

**“TÄTÄKÖ TÄÄ TULEE OLEMAAN VIELÄ  
VUOSIKAUSIA ETEENPÄIN?”**

Pätkätyö elämän ja tulevaisuuden jäsentäjänä 25–28-vuotiailla  
terveydenhuoltoalan ammattilaisilla.

Sonja Vasama

Sosiologian pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Joulukuu 2004

”Tätäkö tää tulee olemaan vielä vuosikausia eteenpäin?”

Pätkätyö elämän ja tulevaisuuden jäsentäjänä 25-28-vuotiailla terveydenhuoltoalan ammattilaisilla.

Tekijä: Sonja Vasama

Ohjaaja: Professori Jyrki Jyrkämä

Tieteenala: Sosiologia

Pro gradu-tutkielma

Joulukuu 2004

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

80 s. + 2 liites.

---

Tutkielmani käsittelee pätkätyösuhteissa toimivien 25–28-vuotiaiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten kokemuksia omasta siirtymästään työelämään ja työuralle, joka on ollut katkonainen. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, miten he kokevat pätkätyön elämänsä ja tulevaisuutensa jäsentäjänä erilaisilla elämän ulottuvuuksilla sekä siitä, miten he suhtautuvat itse aikuisuuteen, johon normaalibiografisen elämänkulkukäsityksen mukaan liitetään usein vahvasti vakituinen työ eräänä aikuisuuden tunnusmerkkinä.

Pätkätyöt ovat lisääntyneet merkittävästi Suomessa aina 1990-luvulta lähtien ja pätkätöiden kasvu on osa palkkatyömarkkinoiden laajempaa muutosta yhteiskunnassamme. Terveydenhuoltoalalla pätkätyöt ovat erittäin yleisiä henkilöillä, jotka ovat vasta siirtyneet koulutuksesta työelämään.

Aikuisuuden ”tilan” saavuttaminen on uusilla ikäpolvilla hankaloitunut, sillä aikuisuuden sosiaaliseen määritelmään kuuluu eräänä osatekijänä vakaa asema työmarkkinoilla muiden aikuisuuden tunnusmerkkien ohella. Aikuisuuden määrittämisestä on tullut ongelmallista, mihin työmarkkinoiden muutokset ovat osaltaan myös vahvasti vaikuttaneet. Olen tässä tutkimuksessa pyrkinyt tuomaan yhteen kaksi erilaista tutkimusteemaa, työmarkkinoiden muutoksen ja aikuistumisen problematiikan, jotka molemmat liittyvät toisiinsa haastattelemieni yksilöiden elämänpöirissä.

Tutkimukseni aineistona oli seitsemän teemahaastattelua, jotka toteutettiin syksyn 2003 ja talven 2004 välisenä aikana. Tutkimushaastattelut valikoituivat ns. lumipallotekniikkaa hyödyntäen. Analyysimenetelmänä olen käyttänyt teemoittelua ja tutkimuksessa pyrin aineistolähtöisyyteen. Lähimpänä tutkimukseni teorian ja empirian suhdetta on Derek Layderin adaptiivinen teoria, mikä merkitsee sitä, että analyysissä kiinnitetään huomioita yhtä aikaa sekä teoriapohjaan että sinällään aineistoon tehtäessä siitä tulkintaa.

Tutkimukseni osoittaa, että pätkätyö jäsentää yksilöiden elämää varsin merkittäväällä tavalla sekä nykyhetkessä että suhtautumisessa tulevaisuuteen. Pätkätyö näyttäytyy erilaisina epävarmuuden ulottuvuuksina elämän eri osa-alueilla ja myös itse työssä haastateltujen kokemusten mukaan. Normaalibiografinen elämänkulku ei ole ongelmatonta saavuttaa, vaan se vastaa heille pikemminkin ideaalia elämänkulusta. Normaalibiografinen elämänkulku sisältää ne elementit, joita haastatteleman yksilöt kaipasivat elämäänsä. Ennen kaikkea he toivoivat vakituisen työn tuomaa vakautta luoda elämäänsä omilla ehdoillaan. Tutkimus osoitti haastatelluilla olevan kaksi tulevaisuusstrategiaa, joiden varassa tulevaisuutta hahmotetaan. Ensinnäkin tulevaisuutta jäsentää vakituisen työn eli normaalityön tavoittelu. Toiseksi tulevaisuutta hahmotetaan perhekeskeisyyden, ”Työ ei ole kaikki”-ajattelun kautta, jolloin työelämä ja työsuhteen muoto nähdään toisarvoisina asioina.

Avainsanat: pätkätyö, aikuistuminen, terveydenhuoltoala

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	3
2	TYÖMARKKINOIDEN MUUTOKSET JA PÄTKÄTYÖ TOISESSA MODERNISSA.....	6
2.1	Ensimmäisestä toiseen moderniin.....	7
2.2	Palkkatyön muutos globaalilla tasolla.....	8
2.3	Normaalityön mureneminen.....	12
2.4	Suomalaisten työmarkkinoiden muutos .....	14
2.5	Pätkätyökö epätyypillistä työtä? .....	16
2.5.1	<i>Pätkätyö julkisella sektorilla ja terveydenhoitoalalla .....</i>	<i>20</i>
2.5.2	<i>Pätkätyö ja nuoret.....</i>	<i>21</i>
3	TOINEN MODERNI JA AIKUISTUMINEN .....	23
3.1	Tuotettu aikuistumisen instituutio.....	24
3.2	Psykologiset kehitysteoriat elämänkulun institutionaalistajina .....	25
3.3	Aikuistumisen instituution ongelmallisuus pätkätyöläisillä .....	29
3.4	Tutkimuskysymykset .....	31
4	AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	32
4.1	Haastateltavat .....	33
4.2	Aineiston keruu .....	35
4.3	Analyysistä.....	36
5	PÄTKÄTYÖ ELÄMÄN JÄSENTÄJÄNÄ.....	39
5.1	Epävarmuuden ulottuvuudet .....	39
5.1.1	<i>Ajankäytön suunnittelemattomuus .....</i>	<i>41</i>

5.1.2	<i>Taloudellinen epävarmuus</i> .....	43
5.1.3	<i>Vapaus</i> .....	46
5.1.4	<i>Miksen minä?</i> .....	49
5.2	<b>Pätkätyöläinen työssä</b> .....	50
5.2.1	<i>Kiitollisuus vs. kiitollisuuden pakko</i> .....	51
5.2.2	<i>Vaihtuvuuden raskaus vs. mahdollisuus oppia</i> .....	53
5.2.3	<i>Ulkopuolisuus</i> .....	56
5.2.4	<i>Vaikenemisen pakko</i> .....	58
6	<b>ELÄMÄNKULKU PÄTKÄTYÖLÄISENÄ – KOSKA ”AIKUISUUTEEN”?</b>	61
6.1	Normaalibiografian mukainen elämäntulkku ideaalina .....	61
6.2	Oma pätkätyöläisyys työmarkkinoiden muutoksen peilinä .....	63
6.3	Pätkätyö pitkittää siirtymäurilla etenemistä .....	64
7	<b>PÄTKÄTYÖLÄISTEN TULEVAISUUSSTRATEGIAT</b> .....	66
7.1	Normaalityön tavoittelu -väsytystaistelua.....	67
7.2	”Työ ei ole kaikki” - perhekeskeisyys .....	69
7.3	Tulevaisuusstrategioista hallintaan .....	70
8	<b>POHDINTA</b> .....	72
	<b>LÄHTEET</b> .....	76
	<b>LIITE 1: TEEMAHAASTattelun kysymykset</b> .....	81

## 1 Johdanto

Palkkatyöllä on laaja merkitys yksilöiden elämän rakentumisen kannalta ja sen vuoksi palkkatyön muutokset heijastuvat myös muihin elämän osa-alueisiin kuin ainoastaan työhön itsessään. Tämän päivän yhteiskuntaa leimaavat työelämän rajut muutokset sekä globaalilla tasolla että suomalaisessa yhteiskunnassa. Työelämän murros on limittynyt yhteen Suomessa 1990-luvulla koetun rajun taloudellisen laman kanssa, mikä vaikutti koko suomalaisen yhteiskunnan rakenteeseen ja vaikutti maassamme edelleen jatkuvan työttömyysongelman syntymiseen. Merkittävänä työmarkkinoiden muutoksena on viime vuosikymmeneltä asti ilmennyt siirtyminen normaalista työstä epävarmempiin ja satunnaisempiin työn muotoihin, kuten määräaikaisiin työsuhteisiin.

Määräaikaiset työsuhteet eli tuttavallisemmin pätkätyöt ovat vakiintuneet yhdeksi työmuodoksi aina 1990-luvun taloudellisesta lamasta lähtien läpäisten niin julkisen kuin yksityisenkin sektorin palkkatyön. Ne ovat vastakkaisia normaalityön ideaalille, jota jäsentää ajatus elämänmittaisesta kokoaikatyöstä yhden työnantajan alaisuudessa (mm. Julkunen & Nätti 1994, 39). Suomalaisten työelämä tutkimusten mukaan normaalityösuhteen mallin on tulkittu olevan murtumassa, sillä yhä suurempi osa työvoimasta työskentelee normaalityösuhteista poikkeavissa, vaihtuvissa työsuhteissa tai on työtön. (Suikkanen ym. 2001; Suikkanen ym. 1998a.)

Normaalityön murenemisella on ollut vaikutuksensa yksilöille, sillä työmarkkinoiden muutokset vaikuttavat laajemmin yksilöiden kokemuksiin ja elämäntilanteisiin. (Suikkanen ym. 2001; Koistinen 1999.) Pitkään jatkuneen työmarkkinoiden kasvun jälkeinen palkkatyön eriytymiskehitys on merkinnyt sitä, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät yksilöt ovat joutuneet käsittelemään ja pohtimaan normaalityön ideaalimallin suhdetta omaan henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen ja työuraansa.

Epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet kaikissa ikäluokissa, mutta eniten ne ovat kohdistuneet nuoriin työmarkkinoille siirtyviin henkilöihin. Nuorten ja nuorten aikuisten tie itsenäiseen aikuisuuteen onkin muuttunut viimeisten vuosikymmenien aikana hyvin mutkaiseksi (Laaksonen 2001, 94). Työmarkkinoille siirtyminen ei ole enää yksinkertainen askel taloudellisesti itsenäiseen elämään, vaan nuorten ja

nuorten aikuisten on oltava valmis joustamaan ja sopeutumaan epävarmuuteen, koska vaihtoehdot ovat kovin vähäiset. Nuorten joustavuus on ilmennyt muun muassa epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisenä. (Laaksonen 2001.)

Tässä tutkimuksessa on kartoitettu pätkätöitä tekevien nuorten aikuisten kokemuksia pätkätyöstä elämänsä jäsentäjänä. Empiirinen aineisto on kerätty haastattelemalla alle vuoden kestäneissä määräaikaisissa työsuhteissa toimivia 25-28-vuotiaita terveydenhuoltoalan ammattilaisia, jotka ovat siirtyneet työelämään koulutusputken jälkeen ja joiden työura on ollut katkonainen. Terveystieteiden alalla toimiviin henkilöihin tutkimuksessa päädyttiin siksi, että pätkätyöläisyys on erittäin yleinen työmarkkina-asema erityisesti nuorten, alalla toimivien henkilöiden keskuudessa. Tutkimuksen kohderyhmänä ei ole siis nuorten aikuisten marginaali, vaan pikemminkin valtavirta.

Tutkimuksen kohteena ovat yksilöiden kokemukset heidän elämänsä yhdessä murrosvaiheessa, siirtymässä työelämään. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten pätkätyö jäsentää näiden yksilöiden elämää sekä nykyhetkessä että heidän suhtautumisessaan tulevaisuuteen. Tutkimuksessa perehdyttiin myös siihen, miten normaalityön murenemisen aikana työelämään siirtyneet henkilöt mieltävät itse suhteensa aikuistumisen instituution erääseen tunnusmerkkiin eli pysyvään asemaan työmarkkinoilla. Pätkätyöläisyydestä ei ole aikaisemmin tehty tutkimusta tästä näkökulmasta, vaikka pätkätyötä onkin tutkittu useissa yhteyksissä ja useista eri näkökulmista aikaisemmin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadulliseen tutkimukseen perustuvaa teemahaastattelua, joita toteutettiin seitsemän. Tutkimushaastateltavien etsiminen tapahtui ns. lumipallo-otannan periaatteen mukaan ja tutkimuksen analyysi pohjautuu aineiston teemoitteluun. Tutkimusotetta voidaan kutsua Derek Layderin (1993;1998) adaptiivista teoriaa hyödyntäväksi, sillä analyysissä pyrittiin tekemään tulkintaa aineistosta vailla ennakko-oletuksia. Jokin yksittäinen teoria ei siis hallinnut analyysiä, vaan aineistosta tehtiin induktiivista tulkintaa kuitenkin huomioiden taustakirjallisuuden vaikutuksen analyysiin. Analyysissä käytettiin herkistävää käsitettä (epävarmuuden käsitettä), jonka avulla orientoiduttiin

aineistoon. Sen ei kuitenkaan annettu rajoittaa tulkintaa jonkin tietyn teorian mukaiseksi. (Layder 1993; Layder 1998; Konttinen 2003.)

Tutkimusraportti etenee aikaisemman aiheeseen liittyvän tutkimuksen käsittelyllä sekä oman näkökulman ja käsitteiden määrittelyllä. Teoriaosuus jakautuu kahteen päälukuun, työelämän murrosta ja pätkätoitä käsittelevään lukuun sekä aikuistumisen instituutiota käsittelevään lukuun. Ensimmäinen luku käsittelee työmarkkinoiden murrosta keskittyen lopulta sen yhteen osa-alueeseen eli pätkätoihin. Työmarkkinoiden murroksen käsitteleminen on tarpeellista sen vuoksi, että pätkätyöt ovat osa laajempaa palkkatyön eriytymiskehitystä ja normaalityösuhteiden murenemiskehitystä. Tutkimusraportin toinen luku käsittelee aikuistumisen instituution sosiaalisesti tuotettua käsitystä, jossa pysyvä työpaikka on keskeisessä roolissa aikuisuuden eräänä tunnusmerkkinä ja joka nyt työelämän murroskehityksen myötä tulee myös osaltaan kyseenalaistetuksi ja ongelmalliseksi. Teoriaosuuden jälkeen esitellään empiiriset tutkimusongelmat ja -menetelmät tarkemmin ja lopulta siirrytään tutkimuksen keskeisimpään osaan eli analyysiin.

## **2 Työmarkkinoiden muutokset ja pätkätyö toisessa modernissa**

Tässä tutkimuksessa on keskitytty hahmottamaan yhteiskunnan muutosta työmarkkinoiden osalta: mitä muutoksia työmarkkinoilla on tapahtunut ja tapahtumassa ja miten tämä muutos näkyy yksilöiden elämäkulussa. Työelämän ja työmarkkinoiden muutoksia on tutkittu viime vuosikymmenien aikana laajalti; sekä kansainvälinen tutkimuskirjallisuus että suomalaiset työelämä tutkimukset ovat pureutuneet pohtimaan sitä, miten nämä muutokset heijastuvat yksilöiden elämään.

Työstä on muodostunut merkittävä osa ihmisten elämää. Sillä on tuotannollisen funktionsa ohella myös muita keskeisiä merkityksiä ja tehtäviä yhteiskunnassa. Työllä on katsottu olevan modernissa yhteiskunnassa neljä keskeistä funktiota: tuotannollinen, jako-, sosialisatio- ja palkitseva funktio. Koska työllä on niin merkittävä rooli, heijastuvat muutokset työssä ja työsuhteissa joko suoraan tai välillisesti yksilöiden yhteiskunnalliseen ja ammatilliseen asemaan. Sosiaalitieteissä työelämän tutkimus on keskittynyt tulkitsemaan työn muutoksen vaikutusta sen eri funktioiden kautta. Työelämän ja työmarkkinoiden muutokset on mielletty ikään kuin prismaksi, jonka avulla on voitu ennustaa yhteiskunnan muuta kehitystä. Lyhyesti sanottuna tutkimalla työelämässä tapahtuneita muutoksia on tutkittu myös yhteiskunnan sosiaalista rakennetta. (Koistinen 1999, 197.)

Työmarkkinoiden rajut globaalit muutokset ovat viime vuosikymmenten aikana olleet yksi keskeisimpiä yhteiskunnallisen muutoksen ulottuvuuksia. On väitetty, että side, joka on vallinnut työn ja identiteetin, työn ja toimeentulon sekä ja työn ja yhteiskunnallisen aseman välillä, olisi murentunut modernin jälkeisenä aikana. Työllisyydessä tapahtuneet muutokset, kuten uusien työnteon muotojen ja työsuhdemallien yleistyminen, ovat saaneet kysymään, rakenteistaako palkkatyö enää samalla tavalla yksilöiden elämäkulkua ja koko yhteiskuntaa. (Koistinen 1999, 198.) Tehtäessä tutkimusta työmarkkinoiden muutoksesta, on huomattava, ettei työn muutosta voida ymmärtää joksikin vain tässä ajassa ilmeneväksi muutoksen ulottuvuudeksi. Työn murros on ollut yhtä todellista muissakin historiallisissa tilanteissa. Modernisoitumisen aikana työ koki rajun muutoksen, kun siirryttiin



palkkatyöjärjestelmään teollistumisen myötä. Työelämän ja työmarkkinoiden muutosta ei voida ymmärtää siis joksikin ainutkertaiseksi ilmiöksi, sellaista se on laadullisesti, mutta muutos itsessään ei ole ilmiönä uusi.

## **2.1 Ensimmäisestä toiseen moderniin**

Yhteiskuntatieteissä käydään laajaa keskustelua muutoksesta kohti uutta yhteiskunnan tilaa; puhutaan siirtymisestä toiseen modernisaatioon, refleksiiviseen moderniin, jälkitraditionaaliseen aikaan tai riskiyhteiskuntaan. Keskustelu on moninaista, eikä teoreetikkojen keskuudessa ole olemassa käsitteellistä selkeyttä tästä toisen modernin ajasta. Yhteiskuntamuutoksen nähdään näyttäytyvän monella eri ulottuvuudella. Olennaisena muutoksena on siirtyminen rakenteellisesti aikaisemmasta poikkeavaan yhteiskuntaan, jossa ensimmäisen modernin aikana rakentuneet instituutiot, käytännöt ja periaatteet alkavat murentua. (Suikkanen ym. 2001, 21-22.)

Modernisoitumisella on sosiologiassa perinteisesti tarkoitettu kehityskulkuja, jotka ovat uusineet elämänympäristömme historiallisesti ainutlaatuisiksi yhteiskunnalliseksi todellisuudeksi; moderni maailma on teollistunut ja kapitalistisesti markkinavälitteistynyt, jonka yhtenä keskeisenä piirteenä on työmarkkinakeskeisyys yksilöiden päämäärien luojana. Myös kollektiiviset elämäntavat, täystyöllisyys ja hyvinvointivaltio liittyvät läheisesti ensimmäiseen moderniin, joiden olemassaolo ei ole enää toisessa modernissa itsestään selvää. (Suikkanen ym. 2001, 9-10.)

Käsitteillä ensimmäinen ja toinen moderni voidaan kuvata myös työmarkkinoiden muutosta. Ensimmäisen modernin aikana palkkatyöhön osallistumisesta tuli normaalia ja palkkatyö on ollut vahva osa ensimmäisen modernin sosiaalista järjestystä. Yksilöiden tasolla palkkatyöhön osallistuminen muovautui ensimmäisessä modernissa ihmisten elämänhallinnan ja hyvinvoinnin olennaiseksi välineeksi. (Suikkanen ym. 2001; Koistinen 1999, 199; Julkunen 1998, 35.) Palkkatyö ja sen ympärille muodostuneet vuorovaikutusjärjestelmät ovat kuitenkin muuttumassa laadullisesti toisessa modernissa ja tämä muutos heijastuu sekä

työmarkkina-asemien eriytymiseen että yksilöiden sosiaaliseen ja taloudelliseen asemaan (Suikkanen ym. 2001, 10).

Työelämätkijat painottavat yleisen toiseen modernisaatioon siirtymiskeskustelun ohella tarvetta kiinnittää huomio kasvavaan sosiaaliseen eriytymiseen ja erilaistumiseen yhteiskunnassa sekä yksilöllistymisen mukanaan tuomiin riskeihin ja mahdollisuuksiin yksilöiden elämäkulussa. (Suikkanen ym. 2001, 22.) Tämän tutkimuksen näkökulma on samankaltainen; tässä tutkimuksessa keskitytään saamaan kuvaa siitä, miten toisen modernin aikana lisääntynyt pätkätyö riskeineen sekä mahdollisuuksineen esiintyy yksilöiden omissa kokemuksissa sekä myös näköaloissa tulevaisuuteen ja elämäntulkun.

## **2.2 Palkkatyön muutos globaalilla tasolla**

Palkkatyön muutos on globaali ilmiö, joka on nähtävissä kaikissa läntisissä teollisuusmaissa. Työn epävarmuus on lisääntynyt tasaisesti viimeisen kolmen vuosikymmenen ajan läntisissä teollisuusmaissa ja viime vuosina tämä epävarmuus on saavuttanut ennalta arvaamattomat mittasuhteet kohdistuen kaikkiin ikäluokkiin. Nuoret eivät voi enää luottaa turvalliseen uraan yhden työnantajan palveluksessa siirryessään työmarkkinoille toisen modernin aikana. Erityisesti riskit kohdistuvat niihin, joilla on ”väärää taitoja” eli sellaisia taitoja joita ei voida hyödyntää työelämässä ja toisaalta myös niihin, joilla taidot ovat vähäiset. Epävarmuus ilmenee yksilötasolla sekä pelkona menettää asema työelämässä että pelkona roolin menettämisestä työpaikalla. On siirrytty ”hire and fire”-kulttuuriin, jossa elinikäisen työn idea ei enää toteudu. (Giddens 2001, 411.)

Ulrich Beck on yksi aktiivisimmista kommentoijista koskien työelämän muutosta nykytilanteessa ja tulevaisuudessa. Tätä toisen modernin aikaa, jossa työn laatu vahvasti muuttuu, hän kutsuu riskiyhteiskunnaksi. Beckin (2000) termin ”visionary non-fiction” mukaan tulevaisuustutkimuksiin on suhtauduttava visionäärisinä kuvauksina tulevaisuudesta. Non-fictionilla hän tarkoittaa sitä, että hänen omassa teoksessaan on aineksia sekä nykytilanteen kuvaamisesta että visionäärisistä tulevaisuuskuvista. Tulevaisuustutkimukset eivät käsittele ainoastaan palkkatyön murroksen teemaa, vaan tulevaisuustutkimukset ovat ottaneet huomioon muutokset

laaja-alaisesti aina tietoyhteiskunnan muutoksesta ympäristön heikkenevään tilaan. Tässä yhteydessä on keskeistä sivuta palkkatyön nykyistä murrosta ja tulevaisuutta tulkitsevia laaja-alaisia ”visionary non-fiction”-tutkimussuuntauksia, sillä ne ovat olleet myös suomalaisen työmarkkinoiden eriytymistutkimusten inspiroijia. (Suikkanen ym. 2001, 23-26.)

Ulrich Beckin lisäksi Jeremy Rifkin ja Richard Sennett ovat olleet aktiivisia keskustelijoita työn muutoksen hahmottamisessa. Richard Sennett (2002) on puhunut uudesta kapitalismista, jossa työn murros aiheuttaa ajelehtimisen tunnetta elämänkulussa ja riskien henkilökohtaistumista. Ulrich Beck (2000) puhuu puolestaan työn epävarmuusvisiosta ja Jeremy Rifkin (1997) työn loppumisen visiosta. Günter Schmid (1998 Suikkasen ym. 2001 mukaan) hahmottaa muutosta ”siirtymien työmarkkinat”-visiolla. Yhdistävänä piirteenä työelämän murrosta tulkitsevien teoreetikkojen keskuudessa on ollut käsitys siitä, että yksilöiden aseman nähdään muuttuvan huomattavasti murroksen yhteydessä kohti yksilöllisyyttä ja yksilöllistä vastuunkantoa. (Suikkanen ym. 2001.) Seuraavissa kappaleissa hahmotetaan edellä mainittujen visioiden sisältöä ja niiden erilaisia painotuksia palkkatyön muutoksen suhteen.

Beckin (2000) riskiyhteiskunta näyttäytyy muun muassa joustavien työmuotojen kuten osa-aikatyön ja alipalkkatun työn lisääntymisenä. Kaikkialla maailmassa joustavan työn muodot ja epävarmat työsuhteet kasvavat nopeammin kuin varmemmat työn muodot eli pysyvät ja kokoaikaiset työsuhteet. Joustavasta ja hajautetusta työstä tulee aikaisempaa yleisempiä työmuotoja pysyvien ja kokoaikaisten työsuhteiden rinnalle. Joustavuus merkitsee riskien uusjakoa, joka kohdistuu yksilöihin valtion ja talouden sijaan. Puhutaan riskien tulemisesta osaksi jokaisen omaa elämää; riskit ja niiden kanssa eläminen voidaan määritellä yksilön omiksi projekteiksi. Beck (2000, 3) kuvaa yksilön tilannetta ironisesti työn epävarmuuden kokemisesta seuraavasti: ”Piristyy, tietosi ja taitosi ovat katoavia, eikä kukaan voi sanoa mitä sinun seuraavaksi tulee oppia, jotta sinua tarvittaisiin tulevaisuudessa”. Suuri osa ihmisistä, mukaan luettuna keskiluokka, on tilanteessa, jossa epävarmuus hallitsee elämää ja olemassaoloa. (Beck 2000, 83-84.)

