

Anne Kakkonen & Leena Parviainen

URAPOLKUNA PÄTKÄTYÖT

Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä.

Työpoliittinen tutkimus

Työministeriö

TIIVISTELMÄ

Yritysten toimintaympäristöjen muuttuessa ja kilpailun kiristyessä yhä useampi yritys hakee toiminnan joustoja erilaisten työntekijöihin ja työsuhteisiin liittyvien toimenpiteiden kautta. Tämä näkyy työsuhteiden luonteen muuttumisena: vaikka vakituiset työsuhteet ovat vielä yleisin työsuhteen muoto, on epätyypillisten työsuhteiden, kuten osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntynyt (Sutela, 1999). Vaikka viimeisten tutkimusten mukaan (mm. Lehto & Salo, 2004) määräaikaisuuksien kokonaismäärä on viime vuosina kääntynyt laskuun, on määräaikaisten työsuhteiden osuus samanaikaisesti selkeästi kasvanut nuorten naisten keskuudessa (Sutela ym., 2001). Määräaikaisten työsuhteiden katsotaankin liittyvät erityisesti nuoruuteen, naiseuteen ja työelämään siirtymiseen.

Koska nuoret akateemisesti koulutetut naiset yhä useammin aloittavat työuransa määräaikaissuhteissa, on tämän tutkimuksen tarkoituksena selvittää, mitä määräaikaisuus merkitsee nuorille, vasta työelämään siirtyneille akateemisille naisille ja kuinka määräaikaisuus vaikuttaa heidän elämäänsä. Tässä tutkimuksessa ilmiötä lähestytään perinteisten kvantitatiivisten tutkimusten sijasta laadullisin menetelmin. Laadullisen lähestymistavan valinnalla pyritään tuomaan syvyyttä tilastollisten tutkimusten analyysiin ja selvittämään määräaikaissuuteen liittyviä yksilötason kokemuksia. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla yhdeksää 25-33-vuotiasta määräaikaissuhteessa julkisella sektorilla toimivaa akateemista naista.

Tutkimuksen tulokset piirtävät mielenkiintoisen kuvan määräaikaissuhteissa toimivien nuorten naisten kokemuksista. Kokemuksissa nousevat esiin julkisessa keskustelussa esitetty kuva määräaikaissuhteista epävarmuuden ja kielteisten kokemusten lähteenä, mutta samanaikaisesti haastateltavien keskuudessa esiintyy voimakasta uskoa omaan osaamiseen ja määräaikaissuuden luomiin mahdollisuuksiin. Määräaikaissuuden vaikutusten analysoinnissa nousee selkeästi esiin ero määräaikaissuuteen liitetyn yleisen tason puheen ja omien kokemusten välillä. Haastateltavat ovat siis tietoisia määräaikaissuuteen liitetystä kielteisistä asioista, mutta kokevat pääosin hallitsevansa työsuhteen luonteen aikaansaamaa epävarmuutta. Määräaikaissuuteen liittyväksi kielteiseksi vaikutukseksi koetaan esimerkiksi tunne elämänhallinnan menettämisestä, mutta samanaikaisesti määräaikaisen työsuhteen katsotaan mahdollistavan työuran alkuvaiheessa tärkeän työkokemuksen kerryttämisen sekä itsensä ja oman osaamisensa kehittämisen.

Haastattelujen tarkemman analyysin myötä tutkimuksessa löydetään syitä yleisen tason ja omien kokemusten välisille eroille. Haastateltavien puheesta käy ilmi, että he tarkastelevat omaa tilannettaan ja määräaikaissuuttaan erilaisten tekijöiden kautta. Nämä muuttajat vaikuttavat haastateltavien omiin kokemuksiin siten, että ne pääasiassa lieventävät määräaikaissuuden kielteisiä vaikutuksia. Väliin tulevat tekijät liittyvät yksilöön, työhön ja organisaatioon. Yksilötasolla merkitystä on persoonalla, osaamisella, elämäntilanteella ja työuran vaiheella. Työhön liittyvistä tekijöistä esiin nousevat työtehtävät, työsuhteen pituus, mahdollisuus itsensä kehittämiseen sekä määräaikaissuuden perustelut. Organisaation

kohdalla merkitystä on puolestaan organisaation ja omien tavoitteiden yhteneväsyydellä sekä organisaation suhtautumisella määräaikaisiin työntekijöihin.

Tutkimus osoittaa, että määräaikaisiin työsuhteisiin liitetyt kokemukset eivät välttämättä ole niin kielteisiä kuin julkisuudessa annetaan ymmärtää. Tutkimus osoittaa, että nuoret akateemiset naiset tunnistavat omaan tilanteeseensa liittyvät kielteiset asiat, mutta heillä on selviytymisstrategioita, joiden avulla he pystyvät samanaikaisesti näkemään omaan tilanteeseensa liittyvät myönteiset asiat. Työsuhteen luonnetta tärkeämmiksi nousevat työn mielekkyys ja osaamisen kartuttamiseen.

Analyysin pohjalta syntyneitä tuloksia tarkastellaan tutkimuksen lopuksi sekä yksilön, organisaatioiden että laajemmin koko työelämän näkökulmasta. Yksilön tasolla keskitytään yksilöiden kokemuksiin sekä niihin liittyviin selviytymisstrategioihin. Organisaatioiden näkökulmassa tuloksia tarkastellaan henkisen pääoman käsitteen kautta, joka on nostettu keskeiseksi yritysten ja organisaatioiden menestykseen vaikuttavaksi tekijäksi. Työelämän tasolla tarkasteltuna haastattelut piirtävät kuvan yhdestä määräaikaisissa työsuhteissa toimivien työntekijöiden ryhmästä ja heidän kokemuksistaan. Haastattelut osoittavat, että määräaikaisissa työsuhteissa toimivat muodostavat hyvin erilaisia ryhmiä ja ryhmien tavat käsitellä omaa tilannettaan voivat poiketa toisistaan.

Avainsanat: määräaikaiset työsuhteet, nuoret akateemiset naiset, määräaikaisuuden kokeminen

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto	1
1.1 Määräaikaisuuden yhteydet sukupuoleen, koulutukseen ja ikään.....	2
1.2 Määräaikaisuuden vaikutukset yksilöön.....	4
1.3 Nuoret akateemiset naiset määräaikaisissa työsuhteissa.....	6
1.4 Tutkimusraportin rakenne	7
2 Työelämän muutos ja määräaikaiset työsuhteet.....	8
2.1 Määräaikaisen työsuhteen erityispiirteitä.....	9
2.2 Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen syyt.....	11
3 Naiset määräaikaisissa työsuhteissa	14
3.1 Syitä sukupuolten välisiin eroihin määräaikaisissa työsuhteissa.....	14
3.2 Naisten määräaikaisuus ja koulutustaso	15
4 Haastattelututkimuksen toteutus.....	18
4.1 Haastatteluaineiston kuvaus.....	18
4.2 Tutkimuksen toteutus.....	21
5 Määräaikaisuuteen liittyvien kokemusten analyysi.....	23
5.1 Määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset	25
5.1.1 Määräaikaisuuden vaikutukset yksilön tasolla.....	26
5.1.2 Työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät	42
5.1.3 Yhteenvedo määräaikaisuuden vaikutuksista	50
5.2 Määräaikaisuuteen liittyviä kokemuksia selittävät väliintulevat muuttajat.....	53
5.2.1 Yksilöön liittyvät tekijät.....	56
5.2.2 Työhön liittyvät tekijät.....	68
5.2.3 Organisaatioon liittyvät tekijät.....	75
5.2.4 Yhteenvedo kokemuksiin vaikuttavista tekijöistä	79
6 Tulosten tarkastelu yksilön, organisaation ja työelämän kannalta.....	83
6.1 Yksilötason tarkastelu	83
6.2 Tulosten tarkastelu organisaation tasolla	86
6.3 Määräaikaisten työsuhteiden vaikutusten tarkastelu työelämän tasolla	90
LÄHDELUETTELO.....	93

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuviot

Kuvio 1 Määräaikaisuuteen liittyvät kokemukset	24
Kuvio 2 Määräaikaisuuden vaikutukset	25
Kuvio 3 Määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttavat tekijät	54
Kuvio 4 Inhimillistä pääomaa kuvaava malli.....	88

Taulukot

Taulukko 1 Määräaikainen työsuhde käsitteenä	11
Taulukko 2 Määräaikaisten työsuhteiden osuus koulutustasoinn	16
Taulukko 3 Määräaikaisuus työntajittain, iän ja sukupuolen mukaan.....	17
Taulukko 4 Haastateltavien demografiset tekijät	20

1 Johdanto

Globalisaatio, teknologian nopea kehittyminen ja kiristynvä kilpailu ovat viimeisten vuosikymmenien aikana muuttaneet yritysten toimintaympäristöjä ennen näkemättömällä tavalla. Uudessa globaalissa liiketoimintaympäristössä yritysten menestystekijöiksi on nostettu tehokkuus, joustavuus ja asiakaslähtöisyys. Yritysten toiminnan joustavuusvaatimus on siirtynyt myös työvoimaan liittyvään keskusteluun, sillä yritykset pyrkivät turvaamaan oman toimintansa joustavuutta työvoimaan liittyvien joustojen avulla. Perinteisen kokoaikatyön ja normaalin työajan ei enää katsota vastaavan tuotannonvaihteluiden ja asiakaslähtöisyyden paineisiin. Niiden sijasta pyritäänkin muutamaa työnteen muotoja ja moninaistamaan työsuhteita joustavuuden ja tehokkuuden takaamiseksi. (Julkunen & Nätti 1995.)

Työsuhteiden moninaistamisen kohdalla viitataan Suomessa usein epätyypillisiin työn muotoihin kuten määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Nämä työsuhteen muodot on yrityksissä nähty keinona vastata määrällisten ja tuotannollisten joustojen asettamiin kasvaviin vaatimuksiin. Viime aikoina erityisesti määräaikaisten työsuhteiden määrän onkin työelämää koskevissa tutkimuksissa havaittu kasvaneen (Sutela 1999). Epätyypillisten työsuhteiden yleistymisestä johtuen julkisuudessa usein puhutaan epätyypillisen työn muuttumisesta tyypilliseksi ja jopa siitä, että epätyypilliset työsuhteet ovat syrjäyttämässä normaalit työsuhteet (mm. Piha 2004). Kyseinen kehitys ei ole tyypillistä ainoastaan Suomen talous- ja työelämälle vaan vastaavaa on havaittavissa myös muissa Euroopan maissa (European Commission 1997, 2002). Viimeisten tutkimusten mukaan Suomen kehityssuunta kuitenkin poikkeaa muiden Euroopan maiden kehityksestä, sillä vuonna 2002 määräaikaisten työsuhteiden määrä Suomessa kasvoi pysyvien työsuhteiden määrää nopeammin, kun taas suurimmassa osassa Eurooppaa pysyvien työsuhteiden määrä on lähtenyt loivaan kasvuun (European Commission 2002).

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat määräaikaiset työsuhteet ja niissä toimivat henkilöt. Määräaikaisella työsuhteella tarkoitetaan määräajaksi sovittua työsuhdetta erotuksena pysyvästä ja toistaiseksi voimassa olevasta työ- tai virkasuhteesta.

Määräaikaisten työsuhteiden kesto vaihtelee lyhyistä muutaman viikon tai muutaman kuukauden työsuhteista useamman vuoden mittaisiin määräaikaisiin sopimuksiin. (Nätti 1993; Kauhanen 2000.) Määräaikaisten työsuhteiden kohdalla puhutaan usein myös pätkätoistä, joilla Tilastokeskuksen määritelmän mukaan tarkoitetaan alle vuoden mittaisia määräaikaisia työsuhteita (Sutela, Vänskä & Notkola 2001). Pätkätyötä käytetään kuitenkin usein määräaikaisen työn synonyymina, vaikka tarkemmin ottaen määräaikainen työ voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäkestoisiin työsuhteisiin, joista lyhytkestoisista voidaan käyttää pätkätyön nimeä. Pätkätoihin liittyvät olennaisesti työsuhteen rajattu kesto ja työuran katkoksellisuus (Vänskä 2001), mistä johtuen pätkätyöläisten työmarkkina-asema on epävakaa ja vaihteleva. Tämän lisäksi pätkätyölle on ominaista epävarmuus ja kiinnittymättömyys työmarkkinoihin (Sutela ym. 2001).

1.1 Määräaikaisuuden yhteydet sukupuoleen, koulutukseen ja ikään

Vaikka julkisuudessa esiintynyt pätkätyökeskustelu on korostanut määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvua, on määräaikaisten työsuhteiden kokonaismäärä kuitenkin vuoden 1997 huipun jälkeen kääntynyt laskuun. Tuolloin määräaikaisten osuus palkansaajista oli 18,4 %, kun se vuonna 2003 oli laskenut 14 %:iin. (Lehto & Sutela 2004.) Samanaikaisesti kuitenkin määräaikaisten työsuhteiden osuus tietyissä palkansaajaryhmissä on kasvanut. 1990-luvun aikana pätkätyöt yleistyivät erityisesti 25-54 –vuotiaiden naisten keskuudessa siten, että lyhyiden työsuhteiden osuus tässä ryhmässä oli tarkastelujakson aikana lähes kaksinkertaistunut. Kaiken kaikkiaan määräaikaisten työsuhteiden kokonaismäärän pienenemisen voidaan katsoa osittain johtuneen miespalkansaajien määräaikaisten työsuhteiden vähentymisestä. (Sutela ym. 2001.)

Määräaikaisuus on suomalaisessa työelämässä aina liittynyt naisiin sekä nuoriin, vasta työelämään siirtyviin palkansaajiin. Määräaikaisuus on muuttunut 1990-luvulta lähtien siten, että se nykyisin koskettaa entistä laajempaa ikäryhmää ja myös niitä työntekijöitä, joilla on takanaan useampien vuosien työkokemus. (Sutela 1999.) Naisten ja miesten väliset erot määräaikaisissa työsuhteissa ovat selkeät, sillä kaikkia palkansaajia koskevien

työolotutkimusten mukaan määräaikaisissa työsuhteissa toimivien naisten osuus on seurantavuosina 1984, 1990, 1997 ja 2003 ollut noin 3 % suurempi kuin miesten vastaava osuus. Vaikka määräaikaisten työsuhteiden määrä vähenee naisten keskuudessa iän myötä, säilyvät sukupuolten väliset erot selkeinä kaikissa ikäryhmissä. (Lehto & Sutela 2004.)

Sukupuolten väliset erot näkyvät myös koulutuksen ja määräaikaisten työsuhteiden välisessä yhteydessä. Miesten kohdalla korkea-asteen koulutus ennustaa vakituiseen työsuhteeseen pääytymistä, sillä korkeasti koulutettujen miesten ryhmästä vain 10 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Naisten kohdalla tilanne on päinvastainen, sillä joka neljännen korkeasti koulutetun naisen työsuhde oli määräaikainen. (Sutela 1999.) Samansuuntaisiin tuloksiin päädyttiin myös Akavan (2003) tekemässä työmarkkinatutkimuksessa, jonka mukaan alle 30-vuotiaista naisista 50 % ja miehistä 27 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaavat osuudet 30-34-vuotiaiden ryhmässä olivat naisilla 35 % ja miehillä 21 %. Vastaavanlainen kehitys on havaittu myös Tekniikan akateemisten vuoden 2003 työmarkkinatutkimuksessa, jonka mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet hälyttävästi erityisesti nuorten ja naisten keskuudessa sekä julkisella sektorilla (Muhonen 2004).

Myös nuorten keskuudessa määräaikaiset työsuhteet ovat aina olleet yleisiä. Määräaikaisuudet onkin tutkimuksissa liitetty työuran alkuun liittyväksi ilmiöksi. Tällainen kehitys on viime vuosien aikana voimistunut erityisesti nuorten naisten keskuudessa, sillä yhä useamman nuoren naisen työura alkaa määräaikaisella työsuhteella. Nuorten miesten kohdalla määräaikaisuuksien lisääntyminen työuran alussa ei ole ollut yhtä voimakasta. (Nuorisobarometri 2004; AKAVAn työmarkkinatutkimus 2003; Muhonen 2004.) Huolestuttavaa kehityksessä on se, että määräaikaisten työsuhteiden kasvu ja osuus korkeasti koulutettujen naisten ryhmässä ovat poikkeuksellisen selviä. Kunta- ja valtiosektoreiden työnantajat ovat siirtyneet pätkätöpolitiikkaan erityisen innokkaasti ja julkiset palvelut, kuten terveydenhuolto ja koulutussektorin organisaatiot, kuten yliopistot, ovat johtaneet kehitystä.

1.2 Määräaikaisuuden vaikutukset yksilöön

Määräaikaisiin työsuhteisiin ja pätkätoihin todettiin aiemmin liittyvän tiettyä työuraan ja työn pysyvyyteen liittyvää epävakautta, jotka voivat synnyttää epävarmuutta ja kiinnittymättömyyttä työmarkkinoihin. Aiemmissa, lähinnä tilastollisiin analyyseihin perustuneissa tutkimuksissa on havaittu, että määräaikaisessa työsuhteessa toimiminen lisää työhön liittyvää subjektiivista epävarmuutta (Koivula 2003). Taloudessa ja työelämässä yleisesti tapahtunut epävarmuuden lisääntyminen on johtanut siihen, että työn epävarmuus kohdistuu myös sellaisiin henkilöstöryhmiin, jotka ovat aiemmin välttyneet epävarmuudelta. Esimerkiksi hyvin koulutetut asiantuntijat sekä johto- ja esimiestehtävissä toimivat ovat saaneet kohdata lisääntyvää työhön liittyvää epävarmuutta. (Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno & Virolainen 1995.)

Määräaikaisuuteen liittyvän epävarman työmarkkina-aseman voidaan nähdä synnyttävän turvattomuuden tunteita ja esimerkiksi työttömäksi jäämisen uhka voidaan kokea suuremmaksi määräaikaisessa työsuhteessa. Myös toimeentulon katkeaminen työsuhteen päättymisen myötä lisää epävarmuutta tulevaisuudesta. (Hyvärinen 2002.) Yksilötason vaikutukset heijastuvat myös organisaatioon ja sen osaamiseen, sillä määräaikaisissa työsuhteissa sitoutumisen syntyminen on vaikeampaa kuin normaalissa työsuhteessa (Aitta 2003). Kyselylomakkeiden perusteella on havaittu, että määräaikaisuus vaikuttaa yksilöön muun muassa mahdollisen tulojen laskun, elämän suunnittelun vaikeutumisen, epäsosiaalisuuden lisääntymisen ja perhe-elämän järjestämisen hankaloitumisen kautta (Julkunen & Nätti 2001).

Toisaalta määräaikaisuus voidaan kokea myös myönteisesti ennen kaikkea silloin, kun se toimii siltana pysyvään työsuhteeseen tai rytmittää omaa työuraa luontevalla tavalla. Määräaikaisuus voidaan kokea myönteiseksi myös silloin, kun se toimii keinona katkaista työttömyysputki tai kun määräaikaiselle suhteelle on tiedossa jatkoa tai työsuhteen vakinaistaminen. Opiskelijoiden kohdalla määräaikaisia työsuhteita on tarkasteltu ponnahduslautana työelämään. (Nätti 1993.) Myös määräaikaisuuden kokeminen omaksi valinnaksi vähentää työmarkkina-asemaan liittyvää epävarmuutta ja turvattomuutta (Sutela

1999). Vuoden 2003 Työolotutkimuksesta käy kuitenkin ilmi, että 83 % määräaikaississa työsuhteissa toimivista naisista ja 77 % miehistä toimi määräaikaissessa työsuhteessa siksi, ettei pysyvää työtä ole tarjolla eli kyseessä ei ole oma valinta. Sen sijaan 11 % naisista ja 17 % miehistä ei tutkimuksen mukaan edes haluaisi pysyvää työtä. Muutos määräaikaissuuden vapaaehtoisuudessa on selkeästi havaittavissa, sillä vuonna 1990 tehdyssä tutkimuksessa joka kolmas määräaikaissista kertoi toimivansa määräaikaissena vapaaehtoisesti ja vain 40 % koki toimivansa määräaikaissessa työsuhteessa siksi, ettei pysyvää työsuhdetta ole löytynyt (Sutela 1999).

Kuten edellä esitetyt tutkimustulokset selkeästi osoittavat, vaikuttaa määräaikaissessa työsuhteessa toimiminen työntekijään. Vaikutusten suunta, joko myönteinen tai kielteinen, riippuu pitkälti yksilöön ja tilanteeseen liittyvistä tekijöistä. Koska määräaikaississa työsuhteissa toimivien palkansaajien joukko on varsin heterogeenista, on yksiselitteisten joko myönteisten tai kielteisten kokemusten liittäminen määräaikaissuuteen mahdotonta. Aiemmissa tutkimuksissa onkin havaittu, että määräaikaissuuteen liittyvät kokemukset voivat vaihdella sukupuolen, iän, ammattialan, työsuhteiden pituuden, oman elämäntilanteen ja perhetilanteen mukaan (Sutela ym. 2001).

Suurin osa edellä esiin nostetuista tutkimuksista painottaa määräaikaissan työsuhteen yksilölle aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia, jotka ovat esiintyneet laajasti myös julkisessa päätöksykeskustelussa. Esitetyt tutkimustulokset perustuvat kuitenkin pitkälti kyselyaineistoihin, jolloin kysymyksiin vastaajille on annettu valmiit vaihtoehdot, joiden mukaan heidän tulee arvioida omia kokemuksiaan. Tällainen aineistonkeruutapa ei välttämättä nosta esiin yksittäisen henkilön todellisia kokemuksia vaan saattaa heijastella julkisuudessa esitettyjä mielipiteitä määräaikaissuuden vaikutuksista. Tässä tutkimuksessa pyritään pääsemään astetta syvemmälle haastatteleamalla määräaikaississa työsuhteissa toimivia, jolloin mielipiteisiin ja kokemuksiin liittyvät ajatukset tulevat monipuolisemmin esiin. Tämän tutkimuksen oletuksena onkin, että määräaikaissuuden vaikutuksia yksilöön ei voida tarkastella yleisellä, kaikki määräaikaissat työntekijät käsittävällä tasolla vaan määräaikaissia työntekijöitä tulee tarkastella pienempinä homogeenisempina ryhminä.

Tällöin pystytään nostamaan esiin eroja eri ryhmien ja eri yksilöiden välisissä kokemuksissa.

1.3 Nuoret akateemiset naiset määräaikaisissa työsuhteissa

Edellä esitetystä lyhyestä määräaikaisuuksien kuvauksesta voidaan päätellä, että määräaikaiset työsuhteet ovat voimakkaasti nuoruuteen ja naispalkansaajiin liittyvä ilmiö. Määräaikaisten työsuhteiden kokonaismäärän vähenemisestä huolimatta määräaikaisuudet ovat lisääntyneet näissä ryhmissä, erityisesti nuorten naisten keskuudessa. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan yksi ryhmä, jossa pätkätyöt ovat viime vuosina selkeästi lisääntyneet, on ns. modernien pätkätyöläisten ryhmä (Sutela ym. 2001). Moderniin pätkätyöläisyyteen kuuluu olennaisesti se, että työn luonne sinällään ei edellytä pätkätyötä kuten perinteisten pätkätyöntekijöiden ryhmässä, jossa työ on usein kausi- tai urakaluontoista. Moderneille pätkätyösuhteille on tyypillistä sijoittuminen julkiselle sektorille, erityisesti sairaanhoito-, opetus- ja sosiaalialalle, työsuhteiden ketjuttaminen, työntekijöiden korkea koulutustaso, vähäinen työttömyys ja naisvaltaisuus. Tässä ryhmässä määräaikaiset työsuhteet nähdään siltana työelämään, ei niinkään loukkuna, josta pääsee vain työttömyyteen (Sutela ym. 2001; vrt. Nätti 1993).

Julkisella sektorilla työskentelevät nuoret akateemiset naiset kuuluvat edellä kuvattuun modernien pätkätyöläisten ryhmään. Heidän kohdallaan todennäköisyys määräaikaiseen työsuhteeseen päättymisestä valmistumisen jälkeen on suuri, sillä heissä yhdistyvät määräaikaisuutta ennustavat naiseus ja nuori ikä. Lisäksi he lähestyvät perheen perustamisikää, minkä on osaltaan havaittu vähentävän todennäköisyyttä vakituisen työsuhteen saamiseen. Tähän ryhmään kohdistuu yhteiskunnan taholta erilaisia paineita, sillä toisaalta heidän odotetaan luovan uraa ja täyttävän oman roolinsa työelämässä, mutta toisaalta heidän myös odotetaan perustavan perhe, lisäävän Suomen väkilukua ja siten edistävän koko kansakunnan kilpailukykyä. Tämä ryhmä muodostaa myös suuren osan tulevaisuudessa käytössä olevasta työvoimasta. Työelämän muutosten myötä nuorten

työntekijöiden työuupumisen ja väsymyksen on todettu lisääntyneen, mikä osaltaan tekee nuorten akateemisten naisten tutkimisen ajankohtaiseksi.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka nämä ns. modernit pätkätyöläiset kokevat oman määräaikaaisuutensa ja kuinka se vaikuttaa heidän elämäänsä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia kokemuksia määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy, kuinka määräaikaisuus vaikuttaa elämän eri osa-alueisiin ja kuinka nuoret akateemiset naiset kokevat oman roolinsa työelämässä ja yhteiskunnassa. Tutkimuksessa ilmiötä lähestytään perinteisten kvantitatiivisten tutkimusten sijasta laadullisin menetelmin. Laadullisen lähestymistavan valinnalla pyritään tuomaan syvyyttä tilastollisten tutkimusten analyysiin ja selvittämään määräaikaaisuuteen liittyviä yksilötason kokemuksia. Samalla tarkoituksena on selvittää, voidaanko modernien pätkätyöläisten ryhmää tarkastella homogeenisena kokonaisuutena vai vaikuttavatko kokemiseen työmarkkina-aseman sijasta yksilölliset ja tilanteeseen liittyvät tekijät.

1.4 Tutkimusraportin rakenne

Tutkimusraportin kaksi seuraavaa lukua pyrkivät syventämään johdannossa kuvattua määräaikaisten työsuhteiden asemaa suomalaisessa työelämässä. Luvussa 2 tarkastellaan määräaikaista työsuhteita, niiden määrien muutoksia sekä ilmiön taustalla vaikuttavia syitä. Suomalaisen työelämän tilannetta verrataan laajemmin eurooppalaiseen tilanteeseen. Luvussa 3 tarkennetaan naiseuden ja määräaikaisten työsuhteiden välistä yhteyttä. Luvussa tarkastellaan aiempien tutkimusten avulla naisten asemaa työmarkkinoilla ja esitetään syitä sukupuolten välillä vallitseville eroille määräaikaisten työsuhteiden määrissä.

Luvussa 4 siirrytään varsinaiseen empiiriseen tutkimukseen ja selvitetään tarkemmin tutkimuksen tavoitteet ja lähestymistavat. Luvussa 5 esitetään tutkimusaineiston analyysi ja tutkimuksen keskeiset tulokset, joita tarkastellaan laajemmassa perspektiivissä johtopäätöksissä luvussa 6.

2 Määräaikaiset työsuhteet ja työelämän muutos

Suomessa epätyypillisten työsuhteiden määrä lähti kasvuun 1990-luvun laman ja suuren työttömyyden aikana. Samanaikaisesti työssäkäynnin muodot muuttuivat laajemminkin ja erityisesti määräaikaisten työsuhteiden määrä kääntyi kasvuun. (Sutela 1999.) Määräaikainen työsuhde on yksi epätyypillisen työsuhteen muodoista, joita hyödyntämällä yritykset pyrkivät vastaamaan määrällisten ja toiminnallisten joustojen vaatimukseen. Myös joustavan yritysmallin on katsottu osaltaan selittävän työnteon muotojen ja työsuhteiden moninaistumista. (Julkunen & Nätti 1995.) Epätyypillisiä työsuhteita määritellään usein vertaamalla niitä normaaliin työsuhteeseen. Tällöin epätyypillisuus määritellään poikkeamaksi jostain normaalin työsuhteen ominaisuudesta, kuten ajatuksesta normaalista työajasta, toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta, kokoaikaisuudesta sekä työn tekemisestä yhdelle työnantajalle tämän osoittamissa tiloissa. (Julkunen & Nätti 1994; Vänskä, Sutela & Notkola 1999.)

Julkisuudessa on keskusteltu laajasti siitä, kuinka epätyypillinen työ on syrjäyttämässä normaalin työn ja kuinka epätyypillisestä on tulossa tyypillinen työsuhde. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä on tapahtunut niin Suomessa kuin Euroopassakin 1990-luvulla, mutta Euroopassa normaalien työsuhteiden määrä on viimeisimpien tutkimusten mukaan lähtenyt hitaaseen kasvuun. Suomessa epätyypillisten työsuhteiden määrän kasvu on sen sijaan jatkunut erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kohdalla, sillä vuonna 2002 määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyi pysyvien työsuhteiden määrää nopeammin. (European Commission 1997, 2002.) Työsuhteiden kokonaismäärän lisääntyminen Suomessa johtuukin juuri määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvusta (Kauhanen 2003). Eri maiden välisten vertailujen kohdalla tulee kuitenkin muistaa, etteivät epätyypillisen ja määräaikaisen työn määritelmät ole yhteneväisiä eri maissa ja eri tutkimuksissa. Näin ollen yksikäsitteisten rinnastusten tekeminen on vaikeaa. (Nätti 1997.)

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden määrä oli suurimmillaan vuonna 1997, jolloin 18,4 % työvoimasta toimi määräaikaisissa työsuhteissa. Vuoden 1997 jälkeen määräaikaisten työsuhteiden määrä on julkisuudessa esiintyneiden keskustelujen vastaisesti itse asiassa

hitaasti laskenut ja vuonna 2003 määräaikaisten osuus työvoimasta oli 14 %. Määräaikaisten työsuhteiden väheneminen on kohdistunut ennen kaikkea miespalkansaajiin, mikä näkyy vuoden 2003 tilastoissa, joiden mukaan naispalkansaajista määräaikaisissa työsuhteissa toimi 17 % ja miehistä 11% (Lehto & Sutela 2004).

2.1 Määräaikaisen työsuhteen erityispiirteitä

Voimassaoleva työlainsäädäntö vaikuttaa määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ja niiden yleisyyteen. Työsopimuslain mukaan määräaikaiseen työsuhteeseen tarvitaan aina jokin hyväksyttävä peruste riippumatta siitä, tekevätkö työnantaja ja työntekijä määräaikaisen työsopimuksen keskenään ensimmäistä kertaa vai toistuvasti. (Kauhanen 2000; Tiitinen & Kröger 2002.) Työlainsäädännön mukaan hyväksyttäviä perusteita voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu, määräaikaisen työsopimuksen sitominen työllistämistuen lakkaamiseen, palvelujen kysynnän vakiintumattomuus sekä muut yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvät syyt (Saarinen 1998).

Työ luonne edellyttää määräaikaisuutta silloin, jos se on kausi- tai projektiluontoista tai liittyy tietyn tehtävän suorittamiseen. Sijaisuus on mahdollinen määräaikaisuuden peruste silloin, jos vakinainen työntekijä on poissa työsuhteesta jonkun hyväksyttävän syyn vuoksi. Sijaisuuden kohdalla olennaista on se, että työ sovitaan päättyväksi silloin, kun vakinainen työntekijä palaa työhön. Työntekijän harjoittelu voi perustua jossakin oppilaitoksessa suoritettavaan perehdyttämisharjoitteluun tai työehtosopimuksen mukaiseen harjoitteluaikaan. Työnantaja voi saada työllistämistukea tietyissä määräaikaisissa työsuhteissa. Yritys tekee työvoimatoimiston osoittaman työttömän työnhakijan kanssa oppisopimuskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettun oppisopimuksen tai kun kysymys on metsänparannustöitä varten tehdystä sopimuksesta. (Saarinen 1998; Tiitinen & Kröger 2002.)

Lain perustelujen mukaan yksi syy määräaikaisen työsuhteen solmimiseen voi olla myös palvelujen kysynnän vakiintumattomuus. Tuotanto- ja palveluhuippujen tasaaminen

mahdollistaa myös määräaikaisen työsuhteen solmimisen, mutta tällöin työnantajan tulisi kuitenkin arvioida tuotantohuipun päättymishetki. Lainvalmisteluasiakirjojen mukaan työntekijä voi itse pyytää määräaikaista työsuhdetta, jolloin työsuhde voidaan solmia ilman työnantajan perusteltua syytä. Tämä työntekijän pyyntö saattaa perustua toisen työsuhteen alkamiseen tai opiskelun jatkamiseen. (Saarinen 1998; Tiitinen & Kröger 2002.)

