinkertaisia piirrettyjä ja ne oli myös tekstitetty. Yhteneväisyys ja simppeleisyys ovat tärkeitä seikkoja chatbot-käyttöliittymässä, jotta vastaaja voi keskittyä pohtimaan vastauksiaan eikä teknisten ratkaisujen moninaisuus vie huomiota. Useat testaus- ja korjauskierrokset olivat chatbotin rakentamisessa eduksi.

Toisena tuloksena havaittiin, että Tolkkusen tuottaman aineiston tulokset olivat hyvin linjassa aiemman monimuotoista työtä koskevan kirjallisuuden ja muiden hankkeen aineistojen tuottamien tulosten kanssa. Tässä mielessä chatbotia voi luonnehtia karkealla tasolla luotettavaksi aineistonkeruumenetelmäksi, kunhan sen rajoitteet ja erityispiirteet huomioidaan. Tehty kokeilu antoi viitteitä olevan myös mahdollista, että Tolkkunen sai haastateltaviltaan ihmishaastattelijaa enemmän tietoa arkaluonteisista teemoista, kuten tulonsiirroista tai pääomatuloista, mutta tämä vaatisi lisätarkasteluja.

Tolkkusen aineisto antoi myös tukea työurien kaaosteoriaan perustuvalla (Pryor & Bright 2014) aiempien tutkimushavaintojen (Järvensivu & Pulkki 2020) pohjalta kehitetyille eri töiden ja tehtävien välisten suhteiden tyyppittelylle. Maa- ja metsätaloutta joko pää- tai sivutyönään tekevien miesten

teemahaastatteluihin perustuvan tutkimuksen pohjalta rakennetun tyyppittelyn mukaan ihmisen työt voivat olla toisiinsa nähden ristiriitaisessa, heilurimaisessa suhteessa, jolloin ihminen kokee repiviä ristiriitoja töidensä takia. Toisaalta luonteeltaan erilaiset työt voivat tasapainottaa toisiaan ja tarjota vaihtelua toisiinsa nähden. Kolmanneksi työt voivat olla siinä määrin toisiinsa kietoutuneita ja toisiaan tukevia, että ne muodostavat luontevan ja melko yhtenäisen kokonaisuuden. Tolkkusen vastaajat tunnistivat tämänkaltaisia tilanteita omista työpaaleistaan. Vastaavia töiden välisiä suhteita löytyi myös teemahaastatteluista.

Tässä raportissa tutkimushankkeen päätutkimuskysymyksiin vastataan muiden, käyttömahdollisuuksiltaan tutumpien, tutkimusaineistojen avulla.

4. Tulokset

Tulokset esitellään seuraavasti. Luvussa 4.1. käsitellään monimuotoisen ansiotyön piirteitä rekisteriaineiston valossa. Luvussa 4.2 tarkastellaan yhdistelmätyön ammatillista rakennetta ja tämänkaltaisen työn tekemisen taustoja. Luvun 4.3 alaluvut käsittelevät yhdistelmätyön myönteisiä ja kielteisiä piirteitä, haastateltujen urakehitystä ja motiiveja. Luvussa 4.4 tarkastellaan ratkaisukeinoja, joilla voidaan vastata tutkimuksen esiin nostamiin haasteisiin ja ongelmiin.

4.1 Monimuotoisen ansiotyön piirteet ja sen tekijät rekisteriaineiston analyysin valossa

Tässä luvussa käsitellään erityisesti tutkimuskysymystä yksi: millaista on eri ammattialoilla tehtävä monimuotoinen ansiotyö, ketkä sitä tekevät sekä miten, millaisten tekijöiden johdosta, millaisin motiivein ja millaisia polkuja siihen päädytään? Osaltaan luku vastaa myös tutkimuksen kysymykseen kaksi valottamalla usean työn tekemiseen liittyviä huonoja ja hyviä puolia. Erityisesti on huomioitava, että tämä luku käsittelee ylipäänsä suomalaisia usean työn tekijöitä, kun taas luvut 4.2 ja 4.3 kohdentuvat teemahaastattelujen kohteina olleiden ammattialojen korkeakoulutettuihin.

Kvantitatiivisten analyysien ensisijaisena tavoitteena olikin selvittää, ketkä tekevät monimuotoista ansiotyötä suomalaisilla työmarkkinoilla. Analyyseissa tarkasteltiin sekä yksilön henkilökohtaisten, että päätyön ominaisuuksien vaikutusta useamman työn tekemiseen samanaikaisesti. Yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista tarkasteltiin sukupuolta, ikää, koulutustasoa, äidinkieltä, siviilisäätyä, asuinkunnan kuntatyyppiä sekä onko henkilöllä alle 18-vuotiaita lapsia. Päätyöhön liittyvistä ominaisuuksista mukana olivat päätyön palkka, ammatti 1-numerotasolla sekä toimiala. Palkansaajille erikseen tehdyissä analyyseissa huomioitiin myös työsuhteen määräaikaisuus ja osa-aikaisuus.

Ajanjaksolla 2010-2016 keskimäärin 8,1 prosenttia työllisistä teki useampaa työtä. Kuvailevien tilastoanalyysien perusteella usean työn tekijöissä yliedustettuina ovat nuoret, korkeasti koulutetut, ruotsinkieliset ja muuta kieltä äidinkielenään puhuvat, maaseudulla asuvat, naimattomat ja sellaiset, joilla ei ole alaikäisiä lapsia. Työhön liittyvistä ominaisuuksista havaittiin, että useampaa työtä tekevien päätyön palkka on keskimäärin alhaisempi kuin kaikilla työllisillä.

Ammattiryhmittäisesti erityisasiantuntijat sekä myynti- ja palvelutyötä tekevät ovat useampaa työtä tekevien suurimmat ammattiryhmät. Yliedustettuina usean työn tekijöissä ovat myös maanviljelijät ja metsätyöntekijät sekä muut työntekijät (ks. ammattiluokitus 2010). Toimialoittaisesti tarkasteltuna useamman työn tekeminen on keskimääräistä yleisempää maa- ja metsätaloudessa, majoitus- ja ravitsemisalalla, kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä muissa palveluissa, jotka pitävät sisällään muun muassa taiteen, viihteen ja virkistykseen.

Aiempi teoreettinen ja empiirinen tutkimuskirjallisuus on ollut kiinnostunut monimuotoisen ansiotyön syistä (Kauhanen 2021). Keskeisimpinä motiiveina monimuotoisen ansiotyön tekemiselle on havaittu päätyön liian alhainen työtuntimäärä ja siihen yhteydessä oleva riittämätön tulotaso sekä toisaalta heterogeenisten töiden motiivi/työpaikkojen portfoliomalli, joka korostaa toisen työn tarjoamaa työtyytyväisyyttä tai kehittymismahdollisuuksia useamman työn tekemiseen vaikuttavina tekijöinä.

Estimoidun tilastollisen mallin tulokset (Taulukko 2) päätyön palkan negatiivisesta yhteydestä useamman työn tekemiseen antavat myös tukea päätyön riittämättömälle työtuntimäärälle monimuotoisen ansiotyön tekemisen motiivina suomalaisilla työmarkkinoilla. Useamman työn tekemistä lisäsi myös se, jos henkilöllä on velkoja maksettavanaan. Myös tämä kertoo taloudellisten motiivien vaikutuksesta useamman työn tekemiseen samanaikaisesti.

Palkansaajia koskevissa estimoinneissa havaittiin lisäksi, että työsuhteissaan määräaikaisena tai osa-aikatyötä tekeville on selvästi suurempi todennäköisyys tehdä useampaa työtä samanaikaisesti kuin pysyvässä tai kokoaikaisessa työskentelevillä. Määräaikaisten suurempi todennäköisyys yhdistää työtulojen ansainta useammasta lähteestä viittaa siihen, että päätyöhön liittyvä työn epävarmuus ajaa tekemään useampaa työtä. Osa-aikaisessa päätyössä päätyön riittämätön työtuntimäärä voi olla tekijä, joka saa osa-aikaiset hakemaan täydennystä työtunteihin ja samalla ansioihin toisesta työstä.

Aiempi tutkimuskirjallisuus on tuonut esille, että monimuotoisen ansiotyön taustalla voi olla erilaisia syitä ja että nämä syyt eivät välttämättä ole toisiaan poissulkevia (Kimmel and Conway, 2001). Yksittäisiä muuttujia kuvaamaan kaikkia näitä erilaisia motiiveja ei voi aineistorajoituksellisista syistä sisällyttää estimoitaviin malleihin, mistä syystä mallissa oli tärkeää kontrolloida myös havaitsematon heterogeenisyys.

Henkilökohtaisista muuttujista miessukupuoli, nuorempi ikä, korkeampi koulutus, äidinkielenä ruotsi tai muu kieli ja maaseudulla asuminen lisäsivät monimuotoisen ansiotyön tekemisen todennäköisyyttä vertailuryhmiin verrattuna. Niin ikään ei naimisissa olevilla ja niillä työllisillä, joilla ei ole huollettavanaan alaikäisiä lapsia, useamman työn tekemisen todennäköisyys oli suurempi.

Kuvailevien tilastoanalyysien perusteella erikoisasiantuntijat olivat työllisten keskuudessa suurin monimuotoista ansiotyötä tekevien ryhmä. Tämä oli myös ainut ammattiryhmä, jolla oli myös estimoidun mallin mukaan suurempi todennäköisyys tehdä monimuotoista ansiotyötä verrokkiryhmään johtajat verrattuna. Toimialoista korostuu maa- ja metsätalous, jossa muita aloja todennäköisemmin yhdistetään työtulojen ansainta useasta lähteestä.