Schmid ei kytke näkemystään työmarkkinoiden muutoksesta kattavaan yhteiskunnan muutokseen kuten Beck, vaan hän määrittelee käsityksensä työmarkkinoiden muutoksen luonteesta ja ehdoista huomattavasti rajatummin (Schmid 1998, Suikkasen ym. 2001, 32 mukaan). Hänen tulkintansa työmarkkinoiden muutoksesta ja yhteneväisyyden häviämisestä voidaan kuitenkin ajoittaa toisen modernin tulemiseen. Schmidin argumentti lähtee siitä, että työmarkkinoiden toiminnassa on tapahtunut peruuttamaton muutos juuri 1990-luvulla. Schmid puhuu siirtymien työmarkkinoista, millä hän tarkoittaa epävarmuuden, riskien ja epäjatkuvuuden läsnäoloa yksilöiden työrullalla. Hänenkin ajattelunsa lähtee siitä, että osallistuminen työmarkkinoille on keskeinen osa yksilöiden sosiaalista elämää ja sen vuoksi lisääntyneellä työmarkkinoiden eriytyemisellä on suuri merkitys heidän elämässään. Schmidin vision mukaan yksilöiden elämän aikana tekemä keskimääräinen työaika tulee vähenemään olennaisesti ja vaihtelee merkittävästi elämänsä eri vaiheissa. (Schmid 1998 Suikkasen ym. 2001, 32-34 mukaan.)

Richard Sennett (2002) kuvaa muuttunutta uuden työn yhteiskuntaa joustavan kapitalismin yhteiskuntana, jossa joustavuuden korostaminen muuttaa työn olemusta ja merkitystä ihmiselle sekä pakottaa ihmiset sietämään epävarmuuden tilaa. Uusi kapitalismi on Sennettin (2002, 7) sanoin usein käsittämätön valtajärjestys. Hänen mukaansa on ymmärrettävää, että joustavuus aiheuttaa ahdistusta ja levottomuutta, kun ihmiset eivät tiedä, mitä riskejä elämässä ja työrullalla kannattaa ottaa ja mitä polkuja seurata. Lyhyesti sanottuna kyse on siitä, että elämän suunnittelu ja valinnat sisältävät aina onnistumisen mahdollisuuden ohella myös epäonnistumisen mahdollisuuden. Epäonnistumisen hyväksyminen ja sen työstäminen omassa elämässä voi olla hyvinkin tuskallista yksilölle; julkisesti kirjoitetaan menestymisen salaisuuksista, mutta epäonnistuminen on tabu, joka kuuluu ihmisen yksityiseen elämään. (Sennett 2002, 7-127.)

Sennettin (2002, 160) mukaan uuden kapitalismin luonteen ongelma on kaikille yksilöille sama: ”meillä on historia, mutta ei mitään yhteistä vaikeuksien narratiivia, eikä näin ollen mitään yhteistä kohtaloa”. Uuden järjestyksen kulttuurissa oman itsensä ja elämänsä jäsentäminen on äärimmäisen vaikeaa, silti Sennett ei halua arvottaa edellistä eli modernia aikaa tämän hetkistä arvokkaammaksi historialliseksi ajaksi. Henkilökohtaisella turvallisuudella on modernissa kapitalismissa ollut niin

psykologinen kuin käytännöllinenkin tarkoituksensa yhteiskunnan palkkatyörakenteisuuden syntymisen kannalta, mutta tästä huolimatta kehitys moderniin aikaan ei ollut helppoa. (Sennett 2002, 126.) Sennett ei siis halua romantisoida modernia aikaa uuden kapitalismin puheen avulla. Modernin ajan teollistuminen ja palkkatyön rakentuminen elämää jäsentäväksi pilariksi ei ollut yksinomaan tasa-arvoista ja hyvinvointia arvostavaa aikaa.

Myös amerikkalainen Jeremy Rifkin lukeutuu tulevaisuuden kuvaajiin, jonka keskeisimpänä ajatuksena on se, että modernin ajan palkkatyö tulee vähenemään radikaalisti tulevaisuudessa teknologisoitumisen ja automatisoitumisen myötä. Työn lopun visio koskettaa sekä teollisuus-, maatalous- että palvelusektoria, kun ihminen työvoimana tulee korvatuksi teknologian mahdollisuuksien avulla. Rifkinin ajatukset työn lopusta eivät jää pelkästään toteamisen asteelle, vaan hän ehdottaa ratkaisuksi laajenevaa kolmatta sektoria, jolla olisi tulevaisuudessa mahdollisuus tarjota mielekästä tekemistä yksilöille syrjäytymisen ja turvattomuuden sijaan. (Rifkin 1997.)

”Visionary non-fiction”-teorioihin on syytä suhtautua jossain määrin kriittisesti ainakin siten, ettei niitä käytetä suoraan tutkimuksen teoriakehyksenä kyseenalaistamatta niiden yleismaailmallisuutta ja osin jopa kauhukuvia maalailevaa tulevaisuuskuvaavaa. Suomalaisessa työmarkkinoiden eriytymistä ja normaalityön murenemistä käsittelevissä tutkimuksissa nämä ”visionary non-fiction”-teoriat ovat toimineet näkökulmaa valottavina kehysteorioina. (Suikkanen ym. 1998a; Suikkanen ym. 2001.) Tässä tutkimuksessa teoriat ovat samaan tapaan näkökulman avaajia, joiden avulla palkkatyön teema kehystyy laajempaan työmarkkinoiden eriytymiskehitykseen. Voidaan kysyä missä määrin asiayhteys on sama verrattaessa uuden kapitalismin suuria amerikkalaisia teollisuusyhtiöitä ja suomalaisen pääosin julkisen kuntasektorin organisoimaa terveydenhuoltoalaa? Eroja toki on, mutta yhdistävänä tekijänä voidaan nähdä ensimmäisen modernin aikana syntynyt normaalityö ja sen mureneminen toisessa modernissa, mitä käsitellään seuraavassa kappaleessa.

### 2.3 Normaalityön mureneminen

Käsite normaalityö on syntynyt Cordovan jaottelun mukaan, kun hän kirjoitti normaalista työsuhdetyypeistä ja niistä poikkeamisista. Hän esitti luokittelun, jossa normaaliksi työsuhteeksi määritellään työ, jota tehdään yhdelle työnantajalle, kokoaikaisesti, työnantajan määräämissä tiloissa ja määräämättömäksi ajaksi solmitussa työsuhteessa. Normaalityösuhteesta poikkeavat työsuhteet voidaan jakaa ei-tyypillisiin työsuhteisiin, yrittäjyyteen sekä harmaaseen eli piilossa olevaan työllisyyteen. (Cordova 1986 Suikkasen ym. 2001, 14; Julkunen & Nätin 1994, 39; Sutelan 2001, 10 mukaan.)

Edellä mainitut normaalityösuhteisen työn kriteerit täyttyvät yhä harvemmin työn muotona. Tästä syystä työelämä tutkimuksen piirissä on keskusteltu viime vuosikymmeninä laajalti epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä ja normaalityösuhteiden murenemisestä. Eräs epätyypillisen työllisyyden muoto on määräaikaiset työsuhteet, jotka ovat murentaneet merkittävästi normaalityösuhteiden asemaa Suomessa. (Suikkanen 2001; Sutela 2001.) Normaalityön käsitteestä poikkeavia työn muotoja on kuvattu tutkimuskirjallisuudessa useilla eri käsitteillä. On puhuttu sekä epätyypillisestä työllisyydestä (atypical employment) että ei-tyypillisestä (non-standard) ja uustyypillisestä työllisyydestä. Myös työllisyyden uudet muodot (new forms of employment) on ollut eräs ilmaus paljon keskustelua herättäneelle ilmiölle. (Nätti 1996, 1.)

Julkunen ja Nätti (1995, 13) käyttävät tutkimuksessaan epätyypillisten työmuotojen käsitettä kuvatessaan työaikoja, jotka ovat normaalityöajasta poiketen vapaampia, lyhyempiä ja epäsäännöllisempiä. Kyse on siis normaalityösuhteen vastaisista työmuodoista, joihin ei kuitenkaan sisälly itsensä työllistäminen ja uusyrittäjäisyys. On puhuttu siirtymisestä joustotyömarkkinoihin, joilla on tarkoitettu moniulotteista kehitystä pois normaalityösuhteista. Joustotyömarkkinoilla on tarkoitettu siirtymistä yhä laajemmin muun muassa seuraaviin työn muotoihin: osa-aikatyöhön, vuokratyöhön, määräaikaisiin työsuhteisiin ja virka-ajan ulkopuolella toteutettaviin työn muotoihin. (Julkunen & Nätti 1994; Julkunen & Nätti 1995.) Normaalityön määritelmä on siis saamassa uusia sävyjä, sillä uusista työn muodoista tulee yhä laajenevassa määrin normaaleja.

Normaalityösuhteen määrittelyssä on ollut vaihtelua eri tutkijoiden välillä. Asko Suikkasen ym. (2001) tutkimuksessa normaalityö käsitettiin työksi, joka jatkui yhtäjaksoisesti vuoden aikajakson aikana toteutuneena kahtentoista työsuhdekuukautena. Tutkimuksen mukaan koko suomalaisesta palkkatyövoimasta vuonna 1998 vain 67 prosenttia toimi normaalityösuhteessa. Normaalityösuhteista poikkeavissa työsuhteissa työskenteli siis lähes kolmasosa suomalaisesta palkkatyövoimasta. On havaittu, että normaalityösuhteet kohdistuvat vain tiettyihin väestön osiin; tutkimuksen mukaan normaalityösuhteet ovat yleisimpiä vanhempien ja erityisesti miesten keskuudessa. Palkkatyövoimasta naiset ja nuoret ikäluokat ovat niitä, jotka työskentelevät harvemmin normaalityösuhteessa. (Suikkanen ym. 2001, 85-177.) Työmarkkinatutkimuksissa on havaittu myös työmarkkina-asemien muutosten lisääntyminen, mikä on merkinnyt yksilöille nopeitakin muutoksia työmarkkinoilla olon ja niiden ulkopuolella olon välillä. (Suikkanen ym. 2001; Suikkanen ym. 1998a.)

Normaalityösuhde on ollut suomalaisessa yhteiskunnassa hyvin keskeinen sitä koossa pitävä voima. On puhuttu sosiaalisesta sopimuksesta, joka oli Suomessa voimassa koko nousukauden aina 1960-luvun alusta 1990-luvun loppuun asti ja jonka merkittävimpinä alueina ovat olleet juuri normaalityösuhdemallin hallitsevuus ja yleensä palkkatyöhön osallistuminen. Sosiaalisen sopimuksellisuuden käsitteellä on tarkoitettu sellaisia rakenteellisia puitteita, jotka ovat olleet näkymättömiä ja kirjoittamattomia, mutta jotka ovat olleet suhteellisen kollektiivisia; niiden puitteissa yksilöiden jäsenyys yhteiskunnassa on ollut ennustettavaa. Tällä hetkellä sosiaalinen sopimuksellisuus on kuitenkin murenemassa suomalaisessa yhteiskunnassa, sillä työelämän muutokset uhkaavat sosiaalisen sopimuksen muotoja. (Suikkanen & Linnakangas 1998b; Suikkanen ym. 1998a, 12.)

Suomalainen yhteiskunta on edelleen vahvasti rakentunut normaalityösuhteiden vakauden kautta ja normaalityösuhdetta pidetään edelleen jossain määrin lapsuuden ja nuoruuden jälkeistä elämää määrittävänä normina. Normaalityösuhteen malli on ollut yksi elämäntien normatiivisuutta rakentava osatekijä ja se nivoutuu yhteen käsityksen kanssa, jossa elämäntien vallitsevana normina on kolmivaiheinen malli opiskeluajasta, työelämäajasta ja lopulta eläkkeelle jäämisestä (Koistinen 1999, 204). Tämä kolmivaiheinen malli on tullut aikaisempaa monimuotoisemmaksi, eikä

elämäntilanne jäsenyksi enää niin itsestään selvästi näiden kolmen vaiheen varaan. Yksilö saattaa esimerkiksi palata takaisin opiskelemaan oltuaan pitkään työelämässä; kyse on elämäntilanteen moninaistumisesta, joka murtaa elämäntilanteen totutun rakenteen. Normaalityösuhde on muodostunut erääksi odotusarvoksi yksilön elämässä ja poikkeamiset tästä kolmivaiheisesta mallista voidaan tulkita yksilön henkilökohtaiseksi valinnaksi tai epäonnistumiseksi.

Palkkatyön ja normaalityösuhteen kautta on muodostunut myös pitkälti se, miten kansalaisuus on määrittynyt. Suomalaisen yhteiskunnan työmarkkinoiden ja hyvinvoinnin muutoksille on ollut tyypillistä kansalaisuuden määrittymisen pitkälti palkkatyöhön osallistumisen kautta. Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa palkkatyön järjestyksen kautta on muotoutunut ”hyvän elämän malli”, joka on joutunut kriisiin palkkatyömarkkinoiden eriytymisen myötä. (Suikkanen ym. 1998a, 11.) Päätyöt eivät uusinnassa tätä pohjoismaista ”hyvän elämän mallia”, joka on pitkälti jäsentynyt sen mukaan, mikä asema yksilöllä on työmarkkinoilla. ”Hyvän elämän malli” on tässä ymmärrettävä nimenomaan yhteiskunnalliseksi normiksi, mikä voi vaihdella yksilöiden kokemuksissa merkittävästikin.

Käsillä oleva tutkimus pohjautuu normaalityösuhteen murenemisen problematiikkaan yksilöiden elämässä, sillä tutkimuskohteena ovat normaalityösuhteelle vastakkaisissa, määrääkäsissa työsuhteissa toimivat henkilöt. Kuten on useissa yhteyksissä todettu, yhteiskunnallinen muutos voi olla nopeaa muun muassa teknologisessä kehityksessä ja työmarkkinoiden käytäntöjen muutoksissa, mutta kulttuurinen omaksuminen ja yksilöiden sopeutuminen tilanteeseen kestää ajallisesti kauemmin. Kyse on kulttuurillisesta viiveestä, johon sopeutuminen vie aikaa. (Suikkanen ym. 1998a, 8; Sulkunen 1998, 57.)

## **2.4 Suomalaisen työmarkkinoiden muutos**

Koska tämä tutkimus käsittelee suomalaisen yhteiskunnan jäseniä, on syytä tarkastella työelämän muutoksia ennen kaikkea kansallisella tasolla. Keskeistä on huomioida kuitenkin se, ettei kansallisvaltiollisia yhteiskuntia voida nähdä enää toisistaan riippumattomiksi valtajärjestelmiksi globalisaatiokehityksen vuoksi. Tutkittaessa yhteiskunnallisia muutoksia, kuten työmarkkinoiden muutoksia, on



samanaikaisesti huomioitava sekä kansalliset vaikutukset että globaalit vaikutukset työmarkkinoihin. Tämä on havaittavissa myös useissa suomalaisessa työelämä tutkimuksessa (Julkunen & Nätti 1994; Julkunen & Nätti 1995; Suikkanen ym. 1998a; Suikkanen ym. 2001), joissa kaikissa käsitellään työmarkkinoiden muutosta sekä globaalilla suurten teorioiden tasolla että kansallisella tasolla. Suomalaisessa työelämässä vaikuttavat usean päällekkäisen rakenteellisen muutoksen seuraukset yhtä aikaa. Kyse on toisaalta yritys- ja kehittämistoiminnan kansainvälistymisestä ja markkinoiden vapautumisesta sekä toisaalta taas kansallisen 1990-luvun laman jälkivaikutuksista, jotka edelleen näkyvät työelämässä ja työmarkkinoilla. (Lindström 1999, 52.)

Suomalainen yhteiskunta on kokenut rajuja rakennemuutoksia viimeisen viidenkymmenen vuoden sisällä. Työelämän rakennemuutos sai alkunsa Suomessa 1950-luvulta lähtien teollisuuden rajun kasvun myötä. Tähän kehitykseen nivoutui Suomessa monia suuria muutoksia, muun muassa kaupungistumiskehitys sekä siirtyminen hallitsevasta maaseutuelinkeinosta palkkatyön eri muotoihin. Monissa muissa maissa kehitys oli tapahtunut jo aikaisemmin ja Suomi kävi hyvin lyhyessä ajassa läpi kehityksen urbaaniksi teollisuusvaltioksi. (Karisto, Takala & Haapola 1998.)

Työelämän muutoksesta viimeisten parin vuosikymmenen aikana ei voida puhua kansallisella tasolla käsittelemättä Suomen kohtaamaa lamaa 1990-luvulla. Nätin (1998, 44) mukaan lamaa edelsi vuosikymmeniä kestänyt työmarkkinoiden kasvukausi, joka kesti Suomessa aina 1980-luvun lopulle saakka. Taloudellinen lama katkaisi työmarkkinoiden kasvun, sillä se oli rajuin koko Suomen rauhanajan historian aikana ja sen aikana työttömyysaste nousi 1990-luvun puolivälissä aina kahdeksaantoista prosenttiin asti (Sengenberger 2002, 15). Taloudellisen laman aikana työmarkkinoita voidaan sopeuttaa taloudelliseen lamaan joko pienentämällä palkkoja tai vähentämällä työllisyyden astetta (Koistinen 2002, 6). Työmarkkinoiden sopeuttaminen toteutettiin monella eri sektorilla rajuillakin leikkauksilla ja lama muutti suomalaisen työelämän rakenteita merkittävästi, sillä työmarkkinat joustivat puskurina taloudelliselle taantumalle. Suomi selviytyi taloudellisesta lamasta vähitellen 1990-luvun lopulla ja nyt talouden vakauduttua työttömyysprosentti on

Suomessa vakiintunut EU-maiden keskiluokkaan, noin yhdeksään prosenttiin. (Sengenberger 2002, 16.)

Työmarkkinat ovat silti pysyvästi muuttuneet, vaikka taloudellinen tilanne on vakautunut 1990-luvun laman jälkeen. Yksilöt joutuvat kokemaan työuransa aikana erilaisia siirtymiä, katkoksia ja työsuhteen menettämisen uhkia (Lehikoinen, Saarniaho & Suikkanen 2002, 18). Siitä huolimatta, että työllisyys on parantunut lama-ajan synkimpiin aikoihin verrattuna, on työttömyys edelleen pysyvä ongelma yhteiskunnan tasolla. Työllisyysongelma ei kytkeydy enää ainoastaan kansalliseen politiikkaan ja paikallisiin ratkaisuihin, vaan siihen vaikuttavat paljolti myös globaalit muutokset. Viime aikoina keskustelua on herättänyt ennen kaikkea niin sanottu Kiina-ilmiö eli suomalaisten yritysten tuotantolaitosten siirtyminen halvemman työvoiman maihin. Lisäksi EU:n laajentumisen on pelätty aiheuttavan työvoiman virtauksen ”vanhoihin” EU-maihin.

Toisaalla työmarkkinoiden muutoskeskusteluissa on nostettu esiin pelko eläköitymisongelmasta eli kasvavasta eläkeläisten määrästä verrattuna työikäisten määrään. On painotettu pelkoa työvoiman riittämättömyydestä suurten ikäluokkien siirtymässä eläkkeelle, sillä jo vuonna 2003 työmarkkinoille tulevat ikäluokat olivat pienemmät kuin sieltä poistuvat ikäluokat (Lehikoinen, Saarniaho & Suikkanen 2002, 7). Väestön huoltosuhde huolestuttaa ja yhtälö on melko yksinkertainen: liian pieni osuus väestöstä on työelämässä ja veroja maksamassa. Huolta aiheuttaa muun muassa se, mistä kuntatyönantajat saavat tarpeeksi työvoimaa terveystalvelujen takaamiseksi väestön vanhetessa ja sen terveyden heikentyessä. Tähän keskusteluun verrattuna määräraikaisten työsuhteiden runsas käyttö terveydenhuollon sektorilla on vaikuttanut lyhytnäköiseltä henkilöstöpolitiikalta.

## **2.5 Pätkätyökö epätyypillistä työtä?**

Pätkätyön käsite voidaan määritellä monin eri tavoin, usein sillä viitataan kuitenkin lyhyeksi ajaksi solmittuihin työsuhteisiin. Pätkätyön käsitettä käytetäänkin monissa yhteyksissä määrittelemättä tarkemmin sen sisältöä. Sutela ym. (2001,11) määrittelevät pätkätyön työmarkkina-asemaksi, jota jäsentää tietty epävarmuus ja kiinnittymättömyys työmarkkinoille ja joka sisältää työmarkkina-asemien vaihtelua

vuodessa esimerkiksi työttömyyden, työllisyyden ja lyhyiden työsuhteiden sekä mahdollisesti myös työvoiman ulkopuolella olemisen välillä. (Sutela ym. 2001, 11.) Tämän tutkimuksen empiirisessä osuudessa pätkätyö on ymmärretty edellä mainitun määritelmän mukaan.

Määräaikaisista töistä, joita tuttavallisemmin usein kutsutaan pätkätoiksi, on puhuttu julkisuudessa jo kohta yli kymmenkunta vuotta, eikä keskustelu ota laantuakseen. Syynä lienee sekä todellinen ilmiön mittava kasvu viime vuosikymmenen aikana että julkisen keskustelun laajuus erilaisissa medioissa. Useissa tutkimuksissa (mm. Kauhanen 2000; Sutela 2001) on todettu, että määräaikaisten työsuhteiden määrä oli kasvussa lähestulkoon koko 1990-luvun ajan kaikissa ammattiryhmissä. Pätkätoiden rajussa kasvussa on havaittu laantumisen merkkejä, mutta edelleen määräaikainen palkkatyö on yleisin ja yleistyvä epätyypillisen työn muoto. (Virtanen, Vaahtera & Virtanen 2002, 53.)

Pätkätoiden osuus työsuhteista alkoi kasvaa laman aikana, mutta osuuden kasvu jatkui myös talouden elvyttyä 1990-luvun kriisistä. Näyttääkin siltä, että määräaikaiset työsuhteet ovat tulleet jäädäkseen suomalaisille työmarkkinoille. Kauhasen (2000, 1) mukaan vuonna 1999 määräaikaisessa työsuhteessa olevia palkansaajia oli yhteensä noin 333 000 palkansaajaa eli noin 17 prosenttia palkansaajista. Kyseessä oli siis lähes viidesosa suomalaisista palkansaajista. Määrä on suuri verrattuna EU-maiden keskitasoon, sillä Suomessa on toiseksi eniten määräaikaisia työsuhteita EU-maista heti Espanjan jälkeen. Kehitys on ollut kuitenkin samansuuntaista myös muualla: määräaikaisten työsuhteiden osuus on ollut jatkuvassa kasvussa muissakin EU-maissa. (Kauhanen 2000, 1.)

Määräaikaiset työsuhteet eivät ole mikään uusi asia sinällään, sillä työmuotona määräaikaisuutta on käytetty aiemminkin muun muassa sijaisuuksien ja kausivaihtelujen vuoksi. Sen sijaan paljon kiistaa on herättänyt määräaikaisten työsuhteiden lisääntynyt käyttö sellaisissa tilanteissa, joissa niiden solmiminen ei ole entisin kriteerein tarkasteltuna perusteltua. Kyse on siitä, että työnantajat pyrkivät välttämään pysyvää rekrytointia epävarman tulevaisuuden vuoksi. Julkunen ja Nätti puhuvat omassa tutkimuksessaan ns. määräaikaisuuden perinteisistä ja uusista syistä. Määräaikaisuuden perinteisiä syitä ovat juuri sijaisuudet ja kausivaihtelut, kun taas

uusia syitä ovat muun muassa työnantajan halu kokeilla työntekijän sopivuutta tehtävään pidemmän jakson ajan sekä irtisanomissuojan kiertäminen ottamalla työntekijät määräaikaisiksi. Työnantajalle määräaikaiset työsuhteet merkitsevät turvallisuutta, sillä niiden avulla riski siirtyy työntekijälle työnantajan sijaan. (Julkunen & Nätti 1995, 121-122.)

Määräaikaisten työsopimusten solmimista on rajoitettu työlainsäädännöllä: työsopimuslain mukaan määräaikaiseen työsuhteeseen tarvitaan jokin peruste ja jollei tällaista perustetta ole, katsotaan työsuhde toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimuslain mukaan hyväksyttäviä perusteita määräaikaiselle työsopimukselle ovat seuraavat: (i) työn luonne edellyttää sitä, (ii) sijaisuus, (iii) harjoittelu, (iv) määräaikaisen työsopimuksen sitominen työllistämistuen lakkaamiseen, (v) palvelujen kysynnän vakiintumattomuus sekä (vi) muut yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvät syyt. (Saarinen 1998, 105-110.) Useat toisiaan peräkkäin seuraavat määräaikaiset sijaissopimukset voidaan katsoa niin sanotuiksi ketjusopimuksiksi, joiden käyttöä on työsopimuslaissa rajoitettu. (Saarinen 1998, 108-110; Julkunen & Nätti 1995, 122-124.) Työsopimuslain noudattaminen ei ole kuitenkaan ollut yksiselitteistä ja ongelmia on ilmennyt lain sovellettavuudessa käytäntöön.

Kuntasektorilla tilapäiset viranhaltijat otetaan kunnan palvelukseen enintään vuoden ajaksi, jonka jälkeen on tehtävä uusi palvelussopimus (Julkunen & Nätti 1995, 142). Useat toisiaan seuraavat määräaikaiset sijaissopimukset voidaan katsoa ns. ketjusopimuksiksi, joiden käyttöä on rajoitettu työsopimuslaissa. Useissa kunnissa on tämän vuoksi perustettu ns. varahenkilön virkoja tai toimia. Varahenkilön virka tai toimi merkitsee sitä, että varahenkilön palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva, mutta työpiste ja tehtävä muuttuu aina sen mukaan, missä yksikössä kulloinkin tarvitaan sijaista. (Kangasniemi 1989, 48-51 Julkunen & Nätti 1995, 124 mukaan.)

Julkisen sektorin ja kuntasektorin määräaikaisuuksiin on pyritty vaikuttamaan tiukentunein laein. Kunnallisen alan viranhaltijoita koskee palvelussuhdeturvalaki, joka tuli voimaan vuonna 1996. Tällä lainmuutoksella rajoitettiin perusteita, joilla määräaikaista virkasuhdetta voidaan käyttää kunnissa. (Kauhanen 2000, 4.)

