

## **Vastentahtoisesti mutta myönteisesti**

- Etenijän, etsijän ja sinnittelijän määräaikaisuuden kokemukset

KATI HUHTA-AHO  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja  
kulttuuritieteiden yksikkö  
Sosiologian pro gradu -  
tutkielma  
Helmikuu 2011

**TAMPEREEN YLIOPISTO**  
**Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö**

Huhta-aho, Kati: Vastentahtoisesti mutta myönteisesti. Etenijän, etsijän ja sinnittelijän määräaikaaisuuden kokemukset.

Pro gradu -tutkielma, 72 sivua + yksi liitesivu

Sosiologia

Helmikuu 2011

---

**Tiivistelmä**

Tutkielmani tavoitteena oli tarkastella määräaikaisten työntekijöiden työsuhteeseensa liittämiä kokemuksia. Tutkielmassani hain vastausta siihen, miten haastateltavat kokevat oman määräaikaaisuutensa ja miten se näkyy heidän elämässään ja työurallaan. Toisaalta olin kiinnostunut siitä, millaisia eroja ja yhtäläisyyksiä määräaikaisten ryhmästä on löydettävissä. Ajatuksena oli, että ymmärtämällä määräaikaaisuuden kokemuksellista ulottuvuutta, voidaan syventää määräaikaisista työsuhteista muodostuvaa kuvaa.

Tutkimusotteeni on laadullinen. Tutkimusta varten haastattelin kymmentä määräaikaista työntekijää, jotka työskentelivät työhallinnossa. Haastattelut toteutin teemahaastatteluina. Tutkimusaineistoani lähestyin aineistolähtöisesti, ja hyödynsin sekä teemoittelua että tyypittelyä.

Tutkielma osoitti, että vaikka määräaikainen työsuhde ei ollut ensisijaisesti haluttu työsuhteen muoto, määräaikaiset työntekijät kokivat kyseisen työsuhteen tavallisena osana nykyajan työelämää. Vakituinen työsuhde näyttäytyi eräänlaisena tavoiteltavana ideaalina ja normina, mutta sitä ei kuitenkaan koettu yksinomaan myönteisenä asiana, vaan se katsottiin sitovaksi työsuhteen muodoksi. Sen sijaan määräaikaisten työsuhteiden katsottiin tarjoavan kaivattua joustavuutta ja sitoutumattomuutta sekä tuovan monenlaisia muita myönteisiä seikkoja omaan työuraan ja yksityiseen elämänpiiriin. Määräaikaiset työntekijät muodostivat kolme kategoriaa, etenijät, etsijät ja sinnittelijät, joille määräaikainen työsuhde merkitsi eri asioita.

Avainsanat: määräaikainen työsuhde, myönteinen määräaikaaisuus, epätyypilliset työsuhteet.

# SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA .....</b>	<b>5</b>
2.1 Työ .....	5
Työn käsite .....	5
Työn keskeisyydestä.....	6
Työn merkitys yksilölle.....	8
Työelämä muutoksessa.....	10
Pois työyhteiskunnasta? .....	12
2.2 Määräaikaiset työsuhteet.....	14
Kohti määräaikaisen työsuhteen käsitettä.....	14
Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys .....	15
Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen syyt.....	16
Määräaikainen työntekijä – kuka hän on.....	19
Myönteinen vai kielteinen määräaikaisuus .....	21
2.3 Määräaikaisten tulevaisuus .....	25
Tänään määräaikainen, entä huomenna .....	25
2.4 Taloudellinen tilanne ja työllisyys vuosina 2004–2005 .....	26
<b>3. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Kohdejoukkona määräaikaiset työntekijät.....	28
3.2 Teemahaastattelu metodina .....	30
3.3 Aineiston analyysi.....	31
3.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset .....	31
<b>4. JOUSTOTYÖMARKKINOILLA .....</b>	<b>33</b>
4.1 Haastateltavien esittely .....	33
4.2 Työ ja työn loppu .....	35
”Tehdään täysillä, kunnes työt loppuvat” .....	36
”On sellainen siirretty työtön” .....	38
4.3 Vakituinen vai määräaikainen työsuhde .....	40
”Vakityö kahlitsee” .....	40
”Määräaikaisuus on tätä päivää” .....	42
4.4 Myönteinen määräaikaisuus .....	44
”Pieni epävarmuus, se on hyvä” .....	44
”Vapauden henki ja sitoutumattomuus” .....	45
”Uudet ihmiset tuovat uusia ideoita” .....	47
”Oiva rekrytoinnin väline” .....	48

4.5	Kielteinen määräaikaisuus.....	50
	”Häikäilemätöntä hyväksikäyttöä” .....	50
	”Määräaikaisia ei kouluteta” .....	51
	”Se on sellaista häsläämistä” .....	52
	”Pätkä kerrallaan mennään” .....	54
4.6	Etenijän, etsijän ja sinnittelijän määräaikaisuus.....	55
	Etenijät .....	56
	Etsijät.....	57
	Sinnittelijät .....	58
<b>5.</b>	<b>TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>60</b>
<b>6.</b>	<b>LÄHDELUETTELO .....</b>	<b>66</b>

LIITE

# 1. JOHDANTO

Suomalaista työelämäkeskustelua on viimeisten vuosikymmenten ajan hallinnut kaksi teemaa: toinen on työn vaatimusten kasvu ja toinen työn epävarmuuden lisääntyminen. Mielenkiinnon keskiössä ovat olleet niin kiire, työpaineet ja -uupumus kuin työntekijöiden kokema epävarmuus työmarkkinoilla. (Pärnänen & Sutela 2009, 149.)

Työn epävarmuuskeskustelussa avautuu kaksi näkökulmaa. Toisaalta työn epävarmuudella viitataan palkansaajan kokemaan tunteeseen siitä, ettei mikään työ ole varmaa, eikä oman työpaikkansa pysyvyyttä voi varmistaa ahkerallakaan työn teolla, ja toisaalta siihen, miten niin sanotut epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet. (em., 149.)

Julkusen (2009, 28) mukaan palkkatyön epävakautta ja -varmuutta on pohdittu jo ainakin viimeiset kaksikymmentäviisi vuotta. Vielä teollisuusyhteiskunnan aikaan ja erityisesti toisen maailmansodan jälkeisen fordismen, hyvinvointivaltion ja sopimusyhteiskunnan aikoihin palkkatyö näyttäytyi vakaana. Vakauden tunne kesti anglosaksisessa maailmassa aina vuoteen 1973 ja öljykriisiin, kun taas Suomessa murros koettiin vasta paljon myöhemmin: varmuuden aika jäi taakse 1990-luvun laman myötä.

Viime vuosina epätyypillisten työsuhteiden lukumäärän kehityksestä on esiintynyt monenlaisia väittämiä. Epätyypillisten työsuhteiden yleistymisestä työmarkkinoilla on esitetty jopa vastakkaisia näkemyksiä, ja tutkijat ovat epäilleet ja puolustaneet tietojen oikeellisuutta (Uusitalo 2008; Pärnänen & Sutela 2009). Työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista on pysytellyt koko 2000-luvun noin 16 prosentissa. Vuonna 2008 osuus laski 15,1 prosenttiin ja seuraavan vuonna 14,6 prosenttiin. Vuonna 2010 määräaikaisten osuus työllisistä nousi 15,5 prosenttiin. Vastaavasti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien lukumäärä on pysytellyt 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä 310 000 ja 349 000 välillä. Vuonna 2010 työskenteli 329 000 suomalaista palkansaajaa määräaikaisessa työsuhteessa. (Tilastokeskus 2011).

Määräaikaisten työsuhteiden käytön katsotaan liittyvän ennen kaikkea työelämän ja työmarkkinoiden joustavuuden vaatimuksiin. Työntekijän palkkaaminen vakinaiseen työsuhteeseen on taloudellinen investointi ja sitoumus, jota ei haluta tehdä varsinkaan

taloudellisesti epävakaina aikana. Käyttämällä määräaikaista työsuhdetta voidaan työvoiman määrää säädellä helpommin. (Kauhanen 2002, 15; 94.)

Elinkeinoelämän toimijat näkevät viimeaikaisessa työelämän kehityksessä paljon myönteistä. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVAn raportissa ”Mainettaan parempi työ” alleviivataan, ettei suomalainen työelämä ole huonontunut, eivätkä katkonaiset työsuhteet ole lisääntyneet. EVA perään kuuluttaa jopa nykyistä isompia työelämän muutoksia, kuin mitä tähän mennessä on nähty. (Alasoini 2010.) Elinkeinoelämän keskusliitto EK on taasen muistuttanut, että Suomessa voisi olla itse asiassa nykyistä enemmänkin määräaikaista työsuhdetta. Nimittäin EK:n mukaan palkansaajilla on runsaasti vanhempainvapaiden, hoitovapaiden, vuosilomien ja opintovapaiden kaltaisia etuja, jotka kasvattavat väliaikaisen työvoiman tarvetta. Elinkeinoelämän keskusliitto onkin tuonut esiin, että oikeastaan voitaisiin lakata puhumasta epätyypillistä työsuhdetta, koska sellaista työsuhdetta kuin tyypillinen työsuhde ei yksinkertaisesti ole. (Työelämän parantumisen paradoksi, 2010.)

Selvää on, että yhteiskunnassa, jossa vallitsevin työnteon muoto on yhä niin sanotussa normaalityösuhteessa tehtävä palkkatyö, määräaikaista työsuhdetta ovat jatkuvan mielenkiinnon kohteena ja herättävät keskustelua niin yksilöiden kuin yhteiskunnan tasolla. Usein on keskitytty tuomaan esiin nimenomaan määräaikaista työsuhdetta negatiivisia puolia (kts. esim. Kakkonen & Parviainen, 2006, Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, Saloniemi, 2000).

Pro gradu -tutkielmani nojaa työelämän sosiologiseen tutkimukseen. Aihepiireinä työ ja työelämä ovat kiinnostaneet minua jo opiskelujeni alkuvaiheista lähtien. Tähän lienee yksi syy se, että rahoitin opintoni työskentelemällä osa-aikaisesti. Oman kokemukseni mukaan työn ja opintojen yhdistäminen ei tuo vain elantoa, vaan auttaa ymmärtämään opiskeltavia asioita syvällisemmin. Mikä tärkeintä, opintojen rinnalla hankittu työkokemus tekee siirtymisen opintojen parista täysivaltaiseksi työelämän toimijaksi tavattoman sujuvaksi. Jopa niin sujuvaksi, että opintojen viimeistely saattaa viivästyä, kuten itselleni kävi.

Useampi työvuosi kokoaikaisessa, vakituudessa työsuhteessa ja reilu annos työelämän realismia pro gradu -tutkielman aloittamisen ja viimeistelyn välillä johdattivat minut takaisin teoreettisten työelämän pohdintojen äärelle. Aloin miettiä, mistä elementeistä koostuu hyvä työ ja työura. Täyttääkö ainoastaan vakituinen työsuhde hyvän työn tunnusmerkit vai voisiko

myös määräaikainen työ olla hyvää työtä? Mitä määräaikainen ja vakituinen työsuhde antavat yksilön työuralle ja yksityiseen elämänpäiiriin?

Pro gradu -tutkielmassani pyrin selvittämään, miten määräaikaisessa työsuhteessa työvoimatoimistossa työskentelevät henkilöt kokevat määräaikaisuuden. Tämän tutkielman tarkoituksena on etsiä vastauksia siihen, millaisia vaikutuksia määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät liittävat määräaikaisuuteensa. Miten he kokevat oman määräaikaisuutensa oman työuransa ja elämänkulkunsa kannalta? Lyhyesti, tavoitteena on tutkia määräaikaisten työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia. Ajatuksena on, että ymmärtämällä määräaikaisuuden kokemuksellista ulottuvuutta, voidaan rikastuttaa määräaikaisista työsuhteista muodostuvaa kuvaa.

Näin ollen tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten haastateltavat kokevat oman määräaikaisen työsuhteensa ja miten määräaikaisuus näkyy heidän elämässään ja työurallaan?
2. Millaisia eroja ja yhtäläisyyksiä määräaikaisten ryhmästä on löydettävissä?

Tutkimustietoa määräaikaistyön kokemuksellisesta puolesta on saatavilla vain rajoitetusti, minkä vuoksi kokonaiskuvan voidaan katsoa olevan vajaa ja yksiulotteinen. Tutkimusongelman selvittäminen valottaa, mitä määräaikainen työsuhde merkitsee heille, jotka tekevät töitä pätkissä, ja luo näin osaltaan nykyistä kattavamman ja moniulotteisemman kokonaiskuvan ilmiöstä.

Tutkielmani kohdejoukko muodostuu ryhmästä määräaikaisia työntekijöitä, jotka työskentelivät silloisessa työvoimatoimistossa, nykyisessä työ- ja elinkeinotoimistossa. Koin tämän ryhmän kiinnostavaksi tutkimuskohteeksi ensisijaisesti siksi, että heidän työuraansa leimasi jatkuva katkoksellisuus. Toisaalta määräaikaisten käyttö oli havaintojeni mukaan hyvin yleistä työhallinnossa. Määräaikaisuus oli vahvasti osa arkea ja työn tekemistä.

Tutkielmani aineisto muodostuu teemahaastatteluista, jotka tein itse vuosina 2004 ja 2005. Aineistossa kymmenen haastateltavaa, iältään 28–56 vuotta, kertoo kokemuksistaan ja työstään määräaikaisessa työsuhteessa. Haastateltavat tavoitin ottamalla sähköpostitse yhteyttä työvoimatoimiston määräaikaisiin työntekijöihin kahdella eri paikkakunnalla.

Koska tutkielmani tavoitteena on tavoittaa yksilöiden omat kokemukset ja ajatukset määräaikaaisuudesta sekä ymmärtää, mitä määräaikaaisuus merkitsee heille, valikoitui tutkimusmenetelmäksi laadullinen tutkimus.

Johdannon jälkeen, tutkimusraportin toisessa luvussa, keskityn työn käsitteeseen. Mitä oikeastaan on työ, ja mikä on sen merkitys? Entä millaisia muutoksia työmarkkinoilla on nähtävissä? Tämän jälkeen lähden määrittelemään määräaikaaisia työsuhteita. Kuinka yleisiä määräaikaaiset työsuhteet ovat, ja keitä määräaikaaiset työntekijät ovat? Entä millaisia myönteisiä ja kielteisiä seikkoja määräaikaaisuuteen liitetään? Teoreettisen osuuden lopussa katsotaan tulevaisuuteen. Millainen tulevaisuus tutkimusten valossa määräaikaista työntekijää odottaa? Päätän luvun katsaukseen vuosien 2004 ja 2005 taloudellisesta tilanteesta.

Luvussa kolme kuvaan haastatteluaineistoni sekä esittelen tutkimusprosessin ja perustelen metodivalintani. Lopuksi pohdin tutkielmani tekemiseen liittyviä eettisiä näkökulmia. Luvussa neljä analysoin tutkimusaineistoani. Käsittelemäni kolme kattoteemaa on työ ja työn loppu, vakituinen ja määräaikainen työ sekä määräaikaaisuuteen liitetyt myönteiset ja kielteiset piirteet. Lopuksi kuvaan, millaisia segmenttejä määräaikaisten joukosta on löydettävissä. Viimeisessä luvussa kokoan yhteen tutkimukseni tulokset ja pohdin niiden merkitystä.



## 2. TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA

### 2.1. Työ

Suomalainen palkansaaja tekee noin 40 vuoden mittaisen uran työelämässä. Naiset aloittavat työelämässä keskimäärin 19 vuoden ikäisenä, ja miehet asevelvollisuuden takia kaksi vuotta naisia myöhemmin. Työllisten joukosta naiset ja miehet poistuvat yhtä vanhoina eli keskimäärin 60 vuoden iässä. (Myrskylä 2009, 82.) Työn tekeminen tai työn puute ovat keskeisiä asioita yksilön elämässä ja suomalaisessa yhteiskunnassa. Mitä oikeastaan työ on ja mitä se meille suomalaisille sekä yhteiskunnalle, jossa elämme, merkitsee?

#### **Työn käsite**

Arkipuheessa sana työ viittaa moniin erilaisiin merkityksiin. Puhuttaessa työstä voidaan tarkoittaa niin ylipäättään työelämää kuin yksittäistä työpaikkaa, työ voi viitata työtehtäviin tai ammattiin, mutta myös työn tuloksiin tai vallitsevaan ideologiaan. (Tuohinen 1990, 21.) Työn käsitteen yksiselitteinen määrittely on ongelmallista lukuisten siihen liitettyjen merkitysten vuoksi. Kun toiselle työ käsitteenä viittaa yksinomaan elannon hankkimiseen, niin toiselle käsite voi sisältää myös vapaa-aikana tapahtuvat toimet.

Aho (1988, 22) erottaa työn käsitteessä kolme merkitystä:

1. välttämätön vaivannäkö
2. käyttöarvojen tuottaminen
3. työ sosiaalisena suhteena

Ensimmäinen työn merkitys – välttämätön vaivannäkö – on perinteinen ja arkikielessä yleisesti käytetty. Onko jokin toiminta työtä tässä merkityksessä, riippuu kuitenkin asiayhteydestä, sillä kaikkea vaivannäköä ei katsota työksi. Toisen – käyttöarvojen tuottaminen – merkityksen ongelmaksi Aho katsoo sen, että työ on yleensä muutakin kuin vain käyttöarvojen tuottamista. Toisaalta sellainenkin toiminta, jota ei työksi käsitetä, voi tuottaa käyttöarvoja. Työksi ei mielletä kaikkea tietoista käyttöarvojen luomista, vaan

nimenomaan sellaiset toimet tai tehtävät, jotka ovat vaivalloisia tai tehdään toisen hyväksi. Aho ratkaisee tämän ongelman niin, että hänen mielestään tulisi puhua työn sijasta tuotannosta, kun halutaan viitata nimenomaan käyttöarvoon. Jos taas halutaan viitata tuottavaan aktiviteettiin, olisi hänen mukaansa puhuttava toiminnasta. Työn käsitteen kolmas merkitys – työ sosiaalisena suhteena – viittaa taasen tuotantoon osallistumiseen tietyssä asemassa, siis työsuhteeseen. (em., 22–26.)

Palkkatyön eli ansiotyön yleistyminen modernisoitumisen ja kapitalismin myötä, ja sen muuttuminen normiksi sekä tähän liittynyt työ- ja yksityiselämän eriytyminen synnyttivät työn nykyaikaisen merkityksen. Toisaalta työ ymmärretään ansiotyönä ja toisaalta yleiskäsitteenä, joka viittaa tietoiseen tehtävien suorittamiseen eli käyttöarvojen tuottamiseen. (em., 21.)

Voidaan sanoa, että ansiotyö on monopolisoitunut työn käsitteen. Siksi jos halutaan tuoda esiin, että inhimillisiä tarpeita tyydyttää muukin kuin ansiotyö, on erikseen mainittava työn käsitteen viitattavan esimerkiksi palkattomaan koti- tai vapaaehtoistyöhön tai esimerkiksi harmaaseen työhön, kuten Julkunen (2009, 18) on tuonut esiin.

Toimeentulon lisäksi työ tuo elämään sisältöä, se tarjoaa sosiaalisen yhteisön ja jäsentää ajankäyttöä. Työ myös määrittää jokaisen yksilön yhteiskunnallista asemaa. Moderni yhteiskunta on työyhteiskunta, jossa työn tekeminen on vahvasti sosiaalinen normi. Työn ideologia, jonka mukaan työ on elämän keskiössä, rakentui modernin rationalismin, valistusfilosofian, klassisen taloustieteen ja työväenliikkeen myötä 1800- ja 1900-luvuilla. Kun aiemmin joutilaisuus jalosti, nyt joutilaisuus turmeli. Työ ei enää alentanut ihmistä, vaan päinvastoin, sen katsottiin kehittävän. Työ muodosti aineellisten ja moraalisten ansioiden perustan, ja työn tekeminen nähtiin sekä velvollisuutena että inhimillisenä perusoikeutena. (Aho 1988, 45; 58.)

### **Työn keskeisyydestä**

Suomea on perinteisesti luonnehdittu vahvan työkuulttuurin maaksi. Työ on muodostanut monen suomalaisen keskeisen elämänarvon (Kasvio 1997, 117). Mikä sitten selittää työn keskeisyyttä suomalaisessa yhteiskunnassa? Yhdeksi suomalaisten arvostamaa ahkeruutta ja

tunnollisuutta selittäväksi syyksi on esitetty protestanttista työetiikkaa (kts. esim. Aho 1988, 58).

Weberin (1980) mukaan protestanttinen etiikka korostaa työn ja säästäväisyyden merkitystä. Tämän näkemyksen mukaan työ ei toimi vain maallisen vaurastumisen välineenä, vaan myös taivaallisen armon oikeutuksena. Protestanttinen uskonto, erityisesti kalvinismi, vastaa kapitalismia, koska se korostaa yksilön vastuuta ja antaa siunauksen yrittäjyydelle.

Tämän, korkean työmoraalin ja protestanttisen työetiikan, yhdistävän tulkinnan oikeellisuus on myös kyseenalaistettu. Protestanttisen työetiikan sijasta selitystä suomalaisten korkealle työmoraalille on haettu elämäkulusta. Tämän näkemyksen mukaan työn merkitys johtuisikin yksinkertaisesti entisaikojen välttämättömyydestä hankkia toimeentulo työllä sekä tähän liittyvästä normipaineesta. (Aho 1988, 58.)

Nykyajan suomalaiselle työntekijälle työ näyttäytyy hyvin toisenlaiselta kuin miltä se näyttäytyi pari vuosikymmentä tai vuosisata sitten. Vielä 1980-luvulle asti Suomessa katsottiin olevan voimakas työsidonaisuus. Palkkatyön merkityksen oletettiin kuitenkin vähenevän, minkä näkemyksen työolotutkimukset todentavatkin oikeaksi. Työolotutkimuksissa asiaa on tutkittu pyytämällä vastaajia arvioimaan tiettyjen elämäalueiden, eli ansiotyön, perhe-elämän ja vapaa-ajan harrastusten, tärkeyttä. 1980-luvulla palkkatyön merkityksen kokemisessa ollut laskeva trendi ei enää kuitenkaan jatkunut 1990-luvulla, vaan silloin työn merkitys kasvoi. Nousun huippu saavutettiin vuonna 1997, minkä jälkeen 2000-luvun alussa merkitys oli hienoisessa laskussa. Vuonna 2008 varovainen lasku kääntyi yhä selvempään laskuun. (Lehto, 2009, 123.)

