

Anneli Miettinen

PÄTKÄTYÖN TULEVAISUUS?

**Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn
kehittämistarpeista ja tulevasta
kehityksestä Suomessa**

Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos

PL 849 (Kalevankatu 16)
00101 HELSINKI
(09) 228 050

ISBN 978-951-9450-70-4 (nid.)
ISBN 978-951-9450-73-5 (PDF)
ISSN 1455-2191

Helsinki 2007

www.vaestoliitto.fi

Esipuhe

Nykyinen työvoimapolitiittinen keskustelu kulminoituu paljolti kahteen käsitteeseen, globalisaatioon ja pätkätyöhön. Molemmat ovat valtasuuntauksia, joista oletetaan tiedettävän paljon. Kuitenkin yhteiskunnalliselle ja taloudelliselle päätöksenteolle on ollut ominaista se, että käsitteiden sisältö on jäänyt monelle asiantuntijalle, saati tavalliselle kansalaiselle hämäräksi. Miksi tuotantoa pitää globalisaation nimissä siirtää kehitysmaihin, jos tuotanto on voitokasta myös kotimaassa? Toisaalta on kysytty huolestuneena perusteita esimerkiksi pätkätyöllistämisen yhteensä kymmenen vuoden ajalla – kenen etua sellainen ajaa? Tätäkö merkitsee perustuslain 18 pykälä, jonka mukaan ”Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta”.

Viime aikoina epätyypillisen työn käsitteeseen on tullut uusia sävyjä. Pätkätyötä ei enää välttämättä nähdä mörköinä, vaan yhä useammin asiantuntijat ovat pohtineet myös pätkätyöhön liittyviä myönteisiä puolia. Työvoimapolitiikan lisääntyessä työmarkkinoille tulee lisää esimerkiksi opiskelijoita, joille erilaiset räätälöidyt epätyypilliset työsuhteet ovat tarkoituksenmukaisia. Tällaisen työllistymisen voidaan olettaa lisääntyvän, mikäli pääministeri Matti Vanhasen kakkoshallituksen hallitusohjelman esitykset toteutuvat. Ohjelman mukaan opiskelijoiden lisääntyvä työssäkäynti ei enää samassa määrin uhkaa opintotukien leikkaamista.

Nyt valmistunut tutkimus on kolmas osa sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamasta tutkimuskokonaisuudesta ”Joustaako työ – joustaako perhe”. Ensimmäisessä vaiheessa tutkija Terhi-Anna Wilska tarkasteli määräaikaisen työn kehitystä tilastojen ja valmistuneen kirjallisuuden valossa. Toisessa vaiheessa tutkijat Anneli Miettinen ja Aino Manninen tarkastelivat työhön liittyvän epävarmuuden vaikutuksia perhe-elämään. Samoin toisessa osassa selvitettiin määräaikaista työtä tekevien näkemyksiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Tämä kolmas julkaisu päättää hankkeen. Työ toteutettiin ns. Delfoihaastatteluna, jossa työelämän eri tahojen asiantuntijoita haastateltiin määräaikaiseen työhön liittyvistä kysymyksistä. Keskeisenä havaintona voidaan pitää sitä, että määräaikaiset työt ovat asiantuntijoiden mukaan tulleet jäädäkseen. Työmarkkinat polarisoituvat entistä selkeämmin vakinaisiin ja ei-vakinaisiin työsuhteisiin. Toisaalta ei-vakinaiset työsuhteet – pätkätyöt – saa-

vat uusia muotoja. Esimerkiksi vuokratyövoiman käytön nähtiin yleistyvän. Toisaalta epätyypillisen työn katsottiin luovan uusia mahdollisuuksia räätälöidä sopiva työura sellaista tarvitseville.

Haluan kiittää tutkija Anneli Miettistä tärkeän ja haastavan työn toteuttamisesta. Tämä tutkimus täydentää aikaisempia tutkimuksia pätkätöiden nykyisestä ja tulevasta asemasta työmarkkinoillamme.

Aineiston litterointiin osallistuivat assistentti Stina Fågel ja opiskelija Marke Jääskeläinen. Stina Fågel on myös vastannut kielenhuollosta. Taiton on toteuttanut julkaisusihteeri Mika Takoja. Informaatikko Ulla-Maija Mattila on toteuttanut kirjallisuushaut ja muut tutkimusta edistävät kirjastopalvelut. Käsikirjoitusta ovat kommentoineet erikoistutkija Anna Rotkirch, tutkija Pirjo Paajanen sekä muut tutkijakollegat Väestöntutkimuslaitokselta.

Kiitän kaikkia edellä mainittuja henkilöitä heidän aktiivisesta panoksestaan ja erinomaisesta yhteistyöstään hankkeen toteuttamiseksi.

Hankkeen rahoituksesta on vastannut sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriön puolelta ohjausryhmään ovat kuuluneet neuvotteleva virkamies Kari Ilmonen ja erikoistutkija Riitta Sääntti. Kiitän ministeriötä ja sen edustajia hankkeen taloudellisesta ja henkisestä tuesta. Kari Ilmosen ja Riitta Sääntin tuoma kokemus ja näkemys ovat olleet kullannarvoisia tutkimusta toteutettaessa.

Helsinki 27.4.2007

Ismo Söderling
Johtaja
Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos

Sisällys

1 Pätkätyön tulevaisuus	7
1.1 Johdatus tutkimustehtävään	7
1.2 Tutkimushanke	8
1.3 Kolmannen osavaiheen toteutus	10
1.4 Tulosten raportointi	13
2 Katsaus määräaikaisten työsuhteiden kehitykseen Suomessa	14
3 Hyvä paha määräaikaisuus: määräaikaisen työn haitat ja edut	19
3.1 Vaihtuvuus rasittaa – määräaikaisen työn haitat työnantajalle	20
3.2 Jatkuva epävarmuus – määräaikaisen työn haitat työntekijän näkökulmasta	21
3.3 Määräaikaisen työsuhteen edut työnantajalle ja syyt määräaikaisen työn käyttöön	23
3.4 Kynnys työelämään siirtymiseen alenee – määräaikaisuuden etuja työntekijän näkökulmasta	25
3.5 Määräaikaisen työn kehittämisenäkökohtia	27
Onko määräaikainen työ aina edullisempaa - Tiedon kulku organisaation sisällä ja epävarmuuden vähentäminen – Varahenkilöjärjestelmät ja töiden organisointi – Määräaikaisten työsuhteiden sääntely –	
Irtisanomissuojan merkitys – Määräaikainen työ ja sosiaaliturva	
3.6 Suhtautuminen vuokratyövoiman käyttöön	39
3.7 VÄITTEET: Kuka hoitaa määräaikaisen työn ongelmat?	41
4 Määräaikainen työ ja osaamisen kehittyminen	52
4.1 Osaamisen kehittyminen työpaikkaa ja työtehtäviä vaihtamalla	53
4.2 Työnantajan tarjoama koulutus	55
4.3 Epätyypillinen työ ja koulutusjärjestelmän kehittäminen	56
4.4 VÄITTEET: Osaamisen uudet muodot?	57
5 Määräaikainen työ ja perhe	61
5.1 Ongelmana pitkät perhevapaat?	61
5.2 Käsitukset naisten työmarkkina-asemasta	64
5.3 Isät vapaalle?	66
5.4 Osa-aikatyö työn ja perheen yhteensovittamisen keinona	68
5.5 Lastenhoitojärjestelyt	70
5.6 VÄITTEET: Epätyypillinen työ uhka perheelle?	72

6 Määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevaisuus	83
6.1 Katoaako vai lisääntykö pätkätyö?	84
6.2 Työvoiman jakaantuminen ns. osaavaan ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan	89
6.3. VÄITTEET: Pätkätyön tulevaisuus?	91
7 Määräaikaisen työn tulevaisuus: kolme skenaariota	99
7.1 Yhteenveto: Onko pätkätyöllä tulevaisuutta?	108
8 Keskustelua	111
Lähteet	116
Liitteet	Liite 1. Asiantuntijat Liite 2. Haastattelurunko

1 Pätkätyön tulevaisuus

1.1 Johdatus tutkimustehtävään

Erilaiset joustavat työjärjestelyt ja nk. epätyypillinen työ ovat viime vuosikymmenen kuluessa tulleet yhä yleisemmiksi. Epätyypillisellä työllä tarkoitetaan kaikkea sellaista työtä, joka työsuhteen muodon, työajan tai työn sijoittumisen suhteen eroaa ns. normaalista, toistaiseksi solmitusta kokoaikaisesta työstä. Tämän mukaisesti epätyypillistä työtä ovat mm. määräaikainen tai osa-aikainen työ, keikkatyö, freelancetyö, etätyö, mobiilityö ym. Näiden lisäksi epätyypilliseksi työksi voidaan lukea muuhun kuin tavanomaiseen päivääikaan sijoittuva työ.

Tämän tutkimuksen kohteena on *määräaikainen työ ja siihen rinnastuva muu tilapäisluonteinen työ*. Määräaikainen työ tarkoittaa työtä, joka kestää ennalta sovitun ajanjakson tai joka urakkatyössä päättyy urakan valmistuttua. Toisinaan puhutaan pätkätyöstä, mikä voi tarkoittaa laajemminkin sellaista työtä, jossa työntekijän työ määrä jää vähäisemmäksi kuin vastaavassa toistaiseksi solmitussa kokoaikaisessa työssä. Pätkätyö voi siis pitää sisällään esimerkiksi osa-aikaisen työn, keikkatyön, freelance-työn ym. Arkipuheessa pätkätyöllä viitataan usein työhön, jossa työntekijä joutuu kokopäiväisen jatkuvan työn sijaan kokoamaan työnsä erilaisista pätkestä, joko osa-aikaisista tai lyhytaikaisista työsuhteista. Pätkätyö näyttäytyy työntekijän kannalta kielteisenä ja siten esimerkiksi osa-aikatyö, silloin kun työaika on lyhennetty työntekijän omasta halusta, ei samalla tavalla mielly pätkätyöksi. Käytän tässä tutkimuksessa termiä pätkätyö lähinnä määräaikaisen ja vastaavan tilapäisluonteisen työn synonyyminä.

Määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn lisääntyminen on nähty osana kehityskulkua, jossa työelämältä vaaditaan yhä suurempaa joustavuutta. Epätyypillisen työn lisääntymistä on toisaalta myös pidetty osoituksena työelämän kiristymisestä ja riskien siirtymisestä yhä enemmän yksittäisten työntekijöiden kannettavaksi. Nopea teknologinen kehitys ja talouden avautuminen globaalille kilpailulle on muuttanut työelämää perusteellisesti viimeisten vuosikymmenien aikana. Kilpailun kiristymisen ja tuotannon tehostamisvaatimusten myötä yritysten toimintaa leimaa yhä enemmän JOT (just on time) –periaate. Tuotanto ja työ organisoidaan niin, että muutosten toteuttaminen voidaan tehdä mahdollisimman nopeasti ja vähäisin kustannuksin. Työvoimaresurssin kannalta tämä merkitsee sitä, että työvoiman tarve yrityksissä on entistä enemmän sidottu toimintaympäristössä ja erityisesti kysynnässä tapahtuviin muutoksiin. Määrä- ja osa-aikaisen työn käyttö on merkinnyt yritysten jous-

vuuden lisäämistä määrällisin keinoin: säätelämällä työvoiman määrää tai työaikaa kysynnässä tapahtuvien muutosten mukaan.

Määräaikaisen työn käyttö on lisääntynyt myös julkisella sektorilla. Lamavuosien jälkeen kunnat ja valtio ovat joutuneet karsimaan kustannuksia ja tehostamaan työvoiman käyttöä. Myös rahoitusperustassa tapahtuneet muutokset ja projektityön yleistyminen varsinkin valtiolla, yliopistoissa ja muissa tutkimuslaitoksissa ovat kasvattaneet määräaikaisen työvoiman osuutta.

Kolmiosaisessa Joustaako työ – joustaako perhe –tutkimushankkeessa selvitetään määräaikaisen työn kehitystä ja sen vaikutuksia työntekijän elämään ja työn ja perheen yhteensovittamiseen. Osa-aikatyötä tai työajan lyhentämistä käsitellään lyhyesti työn ja perheen yhteensovittamisen keinona. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa tutkija Terhi-Anna Wilska kartoitti tilastojen ja kyselytutkimusten valossa määräaikaisen ja osa-aikaisen työn yleisyyttä ja piirteitä nuorten aikuisten keskuudessa. Toisessa vaiheessa tutkijat Anneli Miettinen ja Aino Manninen selvittivät työhön liittyvän epävarmuuden vaikutuksia perhe-elämään sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista työtä tekevien perheissä kvalitatiivisen haastattelututkimuksen avulla.

Tämä tutkimuksen kolmas osavaihe siirtää tarkastelun tulevaisuuteen ja työelämän eri tahojen asiantuntijoiden näkemyksiin määräaikaisen työn tulevasta kehityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi pohditaan sitä, miten tämänkaltaiseen työhön liittyviä ongelmakohtia voitaisiin kehittää.

Kolmannessa osahankkeessa kysyn mm. sitä, minkälaisena asiantuntijat näkevät määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevaisuuden työelämän muun kehityksen valossa? Onko määräaikainen työ tullut jäädäkseen? Entä merkitseekö määräaikaisen työn yleistyminen naisten työmarkkina-aseman heikkenemistä? Mitkä ovat määräaikaiseen työhön liittyvät keskeisimmät epäkohdat työntekijän ja työnantajan näkökulmasta – entä edut? Työntekijöiden kannalta määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy aina epävarmuutta. Miten ongelmia ja lyhyisiin työsuhteisiin liittyvää epävarmuutta voitaisiin lieventää?

1.2 Tutkimushanke

Tutkimushankkeen ensimmäisessä osavaiheessa selvitettiin määräaikaisen ja osa-aikaisen työn yleisyyttä ja piirteitä alle 40-vuotiaiden miesten ja naisten keskuudessa

tilastojen ja Työolotutkimuksesta saatavien tietojen valossa (Wilska 2005). Alle 40-vuotiaista etenkin naiset ja alle 30-vuotiaat nuoret tekevät yleisimmin määräaikaista ja/tai osa-aikaista työtä. Määräaikainen työ kasaantuu erityisesti naisvaltaisille palvelualueille, ja osa-aikatyö erityisesti kaupan alalle. Julkisen sektorin määräaikaisuus on lisännyt määräaikaisen työn osuutta toimihenkilöammateissa: opettajista, sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista suuri osa on määräaikaisessa työsuhteessa. Kansainvälisesti erityislaatuinen piirre määräaikaisissa työsuhteissa Suomessa onkin määräaikaisen työvoiman suhteellisen korkea koulutustaso.

Vaikka määräaikaiset työsuhteet koskettavat useammin nuoria ikäryhmiä, kohdistuu määräaikaisuus aikaisempaa useammin myös perheellisiin työntekijöihin. Lapsiperheiden näkökulmasta määräaikainen työ koettiin emt. tutkimuksen mukaan usein epävarmuutena ja uhkana elämänhallinnan ja –suunnittelun kannalta. Määräaikaisen työn kokeminen vapautena ja vaihteluna koski lähinnä vain nuoria määräaikaisia työntekijöitä – lapsiperheet eivät määräaikaisuuden vapautta arvostaneet. Erityinen ongelmaryhmänsä ovat yksinhuoltajien perheet, joista peräti lähes 30 prosentilla työsuhte oli määräaikainen. Epävarmuus liittyy myös taloudelliseen turvattomuuteen. Määräaikaista työtä tekevillä työttömyyskokemukset ovat yleisempiä kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä ja he saavat muita useammin erilaisia sosiaaliavustuksia. Tutkimuksen mukaan lähes viidennes määräaikaista työtä tekevästä koki itse toimeentulonsa huonoksi. (Wilska 2005.)

Toinen osahanke tarkasteli määräaikaisen työn kokemuksia lapsiperheissä, joissa toinen tai kumpikin vanhempi teki määräaikaista työtä (Miettinen & Manninen 2006). Kvalitatiivinen tutkimus selvitti sitä, millä tavoin työhön liittyvä epävarmuus realisoituu määräaikaista työtä tekevien perheissä ja miten erilaiset, perheeseen liittyvät tekijät lisäävät tai lieventävät työhön liittyvän epävarmuuden vaikutuksia. Tutkimuksen perusteella määräaikaisuutta ei koettu yhtä suurena riskiltä silloin, kun edes toisella puolisoilla oli vakituinen työsuhte tai vakaammat tulot. Toisaalta talouden ja tulojen epävarmuus heijastui voimakkaasti perheen elämään – lapsiperheen voi usein olla vaikeampaa tinkiä arkisista ja säännöllisistä menoista, vaikka tuloissa tapahtuisikin heilahteluja. Lapsiperheiden näkökulmasta lasten hoidon järjestäminen tai sen ongelmat voivat myös heijastua siihen, missä määrin epätyypillinen työ koetaan ongelmalliseksi. Vaikka julkiset päivähoitopalvelut pystyvät vastaamaan perheiden tarpeisiin melko hyvin, epätyypillinen työ lisää perheiden halukkuutta (tai pakkoa) turvautua muunlaisiin lastenhoitoratkaisuihin ja varsinkin sukulaisverkoston apuun. Työhön liittyvä epävarmuus saattaa myös lisätä ainakin hetkellisesti tehdä kotiäitiydestä houkuttelevan vaihtoehdon, ainakin silloin kun työmarkkinoilla on tarjolla vain huonoja työmahdollisuuksia. Määrä- ja osa-aikaisuuden keskittyminen

naisille voi osaltaan vahvistaa perinteisempää jakoa mieselättäjän ja naishoivaajan perhemalliin.

Tutkimushankkeen kolmannessa vaiheessa annan puheenvuoron työelämän asiantuntijoille. Asiantuntijoilta kootaan näkemyksiä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvistä eduista, ongelmista ja näiden työsuhteiden kehittämismahdollisuuksista. Tämän lisäksi asiantuntijoita arvioivat määräaikaisen työn tulevaisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Kolmannen osavaiheen toteutumiseksi asiantuntijoiden panos oli tärkeä – haastatellut nostivat esiin monia mielenkiintoisia näkökulmia määräaikaisten työsuhteiden tutkimukseen. Suuri kiitos kuuluu siis hankkeeseen osallistuneille asiantuntijoille. Asiantuntijoiden esittämien mielipiteiden ja näkökohtien tulkinta ja niistä esitetyt johtopäätökset ovat kuitenkin tutkijan tekemiä, ja vastuu niistä kuuluu hankkeen tutkijalle, ei yksittäisille asiantuntijoille.

1.3 Kolmannen osavaiheen toteutus

Tutkimushankkeen kolmannessa osavaiheessa tutkimuksen toteutustavaksi valittiin delfoi-tutkimus työelämän asiantuntijoille. Menetelmän valittiin osaksi siksi, että kahden aikaisemman vaiheen tuloksia haluttiin viedä työelämän kehittämiseen osallistuvien asiantuntijoiden pohdittavaksi ja kommentoitavaksi. Toisaalta näitä määräaikaisen työn vaikutuksia työntekijä- tai työntekijän perheen tasolla selvittäviä tutkimuksia haluttiin laajentaa ulottamalla tarkastelu myös työelämän ja erityisesti määräaikaisen työn kehittämisen kysymyksiin ja makrotason trendeihin. Tuomalla esiin työelämän asiantuntijoiden mielipiteitä haluttiin myös tuoda uusia näkökulmia tällä hetkellä käynnissä olevaan määräaikaisen työn kehittämistä koskevaan keskusteluun.

Delfoi-tutkimuksen tavoitteena on kerätä monipuolista ja relevanttia informaatiota kiinnostuksen kohteena olevan asian tai vaihtoehdon eri puolista suunnittelun taustaksi (ks. mm. Kuusi 2003; 1999). Informaatio kerätään tutkimukseen valituilta asiantuntijoilta. Osmo Kuusen kehittämässä ns. argumentoivassa delfoi-tutkimuksessa keskeistä on koota eri puolia edustavien asiantuntijoiden näkemyksiä vaihtoehtoisista tulevaisuuden kehitysmahdollisuuksista sekä esittää näitä tukevia ja vastustavia kantoja. Delfoi-tutkimuksen lähtökohtana on 1) anonyymius, eli asiantuntijoilla on mahdollisuus esittää näkemyksiään anonyymeinä, niin ettei heitä tunnisteta, 2) monivaiheisuus, eli asiantuntijoilla on mahdollisuus tutkimuksen kuluessa korjata omia

kantojaan ja esittää lisäperusteluja näkemyksilleen sekä kommentoida muiden esittämiä näkemyksiä, sekä 3) palaute, eli mahdollisuus saada muilta asiantuntijoilta palautetta omille näkemyksille.

Delfoi-tutkimuksen onnistumiseksi on asiantuntijoiden valinta kriittinen. Valituilla henkilöillä tulee olla riittävästi asiantuntemusta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, ja toisaalta asiantuntijoita on pyrittävä rekrytoimaan niin, että näkyviin saadaan erilaisia ilmiön kannalta relevantteja näkökantoja. Tätä tutkimusta varten hain asiantuntijoita sekä työnantajien että työntekijöiden työmarkkinajärjestöistä sekä yksittäisiltä toimialoilta, joilla määräaikaista työsuhteita käytetään runsaasti. Pysin valitsemaan asiantuntijoiksi sellaisia henkilöitä, jotka ovat työssään joutuneet perehtymään yleisemmin työelämän kehittämiskysymyksiin tai pohtimaan erityisesti juuri määräaikaisten työsuhteiden kysymyksiä. Työntekijä- ja työnantajaryhmiin pyrittiin saamaan asiantuntijoita niin julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta. Valtiosektorilta ei toistuvista yhteydenotoista huolimatta onnistuttu kohtuullisessa ajassa rekrytoimaan työnantajatahon edustusta. Valitsin haastateltaviksi myös määräaikaista työsuhteita tai työelämän muutoksia työssään sivuavia tutkijoita tai muita intressitahoja. Koska hankkeen yhtenä tutkimustehtävänä oli selvittää epätyypillisen työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä, pyysin haastateltaviksi myös lapsiperheiden palvelujen asiantuntijoita. Haastatelluista asiantuntijoista 10 oli miehiä ja 18 naisia. Tutkimukseen valitut asiantuntijat on lueteltu liitteessä 1.