Lainmuutoksesta huolimatta kunnissa on käytetty edelleen paljon perusteettomia määräaikaista työsuhteita. Sen vuoksi keväällä 2003 hallitus kirjasi hallitusohjelmaansa ns. ryhtiliikkeen, jonka tavoitteena oli saada perusteettomat pätkätyöt kitkettyä ja määräaikaaisuudet vastaamaan niille asetettuja kriteereitä. Sekä kuntia että valtiota kehoitettiin vakinaistamaan määräaikaista työsuhteita lain ja työehtosopimusten mukaisiksi. Lähtökohtana hallituksen ryhtiliikkeellä oli se, että työtehtävien ollessa pysyviä myös työpaikan tulee olla vakituinen. (Kalliosaari 2004.)

On tarpeellista huomioida myös se, että määräaikaisuus on joissain tapauksissa työntekijälle hyvä asia ja hänen elämäntilanteensa kannalta sopiva työmuoto. Pätkätyötutkimuksissa painopiste on ollut ilmiön kielteisyydessä lähes kaikissa tutkimuksissa, tarkasteltaessa pätkätyöitä on kuitenkin syytä käsitellä aihetta myös toisesta näkökulmasta. Pätkätyöläisyyden näkeminen ainoastaan negatiivisena asiana antaa ilmiöstä liian yksinkertaisen kuvan (Vänskä 2001, 27). Koska määräaikaista työsuhteita tekevien osuus on niin suuri, mahtuu tähän heterogeeniseen joukkoon sekä niitä, joille pätkätyö sopii työmuotona hyvin että niitä, jotka kokevat työmarkkinatilanteensa kielteisinä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan määräaikaista töitä tehdään erityisesti alle 30-vuotiaiden työllisten ryhmässä. Tähän ryhmään kuuluu muun muassa työharjoittelussa tai kesätöissä olevia nuoria sekä opiskelijoita, jotka hankkivat lisätuloja tekemällä töitä opintojen ohella. Tähän ikäryhmään kuuluu kuitenkin myös varmasti niitä, jotka työskentelisivät mieluummin pysyvästi. (Vänskä 2001, 27.)

Tyypillisimpiä määräaikaista työsuhteet ovat nuorille ja työuransa alussa oleville henkilöille sekä naisille. Pätkätyöläisyys työuran alussa on tilastojen mukaan tyypillinen siirtymävaihe matkalla kohti pysyvämpää työuraa, mutta silti valitettavan usein pätkätyö ei suinkaan toimi siirtymänä, vaan pätkätyöstä tulee pysyvämpi työmuoto. Etenkin naisten työsuhteet solmitaan määräaikaiseksi usein myös vanhemmissa ikäryhmissä. (Vänskä 2001, 27; Sutela ym. 2001, 13.) Työuran alusta on tullut suhteellisen venyvä käsite, sillä vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan jopa puolella määräaikaista naispalkansaajista oli takanaan vähintään kymmenen vuoden ura. Sukupuolten välistä eroa on selitetty sillä, että julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla määräaikaisten työsuhteiden käyttö on lisääntynyt erityisesti.

Aloja, joilla määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet voimakkaasti, ovat terveydenhuolto-, sosiaali- ja opetusala. (Sutela ym. 2001, 13.)

### **2.5.1 Pätkätyö julkisella sektorilla ja terveydenhoitoalalla**

Terveydenhuoltoala on sukupuolittain eriytynyt hyvin naisvaltaiseksi alaksi ja se on yksi merkittävimpiä naisten ammattialoja Suomessa. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 9-16.) Sutelan ym. (2001) päätkätyötutkimuksessa lyhyitä työsuhteita tekeviksi eli päätkätyöläisiksi määriteltiin alle vuoden kestävässä työsuhteissa työskentelevät henkilöt. Tutkimuksessa havaittiin lyhyiden työsuhteiden kasaantuvan tietyille aloille, jotka ovat jakautuneet sukupuolten mukaan naisten ja miesten aloiksi, joista terveydenhuoltoala on merkittävin naisten ala. Miehillä päätkätyöt olivat yleisimpiä vähän koulutettujen keskuudessa, mutta naisilla koulutus ei suojannut päätkätyöläisyydeltä. Merkittävin selitys löytyy juuri siitä, että korkeasti koulutetut naiset työskentelevät pääosin juuri kuntasektorilla, johon terveydenhuoltoala kuuluu. (Sutelan ym. 2001, 68-71.)

Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen 1990-luvulla kohdistui erityisesti julkiselle sektorille ja kunta-alalle, johon terveydenhuoltoala suurelta osin kuuluu. Kunta 10-tutkimuksen aineiston mukaan noin neljäsosa vuonna 2000 kunnissa työskentelevien työpanoksesta kertyi määräaikaisena tehdystä työstä. Kuntien epäyhtenäisten rekisteröintikäytäntöjen vuoksi on kuitenkin mahdotonta arvioida sitä, kuinka suuri osa määräaikaisuuksista perustuu sijaisuuksiin ja miltä osin kyse on siitä, että työsuhteita perustetaan ja täytetään entistä useammin määräajaksi muista syistä. (Virtanen, Vaahtera & Virtanen 2002, 53.)

Viimeisimmät Tilastokeskuksen tutkimukset antavat viitteitä siitä, että hallituksen ryhtiliikkeellä on ollut jonkin verran vaikutusta julkisen sektorin määräaikaisuuksien vähenemiseen. Kunnissa ja kuntayhtymissä määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista laski vuoden 2003 ja 2004 tammi-helmikuusta yli kaksi prosenttiyksikköä Tilastokeskuksen työvoimatilaston tietojen mukaan. Helmikuun lopussa 2004 kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevistä palkansaajista 22 prosenttia oli määräaikaisia, mikä tarkoittaa noin 513 000 palkansaajaa. (Kalliosaari 2004.) Määrä ei ole myönteisestä kehityksestä huolimatta edelleenkaan pieni, vaan

kyse on yli puolesta miljoonasta palkansaajasta. Useissa yhteyksissä on myös todettu, että terveydenhuoltoalan määräaikaaisuuksista ei tulla pääsemään koskaan kokonaan eroon, sillä sijaisia tullaan tarvitsemaan aina palveluiden saatavuuden ja tason turvaamiseksi. Määräaikaaisuudet ovat kuitenkin edelleen vähittäisestä tilanteen paranemisesta huolimatta työsopimuslain ongelmakohta. Työministeri Tarja Filatovin mukaan määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden työläinsäädäntöä tulisikin vielä kehittää edelleen ilmenevien epäkohtien korjaamiseksi (Aitamurto 2004).

### **2.5.2 Pätkätyö ja nuoret**

Työelämä tutkimusten mukaan nuorten aikuisten työmarkkinoille kiinnittyminen on vaikeutunut ja siitä on muodostunut pidempi prosessi kuin heitä edeltäneillä sukupolvilla. Työelämään siirtyminen saattaa olla monien vuosien, jopa kymmenen vuoden kestävä prosessi. Normaalityöstä poikkeavat epävarmat työmuodot, kuten pätkätyöt, vaikuttavat myös ikäpolvien väliseen tuloeroon siten, etteivät nuoret aikuiset voi odottaa yhtä hyvää tulotasoa samalla varmuudella kuin heitä vanhemmilla ikäluokilla on korkeammasta koulutustasostaan huolimatta. (Suikkanen ym. 2001, 79-176).

Nuoret ovat paljolti perillä siitä kehityksestä, mitä suomalaisessa työelämässä on viime vuosikymmeninä tapahtunut. Nuorten asenteita työelämää kohtaan tutkineen Saarelan (2002, 17) mukaan nuoret näyttävät varsin yleisesti uskovansa joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja omalla työurallaan. Tutkimukseen vastanneet ovat olleet iältään 15-29-vuotiaita. Vuoden 2002 Nuorisobarometrin mukaan suurin osa nuorista ei odota työllistyvänsä saman työnantajan palvelukseen loppuiäkseen. Usko työuran pilkkoutumiseen on suurinta barometrin mukaan 25-29-vuotiaiden keskuudessa. Heistä 64 prosenttia uskoi joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja elämänsä aikana. Tutkimuksen mukaan työsuhteen tärkeimpänä asiana työsuhteen pysyvyyttä piti noin kolmekymmentä prosenttia vastanneista. (Saarela 2002, 13-18.)

Nykyisessä työmarkkinatilanteessa nuoret suhtautuvat kuitenkin myönteisesti tilapäistöihin. Nuorisobarometrin 2002 mukaan 86 prosenttia tutkimukseen osallistuneista ”ottaisi mieluummin tilapäistäkin työtä kuin eläisi

työttömyyskorvauksella”. Tilapäistyöt nähdään siis yleisesti ottaen houkuttelevampana vaihtoehtona kuin työttömyys ja pätkätyöasemaan suhtaudutaan myönteisesti, kun sitä verrataan työttömyyteen. Työmarkkinoiden epävarmuudesta ollaan siis tietoisia nuorten keskuudessa ja he myös tiedostavat barometrin antaman tuloksen mukaan hyvin työelämän kasvavat vaatimukset ja niiden seuraukset yksilöille. (Saarela 2002, 20.)

Simo Koposen ja Hannu Ahon (2001) nuorten opiskelu- ja työuria käsittelevässä tutkimuksessa kartoitettiin tilannetta kolmena eri seurantajaksona, vuosina 1992, 1994 ja 1996. Heidän tutkimustensa mukaan keski- ja alemman korkea-asteen hoitoalan tutkinnon suorittaneiden henkilöiden vakaa työllistyminen työuralle ei lisääntynyt tutkimuksen seurantajaksojen välillä, kun toisaalta esimerkiksi tekniikan alan samantasoisien tutkinnon suorittaneiden keskuudessa vakaa työllistyminen lisääntyi tarkastelujaksojen välillä. Tutkimuksessa selvitettiin myös niitä tekijöitä, joilla oli vaikutusta vakaan työuran syntymiseen. Tulosten mukaan otosvuotta edeltävän kahden vuoden työssäolo avoimilla työmarkkinoilla vaikutti hyvin merkittävästi vakaasti työllistymiseen eli aiemman työn todettiin ennustavan hyvin vahvasti tulevaa työllistymistä. (Koponen & Aho 2001, 61-65.) Nuorten myönteinen asennoituminen työhön ja pätkätyöhön on siis myös tutkimustulosten mukaan hyödyllistä, sillä se lisää todennäköisyyttä työllistyä vakaaseen työsuhteeseen tulevaisuudessa. Joillakin aloilla vakaa työllistyminen on kuitenkin vaikeampaa ja näihin aloihin kuuluu nimenomaan terveydenhoitoala. Näillä aloilla pätkätyö ei siis toimi yhtä vahvana väylänä tai siltana vakainaiseen paikkaan työelämässä.



### 3 Toinen moderni ja aikuistuminen

Aikuistumista on kuvattu ja problematisoitu transition käsitteellä, joka on usein suomennettu siirtymäksi. Transition käsitteen avulla on pyritty kuvaamaan nuorten aikuistumista ja työelämään siirtymistä etenkin brittiläisessä kirjallisuudessa. Myös Suomessa tutkijat ovat kiinnittäneet huomionsa nuorten työelämään siirtymisen ja aikuistumisen ongelmiin, vaikka varsinaista transitio-koulukuntaa ei Suomeen olekaan syntynyt. Siirtymä eli transitio pohjautuu ajatukseen siitä, että nuoret siirtyvät aikuisuuteen instituutioiden välityksellä, joista keskeisimmät ovat työmarkkinoille tulo, kodista lähteminen ja perheen perustaminen. (Nyyssölä & Pajala 1999, 10-11.) Siirtymässä on siis kyse sellaisesta tekojen, tapahtumien, yhteiskunnallisten asemien ja roolien institutionaalisesta sarjasta, jossa yksilö etenee ja jossa tietyt tapahtumat yhdessä tuottavat aikuisuuden sosiaalisen määrittämisen (Kerckhoff 1990 Komosen 2001, 72 mukaan). Aikuisuus on toisin sanoen sosiaalisesti konstruoitua ja tuotettua.

Kehityopsykologiasta on levinnyt arki ajatteluun käsitteellinen apuväline, yleinen normaalibiografinen elämäankaari- tai elämänkulkumalli, jonka mukaan elämänvaiheet etenevät itsestään selvästi lapsuuden, nuoruuden, aikuisuuden ja lopulta vanhuuden kautta kuolemaan erityisten kehitystehtävien kuuluessa jokaiseen elämänvaiheeseen. Normaalibiografian mukaiset käsitykset kehitystehtävistä normittavat elämänkulkua: ikä määrittää millaisessa elämänvaiheessa yksilön tulee olla ja mitä yksilön elämään kuuluu sisältyä. Kun puhutaan elämän institutionaalisesta käsikirjoituksesta, viitataan sillä juuri tähän normittavaan elämäankaariajatteluun, jonka mukaan yksilöiden kehityksen tulisi edetä, jotta yksilöiden kehitys olisi tulkittavissa normaaliksi. (Hoikkala 1998; Hoikkala 1993.)

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on se, että aikuisuuden määritelmä on pitkälti sosiaalisesti tuotettu jäsennys, jonka yhtenä osa-alueena on ollut vakaan työuran merkittävä asema aikuistumisen rakentumisessa. Käsitykset normaalista elämäankaaribiografiasta ja elämänkulun kolmivaiheisesta jaosta ovat molemmat syntyneet modernina aikana, jolloin työmarkkinat perustuivat pitkälti

normaalityösuhteiden varaan. Tämän hetkinen työmarkkinoiden murros ja pätkätöiden lisääntyminen heikentävät normaalibiografian ja elämänkulun kolmivaiheisen jaon asemaa. Hoikkala (1998, 137-138) kirjoittaa osuvasti: ”Työmarkkinoiden realiteetit, jonne aikuistumisväylät johtavat, ovat tänään sellaiset, että tulevaisuus ei ole lainkaan niin selvä ja automaattinen kuin elämänkulun institutionaaliset mallit ja standardit lupaavat tai edellyttävät. (...) Aikuistumista himmentää yhteiskunnan tila.”

### **3.1 Tuotettu aikuistumisen instituutio**

Erityisesti Tommi Hoikkalan käyttämä käsite aikuistumisen instituutio pohjautuu transition käsitteen mukaisesti ajatukselle, että yksilö kulkee koulutus- ja työyhteiskunnassa kohti tiettyä päämäärää ja saavuttaa lopulta pysyviä asemia ammatti-, työ-, asunto- ja parisuhdemarkkinoilla. Tämän käsityksen mukaan yksilö kulkee ikään kuin radalla kohti ennalta tiedettyyn kohteeseen eli opintoväylien kautta työmarkkinoille. Suunta tällä radalla on eteenpäin, viipymiset ja poikkeamat merkitsevät mutkaa tällä radalla eli epäonnistumista. Radan kuljettuaan yksilön voidaan katsoa saavuttaneen institutionaalisen aikuistumiskäsityksen mukaisen aikuisuusaseman yhteiskunnassa. (Hoikkala 1993, 239.) Pohjaoletuksena on se, ettei ole aikuisuutta ilman pysyvää asemaa yhteiskunnallisesti tuotetussa ”aikuisuuden maailmassa”.

Hallitsevat elämänteoriat ovat vahvassa yhteydessä ensimmäisen modernin instituutioihin, pysyviin asemiin työmarkkinoilla ja ”parisuhdemarkkinoilla”. Elämänteoriat luovat ja koko ajan uusintavat aikuistumisen instituutiota, jossa aikuistuminen käsitetään vakaana tilana, johon yksilön tulee elämässään pyrkiä. Psykologian elämänteorioita ja elämänteorioita on käytetty yleisinä normaalia kehitystä kuvaavina formulointeina siitä, miten ihminen kehittyy ja mikä on tulkittavissa normaaliksi kehitykseksi ja mikä puolestaan ei. Yksilöt voivat kokea normatiivista painetta ympäristön taholta aikuistumisen instituution tunnusmerkkien saavuttamiseksi; puhutaan sosiaalisesta ajasta, mikä merkitsee sitä, että kalenteriajan rinnalla yhteiskunnassa aika jäsentyy myös normatiivisen ikäsidonaisuuden kautta (mm. Neugarten & Datan 1973, 57-59; Giele & Elder 1998, 9-11).

Sosiologisesta perspektiivistä tarkasteltuna tällaiset ontogeeniset mallit (Dannefer 1984, 100-106) jättävät vastuun yksilöille; jos ei saavuta tiettyä asemaa yhteiskunnassa, se tulkitaan yksilön omaksi epäonnistumiseksi. Puhutaan jopa patologisoituneesta kehityksestä, jos ihminen ei saavuta tiettyyn ikään kuuluvia kehitystehtäviään. Tästä käsityksestä seuraa se, että esimerkiksi pätkätyöläisyys tulee helposti tulkituksi ihmisen epäonnistumiseksi aikuistumisen polulla, jos ”oikea aikuisuus” on saavutettuja paikkoja yhteiskunnan eri areenoilla, kuten työelämässä. Yhteiskuntakriittiseltä kannalta tarkasteltuna kyse ei ole epäonnistumisesta, vaan siitä, että nämä formuloinnit eivät sovellu ongelmitta tarkastelukehikoksi tutkittaessa tässä ajassa eläviä ihmisiä.

### **3.2 Psykologiset kehitysteoriat elämänkulun institutionaalistajina**

Tässä kappaleessa käsitellään lyhyesti hallitsevaa elämäntieteenä tukevia kehityspsykologisia teorioita, joihin normaalibiografian mukainen jäsenys pohjautuu. Lea Pulkkinen (1997, 17-20) on jakanut kehitysteoriat psykologisiin elämäntieteen pohjautuviin klassisiin kehitysteorioihin, joihin kuuluvat sekä Eriksonin että Havighurstin teoriat, sekä uudempiin siirtymäteorioihin, joihin kuuluu Levinsonin teoria aikuisiän vaiheista. Seuraavaksi kuvatut Robert Havighurstin, Erik Eriksonin ja Daniel J. Levinsonin teoriat ovat muodostuneet yksilön aikuistumisen kehitystä kuvaaviksi klassikkoteorioiksi ja normaalibiografiakäsityksen rakennuspalikoiksi.

Eriksonin mukaan nuoruudessa keskeisenä tehtävänä on identiteettikriisistä selviytyminen luonnollisena psykososiaalisena kehitystehtävänä. Aikuisuus on siis osaltaan myös sitä, että on ratkaissut oman elämänsä identiteettikriisin. Eriksonin mukaan identiteettikriisi ilmenee monella eri elämän osa-alueella, esimerkiksi seksuaalisella, ammatillisella ja ideologisella alueella. Identiteettikriisi ei ole myöskään eheä prosessi, joka etenisi yhtä aikaa eri osa-alueilla, vaan se on pikemminkin monitahoinen ja vaikeasti määriteltävä prosessi, jonka yhdellä osa-alueella voi käydä läpi lyhyessä ajassa ja jonka läpikäyminen voi toisella osa-alueella kestää pitkäänkin. Eriksonin mukaan identiteetin muodostumisprosessin voidaan katsoa olevan tyyppillisellä tavalla onnistunut, kun yksilö on saavuttanut

koherentin käsityksen seksuaalisesta identiteetistään, ammatillisesta suuntautuneisuudestaan ja ideologisesta maailmankuvastaan. (Erikson 1968.)

Eriksonin mukaan yleisesti ottaen ihmisten olemassaolo on riippuvainen kolmesta tapahtumakokonaisuudesta, biologisista, psyykkisistä ja yhteisöllisistä tapahtumista, jotka täydentävät toisiaan. Eriksonin teoria pohjaa näiden kolmen tason vuorovaikutukseen. Hänen mukaansa yksilö käy elämässään läpi ikäsidonnaisia kriisejä, joiden ratkaiseminen mahdollistaa siirtymän seuraavaan kehitysvaiheeseen ja sen myötä jälleen uuden kehitystehtävän kohtaamisen. (Erikson 1968, 93-96.)

Ideaalitilassa identiteetikriisin käyminen läpi tulisi olla ohi noin kahdenkymmenen vuoden iässä, jotta yksilö voisi siirtyä kohtaamaan uusia haasteita elämässään. Varhaisessa aikuisuudessa, joka sijoittuu nuoruuden ja keski-ikään väliin, keskeinen kokemuksellinen ulottuvuus on ”läheisyys-eristäytyminen”-kehitystehtävän läpikäyminen. Tässä elämänvaiheessa ihminen lähtee etsimään omaa paikkaansa ja tehtävänsä maailmassa sekä elämänkumppaniaan. Identiteetikriisistä selvittyään yksilöllä on valmiudet luoda läheisiä intiimejä suhteita ja orientoitua vähitellen työelämän vaatimuksiin. (Erikson 1968, 135-141; Dunderfelt 1990, 46.) Identiteetikriisin selvittämisestä huolimatta yksilö joutuu vielä myöhemmissäkin elämänvaiheissaan muokkaamaan omaa identiteettiään uusien haasteiden edessä, eikä identiteetti tule vielä lopullisesti valmiiksi nuoruudessa. (Erikson 1968, 135.)

Erikson käsittelee teoriassaan yksilöä suhteessa ympäristöön, mutta painotus jää kuitenkin melko vähäiseksi. Ennen kaikkea hän näkee identiteetikriisin ja yksilön kehityksen yksilön omaksi projektiksi. Erikson mainitsee identiteetikriisistä selviytymisen valmistavan yksilöä myös työelämän vaatimuksiin.

Havighurstin kehitystehtäväteoria tarkastelee sitä, kuinka yksilön kasvu ja kehitys liittyvät ympäristön vaatimuksiin sekä rajoituksiin ja kuinka yhteisön rooliodotukset ja instituutioihin liittyvät muodolliset ikäraajat säätelevät yksilöiden valintoja. (Havighurst 1955 Raitasen 2001, 194 mukaan.) Havighurstin (1972, 5) mukaan yksilöt siis joutuvat kohdatusten yhteiskunnan normatiivisten vaatimusten kanssa ja ne vaikuttavat yksilöiden kehitykseen biologisen kasvun ohella. Havighurst nimeää kolme vuorovaikutuksellista tekijää, jotka vaikuttavat kehitystehtävien syntyyn: psyykkisen kypsymisen, kulttuurisen paineen sekä persoonalliset arvostukset ja

pyrkimykset. Hän siis huomioi sosiaalisen ympäristön vaikutuksen yksilön kehitykselle yhtenä osatekijänä, kun hän puhuu kulttuurisen paineen merkityksestä kehitykseen. (Havighurst 1972, 5.) Havighurstin mukaan varhaisaikuisuus, jonka hän määrittelee ikävuosiksi kahdeksastatoista kolmeenkymmeneen, on yksilön elämässä individualistisinta aikaa valintoineen ja opetteluineen. Institutionaaliset ikänormit ja -rajat ohitettuaan yksilö on yksin ja tekee valintoja elämässään joutuen myös kantamaan seuraukset näistä valinnoista. Tässä vaiheessa yksilöllä tulee olla hänen mukaansa jonkinlainen strategia hallita uutta, avartunutta elämää. (Havighurst 1972, 83-85.)

Havighurst nimeää varhaisaikuisuuteen liittyviksi kahdeksan eri kehitystehtävää, jotka yksilö kohtaa ympäristön normatiivisten vaatimusten muodossa. Kehitystehtävät liittyvät kumppanin löytämiseen ja perheen muodostamiseen sekä työelämään ja muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan osallistumiseen. Havighurst nimeää uran aloittamisen erääksi ympäristön normatiivisesti tuottamaksi kehitystehtäväksi muiden kehitystehtävien ohella. (Havighurst 1972, 83-85.)

Havighurstin kehitystehtäväteoria siis huomioi ympäristön vaikutuksen kehitystehtävien muodostumisessa, mutta hänen kehitystehtäväteoriaansa on kuitenkin selvästi oman kulttuurinsa ja aikansa peili. Kehitystehtävät, jotka muodostuvat ympäristön paineesta yksilöiden elämää normittaviksi, ovat jatkuvasti alttiina ympäristön muutokselle. Kehitystehtävät ovat sosiaalisesti rakenteistuvia, ne muuttuvat ympäristön olosuhteiden ja muutosten mukaisiksi kussakin yhteiskunnallisessa tilanteessa ja kulttuurissa.

Levinson (1978, 18) puolestaan jakaa elämänvaiheet oman empiirisen tutkimuksensa perusteella neljään jaksoon: lapsuuteen ja nuoruuteen (0- 22-v.), varhaiseen aikuisuuteen (17-45-v.), keskiaikuisikään (40-65 v.) sekä myöhäiseen aikuisuuteen (60-vuotiaasta eteenpäin). Näiden elämänvaiheiden väliin sijoittuvat siirtymävaiheet, jotka ovat vaativia yksilöille ja kestävät keskimäärin kolmesta kuuteen vuotta. Nämä yksilön kehityksen kannalta oleelliset siirtymät linkittävät elämänvaiheet yhteen ja varmistavat elämänvaiheiden välisen jatkuvuuden. (Levinson 1978, 19-23; Levinson 1996, 17-19.) Levinsonin mukaan elämä on siirtymistä elämänvaiheesta toiseen siirtymien kautta, joihin sisältyy kriisiytymisen mahdollisuus. Hänen mukaansa

elämänvaiheissa on tyypillinen rakenteensa, elämänstruktuurinsa, joka tietyn ajan kuluessa ”kyllääntyy”, jolloin ihminen kokee tarvetta muuttaa tätä rakennetta. (Levinson 1978 Marinin 2001, 32 mukaan.) Levinsonin ajatuksena on yksilön muutoksen tarve ennen kaikkea sisäisen kokemuksen tuloksena, vaikka hän puhuu yksilöstä Eriksonin tavoin psykososiaalisena kokonaisuutena.

