

Epätyypilliset työsuhteet Suomen julkisella sektorilla

Kati Tähtinen

Pro gradu -tutkielma

Joulukuu 2002

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Epätyypilliset työsuhteet Suomen julkisella sektorilla

Kati Tähtinen

Yhteiskuntapolitiikan pro gradu –tutkielma

Joulukuu 2002

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

84 sivua + liitteet

Tiivistelmä

Tutkielman tarkoituksena on kuvailla osa-aikatyön ja määräaikaisten työsuhteiden esiintymistä suomalaisten palkansaajien keskuudessa ja erityisesti julkisella sektorilla. Aineistona on käytetty vuoden 1997 Työolotutkimusta. Kvantitatiivisen aineiston käsittelyssä olen käyttänyt ristiintaulukointia, joka on toteutettu SPSS for Windows –ohjelmalla.

Epätyypilliset työsuhteet tulivat laajemman julkisen keskustelun kohteeksi 1990-luvulla. Varsinkin määräaikaiset työsuhteet koetaan ongelmallisiksi, sillä ne tuovat mukanaan monia ongelmia, kuten elämän suunnittelun vaikeuden ja taloudellisen epävarmuuden. Joskus ne ovat myös vapaaehtoisesti tehty valinta, esimerkiksi tilanteessa, jossa halutaan rahoittaa opintoja tai etsiä mieluista työpaikkaa. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät eivät ole yhtenäinen joukko, vaan heistä voidaan muodostaa ainakin kaksi kategoriaa, joista toiselle epätyypilliset työsuhteet ovat hetkellinen helpotus työttömyyteen ja toisille taas tapa hankkia työkokemusta ja päästä askeleen lähemmäs vakituista tai kokoaikaista työllisyyttä.

Julkinen sektori koki suuria hallinnollisia muutoksia 1990-luvulla, ja samalla myös epätyypillisten työsuhteiden osuus siellä lisääntyi. Varsinkin uusista työsuhteista suuri osa on määräaikaisia. Osa-aikatyöt ovat yleisimpiä yksityisellä sektorilla ja määräaikaiset työsuhteet julkisella sektorilla. Lisäksi molemmat epätyypillisen työnteon muodot ovat tavallista yleisempiä nuorilla ja naisilla. Molempia tehdään melko vastentahtoisesti, ja vastentahtoisimmin niihin suhtaudutaan julkisella sektorilla ja määräaikaisten työsuhteiden tapauksessa erityisesti kunnilla.

Avainsanat: epätyypillinen, osa-aikatyö, määräaikainen, julkinen sektori

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	3
2 EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET	4
2.1 Mitä ovat epätyypilliset työsuhteet?	4
2.2 Määräaikaiset työsuhteet.....	6
2.3 Osa-aikaiset työsuhteet.....	10
3. KOHTI EPÄTYYPILLISTYVÄÄ TYÖELÄMÄÄ?	12
3.1 Työelämän muutos 1990-luvulla	12
3.3 Epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksia.....	17
3.4 Suhtautuminen epätyypillisiin työsuhteisiin	21
4. JULKINEN SEKTORI SUOMESSA	24
4.1 Suomen työllisyys 1990-luvun laman puristuksessa.....	24
4.2 Julkinen sektori 1990-luvulla	25
4.3 Epätyypilliset työsuhteet julkisella sektorilla.....	27
5. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA MENETELMÄT	30
5.1 Tutkimustehtävä.....	30
5.2 Työolotutkimus 1997	31
5.3 Analyysimenetelmistä.....	32
6. OSA-AIKATYÖ	33
6.1 Osa-aikatyön yleisyys	33
6.2 Osa-aikatyön syyt	34
6.3 Osa-aikatyötä tekevien sosioekonominen asema	38
6.4 Perhetilanne	41

6.5 Ammattiliittoon kuuluminen	42
7. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET	46
7.1 Määräaikaisten työsuhteiden esiintyminen.....	46
Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys	46
Määräaikaisten työsuhteiden luonne	48
Määräaikaisten työsuhteiden määrä samassa työpaikassa.....	49
Määräaikaisten työsuhteiden kesto	51
Sosioekonominen asema.....	54
7.2 Määräaikaisten työsuhteiden syyt.....	56
7.3 Vaikutuksia työelämään.....	60
Myönteinen sitoutumattomuuden tunne	61
Halukkuus vakituiseen työsuhteeseen nykytyössä	61
Tunne kuulumisesta työyhteisöön	62
Koulutus.....	63
Määräaikaisuuden henkinen rasittavuus	64
Tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus.....	65
Taloudellinen epävarmuus.....	66
Yhteenveto.....	66
7.4 Yrityksen koko.....	67
7.5 Perhetilanne	68
7.6 Tulevaisuusodotukset	70
7.7 Ammattiliittoon kuuluminen	72
8. YHTEENVETO.....	75
LÄHTEET	81

1 Johdanto

Viime vuosina on käyty runsaasti keskustelua epätyypillisen työsuhteen käsitteen ympärillä. Kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamiseksi on vaadittu työelämään joustoa, ja tätä jouston tarvetta ovat epätyypilliset työsuhteetkin tyydyttäneet. Vaikka epätyypilliseen työhön voidaan lukea kuuluvaksi monenlaista työtä, kuten etätyötä, itsensä työllistämistä, vuokratyötä ja harmaata työtä, tarkoitetaan sillä Suomessa usein yleisimpiä epätyypillisiä työnteon muotoja eli osa-aikaista ja määräaikaista työtä.

Epätyypilliset työsuhteet eivät ole mikään uusi ilmiö, vaan niitä on ollut Suomessa ennenkin. Määräaikaisia työsuhteita on solmittu esimerkiksi sijaisuuksien vuoksi, ja osa-aikatyöllä on rahoitettu opintoja tai hankittu lisätuloja perheeseen. Epätyypilliset työsuhteet ovat palvelleet sekä työnantajan että työntekijän etuja. Julkisen huomion kohteeksi ne tulivat Suomessa 1990-luvun syvän laman aikana ja jälkeen, muututtuaan epätyypillisistä tyypillisiksi, ainakin nuorilla ja naisilla. Mediarummutuksen perusteella voisi joskus olettaa, että epätyypillisten työsuhteiden määrä kasvoi 1990-luvulla räjähdysmäisesti. Vaikka näin ei tapahtunutkaan, yleistyivät ne kuitenkin selvästi tietyillä työntekijäryhmillä. Samalla ovat korostuneet epätyypillisten työsuhteiden haitalliset vaikutukset: epävarmuus, matalat tulot ja tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus.

Epätyypillisiin työsuhteisiin liitetään usein negatiivisia määreitä; jo itse käsite ”epätyypillinen työsuhde” viittaa johonkin, joka ei ole niin kuin pitäisi olla. Epätyypillisissä työsuhteissa työskennellään kyllä usein vastentahtoisesti, mutta erilaisia työntekijäryhmiä on useita, ja työntekijöiden yksilölliset tarpeet vaihtelevat elämäntilanteen mukaan. Kaikille epätyypilliset työsuhteet eivät ole vastentahtoisia, vaan vastaus elämän joustavoittamistarpeisiin. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät voidaankin jakaa ainakin kahteen toisistaan selvästi eroavaan ryhmään, joista toiselle epätyypilliset työsuhteet ovat elämää hankaloittava ongelma ja toiselle välivaihe ja mieluinen erilaisten työpaikkojen ja -aikojen kokeilu-aika.

Muistan vielä nuoruudestani sanonnan ”valtion leipä on pitkä ja kapea”. Viime vuosina en ole sitä enää kuullut, eikä sanonnalla tunnu olevan nyky-Suomessa pohjaakaan, sillä epätyypilliset työsuhteet ovat yleisimpiä juuri julkisella sektorilla. Ulkomaisessa keskustelussa epätyypillisiä työsuhteita on totuttu pitämään yritysten joustostrategiana, joten on tietyllä tavalla yllättävää, että

julkinen sektori on Suomessa niiden innokkain käyttäjä. Julkisella sektorilla työskentelee paljon naisia, joten julkisella sektorilla käytetään myös paljon sijaisuuksia. Julkisen sektorin velvollisuuksiin kuuluva työllistämispolitiikka lisää myös osaltaan epätyypillisten työsuhteiden osuutta. Silti julkisen sektorin rekrytointipolitiikka on pohtimisen arvoista. Onko kyse talousvaikeuksien vuoksi tehtävästä työvoimakustannusten säästämisestä? Vai onko julkisen sektorin toimintastrategia muuttumassa yrityksen kaltaiseksi?

Toisessa luvussa selvitän epätyypillisen työsuhteen käsitettä sekä sitä, mitä osa-aikatyö ja määräaikaisten työsuhteet oikein tarkoittavat. Kolmannessa luvussa esittelen Ulrich Beckin näkemystä 1990-luvulla tapahtuneesta työelämän muutoksesta ja syitä epätyypillisten työsuhteiden käyttämiseen. Lisäksi pohdin epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksia ja niissä työskentelevien ihmisten suhtautumista osa- ja määräaikaiseen työhön. Neljännessä luvussa olen kerrannut 1990-luvun lamaa työllisyyden muutosten näkökulmasta ja esitellyt Suomen julkista sektoria sekä siellä esiintyviä epätyypillisiä työsuhteita. Viidennessä luvussa esittelen tutkimustehtävän, analyysimenetelmät ja vuoden 1997 Työolotutkimuksen. Kuudennessa luvussa esittelen tutkimukseni tuloksia ja seitsemännessä luvussa pohdin epätyypillisten työsuhteiden esiintymistä Suomessa löytämieni tulosten ja teorian avulla.

2 Epätyypilliset työsuhteet

2.1 Mitä ovat epätyypilliset työsuhteet?

Epätyypillisen työsuhteen määritelmiä löytyy kirjallisuudesta useita, joskin niiden idea on sama. Pusa (1997, 11) toteaa epätyypillisen työsuhteen olevan käsitteenä ongelmallinen ja täsmentymätön. Sillä ei ole tiettyjä tunnusmerkkejä, vaan se on poikkeama normaalityösuhteesta. Julkunen ja Nätti (1995, 113) pitävät normaalina työsuhteena tilannetta, jossa työtä tehdään yhdelle työnantajalle, palkasta, toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa, kokoaikaisesti, työnantajan tiloissa ja työoikeudellisin seuraamuksin, joita ovat sosiaaliturva sekä irtisanomissuoja. Epätyypillinen työsuhde ei siis täytä yhtä tai useampaa näistä vaatimuksista. Ilkka Alava on listannut ”erityiset työnteon muodot”, jotka eivät täytä yhtä tai useampaa normaalin työsuhteen kriteeriä. Muodot ovat osa-aikatyö, määräaikaistyö, kotiansiotyö, muut työsuhteessa

työskentelevät (esim. perhepäivähoitajat ja vuokratyöntekijät), ilman työsuhdetta työskentelevät (esim. työharjoittelijat) sekä palkkatyön ja yrittäjyyden rajalla olevat (esim. itsensä työllistäjät ja pimeä työvoima). (Alava 1994, Julkusen & Nätin 1995, 113 mukaan.) Tilastointivaikeuksien vuoksi harmaan talouden piirissä tehty työ jätetään yleensä pois epätyypillisen työsuhteen määrittelmistä (Laaksonen 1998, 18).

Sosiaalitieteelliseen keskusteluun normaalityösuhteen käsite tuli 1980-luvulla. Sillä tarkoitettiin palkkatyötä, joka verrattaessa esimerkiksi yrittämiseen, kotitaloustyöhön tai vapaan ammatin harjoittamiseen oli yleisin työn tekemisen muoto. Palkkatyön ajateltiin olevan toisen palveluksessa tehtävää, työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluvaa ja työnantajan tiloissa tehtävää vastikkeellista työtä, josta oli tehty toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsopimus. Palkkatyö sai useita normatiivisia määreitä, jotka perustuivat lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin sekä yhteiskunnassa vallitseviin yleisiin käytäntöihin. Tyypillisenä ja normaalina pidetty heijasti sekä vallitsevaa että tavoiteltavaa asioiden tilaa. Jako tyypillisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin perustuu myös tähän ajatteluun. (Koistinen 1999, 108.)

Pusan (1997) mielestä epätyypillisille työsuhteille on vaikea keksiä yhteistä määritelmää, mutta selkein yhdistävä tekijä hänen mielestään on kytkeytyminen yhteiskunnan rakennemuutokseen. Seurauksena on ollut epävarmuuden, omatoimisuuden ja yritteliäisyyden korostuminen työn vakauden kustannuksella. Pusa ehdottaakin, että epätyypillistä työskentelyä voisi kutsua joustotyöksi, sillä se kuvaa hänen mielestään ilmiötä parhaiten. (mt., 32.)

Vänskä, Sutela ja Notkola (1999) pitävät työsuhteiden erottelua normaaleihin ja epänormaaleihin selkeänä, mutta huomauttavat sen kuitenkin antavan ideaalisen kuvan työsuhteiden kirjosta. Esimerkiksi määräaikaiset työntekijät muodostavat hyvin heterogeenisen ryhmän. Työsuhteen kestoon tulisi kiinnittää huomiota, sillä työntekijälle ei ole yhdentekevää se, kestääkö hänen määräaikainen työsuhteensa kuukausia vai vuosia. Varsinkin mediakeskustelussa tällaista niputtaminen on yleistä. Vänskä ym. toteavatkin, että vaikuttaa siltä, että aina ei oikein tiedetä mistä puhutaan. (mt., 6.)

Julkisessa keskustelussa puhutaan usein pätkätöistä, jotka kyllä kuuluvat epätyypillisiin työsuhteisiin, mutta eivät välttämättä tarkoita samaa kuin määräaikainen työsuhde. Sutela, Vänskä ja Notkola (2001) käyttävät tutkimuksessaan pätkätyön käsitettä, jolla he tarkoittavat lyhyeksi määräajaksi solmittuja työsuhteita. He korostavat, että määräaikaiset työsuhteet ja

pätkätyöt eivät ole toistensa synonyymeja, sillä kaikki määräaikaiset työsuhteet eivät ole lyhyitä. Heidän tutkimuksessaan pätkätyö on luonnehdittu työmarkkina-asemaksi, jota kuvaavat tietynlainen epävarmuus ja kiinnittymättömyys työmarkkinoilla. Pätkätyöläisillä erilaiset työmarkkina-asetat, kuten työttömyys, lyhyet työsuhteet ja työvoiman ulkopuolella olo vuorottelevat yksilön elämässä. (mt., 11.) Tässä tutkimuksessa puhuttaessa lyhyistä työsuhteista tarkoitetaan alle vuoden kestäviä ”pätkätöitä”.

Sutela ym. (2001) ehdottaa, että pätkätyön käsite jaettaisiin kahteen osaan, perinteiseen ja moderniin pätkätyöläisyyteen. Perinteisen pätkätyöläisyyden tunnusmerkkejä ovat työn kausiluonteisuus, miesvaltaisuus, alhainen koulutustaso, työttömyyskokemusten yleisyys ja suuri vaara syrjäytyä työmarkkinoilta. Perinteiset pätkätyöläiset työskentelevät usein yksityisellä sektorilla rakennusalalla tai maataloustyön parissa. Modernit pätkätyöläiset puolestaan ovat useimmiten julkisella sektorilla sosiaali- ja opetuslalla tai sairaanhoitotyössä työskenteleviä korkeasti koulutettuja naisia. Heidän työnsä luonne ei edellytä pätkätyötä, he kokevat vähän työttömyyttä mutta paljon työsuhteiden ketjuttamista. Heillä ei juurikaan ole riskiä syrjäytyä työmarkkinoilta. Hieman kärjistetysti perinteinen ja moderni pätkätyöläisyys ovat monilta osin vastakkaisia toisilleen, ja juuri moderni pätkätyöläisyys näyttää 1990-luvulla lisääntyneen. (mt., 109-110.)

2.2 Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaista työtä voidaan määritellä eri tavoilla. Työntekijällä voi olla suora työsuhte organisaatioon tai hän voi työskennellä työvoimaa vuokraavan yrityksen kautta. Hän voi olla myös itsensä työllistävä konsultti. Työntekijä voi työskennellä yhdessä organisaatiossa tai hänellä voi olla samanaikaisesti useita määräaikaisia työsuhteita. Työ voi olla ympärivuotista tai keskittyä sesonkiaikoihin. (Työaikapoliikka 1999, 38.) Yleinen määräaikaisen työsuhteen syy on esimerkiksi sijaisuuksien teko sekä kausivaihtelut. Uusia trendejä ovat kuitenkin määräaikaisuuden yleistymisen ja yritysten intressi siirtää määräaikaisilla sopimuksilla omia riskejään palkansaajille. (Julkunen ja Nätti 1995, 121.)

Työsopimuslaki säätelee määräaikaisten työsopimusten käyttöedellytyksiä. Vuoden 1970 työsopimuslaissa havainnollistettiin esimerkein tilanteita, joissa määräaikaisten työsopimusten

edellytykset olivat olemassa ja vuonna 1984 säädettiin määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytykset. Niitä muutettiin vuonna 1997 väliaikaisella lailla, jolla haluttiin helpottaa määräaikaisten sopimusten solmimista silloin, kun työnantajan toiminta oli vielä vakiintumatonta. Vuonna 1999 väliaikaisen lain voimassaolo päättyi. Kesäkuun ensimmäisenä päivänä vuonna 2001 voimaan tulleen uuden työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi ja määräaikaisen sopimuksen saa solmia vain perustelluista syistä. (Laaksonen 2002, 5.)

Määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleistyneet 1980-luvun puolivälistä lähtien. Lama vähensi määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, mutta laman vaikutusten vähentyessä ne alkoivat jälleen yleistyä. (Sutela ym. 2001, 13.) Tilastokeskuksen vuoden 1997 Työolotutkimuksen mukaan vuosien 1984-1997 aikana määräaikaista työtä tekevien osuus palkansaajista kasvoi 11 prosentista 18 prosenttiin. Naispalkansaajista määräaikaisessa työsuhteessa työskentelee 21 prosenttia ja miehistä 15 prosenttia. EU-maista vain Espanjassa osuudet ovat vielä suuremmat. (Sutela 1999, 128.) Suurimmillaan määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien määrä kaikista palkansaajista oli juuri vuonna 1997. Sen jälkeen luku on hienokseltaan laskenut, miehillä enemmän kuin naisilla. Muutos on kuitenkin määrällisesti melko pieni, sillä vuonna 2000 määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien määrä työllisistä palkansaajista oli 16 prosenttia. Joka viides naispalkansaaja ja joka kahdeksas miespalkansaaja teki määräaikaista työtä. (Kauhanen 2001, 11.) Pienoinen lasku määräaikaisten osuudessa johtuu ennen kaikkea siitä, että tukityöllisten määrä väheni huomattavasti vuosien 1997-2000 välillä (Sutela ym. 2001, 101).

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä varsinkin nuorten keskuudessa ja naisilla. Naisia on määräaikaisissa työntekijöissä enemmän kuin miehiä, koska naiset tekevät enemmän sijaisuuksia ja tulevat muutenkin työmarkkinoille määräaikaisuuksien kautta. Kaikista uusista työsuhteista suurin osa on määräaikaisia ja niitä solmitaan kaikilla aloilla, mutta yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat julkisella sektorilla. (Työaikapolitiikka 1999, 89.) Määräaikaisten töiden osuutta uusissa työsuhteissa lisäävät nuorten kesätyöt ja työharjoittelut (Muutosrohkeutta... 1997, 16). Erilaisia määräaikaista työtä tekeviä ryhmiä ovat laman, uudelleenjärjestelyjen ym. tekijöiden vuoksi työttömiksi jääneet, nuoret vastavalmistuneet sekä työmarkkinoille pyrkivät kotiäidit (mt., 38). Vaikka määräaikaisuuksia esiintyykin keskimääräistä enemmän nuorilla, ei määräaikaisuus liity enää selkeästi nuoruuteen ja työuran alkuun. Yhä useammin määräaikaisesti työskentelevä palkansaaja on yli 30-vuotias nainen. Määräaikaisten osuus yli 30-vuotiailla

naisilla onkin enemmän kuin kaksinkertaistunut reilussa kymmenessä vuodessa. (Sutela 1999, 129.)

Määräaikaiset työsuhteet muodostavat siis Suomessa hyvin vaihtelevan ryhmän sekä kestoaltaan että tyypeiltään. Vuoden 1997 Työolotutkimuksesta käy ilmi, että määräaikaisten työsuhteiden yleisin tyyppi on määräajaksi sovittu työ, jota tekee yli 40 prosenttia kaikista määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä. Viidesosa tekee sijaisuutta ilman pysyvää toimea ja 16-17 prosenttia on työllistämistöissä. Määräaikaisiksi katsotaan sekä alle vuoden kestävät että useamman vuoden pituiset määräaikaiset työsuhteet. (Kauhanen 2001, 10-11.)

Uudet (alle vuoden kestäneet) työsuhteet ovat tavallista useammin epätyypillisiä. Kaksi kolmasosaa vuonna 1997 solmituista työsuhteista oli määräaikaisia. Ne eivät myöskään muuttuneet useinkaan vakinaisiksi työsuhteen jatkuttua jonkin aikaa, varsinkaan julkisella sektorilla. Vuonna 1997 niistä julkisen sektorin naisista, jotka olivat olleet yli vuoden mutta alle neljä vuotta työpaikassaan, oli vielä yli puolet määräaikaisia. Niistä julkisen sektorin naisista, jotka olivat olleet työpaikassaan neljästä seitsemään vuotta, joka neljäs oli vielä määräaikainen. Kaikista määräaikaista työtä tekevästä naisista puolet oli ollut työelämässä yli 10 vuotta. (Sutela 1999, 130.) Myös työttömyys oli tutumpaa määräaikaisille kuin vakinaista työtä tekeville; suurin osa oli ollut työttömänä edellisen viiden vuoden aikana, kun taas vakinaisista palkansaajista noin neljäsosa oli ollut työtön tai lomautettu viimeisen viiden vuoden aikana. Työttömyys oli myös kestänyt kauemmin määräaikaisilla kuin tutkimushetkellä vakinaisessa työsuhteessa olevilla, mutta työttömyyttä kokeneilla palkansaajilla. Määräaikaisista sekä miehillä että naisilla työttömyys oli kestänyt keskimäärin 16 kuukautta, kun taas vakinaisilla miehillä työttömyyden tai lomautuksen kesto oli keskimäärin 11 kuukautta ja naisilla 7 kuukautta. Iäkkäimmät ja perusasteen tai alemman keskiasteen tutkinnon suorittaneet määräaikaiset olivat kokeneet muita useammin työttömyyttä. (Sutela 1999, 131-132.)

On yleistä, että työsuhteita ketjutetaan niin, että uusi työsuhde jatkuu aina vanhan päätyttyä, jolloin työ jatkuu käytännössä ilman katkoksia (Kauhanen 2001, 10-11). Esimerkiksi määräaikaisissa projekteissa, joissa rahoitus anotaan vuosittain uudelleen, saattaa ketjuttamiselle olla perusteltua tarvetta. Myös työntekijä voi preferoida uutta määräaikaista työsuhteen. Jos määräaikaisia työsuhteita on kuitenkin toistuvasti ja ilman pätevää syytä tehty samojen sopimusosapuolten välillä työnantajan aloitteesta, katsotaan sopimusten olevan yksi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Näin voidaan tulkita silloin kun määräaikaisia työsuhteita on

tehty useita ja ne seuraavat toisiaan välittömästi tai lyhyen ajan kuluessa. (Selvitys... 1996, 12.) Vuoden 1997 Työolotutkimuksen mukaan ketjutukset olivat yleisimpiä terveydenhoitoalan ammateissa. Yli puolet niissä työskentelevistä määräaikaisista oli vähintään viidettä kertaa määräaikaisessa työsuhteessa siinä työpaikassa, jossa oli haastatteluhetkellä. Yleisimpiä ketjutukset olivat juuri julkisella sektorilla. (Sutela 1999, 134.) Keväällä 2001 yli puolella määräaikaisista palkansaajista oli vähintään toinen määräaikainen työsuhde tutkimushetken työpaikassa. Naisilla ketjutukset olivat yhtä yleisiä kuin vuoden 1997 syksylläkin, mutta miehillä ne olivat vielä yleistyneet. (Sutela ym. 2001, 102.)

Määräaikaisuus on tavallisinta kuntasektorin naisvaltaisissa töissä opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialan ammattiryhmissä. Ne olivat tavallisimpia määräaikaista työvoimaa käyttäviä ammattiryhmiä jo vuoden 1984 Työolotutkimuksessa. Vuonna 1997 myös hotelli- ja ravitsemusalalla, rakennus- ja sähkötöissä sekä palvelu- ja maataloustyön ammateissa määräaikaisten työsuhteiden käyttö oli yhtä yleistä kuin terveydenhoidon ja sosiaalityön aloillakin. Vähiten määräaikaisia työsuhteita käytettiin kaupallisissa ja teollisuuden ammateissa. (Sutela 1999, 133.)

Suomalaisten palkansaajien koulutustason nousu näkyy myös ainakin naisten määräaikaisissa työsuhteissa. Kun vuoden 1984 Työolotutkimuksessa oli määräaikaisten miesten ja naisten koulutustaso vakinaisia korkeampi, vuonna 1997 määräaikaiset miehet olivatkin selvästi huonommin koulutettuja kuin vakinaiset miehet. Määräaikaiset naiset sen sijaan olivat korkeammin koulutettuja kuin vakituudessa työskentelevät naiset. Korkean asteen koulutus näyttääkin toimivan miehille eräänlaisena porttina vakituiseen työsuhteeseen, sillä vuoden 1997 Työolotutkimuksessa määräaikaisia työsuhteita oli vähiten korkeasti koulutetuilla miehillä. Heistä joka kymmenes työskenteli määräaikaisesti. Yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet olivat korkeasti koulutettujen naisten keskuudessa, joista joka neljännellä oli määräaikainen työsuhde. (Lehto 1999, 132-133.)

Lyhyitä, alle vuoden kestäviä määräaikaisuuksia tekevien naisten ja miesten koulutusrakenteet eroavat selvästi toisistaan. Kaikilla työnantajasektoreilla lyhyitä työsuhteita tekevät naiset ovat koulutetumpia kuin lyhyissä työsuhteissa työskentelevät miehet. Pitkiä työsuhteita tekevien koulutusrakenteessa ei sen sijaan ole juurikaan eroa sukupuolten välillä. Lyhyitä työsuhteita tekevät naiset ovat hieman koulutetumpia kuin pitkiä työsuhteita tekevät naiset, mutta lyhyitä työsuhteita tekevät miehet ovat matalammin koulutettuja kuin pitkissä työsuhteissa olevat

miehet. Naisten ja miesten erilaisella koulutusrakenteella lyhyissä työsuhteissa on yhteys myös ryhmien ammattirakenteeseen. Sekä lyhyitä että pitkiä työsuhteita tekevät naiset jakautuvat eri ammattialoille suunnilleen samaan tapaan, mutta miehillä eroavuuksia löytyi; suurin osa lyhyitä työsuhteita tekevistä työskentelee rakennus- ja teollisuustyön ammateissa. Sekä lyhyitä että pitkiä työsuhteita tekevät naiset sijoittuvat useimmiten tekniseen ja tieteelliseen työhön sekä hallinto- ja toimistotyöhön sekä 1990-luvulta lähtien myös terveydenhuolto- ja sosiaalityöhön. (Sutela ym. 2001, 99-100.)

2.3 Osa-aikaiset työsuhteet

Jos työtä tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on sovittu "täydeksi" työajaksi, katsotaan työ osa-aikatyöksi. Yleensä osa-aikatyöksi määritellään työ, jota tehdään alle 30 tuntia viikossa. Työ- ja virkaehtosopimuksissa voi osa-aikatyö kuitenkin olla määritelty muunkin pituiseksi. Lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla määritellyt edut eivät saa osa-aikatyöntekijöillä olla huonommat kuin koko-aikatyöntekijöilläkään, tosin edut suhteutetaan tehtyyn työaikaan. Työpaikan tarvitessa lisää työvoimaa on työtä tarjottava ensisijaisesti osa-aikaiselle, joka haluaa koko-aikatyöhön. (Seretin 2001.)