Ennen vuotta 1997 tehtyä lainmuutosta niin sanottuja ketjusopimuksia ei saanut solmia, jollei sopimusten tekoon ollut olemassa pätevää syytä. Ketjusopimuksella tarkoitetaan määräaikaista työsuhtea, joka aina uusitaan samanlaisena työsuhdetta keskeyttämättä. Helmikuun 1. päivänä vuonna 1997 voimaan tuli työsuhtelulain 2.2 § muutos, jonka mukaan ketjusopimustilanteessa ei enää vaadita pätevää syytä, mikäli niitä solmitaan toistuvasti peräkkäin. Ainoastaan jokaisen määräaikaisen työsuhteen solmimiseen vaaditaan olemassa olevan lain tarkoittama perusteltu syy. (Saarinen 1998.)

Tavallisesti määräaikainen työsuhteinen päättyy silloin, kun määräaika menee umpeen. Tällöin työsuhteen kesto on sidottu täsmällisesti määrättyyn kalenteriaikaan. Tosin tarkkaa päättymispäivää ei tarvitse etukäteen sopia, joten se voidaan ilmaista esimerkiksi tietynä tapahtumana. Tällaisissa tapauksissa päättymisaika tulee määrittää tarkasti, jotta työntekijä tietää perustellun syyn työsuhteen päättymiselle ja tällöin työnantajan on myös hyvissä ajoin ilmoitettava työsuhteen päättymisestä. (Saarinen 1998; Tiitinen & Kröger 2002.)

Yleisesti ottaen määräaikaista työsuhtea ei voi irtisanoa, mutta joitakin poikkeuksia on olemassa. Tällaisia ovat muun muassa yrityksen konkurssi, yksityisliikkeen omistajan kuolema sekä yrityssaneeraus, joiden yhteydessä voidaan irtisanoa myös määräaikainen työntekijä. (Saarinen 1998.) Myös molemmat osapuolet voivat irtisanoa määräaikaisen työsuhteen painavan syyn perusteella niin, että työsuhteinen päättyy heti. Tästä seuraakin, että työntekijän irtisanomissuoja liittyy vain toistaiseksi tehtyihin työsuhteisiin. (Tiitinen & Kröger 2002.)

Yksityisellä sektorilla määräaikaista työsuhteita säädelään työsuhtelulain mukaan. Valtion palveluksessa työsuhdetta säädelään puolestaan virkamieslakia hyödyntäen, jonka luonne

on hyvin samankaltainen kuin työsopimuslain. Kunnallisella sektorilla työntekijöitä koskee palvelusuhdeturvalaki. Joitakin poikkeuksia sektoreiden työsuhteiden ja niitä koskevien lakien välillä on. Esimerkiksi valtiosektorilla monien ketjusopimusten jälkeenkään määräaikainen virkasuhde ei muutu pysyväksi, kuten yksityisellä sektorilla työsopimuslain säätämässä työsuhteessa. (Kauhanen 2000.)

Taulukko 1. Määräaikainen työsuhde käsitteenä

MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE KÄSITTEENÄ	
Mitä tarkoitetaan määräaikaisella työntekijällä?	Henkilö, joka ei ole virkasuhteessa eikä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
Millä määräaikaista työsuhdetta säädellään?	Määräaikaista työsuhdetta säädellään yksityisellä sektorilla työsopimuslain mukaan, valtion palveluksessa hyödynnetään virkamieslakia ja kunnallisella sektorilla hyödynnetään palvelusuhdeturvalakia
Määräaikaisen työsuhteen kesto	Vaihtelee lyhyistä muutaman viikon työsuhteista useamman vuoden mittaisiin työsuhteisiin
Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä	Suullisesti tai kirjallisesti
Milloin määräaikainen työsuhde voidaan solmia?	Määräaikaiseen työsuhteeseen tarvitaan aina jokin hyväksyttävä peruste mm. sijaisuus, työ on projekti- tai kausiluontoista tai kysyntä on vakiintumatonta
Ketjusopimukset	Helmikuun 1. päivänä vuonna 1997 tehtiin lainmuutos, jolloin ketjusopimukset hyväksyttiin. Niillä tarkoitetaan määräaikaista työsopimusta, joka aina uusitaan samanlaisena työsuhdetta keskeyttämättä.
Milloin määräaikainen työsuhde päättyy?	Määräaika menee umpeen ja tavallisesti määräaikaista työsuhdetta ei voi irtisanoa.

2.2 Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen syyt

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen taustalla vaikuttavia syitä on selvitetty useissa tutkimuksissa. Yleistymisen syitä on Kauhasen (2000) mukaan etsitty erityisesti työmarkkinoiden kysyntä- ja tarjontatekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden syitä on

joissain tutkimuksissa jaoteltu perinteisiin ja uusiin syihin siten, että perinteisten syiden katsotaan liittyvän kausivaihteluihin ja sijaisuuksiin, kun taas uudet syyt liittyvät tulevaisuuden epävarmuuteen ja työnantajien pyrkimykseen siirtää riskejä työntekijöille pysyvien työsuhteiden solmimista välttämällä (Julkunen & Nätti 1995).

Kysyntäpuolella keskeiseksi määräaikaisten työsuhteiden määrien vaihtelua selittäväksi tekijäksi on nimetty suhdanteiden vaihtelut. Työnantajat palkkaavat määräaikaisia työntekijöitä noususuhdanteen aikoihin, kun taas laskusuhdanteen aikana määräaikaiset työntekijät irtisanotaan ensimmäisinä. Tämä johtuu siitä, että määräaikaiset aiheuttavat pienemmät kustannukset sekä palkkauksessa että irtisanomisessa. Myös elinkeinorakenteen muutos ja palvelusektorin painottuminen ovat osaltaan vaikuttaneet määräaikaisuuksien määrään, sillä palvelusektorilla määräaikaiset työsuhteet ovat aina olleet muita sektoreita yleisempiä. (Kauhanen 2000.)

Kilpailun kiristyminen, epävarmuuden lisääntyminen ja nopea teknologinen kehitys ovat ajaneet organisaatiot joustavaan työmarkkinatilanteeseen, jota yritetään turvata määräaikaisilla työntekijöillä. Määräaikaisten työsuhteiden avulla organisaatio pystyy nopeammin sopeuttamaan työpanostaan kysyntään ja määräaikaisuuksien käyttö antaa yrityksille mahdollisuuden liikutella helposti osaa henkilöstöstä. Joustojen avulla yritysten kynnys uusien työntekijöiden palkkaamiseen alenee ja yrityksen sopeutuminen muuttuvaan toimintaympäristöön helpottuu. (Kauhanen 2000; Sutela 1999.) Kansainvälisissä tutkimuksissa epätyypillisiä työsuhteita on tarkasteltu osana yritysten toimintaan liittyviä epävarmuusstrategioita (Bielenski 1994).

Pienyritysten määrän kasvua on myös tarkasteltu määräaikaisten työsuhteiden määrään vaikuttavana tekijänä, sillä niissä määräaikaisten työsuhteiden käyttö on muita yrityskokoja yleisempää (Kauhanen 2000). Määräaikaisia työsuhteita on hyödynnetty myös pitkäaikaistyöttömien tai muiden vaikeasti työllistyvien työllistämässä. Näin ollen määräaikaiset työsuhteet liittyvät Suomessa myös vahvasti työttömyyteen. Tämän voi havaita muun muassa siitä, että määräaikaisten osuus vaihtelee alueellisesti työttömyysasteen suuntaisesti. (Kauhanen 2000; Nätti 1993.) Nykyisin määräaikainen

työsuhde, normaalin työsuhteen tavoin, mahdollistaa työntekijän osaavuuden testaamisen koeajan avulla. Näin työnantaja voi valita kaikkein potentiaalisimman työntekijän testaamalla muutamaa työntekijää ja tekemällä valinnan heidän kesken (Büchtemann & Quack 1989).

Määräaikaisten työsuhteiden lisääntymistä voidaan selittää myös tarjontapuolen tekijöillä, jolloin määräaikaisuuden vaikutusten työntekijään katsotaan olevan positiivisemmat. Tällöin työntekijä on itse voinut haluta määräaikaisen työsuhteen sen tarjoaman joustavuuden vuoksi. Yksilö voi esimerkiksi haluta yhdistää työntekoon opiskelun tai lastenhoidon. Toinen selitys sille, että työntekijä voi haluta määräaikaisen työsuhteen, on se, että työmarkkinoille tulija haluaa testata eri organisaatioita sekä työtehtäviä ja näin ollen yrittää löytää itselleen kaikkein sopivimman työpaikan. Työttömille määräaikainen työsuhde voi olla keino päästä työelämään käsiksi ja määräaikaisuus saattaakin toimia heidän kohdallaan ponnahduslautana pysyvään työelämään. (Kauhanen 2000.)

Suomessa suuret työvoimakustannukset houkuttelevat osaltaan työnantajia palkkaamaan uusia työntekijöitä mieluummin epätyypilliseen työsuhteeseen kuin vakinaiseen työsuhteeseen (Moilanen 2002). Tutkimusten mukaan työvoimakustannukset ovat Suomessa Euroopan keskitasoa ja teollisuudessa jopa alhaisemmat (Sauramo 2003), joten työvoimakustannusten selitysvoima voidaan myös kyseenalaistaa. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä voidaan selittää myös korkealla työttömyydellä, sillä silloin, kun normaalia palkkatyötä ei ole tarjolla, tyytyy työtön työnhakija epätyypilliseen työhön. Tilastojen mukaan määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset helpottavat erityisesti työttömien paluuta työelämään. (Parjanne 1998.)

3 Naiset määräaikaisissa työsuhteissa

Kuten johdannossa todettiin, ovat määräaikaiset työsuhteet suomalaisessa työelämässä aina olleet yleisempiä naisten kuin miesten keskuudessa. Kaikkia palkansaajia koskevien työolotutkimusten mukaan määräaikaisissa työsuhteissa toimivien naisten osuus on 1980-luvulta alkaen vuoteen 2003 saakka ollut noin 3 % suurempi kuin miesten vastaava osuus. Erityisen suureksi sukupuolten välinen ero muodostuu 25-44 –vuotiailla palkansaajilla, joiden joukossa naisten määräaikaisuus on vähintään kaksi kertaa niin yleistä kuin miehillä. (Lehto & Sutela 2004.) Viime vuosina määräaikaisten työsuhteiden on nähty lisääntyvän erityisesti nuorten naisten ryhmässä ja yhä useamman nuoren naisen työura alkaa määräaikaisella työsuhteella. Nuorten miesten kohdalla trendi ei ole yhtä voimakas. (Nuorisobarometri 2004; AKAVAn työmarkkinatutkimus 2003.) Vaikka naisten määräaikaisessa työsuhteessa toimiminen vähenee iän myötä, ovat erot miesten ja naisten välillä selkeitä kaikissa työntekijäryhmissä.

3.1 Syitä sukupuolten välisiin eroihin määräaikaisissa työsuhteissa

Syitä miesten ja naisten määräaikaisuuksien välisiin eroihin on esitetty useita. Naisten määräaikaisuuksien määrän katsotaan lähteneen kasvuun jo 1980-luvulla, jolloin otettiin käyttöön uusi hoitovapaajärjestelmä. Tutkimuksissa on esitetty, että työntajat eivät uudistuksen myötä enää ole olleet halukkaita palkkaamaan synnytysikäisiä naisia vakituiseen työsuhteeseen, koska he saattavat jäädä useiksi vuosiksi hoitovapaalle. Samanaikaisesti hoitovapaalle jääneiden naisten tilalle palkattujen sijaisten, yleensä naisten, on katsottu nostaneen määräaikaisissa työsuhteissa toimivien naisten määrää. (Sutela 1999.)

Hoitovapaajärjestelmän lisäksi naisten ja miesten määräaikaisten työsuhteiden eroa voidaan selittää sukupuolten erilaisilla toimialoilla. Ensinnäkin naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla, jolla määräaikaisia työsuhteita käytetään yksityistä sektoria enemmän. 1990-luvun aikana julkisen sektorin työsuhteista määräaikaisten osuus on ollut yli 20 %, kun se vastaavana aikana yksityisellä sektorilla on ollut keskimäärin 10 %. (Sutela

ym. 2001.) Nuorisobarometrin (2004) mukaan työsuhteiden eroja selittäväksi tekijäksi voidaan nähdä miesten ja naisten erilaiset ammattiluokat. Esimerkiksi miesvaltaisilla rakennus-, korjaus-, valmistus-, prosessi- ja kuljetusaloilla vakinaisten työsuhteiden osuus on 78 % kaikista työsuhteista. Vastaavasti naisvaltaisilla palvelu-, myynti- ja hoitoaloilla vakinaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on vain 59 %. Barometrin mukaan 25-29 -vuotiaista naisista 44 % toimii määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaavassa miesten ryhmässä määräaikaisten osuus on vain 22 %. (Nuorisobarometri, 2004.) Määräaikaisuuksissa esiintyvien erojen syyksi on esitetty myös naisten ja miesten työasemassa olevia eroja. Miesten katsotaan sijoittuvan naisia useammin esimies- ja johtotehtäviin, jotka ovat luonteeltaan vakituisia. (Sutela 1999.)

3.2 Naisten määräaikaisuus ja koulutustaso

Mielenkiintoinen tekijä naisten määräaikaisissa työsuhteissa liittyy koulutuksen ja määräaikaisessa työsuhteessa toimimisen väliseen yhteyteen. Kun miesten kohdalla korkeasteen koulutus ennustaa vakituisen työsuhteeseen päättymistä, on tilanne naisten kohdalla päinvastainen: Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan korkeasti koulutetuista miehistä vain 10 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa kun vastaavasti korkeasti koulutetuista naisista joka neljäs työsuhde oli määräaikainen. (Sutela 1999.) Samansuuntaisiin tuloksiin päädyttiin Akavan (2003) tekemässä työmarkkinatutkimuksessa, jonka mukaan alle 30-vuotiaista naisista 50 % ja miehistä 27 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaavat osuudet 30-34-vuotiaiden ryhmässä olivat naisilla 35 % ja miehillä 21 %.

Vaikka määräaikaisuus ilmiönä laajeni 1990-luvulla koskemaan entistä laajempaa ikäryhmää (Sutela 1998), ovat määräaikaiset työsuhteet silti yleisimpiä 15-29-vuotiaiden eli juuri työelämään siirtyvien keskuudessa (Kauhanen 2000). Yleisesti nähdään, että työmarkkinoille tulevien ja työuraa aloittavien nuorten kaikkein tärkein työllistymiseen vaikuttava tekijä on koulutus (Hämäläinen 2001). Korkeammin koulutettujen on todettu pääsevän helpommin työelämään ja välttävän paremmin työttömyyttä kuin alemman

koulutuksen saaneiden. Miesten kohdalla tämä käsitys näyttää pitävän paikkaansa, mutta naisten kohdalla tilanne on erilainen, sillä naisilla perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneet ovat harvemmin määräaikaisessa työsuhteessa kuin korkea-asteen koulutuksen saaneet. Vuonna 1984 korkea-asteen koulutuksen saaneista naisista 13 % oli määräaikaisessa työsuhteessa, määräaikaisuuden huippuvuonna 1997 osuus oli 25 % ja vuoteen 2000 mennessä osuus oli laskenut 18 %. Vastaavat luvut perusasteen koulutuksen saaneiden naisten keskuudessa olivat 10 %, 17 % ja 17 %. Miehiä ja koulutusasteita verrattaessa toisiinsa prosenttiosuudet eivät olleet yhtä suuria kuin naisilla eivätkä osuudet ole vaihdelleet niin paljoa koulutusasteiden välillä. (Kauhanen 2001.)

Taulukko 2. Määräaikaisten työsuhteiden osuus koulutustasoittain (%) (Kauhanen 2002: 22).

Vuosi	Miehet			Naiset		
	Perusaste	Keskiaste	Korkea-aste	Perusaste	Keskiaste	Korkea-aste
1984	8	11	11	10	16	13
1990	11	13	9	15	19	21
1997	10	17,5	10	17	20,5	25
2000	12	11	8	17	18,5	18

Tutkittaessa määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä sosioekonomisen aseman mukaan havaitaan, että määräaikaiset työsuhteet ovat 1980- ja 1990-luvuilla lisääntyneet ylemmissä toimihenkilötehtävissä toimivien naisten keskuudessa. Ylemmistä toimihenkilönaisista neljännes toimi vuonna 1997 määräaikaisessa työsuhteessa, kun samaan aikaan työntekijänaisista vain viidennes oli määräaikaisessa työsuhteessa. (Kauhanen 2000.) Akavan työmarkkinatutkimukset (2001, 2002) vahvistavat myös, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö on lisääntynyt erityisesti valtiosektorilla ja kunnissa. Valtion virastoissa ja laitoksissa kokoaikaista työtä määräaikaisessa työsuhteessa tekeviä henkilöitä on 30 %, kunnissa alle 20 % ja yksityisellä sektorilla reilut 5 % kaikista kokoaikatyötä tekevästä akavalaisista.

Vaikka akavalaisten naisten ja miesten väliset osuudet määräaikaisuuksissa vaihtelevat ja ikäluokittain on havaittavissa suuriakin eroja, ovat naisten määräaikaisuuksien osuudet tästä huolimatta kaikissa ikäluokissa ja kaikilla sektoreilla suuremmat kuin miesten osuudet. Suurimman määräaikaisten ryhmän muodostavat valtiosektorilla toimivat alle 30-vuotiaat naiset, joista vuonna 2001 määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 76 % ja vuonna 2002 vastaavasti 91 %. Toiseksi yleisintä määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleminen oli valtiosektorilla toimivien 30-34-vuotiaiden naisten keskuudessa. (Akavan työmarkkinatutkimus 2003.)

Määräaikaisuus muuttui 1990-luvulla siten, että se koskettaa entistä laajempaa ikäryhmää ja entistä enemmän myös niitä työntekijöitä, joilla on takanaan useamman vuoden työkokemus. Huolestuttavaa on se, että määräaikaiset palkansaajat ovat yhä useammin naisia, yli 30-vuotiaita, hyvin koulutettuja ja toimihenkilöitä. Jo vuoden 1997 tutkimuksessa joka neljäs (25 %) määräaikaisista naisista oli suorittanut korkeakoulututkinnon, kun taas miesten osuus tässä samaisessa luokassa oli vain puolet naisten määrästä (13 %). Määräaikaisuudet ovat lisääntyneet kaikissa ammattiryhmissä. Yleisintä se on kuitenkin opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialan ammateissa ja vähäisintä kaupallisissa ja teollisuuden ammateissa. (Sutela 1998.)

Taulukko 3. Määräaikaisuus työnantajittain, iän ja sukupuolen mukaan (%) (Akavan työmarkkinatutkimus 2003).

Ikä	Valtio			Kunta			Yksityinen			Kaikki		
	M	N	K	M	N	K	M	N	K	M	N	K
Alle 30	65	86	77	64	61	61	10	25	17	27	50	40
30-34	58	56	57	22	42	38	6	13	9	21	35	29
35-39	33	38	35	20	26	25	1	9	5	11	22	17
40-44	17	30	24	10	13	12	2	9	5	7	14	11
45-49	10	17	14	5	7	7	5	5	5	6	8	7
50-54	15	5	10	2	6	5	4	4	4	5	5	5
55-59	10	7	9	0	6	4	0	2	1	2	5	4
Kaikki	28	37	33	11	20	17	4	11	7	11	20	16

4 Haastattelututkimuksen toteutus

Kuten johdannossa jo todettiin, on tämän tutkimuksen tarkoituksena keskittyä yhteen määräaikaissa työsuhteissa toimivien työntekijöiden ryhmään eli julkisella sektorilla työskenteleviin nuoriin akateemisiin naisiin. Edellä tätä ryhmää on kutsuttu moderneiksi pätkätyöläisiksi ja ryhmän osuuden määräaikaisten keskuudessa katsotaan jatkuvasti kasvavan. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, **mitä määräaikaaisuus merkitsee nuorille, vasta työelämään siirtyneille akateemisille naisille ja kuinka määräaikaaisuus vaikuttaa heidän elämäänsä.** Laadullisen lähestymistavan ja avoimien haastattelujen avulla pyritään saamaan selville niitä elämän eri osa-alueita, joihin määräaikaaisuus vaikuttaa. Tarkoituksena on selvittää, kuinka määräaikaaisuus vaikuttaa uransa alussa olevan nuoren akateemisen naisen elämään ja kuinka hän tarkastelee omaa asemaansa erityisesti työelämän, uran ja perhe-elämän näkökulmista.

4.1 Haastatteluaineiston kuvaus

Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu yhdeksän nuoren (25-33 -vuotiaiden), määräaikaissa työsuhteissa julkisella sektorilla toimivan, akateemisesti koulutetun naisen haastatteluista. Heidät voidaan sijoittaa edellä mainittuun modernien pätkätyöläisten ryhmään. Haastateltavien valinnan kriteereinä oli nuoruus, naiseus, työskentely julkisella sektorilla määräaikaissa työsuhteissa. Kattavamman kuvan saamiseksi tästä ryhmästä pyrittiin löytämään ihmisiä, jotka asuvat eri paikkakunnilla, joiden elämäntilanteet eroavat toisistaan ja jotka iältään sijoittuvat nuoruuden molempiin ääripäihin. Eroja haettiin myös määräaikaisten työsuhteiden kokonaismääristä ja pituuksista. Haastattelut suoritettiin kesän ja syksyn 2004 aikana. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanasta sanaan. Haastattelut kestivät 45 minuutista puoleentoista tuntiin. Kaiken kaikkiaan analysoitavaa materiaalia kertyi 175 sivua.

Haastateltavien koulutustaustat ja nykyiset työtehtävät eroavat toisistaan, mikä osaltaan osoittaa sen, että määräaikaaiset työsuhteet ovat arkipäivää monella työelämän osa-alueella.

Koulutukseltaan haastateltavista yhdellä on kaksoistutkinto (yhteiskuntatieteiden maisteri, kauppatieteiden maisteri), yksi viimeistelee parhaillaan toista tutkintoaan (diplomi-insinööri, kauppatieteiden maisteri), kaksi on hallintotieteiden maistereita, yksi filosofian maisteri, yksi kauppatieteiden maisteri, yksi liikuntatieteiden maisteri, yksi yhteiskuntatieteiden maisteri ja yksi kasvatustieteiden maisteri. Haastateltavista kaksi toimii tutkijoina ja jatko-opiskelijoina yliopistossa, kaksi taloussuunnittelijoina kaupungin palveluksessa, kaksi tuntiopettajina, joista toinen lukiossa ja toinen ammattikorkeakoulussa, yksi koulutussuunnittelijana, yksi aluesuunnittelijana ja yksi kv-koordinaattorina.

Haastateltavat ovat valmistumisensa jälkeen toimineet työelämässä eripituisissa määräaikaisissa työsuhteissa yhdestä kuuteen vuotta. Yksi haastateltavista on vasta ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessaan, kun pisimpään työelämässä olleelle haastateltavalle määräaikaisuuksia on yhden organisaation sisällä kertynyt 22. Useimmilla määräaikaisuuksia on ollut 2-3. Erot määräaikaisten työsuhteiden määrissä johtuvat osittain määräaikaisten työsuhteiden pituudesta, mutta pääasiassa siitä, että useampia määräaikaisuuksia kokeneet ovat toimineet työelämässä useamman vuoden ajan. Määräaikaisuuksien kestot vaihtelevat yhdestä kuukaudesta kahteen vuoteen. Näin ollen kaikkien haastateltavien kohdalla ei voida puhua varsinaisista pätkätöistä vaan kyseessä ovat pidemmät määräaikaisuudet.

Haastateltavat asuivat yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta yhdessä avo- tai aviopuolionsa kanssa ja kolmella haastateltavista on lapsia. Taulukko 4. selventää haastateltavien demografisia tekijöitä.

Taulukko 4. Haastateltavien demografiset tekijät

Nimi	Ikä	Perhetausta	Koulutus ja nykyinen työ	Pätkätyökokemus
Helena	29-vuotias	naimisissa	yo-merkonomi, hallintotieteiden maisteri, 2001 taloussuunnittelija	tehnyt pätkätöitä 4 organisaatiossa ja yhteensä 6 pätkää
Saija	25-vuotias	kihloissa ja asuu avoliitossa	hallintotieteiden maisteri, 2004 taloussuunnittelija	yhdessä pätkätyösuhteessa
Liisa	28-vuotias	yksinhuoltaja, asuu kahden lapsensa 3- ja 5-vuotiaiden kanssa	filosofian maisteri, 2003 opettaja	tehnyt pätkätöitä 3 organisaatiossa ja yhteensä 6 pätkää
Marja	27-vuotias	kihloissa ja asuu avoliitossa	yhteiskuntatieteiden maisteri, 2003 kv-koordinaattori	tehnyt pätkätöitä 2 organisaatiossa ja yhteensä 3 pätkää
Mervi	30-vuotias	kihloissa ja asuu avoliitossa	yhteiskuntatieteiden maisteri, 1998 kauppatieteiden maisteri, 2002	tehnyt pätkätöitä 2 organisaatiossa ja yhteensä 5 pätkää
Katri	33-vuotias	naimisissa ja alle vuoden ikäiset kaksoset	kasvatustieteiden maisteri, 1997 koulutussuunnittelija	tehnyt pätkätöitä 2 organisaatiossa ja yhteensä 23 pätkää, nyt vakityöpaikka
Anna	27-vuotias	asuu avoliitossa	kauppatieteiden maisteri, 2003 tutkija	tehnyt pätkätöitä 2 organisaatiossa ja yhteensä 6 pätkää ja 7. pätkä on apurahalla rahoitettu
Maija	33-vuotias	naimisissa ja 1-, 3- ja 7-vuotiaat lapset	diplomi-insinööriksi, 1996 kauppatieteiden maisterin opinnot pro gradua vaille valmiina tuntiopettaja	tehnyt pätkiä 4 organisaatiossa ja yhteensä 6 pätkää
Kristiina	31-vuotias	kihloissa ja asuu avoliitossa	merkonomi, 1996 liikuntatieteiden maisteri, 2004 aluesuunnittelija	tehnyt pätkiä 3 organisaatiossa ja yhteensä 6 pätkää

4.2 Tutkimuksen toteutus

Kuten edellä todettiin, on tutkimuksen tavoitteena täydentää aiempia kvantitatiivisin menetelmin saavutettuja tutkimustuloksia selvittämällä määräaikaisuuksien kokemista syvällisemmin yksilöiden tasolla. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimuksessa hyväksikäytetään fenomenologista lähestymistapaa, joka soveltuu hyvin tutkimuksiin, joiden kohteita on aiemmin tutkittu vähän tai joiden kohde on vaikeasti määriteltävissä. Fenomenologiselle lähestymistavalle on tyypillistä pyrkiä yksilön kokemusmaailman ja yksilön asioilla antamien merkitysten tavoittamiseen. (Nieminen & Åstedt-Kurki 1997.)

Tutkimusongelmaa tarkastellaan intentio-käsitteen kautta, jolla tarkoitetaan sitä, että havainnot ovat tarkoituksellisesti suunnattuja ja ajattelun avulla annetaan merkityksiä havaintojen kohteille. Jokainen yksilö kokee tutkittavan ilmiön subjektiivisesti ja antaa kokemuksensa mukaan sille merkityksen. Menetelmän päämääränä on tutkia ja kuvata ilmiöitä mahdollisimman tarkasti siten kuin ne aidostikin ilmenevät. Tutkijalta tämä edellyttää, että hän lähestyy tutkittavaa ilmiötä avoimesti ilman ennalta määrättyjä oletuksia. Peruslähtökohtana on, ettei ole olemassa ennalta asetettuja määritelmiä, odotuksia tai teorian viitekehyksiä, jotka ohjaisivat tutkijaa tutkimuksen analysoinnissa. (Nieminen & Åstedt-Kurki 1997). Tutkimuksen kohde pyritään näkemään mahdollisimman pelkistettynä ilman etukäteisoletuksia ilmiön luonteesta. Ihmisen kokemukset ja kuvaukset ovat tietyn tilanteen synnyttämiä ja tiettyä tilannetta sitovia. Se, mitä ihminen kokee, on aina sidottava siihen kontekstiin ja asiayhteyteen, mihin se kuuluukin. Fenomenologiselle lähestymistavalle on lisäksi ominaista se, että ilmiön yksittäistapausta pidetään esimerkkinä yleisestä. Tällä tarkoitetaan sitä, että siinä edetään yksittäisen ilmiön havainnoinnista toisiaan seuraavien tutkimusvaiheiden kautta tilanteeseen, jossa nähdään syvällisempiä merkityksiä tutkittavalle ilmiölle. (Eskola & Suoranta 2000.)

Fenomenologisen lähestymistavan tunnusomaiset piirteet näkyvät tässä tutkimuksessa siten, että tutkimuksen empiriaosassa analysoidaan jokaisen yksilön haastattelussa esiintuomia subjektiivisia kokemuksia. Jokaisen haastateltavan kokemuksia pyritään tarkastelemaan

hänen omaa taustaansa vasten ja haastateltavien kokemusten erilaisuudet tuodaan arvostavasti esiin. Tutkimus etenee ilman vahvoja etukäteisoletuksia, eikä teoriaosassa määrääikaisten työsuhteiden tilastollisen tarkastelun lisäksi muodosteta erillistä teoreettista viitekehystä, joihin haastattelut perustuisivat.

Määrääikaisissa työsuhteissa toimivien haastateltavien kokemuksia pyritään ymmärtämään heidän omassa kontekstissaan ja elämäntilanteessaan. Koska kyseessä on melko homogeeninen määrääikaisten ryhmä, pyritään haastatteluja tarkastelemaan yleisemmällä tasolla silloin, kun se on mahdollista.

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla useaan kertaan läpi kaikki haastattelut yksitellen. Näin pyrittiin luomaan kuva jokaisesta haastateltavasta yksilönä, hänen elämäntilanteestaan, taustastaan ja kokemuksistaan. Tämän jälkeen siirryttiin tarkastelemaan aineistoa kokonaisuutena ja pyrittiin tunnistamaan siitä esiin nousevat teemat ja piirteet. Alussa keskeisiksi teemoiksi näyttivät nousevan toisaalta yleinen puhe määrääikaisuuden vaikutuksista ja toisaalta näistä vaikutuksista eroavat haastateltavien omat kokemukset määrääikaisuudesta. Näiden kahden diskurssin erottaminen toisistaan osoittautui kuitenkin liian vaikeaksi, sillä yleisen tason vaikutukset ja omat kokemukset ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa eikä niitä voida yksiselitteisesti erottaa toisistaan. Vaikka yleisen tason puhetta ja omia kokemuksia ei käytetä analyysin pohjana, viitataan siihen silloin, kun ero näiden kahden välillä on erityisen selkeä.

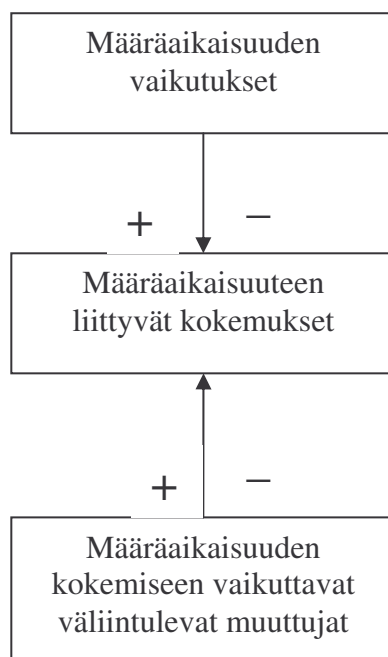
Analyysissa kiinnitettiin seuraavaksi huomiota määrääikaisuuden vaikutusten kielteiseen sävyyn ja omista kokemuksista nousevaan myönteisyyteen. Tarkemmassa analyysissa kävi ilmi, että määrääikaisuuden kielteisiä vaikutuksia pehmentävät haastateltavien omassa kokemuksissa tietyt tekijät, joita nimitetään tässä tutkimuksessa väliintuleviksi muuttujiksi. Tämä kahtiajako määrääikaisuuden vaikutuksiin ja kokemuksiin vaikuttaviin väliintuleviin muuttujiin luo pohjan aineiston analysoinnille.