Yksilön aikuistuminen alkaa Levinsonin mukaan varhaisaikuisuuden siirtymällä, joka yksilöstä riippuen alkaa noin seitsemästätoista vuodesta eteenpäin. Siirtymävaihe kestää noin 22-vuotiaaksi asti, jonka jälkeen yksilö siirtyy elämänvaiheiden portaikossa varhaisaikuisuuteen. Varhaisaikuisuus on hänen teorian mukaan ristiriitojen ja stressin aikaa, kun yksilö pyrkii löytämään sekä omaa identiteettiään ja omia kiinnostuksen kohteitaan että paikkaansa yhteiskunnassa. Parhaimmillaan varhaisaikuisuudessa on mahdollista kokea suuria onnistumisen tunteita, toisaalta taas yksilö voi kokea tämän ajan hyvinkin stressaavana. Varhaisaikuisuuden vaiheessa yksilö tekee valintoja muun muassa avioliiton solmimisen ja perheen perustamisen, ammatin valinnan, elämäntavan sekä asuinpaikan suhteen. (Levinson 1978, 19-23.)

Kasvatustieteiden professori Ari Antikainen (2001) on esittänyt erään jäsentelyn elämäntavasta, jossa nuoruuden käsitetään jatkuvan vielä 20. ikävuoden jälkeen aina 30-vuotiaaksi asti. Varhaisaikuisuus puolestaan kestää aina niinkin pitkälle kuin 40. ikävuoteen. Nuoruusvaiheessa yksilö joutuu muodostamaan oman suhteensa uusiin instituutioihin, talouden ja työelämän instituutioihin, opiskelu- tai kouluympäristön ja vertaisryhmien ohella. Yksilö kohtaa siis yhteiskunnalliset instituutiot väistämättä ja joutuu jonkinlaiseen suhteeseen niiden kanssa. Yksi keskeisimpiä suhteita, joita nuori aikuinen solmii yhteiskunnallisten instituutioiden kanssa, on siirtyminen työmarkkinoille tai vaihtoehtoisesti pysyminen niiden ulkopuolella. Antikaisen käsitys pohjaa Eriksonin ja Levinsonin käsityksiin vaiheittaisesti etenevästä kehityksestä, mutta se painottaa kuitenkin keskeisesti sosiaalisen järjestyksen merkitystä ihmisen elämässä. Tällä hän tarkoittaa sitä, että yksilöllisen kehityksen rinnalla elämäntavua määrittelee vahvasti sosiaalinen maailma ”marssijärjestyksineen”. Perhe, koulutus ja työelämä institutionaalistavat kehityksen ja elämäntavun (Antikainen 2001, 102). Antikaisen käsitys pyrkii yhdistämään psykologisten teorioiden annin ja yhteiskunnallisen näkemyksen toisiinsa.

Klassisten elämänkaariteorioiden sovellettavuuteen liittyy erilaisia ongelmia. Ensinnäkin niiden tieteellisestä luotettavuudesta on esitetty epäilyjä. Esimerkiksi Levinsonin (1978, 7-8) teoria elämänvaiheista perustuu Yalen yliopistossa toteutettuun tutkimukseen, jonka otoskokona on neljäkymmentä iältään 35–45-vuotiasta mieshenkilöä, joita haastateltiin vuosien 1968–1970 aikana. Dunderfeltin (1999, 241) mukaan myös Eriksonin teoriaa on arvosteltu sen luotettavuudesta, sillä suuri osa hänen teoriansa pohjalla olevasta aineistosta perustuu aineistoon, joka ei kestä tieteellisten kriteerien vaatimuksia. Hän ei ole esittänyt tutkimuksiaan järjestelmällisesti siten, että ne voitaisiin toistaa tieteellisen luotettavuuden toteamiseksi. (Dunderfelt 1999, 241.)

Tämän tutkimuksen kannalta tarkasteltuna elämänkaariteorioiden ongelmat liittyvät jo edellä osittain sivuttuun asiaan eli niiden sovellettavuuteen nykyaikana. Psykologiset teoriat on toteutettu tietynä historiallisena aikana ja tietyssä kulttuurissa eli ne ovat oman aikansa ja paikkansa tulkintoja. (Lehtinen & Kuusinen 2001, 45-46.) Kehityspsykologisten teorioiden kontekstisidonnaisuuteen ei usein ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota vaan teoriat ovat toimineet yleisinä aikuistumiskehitystä kuvaavina tulkintoina. Niiden sovellettavuuteen tulee siis suhtautua kriittisesti tänä aikana ja tässä paikassa sekä niiden ajallisen etäisyytensä että kulttuurisen etäisyytensä vuoksi.

### **3.3 Aikuistumisen instituution ongelmallisuus pätkätyöläisillä**

Sosiologisen tutkimuksen ja näkökulman mukaan ihminen ja myös ihmisen kehitys on sosiaalisesti organisoitua ja tuotettua. Sosiaalisen maailman vaikutus ulottuu ihmisen kehitykseen myös lapsuusajan jälkeen; ihmisen myöhemmissäkin elämänvaiheissa sosiaalisella rakenteella ja vuorovaikutuksella on keskeinen sija ihmisen elämäkululle ja kehitykselle. Tällä seikalla on vaikutuksensa tehtäessä tutkimusta, joka liittyy ihmisen kehittymiseen. (Dannefer 1984, 100-116.)

Institutionaaliset kehityskulut ovat säilyneet jokseenkin muuttumattomina viimeisten vuosikymmenien aikana alle 16-vuotiaiden osalta: yksilöt kulkevat samoja institutionaalisia kehityskulkuja melko yhdenmukaisesti aina siihen saakka, kunnes oppivelvollisuus on suoritettu. Oppivelvollisuuden suorittamisen jälkeiset

elämänkulut kuitenkin vaihtelevat huomattavasti vertailtaessa yksilöitä toisiinsa. Yleisesti tarkasteltuna opiskeluaajat ovat pidentyneet ja työmarkkinoille pääsy - ja ennen kaikkea siellä pysyminen - ovat hankaloituneet nuorten aikuisten kohdalla. (mm. Komonen 2001; Laaksonen 2001.)

Aikuistumisen instituutiokäsityksen (Hoikkala 1993; Hoikkala 1998) ohella myös elämänkulun kolmivaiheinen malli opiskeluajasta, työelämäajasta ja eläkkeelläolon ajasta (Koistinen 1999, 204) jäsentää edelleen vahvasti normatiivisia odotuksia. Elämänkaaren normaalibiografia ja elämänkulun kolmivaiheinen malli linkittyvät toisiinsa, sillä molemmissa yksilön elämäntulkua jäsentää vaihteittain etenevä ja lineaarinen kulku. Ero on lähinnä siinä, että elämänkulun kolmivaiheinen malli painottaa yhteiskuntaan osallistumista erilaisten instituutioiden kautta, joista työmarkkinoille kuulumisen on yhteiskunnallisesti merkittävin pituutensa vuoksi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että yksilöiden aikuistuminen ja koko elämäntulkunivoutuvat laajempiin yhteiskunnallisiin muutoksiin niiden vaikuttaessa yksilöiden kokemuksiin ja elämäntilanteisiin merkittävällä tavalla. Yksilöiden kehitys ei kulje irrallaan yhteiskunnallisesta kehityksestä, vaikka kehityspsykologian piirissä aikuistuminen kuvataankin ennen kaikkea yksilön omana projektina johon kuuluu tietyt ikävaiheisiin liittyvät kehitystehtävänsä.

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat työmarkkinoiden muutosten ajassa elävät pätkätyöläiset, joiden työuraan on sisällynyt lyhyitä työsuhteita ja jossain määrin myös työttömyyttä. Puhutaan palkkatyön siirtymien ajasta (Suikkanen ym. 2001, 177), mikä merkitsee yksilöille muuttuvia asemia työmarkkinoilla esimerkiksi koulutuksesta työhön, työstä työttömyyteen tai työstä tai työttömyydestä koulutukseen. Yksinkertainen ”koulutuksesta työelämään”-malli ei enää toteudu samalla tavalla kuin ennen. Nykyisille työmarkkinoille osallistumisen tunnusomaisia piirteitä ovat useasti työuran aikana tapahtuvat sosiaalisten tilanteiden ja työmarkkina-asemien muutokset, jolloin yksilön työura on modernin ajan käytänteiden vastaisesti pilkkoutunut erilaisiin elämänjaksoihin. (Suikkanen ym. 2001, 177.) Tähän kehitykseen rinnastettuna psykologisten teorioiden kehitystehtävä vakaasta asemasta työmarkkinoilla vaikuttaa ongelmallisilta toteuttaa nykyisessä epävarmuuden leimaamassa yhteiskunnassa. Yhteiskunnalliset rakenteet luovat



puitteet toteuttaa kehitystehtäviä ja kun nämä puitteet ovat hatarat siirtyä aikuistumisen instituution tunnusmerkkien saavuttaminen tulevaisuuteen tai niiden saavuttaminen ainakin hankaloituu.

### 3.4 Tutkimuskysymykset

Kuten aikaisemmin todettiin, työllä on suuri merkitys yksilöiden elämässä ja sen vuoksi työelämän ja työmarkkinoiden muutosta käytetään sosiaalitutkimuksissa usein prismana kuvaamaan muutosten vaikutuksia muille elämän alueille. (Koistinen 1999, 97.) Toisaalta on esitetty myös, että työsuhteen tyyppillä on merkitystä elämäntapatekijänä: miten elämä siis rakentuu työn ja sitä määrittävän tyyppin ympärille. (Lindström 1999, 47.) Kolmanneksi aikuisuuden instituutiokäsityksen mukainen ”aikuisuuden” saavuttaminen on hankaloitunut, kuten edellisissä kappaleissa kuvasin. Edellä kuvatut näkökulmat ovat johdattaneet tätä tutkimusta. Olen kiinnostunut siitä, miten normaalista poikkeava työmuoto - tässä tapauksessa pätkätyö - jäsentää haastateltujen nuorten aikuisten kokemuksia omasta elämästään ja siirtymästään työelämään sekä käsitystä omasta tulevaisuudestaan.

Empiiriset tutkimuskysymykset voidaan tiivistää seuraaviin pääkysymyksiin:

- 1) *Miten haastatellut kokevat oman elämäntilanteensa ja siirtymänsä työelämään pätkätyöläisinä? Miten pätkätyö heidän elämässään ilmenee?*
- 2) *Miten he suhtautuvat aikuistumisen instituution tunnusmerkkeihin ja normatiiviseen aikuistumismalliin omassa elämässään?*
- 3) *Miten he näkevät oman tulevaisuutensa?*

## 4 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa yksilöiden kokemuksista ja käsityksistä, joita ei ollut mahdollista etukäteen ennustaa. Hirsjärven (1982, 35) mukaan teemahaastattelu soveltuu tutkimusmenetelmäksi hyvin silloin, kun tutkimuksen kohteena ovat emotionaalisesti arat aiheet, arvostukset, aikomukset ja ihanteet tai kun halutaan selvittää heikosti tiedostettuja seikkoja. Teemahaastattelu vaikutti soveltuvan aiheen tutkimiseen parhaiten, sillä sen avulla päästään lähelle yksilön omaa kokemusmaailmaa. Puolistrukturoitu menetelmä takaa myös sen, että saadaan ilmi haastateltavien omat määrittelyt ja käsitykset asioista, kun haastateltavien vastauksia ei ole rajoitettu valmiisiin vaihtoehtoihin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tapana puhua otoksen sijaan harkinnanvaraisesta näytteestä, koska tilastollisten yleistysten sijaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin ja etsimään uusia teoreettisia näkökulmia tapahtumiin ja ilmiöihin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58-59; ks. myös Eskola & Suoranta 1998, 34.) Haastateltavien valinnassa tärkeää on löytää ne henkilöt, jotka ovat tutkitun ilmiön kannalta ”asiantuntijoita” oman kokemuksensa kautta. Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kyse harkinnanvaraisesta näytteestä, ovat kaikki laadulliset tutkimukset luonteeltaan enemmänkin tapaustutkimuksia, eikä niiden pohjalta ole Eskolan ja Suorannan (1998, 38) mukaan tarkoitus tehdä empiirisesti yleistettäviä päätelmiä. Tehdyn tutkimuksen tarkoituksena ei ole yleistää tuloksia kaikkia pätkätyöläisiä koskevaksi. Se, että tutkimukseen on haastateltu 25-28-vuotiaita terveydenhuoltoalalla toimivia lapsettomia henkilöitä, rajaa yleistettävyyttä merkittävästi.

Sulkunen (1990, 272-273) esittää, että yleistettävyyden kriteeriksi nousee järkevä aineiston kokoaminen; haastateltavia valittaessa olisi suotavaa huomioida, että heillä olisi 1) suhteellisen samanlainen kokemusmaailma ainakin nykyhetken suhteen, 2) he omaisivat tutkimusongelmasta tekijän tietoa ja 3) olisivat kiinnostuneita itse tutkimuksesta. (Eskola & Suoranta 1998, 38.) Tämän määrittelyn mukaiset kriteerit ovat täyttyneet tutkimushaastateltavien kohdalla hyvin. Haastateltavilla on

ensinnäkin suhteellisen samanlainen kokemusmaailma sen suhteen, että he olivat kaikki terveydenhuoltoalalle koulutettuja ammattikorkeakoulutuksen tai opistotasoisien koulutuksen suorittaneita pätkätyöläisiä, jotka olivat olleet työelämässä kahdesta kolmeen vuotta ja joilla ei ollut lapsia. Toiseksi heillä oli omakohtaista tietoa ja kokemusta pätkätyöläisyydestä. Kolmanneksi he olivat kaikki kiinnostuneita tehdystä tutkimuksesta ja kertoivat kokemuksistaan avoimesti ja luottamuksellisesti.

#### **4.1 Haastateltavat**

Sutelan (2001, 11) määritelmää vuoden sisällä vaihtuvasta työasemasta työttömyyden, työllisyyden ja lyhyiden työsuhteiden sekä mahdollisesti myös työvoiman ulkopuolella olemisen välillä on myös tässä tutkimuksessa käytetty pätkätyöläisen määritelmänä. Haastateltavien työsuhteet vaihtelivat haastatteluhetkellä puolen vuoden työsopimuksesta pari viikkoa kestävään työsopimukseen. Yhdellä haastatelluista ei ollut haastatteluhetkellä voimassa olevaa työsopimusta.

Tutkimukseen haastatellut henkilöt ovat ammatiltaan terveydenhuoltoalan opisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita terveydenhoitajia (kolme henkilöä), kätilöitä (kaksi henkilöä), lisäksi yksi haastateltavista on sairaanhoitaja ja yksi toimintaterapeutti. He olivat haastatteluhetkellä iältään 25-28-vuotaita naisia ja heidän valmistumisestaan oli kulunut aikaa kahdesta vuodesta kolmeen vuoteen. Kaikki haastatellut olivat pätkätyöläisiä, osa teki tällä hetkellä pidempää sijaisuutta (äitiysloma ja opintovapaa), osalla oli parista kuukaudesta ylöspäin kestävä määräaikainen työsopimus, joka ei perustunut sijaisuuteen, sekä yksi oli ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla tehden töitä satunnaisina päivinä. Kaikki olivat siis alalla toimivia pätkätyöläisiä.

Kenelläkään haastatelluista ei ollut lapsia. Haastatelluista kolme henkilöä oli yksinasuvia ja yksi heistä eli avoliitossa. Kolme haastatelluista asui puolisonsa kanssa ja oli avioliitossa. Lukuun ottamatta yhtä haastateltavaa kaikilla oli kokemusta työttömyydestä kuitenkin niin, että työttömyysaika oli jäänyt lyhyeksi, osalla satunnaisiksi päiviksi, osalla parista viikosta kuukauden jaksoon kestäväksi.

Kaikki haastateltavat olivat työskennelleet useassa toimipisteessä hoitotyöhistoriansa aikana ja kaksi heistä oli muuttanut kaupungista toiseen pätkätyöuransa aikana. Haastatellut asuvat Etelä-Suomen keskisuurissa ja suurissa kaupungeissa, mutta kaupunkien nimiä ei tutkimuksessa tuoda ilmi anonyymiuden säilyttämisen vuoksi. Tutkimuksen tekoon ei liity erityisiä eettisesti arveluttavia seikkoja, tutkimushaastateltaville luvatuista ehdot ovat täyttyneet anonymiteetin suhteen ja aineisto kerättiin tutkimushaastateltavien suostumuksella nauhoitettuna haastatteluina.

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen pätkätyöntekijät sijoituivat ”Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla”-tutkimuksen mukaan työmarkkinoille parhaiten vertailtaessa eri ammattialoja toisiinsa. Tutkimus perustuu rekisteriaineistoihin, jotka kerättiin neljänä eri otoksena 1990-luvulla. Tutkijoidenkin mukaan aineistoihin niihin saattaa sisältyä tilastoharhaa siinä mielessä, että työsuhteet näyttävät rekisterissä pitkään jatkuvilta työsuhteilta, mutta koostuvat todellisuudessa silti useasta työsuhteesta eli ns. ketjusopimuksesta. Sutelan ym. (2001, 77) mukaan: ”Työsuhteiden todellisen pituuden määrittäminen on käytössä olevien rekisteriaineistojen pohjalta monasti mahdotonta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsuhteiden todelliset pituudet ovat usein lyhyempiä kuin tässä raportoitavat pituudet.” (Sutela 2001, 73-77.) Osalla omaan tutkimukseeni haastatelluilla henkilöillä työsuhteet olivat juuri ketjusopimuksia, jotka saattavat tilastoissa näyttää jatkuvilta pidemmiltä työsuhteilta, mutta jotka ovat kuitenkin todellisuudessa lyhyempiä ketjuuntuneita työsuhteita. Terveystieteiden tutkimuskeskuksella toimivat pätkätyöläiset ovat siis olleet siinä mielessä hyvässä asemassa työmarkkinoilla, että töitä on löytynyt – toisaalta työsuhteet ovat olleet erittäin katkonaisia verrattuina useisiin muihin aloihin.

Tässä tutkimuksessa on näkökulmaksi otettu terveystieteiden tutkimuskeskuksen pätkätyöläisten näkökulma, joka painottaa sitä, että terveystieteiden tutkimuskeskuksella pätkätyöläisyys on erittäin yleinen työmuoto. En ole keskittynyt tässä työssä käsittelemään terveystieteiden tutkimuskeskuksen sukupuolispesifistä näkökulmasta. Pätkätyöilmiötä käsitellään sen sijaan tutkimuksessani eräänä tyypillisenä pätkätyöalana, joka on kylläkin naisvaltainen. Naisvaltaisuus vaikuttaa myös siihen, että tutkimukseen haastatellut henkilöt olivat kaikki naisia ja tällä seikalla saattaa olla vaikutuksensa haastateltavien näkemyksiin. Kuitenkin terveystieteiden tutkimuskeskuksella toimivista henkilöistä suurin osa on naisia, joten

tältä osin otos vastaa myös todellista perusjoukkoa eli terveydenhuoltoalalla toimivia nuoria aikuisia.

## 4.2 Aineiston keruu

Haastateltavat hankittiin niin sanotun lumipallo-otannan (snowball sampling) avulla. Tässä menetelmässä haastattelija etsii ensin muutamia aiheen kannalta keskeisiä avainhenkilöitä eli informantteja. Kun heidät on haastateltu, pyydetään heitä ehdottamaan muita henkilöitä haastateltavaksi, jotka voisivat täydentää jo saatua tietoa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58-60.)

Aineiston keruu lähti liikkeelle omista sosiaalisista verkostoistani. Tutkimuksen avainhenkilöt ovat tuttujani, joiden kanssa olen keskustellut pätkätyöläisyydestä vapaamuotoisesti jo ennen kuin päätin tehdä oman tutkimukseni tältä aihealueelta. Aineiston keruu alkoi lokakuun 2003 lopussa testihaastattelulla, joka toteutettiin tuttavapiiriini kuuluvalla henkilöllä. Testihaastattelun tarkoituksena oli saada käsitys siitä, soveltuvatko teemahaastattelun kysymykset haastattelun tekemiseen eli toimivatko teemat käytännön haastattelussa. Hirsjärven (2001, 72-73) mukaan esihaastattelulla on myös se etu, että sen avulla saadaan selville jonkinlainen kuva haastattelun pituudesta. Testihaastattelu litteroitiin sananmukaisesti, kuten kaikki muutkin haastattelut. Teemajärjestys ei muuttunut testihaastattelun jälkeen, mutta runkoon lisättiin kuitenkin joitain tarkentavia kysymyksiä teemoihin liittyen ja joitain kysymyksiä muotoiltiin hieman toisin sanoin, sillä jotkut kysymykset osoittautuivat hieman vaikeasti ymmärrettäviksi.

Lumipallo-otannan periaatteen mukaisesti avainhenkilöä pyydettiin ehdottamaan muita mahdollisia tutkimushaastateltavia, jotka täyttäisivät tutkimushaastateltavien kriteerit pätkätyöläisyyden, iän ja koulutuksen suhteen. Kriteerinä valinnassa oli myös se, ettei haastateltavalla olisi lapsia. Aineiston keräämisessä kiinnitettiin huomiota kylläntymiseen eli saturaatioon. Toisin sanoen kun haastatteluissa alkoivat toistua samat asiat haastattelu toisensa jälkeen, katsottiin aineiston olevan kylläntynyt. Haastatteluiden määrää ei pyritty kasvattamaan itseisarvoisesti määrän nimissä, mikä ei ole kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksaan. Haastatteluaineisto purettiin litteroimalla haastattelupuhe tekstimuotoon sanasta sanaan.

Kvalitatiivisen haastattelututkimusten objektiivisuuteen on kiinnitetty viime aikoina paljon huomiota. Tutkimushaastattelussa tuotetun puheen on sanottu olevan paitsi haastateltavan tuotosta, myös vahvasti haastattelijan synnyttämää aineistoa, sillä haastattelijalla on vaikutuksensa haastattelun kulun määrittämiseen tutkimuskysymysten osalta. Lisäksi haastattelijalla voi ohjata keskustelua lisäkysymyksillä haastattelun kuluessa haluamaansa suuntaan. (Holstein & Gubrium 1995.)

En kiellä vaikutustani haastatteluaineiston tuottamisessa: muun muassa teemat ohjaavat tutkimusaineiston syntyä omalta osaltaan väistämättä. En kuitenkaan ohjannut kysymyksiäni tiettyjen lopputulosten saavuttamiseksi, koska minulla ei ollut ennakkokäsitystä siitä, miten haastateltavat tulisivat kysymyksiini vastaamaan ja koska aineiston keruu tapahtui ajallisesti yhtä aikaa teoreettiseen taustatutkimukseen perehtymisen ohella. Tämän tutkimuksen haastatteluteemat olivat puhtaasti kiinnostukseni pohjalta syntyneitä, eivät johonkin teoriaan tai kehukseen pohjautuvia. Tutkimushaastatteluissa aikuistumisen teemaa käsiteltiin vasta haastattelun lopussa sen vuoksi, ettei se ohjaisi haastateltavia puhumaan pätkätyöläisyydestä aikuistumisteeman läpäisemänä.

### **4.3 Analyysistä**

Tutkimus perustuu osittain ns. grounded theoryn ajatukseen, mikä merkitsee sitä, ettei tutkijalla ole alunperin ennakko-olettamuksia aineistonsa suhteen vaan tutkijan tulee olla avoin aineistonsa edessä tutkimusta tehdessään. (Konttinen 2003.) Keskeisenä seikkana grounded theory-menetelmässä on se, että analyysissä pyritään aineistolähtöisyyteen, mikä on myös tämän tutkimuksen ajatuksena kuitenkin suhtautuen aineistolähtöisyyden ideaan hieman kriittisesti. Pyrin siihen, etten peilaa aineistoa suoraan jonkin aikaisemman tulkintakehikon tai teorian läpi vaan pyrin käsittelemään sitä mahdollisimman paljon vailla ennakko-olettamuksia. Tältä osin voidaan puhua grounded theoryn ajatuksesta. Suhtaudun kuitenkin hieman epäillen tutkijan kykyyn olla täysin vailla ennakko-olettamuksia lähtiessään kentälle tekemään haastatteluja ja siirtyessään analyysivaiheeseen. Jo pelkästään tieteenala rajoittaa jossain määrin tulkinnan tekoa, vaikka tutkija pyrkisikin välttämään aineiston tulkintaa tietystä näkökulmasta.

Lähimpänä tutkimuksen empirian ja teorian suhdetta on Derek Layderin adaptiivinen teoria, jossa teorian ja empirian suhteen nähdään olevan vuorovaikutteinen. (Layder 1998; Konttinen 2003.) Aihetta käsittelevään kirjallisuuteen perehdyttiin jo ennen kuin haastattelut toteutettiin kentällä ja koko ajan tutkimusprosessin kuluessa, joten teorian vaikutusta ei voi siltä osin mitätöidä. Haastattelurunko tai sen kysymykset eivät kuitenkaan pohjautuneet mihinkään tiettyyn teoriaan ja haastatteluissa pyrittiin tietoisesti välttämään käsitteitä, joita kirjallisuudessa nousi esiin. Minkään käsitteen merkitystä ei haastatteluissa lyöty lukkoon siten, että se johdattelisi keskustelua jonkin teorian tai käsitteen mukaisesti haastattelutilanteessa.

Aineiston analysointi toteutettiin teemoittelun avulla, sillä tällä metodilla voidaan tuoda kuvaavasti ja kattavasti esiin laadullisen aineiston ominaisuuksia ja samalla lukija voi seurata aineiston ja tutkijan päättelyn yhteyksiä. Analyysiosuudessa on haastattelujen tekstipätkiä, joiden avulla perustellaan tehtyä tulkintaa lukijalle. Teemoittelu on suositeltava analysointitapa silloin, kun tutkimuksella pyritään jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemiseen. (Eskola & Suoranta 1998, 176-179.)