Vuoden 1998 työvoimatutkimusaineiston mukaan Suomen palkansaajista oli 11 prosenttia osa-aikatyössä. Naisista osa-aikaisesti työskenteli 15 prosenttia ja miehistä 7 prosenttia. (Työaikapolitiikka 1999, 39.) Kun vuonna 1993 osa-aikatyötä tekevien osuus oli yhdeksän prosenttia (naisista 11 prosenttia ja miehistä 6 prosenttia) (Julkunen ja Nätti 1995, 115-120), voidaan todeta osa-aikatyön hieman yleistyneen 1990-luvulla. Laman alkaessa ja työllisyyden vähetessä osa-aikatyötä tekevien osuus työllisistä alkoi kasvaa, ja naisten kohdalla kasvu on jatkunut koko 1990-luvun. Miesten osa-aikatyön tekeminen väheni työllisyyden jälleen kohentuessa vuosikymmenen jälkimmäisellä puoliskolla, tosin vuonna 1998 se jälleen hieman lisääntyi. (Savola 2000, 68-69.)

Alle 25-vuotiaista työllisistä osa-aikaisesti työskentelee lähes kolmasosa. Osa-aikatyö on melko naisvaltaista, sillä osa-aikatyötä tekevistä 66 prosenttia oli naisia. (Savola 2000, 68-69.) Vuoden 1998 Työvoimatutkimusaineiston mukaan yli kolmannes osa-aikatyötä tekevistä oli alle 25-

vuotiaita, joten osa-aikatyö on tyypillistä nuorille, vielä opiskeleville tai vastavalmistuneille (Työaikapolitiikka 1999, 39-40).

Suomessa osa-aikatyö on suhteellisen vähäistä, mikä johtuu siitä, että naiset tulivat alun alkaenkin palkkatöihin kokopäiväisesti. Julkisella sektorilla ei ole myöskään käytetty osa-aikatyötä eikä naisten osa-aikatyön kasvun dynamiikka kytkeydy hyvinvointivaltion laajenemiseen (Julkunen & Nätti 1995, 118.) Osa-aikatyön suosion kasvua estävät alhaiset ansiotulot, rajoitettu työvalikoima ja vaikeudet työskennellä osa-aikaisesti omassa ammatissa. Myös vaikeudet lyhentää työtunteja väliaikaisesti ja palata taas takaisin täyteen työaikaan sekä osa-aikatyön sukupuolistunut käyttö vähentävät kiinnostusta osa-aikatyöhön. Suomessa osa-aikatyö onkin vähäisempää kuin Euroopassa keskimäärin. (Julkunen & Nätti 1999, 100.) Kun osa-aikaisten osuus oli vuonna 1998 Suomessa 11 prosenttia, oli se EU-maissa keskimäärin 17 prosenttia. Tosin vaikka suomalaiset naiset tekevätkin osa-aikatyötä vähemmän kuin EU-maiden naiset keskimäärin, suomalaiset miehet tekevät niitä keskimääräistä enemmän. (Savola 2000, 68). Takalan (1999, 28) mukaan vuonna 1996 naiset tekivät vain Tšekin tasavallassa ja Unkarissa vähemmän osa-aikatyötä kuin suomalaiset naiset.

Suomessa tehdään osa-aikatyötä pääasiassa opiskelun ohessa tai siksi, että kokopäivätyötä ei löydy. Lasten hoito ei siis ole pääasiallinen syy kuten muualla Euroopassa. Yli 25-vuotiaista osa-aikatyötä tekevästä naisista vain 13 prosentilla syynä osa-aikatyöhön on lasten hoito. Osa-aikatyöhön liittyy suhteellisen usein myös määräaikaisuus; vuonna 1998 lähes 40 prosentilla osa-aikatyöntekijöistä oli määräaikainen työsuhde, kun kokoaikaisista työntekijöistä määräaikaisena työskenteli 16 prosenttia. (Savola 2000, 68-71.)

Vuonna 1998 eniten osa-aikatyötä tekivät palvelutyössä olevat, kuten siivoojat ja keittiötyöntekijät, terveydenhuollon ja sosiaalialan ammattiteissa työskentelevät sekä myyjät ja myymälänhoitajat. Naisvaltaisilla aloilla osa-aikatyö on selvästi yleisempää kuin miesvaltaisilla aloilla. Naisten ja miesten osa-aikatyöasteiden erot eri ammattiryhmissä eivät ole yleensä kovin suuria, mutta myyjät ja myymälänhoitajat muodostavat poikkeuksen; naistyöntekijöistä 44 prosenttia, mutta miestyöntekijöistä vain 18 prosenttia teki osa-aikatyötä. (Savola 2000, 71-72.)

Sukupuolten väliset erot osa-aikatyössä tulivat selvemmin esiin tarkasteltaessa toimialoja. Osa-aikatyö oli määrällisesti yleisintä julkisissa palveluissa sekä virkistys-, kulttuuri- ja urheilutoiminnassa. Seuraavaksi yleisimpiä toimialoja, joilla osa-aikatyötä käytettiin, olivat

kauppa- ja ravitsemusala sekä rahoitus-, vakuutus- ja liike-elämän palvelut. Vähittäiskaupan alalla naistyöntekijöistä 36 prosenttia, mutta miestyöntekijöistä vain 16 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti. Ero selittyy pitkälti töiden eriytymisellä, sillä miesvaltaisilla kaupan aloilla (esimerkiksi moottoriajoneuvojen kaupassa ja huollossa) osa-aikatyö on harvinaisempaa kuin naisvaltaisilla kaupan aloilla, kuten esimerkiksi vähittäiskaupassa. Eri toimialoista vain kaupan alalla osa-aikatyön tekeminen selvästi yleistyi 1990-luvulla. Harvinaisinta osa-aikatyö on ollut teollisuustyöpaikoilla ja rakentamisessa. (Savola 2000, 72.)

3. Kohti epätyypillistä työelämää?

3.1 Työelämän muutos 1990-luvulla

Ulrich Beckin (1992) 1990-luvun alussa esittämän arvion mukaan massatyöttömyyden ongelmasta keskustellaan läntisissä teollisuusmaissa edelleen vanhoilla termeillä ja konsepteilla. Toiveita paluusta vanhaan täystyöllisyyden aikaan elätellään lähes kaikilla poliittisilla ja taloudellisilla kentillä. Beck esittelee mahdollisuuden, että on alkamassa vastateollinen rationalisaatioprosessi, jossa aiemmin vallinneet työelämän periaatteet ovat vaakalaudalla. (Beck 1992, 140.)

Vanha työelämä perustuu kolmelle tärkeälle pilarille, eli työsopimukselle, fyysiselle työpaikalle sekä työajoille, joita kaikkia luonnehtii korkea standardisointi. Työvoiman palkkaaminen perustuu standardimallisiin työsopimuksiin ja työntekijät ovat keskittyneet työpaikoille suorittamaan työtään. 1970-luvulle asti työntöön standardi, sekä työntekijän että työnantajan kannalta, oli elinikäinen koko-aikatyö. Systeemi luo selkeän eron työllisyyden ja ei-työllisyyden välille. Standardisoidun täystyöllisyyden systeemi ja sen kolme pilaria ovat kuitenkin alkaneet muuttua joustavammiksi ja työllisyyden ja ei-työllisyyden väliset erot häilyvämmiksi. Joustavat ja pluralisoituneet alityöllisyyden muodot ovat leviämässä. (mt., 142.)

Työaikojen joustavuuden lisääntyminen, siirtyminen täysiaikaisesta moniin osa-aikatyön malleihin vaikuttaa tuloihin. Työaikojen jakamisella on epäsuotuisa vaikutus tulojen uudelleenjakoon, sosiaaliseen suojeluun, uralla etenemiseen ja asemaan organisaatiossa. Tässä

mielessä työaikojen säätely on aina myös uudelleenjaon säätelyä ja luo uutta sosiaalista epävarmuutta ja epätasa-arvoa. Tähän perustuu ammattiliittojen vastustus ja yritysten suosio joustavuuden lisäämistä kohtaan, vaikka nuoret työntekijät ovatkin kiinnostuneita siitä perheen ja palkkatyön yhdistämisen helpottamiseksi. Voidaan sanoa, että teollisessa yhteiskunnassa on tapahtumassa siirtymä yhdenmukaisesta, elinikäisestä kokopäiväisestä tietyssä paikassa tehtävästä työstä työttömyyden radikaaliin vaihtoehtoon. Tämä vaihtoehto on riskejä sisältävä, joustava, pluralisoitunut ja hajautunut alityöllisyys, joka ei mahdollisesti kuitenkaan enää kasvata työttömyyden ongelmaa siinä mielessä, että oltaisiin kokonaan ilman työtä. Työttömyys katoaa, mutta ilmestyy jälleen uudentyyppisissä riskejä sisältävissä alityöllisyyden muodoissa. (mt., 143-144.)

Beck on esittänyt ajatuksen kahdesta modernista. Ensimmäiseen moderniin kuuluu turvallisuus, varmuus ja selkeät rajat. Fordistinen massatuotanto ja -kulutus ja standardisoitu täystyöllisyys kuuluvat myös osaksi ensimmäistä modernia. Toisessa modernissa riskit hallitsevat taloutta, yhteiskuntaa ja politiikkaa. Siihen kuuluvat epävarmuus ja häilyvät rajat, ja ihmisiltä odotetaan erilaisia itseluottamuksen muotoja sekä yksilöllisiä elämänsuunnitelmia ja liikkuvuutta. Ensimmäisessä modernissa hallinnut fordistisen massatuotannon regiimin kustannukset nousevat toisen modernin aikakaudella liian suuriksi, sillä kysynnän määrä ja laatu on arvaamatonta. Työn haurastumisesta ja joustavoittamisesta tulee jatkuvan rationalisaation ja tuottavuuden kasvun keskeinen tekijä. Koska se koskee sekä työaikaa, työpaikkaa että työsopimuksia, riskiregiimi ja "epävarman täystyöllisyyden" malli vaikuttaa yhä suurempaan osaan työ- ja elinolosuhteita samalla muuttaen niitä. Näin tapahtuu sekä vähäistä että suurta ammattitaitoa vaativilla aloilla. (Beck 1999.)

Hyvin palkattu ja normaali työ vähenee määrällisesti teknologian kehittyessä ja korvautuu ihmistyövoimaa. Talouskasvu ei tarkoita enää työpaikkojen syntymistä, työpaikkojen syntyminen ei enää merkitse työllisyyttä eikä tarkoita enää hyvää tulotasoa ja turvattua asemaa. Työsuhteiden säätelyä purettaessa työyhteiskunta muuttuu riskiyhteiskunnaksi, jossa yksilöä ja hänen elämänsä sekä valtiota ja politiikkaa koskevat riskit ovat lukemattomat. Beckin mukaan tällaisessa tapauksessa jäljelle jää vain kaksi poliittista vaihtoehtoa. Ensimmäisessä yritetään pitää yllä täystyöllisyyttä normaalin täystyöllisyyden loppumisen jälkeen, kun taas toisessa työ ajatellaan ja määritellään uudestaan. Palkkatyöyhteiskunnan monopolista siirryttäisiin työn pluralisaatioon ja moninaisen työn yhteiskuntaan ja, mikä tärkeintä, hauraan työn riskien sosialisointiin. (mt.)

3.2 Miksi epätyypillisiä työsuhteita?

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä OECD-maissa kahtena viime vuosikymmenenä on selitetty sekä kysyntä- että tarjontapuolen tekijöillä. Määräaikaisten työsuhteiden määrän vaihtelun on katsottu olevan ensinnäkin suhdanteisiin liittyvää. Jos määräaikaisista työntekijöistä koituu työnantajalle pienemmät palkkaus- ja irtisanomiskustannukset kuin vakituisista, heitä yleensä irtisanotaan ensimmäisinä laskusuhdanteessa ja palkataan jälleen noususuhdanteessa. Määräaikaisten työsuhteiden osuus vaihtelee siis myötäsyklisesti. Toisaalta työllisyystöissä, jolloin työllistetään pitkäaikaistyöttömiä ja muita vaikeasti työllistettäviä, määräaikaisten työsuhteiden käyttö on vastasyklisiä. Toiseksi elinkeinorakenteen muuttuessa ja palvelusektorin kasvaessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Kolmas kysyntäpuolen selitys liittyy työelämän joustavoittamispyrkimyksiin. Neljännen selityksen mukaan määräaikaisilla työsuhteilla varataan potentiaalista työvoimaa tiukkojen työmarkkinoiden vallitessa tai testataan työntekijää. Myös pienten yritysten osuus kaikista yrityksistä on kasvanut, mikä on lisännyt määräaikaisia työsuhteita, sillä pienet yritykset hyödyntävät niitä eniten. Tarjontapuolen tekijöitä ovat ne työntekijät, jotka haluavat määräaikaisia työsuhteita yhdistääkseen työnteon paremmin opiskeluun tai lastenhoitoon tai testatakseen, ovatko todella kiinnostuneita kyseisestä työstä. Työttömille määräaikaiset työsuhteet saattavat olla myös ainoa vaihtoehto ja ne voivat toimia myös ponnahduslautana työelämään. (Delsen 1994 Kauhasen 2000, 5-6 mukaan.)

Korpi ja Levin (2001) erottavat määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset työllisyyteen mikro- ja makrotason hypoteeseihin. Mikrotasolla teoria määräaikaisista työsuhteista astinlautana viittaa siihen, että määräaikaiset työsuhteet lajittelevat yksilöitä työttömien jonossa. Hyväksymällä määräaikaisuuden työtön voi siirtyä eteenpäin jonossa ja parantaa mahdollisuuksiaan pysyvän työpaikan saamiseen. Tällainen lajittelu voi tapahtua, vaikka jono itsessään ei lyhenisi eli työttömyys ei pienenesi. Makrotasolla argumentit määräaikaisten työsuhteiden käytöstä taistelussa työttömyyttä vastaan puolestaan viittaavat siihen, että ne loisivat uusia työmahdollisuuksia ja alentaisivat täten työttömyyttä. (mt., 129.)

Työelämän on nähty olevan muuttumassa siten, että entiset kokoaikaiset ja lähes koko yksilön aktiivisen työelämän kestävät työsuhteet ovat korvautumassa uusilla, epätyypillisillä työsuhteilla. Bradley et al. (2001, 51-52) osoittavat kuitenkin epätyypillisiin työsuhteisiin siirtymisen laajuuden sekä niiden työntekijöille ja työnantajille tuottamien hyötyjen olevan liioiteltuja.

Ulkomaisessa keskustelussa epätyypilliset työsuhteet on liitetty usein yritysten joustostrategioihin. Liikkeenjohdon teoreetikot ovat pitäneet epätyypillisten työsuhteiden hyödyntämistä tehokkaana yritysstrategiana, joka pystyy uudistamaan teollisuutta ja täten koko taloutta (Bradley et al. 2000, 53). Julkunen ja Nätti (1995) esittelevät John Atkinsonin (1987) mallin yritysten joustostrategioista (liite 1). Sen mukaan yritysmaailman kiristyvä kilpailu, lisääntyvä epävarmuus ja entistä mukautuvampi teknologia aiheuttavat yritysten suuntautumisen määrälliseen ja toiminnalliseen joustavuuteen. Työvoima jakautuu ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan sen mukaan, millaista työpanosta ja joustoa niiltä odotetaan. Ydintyövoiman odotetaan sitoutuvan yritykseen ja hallitsevan monia töitä; kyseessä on toiminnallinen jousto. Reunatyövoimalla toteutetaan määrällistä joustoa, joka työskentelee epätyypillisissä työsuhteissa antaen johdolle pelivaraa sopeuttaa työpanos kysynnän mukaan. (mt., 108-109.) Joustojen voidaan nähdä myös parantavan työllisyyttä, kun yritysten sopeutuminen ympäristön muutoksiin helpottuu ja työntekijöitä uskalletaan palkata epävarmoinakin aikoina (Parjanne 1998, 3). Vaikka yritysten joustostrategioiden malli onkin eräänlainen ideaalityyppi, joka näyttää, kuinka yritykset voivat maksimoida määrällisen joustavuuden, erilaisia strategioita määrällisen joustavuuden lisäämiseksi voidaan nähdä olevan olemassa. Työnantajat voivat luottaa kokonaan reunatyövoimaan joustoja tarvitessaan tai he voivat vaatia enemmän joustoa ydintyövoimalta. (Bradley et al. 2000, 53.)

Wickham (1997) muistuttaa, että joustavan yrityksen malli kehitettiin Britanniassa, jonka yrityksille halpa työvoima on tärkeä kilpailutekijä. Malli ei kuitenkaan päde Eurooppaan kokonaisuutena, vaan yritysten osa-aikaisen työvoiman käytön strategiat vaihtelevat maittain. Osa-aikaisen työvoiman hyödyntämisen strategiassa yritykset näkevät osa-aikatyöntekijät työvoimana, jolla on erityisiä etuja suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin: he ovat halvempia, mukautuvaisempia tai heistä on helpompi päästä tarvittaessa eroon. Vastakkaisessa strategiassa, mukautumisstrategiassa, työnantajat eivät ole kiinnostuneet osa-aikatyöstä sinänsä eivätkä näe siinä erityisiä etuja, mutta tarjoavat mahdollisuutta osa-aikaisuuteen vastatakseen työntekijöiden tarpeisiin. Näin yritykset voivat edes osa-aikaisesti pitää työntekijät, joilla on erityisiä työpaikassa arvostettuja taitoja. Hyödyntämismalli on Wickhamin mukaan erityisen yleinen Britanniassa, kun taas mukautumismallia esiintyy sellaisilla työmarkkinoilla kuin Skandinavia, jossa työntekijöiden oikeuksia on hyvin suojeltu.

Työmarkkinoiden kahtiajakautumisen lisäksi Julkunen ja Nätti (1995, 109-110) löytävät selityksen epätyypillisten työsuhteiden yleistymiselle korkeasta työttömyydestä, jolloin työurista tulee katkeilevampia ja epävarmempia. Kun normaalityösuhteista palkkatyötä on vaikea löytää, hyväksytään myös muita vaihtoehtoja, kuten tukityöllistäminen, vuokratyö tai harmaat työmarkkinat – ovathan ne parempi vaihtoehto kuin työttömyys. Korkea työttömyys heikentää myös työntekijöiden yksilöllistä ja organisoitunutta vastustusta epätavallisia työnteon muotoja kohtaan, ja palkansaajien moninaistuminen sukupuolen, elämäntyylin ja elämäntilanteen mukaan aiheuttaa erilaisia toiveita työsuhteen muodolle.

Suomessa varsinkin laman ja suuren työttömyyden vuosina 1993-1997 määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät voimakkaasti. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden seurauksena määräaikaisten tukityöllisten määrä kasvoi. Myös julkisen sektorin voimakkailla säästötoimenpiteillä oli samansuuntainen vaikutus, varsinkin naisten työsuhteissa. Muita selityksiä määräaikaisten töiden yleistymiselle on pyrkimys työelämän joustavuuden lisääntymiseen sekä elinkeinorakenteen muutos. Osa työntekijöistä myös haluaa itse solmia määräaikaisen työ sopimuksen voidakseen suunnitella elämäänsä joustavammin. (Kauhanen 2001, 11.)

Suomalaisen palvelualan yritys johdon näkemyksissä määräaikaisen työvoiman käyttöön liittyy monia etuja. Kannattavuus paranee ja yritys riski pienenee, kun hyvän kysynnän aikana voidaan palkata väkeä, josta pääsee tarvittaessa helposti eroon. Myös joustamisen mahdollisuudet lisääntyvät. Määräaikaisista voi tulla ajan myötä vakituisia tai määräaikaisuuksia voi olla useita peräkkäin, jolloin työvoiman määrässä voidaan joustaa kysynnän mukaan. (Laaksonen 1998, 68-73.)

Suomalaisen palvelualan yritys johdon mukaan määräaikaisten työsuhteiden käytössä on hyötyjen lisäksi myös useita heikkouksia. Hallintokulut ja henkilöstöjohtaminen lisääntyvät jatkuvan rekrytoinnin sekä ammattitaitoisen ja kokeneiden ihmisten löytämisen vaikeuden vuoksi. Määräaikaisten rekrytointi on hankalaa ja työhön sitoutuneisuus heikkoa, mikä saattaa johtaa tietojen vuotamiseen yritykseltä toiselle. Määräaikaisuuksia jatkamalla voidaan työhön sitoutumisen ongelmaa helpottaa. Myös joko heikko tai vahva työsuhteturva nähdään ongelmana. Työsuhteturvan heikkous ilmenee siinä, että elämän suunnittelu etukäteen on hankalaa ja vahvuus siinä, että määräaikaisissa työsuhteissa ei ole koeaikaa. Tämä voi aiheuttaa yritykselle hankaluuksia silloin, kun työhön tulee siihen täysin sopimaton henkilö. (Laaksonen 1998, 74-78.)

Naisten määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen alkoi jo 1980-luvun puolivälissä, samoihin aikoihin kun kotihoidontukijärjestelmä astui voimaan. Sutelan (1999) mielestä tämä on saattanut vaikuttaa määräaikaaisuuden lisääntymiseen, koska synnytysikäisen naisen palkkaamisessa vakituiseen työsuhteeseen on se riski, että hän voi jäädä pian vuosiksi kotiin lasta hoitamaan. Toisaalta kotihoidontuella kotiin jääneiden naisten sijaisiksi on palkattu määräaikaisia. Miesten määräaikaiset sijaisuudet alkoivat yleistyä vasta 1990-luvun puolella, mikä näyttäisi olevan selvemmin yhteydessä taloudellisiin tekijöihin. (mt., 127.)

Kososen (1999) mukaan on taloustieteen teorioiden vastaista, että Suomen 90-luvun laman jälkeisestä talouskasvusta huolimatta osa- ja määräaikaiset työsuhteet eivät ole muuttuneet kokoaikaisiksi ja pysyviksi työsuhteiksi. Jatkuvan talouskasvun oloissa työnantajien oletetaan joutuvan kilpailemaan työntekijöistä. Kosonen esittää ilmiölle neljä mahdollista selitystä. Ensimmäisen mukaan yritykset ovat epävarmoja tulevaisuudestaan, myös suhdanneselitys voisi tulla kyseeseen. Toisen selityksen mukaan epätyypillisiä työsuhteita käytetään koeaikana testattaessa työntekijän soveltuvuutta työhön. Epävarmuutta työsuhteen jatkuvuudesta voidaan myös käyttää hyväksi ja saada täten työntekijöistä entistä suurempi tuottavuus. Kosonen kutsuu tätä työnantajan valta-asemaan perustuvaksi henkilöstöpoliittiseksi strategiaksi. Kolmannen selityksen eli toimialaselityksen mukaan kyse on tuotannon rakenteen aiheuttaman muutoksen vaikutuksista. Laman jälkeiset työpaikat ovat syntyneet pitkälti yksityisten palvelujen saralle, missä joustavat työsuhteet ovat jo ennen lamaakin olleet yleisiä. Neljäs selitys painottaa työntekijöiden omaa valintaa ja halukkuutta osa- ja määräaikaiseen työhön. Kosonen pitää neljättä selitystä kuitenkin melko epärealistisena. (mt., 105-107.)

3.3 Epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksia

Korpi ja Levin (2001) esittelevät kaksi näkemystä määräaikaisesta työllisyydestä. Se voidaan ensinnäkin nähdä työllisyysuhteiden huonontumisena, josta aiheutuu vain vähän, jos lainkaan, etuja työntekijöille. Määräaikaiseen työhön liittyy tällöin alhainen työturvallisuus ja palkkataso, ammattiyhdistysten suoma vähäisempi suoja, heikommat mahdollisuudet ammattitaitojen hankkimiseen ja yleinen sosiaalinen ja taloudellinen haavoittuvuus. Toisaalta määräaikaiset työsuhteet voidaan nähdä myös astinlautana pysyvään työsuhteeseen. Vaikka määräaikaista

työsuhdetta ei seuraisikaan pysyvä työsuhde, voivat määräaikaiset työsuhteet muodostaa kuitenkin melko jatkuvan työllisyyden. (mt., 127-128.)

Nätti (1993) jaottelee määräaikaisen työn ”sillaksi” tai ”loukuksi” sen mukaan, onko määräaikaisen työn tekijä ollut aiemmin työttömänä, onko määräaikaisuus ollut vapaaehtoista vai vastentahtoista ja vaihtuuko työpaikka usein. Määräaikaisuus on loukku silloin, kun takana on työttömyyttä, määräaikaisuus on vastentahtoista ja kun vakituisen työn löytäminen on vaikeaa. Nätti luokittelee määräaikaiset työntekijät neljään toisistaan eroavaan ryhmään sen mukaan, mitä he ovat tehneet ennen määräaikaista työsuhdettaan. Ensimmäinen ryhmä on ollut työttömänä, monet tuntevat edelleen työttömyyden uhkaa ja määräaikaisuus on heille vastentahtoista. He ovat usein matalasti koulutettuja miehiä, jotka työskentelevät rakennus- tai palvelualalla. He osallistuvat vain harvoin työnantajan kustantamaan koulutukseen, joten heidän etenemisensä uralla on vaikeaa. Määräaikaisuus voi olla heille loukku, josta käsin on vaikea löytää pysyvää työtä. Toisen ryhmän määräaikaiset ovat muihin määräaikaisiin verrattuna nuorempia ja paremmin koulutettuja ja työskentelevät usein terveydenhuollossa. Heille määräaikaisuus on useimmiten vapaaehtoista ja toimii siltana opintojen ja vakituisen työpaikan välillä. Kolmannen ryhmän muodostavat ne määräaikaiset, jotka olivat töissä jo ennen nykyistä määräaikaista työsuhdettaan. He ovat usein julkisella sektorilla terveydenhuollossa, sosiaalipalveluissa ja opetustoimessa työskenteleviä naimisissa olevia naisia, jotka työskentelevät usein osa-aikaisesti ja osallistuvat silloin tällöin myös koulutukseen. Ketjutetuilla työsopimuksillaan he muodostavat julkiselle sektorille vakaan työvoimareservin. Neljännen ryhmän määräaikaiset ovat aiemmin hoitaneet taloutta ja lapsiaan, ja muistuttavat ominaisuuksiltaan kolmosryhmän määräaikaisia. Tämän jaottelun perusteella määräaikainen työllisyys muodostuu loukuksi useimmiten niille, jotka olivat ennen määräaikaisuuttaan työttömänä, ovat melko iäkkäitä ja joilla on vain vähän koulutusta.

Hewitin (1993) mukaan asenteissa työtä kohtaan tarvitaan muutosta, koska yhteiskunnan rakenne sekä sosiaaliset suhteet ovat muuttumassa. Epätyypilliset työnteon muodot antavat arvokkaita mahdollisuuksia, sillä ne mahdollistavat entistä paremmin perhe- ja työelämän yhteensovittamisen. Myös Handy (1994) yhdistää epätyypilliset työsuhteet vapauteen ja henkilökohtaisiin valinnan mahdollisuuksiin. Työntekijä voi entisen standardimallisen työn sijasta rakentaa itselleen juuri oman näköisensä työkokemuskansion, jossa voi olla kaikenlaisia työsuhteita: osa rahan takia, osa kiinnostavuuden tai hauskuuden takia valittuja. Työkokemuksen

kasvaessa myös työntekijän houkuttelevuus työnantajan silmissä kasvaa. (Bradley et al. 2000 mukaan, 54-55.)

Bradley et al. (2000) mukaan käsitys epätyypillisistä työsuhteista mahdollisuuksia tarjoavana ilmiönä antaa ymmärtää, että epätyypilliset työsuhteet ovat niin hyvälaatuisia, että niitä voidaan pitää positiivisena ja valitsijansa elämänlaatua parantavana valintana. Tarjolla on myös oltava joukko realistisia vaihtoehtoja ja työntekijöillä on oltava tarpeeksi valtaa tehdä valintoja työllisyytensä suhteen. Epätyypilliset työnteon muodot ovat heterogeenisiä, ja jotkut tarjoavatkin tällaisen vaihtoehdon. Ratkaiseva tekijä on valta. Jos työntekijällä on kykyjä, joilla on työmarkkinoilla enemmän kysyntää kuin tarjontaa tai jos työntekijän taloudelliset tai ideologiset tekijät eivät rajoita häntä, pystyy hän hyödyntämään epätyypillisten työsuhteiden positiiviset mahdollisuudet. Monille työntekijöille epätyypillisiä työsuhteita luonnehtivat kuitenkin matala palkka, epävarmuus ja huonot työskentelyolosuhteet (mt., 59-64.)