5 Määräaikaisuuteen liittyvien kokemusten analyysi

Aineiston analyysin perusteella piirtyy selkeä kuva akateemisten nuorten naisten omaan määräaikaisuuteensa liittämistä kokemuksista. Kokemuksissa nousevat esiin julkisessa keskustelussa esitetty kuva määräaikaisuuksista epävarmuuden ja kielteisten kokemusten lähteenä, mutta samanaikaisesti haastateltavien keskuudessa esiintyy voimakasta uskoa omaan osaamiseen ja määräaikaisuuden luomiin mahdollisuuksiin. Haastatteluissa nousee esiin määräaikaisiin työsuhteisiin yleisemminkin liitetty epävarmuus ja sen vaikutukset sekä yksilön että työn ja organisaatioiden kannalta. Epävarmuus näkyy erityisesti haastateltavien määräaikaisuuden vaikutuksiin liittyvissä kommentteissa, joissa keskeisimmäksi vaikutukseksi nousee tunne elämänhallinnan menettämisestä. Samanaikaisesti haastatteluaineisto kuitenkin antaa hyvin myönteisen kuvan haastateltavien tilanteesta ja elämästä. Vaikka haastateltavien kokemat määräaikaisuuden vaikutukset pitkälti heijastavat julkisuudessa esiintyvää kielteistä näkökulmaa, pystyvät haastateltavat omalla kohdallaan tarkastelemaan määräaikaisuutta myönteisessä valossa. Vaikka kaikki haastateltavat vaihtaisivat oman määräaikaisen työsuhteensa vakituiseen saman tien, kokevat he oman elämänsä hyväksi ja onnelliseksi juuri tällä hetkellä. Määräaikaisuuden vaikutusten ja omien kokemusten välistä eroa tarkastellaan tässä tutkimuksessa haastatteluista esiin nousevien väliintulevien muuttujien avulla.

Aineiston analyysi jakautuu siis kahteen osaan, määräaikaisuuden vaikutusten ja väliintulevien muuttujien tarkasteluun. Määräaikaisuuden vaikutuksia tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta, yksilön sekä työn ja organisaation kannalta. Määräaikaisuuden vaikutukset nähdään näissä näkökulmissa sekä kielteisinä että myönteisinä. Yksilön tasolla keskeiseksi kielteiseksi vaikutukseksi muodostuu tunne elämänhallinnan menettämisestä, mutta samanaikaisesti määräaikaisen työsuhteen katsotaan mahdollistavan työuran alkuvaiheessa tärkeän työkokemuksen kerryttämisen sekä itsensä ja oman osaamisensa kehittämisen. Työn ja organisaation kannalta kielteiset vaikutukset liittyvät organisaatioon sitoutumiseen, mutta määräaikaisuuden katsotaan vaikuttavan esimerkiksi työhön sitoutumista lisäävästi.

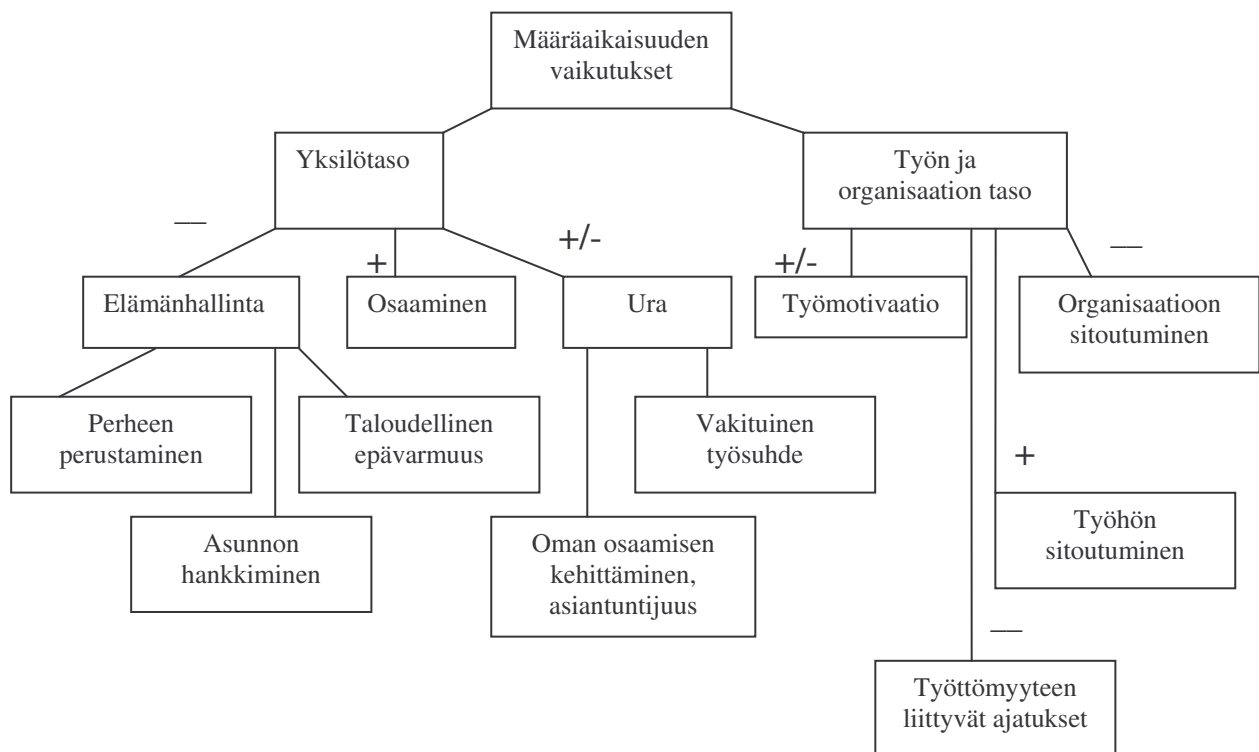
Määräaikaisten työsuhteiden kokemista selittävät väliintulevat muuttujat voidaan puolestaan jakaa kolmeen ryhmään siten, että niitä yksilöön liittyvien tekijöiden lisäksi tarkastellaan erikseen työhön ja organisaatioon liittyvien tekijöiden kautta. Näiden tekijöiden tila vaikuttaa siihen, koetaanko ne myönteisiksi vai kielteisiksi ja kuinka ne siten vaikuttavat yksilön kokemukseen. Esimerkiksi yksilön suunnitelmallisuuden tarpeen katsotaan vaikuttavan määräaikaisuuden kokemiseen siten, että suuri suunnitelmallisuuden tarve johtaa määräaikaisuuden kielteisempään kokemiseen. Työtehtävien kohdalla keskeiseksi tekijäksi muodostuu työsuhteen pituus. Mitä pidempi työsuhde on, sitä suurempi todennäköisyys on sille, että yksilö kokee määräaikaisuuden myönteisempänä. Organisaation suhtautuminen määräaikaisiin työntekijöihin on myös yksi kokemukseen joko kielteisesti tai myönteisesti vaikuttava tekijä. Kuvio 1. selventää väliintulevien muuttujien ja määräaikaisuuksiin liitettyjen kokemusten välisiä yhteyksiä.



Kuvio 1 Määräaikaisuuteen liittyvät kokemukset

5.1 Määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset

Kuten edellä todettiin, voidaan määräaikaisessa työsuhteessa toimimisen vaikutuksia tarkastella yksilön tai työn ja organisaation tasoilla. Yksilötason tarkastelussa esiin nousevat elämänhallinnan ja osaamisen näkökulmat, joista määräaikaisuuden vaikutukset ensimmäiseen ovat kielteisiä ja jälkimmäisen myönteisiä. Työn ja organisaation tasolla kielteiset vaikutukset liittyvät oman työn kehittämisen mahdollisuuksiin ja organisaatioon sitoutumiseen. Sen sijaan työmotivaation ja työhön sitoutumisen kohdalla määräaikaisten työsuhteiden vaikutusten katsotaan olevan myönteisiä. Kuvio 2 selventää eri tekijöitä ja niiden myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia.



Kuvio 2. Määräaikaaisuuden vaikutukset

5.1.1 Määräaikaisuuden vaikutukset yksilön tasolla

Määräaikaisten työsuhteiden yksilötason vaikutuksia voidaan tarkastella lähemmin elämäntilanteen käsitteen kautta, jota haastateltavat käyttävät myös omassa puheessaan. Elämäntilanteesta on suomalaisessa tiedemaailmassa puhuttu 1980-luvulta lähtien ja siitä on edellisen vuosikymmenen aikana tullut erittäin suosittu käsite eri tieteenalojen piirissä (Järvikoski 1996). Käsitteenä elämäntilanteen hallinta on kuitenkin vakiintumaton ja sen eroja rinnakkaiskäsitteisiin, kuten selviytymiseen, sopeutumiseen, hallintaan, koherenssiin ja kontrolliin, ei ole tarkemmin määritetty (mm. Riihinen 1996).

Tässä työssä elämäntilanteen lähestytään Roosin (1988) tekemän sisäisen ja ulkoisen elämäntilanteen jaottelun kautta. Roos (1988) tarkoittaa elämäntilanteella yksilön subjektiivisia kokemuksia omista mahdollisuuksistaan tai kyvyistään vaikuttaa oman elämänsä kulkuaan. Roos (1988) jakaa elämäntilanteen ulkoiseen ja sisäiseen elämäntilanteeseen, joista ensimmäisellä tarkoitetaan sitä, että ihminen pystyy ohjaamaan oman elämänsä kulkua siten, että yksilöstä itsestään riippumattomien tekijöiden ei koeta vaikuttaneen elämäntilanteisiin. Keskeistä ulkoiselle elämäntilanteelle on aineellisesti ja henkisesti turvattu aseman saavuttaminen ja siihen vaikuttavat Roosin (1988) mukaan sukupolvi, sukupuoli, koulutus ja ammatti. Yksinkertaisimmillaan ulkoisen elämäntilanteen kohdalla on kyse siitä, että ihmisen elämässä ei ole tapahtunut suuria ja odottamattomia elämäntilanteen muuttavia asioita. Toisaalta ulkoisen elämäntilanteen voidaan myös nähdä toteutuvan silloin, kun ihminen on kyennyt saavuttamaan itselleen asettamia tavoitteita. (Roos, 1988.)

Sisäisellä elämäntilanteella Roos (1988) viittaa ihmisen eräänlaiseen sopeutumiskykyyn, jonka avulla yksilö, riippumatta elämänsä tapahtumista, pystyy katsomaan asioita myönteisesti. Sisäiseen elämäntilanteeseen kuuluu olennaisesti myös se, että ihminen pystyy sisällyttämään omaan elämäänsä myös kielteisiä asioita ja tapahtumia. Sisäistä elämäntilanteen hallintaa voidaan tarkastella aktiivisena sopeutumisena ja koetun turvattomuuden hallintana.

Myös Niemelä (1991) on Roosin tavoin puhunut sisäisestä ja ulkoisesta elämänhallinnasta, mutta hänen lähestymistapansa ja jaottelunsa eroaa hieman Roosin tekemästä jaottelusta. Niemelän (1991) mukaan sisäinen elämänhallinta liittyy ennen kaikkea koetun turvattomuuden hallintaan. Hänen mukaansa sisäisessä elämänhallinnassa tai itseturvattomuuden hallinnassa, kuten hän asian nimeää, on kysymys tajunnallisesta emotionaalis-kognitiivisesta prosessista, jonka tavoitteena ja lopputuloksena on sopeutuminen uuteen ja muuttuneeseen elämäntilanteeseen. Ulkoinen elämänhallinta on sen sijaan luonteeltaan toiminnallista ja ongelmasuuntautunutta ja se koskee tavoiteltua tilannetta. Ulkoisessa elämänhallinnassa on Niemelän (1991) mukaan kyse koettujen riski-, uhka- ja vaaratilanteiden hallinnasta.

On hyvä myös muistaa, että elämänhallinnan yhteydessä on usein esitetty kysymys siitä, voidaanko elämää ylipäätään hallita. Esimerkiksi Järvinen (1994) on kritisoinut elämänhallinnan käsitettä ja esittänyt sen korvaamista selviytymis-termillä, joka hänen mukaansa paremmin kuvaa sitä, että koko elämää ei voi hallita. Selviytymiseen liittyy ajatus nöyrytyksestä yllättävien tilanteiden edessä sekä oman rajallisuuden hyväksymisestä (Järvinen 1994). Useimmat elämänhallinnan teoriat ottavatkin huomioon mahdottomuuden hallita elämää kokonaisuudessaan. Esimerkiksi Antonovsky (1988), jonka koherenssin käsitteestä puhutaan usein elämänhallinnan yhteydessä, on todennut, ettei elämänhallinnalla tarkoiteta jatkuvaa onnellisuutta vaan että nöyrytyminen ja epäonnistumiset kuuluvat elämään.

Tunne elämänhallinnan menettämisestä

Keskeisimmäksi määrääkiksiin työsuhteisiin liittyväksi yksilötason tekijäksi nousee haastattelujen perusteella työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus, joka aiheuttaa tunnetta elämänhallinnan menettämisestä. Erityisen vaikeiksi koetaan taloudellinen epävarmuus sekä sen vaikutukset erilaisiin suurempiin hankintoihin ja päätöksiin, kuten asunnon hankintaan, tietyille paikkakunnalle sitoutumiseen ja perheen perustamiseen.

”Kyl siitä se suurin haitat on varmaan se, mikä sille henkilölle itelle on tai se stressaaminen siitä, et onko niitä töitä vai ei ja koska ja kuinka niitä on. Et se on se isoin haitta varmasti.” Kristiina

”No, se on ainakin iso haittapuoli, että sun tilanne on koko ajan epävarma, koska täytyyhän kuitenkin miettiä muitakin arvoja ja taloudellisia asioita. Että kyllähän se vaikuttaa siihen, että voitko sä ottaa minkälaista asuntolainaa ja tietenkin se vaikuttaa perheen perustamiseen.” Helena

”Joo stressaa (pätkätyöt), kyllä, sillä se vaikuttaa siihen, et mitenkä elämää pystyy suunnittelemaan ja siihen mitenkä muita elämän osa-alueita pystyy miettimään ja järjestämään. ... Kyl se on se elämänhallinta, et se menee aikalailla käsistä eli sitä ei pysty ehkä sillä lailla suuntaamaan mitä haluis, että ei pysty suunnitteleen mitään kauheen pitkälle; ei pysty oikein hyvin sitoutuun mihinkään asuinpaikkaan, eikä tota oikein pysty muutenkaan suunnitteleen loppujen lopuks yhtään mitään.” Marja

”No, se (pätkätyön haitta) on varmaan just se epävarmuus ja se sellanen, et se vaikuttaa niin paljon siihen muuhun elämään.” Anna

Haastateltavat kokevat elämänhallinnan tärkeäksi asiaksi, sillä he haluaisivat suunnitella elämää eteenpäin pidemmällä tähtäimellä, mikä lyhyissä työsuhteissa ei välttämättä ole mahdollista. Määräaikaisissa työsuhteissa omaa elämää ja siihen liittyviä asioita joudutaan suunnittelemaan työlähtöisesti, minkä haastateltavat kokevat erittäin kielteiseksi asiaksi.

”Se elämä tai siis pätkätyö tuo elämään sen oman ulottuvuuden, että se on tosiaan pätkissä se, että ajattelet elämää eteenpäinkin pätkissä.” Maija

”Sit se, että työelämällä on niin iso vaikutus siihen, mitä mä uskallan tehdä muun elämän suhteen. Mä en tykkää siitä, että joudun miettiin asioita sen kautta, et kuinka pitkä työsuhde mulla on, et voinko mä tehdä tätä ja kuinka se ny menee. ... Ehkä toi taloudellinen epävarmuus vaikuttaa sit yleisestikin, ei vain hankintojen tekoon, vaan siihen myös miten suunnittelee ja minkäläistä perhe-elämää ajattelee viettävänsä. Et

milloin vois olla lasten aika ja tälläisiä asioita eli hyvin isoja ja henkilökohtaisia asioita, joita pitää miettiä töiden kautta. Se on mun mielestä ikävä asia.” Mervi

Kuten edellä esitetyistä lainauksista voidaan päätellä, liittyy tunne elämänhallinnan menettämisestä ennen kaikkea Roosin (1988) kuvaamaan ulkoiseen elämänhallintaan, jolla tarkoitetaan aineellisesti ja henkisesti turvallisen aseman saavuttamista ja ylläpitämistä. Haastateltavat kokevat aineellisesti turvautun aseman saavuttaminen vaikeaksi määräaikaissa työsuhhteessa. Määräaikaisuus aiheuttaa erityisesti taloudellista epävarmuutta, joka heijastuu asunnon hankkimiseen ja paikkakuntaan sitoutumiseen sekä perheen perustamissuunnitelmiin, joita käsitellään seuraavaksi.

Työsuhteen jatkumisen epävarmuuteen ja ulkoiseen elämänhallintaan liittyy olennaisesti *taloudellinen epävarmuus*. Haastatteluissa taloudellinen epävarmuus näkyy selkeimmin haastateltavien asunnon ostamiseen ja perheen perustamiseen liittyvissä kannanotoissa. Yleisellä tasolla tarkasteltuna haastateltavat toteavat, että asunnon ja perheen hankkimista joutuu pohtimaan tarkemmin määräaikaissa työsuhhteessa kuin vakituissa.

”Se on nyt ainakin tai itellä ainakin eli taloudellinen epävarmuus on se kaikista isoin haitta.” Mervi

”No tietysti taloudellinen haitta on se, mitä aina otetaan esille ja tietysti sekin, että se on koko ajan yhtä hädellää.” Maija

”On se pätkätyöläisyys pakko huomioida, ku miettii asuntoja tai mitä tahansa isoja suunnitelmia eli onhan se pakko huomioida. Mutta sitten, tota, kuinka paljon sille sitten panee painoo. ... Ja on se niin toisaalta, et se on vähän epäreilu systeemi ja varsinkin ku se on mennyt siihen et ei oikein muuta ees ookaan, niin se on aika kauheeta. Et mitä se sit kertoo koko yhteiskunnasta, et ei ihmisillä oo oikein mitään enää ja niin se hallitsee ihan liikaa ihmisten elämää nyten kumminkin. Et en mä tiä, vähän niin ku surullinen kehitys ja suunta.” Katri

”Jos mä tietäisin, et mun työsuhde ois vakituinen, niin ehkä taloudellisesti ois turvallisempi olo. Ja sitten taas lasten suunnittelu on taas sitten sellasta, et voiko niitä tehdä, ja missä välissä mä voisin niitä tehdä.” Kristiina

”No, se on ainakin se asunnon hankinta tai sitten siitä tulee se tietty epävarmuus tulevaisuudesta. ... Ei voi suunnitella kauheesti eteenpäin ja sitten kaikki isommat investoinnit muuttuu tietyllä tapaa riskiks.” Anna

”Kyl mä oon vähän kateellinen sellasille ihmiselle, jotka voi tehdä suunnitelmia ja hankintoja niin, ettei tarvi miettiä, et miten tässä nyt käy. Eli niin ku ton talon hankinta ja tän tyyppiset asiat. Ja kyl kaikkihan joutuu miettimään erilailla kuin ehkä moni kymmeniä vuosia sitten eli ei mikään o enää niin varmaa kuin silloin. Kyl mä haluisin, et mullois sellanen varmuus töistä ja se taloudellinen varmuus ennen kaikkea.” Mervi

”Koska mä en tiedä onko mulla sitten töitä taas sitten seuraavana syksynä ja sit mä en tiedä millä mä maksan sit taloni. Totta kai se on sellanen taloudellinen näkökulma, niin suurempia hankintoja ajatellen tyyliin talonrakennusprojektissa, mää en rakenna ennen taloa kuin mulla on vakituinen työpaikka.” Liisa

Vaikka määräaikaisessa työsuhhteessa toimimisen katsotaan vaikuttavan *asunnon hankkimiseen* ja muihin isompiin päätöksiin, on suurin osa haastatelluista, seitsemän yhdeksästä, ottanut lainaa asuntoa tai tonttia varten. Heidän kohdallaan yleisen tason puheet asuntolainan riskialttiudesta ja omassa elämässä tehdyt teot ovat siis keskenään ristiriitaisia ja tuovat esiin haastatteluissa laajemminkin esiin nousseen eron määräaikaisuuksiin liitetyn yleisen puheen ja omakohtaisen kokemuksen välillä.

Tätä eroa voidaan tulkita sisäisen elämänhallinnan näkökulmasta siten, että määräaikaisuus on hyväksytty osaksi omaa elämäntilannetta. Siihen liittyvistä kielteisistä puolista huolimatta elämässä mennään eteenpäin ja ollaan valmiita ottamaan tiettyjä riskejä oman elämäntilanteen muuttamiseksi. Riskin ottamista helpottaa haastateltavien kohdalla ennen kaikkea usko omaan osaamiseen ja siihen, että omalla koulutuksella ja työkokemuksella löytyy aina töitä. Myös lainan ottaminen yhdessä puolison kanssa on osalla alentanut

kynnystä lainan ottamiseen. Kaksi haastateltavaa, joilla ei ole omistusasuntoa, kokevat kuitenkin, etteivät he tässä elämäntilanteessa uskaltaisi ottaa lainaa, koska työn jatkumisesta samalla paikkakunnalla ei ole varmuutta.

”Joo, mä otin sen asuntolainan silloin viime lokakuussa, kun mulle vahvistettiin tää kahden vuoden pätkä. ... Me oltiin jo mietitty sitä silloin kesällä, et mikäli mulle tulee edes vuoden pätkä, niin kyllä me otetaan se asuntolaina. Me kaks ihmistä asuttiin pienessä yksiössä ja se oli vähän niin ku pakkorako tavallaan ostaa se asunto, kun ei enää haluttu muuttuu vuokra-asuntoon, et otettiin siinä sitten se riski ... mutta toisaalta mä uskon, että mun kokemuksella ja koulutuksella mä saan edes jotakin työtä, millä mä sitten maksan sen lainan?” Kristiina

”No, ei itse asiassa, että kyllä siinä vaiheessa oikeestaan heti, kun mä pääsin töihin eli toiseen määräaikaiseen, niin me ostettiin asunto. Enkä mä nähnyt, et se pätkätyöläisyys ois este asunnon ostolle, sillä kyllä mä oon koko ajan uskonut ja luottanut itseeni sen verran, että kyllä jotakin työtä on koko ajan ja tietenkin meitä oli kaks henkilöä ottamassa sitä lainaa, että tuohan sekin sitä turvallisuutta.” Helena

”Joo, on sillä (miehellä) kylläkin vakityöpaikka. Sitä oltiin jo mietitty joku vuoden verran, et siinä oli sitten ollut vaan se, että kun minä valmistun ja saan työpaikan, niin siitä sitten ei enää siirretty eteenpäin ja siihen ei sitten enää siirretty, että kun minä saan sen vakityöpaikan, vaan kyllä tän jälkeen saa sitten töitä, kun on se yks työkokemus siinä sen valmistumisen jälkeen omalta alalta, niin kyl tämä sitten varmasti auttaa. Eli se oli siinä sitten, vaikka ei ollutkaan kuin tämä alle vuoden mittainen työsopimus, niin silti kuitenkin päätettiin jatkaa sitä (talonrakennus)projektia.” Saija

”Joo, eli kyllähän asuntolainan ottaminen oli sellanen juttu, mitä piti miettiä aika isosti, et kauanko mulla on töitä ja millähän mä sen asuntolainan maksan, jos mulla ei oo töitä. ... Mut onneksi miehellä on ainakin vähän parempi työ, tai no se on yrittäjänä eli onhan sekin epävarmaa, mutta niin tuota kuiteski vähän erilailla epävarmaa kuin tää mun homma ... Mut jos mä oisin ollut ihan yksikseni, niin en pakosti ois uskaltanut ottaa, kyl se muhun sit kuitenkin niin paljon vaikutti.” Mervi

”Mut en varmaan alkais ottaa mitään asuntolainaa kyl tässä vaiheessa, et kyl se vaikuttaa.” Marja

Asunnon ostamiskeskustelu liittyy olennaisesti paikkakuntaan sitoutumiseen, sillä ne haastateltavat, joilla oli asunto ostettuna, olivat haluttomampia muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle. Samanaikaisesti muidenkin haastateltavien puheista kävi ilmi vahva nykyiseen paikkakuntaan sitoutuminen, eikä työn perässä olla halukkaita muuttamaan ainakaan kyseisessä elämäntilanteessa. Paikkakuntaan sitoutuminen näkyi vahvasti myös siten, että paremman työn tai urakehityksen vuoksi ei olla valmiita muuttamaan. Toisaalta toiselle paikkakunnalle muuttaminen ja pitkät työmatkat nähtiin kuitenkin parempana vaihtoehtona kuin työttömäksi jääminen. Tämä tulos osaltaan heijastaa suomalaisten työn arvostusta ja suurta merkitystä yksilön elämässä.

Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttama taloudellinen epävarmuus heijastuu myös haastateltavien kokemuksiin *lasten hankkimisesta ja perheen perustamisesta*. Yleisellä tasolla suurin osa haastatelluista katsoo, että lasten hankkimista joutuu miettimään ja aikatauluttamaan eri tavalla määräaikaisessa kuin vakituudessa työsuhteessa. Taloudellinen näkökulma ei kuitenkaan vaikuta eniten perheen perustamiseen vaan huolta aiheuttaa ennemminkin äitiysloman jälkeinen paluu työelämään. Määräaikaisella työntekijällä ei välttämättä ole äitiysloman jälkeen työtä, johon palata ja toisaalta projektityöhön paluu koetaan haasteelliseksi.

”Tuleehan sitä (lasten hankintaa) pakostakin mietittyä ja mun mielestä se on semmonen asia, että ensi kädessä sitä ei pitäisi työn kautta miettiä. Mut pakostakin sitä miettii, ei sen taloudellisen epävarmuuden takia, vaan sen takia, mitä jos mä jään tästä projektimaailmasta sivuun pitkäksi aikaa, niin pääseks mä enää takaisin tänne ollenkaan vai oonko mä jo sit ihan ulkona, mihin mä sitten meen töihin. Elikkä semmonen tilanne, et kun menee äitiyslomalle ja sitten pääsis samaan paikkaan, se olis ihan semmosta, mistä ei voi edes haaveilla, ku se on niin kaukana. Mut ehkä se just, et miten sit käy uralle, jos jää pois hetkeksi aikaa.” Mervi

”Kyl mä oon sitä miettinyt ja kyl mä oon aika varma, et jos mä tuun nyt raskaaksi, niin ei mua varmaankaan palkattais uudelleen, en mä tiedä tai en mä oo niin varma, en ainakaan luottais siihen, et mut palkataan siihen uudelleen ... Mut vaikka mää oisin nyt vakityössä, niin en mää varmaankaan miettisi lapsia. Mut ihan varmasti parin vuoden sisällä alkais miettiin niitä, et et, kyl se vaikuttaa siihen ja on sellanen olo, et halua tehdä tietyt pätkät pois ja sit vasta miettii pienii lapsii eli kyl se sitä (lasten hankkimista) pitkittää ihan varmasti.” Marja

”Onhan se, kyllä se pistää miettimään, mitä toi perhe-elämä, et voinko mä perustaa sellasta ollenkaan. Et oon pätkästä toiseen, niin millä mää sitten elän ja koska mää voin tehdä lapsen tai jotain muuta, millä mää maksan lainat ja muut. ... Kyllä mää myönnän, että jos mulla ois vakituinen työsuhde, niin kyllä mää varmaan oisin yrittänyt lasta jo tai nopeemmin kuin nyt.” Kristiina

”Et tavallaan on se huoli, et onko varaa olla kolmea vuotta pois työelämästä huolimatta siitä, oliko pätkätyössä vai oliko vakituinen työ. Et jääkö siinä sit niin paljon jälkeen, kun tää muutosvauhti on niin kamala. Et ei se välttämättä riipu niin siihen pätkätyöhön, koska se on niin pitkä, mut kyl se vaikuttaa silti siihen suunnitelmaan hankkia lapsia. Sit vaan pitää toivoa, et miehellä on niin hyvät tulot, et voi olla pois ☺.” Anna

Haastateltavista kolmella on haastatteluhetkellä lapsia ja he kokevat, että määräaikaiset työsuhteet eivät ole estäneet heitä perustamasta perhettä vaan jopa suorastaan kannustaneet siihen. Myös lapsettomat haastateltavat uskovat, että työn määräaikaisuus ei sinällään estä lasten hankkimista, mutta saattaa myöhästyttää sitä jonkin verran. Lapsettomat haastateltavat kokevat myös, että vakituinen työsuhde loisi äitiyslomalle ja hoitovapaalle turvalliset raamit ja mahdollistaisi perheelle omistautumisen. Aiempien määräaikaisten työsuhteiden myötä kertynyt työkokemus ja usko omaan osaamiseen auttavat luottamaan töiden löytymiseen myös äitiysloman jälkeen ja alentavat kynnystä perustaa perhe työsuhteen määräaikaisuudesta huolimatta.

”Uskaltaisin ja kenties mä hankin lapsia vielä lisää, vaikka olisinkin pätkätyössä. En mää niin ku, se ei oo vaikutuksessa lasten hankintaan mulla.” Liisa, kaksi lasta

”En mä oikeestaan miettinyt yhtään (lasten hankintaa), ku mulla oli se, et se vähän niin ku innosti, ku olit pätkätöissä ja oli kolmen kuukauden pätkä ja ei tiennyt jatkuuko se. Niin no, eihän sillä oo sillä tavalla väliä, et oli joka tapauksessa tulossa se työn haku vastaan jossain vaiheessa.” Maija, kolme lasta

”No ei oo (vaikuttanut määräaikaisuus lasten hankintaan) ja muutenki siihen vähän niin ku turtu, et kai sieltä joku paikka tulee, vaikka kuinka viime tipassa ilmoitettiin eli ei sitä sit enää ajatellut, et voi että mitä jos tässä joutuu työttömäksi ... Niin no, sitten äitiysloman aikaan olisin hakenut töitä ja kyl mää sitten ajattelin, et kyllä tämmösellä työkokemuksella jo jotain järjestyä ... et kyl sitä sit aatteli, et sit haetaan jostain muualta jotain, kai sitä taas jonkun pätkän jostain saa.” Katri, kaksi lasta

”Mutta toisaalta jos miettii järjellä, niin en mää nyt usko, että se yks lapsen hankkiminenkaan sen työuran kannalta mikään katastrofikaan ole. Mutta kyllä se huolestuttaa mua se tilanne, kun ei tiedä, mitä sen äitiysloman jälkeen tapahtuu, kyl mää oon sitä mieltä, että äitiyslomastakin pystyy nauttiin paremmin, kun on paikka johon palata sen jälkeen. ... Että ehkä tässä kun kolmekymmentä vuotta alkaa lähestymään, niin on myös siinä mielessä vakituinen työsuhde jossakin takaraivossa mielessä, koska se on aina turvallisempi tilanne jäädä vakitilanteesta äitiyslomalle kuin siitä määräaikaaisesta.” Helena, ei lapsia

”Joo, oonhan mää sitä miettinyt, et mitenkä se kannattais tehdä, jos haluaa kaks lasta niin teenkö mää ne heti perään vai meenkö mää siinä välissä töihin. Kyllä mää oon sitä miettinyt, mutta en nyt kuitenkaan kauheesti rassannut aivoja sillä turhaan, se tulee sit kun se tulee.” Kristiina, ei lapsia

”No, ei ainakaan huolestuta, et jos tulis raskaaksi, sillä meillä työpaikalla ollaan kohdeltu ihan hyvin raskaana olevia. Kenen työpaikalla tälläkin hetkellä oon eli se sai vakityöpaikan joulukuussa ja jäi äitiyslomalle heti tammikuussa, että sekin tilanne on hyvä esimerkki, että ne lapset ei oo mitään itsestään selvyyskiä.” Saija, ei lapsia

Kuten asunnon hankkimisen kohdalla, myös perheen perustamisessa yleisellä tasolla esitetyt epävarmuustekijät koettiin omassa elämässä voitettaviksi. Haastateltavat luottavat omaan osaamiseensa ja siihen, että työtä löytyy mahdollisen äitiysloman jälkeenkin. Määräaikaisten työsuhteiden aikana kertynyt työkokemus on kasvattanut haastateltavien uskoa omaan itseensä ja omiin kykyihin, mikä vähentää pelkoja äitiysloman jälkeistä työtilannetta kohtaan. Myös organisaation raskaana olevien työntekijöiden kohtelu vaikuttaa siihen, millaiseksi omat mahdollisuudet jäädä äitiyslomalle koetaan. Edellä mainitut asiat ovatkin keskeisiä kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä, joihin palataan kappaleessa 5.2.