Tutkimuksen ensi vaiheessa haastattelin kaikki tutkimukseen osallistuvat 28 asiantuntijaa. Haastattelua edelsi puhelimitse tai sähköpostitse tapahtunut yhteydenotto valittuihin haastateltaviin, jolloin tiedustelin heidän kiinnostustaan osallistua tutkimukseen sekä toimitin lyhyen kuvauksen hankkeesta. Kolmessa tapauksessa ensimmäiseksi yhteyshenkilöksi valittu henkilö ohjasi haastattelupyynnön toiselle henkilölle. Haastattelut tehtiin käyntihaastatteluna, joiden keskimääräinen kesto oli noin tunti. Haastattelut rakennettiin muutaman keskeisen teeman ympärille etukäteen laaditun teemarungon perusteella, mutta niissä pyrittiin kuitenkin keskustelemaan melko vapaamuotoisesti erilaisista määräaikaisten työn kysymyksistä. Vaikka valitut teema-alueet käytiin läpi kaikissa haastatteluissa, haastattelujen sisällöt painottuivat sen mukaan, mihin haastateltavien oma asiantuntemus kohdistui. Pysin haastateltavia ottamaan kantaa tai esittämään näkemyksiään teemoista nimenomaan oman kokemuksensa tai työnsä kautta syntyneiden käsitysten mukaisesti.

Asiantuntijoita pyydettiin pohtimaan paitsi määräaikaiseen työhön liittyviä etuja ja haittoja, myös esittämään kehittämisehdotuksia epäkohtien tai ongelmien ehkäisemiseksi. Lisäksi heitä pyydettiin arvioimaan määräaikaisten työn ja perheen yhteenso-

vittamisen kysymyksiä sekä pohtimaan osa-aikatyön kehittämistä yhtenä työn ja perheen yhteensovittamisen keinona. Tulevaisuutta koskevassa osassa haastateltavia pyydettiin esittämään arvioita epätyypillisen työn tulevasta kehityksestä, tähän vaikuttavia tekijöitä sekä pohtimaan työelämän tulevia haasteita yleisemminkin.

Haastattelussa käytiin läpi kysymyksiä seuraavien teemojen alta (haastattelujen runko on esitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä 2):

- (1) * Mitkä ovat keskeisimpiä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä etuja ja haittoja sekä työntekijöiden että työnantajan näkökulmasta?
* Miten määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy epävarmuutta ja ongelmia voitaisiin lieventää?
- (2) * Minkälaisia etuja tai uhkia määräaikaiseen työhön liittyy perheen näkökulmasta?
* Mitä määräaikainen työ merkitsee naisten työmarkkina-aseman kannalta?
* Onko pitkä perhevapaa ongelma? Miten isien osallistumista lisättäisiin?
- (3) * Miten määräaikaisen työn nähdään kehittyvän tulevaisuudessa?
* Mitkä tekijät tähän vaikuttavat?

Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastattelujen litterointiin osallistuivat lisäksi Marke Jääskeläinen ja Stina Fågel Väestöntutkimuslaitokselta. Litteroitu aineisto siirrettiin ATLAS.TI-ohjelmaan, jossa koodasin aineiston muutamien keskeisten teemojen mukaan. Haastatteluissa esiin nousseiden näkökohtien pohjalta laadin lomakkeen delfoi-tutkimuksen toista vaihetta varten. Lomakkeessa esitettiin haastattelukierrokselta esiin nousseita teemoja väitelauseina, joihin asiantuntijoita pyydettiin ottamaan kantaa ja esittämään näkemykselleen perustelu. Haastatteluissa esiin tulneiden määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevaisuutta koskevien näkökohtien perusteella laadin kolme erilaista skenaariota kuvaamaan määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevaa kehitystä. Vastaajia pyydettiin esittämään arvio kunkin skenaarion toteutumisesta sekä pohtimaan skenaarion kuvaaman kehityskulun synnyttämiä haasteita työelämän eri alueille. Lomake lähetettiin asiantuntijoille sähköpostitse.

Tutkimuksen toteuttaminen kaksivaiheisena siten, että toinen kierros tehtiin lomakekyselynä, ei aivan tuottanut toivottua lopputulosta. Vaikka lomakkeesta oli pyritty tekemään lyhyt ja selkeä, siihen vastasi uudistettujen pyyntöjen jälkeen vain 22 asi-

antuntijaa alkuperäisestä 28:sta. Vastauksia palautui kuitenkin melko tasapuolisesti kaikilta kolmelta asiantuntijataholta (työntekijä, työnantaja, tutkija/intressiryhmä), joten yksittäisen ryhmän näkemykset eivät korostu. Lomakkeessa pyydetty epätyypillisen työn tulevaisuuden arviointi kolmen skenaarion valossa koettiin ilmeisesti myös melko haastavana, sillä vain noin kaksi kolmesta asiantuntijasta oli halunnut kommentoida skenaarioihin liittyviä haasteita työelämän eri alueille.

Tämä tutkimus eroaa tyypillisistä tulevaisuusorientoituneista delfoi-tutkimuksista sikäli, että pyysin asiantuntijoita kehityksen ennakoinnin lisäksi myös kommentoimaan ja arvioimaan määräaikaisten työsuhteiden nykytilaa, näihin työsuhteisiin liittyviä etuja ja haittoja sekä pohtimaan ratkaisuja ongelmien vähentämiseksi. Asiantuntijoiden keskinäinen kommentointi sekä palautteen antaminen ja saaminen jäi lomakekierroksen varaan, eli asiantuntijat saattoivat ottaa kantaa ensimmäisellä kierroksella esiin tulleisiin näkökohtiin vain lomakkeella esitettyjen väittämien muodossa. Myös määräaikaisen työn skenaarioita koskeva pohdinta olisi ehkä edellyttänyt vielä kolmatta asiantuntijakierrosta. Vastaajien kato olisi kuitenkin voinut olla kolmannella kierroksella vielä edellistä suurempi.

1.4 Tulosten raportointi

Kun asiantuntijoiden näkemyksiä raportoidaan tässä tutkimuksessa, ei ensisijaisesti pyritä kvantifioimaan tuloksia tai hakemaan niistä yksimielisyyttä, vaan tuomaan esiin eri kohdissa esitettyjä erilaisia, keskenään jopa ristiriitaisia mielipiteitä ja kommentteja. Tuloksia on esitetty teemoittain, haastattelujen rakennetta noudattaen. Haastatteluista esiin nostettuja näkemyksiä on esitetty suorina lainauksina muun tekstin joukossa tai tekstikappaleiden jälkeen. Tällöin ne on merkitty kursiivilla. Joissakin tapauksissa haastatteluista poimittuja sitaatteja on muokattu luettavamaksi, mutta muutoin ne on pyritty säilyttämään siinä muodossa kuin haastateltavat ovat ne esittäneet.

Lomakekyselyssä esitettyjä väitteitä ja niihin esitettyjä kommentteja tuodaan esiin kunkin niihin liittyvän jakson lopuksi. Vastaukset esitetään jakaumina, niitä on ryhmitelty karkeasti sen mukaan mihin kolmesta taustaryhmästä vastaajat kuuluivat. Määräaikaisen työn tulevaisuutta koskevan osan lopussa käsittelemme asiantuntijoiden näkemyksiä ja arvioita määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn kehityksestä kolmen eri skenaarion pohjalta.

2 Katsaus määräaikaisten työsuhteiden kehitykseen Suomessa

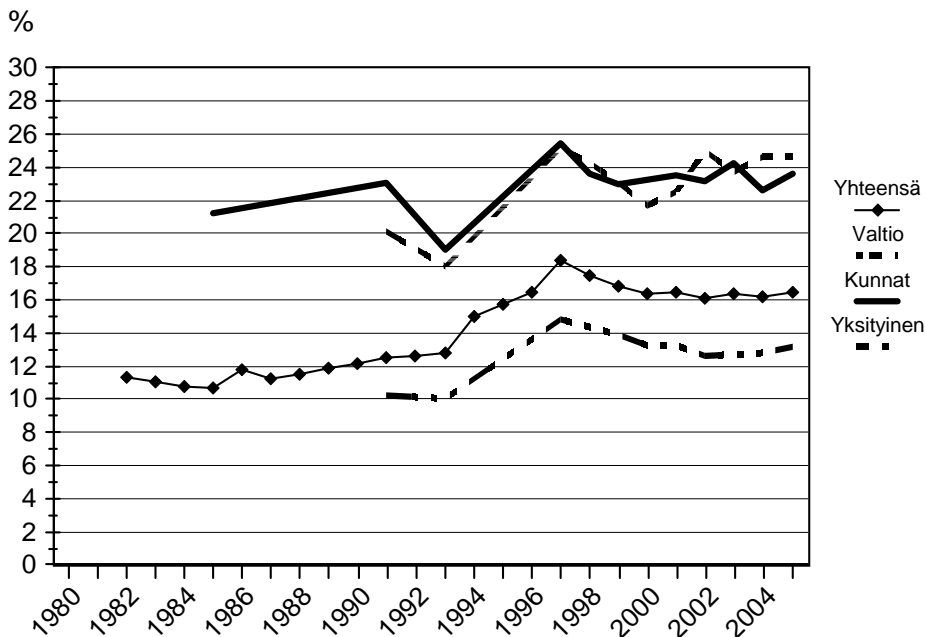
Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus kaikista palkansaajista alkoi Suomessa kasvaa laman jälkeen työllisyyden hitaasti parantuessa. Kun määräaikaisessa työssä olevien palkansaajien osuus oli vuonna 1990 vielä 12 prosenttia, oli näiden työsuhteiden osuus korkeimmillaan runsaat 18 prosenttia vuonna 1997. Uuden vuosituhanen alkaessa kasvu näyttää kuitenkin pysähtyneen ja määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista näyttäisi jopa viime vuosina ainakin hetkellisesti alentuneen (Tilastokeskus 2006). Tällä hetkellä (vuonna 2006) määräaikaisessa työsuhteessa on runsaat 16 prosenttia palkansaajista. Kansainvälisesti vertailuna määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa Euroopan huippua, Espanjan, Puolan, Portugalin ja Slovenian jälkeen (Eurostat 2007). Määräaikainen työ kohdistuu myös eri tavoin miehiin ja naisiin: miehistä vain noin 13 prosentilla työsuhde on määräaikainen, naisilla osuus on lähes 20 prosenttia (Tilastokeskus 2006).

Määräaikaisten työsuhteiden kehitys ei ole ollut kaikilla aloilla täysin samansuuntaista. Varsinkin julkisella sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on vielä huomattavan korkea, vaikka kasvu näyttää sielläkin pysähtyneen (Työministeriö 2007) (Kuvio 1). Yksityissektorilla määräaikaisen työvoiman käyttö on ollut koko ajan vähäisempää kuin julkisella sektorilla, vaikka sielläkin määräaikaisen työn käyttö lisääntyi lamavuosien jälkeen. Julkisen sektorin puolella määräaikaiset työsuhteet ovat olleet yleisiä yliopistoissa, kuntatasolla sosiaali- ja terveystoimissa sekä sivistystoimissa. Yksityisellä sektorilla määräaikaisen työvoiman käyttö on yleisintä maa- ja metsätaloudessa, rakennus- ja kaupan alalla sekä erilaisissa palveluja (rahoitus-, vakuutus, liike-elämän palvelut sekä koulutus-, terveys- ja sosiaalipalvelut) tuottavissa yrityksissä.

Määräaikaisen työn lisääntyminen julkisella sektorilla on muuttanut jossain määrin sen luonnetta viimeisen vuosikymmenen kuluessa. Kun perinteistä määräaikaista työtä kuvasi sen sijoittuminen miesvaltaisille kausityövoimaa tarvitseville suhteellisen vähän koulutusta vaativille aloille, koskee määräaikainen työ nykyään yhä useammin koulutettuja nuoria ja aikuisikäisiä naisia. Sutelan, Vänskän ja Notkolan (2001) mukaan tämä moderni pätkätöy eroaa monin tavoin perinteisestä määräaikaisesta työstä. Modernissa pätkätöyssä työ ei varsinaisesti ole luonteeltaan pätkätöy, työsuhteet seuraavat usein toisiaan (ketjutus) ja ne sijoittuvat korkeamman koulutuksen ammatteihin sosiaali-, opetus- ja terveydenhoitoalalle. Tässä suhteessa määräaikainen työ Suomessa poikkeaa myös siitä tyypillisestä kuvasta, joka leimaa pätkätöy monessa muussa maassa. Muualla pätkätöy on usein ns. huonoa työtä, joka

sijoittuu alhaisen koulutuksen, matalan palkkatason ja suuren työttömyysriskin ammatteihin ja aloille.

Kuvio 1. Määräaikaiset työsuhteet palkansaajilla eri sektoreilla, % palkansaajista

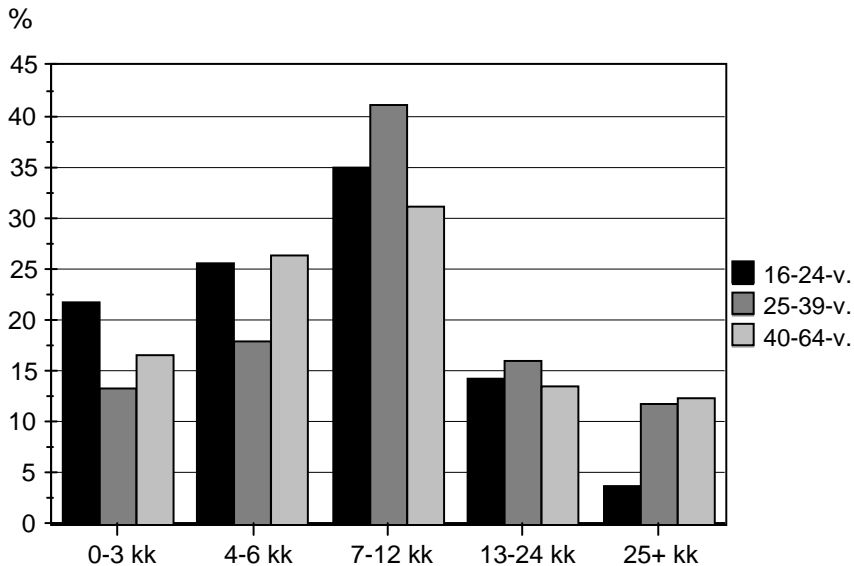


Lähde: Kauhanen 2002 (1982-1996); Työministeriö 2007 (kuntien oma arvio määräaikaisten työsuhteiden määrästä 1985); Tilastokeskus Työvoimatilastot 1997-2005.

Määräaikaisten työsuhteiden pituus vaihtelee hyvin lyhyistä pätkistä useamman vuoden pituisiin työsuhteisiin (Kuvio 2). Määräaikaisia työsuhteita ovat esimerkiksi opiskelijoiden ja koululaisten tekemät lyhyet kesä- tai muut sesonkityöt. Samoin monet julkishallinnon korkeat virat ja asiantuntijatehtävät on voitu perustaa määräaikaiksi, joskin sovittu työsuhteen kesto on näissä tehtävissä usein selvästi pidempi kuin määräaikaissa työsuhteissa keskimäärin. Viime vuosina lyhyet määräaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin tulleet entistä yleisemmiksi (Työministeriö 2006). Lyhyistä määräaikaaisuuksista (1-3 kk) valtaosa on ollut opiskelijoiden ja koululaisten kesätöitä (Kauhanen 2002). Määräaikaisten työsuhteiden ketjutus on tyypillisempää julkisen sektorin määräaikaistulle työsuhteille. Jopa kolmasosalla valtion tai kunnan määräaikaissa työsuhteissa olevista oli takanaan viisi tai useampia peräkkäisiä työsopimuksia, kun vastaava osuus yksityisen sektorin määräaikaissa työsuhteissa olevilla oli vain 16 prosenttia (Työolotutkimus 2003, omat laskelmat).

Määräaikainen työ on Suomessa tyypillisesti kokoaikaista työtä, noin neljäsosalla määräaikaisessa työssä olevista työ on myös osa-aikaista (Tilastokeskus 2006).

Kuvio 2. Määräaikaiset työsuhteet keston mukaan eri ikäryhmissä vuonna 2003, % määräaikaisessa työsuhteessa olevista



Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus 2003.

Kaikki määräaikainen työ ei ole vastentahtoista. Työvoimatutkimusten perusteella määräaikaisessa työsuhteessa olevista peräti neljännes ei halunnutkaan pysyvää työsuhdetta. Nuorilla tämä osuus oli selvästi suurempi kuin muilla, lähes puolet 15-24-vuotiaista teki määräaikaista työtä omasta halustaan. Vielä 25-29-vuotiaistakin lähes viidenneksellä määräaikainen työ perustui omaan valintaan (Tilastokeskus 2006). Työvoimatutkimus kuvaa kuitenkin koko vuoden keskiarvotietoja, ts. siihen on luettu mukaan myös kesä- tai muussa sesonkityössä oleva opiskelijatyövoima. Tässä ryhmässä määräaikaisuus on luonnollisestikin usein haluttu työsuhdemuoto. Hanna Sutela (2006) on arvioinut määräaikaisuuden vapaaehtoisuutta Työolotutkimuksesta saatavien tietojen pohjalta. Työolotutkimus antaa ehkä Työvoimatutkimusta luotettavamman kuvan määräaikaisuuden vapaaehtoisuudesta niiden kohdalla, joille ansiotyössä käynti on pääasiallisen toiminnan muoto (eikä esim. opiskelu). Määräaikaisuuden vapaaehtoisuus vähenee tämän myötä selvästi. Määräaikaisuus haluttuna vaihtoehtona oli edelleen yleisin nuorilla, 15-24-vuotiailla (24 prosenttia), mutta väheni jo selvästi vähän vanhemmilla. 25-34-vuotiaista naisista enää 8 prosenttia ja

miehistä 19 prosenttia oli toivonut määräaikaista työsuhdetta – valtaosalle määräaikaisuus oli vastentahtoista.

Määräaikaisen työn kysynnän kasvun taustalla on erilaisia tekijöitä. Yritysten työvoimatarpeen muutosten lisäksi määräaikaisia työsuhteita lisäsivät 1990-luvulla mm. työvoimapolitiittiset toimenpiteet (tukityöllistetyt) sekä erilaisten lakisääteisten vapaiden käytön lisääntyminen (mm. vuorotteluvapaa, opintovapaa, hoitovapaa). Myös työelämässä yleistyvät pitkät sairauslomat ovat saattaneet lisätä sijaistarvetta. Yhden työntekijän poissaolo voi synnyttää kierteen organisaation sisällä, kun toista tehtävää hoitanut henkilö siirtyy määräajaksi sijaistamaan poissaolevaa työntekijää tai viranhaltijaa, ja hänen tehtävänsä hoitamaan siirtyy määräajaksi uusi henkilö organisaation sisältä. Vaikka erilaisten vapaiden synnyttämä sijaistarve onkin perusteltu, ovat ne osaltaan lisänneet määräaikaisten työsuhteiden määrää varsinkin julkisen sektorin naisvaltaisilla sosiaali- ja terveystaloilla.

Määräaikaisen työn perusteiden valossa voidaan osittain arvioida sitä, missä määrin määräaikainen työ on toiminut keinona lisätä työmarkkinoiden joustavuutta (Taulukko 1). Merja Kauhasen tutkimuksen (2002) mukaan määräajaksi sovittu työ oli selvästi yleisin määräaikaisten työsuhteiden laji 1990-luvulla. Vuonna 2003 määräajaksi sovittu työ selitti noin puolet määräaikaisista työsuhteista. Sijaisuus selitti noin kolmanneksen määräaikaisista työsuhteista. Työllistämistöissä olevien osuus on vähentynyt 2000-luvulle tultaessa alle 10 prosenttiin. Kauhasen (emt.) mukaan ennen kaikkea kausiluonteisen työn, kutsutyön tai muun tilapäis- tai sesonkiluonteisen työn yleistyminen liittyy työelämän joustavoittamispyrkimyksiin. Kausiluonteinen työ, kutsuttaessa töihin tulo ja vuokratyö selittivät kuitenkin vuonna 2003 yhteensä vain 8-14 prosenttia määräaikaisuuksista. Näiden osuus määräaikaisista työsuhteista on myös laskenut lamavuosista. Vuokratyön osuus oli runsas prosentti kaikesta määräaikaisesta työstä.

Tilastokeskuksen vuonna 2003 tekemän Työolotutkimuksen tietojen perusteella määräajaksi sovituista töistä hieman alle kolmannes oli projekti- tai projektirahoituksella olevia töitä. Runsas neljännes perustui määräaikaiseksi perustetun viran tai työn tai avoimena olevan viran hoitoon (Tilastokeskus, Työolotutkimus 2003, omat laskelmat). Kaikista palkansaajien määräaikaista työsuhteista kolme tyypillisintä perustetta, sijaisuus, avoimen viran tai määräaikaiseksi perustetun viran tai työn hoito ja projektityö selittivät lähes 65 prosenttia naisten määräaikaisesta työstä. Miesten määräaikaisuuden tyypit olivat vaihtelevampia, kolme tyypillisintä määräaikaisuuden syytä, (projektityö, avoin virka/määräaikainen virka, sijaisuus) selittivät hieman alle puolet miesten määräaikaisuutta.