Hakimin (1995) käsityksen mukaan uranaisten valitessa kokoaikatyön voivat enemmän kotiin ja lastenhoitoon suuntautuneet naiset valita epätyypillisen työnteon muodon. Feministien väitettä siitä, että monet naiset tekevät tämän valinnan lastenhoidon kalleuden takia, Hakim ei hyväksy. Hänen mukaansa osa-aikatyö antaa mahdollisuuksia uralla etenemiseen, mutta naiset ovat huonosti sitoutuneet työhönsä eivätkä tartu tilaisuuteen. (Bradley et al. 2000 mukaan, 54-55.) Hakim keskittyy lähes kokonaan taloudellis-rationaalisiin seikkoihin eikä ota huomioon henkistä ja terveydellistä kuormitusta, joka syntyy palkkatyön ja kotitöiden kaksoistaakasta. Ginn ja Sandall (1997) totesivat sosiaalityöntekijöihin kohdistuvassa tutkimuksessaan että naiset, joilla oli hoitovelvollisuuksia, valitsivat osa-aikatyön koska kokoaikatyö johti henkiseen ja fyysiseen uupumukseen. (Bradley et al. 2000 mukaan, 65.)

Myös Parjanne (1998) on huolissaan työvoiman kahtiajakautumisesta. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat lamavuosina joustaneet sekä työllisyyden että palkkojen suhteen. Laman aikana työpaikkansa säilyttäneet muodostavat hänen mukaansa työvoiman ydinjoukon. Mitä enemmän on määräaikaista työntekijöitä, sitä turvatumpi on ydinjoukon asema, sillä määräaikaiset työntekijät muodostavat työvoimapuskurin ja joustavat yleensä ensimmäisenä. Koska työvoiman ydinjoukon määrä on suuri, pystyvät he turvaamaan työmarkkinaneuvotteluissa omat työllisyys- ja palkkakehityksensä hyvin. Kuten esimerkiksi Espanjassa on jo käynyt, tilanne voi johtaa suuriin palkankorotuksiin ja koko talouden työllisyyden heikkenemiseen. Parjanne kuitenkin korostaa, etteivät joustot sinänsä ole huono

asia, mutta niiden pitäisi kohdistua tasapuolisesti koko työvoimaan, jotta työmarkkinoiden sopeutumiskyky ei heikentyisi eikä työttömyyden aleneminen hidastuisi. (mt., 9-10.)

Epätyyppisillä työsuhteilla on myös sosiaalisia ja poliittisia ulottuvuuksia. Monille työntekijöille työsuhteen epätyyppisyys tuottaa sosiaalista eristyneisyyttä, yksinäisyyttä sekä työn ilon katoamista. Työntekijät eivät ehkä tapaa työtovereitaan työpaikoilla ollenkaan tai näkevät heitä vain silloin tällöin. Poliittinen vaikutusvalta on myös heikkoa, koska heidät voidaan helposti korvata uusilla työntekijöillä eikä heidän ammatillinen järjestäytyneisyytensä ole yhtä yleistä kuin kokoaikaisilla ja vakituksessa työsuhteessa olevilla. Ammattiyhdistysten voi olla vaikea jäljittää osa-aikatyöntekijöitä sekä määräaikaista työtä tekeviä, varsinkin jos heidän työllisyystilanteensa tai työnantajansa vaihtuu usein. Koska he voivat aloittaa ja lopettaa työpäivänsä eri aikoina kuin muut työntekijät, he eivät välttämättä tapaa työtovereitaan paljonkaan eikä tunnetta yhteisistä eduista pääse syntymään. Koska määräaikainen työsuhde kestää vain hetken, ei ammattiyhdistykseen kuulumista pidetä aina tarkoituksenmukaisena. (Bradley et al. 2000, 61-62.)

Ulkomailla töiden jakautuminen tyyppisiin ja epätyyppisiin on nähty selvemmin olevan yhteydessä työntekijöiden jakautumiseen kahteen eriarvoiseen luokkaan kuin Suomessa. Saloniemi (2001) toteaa, että vaikka suurin osa määräaikaisista on tyytymättömiä työmarkkinatilanteeseensa, ei työpaikkojen sisällä ole syntynyt jakolinjoja työntekijöiden välille. Määräaikaiset kertoivat saaneensa jopa enemmän sosiaalista tukea työpaikan sisällä kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Työtehtävätkin olivat monipuolisia eivätkä sisältäneet pelkkiä rutiinitöitä. Työelämän murroksen vaikutukset eivät siis ole heijastuneet suoraan työpaikoille työntekijöiden kahteen leiriin jakautumisen muodossa samalla tavoin kuin ulkomailla. Saloniemen mukaan työmarkkinat ovatkin Suomessa melko homogeenisiä. Huolimatta siitä, että ammattien ja työpaikkojen väliset erot ovat melko suuria, on työehdoista sopiminen perustunut yleissitoviin sopimuksiin. Tämä on pitänyt erot pienempinä kuin esimerkiksi Englannissa ja Yhdysvalloissa. Jako hyviin ja huonoihin töihin ei Suomessa ole ehdottoman jyrkkä. Määräaikaisuudet eivät ole kasaantuneet joihinkin tiettyihin ammatteihin eivätkä tässä mielessä ole muodostaneet kakkosluokan työmarkkinoita.

Palkansaajien kokema työn epävarmuus seuraa talouden ja työllisyyden kehitystä. Yhdessä määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen kanssa on myös työn epävarmuuden kokeminen yleistynyt, varsinkin naisten kokemana. Lamavuosien saneeraukset kohdistuivat juuri julkiselle

sektorille ja palvelualoille, joilla naisten osuus työvoimasta on suuri. Epävarmuus työstä vaikuttaa työntekijän terveyteen ja työssä jaksamiseen sekä perheiden jokapäiväiseen elämään. Se voi vaikuttaa työssä uupumiseen, työpaikan ihmissuhteisiin sekä välillisesti sairauspoissaoloihin. Määräaikaisilla työntekijöillä saattaa olla myös vakituksia työntekijöitä vähemmän mahdollisuuksia kehittää itseään ammatillisesti ja saada koulutusta. (Työaikapolitiikka 1999, 38.)

Sekä osa-aikatyötä että määräaikaisia työsuhteita tekevät ovat työsuhde- ja sosiaaliturvan kannalta vaikeassa asemassa. Työelämän rakenteiden muuttuessa lyhyiden ja satunnaisten työsuhteiden suojaa koskevat ongelmat ovat tulleet enemmän esille. Samalla on korostunut eriarvoisuus, joka ilmenee määräaikaisten työsuhteiden yleisessä turvattomuudessa ja niihin liittyvien etujen huonommuudessa verrattuna pysyvien työsuhteiden tarjoamaan turvaan ja etuihin. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa on kuitenkin parannettu. Työsopimus, työturvallisuus- vuosiloma- ja eläkelakeja on muutettu turvattomuustekijöiden vähentämiseksi. (Työaikapolitiikka 1999, 89-90.)

Myös Takala (1999) on sitä mieltä, että työsuhteiden ja työaikojen joustaminen voi aiheuttaa ongelmia sosiaaliturvan kannalta, sillä useat sosiaalipoliittiset järjestelmät nojautuvat työnteon normaalimalliin. Esimerkkinä hän mainitsee työeläkkeet, jossa täyteen vanhuuseläkkeeseen edellytetään periaatteessa kokoaikaista työskentelyä ja pitkää työuraa. Tällaisessa tapauksessa epätyypillisiä töitä tekevän työeläketurva heikkenee. (mt., 30.) Tuomisen (1996) mukaan epätyypilliset työnteon muodot kuuluvat työeläketurvan piiriin pääosin samoin perustein kuin normaalityökin. Karenssisäännösten rajaamat työt jäävät kuitenkin työeläketurvan ulkopuolelle. Karenssirajat, jotka koskevat henkilön ikää, työsuhteen kestoa ja palkkaa sekä vuotuisia ansioita, tulevat todennäköisesti useammin vastaan juuri epätyypillisissä töissä, joille on ominaista lyhytkestoisuus, pienet ansiot ja työntekijöiden nuori ikä. (mt., 65.)

3.4 Suhtautuminen epätyypillisiin työsuhteisiin

Osa-aikatyön etuja ovat työntekijän kannalta mahdollisuus yhdistää työ ja perhe-elämä, opiskella tai saada osa-aikaeläke (Savola 2000, 71; Työaikapolitiikka 1999). Työnantajille se tarjoaa mahdollisuuden organisoida joustavammin liiketoiminta sekä hyödyntää tehokkaammin kiinteä

pääoma ja laitteisto sekä toimitilat. Ongelmia aiheuttavat kuitenkin osa-aikatyön arvostuksen puute, huonot etenemismahdollisuudet, osa-aikaisiin työpaikkoihin ja työehtoihin liittyvät epäkohdat sekä muiden vaihtoehtojen puute. (Työaikapoliittikka 1999, 89.)

Osa-aikatyön tekeminen ei ole kovin haluttu vaihtoehto; osa-aikatyöntekijöistä 40 prosenttia olisi halunnut vuonna 1998 kokoaikatyön. Ikä vaikuttaa suhtautumiseen, sillä alle 25-vuotiaat rahoittavat usein osa-aikatyöllä opiskelujaan, mutta vanhemmilla vastentahtoisuus osa-aikatyötä kohtaan kasvaa. (Savola 2000, 71.) Suhtautuminen osa-aikatyöhön vaihtelee myös sen mukaan, miten työtä on perinteisesti totuttu tekemään. Reday-Mulveyn ja Delsenin (1996) mukaan niissä maissa, joissa osa-aikatyötä on käytetty ja kehitetty, on suhtautuminen siihen myönteistä, kun taas maissa, joissa kokoaikatyötä on käytetty vähemmän, on suhtautuminenkin epäilevämpää (Reday-Mulvey ja Delsen 1996, Takalan 1999, 29 mukaan).

Sutela (1999) toteaa, että asenteista määräaikaista työsuhteita kohtaan on vaikea tehdä yleistyksiä, koska määräaikaisten joukko on hyvin heterogeeninen. Suhtautuminen riippuu paljolti esimerkiksi sukupuolesta, iästä, ammattialasta, perhetilanteesta, työsuhteiden pituudesta ja omasta elämäntilanteesta. Ennen vuoden 1997 Työolotutkimuksia tehtiin haastatteluja, joissa käsiteltiin määräaikaista työsuhteita. Niissä tuli esille jatkuva epävarmuus ja sen rasittavuus, tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus, epävarmuuden aiheuttamat ristiriidat ja kilpailu sekä monien arjen asioiden, esimerkiksi pankkilainan saamisen, hankaloituminen. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyi myös positiivisia asioita, varsinkin vaihtelunhaluisilla, perheettömillä ja sitoutumattomuuden tunnetta arvostavilla henkilöillä. Myönteisenä pidettiin myös sitä, ettei määräaikaisten tarvitse ottaa kantaa työpaikan sisäisiin ristiriitoihin, vaan voi vain tehdä työnsä ja lähteä. (mt., 135-136.)

Suhtautuminen määräaikaisiin työsuhteisiin näyttää olevan yhteydessä työmarkkinoiden tilanteeseen, joten vastentahtoisuus määräaikaista työsuhteita kohtaan lisääntyi 1990-luvun kuluessa. Samoin uuden työn löytämisessä koettiin olevan ongelmia. Erityisesti naiset kokevat tilanteen synkäksi. (Sutela 1999, 128-129.) Vuoden 1997 Työolotutkimuksen mukaan kaksi kolmesta suhtautui määräaikaiseen työsuhteeseensa pikemminkin kielteisesti kuin myönteisesti. Naiset suhtautuivat niihin miehiä kielteisemmin, ja työsuhteiden ketjutukset lisäsivät kielteisyyttä sekä miehillä että naisilla. Rankimpana tilanne koettiin julkisella sektorilla. (mt., 136.)

Vuoden 2000 keväällä määräaikaista työtä ei enää tehty yhtä vastentahtoisesti kuin vielä vuonna 1997. Syksyllä 1997 yli 20-vuotiaista määräaikaista työtä tekevistä miehistä vain kahdeksalle prosentille määräaikaisuus oli oma valinta, mutta keväällä 2000 näin kertoi jo 16 prosenttia. Yli 20-vuotiaista naisista puolestaan vain neljä prosenttia kertoi tekevänsä määräaikaista työtä vapaaehtoisesti syksyllä 1997, mutta keväällä 2000 osuus oli kohonnut jo 15 prosenttiin. Määräaikaisuus on oma valinta yleisimmin alle 30-vuotiailla. Myös yli 50-vuotiailla se on yleisempää kuin keskimmaisilla ikäluokilla. Kaikkein useimmin työsuhde on omasta tahdosta määräaikainen ylemmän keskiasteen suorittaneilla palkansaajilla ja harvimminkin alemman keskiasteen tai korkean asteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla. Keväällä 2001 vastentahtoisena määräaikaista työsuhdettaan pitivät useimmin sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä rakennustyön määräaikaiset, joista vain 5-10 prosenttia ei olisi edes halunnut vakituista työsuhdetta. Sen sijaan kaupallisen alan määräaikaisista palkansaajista 26 prosenttia ja miehistä jopa joka kolmas ei olisi halunnut vakituista työtä. Määräaikaisuus oli oma valinta myös viidenneksellä hallinnollisen johtotyön, liikennetyön ja teollisen työn ammattien määräaikaisilla palkansaajilla. Hallinnollisen johtotyön määräaikaista miehistä lähes kolmannes ei olisi pysyvää työsuhdetta halunnutkaan. (Sutela ym. 2001, 97-98.)

Saloniemi (2000) on tutkinut vuoden 1997 Työolotutkimuksesta määräaikaista työtä tekevien näkemyksiä tulevaisuutensa työelämästä. Hänen mukaansa tilannetta ei koettu umpikujaksi, vaan töiden arveltiin jollakin tavalla jatkuvan nykyisen työsuhteen päätyttyäkin. Arviot omista mahdollisuuksista työmarkkinoilla olivat positiivisempia kuin vakituudessa olevilla ja palkkatyön arvoa ja merkitystä korostettiin enemmän. Ikä ei selittänyt eroja. Palkkatyöhön liittyvät arvot eivät ole murenemassa, vaikka normaalityösuhde niin saattaa tehdäkin. Määräaikaiset eivät myöskään ole yhtenäinen kategoria, ja työllistämisvaroin palkatut kokevat asemansa selvästi heikommaksi kuin muut määräaikaista työtä tekevät. Tämä voi Saloniemen mielestä antaa viitteitä sille, että työmarkkinoiden suurin ongelma on työsuhteiden määräaikaistumisen sijasta edelleen työttömyys. Tutkimuksen mukaan määräaikaisuus ei siis selvästi ilmennä huono-osaisuuden kasaantumista työmarkkinoilla vaan pikemminkin lisää hämmennystä muuttuvan työelämän tulkinnoista. (mt., 101-103.)

4. Julkinen sektori Suomessa

4.1 Suomen työllisyys 1990-luvun laman puristuksessa

Toisen maailmansodan jälkeisen ajan kehitys 1980-luvun loppuun asti oli läntisissä teollisuusmaissa yleisesti ottaen suhteellisen tasaista ja vakaata. Talous kasvoi melko voimakkaasti ja yhtäjaksoisesti, ja työttömyysprosentit olivat melko alhaisia. Hyvinvointiyhteiskunnan rungoksi alkoivat muodostua kilpailukykyinen teollisuus, kasvuun suuntautuva talouspolitiikka, kulutuskysynnän kasvu, valtion tulonsiirtomekanismit ja palvelujen infrastruktuuri (Kasvio 1994, 14). Työvoiman määrä ja työvoimaan kuuluvien osuus työikäisestä väestöstä olivat suurimmillaan 1980-luvun puolivälissä, ja myös naisten työvoimaosuus nousi korkeaksi. Muutamaa vuotta myöhemmin pidettiin mahdollisena täystyöllisyyttä ja jopa demografisten tekijöiden aiheuttamaa työvoimapulaa. (Muutosrohkeutta... 1997, 13.)

1990-luvulle tultaessa tilanne muuttui. Vuonna 1989 Itä-Euroopan kansandemokratiat romahtivat, ja kolme vuotta myöhemmin Neuvostoliittokin lakkasi olemasta (Kasvio 1994, 14). Neuvostoliiton kauppa romahti, ylikuumennut suhdannekupla puhkesi ja länsimarkkinoita kohtasi yleinen laskusuhdanne. Suomi ajautui lamaan, joka oli syvin ja pisin koko Suomen sodanjälkeisessä historiassa. (Muutosrohkeutta... 1997, 13.) Laman seurauksena työttömyys kohosi dramaattisesti. Kun Suomen työttömyysaste vuonna 1990 oli vielä 3-4 prosenttia, oli se noussut vuoteen 1994 mennessä 18,4 prosenttiin. Lama-ajan politiikan kaksi päätavoitetta olivat viennin kannattavuuden lisääminen ja jatkuvasti paisuvan julkisen velan pysäyttäminen. Vuonna 1994 Suomen bruttokansantuote kääntyikin nousuun. Vaikka Suomen yhtiöitä pidetään nykyään hyvin kilpailukykyisinä, eivät työttömyysluvut silti ole palautuneet lamaa edeltävälle tasolle. (Julkunen & Nätti 1999, 17.)

Laman aikana työmarkkinoille osallistuvien osuus supistui 76 prosentista 73 prosenttiin työikäisestä (15-64-vuotiaista) väestöstä. Silti se on suurempi kuin OECD-maiden keskiarvo. (Muutosrohkeutta... 1997, 13.) Aluksi lama koetteli pahimmin miesvaltaisia aloja, mutta ne myös vastaavasti alkoivat toipua siitä aiemmin kuin naisvaltaiset alat. Naisten työttömyys oli 1990-luvun lopulla miesten työttömyyttä korkeampi. Naiset menettivät laman aikana 200 000 työpaikkaa, ja vuoteen 1998 mennessä niistä oli tullut takaisin 50 000. Miesten 250 000 menetetyistä työpaikasta takaisin oli saatu 120 000. (Sutela ym. 2001, 7.)

Kaikista työllisistä noin 70 prosenttia työskentelee yksityisellä ja loput julkisella sektorilla. Kuntien tai kuntayhtymien palveluksessa on noin 22 prosenttia työllisistä ja valtion palveluksessa noin 8 prosenttia. Vaikka kuntien työntekijöistä onkin suuri osa naisia, työskentelee suurin osa naisista kuitenkin yksityissektorilla. Suomessa, kuten muissakin kehittyneissä teollisuusmaissa, kansantuotteesta ja työllisyydestä muodostaa selvästi suurimman osan palvelusektori, joka kattaa sekä julkiset että yksityiset palvelut. Palvelusektori on ollut Suomessa 1950-luvun jälkeen suurin työllistäjä, joten voidaan sanoa, että on tapahtumassa siirtyminen palveluyhteiskuntaan. (Muutosrohkeutta... 1997, 14.)

4.2 Julkinen sektori 1990-luvulla

1800-luvun lopulla alkoi kansallisvaltioiden synty ja demokratisoitumisen ja teollistumisen laajentuminen. Tapahtumat antoivat sysäyksen myös hyvinvointivaltioiden synnylle ja kehitykselle. Sadan vuoden aikana on toteutettu yhä laajempia hyvinvointiohjelmiä, joista yhä enenevässä määrin huolehtii julkinen sektori. (Mäki 1995, 82.)

Suomea voidaan luonnehtia institutionaaliseksi hyvinvointivaltioksi, jossa sosiaalipolitiikka toteuttaa kansalaisuusperiaatetta. Suomi alkoi osoittaa merkkejä siirtymisestä kohti hyvinvointivaltiota jo ennen toista maailmansotaa, mutta hyvinvointivaltion varsinainen rakentaminen tapahtui sodan jälkeisillä vuosikymmenillä. Rakenteelliset, poliittiset ja ideologiset edellytykset sille kypsyivät tuolloin. Suomi otti vaikutteita sekä Englannista että Saksasta. Yhtäältä seurattiin englantilaista beveridgeläistä linjaa, jonka mukaan yhtenäinen perusturva kuuluu kaikille kansalaisuuden perusteella. Toisaalta otettiin vaikutteita bismarckilaisesta linjasta, jonka mukaan etuudet sidottiin työmarkkinoilla hankittuihin tuloihin. (Raunio 1995, 186.)

Ennen 1990-luvun lamaa oli julkisten palvelujen ja niiden henkilöstömäärän kasvu jatkunut jo kolme vuosikymmentä. Kasvu kuitenkin pysähtyi 1990-luvun alussa laman sekä julkisen sektorin supistamispyrkimysten vuoksi. Seurauksena oli resurssien pieneneminen ja henkilökunnan vähentäminen, vaikka palvelujen tarve itse asiassa kasvoi. Vuosien 1991 ja 1994 välillä kunnalliselta alalta hävisi 40 000 työpaikkaa. (Julkunen ja Nätti 1999, 116.) Samalla henkilökunnalta kuitenkin vaadittiin paljon. Piti sopeutua uusiin organisointi- ja ohjausmalleihin

ja jatkuviin kehityshankkeisiin, opetella uusia ajatustapoja, tehdä myönnytyksiä työehtoihin ja valmistautua Euroopan Unionin jäsenyyteen. (Julkunen 2001, 108.)

Julkisen sektorin aktiivinen uudistaminen käynnistyi 1980-luvun lopulla (Julkunen 2001, 106). Salmisen (2000) mukaan valtion ja kuntien hallintorakenteissa ja prosesseissa on tapahtunut todellinen reformi julkisen sektorin muutoksen myötä. Hallinnon uudistamisen näkökulmat ja viiteryhmät alkoivat siirtyä pohjoismaisesta hyvinvointivaltiomallista kohti kilpailuvaltiomalleja. Laman myötä kovat taloudelliset arvot ovat saaneet lisää jalansijaa. Kansainvälistyminen on tuonut kansainvälisiä malleja myös Suomeen, ja reformikin on ottanut esimerkkiä yhä enemmän OECD-maiden piiristä. Tärkeä esimerkkien välittäjä tällä hetkellä on Euroopan Unioni. Ulkomailla tehdyt julkisen sektorin uudistuskokeilut ovat tutkimusten ja selvitysten kautta löytäneet tiensä myös Suomen julkisen sektorin uudistusstrategioihin.

Kososen (1998) mukaan julkisen sektorin muutoksessa laman aikana on ollut kyse yhtäältä julkisen sektorin yleisestä tehostamisesta ja toisaalta talousvaikeuksiin liittyvästä säästö- ja supistamispolitiikasta. Käytännössä ne liittyvät yhteen, sillä tehostamis- ja yksityistämispolitiikkaa toteutetaan usein säästämisen nimissä. Suomessa pääpaino on ollut pyrkimyksissä tehostaa ja hajauttaa julkisia palveluja esimerkiksi hallintoa hajauttamalla, kilpailuttamisella ja avopalveluita kehittämällä. (Kosonen 1998, 360-361.) Myös Julkunen (2001) painottaa, että julkisen sektorin modernisaatioreformi liittyi lamasäästöihin, mutta käynnistyi kuitenkin lamasta riippumatta. Lama saattoi sekä vaikeuttaa että edistää hallintouudistuksen läpivientiä; kriisimieliala legitimoitui uudistuksia, mutta toisaalta ne leimautuivat säästöpolitiikaksi. (mt., 108.)

Vuosikymmenen lopulla, taloudellisen tilanteen parantuessa, henkilöstön määrä kunnallisella alalla kasvoi jonkin verran. Suomen työvoimaan nähden kunnallisen alan työntekijät ovat selvästi keskimääräistä koulutetumpia. Huomattava osa heistä on akateemisen koulutuksen saaneita (Oulasvirta ja Brännkär 2001, 95.) Kunnallisella alalla työskentelee noin 400 000 ihmistä eli noin viidesosa koko työvoimasta. Suurin osa työskentelee terveydenhuollon, kasvatuksen ja sosiaalipalveluiden aloilla. Julkinen sektori on pitkälti naisten työmarkkaa, sillä kolme neljäsosaa työntekijöistä on naisia. (Julkunen ja Nätti 1999, 116.)

Kunta-alan henkilöstön korkeasta keski-ikästä johtuen lähivuosina huomattava osa heistä poistuu työmarkkinoilta. Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen

tekemä laskelma vuonna 2000 osoittaa, että vuosina 2000-2010 lähes joka kolmas kuntasektorin työntekijöistä eli yhteensä 130 000 henkilöä on jäämässä eläkkeelle. Jos kaikkien poistuvien tilalle palkataan uusia ja lisääntyvä kysyntä tyydytetään, vuoteen 2010 mennessä kuntiin avautuu kokonaisuutena ottaen 140 000-150 000 työpaikkaa. On arvioitu, että kuntien henkilöstömäärä tulee pysymään jatkossakin suunnilleen samana kuin nytkin eli reilussa 400 000 työntekijässä. (Vuorento 2001.)

4.3 Epätyypilliset työsuhteet julkisella sektorilla

Laman aikana, kun kuntien henkilökuntaa vähennettiin ja lomautettiin, henkilökunnan vaihtuvuus oli vähäistä. Tilapäistyövoiman käyttöä lisättiin ja määräaikaisilla työntekijöillä säädeltiin tarvittaessa henkilöstömenoja. Vakinainen väki ei vaihtunut ja henkilökunnan keski-ikä kohosi. (Vuorento 2001, 74.) Määräaikaiset työsuhteet ovatkin yleisimpiä juuri julkisella sektorilla. Vuoden 1997 Työolotutkimuksen mukaan valtion naispalkansaajista kolmannes ja miespalkansaajista 15 prosenttia oli määräaikaisia, vaikka työllistetyt oli jätetty laskelmien ulkopuolelle. Kunnilla muista kuin työllistetyistä naisista 22 prosenttia ja miehistä 16 prosenttia oli määräaikaisia. (Sutela 1999, 133.)

Myös lyhyet, alle vuoden kestäneet työsuhteet ovat yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla ja kaikkein yleisimpiä kunta-alalla. Niihin sisältyvät myös työllistämistyöt, jotka lisääntyivät varsinkin julkisella sektorilla vuosina 1993 ja 1995. Sekä valtio- että kuntasektorilla työllistämistyöt ovat olleet yhtä yleisiä sekä miehillä että naisilla. Valtiosektorilla lyhyitä työsuhteita tekevien osuus kaksinkertaistui 1990-luvun alkupuoliskolla. Kuntasektorilla varsinkin lyhyitä työsuhteita tekevien miesten osuus kasvoi 1990-luvun alkupuolella, mutta vuonna 1997 heidän osuudessaan oli jo tapahtunut laskua. Lyhyitä työsuhteita tekevien naisten osuus kuntasektorilla oli kuitenkin jatkanut kasvuaan. (Sutela ym. 2001, 57-58.)

Vuoden 1995 lopussa työllisinä olleista kaikista pätkätoita tekevistä sijoitustyössä oli runsas viidennes (22 %). Miehillä osuus oli 19 prosenttia ja naisilla 25 prosenttia. Kuntasektorilla 31 prosenttia ja valtiosektorilla 36 prosenttia määräaikaisista palkansaajista oli työllistetty. Vuoteen 1997 mennessä sijoitustyössä olevien osuus kaikista työllisistä pätkätyötä tekevistä oli laskenut 19 prosenttiin. Naisilla osuus oli vieläkin 24 prosenttia, mutta miesten osuus oli enää 14

prosenttia. Myös julkisella sektorilla osuudet olivat hieman laskeneet, valtiosektorilla 34 prosenttiin ja kuntasektorilla 29 prosenttiin. (mt., 58.)

Määräaikaisten osuus on kunnilla edelleen korkea laman jälkeenkin kunnallisten palvelujen tarpeen ja siihen liittyvän henkilöstölisäyksen tarpeen vuoksi. Vakituksia virkoja ja toimia ei ole taloudellisista syistä lisätty vastaavassa suhteessa, joten on jouduttu turvautumaan määräaikaisiin työsuhteisiin. (Laaksonen 2002, 11.) Laaksonen (2002) tutkimuksen mukaan vuoden 2001 keväällä kunnilla yleisin syy määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen oli sijaisuus. Toiseksi yleisin oli niin kutsuttu epämääräinen syy, jota ei ole perusteltu. Sijaisuuksia tekevien lisäksi yleisiä määräaikaisia ovat tuntiopettajat, koulunkäyntiavustajat, epäpätevät viran- ja toimenhaltijat, tukityöllistetyt, erilaisissa avustustehtävissä toimivat ja projektityöntekijät.