Määräaikaisuudet oppimisen mahdollistajana

Määräaikaisten työsuhteiden yksilötason vaikutusten yhteydessä nostettiin esiin ajatus pätkätöistä mahdollisuutena omaan osaamisen ja työkokemuksen kasvattamiseen. Työuransa alkuvaiheessa olevat haastateltavat kokivat tämän erityisenä mahdollisuutena. Oppimisen kannalta määräaikaisten työsuhteiden nähtiin mahdollistavan erilaisiin työtehtäviin tutustumisen ja niiden oppimisen. Haastateltavat katsoivat, että oikeanlaiset ja toisiaan tukevat määräaikaisuudet auttavat kehittämään omaa asiantuntemusta ja omaa osaamista, mikä voi puolestaan edistää työuralla etenemistä.

”Mutta kyllä ne pätkätyöt on ihan ok homma silloin, kun ne mahdollistaa sen, että saat itsesi tunnetuksi ja sitten ku ne pätkien työt vaihtelee niin paljon mitä tekee, niin silloin tulee ihan mieletön työkokemus, ku jos ois tehnyt sitä yhtä ja samaa koko ajan eli ois saanut heti sen vakityön. Et kyl se siinä mielessä se pätkätyöläisyys on ihan ok ... Niin, jos kuitenkin tekee muutamia vuosia erilaisia töitä, niin tietysti siitä kertyy sitten erilaista kokemusta erilaisista hommista kuin että sää olisit koko ajan siinä samassa hommassa, se on kuitenkin eri asia, et saako sellasta erilaista työpaikkaa minkä haluaa sitten.” Kristiina

”Niin no, jos en ajattele itseä, niin ku en ollut tehnyt omaa alaa vastaavaa työtä, niin tavallaan jos oisin tehnyt lyhyitä työsuhteita jossain firmoissa esim. laskutuksessa ja hallinnossa, niin tavallaan ois saanut eri konteksteista talouskokemusta. Et nyt kun mulla ei ollut mitään pohjaa, niin silloin tulis ja löytäis oman subtanssin, missä sitä taloustyötä haluaa tehdä.” Saija

”Ehkä siinä on se hyöty, jos vielä ite ei oikein tiedä, mitä haluaa, niin sitä kautta voi päästä kokeileen ja jos sitten on pätkä ja jos on sitten sellanen tunne, et tästä ei tuu mitään ja tää ei oo mun juttu, niin sithän siitä on helppo päästä pois, ku ei oo pakko jatkaa.”

Anna

Keskeiseksi oppimiseen liittyväksi tekijäksi nostetaan haastatteluissa myös määräaikaisten työsuhteiden vaikutus omaan aktiivisuuteen ja oman osaamisen tarkkailuun. Määräaikaisissa työsuhteissa oman aktiivisuuden katsotaan pysyvän hyvin yllä, koska tavoitteena on oman työsuhteen jatkuminen. Samanaikaisesti haastateltavat myös kokevat, että määräaikainen työntekijä voi joutua tekemään kovemmin töitä kuin vakituisessa työsuhteessa oleva. Työsuhteiden kautta oppii lisäksi arvioimaan omaa osaamistaan ja tarkkailemaan sitä, mitä osa-alueita omassa osaamisessa tulisi kehittää tulevan työllistymisen varmistamiseksi.

”Varmaan se, että jos sä oot määräaikaisessa työsuhteessa, sä joudut ehkä enemmän osoittaan sitä, että mä oon hyvä tässä ja mä haluan suoriutua tästä. Mää ajattelen, että siinä pysyy oma aktiivisuus ja niin ku oman itsensä esille tuominen niin kuin on pinnalla enemmän kuin siinä, että sää oot vakivirassa, jota sää pystyt vaikka koko loppuelämäs hoitaan. Mutta tietenkä kaikki on ihmisestä kiinni. Mutta mä ajattelen ihmiset ponnistelee enemmän työtehtäviensä eteen, jos ne on määräaikaisessa työsuhteessa.” Helena

”No, ehkä just niin ku mä aikasemminkin sanoin, niin se pakottaa sellaiseen itsensä tarkkailuun ja sellaseen työtilanteen tarkkailemisiin ja sitä kautta oman osaamisensa kehittämiseen ja just siihen tuotteistamiseen. Et miettii koko ajan, mitä on oppinut ja miten vois vielä itseensä kehittää ja kyl se kannustaa siihen tavallaan. Eli kannustaa tai pakottaa eli miten sen nyt haluaa sanoa, no se on semmonen positiivinen sivuvaikutus.”

Marja

”Mun mielestä se kasvattaa ehkä eniten sellasta asennetta, et tavallaan niin ku, no voi se tietenkä mennä toisinpäinkin, mutta ne pätkätyösuhteet laittaa miettimään, mikä on se oma rooli siinä työllistymisessä ja mitähän itte vois tehdä että pääsee johonkin toiseen työpaikkaan, jos ei oo tyytyväinen ja näkee, et se on myös aika paljon itsestään kiinni.

Ehkä se vois tehdä hiukan aktiivisemmaksi siinä työelämässä kuin se, et menis vaan johonkin työpaikkaan ja odottais vaan, et mitä tuleman pitää eli ehkä se kun se ei oo niin helppoo, niin se voi kouluttaa sitten tota ja tehdä kärsivälliseksi ja neuvokkaaksi.”

Mervi

”En mä tiedä, ehkä se kannustaa siihen, että yrittää hankkia jotain niin sellasta osaamista, että sais ikään kuin pidempi kestoisemman työn. En tiedä kannustaako se siinä organisaatiossa, jossa toimii. Sanotaan et se menee varmaan sellaseen itsekkääseen ajatteluun, et yrittää saada siitä patkästä mahdollisimman paljon itelleen, jos se työ ei jatkukaan, että pystyis myymään sitten itseensä jollakin tapaa eteenpäin.”

Anna

”Kyl se, kyl se varmaan, et kyl monella on varmaan sellanen haave, et pystyis sit johonkin erikoistumaan ja keskittyä ja sillä tavalla luomaan sitten jotain omaa juttua jossakin ja kyl se varmasti on niin, et se kannustaa ja pakko on yrittää.” Katri

Oman osaamisen kehittäminen myös tulevaisuudessa on tärkeää. Osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisen avulla pyritään varmistamaan omaa työllistymistä ja vahvistamaan omaa työmarkkina-asemaa. Oman osaamisen kehittäminen painottui vahvasti koko aineistossa, mikä osaltaan voidaan tulkita määräaikaissa työsuhteessa toimimisen seuraukseksi. Tällöin oman osaamisen kehittäminen muodostuu keskeiseksi keinoksi hallita työhön liittyvää epävarmuutta. Toisaalta osaamisen korostaminen voi kertoa laajemmasta työelämään liittyvästä trendistä, joka korostaa korkeasti koulutettujen, asiantuntijatehtävissä toimivien nuorten sitoutumista omaan uraan ja osaamiseen työpaikan sijasta.

”No ehkä mä odotan, et mä saan tän väitöskirjan ja jatko-opintojen kautta luotua itselleni sellasen osaamisen ja asiantuntijuuden ja ammattitaidon, jonka avulla mä saan sitten sen työpaikan yksityiseltä sektorilta tai mistä se sitten on, et se on ehkä se mitä mä toivon.” Anna

”Ainakin tällä hetkellä musta tuntuu, että haluaisin niitä taloushallinnon työtehtäviä tehdä, mutta sitten kuitenkin löytää semmosen oman jutun sieltä ja kehittää sitä omaa työtä enemmän sinne esim. kontrollerin tai taloussuunnittelijan työtehtävien suuntaan. Ja

löytää oman osaamisen paremmin ja vielä tarkemmin ja tulla asiantuntijaksi siinä omassa työssään. Ei mulla mitään suuria tavoitteita oo, että haluis olla jonkun yksikön päällikkö tai ois paljon alaisia, että ois jossain esimiesasemassa. Mieluummin mä haluan olla asiantuntija, joka pystyy itsenäiseen työhön ja pysty sääteleen työtään omien halujen ja tarpeiden mukaan.” Helena

”Kyllä, sitten vaan sais olla ja lekotella ja käydä töissä ja sitten vaan tietäis, että no niin tänne tullaan sitten taas ens syksynä, se turvais sillain tulevaisuuden, ei tarvisi enää miettiä mitä nyt tehdään. Onhan se nyt totta kai epävarmempaa, ku eihän nyt silleen, siinä nyt sitten pysty oikeen sitoutuun silleen mihinkään, en rupee taloa rakentamaan tänne, jos en tiedä että mulla on täällä työpaikka myös viidenkin vuoden päästä.” Liisa

Määräaikaisuuksien vaikutus urakehitykseen

Edellä kuvattu osaamisen kehittäminen näkyy vahvasti myös haastateltavien uraan ja urakehitykseen liittyvissä kommentteissa. Urakehityksen kannalta määräaikaisten työsuhteiden katsotaan antavan mahdollisuuden valmistumisen jälkeisten ensimmäisten työkokemusten hankkimiseen. Määräaikaisuus voi parhaimmassa tapauksessa johtaa työsuhteen jatkumiseen tai vakinaistamiseen, mikä nähdään määräaikaisuudesta mahdollisesti johtuvana hyötynä. Urakehitys nähdään siis mahdolliseksi myös määräaikaisissa työsuhteissa ennen kaikkea yhden organisaation sisällä jatkuvissa pätkissä. Sen sijaan eri työantajien palveluksessa uraa edistävien määräaikaisuuksien hankkiminen sen sijaan koettiin haasteelliseksi.

”Kyllä varmasti voi noin olla ja jossakin organisaatiossa voi olla niin, että meet pätkätyöläisenä sinne ja vaikka hetken sitten jossakin välissä saatat olla poiskin, mut sit tulee joku ihan vakinainen homma hakuun, niin sut otetaankin sinne, ku olitkin ihan hyvä tyyppi ja teit sen kolmen kuukauden pätkän hyvin.” Maija

”Et varmaankin, jos joku opiskelija saa alaa vastaavan pätkätyön, niin ei siitä mitään haittaakaan ole, koska sieltä voi sitten myöhemmin löytyä joku pitempiaikanen. ... No ainakin jos niitä pätkätöitä tekee siinä yhdessä organisaatiossa, mutta eri osastoilla, niin

sitten siinä saattaa olla hyötyä ja saattaa nähdä sellasen urakulun tai polun siinä sitten. Mutta sitten jos niitä tekee eri paikoissa, niin on varmaan tosi hankala tietää, mitä siihen tiettyyn toimenkuvaan sisältyy ja sit taas löytää siitä seuraavasta työpaikasta ne seuraavan asteen, kun ei todellakaan voi tietää sitä toimenkuvaa, kun avsta sitten kun aloittaa varsinaisesti tekeen sitä työtä. Et siinä voi sitten tulla tosi paljon sitten päällekkäistä, jos joutuu vaihteleen organisaatioita paljonkin.” Saija

”No kyllä ne (pätkätyöt) tavallaan (kannustaa urakehitykseen), jos saat kerättyä hyvän pätkätyöpatteriston itelles. Jos sulla on omaa osaamistas tavallaan monipuolisesti kehittäviä työsuhteita nippu näyttää jotain oikein hyvää työpaikkaa hakiessas, kyl se mun mielestä on ihan hyvä juttu, että ei se välttämättä mikään paha asia ole. Jos nyt oot osannut, ei nyt laskelmoiden vaan ihan sillä lailla oot osannut ettiä ja hakeutua sellasiin lyhyisiin työsuhteisiin, jotka ovat vahvistaneet sun osaamistas monipuolisesti, niin ne on mun mielestä vain hyvä asia.” Maija

Yksilötasolla määräaikaisessa työsuhteessa toimiminen vaikuttaa olennaisesti myös haastateltavien tulevaisuuden toiveisiin ja pelkoihin. Keskeisimmäksi tulevaisuudelta odotettavaksi asiaksi nousee vakituisen työpaikan löytyminen ja oman elämän vakiintuminen ainakin hetkeksi. Vakituisen työsuhteen rinnalle nousee myös toive pidempiaikaisesta määräaikaisesta työsuhteesta. Tyytyväisyyttä nykyiseen työsuhteeseen ja omaan tilanteeseen kuvaa se, että yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olisivat valmiita jäämään nykyiseen työpaikkaansa, mikäli työsuhde vakinaistetaan tai luvassa on pidempiä määräaikaisuuksia.

”Kyllä mää ihan mielelläni (tähän työpaikkaan) jäisin ja haluaisin sieltä vähän pidempi aikasemman työsuhteen ja tietenkin mielellään vakityösuhteen, koska en mää nää sitäkään hyvänä, että koko ajan vaihtaa työpaikkaa, et sä pysty näkeen vuodessa kahdessa sitä, mitä se sulle laajemmassa mielessä pysty sulle tarjoamaan.” Helena

”Tota, jossain vaiheessa toivon, että löytyis se vakkari ja sellanen, mikä mua miellyttää. Ettei se oo vaan sen vakituisen työsuhteen takia, et ois haastava ja mielenkiintoinen työ ja organisaatiokin ihan toimiva, mukavat työkaverit.” Kristiina

”Lisää pätkätöitä ☺! Mutta sillä lailla odotan jatkuvuutta näille pätkätöille, et mä tietäisin et se jatkuu, vaikka välissä olisikin pieni tauko, esim. liittyen tähän mun luennoimiseen. Et ens lukukaudellakin ois vähintään sama määrä tunteja, ku nytkin, et mulla ois sitä, sitä ja sitä, et siinä ois sitä jatkuvuutta ja saisin pitää sanoja aineita ja kehittää niitä ja oikein innolla ruveta kehittää niitä Niin, onko se sitten vaki vai mikä, mutta tietysti ihminen kaipaa jotain jatkuvuutta ja varsinkin iän myötä alkaa tuleen turvallisuuden kaipuu ja tarve alkaa lisääntyä, mutta ei se vielä oo mikään ehdottomuus ja suhtaudun ihan myönteisesti tulevaisuuteen.” Maija

”Joo, no jos miettii vain työelämään, niin ehkä mä vaan odotan useita mielekkäitä työtehtäviä ja mielellään niihin kuitenkin sellaista pysyvyyttä ja sellasia hiukan pidempiä pätkiä kuin vuoden mittaisia mielellään työelämältä ja tietynlaista vakiintumista tai ainakin mahdollisuutta vakiintua. Ehkä se on just niin eli en mä nyt tiedä haluaisinko mä vakiintua johonkin työpaikkaan, mut ois ainakin mahdollisuus siihen, jos ite haluis. Et ois sellanen olokin, et kykenee hallitsemaan sitä elämänsäkin ja nyt ei oo yhtään sellanen olo, tavallaan et pystyy päättämään, missä asuu, miten kauan asuu tai...” Marja

”No, totta kai ottaisin vakityösuhteen, kun se tois sitä pysyvyyttä siihen omaan elämään ja työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen ois helpompaa, kun tietäis mitä tulevaisuus tuo ja mikä ois tilanne vuoden päästä ja sitten se työ ois semmosta, jota itse pystyis muokkaamaan siihen suuntaan, et se ois vaihtelevaa ja sitä omaa ammattitaitoa siinä kehittäis ja niitä asioita vois tehdä, mitä on opiskellutkin, et ne opinnot ei ois menneet hukkaan.” Saija

Haastateltavat erosivat jonkin verran tulevaisuuden urasuunnitelmien suhteen. Hyvin uransa alkuvaiheessa olevat eivät vielä osanneet sanoa, mihin suuntaan haluaisivat urallaan edetä. Pidemmän aikaa työelämässä olleilla suunnat sen sijaan olivat vähitellen selkeytyneet. Yleisesti tulevaisuudelta toivotaan vaihtelevia ja monipuolisia työtehtäviä, joiden myötä omaa osaamista ja asiantuntijuutta pystyy kehittämään. Suurin osa haastateltavista ei halua pysähtyä työelämässä paikalleen vaan edetä haasteista toisiin.

”No tota niin niin, no mulla ei oo mitään selkeetä hommaa mihin mä haluisin päätyä, et sillälaililla en oikeen osaa sanoo. Et mulla ei oo mitään selkeetä kuvaa mihin mä haluisin ja mulla on aika monipuolinen näkemys siitä, mitä mä voisin tehdä. Niin no, mä vaan haluan mielekkäitä työtehtäviä, mut en osaa eritellä mikä on mielekäs tehtävä milloinkin, mut monipuolisia työtehtäviä toivoisin. ... Kyl mulla on muutenkin vähän sellanen näkökulma asiaan, et haluisin olla monissa tehtävissä urani aikani, et en mä haluakaan kalkkiutua tiettyyn hommaan.” Marja

”En mä välttämättä mihinkään ylinpään johtoon välttämättä halua tai se riippuu ihan organisaatiosta, ku kuitenkin monenlaisia organisaatioita on olemassa. Kyllä se varmaan enemmän on se oma osaaminen ja oma kehittymispohja laajenee ja syvenee, niin sen mä koen ihan hyväksi asiaksi ja sitten se tuo taas sen, että niitä työtilaisuuksia voi aueta erilaisia.” Maija

”No, kyl mulla on semmonen toivo eli oon pitänyt jonkin verran Jyväskylässä luentoja, kun mä olin siellä sen pienen pätkän, niin luentojen pitäminen on semmonen missä haluisin kehittyä ja mitä jatkossa voisin enemmänkin tehdä. Kun nää jatko-opinnot on tehty ja on sitten asiantuntija sillä puolella ja sen jälkeen vois pitää enemmän luentoja ja opettamista ja sellasia asioita. Se on yks sellanen mitä mä oon miettinyt ja kautta sit ja oon mä koko ajan sitten myös miettinyt, sit kun jatko-opinnot on ohi eli se on semmonen välivaihe ja sit vasta keskittyä siihen et pääsit luennoimaan ja opettamaan, niin onhan mulla sitä kautta se ajatus, et se työ vois olla sitten vakinaista, vaikein mä tiedä voiko se sitäkään kautta olla yhtään mahdollisempaa eli löytääkö sitäkään kautta vakityöpaikkoja, mut sit siellä taustalla on kuitenkin se, et sit vois päästä vakinaiseen.” Mervi

”Joo, no mulla on tilintarkastuksesta joitakin opintoja ja oon aatellut tehdä siitä vielä ne tentit loppuun ja sitten tilintarkastus on mulla niin ku sellanen unelma-ammatti silloin, mut siihen tarvii tosi paljon kokemusta talouspuolelta, muutakin kuin mitä nyt on eli se on semmonen pitkän tähtäimen prosessi, jo sellasta työtä nyt joskus vielä mieli tekee kokeilla, millasta se ihan oikeesti on. Et sellanen on tähtäys tällä hetkellä, et ehkä 10-15 vuoden päästä ☺.” Saija

”Et en mäa kuitenkaan oo miettinyt et jäisin koulutussuunnittelijan homaan ihan koko loppu iäksi, että kyllä vaikka mulla virka onkin, niin totta kai mäa edelleen haen koko ajan ja varmasti, mutta en hae samantasoista vaan kyllä sen sit pitää olla jotakin jotain isompaa.” Katri

Edellisistä lainauksista käy selkeästi esiin haastateltavien vahva luottamus omaan tulevaisuuteensa työmarkkinoilla. Oman uran katsotaan olevan omissa käsissä eikä työmarkkinatilanteiden vaihteluiden katsota vaikeuttavan omaa asemaa. Vahvan osaamisen avulla työn saaminen tulevaisuudessa on varmaa. Mielenkiintoinen yksityiskohta on se, että vaikka kaikki haastateltavat haluaisivat tulevaisuudessa vakituisen työsuhteen, nähdään oman työuran koostuvan erilaisista ja mahdollisesti eri organisaatioissa tapahtuvista työtehtävistä. Toisaalta vakituisen työsuhteen nähdään siis edustavan pysähtyneisyyttä, jota ei omalle kohdalle haluta, toisaalta taas vakituinen työsuhte toisi pysyvyyttä ja turvallisuutta muuhun elämään ja lisäisi elämänhallinnan mahdollisuuksia.

5.1.2 Työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät

Pätkätyön tekemisen katsotaan vaikuttavan myös työn tekemiseen, ennen kaikkea työhön ja organisaatioon sitoutumisen sekä työmotivaation kautta. Yleisellä tasolla keskeiseksi kokemukseen vaikuttavaksi tekijäksi nähdään määräaikaisen työsuhteen pituus. Haastateltavat katsovat, että lyhyissä, alle puolen vuoden mittaisissa työsuhteissa työn omaksuminen, organisaation toimintatapoihin tutustuminen ja oman työn merkityksen ymmärtäminen jää heikolle tasolle, mikä puolestaan vaikuttaa kielteisesti itse työn tekemiseen. Lyhyt määräaikaisuus vaikeuttaa myös oman työn pitkäjänteistä kehittämistä. Jatkuva erilaisista tehtävistä toisiin siirtyminen ei auta suoriutumaan tehtävästä parhaalla mahdollisella tavalla, jolloin työn laatu kärsii.

”No, siis mun mielestä puolen vuoden työsuhtekin on ihan älyttömän lyhyt eli siis ei oo kenenkään ihmisen oman arvontunnolle hyväksi, että pompotellaan ihan muutaman kuukauden lyhyissä työsuhteissa. Että mun mielestä se henkilö ei varmasti oo parhaimmillaan, se ei välttämättä ainakaan pidemmällä tähtäimellä halua ponnistella niin paljon niiden asioiden eteen kuin jos se näkis, että työntajakin arvostais sen

panosta ja niin ku antaa arvostuksen osoituksena niitä vähän pitempiä työsuhteita, jolloin todennäköisesti se työntekijäkin on tyytyväisempi.” Helena

”Kyllä sillä varmasti on, et jos sä oot vaan hetken aikaa jossain firmassa, niin ethän sää tietystikään tai tietenkään tietenkään, mut suurimmassa osassa tapauksista, et sää pääse siihen organisaatioon sisälle oikein hyvin, että sä käyt vaan tekemässä jonkun projektin tai käyt siellä työpisteelläsi parina päivänä viikossa. Et sää nyt kauheen hyvin pääse selville työpaikan arvoista ja tälläsistä syvällisistä asioista ja menettelytavoista ja ehkä sä et oo ihan selvillä siitäkään, et mitä se sun työ on ja mitä hyötyä siitä on sille koko organisaatiolle. Että voi jäädä aika irrallinen olo, mut ei välttämättä. Eli jos sut perehdytetään hyvin ja tavallaan jos sut otetaan lyhyeksi aikaakin tosi hyvin vastaan siihen työyhteisöön, niin se voi olla silloin ihan eri tilanne.” Maija

”No, kun oot pätkätöissä tai ainakaan tässä hommassa et opi tuntemaan niitä ihmisiä, joiden kanssa teen työtä. Mä tiedän mitä ne jossain mejän sijaisuudessa miettii, mitä ne oppilaat osaa ja siinä kestää hetken, että ne selvittää sen, mitä ne osaa ja sitten se duuni on jo loppunut, kun mä tiedän mitä ne osaa. Sen sijaan, että mä oisin voinut oppia jotain uutta, se on vähän niin ku silleen.” Liisa

”Mut riippuu tietenkin siitä kuinka pitkä se pätkä on eli vuodenkin mittainen pätkä oli mulle aika pitkä ja huomasin, et sain siitä energiaa, kun se uusittiin vuodeksi. Niin se alku meni sillain, et musta tuntu et pystyn sitoutuun ja ajatteleen pidemmällä tähtäimellä, mut nyt sitten tässä vaiheessa kun se vuosi alkaa kääntymään loppua kohden, niin ihan väistämättä se alkaa vaikuttaa, et alkaa katselemaan muuallekinpäin ja alkaa miettimään sitä uudelleen.” Marja

”Riippuu sitten siitä pätkän pituudesta tietysti, että sen oman työn kehittäminen tuntuu mahdottomalta, jos on sellasessa työssä missä edellytetään kehittämistä. Se on eri asia, jos oot jossain tuotantohommissa, missä teet päivästä toiseen samaa hommaa, mutta jos sun pitää kehittää jotain, niin vuoden pätkä on hyvin lyhkänen.” Kristiina

Organisaatioon sitoutuminen

Yleisellä tasolla määräaikaisten työsuhteiden katsotaan vaikuttavan erityisesti organisaatioon sitoutumiseen. Lyhyissä määräaikaisuuksissa sitoutumista ei ehdi syntyä eikä organisaationkaan katsota sitoutuvan työntekijään. Sitoutuminen organisaatioon vaihtelee työsuhteen vaiheiden mukana siten, että työsuhteen alussa sitoutuminen on korkealla, mutta se vähenee työsuhteen päättymisen lähestyessä, varsinkin silloin, jos tietoa jatkosta ei ole.

”Joo varmasti kyllä (määräaikaisuus vaikuttaa sitoutumiseen). Jos ajattelee, että on jossakin sihteerin hommissa ja pyöritetään paikasta toiseen, niin eipä siinä paljon ehdi tutustua niihin toimintatapoihin ja mitä sitten pitäis tehdä ... Ja tietysti semmonen vaikuttaa siihen työhön, et surffailee ja kattelee niitä työpaikkoja työajalla ja se on sitten tietysti työajasta pois.” Anna

”Ihan varmasti vaikuttaa, joo kyllä. Eli enhän mä pysty ajatteleen sitä työtä kuin sen tietyn pätkän ajan. Ja tavallaanhan mulla ois suuria suunnitelmia, miten mä voisin kehittää sitä ens vuonna, mutta enhän mä siihen kauheesti jaksa panostaa sillä lailla eli mä yritän tehdä vain tän vuoden töitä ja tosi hyvää työtä ja tavallaan enhän mä voi tehdä kauheesti ens vuodeksi suunnitelmia mihin suuntaan sit lähtis viemään ... Niin tai työmotivaatio ei pääse laskemaan eli teen sen työn yhtä hyvin kuin ennenkin, mut organisaatioon sitoutuminen kärsii siitä enemmän, et nyt mä mietin, et teen täysillä tän vuoden loppuun, mut en mä sit ajattele enää sitä ens kevättä niin paljoo, joo.” Marja

Organisaatioiden harjoittamaa määräaikaisuuspolitiikkaa, jossa lyhyet määräaikaisuudet ketjutetaan eikä pidempiaikaisia työsuhteita solmita, pidetään haastateltavien keskuudessa osoituksena työnantajan sitoutumattomuudesta työntekijöihin, jolloin vastavuoroista sitoutumista on vaikea synnyttää. Myös organisaation tapa ilmoittaa työsuhteen jatkumisesta viime hetkillä aiheuttaa haastateltavien mukaan sitoutumisen laskua, sillä työsuhteen lopussa pitää miettiä muita työllistymisvaihtoehtoja. Tämä puolestaan vie aikaa varsinaisen työn tekemiseltä.

”Huonontavasti totta kai (määräaikaisuus vaikuttaa sitoutumiseen). Jos teen kuus vuotta ja 22 pätkää, niin eikö nää aio todellakaan palkata mua tänne yhtään vakkarimmaksi.

Eli totta kai silloin on henkeen ja vereen ei pidä sen organisaation puolia ja oo sillä lailla sitoutunut.” Katri

”Mää mielessäni ajattelen niin kuin esimerkiksi sairaaloita tai tämmösiä organisaatiota tai yrityksiä, joissa tehdään kauheesti pätkätöitä, niin kyllä se on mun mielestä eli se organisaatio saa siinä joustavan työntekijän ja se tulee sitten milloin tahansa töihin, mut toisaalta se ei välttämättä kauheen hyvin sitoudu itse siihen työntekijään kovinkaan hyvin.” Mervi

”Mutta kyllä siinä joku rajansa pitää olla, et mietittäis asioita ees pikkasen pidemmällä tähtäimellä ja annetaan ymmärtää, et onko sulla ees mahdollista saada jatkoja ja miten tää tästä nyt menee ja ei se niin nyt saisi olla, että edellisenä päivänä ilmoitetaan vasta jatkosta.” Kristiina

Työhön sitoutuminen

Organisaatioon sitoutumisesta voidaan selkeästi erottaa työhön sitoutuminen, jonka haastatteluissa nähdään pysyvän korkeana koko työsuhteen ajan. Keskeistä työhön sitoutumisessa on oman osaamisen kehittäminen ja mahdollisuus oman asiantuntijuuden kasvattamiseen. Haastateltavien korkeaa työhön sitoutumista osoittaa myös se, että suurin osa ei haastatteluhetkellä hakenut aktiivisesti töitä. Avoimia työpaikkoja kuitenkin seurataan mielenkiinnosta ja mikäli sopivia paikkoja avautuu, voidaan niitä hakea. Sekä työhön että organisaatioon sitoutumista lisäävät organisaatiolta saatu tuki ja arvostus sekä omien ja organisaation tavoitteiden samankaltaisuus, kuten viimeisestä lainauksesta käy ilmi.

”Ööö, määhän oon sitoutunut niihin töihin, mutta organisaatioon en. Määhän haluan kuitenkin tehdä ne hommat kunnolla, mitkä mulle on osoitettu, ne mä teen kunnolla, mutta ainoostaan sen takia, että mä kehittyisin itse, et mun ammattitaito kehittyis.” Kristiina

”Sanotaan et se menee varmaan sellaseen itsekkääseen ajatteluun, et yrittää saada siitä pätkästä mahdollisimman paljon itelleen, jos se työ ei jatkukaan, että pystyis myymään sitten itseensä jollakin tapaa eteenpäin. Et sekin liittyy sitoutumiskeskusteluun, että ei sitoudu organisaation tavoitteisiin vaan on omat tavoitteet, nyt määhän haluan tästä

pätkästä sen ja sen irti, koska jos se jatkuukin, niin se ei sinällään haittaa, et siinä on sit tietyllä tavalla se osaaminen.” Anna

”Ei oo vaikuttanut mitenkään eli ihan samalla oon tehnyt töitä aikasemminkin eli oon ihan sitoutunut, vaikka niin pitkä työsuhde ei oo ollutkaan.” Saija

”Jotenkin tätä on niin hassu sanoo, mut mun mielestä, sillä (määräaikaaisuudella) ei oo nyt mun työmotivaatioon vaikutusta sit kuitenkaan. Mä oon sitoutunut tähän väitöskirjaprosessiin ja mä saan tässä talossa kauheasti tukea siihen eli mä saan käydä jatko-opintoseminaareissa ja käydä luennoissa ja mitä tähän nyt kuuluukin niin työaikana eli saan palkkaa siitä, et mä opiskelen. Niin kyl mä siinä mielessä oon aika motivoitunut ja sitoutunut, et en mä nyt nää, et se tällä hetkellä vaikuttais siihen (sitoutumiseen) ... nyt sillä tosiaan ei oo kovin kauheesti merkitystä ja se osaksi johtuu myös siitä, et mulla on omat tavoitteet ja organisaation ja mun tavoitteet on tällä hetkellä kauheen yhdenmukaiset, ne menee siis nyt hyvin yhteen.” Mervi

Työmotivaatio

Työhön sitoutuminen liittyy olennaisesti työmotivaation käsitteeseen ja sen kokemiseen. Haastateltavien käsitykset lyhyiden määräaikaaisuusien vaikutuksista työmotivaatioon ovat kaksijakoiset: toisaalta määräaikaaisuuden katsotaan vaikuttavan työmotivaatiota alentavasti, koska sitoutumista ja pysyvyyttä ei työsuhteessa ole, mutta samanaikaisesti määräaikaaisuuden nähdään lisäävän työmotivaatiota, koska työntekijän tavoitteena on saada jatkoa omalle työsuhteelleen. Nämä käsitykset heijastuivat haastateltavien omiin kokemuksiin siten, että he toisaalta kokivat oman työmotivaationsa olevan korkeimmillaan uuden määräaikaaisuuden alussa ja laskevan määräaikaaisuuden lopun lähestyessä. Toisaalta työmotivaation katsottiin kuitenkin nousevan myös työsuhteen loppuvaiheessa, jolloin pyritään osoittamaan omaa osaamista ja sen kautta varmistamaan työsuhteen jatkuvuutta.