Taulukko 1. Määräaikaisten työsuhteiden tyypit sukupuolen mukaan 1997, 2000 ja 2003, %

	1997		2000		2003	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Määräajaksi sovittu työ	36	46	43	55	41	59
Sijaisuus	31	10	30	12	38	13
Työllistämistyö	17	16	8	7	11	7
Kausiluonteinen työ	5	14	3	6	3	10
Vuokratyö	1	1	1	1	2	1
Freelancer	-	1	p	p	p	p
Koeaika	2	4	3	5	1	3
Kutsuttaessa töihin	5	3	3	4	3	3
Oppisopimussuhde	1	3	6	10	1	3

p Freelance-työtä ei ole otettu huomioon

Lähde: Kauhanen 2002 (1997 ja 2000, 1997 tiedot koskevat 15-74-vuotiaita); Tilastokeskus Työolotutkimus 2003.

Kunnissa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on liittynyt selvästi enemmän sijaisuuksiin, valtiolla puolestaan määräajaksi perustettuihin hankkeisiin tai projektirahoituksen määräaikaisuuteen. Yksityisellä puolella syyt vaihtelevat aloittain: rakennus- ja maa-metsätalouden alalla töiden sesonkiluonteisuus selittää määräaikaisuutta, palvelualoilla määräaikaisuuden syyt ovat vaihtelevampia (Työolotutkimus 2003, omat laskelmat). Vaikka vuokratyön osuus on tutkimuksissa ollut alhainen, sen osuus kasvanut nopeasti aivan viime vuosina. Työministeriön selvityksen mukaan vuonna 2005 noin 4 prosenttia työllisistä oli tehnyt vuokratyötä (Työministeriö 2007).

Kauhasen (emt.) esittämän tulkinnan mukaan määräaikaisten työsuhteiden lisäys ei siis olisi liittynyt suoranaisesti joustavuuden lisäämistavoitteisiin. Voidaan kuitenkin pohtia, miten esimerkiksi varsinkin julkisella sektorilla viimeisen vuosikymmenen kuluessa tapahtunut henkilöstömitoitusten kiristäminen ja tehokkuusvaatimusten kasvu ovat osaltaan vaikuttaneet esimerkiksi sijaistarpeen kasvuun. Kiireen lisääntyminen kaikissa työtehtävissä ja kapean erityisosaamisen korostuminen heijastuvat siihen, että työssä on ilmaa entistä vähemmän. Tämän seurauksena työtehtävien siirtäminen tai niiden jakaminen työntekijöiden kesken on entistä hankalampaa. Rahoitusperustan muutokset ja budjettien säästötavoitteet ovat myös lisänneet uusien hankkeiden perustamista erillisiksi ohjelmiksi sen sijaan että ne sijoitettaisiin osaksi organisaatioiden pysyvää toimintaa. Tässä suhteessa projektityö näyttäisi olleen julkisella sektorilla keino lisätä organisaatioiden joustavuutta.

3 Hyvä paha määräaikaisuus: määräaikaisen työn haitat ja edut

Haastatteluissa pyysin työelämän asiantuntijoita aluksi arvioimaan omasta mielestään keskeisimpiä määräaikaiseen työhön liittyviä haittoja ja ongelmia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Lisäksi pyysin heitä esittämään määräaikaiseen työhön liittyviä etuja kummankin osapuolen kannalta.

Määräaikaisten työsuhteiden kehittämistarve koskee työntekijän kannalta näiden työsuhteiden turvallisuutta ja asemaa suhteessa vakinaisesti palkattuun työvoimaan. Työelämän joustojen lisääntyminen voi lisätä työntekijöiden epävarmuutta, joka viime kädessä heijastuu myös työn tuottavuuteen ja työssä viihtymiseen. Erilaisten työhön liittyvien joustomahdollisuuksien lisääntyminen on toisaalta palvellut myös työntekijöiden toiveita. Työn ja perheen tai työn ja muun yksityiselämän yhdistäminen helpottuu kun työntekijällä on käytössään erilaisia joustomahdollisuuksia työajan, työsuhteen keston tai työn sijoittumispaikan suhteen. Vaikka pätkätyö usein näyttäytyykin työntekijän kannalta kielteisenä siihen liittyvien erilaisten epävarmuuksien vuoksi, yksittäisen työntekijän kannalta määräaikainen työsuhte voi olla mielekäs, jos työsuhteen loppuminen tietyn määräajan jälkeen on haluttu vaihtoehto tai määräaikaisuus sopii muutoin työntekijän elämäntilanteeseen. Samoin määräaikaisen työsuhteen toimiminen sisääntuloväylänä alalle lieventää määräaikaisuuteen liittyviä haittoja.

Perheiden toiveet liittyvät usein erilaisiin mahdollisuuksiin joustaa työajoissa tai työn fyysisessä sijoituspaikassa. Osa-aikatyö, mahdollisuus sijoittaa työaika vapaammin vuorokauden tai työviikon aikana, säästövapaat, keikkatyö ym. voivat olla juuri niitä työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja, jotka helpottavat perheen arkea. Työhön liittyvät erilaiset joustomahdollisuudet voivat siten palvella myös työntekijöiden ja heidän perheidensä tarpeita.

Epäkohtien lisäksi pyysin asiantuntijoita pohtimaan keinoja, joilla voitaisiin lieventää niitä ongelmia, joita määräaikaisista työsuhteista aiheutuu työntekijälle. Asiantuntijoita pyydettiin erityisesti pohtimaan työpaikkakohtaisia keinoja, työyhteisöjen ja esimiesten mahdollisuuksia puuttua ongelmallisina pidettyihin kohtiin. Asiantuntijoilta tiedusteltiin lisäksi heidän näkemyksiään muutamista viime aikoina esiin nostetuista ehdotuksista määräaikaisen työvoiman aseman parantamiseksi sekä määräaikaisia työsuhteita koskevan lainsäädännön kehittämistarpeista.

3.1 Vaihtuvuus rasittaa - määräaikaisen työsuhteen haitat työnantajalle

Lyhyisiin työsuhteisiin liittyvä vaihtuvuus ja sen mukanaan tuomat rekrytointi-, perehdytys- ja koulutuskustannukset nimettiin merkittävimpinä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvänä haittana työnantajan kannalta. Lyhyet työsuhteet merkitsevät sitä, että joudutaan jatkuvasti hakemaan uusia työntekijöitä, henkilöstöhallinto kuormittuu ja esimiesten tai pidemmässä tai vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden ajasta suuri osa kuluu uuden työntekijän opastamiseen. Vaihtuvuuden katsottiin myös vähentävän työntekijöiden sitoutuneisuutta. Työntekijöillä ei välttämättä ole motivaatiota kehittää työtään tai omaa osaamistaan työtehtävässä eikä työpaikan asioita koeta omiksi, kun ”*koko ajan ollaan lähtökuopissa*”. Suuri vaihtuvuus heikentää helposti myös työyhteisön henkeä, kun vakinaiset joutuvat oman työnsä ohella perehdyttämään koko ajan uusia työntekijöitä tai määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle.

Uuden työntekijän perehdyttämiseen tarvittava aika merkitsee sekä esimiehen että muiden työntekijöiden töiden lisääntymistä. Alaisten runsas vaihtuvuus näkyy varsinkin esimiestyössä hallinnollisen työn lisääntymisenä. Työmäärän kasvua ei aina osata ennakoida eikä perehdyttämiseen kuluva aikaa mitoiteta oikein. Sekä esimiehen että muiden työntekijöiden aikaa kuluu uuden henkilön opastamiseen. Työyhteisössä jatkuva uusien työntekijöiden opastaminen voidaan kokea hankalana, jos se tuntuu vievän huomattavan osan muiden työpanoksesta. Varsinkin työpaikoilla, joissa vakinaisen työvoiman määrä on puristettu minimiin, työajan kuluminen uusien työntekijöiden perehdyttämiseen koetaan helposti kohtuuttomana lisätaakkana.

”Työajan käyttöä (perehdytykseen) ei ole minnekään rekisteröity, ja jos vaikkapa pienen työyhteisön esimies joutuu tekemään sitä jatkuvasti, monta kertaa viikossa, niin se ei näy juuri missään muussa kuin siinä että esimiehen oma aika puristaa, ja että se yrittää saada ryhmänsä pyörimään jollain lailla ja saada ne työt tehtyä.”

Suuri vaihtuvuus kuvaa erityisen hyvin vuokratyövoimaa, joka usein on samassa työpaikassa vain hyvin lyhyen aikaa. Vuokratyövoiman taidot ja osaaminen eivät aina täysin vastaa tilaajayrityksen tarpeita, ja vuokratyöntekijän perehdyttämiseen kuluva aika on helposti suhteettoman suuri tilattuun työpanokseen verrattuna.

Perehdyttämisen ongelmana pidettiin myös sitä, että aina kaikkia työhön liittyviä piirteitä tai osaamisvaatimuksia ei osata kuvata tarkasti tai niitä on vaikea siirtää

nopeasti uudelle työntekijälle. Työntekijöiden taidoista ja tiedoista suuri osa koskee myös muuta kuin varsinaisen työtehtävän suorittamista. Organisaation toimintatapojen, työssä syntyneiden käytäntöjen, varsinaisten toimenkuvaan kuuluvien työtehtävien ulkopuolelle sijoittuvien 'ei-kenenkään' töiden jakaminen työyhteisöissä jne. ovat esimerkkejä tämänkaltaisesta vaikeasti siirrettävästä tiedosta ja osaamisesta. Asiantuntijoiden kommenteissa tätä tuotiin esiin mm. pohtimalla ”*vakituisen työvoiman suurempaa luotettavuutta ja vastuullisuutta*”, määräaikaisen työvoiman vaikeuksia ”*omaksua työnantajan tavoitteita*” ja osaamisen katoamista ”*jos käytettäisiin paljon pelkästään määräaikaisia niin kärjistyisi se ongelma, ei olisi koskaan ns. pätevää työvoimaa*”.

Hyvin lyhyissä työsuhteissa ja keikkatyössä on myös todennäköisempää, että työntekijä pyrkii hakemaan lisätyötä jo olemassa olevan työn rinnalle tai jatkoksi. Niillä aloilla, joissa keikkatyötä tehdään runsaasti ja osaavasta työvoimasta on pulaa, osa työntekijöistä voi pyrkiä tekemään mahdollisimman paljon keikkoja. Asiantuntijoiden mukaan yksittäisen työntekijän kokonaistyömäärän seuraaminen ja arviointi on hankalaa, ja vuorokautinen tai viikoittainen työtuntimäärä voi helposti kasvaa suhteettoman suureksi. Työvoimapulasta kärsivillä aloilla keikkatyötä tai lyhyitä määräaikaissuhteita tekevät työntekijät saattoivat myös sanella paremmin työehtojaan, ja esimerkiksi ansiotaso saattoi nousta ainakin lyhyellä aikavälillä korkeammaksi kuin vakituisella työvoimalla. Työyhteisössä tämä saattoi herättää ristiriitoja, kun määräaikaisen työntekijän koettiin saavan samasta työstä parempaa palkkaa.

Määräaikaisen ja vakinaisen työvoiman välille syntyviä ristiriitoja tai kahtiajakautumista ei asiantuntijoiden mielestä aina osata tunnistaa työyhteisöissä. Tämä asettaa uusia haasteita henkilöstöhallinnolle ja esimiestyölle. Näitä ristiriitaisuuksia ei esimiestyössä aina osata ottaa käsittelyyn. Erään asiantuntijan mukaan määräaikaista tai vuokratyövoimaa runsaasti käyttävillä työpaikoilla voitaisiinkin näitä kysymyksiä sisällyttää jo henkilöstöhallinnon työhön ja esimiesten koulutukseen.

3.2 Jatkuva epävarmuus – määräaikaisen työn haitat työntekijän näkökulmasta

Epävarmuutta toimeentulosta ja tulevaisuudesta pidettiin määräaikaisen työn merkittävimpänä haittana työntekijälle. Tämä epävarmuus heijastuu mm. perheen perustamiseen, asunnon hankintaan, ja muuhun oman elämän suunnitteluun. Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen nuorilla naisilla siirtää asiantuntijoiden näkemysten mukaan lasten hankintaa.

Monen asiantuntijan mielestä määräaikaiseen työhön liittyvä taloudellinen epävarmuus on merkittävä ongelma varsinkin pääkaupunkiseudulla ja muissa isommissa kaupungeissa korkeiden elinkustannusten vuoksi. Tämä vahvistaa eroja työntekijäryhmien välillä. Esimerkiksi asumiseen tai asunnon hankintaan liittyvät kustannukset ovat monesti määräaikaista työtä tekevien näkökulmasta kohtuuttomia. Elinkustannusten, varsinkin asumisen kalleus, on joidenkin asiantuntijoiden mielestä ylipäättään jo este sille, että lyhytaikaista työvoimaa saadaan rekrytoitua joillakin aloilla. Määräaikaisen työsuhteiden yhdistyminen matalaan ansiotasoon lisää näissä työsuhteissa työskentelevien taloudellista epävarmuutta.

Määräaikainen työsuhde voi heikentää toimeentulon edellytyksiä myös sitä kautta, että se rajaa mahdollisuuksia erilaisiin taloudellisiin järjestelyihin. Esimerkiksi asunto- tai muuta lainaa suunniteltaessa työsuhteen määräaikaisuus voi muodostua esteeksi lainan saamiselle tai näkyä epäedullisempina lainan ehtoina, esimerkiksi suurempana korkona. Toisaalta osa asiantuntijoista oli sitä mieltä, että määräaikaisten työsuhteiden yleisyys parantaa tässä suhteessa yksittäisten työntekijöiden asemaa. Kun epätyypillisestä työstä on tullut yhä tyypillisempää, ei määräaikainen työsuhde enää erottele 'hyvää' asiakasta 'huonosta'.

Määräaikaisen työn epävarmuus vaikuttaa asiantuntijoiden mielestä myös perhe-elämään. Jatkuvasta epävarmuudesta ja taloudellisista ongelmista aiheutuva stressi ja huoli heijastuvat helposti myös perheeseen. Tiedon saaminen työn jatkosta voi siirtyä aivan viime tippaan, jolloin muun elämän suunnittelu on hankalaa. Työn sijaintipaikan muutokset aiheuttavat helposti hankaluuksia perheen arjen järjestämiseen. Jatkuva työpaikan vaihtuminen, uusiin työtovereihin ja toimintatapoihin tutustuminen on toiselle etu, toiselle rasite. Varsinkin keikkatyössä, jossa työpisteet voivat vaihtua tiheään, työntekijät eivät enää koe kiinnittyvänsä mihinkään työyhteisöön.

Asiantuntijat toivat esiin myös muita määräaikaiseen työsuhteeseen liittyviä ongelmia. Työpaikan nähtiin jakaantuvan herkästi kahteen kerrokseen kun määräaikaisessa työsuhteessa olevat eivät aina pääse koulutukseen samalla tavalla kuin vakituiset, vaikka toisaalta työpaikkojen vaihtuminen ja jatkuva uuden työpaikan hakeminen pakottavat määräaikaista työtä tekevän kouluttautumaan ja pitämään ammattitaitoa yllä. Määräaikaiset jäävät helposti ulkopuolelle työpaikan muusta toiminnasta, kuten kehittämistyöstä tai muusta suunnittelusta, he kun eivät kuulu vakiokalustoon. Määräaikaiselle työntekijälle jää usein myös heikoin asema kun työvuoroista ym. työpaikan asioista neuvotellaan.

Myös määräaikaisen työsuhteen joustamattomuus voi olla ongelma työntekijän kannalta. Työsuhteen sovittu kesto sitoo myös työntekijää, eikä irtisanoutuminen esimerkiksi siitä syystä, että saa vakituisen työsuhteen toisesta työpaikasta ole periaatteessa mahdollista.

Ongelmana pidettiin myös sitä, että työsuhteiden väliin sijoittuvat sairastumiset, raskaaksi tulo tms. jäävät työntekijän vastuulle ja siirtävät helposti seuraavaa työllistymistä. Yritykset eivät jaa samalla tavalla riskiä työntekijän sairastumisesta, työkyvyttömyydestä, tai vaikkapa raskaudesta ja perhevapaalle jäämisestä määräaikaista työtä tekevän kohdalla kuin vakituisessa työssä olevilla. Varsinkin hyvin lyhyissä määräaikaissuhteissa työntekijöiden asema on tässä suhteessa selvästi muita heikompi. Määräaikaissuhteissa olevat saattavat jäädä huonompaan asemaan kuin muut myös vapaiden tai vuosilomien suhteen. Mahdollisuus pitää palkallista lomaa tai vapaata voi olla vaikea toteuttaa, mikäli työsuhteiden väliin jää lyhyitä ajanjaksoja ja vapaat tai vuosilomat maksetaan aina rahana työsuhteen päättyessä. Lyhyistä työsuhteista ei myöskään aina kerry riittävästi työvuosia samalle työnantajalle, eikä määräaikaista työtä tekevä siten hyödy erilaisista vuosilomapidennyksistä ym. etuuksista, jotka koskevat pitkään samalla työnantajalla työssä olleita.

3.3 Määräaikaisen työsuhteen edut työnantajalle ja syyt määräaikaisen työn käyttöön

Lähes kaikki haastatellut asiantuntijat olivat sitä mieltä, että määräaikaisella ja muulla epätyypillisellä työllä on paikkansa nykyisessä työelämässä. Työelämän nopea muutostahti, epävarmuus tulevaisuudesta, talouden kansainvälistyminen ja yritysten välisen kilpailun voimistuminen ovat johtaneet siihen, että yritykset joutuvat hakemaan tuottavuutta yhä enemmän myös määrällisten joustojen kautta. Vakituisen työvoiman määrä kannattaa pitää suhteellisen pienenä kysynnän vaihteluihin varautumiseksi. Määräaikaisen käytön taustalla vaikuttavat tekijät ovat kuitenkin haastateltavien mukaan osin erilaisia julkisella sektorilla ja yksityisellä sektorilla.

Asiantuntijoiden mukaan määräaikaisen työn etuna on juuri sen vastaaminen akuuttiin työvoimatarpeeseen. Määrä- tai osa-aikainen työ tarjoaa mahdollisuuden tavoitella kustannustehokkuutta ja joustavuutta työvoiman määrää säätelemällä. Työntekijät rekrytoidaan vain tiettyyn tarpeeseen, eikä ylimääräistä työvoimaa haluta pitää reservissä. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä kriittisemmiksi nousevat työvoimakustannukset. Määräaikaisen työn taustalla on halu välttää niitä riskejä ja kustannuksia, joita vakituisen työvoiman palkkaaminen merkitsisi.

Määräaikaisten työsuhteiden etuna tuotiin esiin myös se, että niitä käyttämällä vältetään raskaaksi koetut irtisanomis- tai lomautusmenettelyt. Varsinkin yksityisellä sektorilla ja pienemmissä yrityksissä irtisanomiseen ja lomautuksiin liittyvät neuvottelut ja toimenpiteet koettiin hankaliksi ja monimutkaisiksi. Vaikka irtisanomismahdollisuus on myös julkisella sektorilla, irtisanomisia ja lomautuksia on siellä käytetty harvemmin, eikä näihin liittyviä prosesseja siten pidetty merkittävänä ongelmana.

Määräaikaiset työsuhteet voivat myös toimia rekrytointiväylänä yrityksiin. Asiantuntijoiden mukaan määräaikainen työsuhde on sekä työnantajalle keino arvioida uusia työntekijöitä että työntekijälle mahdollisuus tutustua erilaisiin työpaikkoihin. Osa määräaikaisista löytääkin pätkätyön kautta myös vakinaista työtä. Muutama asiantuntija nosti esiin määräaikaisten työsuhteiden käytön juuri työnantajan keinona välttää epäonnistuneita rekrytointeja.

Kriittisemmissä puheenvuoroissa pidettiin määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja varsinkin niiden ketjuttamista kuitenkin myös työnantajan keinona kiristää työntekijältä mahdollisimman hyvä työpanos pitämällä tätä jatkuvassa epävarmuuden tilassa. Määräaikainen työntekijä on haastateltujen mukaan usein muita valmiimpi erilaisiin joustoihin eikä lähde herkästi peräämään oikeuksiaan.

Kuntatyönantajalla jossa toiminnan muutokset ovat hitaampia eikä palvelujen kysynnässä tapahdu voimakasta vaihtelua, määräaikaisia työsuhteita käytetään asiantuntijoiden mukaan siksi, että ne antavat kunnalle taloudellista joustovaraa. Niukempien taloudellisten resurssien aikana kunnat jättävät palkkaamatta määräaikaisia työntekijöitä ja sijaisuuksista ja lisätyövoimasta tingitään. Taloudellisen liikkumavaran kasvaessa myös määräaikaisen työvoiman kysyntä kasvaa kun pystytään taas palkkaamaan sijaisia ja käynnistämään uusia hankkeita.

Eräs asiantuntija nosti yhtenä määräaikaisten työsuhteiden käytön syynä esiin virkojen täyttämiseen liittyvät ongelmat kunnissa: virkaa ei voida täyttää vakinaisesti ennen kuin sille saadaan budjettiin vakinainen määräraha ja tämä hidastaa työntekijöiden vakinaistamista. Virkamenettely ulottuu suhteellisen alas asti ja synnyttää osaltaan lisää pätkätyötarvetta kuntiin. Määräaikaiseen työsuhteeseen voidaan myös palkata henkilö, jolla ei ole virkaan vaadittavaa pätevyyttä. Tätä kautta määräaikaiset työsuhteet voivat toimia työllistämistäväylänä.