Clive Sealen (2004) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on useimmiten kyse aineiston systemaattisesta teemoittelusta, vaikka analyysistä saatetaankin käyttää jotakin muuta nimitystä. Teemoittelun avulla aineiston analyysi on systemaattista ja sillä voidaan taata ainakin osittain luotettavuus aineiston tulkinnassa, kun se perustuu systemaattiseen, vaiheittain etenevään aineiston käsittelyyn. Teemoittelu on laadullisessa tutkimuksessa keskeinen analyysiväline pyrittäessä luokittelemaan aineistoja järkevään muotoon ja sitä ei tulisi pitää millään tavoin alkeellisempänä tai pinnallisempänä tutkimusmenetelmänä kuin muita laadullisen tutkimuksen metodeja. (Seale 2004.)

Teemoittelu on muutokselle avoin prosessi, jossa voidaan myös palata takaisin alkuperäiseen tilanteeseen eli tekstimassan lukemiseen, jos teema ei systemaattisesti esiinnykään aineistossa ja tehty tulkinta aineistosta perustuukin systemaattisuuden sijasta sattumanvaraisuuteen. Analyysi tehtiin teemoittelevan laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti: aluksi tekstimassasta pyrittiin usean lukukerran jälkeen löytämään joitain yhteisiä esiin nousseita teemoja, jotka koodattiin käyttämällä teemoja kuvaavia käsitteitä. Näistä koodatuista teemoista

rakennettiin puolestaan alateemoja esittäen aineistolle kysymyksiä. (Konttinen 2003; Seale 2004.) Tällä tavoin aineisto saatiin luokiteltua systemaattisesti kuitenkin jatkuvasti suhtautuen kriittisen avoimesti uusille esiin nouseville teemoille. Analyysiosuuden luvuissa ilmenevät alateemat ovat muodostuneet koodaamalla samaa aihetta käsittelevät haastatteluiden kohdat tietyn pääteeman alle. Alateemat pääteemojen alle ovat siis syntyneet pääteemojen mukaan, kun havaitsin haastattelujen teemojen jakautuvan erilaisiin asiakokonaisuuksiin. Analyysissä on pyritty löytämään yhdenmukaisuuksia, joita haastatteluaineistossa esiintyy. Voidaan puhua jossain määrin niin sanotusta ideaaliryppisestä kuvauksesta, joka oli systemaattisesti havaittavissa aineistosta.



## 5 Pätkätyö elämän jäsentäjänä

Haastateltavien puheessa kulki jatkuvasti rinta rinnan toisaalta se, miten pätkätyö ja *elämän epävarmuus* läpäisevät koko haastateltavan elämän ilmentyen hyvinkin eri tavoin. Toisaalta taas haastateltavat puhuivat siitä, miten terveydenhuoltoalan pätkätyöläisyys näkyy itse *työssä ja ammatissa*. Seuraavissa luvuissa pyrin kuvaamaan aineistoa ja tekemään puheista tulkintaa siitä, miten pätkätyö jäsentää haastattelemini terveydenhuoltoalan pätkätyöläisten elämää eri näkökulmista. Tutkimukseni teemoittelussa on neljä erillistä kokonaisuutta, jotka olen jakanut selvyyden vuoksi eri lukuihin.

Luvuissa 5.1 Epävarmuuden ulottuvuudet ja 5.2 Pätkätyöläinen työssä pyrin löytämään vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni eli siihen, miten haastatellut kokevat oman elämäntilanteensa ja siirtymänsä työelämään pätkätyöläisinä sekä siihen, miten pätkätyö heidän elämässään ilmenee. Luvuissa 6. Elämänkulku pätkätyöläisenä – koska ”aikuisuuteen”? sekä luvussa 7. Pätkätyöläisten tulevaisuusstrategiat olen puolestani käsitellyt toista ja kolmatta tutkimuskysymystä eli sitä miten haastatellut suhtautuvat aikuistumisen instituution tunnusmerkkeihin ja normatiiviseen aikuistumismalliin omassa elämässään sekä sitä, miten haastatellut näkevät oman tulevaisuutensa.

### 5.1 Epävarmuuden ulottuvuudet

Aineistossa epävarmuuden käsite tuli sanana esiin haastateltavien puheissa useaan otteeseen ja puhetta värittivät epävarmuuden tuntemukset erilaisissa muodoissaan. Haastatteluisia ei kysytty erikseen epävarmuuden kokemista tai sen ilmenemistä tutkittavien elämässä, sillä tarkoituksena oli, ettei käsitteillä ohjattaisi liikaa haastateltavien puhetta. Kysymys siitä, mitä merkityksiä pätkätyön aiheuttama epävarmuus saa haastateltavien kokemismaailmassa tässä elämänkulun vaiheessa, nousi ensimmäisen yläkategorian ydinajatuksiksi. Layderin adaptiivisen teorian mukaan empiirisen tutkimuksen analysoinnissa voidaan käyttää apuna toisista

tutkimuksista lainattuja käsitteitä, joiden avulla voidaan herkistyä aineiston edessä (Layder 1998; Konttinen 2003).

Käytettäessä herkistäviä käsitteitä aineiston tulkinnassa saavutetaan ilmiöstä sekä sen subjektiivinen että objektiivinen aspekti. Tällä tavalla on mahdollista tavoittaa sosiaalinen maailma molemmista näkökannoista; sekä henkilön subjektiivisesta näkökulmasta että objektiivisesta ja teoreettisesta näkökulmasta käsin. Herkistävät käsitteet eivät sulje tulkintaa rajattuun kehikkoon tutkimuksen kokonaisuudessa, vaan ne auttavat tutkijaa lähestymään aineistoaan tutkimuksen ensimmäisissä vaiheissa. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että herkistävillä käsitteillä pyritään ”avaamaan” aineistoa ja tarkastelemaan sitä jonkin tietyn käsitteen avulla esittäen kysymyksiä aineiston suhteen. Herkistävien käsitteiden avulla tutkija pääsee alkuun teorian rakentamisessa. Niiden merkitys voi joko korostua tai menettää merkitystään tutkimuksen kuluessa riippuen siitä, mihin suuntaan teoria kehittyy tulkinnan myötä. On siis myös mahdollista, että alkuperäinen herkistävä käsite osoittautuu kestäväksi ja kuvaavimmaksi käsitteeksi tutkimuksen kuluessa. (Layder 1993, 129-132.; Layder 1998.)

Yhteiskuntatieteiden keskuudessa epävarmuuden käsitettä on käytetty hyvin erilaisissa merkityksissä kuvattaessa postmodernia aikaa. Vailin (1999, 6-7) mukaan epävarmuuden käsitteen voi määritellä hyvin väljästi siten, että se on vastakkainen varmuuden kokemukselle. Epävarmuuden käsitettä voidaan pitää tutkimuksessani herkistävänä käsitteenä, jonka avulla olen aineistoa tarkastellut. Tällainen hyvin väljä määritelmä epävarmuudesta on johdattanut analyysiani Layderin (1993; 1998) teorian mukaisesti. Huomionarvoista tässä herkistävän käsitteen käytössä on siis se, että en pyrkinyt löytämään epävarmuuden käsitteen merkityksiä jonkun tietyn ”tiukan” määritelmän mukaisesti aineistosta, vaan pyrin etsimään aineistosta niitä merkityksiä, mitä haastateltavat itse antoivat päätöksen aiheuttamalle epävarmuudelle. Aineiston teemoittelussa nousi esiin erilaisia epävarmuuden ilmenemistapoja eli epävarmuuden ulottuvuuksia yksilöiden elämässä, joita käsittelem seuraavissa luvuissa.

### 5.1.1 Ajankäytön suunnittelemattomuus

Epävarmuus ilmenee terveydenhuoltoalan nuorilla pätkätyöläisillä mahdottomuutena suunnitella ajankäyttöä niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä. Jos pätkätyö on muodoltaan satunnaisesti tehtävää työtä, johon pyydetään tarvittaessa, korostuu se, ettei ajankäyttöä pysty suunnittelemaan juuri lainkaan, vaan elämä rytmittyy pitkälti pätkätyön ehdoilla. Kysymys on siitä, että joutuu olemaan aina käytettävissä, jos töistä satutaan soittamaan. Työ siis rytmittää elämää vaikkakin ”näkymättömänä”; se näyttäytyy mahdollisuutena työhön kutsumisesta, johon on oltava valmis. Varsinkin työuran alussa haastateltavien ajankäytön keskeisin määrittäjä oli työ, sen mukaan oli suunniteltava muut menot: sekä muiden päivittäisten asioiden hoito että harrastukset ja sosiaalisten suhteiden ylläpito.

”No ihan se, mitä se voi niin ku kauheimmillaan olla tosiaan just on, että sä oot joka aamu, et niin ku soitetaaanko vaiko ei. Yhtään päivää sä et pysty suunnittelemaan yhtään etukäteen, et mitään... Ja sitte se, et susta tuntuu että.. ja mä varsinkin oon luonteeltani semmonen, et huono kieltäytymään, et sä et voi kieltäytyä tai sit sulle ei soiteta enää koskaan. Et sä et pysty mitään niin ku käytännössä suunnittelemaan elämää.” H1

Satunnaiset pätkätyöt kuuluivat haastatelluilla ennen kaikkea siihen elämänvaiheeseen, kun he olivat siirtyneet työmarkkinoille valmistumisen jälkeen. Lukuun ottamatta yhtä haastateltua kaikki olivat nyt kahdesta kolmeen vuotta työmarkkinoilla oltuaan saaneet useamman kuukauden mittaisen määräyskirjan eli määräaikaisen työsopimuksen. Tällä tavoin satunnaiset pätkätyöt olivat toimineet siltana pidempiaikaiseen pätkätyöhön. Haastateltava, jolla ei tällaista työsuhdetta ollut, oli ansiosidonnaisella päivärahalla ja teki satunnaisia työpäiviä, kun töitä tarjottiin.

Kun työsuhteet ovat pidempijaksoisia, esimerkiksi useamman kuukauden pituisia, elämää pystyy suunnittelemaan lyhyellä välillä jo paremmin. Ajankäytön suunnittelemattomuus näkyy elämässä lähinnä siten, että elämä määräyskirjan

loppumisen jälkeen on vielä epäselvää. Ajankäyttöä voi suunnitella ja miettiä määräyskirjan loppumisen jälkeistä elämää, mutta siihen sisältyy aina ajatus myös töiden loppumisesta. Päivittäisen ajankäytön suunnittelemattomuuden huoli siirtyy taka-alalle, mutta pidemmälle kuin määräyskirjan loppumiseen asti ei ajankäyttöään voi suunnitella. Suullisiin lupauksiin töiden jatkumisesta suhtaudutaan skeptisesti, varmuuteen ei ole varaa ”*ennen kun on mustaa valkosella*”.

”...Nää määräyskirjat aika hyvin määrää sun elämänrytmiä ja elämänjaksoja että sitä aattelee, että nyt sul on jouluun asti ja sen jälkeen ei oo varmuutta ennen kun tulee se kirjallinen määräyskirja. Että vaikka suullisesti on luvattu, mutta et mä en ainakaan luota niihin sataprosenttisesti semmotteisiin suullisiin lupauksiin ennen kun mä sit nään sen kirjallisesti.(...) ja sitten et aina ne ajanjaksot et kuinka pitkäksi aikaa sulle tehään semmonen määräyskirja niin se rytmittää sitä sun elämääs. (...) Ja sen tietää, et sinne asti pusketaan ja sitte totta ne määrää sitten sen, että kuinka paljon sulle lomaa kertyy vai katkeeko määräyskirja.” H3

”No nyt mul on määräyskirja, se tota alotettiin viime kesäkuun alusta ja se loppuu nyt tän vuoden loppuun. Eli tää on nyt pisin pätkä, mikä on ollu. Ja tota kyllä nyt on jo vähän alustavasti lupailtu, että töissä olis jatkoo, mut mä en nyt usko vielä mitään.”  
H4

Haastateltujen puheessa määräyskirja siis näyttäytyy lopulta ajankäyttöä eniten määräävänä seikkana. Tällöin ajankäytön hallinta on pitkällä aikavälillä määräyskirjan määrittämää: aika jakaantuu aikaan ennen määräyskirjan loppumista sekä harmaaseen, ennakoimattomaan aikaan sen jälkeen. On myös huomioitava se seikka, että terveydenhuoltoalan pätkätyöläisyys sisältää hyvin erilaisia työsuhteita, kyseessä voi olla päivän tai kahden sairauslomasijaisuus tai toisaalta esimerkiksi puolen vuoden määräaikainen sijaisuus. Usealla muulla alalla vastaavanlaiset parin päivän työsuhteet ovat harvinaisempia, lähinnä nämä lyhyet työsuhteet muistuttavat

vuokratyövoiman käytölle yleisiä pätkittäisiä työsuhteita. Ajankäytön suunnittelemattomuuteen tämän kaltaisella pätkätyöllä on erittäin suuri vaikutus.

### 5.1.2 Taloudellinen epävarmuus

Arvattavimmin epävarmuus näyttäytyy pätkätyöläisillä pelkona siitä, ettei pärjää taloudellisesti. Jos pätkätyö on luonteeltaan satunnaista, korostuvat taloudelliset huolet päivittäisessä elämässä: vuokranmaksussa ja laskujen maksussa, opintolainojen lyhennyksissä jne. Vaikka haastateltavat toivat esiin sen, että rahaa on käytettävissä enemmän kuin opiskeluaikana, vastuu rahojen riittämisestä mietityttää jokapäiväisessä elämässä erityisesti silloin, kun töitä on vain satunnaisesti. Opiskeluaikana oli totuttu siihen, että tulot ovat vähäiset, mutta kuitenkin tasaisen ennakoitavat. Pätkätyöläisenä tulot saattavat vaihdella kuukausittain suurestikin, jos töitä tehdään satunnaisesti.

”...niin kyllä se oli aika stressaavaakin sillain koska sitä oli kuitenkin...oli opintolainaa, mitä mä rupesin sitä lyhentään heti ja oli muuta, et oli semmosia säännöllisiä menoja. Et oli pakko löytää ne rahat jostakin. Ja sit kun ei voinu olla edes varma siitä, et onks töitä ens kuussa. Et mitenkä niin kun sitä venyttää sitä penniä sillain, että on sit niin ku niitten seuraavan kuun laskuihin edes rahaa. Et se oli ihan käytännön mahdoton yhtälö, et jos ei olis ollu niitä töitä niin...et ei tiedä, miten siinä olis sitten selvinny...kai siitä jotenkin...” H4

”Mut tietenkin epävarmuus on taas niin kun lisääntyny, et tietyssä mielessä toimeentulo on parantunu verrattuna opiskeluaikaan, mutta se on sit sillä tavalla risasempaa, että enää ei voi luottaa siihen, että opintotuki tulee tietynä päivänä, vaan...välillä on enemmän rahaa ja välillä ei oo rahaa sitten ollenkaan.(...) Et sitten kun sitä rahaa oliskin, niin sitä ei uskalla käyttää, koska kohta voi jäädä työttömäksi ja tarvii olla pahan päivän varalle sitä rahaa.” H5

Työuran alussa taloudellinen epävarmuus hallitsee elämää enemmän, kun työsuhteet ovat olleet satunnaisempia. Kuitenkin sen, että kaikilla haastatelluilla opiskeluajan taloudelliset realiteetit olivat hyvin muistissa, voi olettaa vaikuttavan taloudellisen tilanteen kokemiseen. Epävarman taloudellisen tilanteen kanssa on opittu jo elämään ja omasta taloudesta vastaaminen on itsestään selvä asia. Työsuhteiden pidentyessä työtulot myös luonnollisesti säännöllistyvät tasaisemmiksi kuin satunnaisia pätkätöitä tehdessä, mikä merkitsee myös sitä, että taloudenpidon suunnittelu helpottuu. Ajan tavoin myös toimeentulon epävarmuus jaksottuu terveydenhuoltoalan pätkätyöläisillä vahvasti määräyskirjojen suhteen, määräyskirjan loppumisen jälkeen taloudellinen epävarmuus on merkittävämpää ja se hallitsee ajatuksia tulevaisuudesta.

”...Itse asiassa tälläkin hetkellä mä mietin sitä, että mitäs mä teenkään, sitten jos ei mulla vuodenvaihteessa jatkukaan määräyskirja. Mulla lähtee lainanlyhennykset heti kuun alusta, et apua. (naurahtaa). Mitäs mä teen, jos ei ookkaan töitä, että kyllä se tietyllä tavalla se semmonen taloudellinen mörkö siellä on kuitenkin taustalla, vaikka nyt onneks on jatkunu työt. Mutta kun ei oo voinu tietää...tai ei nytkään voi tietää varmaks.” H4

”...että nyt kun on tää pitkä, pidempiaikanen sijaisuus, niin se on ihan selkeesti hyvä juttu, että tietää, että saa sen joka kuukausi sen palkan. Että viime vuonna oli jo sillain ihan säännöllistä, mutta sitten se eka vuosi tietysti oli vähän aina, että joka kuukausi mielti, että mikä määrä niitä töitä nyt sitten kertyy, että kuinka paljon sitä rahaa tulee.” H6

Kuten jo aiemmin kävi ilmi, haastatteluhetkellä yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikilla oli parista kuukaudesta ylöspäin kestävä työsopimus. Satunnaisia pätkätöitä tekevä haastateltu koki, että taloudellisen epävarmuuden kanssa oppii kuitenkin elämään ajan kanssa; luottamus omaan pärjäämiseen kasvaa.

”Ehkä se epävarmuuden sietokyky on sillä tavalla kasvanut, että vaikka se toisaalta niin kun ahdistaa se, että nyt ei tiedä ens kuusta, eikä tiedä onko rahaa. Mutta et mitä kauemmin tätä tekee, niin osaa jo ajatella, että mä oon ollu tässä niin ja niin kauan omillani ja mä oon ennenkin aina selvinnyt jotenkin, niin kyl mä selviän nytkin.”

H5

Luottamus taloudelliseen pärjäämiseen ei ole kadonnut pätkätöitä tehdessä, vaikka taloudellinen tilanne ei olekaan aina vakaa ja ennustettava. Kun työsuhteet pitenevät, ei pelko päivittäisestä tai kuukausittaisesta taloudellisesta pärjäämisestä enää siis hallitse elämää samalla tavoin. Työsuhteiden pidentyessä muutos vakaampaan taloudelliseen tilanteeseen saa tukea joissain tapauksissa myös instituutioiden tasolla. Pitkä sijaisuus tai muuten pidempään jatkunut määräyskirja voidaan rinnastaa muun muassa pankeissa määrätyissä tilanteissa vakituiseen työsuhteeseen, jos pätkätyöläinen on pystynyt osoittamaan, että määräyskirjat ovat jatkuneet jo pitkään ja tulot ovat säännölliset.

”...mä en tiedä, onko tuolla mun pankissani tullut joku ajatushäirä, tai jotain muuta, mutta mä oon saanu siis jopa Visa-kortin, mitä yleensä kaikki ei kuulemma saa, jos on pätkätöissä. Et pitäis olla ensin vakitöitä, mut ehkä mul on ollu osottaa, et mul on ollu niin pitkiä määräyskirjoja, että ne voidaan niin kun rinnastaa. Mut jonkun autolainan saaminen, niin ei se ollu niin yksinkertainen juttu.” H4

Haastateltavien mukaan pankkien suhtautuminen pätkätyöläisen asuntolainan hakuun vaihtelee suuresti, tietysti taustalla on myös henkilökohtaisia eroja. Taloudellinen tilanne vaihtelee merkittävästi sen mukaan, vastaako taloudestaan täysin yksin vai onko taloudellista vastuuta jakamassa esimerkiksi puoliso. Osalla saattaa olla ”pesämunaa” jo entuudestaan tai puoliso esimerkiksi vakituudessa työssä. Pätkätyöläisten tilanne saattaa siis näiltäkin osin olla hyvin heterogeeninen. Osa haasteltavista (parisuhteessa eläviä kaikki) oli jo hankkinut asunnon puolisonsa kanssa tosin mietittyään ratkaisua pitkään. Omistusasunnon hankkiminen

yksinasuvana pätikätyöläisenä koettiin sen sijaan riskinä. Asunnon ostaminen olisi huomattavasti helpompaa, jos riskin voisi jakaa toisen kanssa ja varsinkin silloin, jos jommalla kummalla parista on vakituisempi paikka työelämässä.

”Mä en oo ottanu edes asuntolainaa, koska mulla ei oo vakityötä. Mut sit taas toisaalta jos löytyy se puoliso, jolla on vakityö, niin en mä nää sitä ongelmana, että mä teen sitten pätikättöitä ja otetaan vaikka sit se asuntolaina. Ja vaikka sitten tuliskin perhettä, lapsia tai muuta...(…) Kyllä mä itse asiassa mietin asunnon hankintaa jo viime keväänä. Mutta tota, sit siinä tuli semmonen juttu, et kun tosiaan ei voi tietää.... Että se on niin julmettoman suuri laina ottaa päälle ja sit jos työt loppuukin, niin mitäs mä sit teen.” H4

### 5.1.3 Vapaus

Epävarmuus mielletään yleisimmin kielteiseksi tunteeksi ja myös tässä tutkimuksessa haastatellut puhuivat ennen kaikkea siitä, mitä kielteistä pätikätyö ja sen tuottama epävarmuus heidän elämäänsä tuo. Haastatteluissa tuli kuitenkin esiin myös se, että pätikätyön katkonaisuus ja sitoutumattomuus työpaikkaan ovat jossain määrin myös myönteisiä asioita. Pätikätyön myönteisyyttä painottavissa tulkinnoissa on kysymys ollut pitkälti juuri siitä, ettei pätikätyötä tule tutkia ja käsitellä ainoastaan ”kurjuuden” näkökulmasta. (ks. Vänskä 2001; Saloniemi 2001). Pätikätyöllä on siis epävarmuuden ulottuvuutena myös positiivinen puolensa: työhön ei tarvitse sitoutua pitkällä aikavälillä ja siihen voi asennoitua osittain myös vapautena tehdä mitä haluaa. Vapaus on kuitenkin puheessa aina alisteinen negatiiviselle epävarmuuden tunteelle; sen vastinparina on aina pelko taloudellisesta epävarmuudesta ja siitä, miten ja minkälaisiin työsuhteisiin jatkossa tulee työllistymään.

”No tietysti voihan sen positiivisenakin nähdä, et mä en oo sitoutunu mihinkään yhteen työpaikkaan tai mihinkään työyhteisöön niin kun loppuelämäks. Et mä voin aatella, et niin tota



tää on tää pätkä ja mun ei tarvi rahallisesti tulla tänne jos mä saan jostain muualta töitä. On se jossain mielessä kyllä vapauttakin.” H3

”Toisaalta se oli niin kun, siinä oli omat positiivisetkin puolensa, koska mä tykkään tietyllä tavalla epävarmuudesta. Siis sillä lailla, et ei koskaan tienny, et mihin joutuu seuraavana päivänä esimerkiks, taikka kuukautena tai näin. Mut sit toisaalta, niin kyllä se oli aika stressaavaakin.” H4

Vapauden tunne nähdään myönteisenä erityisesti siinä tapauksessa, jos työtä leimaa työilmapiirin ahdistavuus tai pätkätyöläinen ei muutoin viihdy työssään; tällaisissa tilanteissa pätkätyöläisyys voi tuoda helpotusta hankalaan tilanteeseen. Näissä tapauksissa pätkätyön voi kokea olevan mahdollisuus saavuttaa jotakin parempaa tulevaisuudessa. Jos taas työpaikka on mieluisa ja työssään viihtyy, ei vapautta koeta samalla tavalla yksinomaan myönteisinä asiana, vaan vastinparina kielteiselle epävarmuuden tunteelle. Näissä tilanteissa pätkätyösuhteen loppuminen voi saattaa pätkätyöläisen huonompaan tilanteeseen tulevaisuudessa. Haastatteluhetkellä ei kukaan haastatelluista ilmaissut, että haluaisi työsuhteensa loppuvan sen hetkisissä toimipaikoissaan pätkätyösuhteen loputtua.

”Ja niin kun tavallaan se semmonen tietynlainen vapaus, mä oon tajunnut sen niin kun vasta nyt pikku hiljaa. Että mähän oon ihan että, itehän mä saan päättää, et mihin mä meen ja mitä mä teen ja pysynkö mä jossain työpaikassa vai enkö, että jos mä voin siellä huonosti niin mähän voin lähteä sieltä, hakee jonkun uuden paikan. Se semmonen suunnaton vapaus jotenkin....” H4

Pätkätyö ei jonkin asteisesta vapaudesta huolimatta ole haluttu olotila ainakaan tähän tutkimukseen haastateltujen yksilöiden elämässä: kaikki haastatellut toivoivat saavansa vakituisen työn ennemmin tai myöhemmin. Myös tutkimuksen Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla (Sutela ym. 2001) mukaan terveydenhuoltoalalla toimivat määräaikaiset henkilöt suhtautuvat sosiaalialalla toimivien henkilöiden kanssa

vastentahtoisimmin määräaikaiseen työsuhteisiinsa eri aloja vertailtaessa: noin 90 prosenttia määräaikaista teki keväällä 2000 määräaikaista työtä vain siksi, ettei ollut saanut vakinaista työtä. (Sutela ym. 2001, 98.)

Vaikka pätkätyöstä siis löydettiin myös jotakin myönteistä, ei sen tuottama vapaus kuitenkaan nouse hallitsevaksi yksilöiden kokemuksissa. Voisi olettaa, että jos pätkätyöt tarjoavat vapautta jossain määrin, näyttäytyisi vakituinen työ haastateltujen mielissä vapautta rajoittavana työmuotona. Tämä oletus ei kuitenkaan osoittautunut todeksi tässä tutkimuksessa. Esimerkiksi opiskelun (ammattitaidon syventämisen) ja työssä kehittymisen koettiin olevan realistisemmin toteutettavissa vakituudessa työsuhteessa kuin pätkätyössä, mikä luo puolestaan vapauden tunnetta ja mahdollisuuksia toteuttaa unelmiaan elämässään. Vakituista työtä ei siis nähdä vapauden menetyksenä, vaan vakituisen työn nähdään tarjoavan lopulta enemmän vapautta kuin pätkätyön.