Laaksonen (2002) on tutkinut kunta-alan työnantajien asenteita määräaikaisia työsuhteita kohtaan. Kunta-alalla on usein niin, että kun henkilö ei ole määräaikaisena, on hän työttömänä. Kuntatyönantajat pitävät vahvuutena sitä, että työttömyyskortistosta voidaan saada tuttua ja koulutettua työvoimaa määräaikaisuuksiin. Ajan myötä heistä voi tulla myös vakituksia. Peräkkäiset määräaikaisuudet saavat työntekijät tuntemaan olonsa varmemmiksi ja sitoutumaan taloon paremmin kuin jos he tekisivät vain yksittäisiä määräaikaisuuksia. Tämä puolestaan parantaa talon ilmapiiriä. Tällaisia määräaikaisia kutsutaan puolivakinaisiksi työntekijöiksi. Määräaikaisissa työsuhteissa on myös pienempi työllistämiskynnys; nuoret vastavalmistuneet voivat määräaikaisuuksien kautta pätevoityä ja saada työkokemusta. Edelleen määräaikaisuudet antavat joustavuutta helpottamalla henkilöstösuunnittelua. Ne voivat toimia myös koeaikana. Tärkeää on myös kannattavuuden parantaminen. Lyhyet määräaikaisuudet ovat työnantajalle edullisia, sillä tällöin ei tarvitse esimerkiksi järjestää vuosilomia eikä pitää töissä silloin, kun töitä on vähän. Kokemuslisät eivät kartu yhtä nopeasti kuin vakituksilla eivätkä määräaikaiset uskalla olla yhtä paljon poissa töistä sairaanakaan kuin vakituiset työntekijät. Määräaikaisiksi palkatut nuoret voivat keksiä uusia ideoita ja työmenetelmiä ja ovat myös terveempiä kuin vanhemmat työntekijät. Lisäksi määräaikainen työntekijä voi olla hyvin motivoitunut ja tehokas, kun huomaa voivansa saada ajan myötä vakituisen työpaikan tai kun huomaa, että hänestä pidetään työpaikalla huolta esimerkiksi järjestämällä töitä määräaikaisuuden jälkeenkin. (Laaksonen 2002, 7-8.)

Määräaikaisten työsuhteiden heikkoudeksi kuntajohto nimeää hallintokulujen ja henkilöstöjohtamisen lisääntymisen. Jatkuva rekrytointi ja vaikeudet löytää ammattitaitoisia ja

kokeneita ihmisiä määräaikaisiin työsuhteisiin, varsinkin vauraissa kunnissa, lisäävät hallintokuluja. Vakituiset työntekijät joutuvat jatkuvasti perehdyttämään määräaikaista työtehtäviinsä, mikä luo lisäpainetta työyhteisölle ja saattaa aiheuttaa ristiriitoja. Määräaikaisten työhön sitoutuneisuus voi olla heikkoa, ja henkilökunnan vaihtuvuus vaikuttaa palvelujen laatuun, laskee työpaikan yhteishenkeä ja hidastaa työntekoa. Se voi myös rikkoa vakiintuneita asiakassuhteita; hoito- ja opetussuhteissa työntekijän jatkuva vaihtuminen on haitallista. Epävarmuus työsuhdeturvasta aiheuttaa epävarmuutta tulevaisuudesta, mikä puolestaan vaikuttaa haitallisesti työntekoaan motivaatioon. Lisäksi kuntajohto pitää heikkoutena, tai joissakin tapauksissa myös vahvuutena, niin kutsuttua puolivakinaista järjestelmää, jossa työntekijöitä pidetään määräaikaistena useita vuosia vanhasta tottumuksesta miettimättä tarkemmin syytä määräaikaistamiseen. (mt., 8-9.)

Kunta-alalla koetaan suurta rahan puutetta ja resurssien riittämättömyyttä kunnallisten palvelujen tarpeen kasvaessa väestön ikääntymisen ja yhä ongelmallisempien asiakkaiden myötä. Kovien veronalennuspaineiden vuoksi kuntasektorin henkilöstöennusteet on laadittu niin kutsutun supistuvan sektorin periaatteella, ja osittain sen vuoksi henkilöstön rekrytoiminen ja määräaikaistamisten vakinaistaminen on ollut vähäistä. Vuonna 2001 yhteisöveron kehittymisen myötä kunta-alan henkilöstöennusteet ovat kuitenkin kääntyneet lievään nousuun ja määräaikaistamisten vakinaistaminen on yleistynyt. Vaikka kuntien henkilöstöpoliittisissa ohjelmissa ei olekaan vielä mainintaa epätyypillisistä työsuhteista, on niihin alettu kiinnittää vähitellen huomiota. Varsinkin vauraissa kunnissa alkaa ammattitaitoisesta henkilökunnasta olla jo pulaa, joten rekrytoinnin helpottamiseksi on määräaikaista henkilöstöä alettava vakinaistamaan. (Laaksonen 2002.)

5. Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät

5.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella epätyypillisten työsuhteiden yleisyyttä ja ominaispiirteitä suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Pääpaino on julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden välisessä vertailussa sekä naisten ja miesten välisissä eroissa. Tutkin työntekijöiden asenteita epätyypillisiä työsuhteita kohtaan sekä niiden yhteyksiä eri elämäntilanteille. Ennako-oletukseni on, että epätyypillisiä työsuhteita solmitaan melko vastentahtoisesti varsinkin julkisella sektorilla ja että niillä on yhteyksiä joihinkin työntekijöiden elämäntilanteisiin, esimerkiksi perheen perustamiseen. Tarkastelen muuttujia sektoreittain, ikäluokittain ja sukupuolen mukaan ja, jos tutkittavan joukon koko on tarpeeksi suuri, kaikkien näiden mukaan. Ensisijaisesti olen kiinnostunut jakaumista julkisella sektorilla. Määräaikaisten työsuhteiden kohdalla vertailen myös valtiota ja kuntia toisiinsa. Teollisuutta ja yksityistä sektoria olen käyttänyt vertailukohtana julkiselle sektorille.

Epätyypillisiin työnteon muotoihin voidaan katsoa kuuluvan monenlaisia työsuhteita, mutta tässä tutkimuksessa tarkastelen epätyypillisen työnteon muodoista ainoastaan niiden yleisimpiä muotoja Suomessa eli määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita. Tällainen rajaaminen oli tehtävä, sillä muuten työstä olisi tullut liian mittava. Joidenkin epätyypillisten työnteon muotojen, esimerkiksi harmaan työn, tutkiminen olisi ollut myös hankalaa, sillä sitä tekevät ihmiset ovat todennäköisesti haluttomia ilmoittamaan siitä haastattelussa.

Vaikka tutkimus koskee sekä osa-aikaista että määräaikaista työntekijöitä, on määräaikaista käsitelty kuitenkin kattavammin. Osaksi tämä johtuu tutkimusteknisistä syistä: osa-aikaisten vähäisen määrän vuoksi kovin yksityiskohtaisia jakaumia ei voinut tehdä ilman, että yleistettävyyden perusjoukkoon olisi hävinnyt. Osaksi kyse oli myös siitä, että tutkimustehtävän kannalta relevantteja seikkoja, kuten suhtautumista työhön, oli Työolotutkimuksessa kysytty vain määräaikaisten työsuhteissa työskenteleviltä. Perusasiat on kuitenkin selvitetty molemmilta ryhmiltä, mikä mahdollistaa vertailun myös ryhmien välillä.

Työolotutkimuksen perusjoukko on suomalaiset työlliset, mutta olen jättänyt aineistosta pois yrittäjät, joten tutkimukseni koskee Suomen palkansaajia. Aineiston rajoituksena tässä

tutkimuksessa on sen ikä: koska se on tehty vuonna 1997, sen antamat tiedot eivät välttämättä vastaa täysin tämän päivän työmarkkinatilannetta. Tätä puutetta olen pyrkinyt korjaamaan ottamalla mukaan teoriaosaan uudempaa tietoa epätyypillisten työsuhteiden esiintymisestä.

Työolotutkimus 1997 on poikittaistutkimus, joka kertoo työelämän tilanteesta vuonna 1997. Se ei siis mahdollista ajallista vertailua työelämän piirteiden kehityksestä vuosien mittaan. Tarkoitukseni onkin tarkastella työelämän ja tarkemmin epätyypillisten työsuhteiden esiintymistä ja ominaispiirteitä vuonna 1997. Teoriaosassa olen kuitenkin tuonut esiin ajallisia muutoksia epätyypillisten työsuhteiden esiintymisessä, joten kattavampi kuvaus vuoden 1997 tilanteesta sopii mielestäni tähän tutkimukseen hyvin.

5.2 Työolotutkimus 1997

Tutkimuksessani olen käyttänyt Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuodelta 1997. Tilastokeskuksen työolotutkimusten tarkoituksena on tuottaa tietoa työelämän tilasta työpoliittista päätöksentekoa ja työyhteisöjen kehittämistä varten. Niissä tutkitaan suomalaisten kokemuksia työoloista sekä kartoitetaan niissä tapahtuneita muutoksia. (Lehto & Sutela 1998, 5.)

Työolotutkimuksia on tehty neljä kertaa, vuosina 1977, 1984, 1990 ja 1997. Ne ovat laajoja, koko palkansaajaväestön kattavia tutkimuksia, jotka on toteutettu hieman yli tunnin kestäväillä käyntihaastatteluilta. Niissä on käsitelty palkansaajien kokemuksia psyykkisestä, fyysisestä sekä sosiaalisesta työympäristöstään, työmarkkina-aseman sekä työn organisoinnin ja työvälineiden aiheuttamia muutoksia, työn ja perheen yhteensovittamista sekä tasa-arvon ja syrjinnän kokemuksia. Vuonna 1997 otokseen kuului 3795 palkansaajaa ja aineistossa oli 2978 henkilöä. Vastausprosentti oli täten 79 prosenttia ja kato 21 prosenttia. Naiset olivat aktiivisempia vastaamaan tutkimuskysymyksiin kuin miehet, ja 15-24-vuotiaiden vastausaktiivisuus oli alhaisin. (mt., 54-56.)

Vuoden 1997 Työolotutkimuksen lomakkeen suunnittelussa yhdistettiin kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote. Eri ammattien edustajille tehtiin ensin vapaamuotoisia haastatteluja, joiden pohjalta suunniteltiin kysymyslomake. (mt., 5.) Aineistoa on käytetty paljon ja sen pohjalta on julkaistu useita selvityksiä työelämän tilasta. Olen katsonut sen siksi

osoittaneen sopivuutensa ja luotettavuutensa suomalaisen työelämän kuvaamiseen, joten en ole pohtinut asiaa enää erikseen tässä tutkimuksessa.

5.3 Analyysimenetelmistä

Tarkastelen epätyypillisiä työsuhteita työnantajasektorin sekä työntekijöiden sukupuolen ja iän mukaan. Sektorit on muodostettu eri tavoin riippuen siitä, onko kyseessä osa-aikainen vai määräaikainen työ. Jos tutkittavan joukon koko (n) on hyvin pieni, ei sen yleistettävyys koko perusjoukkoon ole kovin luotettava. Tässä tutkimuksessa ajattelin sopivan minimirajan olevan 30. Osa-aikatyötä tekeviä on aineistossa niin vähän, että yhdistin kunta- ja valtiosektorit yhdeksi sektoriksi, jolle annoin nimeksi julkinen sektori. Näin oli mahdollista tutkia esimerkiksi julkisen sektorin osa-aikaisten työntekijöiden sukupuolijakaumaa. Määräaikaisia työsuhteita esiintyi aineistossa enemmän, joten pystyin tarkastelemaan kuntaa ja valtiota erikseen. Joissakin kohdissa työllisiä oli alle minimimäärän, mutta tällöin olen maininnut siitä tekstissä.

Tarkasteltaessa muuttujia iän mukaan olen jakanut palkansaajat kahteen ikäluokkaan, alle ja yli 35-vuotiaisiin. Tällöin 35-vuotiaat on laskettu mukaan jälkimmäiseen ryhmään eli yli 35-vuotiaisiin.

Tutkimukseni on kvantitatiivinen tutkimus. Olen käyttänyt aineiston käsittelyyn SPSS for Windows -ohjelmaa. Koska tutkimuskysymysten vastaamiseen tarvittavat tiedot on saatavissa pääasiassa aineiston erilaisten jakaumien tarkastelulla, käytin analyysimenetelmänä ristiintaulukointia kuvatessani muuttujien välisiä yhteyksiä. Lisäksi taulukoihin on merkitty merkitsevyydestin tulokset.

6. Osa-aikatyö

6.1 Osa-aikatyön yleisyys

Vuonna 1997 joka kymmenes palkansaaja oli osa-aikatyössä (taulukko 1). Miehistä osa-aikatyötä teki 6 prosenttia ja naisista 14 prosenttia. Teollisuudessa osa-aikatyön teko oli melko vähäistä, sillä sen palveluksessa olevista vain neljä prosenttia oli osa-aikatyössä. Yksityisten palvelujen työntekijöistä puolestaan yli 15 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti, julkisella sektorilla noin joka kymmenes. Naiset tekivät kaikilla sektoreilla osa-aikatyötä miehiä enemmän. Ero korostui varsinkin yksityisissä palveluissa, jossa miehistä harvempi kuin joka kymmenes mutta naisista viidesosa työskenteli osa-aikaisesti. Osa-aikatyö oli kaikilla työnantajasektoreilla yleisempää alle 35-vuotiailla kuin sitä vanhemmilla.

TAULUKKO 1. Osa-aikaisten osuus palkansaajista % (n=299)

sig. ,000	teollisuus	yksityiset palvelut	julkinen sektori	yhteensä
sukupuoli				
miehet	3	9	9	6
naiset	8	20	10	14
ikäryhmä				
alle 35	7	21	13	15
35 ja yli	2	11	9	8
yhteensä (n)	4 (33)	15 (166)	10 (100)	10 (299)

Osa-aikatyö on selvästi yleisempää alle 35-vuotiailla (15 %) kuin sitä vanhemmilla (8 %) (taulukko 2). Alle 35-vuotiaista naisista miltei joka viides työskentelee osa-aikaisesti, sitä vanhemmista reilu kymmenesosa. Alle 35-vuotiaiden miesten keskuudessa osa-aikatyötä tekee reilu joka kymmenes mutta sitä vanhemmista enää neljä prosenttia.

TAULUKKO 2. Osa-aikaisten osuus palkansaajista ikäryhmittäin % (n=303)

sig. ,000	miehet	naiset	yhteensä
alle 35	11	19	15
35 ja yli	4	11	8
yhteensä (n)	6 (88)	14 (215)	10 (303)

6.2 Osa-aikatyön syyt

Osa-aikatyö ei näyttänyt olevan kovinkaan haluttu työmuoto; 44 prosenttia teki sitä siksi, ettei kokoaikatyötä ollut tarjolla (taulukko 3). Teollisuuden palveluksessa olevista kolmasosa teki osa-aikatyötä kokoaikatyön puutteessa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä yli 40 prosenttia. Julkisella sektorilla vastentahtoisuus oli suurinta; reilu puolet osa-aikatyöntekijöistä työskenteli osa-aikaisesti, koska kokoaikaista työtä ei ollut tarjolla.

Kaikilla sektoreilla suurin syy osa-aikatyön tekoon oli kokoaikatyön puute, mutta muut syyt vaihtelivat sektoreittain. Opiskelu oli melko yleinen syy osa-aikatyön tekemiseen teollisuudessa (27 %) ja yksityisissä palveluissa (30 %), mutta julkisella sektorilla vähemmän kuin joka kymmenes ilmoitti opiskelun tärkeimmäksi syyksi osa-aikatyön tekemiseen. Teollisuudessa muiksi melko merkittäviksi syiksi osoittautuivat terveys (15 %) sekä se, ettei haluta kokoaikatyötä (18 %). Muilla sektoreilla nämä luvut olivat pienemmät. Joka kymmenes osa-aikatyöntekijä julkisella sektorilla ilmoitti osa-aikatyön syyksi lastenhoidon, kun taas teollisuuden sektorilta sitä ei tehnyt kukaan. Eläke tai osa-aikaeläke oli hieman yleisempi syy julkisella (7 %) kuin muilla sektoreilla (3 %).

TAULUKKO 3. Tärkein syy osa-aikatyön tekoon sektoreittain % (n=299)

sig. ,002	teollisuus	yksityiset palvelut	julkinen sektori	yhteensä
opiskelu	27	30	9	23
terveys	15	3	5	5
kokoaikatyötä ei tarjolla	33	42	51	44
lasten hoito	-	8	10	8
eläke, osa-aikaeläke	3	3	7	4
ei halua kokoaikatyötä	18	9	12	11
muu	3	4	6	5
yhteensä (n)	100 (33)	100 (166)	100 (100)	100 (299)

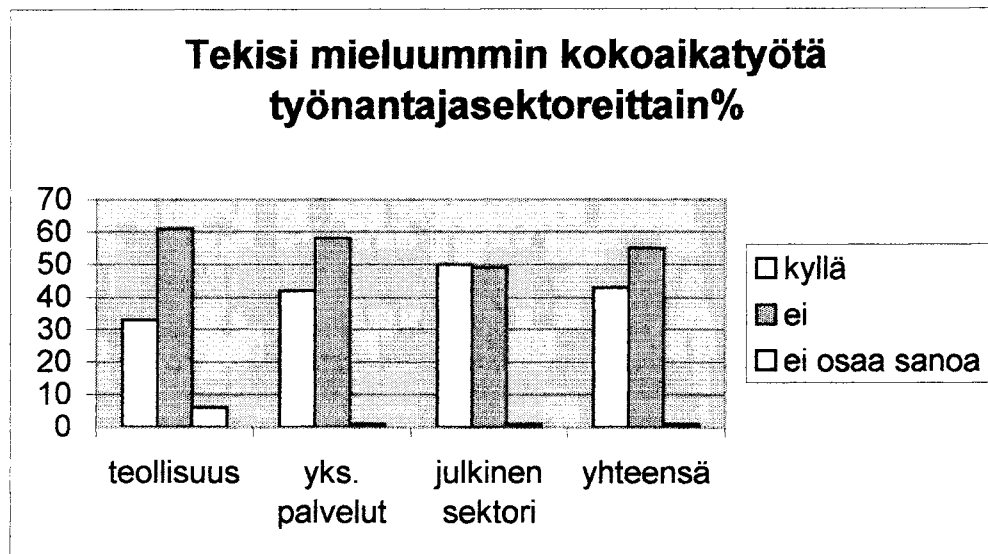
Alle 35-vuotiailla suurin syy osa-aikatyön tekoon oli opiskelu; vajaa puolet ilmoitti sen syyksi (taulukko 4). Vanhemmilla osuus oli vain prosentti. Vastaavasti terveys ja eläke tai osa-aikaeläke olivat yleisempiä syitä yli 35-vuotiailla kuin sitä nuoremmilla. Yleisin syy yli 35-vuotiaiden osa-aikatyön tekemiseen oli kokoaikatyön puute: puolet ilmoitti sen syyksi osa-aikatyön tekoon. Kokoaikatyön puute oli yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen sekä naisilla että miehillä; miehistä näin ilmoitti 41 prosenttia ja naisista 46 prosenttia. Miehistä kolmasosa työskenteli osa-aikaisesti opiskelun vuoksi, mutta naisista vain 18 prosenttia. Naisista puolestaan joka kymmenes, mutta miehistä ei kukaan työskennellyt osa-aikaisesti lastenhoidon vuoksi. Naisilla myös niiden osuus, jotka eivät halunneet kokoaikatyötä, oli hieman suurempi kuin miehillä.

TAULUKKO 4. Tärkein syy osa-aikatyön tekemiseen ikäluokittain ja sukupuolittain % (n=214)

	ikäluokat sig. ,000		sukupuoli sig. ,001	
	alle 35	yli 35	miehet	naiset
opiskelu	46	1	33	18
terveys	1	8	5	5
kokoaikatyötä ei tarjolla	38	50	41	46
lasten hoito	6	10	-	11
eläke, osa-aikaeläke	-	8	7	3
ei halua kokoaikatyötä	5	17	7	13
muu	4	5	8	3
yhteensä (n)	100 (147)	100 (155)	100 (88)	100 (214)

Kaikista osa-aikatyötä tekevistä 44 prosenttia tekisi mieluummin kokoaikatyötä (kuvio 1). Teollisuudessa kolmasosa osa-aikatyötä tekevistä haluaisi kokoaikaisen työsuhteen, yksityisissä palveluissa 42 prosenttia ja julkisella sektorilla jopa puolet. Teollisuudessa naiset tekivät osa-aikatyötä miehiä vastentahtoisemmin, sillä naisista 44 prosenttia, mutta miehistä vain viidesosa olisi halunnut mieluummin kokoaikatyön (liitetaulukko 1). Yksityisissä palveluissa ei sukupuolten välillä ollut juurikaan eroja. Julkisella sektorilla miehet suhtautuivat osa-aikatyöhön naisia vastahakoisemmin: 58 prosenttia miehistä, mutta vain 47 prosenttia naisista tekisi mieluummin kokoaikatyötä. Ikäluokittain tarkasteltuna yli 35-vuotiaista yksityisten palveluiden osa-aikaisista työllisistä reilu puolet, mutta vain 34 prosenttia nuoremmista tekisi mieluummin kokoaikatyötä. Teollisuudessa ja julkisella sektorilla tilanne on toisinpäin, nuoremmat olisivat vanhempia innokkaammin kokoaikatyössä. Julkisella sektorilla ero on melko suuri: jopa 63 prosenttia alle 35-vuotiaista, mutta vain 44 prosenttia vanhemmista olisi tehnyt mieluummin kokoaikatyötä.

Alle 35-vuotiaista miehistä 38 prosenttia ja vanhemmista yli puolet olisi tehnyt mieluummin kokoaikatyötä, mutta naisilla tyytyväisyys osa-aikatyön malliin ei vaihdellut iän myötä: molemmissa ikäluokissa suunnilleen yhtä suuri osa (43 ja 44 %) osa-aikatyötä tekevistä tekisi mieluummin kokoaikatyötä (taulukko 5). Yli 35-vuotiaat miehet olivat ainoa tarkasteltu ryhmä, jossa suurempi osa osa-aikatyöntekijöistä tekisi mieluummin kokoaikatyötä kuin olisi tekemättä. Muissa ryhmissä siis osa-aikatyön malliin tyytyväiset olivat enemmistönä.



KUVIO 1. Tekisi mieluummin kokoaikatyötä työnantajasektoreittain % (n=299)
sig. ,055

TAULUKKO 5. Tekisi mieluummin kokoaikatyötä sukupuolittain ja ikäluokittain % (n=302)

		kyllä	ei	ei osaa sanoa	yhteensä (n)
miehet	alle 35	38	62	-	100 (53)
	,177 yli 35	51	46	3	100 (35)
	yhteensä	43	56	1	100 (88)
naiset	alle 35	43	55	2	100 (94)
	,718 yli 35	44	55	1	100 (120)
	yhteensä	44	55	1	100 (214)

Näiden tulosten valossa näyttää siltä, että nuoremmassa ikäluokassa osa-aikatyötä tehtiin usein vapaaehtoisesti opintojen rahoittamiseksi, vaikka kokoaikatyön puute olikin myös merkittävä tekijä. Koska nuoret mainitsivat usein opiskelun syyksi osa-aikatyöhön, miehet naisia useammin, ja nuorista miehistä jopa 62 prosenttia halusi tehdä juuri osa-aikatyötä, näyttää siltä, että nuoret miehet tekivät usein nuorina mielellään osa-aikatyötä opintojensa rahoittamiseksi. Vanhemmiten tyytymättömyys osa-aikatyötä kohtaan kasvoi, kun taas naisilla suhtautuminen pysyi samana myös vanhemmassa ikäluokassa. Naisilla osa-aikatyön tekemisen syyt jakautuivatkin miehiä

tasaisemmin. Osa-aikatyöhön suhtauduttiin vastentahtoisesti etenkin julkisella sektorilla. Varsinkin alle 35-vuotiaat sekä miehet tekisivät siellä mieluummin kokoaikatyötä. Tulokseen saattaa osaltaan vaikuttaa se, että julkisella sektorilla tehtiin muita sektoreita harvemmin osa-aikatyötä opintojen vuoksi.

6.3 Osa-aikatyötä tekevien sosioekonominen asema

Neljännes kokoaikatyötä tekevistä, mutta vain vajaa viidennes osa-aikatyötä tekevistä miehistä oli ylempiä toimihenkilöitä (taulukko 6). Alempia toimihenkilöitä oli kokoaikatyötä tekevistä 22 prosenttia, mutta osa-aikatyötä tekevistä jopa reilu kolmannes. Kokoaikatyötä tekevistä reilu puolet, mutta osa-aikatyötä tekevistä vajaa puolet oli työntekijöitä. Sekä koko- että osa-aikatyötä tekevissä miehistä oli siis eniten työntekijöitä, mutta osa-aikatyötä tekevistä miehistä selvästi suurempi osa oli alempia toimihenkilöitä kuin kokoaikatyötä tekevistä miehistä.

Sekä koko- että osa-aikatyötä tekevistä naisista suurin osa oli alempia toimihenkilöitä. Jakauma on tasaisempi kuin miehillä. Reilu viidennes kokoaikatyötä tekevistä, mutta vain 14 prosenttia osa-aikatyötä tekevistä oli ylempiä toimihenkilöitä. Alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä oli osa-aikatyötä tekevissä hieman enemmän kuin kokoaikatyötä tekevissä. Kokoaikatyötä tekevistä 55 prosenttia ja osa-aikatyötä tekevistä 58 prosenttia oli alempia toimihenkilöitä, ja vajaa viidennes kokoaikatyötä tekevistä ja 28 prosenttia osa-aikatyötä tekevistä oli työntekijöitä. Osa-aikatyötä tekevät miehet olivat siis useimmin työntekijöitä ja naiset alempia toimihenkilöitä.

TAULUKKO 6. Osa-aikatyötä tekevien sosioekonominen asema %

		kokoaikatyö	osa-aikatyö	yhteensä
miehet	ylempi toimihenkilö	25	19	24
sig. ,017	alempi toimihenkilö	22	35	23
	työntekijä	53	46	53
	yhteensä (n)	100 (1306)	100 (88)	100 (1394)
naiset	ylempi toimihenkilö	21	14	20
sig. ,071	alempi toimihenkilö	55	58	55
	työntekijä	24	28	25
	yhteensä (n)	100 (1363)	100 (215)	100 (1578)

Kokoaikatyötä tekevien sosioekonominen asema näytti hieman kohoavan iän myötä (taulukko 7). Alle 35-vuotiaista joka viides oli ylempi toimihenkilö, mutta vanhemmista jo miltei joka neljäs. Nuoremista alempia toimihenkilöitä oli 36 prosenttia ja vanhemmista 40 prosenttia. Työntekijöitä oli alle 35-vuotiaista 44 prosenttia, mutta vanhemmista vain 36 prosenttia. Osa-aikatyöntekijöillä ei sosioekonominen asema kuitenkaan iän mukana juurikaan muuttunut. Noin puolet osa-aikatyöntekijöistä oli alempia toimihenkilöitä, kolmannes työntekijöitä ja loput eli 16 prosenttia ylempiä toimihenkilöitä.