Yllättävää on se, että arvioitaessa palkkatyön merkitystä keskeisenä elämäalueena, hyvin koulutetut, ylempien toimihenkilöiden tehtävissä olevat eivät pidä tärkeimpänä elämäalueena työtä. Eivät, vaikka tekevätkin pisintä työpäivää. Sen sijaan ainoastaan perusasteen tutkinnon suorittaneet, teollisessa, tuotannollisessa ja palvelutyössä työntekijäasemassa olevat ovat niitä, jotka useimmiten katsovat työn olevan erittäin keskeinen elämäalue. Työolobarometrin mukaan näin on ollut vuoden 2008 lisäksi myös vuosina 2003 ja 1997. (Lehto & Sutela 2008, 19.) Voisiko korkeasti koulutettujen ja vähän koulutettujen eriäviä arvioita työn keskeisyydestä selittää se, että työ ei linkity yhtä vahvasti

toimeentulon tuojaksi korkeasti koulutetuilla ihmisillä? Toisaalta kun vapaa-aikaa pitkien työpäivien takia ei ole paljoa, korostuu perhe-elämän ja vapaa-ajan merkitys. Työolotutkimusten tulokset voivatkin antaa liian yksinkertaistetun kuvan työn merkityksen muutoksista.

Ylöstalo on (1986, 105) päätenyt hieman samanlaisiin pohdintoihin. Hän on pyrkinyt osoittamaan, että työkeskeisyyden laskua ei voida selittää työelämän muutoksilla. Hänen mukaansa työn aseman muutosta selittää se, että työn ulkopuolisen elämän merkitys on kasvanut voimakkaasti. Sitoutuminen palkkatyöhön voi silti olla voimakasta.

Selvää kuitenkin on, että työyhteiskunta muuttuu koko ajan, ja muutokset tuovat mukanaan uudenlaisia riskejä, mikä tekee suhteesta työhön aikaisempaa ristiriitaisemman (Pohjola 1996, 109). Julkunen (2009, 31–33) uskoo kuitenkin, että työnteko säilyttää keskeisen asemansa ihmisten elämän organisoitumisessa. Näin siksi, että työpaikka ratkaisee yhä lähes kaikkien sosiaalisen aseman. Siksi hän ei uskokaan ihmisten haluavan vapautua palkkatöistä. Hän kuitenkin huomauttaa, että ero aiempaan on se, että työ on menettänyt osan siitä vakaudesta, mitä se on aiemmin tarjonnut. Vaikka valtaosa työsuhteista on yhä ”normaaleja”, ei niin sanottu normaali työsuhde tarjoa enää varmuutta ja tunnetta työpaikan omistajuudesta.

Saloniemen (2000, 101) huomiot tukevat Julkusen näkemyksiä. Saloniemen mukaan määräaikaiset työntekijät korostavat vakituisia työntekijöitä enemmän palkkatyön arvoja ja merkitystä, siitäkin huolimatta, että ovat tyytymättömiä määräaikaisiin työsuhteisiinsa. Arvomaailma on yhteneväinen, vaikka kiinnittyminen työyhteisöön on katkonaista.

### **Työn merkitys yksilölle**

Myös työodotusten kautta voidaan tarkastella työhön suhtautumista. Perinteisestä näkökulmasta katsottuna työodotusten ajatellaan muodostavan yhtenäisen jatkumon, jonka ääripäissä ovat työn välineellisyyttä ja sisältöä korostavat merkitykset. Esimerkkejä perinteisestä tarkastelusta ovat Goldthorpen työorientaation luokittelu ja Kahnin ja Wienerin työodotusmalli. Moderni lähestymistapa kritisoi tällaista perinteistä, yksioikoista näkemystä

ja korostaa, että työodotusten tarkastelussa täytyy ottaa huomioon monia eri tasoja. (Nyyssölä 1994, 19.)

Goldthorpen (1968, 38–41) ”Affluent worker” -työläistutkimuksen mukaan nuoret englantilaiset teollisuustyöläiset suhtautuivat työhönsä pelkästään toimeentulon välineenä eli instrumentaalisesti. Työhön orientoitumisessa on erotettavissa tällaisen instrumentaalisen tavan lisäksi kaksi muuta tapaa, jotka ovat solidaarinen ja byrokraattinen työorientaatio.

Instrumentaaliosessa työorientaatiossa työ itsessään ei ole tärkeä, vaan se on vain keino hankkia toimeentulo. Myös solidaarisessa työorientaatiossa työn taloudellinen puoli korostuu, mutta sen lisäksi työ koetaan enemmän ryhmän kuin yksilön toimintana. Byrokraattiselle työorientaatiosalle on ominaista urasuuntautuminen, moraalinen kiinnittyminen työorganisaatioon sekä uskollisuus sen johtoa kohtaan. Saavutettu virka-asema on merkittävä byrokraattisen työorientaation omaavan yksilön identiteetille. (Ibid.)

Toinen esimerkki perinteisestä tavasta lähestyä työorientaatiota on Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työodotusmalli. Kahnin ja Wienerin mukaan työhön suhtautuminen sisältää kuusi erilaista perusasennetta työhön. Perusasenteiden toisessa ääripäässä on sisällöllinen suhtautuminen työhön ja toisessa ääripäässä välineellinen suhtautuminen työhön.

Kahnin ja Wienerin mukaan työhön suhtautumisen tavat ovat:

1. Interruption: työ häiritsevänä tekijänä
2. Job: työ perustoimeentulon välineenä
3. Occupation: työ ammattina
4. Career: työ urana
5. Vocation: työ kutsumuksena
6. Mission: työ elämäntehtävänä

Arkiymmärrykseen levinnyt Kahnin ja Wienerin typologian mukainen tapa nähdä työhön suhtautuminen yksiulotteisena, eri vaihtoehdot poissulkevinä on saanut kritiikkiä esimerkiksi Tuohiselta (1990, 94–97). Hänen mukaansa jaottelussa ihmisillä oletetaan olevan vain yksi suhtautumistapa työhön eli ”työhön yleensä”. Tuohinen muistuttaa, että työn merkitys on monella tavoin kontekstisidonnainen asia. Työn kokeminen merkitykselliseksi riippuu

esimerkiksi tehtyjen tai tehtävien töiden koetusta mielekkyydestä ja merkityksestä suhteessa kulloiseenkin tilanteeseen.

Toisaalta työlle annetut perusasenteet voivat mennä päällekkäin. Voisi ajatella, että esimerkiksi lääkärille työ saattaa merkitä toimeentulon lisäksi elämäntehtävää, jopa kutsumusta, mutta kaiken tämän lisäksi varmasti myös uraa.

## **Työelämä muutoksessa**

Julkisessa keskustelussa maalattu kuva suomalaisen työelämän tilasta ja kehityksestä on ollut 1990-luvun lamasta lähtien pääosin kielteinen. Lamanaikaisen massatyöttömyyden jälkeen keskusteluun ovat nousseet ainakin sellaiset teemat kuin työstressi ja -uupumus, kiire, halu hypätä pois oravanpyörästä, epävarmuus, työpaikkojen katoaminen, ikäsyrintä sekä tietysti epätyypilliset työsuhteet. (Julkunen 2008, 9.) 2000-luvun alkupuolella lisäpontta keskusteluun antoi Juha Siltalan (2004) työelämän muutoksia luodannut ”Työn huonontumisen lyhyt historia”.

Jos yksilön näkökulmasta piirtyvä kuva suomalaisesta työelämästä on synkähkö, miltä sitten sama ajanjakso näyttää, kun sitä tarkastellaan työmarkkinoiden näkökulmasta? Julkunen (1997, 45–46) on tuonut esiin, miten 1990-luvun laman jälkeen kaikki se, mikä ennen kannatteli suomalaisia työmarkkinoita, kyseenalaistettiin. Ennen 1990-luvun lamaa työmarkkinoita kuvasivat sellaiset piirteet kuin korkea työhön osallistuvuus ja työllisyys, matala työttömyys, harvinainen pitkäaikaistyöttömyys, varhainen eläkkeelle siirtyminen sekä kohtuullinen ja yhdenmukainen työaika. Työmarkkinat olivat yhtenäiset ja säädellyt ja palkkaerot olivat osaksi sosiaalisten tulonsiirtojen vuoksi pienet. 1990-luvun laman jälkeen kaikki nämä edellä esitetyt piirteet joutuivat muutospaineiden alaisiksi.

Samaan aikaan luottamukseen ja sopimiseen perustunut normaalityösuhteiden käytäntö muuttui ongelmalliseksi, ja pysyvyyden tilalle tuli joustavuutta korostava sekä työvoiman liikkuvuutta painottava malli. Työsuhteet eriytyivät, palkkatyöhön osallistuminen muuttui katkonaiseksi ja työvoiman kvalifikaatiovaatimukset kasvoivat. (Suikkanen ja Linnakangas 1998, 9–16.) Palkansaajien näkökulmasta tarkasteltuna nämä muutokset tarkoittivat

palkansaajien sisäisen polarisoitumisen vahvistumista. Vastakkain asettuivat vakaita tuloja saava väestönosa ja epävakaisissa työsuhteissa työskentelevät ja sosiaaliturvan varassa elävien edut. (Vähätalo 1998, 164.)

Vähätalo (1998, 164–166) visioi kehityksen mahdollisesti johtavan siihen, että väestö jakautuu kolmeen ryhmään, joita erottaa menestys ja elämäntavat. Yläkerrostuman muodostaisivat ne, jotka kykenevät hyödyntämään tehokkaasti yhteiskunnan antamia mahdollisuuksia. Laajimman ryhmän muodostaisivat sinnittelijät, jotka työskentelisivät erilaisissa marginaalisissa tai joustavissa työtehtävissä ja toisaalta julkisten tukitöiden ja työvoimakoulutuksen tarjoamissa töissä. Heidän työuransa on epävakaa, koska oman valinnan sijasta heidän asemaansa säätelevät työmarkkinoiden ja julkisen politiikan asettamat pakot. Alimmaisena olisi pudonneiden alaluokka, jotka tulevaisuudessa pakotetaan elämään pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolella.

Miltä edellä esitetyt muutokset toivat työn tekemisen arkeen? Lama vei työpaikkoja ja lisäsi työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Kun menoja leikattiin, henkilöstömäärä pieneni, ja jäljelle jääneiden työpaineet kasvoivat. Yksilön työsuoritusta alettiin mitata, ja yksilöllinen palkkaus yleistyi. Kilpailu kasvoi niin yksilöiden, osastojen kuin yksiköiden kesken. Kiire, henkilöstön riittämättömyys, epävarmuus, avoimuuden puute ja yksilöllisyys eivät ole olleet yksin 1990-luvun laman jälkeisen ajan piirteitä, vaan edellä kuvattu on yhä edelleen työn tekemisen arkea. On silti hyvä muistaa, etteivät työmarkkinoiden muutokset ole tuoneet mukanaan yksinomaan kielteistä. Viimeisen 30 vuoden aikana on palkansaajien osaamistaso noussut, työtehtävät ovat muuttuneet monipuolisemmiksi ja itsenäisemmiksi ja palkansaajat näkevät oman työnsä entistä useammin tärkeänä ja merkittävänä. Palkan sijasta työssä korostuu yhä useammin työn sisällön merkitys. (Lehto & Sutela 2008, 218–219.)

Työelämän muutoksista puhuttaessa on myös tärkeä huomioida, että vaikka epävarmuus lisääntyi kiistatta 1990-luvulla, suomalaisten työsuhteet ovat nykyään entistä pysyvämpiä. Kun verrataan 1990-luvun lamaa edeltävään aikaan, huomataan, että työpaikkaa vaihtaneita on itse asiassa vähemmän ja liikkuvuus on vähäisempää. Keskimäärin suomalainen on samassa työpaikassa yli kymmenen vuotta (10,1). Vuonna 1984 vastaava keskiarvo oli työolotutkimuksessa 8,3 vuotta. (Lehto 2009, 129.)

Vuosisadan vaihtumista seurasivat taloudellisen kasvun vuodet ja sitä myöden epävarmuuden väheneminen, kunnes 2000-luvun loppuvuosina koettiin uusi lama. Samaan aikaan työtahti kiristyi suomalaisilla työpaikoilla. (Lehto 2009, 140.) Uusi vuosikymmen tuo suomalaiseen työelämään lisää muutoksia. Sellaisia ovat ainakin työvoiman määrän supistuminen, työvoiman rakenteen muuttuminen ja talouden globalisaation syveneminen (Alasoini 2010, 11).

## **KESKEISET MUUTOKSET 2010-LUVULLA**

### **Työvoiman määrän supistuminen**

Työvoiman tarjonnan lasku kestää 2030-luvulle asti väestökehityksen epätasaisuuden takia.

### **Työvoiman rakenteen muuttuminen**

Entistä suurempi osa työvoimasta työskentelee henkilökohtaisten ja liike-elämän palveluiden, kuten hyvinvointipalvelut, ja kaupan aloilla.

### **1940-luvun sukupolvi väistyy työelämästä**

Vuoteen 2020 mennessä 1940-luvulla syntyneeseen sukupolveen kuuluvat ovat kaikki vähintään 70-vuotiaita ja pääsääntöisesti työelämän ulkopuolella.

### **Y-sukupolvi astuu aktiivisesti työelämään**

Y-sukupolveen kuuluva 35–39-vuotiaiden ikäluokka nousee vuonna 2020 suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä.

### **Vuorovaikutteiset tieto- ja viestintäteknologiat kehittyvät**

ICT:n kehitys avaa jatkuvasti uusia mahdollisuuksia yritysten globaaliin toimintaan.

### **Talouden globalisaatio syvenee**

Yhä useampi Suomessa sijaitseva yritys etsii kilpailuetua asiakasjoustavuudesta, nopeudesta ja ketteryydestä sekä kyvystä tuottaa innovaatioita.

*Lähde: EVA: Mainettaan parempi työ (2010)*

## **Pois työyhteiskunnasta?**

2000-luku toi työmarkkinoiden muutoskeskusteluun prekarisoitumisen käsitteen (kts. esim. Holvas ja Vähämäki, 2005). Prekariaatti-käsitteellä viitataan työvoimaan, jonka elämää ja työuraa määrittää katkoksellisuus, epävarmat työsuhteet ja toimeentulon haasteet. Sana prekariaatti pohjautuu latinan sanaan precarius, joka viittaa armoilla olemiseen ja



rukoilemiseen. (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 11–13.) Precarius, armoilla oleminen, kuvastaa osuvasti työntekijän ja työnantajan väliseen suhteeseen liittyvää epätasa-arvoa. Työnantajan tarjoama työ nähdään eräänlaisina armopaloina, joita työntekijän on odotettava ja otettava vastaan kiitollisuudella. Puolensa pitäminen on työntekijälle vaikeaa, koska valtasuhde työntekijän ja työnantajan välillä on epätasa-arvoinen. Työantaja tarjoaa työntekijälle työtä, ja työntekijän tehtävänä on ottaa annettu työ vastaan. Työntekijällä on jotain menetettävää, työnantajalle ei mitään, koska työntekijä on korvattavissa uudella työntekijällä. Kun työntekijä pysyy nöyränä, armopaloja on kenties jatkossakin tarjolla. (Holvas ja Vähämäki, 2005, 25.)

Prekariaattikeskustelussa ei ole kuitenkaan kyse pätkätyökeskustelusta, kuten Korhonen, Peltokoski ja Saukkonen (2009, 26) muistuttavat. Kyse on ennen kaikkea toimeentulon epävarmuudesta sekä työn ylivallasta: työtä on liikaa. Vaikka työelämän käytännöt osoittavatkin, ettei työ kannata, eikä työnantajaan kannattaisi sitoutua liiaksi, työtä tehdään yhä enemmän. (Holvas ja Vähämäki, 2005, 90.) Toisaalta kyse on joustotyövoiman joustavuuden ehdoista. Töiden joustava ja epätyypillinen tekeminen voisi mahdollistaa töiden vähemmän ja monipuolisemman tekemisen. Tässä tilanteessa riskit tulisi jakaa oikeudenmukaisemmin ja perusturvan tulisi taata toimeentulo, oli sitten työn tekemisen tapa mikä hyvänsä. (Korhonen, Peltokoski ja Saukkonen 2009, 35–36.)

Ratkaisuna edellä esitettyyn prekariaattikeskustelijat ovat esittäneet perustuloa, joka tukisi ihmisten omaa itsenäisyyttä ja toisi turvaa erityisesti joustavalle työvoimalle. Perustulo turvaisi toimeentulon lyhyissä työsuhteissa, ja se antaisi myös mahdollisuuden olla ottamatta vastaan töitä millä tahansa ehdoilla. Tämänkaltainen perustuloon perustuva sosiaaliturvajärjestelmä on saanut kritiikkiä esimerkiksi sen vuoksi, että sen uskotaan passivoivan ihmisiä. (Korhonen, Peltokoski ja Saukkonen 2009, 88–91).

Keskustelua työyhteiskunnan kriisiytymisestä ja työn ylivallasta on käyty jo ennen 2000-lukua. Ranskalainen sosiologi André Gorz (1983) julisti teoksessaan ”Farewell to the working class” jo 1980-luvun alussa täystyöllisyyden politiikan kuolleeksi. Hänen mukaansa työsiivilisaatio on kuollut, eikä työtä enää tehdä, jotta tuotettaisiin, vaan tuotetaan, jotta tehtäisiin työtä. Hän moitti haluttomuudesta nähdä tosiasiaa, että työ ei ole enää tärkein koossa pitävä yhteiskunnallinen sidos ja merkityksen keskus.

Gortz (em.) esittää ratkaisuksi duaalitalousmallia. Ihmisten aika jakautuisi autonomiseen omaan aikaan ja heteronomiseen palkkatyöhön. Kansalaispalkka turvaisi kaikille perustoimeentulon, ja jokainen voisi joko osallistua tai olla osallistumatta palkkatyöhön.

Ulrich Beck (2000) on tuonut oman näkökulmansa keskusteluun täystyöllisyyden lopusta. Hänen mukaansa täystyöllisyyden politiikka on kuollut, ja epävarma työ lisääntyy kaikkialla maailmassa. Näin työyhteiskunta muuttuu riskiyhteiskunnaksi, jossa riskit yksilöllistyvät.

Tässä uudenlaisessa tilanteessa hyvinvointivaltio on rakennettava uudestaan sellaiseksi, että se ottaa huomioon epäjatkuvan palkkatyön. Katkonaiset ja moninaiset työurat on tunnistettava yhteiskunnallisesti ja laillisesti. Näin on mahdollista rakentaa uudistettu hyvinvointivaltio, joka on moninaisen työn yhteiskunta, jossa riskit on sosialisoitu. (em.)

Ratkaisuna Beck (em.) näkee kansalaistyön yhdistettynä kansalaispalkkaan. Beckin mielestä kaikilla tulisi olla oikeus työhön, mutta työ voi olla sekä virallista palkkatyötä että erilaisia kansalaisaktiivisuuden muotoja. Lisäksi työaikaa tulisi lyhentää, jolloin aikaa jäisi yleishyödylliselle kansalaistyölle.

## **2.2. Määräaikaiset työsuhteet**

### **Kohti määräaikaisen työsuhteen käsitettä**

Tutkimuskirjallisuudessa epätyypillinen työsuhde määritellään tavallisesti vastakohtana normaalityösuhteelle. Normaalityösuhteelle on ominaista, että työtä tehdään samalle työnantajalle palkkaa vastaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja kokoaikaisesti. Lisäksi normaalityösuhteelle on ominaista, että työtä tehdään työnantajan tiloissa ja työoikeudellisin seurauksin. Normaalityösuhdetta säätelevät lait ja työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset, ja se myös muodostaa perustan sosiaaliturvajärjestelmälle. Jos työsuhde eroaa joltain osalta näistä piirteistä, katsotaan se epätyypilliseksi. (Cordova 1986, 642; Kauhanen 1999, 25.) Epätyypillisen työllisyyden muodot voivat olla osaksi myös päällekkäisiä, esimerkiksi henkilö voi tehdä osa-aikatöitä määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikainen työllisyys voidaan vielä jakaa kahteen eri muotoon. Kyse voi olla joko

määräajaksi solmitusta työsopimuksesta tai työvoiman vuokrauksesta, jossa vuokrausliike työnantajana asettaa vuokratyöntekijöitään määräaikaisiin työsuhteisiin (Nätti 1993, 65).

Julkisuudessa määräaikaisista työsuhteista puhutaan usein pätkätöinä, vaikka määräaikainen työsuhde ei ole välttämättä kovin lyhytkestoinen (Sutela, Vänskä & Notkola 2001, 107; Saarinen 2005, 17). Terminä pätkätö on napakka, muttei välttämättä erityisen hyvin työsuhdetta kuvaava. On aivan eri asia olla lyhyessä, muutaman kuukauden mittaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa kuin monta vuotta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa. (Sutela, Vänskä & Notkola 1999, 6.) Tilastokeskuksen Pätkätöet Suomessa 1990-luvulla - projektissa pätkätöksi määriteltiin korkeintaan 12 kuukautta kestävät työsuhteet (Sutela, Vänskä & Notkola 2001). Tutkimuksessani olen päätenyt ratkaisuun, että käytän termiä määräaikainen työntekijä viitatessani haastateltaviini, sillä he olivat noin parisen vuotta kestävässä työsuhteissa. Käytän valitsemaani termiä siitäkin huolimatta, että heidän työsuhteensa uusittiin yleensä puolen vuoden välein.

### **Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys**

Määräaikainen työllisyys ei ole uusi ilmiö. Esimerkiksi Nätti (1993, 2) muistuttaa, että määräaikaisia työsuhteita on perinteisesti käytetty sellaisilla aloilla kuin rakennusala, maa- ja metsätalousala sekä ravitsemus- ja majoitusala, joissa työvoiman tarve vaihtelee vuodenaikojen mukaan. Määräaikaisia työsuhteita on käytetty myös keinona korvata poissaolevia, esimerkiksi äitiyslomalla olevia, työntekijöitä sekä keinona reagoida kysynnän odottamattomaan kasvuun.

Määräaikaisten työsuhteiden kehityksestä Suomessa on saatavilla tietoa vuodesta 1981 lähtien (Pärnänen & Lehto, 2009, 157). Viime aikoina useat tutkijat ovat kuitenkin kiinnittäneet huomiota määräaikaisten työsuhteiden määrän vertailun vaikeuteen. Esimerkiksi Uusitalo (2008) on eritellyt tilastotietojen, ennen kaikkea työvoimatutkimuksen ja työolotutkimuksen, luotettavuutta.

Nojaan määräaikaisten lukumäärän kehitystä kuvatessani pääosin Pärnäisen ja Lehdon (2009) näkemyksiin, joissa he ovat ottaneet huomioon Uusitalon (2008) esittämän kritiikin.