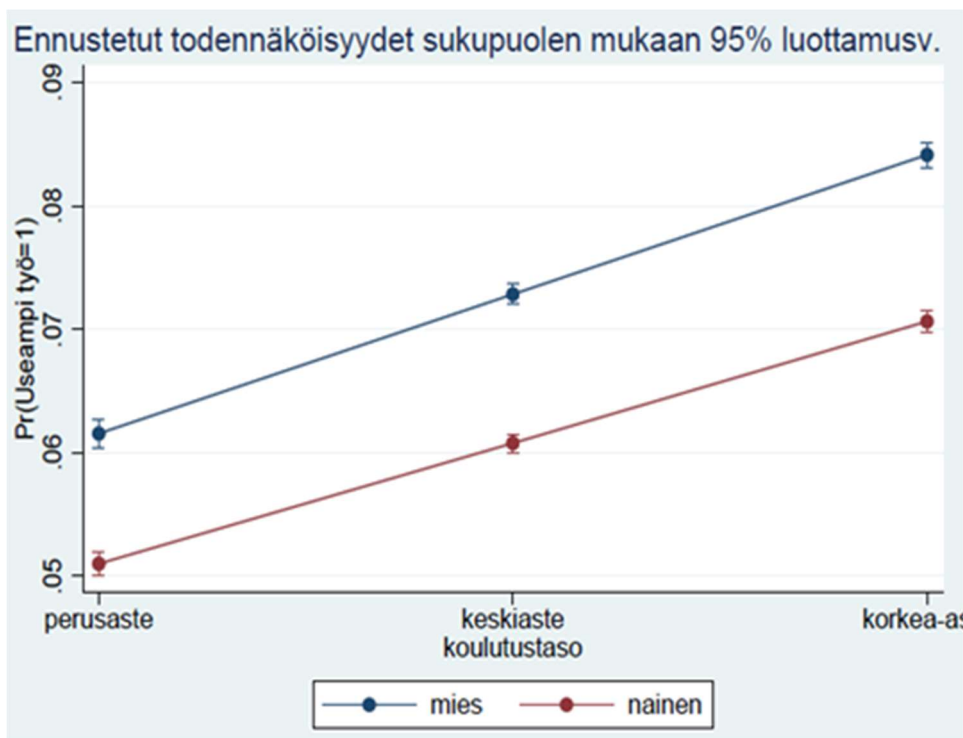
Taulukko 2. Marginaalivaikutukset - monimuotoisen ansiotyön tekeminen 2010-2016 (Kauhanen 2021)

Henkilökohtaiset ominaisuudet	
Nainen	-0.0117***
Äidinkieli:	
ruotsi	0.0287***
muu	0.0249***
Ikäryhmä:	
25-54	-0.0348***
55-64	-0.0559***
Koulutus:	
Keskiaste	0.0108***
Korkea-aste	0.0217***
Naimisissa	-0.0102***
Alle 18v. lapsia	-0.0054**
Kuntatyyppi:	
Taajaan asuttu	0.00003
Maaseutumainen	0.0113***
On velkaa	0.0068***
Päätyön ominaisuudet	
Ln kuukausipalkka	-0.0117***
Ammatti:	
Erikoisasiantuntija	0.0089***
Asiantuntijat	-0.0066***
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	-0.0108***
Palvelu- ja myyntityöntekijät	0.00008
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym	-0.0155***
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	-0.0048***
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0.0022**
Muut työntekijät	-0.0047***
<u>Toimiala:</u>	
Teollisuus, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	-0.1211***
Rakentaminen	-0.0898***
Tukku- ja vähittäiskauppa	-0.0710***
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	-0.0730***
Kuljetus ja varastointi	-0.0460***
Palvelut	-0.0423***
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	-0.0527***
Koulutus	-0.0497***
Terveys- ja sosiaalipalvelut	-0.0419***
Muut palvelut	-0.0479***

Vuosi:	
2011	-0.0036***
2012	-0.0044***
2013	-0.0054**
2014	-0.0041***
2015	-0.0037***
2016	-0.0001
Havaintojen lukumäärä	3,528,744

Kuvio 1 esittää malliin pohjautuvia useamman työn tekemisen todennäköisyyksiä sukupuolen ja koulutustason mukaan. Naisten todennäköisyys tehdä useampaa työtä samanaikaisesti on kaikilla koulutustasoilla selkeästi matalampi kuin miehillä. Ero naisten ja miesten välillä kasvaa hieman siirryttäessä perusasteen koulutetuista korkeammin koulutettuihin.

Kuvio 1. Usean työn tekemisen todennäköisyys sukupuolen ja koulutustason mukaan



Rekisteriaineistolla tarkasteltiin myös erityyppisen monimuotoisen ansiotyön tekemistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Yleisintä oli yhdistää päätyön palkkatyö sivutyön palkkatyöhön. Erityyppistä monimuotoista ansiotyötä tekevien välillä havaittiin eroja paitsi motiiveissa myös muissa taustalla olevissa tekijöissä.

Uhkana tuloköyhyys

Vaikka monimuotoisen ansiotyön tekijät ovat heterogeeninen ryhmä ja monimuotoisen työn tekemisen taustalla olevat tekijät voivat olla erilaisia, rekisteriaineiston tulosten perusteella usean työn tekemisen motiivina tulevat päätyön työn epävarmuuden ohella palkansaajilla vahvasti esille taloudelliset motiivit, ts. päätyön riittämätön työtuntimäärä ja tulotaso, jotka ajavat tekemään useampaa ansiotyötä samanaikaisesti.

Usean työn tekeminen taloudellisen selviytymisen strategiana ei aina riitä kuitenkaan takaamaan riittävää toimeentuloa. Monimuotoisen ansiotyön tekeminen voi ajatella pienentävän köyhyysriskiä, mutta huolimatta usean työn tekemisestä työtuloja useammasta lähteestä yhdistävien keskimääräinen tuloköyhyysriski on silti suurempi kuin yhtä työtä tekevillä työllisillä.

Tuloköyhyysriski paikantuu erityisesti niihin usean työn tekijöihin, jotka yhdistävät päätyön palkkatyön sivutyön palkkatyöhön. Aiemmissa tutkimuksissa usean työn tekemisen negatiivisina piirteinä on tunnistettu myös suuremmat työmarkkinariskit ja heikommat urakehitysmahdollisuudet niillä, jotka pakon sanelemina yhdistävät ansaintaa useasta työstä.

Yksi keskeinen ongelma monimuotoisen ansiotyön tekemisessä liittyy useasta työstä ansiotuloja saavien sosiaaliturvaan, työaikasääteilyyn sekä työsuhdeturvaan, johon vaikuttaa keskeisesti, tehdäänkö monimuotoista ansiotyötä palkansaajana, yrittäjänä vaiko näiden kahden yhdistelmänä. Ansiosidonnaisten etuuskien piiriin pääsyn ehdot ovat erilaiset palkansaajille ja yrittäjille ja joskus rajanveto kumpaan kategoriaan työllinen kuuluu, on häilyvä. Kun esimerkiksi työttömyyden kohdatessa arvioidaan työssäoloehdon täyttymistä ja korvauksen tason määrittävää palkkaa, laskemissa huomioidaan vain tietyn kategorian mukainen työssäolo. Palkka- ja yrittäjätystä yhdistelevien aseman parantamiseksi pitäisi olla mahdollista kerryttää työssäoloa samanaikaisesti. Vaikka monimuotoisen ansiotyön tekemisen taustalla olisivat 'positiiviset' syyt, ongelmia voi silti aiheutua sosiaaliturvaetuksiin, eläkkeisiin ja muihin työllisyyden ehtoihin liittyen, mikä tuli selvästi esiin tutkimuksen teemahaastatteluosiossa (ks. myös Jerg et al., 2021).

4.2 Monimuotoinen ansiotyö yhdistelmätyönä ja yhdistelmien rakenne ammattialakohtaisina tarkasteluina

Ammattialakohtaisessa tarkastelussa kiinnostuksen kohteena on yhdistelmätyön kokonaisuus työn sisällön näkökulmasta ja tämääntyyppisen työn tekemisen tausta. Analyysissä etsittiin vastauksia kysymyksiin: 1) millaista on yhdistelmätyö ja 2) millaisessa asemassa ja millaisin motiivein yhdistelmätyötä tehdään.

Aineiston koodauksessa tihentyivät seuraavat teemat yhdistelmätyön ammatillisuutta ja tehtäväkokonaisuutta analysoitaessa: yhdistelmätyön tehtävien sisällöt ja niiden väliset suhteet, monista lähteistä ansioiden hankinta työn palapelinä; työn kiinnostavuus ja itsellisyys motivoijana, syyt, motiivit ja taustat yhdistelmätyölle. Teemat kuitenkin vaihtelivat ammattiryhmittäin, mikä liittyi työtä tekevien aseman ja ammatillisten profiilien eroihin.

Yhdistelmätyön mallina oli joko oman alan tehtävät tai yhdistelmätyö, jossa oman alan tehtävien lisäksi ammatilliset tekivät oman alan ulkopuolisia tai ydintekemiseen jollain tapaa liittyviä tehtäviä.

Oheisessa taulukossa on esitetty yhdistelmätyön tehtävien sisällöllinen kuvaus koulutusaloittain.

Taulukko 3. Koulutus ja työ. Nykytyötehtävien luonne: oman alan ja muun alan tehtävät

koulutus	oma alan tehtävät	oma ja muun alan tehtävät	muun alan tehtävät	Yht.
taide ja kulttuuri	2	8	1	11
ekonomi	8			8
yhteiskunta- tai käyttäytymistiede	7	5	1	13
tekniikan ala	3	3		6
	20	16	2	38

Koulutus oli yleisin omaan alaan liittyvä tehtävä kaikissa ammattiryhmissä joko päätoimisena tai sivutoimisena tehtävänä (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Ammattitehtävät ja koulutus: kaikki tehtävät ja niitä harjoittavien henkilöiden lukumäärä (tehtäviä on useampia kuin henkilöitä)

Tehtävä	Taide ja kulttuuri	Ekonomi	Yhteisk. & kasvatus	Tekniikka	Yht.
Taide	7				7
Kulttuuri	4				4
Toimittaja	1		4		5
Johtaja	1	4		1	6
Koulutus	1	5	7	2	15
Konsultointi	1	4	3		8
Selvitys		1	1		2
Kehittämiprojektien koordinointi		2	3		5
Tapahtumatyö	1	1	2		4
Tekniikan alan työ				6	6
Maatalous				1	1
Liikuntaohjaaja				1	1
Muu *	4		1		5

- Myyntitehtävät, yms.

Haastatteluaineisto koostui eri alojen ammattilaisista, joiden asema työmarkkinoilla ja työnkuva sekä yhdistelmätyön tausta olivat hyvin erilaisia. Kvalitatiivisen aineiston metodologiassa analyysin kohteena tulee olla kuitenkin kulttuuriselta tai yhteiskunnalliselta asemaltaan yhtenäinen joukko haastateltavia, jotta yleistäminen, kvalitatiivinen analyysimenetelmä, voi toteutua (ks. Alasuutari 2007).

Haastateltavien joukosta nousi neljä asemaltaan riittävän yhtenäistä ammattiryhmää tutkimuksen kohteeksi. Ryhmät olivat 1) *organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen parissa työskentelevät*, 2) *media-alan ammattilaiset*, 3) *kulttuurialan ammattilaiset* ja 4) *tekniikan alan ammattilaiset*. Motiivit ja syyt yhdistelmätyöhön vaihtelivat siten, että yleisin oli pakon ja valinnan yhdistelmä. Toimeentulon turvaaminen mutta toisaalta myös tehtävien mielekkäisyys tai elämäntilanteeseen sopiva ansiotyömalli oli tämä yhdistelmämuoto.