”Niin ja tavallaan sekin (syö motivaatiota), et koko ajan hakee ja kattelee jotakin tai ainakin miettii, et pitäiskö mun hakee jotain muuta paikkaa, ku tästä ei tiedä.” Anna

”Varmasti vaikuttaisi (työmotivaatioon). Mää tuun jo nyt ihan vihaseksi, kun mä mietin jotain yliopiston jotai perustutkijan tai assistentin paikkaa, jota ihan oikeesti jatketaan kahdella kuukaudella koko ajan. Mää en ymmärrä kenenkä eduks se vois olla. Ei mitkään määrärahat voi määrätä ihmisten elämää niin paljon, ettei yhtään turvallisempaa tilannetta pystytä luomaan työntekijälle. Enkä mä usko, että se on missään mielessä parempi myöskään työnantajan kannalta. ... Jos ne (määräaikaiset työsuhteet) on hirveen lyhyitä, siis sillain, että sää et pysty suunnitteleen sun elämää yhtään pidemmälle kuin kaks kolme seuraavaa kuukautta, niin mun mielestä se on ehdottomasti erittäin epämotivoivaa. Ainakin mun henkilökohtainen mielipide ois se, että mä en ainakaan pysyis kauheen pitkään sellasen työnantajan palveluksessa, joka ei arvosta mun osaamista kahta kuukautta enempää.” Helena

”Kyllähän ne tietysti vaikuttaa siihen, että et sää niin innokkaasti kehitä niitä. Varsinkin jos puhutaan korkeemman koulutuksen tasolla et ei olla suorittavassa työssä, niin ei sua ehkä innosta niin kauheesti kehittää sitä, ku sä vaan mietit, et mä vaan hoidan tän jotenkin tästä, että ku se kuitenkin kolmen kuukauden päästä loppuu. Se on sellasta et ei siinä oo sitä jatkuvuutta.” Maija

”No, mitä nyt oon kuullu eli ainakin tuolla sairaanhoito puolella ne saattaa olla viisikin vuotta ihan lyhyillä työsuhteilla, niin kyllä se tietenkin vaikuttaa työmotivaatioon ja miten ite jaksaa, kun ei voi sitä omaa elämää ja tulevaisuutta suunnitella kovin pitkälle, kun ei tiedä onko töitä kovin pitkälle vai ei. Et hermo voi mennä ja voi varmaan tulla semmosta kitkaa organisaation johtoon, mutta toisaalta eihän nekään välttämättä tiedä, mikä siellä on tilanne kuukauden päästä, et tavallaan tarvii aina kysyä onko tälle jatkoa ja mikä on ens kuun tilanne ja näin että eli en varmaan kovin kauaa ite jaksais ainakaan kata vuotta tullasissa tosi lyhyissä työsuhteissa ja vielä samassa organisaatiossa, ja tietenkin eri asiahan se sitten on, jos se on ollut oma valinta.” Saija

”On siinä varmaan sitäkin (että pätkätyöt myös lisää motivaatiota) ja pakkohan siinä on olla sitäkin, eli pakko yrittää varmistella pätkiä ja kyl se toimii molemminpäin.” Katri

”Tota, kyllä mä uskoisin, kun mä just sain sen kahden vuoden pätkän, niin jes, et siinä vaiheessa paino into piukassa. Mutta tota kyllä siinä epäselvyys vallitsee, jollei

ilmoiteta jatkosta kuukautta tai kahta viikkoo ennen, et kyllähän siinä tulee vähän sellanen olo, että mitähän tekni. Mut toisaalta haluaa edelleen näyttää, että mihin mää pystyn pystyn, et ei siinäkään vaiheessa pysty antaa periks.” Kristiina

Suurimmalla osalla haastateltavista työsuhteet ovat olleet pidempikestoisia, eikä ihan lyhyistä työsuhteista ollut kokemusta kuin yhdellä haastateltavalla. Tämä tekijä selittää osaltaan sitä, että haastateltavat eivät koe määräaikaisen työsuhteen vaikuttavan omaan työn tekemiseen kovin kielteisesti ja kaikki ovat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä omiin työtehtäviinsä. Alle puolen vuoden työsuhteiden katsotaan kuitenkin olevan liian lyhyitä ja oman työn kehittämisen kannalta vuosikin voi olla liian lyhyt aika. Haastateltavat näkevät omalla kohdallaan pätkätöiden mahdollistaneen erilaisiin työtehtäviin tutustumisen sekä oman osaamisen kehittämisen. Vaikka kaikki haastateltavat ottaisivat mieluummin vakituisen työpaikan, ovat he tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseen. Tämä näkyy myös siinä, että yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki olisivat valmiita jäämään nykyiseen työpaikkaansa pidemmäksi aikaa.

Työttömyyteen liittyvät ajatukset

Määräaikaisessa työsuhteessa työsuhteen jatkumiseen liittyvä epävarmuus synnyttää mahdollisuuden työttömäksi jäämisestä. Suurimmalla osalla haastateltavista ei ole omakohtaista kokemusta työttömyydestä, mistä johtuen siihen liittyy erilaisia pelkoja. Pelot liittyvät ennen kaikkea taloudelliseen tilanteeseen, mutta myös työelämään palaamisen vaikeutumiseen. Osa haastateltavista puolestaan näkee työttömyyden osana työelämän kulkua. Suurinta osaa työttömyys ei juuri haastatteluhetkellä kuitenkaan huoleta, sillä oman osaamisen ja kertyneen työkokemuksen katsotaan mahdollistavan työllistymisen myös oman määräaikaisuuden päättymisen jälkeen.

”Kyllä se itse asiassa huolestuttaa, vaikka se onkin harmaa peikko jossakin taustalla, koska ei tosiaan oo ite ikinä joutunut siihen työttömyyden tilanteeseen. Mutta kyllä se nytkin mietityttää, kun en nytkään tiedä kolmen - neljän kuukauden päästä, miten työsuhde jatkuu ja kyllähän sitä täytyy miettiä, ku on vielä asuntolainaakin. Ja jotenkin se on myös itsetuntokysymys ainakin mulla. En mä haluais joutua työttömäks, ku tässä on kuitenkin monta vuotta haettu työkokemusta ja koulutuskin on omasta mielestä ihan

hyvä ja riittävä, niin ei sitä sit haluais ainakaan joutua mihinkään työttömyyden putkeen. Mut se oliskin eri asia, jos sä joudut jossakin vaiheessa olemaan kuukauden kaks työttömänä, niin ei se jälkeinpäin aateltuna kaada maailmaa, mutta kyllä se sillä hetkellä varmaan aika pahalta tuntuu.” Helena

”Tällä hetkellä ei (huolestuta), kun työsopimusta on kuitenkin pitkään vielä jäljellä ... Mää meen vaikka Kesporttiin myymään suksia tai jotain ☺. Rahaa on pakko saada, ku on kuitenkin sitä lainanmaksua. Toisaalta tulehan sitä työttömänäkin toimeen, mutta oman cv:n kannalta se on huono, jos siellä on aukkoja.” Kristiina

”Ehkä ei nyt enää niin paljon kuin valmistui, sillä nyt mulla on jo sellanen osa, et mää osaan jotakin ja ehkä ei se niin vaikeeta enää ois sen uuden työtehtävän hankkiminen, sillä on jo niin paljon kokemusta erilaisista hommista. Eli se ei enää huolestuta niin paljoa kuin valmistumisen jälkeen ja niihin aikaan, mut kyl se varmaan silti tuntuis tosi ankeelta ja kyl siin varmaan aika nopeesti itsetunto romahtais, jos jää pitkäks aikaa työttömäksi. Mut en mää nyt sitä niin mieti.” Marja

”No, kyllä se (työttömyys) tietenkin vähän mietityttää, et mitä jos tulee semmonen tilanne, et kun noi muksutkin kasvaa ja tavallaan se hoitajan rooli vähenee sillä tavalla, et kotonakaan ei oo ehdotonta tarvetta sulle 8 tuntia päivässä ja jos et oo tosiaankaan päässyt töihin mihinkään. Kyl se vähän niin ku tuolla takaraivossa on koko ajan, mitä jos ei sittenkään ja tietysti ikä ja kaikki tulee vastaan jossain vaiheessa, mut onhan se tietysti tuolla jossakin mielessä. Mut en mää tiedä, mulla kuitenkin elämä on mennyt koko ajan omaa luomaansa, ettei tässä mitään viittä vuotta oo ees pystynyt suunnittelemaan, et en mää sillä lailla sitä työttömyyttä tai mä oon kokenut sen jo muutaman kuukauden, ei se mitään mukavaa oo, aika raskasta henkisesti, mut kyllä senkin ohi pääsee.” Maija

”Ei mua kauheesti huolestuta eli on kuitenkin ihan hyvä koulutus ja on kerinnyt jo jonkiin verta tekeen työtäkin. Eli mä oon ihan optimistinen eli et kyllä jossain vaiheessa jotain löytää, ei välttämättä ihan heti, mutta niin, kyl sitä aina jotain löytyy ... Kyllä mää sellaseen (työttömyyteen) oon varautunut ja ei se ajatuksena ees niin pahalta ees tuntuisi. Mä oon aatellu, et tää on sellasta tää työnteko sellasta aika yllätyksellistä.

Välillä ollaan töissä, välillä ollaan apurahalla ja välillä saattaa olla sitten työttömänä, et kaikkeen pitää olla niin ku varautunut.” Mervi

5.1.3 Yhteenveto määräaikaaisuuden vaikutuksista

Haastatteluissa esiinnousseet määräaikaaisuuden vaikutukset ovat pitkälti samoja kuin aiemmissa tutkimuksissa esitetyt tekijät. Epävarmuuden aiheuttama elämänhallinnan menettäminen, taloudellinen epävarmuus sekä vaikutukset perheen ja asunnon hankintaan ovat nousseet esiin kaikissa aiemmissa tutkimuksissa vastaajaryhmästä riippumatta. Tämän tutkimuksen yhtenä tuloksena ja erotuksena aiempiin tutkimuksiin voidaan pitää haastatteluissa esiinnoussutta yleisen puheen ja omakohtaisten kokemusten välillä olevaa eroa. Toinen keskeinen tulos liittyy siihen, että aiemmissa tutkimuksissa keskeiseksi noussesta elämänhallinnan tunnetta tarkastellaan sekä sisäisen että ulkoisen elämänhallinnan näkökulmista. Tällöin voidaan havaita, että määräaikaaisuuden aiheuttamat vaikutukset keskittyvät ennen kaikkea ulkoisen elämänhallinnan osa-alueelle kun taas haastateltavien sisäinen elämänhallinta on vahva, mikä osaltaan selittää myös yleisen puheen ja omakohtaisten kokemusten välistä eroa.

Haastatteluissa esiinnousseita teemoja voidaan selittää ja ymmärtää Dunderfeltin (1999) elämänkaariteorian valossa. Aineiston tarkastelu Dunderfeltin (1999) teorian elämänkaaren vaiheiden jaottelun pohjalta paljastaa, että kaikki haastateltavat ovat elämässään jäsentymisen vaiheessa, joka sijoittuu 20-40 ikävuoden välille. Tyypillistä tälle vaiheelle on lapsuuden loppuminen ja aikuisuuden alkaminen. Yksilölle tulee tärkeäksi pyrkimys löytää oma paikka maailmassa, jossa opiskelu, työ ja perheen perustaminen muodostavat harmonisen kokonaisuuden. (Dunderfelt 1999.) Haastattelujen pohjalta tämä kehitysvaihe on selkeästi nähtävissä haastateltavien elämässä. Yleisen tason käsityksiä ja omien kokemusten eroa voidaan tarkastella elämänkaariteorian valossa siten, että haastateltavat kokevat asunnon hankintaan ja perheen perustamiseen liittyvät asiat itselleen tärkeiksi ja omaan elämänvaiheeseen kuuluviksi. Haastateltavien perhekeskeisyys vaikuttaa osaltaan siihen, että työtilanteen epävarmuudesta huolimatta oman elämän tärkeistä asioista ei olla valmiita tinkimään. Asunnon ostamiseen ja perheen perustamiseen liittyviä riskejä pyritään

lieventämään uskomalla omiin kykyihin ja osaamiseen. Myös vahva sisäinen elämänhallinta helpottaa suurtenkin päätösten tekemistä.

Yleinen puhe ja omat kokemukset

Yleisen puheen ja omakohtaisten kokemusten tai toiminnan välinen ero käy erityisen selväksi asunnonhankintaan ja perheen perustamiseen liittyvissä kommentteissa. Vaikka haastateltavat yleisellä tasolla näkevät, että määräaikaisessa työsuhteessa toimiminen lisää taloudellista epävarmuutta ja sen myötä asunnon hankintaan ja perheen perustamiseen liittyvää riskiä, ovat he valmiita ottamaan näitä riskejä omassa elämässään. Seuraavat lainaukset ovat yhden haastateltavan puheesta ja kuvaavat hyvin tätä yleisen tason ja omakohtaisten ratkaisujen välistä eroa. Vastaavia esimerkkejä on aineistosta löydettävissä useita.

”No, se on ainakin iso haittapuoli, että sun tilanne on koko ajan epävarma, koska täytyyhän kuitenkin miettiä muitakin arvoja ja taloudellisia asioita. Että kyllähän se vaikuttaa siihen, että voitko sä ottaa minkälaista asuntolainaa ja tietenkin se vaikuttaa perheen perustamiseen. ... No, ei itse asiassa, että kyllä siinä vaiheessa oikeestaan heti, kun mää pääsin töihin eli toiseen määräaikaiseen, niin me ostettiin asunto. Enkä mää nähnyt, et se pätkätyöläisyys ois este asunnon ostolle, sillä kyllä mää oon koko ajan uskonut ja luottanut itseeni sen verran, että kyllä jotakin työtä on koko ajan ja tietenkin meitä oli kaks henkilöä ottamassa sitä lainaa, että tuohan sekin sitä turvallisuutta. ... Mutta toisaalta jos miettii järjellä, niin en mää nyt usko, että se yks lapsen hankkiminenkaan sen työuran kannalta mikään katastrofikaan ole. Mutta kyllä se huolestuttaa mua se tilanne, kun ei tiedä, mitä sen äitiysloman jälkeen tapahtuu, kyl mää oon sitä mieltä, että äitiyslomastakin pystyy nauttiin paremmin, kun on paikka johon palata sen jälkeen. ... Että ehkä tässä kun kolmekymmentä vuotta alkaa lähestymään, niin on myös siinä mielessä vakituinen työsuhde jossakin takaraivossa mielessä, koska se on aina turvallisempi tilanne jäädä vakitilanteesta äitiyslomalle kuin siitä määräaikaisesta” Helena

Jako yleisiin käsityksiin ja omiin kokemuksiin oli havaittavissa myös työhön ja organisaatioon liittyvien tekijöiden kohdalla. Vaikka määräaikaiset työsuhteet nähtiin

kielteiseksi asiaksi, ei oma tilanne kuitenkaan ollut mahdoton. Osaltaan haastateltavien omiin kokemuksiin vaikuttaa varmasti se, että yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikkien työsuhde oli melko pitkä, jolloin työn tekeminen ja työyhteisöön liittyminen mahdollistuvat paremmin kuin lyhyissä työsuhteissa. Oma tilannetta verrattiin usein muilla aloilla toimivien määräaikaisten tilanteeseen, jolloin omat kokemukset saivat uudenlaisen tarkasteluperspektiivin. Haastateltavien toimiminen suoraan työntäjän palveluksessa eikä esimerkiksi työnvälitys- tai henkilöstövuokrausyritysten kautta voi osaltaan vaikuttaa siihen, etteivät he kokeneet omaa kohteluaan erilaiseksi kuin vakituisiin työntekijöihin kohdistuvaa kohtelua. Osa haastateltavista toimii projektiorganisaatioissa, joissa suurin osa työntekijöistä on määräaikaisia, jolloin erilaista kohtelua ei myöskään esiinny. Seuraava esimerkki kuvaa haastateltavien puheessa esiinnousseita eroja yleisen puheen ja omien kokemusten välillä.

”No, mitä nyt oon kuullu eli ainakin tuolla sairaanhoito puolella ne saattaa olla viisikin vuotta ihan lyhyillä työsuhteilla, niin kyllä se tietenkin vaikuttaa työmotivaatioon ja miten ite jaksaa, kun ei voi sitä omaa elämää ja tulevaisuutta suunnitella kovin pitkälle, kun ei tiedä onko töitä kovin pitkälle vai ei. En varmaan kovin kauaa ite jaksais ainakaan kahta vuotta tuollaisissa tosi lyhyissä työsuhteissa ja vielä samassa organisaatiossa. Ja tietenkin eri asiahan se sitten on, jos se on ollut oma valinta.” Saija

Ulkoinen ja sisäinen elämänhallinta

Määräaikaisuuden koettiin haastateltavien ryhmässä vaikuttavan eniten elämänhallinnan mahdollisuuksiin, ennen kaikkea ulkoiseen elämänhallintaan. Määräaikainen työsuhde, epävarmuus työn jatkumisesta ja edellisiin liittyvä taloudellinen epävarmuus vaikuttivat keskeisesti aineellisesti turvautun aseman saavuttamisen ja ylläpitämisen vaikeutumiseen. Seuraavassa kappaleessa esitettävien naiseuteen liittyvien ajatusten voidaan myös katsoa heikentävän ulkoista elämänhallintaa, sillä määräaikaiseen työsuhteeseen päättymisen katsotaan osittain johtuvan omasta naiseudesta ja iästä siten, että nuorelle, perheenperustamisiässä olevalle naiselle ei anneta vakituista työsuhdetta. Yhteenvedonomaaisesti voidaankin todeta, että haastateltavien kyky ulkoiseen elämänhallintaan on määräaikaisen työsuhteen myötä heikentynyt.

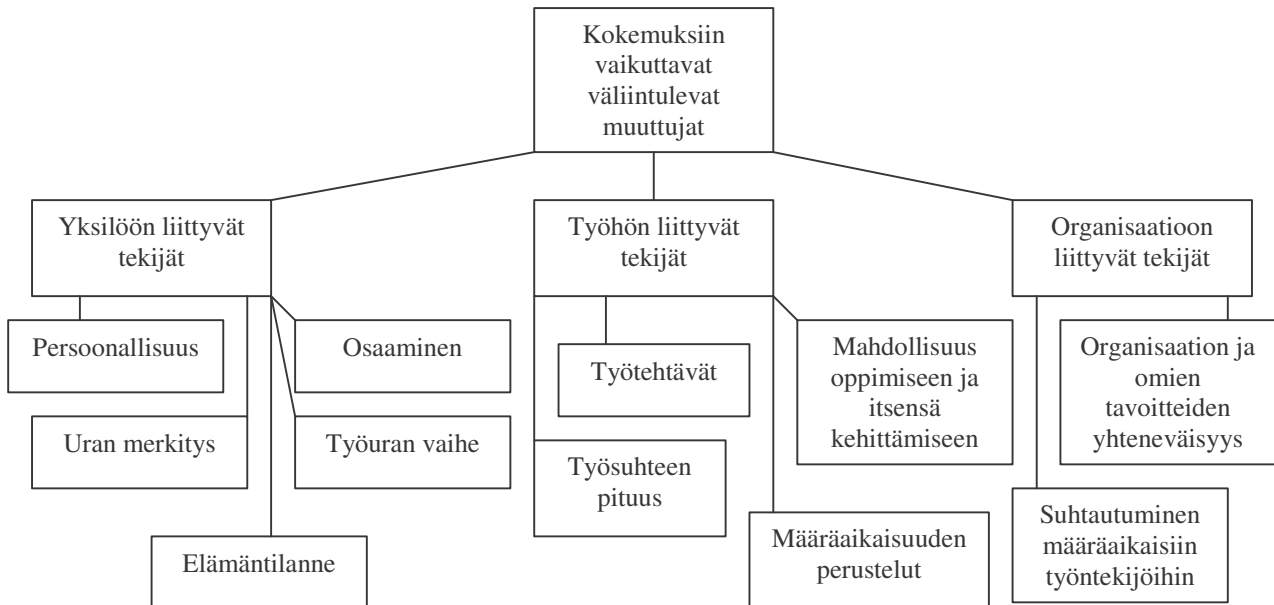
Sisäisen elämänhallinnan kohdalla tilanne on kuitenkin toinen ja haastattelujen perusteella voidaan todeta, että haastateltavat ovat sopeutuneet määräaikaaisuuteensa ja pystyvät näkemään tilanteessaan myös myönteisiä puolia. Ennen kaikkea määräaikaisen työsuhteen mahdollistama oman osaamisen kehittäminen ja oppiminen vahvistavat sisäistä elämänhallintaa. Myös seuraavassa kappaleessa esiin nousevat oman työsuhteen syiden selkeys ja niiden hyväksyminen vaikuttavat olennaisesti sisäiseen elämänhallinnan tunteeseen. Vaikka oma tilanne toisaalta nähdään pakon sanelemana ja määräaikaaisuuteen on päädytty muiden vaihtoehtojen puutteessa, tarkastelevat haastateltavat määräaikaaisuutta positiivisessa valossa ja uskovat oman tilanteensa paranevan tulevaisuudessa. Oma tilannetta pyritään siis hallitsemaan myönteisen ajattelun ja tulevaisuuteen uskon voimilla. Haastateltavat tulkitsevat oman määräaikaaisuutensa olevan vain välivaihe alkaneella uralla, mikä osaltaan lisää tilanteen hallittavuutta.

Kokonaisuudessaan näyttää siis siltä, että haastateltavat tiedostavat omaan määräaikaaisuuteensa liittyvät riskit ja kielteiset vaikutukset, mutta he pystyvät hyvin hallitsemaan työsuhteen luonteen aikaansaamaa epävarmuutta. Seuraavaksi tarkastellaan syitä yleisen tason käsitysten ja omien kokemusten välisiin eroihin.

5.2 Määräaikaaisuuteen liittyviä kokemuksia selittävät väliintulevat muuttajat

Kuten edellä todettiin, eroavat haastateltavien yleisen tason käsitykset määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksista jonkin verran heidän omista kokemuksistaan. Yleisellä tasolla tarkasteltuna määräaikaaisuus ja sen vaikutukset koetaan kielteisiksi asioiksi. Omalla kohdalla määräaikaisuuden kokeminen ei kuitenkaan vaikuta olevan yhtä kielteistä kuin yleisellä tasolla. Haastattelujen tarkemman analyysin myötä syyt yleisen tason ja omien kokemusten välisille eroille alkoivat vähitellen selvitä. Haastateltavien puheesta kävi ilmi, että he tarkastelivat omaa tilannettaan ja määräaikaaisuuttaan erilaisten tekijöiden kautta. Nämä muuttajat vaikuttivat haastateltavien omiin kokemuksiin siten, että ne pääasiassa lievensivät määräaikaisuuden kielteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi pitkä määräaikainen työsuhde ja työtehtävien mielekkyys ehkäisevät määräaikaisuuden kielteistä kokemista. Sen sijaan oman määräaikaisen työsuhteen heikkojen perustelujen ja työsuhteen jatkon

ilmoittamisen vasta viime hetkellä koettiin lisäävän määräaikaaisuuteen liittyvää kielteisyyttä. Kuvio 2 esittää väliintulevia muuttujia.



Kuvio 3. Määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttavat tekijät

Näitä kokemuksia selittäviä tekijöitä voidaan tarkastella myös selviytymiskeinoina tai –strategioina, jotka liittyvät tiivisti aiempaan elämäntilanteeseen. Houston (1987) on määritellyt selviytymiskeinoiksi kaikki ne reaktiot, joiden avulla ihminen pyrkii vähentämään stressiä. Keskeisimpiä selviytymiskeinojen tutkijoita ovat olleet Lazarus ja Folkman (1984), jotka puhuvat selviytymisen yhteydessä copingista. He ovat määritelleet selviytymiskeinot kognitiivisiksi keinoiksi ja käyttäytymiseksi, joiden avulla voidaan hallita ja vähentää ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia sekä niiden välisiä ristiriitoja. Selviytymiskeinot eivät rajoitu pelkkään myönteiseen tilanteen hallintaan vaan ne pitävät sisällään kaikki keinot, joiden avulla yksilöt pyrkivät selviytymään olivatpa lopputulokset yksilön kannalta myönteisiä tai kielteisiä.

Lazarus ja Folkman (1984) jakavat selviytymiskeinot tunne- ja ongelmakeskeisiksi. Jaottelun kohdalla on olennaista havaita se, ettei se sulje pois mahdollisuutta molempiin

ryhmiin kuuluvien keinojen yhtäaikaista käyttämisestä. Tunnekeskeisille selviytymiskeinoille on tyypillistä tunteiden säätely siten, että negatiiviset tunteet pidetään siedettävällä tasolla ja että yksilön toimintakyky säilyy. Tunnekeskeisiä keinoja käytetään Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan silloin, kun yksilö kokee, ettei voi aktiivisesti vaikuttaa tilanteeseen tai silloin, kun stressin aiheuttaja on epäselvä. Tavoitteeksi muodostuu tällöin stressin aiheuttamien epämiellyttävien tuntemusten lievittäminen. Keskeisimpiä tunnekeskeisiä hallintakeinoja ovat huumorin käyttäminen, toiveajattelu, itsensä syyttäminen, tunteiden ilmaisuun liittyvä itsekontrolli, tilanteen myönteinen uudelleen arvioiminen sekä päihteiden käyttö.

Tunnekeskeiset keinot voidaan jakaa edelleen tiedostamattomiin ja tiedostettuihin keinoihin (Niemelä 1991), joista ensin mainittuihin kuuluvat mm. ulkoisen todellisuuden tai sisäisten tunteiden kieltäminen, stressaavan asian ajattelun välttäminen sekä narkoottisten aineiden käyttäminen ja eristäytyminen. Aktiiviset keinot puolestaan pitävät sisällään kognitiivisen tilanteen uudelleen tulkinnan ja myönteisen ajattelun. Tunteiden säätelykeinoiksi voidaan lukea myös huumori, sosiaalinen vertailu alaspäin sekä sosiaalisen tuen hankkiminen. (Niemelä 1991.)

Ongelmakeskeisissä selviytymiskeinoissa suuntaudutaan vallitsevan tilanteen muuttamiseen ja ongelmien ratkaisemiseen. Ongelmanratkaisuun tähtääviä keinoja ovat mm. suunnittelu, sisäinen harjoittelu, tiedon etsiminen ja suora toiminta. Ongelman ratkaisu voi kohdistua joko itsen tai ympäristön muuttamiseen. (Lazarus & Folkman, 1984.) Niemelän (1991) jaottelun mukaan ongelma-keskeiset selviytymiskeinot voidaan jakaa aktiivisiin ja passiivisiin sen mukaan, kuinka paljon kyseisen keino- n käyttäminen näkyy yksilön toiminnassa ja käyttäytymisessä. Passiivisia keinoja ovat välttäminen, periksi- antaminen ja luopuminen. Aktiivisia keinoja sen sijaan vaihtoehtoinen toiminta, tuen ja avun etsiminen, ongelmien ennaltaehkäisy ja aggressiivinen käyttäytyminen.

Osaa haastatteluissa esiinnousseista väliintulevista muuttujista voidaan tarkastella selviytymiskeinoina ja -strategioina. Haastateltavien kohdalla väliintulevat muuttajat ja siten myös selviytymisstrategiat painottuivat selkeästi tunnekeskeisiin keinoihin. Tätä

painotusta voidaan selittää osittain sillä, että oma määräaikaisuus koetaan tilanteeksi, johon itse ei juuri pystytä vaikuttamaan. Tätä tulkintaa vahvistavat haastateltavien kokemukset siitä, että määräaikaudessa työsuhteessa toimiminen johtuu muiden vaihtoehtojen puutteesta. Edellä esitetyistä tunnekeskeisistä selviytymiskeinoista esiin nousivat positiivinen ajattelu, huumori, vertailu alaspäin, tilanteen myönteinen uudelleen arviointi ja sopeutuminen. Niemelän (1991) jaottelun mukaan nämä voidaan tulkita tiedostetuiksi tunnekeskeisiksi selviytymiskeinoiksi.

Seuraavaksi esitellään aineistosta esiinnousseet väliintulevat muuttujat, jotka voidaan jakaa yksilöön, työhön ja organisaatioon liittyviin tekijöihin. Näiden muuttujien ja selviytymisstrategioiden välistä suhdetta tarkastellaan lähemmin kappaleessa 5.2.4.

5.2.1 Yksilöön liittyvät tekijät

Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyviä kokemuksia tarkastellaan haastatteluissa yksilön persoonan, työuran vaiheen, elämäntilanteen, osaamisen ja urasuuntautuneisuuden kautta. Nämä tekijät vaikuttavat siihen, kuinka määräaikaisuus koetaan ja kuinka hallittavana oma elämäntilanne nähdään. Haastateltavien kohdalla nämä tekijät auttavat selviytymään omassa tilanteessa ja niiden vaikutukset määräaikaisuuden kokemiseen ovat myönteisiä.

Persoonallisuus

Haastateltavat katsovat, että ihmisen persoona vaikuttaa siihen, kuinka hän määräaikaisten työsuhteensa kokee. Eroja syntyy erityisesti suunnitelmallisuuden ja pitkäntähtäimen suunnittelussa ja tarpeessa siihen. Persoonan merkitys nousi haastatteluissa esiin useamman eri asian kohdalla.

”Pätkätyö tuo elämään sen oman ulottuvuuden, että se on tosiaan pätkissä se, että ajattelet elämää eteenpäinkin pätkissä. Mutta voi olla myös, että se sopii sun elämäntapaan ja elämäntyyliin ja sellaseen olemukseenkin oikein hyvin, että et ookaan sen tyyppinen, et haluat et asiat on selvillä kaks kolme vuotta eteenpäin vaan nää pätkät täydentää sun persoonallisuutta. Et en mä tiedä, sillä se riippuu niin monesta asiasta ...

se on niin ihmistyyppistä kiinni, et ei se kaikille ihmisille istu se pätkätyö, mutta joillekin se istuu paremmin.” Maija

”Ööö, joo, mutta jos se on pätkä toisensa jälkeen, niin enemmän se alkaa rassaamaan kuin kehittämään, että sä joudut sitten koko ajan pohtimaan sitä, että mitä sitten, mitä tän jälkeen, se että sä pystyisit tekeen sitä yhtä työtä vähän pisempään ja suuntaamaan omaa energiaa siihen suuntaan. Hirveesti tietysti persoonat eroo, et jotkut tykkää siitä, et ei ajattele huomista.” Kristiina

”No, kyllä mä ainakin tässä vaiheessa, koska en mä oo mitenkään erityisemmin stressaantunut siitä, että mä oon ollut pätkätyösuhteissa. Ei se oo ollut mulle mikään iso asia ... Mää ajattelen, että siinä pysyy oma aktiivisuus ja niin ku oman itsensä esille tuominen niin kuin on pinnalla enemmän kuin siinä, että sää oot vakivirassa jota sää pystyt vaikka koko loppuelämäs hoitaan, mutta tietenkin kaikki on ihmisestä kiinni.”

Helena

”En mä nyt tiedä, ehkä omalta kohdaltani niin mä en niistä tykkää, mutta tiedän, et jotkut niistä tykkää ja joillekin ne sopii. ... Kyllä se stressaa, ku oon muutenkin sellanen huolehtija ihminen ja murehdin asioita pitkälle etukäteen ja kyl mä nytten jo mietin, et mitä sitten vuoden päästä, et kyllä se stressaa ja on sillä tavalla mielessä ja sitten kun on huono päivä, niin sitten hiukan enemmänkin.” Anna

Kuten aiemmin elämäntilanteen yhteydessä on käynyt esiin, kokevat haastateltavat tarvetta oman elämän hallintaan ja suunnitelmallisuuteen, mitä määräaikaissa työsuhteissa toimiminen heikentää. Tästä huolimatta haastatteluissa käy ilmi, että haastateltavat pystyvät hallitsemaan epävarmuuttaan ja suunnittelemattomuuttaan eivätkä koe itseään kovin stressiherkiksi ihmisiksi. He uskaltavat määräaikaaisuudesta huolimatta elää elämäänsä eteenpäin ja tehdä omaan elämäntilanteeseensa liittyviä suuria hankintoja ja päätöksiä. Tämä epävarmuuden hallitseminen näkyy myös aiemmin esitetyistä perheen perustamiseen ja asuntolainan ottamiseen liittyvissä kommentteissa, joissa yleisen tason pelot eivät ole toteutuneet omassa elämässä. Myös oman elämän arvot ja prioriteetit vaikuttavat haastateltavilla siihen, kuinka he epävarmuutta hallitsevat.