Pärnäinen ja Lehto (2009, 157) käyttävät kuvatessaan määrän kehitystä työvoimatutkimuksen aikasarjaa, joka on vuodesta 1997 lähtien vertailukelpoinen. Sitä ennen lukuja vääristää tarkastelun eri ajankohdat ja vastaajien vaikeus vastata työsuhteen määräaikaaisuuteen. Pärnäinen ja Lehto (em.) ovat ratkaisseet tilastoihin liittyvät ongelmat tarkastelemalla määrän kehitystä vuosien 1982–1993 kohdalla niin, että jättivät pois ”ei osaa sanoa” -vastaukset. Tähän ratkaisuun he ovat päätyneet siksi, että ”ei osaa sanoa” -vastausten määrä oli aiemmin suurempi kuin vuodesta 1997, josta lähtien ”ei osaa sanoa” -vastanneita ei juuri enää ole. Vuodesta 1997 lähtien vertailussa on käytetty syys-joulukuun keskiarvoja, jottei koululaisten ja opiskelijoiden kausityöt vaikuttaisi lukuihin.

Näillä muutoksilla tarkasteltuna määräaikaisten työsuhteiden osuus työllisistä pysytteli koko 1980-luvun melko vakaana, eli 11–12 prosentissa, kunnes osuus alkoi kasvaa vuonna 1991. Kasvu jatkui aina vuoteen 1997 saakka, jolloin palkansaajista oli 17 prosenttia määräaikaaisessa työsuhteessa. Vuosi 1997 merkitsi kuitenkin kehityksessä käännekohtaa, sillä sen jälkeen määräaikaisten työsuhteiden osuus on ollut laskussa. (em., 166.)

2000-luvulla määräaikaisten osuus pysytteli 16 prosentin tietämällä, kunnes vuonna 2008 määrä jäi 15,1 prosenttiin. Vuonna 2009 määräaikaisten osuus palkansaajista oli 14,6. Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2010 vastaava luku oli 15,5 prosenttia. Määräaikaisten osuus on siten kääntynyt lievään kasvuun. Lukumääräisesti verrattuna vuonna 2010 oli 19 000 määräaikaista työntekijää edellisvuotta enemmän. (Tilastokeskus 2011.)

### **Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen syyt**

Rodgers (1989, 4–11) esittää epätyypillisen työllisyyden kasvun syyksi neljää eri tekijää: työmarkkinaolosuhteita, työmarkkinainstituutioita, tuotanto- ja yritysrakennetta ja työvoiman tarjontaa. Rodgersin (ibid.) mukaan epätyypillisen työllisyyden kasvun ilmeisin selitys on työnhakijoiden heikentynyt asema työmarkkinoilla, mikä on seurausta työttömyydestä. Kun työntekijöistä on ollut ylitarjontaa, työnantajien on ollut mahdollista tarjota työntekijöille vähemmän houkuttelevia työpaikkoja.

On todettu, että Suomessa 1990-luvun laman jälkeinen korkea työttömyys on vaikuttanut määräaikaisten työsuhteiden yleistymiseen (Kauhanen 2002, 15; 94). Kun normaalityösuhteista palkkatyötä ei ole tarjolla, pyritään etsimään vaihtoehtoja. Työttömyys heikentää entisestään työntekijöiden yksilöllistä ja organisoitunutta vastarintaa sellaisia työnteonmuotoja kohtaan, joita he muissa oloissa vastustaisivat. (Julkunen & Nätti 1995, 109.) Suomessa voidaan hakea myös syytä kasvavaan määräaikaisten työntekijöiden määrään suurista työvoimakustannuksista, jotka vähentävät työnantajien halukkuutta palkata työntekijöitä vakinaisiin työsuhteisiin (Moilanen 2002, 92).

Toiseksi epätyypillisen työllisyyden yleistymisen syyksi Rodgers (1998, 11) esittää muutosta työmarkkinainstituutiosta. Erityisesti hän nostaa esiin kysymyksen valtion roolista, sillä valtio toimii sekä lainsäätäjänä että merkittävänä työnantajana. Suomessa julkisen sektorin voimakkaat säästötoimenpiteet johtivat siihen, että 1990-luvulla määräaikaisuus yleistyi etenkin naisten työsuhteissa, koska julkinen sektori on naisten merkittävä työllistäjä (Lehto & Sutela 1999, 139). Kauhanen (2002, 94) ennustaa, että julkisella sektorilla joudutaan kuitenkin miettimään uudestaan määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja osaavasta työvoimasta joudutaan käymään kilpailua.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on usein perusteltu Suomen perhevapaajärjestelmällä, joka mahdollistaa pitkiä poissaoloja työelämästä. Koska äidit ovat näiden vapaiden pääasiallisia käyttäjiä, ja koska työmarkkinat ovat varsin segregoituneet sukupuolen mukaan, perhevapaasijaisia tarvitaan siis ennen kaikkea naisvaltaisilla aloilla. (Lehto & Sutela 2008, 35.)

Saloniemi & Virtanen (2008, 81) ovat tuoneet esiin, että määräaikaisten määrän kasvu ei linkity yksinomaan markkinavoimien muutoksiin, vaan taustalla on aina myös työvoimapolitiittiset ratkaisut. Tämä selittää sen, miksi 1990-luvun lamassa määräaikaisten määrä ei vähentynyt siinä määrin, kuin olisi ollut oletettavaa. Kehitystä selittää käytetty työvoimapolitiikka, jonka mukaan erilaisia tuetun työllistämisen muotoja, jotka kuuluvat määräaikaisen työn piiriin, lisättiin työttömyyden takia.

Määräaikaisuuden kasvun syyksi Rodgers (1998, 11) esittää myös useita tuotanto- ja yritysrakenteessa olevia tekijöitä. Sellaisia ovat esimerkiksi kansainvälistyminen, teknologiset

muutokset ja palveluvaltaistuminen. Elinkeinorakenteen muuttuminen entistä palveluvaltaisemmaksi onkin yksi määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen syy Suomessa (Parjanne 1998, 3). Kasvua selittää Rodgersin (1998, 11) mukaan myös yritysrakenteen muutos, jolloin hän viittaa niin sanottuun joustavan yrityksen malliin.

Joustavan yrityksen mallissaan Atkinson (1986) erottaa kaksi joustavuuden perusulottuvuutta, jotka ovat toiminnallinen ja määrällinen joustavuus.

Toiminnalliseen joustavuuteen Atkinson (ibid.) lukee kuuluvaksi työtehtävien laajentamisen ja henkilöstön osaamisen parantamisen. Hän kuitenkin huomauttaa, että tämänkaltaiset toimet rajoittuvat yleensä vain yritysten ydintyövoimaan, ei reunatyövoimaan, joiden kohdalla ensisijaisia ovat erilaiset määrällisen joustavuuden muodot. Tällaisia ovat muuan muassa joustavimmat työajat ja henkilökunnan määrän sopeuttaminen kysynnässä tapahtuviin muutoksiin. Tämänkaltaisen määrällisen joustavuuden on ajateltu esimerkiksi helpottavan yritysten sopeutumista ympäristön muutoksiin ja madaltavan rekrytointikynnystä. (Parjanne 1998, 3.)

Neljäs epätyypillisen työllisyyden kasvua selittävä tekijä Rodgersin (1998, 12) mukaan ovat muutokset työvoiman tarjonnassa. Naisten työssäkäynti ja palkallisten vapaiden lisääntyminen ovat lisänneet määräaikaisten työntekijöiden tarvetta esimerkiksi sijaisuuksien tekijöinä. Suomessa osa- ja määräaikaistyövoiman tarjontaa on edistänyt myös opiskelijoiden työssäkäynnin yleistyminen. (Nätti 119, 120.)

Toisaalta kyse ei ole pelkästään työnantajan tarpeista lisätä työelämän joustoja. Osa palkansaajista haluaa tietyissä elämäntilanteissa mieluummin tilapäisluontoisia tai osa-aikaisia töitä. Joustavuus voi tuoda helpotusta esimerkiksi lastenhoidon järjestämiseen ja eläkkeelle siirtymiseen. (Saarinen 2005, 14.)

## **Määräaikainen työntekijä – kuka hän on**

Vaikka määräaikaisten työntekijöiden joukko onkin heterogeeninen, yritän silti seuraavaksi piirtää kuvaa tyypillisestä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevästä työntekijästä, ja luodata näin tätä joukkoa yhdistäviä ja erottavia tekijöitä.

Määräaikainen palkansaaja on tyypillisesti nainen. Määräaikaisuus on ollut naispalkansaajilla yleisempää kuin miespalkansaajilla 1980-, 1990- ja 2000-lukujen ajan. Kun vuonna 1984 määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien naisten osuus palkansaajista oli 13 prosenttia ja miesten 9 prosenttia, vuonna 1997 vastaavat luvut olivat 21 ja 15. Ero on vain kasvanut 2000-luvulla, sillä vuonna 2008 naisten osuus oli 16 prosenttia ja miesten 8 prosenttia. Määräaikaiset miehet olivat vuonna 2008 keskimäärin iältään 32,3 vuotta, kun naiset olivat taasen 35,8 vuotta. (Lehto & Sutela 2008, 34; 38.)

Verrattaessa eurooppalaisiin kanssapalkansaajiin, suomalaiset määräaikaiset työntekijät ovat moniin muihin eurooppalaisiin määräaikaisiin työntekijöihin verrattuna selvästi paremmin koulutettuja. Eroa selittää osaltaan se, että suomalaispalkansaajien koulutustaso on ylipäätään korkea eurooppalaisesta näkökulmasta katsottuna. Toisin kuin monissa EU-maissa, Suomessa määräaikaisuus ei siten yhdisty vähemmän koulutusta vaativiin töihin, vaan määräaikaiset työskentelevät Suomessa vakinaisia useammin toimihenkilöammateissa. (Lehto & Sutela 2008, 34.)

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä julkisella sektorilla. Työolotutkimuksen mukaan noin joka viides (valtio 22 prosenttia ja kunta 20 prosenttia) palkansaaja oli määräaikaisessa työsuhteessa keväällä 2008, kun yksityissektorilla vastaava osuus oli kahdeksan prosenttia. Kaikista yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat opetustyön (26 prosenttia) ja sosiaalityön (25 prosenttia) ammateissa. Vaikka määräaikaisten osuus on laskenut merkittävästi terveydenhoitotyön ammattiryhmissä, vielä lähes joka viides (19 prosenttia) tämän alan palkansaajista oli määräaikainen vuonna 2008. (Lehto & Sutela 2008, 35.)

Vuonna 2001 uudistetun työsopimuslain mukaan määräaikaisten käyttö tulee aina perustella. Ilman perusteltua syytä määräaikaista työsopimusta pidetään lain mukaan toistaiseksi voimassa olevana. Perusteltuja syitä arvioitaessa otetaan huomioon esimerkiksi työn luonne,

sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy. (em., 34.) Eri syitä määräaikaisen työsuhteen käyttöön on useita. Saloniemi (2000) jakaa syyt kuuteen ryhmään: 1) sijaiset ilman vakinaista tointa, 2) työtehtävien projektiluonteisuuden tai rahoituksen katkoksellisuuden vuoksi määräaikaiset sekä tuntiopettajat, 3) määräaikaista virkaa tai työtä tai avoinna olevaa virkaa hoitavat, ne, joiden työtehtäviä ei ole haluttu vakinaistaa sekä epäpätevät, 4) ”tilapäisesti määräaikaiset” toisin sanoen koeajan, koulutuksen, oppisopimuksen tai jonkin muun vastaavanlaisen syyn vuoksi määräaikaiset, 5) epäjatkuvissa töissä työskentelevät eli kausi- ja urakkaluonteisissa tehtävissä toimivat, kutsuttavissa töihin tulevat sekä 6) työllistämisvaroin palkatut.

Kun määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä nainen on yleisimmin kyseisessä työsuhteessa sijaisuuden takia, miehen määräaikaista työsuhdetta selittää yleisimmin työn projektiluonne tai katkonainen rahoitus. (Lehto & Sutela 2008, 35.)

Naisilla sijaisuus oli määräaikaisuuden peruste 38 prosentilla vuonna 2008. Toiseksi yleisin syy naisilla oli määräajaksi perustettu virka tai työtehtävä (13 prosenttia) ja kolmanneksi yleisin syy oli työn projektiluonne tai katkonainen rahoitus (11 prosenttia). Miehillä tehtävän projektiluonteisuus tai rahoituksen katkonaisuus oli syynä 17 prosentilla. Toiseksi yleisin syy miehillä oli sijaisuus (11 prosenttia). Parantunut työllisyystilanne näkyi siten, että yhä harvempi määräaikainen palkansaaja oli työllistämisvaroin palkattu (6 prosenttia). (Ibid.)

Työsuhteiden ketjuttaminen on tuttua erityisesti naisille, joista 28 prosenttia on vähintään viidennessä peräkkäisessä työsuhteessaan samalle työnantajalle. Miesten vastaava luku on 16 prosenttia. Naismääräaikaisista 39 prosenttia ja miehistä 48 prosenttia oli tutkimushetken aikaan työpaikassaan ensimmäisessä työsuhteessa. Naisilla työsuhteen pituus oli ilmeisesti myös miehiä lyhyempi, sillä heillä oli takanaan miehiä useampi määräaikainen työsuhde. Työolotutkimuksen mukaan joka kuudes (17 prosenttia) ja lähes yhtä moni mies (15 prosenttia) on tehnyt töitä määräaikaisessa työsuhteessa yli 10 vuotta. Korkeintaan vuoden verran työolotutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhteessa töitä oli tehnyt 11 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008, 37.)

Määräaikainen suhtautuu entistä positiivisemmin määräaikaiseen työsuhteeseensa. Näin on varsinkin miesten kohdalla. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan määräaikaisille



miehille työsuhteen määräaikaisuus ei ollut yhtä usein ongelmallista, kuin se oli naisille. Työsuhteen tilapäisyyteen suhtauduttiin ylipäätään myönteisemmin kuin aiemmin. Yhä harvempi kaipasi vakituisen työsuhteen tarjoamaa turvallisuutta, sen sijaan yhä useampi ilmoitti, että määräaikaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne. Lisäksi taloudellinen epävarmuus rasitti yhä harvempia. (em., 38.)

Ei-toivottu määräaikaisuus oli huipussaan lamavuosien jälkeen vuonna 1997, jolloin vain 16 prosenttia oli halunnut nimenomaan määräaikaisen työsuhteen. Merkille pantavaa on, että vuodesta 1997 vastentahtoisuus on kuitenkin vähentynyt ja niiden osuus, jotka eivät edes halua pysyvää työtä on kasvanut 16 prosentista 27 prosenttiin. Toisin sanoen, mitä kauemmaksi 90-luvun lamasta on tultu, sitä useammin määräaikaisuus on vapaaehtoista. (Pärnäinen & Lehto 2009, 163.)

### **Myönteinen vai kielteinen määräaikaisuus**

Millaisia vaikutuksia määräaikaisella työsuhteella on yksilöön itseensä ja ylipäätään koko yhteiskuntaan? Kauhasen (2002, 68) mukaan seuraukset vaihtelevat sen mukaan, missä määrin määräaikaiset työsuhteet toimivat siltana pysyvään työsuhteeseen ja missä määrin työntekijät jäävät loukkuun näihin työsuhteisiin. Suurin osa kansainvälisestä tutkimuksesta korostaa määräaikaisuuden yhteyttä kahtia jakautuneisiin työmarkkinoihin. Näissä tulkinnoissa määräaikaiset työt luokitellaan bad jobs -kategoriaan, jolle on tyypillistä työelämän huono-osaisuus. Bad jobs -työ tarjoaa heikon palkkauksen ja koulutuksen, huonot työolot ja mielivaltaista kohtelua. (Saloniemi 2000, 88.)

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä kielteisiä seikkoja listattaessa tuodaan yleisesti esiin ainakin epävarmuus ja sen aiheuttama rasittavuus, tulevaisuuden suunnittelun hankaluus, epävarmuuden aiheuttamat ristiriidat ja kilpailu sellaisilla työpaikoilla, jotka käyttävät paljon määräaikaista työvoimaa. Määräaikaisuus voi hankaloittaa myös monia arjen asioita, esimerkiksi pankkilainan saantia. (Sutela 1998, 26; Puhakka 2003, 149; Miettinen 2007, 21.)

On myös tuotu esiin, että määräaikaisuus olisi yksi osasy syyntyvyyden vähenemiseen, koska määräaikaisuus on yleistä sekä nuorten että naisten keskuudessa (Kauhanen 2002, 72).

Työsuhteen määräaikaisuus ja epävarma tulevaisuus tekevät hankalaksi päättää sopivaa ajankohtaa lastenhankinnalle. Vuonna 2008 suomalaisten ensisynnyttäjien keski-ikä oli 28,2 vuotta (Suomen tilastollinen vuosikirja 2009). Naisilla ikäryhmässä 15–24-vuotiaat määräaikaisten palkansaajien osuus vuonna 2008 oli 38 prosenttia ja ikäryhmässä 25–34-vuotiaat 26 prosenttia. Määräaikaisuus on kaikista yleisintä juuri näissä ikäryhmissä. (Lehto & Sutela 2008, 35.) Tämä tarkoittaa, että perheen perustaminen ja määräaikainen työsuhde ajoittuvat monella juuri samoihin vuosiin.

Määräaikaisuus näkyy myös ansiotasossa. Määräaikaisten palkansaajien palkat ovat olleet viime vuosina noin 15 prosenttia vakinaisia palkansaajia pienempiä. Eroa selittää ennen kaikkea vakinaisten ja määräaikaisten työsuhteiden erilainen palkansaaja- ja tehtävärakenne. Naisten suuri osuus määräaikaisista pienentää kaikkien määräaikaisten palkansaajien ansiotasoa. Lisäksi palkkaeroa kasvattaa myös se, että määräaikaiset palkansaajat ovat usein nuoria, eivätkä he saa esimerkiksi kokemuslisiä, jotka nostaisivat palkkaa. Toisaalta koska määräaikaisten joukko on heterogeeninen, kuva ei ole näin synkeä kaikissa tapauksissa. On paljon määräaikaisia tehtäviä, joissa palkat ovat kilpailukykyisiä vakinaisten palkkoihin verrattuna. (Katainen 2009, 223–234.) Parjanne (1997, 77) on tuonut määräaikaisten palkkaukseen toisenlaisen näkökulman huomauttaessaan, että periaatteessa voitaisiin ajatella, että määräaikaisille työntekijöille pitäisi maksaa enemmän palkkaa korvauksena epävarmasta työsuhteesta. Määräaikaisuus voi tarkoittaa työntekijälle myös ajoittaista työttömyyttä ja näin ansiotulojen saannin keskeytymistä, mikä johtaa toimeentulovaikeuksiin (Kauhanen 2002, 42).

Määräaikainen työsuhde voi merkitä ongelmia myös siksi, että sosiaaliturvan etuudet vastaavat hyvin pitkälti vakituudessa, kokoaikaisessa työssä olevien tarpeita. Esimerkiksi määräaikaisella työntekijällä voi olla ongelmia työttömyysturvan saamisessa esimerkiksi silloin, kun työssäoloehdon minimiraja jää saavuttamatta. (Kauhanen 2001, 13; Miettinen 2007, 36.)

Määräaikaisuudella saattaa olla vaikutuksia myös itse työn tekemiseen. Esiin on nostettu ainakin se, miten määräaikaiset työntekijät ovat erityisen tarkkailun alaisena, varsinkin, jos määräaikaisuus voi johtaa pysyvämpään työsuhteeseen (Lehto 2009, 135). Lukuisissa tutkimuksissa on myös osoitettu, että määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville ei ole

tarjolla samanlaisia kouluttautumismahdollisuuksia kuin vakituisille työntekijöille. Lyhytaikaisen työvoiman koulutukseen panostamista ei nähdä välttämättä kannattavana esimerkiksi siksi, että koulutukseen kuluu työaika, sen järjestäminen koetaan hankalaksi tai koulutuksen hyödyn pelätään valuvan seuraaville työnantajille. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005; Sutela 2006; Miettinen 2007.)

Määräaikaisuudella on kielteisiä seurauksia myös työnantajalle. Miettisen (2007, 20) tutkimuksessa työnantajat toivat esiin lyhyisiin työsuhteisiin liittyvinä haasteina ennen kaikkea vaihtuvuuden ja sen mukanaan tuomat rekrytointi-, perehdytys- ja koulutuskustannukset. Lisäksi vaihtuvuuden katsottiin vähentävän työntekijöiden sitoutuneisuutta. Työntekijöillä ei ole halukuutta kehittää työn tekemistä tai omaa osaamistaan. Määräaikaisuus vaikuttaa myös työyhteisöön, koska vakituiset joutuvat oman työnsä ohella perehdyttämään uusia.

Jos vertailukohtana pidetään pysyviä työsuhteita, määräaikaisuudesta piirtyvä kuva on enemmänkin negatiivissävytteinen kuin myönteinen. Jos sen sijaan vertailukohtana pidetään työttömyyttä, kuva saa toisenlaisia sävyjä. Työsuhde – myös lyhyt – kartuttaa aina työkokemusta ja auttaa ylläpitämään ammattitaitoa, mikä parantaa työllistymismahdollisuuksia jatkossa, ja auttaa työuralla etenemisessä. Näin on varsinkin työuran alussa. Nuorelle määräaikainen työsuhde, esimerkiksi työharjoittelu tai kesätyö, tarjoaa mahdollisuuden saada työkokemusta, ja samalla nuori oppii työelämän sääntöjä ja toimintatapoja. (Vänskä 2001, 27.)

Miettisen (2007, 53–54) haastattelemat asiantuntijat toivat esiin, kuinka työskentely eri tehtävissä ja työpaikoissa tuo perspektiiviä työhön ja antaa kokemusta erilaisista töistä ja työympäristöistä. Tämä koettiin tärkeäksi, sillä kykyä toimia erilaisissa työyhteisöissä, samoin kuin kykyä omaksua uusia työskentelytapoja, arvostetaan. Työpaikkojen vaihtaminen voi toimia jopa työntekijän osaamisen mittarina, kuin että ”on seissyt samassa paikassa monta vuotta”, kuten yksi Miettisen tutkimuksen haastateltavista tiivistä.

Määräaikaisuus tarjoaa myös vapauden vaihtaa työpaikkaa (Pärnänen & Sutela, 2009, 156). Tämänkaltainen näkemys on osittain harhaanjohtava, sillä työpaikkaa ja työtehtäviä voi vaihtaa yhtä hyvin myös irtisanoutumalla vakituisesta työsuhteesta. Pitkä määräaikainen

työsuhde toimii itse asiassa jopa päinvastoin, sillä se saattaa sitoa työntekijää vakituista työsuhdetta enemmän. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen joko irtisanomisen tai purkamisen kautta on mahdollista vain poikkeustapauksissa ja vain erityisen painavasta syystä (Saarinen 2005, 150–151).