TAULUKKO 7. Osa-aikatyötä tekevien sosioekonominen asema %

		kokoaikatyö	osa-aikatyö	yhteensä
alle 35	ylempi toimihenkilö	20	16	19 (189)
sig. ,001	alempi toimihenkilö	36	52	38 (380)
	työntekijä	44	33	43 (424)
	yhteensä (n)	100 (846)	100 (147)	100 (993)
yli 35	ylempi toimihenkilö	24	16	24 (466)
sig. ,017	alempi toimihenkilö	40	51	41 (810)
	työntekijä	36	33	36 (703)
	yhteensä (n)	100 (1823)	100 (156)	100 (1979)

Teollisuudessa 15 prosenttia kokoaikatyötä tekevästä, mutta jopa 21 prosenttia osa-aikatyötä tekevästä oli ylempiä toimihenkilöitä (taulukko 8). Alempia toimihenkilöitä oli kokoaikatyötä tekevästä 18 prosenttia, mutta osa-aikatyötä tekevästä jopa 39 prosenttia. Työntekijöitä oli kokoaikatyötä tekevien joukossa selvästi enemmän (67 %) kuin osa-aikatyötä tekevien keskuudessa (39 %). Teollisuudessa siis osa-aikatyötä tekevien sosioekonominen asema oli korkeampi kuin kokoaikatyötä tekevien. Sen sijaan julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa osa-aikatyötä tekevissä oli vähemmän ylempiä toimihenkilöitä kuin kokoaikatyötä tekevissä. Julkisella sektorilla kokoaikatyötä tekevästä 30 prosenttia, mutta osa-aikatyötä tekevästä vain 23 prosenttia oli ylempiä toimihenkilöitä, yksityisissä palveluissa vastaavat luvut olivat 22 ja 11 prosenttia. Sekä alempia toimihenkilöitä että työntekijöitä oli hieman enemmän osa-aikatyötä kuin kokoaikatyötä tekevien keskuudessa. Teollisuudessa siis suurin osa osa-aikatyöntekijöistä oli työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä, yksityisissä palveluissa ja julkisella sektorilla he olivat useimmin alempia toimihenkilöitä.

TAULUKKO 8. Osa-aikatyötä tekevien sosioekonominen asema sektoreittain %

	teollisuus	yksityiset palvelut	julkinen sektori	yhteensä
kokoaikatyö				
sig. ,000				
ylempi toimihenkilö	15	22	30	23
alempi toimihenkilö	18	46	50	39
työntekijä	67	32	20	38
yhteensä (n)	100 (790)	100 (928)	100 (917)	100 (2635)
osa-aikatyö				
sig. ,013				
ylempi toimihenkilö	21	11	23	16
alempi toimihenkilö	39	52	55	52
työntekijä	39	37	22	32
yhteensä (n)	100 (33)	100 (166)	100 (100)	100 (299)

6.4 Perhetilanne

Alle 35-vuotiaista kokoaikatyötä tekevistä lähes kolmannes, mutta osa-aikatyötä tekevistä miltei puolet oli naimattomia (taulukko 9). Yli 35-vuotiailla ero kääntyi päinvastaiseksi niin, että kokoaikatyötä tekevistä joka kymmenes, mutta osa-aikatyötä tekevistä vain 6 prosenttia oli naimattomia. Tulokset tukevat käsitystä, että nuorena osa-aikatyötä tekevät usein opiskelijat, joiden elämäntilanne ei vielä ole vakiintunut. Vanhempana naimattomat tekevät naimisissa olevia useammin kokoaikatyötä.

TAULUKKO 9. Perhesuhteet työajan mukaan % (n=2973)

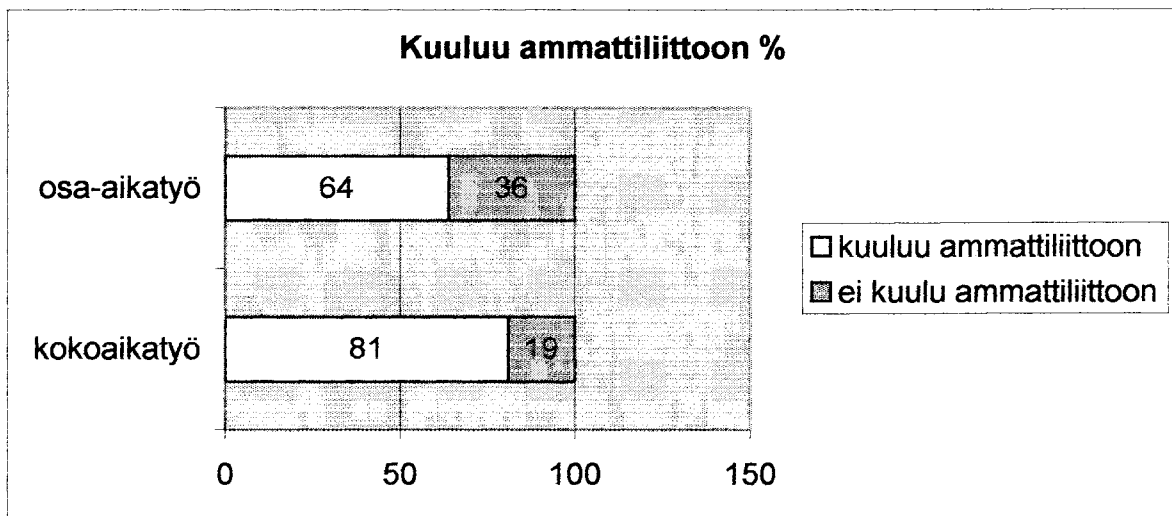
		kokoaikatyö	osa-aikatyö	yhteensä
perhetilanne				
alle 35	naimaton	31	47	33
sig. ,004	naimisissa, avoliitossa	66	50	63
	asumuserossa	1	1	1
	eronnut	3	3	3
	leski	-	-	-
		100 (847)	100 (147)	100 (994)
perhetilanne				
yli 35	naimaton	10	6	10
sig. ,000	naimisissa, avoliitossa	79	78	79
	asumuserossa	1	-	1
	eronnut	9	10	9
	leski	2	6	2
		100 (1823)	100 (156)	100 (1979)

Alle 35-vuotiaista kokoaikatyötä tekevistä 11 prosenttia ja osa-aikatyötä tekevistä 9 prosenttia oli lykännyt lastentekoa työn vuoksi (liitetaulukko 2). Vanhemmasta ikäluokasta kokoaikatyötä tekevistä 7 ja osa-aikatyötä tekevistä 8 prosenttia oli tehnyt näin. Sekä kokoaika- että osa-aikatyötä tekevistä nuorista oli lasten määrää rajoittanut työn vuoksi neljä prosenttia vastaajista (liitetaulukko 3). Yli 35-vuotiaista kokoaikatyötä tekevistä kahdeksan prosenttia ja osa-aikatyötä tekevistä kuusi prosenttia oli rajoittanut lasten määrää. Osa-aikatyön ja perheen perustamisen välillä ei siis ollut selvää yhteyttä.

6.5 Ammattiliittoon kuuluminen

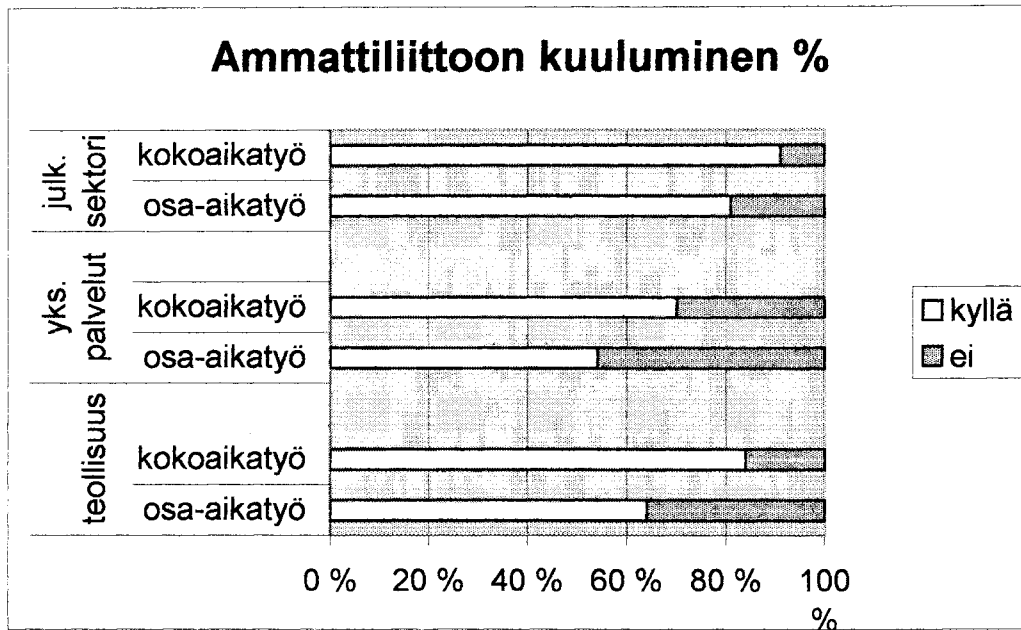
Osa-aikatyötä tekevistä 64 prosenttia ja kokoaikatyötä tekevistä 81 prosenttia kuului ammattiliittoon (kuvio 2). Osa-aikatyö näyttää siis vaikuttavan heikentävästi liittoon kuulumisen yleisyyteen. Tulokseen voi kuitenkin vaikuttaa osa-aikatyöiden yleisyys nuorten keskuudessa. He eivät ole ehkä kovin innokkaita liittymään ammattiliittoon, varsinkin kun lähes puolet heistä

rahoittaa osa-aikatyöllä opintojaan. Tällöin työ ei välttämättä liity opiskeltavaan alaan eikä ammattiliittoon kuulumista katsota tarpeelliseksi. Käsitystä tukevat tulokset, jotka saadaan tarkasteltaessa ammattiliittoon kuulumista kahden ikäluokan välillä (liitekuviot 1 ja 2). Alle 35-vuotiaista osa-aikatyötä tekevistä vain puolet mutta kokoaikatyötä tekevistä jo 72 prosenttia kuului ammattiliittoon. Yli 35-vuotiaista osa-aikatyötä tekevistä 78 prosenttia ja kokoaikatyötä tekevistä 85 prosenttia kuului ammattiliittoon, joten iän myötä ammattiliittoon kuuluminen yleisty. Pieni ero osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekevien välillä kuitenkin säilyy.



KUVIO 2. Ammattiliittoon kuuluminen % (n=2973) sig. ,000

Ammattiliittoon kuuluminen on harvinaisempaa osa-aikatyötä tekevien kuin kokoaikatyötä tekevien keskuudessa kaikilla työnantajasektoreilla (kuvio 3). Yleisintä ammattiliittoon kuuluminen on julkisella sektorilla, jossa kokoaikatyötä tekevistä 91 prosenttia ja osa-aikatyötä tekevistäkin 81 prosenttia kuuluu ammattiliittoon. Harvinaisinta liittoon kuuluminen on yksityisissä palveluissa, jossa 70 prosenttia kokoaikatyötä tekevistä ja reilu puolet osa-aikatyötä tekevistä kuuluu ammattiliittoon.



KUVIO 3. Ammattiliittoon kuuluminen % sig. ,000

Yleisin ammattiliittoon kuulumisen syy oli työttömyysturva, mutta osa-aikatyötä tekevien keskuudessa se oli tärkeämpi syy kuin kokoaikatyötä tekevien (taulukko 10). Puolet kokoaikatyötä ja 61 prosenttia osa-aikatyötä tekevistä kuului liittoon sen vuoksi. Toinen yleinen syy ammattiliittoon kuulumiselle oli etujen ajaminen; 29 prosenttia kokoaikatyötä ja 21 prosenttia osa-aikatyötä tekevistä piti sitä tärkeimpänä syynä liittoon kuulumiseen. Osa-aikatyötä tekevät pitävät siis työttömyysturvaa hieman tärkeämpänä syynä, kokoaikaiset puolestaan etujen ajamista.

TAULUKKO 10 . Ammattiliittoon kuulumisen syyt % (n=2351)

sig. ,137	kokoaikatyö	osa-aikatyö	yhteensä
harrastusmahdollisuudet	1	1	1
painostusta	2	-	1
työtoverit kuuluvat	2	1	2
tapa	10	11	10
pidettävä yhtä	4	3	4
työttömyysturva	51	61	52
osa työväenliikettä	1	1	1
etujen ajaminen	29	21	28
muu syy	2	2	2
yhteensä (n)	100 (2158)	100 (193)	100 (2351)

Kaikilla työnantajasektoreilla tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle oli työttömyysturva, mutta valtiolla sen osuus oli 46 prosenttia ja kunnilla 44 prosenttia, kun taas teollisuudessa 55 prosenttia ja yksityisissä palveluissa jopa 59 prosenttia mainitsi sen syyksi ammattiliittoon kuulumiselle (taulukko 11). Julkisella sektorilla työttömyysturva ei siis ole niin merkittävä syy kuin muilla sektoreilla. Sen sijaan etujen ajaminen koettiin kunnilla (34 %) ja valtiolla (31%) tärkeämmäksi kuin teollisuudessa (27 %) ja yksityisissä palveluissa (22 %). Myös tavan vuoksi ammattiliittoon kuuluminen oli hieman yleisempää kunnilla (11 %) ja valtiolla (14 %) kuin teollisuudessa (8 %) ja yksityisissä palveluissa (9 %).

TAULUKKO 11. Ammattiliittoon kuulumisen syyt työnantajasektoreittain % (n=2332)

sig. ,000	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
harrastusmahdollisuudet	1	-	1	1	1
painostusta	2	1	1	1	1
työtoverit kuuluvat	1	2	2	3	2
tapa	8	9	11	14	10
pidettävä yhtä	5	3	5	3	4
työttömyysturva	55	59	44	46	52
osa työväenliikettä	1	1	1	-	1
etujen ajaminen	27	22	34	31	28
muu syy	1	3	1	2	2
yhteensä (n)	100 (685)	100 (734)	100 (723)	100 (190)	100 (2332)

7. Määräaikaiset työsuhteet

7.1 Määräaikaisten työsuhteiden esiintyminen

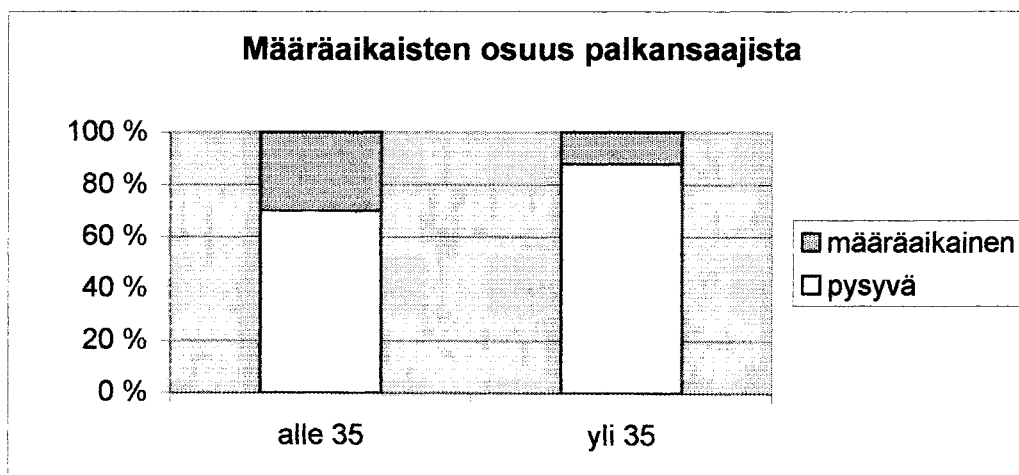
Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys

Palkansaajista 18 prosenttia oli määräaikaisessa työssä vuonna 1997 (taulukko 12). Naisilla määräaikaisuus oli yleisempää (21 %) kuin miehillä (15 %). Teollisuus on ainoa työnantajasektori, jolla määräaikaisten prosenttiosuus oli lähes saman suuruinen (12 %) sekä miehillä että naisilla. Muilla sektoreilla naisilla oli hieman miehiä useammin määräaikaisia töitä. Suurin ero oli valtiolla, jossa miehistä 18 prosenttia mutta naisista yli kolmasosa työskenteli määräaikaiseksi sovitussa työsuhteessa. Valtio olikin se sektori, jossa naisilla oli eniten määräaikaisia työsuhteita. Miehillä vastaava sektori oli kunta.

Määräaikaiset työsuhteet olivat yleisempiä paitsi naisilla myös nuorilla (Kuvio 4). Alle 35-vuotiaista työllisistä määräaikaisia on 30 prosenttia, mutta vanhemmista vain 12 prosenttia. Kaikilla työnantajasektoreilla määräaikaiset työsuhteet olivat yleisempiä alle 35-vuotiailla kuin sitä vanhemmilla (taulukko 7). Sekä kunnilla että valtiolla vajaa viidennes yli 35-vuotiaista, mutta jopa yli puolet nuoremmista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaiset työsuhteet olivat siis yleisimpiä julkisella sektorilla, naisilla sekä nuorilla.

TAULUKKO 12. Määräaikaisten osuus palkansaajista työnantajasektoreittain %

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
sukupuoli					
sig. ,000					
miehet	12	13	24	18	15 (199)
naiset	12	16	27	35	21 (330)
ikäryhmä					
sig. ,000					
alle 35	21	24	52	56	30 (303)
yli 35	7	8	18	18	12 (234)
yhteensä	12	14	26	28	18 (537)



KUVIO 4. Määräaikaisten osuus palkansaajista %

Määräaikaisten työsuhteiden luonne

Suurin osa (noin 40 %) määräaikaisista työsuhteista oli määräajaksi sovittuja työsuhteita (taulukko 13). Sijaisuuksien osuus oli 23 prosenttia ja työllistämisvaroin palkattujen 16 prosenttia, joskin niiden osuudet vaihtelivat melkoisesti työnantajasektorista riippuen. Valtion määräaikaisista työsuhteista 58 prosenttia oli määräajaksi sovittuja, mikä oli suurin osuus vertailtaessa muihin sektoreihin. Teollisuudessa vastaava osuus oli 55 prosenttia, mutta kunnalla vain 31 prosenttia. Vastaavasti kunnan määräaikaisista työsuhteista neljäsosa oli työllistämistöitä, kun vastaava osuus valtiolla oli 15 prosenttia ja teollisuudessa vain 3 prosenttia.

Kunta erottui muista työnantajasektoreista paitsi työllistämisvaroin palkattujen työntekijöiden, myös sijaisuuksien osuudella kaikista määräaikaisista työsuhteista; niitä oli yli kolmannes. Valtiolla ja yksityisissä palveluissa sijaisuuksia oli vajaa viidesosa määräaikaisista työsuhteista ja teollisuudessa vain kymmenesosa. Yksityisissä palveluissa oli työsuhteiden luonne jakautunut kaikkein tasaisimmin eri muotojen välillä.

TAULUKKO 13. Määräaikaisten työsuhteiden luonne työnantajasektoreittain % (n=537)

sig. ,000	teollisuus	yksityiset palvelut	kunta	valtio	yhteensä
sijainen	10	19	35	18	23
vuokratyö	2	1	-	-	1
freelancer	-	2	-	-	1
koeaika	6	6	1	-	3
työllisyysvaroin	3	12	26	15	16
palkattu					
kausityö	18	10	2	7	8
tarvittaessa	2	9	3	2	4
oppisopimus	2	5	1	-	2
muuten	55	35	31	58	40
määräajaksi sovittu					
ei osaa sanoa	2	1	2	-	2
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (212)	100 (60)	100 (537)

Tarkasteltaessa määräaikaisten työsuhteiden luonnetta sukupuolten näkökulmasta huomattiin, että naisilla oli sijaisuuksien osuus määräaikaisista työsuhteista (31 %) selvästi korkeampi kuin miehillä (10 %) (liitetaulukko 4). Miehet puolestaan tekivät useammin kausiluonteista työtä (14 %) kuin naiset (5 %). Vaikka sekä miehillä että naisilla määräajaksi sovittu työ oli yleisin määräaikaisen työsuhteen luonne, oli sen osuus miehillä (45 %) selvästi korkeampi kuin naisilla (36 %).

Määräaikaisten työsuhteiden määrä samassa työpaikassa

Sekä miehillä että naisilla oli yleisintä se, että haastatteluhetkellä tehtävä määräaikainen työ oli siinä työpaikassa ensimmäinen (taulukko 14). Miehillä (55 %) se tosin oli selvästi yleisempää kuin naisilla (41 %). Melkein neljäsosalla määräaikaisesti työskentelevistä naisista, mutta vain joka kymmenennellä miehellä oli ollut yli viisi määräaikaista työsuhdetta samassa työpaikassa. Naisilla oli siis yleisempää, että määräaikaisia työsuhteita oli samassa työpaikassa useita peräkkäin. Laskelmiin on otettu mukaan kyselyhetkellä tehtävä määräaikainen työ.

TAULUKKO 14. Määräaikaisten työsuhteiden määrä samassa työpaikassa % (n=536)

sig. ,000	miehet	naiset	yhteensä
ensimmäinen	55	41	47
2-5	35	35	35
yli 5	10	24	18
yhteensä (n)	100 (205)	100 (331)	100 (536)

Työnantajasektorikohtaisesti tarkasteltuna teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa määräaikaisten työsuhteiden määrän jakaumat olivat hyvin samankaltaisia; yli puolella työntekijöistä kysymyksessä oli ensimmäinen työsuhde kyseisessä työpaikassa (taulukko 15). Noin kolmasosalla oli työsuhteita ollut 2-5 ja noin joka kymmenennellä yli viisi. Kunta ja valtio poikkeavat tästä linjasta. Kunnilla 41 prosenttia määräaikaisista työntekijöistä työsuhde oli ensimmäinen ja neljäsosalla niitä oli ollut jo yli viisi. Valtiolla jakauma oli kaikkein tasaisin.

Vain 27 prosentilla määräaikaisista työntekijöistä työsuhde oli ensimmäinen. Kahdesta viiteen työsuhdetta oli ollut 45 prosentilla määräaikaisista työntekijöistä, ja jopa 28 prosenttia oli ollut yli viisi kertaa määräaikaisessa työsuhhteessa samassa työpaikassa. Toisin sanoen sekä kunnissa että erityisesti valtiolla määräaikaiset työsuhteet seuraavat usein toisiaan.

TAULUKKO 15. Määräaikaisten työsuhteiden määrä samassa työpaikassa % (n=528)

sig. ,000	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
ensimmäinen	55	56	41	27	47
2-5	35	32	34	45	35
yli 5	10	12	25	28	19
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (211)	100 (60)	100 (528)

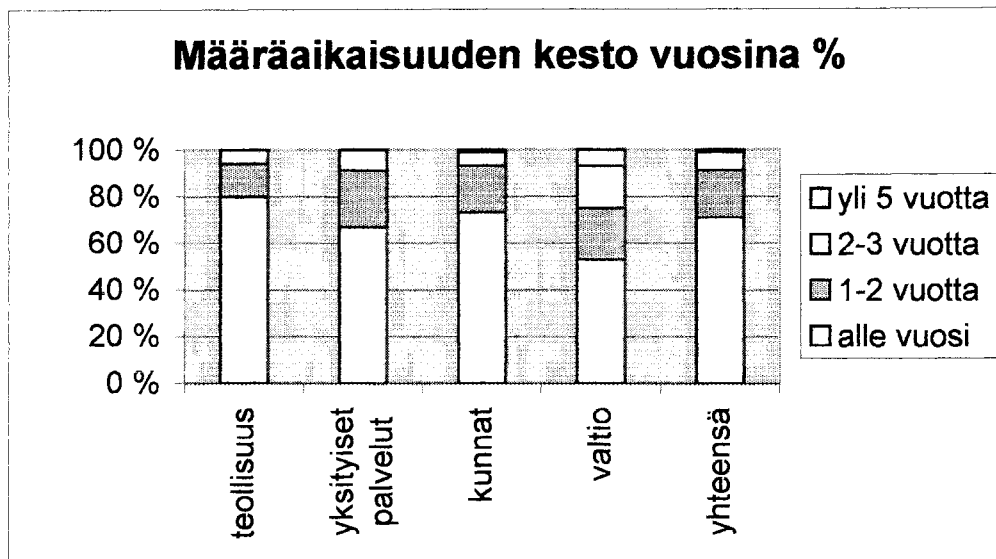
Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa ei naisten ja miesten välillä ollut merkittäviä eroja määräaikaisten työsuhteiden määrissä (taulukko 16). Julkisella sektorilla sen sijaan naisten määräaikaiset työsuhteet seurasivat toisiaan useammin kuin miehillä. Kunnilla 60 prosentilla miehistä, mutta vain 36 prosentilla naisista määräaikainen työsuhde oli ensimmäinen. Vastaavasti vain 8 prosentilla kunnan määräaikaisista miehistä, mutta jopa 29 prosentilla naisista työsuhteita oli ollut yli viisi. Myös valtion naisilla oli ollut määräaikaisia työsuhteita useammin kuin miehillä; miehistä vain 18 prosentilla, mutta jopa kolmasosalla naisista työsuhteita oli ollut yli viisi.

TAULUKKO 16. Määräaikaisten työsuhteiden määrä samassa työpaikassa työnantajasektoreittain % (n=528)

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
miehet					
sig. ,485					
ensimmäinen	57	58	60	29	56
2-5	33	32	31	53	34
yli 5	10	10	8	18	10
yhteensä (n)	100 (72)	100 (62)	100 (48)	100 (17)	100 (199)
naiset					
sig. ,004					
ensimmäinen	52	54	36	26	41
2-5	38	32	35	42	35
yli 5	10	14	29	33	24
yhteensä (n)	100 (29)	100 (94)	100 (163)	100 (43)	100 (329)

Määräaikaisten työsuhteiden kesto

Kaikilla sektoreilla määräaikaisen työsuhteen yleisin kesto oli alle vuosi (kuvio 5). Yleisintä se oli teollisuudessa, jossa neljä viidestä määräaikaisesta työsuhteesta oli kestoltaan alle vuoden pituisia, sekä kunnissa, jossa alle vuoden pituisten työsuhteiden osuus oli kolme neljäsosaa. Valtiolla alle vuoden pituisia työsuhteita oli vähiten, reilu puolet. Valtiolla oli myös eniten pitkiä työsuhteita; miltei viidesosa määräaikaisista työsuhteista oli kestoltaan 2-3 vuotta, kun niiden osuus oli yksityisissä palveluissa yhdeksän prosenttia ja teollisuudessa ja kunnilla kuusi prosenttia. Myös yli viisi vuotta kestäneitä määräaikaisuuksia oli valtiolla seitsemän prosenttia, kun kunnilla niiden osuus oli vain prosentti ja teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa niitä ei ollut lainkaan. Työnantajasektorien välisessä vertailussa siis määräaikaiset työsuhteet olivat useimmiten lyhyitä, mutta yleisintä se oli teollisuudessa. Eniten hajontaa ja myös pitkiä työsuhteita esiintyi valtiolla.



KUVIO 5. Määräaikaisten työsuhteiden kesto vuosittain laskettuna % (n=494) sig. ,000

Teollisuudessa, yksityisissä palveluissa ja kunnilla miehillä oli hieman enemmän alle vuoden kestäviä työsuhteita kuin naisilla (taulukko 17). Vastaavasti naisilla oli miehiä hieman yleisempää se, että työsuhde kesti yhdestä kahteen vuotta. Valtio kuitenkin poikkesi muista, sillä valtion naisista 56 prosentilla, mutta miehistä vain 47 prosentilla työsuhteen kesto oli alle vuoden. Vastaavasti vain joka viidennellä valtion naisella, mutta 29 prosentilla miehistä työsuhteen pituus oli 1-2 vuotta. Valtion miehillä myös 2-3 vuoden määräaikainen työsuhde oli yleisempi kuin naisilla, mutta miltei joka kymmenes nainen valtiolla työskenteli yli viiden vuoden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa, kun taas miehistä näin ei tehnyt kukaan. Valtiolla naisilla oli siis eniten yhtäältä lyhyitä, alle vuoden kestäviä määräaikaisuuksia ja toisaalta myös pitkiä, yli viisi vuotta kestäviä määräaikaisia työsuhteita.