”Omalla kohdalla välillä stressaa ja välillä ei. Mää en itse asiassa oo kauheen stressaavaa tyyppiä, sillä isot asiat elämässä on aina järjestyäkseen.” Liisa

”Kyllä musta tuntuu, että oon ollut aika luottavainen ja oon heittäytynyt, et kyl sitä aina jotain löytyy, enkä oo sitten jaksanut stressata siitä, että tota nyt tarvii löytää sitten joku varmempi paikka.” Katri

”No, tietysti se (pätkätyöhön liittyvä stressi) aina naputtaa, mutta nyt sain kuitenkin niin pitkän pätjän että ei ehkä. Mutta välillä kuitenkin miettii, että mitä sitten. Ei se kuitenkaan silloinkaan niin paljoa.” Kristiina

”No, mää oon ollut niin vähän aikaa vielä töissä, et ei se vielä oo tullut. Mut ehkä mulla ei oo niin taipumustakaan siihen, kyl mä aika hyvin osaan pitää työ asiat aika hyvin töis ja sit kun oon kotona, no se työmatkakin ehkä tekee sen, et ne unohtuu siin matkalla.” Marja

”Mutta en mää tähän asti oo kokenut mitenkään kauhean suurena ongelmana, että mää oon ollut pätkätoissa, mutta nyt itse asiassa viime aikoina on tullut vähän semmonen olo, että en haluais enää toista ainakaan kovin lyhyttä pätkää, kyllä se aina kuitenkin stressaa se ajatus, mitä jatkossa on tulossa. ... Mää kyllä laitan perheen kyllä edelle työtä, jos sitten käy niin että tulee raskaaksi ja on silloin määräaikainen työsuhde ja työsuhde loppuu äitiysloman aikaan, niin sitten täytyy ajatella, että se on sen työnantajan menetys eikä mun menetys.” Helena

”Siihen on kuitenkin todella hyvin tottunut eli nyt enää en ajattele, et saanko mä nyt sitten tän pätjän jälkeen uutta työtä, vaan jotenkin sit luotan siihen, et kyllä sitä jostakin löytyy, en mää koe enää sitä epävarmuutta niin stressaavana, ku silloin aluksi.” Mervi

Työuran vaihe

Persoonallisuuden lisäksi työuran vaiheella on aineiston perusteella ratkaiseva merkitys siihen, millaiseksi oma määräaikainen työsuhde koetaan. Työuran alussa haastateltavat katsovat määräaikaisen työsuhteen olevan hyväksyttävää, sillä se antaa mahdollisuuden

hankkia oman alan työkokemusta. Työsuhteen luonnetta tärkeämmäksi koetaan työuran alussa oman alan työkokemuksen saaminen. Työkokemuksen kertymisen myötä syntyy myös mahdollisuus vakituisen työpaikan löytymiseen. Pidemmällä tähtäimellä määräaikaaisuus ei kuitenkaan tunnu hyvältä vaihtoehdolta ja määräaikaaisuuden kielteisten vaikutusten katsotaan korostuvan.

”Kyl mä varmaan alussa, kun olin just valmistunut, niin no ettei tässä vastavalmistuneelle varmaan voi mitään virkaa mätkestäkään. Eli silloin piti, et hyvä, et on ees alaa vastaavaa hommaa on se sitten millanen pätkä hyvänsä.” Katri

”Valmistumisen jälkeen se on ihan ok ja mulla ei oo mitään sitä vastaan, et tekee määräaikaaisia työsuhteita ja päinvastoin ... Kyllä niin ku ihminen valmistuu, niin ehkä siinä on nyt enemmän se, kun valmistuu, et kunhan nyt jotakin saa, niin sitä ees sillain mieti, et onko se määräaikainen vai ei ja haittaako se vai ei.” Marja

”Sitten totta kai, ku valmistuminen alko lähestyyn, niin hain semmosia vakityöpaikkoja. Mutta sijaisuuden ja sen semmoset kyllä kävi, jotta sai johonkin jalan oven väliin työpaikkaan kuin työpaikkaan.” Saija

Elämäntilanne

Elämäntilanteen ja elämänvaiheen katsotaan myös vaikuttavan määräaikaaisuuden kokemiseen. Edellä määräaikaaisuuden vaikutusten yhteydessä esiin nostettu Dunderfeltin (1999) elämänkaariteoria selittää osaltaan elämäntilanteen ja – vaiheen merkitystä haastateltavien kokemukseen vaikuttavana tekijänä. Haastateltavien omaan elämänvaiheeseen kuuluu olennaisesti oman aseman vakiinnuttaminen työelämässä valmistumisen jälkeen, pyrkimys sitoutumaan tietylle paikkakunnalle ja perheen perustaminen. Nämä tekijät heijastuvat selkeästi haastatteluisissa.

Kuten teoriaosassa aiemmin todettiin, kuuluvat määräaikaaisuudet ennen kaikkea nuoruuteen ja työuran alkuun. Akateemisten naisten kohdalla määräaikaaisuus valmistumisen jälkeen on erittäin todennäköistä. Haastateltavien kohdalla valmistumisen jälkeinen määräaikaaisuus koettiin lähes luonnolliseksi asiaksi eikä sitä välttämättä koettu stressaaviksi. Myöhemmissä

elämänvaiheissa määräaikaisuuksien koetaan kuitenkin vaikuttavan kielteisesti muuhunkin elämään.

”Se on vaan aika kaksjakonen juttu, että tietyssä elämän vaiheessa siinä (määräaikaisuudessa) on ne hyvät puolensa, mutta mä en tiedä säilyykö ne hyvät puolet enää pidemmässä juoksussa. Tavallaan ne haitta puolet pidemmässä juoksussa korostuu ja ne hyvät puolet vähenee. ... Täs vaiheessa se ei kauheesti vaikutakkaan, kun oon nuori ja mulla ei oo lapsia eikä sillä lailla mitään, niin se nyt mua häiritte. Oon elänyt tähänkin asti liikkuvaa elämää, niin se on ihan normaalia ja vielä menee, mutta koskaan ei varmaankaan ihan kauaa aikaa enää oo. Niin nyt siitä siitä nauttii, mut ei tunnu kivalta.” Marja

”Toisaalta ku on nuorena pätkätyössä, niin se stressaa just tätä sitoutumista varmaan monelta ja on semmonen epävarmuustekijä. Mutta mä nään sen sit vielä pahempana, kun ajattelee jotakin neli-viiskymppistä just, oli sit mies tai nainen, se ei sitten enää kunnolla pääse mihinkään käsiks. Että mitä nuorempi ihminen on, niin sitä paremmin se pystyy mukautumaan ja sopeutumaan paljon paremmin, mutta sitten vanhempien pätkätyöhömmät ovat vielä karumpia, vaikka niillä ois sitten se talo rakennettuna ja muuta, mutta kuitenkin se varmaan stressaa niitä vielä enemmän, tai enhän mä tiä.” Liisa

”Voin kuvitella, et jos mä oon viiskymppinen ja mulla on silleen taloudellisesti turvattu tilanne, niin sitten voisin valita, et toimis in esim. freelancerina, et silloin ne on varmaan ihan hyviä.” Anna

Elämäntilanteeseen liittyy myös paikkakuntaan sitoutuminen, joka on kaikilla haastateltavilla voimakas. Ennen kaikkea ne haastateltavista, jotka ovat ostaneet oman asunnon, kokevat muuttamisen työn perässä melko mahdottomaksi. Työn ja urakehityksen perässä ei olla halukkaita muuttamaan toiselle paikkakunnalle. Tämä sitoutumispäätös osaltaan heikentää määräaikaisuuteen liittyvää tyytymättömyyttä esimerkiksi palkan suhteen.

”Niin, se olis aika hankala tilanne, jos se olis sellanen muutaman kuukauden pätkä, koska sitten ei oikeen kannattais molempien muuttaa, mut kyl mää varmaan silti menisin. Mut me ollaan jo asuttu tosi pitkään mun mieheni kanssa sillain opiskeluaikoinakin jo eri paikkakunnilla ja nyt on ollut sitten hirmu kivaa, kun ollaan asuttu samalla paikkakunnalla ja nyt jo puoltoista vuotta et siinä ois nyt sitten tietenkin kynnys lähtee. Mut kuitenkin nyt vielä menisin kuitenkin sen työn perässä enemmän ja toivoisin vain, et se vaan jotenkin järjestyis. Ehkä se mies tulis sit perästä tai sit tehtäis joku muu ratkasu, mut kyl se on nyt semmonen ikävä juttu, mikä haittaa.” Marja

”Vähän nihkee (työn perässä muuttaminen) tällä hetkellä, sillä oon niin monta kertaa jo muutattanut viime vuosien aikana esim. opiskelujen ja työn takia, niin vois olla vaikka muutaman vuoden kerallaan paikalla eli en hae Helsingistä töitä, vaan ihan tästä ja lähiseudulta.” Kristiina

”Toi on vähän kaks piippunen kysymys. Kyl mää ylipäänsä oon ihan tyytyväinen työpaikkaani, paitsi että eihän kunta tai kaupunki oo niin ku taloudellisessa mielessä kauhean hyvä työnantaja, että eli mun mielestä koulutukseen ja kuitenkin suhteellisen hyvään työkokemukseen verrattuna palkkaus oo oikeella tasolla. Mutta tällä seudullakaan ei oo valinnan varaa ihan hirveesti eli en mää palkkaankaan voi takertua ja kyllä mulla hirveen monipuolisia työtehtäviä on ollut, mutta...” Helena

Perhe ja parisuhde vaikuttavat myös määräaikaaisuuden kokemiseen siten, että ne sitovat tietylle paikkakunnalle.

”Kyl se (määräaikaisuus) on ollut aika monessa tilanteessa (ollut oma valinta). Mää oon tavallaan tyytynyt siihen ja joissain tilanteissa se on ollut parempi kuin ei mitään. Et mulla on ollut myös pieniä työttömyysjaksoja ja silloin halus sitä työkokemusta ja silloin oli ehkä se, et parempi kuin ei mitään ... Mut sit myös sekin kun on pieniä lapsia, niin kyl ne jossain mielessä on vienyt etusijaa, nää ekat vuodet, kun ne on pieniä. Niin mä oon ajatellut, että kyllä mää niitä töitä ehdin sitten tehdä jatkossa tosi paljonkin, et jos mä haluan ja kun mä haluan. Mut nyt sitten voin tehdä hiukan joustavammin, toimii paremmin ja koko perhe on tyytyväinen ja kaikki ei oo kauheessa uraputkessa samaan aikaan.” Maija

”No, en oikeestaan oo valmis vaihtaan asuinpaikkakuntaa. Ku mulle ei oo niin tärkeä se työ ja uran kehittyminen siinä mielessä, että mää haluisin laittaa mun muut arvot ja perheasiat sekaisin. Koska mun perhe on täällä ja mun koti on täällä ja ne on mulle itse asiassa tärkeempiä kuin mun työelämä. Mutta niin tota en tiä miten mää ajattelisin jos joutuisin oleen vuoden työttömänä ja sit mää saisin paikan Helsingistä, niin kyl mää sitten varmaan lähtisin, koska enemmän se työttömyys mun itsetunnolle ottais kuin se et mää joutuisin reissaan.” Helena

Vaikka jokainen on toivonut löytävänsä vakituisen työsuhteen, nähdään oman elämäntilanteen, ennen kaikkea nuoruuden ja naiseuden, vaikeuttavan vakituisen työpaikan saamista. Suurin osa haastateltavista katsoo, että organisaatiot eivät halua palkata nuoria naisia vakituisiin työsuhteisiin, koska pelkäävät mahdollisen äitiysloman aiheuttamia kustannuksia.

”Mutta kyllä siellä varmaan taustalla on myös sekin, että on jotenkin perheenperustamisiässä, niin katsotaan, et siitä saattaa tulla isoja kustannuksiakin. Kyllä se varmaan sitä (vakituisen työsuhteen saamista) vaikeuttaa ja se on mun mielestä väärin, et ei se niin sais mennä, et kyl pitäis arvioida ihmisten kykyjen mukaan.” Anna

”Oma kokemus on just tää perheen hankkiminen. Kun se on naisen harteilla kokonaan, niin työnantajat ajattelee, et toi kolmekymppinen nyt ihan varmasti jää kumminkin äitiyslomalle vuoden sisällä, niin ei pistetä sille kuin vuoden pätkä ja sitten taas mies, kun se ei fyysisesti lapsia saa, niin tota sille ei tarjota pätkää vaan vakinaista. En mä nyt muuta tiedä, mikä siihen vois vaikuttaa.” Kristiina

”Onhan se karua ja tuleeahan siitä väistämättä sellanen olo, et se johtuu siitä, että nuoret naiset on aika epävarma sijoitus yritykselle tai mihin tahansa organisaatiolle palkata vakituiseksi, sillä onhan ne kulut aika valtavat, jos nuori nainen tulee raskaaksi ja jää äitiyslomalle ja se työpaikka joutuu maksamaan siitä aika paljon.” Marja

”Tietysti se on yrityksellekin riski ottaa perheellinen nainen töihin, kun siinä saattaa olla sairaspöissaoloja ja tän tämmösiä.” Maija

Toisaalta haastateltavat ymmärtävät organisaatioiden pyrkimyksen kustannusten välttämiseen. Toisaalta kuitenkin yksi perheellisistä haastateltavista nostaa esiin äitiyden hyvät puolet ja naisen siitä saamat voimavarat. Julkisuudessa käyty keskustelu äitiyslomien kustannusten jakamisesta nousi myös esiin haastattelussa.

”Mutta toisaalta siinä on myös se kolikon toinenkin puoli, et tällainen perheellinen ei taas ehkä bailaa niin paljon kuin semmonen, jolla ei oo perhettä eli varmaan tällaisia väsyneitä työntekijöitä löytyy molemmista sarjoista yhtä paljon... ja sit usein ei mietitä, et naiselle tulee aika paljon uusia voimavaroja perheen myötä ainakin mun mielestä. Stressin sietokykyä aikamoinen määrä enemmän ja sitten sellasta organisointitaitoa ja ajanhallintaa ja tämmöstä tulee lisää ja ei hätkähdä ihan pienistä asioita eli siinä voi olla aika paljon voimavaroja työmaalle, ihan tämmösiin työtehtäviin ja konfliktitilanteisiin ja tämmösiin. Eli perheellisellä voi olla yhtäkkiä aika paljon annettavaa.” Maija

”Kyl mä sillälaila ihmettelen, minkä takia niitä kuluja ei voida jakaa millään isän ja äidin työnantajien kesken tai että miks ylipäänsä sen palkan kuuluu tulla työpaikalta, miksei se voi olla esimerkiksi joku yhteiskunnan kassa jossakin? Se olis semmonen lapsi- tai äitiyskassa tai joku tällainen eli mitä se loppujen lopuksi se työpaikka, miks se joutuu maksamaan palkkojakin siitä vielä.” Marja

Vaikka naiseus ja perheenperustamisessa oleminen koettiin esteeksi vakinaisen työsuhteen saamiselle, oli vain yksi haastateltavista henkilökohtaisesti saanut kokenut tämän työyhteisössään. Organisaation suhtautuminen äitiyslomaan ja mahdollinen työsuhteen jatkuminen huolimatta jakoi mielipiteet kahtia siten, että osa ei uskalla luottaa töiden jatkumiseen kun taas osa on nähnyt organisaation kohtelevan muita työntekijöitä hyvin ja suhtautuu luottavaisesti tulevaan.

”Mäkin oon kolmekymppinen, naimaton nainen, jolla ei oo lapsia, niin mulle sanottiin suoraan, et sä oot riski. Et ei siihen lisätty lausetta, et sen takia sua ei vakinaisteta, sulle sanottiin suoraan, et oot riski.” Kristiina

”Kyl mä oon sitä miettinyt ja kyl mä oon aika varma, et jos mä tuun nyt raskaaksi, niin ei mua varmaankaan palkattais uudelleen, en mä tiedä tai en mä oo niin varma. En ainakaan luottais siihen, et mut palkataan siihen uudelleen.” Marja

”No, ei ainakaan huolestuta, et jos tulis raskaaksi, sillä meillä työpaikalla ollaan kohdeltu ihan hyvin raskaana olevia, kenen työpaikalla tälläkin hetkellä oon eli se sai vakityöpaikan joulukuussa ja jäi äitiyslomalle heti tammikuussa, että sekin tilanne on hyvä esimerkki, että ne lapset ei oo mitään itsestään selvyyskiä.” Saija

Osaaminen

Osaamisen merkitys nousee haastateltavien kohdalla selkeästi esiin ja sen nähdään lisäävän uskoa omaan työllistymiseen myös tulevaisuudessa. Tämä usko omaan itseensä ja omaan osaamiseen muodostuu keskeiseksi tekijäksi elämän suurten ratkaisujen kohdalla. Perheen perustaminen mahdollistuu, kun usko omaan työkokemukseen luo varmuutta työpaikan löytymisestä myös äitiysloman jälkeen. Myös kynnys asuntolainan ottamisen alenee, kun usko omaan osaamiseen on vahva.

”On se, mutta toisaalta mä uskon, että mun kokemuksella ja koulutuksella mä saan edes jotakin työtä, millä mä sitten maksan sen lainan.” Kristiina

”Kyllä tän jälkeen saa sitten töitä, kun on se yks työkokemus siinä sen valmistumisen jälkeen omalta alalta, niin kyl tämä sitten varmasti auttaa. Eli se oli siinä sitten, vaikka ei ollutkaan kuin tämä alle vuoden mittainen työsopimus, niin silti kuitenkin päätettiin jatkaa sitä (talo)projektia.” Saija

”Niin no sitten äitiysloman aikaan olisin hakenut töitä ja kyl mä sitten ajattelin, et kyllä tämmösellä työkokemuksella jo jotain järjestyy.” Katri

”Ei en mä sitä miettinyt, se on tietysti ollut myös mulla, että oon opiskellut koko ajan ja nytkin, ku oon ollut kotona, niin pitänyt sillälaila itseäni aktiivisena, jos mä en oo ollut työelämässä, niin oon sit opiskellut koko ajan jotain, et oon yrittänyt pysyä jossain syrjässä kiinni.” Maija

Yksilön urasuuntautuneisuus

Persoonallisuuteen liittyvä ja määräaikaisten työsuhteiden kokemiseen liittyvä tekijä on myös yksilön urasuuntautuneisuus. Haastatteluissa määräaikaista työsuhteita tarkasteltiin oman osaamisen ja urakehityksen kannalta. Nämä kaksi ulottuvuutta liittyvät haastateltavien kohdalla kiinteästi toisiinsa, sillä omaa uraa tarkasteltiin perinteisen hierarkiassa ylöspäin etenemisen sijasta oppimisen ja työtehtävien monipuolisuuden kautta. Kaikille haastateltaville ura on tärkeä asia ennen kaikkea itsensä ja oman asiantuntijuuden kehittämisen mielessä, mutta samanaikaisesti he eivät kuitenkaan koe itseään erityisen urasuuntautuneiksi.

”En mä sillä lailla koe olevani mikään uraohjus, että mä haluisin edetä urallani kauheesti keinolla millä hyvänsä. Ehkä enemmän se, että olis mielekäs työ, jossa olis jopa mahdollisuus laajentaa sitä osaamistaan tai edetä hierarkiassa ylöspäin. Et se ei olis sellasta pysähtynyttä. Mutta ei sillainkaan, et ois joku urakartta, et viiden vuoden päästä tuolla ja vuoden päästä pitää olla tuolla.” Anna

”Mä en oo mitenkään ihmeen uraihminen, että ei mulla oo mitenkään kauheen pitkälle suuntautuvat uratavoitteet. Ei mulla oo viiden vuoden päästä tavoitteena olla kenenkään esimies tai jotain vastaavaa. Pääasia on, että työtehtävät pysyy haasteellisina ja toivottavasti palkkakehitys on vähän parempi kuin tällä hetkellä.” Helena

”En mä oikein oo äärimmäisen urasuuntautunut ihminen, mä en halua sinne korkeimmalle portaalle. Et mä haluan myös perheen, mutta kumminkin silleen, että toimeentulo on turvattu. En mä turhan takia oo hankkinut sitä korkeekoulutusta.” Kristiina

”No, kyllä se (urakehitys) aika pitkälti on tärkeä asia. Kyllä, musta tuntuu et aika paljon mä määritän itseeni aika paljon työn kautta kumminkin, et se vaikuttaa, niin no se urakehitys, hmmm. No, just kun tossa alussa puhuttiinkin, mitä se nykyään tarkoittaaakin. Mä en ehkä miellä urakehitystä mitenkään sellaiseksi et työntekijäportaalta johtoportaalta, vaan sellaisten mielekkäiden työtehtävien kasaantumisenä, et pääsee erilaisesta työstä toiseen ja kaikki on mielekkäitä töitä, ehkä mä miellän sen sillä tavalla ja se on tosi tärkeätä.” Marja

”Kyllä se (urakehitys) varmaan ihan on (tärkeää), se tuo lisää omanarvontuntoa ja itsetuntoa kasvattaa ja kyllä sitä varmaan jokainen itse tarvitsee, mutta kuinka suuressa mittakaavassa, niin en mä nyt siihen puutu ja en mä koe, että mä oisin valtava uranluoja välttämättä.” Maija

”Sillä tavalla se on tärkeää, että ei jäis junnaamaan paikalle, vaan kehittyis koko ajan eteenpäin siinä, mitä on tekemässä. Mutta se että mä haluisin koko ajan korkeamman jossakin arvoasteikossa, niin se ei oo mulle ollenkaan tärkeää.” Mervi

”Joo kyllä, se urakehitys on tärkeää ja sitten se, että koko ajan pitää yllä sitä omaa oppimista, ettei jämähdä siihen, että tietää mitä haasteita vois tulla ja niin ku ettei liikaa sitoudu siihen nykyiseen työhön, ettei sitten myöhemmin jää harmittamaan, kun on sitoutunut vain siihen yhteen juttuun. Totta kai se ihan viiden vuoden tähtäimellä on ihan ok, mutta että ei ajattele, että vielä kymmenen vuoden päästä on tässä samassa työssä.” Saija

”Ei (ole urakehitys tärkeää) eli se on toissijaisia arvoja. Ja eihän tässä (opettajan)ammattissa ole edes kauhean huimia urakehitysvaiheita havaittavissa, heh 😊”
Liisa

Oman uran kehittäminen koettiin tärkeäksi ja mahdolliseksi myös määräaikaisten työsuhteiden kautta. Tällöin edellytyksenä on kuitenkin se, että työsuhteet liittyvät toisiinsa ja niissä on havaittavissa selkeä jatkumo. Haastateltavien puheesta käy kuitenkin ilmi, että ura ei ole heille kaikki kaikessa ja perinteisen hierarkkisen uralla etenemisen sijaan tärkeiksi muodostuvat mielekkäät ja monipuoliset työtehtävät. Tällainen suhtautuminen urakehitykseen voi osaltaan helpottaa määräaikaaisuuden kokemista ennen kaikkea tilanteessa, jossa työtehtävät tällä hetkellä vastaavat omaa koulutusta ja edistävät oman osaamisen kehittämistä. Tällöin uran luomista ei välttämättä koeta niin tärkeäksi. Uraan liittyvät tekijät voitaisiin kokea vaikeammiksi ja kielteisemmiksi, mikäli uran merkitys yksilölle olisi erilainen.

Toisaalta uran kokemiseen voi vaikuttaa paljolti myös se, että haastateltavat ovat vielä uransa alkuvaiheessa. Koska työkokemusta ei ole vielä ehtinyt kertyä, eivät haastateltavat välttämättä tiedä, mitä he uraltaan haluavat. Pidempään työelämässä olleiden kohdalla omat urasuunnitelmat ovat kuitenkin alkaneet hahmottua. Nämä asiat käyvät ilmi seuraavissa lainauksissa, joissa haastateltavat tarkastelevat omaa urakehitystään.

”Kyllä mä kuitenkin nään, että mä oon tehnyt kauhean monipuolisia töitä ja siinä mielessä saanut jonkun näköstä urakehitystä luotua, sillain että...äh, vähän vaikee asia.”

Helena

”No joo, mut täähän mun ura on ollut viä aika lyhyt, mut mä oon tyytyväinen, et oon päässyt mielekkääseen työhön jo näin varhasessa vaiheessa” Marja

”Kyl musta niistä näkee, et toinen on niistä perustanut toiselle ja tehnyt jotakin erilaisempaa ja jatkanut siitä, mihin on edellisessä projektissa jäänyt. Kyl mun mielestä siinä on tapahtunut eteenpäin menoa, et on niin kuin saanut, vaikka pätäkissä tekeekin, niin on saanut enemmän vastuuta, sen mä ainakin oon huomannut. Ja nyt sitten on päässyt haasteellisempiin työtehtäviin ja on saanut kehittää omaa osaamistaan siinä työssä. Ehkä sillä lailla on ollut ihan hyvä urakehitys, vaikka palkka ei siinä suhteessa ookaan ihan kohallaan.” Mervi

”Kyllä mä oon ihan alkuvaiheilla vielä, ku mulla on, tai kyllä mä tiedän omat vahvuuteni ja omat hyvät puoleni työelämän kannalta, että siinä vaiheessa oon jo jonkin askeleen mennyt eteenpäin. Mutta toki työkokemusta vuosimäärinä mitattuna, niin sitä mulla ei oo kauheesti, siinä mielessä mä oon alussa. Mutta niin ku mulla on ollut paljon erityyppisiä pätkiä, niin ne on kuitenkin jollain tapaa kasvattaneet mun ammatillista minäkuva, mitä mä haluan tehdä, mihin mä pystyn ja mitä mä haluan oppia lisää, niin sillä tavalla mä pystyn jo kohdentamaan paremmin.” Maija

”Joo tavallaan, kyllä se (urakehitys) vois olla parempikin, mutta toisaalta mä oon itte tehnyt sen valinnan, etten lähde Helsinkiin. Se on ehkä jarruttanut sitä, jos mä oisin heti lähtenyt valmistumisen jälkeen sinne, niin ehkä ois parempi työpaikka.” Kristiina

5.2.2 Työhön liittyvät tekijät

Määräaikaisen työsuhteen kokemiseen vaikuttavat haastattelujen perusteella myös erilaiset työhön ja työsuhteeseen liittyvät tekijät. Työsuhteen pituus ja määräaikaisuuden perustelut ovat haastateltavien mukaan keskeisimpiä kokemukseen ja oman tilanteen hyväksymiseen vaikuttavia tekijöitä. Myös työtehtävien mielekkyys ja haasteellisuus sekä niiden mahdollistama oppiminen ja itsensä kehittäminen vähentävät määräaikaisuuden kielteistä kokemista.

Työsuhteen pituus

Kuten jo aiemmin on todettu, on työsuhteen pituus keskeinen määräaikaisen työsuhteen kokemiseen vaikuttava tekijä. Lyhyet työsuhteet koettiin yleisesti kielteiseksi asiaksi. Koska suurimmalla osalla haastateltavista ei ole omakohtaista kokemusta kovin lyhyistä työsuhteista, nostettiin määräaikaisuuksien esimerkkiryhmiksi sairaanhoitajat ja yliopistojen työntekijät, joiden kohdalla työsuhteiden pätkittämisen nähdään olevan erityisen suurta. Lyhyiden määräaikaisuuksien ja niiden ketjuttamisen katsotaan heikentävän työntekijän itsetuntoa ja vaikuttavan työn tekemiseen ja työn laatuun. Lyhyissä työsuhteissa myös työn kehittäminen vaikeutuu.

”No, siis mun mielestä puolen vuoden työsuhdekin on ihan älyttömän lyhyt. Eli siis ei oo kenenkään ihmisen omanarvontunnolle hyväksi, että pompotellaan ihan muutaman kuukauden lyhyissä työsuhteissa. Että mun mielestä se henkilö ei varmasti oo parhaimmillaan. Se ei välttämättä ainakaan pidemmällä tähtäimellä halua ponnistella niin paljon niiden asioiden eteen kuin jos se näkis, että työntajakin arvostais sen panosta ja niin ku antaa arvostuksen osoituksena niitä vähän pitempiä työsuhteita, jolloin todennäköisesti se työntekijäkin on tyytyväisempi. ... Mää tuun jo nyt ihan vihaseksi, kun mää mietin jotain yliopiston perustutkijan tai asistentin paikkaa, jota ihan oikeesti jatketaan kahdella kuukaudella koko ajan. Mää en ymmärrä kenenkä eduks se vois olla, ei mitkään määrärahat voi määrätä ihmisten elämää, niin paljon ettei yhtään turvallisempaa tilannetta pystytä luomaan työntekijälle. Enkä mää usko, että se on missään mielessä parempi myöskään työnantajan kannalta.” Helena

”No, kyllä varmaan, jos on lyhyt pätkä ja ei tiedä tuleeko jatkoa, niin onhan se vähän semmonenkin, et mitäs mää tässä sitten opettelen, jos ei silleen välttämättä huvita.”

Anna

”No, mitä nyt oon kuullu eli ainakin tuolla sairaanhoitopuolella ne saattaa olla viisikin vuotta ihan lyhyillä työsuhteilla, niin kyllä se tietenkin vaikuttaa työmotivaatioon ja miten ite jaksaa, kun ei voi sitä omaa elämää ja tulevaisuutta suunnitella kovin pitkälle, kun ei tiedä onko töitä kovin pitkälle vai ei. Et hermo voi mennä ja voi varmaan tulla semmosta kitkaa organisaation johtoon, mutta toisaalta eihän nekään välttämättä tiedä, mikä siellä on tilanne kuukauden päästä, et tavallaan tarvii aina kysyä onko tälle jatkoa ja mikä on ens kuun tilanne ja näin että eli en varmaan kovin kauaa ite jaksais ainakaan kahta vuotta tollasissa tosi lyhyissä työsuhteissa ja vielä samassa organisaatiossa, ja tietenkin eri asiahan se sitten on, jos se on ollut oma valinta.” Saija

”Joo, en mä tiedä, et se riippuu ihan hirveesti siitä työstäkin, että kyllä mää ymmärrän, että sellasilla se on hirmu stressaavaa ei ikinä tiedä milloin ne joutuu töihin ja miten pitkäksi aikaa, varsinkin tälläset hoitajat ym., jotka joutuu tälläsiin tilanteisiin eli kyllä se silloin on paljon kamalampi hommi.” Katri

”Riippuu sitten siitä pätkän pituudesta tietysti, että sen oman työn kehittäminen tuntuu mahdottomalta, jos on sellasessa työssä missä edellytetään kehittämistä.” Kristiina

Määräaikaisuuden perustelut

Työsuhteen pituuden lisäksi määräaikaisuuden perustelut vaikuttavat kokemuksiin. Haastateltavat näkevät, että määräaikaiset työsuhteet ovat hyväksyttäviä silloin, kun niille on olemassa hyvät perustelut, kuten työn projektiluonne, sijaisuus tai oma epäpätevyys. Projektiorganisaatioissa muunlaista työtä ei oikein ole edes tarjolla, mikä osaltaan lisää niissä toimivien oman työsuhteen luonteen hyväksymistä. Toisaalta osa haastateltavista myös kokee, että projekti- ja määräaikaisesta työstä on tullut epätyypillisen työsuhteen sijasta tyypillinen, eikä muunlaisia työsuhteita juuri ole tarjolla.

”No, ne on ihan hyviä, jos niihin on hyvät perusteet, et tietysti jos opiskelee samalla ja tekee töitä, niin se on tietenkin selvä, et määräaikainen pätkä. Mutta toisaalta sellanen tilanne, et on valmistunut, menee töihin, niin miks ei vakinaistettaisi, jos on taloudelliset asiat kunnossa ja niin edelleen.” Kristiina

”Mää jotenkin ymmärrän sen tässä meidän organisaatiossa, ku ei rahaa tule mistään, että täällä tehdään tällä tavalla työtä. Mut jossakin muussa organisaatiossa, joka esimerkiksi tuottaa voittoa ja toimii sillä tavalla ihan kapitalista periaatteella, niin siellä mää en ihan kauheen hyvin voi ymmärtää tätä pätkätyötä.” Mervi

”En mä oikein usko ja eihän siellä ollut ees mitään pisempää, mihin ne ois ees voinut mut ottakaan. Eli se on ton organisaation luonnekin hiukan, et milloin odottaa vakkarimpaa paikkaa. Et ootti vaan sitä, et joku lähtee, ettei sieltä voinut saada ennemmin mitään pidempää pätkää. ... Kumminkin nyt tuntuu, et se on tänä päivänä kumminkin yleisempää kuin toi vakityö ja sitten noi projektit, et melkein kaikki asiathan tehdään projektien kautta.” Katri

”Mut tänä päivänä vois sanoa, et ei oikeestaan varmaan mitään vakityöpaikkoja ookaan, et kaikki on jollakin tavalla projekteja. Et kaikki määräaikaisuudet on peitetty sinne projektinimikkeen alle, mutta ei sellasia eläkehommia mistään enää löydy.” Maija

Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki kokivat omalle määräaikaisuudelleen olevan oikeat perustelut. Haastateltava, jonka määräaikaisuudelle ei ole perusteluita, kokee, ettei työnantaja halua sitoutua työntekijöihin.