Työympäristön ja -tehtävien vaihtuminen lisää työntekijän tietämystä ja osaamista erilaisista tehtävistä. Tilanne myös kannustaa työntekijää ylläpitämään ja kasvattamaan osaamispääomaansa, jotta työnhaussa voisi pärjätä. Toisaalta katkonaiseen työuraan liittyy riski taitojen ja osaamisen vähenemisestä. Lyhyet työsuhteet eivät myöskään edistä sellaista oppimista, joka syntyy vain vähitellen pitkällä aikavälillä työtehtävää suorittamalla. (Miettinen 2007, 52.)

Määräaikaisuus voi myös sopia työntekijän omaan elämäntilanteeseen tai työorientaatioon. Sutelan (1998, 26) mukaan erityisesti vaihtelunhaluiset, sitoutumattomuutta arvostavat ja perheettömät henkilöt liittävät määräaikaisuuteen myönteisiä seikkoja. Toisaalta määräaikaisuus tarjoaa mahdollisuuden joustavuuteen, jolloin esimerkiksi lasten hoito tai opiskelu on helpompi yhdistää työntekoon (Kauhanen 2002, 16).

Tarkastellessa määräaikaisuuden etuja työnantajan näkökulmasta nousee Miettisen (2007, 23) tutkimuksessa esiin, miten määräaikaisten työntekijöiden avulla voidaan vastata akuuttiin työvoimatarpeeseen. Näin työnantajan ei tarvitse pitää työvoimareserviä. Mitä pienemmästä työpaikasta on kyse, sitä kriittisemmiksi nousevat työvoimakustannukset. Määräaikaisuus tarjoaa mahdollisuuden välttää riskejä ja kustannuksia, joita vakituisen työvoiman palkkaaminen toisi.

Toisaalta määräaikaisten työntekijöiden käytöllä voidaan välttää irtisanomis- ja lomautusmenettelyt, mitkä koetaan hankaliksi varsinkin yksityisellä sektorilla ja pienemmissä työpaikoissa. Määräaikaiset työsuhteet voivat myös toimivat rekrytointiväylänä, jolloin työnantaja voi arvioida uuden työntekijän sopivuutta työtehtävään, mikä vähentää virherekrytointin riskiä. (Miettinen 2007, 24.)

Määräaikaista työsuhdetta voidaan käyttää myös keinona puristaa työntekijästä maksimaalinen työpanos. Kun työntekijällä ei ole tietoa tulevasta, epävarmuus saa työntekijän

tekemään työnsä mahdollisimman hyvin. Määräaikainen työntekijä ei myöskään lähde herkästi kritisoimaan mahdollisia epäkohtia työpaikalla. (ibid.)

Valtiolla määräaikaisen työvoiman käytön taustalla tuotiin Miettisen (em., 24–25) tutkimuksessa esiin esimerkiksi se myönteinen seikka, kuinka määräaikaiset toimivat puskurityövoimana vastaamassa taloudellisiin suhdanteisiin. Määräaikaisuus liittyy myös projektirahoitukseen: kun hankkeet käynnistetään erillisinä projekteina jatkuvarahoitteisen toiminnan sijasta, tarve määräaikaisten käytölle on ilmeinen. Kunnan tai valtion näkökulmasta katsottuna merkittävää on myös se, että määräaikaiseen virkaan voidaan palkata henkilö, jolla ei ole virkaan vaadittavaa pätevyyttä.

### **2.3. Määräaikaisten tulevaisuus**

Määräaikaiset palkansaajat katsovat aiempaa optimistisemmin tulevaisuuteen, sillä yhä harvempi määräaikainen uskoi vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan määräaikaisuutensa jatkuvan määräaikaisen työsuhteen uusimisena. Sitä vastoin aiempaa selvästi useampi uskoi työsuhteensa vakinaistamiseen. Merkille pantavaa on myös se, että myös niiden joukko oli kasvanut, jotka eivät edes halunneet uutta työtä. Työttömyyttäkään ei koeta yhtä suureksi uhaksi kuin 1990-luvun lopulla. Noin joka viides ei osannut vielä arvioida tulevaisuuden työsuhdettaan. Näin oli erityisesti työllistettyjen kohdalla. Ylipäänsä lähes puolet (48 prosenttia) määräaikaisista arveli mahdollisuutensa uuden työn hankkimiseksi hyviksi ja vain noin joka kymmenes (11 prosenttia) huonoiksi. Eroa on tullut melko selvästi verrattuna vuoteen 2003, jolloin 40 prosenttia arveli mahdollisuutensa uuden työn hankkimiseksi hyviksi ja 20 prosenttia huonoiksi. (Lehto & Sutela 2008, 36.)

#### **Tänään määräaikainen, entä huomenna**

Vaikka uusimpien lukujen valossa määräaikaiset kokevat asemansa aiempaa valoisammaksi, tulevaisuuteen liittyy väistämättä uhkakuvia. Lukuisissa tutkimuksissa on osoitettu, että määräaikaisuus kytkeytyy epävakaiseen työmarkkina-asemaan ja työttömyyteen (esim.

Parjanne 1998; Suikkanen & Linnakangas 1998; Sutela 1999; Sutela, Vänskä & Notkola 2001; Kauhanen 2002; Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005.)

Mitä lyhyemmästä määräaikaisesta työsuhteesta on kyse, sitä todennäköisempää on, että edellä esitetyt uhkakuvat realisoituvat. Lyhyestä määräaikaisesta työsuhteesta päädytään useammin uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen tai kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Lisäksi alhainen koulutustaso lisää työttömyysriskiä. (Kauhanen 2002, 92–93.)

Viime vuosina määräaikaisia työsuhteita koskevassa julkisessa keskustelussa on pohdittu, pitäisikö määräaikaisten työsuhteiden käyttöön puuttua voimakkaammin. Keskustelussa on tuotu yhtenä näkökulmana esiin uhka, että määräaikaisten työsuhteiden käytön rajaaminen nykyistä tiukemmin voisi johtaa siihen, että siirrytään käyttämään sellaisia työsuhteen muotoja, jotka ovat työntekijälle entistä epäedullisempia. (Miettinen 2007, 41.) Epäedullisemmaksi työsuhteen muodoksi työntekijän kannalta voidaan nähdä ainakin vuokratyösuhteessa toimiminen. Työntekijän näkökulmasta katsottuna on varmasti hyvin erilaista tehdä töitä määräaikaisena työntekijänä kuin vuokratyöntekijänä.

## **2.4. Taloudellinen tilanne ja työllisyys vuosina 2004–2005**

Vuosina 2004 ja 2005 hallituksen työllisyystavoitteista puhuttaessa tuotiin esiin, kuinka työllisyyden lisääminen vähintään 100 000 hengellä vaalikauden loppuun mennessä oli silloisen hallituksen talouspolitiikan tärkein tavoite. Tavoitteina olivat työllisyysasteen nosto ja työttömyyden alentaminen. Vankan pohjan luomisen hyväälle työllisyyskehitykselle katsottiin välttämättömäksi, jotta seuraavan vaalikauden loppuun mennessä olisi voitu päästä 75 prosentin työllisyysasteeseen. Myös työttömien työnhakuaktiivisuuden kannustamista korostettiin, kuten myös sitä, miten työmarkkinoille tulemista on aikaistettava ja työmarkkinoilta poistumista on myöhennettävä. Lisäksi valmistauduttiin ottamaan vastaan ulkomaista työvoimaa, jonka tarpeen katsottiin kuitenkin lisääntyvän vasta vaalikauden jälkeen. (Työllisyyskertomus vuodelta 2005, 2006, 1.)

Kansainvälisen talouden kasvu oli voimakasta erityisesti Kiinassa vuonna 2004. Euroalueella talouskasvu jäi alle kahden prosentin. Suomessa talouskehityksessä koettiin selvä

noususuhdanne, ja talouskasvu oli nopeampaa kuin euroalueella keskimäärin. Kulutuksen kasvua tukivat kotitalouksien vankka luottamus oman talouden kehitykseen, pitkään matalana jatkunut vakaa korkotaso sekä veronalennusten ja palkankorotusten lisäämät käytettävissä olevat tulot. (Työllisyyskertomus vuodelta 2004, 2005, 4.) Talouden kasvu jatkui kansainvälisillä markkinoilla myös seuraavana vuonna. Suomessa talouskehitys oli kaksijakoista: kokonaistuotannon kasvu hidastui, mutta työllisyys kohentui. (Työllisyyskertomus vuodelta 2005, 2006, 3.)

Vuonna 2004 työllisiä oli keskimäärin 2 365 000 henkilöä eli saman verran kuin edellisenä vuonna. Työnvälitykseen ilmoitettujen avointen työpaikkojen määrä kääntyi loppuvuodesta selvään kasvuun. (Työllisyyskertomus vuodelta 2004, 2005, 4) Työllisyys kehittyi myös seuraavana vuonna suotuisasti. Työllisiä oli keskimäärin 2 401 000 henkilöä eli 36 000 enemmän kuin edellisenä vuonna. (Työllisyyskertomus vuodelta 2005, 2006, 4.)

Työttömiä oli vuonna 2004 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan keskimäärin 229 000 henkilöä. Määrä oli laskussa edellisvuodesta. Työttömyysaste oli 8,8 prosenttia. (Työllisyyskertomus vuodelta 2004, 2005, 10.) Vuonna 2005 työttömiä oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan keskimäärin 220 000 henkilöä. Edellisestä vuodesta työttömien määrä väheni noin 9 000 henkilöä. Työttömyysaste oli 8,4 prosenttia, eli työttömyys aleni 0,4 prosenttiyksikköä. (Työllisyyskertomus vuodelta 2005, 2006, 10.)

Vuosina 2004–2005 määräaikaisten työsuhteiden määrä laski noin tuhannella. Yli puolet määräaikaisista työsuhteista oli yliopistoissa. Määräaikaisuus jakautui melko tasaisesti naisten ja miesten kesken. Vuonna 2004 määräaikaisten määrä valtiolla, pois lukien yliopistot, oli 14 598, joista työllistettyinä työskenteli 1 622. Vuosi myöhemmin vastaavat luvut olivat 14 376 ja 1 260. Toisin sanoen työllistettyjen osuus laski reilummin kuin määräaikaisten kokonaismäärä. (Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän loppuraportti 2007, 34.)

### **3. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tapaa, jolla lähestyn tutkimuskohdettani, määrittää vahvasti avoimuus: minulla ei ole ollut varsinaisia ennakko-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. On kuitenkin pidettävä mielessä, että objektiivisuus syntyy aina subjektiivisuuden kautta (Eskola & Suoranta 1999, 17). Tutkimusta on mahdotonta tehdä vailla mitään oletuksia, ja oma kokemusmaailma vaikuttaa aina havaintoihin ja tapaan hahmottaa tutkimuskohdetta. Kuitenkin tiedostamalla ennakko-oletukset on mahdollista nähdä uutta ja löytää uusia näkökulmia. (em., 20.)

Koska tutkimuksen tekeminen omalla kohdallani on ollut pitempiaikainen prosessi, voin nähdä, miten muutokset kokemusmaailmassani ovat vaikuttaneet tapaan nähdä määräaikainen työllisyys. Ajallisesti aineiston kerääminen ja tutkimuskirjallisuuteen tutustuminen ajoittuvat samaan aikaan, ja on selvää, että tutkimuskirjallisuudesta nousseet näkökulmat ovat suunnanneet silloista ajattelua. Varsinaisen analyysin aloittaminen sijoittuu taasen aikaan, jolloin en varsinaisesti seurannut määräaikaisuudesta käytävää keskustelua. Näin ollen koen olleeni suhteellisen vapaa ennakko-olettamuksista lähtiessäni tutkimaan aineistoani.

Tässä luvussa kuvailen tutkimukseni kohdejoukon lisäksi käyttämäni tutkimusmetodin ja analyysiprosessin. Lopuksi pohdin vielä tutkimukseeni liittyviä eettisiä kysymyksiä.

#### **3.1. Kohdejoukkona määräaikaiset työntekijät**

Tutkielmani kohdejoukko muodostuu ryhmästä määräaikaisia työntekijöitä, jotka työskentelivät silloisessa työvoimatoimistossa, nykyisessä työ- ja elinkeinotoimistossa. Tein opintoihini liittyvän harjoittelun työvoimaneuvojana, jolloin tutustuin työhallintoon, ja sen tapaan käyttää määräaikaisia työsuhteita.

Koin tämän ryhmän kiinnostavaksi tutkimuskohteeksi ensisijaisesti siksi, että työvoimatoimiston määräaikaiset työntekijät tekivät töitä lyhyissä, jopa puolen vuoden pätkissä parhaimmillaan useita vuosia. Heidän työuraansa leimasi jatkuva katkoksellisuus.



Määräaikaisuuden syynä heillä oli useimmiten työllisyysvaroin tapahtuva tukityöllistäminen tai viransijaisuus.

Toinen syy valintaani oli se, että määräaikaisten käyttö oli harjoittelun aikaisten havaintojeni mukaan hyvin yleistä työhallinnossa. Määräaikaisuus oli vahvasti osa tämän työyhteisön arkea ja työn tekemistä. Toisaalta oletin saavani työhallinnon määräaikaisilta työntekijöiltä teräviä näkemyksiä suomalaisista työmarkkinoista heidän työtehtäviensä takia.

Löysin haastateltavat ottamalla yhteyttä kahteen eri työvoimatoimistoon, joiden johtajilta sain tarvittavat yhteystiedot. Laajan sähköpostiyhteydenoton tuloksena kontaktoin ensin kuusi ja myöhemmin neljä määräaikaista työntekijää ja sovin heidän kanssaan haastatteluista. Kymmenestä haastateltavasta yhdeksän oli naisia ja yksi mies.

Tein haastattelut vuosina 2004–2005. Haastateltavat saivat valita itse heille parhaiten sopivan haastattelupaikan. Useimmiten paikkana toimi haastateltavien työpaikka. Lisäksi tein yhden haastattelun haastateltavan kotona ja yhden Tampereen yliopiston kirjaston tiloissa. Kaikki haastattelut olivat yksilöhaastatteluja.

Älittää haastateltavat olivat 28–56-vuotiaita. Yhtä lukuun ottamatta kaikilla oli ammatillinen koulutus, joko ammattikoulu-, opisto-, ammattikorkeakoulu- tai yliopistotasoinen. Lisäksi yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat olleet jossain vaiheessa työttöminä. Työttömyysjaksot olivat kestäneet muutamasta kuukaudesta lähes vuoteen.

Haastateltavilla oli ollut työuriensa aikana määräaikaisia työsuhteita muutamasta aina noin kymmeneen, ja niiden pituudet olivat vaihdelleen yhdestä kuukaudesta kahteentoista kuukauteen. Yhdellekään haastateltavista nykyinen työn määräaikaisuus ei ollut oma valinta, ja jokainen ilmoitti erikseen sitä kysyttäessä, että mieluisin työsuhteen muoto olisi vakituinen työsuhde.

### 3.2. Teemahaastattelu metodina

Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 41). Tämä lähtökohta mielessäni päädyin keräämään aineistoni teemahaastattelun keinoin, koska uskoin tällä tavoin tavoittavani parhaiten haastateltavien kokemusmaailman ja äänen.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat. Yksityiskohtaisten ja tarkkaan määriteltyjen kysymysten sijasta haastattelu etenee tiettyjen teemojen johdattamana. Metodologisesti haastateltavien tulkinnalla on teemahaastattelussa erityisasema. Ihmisten asioista antamien tulkintojen lisäksi keskeistä on heidän asioille antamansa merkitykset sekä se, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (em., 48.)

Haastattelutilanteessa käytössäni oli muistilista, joka sisälsi teemojen lisäksi myös melko konkreettisen kysymyspatteriston (liite). Varsinkin ensimmäisten haastattelujen aikana tukeuduin kysymyspatteristoon, mutta mitä useampi haastattelu oli takana, sitä vähemmän sitä tarvitsin tai halusin edes käyttää.

Teemahaastattelu on muodoltaan avoin, joten haastateltavat pääsevät puhumaan vapaamuotoisesti. Näin haastattelun tuloksena syntynyt materiaali edustaa vastaajien puhetta. Tiettyjen teemojen on tarkoitus varmistaa, että jokaisen haastateltavan kanssa puhutaan jossain määrin samoista asioista. Teemat myös toimivat kehikkona siinä vaiheessa, kun kerättyä aineistoa analysoidaan. (Eskola & Suoranta 1999, 88).

Haastattelu on tutkijalle vaativa, ja esimerkiksi Hirsjärvi & Hurme (2001, 36; 68) painottavatkin haastattelijakoulutusta. Haastattelutilanteen haastavuus kävi ilmi myös omalla kohdallani, sillä keräsin aineiston ilman koulutusta haastattelutilanteista. Tekstiksi puretusta haastatteluaineistosta ilmenee, miten varsinkin ensimmäisessä ja paikoitellen myös myöhemmissä haastatteluissa unohdin ajoittain aktiivisen kuuntelun merkityksen ja jätin kysymättä tarkentavia jatkokysymyksiä.

### **3.3. Aineiston analyysi**

Lähestyn haastattelumateriaalia teorialähtöisyyden sijasta aineistolähtöisesti. Sen keskeinen ajatus on, että käytetyt analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja, vaan ne valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat tutkittavasta ilmiöstä voivat vain ohjata analyysiä, mutta ne eivät vaikuta analyysin toteuttamiseen tai sen lopputulokseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.)

Kun olin saattanut valmiiksi viimeisen haastattelun keväällä 2005, aloitin välittömästi haastattelujen purkamisen äänitteeltä tekstimuotoon. Koko haastatteluaineisto oli valmiiksi litteroitu kevään 2005 aikana. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 64 sivua rivivälillä yksi. Tämän jälkeen aloitin analyysin tekoa, kunnes työkiireiden takia tutkimuksen teko sai jäädä aina kesään 2010 asti. Kesän ja syksyn 2010 aikana paneuduin aineiston analyysiin.

Aineiston analyysin tarkoituksena on saada kerätty aineisto jäsennellyksi ja luoda siihen selkeyttä. Tavoitteena on, että tiivistetty aineisto on informaatioarvoltaan rikkaampi, kuin mitä hajanainen aineisto on. (Eskola & Suoranta 1999, 138; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Aloin luoda suhdetta aineistooni lukemalla sitä useamman kerran läpi, jolloin etsin eroja ja yhtäläisyyksiä. Vaikka aluksi aineiston sisältö vaikutti hajanaiselta ja jopa sekavalta, muutaman lukukerran jälkeen huomasin, että aineistosta saattoi löytää yhdistäviä teemoja. Varsinaisen analyysin aloitin käymällä aineiston läpi tiettyjen laajempien teemojen kautta. Etsin aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Sen jälkeen otin kunkin kattoteeman lähempään tarkasteluun, ja etsin siitä löytyviä alateemoja. Tämän pilkkomisen jälkeen päädyin kokomaan ja yhdistelemään alateemoja sen perusteella, mistä ne näkemykseni mukaan kertoivat.

### **3.4. Tutkimuksen eettiset kysymykset**

Holvas ja Vähämäki (2005, 22) kirjoittavat kirjassaan ”Odotustila. Pamfletti uudesta työstä”: ”Pätkätyöläisen arkea ja kokemuksia ei ymmärrä ihminen, jolla on vakituinen työ. Henkilö, joka on ollut vain vakinaisessa virassa tai kuukausipalkkaisessa säännöllisessä ammatissa, voisi yhtä hyvin lukea kiinalaisia merkkejä, kuin yrittää ymmärtää, mistä tässä puhutaan.”

Olen ollut vakituksessa työsuhteessa viimeiset kuusi vuotta. Sitä ennen tein vajaan vuoden verran töitä määräaikaisessa työsuhteessa, mutta hakeuduin tietoisesti pois kyseiseltä alalta, joka näytti tarjoavan vain määräaikaisia työsuhteita. Koko työurani on rakentunut tähän mennessä, ei vain vakituisten työsuhteiden varaan, vaan myös luottamukseen siitä, että minulle on aina tarjolla työtä.

Kuinka siten voisin ymmärtää määräaikaisuutta ja niitä kokemuksia, joita määräaikaiset työntekijät haastatelluissa kertoivat minulle? Joiltakin osin en varmasti pystykään yltämään samalle kokemuksen tasolle kuin ihminen, jonka työura rakentuu määräaikaisista työsuhteista. Toisaalta liika läheisyys aiheelle voisi vaarantaa objektiivisuuden. Uskon, että taustani vuoksi pystyn asettumaan tarvittavan kauas tutkittavasta ilmiöstä, mikä helpottaa pyrkimystä objektiivisuuteen. Ilmiön ymmärtämistä helpottaa myös rikas aineisto, joka tuo aiheen suhteellisen seikkaperäisesti esille.

Tutkimukseni kohdejoukko muodostuu tavallisista ihmisistä, ja tutkimukseni aiheena ovat heidän kokemuksensa määräaikaisuudesta niin työelämän kuin yksityiselämän näkökulmista. Ihmisten yksityisyyden kunnioittaminen ja suojeleminen on siten olennainen osa tämän tutkimuksen tekemistä. Yksityisyyden suojan kunnioittaminen tarkoittaa tutkimuksen tekemisessä sitä, että ihmisillä itsellään tulee olla oikeus määrittää, mitä tietoja he antavat tutkimuskäyttöön. Toisaalta se tarkoittaa sitä, etteivät yksittäiset ihmiset saa olla tunnistettavissa tutkimusteksteistä. Luottamuksellisuus taasen tarkoittaa sitä, että aineistoa käytetään, käsitellään ja säilytetään, kuten tutkittavien kanssa on sovittu. (Kuula 2006, 64.)

Näin ollen olen päätenyt siihen, ettei tutkimuksestani selviä tutkimukseen osallistuneiden työvoimatoimistojen paikkakuntia. Tällä ratkaisulla haluan suojata haastateltavieni yksityisyyttä. Samoin olen päätenyt siihen, että suorien lainausten yhteydessä haastateltavien nimeä ei tuoda esiin, vaan heihin viitataan itse keksimilläni nimillä. En kuitenkaan halunnut häivyttää pois käytettyjen sitaattien takana olevaa ihmistä viittaamalla persoonattomalla haastateltava-sanalla ja iällä heihin. Luonnollisestikin kerron haastateltavista heidän oikeat ikänsä, sillä tämä tieto auttaa lukijaa hahmottamaan haastateltavan elämäntilannetta.

## 4. JOUSTOTYÖMARKKINOILLA

### 4.1. Haastateltavien esittely

Miten yksilö kokee määräaikaisuuden, yhdistyy siihen elämäntilanteeseen, jossa henkilö on, ja siihen työelämäpolkuun, jonka hän on kulkenut. Johdantona analyysiin teenkin ensin selkoa siitä, millainen polku on vienyt kunkin haastateltavan määräaikaiseen työsuhteeseen työvoimatoimistossa.