Elämäntilanteeseen sopiva yhdistelmätyö tuli esille muun muassa eläkeikää lähestyvien konsulttien tapaustutkimuksessa, jossa tuli esille heille mahdollinen riskinotto siirtymisenä itselliseksi konsultiksi irtautumalla raskaaksi muuttuneesta organisaatiourasta (Haapakorpi 2021a). Toisaalta ne haastateltavat, joiden motiivina usean ansaintalähteen yhdistämiseen oli korostuneesti toimeentulon hankkiminen, kokivat pysyvää epävarmuutta toimeentulosta ja tulevaisuudessa. Tekniikan alan ammattilaiset oli ryhmä, jossa yhdistelmätyön motiivi ei ollut toimeentulon turvaaminen vaikka sivutyö ansioita kerryttikin.

4.3 Monimuotoinen työ korkeakoulutetuilla: sittenkin enemmän hyvää kuin huonoa?

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti tarkentaa kuvaa korkeakoulutettujen usean työn tekijöiden työnteon tavan hyvistä ja huonoista puolista. Kuten aiemmissa luvuissa on tuotu esiin, usean työn tekijöiden työssä on työn jatkuvuuteen ja taloudelliseen pärjäämiseen liittyviä epävarmuuksia ja huonoja puolia. Toisaalta kuitenkin niin teemahaastatteluaineistosta kuin chatbot-haastatteluaineistostakin välittyi enemmän myönteinen kuin kielteinen kokonaiskuva. Ansainnan yhdistäjät olivat varsin tyytyväisiä omaan työnteon tapaansa. Heidän työtä koskeva puheensa ei kuulostanut ainakaan kielteisemmältä kuin se puhe, jota kuulee niin tutkimushaastattelussa kuin arjen keskusteluissakin yhdessä palkkatyösuhteessa toimivilta. Pikemminkin vaikutelma oli päinvastainen.

Havainto myönteisestä yleiskuvasta yllätti, koska keikoista, pätkistä tai osa-aikaisuuksista koostuvaa työtä ja työuraa on totuttu käsittelemään ongelmana. Kuten rekisteriaineistostakin kävi ilmi, usean työn tekeminen yhdistyy keskimäärin suomalaisessa työelämässä niin matalaan tulotasoon kuin velkoihinkin. Samoin edellä tuotiin esiin, että teemahaastatteluissakin puhuttiin taloudellisista motiiveista usean työn tekemiselle.

Kovin usein monimuotoinen työnteon tapa kuitenkin todettiin haastatteluissa nimenomaan itselle sopivaksi ja sitä haluttiin jatkaa. Yksi haastatelluista jopa totesi motiivinsa haastatteluun osallistumiselle olleen halu murtaa kielteistä puhetapaa usean työn tekemisestä. Työnteon tavan myönteisiä puolia käsitellään harvoin mediassa tai edes tutkimuksissa. Näistä syistä tämä tulosluku on kirjoitettu erityisesti monimuotoisen työnteon tavan myönteisiä puolia esiin tuoden, vaikka samalla käsitellään myös ansainnan yhdistämiseen liittyviä hankaluuksia. Luvussa valotetaan niin ikään sitä, millaiset motiivit johdattivat monimuotoiselle työuralle, mikä vastaa osaltaan tutkimuskysymykseen yksi.

Ansainnan yhdistäjien työllä on hyviä puolia niin tekijöille itselleen kuin muillekin

Analysoitaessa tutkimuksen haastatteluaineistoa monimuotoisen ansiotyön hyvien ja huonojen puolten näkökulmasta on kaiken aikaa muistettava, että teemahaastatteluiden osallistujat, eli suomalaiset korkeakoulutetut, edustavat suurelta osin varsin hyvässä tilanteessa olevia ansainnan yhdistäjiä. He myös kokivat itsensä tulevaisuuden työn tienraivaajiksi ajatellen, että heidän tapansa tehdä työtä yleistyisi tulevaisuudessa. Esimerkkinä toimiminen motivoi heitä ylittämään työnteon tavan huonoja puolia ja haasteita sekä tuomaan julkisuuteen ongelmia, jotka ovat seurausta siitä, ettei tätä työnteon tapaa täysin ymmärretä eivätkä institutionaaliset rakenteet sitä tunnista.

Teemahaastatteluista tehdyissä analyyseissä nousi esiin haastateltujen korostunut pyrkimys tehdä merkityksellistä työtä, mitä voidaan pitää myönteisenä seikkana. Työn merkityksellisyys, kehittymismahdollisuudet, itsellisyys ja vapausasteet olivat tärkeitä tekijöitä sille, että haastatellut tekivät useaa työtä ja halusivat jatkaa työnteon tapaansa. Yhdistelmätyöllä he kokivat mahdolliseksi maksimoida itselleen tai muille merkityksellisiksi arvioimansa työnteon määrän. Palkkatyöorganisaatioissa itsellisyydelle ja tehtävän työn merkityksellisyydelle asetui usein rajoja (Järvensivu, 2021 tulossa), mikä sai monet haastatellut siirtymään usean työntekijöiksi ja osan jopa välttämään pitkäkestoista sitoutumista yhteen työpaikkaan.

Haastatteluissa kritisoitiin esimerkiksi palkkatyöorganisaatioissa esiintyvää jatkuvaa organisaatiomuutosta, irtisanomistilanteita, byrokraattisia käytäntöjä, ristiriitoja, huonoa johtamista sekä tyhjäkäyntiä ja tehottomuutta. Nämä söivät mahdollisuuksia keskittyä tehtäviin, jotka koettiin merkityksellisiksi itselle ja muille. Kallista aikaa kului liikaa yhden haastatellun ”organisaatiotyöksi” nimittämään toimintaan. Esimerkiksi opetuskeikkoja tehdessä muuhun organisaation toimintaan ei tarvinnut osallistua. Palkkatyöorganisaatioiden ja palkkatyön huonot puolet olivatkin haastattelujen perusteella korkeakoulutetuille merkittävä syy ansainnan yhdistäjäksi siirtymiselle (Järvensivu 2020a). Useaa työtä tekemällä saavutettiin samalla yrittäjämäisiä vapauksia.

Tutkimuksen teemahaastatteluaineistoon perustuvassa Henry ry:n Työn tuuli –lehdessä julkaistussa artikkelissa ”Työn merkityksellisyyden kaipuu johtaa korkeakoulutettuja yhdistämään useita töitä” käsiteltiin tarkemmin työn merkityksellisyyden tärkeyttä ansainnan yhdistäjille. Haastatteluissa ansainnan yhdistämistä kuvattiin niin harrastukseksi kuin elämäntavaksikin. (Järvensivu 2020b.) Ansainnan yhdistäjät eivät välttämättä tehneet suurta eroa työn ja vapaa-ajan välille, vaikka toki haastateltavat myös poikkesivat toisistaan tältä osin. Työhön liittyvät vapaudet, kuten mahdollisuus rytmittää ja aikatauluttaa työtä itse koettiin tärkeiksi. Tästä voisi päätellä, että vapautta ei niinkään ajateltu vapaudeksi työstä kuin vapaudeksi työssä tai työhön liittyen. Vapauden, itsellisyyden ja merkityksellisyyden kokemukset koettiin monimuotoisen ansiotyön hyväksi puoliksi ja ne olivat tärkeitä osatekijöitä siinä, että haastatteluista välittyi pääasiassa tyytyväisyys ja valtaosa haastatelluista arveli jatkavansa monimuotoisella työuralla.

Myönteisenä seikkana voidaan pitää niin ikään sitä, että haastatelluille korkeakoulutetuille oli työnteon tavasta johtuen kehittynyt erityisiä vahvoja osaamisalueita, kuten kyky ja halu tarkastella asioita eri suunnista ja rakentaa omaa osaamista systemaattisesti. Heitä voi pitää kansainvälisesti tarkastellen eräänlaisena ansainnan yhdistäjien eliittinä ja eliittioppijoina, jotka ovat sisäistäneet nykyisin tarpeellisenä pidetyn jatkuvan oppimisen ajatuksen (Järvensivu 2020a). Usean työn tekijöiden mukana myös liikkuu huomattava määrä tietoa organisaatioista toiseen (Panos ym. 2014) ja jopa toimialojen välillä (Throsby & Zednik 2011). Näin ollen ansainnan yhdistäjien työorientaatioista ja työnteon tavoista löytyy paljon myönteistä, paitsi heidän itsensä, myös yritysten ja yhteiskunnan näkökulmista.

Toisessa tutkimushankkeen aikana julkaistussa artikkelissa ”Multiple jobholders and workplace learning – understanding strange attractor careers” käsiteltiin kohdenetusti monimuotoisella työuralla tapahtuvaa oppimista tuoden esiin usean työn tekijöiden runsasta ja määrätietoista kouluttautumista ja työssä oppimista (Järvensivu 2020a). Teema on varsin vähän tutkittu, vaikka työuratutkimuksissa onkin jo pitkään tuotu esiin työurien monimuotoistuminen.

Monimuotoisen työuran (protean career) käsitteellä on ollut tapana viitata työuraan, joka on ihmisen itsensä hallitsema ja johtama. Se perustuu ihmisen omiin valintoihin ja elämän elementteihin. Monimuotoisen työuran ajatellaan koostuvan kaikista niistä kokemuksista, joita ihminen on saanut tai hankkinut koulutuksessa, töissä, tehtävissä ja ammateissa. Ihminen itse määrittelee uralla onnistumiselleen kriteerit sen sijaan, että omaksuisi ne ulkopuolelta, kuten työpaikkansa rakenteista tai tavoitteista. (Hall & Moss 1998). Monimuotoisen työuran orientaatiolla toimiminen ei sinänsä edellytä usean työn tekemistä tai monimuotoista työnteon tapaa, mutta yhtymäkohdat haastateltujen työuraa johdattaviin asenteisiin ja orientaatioihin olivat ilmeiset.

Monimuotoisen työuran lähikäsite rajaton työura (boundaryless career) kuvaa sen sijaan enemmän organisatorisia irtiottoja. Käsitteeseen perustuvissa tarkasteluissa on korostettu kuitenkin tarvetta ymmärtää rajattomuus toisaalta konkreettisenä ”fyysisenä” organisatoristen rajojen ylittämisenä ja toisaalta psykologisenä liikkuvuutena, eli yksilön havaitsemana kapasiteettina liikkumiselle (Sullivan & Arthur 2006). Kun monimuotoiseen työuraan yhdistettävät asenteet ovat itseohjautunut työuran hallinta ja arvo-ohjautuneisuus, rajattomalla työuralla keskeiset asenteet ovat rajattomuutta korostava ajattelu ja organisatorisen liikkuvuuden preferenssi. Rajattoman työuran asenteiden ja monimuotoisen työuran asenteiden ajatellaan yhdistyvän ihmisillä eri tavoin. (Briscoe; Hall & DeMuth 2005.)