Määräaikaisten työsuhteiden yhtenä etuna pidettiin varsinkin julkisella sektorilla myös sitä, että ne toivat mukanaan tarpeellista vaihtuvuutta, jota muutoin on julkisen sektorin ammateissa vähemmän kuin yksityisellä.

Valtiolla määräaikaisen työvoiman käytön taustalla nähtiin paljon samanlaisia tekijöitä kuin kunnissa. Määräaikaista työvoimaa käytetään osaksi puskurityövoimana vastaamaan taloudellisiin suhdanteisiin: säästämistavoitteiden tiukentuessa määräaikaista työvoimaa jätetään palkkaamatta ja uusia projekteja käynnistämättä. Valtionhallinnossa ja yliopistoissa määräaikaisten työsuhteiden solmiminen liittyy usein projektirahoitukseen, tutkimushankkeelle tai projektille on myönnetty tietty rahoitus eikä jatkorahoituksesta ole täyttä varmuutta. Kun yhä suurempi osa hankkeista käynnistetään erillisinä projekteina jatkuvarahoitteisen toiminnan rinnalla, lisääntyy määräaikaisen työn tarve. Eräs asiantuntija kuitenkin kommentoi, että joissakin organisaatioissa henkilökuntaa on pyritty vakinaistamaan rahoituksen epävarmuudesta huolimatta.

Sijaistyövoiman tarve on yksi merkittävimpiä tekijöitä määräaikaisten työsuhteiden käytölle kunnissa. Vaikka sijaisina toimivia työntekijöitä on jossain määrin voitu vakinaistaa, aiheuttaa sijaistarve asiantuntijoiden mukaan jatkossakin määräaikaisen työvoiman käyttöä. Etuna pidettiin kuitenkin sitä, että sijaisuudet tarjoavat usein alalle koulututtaville harjoittelupaikkoja ja työnantajalle mahdollisuuden hakea uutta työvoimaa.

3.4 Kynnys työelämään siirtymiseen alenee - määräaikaisuuden etuja työntekijän näkökulmasta

Asiantuntijoiden oli haastatteluissa ehkä helpompi nimetä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä työntekijän kannalta ongelmallisia puolia. Puheenvuoroissa tuotiin kuitenkin esiin myös näihin työsuhteisiin liittyviä etuja työntekijälle. Jotkut haastatteluista asiantuntijoista olivat tosin varsin jyrkästi sitä mieltä, että määräaikaisiin työsuhteisiin ei liittynyt työntekijän kannalta minkäänlaisia etuja.

Valtaosa asiantuntijoista katsoi, että määräaikaisten työsuhteiden edut liittyvät yleisemmin siihen vaiheeseen, kun ollaan vasta siirtymässä työelämään. Määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö tarjoavat nuorille työnhakijoille ja opiskelijoille verraten helpon työnhakukanavan ja työllistymismahdollisuuden. Lyhytaikainen työsopimus tarjosi mahdollisuuden tutustua työpaikkaan ja toimialaan ja arvioida samalla omaa kiinnostusta ja osaamista työssä.

”Kyllähän se on nuorille, jotka ovat valmistumassa, helpompaa marssia vaan suoraan johonkin toimistoon ja katsoa sieltä, että tähän väliin sopisi joku lyhyt pätkä, ja ansaita vähän rahaa. Kynnys työelämään siirtymiseen madaltuu, samalla siinä saa sitä työkokemusta ja se taas palvelee myöhemmin, kun aletaan pohtia jotain pysyvämpää.”

Lyhytaikaisista määräaikaisuuksista suuri osa onkin opiskelijoiden tekemää kesä- tai muuta sesonkityötä (Kauhanen 2002). Haastateltavien mukaan opiskelijat ovat myös tärkeä työvoimareservi, joka on usein valmis tulemaan töihin melko lyhyellä varoitusaajalla ja tekemään työvuoroja, joita muut työntekijät eivät välttämättä halua tehdä. Määräaikainen tai osa-aikainen työ tarjoaa opiskelijoille lisätuloa ja mahdollisuuden tutustua työelämään. Erään asiantuntijan mukaan opiskelijamäärien voimakas kasvu on synnyttänyt tilanteen, jossa työmarkkinoilla on tarjolla runsaasti koulutettua työvoimaa lyhytaikaisiin työsuhteisiin.

Eräs asiantuntija huomautti, että määräaikaisia työsuhteita löytyy myös korkeammista viroista. Alunperin määräaikaiseksi perustettujen virkojen tai toimien lisäksi määräaikaisia työsuhteita syntyy silloin, kun työntekijät siirtyvät nykyisistä tehtävistään väliaikaisesti hoitamaan määräajaksi jotain toista virkaa tai tointa ja palaavat sitten aikaisempiin tehtäviin. Toiseen virkaan tai tehtävään määräajaksi siirtyminen tuo monesti toivottuakin tehtäväkiertoa ja osaamisen karttumista, eikä työn tai viran määräaikaisuutta nähdä haittana.

Muutama asiantuntija korosti kuitenkin, että määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä mielikuva sitoutumisen välttämisestä ja vaihtelun mahdollisuudesta on harhaanjohtava, koska työpaikkaa ja työtehtäviä on mahdollista vaihtaa myös irtisanoutumalla vakituisesta työsuhteesta. Pidempi määräaikainen työsopimus jopa sitoo työntekijää enemmän, koska määräaikaista työsuhdetta ei periaatteessa ole mahdollista päättää sovittua aikaisemmin.

Paitsi opiskelijoiden työllistymisen kannalta saattavat määräaikaiset työsuhteet toimia työhön paluun väylänä myös työelämästä välillä pois olleille, esimerkiksi pidempään työttöminä olleille tai kotona lapsiaan hoitaneille. Muutamien mielipiteissä työllistämisaikutusta pidettiin merkittävänä: *”pätkätyö oli parempi kuin ei mitään”*. Määräaikainen, varsinkin keikkatyö saattaa myös sopia varsin hyvin työntekijöiden perhetilanteeseen silloin kun työntekijä pystyy vaikuttamaan siihen, mihin vaiheeseen työperiodi sijoittuu.

”Kyllä minä näen siinä mahdollisuksiakin, on paljon kotiäitejä tai äitejä, jotka ovat hoitovapaalla, he haluavat pikkuhiljaa palata siihen työelämään mutta eivät kuitenkaan vielä kokopäiväisesti, niin silloin he aloittavat sillä keikkailulla.”

Osa asiantuntijoista suhtautui kuitenkin kriittisesti määräaikaisen työn merkitykseen työllistämisen kannalta. Vaikka määräaikainen työsuhde saattaa olla parempi kuin ei lainkaan työsuhdetta, muutamien asiantuntijoiden mielestä määräaikaisiin työsuhteisiin työllistyvät löytävät itsensä usein myöhemminkin määräaikaisista työsuhteista. Osa työvoimasta siirtyy ns. epätyypillisen työn uralle eikä pääse lainkaan normaalin työn piiriin.

Vaikka määräaikaisiin työsuhteisiin nähtiin liittyvän myös etuja työntekijöiden kannalta, enemmistö asiantuntijoista oli kuitenkin sitä mieltä, että valtaosalla työntekijöitä määräaikainen työ on vastentahtoista, ja sitä tehdään kun vakituista työtä ei ole tarjolla. Työntekijän näkökulmasta määräaikaisille työsuhteille oli vaikeampaa löytää myönteisiä kuin kielteisiä puolia. Määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn katsottiin sopivan hyvin työuran alkuvaiheeseen ja nuoruuteen. Moni asiantuntija oli sitä mieltä, että nuoret haluavat usein vaihtelua eivätkä halua sitoutua yhteen työpaikkaan ainakaan työuransa alussa. Siinä vaiheessa kun halutaan vakiintua ja perustaa perhe, pätkätöiden suosio laskee.

”En usko, että nuoretkaan lopulta haluaisivat pätkätyösuhteita. Valtaosa haluaa ainakin jossain vaiheessa perustaa perheen, eikä määräaikainen työ sovi siihen elämäntilanteeseen.”

3.5 Määräaikaisen työn kehittämisenäkökohtia

Onko määräaikaisia tai muita epätyypillisiä työsuhteita mahdollista kehittää niin että tämänkaltaisten työsuhteiden turvallisuus työntekijän kannalta kasvaa? Minkälaisia mahdollisuuksia asiantuntijat näkivät määräaikaisten työsuhteiden tai näissä työsuhteissa olevien työntekijöiden aseman kehittämiseksi työelämässä, työpaikoilla tai esimiestyössä? Entä kenen tulisi puuttua epäkohtiin?

Määräaikaisia työsuhteita koskevassa julkisessa keskustelussa on viime aikoina noussut korostuneesti esiin tarve puuttua voimakkaammin määräaikaisen ja muun pätkätöiden käyttöön. Määräaikaisen työvoiman käyttöä ja sen ehtoja on yritetty selkeyttää ja kehittää eri työntekijäjärjestöjen laatimissa toimialakohtaisissa suosituksissa ja ohjeissa. Työministeriön asettamissa työryhmissä on kiinnitetty erityistä

huomiota määräaikaisen ja vuokratyön käyttöön liittyviin epäkohtiin ja lainsäädännöllisiin ongelmiin (Palanko-Laaka 2005; Työministeriö 2007).

Määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn ongelmiin voidaan puuttua hyvin eri tasoilla. Lainsäädäntö ja työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset säätelevät työvoiman erilaisia käyttötapoja ja niiden ehtoja. Määräaikaisen työn ja vuokratyön käytöstä on voitu antaa linjauksia myös työmarkkinajärjestöjen antamissa ohjeistuksissa. Näiden lisäksi yksittäisten työnantajien tai työpaikkojen omaksumat käytännöt voivat osaltaan vahvistaa tai heikentää määräaikaisessa työsuhteessa olevien (tai muuta epätyypillistä työtä tekevien) työntekijöiden asemaa. Tämänkaltaisia keinoja ovat mm. sellaiset työnantajan toimenpiteet, joilla pyritään varmistamaan määräaikaisen ja vakituisen työvoiman tasapuolinen kohtelu työnantajan tarjoamassa koulutuksessa tai työpaikkakohtaisissa etuuksissa. Työpaikkakohtaisesti voidaan myös ratkaista se, missä määrin epätyypillisen työn käytöstä keskustellaan työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön kesken.

Epätyypillistä työtä tekevän työntekijän kannalta on merkitystä myös sillä, miten työntekijän sosiaaliturva on järjestetty. Varsinkin työttömyysturva ja sen kattavuus on työuran katkonaisuuden vuoksi keskeinen määräaikaista työtä tekevien toimeentulon kannalta. Monien etuuksien ansiosidonnaisuus tai etuuden sitominen työsuhteen määräkeston heikentää käytännössä määräaikaista tai muuten epätyypillistä työtä tekevien asemaa.

Tiedustelin asiantuntijoilta näkemyksiä siitä, millä tavoin määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa olisi mahdollista parantaa, ja kenen tulisi puuttua epäkohtiin. Pyysin asiantuntijoita ottamaan kantaa myös muutamiin aikaisemmissa selvityksissä esiin tuotuihin kehittämisehdotuksiin sekä pohtimaan määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn ja irtisanomissuojan merkitystä määräaikaisten työsuhteiden käytössä.

Onko määräaikainen työ aina edullisempaa?

Määräaikaisen työn käytön taustalla on ajatus kustannustehokkuuden lisäämisestä: työvoimaa palkataan vain silloin ja siksi ajaksi kuin on tarvetta. Tämänkaltaisiin työsuhteisiin liittyy kuitenkin kustannuksia, jotka jäävät osin piiloon. Haastateltujen mielestä näitä piileviä kustannuksia pitäisi tuoda paremmin esiin, jotta määräaikaisista työsuhteista työntajalle syntyviä kokonaiskustannuksia voitaisiin paremmin arvioida. Mm. toistuva työvoiman rekrytointitarve, perehdyttäminen ja koulutus aiheuttavat työntajalle kustannuksia, joita ei yleensä oteta huomioon, kun määrä-

aikaisen työvoiman palkkaamisesta syntyviä kustannuksia verrataan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden solmimisesta syntyviin kustannuksiin. Asiantuntijoiden mukaan keskusjärjestöjen rooli on näiden kustannusten esiin tuomisessa sekä hyvin käytäntöjen markkinoimisessa merkittävä ja se voisi olla vielä selvästi nykyistä näkyvämpää.

”Kyllä keinoina voisi olla työnantajien koulutus ja kampanjointi, hyvien käytäntöjen levitys ja niistä kertominen. Keskusjärjestöillä on tässä tärkeä asema, ne voivat haastaa ja kyseenalaistaa olemassa olevia käytäntöjä ja tuoda esiin niitä kustannuksia.”

Työttömyyden aleneminen ja työvoiman kysynnän voimakas kasvu ainakin joillakin aloilla on myös merkinnyt sitä, että määräaikaisen työvoiman saaminen on tullut hankalammaksi. Eräs asiantuntija kommentoikin, että määräaikaisia työsuhteita tekevät työntekijät ovat pystyneet joillakin aloilla nostamaan keskimääräisiä tuntiansioitaan samaa työtä tekeviin vakituisiin verrattuna. Tämä on osaltaan nostanut määräaikaisen työn kustannuksia.

Tiedon kulku organisaation sisällä ja epävarmuuden vähentäminen

Kirsti Palanko-Laakan työministeriölle tekemässä selvityksessä (2005) ehdotettiin mm. luottamushenkilöiden tiedon saannin lisäämistä työpaikoilla käytössä olevista työsuhteista ja määräaikaisten työsuhteiden perusteista. Osa tässä tutkimuksessa haastatelluista asiantuntijoista piti ehdotusta varteenotettavana, ja katsoi että työntekijöiden edustajan oikeuksien lisääminen lisäisi määräaikaisen työvoiman käytön läpinäkyvyyttä työpaikoilla.

Osa asiantuntijoista piti kuitenkin luottamushenkilöiden mahdollisuuksia saada tietoja määräaikaisista työsuhteista ja niiden perusteista jo nyt varsin hyvinä, eikä nähnyt tarvetta uudistaa lainsäädäntöä tässä suhteessa. Erään asiantuntijan mukaan luottamushenkilöt ja ammattiliitot pyrkivät nykyään jo puuttumaankin suhteellisen herkästi määräaikaisen työvoiman käyttöön. Tällä hetkellä mm. julkisen sektorin työehtosopimuksissa on sovittu luottamushenkilöiden oikeudesta saada tietoja työntekijöiden työsuhteiden ehdoista ilman työntekijöiden pyyntöä. Joidenkin asiantuntijoiden mielestä luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeuksien laajentaminen vain lisäisi byrokratiaa, kun jo nyt toimivalle käytännöllä pitäisi rakentaa hallinnolliset puitteet. Katsottiin, että varsinkin pienemmissä yrityksissä ja hyvin lyhyiden työsuhteiden kohdalla tämä merkitsisi kohtuutonta lisätaakkaa. Asiantuntijoiden mukaan osa yrityksistä seuraa ja raportoi melko avoimesti määrä- ja osa-aikaisen työvoiman

käytöstä yritystasolla. Eräs asiantuntija ehdotti, että työmarkkinajärjestöt tai sosiaali- ja terveys- tai työministeriö laatisivat oppaan määräaikaaisissa työsuhteissa oleville tämänkaltaisiin työsuhteisiin liittyvistä asioista.

Asiantuntijoista osa katsoi, että vaikka luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeutta lisättäisiin, esimerkiksi perusteetonta määräaikaaisuutta koskeva riitautus edellyttää kuitenkin sitä, että asianosaisena oleva työntekijä on prosessissa aktiivisena osapuolena. Siten huoli siitä, että oikeuksiaan peräävä työntekijä leimautuu hankalaksi työntekijäksi, ei kuitenkaan poistuisi, vaikka luottamushenkilöiden asemaa tiedon saamisessa vahvistettaisiin.

Toisaalta asiantuntijoista osa oli sitä mieltä, että luottamushenkilöiden oikeuksien laajentamista tärkeämpää olisi saada aikaan työpaikoille avoimempaa keskustelua erilaisten työmuotojen käytöstä ja niihin liittyvistä kehitysnäkymistä. Avoimuus lisäisi luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä sekä voisi edistää uudenlaisten keinojen löytymistä töiden organisoinnissa, niin että työvoimatarpeisiin pystyttäisiin jatkossa vastaamaan muulla tavoin kuin käyttämällä määräaikaista tai vuokratyövoimaa. Vaikka luottamushenkilöiden oikeuksia ei lisättäisikään lainsäädännön kautta, luottamushenkilöt voisivat kuitenkin olla työpaikoilla avainasemassa ja ottaa esiin erilaisia määräaikaaisiin työsuhteisiin liittyviä ongelmia.

”Työpaikoilla voitaisiin tarpeeksi usein käydä läpi siellä työpaikalla niiden määräaikaisten työsuhteiden määrää, niihin liittyviä etuja ja haittoja, ja mitä riskejä määräaikaaisiin työsuhteisiin liittyy ja mitä etuja tai haittoja vakinaistamiseen liittyy. Olisi sellainen avoin keskustelu työpaikalla siitä määräaikaisten tilanteesta: mitä määräaikaaisuudelle voisi tehdä, voisiko niitä vakinaistaa, jos ei, niin miksi ei. Luottamushenkilöt ovat tässä suhteessa avainasemassa.”

Yhtenä ongelmana on pidetty myös sitä, että määräaikaaisessa työsuhteessa oleva työntekijä saa tiedon jatkosta usein vasta siinä vaiheessa, kun edellinen työsopimus päättyy. Asiantuntijoiden mukaan tämän taustalla on kuitenkin usein todellisia syitä: rahoituspäätösten viivästyminen, äkillinen sairastuminen, tilausten yllättävä ruuhkautuminen tai joku muu etukäteen ennakoimaton tilanne. Myös perhevapaisiin liittyvä piirre, jossa vapaan käyttäjällä on melko joustavat mahdollisuudet muuttaa päätöstään vapaan kestosta lyhyelläkin aikavälillä saattaa synnyttää tilanteita, joissa sijaisen kanssa joudutaan tekemään useampia peräkkäisiä määräaikaaisia työsopimuksia. Näissä tapauksissa on vaikea aikaistaa ilmoitusta työsuhteen jatkosta. Toisaalta tietoa saatetaan toisinaan pantata vaikka työsuhteen jatkuminen olisi varmaa. Asiantuntijat näkivät että tämä on pitkälti kiinni siitä, minkälainen kulttuuri työpai-

kalla vallitsee. Varsinkin julkisella sektorilla, missä tämänkaltaista ketjuttamista esiintyy eniten, nähtiin tarvetta esimiesten kouluttamiseen ja ohjeistamiseen.

”Jossain tapauksissa esimiehet informoivat melko huonosti määräaikaisessa työsuhhteessa olevia siitä saavatko he jatkaa, tiedon saanti menee aika viime tintaan. Sitten jos sitä jatkotilaisuutta ei tule, niin siitäkin informoidaan vähän liian myöhään. Ainan tilanne ei ole näin selvä, että hyvin paljon etukäteen ei aina voi tietääkään voiko työsuhdetta jatkaa vai ei. Mutta tässä on kyllä ihan selvästi vielä parantamisen paikkaa.”

Varahenkilöjärjestelmät ja töiden organisointi

Joillakin työpaikoilla on kokeiltu varahenkilöjärjestelmää, johon on palkattu työntekijöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, mutta jotka toimivat sijaisina eri puolilla organisaatiota aina tarpeen mukaan. Viime vuosina kunnat ovat ainakin jossain määrin pyrkinet vakinaistamaan sijaisina toimivia määräaikaisia työntekijöitä eräänlaiseksi varahenkilöreserviksi. Tällaisia järjestelyjä on käytössä esimerkiksi Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirillä (HUS) sekä muutamilla muilla isoilla sairaaloilla. Varahenkilöjärjestelmän kaltaiset järjestelyt toimivat kuitenkin vain isommissa organisaatioissa, joissa sijaistarve on toistuvaa ja tarpeeksi suurta, niin että sijaisina kiertäville työntekijöille löytyy riittävästi töitä. Pienemmissä yrityksissä varahenkilöreservin ylläpitämiseen ei yksinkertaisesti ole resursseja. Asiantuntijat eivät olleet varmoja missä määrin tämänkaltaiset ratkaisut olisivat mahdollisia muilla aloilla tai esimerkiksi pienempien kuntien välisinä yhteistyömuotoina. Muutamat kuitenkin olivat sitä mieltä, että sijaistaminen kuntarajojen yli merkitsee helposti työmatkojen pitenemistä, kun sijaisia tarvitsevat toimipisteet sijaitsevat hyvin laajalla alueella. Jo nyt oli joidenkin asiantuntijoiden mukaan nähtävissä ongelmia sijaistyövoiman saamisessa pääkaupunkiseudulla, jos työmatkat olivat pitkiä.