Sanna on 28-vuotias ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut, joka oli työttömänä ennen kuin hänet työllistettiin tähän määräaikaiseen työhön. Hän ei hakenut itse kyseistä työtä, vaan: *"Mulle soitettiin täältä ja pyydettiin työhaastatteluun. Kävin työhaastattelussa ja sitten viisi päivää haastattelun jälkeen tuli ilmoitus, että tuu töihin."* Sannan tarina siitä, miten hän on päätenyt töihin työpaikkaansa, on hyvin yhtenäinen monen muun haastateltavan tarinan kanssa. Sen sijaan, että haastateltavat olisivat aktiivisesti hakeutuneet kyseiseen työpaikkaan, he ovat päätyneet sinne enemmänkin sattumalta. Sannalla on ollut yhteensä neljä määräaikaista työsuhdetta työuransa aikana. Lyhimmillään määräaikaisuus on kestänyt kuukauden ja pisimmillään kuusi kuukautta. Haastateltavan odotukset työlle eivät olleet kovin korkealla: *"mulla ei ollut varsinaisesti mitään semmoisia odotuksia, että mulla olisi ollut tässä hirveästi mitään uutta syntymässä. Se [työllistyminen] oli paremminkin ulospääsykanava työttömyydestä."*

Marja on keskikoulun käynyt 56-vuotias, joka oli ennen työllistymistään nykyiseen työhönsä työttömänä. Hän on ollut kyseisen työnantajan palveluksessa työllistettynä jo useita kertoja. Hän ei hakenut itse nykyistä työtä. Marjalla on ollut työuransa aikana noin 20 määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on kestänyt kuusi kuukautta ja pisin 12 kuukautta. Pisin työttömyysjakso on kestänyt lähes vuoden.

Taina on korkeakoulututkinnon suorittanut 43-vuotias, joka oli ollut työttömänä muutaman kuukauden ennen kuin työllistyi nykyiseen työhönsä. Hän haki aktiivisesti itse kyseistä viransijaisuutta. Hänellä on ollut urallaan yhdeksän määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on kestänyt kolme kuukautta ja pisin vuoden. Hän halusi rauhallisempaa työtahtia ja säännöllisiä

työaikoja oltuaan aiemmin yksityissektorilla, minkä vuoksi työ julkisella sektorilla tuntui hänestä hyvältä ratkaisulta.

Seija on ammattikorkeakoulusta valmistunut 28-vuotias, joka oli ollut ennen työllistymistään työtön muutaman kuukauden ajan. Tähän työpaikkaan hänet työllistettiin työllisyysvaroista. Hänellä on ollut työuransa aikana noin kymmenen määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on kestänyt kaksi kuukautta ja pisin vuoden. Työpaikka toimi hänelle ennen kaikkea keinona päästä pois työttömyydestä: *”Mä halusin töihin. Ajattelin, että meen töihin, ei se ole niin väliä, mihin. Mutta on aina helpompi etsiä uutta paikkaa, kun on töissä.”* Nykyinen määräaikainen työsuhde on hänen mukaansa hänen oma toiveensa. Tutkimushenkilön tapauksessa kyse lienee siitä, että hänelle sopi määräaikainen työsuhde, varsinaisesta valinnasta ei ole voinut olla kyse, koska tutkimushenkilö oli työllistetty työllistämistuella.

Toini on 55-vuotias ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut nainen, joka haki määräaikaista viransijaisuutta itse. Hänellä itsellään on myös vakituinen virka toisaalla. Hänellä on ollut työuransa aikana yli kymmenen määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on kestänyt puoli vuotta ja pisin vuoden. Hän ei ole ollut koskaan työttömänä. Määräaikainen työsuhde toimi hänellä keinona saada vaihtaa työpaikkaa.

Satu on 31-vuotias opistotason tutkinnon suorittanut nainen, jolle työnantaja itse otti yhteyttä ja tiedusteli Satun halukkuuttaan aloittaa töissä työvoimatoimistossa. Työllistettynä töitä tekevällä Sadulla on ollut viisi määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on kestänyt viisi kuukautta ja pisin kaksi vuotta. Työttömänä hän on ollut noin vuoden verran.

Myös Tapani on 31-vuotias opistotason tutkinnon suorittanut, joka työskentelee työllistettynä. Hän tuli alkujaan töihin aktiivisen työnhaun tuloksena: *”mä tulin tänne ja kysyin täältä töitä.”* Hänellä on takanaan kuusi määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on kolmen kuukauden ja pisin puolen vuoden mittainen. Hän on ollut työttömänä lähes viisi kuukautta työuransa aikana.

Siiri on 33-vuotias ammattikorkeakoulun suorittanut nainen, joka työskentelee työllistettynä. Hän tuli ensimmäisen kerran kyseiselle työnantajalle työharjoittelun kautta. Ennen nykyistä työsuhdetta hän oli työttömänä. Hänellä on ollut työuransa aikana noin kymmenen

määräaikaista työsuhdetta, joista lyhin on ollut kolmen kuukauden ja pisin kuuden kuukauden mittainen. Hänellä on takanaan noin kahdeksan kuukauden työttömyysjakso.

Sohvi on 38-vuotias, joka työskentelee työllistettynä. Hänellä on opistotason tutkinto. Hän päätyi nykyiseen työpaikkaan, koska häntä pyydettiin sinne. Hänellä on ollut työuransa aikana useita määräaikaisia työsuhteita, jotka ovat olleet noin puolen vuoden mittaisia. Hän on ollut työuransa aikana työttömänä joitakin kuukausia.

Meeri on 37-vuotias, jolla on opistotason tutkinto. Hän tekee töitä työllistettynä. Työpaikkaansa hän päätyi, koska hänelle soitettiin ja kysyttiin hänen halukkuuttaan tulla töihin. Määräaikaisuuksia hänen työurallaan on ollut noin viisi, joista lyhin on kestänyt kolme kuukautta ja pisin puoli vuotta. Hän on ollut työttömänä pisimmillään kaksi vuotta.

Henkilöiden kymmenessä yksilöllisessä tarinassa löytyy myös yhtäläisyyksiä, kuten se, että pääosin haastateltavat ovat olleet työttöminä ennen työllistymistään kyseiseen työpaikkaan. Isoin osa on työllistetty valtion työllistämistuella. Koulutustausta ja työhistoria antavat vain muutamalle haastateltavista käytännössä mahdollisuuksia aitoon valintatilanteeseen: mihin työpaikkaan ja millaiseen työsuhteeseen työllistyä. Huomioitavaa on sekin, että suurinta osaa haastateltavista yhdistää tapa, jolla he ovat saaneet työpaikkansa: sen sijaan, että he ovat itse hakeutuneet aktiivisesti työpaikkaan, heidät on ohjattu töihin.

## **4.2. Työ ja työn loppu**

Analyysi etenee vastaparien kautta. Käsiteltävät teemat ovat työ ja työn loppuminen, vakituinen ja määräaikainen työ sekä määräaikaiseen työhön liitetyt myönteiset ja kielteiset piirteet. Myönteisiä ja kielteisiä seikkoja tarkastelen kolmesta eri näkökulmasta: henkilön itsensä, hänen työyhteisönsä ja työnantajansa. Ensimmäinen käsiteltävä käsitepari on työ ja työn loppuminen.

## **”Tehdään täysillä, kunnes työt loppuvat”**

Suomalaisten palkansaajien elämässä työ on säilyttänyt keskeisen asemansa, ja ansiotyö muodostaa yhä merkittävän arvon ja elämänalueen. Näin siitäkkin huolimatta, että kodin ja vapaa-ajan merkitys suomalaisten elämässä on kasvanut. Toinen suomalaista palkansaajaa kuvaava piirre on työnantajauskollisuus: ellei työpaikkaa ole pakko vaihtaa jostain syystä, sitä ei mielellään tehdä. (Sutela & Lehto 2008, 205.)

Työ on myös haastateltaville keskeinen elämänalue. Työ tuo heille taloudellista turvaa, tarjoaa sosiaalisia suhteita, antaa mielekästä tekemistä ja mahdollistaa uuden oppimisen. Haastattelemistani henkilöistä kuitenkin vain kaksi kuvailee itseään erityisen työorientoituneeksi. Vaikka pääosalle haastateltavista yksityinen elämänpiiri onkin keskeisempi kuin työ, se ei tarkoita, etteivätkö he olisi sitoutuneet työn tekemiseen ja suhtautuisi siihen jopa kunnianhimoisesti – siitä huolimatta, että ovat määräaikaista työntekijöitä, tai kenties juuri siksi.

*Haastattelija: Vaikuttaako se, että olet määräaikainen sun työpanokseesi jollain lailla? Suhtaudutko sä siihen päivittäiseen arkeen eri tavalla?*

*Haastateltava: Ei, mä olen sellainen, että jos ollaan töissä, mä teen sen hyvin ja täysillä, etten mä sitä sillä lailla laskisi, että tekisin sen [työn] jotenkin huonommin.*

SEIJA, 28 VUOTTA

Itse asiassa haastateltavat kokevat, että määräaikaisena työntekijänä heidän on tehtävä töitä jopa lujemmin kuin vakituisen työntekijän, joka on jo vakiinnuttanut asemansa työyhteisössä. Määräaikainen työntekijä näkee asemansa vastaavanlaisena kuin uuden työntekijän. Vanhoilla meriiteillä voi saada uuden työpaikan, mutta jokaisen uuden työntekijän on lunastettava oma paikkansa niin esimiehensä kuin koko työyhteisön silmissä. Paradoksaalista kyllä, haastateltavat tiedostavat hyvin, että loppujen lopuksi työsuhteen jatkumisen kannalta sillä, miten he työtä tekevät ja siitä suoriutuvat, ei ole juurikaan merkitystä.

On tutkittu, että merkittäviä työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä ovat työn itsenäisyys, hyvät suhteet työtovereihin, työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus sekä työpaikan henki. Ilmeisin



viihtymistä vähentävä tekijä on kiire, mutta viihtymistä vähentävät myös palkkaus ja tiedonkulun ongelmat. (Lehto & Sutela 2008, 191–195.)

Haastattelemani henkilöt kokevat työnsä vaihtelevaksi ja antoisaksi. Asiakaspalvelu, jossa saa auttaa ihmisiä heidän työnhaussa, nähdään merkityksellisenä ja palkitsevana työnä. Myös kollegoita arvostetaan, vaikka haastateltavani kokevat, että työyhteisössä tehdään eroa monin tavoin määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kesken. Haastateltavat kuvailevatkin aikaa työvoimatoimistossa kaiken kaikkiaan myönteisin sanankääntein.

Vaikka moni on kokenut vaikeuksia työurallaan työllistymisessä, ja työllistyminen on ollut monella katkonaista, pääosa haastateltavista arvioi asemansa työmarkkinoilla enemmänkin hyväksi kuin huonoksi. Kenties jo useampaan kertaan koetut – ja voitettut – haasteet työllistymisessä ovat luoneet haastateltaville vahvaa uskoa siihen, että töitä tekeväälle löytyy aina. Toisaalta haastateltavat kokevat, että työllistyminen on monesti kiinni pelkästään tuurista.

*Mä lasken itseni hyväksi tyypiksi ja hyvistä tyypeistä on aina pulaa -- Mulla on sellainen olo, että mä pystyn myymään itseni johonkin firmaan. Kyllähän se on totta kai pelottava asia jäädä työttömäksi, mutta en mä nyt niin vanha ole, etten pääsisi enää töihin. Kyllä se on pakko se paikka löytyä, ettei se [työttömyys] mulle ole sellainen peikko -- Kyllä mulla on usko huomiseen. Aina löytyy jotain.*

SEIJA 28 VUOTTA

Kaikkien kohdalla uskoa huomiseen ei kuitenkaan ole samassa määrin. Osa haastateltavista kokee, että työttömänä työllistyminen on vaikeampaa. Toisaalta osa haastateltavista on sellaisia, joilla on takanaan jo useita määräaikaisia työsuhteita työhallinnossa. Vaikuttaa myös siltä, että myös ikä vaikuttaa siihen, miten oma tulevaisuus nähdään.

*Ei mulla ole ole mitään mahdollisuuksia yleisille markkinoille, ennen kuin tulee sellainen tilanne, että ne alkaa ottaa vanhainkodistakin porukkaa -- Kun ei ole mitään perusammattillista koulutusta, et ei mitään mahdollisuuksia, ja kun on ikää ja tämän työnantajan palveluksessa.*

MARJA 56 VUOTTA

Määräaikaisten tulevaisuudesta ja työmarkkina-asemasta muodostuva kuva on usein synkähkö, yhdistyyhän määräaikaisiin työsuhteisiin usein työttömyyskokemuksia. (kts. esim. Parjanne 1997; Sutela 1999; Sutela, Vänskä & Notkola 2001; Kauhanen 2002.) Tähän keskusteluun liittyen Saloniemi (2000) on tuonut esiin tärkeän huomion. Määräaikaiset eivät muodosta yhtenäistä ryhmää, ja työllistämisvaroin työsuhteessa työskentelevät kokevat asemansa työmarkkinoilla heikoimpana. Näin on myös näiden kymmenen haastateltavan kohdalla. Jos määräaikaiset työntekijät vielä saattavat uskoa työsuhteen jatkumiseen, vain harva heistä uskoo työsuhteen vakinaistamiseen. Lisäksi ne, jotka ovat työllisyysvaroin palkattuja, uskovat muita enemmän työttömäksi jäämisen mahdollisuuteen. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 17;126.)

### **”On sellainen siirretty työtön”**

Jokaisen haastateltavan nykyinen työsuhde on päättymässä muutaman kuukauden sisällä – osalla jo kuukauden kuluttua, ja muutamalla vasta reilun puolen vuoden kuluttua haastattelusta. Koska työyhteisössä on myös muita määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviä, työn loppuminen on läsnä työyhteisössä jatkuvasti. Lähestyvä työsuhteen päättyminen pakottaa pohtimaan omaa tulevaisuutta ja miettimään eri ratkaisumalleja. Nykyisen työn mahdollinen jatkuminen, uuden työn etsiminen tai työttömyys on jokaiselle heistä mahdollisia tulevaisuuden skenaarioita. Jos vielä tänään toimiikin työvoimaneuvojana, jo huomenna voi olla tiskin toisella puolella hakemassa töitä.

*Kyllähän se [työttömyyden uhka] vaikuttaa. Eihän siitä voi sanoa muuta. Etteikö se pelko ole perseessä siitä, että on sellainen siirretty työtön. Että sitä työttömyyttä on siirretty, että se ei ole vielä alkanut.*

TAPANI 31 VUOTTA

Työttömyys sinänsä ei haastateltavia varsinaisesti pelota – ei enää. Jos työttömyys onkin luonut aiemmin pelkoa, nyt työttömyys on vain yksi vaihe elämässä. Työttömyyden normalisoituminen on seurausta oletettavasti osaksi työpaikasta, mutta myös siitä, että jokainen haastateltavista, yhtä lukuun ottamatta, on ollut jossain vaiheessa elämäänsä

työttömänä. Osa haastateltavista tuo myös esiin, ettei työttömyys vaarantaisi juurikaan heidän toimeentuloansa.

Työhallinnossa työllisyysvaroin työllistettyinä työskenteleville on mahdollista olla yhteen menoon työsuhteessa korkeintaan kahden vuoden ajan, jonka jälkeen heidän pitää olla työttöminä viiden kuukauden ajan ennen kuin heidät voi työllistää uudestaan työllisyysvaroin. Jos kahden vuoden ja viiden kuukauden -putki ei ollut kaikilla haastateltavista omakohtaisesti tuttu, jokainen heistä kuitenkin tuntee ainakin yhden kollegan, joka kiertää tällaisessa syklissä.

*Tänään juttelin yhden meidän työntekijän kanssa, joka on ollut kymmenen vuotta määräaikaisena, niin kyllä kun itseään ajattelee, niin musta ei olisi siihen. Kun se on niin, että viisi kuukautta pitää olla työttömänä siinä välillä ja sitten kahdeksi vuodeksi töihin. Se tuntuu niin kauhealta, ja kun siinä vielä luokitellaan, että taas se tulee tänne.*

SOHVI 38 VUOTTA

Kun haastateltavat siirtävät huomion omasta tilanteesta kollegoiden tilanteeseen, työsuhteen päättyminen ja työttömyys näyttäytyvät vähemmän luonnollisena osana elämää ja huomattavasti kielteisempänä asiana, johon latautuu jopa ikäviä piirteitä. Varsinkin tällainen sykliäinen työllistyminen vaikuttaa heistä, silloin kun sitä arvioidaan kollegoiden kautta, työnantajan pompottamiselta ja työntekijän osalta työsuhteessa roikkumiselta. Merkille pantavaa on, että osa haastateltavista kokee tästä huolimatta omalla kohdallaan sykliäisen työllistymisen jopa toivottavana ja tavoiteltavana, kuten käy ilmi edempänä.

Halusipa määräaikainen työntekijä työttömyysjaksojen ja määräaikaisten työsuhteiden kierrettä tai ei, tällainen kierre on hänelle hyvin mahdollinen. Esimerkiksi vuonna 2000 määräaikaisella työntekijällä oli seitsemän kertaa suurempi todennäköisyys joutua työttömäksi kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevän. Tulevaisuuteen liittyy myös muita riskejä. Pysyvän työsuhteen saaminen voi olla vaikeaa siinä tapauksessa, jos määräaikainen on joutunut työttömäksi. Jos työttömyys jatkuu, työttömän mahdollisuudet saada vakituista työtä heikkenevät entisestään. (Kauhanen 2002, 42–43.)

### 4.3. Vakituinen vai määräaikainen työsuhde

Tutkimuskirjallisuudessa määräaikainen työsuhde määritellään vastakohtana vakituiselle työsuhteelle. Myös haastattelemani henkilöt hahmottavat määräaikaisen työsuhteen vastakohtana vakituiselle työsuhteelle, mikä käy ilmi esimerkiksi siinä, miten he vertailevat näitä kahden työsuhteen muotoa. Seuraavaksi kuvaan, millaisena vakituinen työsuhde haastateltaville näyttäytyy ja miten he kuvailevat määräaikaista työsuhdetta.

#### ”Vakityö kahlitsee”

Kun haastateltavilta haastattelun lopuksi tiedusteltiin heidän unelmatilannettaan työn suhteen, lähes jokainen ilmoitti vakituisen työsuhteen yhdeksi osatekijäksi unelmatyötään. Ellei haastateltava tuonut asiaa esiin tässä nimenomaisessa kohdassa, tuli se esille jonkin toisen asian yhteydessä haastattelun aikana.

Sen sijaan, että haastateltavien työura olisi katkeamaton jana, se on kokoelma määräaikaisia ja vakituisia työsuhteita, äitiyslomia ja työttömyyttä. Vakituinen työsuhde ei ole niin itsestään selvästi se ”normaalityösuhde”, jonka varaan oma työura pääosin rakentuu, kuin mitä se saattaa olla henkilölle, jonka työura muodostuu ketjusta vakituisia työsuhteita.

*Mä olen tottunut ja kasvanut siihen, että on tosi vaikea saadaakaan vakituista työsuhdetta. Toisaalta se vakituinen työsuhde on sellainen tärkeä ja tavoiteltava asia, mutta sinänsä siihen on kasvanut, ettei sitä [vakituista työsuhdetta] välttämättä tule koskaan, et sillain se ei tunnu kauhean raskaalta.*

SIIRI 33 VUOTTA

Vakituisen työsuhteen saaminen nähdään vaikeana, enemmänkin sattumien summana tai jonakin sellaisena, mitä ei ehkä koskaan tule saamaan. Näin ajattelevat varsinkin haastateltavista ne, jotka kokevat oman asemansa työmarkkinoilla epävarmaksi. Haastateltavat korostavat, ettei sillä, kuinka hyvin nykyisistä työtehtävistä selviytyy, ole merkitystä vakituisen työsuhteen saamisen kannalta. Jos joskus vakituinen työsuhde onkin ollut se, mitä tavoitellaan ja mikä on saanut ponnistelemaan entistä kovemmin työssään, enää

näin ei ole. Mahdollinen pysyvä työsuhde ei toimi kannustimena. Osa haastateltavista tuokin esiin, että tavoite työuralla on kadonnut.

Edellä esitetyn valossa ei ole yllättävää, että haastateltavien suhde vakituiseen työsuhteeseen on ristiriitainen. Vakituista työsuhdetta ei nähdä yksiselitteisen hyvänä elämäkokonaisuuden ja työuran kannalta.

*Onhan se aina vakituinen työpaikka kumminkin se, mitä haluaisi -- että kyllä mä olisin valmis sitoutumaan. Vaikka voisin sanoa, että tuntuisi oudolta olla kolmekymmentä vuotta jossain yrityksessä. Mutta jos sitä [vakituista työsuhdetta] mulle tarjottaisiin, niin miksei, kyllähän sitä [vakituista] tavoitellaan -- vakituinen on aina vakituinen.*

SEIJA 28

Kun määräaikaisena työntekijänä työuralla on avoimet ovet, eli lukuisia mahdollisuuksia, haastateltavien mielestä vakituinen työsuhde tarjoaa vain yhden väylän: käyt töissä ja jäät eläkkeelle. Haastateltavat katsovat vakituisen työsuhteen tarjoavan suoraviivaisen polun eläkkeelle, minkä he kokevat kahlitsevana, kun taas määräaikainen työsuhde työurana tarjoaisi heidän mielestään enemmän vaihtoehtoja. Kun on pakotettu ottamaan riskejä määräaikaisen työsuhteen vuoksi, uusia haasteita myös otetaan, he uskovat. Osalla haastateltavista korostuu muutoshalukkuus, jolloin he myös tuovat esiin, ettei vakituinen työsuhde olekaan itse asiassa niin haluttu tai tärkeä.

*Mä en osaa ajatella sitä niin, että menisin yhteen työpaikkaan ja olisin sitten siellä 30 vuotta ja sitten jäisin eläkkeelle. Mä haluan koko ajan jotain uutta haastetta, mä haluan liikkuvuutta elämässäni, että voin vaikka olla viisi vuotta jossain ja sitten ehkä siirtyä taas eteenpäin.*

SEIJA 28 VUOTTA

Merkille pantavaa on se, miten haastateltava rinnastaa vakituisen työsuhteen kolmenkymmenen vuoden mittaiseen uraan samassa työpaikassa ja määräaikaisen työsuhteen viiden vuoden mittaiseen työsuhteeseen, joka tarjoaisi siten hänen mielestään kaivattua liikkuvuutta. Vakituisen työsuhteen nähdään mahdollistavan ja jopa johtavan

pitkään työsuhteeseen, mikä onkin tietysti totta – ainakin teoriassa. Kuitenkin käytännössä näin ei enää ole ollut työmarkkinoilla vuosikymmeniin, ja vuosikymmenten mittaiset työsuhteet ovat enemmänkin poikkeus. Tällainen ajatuksellinen jäänne elää silti yhä haastateltavien puheessa.