Teemahaastatteluista oli tunnistettavissa niin monimuotoisen kuin rajattoman työuran orientaatioita ja asenteita. Koska haastateltaviksi oli valittu usean työn tekijöitä, rajoja ylitettiin aivan fyysisessäkin mielessä, eli työpaikkoja vaihdellen ja limittäen. Tällainen työnteon tapa avaa lähtökohtaisesti hyviä mahdollisuuksia työssä oppimiselle. Aiemmin mainitussa tutkimushankkeen artikkelissa (Järvensivu 2020a) käsiteltiin korkeakoulutettujen kehittymistä työuralla ja heidän työssä oppimistaan. Siinä todettiin haastateltujen kaiken aikaa ennakoivan työelämän muutoksia, pyrkivän sopeutumaan niihin oppimalla jatkuvasti niin koulutuksissa kuin työssäkin, mutta myös kokevan vahvaa osallisuutta tulevaisuuden työelämän rakentamiseen. Haastatellut pitivät tärkeänä sitä, että työ mahdollisti kehittymisen ja mahdollisuuksia pystyttiin lisäämään valitsemalla tehtäväpalettiin aktiivisesti sopivia töitä. Haastatellut organisoivat työtään joustavasti erilaisin työn teon sopimuksin ja uudet tehtävät löytyivät usein verkostosuhteista tai suositusten tai kutsujen kautta. Verkostojen merkitys olikin monimuotoisella uralla pärjäämiselle suuri. Yksi haastatelluista jopa luonnehti verkostojaan ammatilliseksi identiteetikseen. Useampi kuvasi ammatillisen identiteettinsä muotoutuvan kulloisenkin tehtävän ja työnteon yhteisön mukaisesti. ”Hattua” vaihdettiin tilaisuudesta riippuen. (Järvensivu 2020a.)

Teemahaastatteluista syntyikin kuva sellaisesta työtä tekevien joukosta, joka kokee vapautta ja itsellisyyttä työssä ja jolle on työuran aikana kertynyt aivan erityislaatuista osaamista ja kompetensseja (myös Järvensivu 2021, hyväksytyt). Lisäksi usean työn tekijät kokivat voivansa tehdä itselleen ja muille merkityksellistä työtä paremmin kuin mikä olisi mahdollista yhden palkkatyösuhteen sisällä. Yksi haastatelluista totesi työnteon tavan mahdollistavan sen, että saa yhdistettyä omaan työnkuvaansa eri töiden hyvät puolet. Haastatellut

painottivat työn merkityksellisyyttä, itsellisyyttä ja kehittymismahdollisuuksia ratkaistessaan, millaisia tehtäviä pyrkivät hankkimaan työpalettiinsa. Toisaalta aktiivisesta työuran kehittämisorientaatiosta huolimatta myös sattuman merkityksestä puhuttiin haastatteluissa paljon. Sattuman onkin todettu olevan merkittävässä roolissa siinä, miten ihmisten työurat kehkeytyvät muuttuvassa työelämässä (ks. esim. Pryor & Bright 2014).

Johtopäätöksenä edellisistä huomioista voisi todeta, että haastattelujen perusteella on todennäköistä, että korkeakoulutetuilla ansainnan yhdistäjillä on hyvät oppimisvalmiudet sekä kyky ennakoida tulevia työmahdollisuuksia ja tulevaisuudessa tärkeää osaamista sekä myös hankkia osaamista niin koulutuksin kuin työssä oppimalla. Kun tähän lisätään heidän pyrkimyksensä maksimoida itselle ja muille merkityksellisen työn määrää, ansainnan yhdistäjät alkavat vaikuttaa ryhmältä, johon kannattaisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota etsittäessä hyviä esimerkkejä.

Usean työn tekijöiden toimintatavoista ja kompetenseista voisi todennäköisesti löytää paljon malliksi kelpaavaa siihen, millaisin asentein, käytännöin ja valmiuksin selviydytään ja pärjätään muuttuvassa työelämässä, sekä yhtä hyvin siihen, miten omalla työllä ja valinnoilla saadaan aikaan myönteiseksi miellettyä muutosta työelämässä ja yhteiskunnassa. Tämä tutkimuksessa tehty havainto on merkittävä ottaen huomioon yhteiskunnallisen “silpputyökeskustelun” sävy, jossa ansaintaa yhdistelmin koostavat toisaalta leimataan normaaliksi ajatellun yhden kokoaikaisen toistaiseksi voimassa olevan palkkatyösuhteen hankinnassa epäonnistuneiksi ja toisaalta heidän kokemuksiaan ja työn arkeaan marginalisoidaan vetoamalla kyseiseen yhden palkkatyösuhteen normiin ja sen vallitsevuuteen.

Ansainnan yhdistäjät pyrkivät välttämään ristiriitaisuuksia töiden välillä ja häivyttävät työnteon intressiasetelmia

Tutkimuksessa selvitettiin tutkimuskysymys kahteen liittyvänä alakysymyksenä, miten ansainnan yhdistäjät sovittivat yhteen erilaisia ja keskenään ristiriitaisia intressejä. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa arvioitiin, että usean työn tekijöihin kohdistuu runsaasti erilaisia intressejä ja vaatimuksia esimerkiksi eri työnantajien, yhteistyökumppaneiden tai asiakkaiden suunnista ja todennäköisesti nämä toisinaan muodostavat jännitteitä ja ristiriitoja.

Kuten edellä on esitetty, ansainnan yhdistäjät toimivat sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä. Yrittäjyys ja palkkatyö esiintyivät haastatelluilla erilaisina työuran varrella vaihtelevinakin kombinaatioina joko vuorotellen, limittäin tai yhtäaikaisesti. Yhdellä haastatellulla saattoi niin ikään olla useita työnantajia tai useanlaista yritystoimintaa. Yrittäjyyden tai palkkatyön ohella saatettiin kuulua myös osuuskuntiin. Erityisesti taiteen alalla käytössä oli myös apurahoja, mutta toisinaan oltiin työttömyysturvan varassa.

Selkeimmät monien työnteon sopimussuhteiden ongelmat liittyivätkin työttömyys- ja sosiaaliturvaan, mihin on jo raportin alkupuolellakin viitattu. Moni pelkäsi pienimuotoisista keikoistakin syntyvää yrittäjän leimaa, joka olisi vienyt muuten mahdollisen oikeuden palkansaajan työttömyysturvan. Myös te-toimistojen päätöksentekoa pidettiin yrittäjyyden päätoimisuuden arvioinnin osalta ennakoimattomana. Osa haastatelluista vältteli yrittäjästatusta ja toisinaan statusta välteltiin jopa niin, ettei havaittuun työnteon mahdollisuuteen uskallettu tarttua.

Useampi toi myös esiin koko yrittäjyysajattelun olevan oman työnteon tavan näkökulmasta vierasta. Oma tapa ei ollut yrittäjyyttä siinä mielessä, että sillä olisi tavoiteltu kasvua ja voittoja, joiden vuoksi taloudellinen riskinotto ja itse rakennetun turvan varaan jättäytyminen olisi ollut perusteltua. Kun voiton ja kasvun tavoittelu puuttui omasta työnteon mallista, yrittäjyyteen liittyville riskeille altistaminen koettiin järjestelmän virheeksi.

Yksi Tutkijabotti Tolkkuselle vastanneista nosti kuitenkin esiin toisenlaisen jännitteen yrittäjätöiden ja palkkatyön yhdistämisessä.

”Niinä päivinä, kun tekee palkkatyötä pitää olla kiltti ja kuuliainen. Niinä päivinä, kun on yrittäjä, pitää osata sanoa ei, vaatia sitä, mikä itselle kuuluu ja johtaa itseään. Tämä vuorottelu on henkisesti tosi raskasta. Se on vaikeinta.”

Vastaus kuvaa sellaista palkkatyötä, joka ei ollut tyypillinen teemahaastatteluihin osallistuneille korkeakoulutetuille. Se muistuttaa samalla siitä, että teemahaastatteluihin osallistuneet edustavat valikoitunutta ryhmää. Tolkkusen vastaajien taustoja ei kysytty mutta on mahdollista, että edellä siteerattu ei ollut korkeakoulutettu tai palkkatyössään erityisasiantuntijaroolissa ja siksi erot autonomisuudessa ja itseohjautuvuudessa korostuivat hänen kohdallaan.

Teemahaastatteluissa nimittäin ennemminkin korostuivat palkkatyön ja yrittäjyyden tai itsensätyöllistämisen samankaltaisuudet ja jatkuvuudet. Tosin niidenkin osalta tuotiin esiin tarve vaihtaa työn sisällöllisessä mielessä “moodia” jopa kesken päivän, mikäli siirtyi työstä toiseen. Työn sisällöllinen painopiste ja työn teon yhteisöt vaihtuivat. Haastatelluille oli kuitenkin pääsääntöisesti luontevaa vaihtaa roolia ja siirtyillä eri töiden tai palkkatyön ja yrittäjyyden välillä. Rajapinnat, ristiriidat ja jännitteet vaikuttivat vähäisemmiltä kuin jatkuvuudet ja täydentävyydet. Myös aiemmissa tutkimuksissa on tuotu esiin, että erityisesti valkokaulustyötä tekevien yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden töiden välillä saattaa olla enemmän yhtäläisyyksiä kuin eroja (Kautonen ym. 2012).

Palkkatyössä oli esimerkiksi opittu yrittäjämäistä toimintaa ja rakennettu vahvoja verkostoja, joista oli hyötyä yrittäjäksi siirtymisen jälkeenkin. Samoin haastatellut toivat esiin monimuotoisen työnteon tapansa hyödyttävän työnantajiaan ja työnantajien myös tiedostavan tämän. Haastatteluissa kuvattiin ennemmin eri töiden toisiaan tukevia ja hyödyttäviä puolia kuin niiden välisiä ristiriitoja tai jännitteitä. Aivan samanlaisen työn tekemistä useammalle työnantajalle kuitenkin vältettiin työnantajan edustamiseen liittyvien seikkojen sekä kilpailevan toiminnan kiellonkin johdosta.

Ristiriitaisia tilanteita syntyi lähinnä töiden aikataulutusten vuoksi. Tiettyyn aikaan ja paikkaan sidotut työt oli helpompaa yhdistää aikataulujen osalta joustavaan työhön kuin toiseen aika- ja paikkasidonnaiseen tehtävään. Kyky rakentaa ja hallita erilaisista ja eri mittaisista töistä koostuvaa työpalettia koettiin erittäin tärkeäksi niin päivien, viikkojen kuin kuukausienkin tasolla. Tällainen työnteon tavasta syntynyt osaaminen oli havaittu vahvuudeksi myös projektiperustaisen palkkatyösuhteen sisällä tai esimerkiksi tapahtumajärjestäjän työssä. Erityisen merkitykselliseksi se tulee kuitenkin yrittäjämäisessä työssä, jossa työpaletin koostumus määrittää ansiotasoa. Koostamisessa epäonnistuminen tarkoittaa ansainnan yhdistäjille työttömyysturvaan liittyvien ongelmien realisoitumista. Mikäli yksi osa-aikainen työ jatkuu muiden loppuessa, tulovirta saattaa heiketä jopa enemmän kuin jos kaikki työt loppuisivat samassa kohdassa, joten tällaista tilannetta yritettiin välttää.