”... jos mä nyt esimerkiks saisin jonkun vakipaikan, niin mä voisin kiltisti vuoden olla siinä vakipaikassa ja sit mä voisin hakee virkavapaata ja lähtee taas kokeileen. Et omalla laillaan mun mielestä se tois enemmän vielä vapautta.” H4

”Esimerkiks jos aattelee jotain et opiskelua työn ohessa tai jotain tällästä, niin et jos sä olisit vakituudessa virassa tai toimessa, niin sähän pystyisit ottaan vaikka opintovapaata.” H1

Jatkokouluttautumisen mahdollisuus tulevaisuudessa oli hyvin yleinen toive ja ajatus haastateltujen pätkätyöläisten keskuudessa. Koulutuksen avulla aseman työmarkkinoilla toivottiin paranevan tulevaisuudessa. Neljä haastatelluista oli jo haastatteluhetkellä kouluttanut itseään pätkätyön ohessa täydennyskoulutuksessa, mikä kuitenkin oli täysin omalla ajalla ja omaehtoisesti tapahtuvaa koulutusta. Haastatellut olivat omaksuneet selvästi elinikäisen oppimisen ajatuksen; opiskelu ei siis heidän näkemyksiensä mukaan pääty hankittuun tutkintoon heidän omassa elämänkulussaan, vaan jatkuva itsensä kehittäminen ammatillisesti on tärkeä osa nykypäivän työelämää ja itsensä kehittämistä.

#### 5.1.4 Miksen minä?

Pätkätyöläiset joutuvat jatkuvasti refleктоimaan vaihtuvien töiden kirjon keskellä sitä, miksi ei tullut valituksi johonkin tehtävään tai toisaalta onnekaasti myös sitä, miksi tuli valituksi. Epävarmuus näyttäytyy myös epävarmuutena omasta itsestä työntekijänä ja ihmisenä, mikä koetaan ajoittain hyvinkin raskaasti.

...kun aikaa kuluu ja osa saa sen vakipaikan tai osa saa pidemmän sijaisuuden, esimerkiksi jonkun vuoden pätkän, niin et kyllä siellä sitten ehkä semmosta kaunaa tai kateellisuutta on niin kun siellä taustalla, että mitä tos on parempaa kun mussa, kun se nyt saikin ens syksyyn asti, vaikka töitä tai...tai, et ooks mää jotenkin huonompi kun noi muut, kun toi on saanu vakipaikan ja mää en vielä oo.” H5

”...me alotettiin samaan aikaan, niin x:hän sai suoraan sieltä toimen sitte, kun se teki sitä sijaisuutta. (...) Totta kai se tuntuu aina itestä siltä, että vaikka se ei oo tehny lähellekkään sitä, mitä mä, niin sit se saa sen ihan tosta noin niin kun vaan.” H2

”...koko ajan plärrää kaikkee, mistä vaan voi löytyä työpaikkoja ja sit kun tietää, et on tulossa, niin sit se vie energiaa vielä, kun sä stressaat, että saanko mää sen, mitäs jos mä en saakaan sitä, et mitäs sitten ja mitä mä sen jälkeen teen. Niin ku nytkin kun meille on tulossa auki paikka, niin mul on heti sellanen olo, et jos mä en sitä saa, niin mä lähen kyllä käveleen. Et sit se on niin suuri semmonen niin kun....tai et silloin ei kunnioiteta niin kun tavallaan mun ammattitaitoo ja mun tuomia asioita siihen työpaikkaan, koska niistä tiedetään jo, et mitä mä tuon.” H4

Terveydenhuoltoalan parantunut työtilanne on merkinnyt alan pätkätyöläisille sitä, että alan henkilöstö on voinut olettaa työllistyvänsä ainakin määräaikaisiin

työsuhteisiin, kuten sijaisuuksiin tai satunnaisiin pätkätöihin. Kukaan tähän tutkimukseen haastatelluista vähintään opistoasteisen terveydenhuoltoalan suorittaneista henkilöistä ei tuonut esiin todellista pelkoa siitä, etteivät työt jatkuisi lainkaan. He uskoivat työllistyvänsä, mutta epävarmaa on se, kenen palvelukseen, mihin työpisteisiin sekä minkälaisiin työsuhteisiin he työllistyvät. Tässä mielessä tutkimuksessa toteutuu aikaisemmissa pätkätyötutkimuksissa esiin tullut asia. Monikaan pätkätyöläisestä ei elättele toiveita työn vakinaistamisesta, mutta toisaalta selkeä enemmistö arvelee töiden jatkuvan tavalla tai toisella nykyisen määräaikaaisuuden päätyttyäkin (Saloniemi 2001, 35).

Palkansaajien tutkimuslaitoksen vanhemman tutkijan Merja Kauhasen mukaan määräaikaaisuuden pitkittyminen ja sen aiheuttama epävarmuus voivat vaikuttaa koko elämänsuunnitteluun, vaikka työuraan ei liittyisikään työttömyyttä tai suoranaisia toimeentulovaikeuksia. (Hyvärinen 2002, 13.) On syytä kiinnittää huomiota siihen, että pätkätyöläisen epävarmuus voi ilmentyä erittäin monella eri tavalla pätkätyöläisen elämässä; pätkätyön epävarmuus ei siis tyhjennyt kysymykseen siitä, jatkuuko määräaikainen pätkätyö. Tässä tutkimuksessa epävarmuuden havaittiin ilmenevän edellä kuvatuilla neljällä tavalla, joita pätkätyöläisyys aiheuttaa heidän kokemusmaailmassaan.

## **5.2 Pätkätyöläinen työssä**

Kuten aiemmin toin ilmi, havaitsin aineistossa haastateltavien puhuvan siitä, miten terveydenhuoltoalan pätkätyöläisyys näkyy itse työssä ja ammatissa sen ohella, miten se näyttäytyi koko heidän elämänsä jäsentävänä tekijänä. Tässä luvussa käsitellään sitä, miten terveydenhuoltoalan pätkätyöläiset kokivat oman pätkätyöläisyytensä ilmenevän omassa työssään ja työpaikallaan. Analyysiprosessissa havaitsin aineistossa esiintyvän neljä erilaista teemaa, joita käsitelen seuraavissa luvuissa. Kuten luvussa 4.3 jo toin esiin, alateemat syntyivät pääteemojen alle aineiston systemaattisessa analyysivaiheessa.

### 5.2.1 Kiitollisuus vs. kiitollisuuden pakko

Haastatteluissa tuli esiin selvästi se, että haastateltavat olivat kiitollisia ja tyytyväisiä siihen, että töitä oli kuitenkin löytynyt ammattiin valmistumisen jälkeen. Kaikki haastatellut näkivät pätkätyön normaalina ja jopa hyvänäkin asiana työhistorian alkuvaiheessa, koska se mahdollistaa työssä harjaantumisen. Oli pelätty, ettei valmistuttuaan löytäisikään töitä omalta alalta ja siksi kaikesta tarjotusta työstä oltiin myönteisesti yllättyneitä työhistorian alkuvaiheessa. Pätkätyöhistorian alkua sävyttää kiitollisuuden tunne kaikesta tarjotusta oman alan työstä.

”...et se kaikki mitä niin ku sai silloin alussa, niin oli pelkkää plussaa. Koska siihenhän oli varautunu, että valmistumisen jälkeen on työttömänä. Ja sillain, että me oltiin ensimmäinen ryhmä vasta, joka niin ku sai ylipäätään töitä heti. Että se oli niin ku...kaikki oli positiivista.” H7

”...toisaalta sitä oli niin epävarma siinä vaiheessa kun valmistu ja kuitenkin se, et kun tässä nyt varmaan viimeset kymmenen vuotta on puhuttu, että valmistutaan työttömäks, että joskus on ollut hyvä aika, kun on suoraan valmistujaisista revitty työelämään, mut et enemmän ehkä oli kuitenkin pessimistinen tai semmonen epäuskonen, et kukaan just nyt mulle niitä töitä tarjois. Et tietyssä mielessä alussa oli hämmästynyt ja kiitollinenkin, et yleensä sai yhtään mitään oman alan töitä.” H5

”Ja mulla meni sitte se siihen ainaki alkuvaiheessa, et eka ei ollu töitä ja sit niitä alko oleen niin paljo, et sit mä olin varmaan kolme viikkoo yhdellä vapaapäivällä. Et sit sitä aina vaan niin ku meni ja tuli semmonen olo, et niitä töitä on tehtävä, kun niitä kerran on. Et kyl siinä aika helposti sitten väsyttää ittensä, mutta...ehkä kaikkeen sopeutuu, mä aattelin sitte.” H1

Seuraavissa haastattelun pätkissä tulee hyvin ilmi se, miten valmistumisen jälkeinen epäusko omasta työllistymisestä ja kiitollisuudesta muuttuu vähitellen pakonomaiseksi kiitollisuudeksi tarjotusta työstä. Haastateltavat kokivat siis alussa kiitollisuutta tarjotusta työstä ja olivat jopa myönteisesti yllättyneitä siitä, että töitä löytyi. Ajan kuluessa pätkätyöhön kuitenkin väsyttään.

”Ja sehän siinä niin kun on, että siinä niin kun on ikään kuin kiitollisuudenvelassa koko ajan ottamassa näitä vastaan. Ettei osaa niin kun vaatia mitään, että kun tietää sen, että...meilläkin on talossa kymmenen, kakstoista vuotta sijaisena olleita ihmisiä. Niin kaikesta on niin kun tyytyväinen. Vaikka eihän tää koskaan tästä parane.” H7

Pätkätyön koettiin kuuluvan nuoren aikuisen työuran alkuun terveydenhuoltoalalla luonnollisena siirtymänä. Tässä mielessä haastateltujen elämäntilanne on noudattanut heidän käsityksensä mukaista normaalibiografiaa, kun he ovat toimineet pätkätyöläisinä työuransa alussa. Tutkimuksessa tuli esiin se, että haastatellut näkivät oman työhistoriansa hyvin tyypilliseksi alalle viime vuosien aikana siirtyneelle henkilölle, eivätkä he kokeneet olevansa millään tavalla poikkeustapauksia omalla alallaan.

Haastateltujen välillä esiintyi eroa kuitenkin sen suhteen, kuinka kyllästyneitä he olivat pätkätyöläisyyteensä haastatteluhetkellä. Kaikki olivat olleet työelämässä mukana kahdesta kolmeen vuotta eli tältä osin työuran pituuksissa ei ollut merkittäviä eroja. On mahdotonta arvioida tämän tutkimuksen puitteissa sitä, mistä erot johtuivat heidän asennoitumisessaan pätkätyöläisyyteen. Kyse voi olla persoonakohtaisista luonnetekijöistä tai työpaikan sisäisistä tekijöistä tai mahdollisesti joistain muista seikoista, joihin ei tässä tutkimuksessa voida sen tarkemmin ottaa kantaa.

Selvästi tuli siis esiin se, että pätkätyön katsotaan olevan hyväksyttävää ja jopa hyväksi nuorelle ja työuransa alussa olevalle terveydenhuoltoalan henkilölle, mutta vuosien kuluessa pätkätyön myönteiset puolet vähenevät huomattavasti, sillä ensinnäkään työntekijöinä ei olla enää ”noviiseja” ja toiseksi omien ikävuosien

lisääntyessä koetaan tärkeäksi saada vakituisempi työsuhde. Kärjistetysti sanottuna pätkätyöiden katsotaan kuuluvat nuorille ihmisille, eikä enää ”yli kolmekymppisille”.

”...ja sit tavallaan nyt...nyt tietenkin pikku hiljaa, et kun kuitenkin työkokemusta rupee oleen ja et niin kun ittellä on se semmonen varmuus, et okei nyt mä oon harjotellu ja nyt mä osaisin tehdä tätä työtä vakityöntekijänä ja osaisin nää kaikki hommat, niin tavallaan nyt ehkä se semmonen pettymys, että tätäkö tää tulee olemaan vielä vuosikausia eteenpäin...” H5

Pätkätyön nähdään siis olevan oikeutettua työuran alussa, mutta jatkuessaan pidempään määräaikaista työsuhdetta ei koeta oikeudenmukaisiksi ainakaan niissä tapauksissa, joissa määräaikaisuus ei perustu viran hoidon sijaisuuteen. Tässä mielessä haastateltujen ajatukset noudattavat lainsäädäntöä, jonka toteutuminen käytännössä on ollut epämääräistä ja tulkinnanvaraista, kuten jo edellä todettiin. Työministeriön vuonna 1998 toteuttaman tutkimuksen mukaan kaikkien alojen palkansaajat hyväksyvät määräaikaisen työsuhteen, kun siihen on olemassa tarpeellinen ja selkeä syy, kuten vapaalla olevan sijaisuus, työntekijän oma pyyntö sekä yhtäkkinen ja hetkellinen arvaamaton kysyntä tai eri pituiset projektit (Psykologi 1999, 4). Terveystenhoitoalalla esimerkiksi projektiluonteiset työt ovat kokonaisuudessa vielä suhteellisen harvinaisia. Toisaalta taas terveystenhoitoalalla on paljon sijaisuuksia, mikä lisää määräaikaistyyppisiä. Tässä tutkimuksessa toistuu alakohtaisista eroista huolimatta Työministeriön tutkimuksen tulos siitä, että määräaikaista työtä ei hyväksytä silloin, kun siihen ei ole olemassa selkeää ja tarpeellista syytä ja kun lain noudattaminen on ollut tulkinnanvaraista.

### **5.2.2 Vaihtuvuuden raskaus vs. mahdollisuus oppia**

Terveystenhoitoalan pätkätyöläiset joutuvat sopeutumaan satunnaisia töitä tehdessään vaihtuviin työympäristöihin ja työtovereihin, mikä koetaan raskaaksi. Raskasta on se, että joutuu aina uudelleenarvioinnin kohteeksi uudessa työpaikassa. Työpaikkojen vaihtuessa nopeasti myös se, ettei näe oman työnsä tuloksia, koetaan

ongelmalliseksi työssä kehittymisen kannalta. Lisäksi huonona asiana pidetään sitä, ettei työstään saa palautetta pidemmällä aikavälillä.

”...terveydenhoitajallakin on aika monta sitä sektoria, että missä voi tehdä terveydenhoitajan töitä ja mua käytettiin niin kun sijaisena niissä kaikissa. Niin tota sitten justiinsa se, että aina ne eri työkaverit ja se kuitenkin se eri paikka ja ne asiakkaat ja...et se vaihtuvuus justiinsa ja sitten, ettei niin kun nähny sitä oman työn jatkuvuutta. Et kun sä oot jonkun viikon jossain, puhumattakaan siitä, et sä oot jonkun yhden tai kaks päivää, niin ei siitä just saa sitä palkitsevuutta, että niin kun tapaat jonkun asiakkaan muutaman kerran tai... et jotenkin niin kun näkis sitä oman työn tulosta. Mut siin olis ehkä yks kontakti, korkeintaan kaks ja...Et se oli niin kun aika rankkaa se vaihtuvuus sitten.” H6

Pätkätyöläisten keskuudessa voi syntyä myös tietynlaista ammattiylpeyttä siitä, että pärjää pätkätyöläisenä sen raskaudesta huolimatta. Työpaikan vaihtuvuuden raskautta voidaan jakaa yhdessä toisten pätkätyöläisten kanssa, mikä auttaa jaksamaan päivittäisessä elämässä. Pätkätyöläisyys on siis myös yhdistävä tilanne haastatelluille, jolloin osittain luodaan uutta ”jaksamisen kulttuuria”, jossa pätkätyö näyttää raskaampana kuin vakituinen työ.

”...ehkä se pätkätyö on sen verran rasittavampaakin mitä se vakityö, koska siin on aina se: uudet työkaverit, uudet paikat, uus työhuone, uudet asiakkaat. (...) Et joskus on laskettu leikkiä sijaisten kanssa tuolla siitä, että tavallaan meidän pitäis saada tommosta korotettua likasen työn lisää, koska moni vaki-ihminen ei pystyis tekemään sitä, mitä me tehdään. Et aina lähettäs ettimään, et missä täällä on se ajanvarauskirja ja missäs tääl on paperit ja missäs täältä löytyykään mittanauha ja...niin kun semmosia asioita. (...) Että aina ei selviydy tyylipuhusta kymmenellä pisteellä, mutta monesti sekin on jo ihan riittävää, että huhhuh selviydyin tästä päivästä.” H5



Työympäristön ja työpaikan vaihtuvuudella on myös kääntöpuolensa, sillä työpaikan ja työympäristön vaihtuvuuteen suhtaudutaan toisaalta myönteisenä asiana ammatillisen kasvun kannalta - mahdollisuutena oppia uutta. Erityisesti vaihtuvuuden positiivisen ulottuvuuden nähtiin liittyvän työuran alkuvaiheeseen. Työelämään siirtymisen ensimmäiset kuukaudet ja pisimmillään ensimmäinen vuosi nähtiin ajaksi, jolloin vaihtuvuus on oppimiskokemusten vuoksi myös myönteistä.

”...se tekee monipuoliseksi työtä, että sä et jumiudu johonkin tiettyyn pisteeseen. (...) Suurin plussa on se, et tavallaan sää pääset, tai sit joudut, menemään erilaisiin työpisteisiin ja eri työympäristöihin, sä näät kaikissa jotain, sä opit jotain, jokaiselta työkaverilta sä opit jonkun uuden jutun. Et kyllähän siinä ihan puhtaasti sillein ammatillisen kasvun kannalta on järkevämpää kuin se, että heti suoraan koulunpenkiltä mentäs johonkin.” H2

Työpaikan vaihtuvuus voi siis sekä estää kehittymistä ammatissaan ja toisaalta myös antaa mahdollisuuksia oppia uutta. Haastatellut kokivat, että erityisesti työuran alussa erilaiset työpaikat ja työyhteisöt tarjoavat mahdollisuuden oppimiselle. Työtehtävät ja asiakaskenttä voivat olla merkittävän erilaisia eri toimipisteissä, mikä siltä osin mahdollistaa laajan oppimisen. Toisaalta ammatillisen kasvun ja ammatillistumisen kannalta vaihtuvuus voi myös heikentää kehittymistä näillä alueilla, kun työnsä tuloksia ei pääse seuraamaan pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi keskittyminen tietyn asiakasryhmän ongelmakenttään ei ole mahdollista asiakasryhmän vaihtuessa jatkuvasti. Oma motivoituminen ammatilliseen kasvuun voi olla myös jossain määrin vaikeaa, koska uhkana on aina se, että työt loppuvat ja oppiminen menee siltä osin ”hukkaan”. Työyhteisön sisäisiin sopimuksiin perustuvien vastualueiden saamisen koettaisiin myös vahvistavan omaa asiantuntijuutta terveydenhuoltotyössä ja kasvattavan tunnetta luottamuksesta työyhteisön taholta.

”...olis itte motivoituneempi kun tietäis että mä tulen tekeen tulevaisuudessakin nyt lasten kanssa töitä niin mä haluisin itte lähteä niin kun erikoistuun tai just niin ku suuntautuun lapsiin ja

nuoriin. (...) Ja sitten tässä vaiheessa on vielä semmonen mahdollisuus, että mä voi tulla tekeen töitä ihan kenenkä kanssa vaan elikkä psykiatristen potilaiden, yks vaihtoehto, aikuiset tai sit lapset. Mut et pitää olla kuitenkin mieleltään avoin vielä niin kun joka suuntaan.” H3

”Ja just se, ettei sulle anneta niitä semmosia vastuualuejuttuja, mikä olis mun mielestä ihan mielekästäkin sen oman työn kannalta, et sä perehdyt johonkin asiaan, johonkin vaikka erikoisalaan sairaanhoidossa ja terveydenhoidossa. Että sä erikoistut siihen johonkin omaan erikoisalaan, sä tiedät, että tää on mun juttu. Mä oon niin kun tässä asiantuntija.” H4

### 5.2.3 Ulkopuolisuus

Kaikki pätkätyöläiset toivat jossain määrin esiin ulkopuolisuuden kokemuksensa työpaikalla, ilmenemistävät ulkopuolisuuden kokemiseen johtaneista tekijöistä sen sijaan vaihtelivat. Ulkopuolisuuden kokemus oli sidoksissa paljolti siihen, kuinka hyvin työyhteisöön pystyy tutustumaan, mikä puolestaan riippuu keskeisesti työsuhteen kestosta toimipisteessä. Ulkopuolisuutta koetaan ennen kaikkea satunnaisia pätkätöitä tehdessä, kun ei pääse kunnolla tutustumaan työpaikan henkilöstöön ja työkuultuuriin. Jos työyhteisö ja toimipiste pysyvät suhteellisen samoina, voi pätkätyöläinen kokea olevansa saumaton osa työyhteisön kokonaisuutta.

”että kyllä se on niin kun, et jollakin tavalla sä voit kokee sen, että oot työyhteisön ulkopuolella. (...) et sillen aluksi kun eri yksiköissä työskentelin, niin ei päässy sitä semmosta työyhteisöö syntyyn. (...) Että kyllä varmaan monilla on, jotka vielä enemmän tekee eri paikoissa töitä, et ei niin kun koe kuuluvansa mihinkään. Että kun se on vaan kaikki väliaikasta... et siinä mielessä mul on ollu onni, et on saanu olla samassa paikassa.” H1

Ulkopuolisuus ilmenee pieninä, usein yllättävinäkin seikkoina esimerkiksi siten, ettei pätkätyöläisellä ole mahdollisuutta päästä työpaikan koulutuksiin. Jaottelua vakinaisiin ja pätkätyöläisiin työyhteisön sisällä tapahtuu myös esimerkiksi suunniteltaessa työyhteisön virkistystoimintaa tai päätettäessä tulevista lomista. Usein pätkätyöläinen huomaa näissä tilanteissa olevansa yllätyksekseen ulkopuolinen suhteessa vakituisiin työntekijöihin.

”Esimerkiks niin kun johkun koulutukseen pääseminen voi olla niin kun, että pääseekö sijainen...tai jos on osaston jotain yhteisiä niin kun jotain tämmösiä tykypäiviä tai jotain, niin usein sä oot töissä silloin kun muut menee sinne, koska jonkun on kai kuitenkin oltava töissä.” H1

”Kyllä siinä varmaan on sitä eriarvosuutta, että aina pistetään se sijainen sinne, että viimesenä saa sanoo lomista tai ihan mistä tahansa.” H6

Ulkopuolisuuden tunteen kokeminen ei ollut kuitenkaan jokapäiväistä haastatelluilla henkilöillä ja ulkopuolisuus ilmeneekin usein piilotetusti. Haastatellut tekivät tulkintoja ulkopuolisuudestaan työyhteisön arkisista puheista; eräs haastateltu toi esiin tämän tulkintaprosessin seuraavalla tavalla:

”Meillä oli aika paljon sairaslomalla itse asiassa nyt tässä just ihan hiljan väkee. Ja yövuoroon sitten toi meidän osastonhoitaja joutu soittaan kaks sijaista. (...) Et yks oli vakiväkee siellä vuorossa ja kaks oli sijaista. (...) sit tuli vaan se osastonhoitaja sanoon, et toivottavasti se vaki-ihminen tulee, ettei se vielä soita olevansa kipee, että kun tulee vähän vierasta väkee. Mä olin et, ai et ketä sieltä sit tulee. Se sano semmoset nimet, että toinen niistä sijaisista on ollut tuolla töissä jo viimeset viis vuotta ja toinen on ollu puoltoista vuotta. Niin hänen mielestään se oli vierasta väkee. Niin mun mielestä se jotenkin kalahti korvaan. Kyllä täytyy myöntää,

että kyllähän siinä tuli niin kun itellekin se ajatus, että kun mut joudutaan johonkin työvuoroon ylimääräseks hälyttään ja muuta, niin kai mäkin oon sit vierasta väkee. Jollain lailla.” H3

Pätkätyöläiset ovat heikommassa asemassa erilaisten työpaikkakoulutusten suhteen. Pätkätyöläiset voivat kokea vaatimustasonsa korkeammaksi kuin vakituisten henkilökunnan vaatimustason, jos esimerkiksi terveydenhuoltotyössäkin nykyään välttämättömän tietoteknisen osaamisen suhteen pätkätyöläisillä oletetaan olevan samanlaiset taidot kuin vakituksella henkilökunnalla huomattavasti vähäisemmästä koulutuksesta huolimatta.

”kun (kaupunki x:ssä) siirryttiin tähän uuteen tietokoneohjelmaan ja kaikki vaki-ihmiset, et mä tein koko syksyn niitten vaki-ihmisten tietokonekoulutussijaisuuksia, et kun kaikki vaki-ihmiset sai neljän päivän tietokonekoulutuksen ja sit syyskuun puolivälissä olis pitäny siirtyä tähän uuteen tietokonesysteemiin. Että kaikki asiakkaiden tiedot on koneella ja papereista siirrytään pois ja sitä olis pitäny osata käyttää, niin siinä vaiheessa sijaisilla ei ollu minkäänlaista koulutusta. Että ensimmäiset koulutukset saatiin lokakuun lopulla ja nekin oli yhden päivän koulutuksia. Elikkä kun vaki-ihmiset sai neljä päivää koulutusta, niin sijaisten olis pitänyt omaksua yhdessä päivässä se sama asia.” H5

#### **5.2.4 Vaikenemisen pakko**

Pätkätyöläisen asema työpaikalla eroaa vakituisten työntekijöiden kanssa pätkätyöläisten omien kokemusten mukaan siinä, että omia mielipiteitä voi olla vaikea tuoda ilmi omassa työyhteisössä. Pelko mielipiteiden vaikutuksesta tulevaan työllistymiseen koetaan jonkinlaiseksi ongelmaksi ja se aiheuttaa rajoittuneisuutta tuoda ilmi omia ajatuksiaan työpaikalla. Haastatellut kokivat, etteivät he voineet antaa täyttä panostaan työnsä kehittämiseen, vaan joutuivat pikemminkin vaikenemaan omista mielipiteistään ja ideoistaan, jotka liittyivät oman työn ja

työpaikan toimintatapojen kehittämiseen. Kysymys on myös siitä, että pätkätyöläinen ei koe olevansa ”oikeutettu” pätkätyöstatuksensa vuoksi tuomaan ideoitaan ja mielipiteitään julki, koska ei ole vakituisen työntekijän asemassa.