Joidenkin asiantuntijoiden mukaan sijaisten vakinaistamisessa on tullut esiin myös ongelmia. Vaikka esimerkiksi opetustoimessa tai terveystoimessa henkilöstön määrä on suhteellisen iso ja sijaisten kokonaistarve suuri, eivät sijaisina toimivien ja sijaitettavien työntekijöiden koulutus tai ammatilliset taidot kuitenkaan aina vastaa toisiaan. Vakinaistamisesta huolimatta on määräaikaisen sijaistyövoiman tarve pysynyt suurena. Vastakkaisen näkemyksen mukaan varsinkin hoitoalalle työhön tulevien koulutustaso on jo melko korkea, ja uusien tehtävien vaatimien erityistaitojen omaksuminen on siten suhteellisen nopeaa. Varahenkilöjärjestelmän ongelmana pidettiin myös sitä, että vakinaisina toimivat sijaiset eivät ole aina olleet halukkaita vaihtamaan tiheään työpaikkaansa, minkä seurauksena varahenkilöjärjestelmät eivät aina

ole toimineet toivotulla tavalla. Erään asiantuntijan mukaan sijaisten vakinaistaminen synnyttää myös usein uuden sijaistarpeen, kun uusi työntekijä on jäänyt perhevapaalle työsuhteen vakinaistamisen jälkeen.

Asiantuntijoiden mukaan erilaisten henkilöstöpankkien tai varahenkilöjärjestelmien kehittäminen on kuitenkin vielä melko vähäistä lukuun ottamatta joitakin sairaaloita tai isompia organisaatioita tai yrityksiä. Tämänkaltaisilla käytännöillä voitaisiin kuitenkin haastateltujen mielestä vähentää ainakin jossain määrin varsinkin kuntatyönantajien määräaikaistarvetta. Myös tässä suhteessa toivottiin, että hyviä käytäntöjä ja kokemuksia levitettäisiin esimerkiksi toimialojen keskusjärjestöjen kautta.

Yhtenä ratkaisuna määräaikaisen työvoiman käytön vähentämiseksi on pohdittu erilaisia keinoja joustavoittaa töiden organisointia. Tämänkaltaisen ratkaisu olisi esimerkiksi erilaisten työaikapankkien käyttöönotto. Työaikapankkien avulla on mahdollista tasata ruuhkahuippuja, kun työaikaa tehtäisiin sisään kiireisinä ajanjaksoina, ja kertynyttä aikaa olisi mahdollista pitää vapaana sesonkikauden jälkeen. Ruuhka-ajaksi palkattuja määräaikaisia työntekijöitä voitaisiin ehkä tätä kautta myös vakinaistaa. Myös julkisella sektorilla, missä varsinkin palkaton ylityö on yleistä, työaikapankkeja on kokeiltu tasoittamaan ylityöstä kertynyttä työaikaa. Kokemukset työaikapankeista ovat asiantuntijoiden mukaan olleet yleensä myönteisiä, vaikka niiden tarkoituksena ei usein ole ollutkaan määräaikaisen työn vähentäminen. Yrityksissä ja organisaatioissa on saatu myönteisiä kokemuksia myös paikallisesti sovitusta työajoista.

”Kun työpaikalla lisättiin autonomiaa niiden työaikojen järjestämisessä, niin viihtyvyysaste nousi ihan selvästi, ja niitä ongelmia mitä työpaikalla yleensä ilmenee, niitä oli selvästi vähemmän. Kokemukset olivat myönteisiä, ja arvioitiin, että tätä kannattaa hyödyntää koska se mahdollistaa sitten myös joustavampien työaikojen käyttämisen.”

Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan työelämässä on tällä hetkellä käynnissä runsaasti erilaisia kokeiluja ja kehittämishankkeita, joissa yritetään löytää uudenlaisia ratkaisuja työn joustavammalle järjestämiselle. Ongelmana on kuitenkin se, että kokeilujen tulokset hyödyttävät usein vain muutamia mukana olleita yrityksiä tai aloja, koska kokemusten ja hyvien käytäntöjen levittämistä ei ole organisoitu mitenkään. Suurempia toiveita asetettiin varsinkin julkisen sektorin toiminnalle, koska siellä sekä kuntatyönantajat ja yksittäiset organisaatiot ovat melko suuria, joten kokemusten ja uusien ratkaisujen levittämisen mahdollisuudet ovat asiantuntijoiden mukaan paremmat.

Määräaikaisten työsuhteiden sääntely

Työlainsäädäntö lähtee siitä, että työsuhteet on solmittava toistaiseksi voimassa oleviksi. Tästä säännöstä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Siten lainsäädännön mukaan työsuhteen solmimiselle määräajaksi täytyy aina olla peruste, olipa kyse sijaisuudesta, määräajaksi sovitusta työstä, projektista tai muusta määräaikaisesta työstä.

Enemmistö asiantuntijoista katsoi, että nykyinen käytäntö, missä työnantajan täytyy pystyä aina osoittamaan syy määräaikaisen työsuhteen sopimiselle, koetaan yleensä selkeäksi ja toimivaksi, vaikka lainsäädäntö ei enää sisällä tarkempaa kuvausta määräaikaisen työsuhteen perusteista. Usein määräaikaisuudelle onkin olemassa peruste, joka tuntuu kummankin osapuolen näkökulmasta selvältä ja oikeutetulta. Varsinkin silloin kun on kyse esimerkiksi perhevapaasta tai muusta syystä johtuvasta sijaisuudesta tai sesonkikauteen tai muulla tavoin selvästi rajautuvasta lisätyövoimatarpeesta työsuhteen solmiminen määräaikaiseksi koetaan asiantuntijoiden mielestä yleensä perusteltuna. Lainsäädännön lisäksi työehtosopimusten määräykset tai työntekijä/työnantajajärjestöjen antamat ohjeistukset voivat rajata määräaikaisen työn käytöä. Asiantuntijoiden käsitysten mukaan näitä ohjeita ainakin pyritään noudattamaan myös yksittäisillä työpaikoilla.

Ongelmallisemmiksi tilanne koettiin kunta- tai valtiotyönantajalla, jossa määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on yleisempää. Saman työntekijän kanssa voidaan solmia useita peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita esimerkiksi silloin, kun sijaistarve jatkuu vaikka sijastettava työntekijä vaihtuu. Samoin projektien jatkuminen lisärahoituksen turvin on tyypillisesti sellainen tilanne, missä määräaikaista työsuhdetta jatketaan uusina pätkinä. Näissä tapauksissa työvoiman tarve saatettiin herkästi kokea pidempikestoiseksi, ja siten määräaikaisten työsuhteiden solmiminen koettiin helpommin perusteettomana.

Erään asiantuntijan mukaan varsinkin kuntaorganisaatiossa peräkkäin toisiaan seuraavat sijaisuudet ovat ongelmallisia, koska niissä rajanveto toistuvan tarpeen ja satunnaisen tarpeen välillä voi olla vaikeaa. Peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden solmimisedellytysten ohjeistaminen koetaan hankalaksi ja lainsäädännössä oleva edellytys perustellusta syystä määräaikaisuuden taustalla liian yleisluonteiseksi. Näissä tilanteissa lainsäädäntöön kaivattiin tarkempia ohjeita määräaikaisuuden riittävästä perusteista.

Samankaltaisia ongelmia voi määräaikaisuuden perusteisiin liittyä myös pienemmillä työnantajilla. Näissä ei yhden haastatellun mukaan henkilöstöhallinnon ja työlainsäädännön asiantuntemus aina riitä arvioimaan, mikä on riittävä peruste määräaikaisen työsuhteen solmimiselle.

Määräaikaisia työsuhteita koskevan sääntelyn tehtävänä on turvata tämänkaltaisessa työsuhteessa olevan työvoiman asemaa ja saattaa se vastaamaan mahdollisimman pitkälti vakinaisessa työssä olevien asemaa. Missä määrin asiantuntijat näkivät määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn esteenä työllistämiselle tai sen ohjaavan työvoiman käyttöä yhä enemmän vuokratyön suuntaan?

Mielipiteet sääntelyn vaikutuksista määräaikaisen työn kysyntään jakaantuvat kahdella tavalla. Osan mielestä määräaikaisten työsuhteiden ehdot vähensivät selvästi työllistämishalukkuutta, tai ohjasivat työvoiman kysyntää vuokratyön suuntaan. Toisten mielestä sääntelyllä ei ollut merkittävää vaikutusta määräaikaisen työn kysyntään.

Erään asiantuntijan mukaan pikemminkin työlainsäädännön monimutkaisuus ylipäättään kuin eri työsuhdemuotoja koskevat säädökset sinänsä voi olla työllistämisen este. Työnantajalta puuttuu riittävä osaaminen, ja epävarmassa tilanteessa työntekijä jätetään palkkaamatta, tai tarvittava työpanos ostetaan vuokratyötä välittävältä yritykseltä.

Muutama haastateltu oli kuitenkin sitä mieltä, että määräaikaisten työsuhteiden sääntely on selvästi yksi syy esimerkiksi vuokratyön käyttöön: *”vuokratyö on ollut toisille se keino, että kierretään määräaikaisuuden säännöksiä vuokratyön kautta, jolloin sen likaisen työn tekee vuokratyöfirma”*. Eräs asiantuntija katsoi, että varsinkin teollisuudessa määräaikaisen työn käyttö oli vähentynyt juuri vuokratyön käytön lisääntymisen vuoksi.

Eri mieltä olevien asiantuntijoiden mukaan taas muut kuin lainsäädännölliset syyt ohjasivat enemmän määräaikaisen työn kysyntää. Kilpailun kiristyminen ja tehokkuusvaatimusten kasvu kavensivat haastateltujen mielestä yritysten toimintavapautta ja pakottivat hakemaan myös määrällistä joustoa. Julkisella sektorilla puolestaan rahoitusperustan muutokset vaikuttivat määräaikaisen työn kysyntään.

”Olen vähän skeptinen sen selityksen suhteen, että määräaikaisten työsuhteen luonne tai ehdot jotenkin vaikuttaisivat siihen, miten yrityksissä käytetään määräaikaista tai vuokratyövoimaa. Kyllä minä luulen että siinä on laajempia, strategisempia syitä.”

Asiantuntijoiden mukaan määräaikaisten työsopimusten ehtojen kiristämiseen liittyy kuitenkin riski siitä, että työvoiman kysynnästä osa purkautuu muunlaisiin työvoiman käyttötapoihin. Nämä voivat olla työntekijöiden näkökulmasta jopa epäedullisempia kuin määräaikaiseksi solmitut työsuhteet. Valtaosa haastatelluista katsoi, että määräaikaisen työn ehtoja ei ole tarpeen ainakaan merkittävästi kiristää nykyisestä.

Irtisanomissuojan merkitys

Suurin osa asiantuntijoista näki, että toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden irtisanomissuoja ei ole määräaikaisen työvoiman käytössä kovin merkittävänä taustatekijänä. Enemmistö piti suomalaista irtisanomissuojaa keskitasoisena muihin Euroopan maihin verrattuna. Vain kaksi asiantuntijaa oli selvästi sitä mieltä, että vakituisen työvoiman irtisanomissuoja vaikutti merkittävästi määräaikaisen tai vuokratyövoiman käytön lisääntymiseen.

Vaikka irtisanominen tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten on aina mahdollista, moni toi kuitenkin esiin sen, että työntekijän irtisanominen on henkisesti raskaampi prosessi kuin määräaikaisen työsuhteen päätyminen sovittuna ajankohtana. Monilla aloilla voi kynnys irtisanomisiin tai lomautuksiin olla korkea joko imago- tai muista syistä. Sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta ei määräaikaisuuden päättymistä koeta samalla tavalla leimaavana kuin irtisanomista. Määräaikaisuuden päätyminen on hyväksytty työn päättymisen syy.

”Irtisanomisiin suhtaudutaan ehkä vähän varoen, ne saatetaan kokea raskaiksi ja jotenkin epämiellyttävimmiksi, on helpompaa ajatella, että työsuhde vaan päättyy, eikä ole varsinaista irtisanomista. Voi olla myös että se on myös työntekijän kannalta helpompi tapa lopettaa työsuhde, irtisanoutuminen työpaikasta voidaan kokea hankalaksi ja jotenkin raskaammaksi prosessiksi.”

Irtisanomissuojaa ei pidetty merkittävänä tekijänä varsinkaan julkisella sektorilla, missä tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vetoaminen olisikin ehkä vaikeampaa. Julkinen sektori ei myöskään perinteisesti ole käyttänyt irtisanomisia työvoiman määrän säätelyyn.

Muutama asiantuntija myös huomautti, että määräaikaiset työsuhteet ovat joissakin tapauksissa jopa jäykempiä työsuhteita kuin toistaiseksi solmitut, koska työsuhteen kestoksi sovittu aika sitoo sekä työntekijää että työnantajaa. Jos työt loppuvat aikai-

semmin kuin määräaikaisen työntekijän sopimus, saatetaan joutua tilanteeseen, jossa vakinaista työvoimaa joudutaan lomauttamaan tai irtisanomaan.

Toisaalta määräaikaisuuden päättymisen jälkeen työnantajalla ei ole samanlaista takaisinottovelvoitetta kuin toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista lomautettaessa tai irtisanottaessa. Määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen tilalle voidaan aina palkata joku toinen. Joidenkin asiantuntijoiden mielestä määräaikaisia työsuhteita käytetäänkin jossain määrin koeajan sijasta uusien työntekijöiden osaamisen ja motivaation arviointiin. Vakinaistamista saatetaan pelätä, koska ”*epäonnistuneesta rekrytoinnista on lähes täysin mahdoton päästä eroon*”. Varsinkin pienemmissä yrityksissä rekrytointiin liittyvää riskiä saatetaan yrittää välttää palkkaamalla työntekijä ensin määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaisuuden perusteena ei kuitenkaan lain tarkoituksen mukaan tulisi olla työntekijän arviointi tai koeaika. Pari asiantuntijaa esitti, että määräaikaisiin työsuhteisiin voitaisiin liittää takaisinottovelvoite, mikäli työnantaja palkkaa pian määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen toisen työntekijän uuteen työsuhteeseen.

Viime vuosikymmenen kuluessa varsinkin pienten ja keskisuurten yritysten merkitys työllistäjänä on kasvanut. Pienten yritysten kasvua on osaltaan vauhdittanut se, että yritysten toiminta on nykyisin yhä useammin verkostomaista, ja tuotantoa on jaettu monipolvisiin alihankintaketjuihin. Tuotannon hajautuminen merkitsee myös työllistämisenriskin siirtymistä näihin alihankkijayrityksiin. Muutama asiantuntija toi esiin sen, että varsinkin pienemmille yrityksille kysynnän epävarmuus ja vakiintumattomuus voi olla merkittävä tekijä, jonka vuoksi työvoimaa haluttaisiin palkata määräaikaisiin työsuhteisiin. Kysynnän epävarmuus ei lain mukaan ole riittävä määräaikaisuuden peruste. Pienissä yrityksissä varautuminen kysynnän muutoksiin on kuitenkin hankalampaa ja liikkumavara henkilöstön suhteen on usein pienempi. Joidenkin asiantuntijoiden mukaan tämänkaltaisissa tilanteissa vakinaisen työvoiman lomautus- tai irtisanomismenettelyt koetaan usein liian raskaina ja hitaina ja paine esimerkiksi vuokratyövoiman käyttöön kasvaa.

Määräaikainen työ ja sosiaaliturva

Määräaikaisten työsuhteiden ongelmana on pidetty sitä, että määräaikaisen työntekijän asema on usein heikompi kuin vakinaisen työntekijän esimerkiksi erilaisten sosiaaliturvaetuuksien määräytymisessä. Sosiaaliturvan etuudet on pitkälti rakennettu vastaamaan kokoaikaisessa vakinaisessa työssä olevien tarpeita. Esimerkiksi erilaisiin lakisäätöihin vapaisiin (mm. perhevapaat) liittyvien ansiosidonnaisten etuuksien edellytyksenä on yleensä riittävän kauan yhtäjaksoisena samalle työnantajalle jatku-

nut työsuhde. Myös monet työsuhteeseen liittyvät etuudet, kuten vuosilomakorvaukset, ns. lomaltapaluuraha, sairausajan palkka, osittainen hoitovapaa, vuorotteluvapaa ym. määräytyvät osittain työajan tai työsuhteen pituuden mukaan.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevien työura on usein katkonaisempi ja työssäkäynti- ja työttömyysjaksojen vuorottelu leimaa työuraa. Työttömyysturvan tai muun sosiaaliturvan järjestymisen vaikuttaa siten suoraan siihen, kuinka epävarmana määräaikaista työtä tekevät kokevat taloudellisen toimeentulonsa. Merja Kauhasen tekemän tutkimuksen (2002) mukaan määräaikaisessa työssä olleet jäivät esimerkiksi ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolelle huomattavasti useammin kuin vakinaisessa työssä olleet. Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa olevien asemaa erilaisten sosiaaliturvaetuuksien saamisessa on yritetty viime vuosina parantaa ulottamalla mm. vuosilomien määräytymisen tai eläkkeiden kertymisen perusteita koskemaan myös lyhytaikaisia työsuhteita, näyttää Kauhasen (emt.) tutkimuksen mukaan määräaikaisessa työssä olevien asema silti vielä monessa suhteessa epävarmemmalta kuin vakinaisten työntekijöiden.

Vaikka sosiaaliturvaan liittyviä kysymyksiä pohdittiin haastatteluissa jonkin verran, osa asiantuntijoista koki teeman vieraammaksi, eikä halunnut arvioida työttömyystai sosiaaliturvajärjestelmien kehittämistarpeita määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn kehityksen valossa. Muutamissa asiantuntijanäkemyksissä sen sijaan sosiaaliturva- ja varsinkin työttömyysturvajärjestelmän muuttamista pidettiin keskeisenä keinona lieventää määräaikaiseen työhön liittyvää epävarmuutta. Pari asiantuntijaa pohti koko perusturvajärjestelmän muutoksen tarpeellisuutta ja viime aikoina julkisuudessa esillä ollutta nk. perustulomallia. Nykyistä järjestelmää pidettiin kankeana, ja sen katsottiin sopivan huonosti tilanteeseen, jossa muunlaiset kuin perinteiset kokoaikaiseen vakituiseen työsuhteeseen perustuvat työn muodot ovat yleisiä. Sosiaaliturvajärjestelmän kehittämistä perusteltiin myös sillä, että sitä kautta työelämän joustavuutta lisättäisiin myös työntekijän näkökulmasta: työntekijän olisi helpompaa siirtyä koulutukseen tai takaisin työelämään, vaihtaa uuteen työpaikkaan tms. ilman kohtuutonta toimeentuloriskiä.

Kehittämistarvetta saattaa asiantuntijoiden mukaan syntyä tulevaisuudessa myös sosiaaliturvajärjestelmän rahoitusongelmien vuoksi, kun työvoiman ulkopuolella olevien osuus kasvaa ja työssäkäyvien työura on entistä katkonaisempaa.

Sosiaaliturvajärjestelmän muutostarpeisiin suhtauduttiin myös kriittisesti. Nykyisen järjestelmän katsottiin toimivan enimmäkseen hyvin. Muutaman asiantuntijan mielestä jatkuva sosiaaliturvan tai työttömyysturvan räätälöinti uusien yksittäisten on-

gelmatilanteiden perusteella tekisi järjestelmästä vain entistä monimutkaisemman ja vaikeasti hallittavamman.

Asiantuntijat pohtivat myös määräaikaisen työn, sosiaaliturvan, ja palvelujärjestelmien yhteensovittamisen merkitystä työllistymisessä. Työn, sosiaaliturvan ja palvelujärjestelmien yhteensovittamiseen liittyvät hankaluudet voivat nousta jopa työllistymisen esteeksi määräaikaisessa tai muussa pätkätyössä, jossa työntekijän työpanos jää kokoaikaiseen vakituiseen työntekijään verrattuna vajaaksi (esim. osa-aikatyö, freelancer tms). Työllistymisen kustannukset voivat varsinkin hyvin lyhyissä työsuhteissa muodostua huomattavan suuriksi ja vähentää halukkuutta ottaa työtä vastaan. Esimerkiksi pikkulapsiperheessä keikkatyön vastaanottaminen lisää paitsi työmatkoihin ja lastenhoitojärjestelyihin liittyviä suoria kustannuksia, myös epäsuoria kustannuksia. Näitä syntyy, kun ansiotulojen lisääntyminen pienentää joitakin etuuksia tai nostaa tulosidonnaisia maksuja (esimerkiksi päivähoitomaksuja). Mikäli työstä saatava ansiotulo jää pieneksi, kynnys työn vastaanottamiseen kasvaa.

Kustannusvaikutusten lisäksi yksi asiantuntija nosti esiin myös katkonaisesta työsäkäynnistä aiheutuvien erilaisten järjestelytarpeiden merkityksen työllistymisen lisäkustannuksena. Ylimääräisiä ”byrokratiakustannuksia” syntyy esimerkiksi muutosten hakemisesta erilaisiin etuuksiin tai maksuihin, liikaa maksettujen etuuksien takaisinperinnästä, hakumenettelyjen monimutkaisuudesta tai päivähoitopaikan hakemiseen tai sen muutoksiin liittyvistä ajallisista viiveistä, jotka osaltaan nostavat työhönmenon kynnystä. Myös nykyistä työttömyyteen liittyvää raportointivelvollisuutta pidettiin kankeana ja nöyryyttävänä.

”Jos tarkastellaan esimerkiksi näitä, jotka tekevät hyvin lyhyitä määräaikaisuuksia ja saavat tätä soviteltua päivärahaa, niin tietyllä tavalla siitä työssäkäynnistä tietenkin hyötyy jollain lailla, mutta se voi olla plus miinus nolla, kun joutuu odottelemaan niitä rahoja ja tekemään niitä raporteja. Koko tämä byrokratia voisi olla vähemmän nöyryyttävää.”