Vain muutama haastatelluista mielsi itsensä yrittäjäksi ja vastaavasti selkeästi yhden palkkatyön tekijäksi olisi halunnut vain muutama. Sen sijaan roolien vaihdot ja kyky katsoa sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta oli haastatelluille luontevaa. Muutama toi myös esiin pyrkimyksensä haastaa tietoisesti oletusta intressien erilaisuudesta ja madaltaa rajapintaa työnantajien ja työntekijöiden väliltä. Tätä aihepiiriä käsitellään tarkemmin hankkeessa kirjoitetussa Työelämän tutkimus –lehden artikkelissa, jonka otsikko on ”Se on tapa tavallaan elää” - Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina (Järvensivu 2021). Siinä kuvataan hankkeen teemahaastatteluaineiston perusteella, miten korkeakoulutetut usean työn tekijät itse määrittelevät omaa työnteon tapansa ja silloittavat yrittäjyyttä ja palkkatyötä. Samalla pohditaan, olisiko yrittäjyyden ja palkkatyön kategorioita täydentävän kolmannen kategorian rakentaminen mielekäästä.

Kysymys on kompleksinen ja viime kädessä poliittisesti päätettävä: Toisaalta on selvää, että tämän tutkimuksen kohteena on ryhmä, joka ei sovi sen paremmin palkkatyöntekijän kuin yrittäjänkään kategoriaan. Toisaalta ansainnan tapojen yhdistäjät toimivat molemmanlaisissa asemissa eivätkä he myöskään ole yhtenäinen ryhmä.

Teemahaastattelujen perusteella ansainnan yhdistäjille oli tavanomaista työllistyä ja järjestää työtään verkostosuhteissa, joissa perinteistä työnantajan asemaa ja toisten palkkaamista palkkatyöntekijöiksi jopa vältettiin. Sen sijaan saatettiin muodostaa kuhunkin työtehtävään tarvittavia osaamiskombinaatioita esimerkiksi yrittäjien välisin alihankintasopimuksin tai palkkatyöorganisaatioiden puitteissa. Voisi todeta, että työnteon sopimusmuoto ei ollut keskeinen lähtökohta vaan tapauskohtainen järjestely. Monien verkostosuhteissa oli paljon pysyvyyttä ja vuosien kuluessa roolit saattoivat vaihdella sen osalta, kuka kutsui työporukan kokoon ja kuka tuli kutsutuksi. Toimintamalli haastaa perinteistä ajattelua työnantajista ja työntekijöistä sekä työhön rekrytoinneista. (Ks. myös Järvensivu 2021.)

Voisikin sanoa, että ansainnan yhdistäjien työnteon tapa liudensi perinteisiä intressiasetelmia, mitä voinee pitää hyvänä asiana. Ansainnan yhdistäjille oli tavanomaista pyrkiä poistamaan erilaisia ristiriitaisuuksia ja jännitteitä niin eri töiden väliltä kuin niiden järjestämisen tapojenkin osalta. Työn järjestämisessä asetelmiin haettiin tasa-arvoisia malleja ja yhteistä hyötyä, mutta työnteon sopimussuhteet neuvoteltiin tapauskohtaisesti.

Tutkimussuunnitelmavaiheessa esitettyyn kysymykseen voisi vastata, että korkeakoulutetut ansainnan yhdistäjät kyllä kohtasivat ja sovittelivat arjessaan yhteen erilaisia vaatimuksia ja intressejä ja “vaihtoivat moodeja” nopeatempoisesti. Ehkä vielä enemmän he kuitenkin häivyttivät intressien erilaisuutta ja rakensivat siltoja rajapinnoilla pyrkien esimerkiksi uusien näkökulmien avaamiseen. Omissa tehtäväpaaleissaan he tavoittelivat merkityksellisten töiden maksimoinnin ohella eri töiden yhteensopivuutta ja tasapainoa “säätämällä” aktiivisesti tehtäväpaletiaan ja poistamalla sieltä ristiriitaisuuksia. Säätämisessä onnistuminen taloudellinen näkökulma huomioiden oli edellytys sille, että useaa työtä tekemällä saattoi koota tarvitsemansa ansiotason. Näin ollen on ymmärrettävää, että monelle haastatelluista oli vuosien kuluessa muotoutunut osaamista, jonka varassa työpaletista onnistuttiin koostamaan kerta toisensa jälkeen mielekäs, mikä puolestaan lisäsi kokonaistyytyväisyyttä monimuotoiseen työnteon tapaan.

4.4 Tutkimuksen esille nostamat ongelmat ja niiden mahdolliset ratkaisuvaihtoehdot

Viimeinen, eli kolmas, tutkimustehtävä koski tutkimuksessa havaittujen ongelmien ratkaisujen kehittämismahdollisuuksia. Ratkaisuja etsittiin yhdessä kumppaniliittojen edustajien kanssa sekä tuomalla tuloksia yleiseen keskusteluun esimerkiksi Sitran järjestämissä jatkuvaan oppimiseen liittyvissä useiden satojen osallistujien tilaisuuksissa. Sitran tilaisuuksissa käsiteltiin erityisesti edellä esiteltyjä mahdollisuuksia lähestyä korkeakoulutettuja ansainnan yhdistäjiä jatkuvan oppimisen malliesimerkkeinä.

Keväällä 2020 alkanut koronapandemia rajoitti jossain määrin yhteistä kehittämistoimintaa ja suunniteltujen työpajojen järjestämistä. Toukokuussa 2020 järjestettiin kuitenkin ohjausryhmäperustainen alustava työpaja ja sen jatkoksi marraskuussa 2020 laajempi ohjausryhmän ja sen sidosryhmien työpaja, jonka tavoitteena oli ensinnäkin nostaa esille usean työn tekemisen ehtoja ja ongelmia ja toiseksi etsiä ongelmien ratkaisumahdollisuuksia. Tässä luvussa esitetään ideoita ja ajatuksia, jotka pohjaavat edellä mainituissa tilaisuuksissa käytyihin keskusteluihin sekä hankkeen tutkijoiden pohdintoihin ja johtopäätöksiin. Raportin kahdessa viimeisessä luvussa palataan vielä laajemmin tutkimuksen johtopäätöksiin ja raportin suosituksiin.

Tässä luvussa jatkotyöstettäväksi esitetyt ansainnan yhdistäjien työhön liittyvät haasteet ja niiden ratkaisusuunnat voidaan tiivistää kolmeen: 1) työtä ja sen tekijöitä koskevien käsitteiden ja käsitysten päivitys, 2) työnteon sopimussuhteiden ja ihmisen työttömyys- ja sosiaaliturvan irrottaminen toisistaan ja tarvittavien uusien mallien kehittäminen molempiin sekä 3) työelämän kehittämisen menetelmien ja niitä taustoittavan suomalaisen työelämän kehittämisparadigman uudistaminen siten, että ne soveltuisivat myös tilanteisiin, joissa työtä tehdään itsellisesti verkostomaisissa suhteissa.

Ensinnäkin tutkimus toi esiin käytössä oleviin käsitteisiin ja niihin liittyviin juridisiin asemoitteihin liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita. Ansainnan yhdistäjät ovat sisäisesti heterogeeninen ryhmä, jonka rajapinnat yrittäjyyteen ja palkkatyöhön ovat epäselvät. Niin ikään ansainnan yhdistäjien asemat työmarkkinoilla ja

tyytyväisyys omaan tilanteeseen poikkeavat toisistaan suuresti. Vaihtelua esiintyy ainakin toimi- ja ammattialoittain, koulutustason mukaan, sukupuolen perusteella ja viime kädessä yksilötasolla ihmisen elämäkokonaisuuteen ja työorientaatioihin liittyen. Ryhmään (tai ryhmiin) viitataan lukuisin eri käsittein. Siihen viitataan tässä raportissa käytettyjen käsitteiden, monimuotoisen työn tekijä, usean työn tekijä, yhdistelmätyöntekijä ja ansainnan tapojen yhdistäjä, ohella toisinaan itsensätyöllistäjänä, freelancereina, monityösuhteisena, toimeksisaajina tai kevytyrittäjinä. Käsitteistö ja siihen linkittyvät oikeudelliset asemat vaatisivat kuitenkin selvittämistä ja kehittämistä. Ihanteellisessa tapauksessa ryhmä itse osallistuisi vahvasti itsensä nimeämiseen ja määrittelyyn sekä alaryhmien tunnistamiseen. Nimi ja asema ovat tarpeen muun muassa ammatillisessa identifioitumisessa ja etujen valvomisessa.

Tarve käsittekehittelylle on kuitenkin laajempi kuin ryhmän nimeä koskeva, sillä kyseinen työnteon tapa haastaa monia muitakin totuttuja työelämän käsitteitä, kuten työyhteisö ja työn organisointi. Käsitteistöön ja asemointeihin liittyvää tutkimusta ja kehittämistyötä tulisikin jatkaa ja käsitystä ja keskustelua usean työn tekemisestä tulisi laventaa tavanomaisesta silpputyökeskustelusta kattamaan myös ne tilanteet, joissa työtä tekevä pitää omaa ansainnan tapaansa mielekkäänä. Samalla tulisi huomioida tämän tutkimuksen pohjalta syntynyt havainto siitä, että useaa työtä tekeviä korkeakoulutettuja on mahdollista pitää jopa eräänlaisina "tulevaisuuden työelämän mallioppilaina", joiden merkitys osaamisen kasvattamisessa ylittää yksilötasolta, yritysten ja jopa eri toimialojen tasoille ja välille. Näin ollen kyseistä työnteon tapaa tuskin kannattaa yrittää yksiselitteisesti rajoittaa.

Toiseksi tutkimuksen perusteella nousivat keskeisiksi jo aiemminkin tunnistetut ansainnan yhdistäjien työttömyys- ja sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat. Tämä kytkeytyy edellä mainittuihin oikeudellisiin asemoitumisiin ja erityisesti ansaintaa yhdistävien putoamiseen yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden kategorioiden väliin. Haastatellut eivät identifioineet itseään yrittäjiksi, koska kasvuhakuisuutta ei yleensä ollut eikä tätä myöten yrittäjyysriskiäkään koettu oikeutetuksi. Tällä hetkellä mahdolliset työnteon sopimussuhteet tai yritystoiminnan mallit vaikuttavat jossain määrin jäykiltä ansainnan tapoja yhdistelevien käyttötarpeita ajatellen. Yksi tutkimuksen pohjalta esiin noussut ajatus on mahdollisuus lähestyä toisin kysymystä siitä, tulisiko ansainnan yhdistäjiä kohdella palkansaajina, yrittäjinä vai jonain kolmantena kategoriana (ks. Järvensivu 2021). Keskeisin ratkaistava kysymys ei ehkä ole, ovatko monimuotoisen ansiotyön tekijät yrittäjiä, palkansaajia vai jotain kolmatta kategorialaajaa ja sen lukuisia alakategorioita ja miten kunkin "ryhmän" työttömyys- ja sosiaaliturva tulisi järjestää. Tärkeämpää ja realistisempaa saattaisi olla irrottaa työnteon sopimusmuodot ihmisen työttömyys- ja sosiaaliturvasta. Tämä ei tietenkään ole yksinkertainen tehtävä ja todennäköisesti tarkoittaisi käytännössä jonkinlaista perustulon tyyppistä ratkaisua. Usean työn tekijöiden työtä tarkasteltaessa institutionaalisen turvan kiinnittyminen työnteon sopimussuhdemuotoihin vaikuttaa kuitenkin ratkaisulta, jonka perustana on ollut sellainen työelämämalli, joka ei tämän ryhmän kohdalla vastaa työelämän todellisuutta.