”...kun mä oon pätkätöissä ja mulla määräyskirja lähenee loppuaan ja muuta, niin mun täytyy olla aika lailla kiltisti hiljaa, huomaamattomana...sillain hys hys seinäruusuna tavallaan.(...) Mul on monia juttuja, monia ideoita, mitä mä haluaisin tuoda esille. Parannusehdotuksia meidän työyhteisössä, toimintamalleissa ja -tavoissa, mut mä en yksinkertaisesti uskalla niitä kyllä ääneen sanoa, ennen kuin mulla on seuraava määräyskirja kädessä. Koska ne saattaa olla semmosia, että ne räjäyttelä niitä kaksikymmentä vuotta sitten luotuja rakenteita sillä lailla...tai vavisuttelee, että todetaan, että mä oonkin vähän hankala ihminen... (...) Että eipäs jatketaakaan enää....Se on se, mikä musta niin kun just rajottaa.” H4

Pätkätyöläiset eivät ole mikään homogeeninen joukko, mikä tuli ilmi myös siinä, kuinka rajoittavaksi haastatellut kokivat työpaikalla esiintyvän vaikenemisen pakon. Omien mielipiteiden tuominen esiin on persoonakohtaista. Vaikenemisen pakon kokemuksen toivatkin esiin ennen kaikkea henkilöt, jotka kokivat mielipiteiden julkittuomisen itselleen luonteenomaiseksi seikaksi myös työelämän ulkopuolella.

Ajan myötä vaikenemisen pakko saattaa helpottua, varsinkin jos on toiminut työyhteisössä pitkään, mutta kokemus riippuu kuitenkin paljon työyhteisöstä. Välttämättä parinkaan vuoden työsuhte samassa työpaikassa ei tuota pätkätyöläiselle kokemusta siitä, että hän olisi yhdenvertainen mielipiteidensä tuomisessa julki verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Haastatellut pätkätyöläiset kokivat mahdollisuutensa omien mielipiteiden ilmaisemiseen työyhteisössä hankalammaksi kuin he ajattelivat sen vakituisilla työntekijöillä olevan.

”koska on aina sijainen, niin siellä täytyy olla tällöinen nöyrä ja...sehän ei oo niin kun omalle luonteelle ollenkaan niin kun luonteenomasta. (...) Ja omien mielipiteiden esiin tuominen just

siellä työyhteisössä. Toki, toki nyt tänä päivänä se on jo helpompaa, mutta niin kun alussa just ja...se ei oo niin semmosta niin kun ollu.” H7

Työyhteisön toimintamallien kehittämiseen tähtäävät työntekijöiden kokemusten kartoittamiset ovat merkittävä osa työelämän käytäntöjen kehittämistä nykypäivänä oli kyseessä sitten julkisen puolen suurelta osin organisoima terveydenhuoltosektori tai toisaalta taloudellista voittoa tavoitteleva yksityisen sektorin yritys. Henkilökunnan mielipiteitä kuuntelemalla voidaan vaikuttaa toimintatapojen ja toimintamallien kehittämiseen, mikäli johtamisessa arvostetaan ajatusta siitä, että henkilökunta on asiakkaiden ohella tärkeä palautteen antaja ja myönteisen kehityksen takaaja. Kun terveydenhuoltosektorilla suuri osa työntekijöistä on määräaikaissuhteissa, saattaa vaikenemisen pakko muodostua problemaattiseksi. Tässä tutkimuksessa pätkäytyöntekijät siis kokivat tilanteensa sellaisiksi, etteivät he voineet työsuhteen loppumisen pelossa ja pätkätyöstatuksensa vuoksi tuoda omia ajatuksiaan ilmi. On mahdotonta sanoa, päteekö tämä seikka yleisesti pätkätyöläisiin, mutta mielenkiintoisen kysymyksen se ainakin jättää ilmaan: jääkö suuri osa kehitystä edellyttävää ideointia ja kokemuksia välittymättä vaikenemisen pakon vuoksi, jota pätkätyöläiset kokevat työpaikoillaan?

## 6 Elämänkulku pätkätyöläisenä – koska ”aikuisuuteen”?

Seuraavissa alaluvuissa keskityn löytämään vastauksia tutkimukseni toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, miten haastateltavat suhtautuvat aikuistumisen instituution tunnusmerkkeihin sekä normatiiviseen aikuistumismalliin omassa elämässään. Aikuisuuden sosiaalinen määrittely eli aikuistumisen normatiivisten kriteerien täyttäminen oli se seikka, mistä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita. Halusin kartoittaa sitä, kuinka aikuistumisen sosiaalisesti tuotettu määrittely, johon normaalityön idea vahvasti liittyy, hallitsi heidän omaa ajatteluaan ja miten he käsitelivät omaa suhdettaan tähän aikuistumisen sosiaaliseen määrittelykseen oman elämänsä suhteen. Erityisesti halusin tarkastella sitä, miten he näkivät oman tilanteensa pätkätyöläisenä suhteessa aikuistumisen instituution käsitykseen siitä, että aikuisuuteen kuuluu yhtenä osatekijänä vakituisempi asema työelämässä.

### 6.1 Normaalibiografian mukainen elämänkulku ideaalina

Aikuisuuden määrittäminen ei ole yksinkertainen asia, mikä tuli ilmi myös tutkimushaastattelussa. Koen tarpeelliseksi tuoda esiin myös ne aikuisuuden määrittelykset, joita haastatellut toivat esiin, vaikka aikuisuuden määrittelemisen osoittautuikin hankalaksi tehtäväksi. Haastateltavien ei ollut helppo määrittellä omaa aikuisuuttaan selkeänä tilana, johon kuuluisivat tietyt yksiselitteiset asiat. Erään haastateltavan suulla sanottuna ”*aikuisuus on jotenkin tyhmä sana*”. Haastattelussa painottui kuitenkin se, että itsenäisyys ja vastuunkanto sekä itsensä hyväksyminen olivat merkittävimpiä asioita haastatelluille määriteltäessä omaa aikuistumista.

”Aikuinen ihminen on...sellainen joka pärjää omillaan. (...) Että mä pystyn kantaan vastuun ittestäni, mä pystyn hoitamaan asiani.” H5

”Miten sen sit käsittää aikuistumisen, mut että sellasta itsenäistymistä ja sitte tää taloudellinen itsenäisyys. (...) Ja sit se, että kun hyväksyy itensä sellasena kun on.” H1

Aikuisuuden sosiaaliseen määrittämiseen liittyvät kriteerit aikuisuudesta eivät osoittaneet heille itselleen omaa aikuistumisen astetta, vaan ne olivat asioita, joiden he toivoivat kuuluvan omaan elämäänsä tulevaisuudessa. He eivät kuitenkaan itse kokeneet, että aikuisuuden tunne olisi mahdollista saavuttaa vasta täytettyään normin mukaiset kriteerit. Haastatellut katsoivat vakituisen työn lisäävän ennen kaikkea elämän ennakoitavuutta ja vakautta. He olivat kuitenkin tietoisia aikuisuuden normatiivisista, sosiaalisesti tuotetuista käsityksistä, mikä tuli esiin muun muassa seuraavalla tavalla:

”...se liittyy ehkä siihen ulkopuoliseen arvostukseen, että mä olisin ehkä vielä enemmän aikuinen monen silmissä, jos mulla olis se vakituinen työ ja toimeentulo, mut kyl mä koen, et mä olen aikuinen jo nyt.” H5

Normaalibiografian mukaisen elämäntulkumallin voisi jossain määrin olettaa ahdistavan tai rajoittavan nuoria aikuisia, onhan viime vuosikymmenet keskusteltu ennen kaikkea individualismista oman elämäntulkun toteutuksessa. Tämän tutkimuksen valossa näyttää kuitenkin siltä, että haastattelemani nuoret pätkätyöläiset haaveilivat nimenomaan vakaasta elämästä, jonka keskeisenä vakautta luovana tekijänä olisi vakituinen työsuhde. Yksilöllisyys on näille nuorille pätkätyöläisille kenties esimerkiksi vapaa-aikana näkyvää ja toteutettavaa, sillä kolmivaiheinen elämäntulkumalli ei ainakaan tässä vaiheessa elämää tuntunut heistä ahdistavalta, vaan pikemminkin ”hyvän elämän ideaalilta”. He kaipasivat omaan elämäänsä modernia aikaa: normaalityösuhdetta ja sen myötä mahdollisuuksia toteuttaa normaalibiografian mukaista elämäntulkumallia.

On huomattava, että terveydenhuoltoalalle hakeutuvat nuoret aikuiset saattavat erota huomattavastikin muilla aloilla työskentelevistä pätkätyöläisistä. Raitanen (2001) on



esittänyt tulkintakehikon, joka jäsentää tällaista konventionaalista ja uusintavaa suhtautumista elämäntapaan ja työelämään. Hän esittelee nelikentän, jonka avulla kuvataan nuorten suhtautumista yhteiskuntaan ja sen instituutioihin, kouluun, työelämään, perheeseen ja vapaa-aikaan. Hän jakaa nuorten elämäntapaan viitekehysten hedonistiseen, uusintavaan, uudistavaan sekä vastuulliseen tyyppiin, joiden avulla hän pyrkii tuomaan esiin nuorten heterogeenisyyden suhteessa yhteiskuntaan. (Raitanen 2001, 212-213.)

Tässä tulkintakehikossa haastattelemani pätkätyöläiset sijoittuivat vahvasti uusintavaan identiteettityyppiin, jonka tunnusmerkkeinä ovat turvallisuushakuisuus ja unelma vakiintuneesta elämäntavasta. He asettivat nuoriin perinteisesti liitettävän elämäntavakokouksen edelle turvallisuuden ja ennakoitavuuden, joihin he uskoivat vakituisen työsuhteen vahvasti liittyvän. He toivat esiin elämän ennakoitavuudesta myös sen vastapuolen, kuten jo aiemmin tuli ilmi: haastatellut kokivat vakituisen työsuhteen antavan enemmän vapautta toteuttaa itseään verrattuna pätkätyöhön. Oman itsensä toteuttamisen vapaus ja individualismi omassa elämäntavassa saattavat saada ulottuvuuksia muilla elämän osa-alueilla kuin työssä, esimerkiksi vapaa-ajan ja perhe-elämän puitteissa.

## **6.2 Oma pätkätyöläisyys työmarkkinoiden muutoksen peilinä**

Pätkätyöläisyys koskettaa paitsi työntekijää itseään, tietysti myös yksilön sosiaalista ympäristöä: perheenjäseniä, ystäviä ja sukulaisia. Pätkätyöläinen joutuu lähipiiriin lisäksi kohdatusten muidenkin ihmisten kanssa, mikä voidaan kokea joskus raskaastikin. Haastateltavien puheessa tuli ilmi se, että he joutuvat ajoittain selittämään omaa pätkätyöläisyyttään yhteiskunnan rakenteellisilla tekijöillä ja muutoksella kohti epävarmempia työsuhteita. Sosiaalisissa tilanteissa heille on tärkeää tuoda esiin se, että ne henkilöt, jotka ihmettelivät haastateltavan pätkätyösuhteiden jatkumista, ymmärtäisivät pätkätyöläisyyden laajemmaksi terveydenhuoltoalaa ja koko työmarkkinoita koskevaksi ilmiöksi, ei yksilöllisistä syistä johtuvaksi seikaksi.

”Toiset (kaverit) on tässä vaiheessa jo niin kun edenny urallaan ja...et aina joutuu niin kun sitä selittelemään, että...tällä alalla ne hommat menee vähän eri tavalla. (...) Mutta toisaalta jollain lailla, kun tää...et eihän niin kun tämän päivän yhteiskunnassa enää sitten oo sellasia, ei täällä nyt enää oo niin pysyvää mikään.” H7

”Niin kun tää yhteiskunta on jotenkin semmonen, että tätä pätkätyötä on niin hirveesti alalla kun alalla.” H6

Pätkätyöläisyyttä omassa elämänsä joutuu ikään kuin selittelemään sekä eri aloilla toimiville ikätovereille että vanhemmille ikäpolville. Toisaalta työmarkkinoiden epävarmuus on julkinen asia ja koskettaa monia yksilöitä tavalla tai toisella, mutta aina ei kuitenkaan voi olla varma, miten pätkätyöläisyyteen suhtaudutaan.

”Että koska niil on varmaan se käsitys, että niin kun töihin mennään ja sit tehhään töitä koko, siinä samassa työpaikassa, koko loppuikä. Että se on just että se on jouduttu kertomaan niin kun, ihan selkeesti selittämään, että tää homma on näin.” H7

Haastatellut nuoret aikuiset ovat eläneet lama-aikaa, joten he ovat sosiaalistuneet todellisuuteen, jossa työllisyys ja varsinkaan normaalityösuhte ei ole ollut itsestäänselvyys, eikä taloudellinen nousukausi ole ollut jatkuvaa. Toisaalta heillä ei ole ollut varsinaista omakohtaista kokemusta lama-ajan työmarkkinatilanteesta nuoren ikänsä vuoksi. Työmarkkinoiden muutokset ja työsuhteiden epävarmuus olivat kuitenkin tulleet konkreettisiksi ja todella merkittäviksi asioiksi viime vuosien aikana niiden koskettaessa omaa elämää konkreettisella ja merkittävällä tavalla.

### **6.3 Pätkätyö pitkittää siirtymäurilla etenemistä**

Kuten jo aiemmin todettiin, siirtymät aikuisuuteen erilaisilla siirtymäurilla limittyvät toisiinsa. (Baldwin 1997, 84 Nyssölä & Pajalan 1999, 12 mukaan.) Sama ilmiö tuli

selvästi esiin myös tässä tutkimuksessa: siirtymäurat liittyvät väistämättä toisiinsa siten, ettei esimerkiksi perheen perustaminen ollut haastateltavien mielestä ongelmatonta, ellei paikka työelämässä ole vakiintunut. Jos siis yhdellä siirtymäuralla etenee, voi toisellakin uralla eteneminen olla helpompaa. Pätkätyöläisten kohdalla siirtymäurilla etenemisen kitkat liittyvät toisiinsa ja seuraavassa tekstinpätkässä haastateltava hahmottaa kokemuksiaan ilmiöstä kuvaavasti:

”Kyllä mä odotan sitä vakipaikkaa kun kuuta nousevaa. (...) tavallaan haluais kuitenkin, kolmekymppiä lähestyy, haluais päästä miehen kanssa omistusasuntoon ja haluais perustaa perhettä, mutta et kuitenkaan sitä ei halua tehdä ennen kuin on se vakipaikka.” H5

Tavoitteet oman elämänsuhteen noudattivat aikuistumisen instituutiokäsityksen mukaisia seikkoja, mutta niiden saavuttaminen oli hankaloitunut muun muassa siitä syystä, etteivät suurta taloudellista ja henkistä sitoutumista vaativat ratkaisut, kuten omistusasunnon hankkiminen tai perheen perustaminen, olleet ongelmattomia. Toisaalta haastatellut ymmärsivät, ettei normaalibiografian mukainen elämänsuhteen malli, jossa aikuisuuteen kuuluu pitkä ura työelämässä usein vieläpä normaalisuhteen kriteerit täyttävässä työsuhteessa, ole enää yhtä helposti saavutettavissa kuin ennen. Tästä huolimatta normaalibiografian mukainen elämänsuhteen malli oli iskostunut haastateltujen ajatteluun. Se toimi haastattelemani yksilöillä vahvana vertailukohtana pohdittaessa omaa elämänsuhteen ja ennen kaikkea tulevaisuutta, johon latautui paljon odotuksia ja tavoitteita.

## 7 Pätkätyöläisten tulevaisuusstrategiat

Tässä luvussa käsittelen sitä, miten haastatellut suhtautuivat tulevaisuuteensa; tavoitteena oli esittää tulkintaa siitä, kuinka pätkätyöläiset erittelivät ajatuksiaan tulevaisuudestaan suhteessa omaan työmarkkina-asemaansa ja muihin elämän osa-alueisiin. Tulevaisuus työmarkkinoiden osalta näyttäytyi pätkätyöläisille vaikeasti hahmotettavana ja tulevaisuuden yksityiskohtainen suunnittelu koettiin hyvin hankalaksi. Tulevaisuuden ennakoimattomuudesta huolimatta löysin haastatteluista kaksi vastakkaista tapaa jäsentää tulevaisuutta.

Haastatellut kokivat elävänsä aikaa, joka on hyvin toisenlainen verrattuna modernin aikaan. He vertasivat omaa elämänsä kulkuaan ja itseään muun muassa vanhempinsa ja näkivät yhteiskunnan muuttuneen sellaiseksi, jossa omaa paikkaa ja tulevaisuuttaan on hankala hahmottaa. Tulevaisuuden hahmottamisessa he näkivät vakituisella työllä olevan merkittävän roolin: jos he onnistuisivat saavuttamaan vakituisen työn, olisi oman tulevaisuuden hahmottaminen huomattavasti helpompaa.

On syytä huomioida tulevaisuuden ennakoinnista puhuttaessa myös se itsestään selvä seikka, että tulevaisuus on aina jossain määrin ennakoimatonta, vaikka työsuhde olisikin vakituinen. Pätkätyö näytti kuitenkin vaikuttavan paljon haastateltujen pätkätyöläisten mahdollisuuksiin hahmottaa ajatuksiaan omasta tulevaisuudestaan. Ajatukset tulevaisuudesta rakentuvat paljolti ennakoitavien seikkojen varaan, kuten vakituisen työsuhteen varaan, eivätkä nämä ajatukset tulevaisuudesta olleet pätkätyöläisillä selkeästi määrittäneitä. Seuraavassa tekstinäytteessä tiivistyvät pätkätyöläisen ajatukset tulevaisuudestaan, jossa ilmenee se, miten pätkätyö jäsentää haastatellun elämää merkittävästi:

”Et se on ihan hirveen epävarmaa, et vaikka niin kun tietää, että...tavallaan tietää, että kyllä niitä töitä on, mut kun ei oo sitä mustaa valkosella, että sais sen palkan ja että olis niitä töitä mitä tehdä. Niin, että kyllä se niin hirveen epävarmalta tuntuu. (...) Jos nyt aattelee vaikka perheen perustamista ja muuta, niin täytyy

sanoo, että en tiedä jos olis vakityöpaikka, niin kyllä sitä varmasti. Meilläkin nyt on sillain jo tilanne, että vois jotain lapsiakin koittaa tai jos niitä nyt onnistuis saamaan. Mutta ei, jotenkin tuntuu, että ikinähän se nyt ei oo sillain sopiva, että aina on jotain, mutta et kyllä se tosi paljon siihen epävarmuuteen vaikuttaa. Et vaikuttaa...kaikenlaiseen, niin kun kaikkeen, että...hankintoihin ja ihan kaikkeen että. Ja ihan siis siihen koko elämiseen.” H6

Havaitsin haastateltujen puheessa kaksi vastakkaista ulottuvuutta sen suhteen, miten tulevaisuuteen sen epämääräisyydestä huolimatta suhtaudutaan. Kutsun näitä kahta ulottuvuutta päättyöläisten tulevaisuusstrategioiksi, sillä niiden varaan haastateltavat jäsensivät odotuksensa ja päämääränsä tulevaisuutensa suhteen. Haastateltujen käsityksissä omasta tulevaisuudestaan havaitsin toisaalta normaalityön odotukseen suuntautunutta ajattelua ja toisaalta perhe-elämään suuntautunutta ajattelua. Tärkeää on huomioida se, ettei tulevaisuusstrategioita voi ymmärtää siten, että ne esiintyisivät ”puhtaina” tyyppinä suhtautumisessa tulevaisuuteen. Saman henkilön haastattelussa saattoi nimittäin havaita elementtejä molemmista tulevaisuusstrategioista, sekä normaalityön odotukseen suuntautuneesta ajattelusta ja toisaalta taas perhe-elämään suuntautuneesta ajattelusta.

## 7.1 Normaalityön tavoittelu -väsytystaistelua

Normaalityön tavoittelu eli unelma vakituisesta ja pysyvästä työsuhteesta oli haastateltujen tulevaisuusodotuksissa erittäin keskeinen. Sitä, että päättyötä tehtäisiin lopun elämää, ei oikeastaan nähty ollenkaan vaihtoehtona. Vakituista työtä odotetaan ja sitä kohti pyritään, sillä päättyöissä jatkamista läpi elämän pidettiin erittäin epätoivottavana elämäkulun läpimitassa.

”Se [vakituinen työ] on kyllä se tavote mihinkä pyrkii. En mä tarkota sitä, että jos mä pääsisin johonki työpaikkaan, et mä sit olisin siinä viiskyt vuotta samassa. Mutta se, että sais nyt jonkun niin kun vakauden tähän elämään. Että mielellään olis niin kun yhdessä

työpaikassa sitten, tekis vähän aikaa sitä uraa ja sitten taas kattois.  
Että se on se päätävöte.” H6

Pätkätyö koetaan siis selvästi väliaikaisena vaiheena elämässä, joka kuului vielä nykyhetkeen ja mahdollisesti seuraavaan viiteen tai pisimmillään kymmeneen vuoteen. Puhuttaessa tulevaisuudesta pitkällä tähtäimellä ei pätkätyö näyttäytynyt tulevaisuusodotuksissa mahdollisena. Normaalityön odotuksen voi nähdä jonkinlaisena väsytystaisteluna siinä mielessä, että tulevaisuuden odotetaan tuovan vakituisen työn, kunhan jaksaa olla kärsivällinen ja odottaa.

”Et tavallaan mä sillä tavalla suhtaudun ihan positiivisesti tulevaisuuteen, et mä kuitenkin uskon, että se vakipaikka on siellä jokusen vuoden sisään tulossa. Et sillein, sillein mä en oo niin kun alistunut siihen ajatukseen, että mä loppuikäni tekisin pätkätöitä.”  
H3

Väsytystaistelun käsite kuvaa hyvin haastateltujen pätkätyöläisten suhtautumista pätkätöihin; pätkätyö koetaan tietynlaisena projektina, joka täytyy suorittaa loppuun. Pätkätyöläisten puheista huokui pinnistämisen tunne: ”kun tämän jaksan, niin lopussa kiitos seisoo”. Tällainen visio pätkätyön päättymisestä ennen pitkää auttoi heitä jäsentämään tulevaisuuttaan, vaikka väsytystaistelun kestoa onkin ajallisesti hankala arvioida.

”Tässä vaiheessa siis, tää voi olla kyllä vuosien projekti ennen kuin sellasta vakituista paikkaa tulee, että...kymmenen vuotta. Ihan helposti saattaa mennä ja jatkuu tää pätkätyöläisen arki. Niin mä aattelen tässä vaiheessa.” H3

Naisvaltaisella alalla normaalityön odotuksen ja tavoittelun taustalla ovat jatkuvasti mietteet etenemisestä eräällä toisella aikuistumisen instituution osa-alueella; perheen perustamisen ja perheenisäyksen ajatukset nousivat haastatteluissa esiin useasti. Raskaaksi tuleminen ja äitiyslomalle jääminen nähtiin väsytystaistelusta sivuun

siirtymisenä ja riskinä menettää ”taisteluasema”. Samassa tilanteessa olevia henkilöitä eli toimia ja virkoja tavoittelevia pätkätyöläisiä löytyy nimittäin aina ja he voivat päästä parempaan asemaan väsytystaistelussa sillä aikaa, kun on itse poissa työelämästä.

”Ettei tarvii niin ku ajatellakkaan lapsia, et jos raskaaks tulis, niin siihen asti nyt varmasti olis töitä kun tota sitten joutus sairaslomalle, jos joutuskin ennaaikaselle sairaslomalle, niin ei varmasti sijaisuudet jatkuis vaikka niin kun muuten tietäs, että se jatkuis. Ja sit lapsen syntymän jälkeen tulee uudet sijaiset, jotka sit taas saa ehkä niitä vakipaikkoja, että tavallaan sit se pelko siitä, et jos nyt rupee tekemään, perustaan perhettä, niin sitten sä tiput kokonaan niin kun siitä vakituisten henkilöitten listalta kuitenkin.”

H2

Normaalityön tavoittelu on pätkätyöläisille kovaa kilpailua turvallisemmasta ja huolettomammasta tulevaisuudesta. Tässä väsytystaistelussa seuraavat siirrot on mietittävä tarkkaan, jottei tipu pelistä pois yhä kauemmaksi voittoa eli vakituisen työn saavuttamista. Huomioitavaa on se, että taistelussa kielteiset tunteet kohdistuvat ennen kaikkea hallintoon, eivät toisiin ”taistelutovereihin” eli muihin pätkätyöläisiin. Taistelussa kilpaillaan kuitenkin kovilla panoksilla ja perheen perustaminen on yksi suurimmista panoksista, joita pelissä laitetaan likoon. Väsytystaistelu koetaan kuitenkin ainoaksi mahdollisuudeksi saavuttaa vakituinen työ tulevaisuudessa ja sen vuoksi taistelussa on oltava mukana.

## **7.2 ”Työ ei ole kaikki” - perhekeskeisyys**

Vaikka haastateltujen yksilöiden elämässä työ näyttäytyi merkittävänä seikkana, hahmotettiin tulevaisuutta normaalityön tavoittelun lisäksi myös toisesta, vastakkaisesta näkökulmasta, jolloin ikään kuin kieltäydyttiin alistumasta täysin väsytystaistelupelin ehdoille. Havaittavissa oli eräänlaista kapinahenkeä vallitsevia työmarkkinoiden käytäntöjä vastaan, jossa oman elämän päätökset halutaan tehdä omilla, eikä ympäristön ehdoilla.