Haastatteluissa ei juurikaan nostettu esiin yksityiskohtaisempia sosiaalietuuksien kehittämisehdotuksia. Osaltaan tämä liittyy siihen, että määräytymisperusteet vaihtelevat eri etuuksien välillä, ja eri etuuksien perusteita ei aina tunneta riittävän tarkasti, jotta yksityiskohtaisempi ongelmiin puuttuminen olisi mahdollista. Määräaikaiset työsuhteet ovat myös hyvin heterogeenisiä sen suhteen miten sosiaalietuudet määräytyvät. Varsinkin pitkäkestoiset määräaikaiset työsuhteet rinnastuvat suurelta osin vakinaisiin työsuhteisiin sosiaalietuuksiltaan. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien

asemaa työsuhde- tai ansioperusteisten etuuskien määräytymisessä on myös joiltain osin parannettu viime vuosien aikana.

3.6 Suhtautuminen vuokratyövoiman käyttöön

Viime vuosina vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt nopeasti, vaikka sen osuus työvoimasta ei vielä tällä hetkellä ole kovin suuri. Vuokratyövoimaa käytetään varsinkin teollisuudessa, rakentamisessa ja hotelli- ja ravintola-alalla. Julkisella sektorilla vuokratyövoiman käyttö on ollut vielä suhteellisesti vähäisempää, vaikka se onkin alkanut yleistyä jossain määrin esim. hoitohenkilökunnan vuokrauksen kautta. Vuokratyövoimaa välittävissä yrityksissä henkilöstöstä suuri osa tekee keikkatyötä määräaikaissa työsuhteissa. Vuokratyötä tekevä työntekijä on työsuhteessa vuokratyötä välittävään yritykseen, vaikka työskentely tapahtuu tilaajayrityksen toimipaikassa tai määräämässä paikassa. Vuokratyövoiman käytön lisääntymiseen on varsinkin työntekijäjärjestöissä suhtauduttu kriittisesti, koska sen on pelätty murentavan entisestään perinteisempiä työvoiman käytön tapoja.

Toisaalta vuokratyöllä on ollut myös työllistävä vaikutus, ja on arvioitu että jopa 25-30 prosenttia vuokratyöntekijöistä työllistyisi tätä kautta vakituisiin työsuhteisiin (Työministeriö 2006). Vuokratyövoimaa välittävät yritykset ovatkin ilmeisesti osaltaan toimineet rekrytointikanavina työntekijöiden ja työvoimaa etsivien yritysten välillä.

Perusteet vuokratyövoiman käytölle

Asiantuntijoiden näkemykset erosivat toisistaan siinä, missä määrin määräaikaisten tai toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden solmimista koskevan sääntelyn nähtiin lisäävän vuokratyön käyttöä. Osa katsoi, että vuokratyötä käytetään lähinnä silloin, kun työvoiman tarve on hyvin lyhytaikaista, eikä tarvetta ole voitu ennakoita, kuten esimerkiksi sairastumistapauksissa. Vuokratyövoiman käyttö nähtiin perusteltuna myös sellaisissa tilanteissa, joissa lisätyövoimaa tarvittiin hyvin nopeasti. Käyttämällä vuokratyövoimaa tilaajayrityksen ei itse tarvitse käyttää voimavarojaan rekrytointiin eikä henkilöstöhallintoon, vaan näihin liittyvä asiantuntemus ostetaan ulkopuolelta. Vuokratyövoiman käyttö nähtiin perusteltuna myös silloin, kun yritys tarvitsi ainoastaan lyhyen ajan jonkin eritysalueen osaajia.

Osa asiantuntijoista oli taas sitä mieltä, että lisätyövoiman kysynnästä osa on purkautunut juuri vuokratyövoiman kysyntänä sen sijaan että tilaajayritys itse palkkaisi

työvoimaa joko toistaiseksi tai määräaikaisesti voimassa oleviin työsuhteisiin. Tilaamalla lisätyövoimaa vuokratyöyritykseltä tilaajayritys saattaa esimerkiksi välttää riskin perusteettoman määräaikaisen työsuhteen solmimisesta. Työ päättyy vuokratyöyrityksen kanssa sovitun ajankohdan mukaisesti ilman että tilaajalta edellytetään muita perusteluja. Asiantuntijoiden mukaan vuokratyövoimaa voidaan myös käyttää koeajan tapaan työntekijöiden arviointiin: ”jos työnantaja ei ole tyytyväinen työntekijään tai tämän työsuoritukseen, vuokratyöntekijästä päästään nopeammin ja helpommin eroon kuin jos hänen kanssaan olisi solmittu määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus”.

Vuokratyövoiman käyttöä ei pidetty kuitenkaan hyväksyttävänä sellaisissa tilanteissa, joissa sitä selvästi käytettiin tekemään pidempikestoista työtä. Käyttöön suhtauduttiin kielteisesti myös sellaisissa tilanteissa, missä nykyinen työvoima oli vajaa-käytössä koska työnantajalla oli ollut tarjota vain osa-aikaista työtä. Vuokratyövoiman nähtiin myös olevan hyvin kahtiajakautunutta. Niillä aloilla, joissa oli pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta vuokratyöhön lähtevät työntekijät saattoivat saada selvästi parempia ansioita kuin vakinaisessa työssä olevat. Toisaalta vuokratyön käyttö on yleistynyt myös vähän koulutusta vaativilla matalapalkka-aloilla, joissa vuokratyövoiman asema jää asiantuntijoiden näkemysten mukaan selvästi heikommaksi.

Valtaosa asiantuntijoista ei pitänyt määräaikaisen tai vakituisen työn sääntelyä tai sääntelyn tiukentumista merkittävimpanä syynä vuokratyön käytön lisääntymiselle. Tärkeämmäksi syyksi nähtiin varsinkin pienemmissä yrityksissä juuri työvoimatarpeen muutosten ennakoinnin vaikeudet sekä ruuhkahuippuihin tai äkilliseen sijais-tarpeeseen vastaaminen. Lisätyövoiman hakeminen vuokratyövoimaa välittävän yrityksen kautta oli nopeampaa ja se saatettiin jopa kokea luotettavampana vaihtoehtona kuin jos yritys olisi itse ryhtynyt hakemaan sopivaa työntekijää.

”Kyllä vuokratyövoiman käyttö on lisääntymässä. Yhtenä syynä on se, että koko prosessi on helpompi siinä, että yritys vain tilaa sen tarvittavan työntekijän, ja joku toinen hoitaa sitten sen henkilöstöhallinnon ja kaiken muun. Kaiken kaikkiaanhan rekrytointi on hirveän iso rullanssi työnantajalle, soitella ihmisiä ja haastatella ne ja niin edelleen. Jos on tietyt sijaiset, niin silloinhan se on helppoa, mutta sitten jos on se tilanne, että pitää lähteä metsästä etsimään, niin se on aika iso homma. Henkilöltä, joka tulee vain ihan lyhyeksi ajaksi, niin siltä kuitenkin vaaditaan aika paljon siinä tilanteessa, että se ei voi olla ihan kuka tahansa.”

Toisaalta monet asiantuntijat korostivat tarvetta tiukentaa vuokratyön käyttöä koskevaa lainsäädäntöä. Yritysten näkökulmasta riskinä on, että vuokratyötä käyttävien yritysten joukossa on enemmän työnantajia, jotka kiertävät eri tavoin työvoiman käyttöä, työaika ym. koskevia säädöksiä, ja joissa kustannustehokkuutta lisätään kyseenalaisemmilla tavoilla. Luotettavina pidettyjen vuokratyöyritysten käyttö saattoi olla myös imagokysymys. Myös työntekijöiden asema oli vuokratyöyrityksissä vielä monin tavoin turvattomampaa: *”Siellähän ei ole mitään sopimuksia, ei ole luottamushenkilöitä, ei henkilöstön edustajia, ei kuuluta mihinkään liittoon. Sehän on ihan villi maailma.”*

Vuokratyön tuleva kehitys

Vuokratyövoiman käytön oletettiin lisääntyvän tulevaisuudessa, joskin alakohtaisten erojen oletettiin edelleen säilyvän suurina. Asiantuntijoista valtaosa oli myös sitä mieltä, että vaikka vuokratyön määrä kasvaa tulevaisuudessa, sen osuus koko työvoimasta tulee kuitenkin pysymään suhteellisen pienenä. Vuokratyön käytön oletettiin lisääntyvän lähinnä suhteellisen vähän koulutusta vaativissa ammateissa. Vuokratyön käyttöä rajasi asiantuntijoiden mielestä selvästi juuri monissa eri työtehtävissä vaadittava osaaminen ja asiantuntijuus.

Toisaalta vuokratyövoiman käytön oletettiin jossain määrin laajenevan myös muille kuin nyt runsaammin käytäville aloille. Vuokratyön käytön ei kuitenkaan oletettu merkittävästi lisääntyvän julkisen sektorin ammateissa. Poikkeuksena oli lääkäri- ja muu korkeasti koulutettu hoitohenkilötyövoima, jossa vuokratyövoimaa käytetään jonkin verran jo tällä hetkellä. Asiantuntijat eivät kuitenkaan odottaneet vuokratyön kasvavan merkittävästi nykyisestä enää hoitoalan ammateissakaan. Yhtenä vaihtoehtona kuitenkin nähtiin, että kasvava työvoiman tarve esimerkiksi hoitoalan sijaistyyvoimaa tarjoavissa vuokratyöyrityksissä saattaa lisätä vakinaisen työvoiman palkkaamista myös välitysyrityksissä. Ammattitaitoisen työvoiman saamisen turvaaminen saattaa tulevaisuudessa edellyttää myös vuokratyövoimaa välittäviltä yrityksiltä sitä, että osa työntekijöistä on palkattu vakituiseen työsuhteeseen.

3.7 Väitteet: Kuka hoitaa määräaikaisten työn ongelmat?

Minkälaisina asiantuntijat näkivät mahdollisuudet rajata määräaikaisten työn käyttöä lainsäädännön keinoin? Merkitseekö tämä vain työvoiman käytön siirtymistä sellaisiin muotoihin, jotka voivat olla työntekijän kannalta jopa epäedullisempia? Kenelle vastuu määräaikaisten työn vähentämisestä kuuluu? Delfoi-tutkimuksen toisessa

vaiheessa pyysin asiantuntijoita ottamaan kantaa määräaikaisen työn kehittämistä koskeviin väitteisiin. Väitteet koottiin ensimmäisen haastattelukierroksen aikana esiin tulleista mielipiteistä. Lomakkeeseen valittiin joitakin sellaisia näkökantoja, joissa asiantuntijat olivat esittäneet toisistaan eriäviä mielipiteitä. Kannanoton lisäksi vastaajat saivat kommentoida väitettä tai esittää lisäperusteluja mielipiteelleen.

Määräaikaisten työsuhteiden vähentäminen vain lainsäädännön kautta

VÄITE 1: Määräaikaisten työsuhteiden käytön merkittävä vähentäminen onnistuu vain rajoittamalla niiden käyttöä lainsäädännöllä.

(Täysin) samaa mieltä 43 %	Siltä väliltä 19 %	(Täysin) eri mieltä 38 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Vastaukset hajosivat tämän väitteen suhteen melko tasan molempien ääripäiden välille. Työnantajataho oli selvemmin lainsäädännön kiristämistä vastaan, työntekijäpuolen näkemykset hajaantuivat jossain määrin, vaikkakin enemmistö olikin sitä mieltä, että lainsäädäntöä tarvitaan karsimaan määräaikaisen työn käyttöä. Muu asiantuntija -ryhmän kannanotot sijoituivat lähemmäs 'siltä väliltä' kantaa.

Haastatteluissa asiantuntijoista suuri osa ei nähnyt tarvetta ainakaan merkittäviin muutoksiin määräaikaisten työsuhteiden solmimista koskevaan lainsäädäntöön. Lomakekyselyssä oli lainsäädännön tiukentamisen kannalla olevien osuus hieman suurempi kuin sitä vastustavien osuus. Vaikka väitteen kanssa samaa mieltä olevat näkivät lainsäädännön yhtenä tehokkaana keinona vähentää määräaikaisen työn käyttöä, perusteluissa lainsäädännön kautta tapahtuvaan vaikuttamiseen suhtauduttiin kuitenkin kriittisemmin. Määräaikaisen työvoiman käyttöä koskevan lainsäädännön tarpeellisuus tunnustettiin, mutta nykytilaan oltiin suhteellisen tyytyväisiä. Muutoksia kaivattiin lähinnä lain soveltamiseen ja valvontaan.

Puheenvuoroissa kaivattiin tarkempaa alakohtaista määräaikaisten työsuhteiden kehityksen seuranta. Yhtenä ongelmana pidettiin sitä, että yksittäisen työntekijän asema on heikko ja kynnyksinä riittävää perusteetonta määräaikaisuutta on korkea. Asiantuntijat eivät kuitenkaan osanneet esittää keinoja jolla tähän voitaisiin puuttua. Muutama asiantuntija pohti ryhmäkannemahdollisuutta, jolloin useampi määräaikaista työtä tekevä voisi yhdessä nostaa kanteen perusteettomasta määräaikaisuudesta. Kuitenkin myös ryhmäkanteessa edellytetään yksittäisten työntekijöiden aloitetta ja työsuhteiden selvittämistä, joten viime kädessä sekään ei välttämättä lisäisi halukkuutta lähteä oikeusteitse peräämään työsuhteen vakinaistamista.

Toisaalta arvioitiin, että määräaikaisen työn käyttöön vaikuttavat tulevaisuudessa lainsäädännön rinnalla tai jopa sitä enemmänkin esimerkiksi työvoimapulan kiristyminen joillakin aloilla. Asiantuntijat olivat myös sitä mieltä, että tuottavuusvaatimusten kiristyminen nostaa tulevaisuudessa enemmän esiin myös määräaikaisuuteen liittyviä näkymättömiä kustannuksia. Työnantajalla ei ole varaa käyttää tiheään vaihtuvaa työvoimaa ja uhrata aikaa jatkuvaan perehdyttämiseen.

”Tälläkään hetkellä olemassa oleva lainsäädäntö ei ole pystynyt kovin hyvin vähentämään pätkätöitä. Vaikka laki on ihan hyvä, sen soveltamisessa on ongelmia.”

”Lainsäädännön kautta tapahtuva sääntely on vain yksi tapa. Tarvittaisiin oivallusta siitä, että epäjatkuvuuksien lisääminen työntekoon esimerkiksi työsuhteiden katkonaisuuden kautta vähentää työn tuottavuutta, kun työhön tulee epäjatkuvuuksia myös muistakin lähteistä.”

Vastustavien kantojen mielestä lainsäädännön tiukentaminen merkitsisi vain työnantajan kustannusten kasvamista ja sen seurauksena työllistymisen heikkenemistä ainakin lyhyellä aikavälillä. Määräaikaisen työn ehtojen tiukentaminen karsisi helposti kaikenlaista määräaikaisuutta, ilman että näiden työsuhteiden heterogeenisyyttä ja niiden taustalla vaikuttavia erilaisia tekijöitä otettaisiin tarkemmin huomioon. Muutama epäili myös lainsäädännön tehokkuutta ja näki suuremman muutostarpeen yleisissä asenteissa. Eräs asiantuntija ei pitänyt ylipäättäen tarpeellisena vähentää määräaikaisen työvoiman käyttöä, vaan korosti tarvetta turvata erilaisten epätyypillisten työsuhteiden asemaa ns. normaaliin vakituiseen työhön nähden.

”Työtä tarvitaan silloin, kun on kysyntää. Ei kukaan ole valmis maksamaan tuotteesta ylihintaa siitä syystä, että työntekijällä tulee tunnit täyteen, vaikka ei olisi työtä.”

”Lainsäädäntö jo nyt hyvä. Jos tehdään tiukkoja äkillisiä muutoksia, se voi johtaa esimerkiksi sijaisten käytön vähenemiseen.”

Ongelmana pidettiin myös sitä, että määräaikaisen työn sääntelyn kiristäminen siirtää työvoiman käyttöä työntekijöiden kannalta epäedullisempiin työsuhdemuotoihin (esimerkiksi tilaajatyö, vuokratyö).

Sääntely nostaa työllistämiskynnystä

VÄITE 2: Pätkätyön ehtojen tiukentaminen lainsäädännön kautta vähentää selvästi työnantajien halukkuutta palkata lisää työvoimaa.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
50 %	20 %	30 %

Asiantuntijoista puolet oli väitteen kanssa samaa mieltä. Työntekijöiden ja tutkija/muu asiantuntija -ryhmän näkemyksissä pätkätyön lainsäädännön rajoittamisen vaikutuksesta työllistymiseen oli hajontaa molempien kantojen välillä, työnantajataho oli yksimielisemmin sitä mieltä, että sääntelyn lisääminen vähentää työllistämishaluja.

Samaa mieltä olleiden kommentteissa katsottiin, että ehtojen tiukentaminen vähentäisi ainakin aluksi määräaikaisen työvoiman kysyntää varsinkin niillä aloilla, joilla niitä käytetään runsaasti. Kommentteissa arvioitiin myös, että määräaikaisen työn ehtojen kiristäminen ei johtaisi vakinaisen työvoiman rekrytointiin, vaan kasvattaisi työllistämiskynnystä ylipäätään.

”Työllistämisen kustannusten kasvattaminen ei lisäisi vakinaisen työn kysyntää vaan työpaikat jäisivät syntymättä.”

Eri mieltä olleiden kommentteissa katsottiin, että ainakin lähitulevaisuudessa kasva-va lisätyövoiman tarve ohjasi määräaikaisen työn kysyntää lainsäädännöstä riippumatta. Toisaalta osa asiantuntijoista oli sitä mieltä, että lainsäädännön avulla voidaan turvata erilaisten työsuhteiden tasavertainen asema, niin että valinta eri työvoiman käyttötapojen välillä on työnantajan kannalta mahdollisimman kustannusneutraali. Erityisesti vuokratyön sääntelyn kehittämistä pidettiin tarpeellisenä, jotta vuokratyövoiman käyttö ei muodostu työnantajan kannalta selvästi edullisemmaksi muuhun määräaikaiseen tai vakinaiseen työhön nähden.

”Työ pitää jonkun tehdä, en usko että määräaikaisuuden ehtojen tiukentaminen estäisi palkkaamista.”

”Vuokratyöntekijän asemaa pitää saada parannettua vastaavasti, jolloin sen käyttö heikentyy.”

Määräaikainen työ vain julkisen sektorin ongelma

VÄITE 3: Määräaikaiset työsuhteet ovat pääasiassa julkisen sektorin ongelma, ja vastuu niiden vähentämisestä kuuluu siten julkiselle sektorille.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
38 %	10 %	52 %

Enemmistö oli väitteen kanssa eri mieltä. Vaikka määräaikaisen työn osuus on selvästi suurempi julkisella sektorilla ja varsinkin kunnissa, asiantuntijoiden mielestä vastuu määräaikaisen työn käytöstä ei kuitenkaan kohdistu pelkästään julkiselle sektorille. Kaikkien kolmen ryhmän vastaajien näkemykset jakaantuivat samansuuntaisesti.

Erään asiantuntijan mukaan julkisen sektorin määräaikaisuuksista selittyy suuri osa sijaisuuksilla, joita ei samassa määrin voida pitää työvoiman käytön joustavoittamisena kuin esimerkiksi sesonkityövoiman käyttöä. Julkisen sektorin sijaistarve on asiantuntijan mielestä runsasta myös siitä syystä, että valtion ja kuntien työntekijät uskaltavat käyttää erilaisia lakisääteisiä vapaita tai olla poissa sairastumisen vuoksi helpommin kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Julkisella sektorilla yleiseen määräaikaisten työsuhteiden ketjutukseen suhtauduttiin kuitenkin hyvin kriittisesti.

Toisaalta julkisen sektorin odotettiin toimivan esimerkkinä muille aloille, koska sen ei katsottu olevan samassa määrin suhdanteista riippuvainen kuin yksityisen sektorin. Samoin ajateltiin, että varsinkin pienemmillä työpaikoilla/työnantajilla yksittäiset työntekijät voivat olla arempia ottamaan ongelmia esiin työpaikan epävarmuuden vuoksi. Isoissa julkisen sektorin työpaikoissa työntekijät olivat ehkä enemmän anonyymejä työnantajiaan päin, lisäksi määräaikaisessa työsuhteessa olevia oli useampia.

Asiantuntijoiden mukaan määräaikaisten työsuhteiden käytön tarkastelu ja epäkohtien selvittäminen olisi jatkossa syytä tehdä toimialoittain, koska käytön syyt ja tavat vaihtelevat hyvin paljon eri alojen välillä. Näkemysten mukaan on epätodennäköistä, että määräaikaisen työvoiman käytön vähentämiseksi olisi löydettävissä yhtenäistä ja yksinkertaista ratkaisua.

”Julkisen sektorin määräaikaisongelman purkaminen on ihan oma juttunsa ja sitten on tämä toinen määräaikaisongelma, joka koskee yksityistä sektoria, ja sielläkin on

vielä erikseen teollisuus ja palvelut. Niillä on kaikilla vähän omat taustaongelmasa. En usko että mitään yksinkertaista ja kaikille sopivaa ratkaisua edes löytyy.”

Työnantajien asenteet ratkaisevat

VÄITE 4: Se, käytetäänkö määräaikaista työvoimaa on pitkälti kiinni niitä käyttävien yritysten ja työnantajien asenteista ja totutuista tavoista kuin varsinaisesta tarpeesta.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
57 %	10 %	33 %

Vastaajien näkemykset jakautuivat tässä kahtia sen mukaan, mihin ryhmään he kuuluivat. Työnantajataho oli yleisesti eri mieltä väitteen kanssa, työntekijä- ja muu asiantuntijataho puolestaan katsoi useammin, että määräaikaisen työn käytön taustalla vaikuttaa totuttu tapa.