Vaikuttaa siltä, että vakituisen työsuhteen tavoittelu nähdään eräänlaisena normina, ja siksi myös haastateltavat tuovat esiin halunsa saada vakituinen työsuhde. Haastateltavien oma kokemus on kuitenkin osoittanut, että katkoksellinen työura ei merkitse pelkästään kielteisiä asioita elämänkokonaisuudessa. Toisaalta omaan työorientaatioon saattaa jopa sopia katkoksellinen työura.

Haastateltavat vertaavat myös, miltä heidän näkökulmastaan katsottuna vakituisen työntekijöiden työ ja työn tekeminen vaikuttavat. Haastateltavat katsovat vakituisen työsuhteen tarjoavan tiettyjä hyötyjä itse työn tekemiseen, ennen kaikkea sen, että omaa osaamistaan pääsee kehittämään paremmin vakituudessa työsuhteessa. Heidän mielestään työnantaja tarjoaa vakituksille työntekijöille paremmat mahdollisuudet osallistua työpaikan tarjoamiin koulutuksiin. Toisaalta vakituiset työntekijät voivat osallistua myös pitkäkestoisiin projekteihin. He myös kokevat, että vakituksilla työntekijöillä on heitä paremmat mahdollisuudet rakentaa kontaktiverkostoa. Kun oma osaamistaan pääsisi kehittämään samalla tavoin kuin vakituiset työntekijät kehittävät, voisi asiakkaita auttaa paremmin, he uskovat.

### **”Määräaikaisuus on tätä päivää”**

Jos haastattemieni henkilöiden elämätilanne, työura ja kokemuksensa ovatkin yksilöllisiä, yksi asia heitä kiistatta yhdistää: he kaikki työskentelevät määräaikaisessa työsuhteessa työvoimatoimistossa. Koska heidän taustansa ovat erilaisia, se, miten määräaikaisuus heijastuu heidän elämäänsä, luonnollisestikin vaihtelee. Toisen elämässä työsuhteen määräaikaisuudella on keskeisempi sija kuin toisella. Aineiston perusteella määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttavia tekijöitä näyttävät olevan ainakin elämäntilanne, mutta myös työuran vaihe ja ikä sekä työorientaatio.

Miltä määräaikaisuus näyttää niiden ihmisten näkökulmasta, jotka tekevät töitä määräaikaisessa työsuhteessa? Haastattelujen perusteella määräaikaisuus nähdään normaalina osana nykyajan työelämää. Sen sijaan, että määräaikainen työsuhde herättäisi haastateltavissa suuria tunteita, siihen näytetään tottuneen ja sopeutuneen, ja määräaikaisuus nähdään pysyvänä elementtinä tämän päivän työelämää. Näkemys on yhteneväinen iästä tai työuran vaiheesta riippumatta.

Haastateltavien työpaikka ja työtehtävät vahvistavat osaltaan sen ymmärtämistä, että määräaikaisuus on osa työelämää. Voidaan sanoa, että työmarkkinoiden aitiopaikalla, työvoimatoimistossa, saa poikkeuksellisen kattavan kokonaiskuvan suomalaisesta työelämästä. Jokaisella haastateltavalla on mahdollisuus nähdä määräaikaisuus, ei vain itsensä ja työtovereiden kautta, vaan myös asiakkaiden, työttömien, kautta.

*Se [määräaikaisuus] on ihan tätä päivää. Mulla ei ole määräaikaisuutta mitään vastaan. Mä ymmärrän täysin työnantajia, jotka käyttävät määräaikaisia. Se on ihan tämän päivän trendi, se on tulevaisuutta ja siihen ollaan menossa yhä vaan enemmän, että vakityösuhteet ovat harvinaisia.*

TAINA 43 VUOTTA

Haastateltavien näkökulmasta katsottuna määräaikaisuus ei ole lokeroitavissa yksiselitteisesti. Määräaikaisuus ei ole poissulkevasti hyvä tai paha, ei normaali tai epänormaali työelämän ilmiö, muttei myöskään yksiselitteisesti haluttu tai ei-haluttu työsuhteen muoto. Kuten yksi haasteltava muistuttaa, kaikki määräaikaiset työsuhteet eivät ole ei-haluttuja, vaikka joskus sellaisen kuvan saattaakin saada julkisesta keskustelusta. Määräaikaisuus voidaan nähdä rikkautena, joka kartuttaa kokemusta niin työelämästä, eri toimialoista kuin päivittäisestä arjesta eri työpaikoilla.

Määräaikaisuuden hyväksyminen osana nykyajan työelämää ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö haastateltavat löytäisi siitä kehitettävää. Keskimäärin puolen vuoden mittaisen työsuhteen haastateltavat kokevat liian lyhyeksi. Heidän mielestään kaikkien osapuolten – työntekijän itsensä, työnantajan, työyhteisön – kannalta olisi parempi, jos työsuhde olisi pidempi kuin vain puoli vuotta. Ne haastateltavat, jotka toimivat työllistettyinä, toivovat

taasen, että pyrkimys olisi määräaikaisuuksien vähentämiseen, ei niinkään siihen, että kaikille mahdollisille jaettaisiin lyhyitä pätkiä töitä.

#### **4.4. Myönteinen määräaikaisuus**

Seuraavissa alaluvuissa keskityn myönteiseen määräaikaisuuteen, toisin sanoen niihin myönteisiin piirteisiin, joita haastateltavat toivat esiin haastatteluissa. Palkansaajan näkökulmasta katsottuna määräaikaisiin työsuhteisiin on helpompi liittää enemmän kielteisiä kuin myönteisiä seikkoja. Tämä tosiasia on näkynyt myös määräaikaisiin työsuhteisiin keskittyvässä tutkimuksessa, jossa on painottunut nimenomaan kielteiset piirteet. On esimerkiksi tutkittu, että määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttaa työuran pituus: mitä pidempi työura henkilöllä on, sitä kielteisemmin hän suhtautuu tilanteeseensa. Toisaalta kielteisyys korostuu myös niillä, joiden työsuhteita on ketjutettu tai jotka kokevat tulevaisuudennäkymät epävarmoina. (Sutela 1998, 29.)

Kielteisyys korostuu toki myös haastateltavien puheessa. Kun heiltä kysyttiin haastatteluissa määräaikaisuuteen liittyvistä kielteisistä ja myönteisistä piirteistä, he toivat esiin spontaanimminkin kielteisiä. Vaikka heidän oli vaikea vastata suoraan, mitä myönteisiä seikkoja he liittävät määräaikaisuuteen, tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö he löytäisi määräaikaisuudesta myös myönteisiä puolia. Myönteiset seikat tulevat haastateltavien puheessa esiin pääosin muissa asiayhteyksissä.

Tarkastelen myönteistä määräaikaisuutta niin yksilön itsensä kuin hänen työyhteisönsä kautta. Lisäksi tuon esille, millaisia myönteisiä seikkoja haastateltavat tuovat esiin, kun he pohtivat määräaikaisuutta työnantajan näkökulmasta.

#### **”Pieni epävarmuus, se on hyvä”**

Epävarmuus niin toimeentulosta kuin tulevaisuudesta on nähty yhtenä merkittävämpänä määräaikaisen työsuhteen tuomana haittana työntekijälle (Miettinen 2007, 23). Yhdelläkään haastateltavista ei ollut varmuutta työsuhteen jatkumisesta, ja osalla myös asemaan



työmarkkinoilla liittyi paljon epävarmuutta. Sen sijaan, että haastateltavien mielestä epävarmuudesta seuraisi yksinomaan kielteistä, heistä katkonainen työura voi tuoda paljon hyvää omaan elämään, ennen kaikkea työuran näkökulmasta katsottuna.

Kokemus eri työpaikoista ja -aloista mahdollistaa uuden oppimisen sekä syventää ymmärrystä ja omaa osaamista. Toisaalta haastateltavat tuovat esiin, miten kokemukset eri työpaikosta ja -tehtävistä rikastuttavat. Epävarmuus pakottaa aktiivisuuteen ja pitää vireessä, mikä voi helpottaa työnhakua tulevaisuudessa.

*Mun lottovoitto on se, että mulla on ollut määräaikaista työsuhteita. Juuri sen takia mä pysyn vireessä, ja työnantajalle se on parasta mahdollista, että mä olen aktiivinen -- se, että pitää tsempata, tulee ainoastaan siitä, kun tiedät, että sun tarvii koko ajan ajatella tulevaisuutta. Että pieni epävarmuus, se on hyvä.*

TAINA 43 VUOTTA

Oman osaamisensa kehittämisen avulla haastateltavat voivat parantaa mahdollisuuksiaan työllistyä ja vahvistaa omaa työmarkkina-asemaansa. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet myös Kakkonen ja Parviainen (2006). Heidän tutkimuksessaan ”Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä” ilmenee, että määräaikaiset työsuhteet voivat mahdollistaa oman osaamisen ja työkokemuksen kasvattamisen.

### **”Vapauden henki ja sitoutumattomuus”**

Osa haastateltavista katsoo määräaikaisen työsuhteen ja mahdollisen katkoksen työelämässä vaikuttavan myönteisesti yksityiseen elämänpiiriin. Yksi haastateltava tuo esiin, miten hän kokee tärkeäksi ”pelata niillä pelimerkeillä, jotka on annettu”, minkä vuoksi hän kertoo hyödyntävänsä tilannettaan kaikin mahdollisin tavoin, esimerkiksi panostamalla perhe-elämään ja työajan ulkopuoliseen kouluttautumiseen. Annetuilla pelimerkeillä pelaaminen voi olla esimerkiksi sitä, että hyödyntää joustotyömarkkinoiden tuomia mahdollisuuksia.

Työsuhteen päättyminen voi tuntua helpottavalta, ja sen myötä voi suunnata huomionsa muihin asioihin. Sitoutumattomuus työmarkkinoihin mahdollistaa monenlaisia ”vetoja”, kuten

yksi haastateltava tuo esiin. Hänen työsuhteensa oli päättymässä neljän kuukauden kuluttua haastattelun teosta.

*[Hyviä puolia ovat] tietty vapauden henki ja sitoutumattomuus, se [määräaikaisuus] mahdollistaa monenlaisia vetoja, jos niikseen tulee.*

SANNA 28 VUOTTA

Sitoutumattomuus työmarkkinoihin ja perinteiseen urapolkuun käy ilmi myös muiden puheessa:

*Kun se työsuhde päättyy, eikä ole välttämättä heti uutta työsuhdetta, niin tulee sellainen katko, että saa olla vähän aikaa siellä kotonakin ja järjestellä niitä asioita, mitä ei ole töissä ollessa ollut aikaa tehdä.*

SIIRI 33 VUOTTA

Osa haastateltavista tuo esiin, miten katkos työuralla on jopa toivottavaa. Kun työllisen poissaolo työelämästä on yhteiskunnan tasolta katsottuna työttömyysaikaa, yksilön tasolla se voi vaikuttaa myös hengähdystauolta ja mahdollisuudelta keskittyä yksityiselämään. Kun työsuhde päättyy, eikä uutta työtä ole heti, voi järjestellä niitä asioita, joihin työssä ollessa ei ole ollut aikaa paneutua.

Vapauden henki ja sitoutumattomuus korostuvat selkeästi muita enemmän niiden haastateltavien kohdalla, jotka ovat työurallaan vasta alussa. Voisi arvioida, että sitoutumattomuuden korostuminen on sitä, että koko elämäkokonaisuus sisältää vielä monia kysymysmerkkejä ja osaksi sitä, että kokemusta toisenlaisesta työelämänmallista ei yksinkertaisesti ole.

Suurin osa haastateltavista on palkattu valtion työllistämistuella, jolloin työllistetty saa olla töissä puolen vuoden pätkissä yhteensä kaksi vuotta. Viiden kuukauden työttömyyden jälkeen työllistetyllä on teoriassa mahdollisuus palata jälleen samaan työpaikkaan uudelleen työllistettynä. Haastatteluissa tulee esiin, miten osa suunnittelee hyödyntävänsä tämän mahdollisuuden. Näin uuden työpaikan etsimiseen ei tarvitse välttämättä panostaa, vaan voi jättäytyä rytmiin, jossa kaksi vuotta on työaikaa ja viisi kuukautta omaa aikaa.

*Mulla olisi sellaiset suunnitelmat, että jos mä jään työttömäksi, lähtisin ulkomaille. Se olisi kiva irtiotto täältä. Olisi sen muutaman kuukauden ja palaisi tänne. Se olisi aika kivaa, kuin pitkä loma, että olisi sen viisi kuukautta ja takaisin tänne. Katsoisin kalenterista, että koska se viisi kuukautta on mennyt ja soitetaanko, että tervetuloa takaisin vai ei.*

SOHVI 38 VUOTTA

*Se on hyvä, jos pääsee sellaiseen rytmiin, että saa olla kaksi vuotta täällä ja viis kuukautta jäähyllä tietäen, että saa mennä sitten takaisin. Voi käyttää sen jäähyajan lomana, kun ei tarvitse panostaa sen uuden työpaikan etsimiseen.*

SATU 31 VUOTTA

Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan suhtaudu näin mahdolliseen työttömyysjaksoon, vaikka saattavatkin tunnistaa vastakkaista suhtautumista kollegoissaan. Niiden haastateltavien, joille työelämässä oleminen ei ole ”väännetään pätkä ja katsellaan jotain muuta”, kuten yksi haastateltava ilmaisee, myönteisten seikkojen löytäminen katkoksellisesta työurasta näyttää olevan vaikeampaa.

### **”Uudet ihmiset tuovat uusia ideoita”**

Vaikka määräaikainen työsuhde koetteleekin työmotivaatiota, se voi myös lisätä sitä. Kakkonen ja Parviainen (2006, 87) ovat tuoneet esiin, miten määräaikainen työntekijä saattaa asettaa työn tavoitteensa vakituista työntekijää korkeammalle. Myös tutkimukseni haastateltavat kokevat tuovansa uudenlaista otetta työn tekemiseen. He kokevat, että vakituinen työntekijä voi olla urautunut työssään vanhoihin työnteon tapoihin ja vanhoihin katsontakantoihin. Toisaalta määräaikainen työntekijä saattaa kokea kiitollisuutta mahdollisuudesta saada tehdä töitä. Toisin sanoen ”tehdään työt hyvin, kun töitä nyt kerran on”. Toisaalta kartuttamalla omaa osaamis pääomaansa saatetaan varmistella omaa työllistymistä tulevaisuudessa.

*Määräaikainen kun tulee, kaikki tietää, että se tekee työnsä tunnollisesti, että saa mahdollisesti jatkaa niin pitkään kuin mahdollista. SOHVI 38 VUOTTA*

*Koko ajan tulee uutta verta, uusia ihmisiä, joilla on uusia ideoita – – ihmiset vähän vaihtuu, etteivät ihmiset ihan jämähdä -- ne jotka on määräaikaissa työsuhteessa, ne ovat innokkaampia siirtymään osastolta toiselle ja kokeilemaan muitakin hommia. Monet, jos ovat olleet ikuisuuden vakivirassa yhdessä kopissa, ne eivät välttämättä halua enää siirtyä mihinkään muualle edes kokeilemaan, kun työnantaja haluaisi, että sitä työnkiertoa harrastettaisiin.*

SEIJA 28 VUOTTA

Edellä esitetty vastaa Lehdon, Lyly-Yrjänäisen ja Sutelan (2005, 47) havaintoja. Heidän mukaansa määräaikaaisuuden etuja ovat esimerkiksi se, että pitkissä määräaikaissuhteissa, joissa käytetään samoja työntekijöitä, työyhteisö voi luottaa siihen, että työt sujuvat. Lisäksi ulkopuolelta työyhteisöön tuleva ihminen parhaimmillaan ravistelee työyhteisön luutuneita käytäntöjä.

### **”Oiva rekrytoinnin väline”**

Kun haastateltavat asettuvat katsomaan määräaikaisten työsuhteiden käyttöä työnantajan näkökulmasta, he osoittavat solidaarisuutta työnantajaa kohtaan ja tämän tapaan käyttää määräaikaista työsuhteita. Osaksi haastateltavat tuovat esiin määräaikaisten käytön ikään kuin annettuna realiteettina, jota ei liiemmin kyseenalaisteta. He ovat sisäistäneet ajatuksen, että määräaikaista työntekijöitä tarvitaan, koska vakituisia virkoja ei ole.

Usean haastateltavan mielestä määräaikainen työsuhte mahdollistaa se, että työntekijä ja työnantaja voivat tutustua toisiinsa ja katsoa, täyttyvätkö molempien odotukset. Yksi haastateltavista tuo esiin jopa, ettei uudelle ihmiselle voi luvata vakituista työsuhdetta ”ennen kuin näkee sen, millainen työntekijä on.”

*Mä ymmärrän, että sä voit olla määräaikainen hetken, jotta siinä vähän puolin jos toisin nähdään ja kuulostellaan, miltä tuntuu ja mitä näkyy.*

TAINA 43 VUOTTA

*Mä kehittäisin sitä [määräaikaisuutta] niin, että se olisi enemmänkin rekrytoinnin väline, koska musta se on oiva rekrytoinnin väline.*

*TAPANI 31 VUOTTA*

Näin määräaikainen työsuhde toimisi ikään kuin rekrytoinnin välineenä. Tällainen näkemys sisältää ajatuksen, että määräaikaisuus tarjoaa sekä työnantajalle että työntekijälle jotakin myönteistä: työnantajalle mahdollisuuden testata käytännössä uuden työntekijän soveltuvuus työhön ja työntekijälle mahdollisuuden nähdä, vastaako työhön ennalta asetetut odotukset todellisuutta.

Kaikki yllä esitetty saa kysymään yhden ilmeisen kysymyksen. Mikä on koeajan merkitys? Eikö koeaika nimenomaan tarjoa mahdollisuuden molemminpuoliseen tunnusteluun siitä, kohtaavatko työnantajan ja työntekijän intressit? Haastateltavien puheessa määräaikainen työsuhde nähdään ikään kuin koeaikana, vain paljon pidempänä kuin tavanomaiset neljä kuukautta.

Koeaikana työsuhde on voimassa täysipainoisesti, mikä tarkoittaa, että molemmilla osapuolilla on normaalit oikeudet ja velvollisuudet, kuten muissakin työsuhhteissa. Erona on se, että koeaikana työsopimus voidaan purkaa puolin ja toisin yleensä ilman mitään perusteita. Koeaika on enintään neljä kuukautta, paitsi määräaikaisissa alle kahdeksan kuukautta kestävässä työsuhhteissa, joissa se voi olla kestoltaan enintään puolet määräaikaisuuden kestosta. (Saarinen 2005, 24; 129.)

Miksi haastateltavat sivuuttavat koeajan olemassaolon? Edellä esitetystä syntyvä kuva vaikuttaa työntekijän kannalta enemmänkin lohduttomalta kuin tavoiteltavalta. Vaikuttaa siltä, että haastateltavat näkevät määräaikaisen työsuhteen ikään kuin koko työsuhteen ajan kestäväenä koeaikana, jonka aikana työntekijä joutuu varmistelemaan jatkoaan niin työpaikallaan kuin ylipäätään työmarkkinoilla.

Työnantajan tapa käyttää määräaikaisia työsuhhteita rekrytoinnin välineenä ei jää kuitenkaan kritiikittä:

*Onhan määräaikaisuus hyvä tapa ajaa ihmisiä sisään siihen työhön. Tavallaan riskittömästi kokeilla, sopisivatko nämä ihmiset tänne -- Mutta kyllä*

*pääsääntöisesti kaikki ovat olleet sen kaksivuotiskauden. Ei ole ollut ketään, joka ei olisi sopinut.*

TAPANI 31 VUOTTA

Selittääkö haastateltavien myönteisiä arvioita määräaikaisuuden käytöstä heidän omalla työpaikallansa heidän lyhyehkö ura kyseisessä työpaikassa? Osaksi näin voi olla. Saloniemen (2000, 529) mukaan kaikki alle vuoden nykyisessä työpaikassaan olleet – olivat he sitten vakituisia tai määräaikaisia – arvioivat työpaikkaansa positiivisemmin kuin paikassa pidempään olleet. Jokainen haastateltavista on ollut nykyisessä työpaikassaan jo useamman kuukauden, mutta vain muutamalla heistä oli vuosien kokemus tämän työnantajan palveluksesta. Huomioitavaa on, että yksi kriittisimmin määräaikaisuuteen suhtautuneista on nimenomaan henkilö, joka on tehnyt määräaikaistuuksia kymmenkunta vuotta.

#### **4.5. Kielteinen määräaikaisuus**

Edellä haastateltavat kuvailivat, millaisia myönteisiä puolia he liittävät määräaikaisiin työsuhteisiin. Seuraavaksi läpikäyn niitä kielteisiä seikkoja, joita haastateltavat henkilöt nostivat esiin. Näin kuva siitä, miten haastateltavat kokevat määräaikaisuuden, syvenee. Käsittelen ensin kielteistä määräaikaisuutta keskittymällä työnantajaan ja työyhteisöön. Kielteisen määräaikaisuuden luku päättyy siihen, millaisia kielteisiä seikkoja oman elämänsä kannalta haastateltavat tuovat esiin.

##### **”Häikäilemätöntä hyväksikäyttöä”**

Vain yhdellä haastateltavista on takanaan vuosikymmenen mittainen ketju määräaikaisia työsuhteita. Sen sijaan jokainen heistä tuntee ainakin yhden kollegan, jonka vuosia kestänyt työura työhallinnossa rakentuu määräaikaistuuksista. Se, että joku on tehnyt kymmenen vuotta sijaisuuksia, eikä häntä ole vakinaistettu, herättää haastateltavissa sääliä näitä kollegoita kohtaan. Työnantaja sen sijaan nähdään hyväksikäyttäjänä.

*Hva: Miltä se tuntuu, kun ihmiset ovat olleet vaikka kymmenen vuotta määräaikaisena?*

*Kyllä se pikkusen pistää miettimään, että kyllä tää valtio on kaksinaamainen, että kyllä tuolla nettisivuilla ja televisiossa sanotaan, että kyllä me ollaan niin hyvä, mutta sitten voidaan pitää kymmenen vuotta määräaikaisena. Tässä vaiheessa kun on itse ollut kaksi ja puoli vuotta määräaikaisena, sitä miettii, että pitääkö mun olla seitsemän ja puoli vuotta määräaikaisessa työsuhteessa ennen kuin mä saan viran -- se on häikäilemätöntä hyväksikäyttöä, jos tällöinen määrä on määräaikaisia, että eihän tämä ole mitään hyväntekeväisyyttä, että tässä hyvää hyvyttään työllistetään ihmisiä. Sillä vaan paikataan sitä, että ei saada määrärahoja vakituisten palkkaamiseen. Se on hyväksikäyttöä, ei mitään muuta.*

TAPANI 31 VUOTTA

Haastateltavat ihmettelevät, miten määräaikaisten ketjuttaminen on mahdollista, vaikka se lain mukaan ei pitäisi olla mahdollista, ja toivovat, että valtio näyttäisi itse esimerkkiä muille omalla henkilöstöpolitiikallaan. Toisaalta heistä tuntuu ikävältä, miten ihmisiä, jotka ovat olleet pitkään saman työnantajan palveluksessa, ei vakinaisteta. He kokevat olevansa ikään kuin pelinappuloita, joista otetaan kaikki irti: jos et anna työlle itsestäsi kaikkea, uusi on tulossa tilallesi.