”Tota, tää projekti missä mää nyt oon niin jatkuu näillä näkymin vuoteen 2007 asti, mutta mää oon tiedustellut työnantajalta, että kun mua ei vakinaisteta, niin selitykset oli niitä ja näitä ja jos jotakin. Eli jos mää oikein rupeisin penkomaan tota asiaa, niin saisin ihan varmasti vakinaisen työn, mutta mää en halua tehdä siitä asiasta oikeustapausta ... Eli määrärahan myönnetään kerran vuodessa eli opetusministeriöhän sen myöntää, et projekti on sinne asti, mutta rahoitus myönnetään kerran vuodessa eli työnantaja ei halua sitoutua.” Kristiina

Oman tilanteen kokemiseen vaikuttaa myös se, onko määräaikaisiin työsuhteisiin päätyminen ollut oma valinta vai pakon sanelemaa. Kahdeksan yhdeksästä haastateltavasta koki, ettei määräaikaisuus ole heidän oma valintansa ja että he ovat päätyneet määräaikaisiin työsuhteisiin, koska muunlaista työtä ei ole ollut tarjolla. Tämä ajautuminen on osaltaan lisännyt heidän tunnettaan elämänhallinnan puuttumisesta, jota tarkasteltiin jo aiemmin.

”En varmaan kovin kauaa ite jaksais ainakaan kahta vuotta tuollasissa tosi lyhyissä työsuhteissä ja vielä samassa organisaatiossa. Ja tietenkin eri asiahan se sitten on, jos se on ollut oma valinta.” Saija

”Joo, mutta nyt ei se stressaa yhtään, koska mä tiedän mistä se johtuu ja se johtuu siitä, että mä en voikaan saada vakityöpaikkaa ennen kuin minulla on opettajan pätevyys. Ei sitä auta stressata, kun on itsestä kiinni osaksi.” Liisa

”Joissain tilanteissa tuntuu ihan. et se ois työntekijän hyväksikäyttöä, jos näin vois sanoo eli en mää nyt niin kauheen innostunut ole, varsinkin silloin jos se ei oo oma valinta, niin niin, eihän se oo kauheen hyvä tilanne.” Mervi

”Niin no, en oo hakenut hakemalla pätkätyöläisyyttä, ei oo ollut vaihtoehtoja, et se on ollut sitä työtä, mitä sitten on vaan saanut ja se nyt sattuu vaan olemaan pätkätyötä.” Anna

”Ku ei oo vakinaista tarjottu eli kyl mää ilman muuta tätä työtä tekisin paljon mieluummin vakityöläisenä kuin pätkätyöläisenä, ku mun elämäntilanne on semmonen, et ennemmin vakityö kuin pätkä.” Kristiina

”Joo, ei tää ainakaan oo tietonen valinta, jos sää sitä tarkoitat eli se johtuu myös osaksi siitä työnkuvasta, kun se on projektiluonteista, niin se sit usein on määräaikaista.” Marja

Työtehtävät

Työtehtävien merkitys määräaikaisen työn kokemuksen kannalta nousi haastatteluissa selkeästi esiin. Mielekkäiden ja omaa koulutusta vastaavien työtehtävien katsotaan

vähentävän määräaikaaisuuden kielteisiä vaikutuksia ennen kaikkea työuran alussa. Monelle haastatelluista valmistumisen jälkeen on ollut tärkeämpää saada omaa koulutusta vastaavaa työtä kuin vakituista työsuhdetta.

”On siinä kuitenkin ollut sellanen etu, et se on ollut niin vaihtelevaa hommaa ja aika itsenäistä, et on saanut tehdä vähän niin ku oman pään mukaan ja omaan tahtiin ja kaikki on ollut niin lepposaa.” Katri

”No, mulle on ainakin tässä vaiheessa tärkeämpää, että mulla on mielekästä työtä ja tuo työ mitä mä nyt teen, niin on tosi mielekästä ja tosi haastavaa. Eli mä koen olevani aika onnekas, kun oon vasta valmistunut ja oon päässyt ton tyyppiseen hommaan. Se on tosi vastuullista ja vaikeeta ja se sopii mulle oikein hyvin, sillä mä saan siinä sit haastaa itseni. Eli tässä vaiheessa mulle on olennaisempaa se työn sisältö kuin onko se määräaikainen vai ei, mut eihän mua tietenkää haittais, et se ois pidempi aikaista.” Marja

”Joo kyllä mää oon eli tää on ihan sillälaila, että saan olla kotonakin ja mulla on kahtena päivänä viikossa töitä ja mä pystyn hyvin itsenäisesti suunnitteleen ja tekemään ne työni ja sillä tavalla mä oon oman itseni herra ja oon itse vastuussa omista tehtävistä.” Maija

”Kyllä mää aika tyytyväinen olen. Eli nythän mä teen työnä mun väitöskirjaa ja mun mielestä on ihan mielettömän hyvä tilanne, et mun ei tavi tätä tehdä työn ohella, vaan mun työ on tehdä väitöskirjaa ja siitä maksetaan palkkaa. eli sen myötä mä saan itse vaikuttaa siihen, millasta projektia mä teen ja mitä mää tutkin eli kyl se siihen vaikuttaa, et mä oon erittäin tyytyväinen tähän työpaikkaan nytten ... Kyllä aika hyvin eli oon saanut tehdä sellaisia asioita mitä mä oon opiskellut ja mistä mä oon ollut kiinnostunut, kyl mä oon siinä mielessä ihan tyytyväinen.” Mervi

”Eli mää teen just sitä mitä mä oon halunnutkin tehdä ja mihinkä minä kouluttaudun ja olen kouluttautunut ja nyt vielä pätevidyn opettajaksi eli mä teen just sitä mitä oonkin halunnut tehdä ja minhinkä mä oon koulutustani hommunut, mä teen just sitä.” Liisa

Mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen

Mielekkäiden työtehtävien lisäksi haastatteluista käy ilmi, että mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen vähentää määräaikaisen työsuhteen kielteisiä vaikutuksia. Erityisesti työuran alkuvaiheissa oman osaamisen kehittäminen ja työkokemuksen hankkiminen on tärkeää. Työsuhteen määräaikaisuuden nähdään erityisesti kannustavan oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseen, sillä sen avulla omat työllistymismahdollisuudet paranevat ja työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus helpottaa.

”En mä tiedä, ehkä se kannustaa siihen, että yrittää hankkia jotain niin sellasta osaamista, että sais ikään kuin pidempikestosemman työn. En tiedä kannustaako se siinä organisaatiossa jossa toimii. Sanotaan, et se menee varmaan sellaseen itsekkääseen ajatteluun, et yrittää saada siitä pätkästä mahdollisimman paljon itelleen, jos se työ ei jatkukaan, että pystyis myymään sitten itseensä jollakin tapaa eteenpäin.”

Anna

”Niin no, jos en ajattele itseä, niin ku en ollut tehnyt omaa alaa vastaavaa työtä, niin tavallaan jos oisin tehnyt lyhyitä työsuhteita jossain firmoissa esim. laskutuksessa ja hallinnossa, niin tavallaan ois saanut eri konteksteista talouskokemusta. Et nyt kun mulla ei ollut mitään pohjaa, niin silloin tulis ja löytäis oman subtanssin, missä sitä taloustyötä haluaa tehdä.” Saija

”Niin, jos kuitenkin tekee muutamia vuosia erilaisia töitä, niin tietysti siitä kertyy sitten erilaista kokemusta erilaisista hommista kuin että sää olisit koko ajan siinä samassa hommassa, se on kuitenkin eri asia, et saako sellasta erilaista työpaikkaa minkä haluaa sitten.” Kristiina

Määräaikainen työsuhde pakottaa haastateltavien mielestä työntekijää pohtimaan omaa rooliaan työllistymisessä eri tavalla kuin vakituksessa työsuhteessa toimivat. Omaan osaamista joutuu heidän mielestään osoittamaan enemmän, mikä toisaalta lisää itsetuntemusta ja aktiivisuutta.

”Varmaan se, että jos sä oot määräaikaisessa työsuhteessa, sä joudut ehkä enemmän osoittaan sitä, että mä oon hyvä tässä ja mä haluan suoriutua tästä. Mää ajattelen, että siinä pysyy oma aktiivisuus ja niin ku oman itsensä esille tuominen niin kuin on pinnalla enemmän kuin siinä, että sää oot vakivirassa jota sää pystyt vaikka koko loppuelämäs hoitaan.” Helena

”No, ehkä just niin ku mä aikasemminkin sanoin, niin se pakottaa sellaiseen itsensä tarkkailuun ja sellaseen työtilanteen tarkkailemisiin ja sitä kautta oman osaamisensa kehittämiseen ja just siihen tuotteistamiseen. Et miettii koko ajan, mitä on oppinut ja miten vois vielä itseensä kehittää ja kyl se kannustaa siihen tavallaan eli kannustaa tai pakottaa eli miten sen nyt halua sanoo. No se on semmonen positiivinen sivuvaikutus.”
Marja

”Mun mielestä se kasvattaa ehkä eniten sellasta asennetta, et tavallaan niin ku, no voi se tietenkkin mennä toisinpäinkin, mutta ne pätkätyösuhteet laittaa miettimään, mikä on se oma rooli siinä työllistymisessä ja mitähän itte vois tehdä että pääsee johonkin toiseen työpaikkaan, jos ei oo tyytyväinen ja näkee, et se on myös aika paljon itsestään kiinni. Ehkä se vois tehdä hiukan aktiivisemmaksi siinä työelämässä kuin se, et menis vaan johonkin työpaikkaan ja odottais vaan, et mitä tuleman pitää. Eli ehkä se, kun se ei oo niin helppoo, niin se voi kouluttaa sitten tota ja tehdä kärsivälliseksi ja neuvokkaaksi.”
Mervi

”Et kyl monella on varmaan sellanen haave, et pystyis sit johonkin erikoistumaan ja keskittyä ja sillä tavalla luomaan sitten jotain omaa juttua jossakin. Ja kyl se varmasti on niin, et se kannustaa ja pakko on yrittää.” Katri

Osaamisen kehittämisen merkitys on haastateltavien kohdalla erityisen suuri, sillä kuten uraan liittyvässä keskustelussa jo aiemmin todettiin, haluavat he edetä urallaan nimenomaisesti siten, että oman asiantuntijuuden kehittäminen mahdollistuu. Kaikki haastateltavat kokevat, että nykyinen työ vastaa hyvin oppimisen tarpeisiin, mikä osaltaan vaikuttaa heidän kokemuksiinsa määräaikaisuudesta ja vähentää kielteisten vaikutusten kokemista.

5.2.3 Organisaatioon liittyvät tekijät

Aiemmin on jo viitattu siihen, kuinka organisaation ja sen sisällä tehtävän työn luonne vaikuttaa määräaikaaisuuden kokemiseen. Projektioorganisaatioissa työskentelevät haastateltavat hyväksyvät oman määräaikaaisuutensa työhön liittyväksi tekijäksi, eivätkä kiistä oman määräaikaaisuutensa perusteluja. Organisaatioon liittyy myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat määräaikaaisuuden kokemiseen.

Suhtautuminen määräaikaisiin työntekijöihin

Organisaation suhtautuminen määräaikaisiin työntekijöihin on yksi keskeisimmistä tekijöistä. Aiemmissa tutkimuksissa esiinnoussutta määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua on haastateltavista kokenut ainoastaan yksi. Häntä ei määräaikaaisuuteen vedoten ole otettu mukaan vakituisten työntekijöiden kehittämistapahtumaan. Muiden mielestä oma organisaatio kohtelee samalla tavalla sekä määräaikaisia että vakituksia eikä eroja esimerkiksi koulutukseen pääsemisessä ole ollut. Oman aseman erilaisuuden huomaa haastateltavien mukaan siinä vaiheessa, kun oma työsopimus on katkolla ja uudesta pitäisi käydä neuvotteluja.

”Joo, tota kun henkilökunnan joku yhteinen kehittämisjuttu, kun henkilökunta lähtee johonkin, tavallaan niin ku viihteelle, mutta kehitetään omaan työtä myös, niin siihen mä en päässyt mukaan ... (Selitystä ei annettu), ku mä oon määräaikainen! ... siis esimiehellä on tiettyjä valintoja , joita en itse tekis, et hän perustelee sitä taloudella, et jos mä lähden sinne mukaan, ni se maksaa enemmän, sata euroo sinne tänne ... joo, niissä (koulutuksissa) oon ollut ihan mukana ja sitten ei niin ku erotella pätkätyöläinen, määräaikainen eli mejän työllistettykin on niissä kaikissa mukana, meillähän on siis liikuntapäiviä, virkistysjuttuja.” Kristiina

”Kyl siellä on kuitenkin kaikki samassa asemas ja kaikki saa mennä koulutuksiin mihin lystää ja tota saa osallistua kaikkiin, mihin haluaa.” Katri

”Ei, sinä päivänä kun oon ensimmäisen kerran astunut siihen taloon sisälle, niin rehtori on sanonut, että oot ihan yhtä pätevä kuin me kaikki muutkin eikä sinua kohdella

mitenkään erilailla, eikä mua kohdellakaan mitenkään erilailla. Mä oon ihan yks muiden joukossa.” Liisa

”Kyllä, siellä kyl kohdellaan (samalla tavalla). Mut totta kai, kun se päivämäärä tulee lähemmäs, et tarvis tehdä uus työsopimus tai sitten ei, niin totta kai silloin rupee miettiin. Ja sit se taas heijastuu siihen työhön sitten et, millä tavalla voi suunnitella tulevaa.” Marja

”En mää oikeestaan voi sanoa, et oisin huomannut, et mua kohdellaan jotenkin erilailla. No sitten tietenkin sellasessa tilanteessa, kun se työsuhde on katkolla, niin tavallaan silloin itte huomaa, et pitäis neuvotella siitä jatkosta jälleen kerran ja jos ois vakityössä, niin ei tarvis käydä niitä keskusteluja eikä olla kopottamassa sitä esimiestä olalle ... Mut ei mun mielestä ihmisten asenteissa tai kohtelussa oo mitenkään ollut eroo.” Anna

”No, ei ainakaan huolestuta, et jos tulis raskaaksi, sillä meillä työpaikalla ollaan kohdeltu ihan hyvin raskaana olevia. Kenen työpaikalla tälläkin hetekllä oon eli se sai vakityöpaikan joulukuussa ja jäi äitiyslomalle heti tammikuussa, että sekin tilanne on hyvä esimerkki, että ne lapset ei oo mitään itsestään selvyiksiä.” Saija

Muutama haastateltava näkee, että omassa työpaikassa katsotaan asioita pidemmällä tähtäimellä, jolloin esimerkiksi koulutustarvetta on tarkasteltu myös tulevaisuuden tarpeiden näkökulmasta. Yksi haastateltava kokee, että koulutuksiin on päässyt vakituisia työntekijöitä paremmin.

”No, itse asiassa mää oon päässyt vähän enemmän kuin sitten kirjanpitäjät, vaikka siellä on vakituisia ja on siellä määräaikaisiakin kirjanpitäjiä. Mutta mulle ollaan ehdotettu, vaikka ite en ookaan ollut niin aktiivisesti menossa, ku oon aatellut, et kauhee säästölinja on nyt kaupungilla eli vaikka oon ite just vastavalmistunut, niin olen valmis kouluttautumaan lisää. Mut sitten se pyyntö on kuitenkin tullut esimeistaholta, et haluisitko sää lähtee koulutukseen, et oon oikeestaan ollut ihan yllättynyt, et oon päässytkin mukaan.” Saija

”Joo, mut kyllähän tollaset koulutukset harkitaan aina tapauskohtaisesti, että et sää pääse sellaseen koulutukseen, mistä sun omassa työtehtävässä ei oo hyötyä. Mutta kyllä sää semmosiin pääset, josta nähdään, että sun oman työtehtävän kannalta on hyötyä. Ainakin tämmösissä tapauksissa, kun munkin päätöksyosuhteet on ollut sellasia, että niille on aina todennäköisesti ollut tiedossa jatkoa ja tähän asti onkin ollut. Nyt en tietenkään tiedä ja voi varmasti sanoa tästä tän hetkisestä tilanteesta, mutta niillä on aina niin ku ollut vähän kauas kantosempi ajattelu, että ei se ollut niin, että ne vaan ottaa mut vuodeks sinne ja sitten se on poikki.” Helena

Organisaatioon liittyy olennaisesti myös työntekijän kokemus organisaation arvostuksesta. Vaikka oma asema organisaatiossa ei haastateltavien kohdalla juurikaan eronnut vakituisen asemasta, koetaan määräaikaisuudet ja niiden ketjuttaminen arvostamattomuuden osoitukseksi. Vain yhdellä haastatelluista oli omakohtaista kokemusta hyvin lyhyistä päätöksistä, joten muiden kommentit edustavat yleisen tason tarkastelua.

”Mun mielestä se on toisaalta myöskin työnantajan kannalta vähän arvostuksen puutetta työntekijää kohtaan, jos sitä pompollaan kovin lyhyissä työsuhteissa monta vuotta ... Ei välttämättä ainakaan pidemmällä tähtäimellä halua ponnistella niin paljon niiden asioiden eteen kuin jos se näkis, että työntekijäkin arvostais sen panosta ja niin ku antaa arvostuksen osoituksena niitä vähän pitempiä työsuhteita, jolloin todennäköisesti se työntekijäkin on tyytyväisempi.” Helena

”Mutta kyllä siinä joku rajansa pitää olla, et mietittäis asioita ees pikkasen pidemmällä tähtäimellä ja annetaan ymmärtää, et onko sulla ees mahdollista saada jatkoa ja miten tää tästä nyt menee ja ei se niin nyt saisi olla, että edellisenä päivänä ilmoitetaan vasta jatkosta. ... Huonontavasti totta kai, jos teen kuus vuotta ja 22 päätöksää, niin eikö nää aio todellakaan palkat mua tänne yhtään vakkarimmaksi. Eli totta kai silloin on henkeen ja vereen ei pidä sen organisaation puolia ja oo sillä lailla sitoutunut.” Katri

Kaksi haastateltavista kokee, että oma organisaatio on pyrkinyt muuttamaan toimintaansa määräaikaisuuksien suhteen. Toiminnan pitkäjänteisempi tarkasteleminen on vaikuttanut

työilmapiiriin ja työntekijöiden sitoutumiseen. Pyrkimys työsuhteen jatkamiseen vaikka omaa työtä ei juuri sillä hetkellä olisikaan synnyttää luottamusta organisaatiota kohtaan.

”Niin, kyllähän meilläkin on tapahtunut muutos eli alussa meillä oli hirveen iso vaihtuvuus. Elikkä niin kuin heti, kun ihminen löysi pidempi aikaisen työn, niin se lähti pois. Et muutama vuosi sitten ihmisiä tuli ja meni aika vauhdilla, mutta jotenkin tässä on nyt tapahtunut jotakin muutosta. Ehkä työnantajan puolelta ihmiselle yritetään löytää sen jälkeen kun projekti loppuu niin uutta työtä eli yritys on alkanut harrastaa kauaskantosempaa politiikkaa. Et sit kun se työ loppuu, niin ihmisen ei heti tarvi alkaa ettiin uutta työtä, vaan mietitään niitä vaihtoehtoja ja mietitään mitä se vois tehdä ... Mun mielestä se on muuttunut, se ihmisten sitoutumisen aste vähän paremmaksi, että kyllä sillä on ollut varmaan merkitystä siihenkin miten me tehdään tätä työtä.” Mervi

”Niin en mä tiä sillain, että ehkä toi meidän organisaatio on eri tapaus tai toisaalta se on niin tyypillinenkin tapaus. Et ku siellä on kuitenkin niin kivasti pyritty sitä jatkoo järjestään ja aina jostain projektista on sitten kaivettu se kuukausi tai kaks, ei oo sillain jätetty, et ois joutunut tosiaan silloin tällöin oleen työttömänä ... Varsinkin jos nyt on ollut pidempään ja jos on tiedossa, että sille tulee tuolta joku pitempi pätkä, niin niin sillä lailla uskalletaan ottaa riski, että se sit rahoitetaan jostain. Että sen takia sitä pätkätyöläisyyttä ei ehkä koe niin kauheena mitä se voi olla.” Katri

Tavoitteiden yhtenäisyys ja työilmapiiri

Myös organisaation ja omien tavoitteiden samansuuntaisuus sekä hyvä työyhteisö vähentävät määräaikaaisuuteen liittyviä kielteisiä kokemuksia, kuten seuraavista lainauksista käy ilmi. Organisaation suhtautuminen muihin määräaikaisiin työntekijöihin vaikuttaa myös omiin suunnitelmiin ja mahdollisuuksiin.

”Se (tyytyväisyys) osaksi johtuu myös siitä, et mulla on omat tavoitteet ja organisaation ja mun tavoitteet on tällä hetkellä kauheen yhden mukaiset, ne menee siis nyt hyvin yhteen. ... Joo ja oon myös tyytyväinen tähän työilmapiiriin ja täällä on hyvä henki tehdä työtä.” Mervi

”Meillä on tosi hyvä työympäristö ja kaikki toimii.” Liisa

”Ja siinä mielessä se työpaikka on ollut hyvä, et siellä porukka on niin nuorta ja hyvin saman ikästä ja oikein hyviä ystäviä on osasta tullut ja tota aika hyvä ilmapiiri. No totta kai sinnekin aina mahtuu joukkoon sellanen, joka ei oo niin ylinystävä, mutta onneksi niitä on hyvin harvoin, suurin osa on mukavia.” Katri

5.2.4 Yhteenvedo kokemuksiin vaikuttavista tekijöistä

Osaa edellä esitetyistä väliintulevista muuttujista voidaan tarkastella yksilöiden selviytymiskeinoina ja -strategioina. Haastateltavien kohdalla väliintulevat muuttujat ja siten myös selviytymisstrategiat painottuivat selkeästi tunnekeskeisiin keinoihin. Tätä painotusta voidaan selittää osittain sillä, että oma määräaikaisuus koetaan tilanteeksi, johon itse ei juuri pystytä vaikuttamaan. Tätä tulkintaa vahvistavat haastateltavien kokemukset siitä, että määräaikaisessa työsuhteessa toimiminen johtuu muiden vaihtoehtojen puutteesta. Edellä esitetyistä tunnekeskeisistä selviytymiskeinoista esiin nousivat positiivinen ajattelu, huumori, vertailu alaspäin, tilanteen myönteinen uudelleen arviointi ja sopeutuminen. Niemelän (1991) jaottelun mukaan nämä voidaan tulkita tiedostetuiksi tunnekeskeisiksi selviytymiskeinoiksi.

Tilanteen myönteinen uudelleen arviointi

Tilanteen myönteinen uudelleen arviointi muodostui haastateltavien kohdalla keskeisimmäksi selviytymisstrategiaksi. Työhön liittyvästä epävarmuudesta huolimatta omaa tilannetta pidettiin melko hyvänä ja uskoa tulevaisuuteen riitti kaikilla haastateltavilla. Oma tilannetta arvioitiin työuran, oppimisen, työkokemusten ja arvojen kautta. Työuran vaihe auttaa arvioimaan omaa tilannetta uudelleen siten, että määräaikaisuuden katsotaan kuuluvan osaksi työuran alkua. Haastateltavat kertoivat, että heille oli valmistumisen jälkeen ollut vakituista työsuhdetta tärkeämpää oman alan työkokemuksen saaminen. Oma tilanne pystytään siis paremmin hyväksymään silloin, kun määräaikaisuuteen on yhteiskunnallisestikin hyväksytty perustelu. Oma määräaikaisuus ei siis ole osoitus omasta huonoudesta tai kyvyttömyydestä saada vakituista työtä vaan se selittyy määräaikaistensa yleisyydellä omassa viiteryhmässä.

Määräaikaisen työsuhteen nähtiin myös mahdollistavan oman osaamisen kehittämisen ja työkokemuksen kerryttämisen. Näiden tekijöiden merkitys koettiin erityisen suureksi työuran alussa. Niiden tulkittiin myös mahdollistavan vakituisen työsuhteen saamisen myöhemmin tulevaisuudessa. Oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisen painottaminen sekä nykytilanteessa että tulevaisuudessa auttaa hallitsemaan työsuhteen kestoon liittyvää epävarmuutta, sillä osaamisen ja työkokemuksen kautta työllistymisen katsotaan helpottuvan myös tulevaisuudessa.

Oman työsuhteen tarkastelu perhearvojen ja muiden arvojen kautta edistää myös epävarman tilanteen kohtaamista. Suuri osa haastateltavista korosti, ettei koe itseään ura- tai työkeskeiseksi ihmiseksi. Työn merkityksen vähätteleminen ja muiden arvojen esiin nostaminen auttaa käsittelemään työsuhteeseen mahdollisesti liittyviä pettymyksiä. Uran ja perheen yhdistämistilanteessa suurin osa haastateltavista painotti perheen merkitystä työtä enemmän. Myös sitoutuminen tietylle paikkakunnalle asunnon ja puolison kautta auttaa kestäämään omaa määräaikaisuutta. Tietylle paikkakunnalle sitoutuminen on osan kohdalla tarkoittanut uramahdollisuuksien heikentymistä. Koska paikkakuntaan sitoutuminen nähdään kuitenkin omaksi valinnaksi, helpottaa se oman määräaikaisuuden hyväksymistä.

Positiivinen ajattelu ja huumori

Positiivinen ajattelu ja humoristinen suhtautuminen elämään heijastuivat koko haastatteluaineistosta. Haastateltavien suhtautuminen tulevaisuuteen ja työelämässä pysymiseen oli positiivista. Erityisesti positiivisuus kävi ilmi uskosta omaan osaamiseen ja sen avulla tulevaisuudessa saatavaan pysyvämpään työsuhteeseen. Positiiviseksi koettiin myös se, että valmistumisen jälkeen oli saatu oman alan töitä, joiden avulla oman osaamisen kehittäminen ja työkokemuksen hankkiminen mahdollistuu.

Vertailu alaspäin

Haastateltavien kohdalla esiintyi myös alaspäin suuntautuvaa vertailua. Omaa asemaa verrattiin sairaanhoitajiin ja yliopiston tutkijoihin, joihin verrattuna oma tilanne näytti paljon paremmalta. Haastateltavien työsuhteet olivat kaiken kaikkiaan melko pitkiä, mikä

osaltaan asetti heidät lyhyissä määräaikaissuissa työskenteleviä parempaan asemaan. Haastateltavat eivät myöskään kokeneet itseään stressaaviksi ihmisiksi, mikä osaltaan paransi heidän asemaansa muihin nähden.

Sopeutuminen

Haastateltavien keskuudessa esiintyi selkeää tilanteeseen sopeutumista. Ennen kaikkea ne haastateltavat, joilla oli takanaan suuri määrä määräaikaissuusia, kertoivat sopeutuneensa tilanteeseen ja kasvattaneensa uskoa siihen, että työsuhteet samassa organisaatiossa jatkuivat jatkon myöhäisestä ilmoitusajankohdasta huolimatta. Sopeutumista helpottaa se, että määräaikaissuuden katsotaan kuuluvan omaan uravaiheeseen ja että työ koetaan mielekkääksi. Myös oman määräaikaissuuden selkeät perusteet ovat edesauttaneet sopeutumista tilanteeseen. Määräaikaisten suhteiden pituus, joka haastateltavilla oli melko pitkä, auttaa osaltaan sopeutumista.

Ongelmakeskeisistä selviytymiskeinoista esiin nousivat ainoastaan ongelman ennalta ehkäiseminen, johon pyrittiin vaikuttamaan oman osaamisen kehittämisen ja muiden työpaikkojen katselemisen ja hakemisen kautta.

Selviytymisstrategioiden lisäksi seuraavat väliintuleviin muuttujiin liittyvät asiat ovat painottamisen arvoisia. Persoonallisuuden merkitys nostetaan esiin tekijänä, joka vaikuttaa ihmisen tarpeeseen hallita ja suunnitella omaa elämää pitkälle eteenpäin. Vaikka haastateltavat kokevat tarvetta elämänhallintaan, eivät he silti koe elämänhallinnan menettämistä kovin stressaavaksi tilanteeksi. Selityksenä tälle pidetään sitä, että he eivät yleisestikään stressaa asioista. Määräaikaisten työsuhteiden myötä oman osaamisen ja työkokemuksen katsotaan kasvaneen niin, että tulevaisuudessa töitä tulee löytymään. Tämä usko auttaa haastateltavia eteenpäin ja vähentää määräaikaissuuteen liittyvää epävarmuuden tunnetta.

Työuran vaihe selittää myös osaltaan sitä, etteivät haastateltavat koe omaa tilannettaan erityisen stressaavaksi. Yleisessä keskustelussa määräaikaissuusiensa nähden kuuluvan työuran alkuun ja niiden nähden mahdollistavan työkokemuksen kerryttämisen.

Haastateltavat ovat tyytyväisiä siihen, että valmistumisen jälkeen on löytynyt omaa alaa vastaavaa työkokemusta, jonka avulla omaa asiantuntijuutta ja osaamista pystytään kehittämään.

Työllä ja organisaatiolla on myös keskeinen rooli määräaikaisuuden kokemisessa. Työtehtävien mielekkyys ja monipuolisuus vähentävät määräaikaisuuteen liittyvää epävarmuutta, sillä ne mahdollistavat oman osaamisen kehittämisen. Myös työsuhteen pituus vaikuttaa kokemukseen. Haastateltavista suurimmalla osalla työsuhde oli melko pitkä verrattuna esimerkiksi terveydenhuollon ja palvelualojen määräaikaistuksiin, jotka voivat lyhyimmillään olla muutamia tunteja tai päiviä. Määräaikaisten työsuhteiden jatkuminen saman organisaation sisällä oli myös lisännyt uskoa siihen, että oma työsuhde on melko turvattu.

Työsuhteen pituus liittyy myös organisaatioon ja sen toimintaan. Organisaatioiden katsottiin omalla toiminnallaan ja määräaikaisten kohtelulla pystyvän vaikuttamaan määräaikaisuuden kokemiseen. Pitkien määräaikaistuksien solmimisen ja määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamisen katsottiin olevan osoituksia organisaation työntekijöihin kohdistamasta arvostuksesta, joka lisää työmotivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. Lyhyet patkät ja heikko tiedottaminen määräaikaisuuden jatkumisesta puolestaan osoittavat arvostamattomuutta, mikä osaltaan heikentää työntekijän sitoutumista.

Vaikka tässä luvussa on nostettu esiin erilaisia haastateltavien kokemuksiin vaikuttavia selviytymisstrategioita, tulee muistaa haastatteluissa esiinnoussut tekijä, jonka mukaan kaikki haastateltavat vaihtaisivat nykyisen määräaikaisen työnsä vakituiseen työsuhteeseen. Haastateltavien omaan määräaikaisuuteen liittämässä kokemuksissa on siis toisaalta nähtävissä työn luonteesta johtuva elämänhallinnan menettäminen ja samanaikaiset pyrkimykset elämänhallintaan ja elämän ymmärtämiseen. Tutkimuksen perusteella ei siis voida sanoa, että akateemiset nuoret naiset olisivat tyytyväisiä omaan tilanteeseensa, mutta sen sijaan voidaan sanoa, että heillä on keinoja hallita omaan elämäänsä liittyvää epävarmuutta. Tämä kyky epävarmuuden hallintaan voi erottaa heidät muista määräaikaistissa työsuhteissa toimivien ryhmistä.

6 Tulosten tarkastelu yksilön, organisaation ja työelämän kannalta

Haastatteluista piirtyy mielenkiintoinen kuva 2000-luvun alun nuorista akateemisista naisista, jotka pyrkivät omassa elämässään yhdistämään työelämän kasvavat vaatimukset perheeseen ja vapaa-aikaan. Haastatteluissa käyvät samanaikaisesti ilmi työelämään liittyvät pelot työn jatkuvuudesta ja oman osaamisen riittämisestä sekä halu perustaa perhe ja elää kokonaisvaltaista elämää. Julkisuudessa pätkätöihin liitetyt käsitykset elävät voimakkaina haastatteluissa, mutta samanaikaisesti haastatteluista nousee esiin vahva usko omaan osaamiseen ja sen mukanaan tuomaan varmuuteen omasta asemasta työelämässä.