TAULUKKO 17. Määräaikaisten työsuhteiden kesto laskettuna vuosittain työnantajasektoreilla %

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
miehet					
sig. ,095					
alle vuosi	83	69	78	47	74
1-2 vuotta	12	21	15	29	17
2-3 vuotta	5	10	4	24	8
yli 5 vuotta	-	-	2	-	1
yhteensä (n)	100 (58)	100 (58)	100 (46)	100 (17)	100 (179)
naiset					
sig. ,008					
alle vuosi	75	66	73	56	69
1-2 vuotta	18	27	20	19	21
2-3 vuotta	7	7	6	16	8
yli 5 vuotta	-	-	1	9	2
yhteensä (n)	100 (28)	100 (83)	100 (161)	100 (43)	100 (315)

Kunnilla alle 35-vuotiaista 76 prosenttia ja yli 35-vuotiaista 73 prosentilla määräaikainen työsuhde oli kestänyt alle vuoden (taulukko 18). Muilla sektoreilla alle vuoden kestäneet työsuhteet olivat hieman yleisempiä vanhemmalla ikäluokalla. Erot ikäluokkien välillä olivat valtiota lukuun ottamatta melko pieniä. Yksityisissä palveluissa 2-3 vuotta kestävä työsuhteet yleistyivät vanhemmalla ikäluokalla, sillä alle 35-vuotiaista kuudella prosentilla ja yli 35-vuotiaista jo 13 prosentilla oli 2-3 vuotta kestävä työsuhde. Teollisuudessa ne yleistyivät viidestä seitsemään prosenttiin ja kunnilla olivat molemmissa ikäluokissa kuusi prosenttia. Muilla sektoreilla paitsi kunnilla 1-2 vuotta kestävä määräaikaisuus oli yleisempää alle 35-vuotiailla kuin sitä vanhemmilla. Kunnilla niiden osuus vanhemmiten hieman lisääntyi, sillä alle 35-vuotiaista 16 prosentilla, mutta sitä vanhemmista jo 21 prosentilla työsuhteen pituus oli 1-2 vuotta. Valtiolla erot ikäluokkien välillä olivat muita sektoreita suurempia. Valtiolla 47 prosenttia nuoremmasta, mutta jopa 61 prosenttia vanhemmasta ikäluokasta työskenteli alle vuoden kestävässä työsuhteessa. Yhdestä kahteen vuotta kestävässä työsuhteessa työskenteli

nuoremmista 28 prosenttia, mutta vanhemmista vain 14 prosenttia. Yli viisi vuotta kestävä työsuhde oli yleisin juuri valtion alle 35-vuotiailla työllisillä, heistä miltei joka kymmenennellä oli yli viisi vuotta kestävä työsuhde. Vanhemmalla ikäluokalla osuus oli vain neljä prosenttia.

TAULUKKO 18. Määräaikaisten työsuhteiden kesto laskettuna vuosittain työnantajasektoreilla ja ikäluokissa %

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
alle 35					
sig. ,003					
alle vuosi	79	67	76	47	70
1-2 vuotta	16	27	16	28	21
2-3 vuotta	5	6	6	16	7
yli 5 vuotta	-	-	2	9	2
yhteensä (n)	100 (56)	100 (96)	100 (98)	100 (32)	100 (282)
yli 35					
sig. ,174					
alle vuosi	83	69	73	61	72
1-2 vuotta	10	18	21	14	18
2-3 vuotta	7	13	6	21	9
yli 5 vuotta	-	-	1	4	1
yhteensä (n)	100 (30)	100 (45)	100 (109)	100 (28)	100 (212)

Sosioekonominen asema

Alle 35-vuotiaat määräaikaista työtä tekevät olivat yleisimmin alempia toimihenkilöitä (42 %), kun taas pysyvässä työsuhteessa olevat olivat yleisimmin työntekijöitä (46 %) (liitetaulukko 5). Ylempiä toimihenkilöitä oli nuorista määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 22 prosenttia, mutta pysyvässä työsuhteessa olevista vain 18 prosenttia. Määräaikaista työtä tekevillä nuorilla oli siis useammin korkeampi sosioekonominen asema verrattuna pysyvää työtä tekeviin ikätovereihinsa. Vanhempana tilanne muuttui. Yli 35-vuotiaista määräaikaista työtä tekevistä

joka viides oli ylempi toimihenkilö, mutta pysyvässä työsuhteessa olevista jo melkein joka neljäs. Alempia toimihenkilöitä oli määräaikaissa työsuhteessa olevista 45 prosenttia ja pysyvässä työsuhteessa olevista 40 prosenttia, ja työntekijöiden osuudet olivat suunnilleen yhtä suuret (35 % ja 36 %). Yli 35-vuotiaat olivat yleisimmin alempia toimihenkilöitä työsuhteen laadusta riippumatta.

Pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä miehistä joka neljäs, mutta määräaikaissa työsuhteessa työskentelevistä vain 19 prosenttia oli ylempiä toimihenkilöitä. Naisilla tilanne oli päinvastainen, sillä pysyvässä työsuhteessa olevista vain 19 prosenttia, mutta määräaikaaisesti työskentelevistä jopa 23 prosenttia oli ylempiä toimihenkilöitä. Alempien toimihenkilöiden osuudet olivat sekä miehillä että naisilla suunnilleen yhtä suuria sekä pysyvässä että määräaikaissa työsuhteessa, miehillä vajaa viidesosa ja naisilla puolet. Työntekijöitä oli määräaikaista työtä tekevissä miehissä hieman enemmän (57 %) kuin pysyvää työtä tekevien miesten keskuudessa (52 %), naisilla puolestaan pysyvää työtä tekevistä hieman suurempi osa (26 %) oli työntekijöitä kuin määräaikaista työtä tekevistä (22 %). Miehillä yleisin sosioekonominen asema, työsuhteen laadusta riippumatta, oli työntekijä, naisilla puolestaan alempi toimihenkilö. Miesten määräaikaaisuudet keskittyvät siis hieman enemmän alemmalle sosioekonomiselle tasolle kuin naisten määräaikaisten työsuhteet.

Teollisuudessa 64 prosenttia pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä, mutta jopa lähes neljä viidesosaa määräaikaissa työsuhteessa työskentelevistä oli työntekijöitä (taulukko 19). Päinvastoin kuin teollisuuden osa-aikatyötä tekevät, määräaikaisten näyttivät teollisuudessa olevan pysyvässä työsuhteessa työskenteleviä useammin matalammassa sosioekonomisessa asemassa. Teollisuudessa erot pysyvässä ja määräaikaissa työsuhteessa työskentelevien sosioekonomisessa asemassa olivat suuremmat kuin muilla työnantajasektoreilla. Kunnilla reilu neljäsosa on työsuhteen laadusta riippumatta ylempi toimihenkilö. Alempia toimihenkilöitä oli pysyvässä työsuhteessa olevista puolet ja määräaikaaisesti työskentelevistä hieman enemmän, 54 prosenttia. Työntekijöitä oli pysyvässä työsuhteessa (23 %) hieman enemmän kuin määräaikaissa (20 %). Valtiolla ylempiä toimihenkilöitä oli määräaikaissa hieman enemmän (43 %) kuin vakinaisessa henkilöstössä (38 %). Vastaavasti alempia toimihenkilöitä oli pysyvässä työsuhteessa olevista reilu puolet ja määräaikaissa työsuhteessa olevista muutaman prosenttiyksikön vähemmän. Työntekijöitä oli molemmissa ryhmissä noin kymmenesosa.

TAULUKKO 19. Sosioekonominen asema työnantajasektoreittain % (n=2935)

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pysyvä					
ylempi toimihenkilö	16	21	27	38	22
alempi toimihenkilö	20	46	50	51	39
työntekijä	64	33	23	11	38
yhteensä (n)	100 (722)	100 (938)	100 (590)	100 (156)	100 (2406)
määräaikainen					
ylempi toimihenkilö	8	16	26	43	22
alempi toimihenkilö	13	49	54	47	43
työntekijä	79	35	20	10	35
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (212)	100 (60)	100 (529)

7.2 Määräaikaisten työsuhteiden syyt

Määräaikaista työtä tehtiin useimmiten siksi, ettei pysyvää työtä ollut saatavilla; kaikilla sektoreilla se oli ylivoimaisesti yleisin syy (taulukko 20). Kunta-alalla lähes 94 prosenttia määräaikaista työntekijöistä työskenteli määräaikaista siksi, ettei pysyvää työtä ollut tarjolla. Muilla sektoreilla se oli syynä noin neljällä viidesosalla määräaikaista.

Kunta poikkesi hieman muista työnantajasektoreista ja varsinkin valtiosta koulutukseen liittyvissä syissä sekä siinä, että ei haluttu pysyvää työtä. Koulutukseen liittyvät syyt mainitsi vain kaksi prosenttia kuntien määräaikaista, kun taas valtiolla miltei joka kymmenes teki määräaikaista työtä koulutukseen liittyvien syiden vuoksi. Valtiolla 12 prosenttia ei halunnut pysyvää työtä, kunnalla vastaava osuus oli vain neljä prosenttia. Koeaika oli melko harvinainen syy, kunnalla ja valtiolla kukaan ei nimennyt sitä syyksi määräaikaista työsuhteeseen.

TAULUKKO 20. Tärkein syy määräaikaiseen työsuhteeseen työnantajasektoreittain % (n=501)

sig. ,011	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
liittyy koulutukseen	7	7	2	9	5
pysyvää työtä ei tarjolla	82	79	94	79	85
ei halua pysyvää työtä	7	9	4	12	7
koeaika	3	4		-	2
ei osaa sanoa	-	1	1	-	-
yhteensä (n)	100 (96)	100 (158)	100 (189)	100 (58)	100 (501)

Naiset tekivät miehiä useammin määräaikaista työtä siksi, ettei vakinaista ollut saatavilla (taulukko 21). Naisista reilu 90 prosenttia, mutta miehistä vain 76 prosenttia ilmoitti sen syyksi määräaikaiseen työsuhteeseen. Kaikki muut syyt olivat miehillä muutaman prosenttiyksikön verran yleisempiä kuin naisilla. Joka kymmenes mies ja viisi prosenttia naisista ei halunnut pysyvää työtä. Samoin joka kymmenennellä miehellä mutta vain kahdella prosentilla naisista syynä oli koulutus.

Kaikilla sektoreilla miehillä oli koulutus yleisempi syy määräaikaiseen työsuhteeseen kuin naisilla. Teollisuudessa joka kymmenes miehistä mutta ei kukaan naisista ja yksityisissä palveluissa 12 prosenttia miehistä, mutta vain kolme prosenttia naisista mainitsi määräaikaisen työsuhteensa syyksi koulutuksen. Valtiolla 15 prosenttia miehistä ja viisi prosenttia naisista oli koulutuksen vuoksi määräaikaisessa työsuhteessa. Kunnilla koulutus oli harvinaisempi syy kuin muilla sektoreilla, sen nimesi syyksi vain viisi prosenttia miehistä ja prosentti naisista. Naiset puolestaan mainitsivat kaikilla sektoreilla miehiä useammin syyksi pysyvän työn puutteen. Useimmin (95 %) sen mainitsivat syyksi kuntien naiset ja harvimminkin valtion miehet (65 %). Valtiolla määräaikainen työ oli vapaaehtoisinta: jopa viidesosa miehistä ja kahdeksan prosenttia naisista ei halunnut pysyvää työtä.

TAULUKKO 21. Tärkein syy määräaikaiseen työsuhteeseen työnantajasektoreiden sukupuolittain % (n=501)

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
miehet					
sig. ,117					
liittyy koulutukseen	11	12	5	15	10
pysyvää työtä ei tarjolla	79	70	88	65	76
ei halua pysyvää työtä	9	9	7	20	10
koeaika	2	9	-	-	4
yhteensä (n)	100 (65)	100 (67)	100 (42)	100 (20)	100 (194)
naiset					
sig. ,057					
liittyy koulutukseen	-	3	1	5	2
pysyvää työtä ei tarjolla	90	86	95	87	91
ei halua pysyvää työtä	3	9	3	8	5
koeaika	7	1	-	-	1
ei osaa sanoa	-	1	1	-	1
yhteensä (n)	100 (31)	100 (91)	100 (147)	100 (38)	100 (307)

Kuntien alle 35-vuotiaista määräaikaisista 90 prosenttia teki työtään, koska pysyvää työtä ei ollut saatavilla (taulukko 22). Muilla sektoreilla osuudet olivat nuorten keskuudessa pienemmät, vaikka kaikilla sektoreilla se olisin yleisin syy. Kunnilla koulutukseen liittyvät syyt mainitsi vain kolme prosenttia, mutta valtiolla seitsemän prosenttia ja teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa joka kymmenes. Kunnilla myös vain viisi prosenttia ei halunnut pysyvää työtä, mutta teollisuudessa näin ilmoitti 12 prosenttia, yksityisissä palveluissa 13 prosenttia ja valtiolla jopa 17 prosenttia.

Yli 35-vuotiailla syyt määräaikaiseen työsuhteeseen olivat selvemmin keskittyneet siihen, ettei pysyvää työtä ollut saatavilla. Sen ilmoitti syyksi 95 prosenttia teollisuuden, 98 prosenttia yksityisten palveluiden ja 97 prosenttia kuntien määräaikaisista työntekijöistä. Valtiolla vain 82 prosenttia työskenteli määräaikaisesti pysyvän työn puutteen vuoksi, mutta koulutuksen osuus oli

noussut 11 prosenttiin. Valtio olikin ainoa sektori, jossa vanhemmalla ikäluokalla oli koulutus syynä määräaikaiseen työsuhteeseen useammin kuin nuoremmalla. Tosin valtion yli 35-vuotiaiden määräaikaisten otos oli niin pieni (28), ettei siitä voinut tehdä kovin luotettavia yleistyksiä.

Naiset ja vanhempi ikäluokka tekivät siis määräaikaisia töitä useimmiten vakituisen työn puuttumisen vuoksi, kun taas miehillä ja nuoremmalla ikäluokalla koulutus ja haluttomuus pysyvään työhön olivat myös merkittäviä syitä. Yli 35-vuotiaista 94 prosenttia ja naisista 91 prosenttia työskenteli määräaikaisesti, koska pysyvää työtä ei ollut saatavilla. Näin teki miehistä ja alle 35-vuotiaista vain 77-78 prosenttia. Kaikilla ryhmillä ylivoimaisesti yleisin syy oli kuitenkin pysyvän työn puute; 85 prosenttia kaikista määräaikaisista palkansaajista nimesi sen syyksi määräaikaiseen työsuhteeseensa.

TAULUKKO 22. Tärkein syy määräaikaiseen työsuhteeseen työnantajasektoreiden ikäluokittain
% (n=501)

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
alle 35-vuotiaat					
sig. ,120					
liittyy koulutukseen	10	10	3	7	8
pysyvää työtä ei tarjolla	75	71	90	77	78
ei halua pysyvää työtä	12	13	5	17	11
koeaika	3	6	-	-	3
ei osaa sanoa	-	1	1	-	1
yhteensä (n)	100 (59)	100 (109)	100 (93)	100 (30)	100 (291)
yli 35-vuotiaat					
sig. ,023					
liittyy koulutukseen	3	-	1	11	2
pysyvää työtä ei tarjolla	95	98	97	82	95
ei halua pysyvää työtä	-	-	2	7	2
koeaika	3	2	-	-	1
ei osaa sanoa	-	-	-	-	-
yhteensä (n)	100 (37)	100 (49)	100 (96)	100 (28)	100 (210)

7.3 Vaikutuksia työelämään

Vuoden 1997 Työolotutkimukseen oli laadittu sarja kysymyksiä, jotka esitettiin ainoastaan määräaikaisille työntekijöille. Tarkoituksena oli kartoittaa määräaikaisten omia asenteita määräaikaisuutta kohtaan sekä heidän kokemuksiaan asemastaan työyhteisössä (Sutela 1999, 136). Seuraavaksi vertailen joidenkin asenteiden ja kokemusten esiintymistä eri sektorien määräaikaisten työntekijöiden keskuudessa.

Myönteinen sitoutumattomuuden tunne

Myönteistä sitoutumattomuuden tunnetta koettiin useimmin yksityisissä palveluissa ja valtiolla (taulukko 23). Yksityisissä palveluissa 55 prosentin ja valtiolla 47 prosentin mielestä väite piti kokonaan tai jokseenkin paikkansa. Kunnilla näin arvioi 39 prosenttia ja teollisuudessa 37 prosenttia määräaikaisista työllisistä. Myönteinen sitoutumattomuuden tunne piti kokonaan paikkansa harvimminkin kunnilla, jossa näin vastasi vain yhdeksän prosenttia vastaajista.

TAULUKKO 23. Myönteinen sitoutumattomuuden tunne % (n=527)

sig. ,101	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pitää paikkansa	13	19	9	15	13
pitää jokseenkin paikkansa	24	36	30	32	31
ei juurikaan pidä paikkansa	33	21	28	28	27
ei pidä paikkansa	24	22	29	23	25
ei osaa sanoa	7	3	4	2	4
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (210)	100 (60)	100 (527)

Halukkuus vakituiseen työsuhteeseen nykytyössä

Kun vastaajat arvioivat väitettä ”ei halua vakinaista työsuhdetta nykytyössä”, suurin osa oli sitä mieltä, että väite ei pidä ollenkaan tai juurikaan paikkansa (taulukko 24). Teollisuudessa näin arveli 69 prosenttia, yksityisissä palveluissa 70 prosenttia, valtiolla 76 prosenttia ja kunnilla jopa 84 prosenttia. Yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa oltiin siis hieman valtiota ja varsinkin kuntia enemmän sitä mieltä, että nykytyössä ei haluttu vakinaista työsuhdetta. Valtiolla huomattavan paljon, kolmasosa, oli sitä mieltä, että väite ei pidä **juurikaan** paikkansa. Tämä saattaa viitata siihen, että haluttiin vakinaista työsuhdetta, mutta ei ehkä juuri siinä työssä mitä teki parhaillaan. Valtaosa, varsinkin julkisella sektorilla, siis haluaisi nykyisen määräaikaisen työnsä olevan jatkuva.

TAULUKKO 24. Ei halua vakituista työsuhdetta nykytyössä % (n=527)

sig. ,001	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pitää paikkansa	9	14	5	10	9
pitää jokseenkin paikkansa	17	15	9	12	13
ei juurikaan pidä paikkansa	18	19	17	33	19
ei pidä paikkansa	51	51	67	43	56
ei osaa sanoa	6	1	2	2	3
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (210)	100 (60)	100 (527)

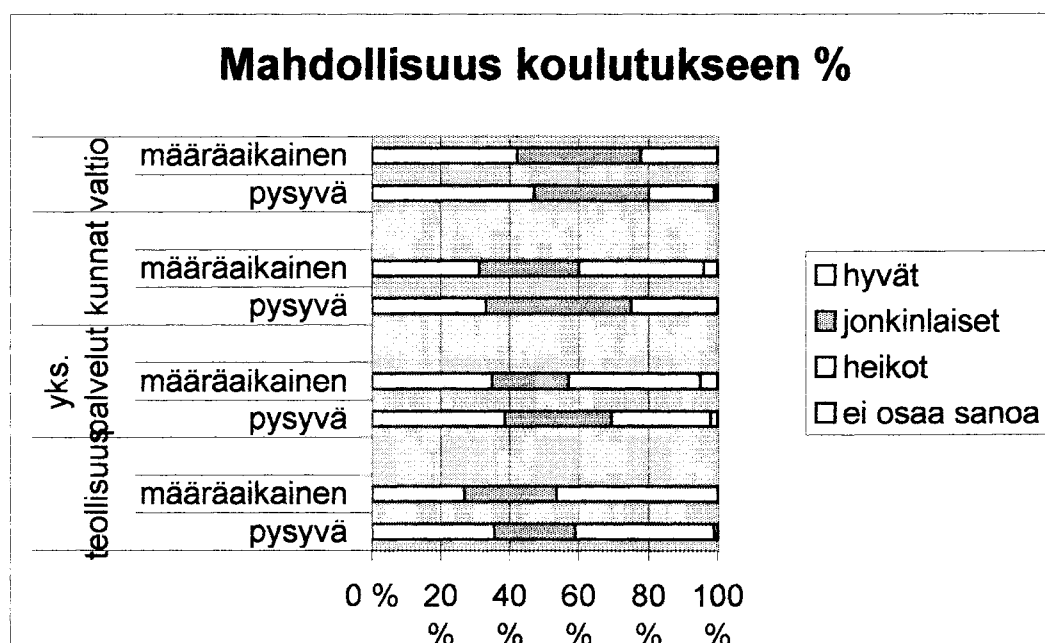
Tunne kuulumisesta työyhteisöön

Valtaosa kaikkien sektorien määräaikaisista työllisistä tunsi kuuluvansa työyhteisöön (taulukko 25). Vahvinta tunne oli yksityisissä palveluissa, jossa 95 prosentin mielestä väite piti jokseenkin tai kokonaan paikkansa. Varsinkin varmojen ”pitää paikkansa” -vastausten osuus oli selvästi suurempi kuin muilla sektoreilla, varsinkin valtiolla, jossa vain 48 prosentin mielestä väite piti kokonaan paikkansa. Valtiollakin kuitenkin 88 prosentin mielestä väite piti kokonaan tai osittain paikkansa. Teollisuudessa näin ajatteli 87 prosenttia ja kunnilla 91 prosenttia vastaajista.

TAULUKKO 25. Tunne kuulumisesta työyhteisöön % (n=527)

sig. ,001	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pitää paikkansa	52	72	56	48	59
pitää jokseenkin paikkansa	35	23	35	40	32
ei juurikaan pidä paikkansa	5	1	5	7	4
ei pidä paikkansa	-	1	3	3	2
ei osaa sanoa	9	3	1	2	3
yhteensä (n)	100 (101)	100(156)	100 (210)	100 (60)	100 (527)

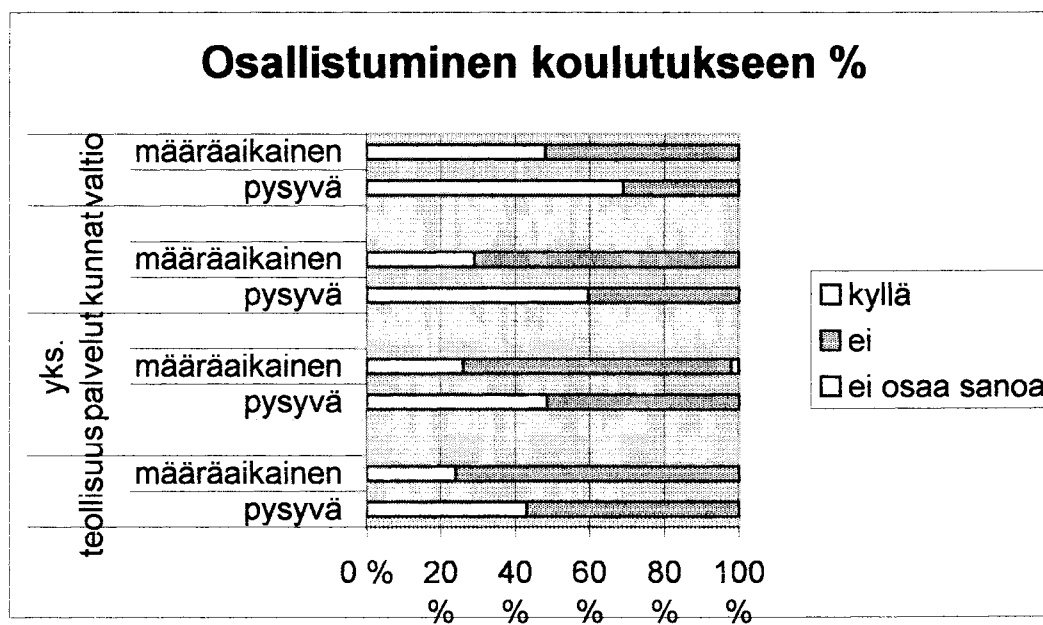
Kaikilla sektoreilla mahdollisuudet koulutukseen olivat määräaikaisten työntekijöillä heikommät kuin vakituisilla (kuvio 6). Suurimmat mahdollisuudet koulutukseen oli valtiolla, jossa neljä viidesosaa pysyvässä työsuhteessa olevista ja 70 prosenttia määräaikaista arvioi mahdollisuutensa hyväksi tai jonkinlaisiksi. Kunnilla kolme neljästä pysyvässä työsuhteessa työskentelevästä ja 60 prosenttia määräaikaista arvioi mahdollisuutensa hyväksi tai jonkinlaisiksi. Heikoiksi kouluttautumismahdollisuudet koki valtiolla 19 prosenttia pysyvässä ja 30 prosenttia määräaikaista työsuhteessa työskentelevistä ja kunnilla neljäsosa pysyvässä ja 36 prosenttia määräaikaista työsuhteessa työskentelevistä. Heikoimmat mahdollisuudet kouluttautumiseen oli teollisuudessa, jossa 36 prosenttia pysyvässä ja jopa 47 prosenttia määräaikaista työsuhteessa olevista koki mahdollisuutensa heikoiksi.



KUVIO 6. Mahdollisuus koulutukseen % (n=2934)

Erot pysyvässä ja määräaikaista työsuhteessa olevien välillä olivat vielä suuremmat tarkasteltaessa osallistumista koulutukseen (kuvio 7). Vähiten koulutukseen oli osallistuttu teollisuudessa, jossa 43 prosenttia pysyvässä ja vain vajaa viidesosa määräaikaista työsuhteessa olevista oli osallistunut koulutukseen. Toisaalta ero määräaikaisten ja pysyvien

työllisten välillä oli teollisuudessa pienin, vain 19 prosenttia, kun se oli suurimmillaan, 30 prosenttia, kunnilla. Kunnilla 59 prosenttia pysyvässä työsuhteessa olevista ja 29 prosenttia määräaikaisista oli osallistunut koulutukseen. Valtiosektorilla oli osallistuttu koulutukseen useimmin; 69 prosenttia vakituisista ja vajaa puolet määräaikaisista oli osallistunut koulutukseen.



KUVIO 7. Osallistuminen koulutukseen % (n=2933)

Määräaikaisuuden henkinen rasittavuus

Määräaikaisuus rasitti henkisesti useimmin kuntien määräaikaisia työntekijöitä; 57 prosentin mielestä väite määräaikaisuuden henkisestä rasittavuudesta piti jokseenkin tai kokonaan paikkansa (taulukko 26). Valtiolla 43 prosenttia ja teollisuudessa 39 prosenttia oli tätä mieltä. Vähiten määräaikaisuus rasitti yksityisissä palveluissa, jossa henkistä räsitusta määräaikaisuudestaan koki vain reilu kolmasosa. Väite määräaikaisuuden henkisestä rasittavuudesta ei pitänyt ollenkaan paikkaansa useimmin yksityisissä palveluissa (35 %) ja teollisuudessa (36 %).

TAULUKKO 26. Määräaikaisuuden henkinen rasittavuus % (n=528)

sig. ,003	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pitää paikkansa	13	8	24	18	17
pitää jokseenkin paikkansa	26	27	33	25	29
ei juurikaan pidä paikkansa	26	30	21	28	25
ei pidä paikkansa	36	35	22	28	29
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (211)	100 (60)	100 (528)

Tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus

Tulevaisuuden suunnittelu koettiin hankalimmaksi julkisella sektorilla ja varsinkin kunnilla (taulukko 27). Kunta-alalla niiden osuus, joiden mielestä väite tulevaisuuden suunnitelmien hankaluudesta pitää kokonaan paikkansa (37 %), on suurin verrattuna muihin sektoreihin. Väite tulevaisuuden suunnitelmien teon hankaluudesta piti kokonaan tai jokseenkin paikkansa kunnilla 64 prosentin ja valtiolla 62 prosentin mielestä. Ero yksityiseen sektoriin oli kuitenkin melko pieni, sillä teollisuudessa 56 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 53 prosenttia piti tulevaisuuden suunnittelua hankalana.

TAULUKKO 27. Tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus % (n=527)

sig. ,068	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pitää paikkansa	25	22	37	27	29
pitää jokseenkin paikkansa	31	31	27	35	30
ei juurikaan pidä paikkansa	22	18	19	17	19
ei pidä paikkansa	23	29	17	22	22
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (210)	100 (60)	100 (527)

Taloudellinen epävarmuus

Määräaikaiset tunsivat taloudellista epävarmuutta useimmiten valtiolla ja varsinkin kunnilla (taulukko 28). Kunnilla 70 prosentin ja valtiolla 67 prosentin mielestä väite taloudellisesta epävarmuudesta piti täysin tai jokseenkin paikkansa. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa tätä mieltä oli 55 prosenttia määräaikaisista.