### **”Määräaikaisia ei kouluteta”**

Haastateltavat arvostelevat työnantajaa määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden epätasa-arvoisesta kohtelusta. He tuovat esiin erityisesti puutteet perehdytyksessä ja täydennyskoulutuksessa. Haastateltavien mukaan koulutukset ovat pääosin tarkoitettu vakituksessa työsuhteessa oleville. Jotkut haastateltavista kertovat paikkaavansa vajavaiseksi koettua perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta omatoimisesti ja omalla ajalla. Haastateltavien mielestä vain vakituksille tarkoitettut koulutukset vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa selviytyä töistään, mutta ennen kaikkea he kokevat, että käytäntö viestii epätasa-arvosta.

Käytäntö, että työnantaja ei tarjoa määräaikaisille samanlaisia kouluttautumismahdollisuuksia kuin vakituudessa työsuhde-oleville, saa kritiikistä huolimatta myös ymmärrystä haastateltavilta.

*Jos ajattelee, että se [työntekijä] on sen kaksi vuotta, niin mitä se sitten olisi, jos näitä koulutuksia olisi ja hetken päästä työsuhde sitten päättyisi tai hakeutuisi jonnekin muualle -- Että jos se on silleen katsottu, että ei ole mitään mieltä sellaisia koulutusta, jolle ei jatkuvuutta voi taata.*

MARJA 56 VUOTTA

*Kyllä mä sen toisaalta ymmärrän, että ne koulutukset ovat kalliita, että siinä mielessä se on epävarma sijoitus, koska kun ei voida tietää, onko se ihminen töissä kahden vuoden kuluttua.*

TAPANI 31 VUOTTA

On huomioitava, että myös vakituinen työsuhde voi päättyä jossain vaiheessa. Tässä tapauksessa merkittävin ero määräaikaiseen työsuhteeseen on se, että vakituinen työntekijä voi irtisanoutua koska vain, kun määräaikaisen työsuhteen päättymisajankohta on jo ennalta sovittu ja molempien osapuolten tiedossa. Näin ollen voisi ajatella, että vakituisten työntekijöiden kouluttaminen sisältää suuremman riskin verrattuna määräaikaiseen työntekijään, voihan vakituinen työntekijä irtisanoutua yllättäen jopa koulutusta seuraavana päivänä.

### **"Se on sellaista häsläämistä"**

Miten haastateltavat näkevät itsensä osana työyhteisöä ja millaisia kielteisiä seurauksia he näkevät määräaikaisuuden tuovan työn tekemiseen? Kaikista vahvimmin haastateltavat nostavat esiin vaihtuvuuden ja sen tuomat seuraukset.

Kun työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, käynnissä on jatkuva perehdyttäminen, mikä kuormittaa vakituista henkilökuntaa. Kaksi, jo pidemmän työuran tehnyttä, kuvailee tilannetta näin:



*Surettaa kollegoiden takia, jotka ovat vakituksessa työsuhteessa, että kuinka niitä rassataan jatkuvasti -- täällä on aivan hirveä trafiikki, että nämä vakinaiset on aika burn out pisteessä sen takia. Töitä on sillä tavalla liikaa, eikä ne pääse tekemään sitä omaa työtä -- uusi tyyppi sisään ja perehdytetään ja sä oot just saanut kaverin tekemään ja pääset taas omiin töihin, niin hän lähtee ja tilalle tulee uusi -- se on koko yhteisössä semmoista häsläämistä.*

TAINA 43 VUOTTA

*Määräaikaisuudessa on vaara, että asiakas voi joutua pomppimaan useallakin ihmisellä, jos sille käy huonosti -- asiakas on jollekin käynyt asiaansa selittämässä ja seuraavalla kerralla sitä ihmistä ei ole koko talossa. Se menee vieraan ihmisen luo, vaikka siellä on muistiinpanot koneessa, niin se on eri tilanne -- asiakas ei tiedä, kuka on määräaikainen, kun oven lävessä ei lue, että tämä on määräaikainen, varo tätä, asiakas voi yllättyä hyvinkin, kun sanoo, että minä lähden neljän päivän päästä, että miten sinä jatkaisit näitä asioitaisi?*

TOINI 55 VUOTTA

Haastateltavat moittivat työhallintoa tehottomuudesta ja lyhytjänteisyydestä. Yhteistyö vaikeutuu, kun vastuuhenkilöt vaihtuvat, ja he kokevat, ettei työtä pystytä kehittämään, kun kaikki aika menee pakollisiin tehtäviin. Sen lisäksi, että esiin nostetaan tehottomuus, huolissaan ollaan myös mielikuvista, joita määräaikaisten työsuhteiden käyttö ja sitä kautta runsas vaihtuvuus herättää asiakkaissa. Yksi haastateltavista on myös huolissaan asiakkaiden tietosuojasta.

Haastateltavat suhtautuvat vakavasti työhönsä ja sen tekemiseen, ja moni kertoo olevansa hyvin sitoutunut työpaikkaansa. Lähestyvä työsuhteen päättymisen asettaa työmotivaation koetukselle. Näin ollen lähestyvä työn loppuminen merkitsee melkoista tasapainoilua: toisaalta työn haluaisi tehdä mahdollisimman hyvin, toisaalta motivaatiota työn tekemiseen on vaikea enää löytää.

*Kyllähän tää rikkoo sitä pitkäjänteisyyttä ja työn kehittämistä. Kun pääset vauhtiin ja alat saamaan asiat rullaamaan, niin sulla on taas edessä se, että työ loppuu. On tää motivaatiolle rankka kokemus.*

TAINA 43 VUOTTA

*Kyllä kieltämättä, kun tietää, että se [työsuhde] on loppumassa, eli se määräaika tulossa täyteen, sitä ei enää panosta sillä lailla. Jos on tulossa uusia asioita, sitä ajattelee, että ei se koske enää mua. Ja kun ei tiedä, että koskeeko se enää koskaan. Että kyllä se kieltämättä vaikuttaa siinä loppuvaiheessa, se vie motivaation.*

MARJA 56 VUOTTA

Aineiston mukaan lähestyvä työsuhteen päättymisen laskee työntekijän työmotivaatiota ja näin vaikuttaa väistämättä työn tuloksiin. Vastaavaan havainnon on tehnyt myös Sutela (1998, 32), joka pohtii, onko kyse työntekijän turhautumisesta vai kustannus-hyöty-järkeilystä. Hänen mukaansa määräaikaisen työntekijän motivaatioon vaikuttaa se, kuinka todennäköisenä hän pitää vakinaista työpaikkaa.

Tämä merkitsisi sitä, että työyhteisössä olisi aina niitä, jotka eivät halua panostaa työn tekemiseen kaikkea, koska he kokevat, ettei työnantaja panosta heihin. Toisaalta työyhteisössä olisi aina myös niitä, jotka lähestyvän työsuhteen päättymisen takia eivät ole enää yhtä motivoituneita työn tekemiseen kuin olivat aiemmin.

### **”Pätkä kerrallaan mennään”**

Määräaikaiset työsuhteet liitetään usein epävakaiseen elämäntilanteeseen, mikä tarkoittaisi käytännössä esimerkiksi sitä, että henkilö tekee opiskelujen ohessa töitä määräaikaisessa työsuhteessa (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, 123). Tällainen tilanne ei kuitenkaan ollut yhdelläkään minun haastattelemillani ihmisillä. Osa haastateltavista oli kuitenkin vasta työuransa alussa.

Juuri nämä, työuransa alussa olevat, haastateltavat tuovat esiin, miten omaa elämää leimaa väliaikaisuus ja vakiintumattomuus. He elävät elämäänsä lyhyellä tähtäyksellä ja kokevat elämän suunnittelun haasteelliseksi. Vaikeus sitoutua mihinkään isompiin päätöksiin tulee esiin niin miesten kuin naisten kohdalla. Tällaisia isoja päätöksiä vaativia asioita haastateltavien elämässä ovat esimerkiksi omistusasunnon hankinta ja perheen perustaminen. Haastateltavat kokevat, että oma yksityiselämä olisi paremmassa järjestyksessä, jos työuraansa olisi saanut rakentaa vakituisissa työsuhteissa.

*Pelottaa, kyllä mä sen myönnän. Sitä ei tiedä, kuinka rohkeasti sitä voi sitoutua tulevaisuuteen -- sitä mieltii, että uskaltaako sitä lapsia herranjumala hankkia, eihän sitä tiedä, onko mitään tienestiä vuoden päästä. Mikä se tilanne on, jos mulla on vauvanrattaat, niin kukas mut sitten palkkaa, ei kukaan -- puolisoni olisi varmaan jo valmis hankkimaan lapsia, mutta mä en uskalla vielä suoraan sanoen. Kun koko ajan tuntuu siltä, että elämä on sellaista väliaikaista.*

SEIJA 28 VUOTTA

Vaikeus suunnitella elämää käy ilmi myös niiden haastateltavien kohdalla, jotka ovat olleet työelämässä jo vuosia tai vuosikymmeniä. Näin näyttää olevan varsinkin siinä tapauksessa, jos henkilö kokee asemansa työmarkkinoilla epävarmaksi. Kun seuraavasta työpaikasta ei ole tietoa tai edes varmuutta sen saamisesta, omaan yksityiselämäänsä ei pysty suunnittelemaan. Yksi yksittäinen konkreettinen esimerkki vaikeudesta suunnitella elämäänsä on se, ettei kertyneitä lomia pysty järjestämään haluamallaan tavalla, ja niiden pito on ongelmallista. Kun vanha työsuhde päättyy ja uusi alkaa, työntekijä joutuu pitämään kertyneet lomapäivät pois.

Haastateltavien korostamassa epävarmuudessa ja tulevaisuuden suunnittelun vaikeudessa ei ole varsinaisesti mitään uutta aiempiin tutkimuksiin verrattuna, vaan vastaavanlaisia tuloksia on tullut myös muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Kakkosen ja Parviaisen (2006, 27) tutkimuksessa keskeisin yksilötason tekijä on työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus. Se aiheuttaa tutkimuksen mukaan tunnetta elämänhallinnan menettämisestä. Taloudellinen epävarmuus ja sen vaikutukset merkittävimpiin hankintoihin ja päätöksiin koetaan erityisen vaikeiksi.

#### **4.6. Etenijän, etsijän ja sinnittelijän määräaikaisuus**

Vaikka vakituinen työsuhde nähtiinkin hyvin ristiriitaisena, jokainen haastateltava koki kuitenkin sen itselleen merkitykselliseksi ja tavoittelemisen arvoiseksi. Näin siitakin huolimatta, että vakituiseen työsuhteeseen liitettiin paljon kielteistä. Voidaankin sanoa, että jokaisen kohdalla työn tekemistä määräaikaisessa työsuhteessa leimasi vastentahtoisuus, ainakin jossain määrin. Haastateltavat löysivät silti määräaikaisuudesta myös myönteisiä seikkoja. Haastateltavat näyttävät muodostavan työ- ja elämäntilanteensa, määräaikaisuuteen

suhtautumisensa sekä työorientaationsa perusteella kolme erilaista tyyppiä. Tyyppejä erottaa ja yhdistää myös se, mitä määräaikainen työsuhde heille merkitsee. Näiden kolmen tyyppin kautta havainnollistan määräaikaisten työntekijöiden yhtäläisyyksiä ja eroja.

Kolme muodostunutta tyyppiä ovat 1) Etenijät. Ura- ja työorientoituneet, joille määräaikaisuus tarjoaa mahdollisuuden ottaa hallittu askel uralla eteenpäin. Hallitulla askeleella tarkoitan sitä, että henkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, mihin suuntaan urallaan etenee ja minkälaisessa työsuhteessa. Etenijöitä yhdistäviä piirteitä ovat korkea koulutustaso ja pitkä työkokemus. 2) Etsijät. Yksityiselämäkeskeiset, joille määräaikaisuus tarjoaa joustavuutta ja sitoutumattomuutta. Etsijöillä olisi koulutuksen puolesta mahdollisuus edetä uralla eteenpäin, mutta he etsivät työuransa suuntaa. 3) Sinnittelijät. Epävarmassa työmarkkina-asemassa olevat, joille työn tekeminen on ensisijaisesti tapa ansaista elanto. Sinnittelijöille yhteistä on heikko koulutustaso, jonka vuoksi heillä on vain rajallisesti eri mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Lisäksi olen luonut jokaisen kolmen tyyppin yhteyteen eräänlaisen tyyppikertomuksen, joka rakentuu useasta haastateltavan tarinasta. Kertomukset eivät siten kerro yhden henkilön tarinaa, vaan ne ovat eräänlaisia yhteenvetoja. Tyyppikertomusten tavoitteena on tuoda lähemmäksi näiden tyyppien – etenijöiden, etsijöiden ja sinnittelijöiden – takana olevia henkilöitä.

## **Etenijät**

Etenijöille määräaikainen työsuhde on valinta, jonka he ovat itse tehneet. Määräaikainen työsuhde on heille yksi osa työelämää siinä missä vakituinen työsuhdekin. He ovat työorientoituneita ja valjastaneet määräaikaisen työsuhteen palvelemaan heidän omia päämääriä. Päämäärät voivat liittyä niin työhön kuin yksityiselämään. He ovat toimineet työelämässä jo pitkään, mikä on kartuttanut työkokemusta. Heillä on koulutuksen ja pitkän työkokemuksen tuomia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia. Työttömyys ei pelota heitä, vaan he uskovat, että heille löytyy töitä.

*Korkeasti kouluttautunut Paula tekee nyt viransijaisuutta, mutta hänen pitkässä työhistoriassaan on myös monia vakituisia työsuhteita. Määräaikainen työsuhte sopii hänen nykyiseen työ- ja perhetilanteeseensa hyvin. Siksi hän onkin nykyiseen tilanteeseensa tyytyväinen. Hänelle työ on yksi keskeinen osa-alue hänen elämässään, ja hän puntaroi tarkkaan, millaisia töitä hän haluaa tehdä. Työn lisäksi hän arvostaa perhettä ja vapaa-aikaa, ja usein hän poteekin huonona omaatuntoa siitä, ettei ehdi panostaa kaikkiin elämän osa-alueisiin mielestään riittävästi.*

*Paulasta määräaikaisuus on vain osa nykyajan työelämää, eikä hän näe määräaikaisten työsuhteiden käytössä varsinaisesti mitään moitittavaa. Itse asiassa Paulasta määräaikainen työsuhte kehittää hyvin hänen omaa osaamistaan ja pitää sopivasti vireessä.*

*Kun Paulan nykyinen työsuhte päättyy, hän puntaroi jälleen tarkkaan, mihin hän seuraavaksi siirtyy. Hän tunnistaa, että työttömyys voi olla yksi vaihtoehto hänen elämässään, mutta hän ei juurikaan usko siihen vaihtoehtoon. Jos hän ei saa uutta työpaikkaa saman tien, hänellä on kuitenkin valmiiksi mietittynä muitakin ratkaisumalleja.*

## **Etsijät**

Etsijät työskentelevät työllistettyinä, eikä heillä ole ollut varsinaisesti mahdollisuutta valita työsuhdetta tai sen muotoa, vaikka heillä onkin suhteellisen hyvä koulutus. He korostavat mahdollisuutta kokeilla eri työpaikkoja ja aloja, mutta myös vapautta tehdä valintoja sekä sitoutumattomuutta työelämään. He kokevat katkonaisen kiinnittymisen työelämään myönteiseksi asiaksi, sillä heidän fokuksensa on uralla etenemisen sijasta enemmänkin omassa yksityiselämässä. He kritisoivat määräaikaisuutta, mutta liittyvät siihen lukuisia myönteisiä seikkoja. Heillä on taustallaan suhteellisen lyhyt työura, joka on rakentunut pääosin määräaikaisten työsuhteiden varaan.

*Työllistettynä työskentelevän Virpin päätyminen nykyiseen työpaikkaan oli sattumien summa ja pitkälti hyvää tuuria. Hän ei itse hakenut työpaikkaa, vaan häntä pyydettiin tähän työhön. Opistoasteen koulutuksen hankkinut Virpi on työurallaan vasta alussa, ja hän on kiitollinen*

*saamastaan mahdollisuudesta tehdä töitä oltuaan muutaman kuukauden työttömänä. Virpi on viihtynyt työssään hyvin.*

*Työ merkitsee hänelle pitkälti toimeentuloa, eikä hän koe olevansa erityisen kunnianhimoinen tai urakeskeinen ihminen. Hän toivoisi saavansa vakituisen työsuhteen, mutta hän kokee, ettei vakituisia työpaikkoja ole tarjolla paljoa. Siksi vakituisen työsuhteen saaminen tuntuu hänestä epätodennäköiseltä, eikä hän juurikaan kyseenalaista määräaikaisena työskentelyä. Ei varsinkaan, koska hänen työurallaan on ollut suurimmaksi osaksi vain määräaikaisuuksia. Määräaikaisuus on ihan tavallista nykyajan työelämässä, hän ajattelee.*

*Nykyinen työsuhde on päättymässä pian, ja Virpi suunnittelee jo tulevaisuuttaan. Mahdollinen työttömyys ei häntä pelota, vaan hän itse asiassa toivookin saavansa hetken aikaa keskittyä perhe- ja yksityiselämäänsä. Katkos työuralla mahdollistaisi tämän, eikä ratkaisua keskittyä hetkeksi kotiasioihin tarvitsisi selitellä. Työttömyyspätkän jälkeen työllisyysvaroin työllistyminen samaan tehtävään olisi hänestä mieluisa vaihtoehto.*

## **Sinnittelijät**

Sinnittelijät suhtautuvat kolmesta tyypistä kaikista kriittisimmin määräaikaisuuteen ja niiden käyttöön. Sinnittelijöiden eteneminen uralla on ollut katkonaista, ja työskentely työllistettynä määräaikaisessa työsuhteessa tarjoaa ylipäättään mahdollisuuden työn tekemiseen ja toimeentuloon. Työttömyys on heidän elämässään varsin mahdollista, mutta sitä ei nähdä samalla tavoin mahdollisuutena kuin mitä etsijät näkevät. Vaikka sinnittelijät eivät ole erityisen työorientoituneita, työelämässä mukana oleminen on heistä toivottavaa.

*Saaralla ammattiopinnot ovat jääneet kesken. Työttömyys on tullut elämänsä aikana hänelle tutuksi, sillä hänellä on takanaan useampia työttömyyspätkiä. Nyt hän työskentelee työllistettynä, jälleen kerran. Vakituinen työsuhde olisi hänestä toivottava asia, mutta hän ei usko alkuunkaan saavansa sellaista.*

*Työ merkitsee Saaralle paljon, mutta niin merkitsevät myös perhe ja vapaa-aika. Hänelle työn tekemisessä merkittävintä on toimeentulon turvaaminen. Saara tunnistaa olevansa melko*

*riippuvainen nykyisestä työnantajastaan, sillä mahdollisuus saada jostain muualta töitä tuntuu haasteelliselta.*

*Työura rakentuu Saaralla pääosin määräaikaisuuksien varaan. Hän kokee, että hänen tilannettaan hyväksikäytetään tarjoamalla hänelle määräaikaisia työsuhteita. Itse asiassa häntä kiukuttaa tilanne, eikä hän oikein löydä mitään myönteistä määräaikaisuudesta.*

*Saaran työsuhde on päättymässä pian, ja mahdollinen työttömyys tuntuu hänestä epämieluisalta. Se lisäksi, että se vaarantaa hänen toimeentulonsa, hän toivoo vain saavansa tehdä töitä. Hän on kasvanut siihen, että työikäinen ihminen ansaitsee elantonsa työnteolla.*

## 5. TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä pro gradu -tutkielmassani hain vastausta kahteen kysymykseen. Ensiksikin kysyin, miten määräaikaiset työntekijät kokevat oman määräaikaisen työsuhteensa ja miten määräaikaisuus näkyy heidän elämässään ja työurallaan. Toisekseen olin kiinnostunut näkemään, millaisia eroja ja yhtäläisyyksiä määräaikaisten työntekijöiden ryhmästä on löydettävissä.

Vaikka määräaikaisten työntekijöiden työmarkkina-asema on usein nähty epäsuotuisana, tutkielman haastateltavat kokevat asemansa työmarkkinoilla melko hyvänä. Heillä on pääosin vahva usko siihen, että ”hyville tyypeille” – joihin he itsensä lukevat – löytyy aina töitä. Luottamusta työn saamiseen lisää korkea koulutustausta ja kertynyt työkokemus. Sen sijaan mahdollisuuksiinsa saada vakituinen työsuhde he eivät usko yhtä vahvasti. Moni haastateltava kokee, että yksi työuran tavoitteista on katoamassa sen vuoksi, ettei enää usko yhtä vahvasti kuin aiemmin pysyvän työsuhteen saamiseen.

Suhde vakituiseen työsuhteeseen on muutenkin ristiriitainen. Haastateltavat pitävät vakituista työsuhdetta kahlitsevana ja valintoja rajoittavana. Määräaikaisten puheessa elää eräänlainen ajatuksellinen jäännös, joka heijastelee aiempien vuosikymmenien tilannetta: vakituinen työsuhde johtaa heidän mielestään lineaariselle ja jopa varmalle polulle kohti eläkeikää yhden työnantajan palveluksessa. Mahdollisuuden, että vakituinen työsuhde saattaa tarjota aivan yhtä katkoksellisen työuran, he sivuuttavat.

Ristiriitaisista mielikuvista huolimatta jokainen haastateltavista toivoo saavansa pysyvän työpaikan, eikä määräaikainen työsuhde ole yhdellekään heistä ensisijaisesti haluttu työsuhteen muoto. Vaikka pysyvä työpaikka on heidän toiveensa, he mieltävät silti määräaikaisen työsuhteen normaaliksi osaksi nykyajan työelämää, ja katkokselliseen työhönsä näytetään sopeutuneen monella tapaa.

Sen lisäksi, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät tuntuvat hyväksyneen määräaikaisten työsuhteiden käytön, heidän mielestään se voi vaikuttaa omaan elämään ja ennen kaikkea omaan työhönsä myönteisesti. Kokemus eri työpaikoista ja -tehtävistä syventää heidän mielestään omaa ymmärrystä työelämästä ja laajentaa ammattiosaamista.