Vastustavien kannanottojen mukaan työnantajat käyttävät määräaikaista työvoimaa tarpeen mukaan sesonkiaikoina, sijaisuuksina tai muusta syystä, eikä työnantajan asennoitumisella ole merkittävää vaikutusta. Muutama asiantuntija katsoi, että kyse ei ole niinkään yksittäisen työnantajan totutuista tavoista, vaan yleisemminkin muutoksesta yritysten toimintatavoissa. Tuotanto pyritään keskittämään ydintoiminnan ympärille, ja muu ylimääräinen ulkoistetaan tai ostetaan tarvittaessa. Kansainväliseen kilpailuun vastaamisesta on tullut se ohjaava pakko, johon yksittäisten yritysten on sopeuduttava.

”Markkinatilanteet ovat globaalin kilpailun takia muuttuneet niin paljon ailahtelevammiksi, että osa joustosta joudutaan pakosti hakemaan työvoiman määrällisten joustojen kautta.”

”Koko toiminta on rakennettu siten, että se ydintyövoima on hyvin ohut ja sitten on tämä pätkätyöreservi, jossa on hyvin monia erilaisia työsuhteita. Tämän ajattelun muuttaminen on todella vaikeata.”

Toisaalta asiantuntijat katsoivat, että asennemuutosta tarvittiin lainsäädännön lisäksi. Osa katsoi, että erilaisten työsuhteiden sääntely lakitasolla oli jo nyt varsin hyvällä tasolla, mutta aktiivisen seurannan puuttuminen tai totutut tavat pitivät yllä huonoja käytäntöjä.

Muutamien asiantuntijoiden mukaan totuttu tapa vaivasi osittain varsinkin julkisen sektorin määräaikaisen työvoiman käyttöä. Julkisella sektorilla laman jälkeinen säästömentaliteetti vaikutti edelleen, eikä työvoimaa uskalleta vakinaistaa kustannusten kasvamisen pelosta. Lama ja sitä seurannut kustannusten karsimiskuuri opettivat hakemaan säästöjä myös työvoiman erilaisista käyttötavoista.

”Tuntuu että kuntapuolella on tavallaan hyväksytty sellainen kulttuuri, että tietty määrä työsuhteista on määräaikaisia, että meillä on tämä 25 prosenttia, eikä sitä kyseenalaisteta.”

Määräaikainen työ kalliimmaksi työnantajalle

VÄITE 5: Määräaikaiseen työhön liittyvien epäkohtien vuoksi määräaikaisesta työstä tulisi tehdä työnantajalle kalliimpaa, joko työntekijälle maksettavan palkan tai työnantajamaksujen kautta.

(Täysin) samaa mieltä
30 %

Siltä väliltä
10 %

(Täysin) eri mieltä
60 %

Selvä enemmistö asiantuntijoista vastusti väitettä. Ainoastaan työntekijätahon vastaajien keskuudessa väite sai jossain määrin kannatusta.

Vastustavien näkökohtien mukaan epätyypillisen työn korkeampi työnantajamaksu tai muu vastaava keino eivät kohtele tasapuolisesti kaikkia määräaikaisuuksia, koska määräaikainen työ ei aina ole työnantajalähtöistä, eikä aina liity työnantajan tavoittelemaan kustannustehokkuuteen: *”ei kai sijaisten palkkaamisesta voi työnantajaa rangaista”*. Määräaikaisen työvoiman nähtiin myös olevan muutamilla aloilla kalliimpaa jo nyt työvoimapulan vuoksi. Varsinkin pääkaupunkiseudulla keikkatyöntekijöiden ansiot olivat jo joillakin aloilla korkeammat kuin vakinaisen työvoiman. Toisaalta ongelmallisena pidettiin sitä, että samasta työstä maksettaisiin eri korvausta työsuhteen tyyppin mukaan. Varsinkin pidemmissä työsuhteissa suuremman korvauksen yhteys katkonaisiin ansiotuloihin ei ehkä ole yhtä selvä kuin lyhyissä työsuhteissa. Asiantuntijoiden mielestä tämä saattaisi lisätä ristiriitoja työpaikoilla, kun vakinainen väki kokisi tilanteen epäoikeudenmukaisena.

Määräaikaisen työn kustannusten lisäämisen pelättiin myös nostavan työllistämiskynnystä varsinkin niillä aloilla, joissa työvoimaa on helposti saatavilla, tai niissä ryhmissä, joissa työllistyminen oli muista syistä vaikeampaa (esim. pitkään työttöminä tai muusta syystä kotona olleet tms.).

Puoltavissa kannanotoissa asiantuntijat olivat mm. sitä mieltä, että työnantajien tulisi jakaa osaltaan lyhyistä työsuhteista työntekijälle syntyvää taloudellista epävarmuutta. Pätkätyö on työnantajan kannalta edullista, koska työnantaja ei joudu osallistumaan niihin kustannuksiin, joita lyhyet työsuhteet tai työn osa-aikaisuus aiheuttavat työntekijälle tai yhteiskunnalle kasvaneina työttömyyskorvauksina tai muina sosiaalietuuksina.

Työttömyysturva pätkätyöläisen avuksi

VÄITE 6: Määräaikainen tai muu epätyypillinen työ on tärkeä työllistymisväylä. Määräaikaiseen työhön liittyviä epävarmuuksia ja taloudellisia ongelmia tulisi pyrkiä vähentämään pikemminkin työntekijöiden työttömyysturvan ja muun sosiaaliturvan kautta (esim. ansiosidonnaisten etuuksien määräytymisperusteita muuttamalla) kuin työsuhteen laatua säätelemällä.

(Täysin) samaa mieltä
50 %

Siltä väliltä
10 %

(Täysin) eri mieltä
40 %

Asiantuntijoiden näkemykset yhteiskunnan suuremmasta osallistumisesta epätyypillisen työn haittavaikutusten vähentämiseen työttömyysturvan tai muun sosiaaliturvan keinoin jakaantuivat melko tarkkaan kahtia. Työnantajien kannat olivat myönteisempiä ja työntekijöiden enemmän väitettä vastustavia. Muiden asiantuntijoiden mielipiteet jakautuvat melko tasapuolisesti. Väitteen kannalla olevien mielestä määräaikaisen työn sääntelyn lisäksi yhteiskunnan pitäisi myös pyrkiä turvaamaan tämänkaltaisissa työsuhteissa työskentelevien asemaa, niin että myös määräaikaisen työn vastaanottaminen olisi kannattavaa. Määräaikaisten työsuhteiden nähtiin olevan yksi työn muoto, ja työttömyysturvan ja muun sosiaaliturvan suhteen määräaikaista työtä tekevien asema tulisi yhdenmukaistaa vakinaista työtä tekevien kanssa.

”Ei ole järkevää lähteä vaikeuttamaan työllistämistä näihin määräaikaisiin työsuhteisiin, vaan turvataan näiden ihmisten asema, niin että se olisi lähes samalla tasolla kuin vakituisten.”

Väitettä vastustavien asiantuntijoiden mukaan pätkätyön ongelmien ehkäisemisen rinnalla tulisi myös puuttua näiden työsuhteiden yleisyyteen. Määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei asiantuntijankemysten mukaan ainakaan vähene, mikäli yhteiskunta ryhtyy jakamaan epätyypillisiin töihin liittyvää työnantajariskiä.

”Sosiaaliturvan ja työttömyysturvan muutoksissa vain tehtäisiin pätkätyötä entistä hyväksyttävämmäksi yhteiskunnassa. Ihmisten pitäisi päästä töihin, jossa on mahdollisuus ansaita elantonsa ilman että sitä täytyy paikkailla erilaisilla tuilla.”

Pätkätyötä ei ole pakko ottaa vastaan

VÄITE 7: Työttömän työnhakijan tulisi saada kieltäytyä tarjotusta työstä ilman että kieltäytyminen aiheuttaa seuraamuksia, jos tarjottu työ on hyvin lyhyt määräaikaisuus.

(Täysin) samaa mieltä 40 %	Siltä väliltä 10 %	(Täysin) eri mieltä 50 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Asiantuntijoiden näkemykset erosivat siinä, missä määrin työsuhteen hyvin lyhyt kesto katsottiin riittäväksi perusteeksi kieltäytyä tarjotusta työstä. Työnantajataho oli selvästi eri mieltä väitteen kanssa, työntekijöiden kanta oli myönteisempi ja tutkija/muu asiantuntija-ryhmän mielipiteet jakautuivat kahtia.

Tällä hetkellä työttömän työntekijän on mahdollista kieltäytyä tarjotusta työstä, mikäli työllistymisen aiheuttamat kustannukset (työmatkat ym.) nousisivat niin korkeiksi, että työstä saatu tulo (yhdessä sovitellun työttömyyspäivärahan kanssa) jäisi pienemmäksi kuin samalta ajalta maksettu työttömyysetuus. Kieltäytyminen on mahdollista myös, mikäli lastenhoitoa ei pystytä järjestämään kohtuullisessa ajassa.

Eri mieltä olevat asiantuntijat katsoivat, että pätkätyökin on parempi kuin työttömyys, ja että lyhyt työsuhde saattaa poikia pitempiaikaisen työsuhteen myöhemmin. Samaa mieltä olevien vastauksissa kieltäytymismahdollisuuden laajentamista perusteltiin mm. sillä, että siten olisi mahdollista vaikuttaa työnantajiin, jotka käyttävät runsaasti peräkkäisiä lyhyitä pätkätyösuhteita.

Valtaosa asiantuntijoista oli kuitenkin sitä mieltä että lyhytaikaisenkin työn vastaanottaminen pitäisi olla velvollisuus, mikäli toimeentuloon syntyvät katkokset pystyttäisiin minimoimaan. Moni asiantuntija piti lyhyiden työsuhteiden ja työttömyyden vuorottelua hankalana juuri tukien ja tulojen katkonaisuuden, maksujen viivästymisen, karenssiaikojen ja erilaisten muutosten hakemiseen liittyvien järjestelyjen vuoksi.

Pätkätyö erityisen huomion kohteeksi

VÄITE 8: Seuraavissa työmarkkinaneuvotteluissa pätkätyö (määräaikainen työ, osa-aikainen työ, keikkatyö, vuokratyö) pitäisi ottaa erityisen huomion kohteeksi.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
70 %	20 %	10 %

Vaikka pätkätyön ongelmiin puuttumisen keinoista ei aina oltukaan yksimielisiä, tulisi asiantuntijoiden mielestä määräaikaisiin ja muihin epätyypillisiin työsuhteisiin ja niihin liittyviin ongelmiin kuitenkin kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Asiantuntijoiden mukaan määräaikaisen työn yleisyyteen ja siihen liittyviin epäkohtiin tulisi puuttua esimerkiksi seuraavissa työmarkkinajärjestöjen neuvotteluissa. Keskusjärjestöjen roolia pidettiin keskeisenä, kun määräaikaisen työn käyttöä ja käytäntöjä pohditaan. Lainsäädännön muutosten sijaan asiantuntijapuheenvuoroissa korostettiin tarvetta sopia ja linjata selkeämmin määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn käyttöä. Varsinkin vuokratyöhön nähtiin liittyvän runsaasti ongelmia ja työntekijöiden asemaa pidettiin siinä selvästi heikompana kuin muussa työssä.

Pätkätyöstä liian kielteinen kuva

VÄITE 9: Julkisuudessa määräaikainen ja muu epätyypillinen työ nähdään ihan liian negatiivisessa valossa – niihin liittyy kuitenkin myös työntekijän näkökulmasta paljon myönteistä ja haluttua.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
58 %	10 %	32 %

Asiantuntijoista enemmistö oli väitteen kannalla. Määräaikaisen työn kuva on asiantuntijoiden mielestä liian kielteinen, ja näkemyksissä korostettiin määräaikaisen työn heterogeenisuutta. Julkisessa keskustelussa tämä määräaikaisen työn moninaisuus unohtuu helposti. Työntekijöiden näkemykset olivat kuitenkin jossain määrin kielteisempiä kuin muiden. Määräaikaiseen työhön liittyy paljon kielteistä ja suurelle osalle työntekijöitä määräaikainen työsuhte on vastentahtoinen. Toisaalta asiantuntijoiden näkemysten mukaan määräaikaisille työsuhteille on myös tarvetta, ja osalle työntekijöitä voi pätkätyö olla myös haluttu vaihtoehto. Määräaikaisuuden tarkastelussa pitäisi siten asiantuntijoiden mukaan pyrkiä jatkossa ottamaan paremmin huomioon näiden työsuhteiden heterogeisuus. Määräaikainen työsuhte voi myös tar-

jota työllistymismahdollisuuden, kanavan vakituiseen työhön tai mahdollisuuden kokeilla uutta työpaikkaa tai uutta työtä. Nuorille kynnys kokeilla erilaisia työpaikkoja voi olla matalampi, kun se tapahtuu lyhytaikaisten työsuhteiden kautta. Yhtenä syynä kielteiseen kuvaan pidettiin myös sitä, että työelämän muutoksiin suhtaudutaan ylipäättään julkisuudessa tällä hetkellä melko kielteisesti, eikä mahdollisista myönteisistä vaikutuksista edes keskustella.

Vastakkaisissa kannanotoissa kuitenkin muistutettiin, että määräaikaisiin työsuhteisiin ja pätkätyöhön ylipäättään liittyy paljon työntekijän kannalta negatiivisia vaikutuksia, joihin puuttuminen on tärkeää. Muutaman asiantuntijan mielestä ei määräaikaista työtä koskevassa tutkimuksessa myöskään ole tullut ainakaan merkittävämmiin esiin näiden työsuhteiden myönteisiä vaikutuksia.

4 Määräaikainen työ ja osaamisen kehittyminen

Suomalaisten työntekijöiden korkeaa ammatillista osaamista on pidetty yhtenä keinona vastata kovenemaan kansainväliseen kilpailuun. Esimerkiksi pääministerin aloitteesta perustettu globalisaation synnyttämiä haasteita ja työelämän tulevaisuutta selvittänyt työryhmä totesi raportissaan 'Suomen vastaus globalisaation haasteeseen' (Valtioneuvoston kanslia 2006) että työvoiman korkea tietotaito ja yritysten nopea teknologinen kehitys ja innovointi ovat keskeisiä edellytyksiä sille, että tuotanto ja työpaikat eivät katoa Suomesta halvemman työn maihin. Työntekijöiden osaaminen ja valmiudet kehittää itseään ja työtehtäviään ovat organisaatioiden funktionaalisen joustavuuden kannalta avainasemassa. Toisaalta samaan aikaan on korostettu työvoiman liikkuvuuden ja joustavuuden merkitystä kilpailuaseman säilyttämisessä.

Työelämän kehitys näyttää sisältävän ristiriitaisia suuntauksia määrä- ja osa-aikaisen työn kannalta. Ulkoisen joustavuuden lisääminen merkitsee erilaisten joustavampien työvoiman käyttötapojen yleistymistä. Toisaalta on esitetty, että moderneissa organisaatioissa tietopääoma ja tiedon hallinta korostuvat yritysten strategioina (mm. Blom, Melin, Pyöriä 2001). Osaamisesta ja sen hallinnasta on tullut yhä tärkeämpi yrityksen kilpailuetu ja keino vahvistaa toiminnallista joustavuutta organisaatioissa. Vaatimukset matalasta hierarkiasta, tiimityön lisäämisestä ja yksiköiden suuremmasta itseohjautuvuudesta eivät kuitenkaan helposti yhdisty lyhytaikaisten työsuhteiden kenttään. Niissä työpaikat voivat vaihtua tiheään, tiimit ovat lyhytikäisiä ja uusien työntekijöiden rekrytointi synnyttää huomattavan määrän hallinnollisia ja muita ohjaustarpeita.

Lyhyet työsuhteet ja kilpailu työpaikoista voivat yhtäältä pakottaa työntekijöitä kasvattamaan koulutuspääomaansa pärjätäkseen työnhaussa. Toisaalta työnantajalla ei välttämättä ole suurta halua itse kouluttaa työntekijää, jonka työsuhde päättyy pian. Lyhyet työsuhteet eivät juuri edistä oppimista, joka syntyy vähitellen pitkällä aikavälillä työtehtävää suorittamalla ja samassa työyhteisössä toimimalla. Määräaikaisen työn lisääntymisen myötä voidaan olettaa, että työntekijät joutuvat huolehtimaan entistä enemmän itse siitä, että heidän osaamisensa ja koulutuksensa vastaa työelämän tarpeita. Koulutuksen kehittämisen näkökulmasta tarve elinikäiseen opiskeluun ja täydennyskoulutukseen kasvaa ja koulutusjärjestelmälle syntyy uudenlaisia haasteita. Se, että osaamisen merkitys kasvaa työmarkkinoilla lisää myös eroa pätkätyöläisen ja vakituisen työntekijän välillä, liittyyhän katkonaiseen työuraan suurempi riski siitä, että taidot ja osaaminen vähenevät.

Pyysin asiantuntijoita arvioimaan, miten määräaikainen tai muu epätyypillinen työ on sovitettavissa yhteen työelämän kasvaneiden koulutusvaatimusten kanssa. Minäkälaisia koulutukseen ja osaamiseen liittyviä haasteita määräaikainen tai muu epätyypillinen työ synnyttää?

4.1 Osaamisen kehittyminen työpaikkaa ja työtehtäviä vaihtamalla

Silloin, kun määräaikainen työsuhde ei saa jatkoa samassa työpaikassa tai pääty työntekijän vakinaistamiseen, merkitsee työsuhteen katko työnantajan, työpaikan, työtehtävien tai jopa toimialan vaihtumista toiseen. Työympäristön ja työtehtävien vaihtuminen lisää työntekijän tietämystä ja osaamista erilaisista tehtävistä. Toisaalta jatkuva työn ja työympäristön vaihtuminen tuo mukanaan omia rasitteitaan sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle/työyhteisölle.

Enemmistö asiantuntijoista katsoi, että lyhyiden työsuhteiden vaikutus työntekijän ammattitaidolle ja osaamiselle oli pitkällä aikavälillä enemmän negatiivista kuin positiivista. Tiheään vaihtuvat työsuhteet olivat ongelmallisia varsinkin sellaisissa tehtävissä, joissa työpaikkaan ja työtehtävään perehtyminen vei huomattavan pitkän ajan. Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen vaativissa asiantuntija- ja projekti-tehtävissä nähtiin tässä suhteessa ristiriitaisena. Uuden projektin käynnistämiseen ja perehtymiseen kulunut aika on pois varsinaisesta projektin toteuttamisesta.

Asiantuntijoiden mukaan myös sitoutumisen puute voi pätkätyössä vähentää halukkuutta syvempään perehtymiseen ja osaamisen kehittämiseen, koska koko ajan ollaan valmiina vaihtamaan työpaikkaa ja työtehtäviä. Liika vaihtuvuuskaan ei ole hyvästä: *”liian usein työpaikkaa vaihtanut ei ainakaan vakuuta osaamisellaan”*.

Toisaalta osa asiantuntijoista korosti, että tulevaisuudessa työntekijältä odotetaan substanssiosaamisen rinnalla entistä enemmän myös muunlaisia taitoja. Henkilökohdalliset ominaisuudet, kyky toimia erilaisissa ryhmissä ja hyödyntää sosiaalisia verkostoja sekä oman osaamisen jatkuva kehittäminen nousevat tulevaisuudessa erityisalakohtaisen osaamisen ohella keskeisiksi osaamisvaatimuksiksi. Vaihtuvien työsuhdeiden kautta syntyvä asiantuntijuus onkin ehkä luonteeltaan toisentyypistä asiantuntijuutta kuin pitkään samassa työtehtävässä toimimisen kautta syntyvä asiantuntijuus. Työskentely eri tehtävissä ja työpaikoissa tuo perspektiiviä omaan työhön ja antaa kokemusta erilaisista töistä ja työympäristöistä. Uudenlaisessa asiantuntijuuksessa korostuu kyky toimia erilaisissa työyhteisöissä ja omaksua erilaisia työskente-

lytapoja, kyky hyödyntää nopeasti omaa osaamista uudessa työssä ja välittää uusia ideoita ja kehittämisehdotuksia työpaikalle.

”Työelämäkin voi, tai työtehtävät voivat muuttua sellaiseen suuntaan, että tarvitaan generalisteja enemmän. (...) Ehkä ei ole tarvetta eikä aikaakaan kenelläkään erikoistua sen työn kannalta hyvin syvälle, vaan pitää osata vähän sitä ja tätä ja luulen, että henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuus työkaluna, niiden merkitys tulee kasvamaan aika paljon. Vaatimukset tulevat olemaan jotain, jota verkostoituneessa yhteisössä tarvitaan, eli että osaa neuvotella ihmisten kanssa ja saa ihmiset tekemään, motivoitumaan tekemään jotain, ja sitä, miten tehdään tiimityötä ja miten toimitaan verkostoituneessa työyhteisössä.”

Erään asiantuntijan mielestä työtehtävästä tai työpaikasta toiseen siirtyminen tai koulutukseen hakeutuminen nähdään työnantajien taholla nykyään jo merkkinä korkeasta motivaatiosta ja valmiudesta omaksua nopeasti uusia tehtäviä. Työpaikkojen vaihtamisesta on siis tullut työntekijän osaamisen mittari, pikemminkin kuin siitä, että ”on seissyt samassa paikassa monta vuotta”.

Vaikka osaamisen laaja-alaisuus ehkä lisääntyy vaihtuvien työsuhteiden myötä, korostettiin asiantuntijakommenteissa sitä, että työtehtävien kiertoa pystytään organisaatioissa järjestämään myös muulla tavoin kuin lyhytaikaisilla työsuhteilla ja työntekijöiden vaihtumisella. Ainakin jonkinasteista työtehtävien kierrättämistä pidettiin myös tarkoituksenmukaisena sijaistarpeen näkökulmasta helpottamaan työtehtävien jakamista tai siirtoa. Tämänkaltaista jouston organisointia ei kuitenkaan asiantuntijoiden mukaan vielä toteuteta riittävästi yrityksissä tai julkisen sektorin organisaatioissa.