TAULUKKO 28. Taloudellinen epävarmuus % (n=526)

sig. ,128	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pitää paikkansa	26	22	34	30	28
pitää jokseenkin paikkansa	29	33	36	37	34
ei juurikaan pidä paikkansa	26	23	17	18	21
ei pidä paikkansa	20	22	13	15	17
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (209)	100 (60)	100 (526)

Yhteenveto

Määräaikaisuus näytti olevan rankinta kunta-alalla. Vertailtaessa sektoreita toisiinsa kunta-alan määräaikaiset tunsivat toiseksi harvimminkin myönteistä sitoutumattomuuden tunnetta. He kokivat useimmin tulevaisuuden suunnittelemisen hankalaksi ja määräaikaisuuden henkisesti rasittavaksi. Heidän joukossaan oli myös eniten niitä, jotka halusivat vakituiseen työsuhteeseen nykytyössään. Toisaalta tunne kuulumisesta työyhteisöön oli vahva ja koulutusmahdollisuudetkin kohtalaiset. Tosin koulutukseen oli osallistunut selvästi pienempi osuus määräaikaisista kuin vakituudessa työsuhteessa olevista. Valtiolla määräaikaisuudesta koituvat ”haitat” koettiin hiukan kuntia harvinaisemmiksi. Myös myönteistä sitoutumattomuuden tunnetta koettiin useammin kuin kunnilla, mutta tunne kuulumisesta työyhteisöön oli hieman kuntasektoria harvinaisempaa. Koulutusmahdollisuudet ja myös osallistuminen koulutukseen oli yleisintä juuri valtiosektorilla.

Teollisuudessa myönteinen sitoutumattomuuden tunne oli harvinaisinta ja halukkuus vakituiseen työsuhteeseen keskitasoa. Tunne kuulumisesta työyhteisöön oli harvinaisinta, joskin erot muihin

sektoreihin olivat pieniä. Koulutusmahdollisuudet ja osallistuminen koulutukseen oli teollisuudessa vähäisintä. Yksityisissä palveluissa määräaikaaisuuteen suhtauduttiin positiivisimmin. Myönteinen sitoutumattomuuden tunne ja tunne kuulumisesta työyhteisöön olivat yleisimpiä yksityisissä palveluissa, kun taas halukkuus vakituiseen työsuhteeseen, määräaikaisuuden henkinen rasittavuus ja tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus olivat harvinaisimpia.

Sektoreiden välisistä eroista huolimatta siis suuri osa määräaikaisista ei ole tyytyväinen määräaikaaisuuteensa, vaan suhtautuu siihen kielteisesti. Varsinkin julkisella sektorilla se on yleistä. Toisaalta tunne kuulumisesta työyhteisöön on vahva kaikilla sektoreilla. Sutelan (1999) mukaan vain joka kolmas määräaikainen pitää asemaansa työpaikalla selvästi toisia heikompana. Sutela näkee tähän osaselityksenä sen, että määräaikaiset saattavat konflikteja välttääkseen etäännyttää itsensä ja vähätellä esiintyviä ristiriitoja. Toisaalta määräaikaisuus saattaa johtua vain jousto- ja säästövaatimuksista, eikä tarkoita välttämättä sitä, etteikö määräaikaista työntekijää arvostettaisi työyhteisössä. (mt., 139-140.)

7.4 Yrityksen koko

Yritysten joustostrategioiden valossa määräaikaisia työntekijöitä palkataan silloin, kun yrityksellä menee hyvin ja lisätyövoimalle on tarvetta. Vastaavasti huonomman suhdanteen aikana työvoimaa vähennetään ja vähennykset kohdistuvat usein määräaikaisiin työntekijöihin. Teorian mukaan määräaikaisia työntekijöitä olisi siis keskimääräistä enemmän kasvavissa yrityksissä, joihin palkataan lisää työvoimaa. Tämän aineiston perusteella ei tällaista havaintoa voinut selvästi tehdä (taulukko 29). Sen sijaan pysyvässä työsuhteessa työskentelevät kertoivat määräaikaisia useammin muutoksista työntekijöiden määrässä, sekä lisääntymisestä että vähenemisestä. Kysyttäessä muutosta työntekijöiden määrässä pysyvässä työsuhteessa olevista 38 prosenttia ja määräaikaista työtä tekevästä 41 prosenttia ilmoitti tilanteen olevan ennallaan. Pysyvässä työsuhteessa olevista vajaa viidesosa ilmoitti työntekijöiden määrän vähentyneen hieman ja seitsemän prosenttia sen vähentyneen selvästi. Määräaikaista työtä tekevien keskuudessa prosenttiosuudet olivat muutaman prosenttiyksikön pienemmät: 12 prosentin mielestä työntekijöiden määrä oli vähentynyt hieman ja neljän prosentin mielestä selvästi. Pysyvässä työsuhteessa olevista 11 prosenttia ilmoitti työntekijöiden määrän lisääntyneen

selvästi ja 22 prosenttia sen lisääntyneen hieman. Jälleen määräaikaista työtä tekevillä osuudet olivat hieman pienemmät: kahdeksan prosenttia ilmoitti työntekijöiden määrän lisääntyneen selvästi ja viidesosa hieman. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat ilmoittivat siis kaikkia muutostiloja työntekijöiden määrässä pysyvässä työsuhteessa olevia vähemmän. Sen sijaan 15 prosenttia määräaikaisista työntekijöistä, mutta vain kaksi prosenttia pysyvässä työsuhteessa olevista ei osannut sanoa. Tämä saattaa johtua siitä, että määräaikaiset ovat olleet talossa niin vähän aikaa, etteivät osaa sanoa asiasta mitään. On kuitenkin myös mahdollista, että se heijastelee määräaikaisten huonompaa sitoutumista organisaatioon, jolloin organisaation asioista ei olla kovin kiinnostuneita.

TAULUKKO 29. Muutos työntekijöiden määrässä %

sig. ,000	pysyvä työsuhde	määräaikainen työsuhde	yhteensä
lisääntynyt selvästi	11	8	11
lisääntynyt hieman	22	20	22
ennallaan	38	41	38
vähentynyt hieman	19	12	18
vähentynyt selvästi	7	4	6
ei osaa sanoa	2	15	5
yhteensä (n)	100 (2440)	100 (537)	100 (2977)

7.5 Perhetilanne

Alle 35-vuotiaista määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 44 prosenttia, mutta pysyvässä työsuhteessa olevista vain 28 prosenttia oli naimattomia (liitetaulukko 6). Määräaikaista työtä tekevät olivat siis vakinaisia useammin naimattomia. He olivat myös harvemmin naimisissa tai avoliitossa: pysyvässä työsuhteessa olevista 67 prosenttia, mutta määräaikaisista vain 55 prosenttia oli naimisissa tai avoliitossa. Yli 35-vuotiailla tilanne vakiintui eikä eroja työsuhteen laadun suhteen enää juurikaan esiintynyt; noin joka kymmenes heistä oli naimattomia. Näyttää siis siltä, että nuorten määräaikaisilla työsuhteilla on yhteys vakiintumisen ja perheen perustamisen lykkäämisen kanssa.

Alle 35-vuotiaista vakituudessa työsuhhteessa olevista lähes joka kymmenes oli lykännyt lastentekoa työn vuoksi (taulukko 30). Määräaikaista työtä tekevistä nuorista näin oli tehnyt hieman useampi eli 14 prosenttia. Määräaikaista työtä tekevät näyttävät siis hieman useammin siirtävän lasten hankkimista töihin liittyvien seikkojen vuoksi. Ei osaa sanoa – vastausten osuus oli melko suuri, mutta väheni yli 35-vuotiaiden kohdalla. Heillä työsuhteen muoto ei näyttänyt vaikuttavan yhtä paljon vastauksiin kuin nuorempien kohdalla, sillä vakituudessa työsuhhteessa olevista seitsemän prosenttia ja määräaikaista työtä tekevistä yhdeksän prosenttia oli lykännyt lasten hankintaa.

TAULUKKO 30. Lykännyt lastentekoa työn vuoksi % (n=2974)

		vakituinen työsuhde	määräaikainen työsuhde	yhteensä
alle 35 sig. ,001	kyllä	9	14	11
	ei	79	68	75
	ei osaa sanoa	12	19	14
	yhteensä (n)	100 (693)	100 (303)	100 (996)
35 ja yli sig. ,185	kyllä	7	9	7
	ei	89	86	89
	ei osaa sanoa	4	6	4
	yhteensä (n)	100 (1744)	100 (234)	100 (1978)

Alle 35-vuotiaista vakituudessa työsuhhteessa olevista neljä prosenttia ja määräaikaista työtä tekevistä viisi prosenttia oli rajoittanut lasten määrää työn vuoksi (taulukko 31). Osuudet ovat siis hyvin lähellä toisiaan. Toisaalta vakituudessa työsuhhteessa olevista 73 prosenttia, mutta määräaikaista työtä tekevistä nuorista vain 67 prosenttia ilmoitti, että ei ollut rajoittanut lasten määrää työn vuoksi. Ei tiedä - vastausten osuus oli hyvin suuri, vakituksilla 23 prosenttia ja määräaikaaisilla 28 prosenttia. Määräaikaista työtä tekevissä oli siis hieman enemmän sellaisia vastaajia, jotka eivät olleet varmoja siitä, olivatko rajoittaneet lasten määrää työn vuoksi. Yli 35-vuotiaissa oltiin jo hieman varmempia asiasta. Vakituudessa työsuhhteessa olevista 7 prosenttia ja määräaikaista työtä tekevistä 9 prosenttia ilmoitti rajoittaneensa lasten määrää työn vuoksi. Edelleen 87 prosenttia vakituksista työllisistä ja runsas neljä viidesosaa määräaikaaisista ei ollut rajoittanut lasten määrää työstä johtuvista syistä. Näiden tulosten valossa näyttää siis siltä, että

työsuhteen laadulla oli ainakin jonkinlaista merkitystä lastenteon lykkäämiseen ja lasten määrään.

TAULUKKO 31. Rajoittanut lasten määrää työn vuoksi % (n=2974)

		vakituinen työsuhde	määräaikainen työsuhde	yhteensä
alle 35 sig. ,122	kyllä	4	5	4
	ei	73	67	71
	ei osaa sanoa	23	28	24
yhteensä (n)		100 (693)	100 (303)	100 (996)
yli 35 sig. ,011	kyllä	7	9	8
	ei	87	81	87
	ei osaa sanoa	5	10	6
yhteensä (n)		100 (1744)	100 (234)	100 (1978)

7.6 Tulevaisuusodotukset

Lähes puolet määräaikaista työtä tekevistä uskoi, että nykyinen työ todennäköisesti jatkuu uuden määräaikaaisuuden turvin (taulukko 32). Naiset (53 %) pitivät sitä kuitenkin selvästi todennäköisempänä mahdollisuutena kuin miehet (39 %). Työsuhteen vakinaistamiseen ei monikaan luottanut; näin uskoi miehistä kahdeksan prosenttia ja naisista vain kolme prosenttia. Miehet (14 %) arvelivat naisia (7 %) useammin myös vaihtavansa kokonaan uuteen työpaikkaan. Joka viides mies ja hieman harvempi nainen uskoivat, että nykyistä työsuhdetta seuraa työttömyys. Sekä alle että yli 35-vuotiaista määräaikaista miltei puolet uskoi, että määräaikaista työtä todennäköisesti jatketaan. Muutoin alle 35-vuotiaiden usko tulevaisuuden työmahdollisuuksiin oli hieman positiivisempi kuin sitä vanhempien. Epätietoisuus tulevaisuudesta on yleisempää yli 35-vuotiaiden kuin nuorempien keskuudessa, sillä yli viidesosa yli 35-vuotiaista, mutta vain 16 prosenttia nuoremmista ei tiennyt, mitä nykyisen työn loputtua tapahtuu.

TAULUKKO 32. Arvio, mitä tapahtuu nykyisen määräaikaisen työn loputtua sukupuolittain ja ikäluokittain %

	miehet	naiset	alle 35	35 ja yli	yhteensä
	sig. ,001		sig. ,002		
määräaikainen jatkuu	39	53	47	48	48
pysyvä työ	8	3	7	3	5
uusi työ muualla	14	7	11	8	10
jää työttömäksi	20	15	15	20	17
ei halua uutta työtä	2	2	4	-	2
ei tiedä	17	19	16	22	18
yhteensä (n)	100 (205)	100 (331)	100 (303)	100 (233)	100 (536)

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna määräaikaisuuden jatkumiseen uskottiin vahvimmin valtiolla ja yksityisissä palveluissa (taulukko 33). Molemmilla sektoreilla näin arveli reilu puolet määräaikaisista työllisistä, tosin kunnillakin 47 prosenttia arveli määräaikaisuutensa jatkuvan. Teollisuudessa määräaikaisuuden jatkumiseen uskoi vain 42 prosenttia. Työsuhteen vakinaistamiseen uskoi yksityisissä palveluissa kahdeksan prosenttia, mutta valtiolla vain kaksi prosenttia määräaikaisista. Kuntasektorilla vain kuusi prosenttia arveli aloittavansa uuden työn muualla, kun valtiolla niin arveli tekevänsä 12 prosenttia ja teollisuudessa 13 prosenttia. Epätietoisuus jatkosta oli kaikilla sektoreilla melko suurta.

TAULUKKO 33. Arvio, mitä tapahtuu nykyisen määräaikaisen työn loputtua sektoreittain %

sig. ,232	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
määräaikainen jatkuu	42	51	47	53	48
pysyvä työ	4	8	4	2	5
uusi työ muualla	13	10	6	12	9
jää työttömäksi	18	14	19	18	17
ei halua uutta työtä	2	1	4	-	2
ei tiedä	22	15	20	15	18
yhteensä (n)	100 (101)	100 (156)	100 (211)	100 (60)	100 (528)

Sukupuolittain tarkasteltuna kaikilla sektoreilla naisista yli puolet arveli, että työsuhdetta todennäköisesti jatketaan (liitetaulukko 7). Miehistä vain valtiolla suurin osa (53 %) vastaajista uskoi työsuhteensa jatkuvan. Tosin vastaajia oli vain 17, joten yleistäviä päätelmiä ei voinut tehdä. Teollisuuden ja kuntien miehistä vain 35 prosenttia arveli työsuhteensa saavan jatkoa. Usko vakinaiseen työhön oli vahvinta yksityisten palvelujen miehillä (13 %), naiset eivät olleet yhtä luottavaisia (5 %). Kunnallisen alan miehistä joka kymmenes ja naisista vain kolme prosenttia arveli saavansa vakinaisen työn. Uusi työ arvioitiin todennäköisimmäksi vaihtoehdoksi useimmin teollisuuden miesten keskuudessa (18 %), tosin teollisuuden naisista näin ei arvellut kukaan. Joka kymmenes kunnan miehistä ja viisi prosenttia naisista uskoi aloittavansa uuden työn.

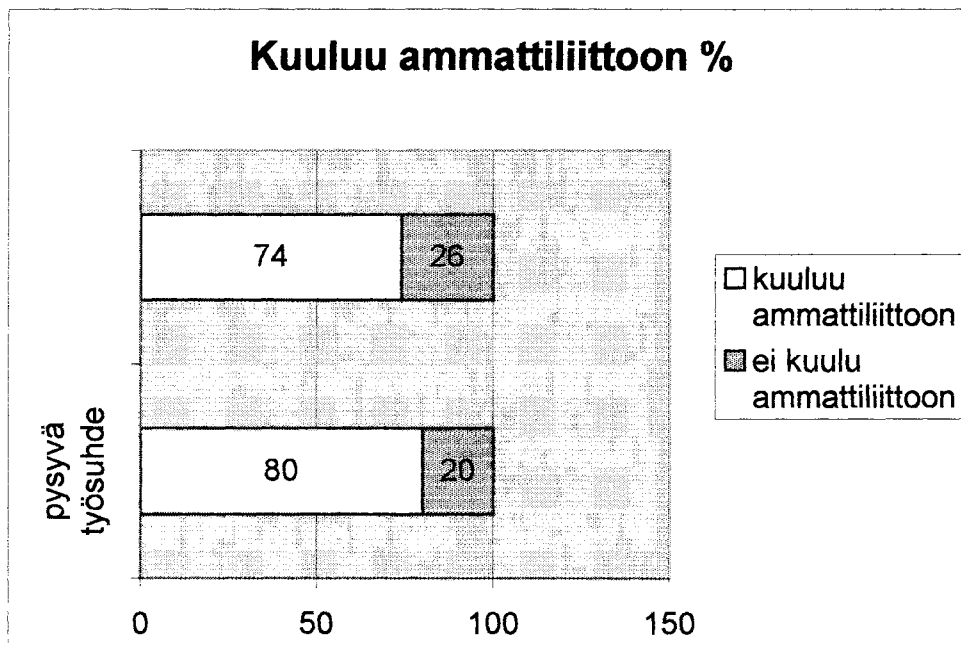
Työttömäksi arvioivat joutuvansa useimmin julkisen sektorin työlliset. Kunnilla neljäsosa miehistä ja 17 prosenttia naisista arveli joutuvansa työttömäksi nykyisen työsuhteen päätyttyä. Myös valtiolla miltei neljäsosa miehistä ja 16 prosenttia naisista uskoi näin. Varsinkin miehillä ero yksityiseen työnantajasektoriin oli selvä, sillä teollisuudessa 19 % ja yksityisissä palveluissa 16 prosenttia arveli joutuvansa työttömäksi. Myös julkisen sektorin naiset uskoivat hieman yksityisen sektorin naisia useammin joutuvansa työttömiksi.

Epätietoisuus siitä, mitä tapahtuu määräaikaisen työsuhteen päätyttyä oli melko yleistä; lähes kaikista vastaajaryhmistä noin viidennes ei osannut arvioida, mitä jatkossa tapahtuu. Vähiten epävarmuutta koettiin yksityisten palvelujen miesten keskuudessa, joista vain joka kymmenes ei osannut sanoa, mitä tapahtuu työsuhteen päätyttyä. Valtion miesten keskuudessa osuus oli 12 prosenttia. Suurinta epävarmuus oli teollisuuden miesten (22 %) ja naisten (21 %) keskuudessa sekä kuntien naisilla (21 %).

7.7 Ammattiliittoon kuuluminen

Pysyvässä työsuhteessa olevista neljä viidesosaa kuului ammattiliittoon ja määräaikaista työtä tekevästä hieman harvempi eli vajaa kolme neljäsosaa (kuvio 8). Työsuhteen laadulla oli siis yhteys, vaikkakin melko vähäinen, ammattiliittoon kuulumiselle. Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa olevat kuuluvatkin hieman harvemmin ammattiliittoon kuin pysyvässä työsuhteessa

olevat, on ero niin pieni, että aineisto ei kovin vahvasti tue kirjallisuudessa esiin tullutta näkemystä siitä, että työsuhteen laatu vaikuttaisi ammattiliittoon kuulumiseen.



KUVIO 8. Ammattiliittoon kuulumisen % (n=2977) sig. ,000

Liittoon kuulumisen syiden yleisyys sen sijaan vaihteli selvemmin pysyvässä ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien välillä (taulukko 33). Yleisin syy ammattiliittoon kuulumiselle oli työttömyysturva. Pysyvässä työsuhteessa olevista vajaa puolet kuului sen vuoksi ammattiliittoon, mutta määräaikaista työtä tekevistä miltei kolme neljäsosaa. Määräaikaista työtä tekevät saattavat kokea tulojensa jatkuvuuden epävarmaksi, joten työttömyysturvaa pidetään hyvin tärkeänä asiana. Toiseksi yleisin vaihtoehto oli etujen ajaminen; vajaa kolmasosa pysyvässä työsuhteessa, mutta 16 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa olevista piti sitä syynä kuulumiseensa liittoon. Joka kymmenes pysyvässä työsuhteessa olevista kuului ammattiliittoon tavan vuoksi, määräaikaista työtä tekevistä kuusi prosenttia. Sukupuolten välillä ei ilmennyt suuria eroja ammattiliittoon kuulumisen syissä. Tosin työttömyysturva oli naisilla (55 %) hieman yleisempi syy kuin miehillä (48 %).

TAULUKKO 33. Ammattiliittoon kuulumisen syyt työsuhteen laadun ja sukupuolen mukaan %

	pysyvä	määräaikainen	miehet	naiset	yhteensä
		sig. ,000		sig. ,001	
harrastusmahdollisuudet	1	-	1	1	1
painostusta	2	1	2	1	1
työtoverit kuuluvat	2	1	2	2	2
tapa	10	6	10	10	10
pidettävä yhtä	5	2	5	3	4
työttömyysturva	47	74	48	55	52
osa työväenliikettä	1	-	1	1	1
etujen ajaminen	31	16	29	27	28
muu syy	2	1	3	1	2
yhteensä (n)	100 (1960)	100 (394)	100 (1047)	100 (1307)	100 (2354)

Etujen ajaminen koettiin kaikilla työnantajasektoreilla tärkeämmäksi pysyvässä työsuhteessa olevien kuin määräaikaista työtä tekevien keskuudessa (liitetaulukko 8). Ero oli suurin valtiolla, jossa pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä 38 prosenttia, mutta määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vain seitsemän prosenttia mainitsi etujen ajamisen tärkeimmäksi syyksi liittoon kuulumiseensa. Pysyvässä työsuhteessa valtiolla ja yksityisissä palveluissa työttömyysturva oli suurin syy liittoon kuulumiseen, sen mainitsi yli puolet vastaajista. Julkisella sektorilla etujen ajaminen katsottiin hieman työttömyysturvaa tärkeämmäksi, tosin erot ovat pieniä. Kunnilla 36 prosenttia mainitsi tärkeimmäksi syyksi työttömyysturvan ja 38 prosenttia etujen ajamisen. Valtiolla vastaavat luvut olivat 35 ja 31 prosenttia. Määräaikaista työtä tekevien keskuudessa työttömyysturva oli kaikilla sektoreilla ylivoimaisesti tärkein syy liittoon kuulumiselle. Tosin kunta ja valtio erosivat hieman toisistaan siten, että valtiolla 78 prosenttia, mutta kunnilla vain 70 prosenttia mainitsi työttömyysturvan. Sen sijaan kunnilla etujen ajamisen mainitsi viidesosa, mutta valtiolla vain seitsemän prosenttia vastaajista. Valtion määräaikaisista työntekijöistä kymmenesosa kuului liittoon tavan vuoksi, mutta kuntien työllisistä vain kuusi prosenttia.

8. Yhteenveto

Epätyypillisen työsuhteen nimikkeen alle niputetaan yleensä kaikki ”normaalityösuhteesta” poikkeavat työnteon muodot, kuten esimerkiksi osa-aikatyö, harmaa työ, etätyö ja määräaikainen työ. On selvää, että joukkoon mahtuu hyvin monenlaista työtä, joka myös koetaan hyvin erilaisin tavoin: osa pitää epätyypillistä työtään hyvinkin virkistävänä, ”tavallisesta” työsuhteesta poikkeavana, kun taas osa ei näe työnteon muodossaan mitään hyvää. Suurin osa sijoittunee asenteiltaan näiden ääripäiden välille. Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tuottaa yleiskuvaa epätyypillisten työsuhteiden esiintymisestä Suomessa, vaan esitellä kahden yleisimmän epätyypillisimmän työnteon muodon, osa-aikaisen ja määräaikaisen työn, esiintymistä Suomessa ja varsinkin julkisella sektorilla. Lisäksi halusin tuoda esiin asenteita epätyypillisiä työsuhteita kohtaan. Tutkimuksen edetessä selvisikin, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Jo pelkästään määräaikaista työtä tekevissä voidaan erottaa erilaisia ryhmiä, joiden tulevaisuudennäkymät ja suhtautuminen määräaikaaisuuteen eroavat selvästi toisistaan. Puhuttaessa määräaikaaisuudesta ja varsinkin epätyypillisistä työsuhteista on siis pidettävä mielessä, että kyseessä ei ole yhtenäinen joukko.

Ulkomaisessa keskustelussa epätyypilliset työsuhteet on usein liitetty huonoihin työskentelyolosuhteisiin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Niiden on nähty olevan osa yritysten joustostrategioita, jolloin niissä työskentelevät ihmiset ovat yritysten reunatyövoimaa. Tällöin epätyypillisten työsuhteiden katsotaan olevan negatiivinen, ihmisten elämänlaatua huonontava asia, ja ydintyövoiman pääseminen on tavoittelemisen arvoista. Vaikka kyseessä onkin eräänlainen ideaalimalli, on se kuitenkin mielenkiintoinen teoria, jota pohditaan usein suomalaisessakin epätyypillisiä työsuhteita koskevassa kirjallisuudessa. Mallin on huomautettu kuitenkin olevan ideaalisuutensa lisäksi myös varsin brittiläinen, eikä se siten päde ainakaan sellaisenaan muihin eurooppalaisiin maihin.

Merkkejä mallin soveltamisesta myös suomalaisessa työelämässä on kuitenkin olemassa. Julkisen sektorin tehostamispolitiikan nimissä on viime vuosina toteutettu kilpailuttamista ja palvelujen ulkoistamista. Tällöin voidaan nähdä merkkejä työvoiman jakautumisesta ydin- ja reunatyövoimaan. Reunatyövoimalle on jätetty eräänlaiset ”avustavat” työt, kuten siivous, kun taas ydintyövoimaa koulutetaan hallitsemaan yhä laajempia työkokonaisuuksia.

Useat teoreetikot ovat painottaneet, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät voidaan jakaa ainakin kahteen toisistaan eroavaan joukkoon. Nätin (1993) jaottelun mukaan osalle määräaikaisista työntekijöistä määräaikaisuus on vastentahtoinen loukku työttömyyden ja määräaikaisuuksien välillä, kun taas osalle määräaikaisuus on usein vapaaehtoinen silta kohti vakituista työsuhdetta. Samansuuntaiseen tulokseen tulivat myös Sutela ym. (2001) pätkätyöitä koskevassa tutkimuksessaan. He ehdottavatkin, että pätkätyön käsite voitaisiin jakaa perinteiseen ja moderniin pätkätyöläisyyteen. Bradley et al. (2000) painottaa valtakelijöitä; jos työntekijällä on työmarkkinoilla tarvittavia kykyjä, hän voi hyödyntää epätyypillisten työsuhteiden hyvät puolet. Samalla kuitenkin muistutetaan, että melko harvalla työntekijällä on tähän käytännössä mahdollisuuksia. Wickham (1997) on samoilla linjoilla teoriassaan, jonka mukaan työntekijöihin, joilla on työpaikassa arvostettuja taitoja, sovelletaan mukautumisstrategiaa. Sen mukaan heille annetaan mahdollisuus osa-aikatyöhön, kun taas enemmän ”korvattavilla” työntekijöillä voidaan teettää osa-aikatyötä, jotta saavutettaisiin sellaisia etuja kuten halvemmat palkkakustannukset.

Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät 1990-luvulla ja saavuttivat huippunsa vuonna 1997, jolloin miltei joka viides palkansaaja työskenteli määräaikaisesti. Sen jälkeen niiden osuus on hiljalleen laskenut. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat hyvin suosittuja, sillä muista Euroopan Unioniin kuuluvista maista vain Espanjassa niitä käytetään enemmän. Osa-aikatyö puolestaan yleistyi hiljaksen 1990-luvulla, mutta silti se on Suomessa harvinaisempaa kuin muissa EU-maissa keskimäärin. Suhtautuminen määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin vaihtelee paljon tekijänsä elämäntilanteesta riippuen, mutta yleistäen voidaan sanoa, että varsinkin määräaikaisiin työsuhteisiin suhtaudutaan usein kielteisesti. Määräaikaisten työsuhteiden haitat ovat myös hyvin tunnettuja. Pohtimisen arvoista onkin, miksi määräaikaiset työsuhteet sitten ovat Suomessa niin yleisiä.

Osa-aikaiset työsuhteet ovat selvästi määräaikaisia harvinaisempia, sillä vuonna 1997 vain joka kymmenes palkansaaja työskenteli osa-aikaisesti. Osa-aikaisiin työsuhteisiin suhtaudutaan tutkimuksen mukaan myönteisemmin kuin määräaikaisiin. Osa-aikatyöt ovatkin yleisiä nuorilla, jotka rahoittavat sillä opintojaan. Työt sijoittunevat tällöin usein yksityisiin palveluihin. Julkisella sektorilla opinnot ovat kuitenkin harvinaisen syy osa-aikatyön tekemiseen, mikä saattaa vaikuttaa siihen, että osa-aikatyö koetaan vastentahtoisimmaksi juuri julkisella sektorilla. Osa-aikaisia työsuhteita esiintyy tutkimuksen mukaan vähiten teollisuudessa. Siellä ne ovat myös vähiten vastentahtoisia, ja osa-aikatyöntekijöiden sosioekonominen asema on jopa

korkeampi kuin kokoaikatyötä tekevien. Eniten osa-aikaisia työsuhteita esiintyy yksityisissä palveluissa.