Tutkimus osoitti, että työtä tekevät voivat työskennellä joustavasti vaihdellen tai jopa yhtäaikaaisesti sekä yrittäjämäisissä että palkkatyön sopimusmuodoissa. Tästä huolimatta tällä hetkellä työnteon sopimusmuodoilla pyritään määrittelemään ihmistä ja hänen yhteiskunnallista asemaansa ja turvaansa kategorisesti kahtia jakaen ja ajatellen sitoutuminen tiettyyn työnteon sopimusmuotoon vieläpä pitkäkestoiseksi. Työn tilanteisesti joustavan organisoitumisen mahdollistamiseksi olisi tarpeen pohtia sellaista työnteon sopimusmuotoa tai yritysmuotoa, joka mahdollistaisi rakenteeltaan amebamaisesti muuntuvan monimuotoisen ansiotyön sen sijaan, että se perustuisi ajatukseen pysyvistä yrittäjistä ja heidän masinoimasta kasvusta ja palkkatyöntekijöiden rekrytoinneista.

Lähimmäs tätä ajatusta tulee tällä hetkellä osuuskuntamuotoinen työ. Osa haastatelluista toimikin osuuskunnissa, mutta tavanomaisesti niiden merkitys oli kuitenkin vähäinen eikä se riittänyt kattamaan työtä tekevien tarpeita. Osuuskunnalla saattoi olla merkitystä esimerkiksi sille, ettei työtä tekevä leimaantuisi yrittäjäksi, tai osuuskunta saattoi muodostaa saman henkisten tai samankaltaista työtä tekevien yhteenliittymän, josta sai tukea ja ideoita. Osuuskunta saattoi toimia työhyvinvoinnin tukena. Toisaalta sellaista kuvaa ei haastatelluista välittynyt, että osuuskunta olisi mielletty yhdistelmätyön tekijöiden kohtaamien haasteiden ratkaisuksi.

Kolmanneksi usean työn tekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen vaatisi uudenlaista ajattelua työn ja työhyvinvoinnin kehittämisestä ja uudenlaisia kehittämisen menetelmiä. Olisi tärkeää, että suomalainen työelämän kehittämisparadigma kykenisi tunnistamaan monimuotoisen ansiotyön tekijöiden, heidän työyhteisöjensä sekä työn järjestymisen tapojen erityispiirteet, koska tämänkaltainen työnteon tapa saattaa hyvinkin olla tulevaisuudessa yleinen (myös Järvensivu ym. 2013).

Omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen oli yksi niistä osaamisalueista, joita teemahaastatteluihin osallistuneet pitivät monimuotoisen ansiotyön tekijöiden menestymiselle keskeisinä. Kyse oli työn olennaisesta osa-alueesta ja työtä tekevän omasta osaamisalueesta, eikä vastuusta, jonka olisi koettu kuuluvan jollekin toiselle tai johon olisi erityisesti odotettu ulkopuolista apua. Työterveyshuollosta haastateltavat eivät juuri puhuneet. Hyvinvoinnin haasteet kiteytyivät sen sijaan pitkälti työn epävarmaan luonteeseen, siihen kytkeytyvään omien verkostojen kannattelevuuteen, omaan kykyyn rakentaa ja hallita työpalettia, verkostoja ja työuraa sekä (tällä hetkellä heikkoon) mahdollisuuteen luottaa institutionaaliseen turvaan. Sen sijaan, koska työ oli varsin itsellistä ja merkitykselliseksi koettua, perinteiset pohjoismaiselle työelämän kehittämisparadigmalle tyypilliset huolenaiheet, kuten autonomia tai osallisuus, eivät olleet haastatteluissa haasteina esillä.

Tutkimus johti siis pohtimaan jo aiemmassa tutkimuksessa (Järvensivu ym. 2013) esitettyä huolta siitä, miten verkostomaisissa löyhissä ja vaihtuvissa yhteenliittymissä työtä tekevien itse tilanteittaisesti uudelleen organisoima työ olisi tavoitettavissa perinteisen pohjoismaisen työelämän kehittämisparadigman lähestymistavoin ja menetelmin. Samoin tutkimuksessa tuli esiin, ettei kehittämisparadigman ajatus henkilöstön (työntekijöiden) ja johdon (työnantajan) erilaisista intresseistä ja positioista välttämättä sovellu ansainnan yhdistäjien työn organisoimiseen tapoihin, jolloin kehittämisparadigmassa keskeinen ajatus ylittää yhteistoiminnalla ja dialogin kehittämällä kyseistä rajapintaa menettää kohteensa (Järvensivu ym. 2013). Tutkimuksessa tuli esiin, miten haastatellut usean työn tekijät vaihtavat rooleja tilanteittain ja silloittavat intressejä rakentaessaan kuhunkin tehtävään tai projektiin sopivia työtä tekevien kombinaatioita, eli työyhteisöjä. Työelämän ja työyhteisöjen kehittäjien on jatkossa mietittävä tällaiseen työnteon tapaan soveltuvia uudenlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä.

Tutkimuksen perusteella vaikuttaa kaiken kaikkiaan kuitenkin siltä, että monimuotoisen ansiotyön haasteiden ratkaiseminen on pitkä prosessi, joka edellyttää laajaa yhteistoimintaa ja korjausliikkeitä niin yhteiskunnan sääntelyyn ja instituutioihin kuin sosiaali- ja työttömyysturvaan ja työelämän kehittämistoimintaan. Aihepiirin monimutkaisuudesta johtuen liikkeelle tulisi lähteä yhteisen ymmärryksen ja käsitteiden kehittämisestä.

5. Johtopäätökset

Tutkimuksen johtopäätöksiä voidaan esittää seuraavaa:

Ensinnäkin yhdistelmätyöntekijöiden asema työmarkkinoilla ja työnkuva sekä yhdistelmätyön tausta olivat hyvin erilaisia. Rekisteriaineistojen valossa usean työn tekemisen taustalta löytyy suomalaisillakin työmarkkinoilla useita eri motiiveja. Toisaalta päätyön riittämätön työtuntimäärä ja tulotaso ja muut taloudelliset motiivit toimivat työntekijöinä usean työn tekemiseen. Toisaalta näyttöä saatiin myös siitä, että osalle usean työn tekijöistä taustalla ei ole taloudellinen pakko, vaan näissä tapauksissa toisen työn tarjoama työtyytyväisyys tai kehittymismahdollisuudet toimivat usean työn tekemisen vetovoimatekijöinä. On myös tärkeää ottaa huomioon, että motiivit tehdä useaa työtä eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan voivat myös täydentää toisiaan. Heterogeenisyyttä löytyy myös siinä, ketkä tekevät useaa työtä samanaikaisesti. Tämä heterogeenisyys onkin tärkeää huomioida useaa työtä tekevien asemaa pohdittaessa.

Myös määrättyjen ammattialojen korkeakoulutettuihin keskittyvissä tarkasteluissa todettiin, että motiivit ja syyt yhdistelmätyöhön vaihtelivat. Pakon ja valinnan yhdistelmä olikin monelle tavanomainen ratkaisu. Taustalla tässä on pyrkimys toimeentulon turvaamiseen, mutta toisaalta vaikuttavana tekijänä oli tehtävien

mielekkyyttä tai se, että yhdistelmätyö oli sopiva ansiotyömalli elämäntilanteeseen. Kun toimeentulon turvaaminen oli ensisijainen syy usean työn tekemiseen, siihen yhdistyi pysyvä epävarmuus tulevaisuuden toimeentulosta. Tekniikan alan ammattilaiset erottuivat ryhmänä, jossa usean työn tekemisen motiivina kenelläkään haastatelluista ei ollut toimeentulon turvaaminen, vaikka sivutyö ansioita kerryttikin.

Toinen johtopäätös on, että ainakaan korkeakoulutettuja usean työn tekijöitä ei tulisi ensisijaisesti tai automaattisesti ajatella prekaariin tai marginaaliin ajautuneiksi työuran vakauttamisessa epäonnistuneiksi ja toisenlaista työnteon tapaa tavoitteleviksi ihmisiksi. Vähintään yhtä perusteltua on kuvata heidät osaamiseltaan erityisiksi, oppimiskyvyiltään ja asenteiltaan mallikelpoisiksi sekä tiedostavasti arvojensa mukaan suuntautuviksi tulevaisuuden työelämän tekijöiksi. He ovat onnistuneet rakentamaan juuri omaan elämäänsä sopivan, mielekkään ja tasapainoisen työpaletin ja rakentavat ja kuljettavat mukanaan monipuolisia tietoja ja verkostoja työpaikasta toiseen tai jopa toimialojen välillä.

Kolmanneksi tuloksemme osoittavat, että monimuotoisen ansiotyön tekeminen ei ole vain tilapäistä, vaan monille pysyvä tapa tehdä työtä. Nuoremmat ja vähemmän koulutetut lopettavat usean työn tekemisen vanhempia ja koulutetumpia todennäköisemmin. Tulos voi kuvastaa eroja usean työn tekemisen syissä ja sen tarjoamassa työtyytyväisyydessä. Monimuotoisen työnteon tavan jatkuvuus ja pysyvyys tuli esiin niin rekisteriaineistossa kuin korkeakoulutettujen haastatteluissakin.

Neljänneksi tuloksemme kertovat rekisteriaineistoon perustuen siitä, että monimuotoista ansiotyötä tekevät ihmiset ovat tyypillisesti pienituloisia ja heidän toimeentulonsa vaihtelee paljonkin monien syiden takia. Lisäksi heidän sosiaali- ja eläketurvansa ei ole niin kattava kuin palkansaajilla keskimäärin. Tutkimuksemme toi esille, että varsinkin useaa työtä tekevä kuuluu alimpiin tulodesiileihin. Tilanteisiin, jossa monimuotoisen ansiotyön tekeminen yhdistyy päätyön laadun ongelmiin, kuten riittämättömään työtuntimäärään ja alhaiseen palkkaan, pitäisi kiinnittää enemmän huomiota myös politiikkapuolella. Tavoitteena pitäisi olla, että yhden työn palkka riittää tuottamaan riittävän toimeentulon eikä toimeentuloa tarvitsisi täydentää hankkimalla lisäansioita toisesta työstä.