Vaikka epävarmuus hankaloittaakin heidän näkemyksiensä mukaan elämänsuunnittelua, pieni epävarmuus on heistä myös myönteisestä. Kun oman työmarkkina-asemansa eteen pitää tehdä jatkuvasti töitä, pysyy aktiivisena ja haluaa jatkuvasti kehittää itseään, jolloin on myös avoimempi uusille haasteille. Määräaikaisuus voi vaikuttaa myönteisesti myös omaan yksityiselämään, esimerkiksi siten, että aikaa perheelle jää enemmän.

Haastatteluaineiston valossa näyttää siltä, että osalle määräaikaisista työntekijöistä lyhyet työsuhteet ja työttömyysjaksot ovat muodostumassa elämäntavaksi ja ansiotyön merkitys elämänsisällön perustana on murenemassa. Nämä haastateltavat arvottavat perheen ja vapaaajan työtä keskeisemmäksi osaksi elämää, jolloin he arvostavat katkonaisen työuran tarjoamaa mahdollisuutta ”leppoistamiseen” ja hengähdystaukoon työelämästä. Näin ollen työttömyyden uhkakaan ei tunnu heistä pelottavalta. Jos työmarkkinoiden näkökulmasta tarkasteltuna tämänkaltainen kehitys voidaan katsoa enemmänkin epäsuotuisaksi kuin myönteiseksi, yksilön näkökulmasta se näyttäytyy elämän kohtuullistamiselta ja työn keskeisyyden kyseenalaistamiselta. Joustotyömarkkinat tarjoavat sosiaalisesti hyväksytyyn mahdollisuuden kohtuullistaa työn asemaa elämässä ja panostaa omaan aikaan (vrt. Gortz 1983).

Kun haastateltavat asettuvat tarkastelemaan määräaikaaisuutta työnantajan näkökulmasta, he tuovat esiin, miten määräaikaisia työsuhteita voitaisiin hyödyntää rekrytoinnissa, jolloin rajatun ajan voimassa oleva työsuhde toimii eräänlaisena koeaikana. Mistä tämänkaltainen solidaarisuus työnantajan työsuhdepolitiikkaa kohtaan kertoo? Tai miksi määräaikaiset työntekijät saattavat jopa kokea, ettei uudelle ihmiselle voida edes antaa vakituista työsuhdetta ennen kuin työnantaja on nähnyt, millainen henkilö on työntekijänä? Yksi selitys lienee ainakin se, että määräaikaisuus nähdään niin vakiintuneena ja normaalina osana työelämää, ettei sen käyttöä osata juurikaan enää kyseenalaistaa tai vastustaa. Toisaalta saatetaan kokea, että pysyvä työpaikka on eräänlainen harvinainen palkinto, jonka saa vain kovien ponnistelujen tuloksena. Tämänkaltaiset näkemykset saavat myös kysymään, kuinka arvokkaaksi määräaikaiset työntekijät kokevat asemansa niin työntekijänä organisaatiossa kuin työmarkkinoilla ylipäätään. Vaikka määräaikaiset työntekijät osoittavatkin monella tapaa solidaarisuutta työnantajaa ja sen tapaa käyttää määräaikaisia työsuhteita, yksi asia tuomitaan yksiselitteisesti, nimittäin työsuhteiden vuosikausia kestävä ketjuttaminen.

Haastateltavat tuovat esiin, kuinka heillä on töissä ollessaan korkea työmotivaatio – töitä tehdään lujasti, ”kun niitä kerran on.” Heiltä saatetaan jopa odottaa erityistä ahkeruutta. Määräaikaiset työntekijät uskovat tuovansa vakituksia työntekijöitä aktiivisempaa otetta työn tekemiseen, koska heidän täytyy varmistella koko ajan työn jatkumista. Toisaalta, vaikka määräaikainen työsuhde voi lisätä henkilön työmotivaatiota, se voi myös heikentää sitä. Lähestyvä työn loppuminen laskee työmotivaatiota, koska oma fokus on siirtynyt työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.

Se, että työpaikalla käytetään runsaasti määräaikaisia työsuhteita, johtaa määräaikaisten työntekijöiden mielestä tehottomuuteen. Kun vakituisten työntekijöiden työaika menee pääosin perehdyttämiseen ja pakollisten töiden tekemiseen, ja määräaikaisten mahdollisuudet osallistua työn kehittämiseen ovat rajalliset, ei määräaikaisten mielestä voida panostaa kehitystyöhön tarpeeksi. Lisäksi määräaikaisille työntekijöille ei tarjota vakituisten kanssa yhteneviä mahdollisuuksia osallistua työpaikan koulutuksiin.

Yksityiselämän näkökulmasta katsottuna määräaikaisuuden kielteiseksi seuraukseksi koetaan epävarmuuden heikentämät mahdollisuudet suunnitella elämää. Elämän kokevat väliaikaiseksi ja vakiintumattomaksi varsinkin ne, jotka ovat vasta työuransa alussa. Väliaikaisuus voi vaikuttaa esimerkiksi sellaisiin asioihin kuin perheen perustaminen ja omistusasunnon hankinta.

Määräaikaisten työntekijöiden joukko on hyvin heterogeeninen, ja näin oli myös tämän tutkielman haastateltavien kohdalla. Tutkielman määräaikaiset työntekijät muodostavat työ- ja elämäntilanteensa sekä työhön ja määräaikaisuuteen suhtautumisensa suhteen kolme erilaista tyyppiä. Tyypeistä ensimmäinen on *etenijät*, joille on ominaista vahva uraorientoituminen. Etenijöille määräaikainen työsuhde on heidän itsensä ottama, hallittu askel uralla. Etenijöitä yhdistää myös korkea koulutustaso ja pitkä työkokemus. Etenijöille määräaikaisuus merkitsee yhtä työsuhdetta muiden joukossa, ja se palvelee heidän sen hetkisiä ura- tai yksityiselämän tarpeita. Sitoutumattomuutta arvostavien *etsijöiden* fokus on työtä vahvemmin yksityiselämässä. He ovat suhteellisen hyvin koulutettuja. Katkoksellinen työura mahdollistaa sen, että he voivat kokeilla erilaisia asioita niin työ- kuin yksityiselämässä. Etsijöille määräaikaisuus merkitsee sitä, että voi aika-ajoin panostaa täysin omaan yksityiselämään. Samalla saa sosiaalisesti hyväksytyyn syyn olla hetken poissa

työmarkkinoilta. Tyypeistä kolmatta, *sinnittelijöitä*, yhdistää epävarma työmarkkina-asema, joko koulutus- tai työtaustan takia. Sinnittelijöille määräaikaisuus merkitsee sitä, että oma työllistyminen helpottuu, tai jopa sitä, että voi ylipäättään osallistua työelämään, eikä joudu työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Tutkielman tavoitteena oli määräaikaisista työsuhteista ja niiden tekijöistä muodostuvan kuvan syventäminen. Miten hyvin tutkielma vastasi sille asetettuun tavoitteeseen? Osaksi tutkielmassa esiin nousseissa määräaikaisuuden myönteisissä ja kielteisissä piirteissä ei ollut mitään uutta. Lukuisissa tutkimuksissa on tuotu esiin, miten määräaikaisuus ja koettu epävarmuus vaikeuttavat elämän suunnittelua ja arkea (Sutela 1998, 26; Puhakka 2003, 149; Miettinen 2007, 21). On myös tuotu jo aiemmin esiin, miten määräaikaisen työntekijän työsuoritus saattaa olla tarkkailun alaisena työpaikalla (Lehto 2009, 135). On myös osoitettu, ettei määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville ole tarjolla samanlaisia kouluttautumismahdollisuuksia kuin vakituisille työntekijöille (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005; Sutela 2006; Miettinen 2007). Myönteisistä seikoista puhuttaessa ovat aiemmat tutkimukset esimerkiksi osoittaneet, miten työtehtävien vaihtuminen voi lisätä työntekijän osaamista (Miettinen 2007, 52) ja kuinka määräaikaisuus voi sopia työntekijän omaan elämäntilanteeseen tai työorientaatioon (Sutela 1998, 26).

Mitä annettavaa tutkielmalla on siten työelämäkeskusteluun? Tutkielma herättää ainakin kysymyksen, vahvistaako palkkatyökentän rajamailla oleminen halua kohtuullistaa niin työn tekemistä kuin työn roolia elämän kokonaisuudessa (vrt. Tuohinen 2010). Tutkielman perusteella näyttäisi mahdolliselta, että *etsijöiden* kaltaiset, suhteellisen hyvin koulutetut, mutta uransa alussa katkonaisiin työsuhteisiin ajautuneet henkilöt saattavat punnita tarkkaan työn tekemisen mielekkyyttä ja päätyä siihen, että katkoksellinen työura tarjoaakin itse asiassa sekä monia etuja että – mikä kenties tärkeintä – sosiaalisesti hyväksytyyn mahdollisuuden eräänlaiseen downshiftingiin. Tällaiset yksilön tekemät yksittäiset ja henkilökohtaiset ratkaisut linkittyvät lopulta keskusteluun työyhteiskunnan arvoista ja siitä, kuinka tavoiteltava asia on pitkä työsuhde yhden työnantajan palveluksessa. Onko tulevaisuudessa hyvän elämän malli toisenlainen kuin tänään? (Holvas & Vähämäki 2005.) Työn asema aineellisen hyvinvoinnin perustana tuskin on romuttumassa, mutta sen sijaan työn asema henkisen hyvinvoinnin perustana voidaan aina kyseenalaistaa.

Toisaalta tutkielma osoittaa omalta osaltaan epätyypillisiin työsuhteisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvien jaotteluiden mielettömyyden. Elinkeinoelämän keskusliitto (Työelämän parantumisen paradoksi, 2010) kysyi vuonna 2010, tulisiko lakata puhumasta epätyypillisistä työsuhteista, koska tyypillisiä työsuhteita ei enää ole. Kysymys näyttää olevan aiheellinen myös tämän tutkielman pohjalta: monille tutkielman haastateltaville määräaikainen työsuhde edusti sitä ainoaa työsuhteen mallia, josta heillä oli kokemusta. Yhtä relevantti kysymys on se, pitäisikö myös lakata puhumasta sellaisesta ryhmästä kuin määräaikaiset työntekijät. Suurehkon, heterogeenisen ryhmän niputtaminen yhden käsitteen alle johtaa siihen, ettei käsite kuvaa täsmällisesti ihmisiä, joiden elämään kuuluu katkoksellinen työura.

Edellä sanottu johtaa uuteen kysymykseen. Kuinka mielekäästä on viitata tähän ihmisryhmään katkoksellisen työuran käsitteellä? Nykyajan työelämä on katkoksellisten työsuhteiden areena, tekeepä palkansaaja työtä sitten määräaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella. Ainoa selkeä asia, mikä näitä kahta palkansaajaa erottaa, on se, että toinen heistä tietää tarkalleen, koska oma työsuhde päättyy, mikä lienee melko merkityksellinen asia kelle tahansa. Työelämän riskit kuuluvat väistämättä kaikkien arkeen, oli sitten työsuhteen muoto mikä hyvänsä.

Tutkielman tuloksia ja niiden herättämiä kysymyksiä tarkastellessa täytyy pitää mielessä pari näkökohtaa. Ensinnäkin se, että tutkielman aineisto on kerätty vuosina 2004–2005. Tutkielman määräaikaisten työntekijöiden näkemykset heijastelevat sen aikaista yhteiskunnallis-taloudellista tilannetta. Tulkintaa sen sijaan ohjaavat ajatusmallit, jotka on sidottu vuosikymmenen vaihteen aikaan.

Tutkielmaa voidaan kritisoida myös siitä, että olisi voinut olla mielekkäämpää rajata vieläkin tarkemmin tutkielman kohdejoukko. Kuten tutkielma osoitti, jopa kymmenen hengen kohdejoukosta on löydettävissä hyvin erilaisia määräaikaisten työntekijöiden alaryhmiä. Yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde olisikin *etsijöiden* kaltaiset määräaikaiset työntekijät, joilla on koulutuksen puolesta melko hyvä asema työmarkkinoilla, mutta joilla korostuu sitoutumattomuus niin työnantajaan kuin työelämään. Näiden määräaikaisten kokemuksia olisi hyödyllistä valottaa erityisesti pitkittäistutkimuksen keinoin, jolloin olisi

mahdollista nähdä, kuinka määräaikaisuuden merkitykset muuttuvat yksilön kohdalla vuosien aikana.

Suomalaisessa yhteiskunnassa, jossa on perinteisesti arvostettu ahkeruutta ja paheksuttu joutenoloa, työnteon mallien uudelleen muovautuminen ja sellaiset ilmiöt, kuten joustotyömarkkinoiden hyödyntäminen, tarjoavat mielenkiintoisia ja tärkeitä näkökulmia työelämän tutkimukseen. Muutoksia tutkittaessa on muistettava, että työntekijät ovat työelämän kentällä keskeisiä toimijoita, joiden tekemät henkilökohtaiset ratkaisut vaikuttavat työmarkkinoiden muutoksiin monella tapaa. Jotta näitä ratkaisuja ja niiden takana olevia syitä voitaisiin ymmärtää mahdollisimman syvällisesti, yksilöiden yksittäiset ja omakohtaiset kokemukset muodostavat tärkeän tutkimuskohteen myös tulevaisuudessa.

## 6. LÄHDELUETTELO

Aho, Simo (1988): Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”. Helsinki: Tutkijaliitto.

Alasoini, Tuomo (2010): Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: EVA. [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan\\_parempi\\_tyo1.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf)  
Viitattu 6.2.2011.

Atkinson, John & Meager, Nigel (1986) New forms of work organisation. IMS report No 121. Brighton: Institute of manpower studies.

Beck, Ulrich (2000): The brave new world of work. Cambridge: Polity Press.

Cordova, Efrén (1986): From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations? International Labour Review 125:6, 641–657.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1999): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Goldthorpe J, Lockwood D, Bechhofer F and Platt J, 1968, The Affluent Worker: industrial attitudes and Behaviour, Univ. Press: Cambridge.

Gorz, André (1983): Farewell to the working class: An essay on postindustrial socialism. London: Pluto Press.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005) Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.

Julkunen, Raija ja Nätti, Jouko (1995): Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämiprojektin 1. vaihe. Helsinki: Työministeriö.

Julkunen, Raija (1997) Työyhteiskunnan tulevaisuus – tosiasiat, projektit ja optiot. Teoksessa Kuusi esseetä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko eduskunnalle osa 2. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/5. Helsinki: Valtioneuvosto, 43–70.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (2009) Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. 17–40

Kahn, Herman & Wiener, Anthony J. (1967): The year 2000. A framework for speculation on the next thirty-three years. New York: Macmillan.

Kakkonen, A., & Parviainen, L. (2006). Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. Työministeriön työpoliittinen tutkimus.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/patkatyo\\_tutkimus.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/patkatyo_tutkimus.pdf).

Viitattu 5.2.2010

Kasvio, Antti (1997): Uusi työn yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Katainen, Antti (2009) Epätyypillisten työsuhteiden palkat. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. 221–235

Kauhanen, Merja (1999): Tyypillisen normaaleja epätyypillisiä työsuhteita. Talous ja yhteiskunta 27:4, 25.

Kauhanen, Merja (2001): Määräaikaiset työsuhteet. *Talous ja yhteiskunta*. 29:1, 10–13.

Kauhanen, Merja (2002): Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 69. Helsinki: Kela

Korhonen, Anna-Reetta, Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2009) Paskaduunista barrikadille. *Prekariaatin julistus*. Helsinki: Like.

Kuula, Arja (2006): *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna (1999): Efficient, more efficient, exhausted. *Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977-1997*. *Labour market* 1999:8. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija ja Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. *Työpoliittinen tutkimus*. Helsinki: Työministeriö.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf)  
Viitattu 6.2.2011.

Lehto, Anna-Maija (2009) *Työelämän laadun kolme vuosikymmentä*. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus.123–145

Miettinen, Anneli (2007) *Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa*. Väestöntutkimuslaitos. *Katsauksia* E27/2007. Helsinki: Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos.



Moilanen, Liisa (2002): Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen aikakauskirja 2002:2, 91–103.

Myrskylä, Pekka (2009) Suomalaisten työhön osallistuminen. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. 63–82

Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti (2007). Työhallinnon julkaisu. Helsinki. Työministeriö.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj375.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj375.pdf)

Viitattu 6.2.2011.

Nyysölä, Kari (1994) Nuoret ja työmarkkinoiden joustavuus. Turku: Turun yliopisto.

Nätti, Jouko (1992): Ei-tyypillinen työllisyys Pohjoismaissa. Kohti marginalisoitumista vai normalisoitumista? Sosiologia 29:2, 116–131.

Nätti, Jouko(1993): Määräaikainen työllisyys Suomessa. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja.9. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.

Parjanne, Marja-Liisa (1997): Työmarkkinat murroksessa. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, sarja B 135, Helsinki: Taloustieto.

Parjanne, Marja-Liisa (1998): Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen aikakauskirja 1998:2, 3–10.

Pohjola, Anneli (1996) Murtuuko työn sidos. Teoksessa Kirsi Ahlqvist ja Anja Ahola (toim.) Elämän riskit ja valinnat – hyvinvointia lama-Suomessa? Helsinki: Edita, 108–128.

Puhakka, Antero (2003): Pätkätyön logiikkaa etsimässä. Janus 11:2, 140–153.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 149–169

Rodgers, Gerry (1989): Precarious work in western Europe: the state of the debate. Teoksessa Gerry ja Janine Rodgers (toim.) Precarious jobs in labour market regulation. Brussels: International institute for labour studies, 1–16.

Saarinen, Mauri (2005): Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.

Saloniemi, Antti (2000): Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Anna-Maija Lehto ja Noora Järnefelt (toim.) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 87–105.

Saloniemi, Antti (2000): Pätkätyöt, muutos ja ”moderni järjestys”. Yhteiskuntapolitiikka. 65:6, 527–533.

Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008). Joustavan huomisen varjossa. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) 2008. Kohti uutta työelämää. Tampere: Tampereen yliopistopaino. 78–108.

Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen historia. Helsinki: Otava.

Suikkanen, Asko, Linnakangas, Ritva, Kallinen, Sannamari & Karjalainen, Anne (1998) Palkkatyömarkkinat. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 9, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suikkanen, Asko ja Linnakangas, Ritva (1998) Uusi työmarkkinajärjestys? Sitra182. Helsinki: Sitra.

Suomen tilastollinen vuosikirja 2009 (2009): Suomen virallinen tilasto. Helsinki, Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (1998): Muutoksia määräaikaaisuudessa. Hyvinvointikatsaus 8:2, 24–27.

Sutela, Hanna (1998): Määräaikaisia on moneksi. Hyvinvointikatsaus 8:2, 28–31.

Sutela, Hanna (1999): Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (toim.) 1999. Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus. 127–141.

Sutela, Hanna, Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (1999): Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa. Hyvinvointikatsaus 9:3, 6–9.

Sutela, Hanna, Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001): Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2006): Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen, Arto (toim.) 2006: Kaikilla mausteilla. Artikkeleja työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus. 223–248.

Tilastokeskus. Tilastotietokannat. Työvoimatutkimus.

<http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/tym/tyti/tyti.fi.asp>

Viitattu 6.2.2011.

Tuohinen, Riitta (1990): Työlle viileä sukupolvi? Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

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

Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä (2010) Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto.

[http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2010/3\\_maalis/Tyoeelaemaen\\_parantumisen\\_paradoksi\\_julkaisu\\_2010-03-24.pdf](http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/3_maalis/Tyoeelaemaen_parantumisen_paradoksi_julkaisu_2010-03-24.pdf) Viitattu 6.2.2011

Työllisyyskertomus vuodelta 2004 (2005) Työhallinnon julkaisuja. Helsinki: Työministeriö.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj350.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj350.pdf)  
Viitattu 6.2.2011.

Työllisyyskertomus vuodelta 2005 (2006) Työhallinnon julkaisu. Helsinki. Työministeriö.  
[http://www.esr.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj363.pdf](http://www.esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj363.pdf)  
Viitattu 6.2.2011.

Uusitalo, Roope (2008): Onko päätkätöitten yleistyminen totta vai tilastoharhaa?  
Yhteiskuntapolitiikka 73: 1, 5–11.

Vähämäki, Jussi & Holvas, Jakke (2005): Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.

Vähätalo, Kari (1998) Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Vänskä, Jukka (2001): Moniulotteinen päätkätyö. Hyvinvointikatsaus 11:1, 27–31.

Ylöstalo, Pekka (1986): Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen.  
Sosiologia 23:2, 99–105.

Weber, Max (1980): Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Suom. Timo Kyntäjä.  
Saksankielinen alkuteos 1904. Helsinki: WSOY.

## LIITE

Haastattelun teemat:

Työhistoria

- Miten menit tähän nykyiseen työpaikkaasi?
- Koska?
- Millaiset seikat vaikuttivat tämän työn valintaan?
- Millaista aikaa tämä on ollut
- Millaisia odotuksia sinulla oli ja miten on vastannut odotuksia

Määräaikainen työelämässä

- Millaista on tehdä työtä määräaikaisessa työsuhteessa? Hyvät puolet/ huonot puolet
- Vaikuttaako määräaikaisuus työpanokseesi? työn tavoitteiden saavuttaminen, sitoutuminen työn tavoitteisiin
- Mitä työ sinulle merkitsee?
- Onko määräaikaisuus muuttanut suhtautumistasi työn tekemiseen?
- Miltä sinusta tuntuu se, että työnantaja ei sitoudu sinuun mutta sinun pitäisi olla sitoutunut työnantajan tavoitteisiin?
- Mitä on olla määräaikainen työntekijä työyhteisössä?
- Näkyykö määräaikaisten käyttö työyhteisössä jollain tapaa?
- Aiheuttaako määräaikaisuus kilpailua työpaikalla?
- Puhutaanko määräaikaisuudesta työpaikalla?
- Vaikuttaako määräaikaisuus jollain lailla työpaikalla saamaasi koulutukseen?
- Miten suhtaudut määräaikaisten työsuhteiden käytön kasvuun työmarkkinoilla?

Määräaikaisuus ja työn ulkopuolinen elämä

- Mitä on olla määräaikainen työntekijä? (jos ajatellaan laajasti koko elämän kannalta?) Hyvät puolet/ huonot puolet
- Mitä vaikutuksia määräaikaisuudella on elämääsi? Elämän suunnittelu, perhe, toimeentulo
- Onko jotain asioita, jotka olisivat toisin, jos sinulla olisi vakituinen työsuhde?

Määräaikainen ja työttömyys

- Millaisia ajatuksia sinulla on työttömyydestä ylipäätään?
- Koskettaako työttömyys sinun elämääsi jollain lailla?
- Koetko, että työttömyys mahdollista sinun kohdalla?
- Miten työttömyyden uhka vaikuttaa elämääsi?

Määräaikaisuus ja tulevaisuus

- Mitä aiot tehdä kun tämä työsuhde päättyy?
- Millaisena näet tulevaisuutesi työnsaannin kannalta?
- Millainen olisi sinun mielestäsi unelmatilanne työn suhteen ja millaisessa työsuhteessa?