Määräaikaisilla työsuhteilla on tutkimuksen mukaan hieman vaikutusta vakiintumisen ja perheen perustamisen kanssa, mutta osa-aikatyö ei näytä vaikuttavan haitallisesti perheen perustamiseen. Osa-aikaiset työt eivät siis vaikuta olevan yhtä ongelmallisia kuin määräaikaiset työt, mutta toisaalta on muistettava se, että osa-aikaiset työsuhteet ovat suhteellisen usein myös määräaikaisia. Tällainen ”kaksinkertainen epätyypillisuus” voi aiheuttaa tekijälleen vaikeuksia, kun määräaikaisuuteen yhdistyy myös alhainen tulotaso.

Kaikilla työnantajasektoreilla määräaikaiset työsuhteet koetaan usein vastentahtoisina, mutta yksityisellä sektorilla suhtaudutaan yleisesti ottaen määräaikaisiin työsuhteisiin julkista sektoria positiivisemmin. Varsinkin yksityisissä palveluissa määräaikaisuuden mukanaan tuomat haitat koetaan pienimpinä. Yksityisellä sektorilla on tutkimuksen mukaan julkista sektoria yleisempää myös se, että määräaikainen työsuhde on ensimmäinen. Sukupuolten välillä ei myöskään ole eroja, toisin kuin julkisella sektorilla, jossa työsuhteiden ketjutus on selvästi yleisempää naisilla. On luultavaa, että määräaikaisten työsuhteiden ketjutus lisää vastentahtoisuutta, joten on luonnollista, että varsinkin kuntien naiset eivät ole tyytyväisiä työsuhteensa määräaikaisuuteen. Toisaalta arvelu siitä, että määräaikainen työsuhde todennäköisesti uusitaan, saattaa vähentää joitakin määräaikaisuuksien aiheuttamia ongelmia elämässä.

Määräaikaisen työsuhteen henkinen rasittavuus, tulevaisuuden suunnitelmien hankaluus, taloudellinen epävarmuus ja halu vakituiseen työsuhteeseen koettiin suuremmaksi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Julkisen sektorin työntekijöillä, sekä koko- että määräaikaisilla, on kuitenkin yksityisen sektorin työntekijöitä useammin mahdollisuus koulutukseen. He myös osallistuivat koulutukseen useammin.

Sutelan (2001) työryhmän tekemä pätkätyöläisten jako perinteiseen ja moderniin pätkätyöläisyyteen saattaa toteutua myös työnantajasektoreittain. Julkisella sektorilla työvoima on usein hyvin koulutettua ja naisvaltaista. Työsuhteiden ketjutusta tapahtuu paljon, joten pätkätyöt saattavat muodostaa varsin jatkuvankin työllisyysketjun työntekijän elämässä. Pätkätyöt ovat siis julkisella sektorilla usein ”moderneja”, kun taas muilla sektoreilla niitä saattavat luonnehtia useammin perinteiset piirteet. On kuitenkin pidettävä mielessä, että

julkisella sektorilla on paljon myös työllisyysvaroin työllistettyjä, joiden elämäntilanteeseen perinteinen pätkätyöläisyys sopii varmasti paremmin.

Oli työsuhteen määräaikaisuus sitten perinteistä tai modernia, yhtä kaikki määräaikaisuutta luonnehtii vastentahtoisuus. Vastentahtoisuus sekä osa- että määräaikaista työtä kohtaan kasvaa siirryttäessä nuoremista ikäluokista vanhempiin. Yli 35-vuotiaista määräaikaista työtä tekevästä 82-95 prosenttia, sektorista riippuen, työskenteli määräaikaisesti, koska pysyvää työtä ei ollut tarjolla. Toisaalta määräaikaiset työntekijät eivät ole siinä mielessä huonossa asemassa, että he kokisivat olonsa työyhteisössä ulkopuoliseksi; 91 prosenttia määräaikaisista tunsivat kuuluvansa työyhteisöön jokseenkin tai kokonaan.

Vaikka tässä tutkimuksessa olenkin käsitellyt kuntia ja valtiota välillä yhdessä viitaten tällöin yleisesti julkiseen sektoriin, eroavat kunnat ja valtio työnantajina kuitenkin toisistaan. Työpaikkojen rakenne on erilainen, ja myös epätyypillisten työsuhteiden rakenteessa ja vaikutuksissa esiintyy eroja. Valtiolla määräaikaiset työsuhteet ovat hieman yleisempiä kuin kunnilla. Valtion työntekijöistä naisilla on selvästi enemmän määräaikaisuuksia kuin miehillä, kun taas kunnilla tilanne on päinvastainen. Valtiolla on selvästi kuntia enemmän muuten määräajaksi sovittuja töitä, kun taas kunnilla on suurempi osuus sijaisuuksia ja työllistämistöitä. Vaikka kunnilla työsuhteita usein ketjutetaan, on se valtiolla vieläkin yleisempää. Valtiolla on myös muihin työnantajasektoreihin nähden huomattavan suuri osuus niitä määräaikaisia, joilla on ollut jo yli viisi työsuhdetta samassa työpaikassa. Usko työn jatkumiseen uuden määräaikaisuuden turvin olikin yleisintä juuri valtiolla. Määräaikaisten työsuhteiden pituuksien jakauma oli tasaisin valtiolla, ja määräaikaisista työntekijöistä oli suurempi osuus ylempiä toimihenkilöitä kuin vakituisissa työntekijöissä.

Vaikka sekä kunnilla että valtiolla yleisin syy määräaikaiseen työsuhteeseen oli se, ettei vakituista työtä ollut saatavilla, oli valtiolla kuitenkin kuntia enemmän niitä, jotka mainitsivat syyksi koulutuksen tai sen, ettei halua pysyvää työtä. Valtio käytti määräaikaisia työsuhteita usein koulutukseen liittyvistä syistä varsinkin yli 35-vuotiailla. Valtion määräaikaiset työntekijät tunsivat kuntien määräaikaisia useammin myönteistä sitoutumattomuuden tunnetta. Sekä koulutusmahdollisuudet että osallistuminen koulutukseen olivat valtiolla kuntia suuremmat. Henkistä räsitystä määräaikaisuudesta koettiin valtiolla kuntia vähemmän, mutta toisaalta taloudellinen epävarmuus oli valtiolla hieman kuntia yleisempää.

Valtiolla määräaikaisuus näyttäytyy siis vapaaehtoisempana valintana kuin kunnilla. Määräaikaisuudet ovat kuntia useammin pitempiä ja niitä ketjutetaan useammin toisiinsa. Määräaikaiset työntekijät saavat myös koulutusta ja ovat vakituista henkilöstöä useammin ylempiä toimihenkilöitä. Vaikka määräaikaisuudessa on usein omat pulmansa, ovat mahdollisesti useamman vuoden kestävät määräaikaisuudet kuitenkin turvallisempia kuin lyhyemmät työsuhteet. Valtion määräaikaisuudet ovat siis kuntia useammin ”hyvälaatuisia”, mikä näkyy suhtautumisessa määräaikaisuuksiin.

Kuntasektori erottuu muista työnantajasektoreista siten, että sen lisäksi, että määräaikaisia työsuhteita käytetään runsaasti, määräaikaiset työntekijät tuntuvat olevan myös kaikkein tyytymättömmimpiä työsuhteensa laatuun. Myös työministeri Tarja Filatov on ilmaissut huolensa määräaikaisten työntekijöiden suuresta osuudesta kunnilla. Hän totesi puheessaan Lappeenranta-Seminaarissa vuonna 2002, että kunta-alan menestystekijöihin kuuluu inhimillinen henkilöstöpolitiikka ja vakituisten työsuhteiden lisääminen. Akuutissa kriisitilanteessa työelämän joustojen lisääminen on perusteltua, mutta niiden pitkittyessä työn rasittavuus on tuhoisaa ja koituu koko yhteiskunnan maksettavaksi.

Sekä osa- että määräaikaiset työntekijät kuuluivat hieman kokoaikaisia ja vakituksessa työsuhteessa olevia harvemmin ammattiliittoon. Bradley et al. (2000) mukaan ammattiliittojen voi olla vaikeaa tavoittaa epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä etenkin siinä tapauksessa, että työnantaja vaihtuu usein. Bradleyn et al. mielestä voi olla myös niin, että jos työntekijät eivät epäsäännöllisten työaikojen vuoksi tapaa toisiaan paljonkaan työpäivän aikana, ei tunnetta yhteisistä eduista pääse välttämättä syntymään. (mt., 61-62.) Tutkimuksen tulokset tukevat arviota, sillä liittoon kuulumisen syyt vaihtelivat niin, että sekä osa- että määräaikaiset mainitsivat kokoaikaisia ja vakituksia useammin työttömyysturvan ja harvemmin etujen ajamisen syyksi liittoon kuulumiselle. Toisaalta kyse voi olla myös siitä, että haastateltavat saivat valita vain yhden vaihtoehdon, ja epävarmoissa työsuhteissa työskentelivät valitsivat muita useammin työttömyysturvan. Kyse ei siis ole välttämättä siitä, ettei tunnetta yhteisistä eduista ole päässyt syntymään, vaan siitä, että toimeentulo asetetaan yhteisten etujen ajamisen edelle.

Suuren laman jälkeisestä työttömyydestä ollaan hiljalleen palattu takaisin työllisyyden aikakauteen. Tilanne on kuitenkin erilainen, sillä paluuta vanhaan täystyöllisyyden aikaan ei ole tapahtunut eikä ehkä enää tapahdukaan. Onko kyse vain laman aikana omaksutuista, henkilöstöön kohdistuvista säästöstrategioista, jotka ovat jääneet päälle laman jälkeenkin? Vai

ovatko epätyypilliset työsuhteet yleistyneet tasolle, jolle ne jäävätkin? Vai voisiko kyseessä olla syvempi yhteiskunnallinen murros? Beckin käsittein voi olla tapahtumassa siirtymä kohti toista modernia, johon kuuluu olennaisena osana epävarmuus. Täystyöllisyydestä ollaan siirtymässä kohti joustavaa alityöllisyyden muotoa, jossa ei enää ole standardimallisia työpaikkoja, vaan työnteon muodot ovat pluralisoituneet. Alityöllisyys sisältää riskejä, kuten työllisyyden ja työttömyyden vuorottelun. Ihmisiltä odotetaan suurempaa itseluottamusta ja elämänsuunnitelmia. Tällaisessa tilanteessa myös käsite epätyypillisestä työstä menettäisi merkityksensä, koska mikään työnteon muoto ei enää olisi kovin epätyypillinen. Ehkäpä Pusan ehdotus joustotyöstä olisi kuvaavin sana moninaisille työnteon muodoille.

Tutkimusta tehdessäni mieleeni tuli kolme tapaa, jolla aiheen tutkimusta voisi viedä eteenpäin. Vaikka vuoden 1997 Työolotutkimuksessa hyödynnettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista lähestymistapaa, tuottaisi kvalitatiivinen analyysi mielenkiintoista laadullista tietoa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien kokemuksista ja asenteista. Vaikka Työolotutkimuksella saadaankin koko Suomen palkansaajiin yleistettävää tietoa, se ei kuitenkaan paljasta syvempää tietoa ja tunteuksia tutkittavien kokemuksista, kuten kvalitatiivinen analyysi voisi tehdä. Tällöin tutkimukset täydentäisivät toisiaan. Erityisen mielenkiintoista olisi tarkastella kvalitatiivisin tutkimusmetodein sitä, miksi juuri kunta-alalla työsuhteen epätyypillisuus koetaan erityisen raskaaksi. Samoin voitaisiin tarkastella, miten ”kaksinkertainen” epätyypillisuus, eli työsuhteen samanaikainen osa- ja määräaikaisuus, koetaan.

Aineistossa oli niin vähän osa-aikaisia työntekijöitä, etten voinut yleistävästi tutkia heidän esiintymistään erikseen kunnilla ja valtiolla. Kuten määräaikaisten kohdalla kävi jo ilmi, sektorit ovat luonteeltaan erilaisia, joten osa-aikaisuuden esiintyminen myös todennäköisesti vaihtelee. Kolmas mielenkiintoinen jatkotutkimusmahdollisuus olisi tehdä kansainvälisiä vertailuja julkisella sektorilla esiintyvistä epätyypillisistä työsuhteista. Vaikka Salmisen (2000) mukaan julkisen sektorin uudistusstrategiat ovat saaneet vaikutteita ulkomailla tehdyistä julkisen sektorin uudistuskokeiluista, oli vaikeaa löytää julkisen sektorin työllisyyttä käsitteleviä ulkomaisia tutkimuksia. Olisi mielenkiintoista vertailla, millaisena Suomen julkisen sektorin työllisyys ja varsinkin työsuhteiden laatu näyttäytyy yhtäältä muihin pohjoismaihin ja toisaalta muihin Euroopan Unionin jäsenmaihin verrattuna.

Lopuksi haluaisin yhtyä Beckin esittämään näkemykseen siitä, että mikäli palkkatyöyhteiskunta todella siirtyy pluralisoituvaan työelämään, missä normaalityön käsitettä ei enää juurikaan ole,

olisi hyvinvoinnin säilyttämiseksi hauraan työn aiheuttamat riskit sosialisoitava. Joustava työ voi hyödyttää sekä yrityksiä lisäämällä niiden kilpailukykyä että ihmisiä lisäämällä joustomahdollisuuksia elämän vaihtelevissa tilanteissa. Koska jatkuvia tuloja ei työnteolla voisi tällaisessa tilanteessa enää taata, olisi valtion luotava olosuhteet, joissa saavutettu tulotaso voitaisiin turvata myös hetkillä, jolloin joustoja tarvitaan. Siinä on suuri haaste 2000-luvun alun hyvinvointiyhteiskunnalle.

Lähteet

Beck, Ulrich (1999). *Työyhteiskunnan tuolle puolen*. Janus 7, nro 3, 257-266.

Beck, Ulrich (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: SAGE

Bradley, Harriet; Erickson, Mark; Stephenson, Carol & Williams, Steve (2000). *Myths at work*. Cambridge: Polity Press.

Julkunen, Raija (2001). *Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995). *Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe*. Työpoliittinen tutkimus nro 104. Helsinki: Työministeriö.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999). *The modernization of working times. Flexibility and work sharing in Finland*. SoPhi. Jyväskylä: University Printing House.

Kasvio, Antti (1994). *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Espoo: Gaudeamus

Kauhanen, Merja (2001). *Määräaikaiset työsuhteet*. Talous & Yhteiskunta 1/2001, 10-14.

Kauhanen, Merja (2000). *Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2000:9. Helsinki.

Koistinen, Pertti (1999). *Työpolitiikan perusteet*. Juva: WSOY.

Korpi, Tomas & Levin, Henrik (2001). *Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden*. *Work, Employment and Society* 15, 127-148.

Kosonen, Pekka (1998). *Pohjoismaiset mallit murroksessa*. Tampere: Pekka Kosonen ja Vastapaino.

Laaksonen, Jyrki Y.J. (2002). *Kuntatyönantajien edustajien näkemyksiä määräaikaisesta työstä kunnissa*. Esitutkimus. Työpoliittinen tutkimus 240. Helsinki: Työministeriö.

Laaksonen, Jyrki Y.J. (1998). *Joustavampi työ – vaativampi johtaminen. Esitutkimus erityisesti palvelualan yritysjohton suhtautumisesta epätyypillisiin työsuhteisiin ja niihin liittyviin lainmuutoksiin 1.2.1997*. Työpoliittinen tutkimus 183. Helsinki: Työministeriö.

Lehto, Anna-Majja & Sutela, Hanna (1998). *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997*. Työmarkkinat 1998:12. Tilastokeskus.

Muutosrohkeutta vai siilipuolustusta? Raportti työelämän murroksesta (1997). Helsinki: EVA

Mäki, Tuomo (1995). *Julkisen sektorin laajuus ja kasvu OECD-maissa*. Helsinki: Valtion Taloudellinen Tutkimuskeskus. Tutkimuksia 21.

Nätti, Jouko (1993). *Temporary Employment in the Nordic Countries: A "Trap" or a "Bridge"?* *Work, Employment and Society* 1993:3, 451-464.

Oulasvirta, Lasse & Brännkär, Christer (2001). *Toimiva kunta*. Kuntakoulutus Oy. Vantaa: Tummuvuoren Kirjapaino Oy.

Parjanne, Marja-Liisa (1998). *Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri*. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/1998, 3-10.

Pusa, Olli (1997). *Epättyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva. Työn epättyypillistymisen sosiaaliturvajärjestelmille asettamat haasteet.* Kuopion yliopiston julkaisuja E Yhteiskuntatieteet 48.

Raunio, Kyösti (1995). *Sosiaalipolitiikan lähtökohdat.* Tampere: Gaudeamus.

Salminen, Ari (2000). *Mistä Suomen julkisen sektorin uudistus on peräisin?* Kunnallistieteellinen aikakauskirja 2/2000, 105-106.

Saloniemi, Antti (2000). *Pätkätyöt ja tulevaisuus.* Teoksessa Lehto, Anna- Maija & Järnefelt, Noora (toim.). *Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta.* Tutkimuksia 230. Tilastokeskus, 87-105.

Savola, Lotta (2000). *Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla.* Tilastokeskus. Työmarkkinat 2000:4. Sukupuolten tasa- arvo 2000:001.

Selvitys epättyypillisiin työsuhteisiin liittyvistä ongelmista sekä niiden korjausmahdollisuuksista (1996). Työhallinnon julkaisu nro 135. Helsinki: Työministeriö.

Sutela, Hanna (1999). *Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta.* Teoksessa Lehto, Anna- Maija & Sutela, Hanna. *Tasa-arvo työoloissa.* Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus, s.127- 141.

Sutela, Hanna; Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001). *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla.* Työmarkkinat 2001:1. Tilastokeskus

Takala, Mervi (1999). *Työnteon ja eläkkeellä olon yhdistäminen. Vaihtoehtona osa-aikaeläke.* Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1999:1. Hakapaino Oy.

Tuominen, Eija (1996). *Epättyypillinen työ ja työeläkevakuutus.* Eläketurvakeskus. Raportteja N:o 3. Helsinki.

Työaikapoliittikka. Nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet. Työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti (1999). Työpoliittinen tutkimus nro 212. Helsinki: Työministeriö.

Vuorento, Reijo (2001). *Kuntasektorin rekrytointitarve suuri*. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2001. Työministeriö.

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

Wickham, James (1997). *Part-time work in Ireland and Europe: Who wants what where?* *Work, Employment and Society* 11, 133-151.

Elektroniset lähteet:

Seretin, Leena (2001). Työmarkkina-avain. [Viitattu 3.5.2002]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.sak.fi/tietoa.shtml?89>>

Saloniemi, Antti (2001). Moninaista pätkätöitä. [Viitattu 13.10.2002]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tyoturva.fi/palvtoim/TYV122001/patkatyo.htm>>

Työministeri Tarja Filatov (2002). Pätkätöitä eivät kannata pitkälle kunta-alalla. [Viitattu 13.10.2002]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.mol.fi/tiedotteet/2002081501.html>>

Liite 1. Yritysten joustostrategiat Atkinsonin mallissa

Muutosprosessit	Joustostrategiat	Jouston ilmenemismuodot	Jouston kohderyhmät
<p>Yleiset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kiristynvä kilpailu - Lisääntyvä epävarmuus - teknologinen muutos 	Määrällinen jousto	<p>Osa-aikatyö</p> <p>Määräaikaistyö</p>	Reunatyövoima
	Toiminnallinen jousto	<p>Moniammattitaitoistaminen</p> <p>Henkilöstökoulutus</p> <p>Sitoutumisen lisääminen</p>	Ydintyövoima
<p>Suhdannetekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> - joukkotyöttömyys - heikentynyt ay-liike 	Ulkoistaminen	<p>Alihankinta, ostopalvelut</p> <p>Työvoiman vuokraus</p>	Useimmiten reunatyövoima

Lähde: John Atkinson (1987) Julkusen ja Nätin (1995, 108-109) mukaan

LIITETAULUKKO 1. Tekisi mieluummin kokoaikatyötä sektoreittain ja sukupuolittain %

		teollisuus	yksityiset palvelut	julkinen sektori	yhteensä
miehet	kyllä	20	43	58	44
sig. ,050	ei	73	57	42	55
	ei osaa sanoa	7	-	-	1
yhteensä (n)		100 (15)	100 (44)	100 (26)	100 (85)
naiset	kyllä	44	41	47	44
sig. ,490	ei	50	58	51	55
	ei osaa sanoa	6	1	1	1
yhteensä (n)		100 (18)	100 (122)	100 (74)	100 (214)
alle 35	kyllä	40	34	63	41
sig. ,040	ei	55	65	38	57
	ei osaa sanoa	5	1	-	1
yhteensä (n)		100 (20)	100 (93)	100 (32)	100 (145)
yli 35	kyllä	23	51	44	46
sig. ,099	ei	69	49	54	53
	ei osaa sanoa	8	-	2	1
yhteensä (n)		100 (13)	100 (73)	100 (68)	100 (154)

LIITETAULUKKO 2. Lykännyt lastentekoa työn vuoksi % (n=2970)

		kokoaikatyö	osa-aikatyö	yhteensä
alle 35	kyllä	11	9	11
sig. ,348	ei	76	74	76
	ei osaa sanoa	14	18	14
yhteensä (n)		100 (847)	100 (147)	100 (994)
yli 35	kyllä	7	8	7
sig. ,488	ei	89	89	89
	ei osaa sanoa	4	3	4
yhteensä (n)		100 (1820)	100 (156)	100 (1976)

LIITETAULUKKO 3. Rajoittanut lasten määrää työn vuoksi % (n=2970)

		kokoaikatyö	osa-aikatyö	yhteensä
alle 35	kyllä	4	4	4
sig. ,985	ei	71	72	72
	ei osaa sanoa	24	24	24
yhteensä (n)		100 (847)	100 (147)	100 (994)
yli 35	kyllä	8	6	8
sig. ,588	ei	86	89	86
	ei osaa sanoa	6	5	6
yhteensä (n)		100 (1820)	100 (156)	100 (1976)

LIITETAULUKKO 4. Määräaikaisten työsuhteiden luonne sukupuolen mukaan % (n=537)

sig. ,000	miehet	naiset	yhteensä
sijainen	10	31	23
vuokratyö	1	1	1
Free lancer	2	-	1
koeaika	4	2	3
työllisyysvaroin palkattu	16	17	16
kausityö	14	5	8
tarvittaessa	3	5	4
oppisopimus	3	1	2
muuten määräajaksi sovittu	45	36	40
ei osaa sanoa	3	1	2
yhteensä (n)	100 (205)	100 (332)	100 (537)

LIITETAULUKKO 5. Määräaikaista työtä tekevien sosioekonominen asema %

		pysyvä työ	määräaikainen työ	yhteensä
alle 35	ylempi toimihenkilö	18	22	19
sig. ,011	alempi toimihenkilö	37	42	38
	työntekijä	46	36	43
	yhteensä (n)	100 (691)	100 (303)	100 (994)
yli 35	ylempi toimihenkilö	24	20	24
sig. ,298	alempi toimihenkilö	40	45	41
	työntekijä	36	35	36
	yhteensä (n)	100 (1746)	100 (233)	100 (1979)
miehet	ylempi toimihenkilö	25	19	24
sig. ,118	alempi toimihenkilö	23	24	23
	työntekijä	52	57	53
	yhteensä (n)	100 (1189)	100 (205)	100 (1394)
naiset	ylempi toimihenkilö	19	23	20
sig. ,173	alempi toimihenkilö	55	55	55
	työntekijä	26	22	25
	yhteensä (n)	100 (1248)	100 (331)	100 (1579)

LIITETAULUKKO 6. Perhesuhteet työsuhteen laadun mukaan % (n=2977)

		pysyvä työsuhde	määräaikainen työsuhde	yhteensä
perhetilanne				
alle 35	naimaton	28	44	33
sig. ,000	naimisissa, avoliitossa	67	55	63
	asumuserossa	1	1	1
	eronnut	3	1	3
	leski	-	-	-
yhteensä (n)		100 (693)	100 (303)	100 (996)
perhetilanne				
yli 35	naimaton	10	11	10
sig. ,667	naimisissa, avoliitossa	79	76	79
	asumuserossa	1	-	1
	eronnut	9	9	9
	leski	2	3	2
yhteensä (n)		100 (1748)	100 (233)	100 (1981)

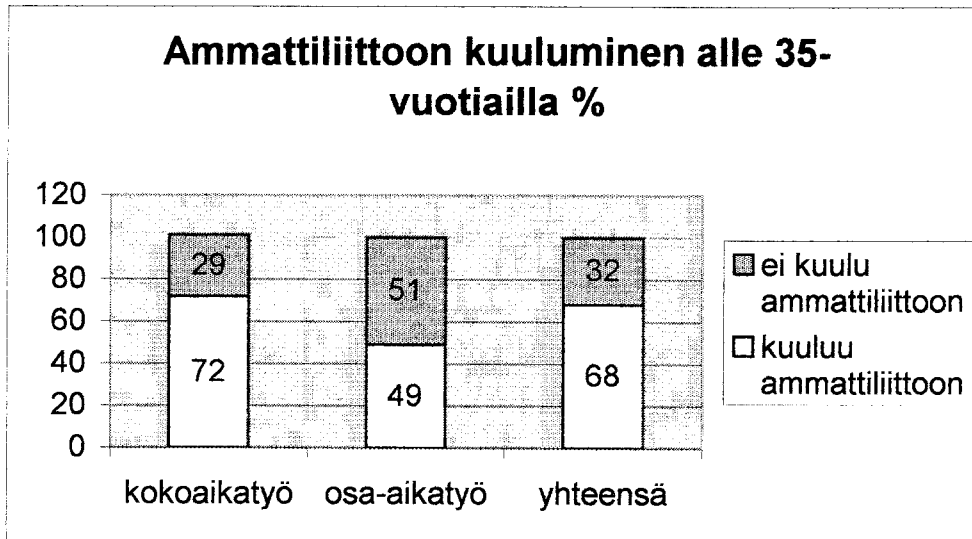
LIITETAULUKKO 7. Arvio, mitä tapahtuu nykyisen määräaikaisen työn loputtua sektoreittain ja sukupuolittain % (n=528)

sig. ,501	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
miehet					
määräaikainen jatkuu	35	47	35	53	40
pysyvä työ	4	13	10	-	8
uusi työ muualla	18	11	10	12	14
jää työttömäksi	19	16	25	24	20
ei halua uutta työtä	1	3	2	-	2
ei osaa sanoa	22	10	17	12	16
yhteensä (n)	100 (72)	100 (62)	100 (48)	100 (17)	100 (199)
naiset					
määräaikainen jatkuu	59	54	51	54	53
pysyvä työ	3	5	3	2	3
uusi työ muualla	-	10	5	12	7
jää työttömäksi	14	13	17	16	15
ei halua uutta työtä	3	-	4	-	2
ei osaa sanoa	21	18	21	16	20
yhteensä (n)	100 (29)	100 (94)	100 (163)	100 (43)	100 (329)

LIITETAULUKKO 8. Ammattiliittoon kuulumisen syyt työnantajasektoreittain % (n=2332)

	teollisuus	yksityiset palvelut	kunnat	valtio	yhteensä
pysyvä					
sig. ,000					
harrastusmahdollisuudet	1	-	1	1	1
painostusta	3	1	1	1	2
työtoverit kuuluvat	1	3	2	4	2
tapa	8	10	13	15	11
pidettävä yhtä	5	3	6	4	5
työttömyysturva	52	56	36	35	48
osa työväenliikettä	1	1	1	-	1
etujen ajaminen	29	24	38	38	31
muu syy	1	3	2	1	2
yhteensä (n)	100 (608)	100 (637)	100 (553)	100 (144)	100 (1942)
määräaikainen					
sig. ,065					
harrastusmahdollisuudet	-	1	-	-	-
painostusta	3	1	-	-	1
työtoverit kuuluvat	1	-	1	-	1
tapa	3	6	6	11	6
pidettävä yhtä	1	3	2	-	2
työttömyysturva	77	76	70	78	74
osa työväenliikettä	-	-	-	-	-
etujen ajaminen	16	10	21	7	16
muu syy	-	2	-	4	1
yhteensä (n)	100 (77)	100 (97)	100 (170)	100 (46)	100 (390)

LIITEKUVIO 1. Ammattiliittoon kuulumisen alle 35-vuotiailla koko- ja osa-aikatyöntekijöillä % sig. ,000



LIITEKUVIO 2. Ammattiliittoon kuulumisen yli 35-vuotiailla koko- ja osa-aikatyöntekijöillä % sig. ,016