Tutkimuksemme perusteella voidaan myös todeta, että vaikka monimuotoisen ansiotyön tekemisen taustalla olisivat sinänsä 'positiiviset' syyt, ongelmia voi silti aiheutua sosiaaliturvaetuksiin, eläkkeisiin ja muihin työllisyyden ehtoihin liittyen. Siksi yksi tärkeä kehittämiskohde tulevassa sosiaaliturvauudistuksessa olisi tasa-arvoistaa ansainnan yhdistäjien asemaa sosiaaliturvassa. Yksi askel tähän suuntaan olisi kehittää työttömyysturvajärjestelmää siten, että työllisellä olisi mahdollista vakuuttaa samaan aikaan palkansaajana ja yrittäjänä saatua tuloa.

Monimuotoinen ansiotyö tarjoaa usein tekijälleen mahdollisuuden järjestää työ ja arki vapaammin kuin palkkatyö. On oletettavaa, että etenkin nuorten keskuudessa ajatus toimeentulon hankkimisesta monimuotoisesti houkuttaa. Se voi mahdollistaa joustavamman ajankäytön, oman luovuuden soveltamisen, sitoutumisen kestäväan elämäntapaan ja merkitykselliseen työhön sekä sellaiset tulot, joilla pärjää. Nykyiset institutionaaliset järjestelyt, niin lainsäädäntö kuin työmarkkinoiden käytännötkään, eivät kuitenkaan tue riittäväällä tavalla tällaista työn tekemisen muotoa.

Tulokset piirtävät kuvaa monimuotoisen ansiotyön tekemisen moninaisuudesta. Juuri tämän moninaisuuden takia myös usean työn tekemiseen liittyvät niin hyvät puolet kuin ongelmakohdat voivat osin poiketa toisistaan. Siksi tarvitaan erilaisia ratkaisuja ongelmakohtiin puuttumiseksi. Usean työn tekemisen maailmat poikkeavat toisistaan. On syytä muistaa, että monimuotoisen työn luonne ja työn tekemisen ehdot ja edellytykset vaihtelevat aloittain ja alueittain. Päätoimensa ohella osa-aikaisen teknologiakonsultin tilanne pääkaupunkiseudulla poikkeaa monella tavalla lomamökkejä vuokraavan itäsuomalaisen maatalousyrittäjän tilanteesta. Edelleen nämä molemmat eroavat selvästi kaupanalalla usean vuokratyöyrityksen listoilla olevan satakuntalaisen pikku kaupungin asukkaana todellisuudesta. Yhteisenä tekijänä heillä on monimuotoinen ansiotyö ja toimeentulon hankkiminen useasta lähteestä, mutta muutoin arjen ehdot ja töiden logiikat ja sisällöt poikkeavat toisistaan merkittävästi.

Tutkimuksemme vahvistaa sen, että usean työn tekemistä on tutkittu Suomessa vähän, siksi jatkotutkimusaiheita riittää. Olisi tarpeen saada lisätietoa yhdistelmätyön erilaisista variaatioista. On todennäköistä, että usean työn tekeminen on erilaista esimerkiksi sellaisilla aloilla ja koulutustasoilla, joita tässä tutkimuksessa ei kohdennetusti tutkittu, kuten kaupan alalla tai ravitsemisalalla. Monimuotoista ansiotyötä tekevien työn piirteistä ja niiden yhteydestä usean työn tekemisen jatkamiseen tarvittaisiin lisää tutkittua tietoa. Niin ikään tutkimuksin tulisi tunnistaa paremmin monimuotoisen ansiotyön kompetensseja, jotta ne voitaisiin huomioida myös koulutuksessa.

Monimuotoisen ansiotyön tekemisessä merkitystä on sillä, kuinka hyvin se sopii tekijänsä erilaisiin tarpeisiin ja minkälainen on työpaikkojen laatu useaa työtä tekeville. Olisi tarpeellista tuottaa lisää tutkimustietoa monimuotoista ansiotyötä tekevien työpaikkojen laadusta ja siitä, esiintyykö työpaikkojen laadun eri piirteiden suhteen polarisaatiota erilaisia monimuotoisuuden variaatioita tekevien välillä. Varsin vähän on myös tutkittua tietoa usean työn tekemisen vaikutuksesta myöhempään urakehitykseen sekä usean työn tekemisen hyvinvointivaikutuksista.

6. Suositukset ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Projektissa keskeisiä yhteiskunnallisen vaikuttamisen väyliä ja keinoja olivat alustukset, luennot ja blogit (ks. Tutkimuksen julkaisut ja viestintä) sekä hankkeen kumppaneille ja Akavan liitoille järjestetty työpaja.

Työpaja toteutettiin ohjausryhmän ja ohjausryhmän sidosryhmien voimin 13.11.2020. Sen tavoitteena oli ensinnäkin nostaa esille yhdistelmätyön tekemisen ehtoja ja ongelmia työmarkkinoilla ja toiseksi etsiä ratkaisumahdollisuuksia ongelmiin. Työpajaan osallistui kymmenisen ohjausryhmän jäsentä ja heidän sidosryhmiensä edustajia.

Anu Tuovinen ja Lotta Savinko Akavasta tekivät tilaisuuden pohdinnoista tiivistelmän ja kehittämisehdotukset, jotka löytyvät tästä luvusta. Hankkeen tutkijat ehdottavat tiivistelmässä esitettyjen ehdotusten käsittelyä tarkemmin ja moniäänisesti esimerkiksi Työsuojelurahaston, yrittäjäjärjestöjen ja työmarkkinajärjestöjen seminaareissa.

Työpaja järjestettiin niin, että sen aluksi tutkijat esittelivät tutkimushavaintoja ja niiden pohjalta nousseita käytännön kysymyksiä. Seuraavat kolme kysymystä kehystivät keskustelua ja toimenpiteiden kehittämistä työpajassa.

1. Yhdistelmätyön tekijöiden asema työmarkkinoiden instituutioissa on täsmentymätön ja jää katvealueelle työelämän sääntelyä, turvaa ja laatua koskevissa järjestelyissä. Millä tavalla yhdistelmätyöntekijöiden asemaa voitaisiin parantaa?
2. Usean työn tekeminen valuu vapaa-ajalle ja kuormittaa perhe-elämää. Millä tavoin yhdistelmätyön tekijöiden elämänlaatua voitaisiin turvata?
3. Yhdistelmätyöntekijöiden asema yhteiskunnan toimeentuloturvaan tarjoavissa järjestelmissä on hauras, mikä liittyy heidän jo aikaisemmin mainittuun asemaansa työelämän instituutioissa. Millaisia sosiaaliturvan uudistuksia tulisi tehdä, jotta heidän oikeutensa sosiaaliturvaan toteutuisi?

Tämän jälkeen osallistujat pohtivat yhdessä näitä teemoja. Työpajassa todettiin, että epävarma toimeentulo ja tulevaisuus kuormittavat kohtuuttomasti yhdistelmätyöntekijöitä sellaisissa tilanteissa, joissa he eivät ole oikeutettuja työttömyyden tai alityöllisyyden uhatessa toimeentuloa turvaaviin järjestelmiin tai tulevat kohdelluksi eri tavoin eli eriarvoistavasti TE-palveluissa. Esille tuotiin myös yhdistelmätyöntekijöiden

ohentunut mahdollisuus ”hyvään elämään” eli tasapainoiseen, työtä ja muuta elämää tasapainoisesti yhdistävään ansiotyömalliin.

Työpajan pohjalta Anu Tuovinen (johtava asiantuntija, Akava ry) ja Lotta Savinko (tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö, Akava ry) laativat oheisen tiivistelmän:

Monimuotoinen työ haastaa työlaainsäädännön

Monimuotoinen työ on huomioitava työelämän ja lainsäädännön kehittämisessä viimeistään nyt ja otettava yhdeksi kiinteäksi tarkastelukulmaksi itsensä työllistämisen, kombityön ja alustatyön lisääntyessä.

Työelämän muutokseen on vaikutettava ennakoivasti, jotta voimme vaikuttaa työhyvinvointiin, tuottavuuteen ja työllisyyteen.

Teknologinen kehitys muuttaa työtä ja työmarkkinoiden rakennetta ja monipuolistaa työntekemisen tapoja. Yhä useampi tekee työtä jaksoittain, limittäin tai päällekkäin eri statuksella vuoroin palkansaajana, yrittäjänä ja itsensä työllistäjänä. Muutos ja murros edellyttävät kykyä ja mahdollisuutta sopeutua ja oppia uusia taitoja. Akavan tavoitteena monimuotoistuvassa työelämässä on varmistaa, että työtä tekevä menestyy ja voi hyvin. Työelämän pitää olla inhimillisesti kestävä ja turvallista.

Työn monimuotoistuminen heijastuu sosiaaliturvaan, eläkejärjestelmään ja työttömyysturvaan muun muassa yrittäjien ja itsensä työllistäjien työttömyys- ja eläketurvan kehittämistarpeina. Se haastaa uudella tavalla myös työsuojelun, joka vuosien saatossa muotoutunut pääasiassa turvaamaan palkansaajan työhyvinvointia ja työkykyä. Monimuotoisesti työtä tekevän on itse huolehdittava jaksamisestaan, hyvinvoinnistaan sekä osin myös työturvallisuudestaan ja työterveyshuollon järjestämisestä.

Monimuotoinen työ nostaa yhdenvertaisuuden kriteerit uudelle tasolle. Työpaikoilla on huolehdittava siitä, että eri muodoissa tehtävä työ huomioidaan yhdenvertaisesti esimerkiksi työterveyshuollon ja eri etujen osalta. Työpaikkatason vastuut on mietittävä huolellisesti. Työkykyjohtamisella on yhä tärkeämpi merkitys.

Työelämää ja koulutusta, niiden sisältöjä ja rakenteita sekä lainsäädäntöä pitää kehittää siten, että ne vastaavat monimuotoistuvan työn tekemisen haasteisiin ennakoivasti. Päämääränä on työllisyyden ja työllistyvyyden lisääminen, osaamisen kehittäminen, toimeentulon ja turvan sekä työhyvinvoinnin varmistaminen kaikissa vaiheissa työn muodosta tai sen yhdistelmistä riippumatta.