Mitä annettavaa tällä tutkimuksella sitten on työelämän toimijoille ja päättäjille? Mitä he ja me voisimme oppia näiden yhdeksän nuoren akateemisen naisen kokemuksista? Tutkimustuloksia voidaan tarkastella kolmella eri tasolla: yksilön, organisaation ja työelämän kannalta. Yksilön tasolla tutkimus auttaa hahmottamaan määräaikaissa työsuhteissa toimivien nuorten akateemisten naisten elämää, määräaikaaisuuden siihen tuomia haasteita sekä heidän keinojaan selviytyä jatkuvasta epävarmuudesta. Organisaation tasolla haastatteluja voidaan tarkastella henkisen pääoman käsitteen kautta, joka on nostettu keskeiseksi yritysten ja organisaatioiden menestykseen vaikuttavaksi tekijäksi. Määräaikaaisuuden voidaan katsoa muuttavan henkisen pääoman peruspilareita, jolloin ennen kaikkea työntekijöiden sitoutuminen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen heikkenevät. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epäjatkuvuus vaikuttaa myös työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen ja luottamukseen organisaatiota kohtaan. Työelämän tasolla tarkasteltuna haastattelut piirtävät kuvan yhdestä määräaikaissa työsuhteissa toimivien työntekijöiden ryhmästä ja heidän kokemuksistaan. Haastattelut osoittavat, että määräaikaissa työsuhteissa toimivat muodostavat hyvin erilaisia ryhmiä ja ryhmien tavat käsitellä omaa tilannettaan voivat poiketa toisistaan.

6.1 Yksilötason tarkastelu

Yksilötason tarkastelussa nuorista akateemisista naisista piirtyy kuva vahvana, itseensä uskovana ryhmänä, joka pystyy uransa alkuvaiheessa kohtaamaan työhön liittyvän

epävarmuuden. Vaikka kokemus elämänhallinnan tunteen menettämisestä on läsnä, pystyvät he suhtautumaan omaan tilanteeseensa myönteisesti erilaisten selviytymisstrategioiden avulla. Keskeiseksi voimavaraksi muodostuu usko omaan osaamiseen ja sen vahvistumiseen nykyisen määräaikaisen työsuhteen kautta. Pidemmän aikaa määräaikaisissa työsuhteissa toimineille on lisäksi kehittynyt usko siitä, että töitä aina löytyy. Usko koulutuksen ja osaamisen merkitykseen työelämässä menestymisen kannalta on havaittavissa laajemminkin nuorten keskuudessa, sillä vuoden 2002 Nuorisobarometrissa 95 % vastanneista uskoo, että koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia.

Muutenkaan akateemisten nuorten naisten ryhmän ei voida sanottavammin eroavan omasta ikäryhmästään työhön ja työelämään liittyvien mielipiteidensä puolesta. Haastatteluissa esiinnoussut työn korkea arvostus ja siihen samanaikaisesti liittyvä epävarmuus ja turvattomuus ovat nousseet esiin Nuorisobarometreissa (2002, 2004). Haastateltavien tärkeiksi kokemat työn sisältö, mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen työssä ja työn pysyvyys ovat nousseet esiin myös muissa niin nuoriin kuin suomalaisiin yleensä kohdistuneissa tutkimuksissa (Nuorisobarometri 2004; Lehto & Sutela 2004). Myös tutkimuksessa esiin noussut voimakas työhön sitoutuminen on laajemminkin suomalaisia työntekijöitä kuvaava ominaisuus (Lehto & Sutela 2004).

Vaikka ryhmä haastatteluaineiston perusteella vaikuttaa tasapainoiselta ja onnelliselta, ei elämän hallitsemattomuuteen liittyviä tunteita voi vähätellä. Pidempään jatkuessa määräaikaisissa työsuhteissa toimiminen voi vähentää haastateltavien hyvinvoinnin ja onnellisuuden tunnetta. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan EVA:n tekemän kansallisen arvo- ja asennetutkimuksen mukaan suomalaisten onnellisuus rakentuu hyvistä ihmissuhteista, terveydestä ja perustoimeentulosta. Turvattu perustoimeentulo nähdään tärkeimmäksi taloudellisen hyvinvoinnin mittariksi. (Torvi & Kiljunen, 2005). Nuorten akateemisten naisten kohdalla ihmissuhteilla ja perhe-elämällä oli keskeinen rooli oman tilanteen käsittelyssä ja onnellisuuden edistämässä. Toisaalta määräaikaisuuden nähtiin kuitenkin olennaisesti vaikeuttavan perhe-elämän aloittamista. Haastateltavien joukossa ilmeni ongelmia myös perustoimeentulon suhteen, sillä työsuhteen jatkumiseen liittyvän epävarmuuden nähtiin heikentävän taloudellista hyvinvointia ja vaikeuttavan tulevaisuuden

suunnitelmia. Näin ollen voidaan todeta, että määräaikaisissa työsuhteissa toimiminen asettaa ihmisen onnellisuuden vaakalaudalle.

Erityisen merkittäväksi tekijäksi nousee haastateltavien kohdalla perheen ja työelämän yhteensovittaminen. Ne haastateltavat, joilla ei vielä ollut lapsia, kokivat vahvasti oman määräaikaisuuden vaikuttavan perheen perustamissuunnitelmiin. Lasten hankinnan kohdalla erityisen hankalaksi koettiin ensinnäkin se, että määräaikaisella työntekijällä ei välttämättä ole työtä, johon äitiyslomalta voi palata. Toisaalta ongelmaksi koettiin myös se, että mahdollisen raskauden johdosta omaa määräaikaista työsuhdetta ei uusittaisi. Myös työelämän nopea muutosvauhti ja projektiluontoiset tehtävät aiheuttivat epävarmuutta siitä, kuinka sujuvasti paluu työelämään äitiysloman jälkeen sujuisi.

Tällä hetkellä nuoreta akateemiset naiset ovat siis tyytyväisiä omaan elämäänsä määräaikaisissa työsuhteissa toimimisesta huolimatta. He tarkastelevat omaa määräaikaisuuttaan osana työuran alkua ja opiskelijasta työntekijäksi siirtymistä. Työtehtävien mielekkyys ja mahdollisuus oppimiseen lisää uskoa siihen, että vakituinen työsuhde on mahdollinen jossain vaiheessa. Asunnon hankkimiseen ja perheen perustamiseen liittyvien epävarmuuksien katsotaan olevan hallittavissa ja elämän täysipainoinen eläminen mahdollista. Tilanne näyttää siis näiden nuorten naisten kohdalla hyvältä. Mutta mitä tapahtuu, jos ajan kuluessa vakinaista työsuhdetta ei löydykään? Mitä jos määräaikaisuudelle ei näykään loppua ja sen epätyypillisyydestä tulee todella tyypillinen olotila? Riittävätkö nykyiset selviytymisstrategiat pidemmällä tähtäimellä selviytymään epävarmuudesta? Näihin kysymyksiin ei tässä tutkimuksessa pystytty antamaan vastauksia, mutta niiden pohtimiselle on aihetta. Tutkimuksen luoma kuva vahvoista nuorista naisista voi nimittäin olla vain haastatteluajankohdan luoma harha, johon vaikuttavat ennen kaikkea työuran alkuvaihe ja nuoruus.

Edellä mainittuja kysymyksiä tulisikin selvittää laajemmilla pitkittäistutkimuksilla. Tällöin pystyttäisiin näkemään, kuinka yksilön kokemukset ja käsitykset omasta määräaikaisuudesta muuttuvat ajan myötä. Työelämää koskevissa tutkimuksissa on ennustettu, että työsuhteiden epätyypillistyminen jatkuu ja että epätyypilliset työsuhteet

syryttävät jossain vaiheessa ns. normaalit työsuhteet. Jo nyt määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet muissakin työntekijäryhmissä, joten myös nuorten akateemisten naisten kohdalla mahdollisuus määräaikaisuusputkeen joutumisesta on olemassa.

6.2 Tulosten tarkastelu organisaation tasolla

Kuten aineiston analyysissa on selkeästi käynyt ilmi, kokevat haastateltavat määräaikaisuuksien vaikuttavan oman elämänhallinnan lisäksi myös työn tekemiseen ja organisaatioon. Organisaation kannalta eduiksi nähdään julkisessa keskustelussakin voimakkaasti esiin nostettu työvoiman joustavuus, mutta samanaikaisesti määräaikaisten työsuhteiden katsotaan aiheuttavan organisaatiolle myös riskejä. Lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa organisaatio ei välttämättä tiedä, minkälaisen työntekijän he määräaikaisuutta hoitamaan saavat, eivätkä työntekijät ehdi oppia tuntemaan talon tapoja, jolloin työn tekeminen ja laatu heikkenevät. Tilanne on tietenkin toinen määräaikaisuuksien ketjuttamisessa, jolloin sama työntekijä tekee peräkkäisiä määräaikaisuuksia useiden vuosien ajan. Tällöin työn omaksumista ja organisaation toimintatapojen oppimista tapahtuu.

Organisaation kannalta ongelmaksi muodostuu myös työntekijöiden sitoutumisen ja motivaation aste. Haastateltavat katsovat, että määräaikaisuus vaikuttaa ennen kaikkea organisaatioon sitoutumiseen. Koska omasta jatkosta ei ole tietoa, eivät haastateltavat koe sitoutuvansa organisaatioon. Sitoutumiseen liittyy olennaisesti myös arvostuksen käsite, jonka haastateltavat kokevat tärkeäksi oman työn tekemisen kannalta. Mikäli organisaation toiminta, kuten pitkien määräaikaisuuksien suosiminen, määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen ja työsuhteen jatkosta tiedottaminen hyvissä ajoin, osoittaa arvostusta määräaikaisia työntekijöitä kohtaan, vaikuttaa se määräaikaisten työn tekemiseen sekä oman arvon ja jatkuvuuden tunteeseen. Tällöin sitoutumista organisaatioon saattaa määräaikaisuudesta huolimatta syntyä.

Sitoutumisen yhteydessä erotetaan toisistaan sitoutuminen organisaatioon ja sitoutuminen työhön. Haastateltavien kohdalla sitoutuminen työhön oli vahva ja se säilyi korkealla

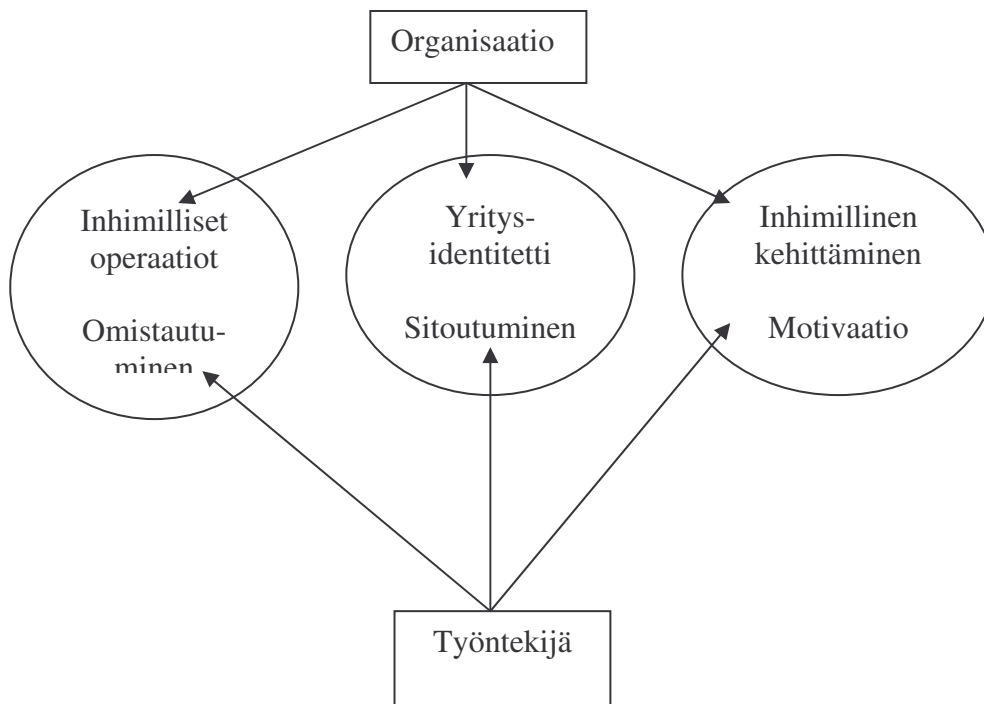
organisaatioon sitoutumisen vaihdellessa. Korkeaa työhön sitoutumista selittävät ennen kaikkea pyrkimys suoriutua tehtävistä hyvin ja siten saada jatkoa omalle työsuhteelleen. Myös oman osaamisen kehittäminen mielekkäiden työtehtävien kautta pitää yllä työhön sitoutumista ja työmotivaatiota. Työhön sitoutuminen voidaan nähdä heijastukseksi julkisuudessa ja tutkimuksissa esiinnouksesta asiantuntijoiden sitoutumisesta omaan uraan ja asiantuntijuuteen perinteisen organisaatioon sitoutumisen sijaan.

Työmotivaation kannalta organisaatiot voivat saada määräaikaisista työntekijöistä jopa motivoituneempia työntekijöitä kuin vakituisista työntekijöistä. Haastateltavien mukaan työmotivaatio säilyy korkeana, sillä he haluavat suoriutua työstään hyvin ja näin pyrkiä hankkimaan jatkoa työsuhteelleen. Liiallinen innokkuus voi kuitenkin pidemmällä tähtäimellä johtaa uupumukseen, mikä on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (mm. Happonen ym. 1996; Hakanen 1999). Oman aseman ja jatkon varmistaminen voi pahimmillaan johtaa tilanteeseen, jossa määräaikainen työntekijä uuvuttaa itsensä. Organisaatioiden tulisikin kiinnittää huomioita määräaikaisten työn tekemiseen ja pyrkiä omalla pitkän tähtäimen toiminnalla ehkäisemään uupumusta.

Organisaation tasolla määräaikaisuuksia voidaan tarkastella organisaation henkisen pääoman (*human capital*) käsitteen kautta, jonka avulla edellä mainitut työmotivaatioon ja sitoutumiseen liittyvät teemat voidaan yhdistää laajempaan organisaatiokokonaisuuteen. Henkisen pääoman käsite liittyy laajempiin henkilöstöjohtamisen ja strategisen johtamisen alojen keskusteluihin, joissa henkilöstön merkitystä yrityksen kilpailukyvyn keskeisenä lähteenä on korostettu (Barney, 1991; Pfeffer, 1994; Huselid, 1995). Aiemmissä, joskin melko vähäisissä, henkiseen pääomaan liittyvissä tutkimuksissa on osoitettu, että henkisen pääoman ja organisaation suorituksen välillä on positiivinen yhteys (Carmeli 2004). Henkiselle pääomalle on esitetty erilaisia määritelmiä, mutta yhtenäistä määritelmää ei ole pystytty luomaan. Yhteistä kaikille määritelmille on kuitenkin se, että inhimilliseen pääomaan liitetään ihmisissä olevat voimavarat.

Van Marrewijk ja Timmers (2003) ovat esittäneet kuvion 3 mukaisen mallin organisaation inhimillisestä pääomasta. Heidän mukaansa inhimillinen pääoma syntyy organisaation ja

työntekijän välisessä suhteessa ja se koostuu kolmesta kokonaisuudesta: inhimillisistä operaatioista, yritysidentiteetistä ja arvoista sekä inhimillisestä kehityksestä. Kullakin kokonaisuudella on oma tavoitteensa siten, että inhimillisten operaatioiden tavoitteena on synnyttää omistautumista, yritysidentiteetin ja arvojen sitoutumista ja inhimillisen kehityksen motivaatiota. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää van Marrewijkin ja Timmersin (2003) mukaan sitä, että organisaation tavoitteet, intressit ja mahdollisuudet ovat sopusoinnussa työntekijän pyrkimysten, motivaation ja pätevyyden kanssa.



Kuvio 4. Inhimillistä pääomaa kuvaava malli (van Marrewijk ym. 2003).

Kun tämän tutkimuksen aineistoa ja tuloksia tarkastellaan edellä esitetystä henkisen pääoman viitekehityksessä, voidaan havaita, että määräaikaisten työsuhteiden voi aiheuttaa ongelmia inhimillisen pääoman muodostumisessa. Keskeiseksi ongelma-alueeksi

määräaikaisissa työsuhteissa muodostuu sitoutumisen tavoite, joka liittyy yritysidentiteettiin ja arvoihin. Van Marrewijkin ja Timmersin (2003) mukaan yritysidentiteettiin ja arvoihin kuuluu olennaisena osana organisaation tapa kohdella työntekijöitä. Tämä tekijä nousi vahvasti esiin haastatteluaineistossa, jossa yritysten määräaikaisuuspolitiikan ja määräaikaisten työntekijöiden kohtelun katsottiin vaikuttavan voimakkaasti työntekijän organisaatioon sitoutumiseen. Mikäli organisaation katsottiin kohtelevan määräaikaisia työntekijöitään huonosti ja arvostamattomasti, nähtiin seuraukseksi sitoutumattomuus tai sitoutuminen ainoastaan työhön ja oman osaamisen kehittämiseen. Yrityksen inhimillisen pääoman kokonaisuuden kannalta määräaikaisten työntekijöiden kohteluun tulisikin kiinnittää tarkempaa huomiota ja luoda yleisiä linjauksia esimerkiksi työsuhteiden jatkumisesta ilmoittamisen suhteen. Yritysidentiteetin ja arvojen kohdalla voi ongelmaksi nousta myös se, että lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa toimivat eivät ehdi omaksua yrityksen kulttuuria ja arvoja, jolloin inhimillisen pääoman muodostuminen heikkenee.

Määräaikaiset työsuhteet voivat muodostua ongelmaksi myös inhimillisten operaatioiden osa-alueella, johon kuuluvat työtehtävät ja niiden suorittaminen. Työtehtävien tulisi mallin mukaan olla selkeässä yhteydessä yrityksen missioon, visioon ja tavoitteisiin. Työtehtävien tulisi myös sopia tietyn työntekijän osaamiseen. (van Marrewijk & Timmersin, 2003.) Lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa tämä organisaation tavoitteiden ja työtehtävien välinen yhteys ei välttämättä toteudu. Kuten eräs haastateltavista osuvasti totesi, määräaikaisissa työsuhteissa kumpikaan osapuoli ei voi tietää, mitä saa. Työntekijällä ei ole tietoa työn sisällöstä tai sen sopimisesta omaan osaamiseen eikä työnantajakaan lyhyessä työsuhteessa pysty osoittamaan työntekijälle oikeanlaisia tehtäviä. Tämä johtaa usein siihen, että lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa toimivien tehtävät on pilkottu hyvin pieniin osiin, jolloin niistä suoriutumisen todennäköisyys yrityksen näkökulmasta kasvaa, mutta samanaikaisesti niiden yhteys suurempaan kokonaisuuteen katoaa. Tämän tutkimuksen haastateltavilla ei juuri ollut kokemusta omien tehtävien irrallisuudesta. Osittain kokemuksia selittää se, että heidän työsuhteensa olivat pidempikestoisia ja työtehtävät luonteeltaan asiantuntijatehtäviä.

Henkisen pääoman kolmas osa, inhimillinen kehittäminen, liittyy puolestaan yrityksen henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen. Toiminnan tavoitteena on yhdistää organisaation osaamistarpeet yksilöiden oppimismotivaatioon. Tällöin organisaatio pystyy kasvattamaan henkistä pääomaansa ja samalla motivoimaan henkilöstöään parempiin suorituksiin. (van Marrewijk & Timmersin, 2003.) Aiempien määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvien tutkimusten perusteella määräaikaisten työntekijöiden kehittämisnäkökulma unohdetaan usein organisaatioissa. Määräaikaiset työntekijöiden kohdalla on todettu, että heidän mahdollisuutensa päästä mukaan koulutuksiin ja kehittämiseen ovat heikentyneet. Tällainen kohtelu johtaa usein työmotivaation alenemiseen. Tämän tutkimuksen haastateltavat eivät ole kokeneet erilaista kohtelua koulutuksen suhteen. Haastateltavat eivät myöskään kokeneet työmotivaatiota ongelmaksi omalla kohdallaan, sillä heidän mukaansa työmotivaatio korkeana, koska he pyrkivät suoriutumaan töistään parhaalla mahdollisella tavalla ja siten parantamaan mahdollisuuksia työsuhteen jatkumiseen. Toisaalta motivaation vaihteluita voi esiintyä työsuhteen eri vaiheissa. Tästä johtuen organisaatioiden tulisikin kiinnittää erityistä huomiota määräaikaisuuspolitiikkaansa ja sen kehittämiseen.

6.3 Määräaikaisten työsuhteiden vaikutusten tarkastelu työelämän tasolla

Aimmissa tutkimuksissa on todettu, että määräaikaisissa työsuhteissa toimivien joukko on hyvin heterogeenistä sekä työsuhteen laadun että demografisten tekijöiden suhteen. Tästä johtuen määräaikaisuuksia ja niihin liittyviä kokemuksia tulisi kartoittaa laajojen kaikki määräaikaiset työntekijät sisältävien kyselyiden lisäksi ryhmäkohtaisilla kyselyillä tai haastatteluilla, josta esimerkkinä on Laaksosen (1999) tutkimus palvelualalla määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä ja heidän kokemuksistaan. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan johdattamaan työelämän tutkijoita tähän suuntaan kohdistamalla tutkimuksen nuoriin, julkisella sektorilla työskenteleviin akateemisiin naisiin. Tämän ryhmän sisällä määräaikaisuuksien on yleisestä laskevasta trendistä poiketen katsottu kasvaneen viimeisten vuosien aikana. Ryhmästä on tutkimuksissa ryhdytty käyttämään modernin pätkätyöläisyyden nimikettä.

Työelämän kannalta on tärkeää havaita, että uransa alkuvaiheessa olevat akateemiset naiset pystyvät käsittelemään omaa määräaikaaisuuttaan. Vaikka he kokevat määräaikaisuuden vaikutukset yhtä kielteiseksi kuin esimerkiksi Laaksosen (1999) tutkimuksen palvelualalla työskentelevät, on heillä selkeästi käytössään erilaisia epävarmuuden ja kielteisyyden hallintakeinoja ja selviytymisstrategioita. Uran alussa määräaikaaisuutta ei siis koeta erityisen kielteiseksi, mutta pidemmällä tähtäimellä selviytymisstrategiat voivat osoittautua tehottomiksi. Työelämän ja organisaatioiden tulisikin huomioida tämä muutos ja pyrkiä vakinaistamaan pidempään työelämässä toimineiden akateemisten naisten työsuhteita. Erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivien työntekijöiden kohdalla jatkuvuudella ja pysyvyydellä voidaan vaikuttaa organisaation henkiseen pääomaan.

Määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvaminen naisten keskuudessa on myös asia, johon työelämän tasolla tulisi kiinnittää huomiota. Nuorille naisille tulisi pyrkiä tarjoamaan vakituisia työsuhteita määräaikaisten tilalle siitä huolimatta, että he todennäköisesti perustavat perheen lähitulevaisuudessa. Julkisuudessa keskusteltua ajatusta äitiyslomaan ja hoitovapaaseen liittyvien kustannusten jakamisesta tulisi kehittää edelleen. Kevään 2005 aikana keskustelu on käynyt vilkkaana ja sekä Työministeriössä että Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä on perustettu työryhmiä selvittämään kustannusten jakamisen mahdollisuuksia. Kustannusten jakaminen voisi olla yksi keino vähentää nuorten naisten määräaikaaisuuksia ja luoda turvallisuutta ja jatkuvuutta heidän elämäänsä. Nuorten naisten määräaikaaisuuksia tulisi entistä selvemmin tarkastella perhepoliittisesta näkökulmasta. Kuten tässä tutkimuksessa kävi esille, vaikuttaa määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteleminen perheen perustamissuunnitelmiin. Suurin osa lapsettomista haastateltavista koki, että perheen perustamista joutuu harkitsemaan tarkemmin määräaikaaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuus yleensä myös siirtää lasten hankintaa, mikä korkeasti koulutettujen kohdalla tarkoittaa synnyttäjien keski-ikänsä nousua entisestään.

Tutkimuksen kohderyhmästä kävi selkeästi ilmi voimakas työorientaatio sekä sitoutuminen oman osaamisen ja asiantuntijuuden kasvattamiseen. Suhteellisen pitkissä työsuhteissa toimivat haastateltavat kokevat, että tämä mahdollistuu heidän nykyisessä työssään, mikä osaltaan vaikuttaa heidän kokemuksiinsa määräaikaaisuudesta ja sen vaikutuksista.

Työelämän kannalta kyseessä on motivoitunut asiantuntijaryhmä, jonka liikkeet työelämässä ovat kuitenkin ennalta arvaamattomia. Vaikka suurin osa haastateltavista haluaisi omalle tilanteelleen pysyvyyttä vakituisen työsuhteen kautta, eivät he silti näe itseään toimimassa samoissa tehtävissä kovinkaan pitkiä aikoja. Työuralta halutaan vaihtelevuutta, minkä eteen ollaan valmiita vaihtamaan työpaikkaa myös turvattomampaan määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työelämän muutos näkyy selkeästi haastateltavien ajatuksissa ja kokemuksissa, sillä vakituisen työn löytäminen nähdään erittäin haasteelliseksi. Määräaikaisuudet ja projektiluontoinen työ koetaan normaaliksi työksi, osittain jopa ainoaksi vaihtoehdoksi valmistumisen jälkeen. Haastateltavat eivät siis elättele toiveita vakituisesta eläkevirasta, vaikka haluvatkin pysyvyyttä omaan elämäänsä ja parempia mahdollisuuksia elämänhallintaan. Haastateltavien kommentit voidaanakin tulkita laajemmin epätyypillisen ja tyypillisen työsuhteen käsitteiden kautta.

LÄHDELUETTELO

- Aitta, Ulla (2003). Osaava ja sitoutunut työntekijä – tulevaisuuden tärkein kilpailutekijä. *TEK – tekniikan akateemiset* 1, 23.
- Akavan työmarkkinatutkimus (2001). [online] [Siteerattu 14.3.2005]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.akava.fi>.
- Akavan työmarkkinatutkimus (2002). [online] [Siteerattu 14.3.2005]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.akava.fi>.
- Akavan työmarkkinatutkimus (2003). [online] [Siteerattu 14.3.2005]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.akava.fi>.
- Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Bielenski, H. (1994). *New Forms of Work and Activity-Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.
- Büchtemann, Christoph & Sigrid Quack (1989). 'Bridges' or 'traps'? Nonstandard employment in the Federal Republic of Germany. In: *Precarious jobs in labour market regulation*, 109-148. Rodgers, G. & J. Geneva: ILO.
- Carmeli, A. (2004). Strategic human capital and the performance of public sector organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 20, 375-392.
- Dunderfelt, Tony (1999). *Elämänkaaripsykologia*. Porvoo: WSOY.

- Eskola, Jari & Juha Suoranta (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- European Commission (1997). *Employment in Europe 1997*. Eures.
- European Commission (2002). *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*. Eures.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* (46)4, 839-852.
- Hakanen, J. (1999). Ketkä uupuvat? Miesten ja naisten työuupumus tutkimusten valossa. *Työterveiset* 2: 16-18.
- Happonen, M. & S. Mauno & U. Kinnunen & J. Nätti & T. Koivunen (1996). *Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi*. Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita No. 98.
- Houston, K.B. (1987). Stress and coping. Teoksessa C.R. Snyder & C.E. Ford (Toim.) *Coping with negative life events. Clinical and social psychological perspectives*. New
- Huselid, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672.
- Hyvärinen, S. (2002). Määräaikaisuus tuo epävarmuutta. *Sosiaalivakuutus* 1: 12-13. Kansaneläkelaitos.

- Hämäläinen, Ulla (2001). *The Employment Effects of Training and Temporary Employment Schemes on Youth Labour Market*. Jyväskylä: University of Jyväskylä School of Business and Economics. Working Paper N:o 233 / 2001.
- Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1994). *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1995). *Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe*. Työpoliittinen tutkimus No. 104. Helsinki: Työministeriö.
- Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1998). Murenee, ei murene, murenee.. *Janus* 6: 3, 337-347.
- Julkunen, Raija & Jouko Nätti (2001). *The Modernization of working times. Flexibility and Work Sharing in Finland*. Jyväskylä: SoPhi. University of Jyväskylä.
- Järvikoski, A. (1996). Sisäinen elämänhallinta ja sosiaaliset paineet. Teoksessa: *Elämänhallintaa etsimässä*. Toim. Raimo Raitasalo, 35-48. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Järvinen, K. (1994). *Kulttuuriset mallit mielenterveystyöntekijöiden itsemurhaselityksissä*. Helsinki: Stakes, raportteja 138.
- Kauhanen, M. (2000). *Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys*. Sosiaali- ja Terveysministeriön selvityksiä 2000: 9. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Kauhanen, M. (2002). *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: KELA.
- Kauhanen, M. (2003). Työllisyyskehitys kotimaisen kysynnän varassa. *Talous & Yhteiskunta* 3/2003, 6-10.

- Koivula, K. (2003). Pätkätyö – houkutteleva vaihtoehto? *Työpoliittinen aikakauskirja* 46: 2, 89-95.
- Laaksonen, J.Y.J. (1999). *Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista*. Työpoliittinen tutkimus No. 210. Helsinki: Työministeriö.
- Lazarus R.S. & S. Folkman (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York:Springer
- Lehto, A-M (1999). *Kohti työelämän tasa-arvoa*. Teoksessa A-M. Lehto & H. Sutela *Tasa-arvo työoloissa*. Helsinki: Tilastokeskus. *Työmarkkinat* 19: 7-43.
- Lehto, A-M & H. Sutela (2004). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2003*. Tilastokeskus: Edita Prima.
- Marrewijk van, M & J. Timmers (2003). Human Capital Management: New Possibilities in People Management. *Journal of Business Ethics*, 44, 171-184.
- Moilanen, L. (2002). Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 45: 3, 91-103.
- Muhonen, T. (2004). Vakituksille kohtuulliset korotukset, nuoret naiset puurtavat päätöksissä. *TEK-tekniikan akateemiset* 1/2004, 23-29.
- Niemelä, P. (1991). Väestön turvattomuus- ja elämänhallintatutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa Pauli Niemelä (toim). *Turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot eri elämänvaiheissa. Osa 1: Tutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat, ikävaihekuvaukset, empiiriset esitutkimustulokset, muuttujien muodostaminen ja haastattelulomake*. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, alkuperäistutkimukset 3.

- Nieminen, H. & P. Åstedt-Kurki (1997). Fenomenologisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa: *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*, 152-163. Marita Paunonen & Katri Vehviläinen-Julkunen. Juva: WSOY.
- Nuorisobarometri (2002). *Nuorisobarometri*. Toim. Pekka Saarela. Jyväskylä: Gummerus.
- Nuorisobarometri (2004). *Oman elämänsä yrittäjät?*. Toim. Terhi-Anna Wilska. Helsinki: Edita.
- Nätti, J. (1993). *Määräaikainen työllisyys Suomessa*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Nätti, J. (1997). *Atypical Employment and Gender in Finland*. Helsinki: ETLA.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S. & M. Virolainen (1995). *Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Happonen, M. & S. Mauno (1998). Työn epävarmuuden kokeminen Suomessa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 41: 2, 11-20.
- Parjanne, M-L. (1998). Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 41: 2, 3-10.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce*. Boston MA: Harvard Business School Press.
- Piha, K. (2004). *Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä*. EVA:Yliopistopaino.

- Riihinen, O. (1996). Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa: *Elämänhallintaa etsimässä*. Toim. Raimo Raitasalo, 16-34. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Roos, J.P. (1988). *Elämäntavasta elämäkertaan: elämäntapaa etsimässä 2*. Jyväskylä: Tutkijaliitto.
- Saarinen, M. (1998). *Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas*. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Sauramo, P. (2003). Työvoimakustannukset Suomessa – missä mennään?. *Talous & Yhteiskunta* 3/2003, 11-16.
- Sutela, H. (1998). Muutoksia määräaikaaisuudessa ja Määräaikaisia on moneksi. *Hyvinvointikatsaus* 2, 24-27 ja 28-31.
- Sutela, H. (1999). *Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta*. Teoksessa: Lehto, A-M. & H. Sutela Tasa-arvo työoloissa. Helsinki: Tilastokeskus. Työmarkkinat 19, 127-141.
- Sutela, H., Vänskä, J. & V. Notkola (2001). *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tiitinen, K-P. & T. Kröger (2002). *Työsopimuslaki 2001*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Torvi, K. & P. Kiljunen (2005). *Onnellisuuden vaikea yhtälö. EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005*. Yliopistopaino: Taloustieto Oy.
- Vänskä, J., Sutela, H. & V. Notkola (1999). Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa. *Hyvinvointikatsaus* 3, 6-9.

Vänskä, J. (2001). Moniulotteinen pätkätyö. *Hyvinvointikatsaus* 1, 27-31.