”Jos nyt perheen kannalta aattelee, niin en meinaa ruveta kyllä montaa vuotta ootteleen, et jos niin kun pätkätyöt vaan jatkuis ja jatkuis. Että sitten se on niin. Ja sitten se vaan täytyy niin kun aatella itseensä ja...omaa perhettä ja omia asioita. Että en mä niin kun sen työn kautta kyllä sillain rupee elään.” H6

Kapinahengen lisäksi kyse on myös realismista ja siitä, miten yksilö arvioi mahdollisuutensa saavuttaa vakituinen työ tulevaisuudessa. Tulevaisuus jäsenyi haastatteluille erilaisina elämän osa-alueiden kirjona. Tavoitteita ja unelmia on yhtä aikaa sekä perhe-elämän, työelämän että vapaa-ajan suhteen. ”Työ ei ole kaikki”-ajattelu johtaa usein siihen, että muilla elämän osa-alueilla pyritään saavuttamaan omat unelmat ja tavoitteet; halutaan turvata omien unelmien ja tavoitteiden saavuttaminen muun muassa perhe-elämän alueella, jos työelämän tavoitteiden saavuttaminen eli vakituisen työsuhteen saaminen nähdäänkin lähivuosien aikana mahdottomaksi.

”Esimerkiks kun mä mietin perheen perustamista ni mä en ainakin aattele enää nykyään sillain että mulla pitäis olla virka ennen kuin mä uskaltaisin ruveta perhettä perustaan, koska mä en nää sitä, et se olis kauheen realistista....ainakaan meiän alalla, et niitä virkoja ei tupsahtele tai aukene. Et niin tota, se on riskillä vaan. (...) Se on taas sitten iso kysymysmerkki, että äitiyslomalta kun töihin palaa, että onko niitä töitä sitten enää tarjolla. Että ei mitään varmuutta.” H3

### **7.3 Tulevaisuusstrategioista hallintaan**

Kokonaisuutena tulevaisuuden hahmottaminen jäsenyytensä erilaisten elämän osa-alueiden väliseen tasapainoiluun, joista yksilöt pyrkivät luomaan itselleen edes jossain määrin jäsenyneen kuvan. Tulevaisuus rakentuu omassa mielessä



epäselvänä, muttei täysin vailla kehyksiä. Raitasalon (1995) elämäntilannan käsite antaa erään mahdollisen kehyksen tarkastella edellä kuvattuja tulevaisuusstrategioita. Toisaalta yksilöt pyrkivät sisäiseen elämäntilantansa eli he pyrkivät tunteiden, havaintotoimintojen ja mielikuvien avulla käsittelemään uhkien ja vaarojen aiheuttamaa ahdistuneisuutta. Kyse on tapahtumasarjasta, jonka avulla yksilö käsittelee kognitiivisesti ja emotionaalisesti omaa stressaavaa elämäntilannettaan ja kykenee löytämään ratkaisut ongelmaansa. Ulkoinen elämäntilantansa ilmenee puolestaan välineellisenä käyttäytymisenä samojen tavoitteiden saavuttamiseksi, vaikkakin se on toimintaa, jonka myös sosiaalinen ympäristö voi havaita. Silti ympäristöön kuuluvat ihmiset eivät välttämättä kykene mieltämään tämän toiminnan päämääriä, vaikka yksilölle ne olisivatkin selvillä. (Raitasalo 1995, 61-62.)

Edellä kuvatut sisäinen ja ulkoinen elämäntilantansa avaavat mahdollisuuden tarkastella tulevaisuusstrategioita niiden merkityksistä käsin. Tässä tullaan tulevaisuusstrategioiden ytimeen: niiden avulla yksilöt kykenevät hallitsemaan sisäisesti omaa ahdistuneisuuttaan käsittelemällä omaa elämäntilannettaan päätöksentekijänä emotionaalisella ja kognitiivisena prosessina. Emotionaalisen ja kognitiivisen prosessoinnin ohella he lisäksi toimivat välineellisesti omien päämääriensä saavuttamiseksi.

Pätkätyöläisten vakituisen työn tavoittelu väsytystaistelun muodossa on ulkoista elämäntilantansa, jonka päämäärä on toimijalle selvillä, vaikka ulkopuoliset henkilöt eivät sitä tavoitteelliseksi toiminnaksi välttämättä mielläkään. Ulkopuoliselle ei välttämättä hahmotu yhtä selvästi se, että päätöksentekijään motivoitutaan vakituisen työn saamisen toivossa. Haastatteluissa tuli vahvasti esiin se, että vakituinen työ on päätöksentekijöille selkeä päämäärä, johon pyritään tavoitteellisesti. Sisäisen ja ulkoisen elämäntilannan voidaan havaita toimivan myös ”Työ ei ole kaikki”-tulevaisuusstrategiassa, jossa toiminta kohdistuu työelämän ulkopuoliselle elämän osa-alueelle. Perheen perustaminen ja raskaaksi tuleminen ovat toimintaa, mikä merkitsee yksilölle päämääränsä ja haaveensa saavuttamista yksityisen perhe-elämän puitteissa. Työelämän ehdoilla elämisestä ollaan tällöin luovuttu ainakin joksikin aikaa.

## 8 Pohdinta

Tutkittaessa pätkätyöläisyyttä on pyritty painottamaan objektiivista ja arvottamista vailla olevaa näkökulmaa, jotta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman totuudenmukainen kuva. On tärkeää välttää ennalta määrättyä kielteistä näkökulmaa, sillä tällainen lähestymistapa voi antaa tutkittavasta ilmiöstä liian yksipuolisen kuvan ja jättää siten jotain olennaista tavoittamattomiin tutkimuksen aihealueelta. Tässä tutkimuksessa pyrittiin avoimuuteen ilmiön käsittelyssä. Pyrkimyksenäni oli tavoittaa haastateltujen kokemukset pätkätyöstä vailla ennako-oletuksia niin, että pätkätyöläisyyden mahdolliset myönteisetkin seikat tulisivat esiin haastatteluissa. Teemahaastatteluissa kysyttiin muun muassa pätkätyöläisyyden myönteisistä merkityksistä haastatelluille henkilöille.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että pätkätyöläisyyteen liittyy joitakin myönteisiä seikkoja, kuten jonkinasteista vapauden tunnetta sekä oppimisen mahdollisuutta työuran alkuvaiheessa. Tutkimus kuitenkin osoittaa sen, pätkätyöläisyys on ennen kaikkea kielteinen asia yksilöiden elämässä. Kokonaisuudessaan pätkätyö on terveydenhuoltoalan pätkätyöläisten keskuudessa erittäin epätoivottava työmuoto, joka hankaloittaa elämää merkittävästi epävarmuuksineen. Kuten luvussa 5.1 tuon ilmi, tutkimuksessa havaittiin pätkätyön ilmenevän neljällä eri epävarmuuden ulottuvuudella yksilöiden elämässä. Pätkätyö näkyy epävarmuuden ulottuvuuksien ohella myös itse työssä ja ammatissa, kuten luvussa 5.2 tuon esiin. Tutkimuksessa käy ilmi, että pätkätyöllä on vaikutuksensa elämäntulkintaan ja tulevaisuuteen; pätkätyö vaikeuttaa myös siirtymäurilla etenemistä.

Pätkätyöläisten työllisyystilanne terveydenhuoltoalalla näyttää siinä mielessä hyvältä, että töitä on tarjolla. Yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa työttömyys on yleistä ja irtisanomiset leimaavat erityisesti teollisuuden toimialoja, terveydenhuoltoalan pätkätyöläiset ovat tietyllä tavalla onnekkaitakin, koska heillä on oman alansa töitä. Haastatteleman terveydenhuoltoalan pätkätyöläiset eivät nähneet omaa työllistymistilannettaan heikkona, päinvastoin usko omaan työllistymiseen oli vahvaa. Työttömyyden uhkaa haastatellut toivat esiin melko

vähän. Lähestulkoon varmana haastatellut pitivät sitä, että he työllistyvät alan pätkätöihin; pidempiaikaisia sijaisuuksia ja määräaikaisia töitä odotettiin olevan tulevaisuudessa tarjolla melko runsaasti, puhutaanhan terveydenhuoltoalan työvoimapulasta julkisuudessakin jatkuvasti. Vakituisen työn saaminen koettiin kuitenkin hankalaksi alaa uhkaavasta työvoimapulasta huolimatta. Yhteenvedon omaisesti voidaan todeta, että haastattelemani 25-28-vuotiaat terveydenhuoltoalan ammattilaiset pitivät erittäin todennäköisenä sitä, että he saisivat jotain alan työtä tulevaisuudessa, sen sijaan he näkivät epätodennäköisenä sen, että vakituinen työ olisi mahdollista saavuttaa lyhyellä aikavälillä.

Tutkimus sijoittuu ajallisesti mielenkiintoiseen vaiheeseen, sillä haastatellut olivat valmistuneet ammattiinsa aikana, jolloin työvoimapula ei ollut terveydenhuoltoalalla yhtä ajankohtainen asia kuin tällä hetkellä. Haastatelluilla oli omakohtaista kokemusta heikommasta työllistymistilanteesta. Saattaa olla, että haastattelemani henkilöt olivat epävarmempia vakituisen työpaikan saamisesta kuin esimerkiksi terveydenhuoltoalalle tällä hetkellä valmistuvat henkilöt aikaisempien kokemustensa vuoksi. Työuran katkonaisuudella saattaa siis olla vaikutuksensa siihen, miten todennäköiseksi ja helpoksi arvioi omat mahdollisuutensa saavuttaa tulevaisuudessa vakituinen työ.

Haastatteluissa tuli ilmi selvästi pätkätyöläisten väsyminen pätkätöihin, jos ne jatkuvat tulevaisuudessa vielä pitkään, sillä pätkätyöllä on oleellista vaikutusta myös siihen, miten haastateltavat suhtautuvat tulevaisuuteensa ja koko elämänsä kulkuaan. Tätä ristiriitaa pyritään lieventämään tulevaisuusstrategioilla, joista toinen tähtää vakituisen työn tavoitteluun osana väsytystaistelupeliä ja toinen suuntautuu perhekeskeiseen ”Työ ei ole kaikki”-ajatteluun. Väsytystaistelupeli auttaa mieltämään oman toimintansa tarkoitukselliseksi ja päämääräsuuntautuneeksi. Jos työura on erittäin katkonainen, voi ”poukkoilu” toimipaikasta toiseen ja työsuhteesta toiseen olla raskasta. Tutkimuksessa tuli ilmi se, että haastatellut näkivät tämän ”poukkoilun” tavoitteellisena ja järkevänä toimintana kohti omaa päämääräänsä – normaalityösuhdetta ja sen mahdollistamaa vakautta elämään. Toisaalta ”Työ ei ole kaikki”-ajattelu, väsytystaistelupelistä sivuun siirtyminen ja suuntautuminen työelämästä pois, on myös vahvasti päämääräsuuntautunutta toimintaa. Sen tavoitteena on puolestaan saavuttaa unelmansa elämän toisella osa-alueella eli perhe-

elämässä. Perhe-elämään suuntautumisen tavoitteena on saavuttaa unelmansa silläkin riskillä, että vakituisen työn saavuttaminen saattaa olla sen jälkeen hankalampaa.

Haastateltujen terveydenhuoltoalan pätkätyöläisten mielissä normaalibiografinen elämäntavan malli, jonka mukaan aikuisuuteen kuuluu vakaa asema yhteiskunnassa, perhe, työsuhde ja itsenäinen asuinmuoto, oli haastatelluille ideaali, johon he pyrkivät. Kyse ei ole kuitenkaan siitä, etteivät he voisi tuntea itseään aikuiseksi, jos tätä ”tilaa” ei ole edellä kuvatuin kriteerein saavuttanut. Sen sijaan he kaipasivat elämäänsä vakautta, joka on pitkälti riippuvainen työsuhteen muodosta. Vakituinen työsuhde antaisi pätkätyöläisille nykytilannetta paremmat mahdollisuudet ennakoita omaa tulevaisuuttaan. Heillä oli vahva halu päästä irti pätkätyön tuottamasta elämän epävarmuudesta. Tutkimus osoitti, että haastattemieni terveydenhuoltoalan pätkätyöläisten mielestä vakituinen työ antaisi heille turvaa rakentaa elämäänsä pidemmällä tähtäimellä ja tätä kautta toteuttaa normaalibiografisen elämäntavan mallia omalla kohdallaan.

Haastattelemani terveydenhuoltoalan pätkätyöläiset olivat tietoisia sosiaalisesti tuotetuista aikuisuusnormeista. Kuten haastatteluissa useassa yhteydessä tuli ilmi, he eivät nähneet itseään valtavirrasta merkittävästi poikkeavana sen suhteen, ettei heillä ollut vakituista työtä. Pätkätyöiden yleisyyden vuoksi ilmiö ei ollut uusi haastateltujen lähipiirissä, mutta silti pätkätyöläisyyttään joutuu silloin tällöin selittämään ympäristölleen. Taustalla on normaalibiografisen elämäntavankäsityksen vaikuttavuus ihmisten käsityksiin siitä, mitä odotuksia kuhunkin ikään liitetään. Pätkätyöt eivät sovellu normaalibiografisen elämäntavan kehykseen, jossa pysyvällä työpaikalla on merkittävä rooli sen toteuttamisen mahdollistajana.

Voisi olettaa, että tulevaisuudessa käsitykset tulevat muuttumaan sen suhteen, mitä odotuksia tiettyihin ikävaiheisiin liitetään, sillä normaalibiografisen ”kellon” mukaan eläminen käy mahdolliseksi yhä harvemmälle näillä yhteiskunnallisilla reunaehdoilla. Esimerkiksi ikä, jossa saadaan ensimmäinen lapsi, on noussut vuosikymmenien aikana, mikä ei noudata normaalibiografisen elämäntavumallin aikajäsennystä. Tutkimus herättää mielenkiintoisen kysymyksen siitä, missä ajassa normaalibiografisesta elämäntavumallista tulee ”epänormaali”. Jos ajan kuluessa kehitys johtaa siihen, että suuri osa nuoresta aikuisväestöstä elää

normaalibiografisesta elämänkulkumallista poiketen, voidaan kyseenalaistaa tämän mallin ”normaalius”. Muodostuuko normaalibiografiasta poikkeavasta elämänkulusta siis lopulta jotakin normaaliksi luokiteltavaa?

On mielenkiintoista pohtia sitä, millä aikavälillä normatiiviset käsitykset tulevat muuttumaan. Sosiologisen tutkimuksen mukaan kulttuuriset käsitykset ja normit ovat hitaasti muuttuvia, joten muutos ei tule olemaan varmastikaan nopeaa. Haastattelemieni yksilöiden käsitykset viittaavat siihen, että heidän ikäpolvelleen - ammattialasta riippumatta - tällaisen konventionaalisen elämänkulkumallin saavuttamista ei koeta itsestään selväksi. Saattaa olla, että he siirtävät seuraaville sukupolville kulttuurisen käsityksen, joka kyseenalaistaa normaalibiografisen elämänkulkumallin. Aihetta olisikin mielenkiintoista tutkia jatkossa, jotta ihmisten käsityksiä normaalibiografisesta elämänkulkumallista voitaisiin tarkastella pidemmällä aikavälillä.

Normaalityö ja pysyvä työmarkkina-asema, ovat tällä hetkellä useille nuorille aikuisille pikemminkin ideaaleja ja ihanteita kuin omaa elämää koskettavia seikkoja. Näiden ihanteiden varaan tulevaisuus kuitenkin pitkälti jäsentyy. Keskeistä on ymmärtää myös se, että pätkätoilla on vaikutusta muilla aikuistumisen siirtymäaurilla etenemiseen. Pätkätyöt eivät ole irrallinen osa elämää, vaan yksilöiden elämän keskiössä säteillen muihin elämän osa-alueisiin.

## Lähteet

Aitamurto Tanja: Selonteko: Oppia ei osata soveltaa työssä. Helsingin Sanomat 26.5.2004.

Antikainen, Ari: Kansainvälinen vertailu elinikäisestä oppimisesta. Teoksessa Heikkinen, Eino & Tuomi, Jouni (toim.): Suomalainen elämäntulkku. Tammi, Vantaa 2001, 99-124.

Beck, Ulrich: The Brave New World of Work. Polity Press, Cambridge, 2000.

Dannefer, Dale: Adult Development and Social Theory: A Paradigmatic Reappraisal. American Sociological Review 1984, Vol. 49, February, 100-116.

Dunderfelt, Tony: Elämäntulkku. WSOY, Porvoo 1990.

Erikson, Erik H.: Identity: Youth and Crisis. Norton & Co. Inc., London, 1968.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha: Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja C. Lapin yliopisto, Rovaniemi 1998.

Giddens, Anthony: Sociology. 4<sup>th</sup> edition. Polity Press, Cambridge 2001.

Giele, Janet Z. & Elder, Glen H. Jr.: Development of a field. Teoksessa Giele, Janet Z. & Elder, Glen H. Jr (toim.): Methods of Life Course Research. Qualitative and Quantitative Approaches. SAGE Publications, Inc., London 1998.

Havighurst, Robert J.: Developmental Tasks and Education. Longman Inc., New York, 1972.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena: Teemahaastattelu. Gaudeamus, Helsinki 1982.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki University Press, Helsinki 2001.

Hoikkala, Tommi: Aikuistumisen paradoksi. Teoksessa Saksala, Elina (toim.): Muutoksen sosiologia. Gummerus, Jyväskylä 1998, 75-83.

Hoikkala, Tommi: Katoaako kasvatus, himmeneekö aikuisuus? Aikuistumisen puhe ja kulttuurimallit. Gaudeamus, Jyväskylä 1993.

Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F.: The Active Interview. Sage, Thousand Oaks 1995.

Hyvärinen, Seppo: Määräaikaisuus tuo epävarmuutta. Määräaikaiset työsuhteet tulivat yhä yleisemmiksi 1990-luvulla. Sosiaalivakuutus 2002, 40,1, 12-13.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko: Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino, Tampere 1994.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko: Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus No 104. Työministeriö, Helsinki 1995.

Julkunen, Raija: Työn käsite. Teoksessa Saksala, Elina (toim.): Muutoksen sosiologia. Yleisradio Oy, Jyväskylä 1998, 34-44.

Kalliosaari Kati: Hallituksen ryhtiliike toi valoa pätkätyön pimeään putkeen. Aamulehti 10.4. 2004.

Karisto, Antti; Takala, Pentti & Haapola, Ilkka: Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. WSOY, Helsinki 1998.

Kauhanen, Merja: Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2000:9. Oy Edita Ab, Helsinki 2000.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi: Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino, Jyväskylä 1996, 9-19.

Koistinen, Pertti: Introduction. Teoksessa Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.): Labour Flexibility. Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Tampere University Press, 2002, 1-13.

Koistinen, Pertti: Työpolitiikan perusteet. WSOY, Porvoo 1999.

Komonen, Katja : Työn moraalista koulutuksen moraliin. Teoksessa Tapio Kuure (toim.): Aikuistumisen pullonkaulat. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 16. Pieksämäki 2001, 70-85.

Konttinen, Esa: Sosiologian laudaturopintoihin sisältynyt kvalitatiivisten metodien luentosarja. Jyväskylän yliopisto 2003.

Koponen, Simo & Aho, Simo: Nuorten opiskelu- ja työurat 1990-luvulla. Opetusministeriö, Nuorisoasianneuvottelukunta, Helsinki 2001.

Laaksonen, Helena : Nuorten siirtyminen työmarkkinoille 1990-luvun Suomessa. Teoksessa Tapio Kuure (toim.): Aikuistumisen pullonkaulat. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 16. Pieksämäki 2001, 86-96.

Layder, Derek: New Strategies in Social Research. Polity Press, Cambridge 1993.

Layder, Derek: Sociological Practice: Linking Theory and Social Research. Sage, London 1998.

Lehikoinen, Anita; Saarniaho, Rami & Suikkanen, Asko: Oppimisella osallisuutta - vastauksia työn murrokseen. Sitran raportteja 29. Sitra, Helsinki 2002.

Lehtinen, Erno & Kuusinen, Jorma: Kasvatuspsykologia. WSOY, Helsinki, 2001.

Levinson, Daniel J.: The Seasons of a Man's Life. Ballantine Books, New York 1978.

Lindström, Kari: Työsuhteet muuttuvat – epäjatkuvuus lisääntyy. Teoksessa Pietiläinen, Rauni (toim.): Työ vuonna 2005 – Näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos, Helsinki 1999, 47-53.

Marin, Marjatta: Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.): Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere 2001, 17-48.



Neugarten, Bernice L. & Danan, Nancy: Sociological Perspectives on the Life Cycle. Teoksessa Baltes, Paul B. & Schaie, K. Warner (toim.): Life-span Developmental Psychology. Academic Press, New York 1973, 53-71.

Nyysölä, Kari & Pajala, Sasu: Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Gaudeamus, Tampere 1999.

Nätti, Jouko: Epätyypilliset työsuhteet ja vuosilomalain korvaussäännöt. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita No. 93 1996. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä 1996.

Psykologi 1999, 8, 4: Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen lisääntynyt.

Pulkkinen, Lea (toim.): Lapsesta aikuiseksi. Atena Kustannus Oy, Jyväskylä 1997.

Raitanen, Marko: Aikuistuminen. Teoksessa Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.): Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere 2001, 187-224.

Raitasalo, Raimo: Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Kansaneläkelaitos, Helsinki 1995.

Rifkin, Jeremy: Työn loppu. Teknologia, työpaikat, tulevaisuus. WSOY, Porvoo 1997.

Saarela, Pekka: Nuorisobarometri 2002. Nuorisoasianneuvottelukunta: Nuora, julkaisuja 24. Gummerus, Jyväskylä 2002.

Saarinen, Mauri: Pätkätyöt : työnantajan ja palkansaajan opas. Edita, Helsinki 1998.

Saloniemi, Antti: Pätkätyötä ken pelkäisi? Silta vai loukku. Hyvinvointikatsaus 2001, 1, 32-37.

Seale, Clive: Analyzing qualitative data. Laadullisen tutkimuksen vierailuluento 21.4.2004. Jyväskylän yliopisto 2004.

Sengenberger, Werner: Employment, Development and Economic Performance of Finland. Teoksessa Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.): Labour

Flexibility. Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Tampere University Press, Tampere 2002, 15-45.

Sennett, Richard: Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino, Tampere 2002. Alkuperäisteos *The Corrosion of Character*. W.W. Norton Company, London 1998.

Suikkanen, Asko & Linnakangas Ritva: Uusi työmarkkinajärjestys? Sitra 182. Hakapaino, Helsinki 1998b.

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

Suikkanen, Asko; Linnakangas, Ritva; Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne: Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Hakapaino, Helsinki 2001.

Sulkunen, Pekka: Johdatus sosiologiaan. Käsitteitä ja näkökulmia. WSOY, Porvoo 1998.

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

Vail, John: Insecure times: conceptualising insecurity and security. Teoksessa Vail, John; Wheelock, Jane & Hill, Michael (toim.): Insecure times. Living with insecurity in contemporary society. Routledge, London 1999.

Virtanen, Pekka; Vaahtera, Jussi & Virtanen, Marianna: Pätkätyöläiset kunnissa ja sairaaloissa. Pätkätyövoima. Teoksessa Vaahtera, Jussi; Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki 2002.

Vänskä, Jukka: Moniulotteinen pätkätyö. Ketjun pätkätkät. Hyvinvointikatsaus 2001, 1, 27-31.

## **Liite 1: Teemahaastattelun kysymykset**

Liite 1: 1(2)

### **1. Taustatiedot**

-Ikä?

-Koulutus?

-Koska olet valmistunut?

-Kuinka kauan olet tehnyt terveydenhoitoalan töitä?

-Minkälaisia työsuhteita sinulla on ollut ja kuinka pitkiä ne ovat olleet?

-Työttömyysjaksot?

-Perhesuhde?

-Mikä työtilanteesi on nyt, oletko töissä vai et? Missä olet töissä?

### **2. Työelämään siirtyminen elämänvaiheena**

-Minkälaisena olet kokenut siirtymävaiheesi työelämään?

-Mitä muutoksia se on aiheuttanut itsessäsi, mitä kokemuksia sinulla on tästä siirtymästä?

-Mitä ristiriitoja tai ennalta arvaamattomia kokemuksia tämä siirtymä on herättänyt sinussa?

-Mitä positiivisia kokemuksia tämä elämänvaihe on aiheuttanut verrattuna ennalta odottamaasi?

-Mikä elämässäsi on muuttunut verrattuna opiskeluaikaan?

-Oletko mielestäsi muuttunut työelämään siirryttyäsi?

### **3. Pätkätyöläisyys**

- Minkälaista on pätkätyöläisen arki?
- Minkälaisissa tilanteissa pätkätyöläisyys näkyy arjessasi?
- Onko pätkätyössä ja pätkätyöläisyydessä jotain myönteistä?
- Miten pätkätyö vaikuttaa suhtautumiseesi tulevaisuuteen?
- Mitä vakituinen työ sinulle merkitsisi?
- Mitä odotat tulevaisuudeltasi niin työelämässä kuin sen ulkopuolella?
- Miten ympäristösi ja läheisesi, kuten ystäväsi ja vanhempasi suhtautuvat pätkätyöläisyyteesi?
- Leimaako pätkätyöläisyytesi sinua joissakin tilanteissa kielteisesti, esimerkiksi työssä tai muissa työpaikan ulkopuolisissa yhteyksissä?

### **4. Aikuistuminen**

- Kuka on mielestäsi aikuinen?
- Miten aikuisuus ilmenee?
- Oletko itse mielestäsi aikuinen?
- Mitä sinulla sitten on, kun olet aikuinen?
- Ilmeneekö aikuisuus enemmän sisäisenä kokemuksena vai ulkoisina seikkoina?
- Edellyttääkö aikuisuus vakiintunutta työsuhdetta mielestäsi?
- Pitävätkö muut ihmiset: esim. ikäisesi ihmiset, työtoverisi tai vanhempasi sinua aikuisena?