Akavan ehdotukset paremman työelämän rakentamiseksi:

- 1. Selvennetään kansallisella ja EU-tasolla, milloin työsuhteen tunnusmerkistö eri työnteon muodoissa, kuten alustatyössä, täyttyy sekä miten eri osapuolten vastuut, velvoitteet ja oikeudet toteutuvat.*
- 2. Sosiaaliturvajärjestelmää kehitetään niin, että se seuraa mukana siirryttäessä työnteon muodosta toiseen.*
- 3. Työttömyysturvaa uudistetaan vastaamaan tarpeita. Otetaan käyttöön yhdistelmävakuutus, joka mahdollistaa palkkatyön ja yrittäjätöiden yhtäaikaisen vakuuttamisen työttömyyden varalta.*
- 4. Eläketurvaa arvioidaan eri työnteon muotojen kautta niin, että myös yrittäjänä tehtävä työ kerryttää paremmin eläkettä. Yrittäjän eläkevakuutuksen neljän kuukauden työn yhtäjaksoisen keston vaatimus poistetaan.*
- 5. Turvataan työn muodosta riippumatta mahdollisuus työterveyshuoltoon ja sen hankintaosaamista lisätään.*

6. *Työsuojelulainsäädäntöä uudistetaan huomioimaan paremmin työn eri muodot.*
7. *Työaika- ja työsuojelukysymykset ratkaistaan erityisesti työssä, jossa työn ajat ja paikat vaihtelevat.*
8. *Työkykyä edistetään ennakoivasti kehittämällä toimintamalleja fyysisen ja henkisen kuormituksen ehkäisyyn. Huolehditaan riittävästä palautumisesta.*
9. *Uusissa työn tekemisen muodoissa huomioidaan yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja osaamisen kehittämiseen liittyvät kysymykset.*
10. *Turvataan itsensätyöllistäjille mahdollisuus kollektiiviseen edunvalvontaan ja siten tasapainoisempi neuvotteluasema toimeksiantajien kanssa työn ehdoista sovittaessa.*

Lähteet

- Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Briscoe, J.P.; Hall, D.T. & Frautschy DeMuth, R.L. (2005). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47.
- Haapakorpi, A. 2021. Freedom but Insecurity: the Business Consulting Profession in the Post-Industrial Service Society. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(1), 45-62. DOI: 10.18291/njwls.122225
- Hall, D. and Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt, *Organizational Dynamics* 26(3), 22-37.
- Järvensivu, A. (2020a) Multiple jobholders and workplace learning - Understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 29(1), 67-76. doi: 10.1108/JWL-04-2020-0051
- Järvensivu, A. (2020b) Työn merkityksellisyyden kaipuu johtaa korkeakoulutettuja yhdistämään useita töitä. *Työn tuuli*. Henry ry, 60-70. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>
- Järvensivu, A. (2021, hyväksytty) ”Se on tapa tavallaan elää” - Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. *Työelämän tutkimus*.
- Järvensivu, A. (2021, tulossa) Mikä järki on kärsiä työssä? Teoksessa Houni, Pia; Jakonen, Mikko; Mutanen, Arto & Halonen, Ilpo (toim.) *Työ ja järki*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: SoPhi.
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2020) Multiple job holding, societal change, and individual careers: Contributions to the chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 29 (1), 67-76. <https://doi.org/10.1177/1038416219886710>
- Järvensivu, A.; Syrjä, S. & Uosukainen, K. (2013) Haastaako työelämän muutos suomalaisen työelämän kehittämisparadigman? Teoksessa *Työelämän tutkimuspäivät 2012. Suomella töissä? Kestämistä ja kestävyyttä*. Tampereen yliopisto. *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja* 4/2013, 57-75. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68147/tyoelaman_tutkimuspaiivat_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kauhanen, M. (2021) Multiple job holding in the changing labour market - evidence from Finland. *Labour Institute for Economic Research Working Papers* 331 (ilm.)
- Kautonen, T.; Hytti, U.; Bögenhold, D. & Heinonen, J. (2012) Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: Self-employed versus salary earners. *International Journal of Manpower*, 33 (4), 424-440. <https://doi.org/10.1108/01437721211243778>
- Panos, G.A.; Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2014) Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*, 53 (2), 223-272. <https://doi.org/10.1111/irel.12055>
- Pryor, R. and Bright, J. (2014), “The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun”, *Australian Journal of Career Development*, 23 (1), 4–12.
- Sullivan, S.E. & Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69 (1), 19-29.
- Throsby, D. & Zednik, A. (2011) Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural trends*, 20 (1), 9-24. <https://doi.org/10.1080/09548963.2011.540809>

Tutkimushankkeen julkaisut ja viestintä

Tässä osiossa luetellaan tutkimushankkeen julkaisutoimintaa raportointikausittain aikajärjestyksessä. Vielä julkaisemattomat, mutta jo julkaisuluvan saaneet artikkelit ja esitykset sekä uusimmat julkaisut on mainittu ensimmäisinä. Luettelossa mainittujen lisäksi arviointiprosesseissa on useita tutkimushankkeeseen perustuvia artikkeleita.

Loppuraportointiin 31.5.2021 mennessä julkaistut tai julkaisuluvan saaneet

- Järvensivu, A. (2021, tulossa) ”Se on tapa tavallaan elää” - Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. Työelämän tutkimus, hyväksytty julkaistavaksi.
- Haapakorpi, A. (2021, tulossa) Konsulttityö joustavana asiantuntijatyönä jälkiteollisilla työmarkkinoilla. Työelämän tutkimus, hyväksytty julkaistavaksi.
- Haapakorpi, A. (2021) Multiple job Holding – Reorganizing Professional Labour in Post-industrial Society. Konferenssiesitys ja konferenssiartikkeli. ILERA Making and Breaking Boundaries in Work and Employment Relations. The 19th ILERA World Congress, Lund, Sweden, 21–24 June 2021.
- Haapakorpi, A. 2021. Alustus Tekniikan Akateemisten tilaisuudessa 2.6.2021.
- Haapakorpi, A. 2021. Konsultit jälkiteollisessa yhteiskunnassa - toimeentulon epävarmuuden ja itsellisyyden jännite. Esitelmä. Sosiologipäivät 11.-12.3.2021. Ryhmä Yrittäjyys ja yrittäjämäisyys nyky-yhteiskunnassa.
- YLE Uutiset 9.3.2021 18.00 Arja Haapakorven haastattelu.

Väliraportoitu 31.12.2020

- Haapakorpi, A. 2021. Freedom but Insecurity: the Business Consulting Profession in the Post-Industrial Service Society. Nordic Journal of Working Life Studies 11(1), 45-62. DOI: 10.18291/njwls.122225
- Järvensivu, A. Työttömyyden tulevaisuuskuvia. Tilaisuudessa Visioita työttömyyteen, Koneen Säätö, Lauttasaaren kartano. Puheenvuoro 30.9.2020.
- Haapakorpi, A. ”Työ kulttuurialalla – yhdistelmätyö, sen tausta ja ongelmat”. TJS Opintokeskuksen luentosarja ”Työn tekemisen ja teettämisen kirjavat muodot” luottamustehtävissä toimiville 5.11.2020
- Haapakorpi, A. Konsulttityön kontingenssi - asiantuntijatyö jälkiteollisessa palveluyhteiskunnassa. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Perhe, työ ja yrittäjyys -luentosarja. Luento 12.11.2020

Väliraportoitu 31.8.2020

- Järvensivu, A. (2020) Työn merkityksellisyyden kaipuu johtaa korkeakoulutettuja yhdistämään useita töitä. Työn tuuli. Henry ry, 60-70. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>
- Järvensivu, A. (2020) Itsensätyöllistäjien ja monista lähteistä ansaintaa koostavien korkeakoulutettujen työssä oppiminen ja jatkuva kouluttautuminen. Puheenvuoro monimuotoisen ansiotyön tekijöiden työssä ja työuralla oppimisesta Sitran Osaamisen aika –hankkeen tilaisuudessa. 26.5.2020.

- Järvensivu, A. (2020) Itsensätyöllistäjät ja usean työn tekijät – yhteiskunnan turvaverkkojen väleistä luiskahtelevia ihanneoppijoita ja ideaalityöntekijöitä. Sitran puheenvuoron taustateksti julkaistu Humakin blogissa 25.5.2020. <https://www.humak.fi/blogit/itsensatyollistajat-ja-usean-tyon-tekijat-yhteiskunnan-turvaverkkojen-valeista-luiskahtelevia-ihanneoppijoita-ja-ideaalityontekijoita/>
- Järvensivu, A. (2020, hyväksytty julkaistavaksi) Mikä järki on kärsiä työssä? Teoksessa Houni, Pia; Jakonen, Mikko; Mutanen, Arto & Halonen, Ilpo (toim.) Työ ja järki. Jyväskylä: SoPhi.
- Järvensivu, A. (2020) Multiple jobholders and workplace learning - Understanding strange attractor careers. Journal of Workplace Learning. 29(1), 67-76. doi: 10.1108/JWL-04-2020-0051
- Koivunen, T.; Jonker-Hoffren, P.; Järvensivu, A.; Leinonen, M.; Haapakorpi, A. & Perkiö, M. (2020) Itsensätyöllistäjät ovat väliinpuotoajia myös koronakriisin hoidossa. Poliitikasta. 19.5.2020. <https://politiikasta.fi/itsensatyollistajat-ovat-valiinpuotoajia-myos-koronakriisin-hoidossa/>
- Melin, H. (2020) Keitä ovat yksinyrittäjät? Tampereen yliopisto. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Alusta! <https://alusta.uta.fi/2020/03/12/keita-ovat-yksinyrittajat/>
- Repo, I. (2020) Kameleonttimaisuutta ja vapauden illuusiota. Ammatillinen identiteetti ja toimijuus monimuotoisessa työssä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/ha>

Väliraportoitu 2.3.2020

- Haapakorpi, A.; Järvensivu, A.; Nätti, J. & Kauhanen, M. (2019) Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys 2019-2020. Posterit Työelämän tutkimuspäivillä Tampereella 2019.
- Järvensivu, A.; Haapakorpi, A. & Kauhanen, M. (2020) Ei yhden työn varassa – ensimmäisiä havaintoja useista lähteistä ansaintaansa yhdistävistä. Väliraportti hankkeen internet-sivuilla. <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyö/uutiset/tutkimusprojektin-valiraportti-7-2-2020/>
- Kauhanen, M. (2020) Multiple job holding in the changing labour market, Finnish Economic Association 42nd Annual Meeting, Tampere, 6.2.2020

Väliraportoitu 2.9.2019

- Haapakorpi, A., Järvensivu, A., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2019) Miten tutkia ansiotyön monimuotoistumista? Metodologiat tiedontuotannon muotoilijana ja monimetodologisuuden hyödyntämättömät mahdollisuudet. Esitys Sosiologipäivillä Turussa 28.3.2019.
- Haapakorpi, A. (2019) Multiple job holding – practices and institutional frame 2019-2020. Esitys WORK-konferenssissa Helsingissä 14.-16.8.2019.
- Kauhanen, M. (2019) Monimuotoinen ansiotyö. Esitys Palkansaajien tutkimuslaitoksen seminaarissa 29.5.2019.