Ongelmana pidettiin myös sitä, että määräaikaisille työntekijöille eri työtehtävistä tai työpaikoilta kertyvää kokemustietoa ei organisaatioissa aina osata hyödyntää. Yhdenlaista määräaikaisen työntekijän osaamista on myös työtehtävien tarkastelu ’ulkopuolisen silmin’, toimimattomien työtapojen huomaaminen muita paremmin. Määräaikaisen tai muun hyvin lyhytaikaisen työsuhteen työtehtävät on voitu määrittellä tai organisoida niin, että työtehtävään suoraan liittymättömän ’ylimääräisen’ tekeminen ei onnistu tai sen tarvetta ei havaita. Esimerkiksi projektitehtävissä työmäärä on usein mitoitettu niin, ettei varsinaisen työtehtävän suorittamiselta jää yhtään ylimääräistä aikaa tai energiaa kehittää työtä muulla tavoin. Lyhyet työsuhteet eivät välttämättä myöskään edistä osaamisen välittämistä eteenpäin työpaikalla: työntekijöiden motivointi tietojen ja osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille voi olla vaikeaa, jos oman työn jatkosta ei ole varmuutta.

”Työnantaja voisi aina lähtevältä työntekijältä kysellä kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja työtavoista. Sitä kautta saataisiin sitä ulkopuolisen näkökulmaa sinne työpaikoille, ja kyseenalaistettua totuttuja toimintatapoja.”

4.2 Työnantajan tarjoama koulutus

Työsopimuslaissa pyritään kiinnittämään huomiota työntekijöiden tasavertaiseen kohteluun työpaikoilla työsuhteen muodosta riippumatta. Tasapuolisuuden vaatimus koskee myös koulutusta. Määräaikaisessa työssä olevien on kuitenkin aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu pääsevän vakituksia harvemmin työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai osallistumaan työpaikkansa kehittämistyöhön (mm. Lehto, Lyly-Yrjänäinen, Sutela 2005; Sutela 2006).

Myös tässä tutkimuksessa enemmistö asiantuntijoista katsoi, että määräaikaisissa työsuhteissa oleville työntekijöille ei aina tarjota samanlaisia kouluttautumismahdollisuuksia kuin vakituksille työntekijöille. Vaikka yritykset ja organisaatiot pyrkivät noudattamaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, lähes kaikkien haastateltujen mielestä ongelmia kuitenkin esiintyy käytännössä.

Lyhytaikaisen työvoiman koulutukseen panostamista ei välttämättä nähdä yrityksissä kannattavana. Kouluttamiseen kuluva aika vie suhteellisen suuren osan työajasta, työsuhteen lyhyen keston vuoksi koulutuksen järjestäminen on hankalaa tai koulutuksen hyödyn pelätään valuvan seuraaville työnantajille. Kuntasektorilla, jossa määräaikaisia työntekijöitä on runsaasti, määräaikaisen työvoiman käyttöä ja asemaa työpaikoilla seurataan jossain määrin. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien aseman arvioitiin siellä olevan suhteellisen hyvä vakinaisiin työntekijöihin verrattuna. Osaltaan määräaikaisten parempi asema kuntasektorilla voi liittyä siihen, että monella määräaikaisessa työssä olevista on jo kokemusta nykyisestä työnantajasta aikaisempien työsuhteiden pohjalta. Pitkään tai monessa määräaikaisessa työsuhteessa olleet mielletään ehkä herkemmin ’vanhoiksi’ työntekijöiksi, ja esimerkiksi työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumista pidetään itsestään selvänä. Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden runsaus alalla tai työpaikassa vähentää ehkä osaltaan eriarvoista kohtelua. Epätasa-arvoisten koulutusmahdollisuuksien oletettiin olevan suurempi ongelma suhteellisen lyhyissä työsuhteissa, sellaisilla työpaikoilla, joissa niitä käytettiin harvemmin tai niissä tilanteissa, joissa työntekijä vaihtoi työsuhteen päättyessä myös työnantajaa tai työpaikkaa.

Toisaalta lyhytaikaiseen työsuhteeseen tulevalta työntekijältä saatetaan odottaa paljon. Hänen oletetaan helposti jo hallitsevan työtehtävissä tarvittavat taidot ja tiedot heti työsuhteen alettua. Tämä näyttää korostuvan varsinkin hyvin lyhyitä työsuhteita tekemään tulevien esimerkiksi vuokra- tai keikkatyöntekijöiden kohdalla. Koska työnantajilla ei välttämättä ole suurta halukkuutta kouluttaa tai panostaa lyhytaikaisen työntekijän osaamisen kehittämiseen, vastuu riittävästä osaamisesta ja taitojen ylläpitämisestä jää enemmän työntekijälle itselleen.

Erään asiantuntijan mukaan myös lyhytaikaisen työvoiman koulutukseen saatetaan kuitenkin tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota, jos työvoimasta alkaa olla pulaa. Työnantajan tarjoamista kouluttautumismahdollisuuksista ja mielenkiintoisista työtehtävistä voi tulla yksi kilpailuvaltti yrityksille kilpailtaessa niukasta työvoimasta. Koska kunnissa mahdollisuudet nostaa palkkoja ovat rajalliset, sijaistyövoimaa voidaan houkuttaa tarjoamalla koulutusta ja kehittämällä esimiestyötä ja työilmapiiriä sekä työtehtävien sisältöä.

4.3 Epätyypillinen työ ja koulutusjärjestelmän kehittäminen

Vaikka työsuhteiden jatkuva vaihtuminen ei vielä ehkä kuvaakaan enemmistön työuraa, työelämän vaatimuksiin vastaaminen on lisännyt tarvetta päivittää omaa osaamista jatkuvasti useimmissa ammateissa. Vakituisen työvoiman kohdalla työnantaja huolehtii osaltaan työntekijöiden osaamisen kehittämisestä, määräaikaisen työntekijän tilanne on usein ongelmallisempi ja osaamisen kehittäminen jää enemmän työntekijän omalle vastuulle. Työelämän muutosvauhdin on katsottu edellyttävän valmiutta opiskella ja omaksua uusia asioita koko työuran ajan. Miten määräaikainen työ ja sen mukanaan tuoma työn vaihtuvuus on yhdistettävissä elinikäisen oppimista-voitteeseen?

Asiantuntijapuheenvuoroissa nostettiin esiin joitakin nykyisen koulutusjärjestelmän ongelmia elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Esimerkiksi oikeus käyttää opintovapaata on sidottu työsuhteen keston. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat saattavat jäädä tämän ulkopuolelle. Samoin aikuisopintorahan saaminen edellyttää melko pitkää säännöllistä työuraa, jota määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä ei aina ole. Opintojen aloittaminen merkitsee myös toimeentulon heikkenemistä ainakin hetkellisesti. Tähän ei välttämättä päätytyöläisellä ole varaa, jos takana on hyvin katkonainen työura, eikä taloudellista liikkumavaraa ole ehtinyt kertyä tai perustetta ansiosidonnaiseen etuuteen ei ole ehtinyt muodostua. Vaikka työsuhteen katkonaisuus voi toisaalta tarjota hyvän syyn hakeutua työsuhteiden välissä opintojen pariin,

pidemmät poissaolot työelämästä eivät välttämättä houkuttele pätkätyöläistä. Työllistyminen pitkien katkojen jälkeen voi olla entistä vaikeampaa.

Joidenkin asiantuntijoiden mukaan koulutusjärjestelmän yksi ongelma on sen alkupääpainottuneisuus: ammattiin valmistavien opintojen suhteellisen pitkä kesto ja myöhäinen siirtyminen työelämään. Järjestelmä tukee valmistumista yhteen selkeästi määrittävään ammattiin, ja uudelleen kouluttautuminen ja ammatin vaihto on myöhemmin työläämpää. Asiantuntijoiden näkemysten mukaan uudelleen- ja täydennyskoulutusta pitäisi kehittää ja tehdä nykyistä joustavammiksi, koska vain ”harva voi kuvitella olevansa samassa työssä koko ikänsä”. Hyvin kapea-alainen koulutus ja osaamisen keskittyminen vain tiettyyn erityisalueeseen on riski myöhemmälle työllistymiselle, jos alan työpaikkoja ei enää myöhemmin olekaan tarjolla.

Kouluttautumisvastuun siirtyminen yhä enemmän työntekijälle itselleen lyhytaikaisten työsuhteiden ja vaihtuvuuden lisääntymisen myötä kasvattaa asiantuntijoiden mukaan ammatillisten koulutusjärjestelmien vaatimuksia. Ammatissa tarvittavien erityistaitojen omaksumisen lisäksi tarvitaan yhä enemmän taitoja, jotka ovat siirrettävissä vaivattomasti työtehtävästä toiseen, antavat valmiuksia arvioida ja päivittää omaa osaamista sekä valmistavat toimimaan erilaisissa työtehtävissä ja työpaikoissa.

”Koulutusjärjestelmä laahaa vähän jäljessä. Jos liikkuvuus koko ajan lisääntyy, niin tarvitaan yhä enemmän generalisteja, jotka pystyvät vaivattomasti vaihtamaan pääosaamisen kohdettaan. Jos töitä ei löydykään siltä alalta johon on valmistunut, pitäisi olla mahdollisuus suhteellisen vaivattomasti opiskella uusi ammatti.”

”Tietynlaisen muodollisen koulutuksen merkitys alkaa varmaan vähentyä. Koulutuksen sisällön yhteys siihen tulevaan työsuoritteeseen voi olla tulevaisuudessa aika vähäinen, ja työtehtävien kannalta tai työllistymisenkin kannalta tärkeämpää voikin olla siellä koulutuksessa tapahtuva sosiaalisten verkostojen luominen ja tietynlaisten sosiaalisten taitojen kehittäminen.”

4.4 Väitteet: Osaamisen uudet muodot?

Miten asiantuntijat näkevät osaamisvaatimusten kehittyvän tulevaisuudessa? Merkitseekö määräaikaisten tai muun epätyypillisen työn yleistyminen sitä, että työnantajat arvostavat yhä enemmän osaamista tai valmiuksia, jotka kehittyvät erilaisissa työsuhteissa, ovat nopeasti siirrettävissä tehtävästä toiseen – ja toisaalta edellyttävät työnantajan panosta yhä vähemmän?

Vaihtuvuuden kautta syntyvää osaamista arvostetaan

VÄITE 10. Tulevaisuudessa arvostetaan enemmän osaamista, joka syntyy työpaikkaa ja työtehtäviä vaihtamalla kuin osaamista, joka syntyy pitkän työsuhteen myötä tehtävään tai työpaikkaan perehtymisen ja kokemuksen myötä.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
43 %	38 %	19 %

Asiantuntijat olivat epävarmoja sen suhteen, arvostetaanko työelämässä tulevaisuudessa enemmän monialaista ja eri tehtävistä kertyvää osaamista vai pitkän perehtymisen kautta syntyvää osaamista. Työntekijätahon vastaajat olivat useammin kuin muut sitä mieltä, että eri työtehtävistä syntyvää osaamista arvostetaan tulevaisuudessa enemmän. Erilaisista lyhytaikaisista työsuhteista kertyvän osaamisen arvostus näyttää kuitenkin valtaosan mielestä korostuvan jossain määrin työelämässä, vaikkakaan kaikki eivät katsoneet sen syrjäyttävän perinteisempää, pitkään työsuhteeseen perustuvaa perehtyneisyyttä. Työmarkkinoilla on asiantuntijoiden mukaan kysyntää uudentyyppiselle osaamiselle, jota syntyy myös määräaikaissa työssä. Määräaikaisten työsuhteiden vaihtuminen voidaan nähdä myönteisenä, jos työpaikan ja/tai työtehtävien vaihtumiseen liittyy mahdollisuus kartuttaa omaa osaamista.

Työpaikkojen vaihtumiseen sinänsä suhtauduttiin monessa puheenvuorossa hyvin myönteisesti: *”Jos vertailee työntekijää, joka on ollut viisi vuotta kolmessa eri paikassa, ja työntekijää, joka on ollut 15 vuotta samassa työpaikassa, niin ehkäpä laajempaa osaamista on kuitenkin sillä, joka on vaihtanut tehtäviään”*.

Tosin liian suuri vaihtuvuuskaan ei ole hyväksi: *”Ei silppua, vaan työpaikkaa kannattaa vaihtaa järkevän mittaisissa jaksoissa”*.

Työtehtävien sisältö ja osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti myös niiden kohdalla, jotka ovat pysyvämmässä työsuhteissa. Asiantuntijoiden mukaan osaamisvaatimukset kasvavat kaikilla aloilla. Osaamista voidaan kuitenkin kehittää myös muuten kuin työsuhteita vaihtamalla. Työpaikoilla työmenetelmissä ja tuotantotavoissa tapahtuvat muutokset kartuttavat myös osaltaan työntekijän osaamista. Toiminnan muutosten lisäksi monialaisempaa osaamista voidaan kerryttää esimerkiksi kierrättämällä työtehtäviä.

Erityisosaamisen merkitys kasvaa

VÄITE 11. Ammatillisen erityisosaamisen merkitys kasvaa entisestään tulevaisuudessa. Tämä merkitsee sitä, että työpaikoilla voidaan entistä harvemmin palkata ns. yleissijaisia, jotka pystyvät sijaistamaan eri tehtävissä tai siirtymään päättyvästä projektista uuteen.

(Täysin) samaa mieltä

45 %

Siltä väliltä

25 %

(Täysin) eri mieltä

30 %

Asiantuntijoiden näkemykset erityisosaamisen merkityksen kasvusta vaihtelivat. Työntekijätahon asiantuntijat olivat muita useammin sitä mieltä, että erityisosaaminen on kuitenkin harvoin niin kapea-alaista, että tehtäviä ei voisi kierrättää tai sijaistamista kehittää. Vaikka osaamisen merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa, työmarkkinoille tuleva työvoiman koulutustaso on myös korkeampaa kuin sieltä poistuvien. Osa arvioi, että erityisosaamisen tarpeen kasvu on ala- tai ammattikoh- taista. Joillakin aloilla erikoistumisen merkitys yrityksen toiminnan ja tuottavuuden kannalta kasvaa, toisilla aloilla tai ammateissa on odotettavissa että työt standardoi- tuvat entisestään ja teknologiset keksinnöt vähentävät erityisosaamisen tarvetta. Kahtiajakoa voi tapahtua myös työpaikkojen sisällä osan työtehtävistä kehittyessä yhä suurempaa erityisosaamista vaativiksi, ja osan muuttuessa yksinkertaisemmiksi ja vähemmän osaamista edellyttäväksi.

Toisaalta esimerkiksi kuntasektorilla hoiva-alan erityisasiantuntemuksen katsottiin olevan suhteellisen helposti siirrettävää, koska alalle tulevilta uusilta työntekijöiltä vaaditaan tietty koulutustaso. Työtehtävissä vaadittavan erityisosaamisen omaksumi- nen on asiantuntijoiden mukaan selvästi helpompaa, kun työntekijällä on jo hyvä alan pohjakoulutus.

Asiantuntijoiden puheenvuoroissa kiinnitettiin kuitenkin huomiota myös töiden or- ganisointiin tarvittavan osaamisen varmistamiseksi: ”Työt tulisi organisoida niin, että työssä olisi jatkuvasti joukko osaajia, joissa mukana sijaisvaraa – eikä erotet- taisi enää sijaisia ja sijaistettavia”.

Vaikka erityisosaamisen merkitys kasvaisi, ei työmarkkinoilla aina välttämättä ole tarjolla tarvittavaa työvoimaa. Siten yritykset joutuvat asiantuntijoiden mukaan joka tapauksessa varautumaan siihen, että osa työvoimasta on yleisosaajia. Toiminnan kannalta tarpeellinen osaaminen joudutaan organisaatioissa turvaamaan esimerkiksi kehittämällä sisäistä tehtäväkiertoa tai osaamisen siirtämistä.

Eräs asiantuntija arvioi, että osaamisen merkitys on toisaalta lisääntynyt myös vähemmän koulutusta vaativissa tehtävissä. Teknologisen kehityksen myötä monesta suorittavasta ammatista on tullut yhä vaativampaa osaamista edellyttävää. Yksittäisillä työpaikoilla henkilöstön määrän puristaminen minimiin on osaltaan myös laaja-alasta monia tehtäviä, kun lisätyövoimaa ei ole palkattu vaan kaikki ylimääräiset työt on jaettu nykyisten työntekijöiden kesken.

5 Määräaikainen työ ja perhe

Tämän tutkimushankkeen yhtenä lähtökohtana oli arvioida sitä miten määräaikainen työ heijastuu perheeseen. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien ratkaisujen on nähty olevan yksi taustatekijä sille, että määräaikaiset työsuhteet ovat kasvaneet erityisen voimakkaasti juurin naisten keskuudessa. Suuri sijaistarve varsinkin julkisella sektorilla on lisännyt määräaikaisen työvoiman kysyntää. Määräaikaisen ja osa-aikaisen työn keskittymistä naisille on pidetty huolestuttavana naisten työmarkkina-aseman kehittymisen kannalta. Julkisuudessa on pohdittu sukupuolten välisen epätasaa-arvon lieventämistä mm. tasaamalla perhevapaista aiheutuvia kustannuksia työntekijien kesken. Toisaalta on pohdittu keinoja edistää vapaiden tasaisempaa jakaantumista sukupuolten välillä.

Lapsiperheiden näkökulmasta niille palvelut, erityisesti lastenhoitomahdollisuudet vaikuttavat huomattavasti siihen, miten epätyypillinen työ ja perhe ovat yhdistettävissä. Tämän tutkimushankkeen toisessa osassa havaittiin että mm. hoitoratkaisujen jäykkyys, ongelmat hoitopaikan saamisessa tai hoidon saamisessa haluttuna ajankohtana voivat lisätä epätyypillistä työtä tekevien ongelmia, ja vaikeuttaa jopa työn hakemista tai tarjotun työn vastaanottamista (Miettinen & Manninen 2006).

Tätä tutkimusta varten pyysin haastatteluissa asiantuntijoita arvioimaan perhevapaiden käyttöä ja niiden vaikutusta määräaikaisen työhön ja naisten työmarkkina-asemaan. Lisäksi pyysin heitä pohtimaan keinoja, joilla isien pitämiä perhevapaita lisättäisiin. Tämän lisäksi asiantuntijoilta tiedusteltiin arvioita päivähoitopalvelujen kehittämistarpeesta sekä osa-aikatyön mahdollisuuksista työn ja perheen yhteensovittamiseksi.

5.1 Ongelmana pitkät perhevapaat?

Mahdollisuus pitää perhevapaita on yksi työn ja perheen yhteensovittamista tukeva tekijä. Määräaikaisten työsuhteiden ongelmana on pidetty mm. sitä, että määräaikaisessa työssä olevilla oikeus perhevapaisiin toteutuu heikommin kuin vakituisessa työssä olevilla. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat ovat työntekijälle lakisääteinen oikeus. Ansiosidonnaisen etuuden sidonnaisuus työsuhteen keston, työsuhteen päättyminen vapaan aikana tai pelko työnantajan suhtautumisesta raskauteen ja perhevapaan käyttöön asettavat kuitenkin käytännössä määräaikaisessa työssä olevan huomompaan asemaan kuin vakituisessa työssä olevat.

Toisaalta perhevapaiden keskittymistä naisille on pidetty yhtenä syynä siihen, että naisten asema työmarkkinoilla on heikompi kuin miesten. Naisen palkkaaminen on aina riski työnantajalle, koska äidin jääminen perhevapaalle tai kotiin hoitamaan sairastunutta lasta on todennäköisempää kuin isän. Työnantajalle tästä syntyvät kustannukset jakaantuvat epätasaisesti työnantajien kesken, kun naisvaltaiset alat kantavat suurimman osan perheellistymisen kustannuksista. Pienten lasten hoidon epätasaisen jakautumisen sukupuolten välillä on nähty osaltaan selittävän myös sitä, miksi naisten määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet.

Vanhemmille tuli mahdolliseksi jäädä kotiin hoitamaan alle 3-vuotiasta lasta ns. hoitovapaan avulla rajatun jo vuonna 1985, täydessä laajuudessa vuodesta 1990. Hoitovapaa on ollut suosittu ratkaisu pienten lasten hoidon järjestämiseksi. Käytännössä tämä on merkinnyt sitä, että suuri osa äideistä on jäänyt kotiin ainakin siihen saakka kunnes lapsi on ollut noin 1.5-2-vuotias. Vaikka yhteys hoitovapaan ja naisten työmarkkina-aseman välillä ei ehkä ole suoraviivainen tai edes yhdensuuntainen, on tutkimuksissa kuitenkin havaittu, että esimerkiksi vakituisesta työstä hoitovapaalle jääneet äidit palaavat työmarkkinoille nopeammin kuin ne äidit, joilla työsuhde oli määräaikainen (Salmi 2006). Määräaikainen tai muuten epätyytyttävä työsuhde on toisaalta voinut myös toimia kannustimena jäädä pidemmälle vapaalle (Miettinen & Manninen 2006).

Tässä tutkimuksessa haastatellut asiantuntijat olivat sitä mieltä, että pitkää, lapsen kolmanteen ikävuoteen ulottuvaa hoitovapaoikeutta ei tule kaventaa vaan perheillä tulee edelleenkin olla mahdollisuus halutessaan hoitaa lasta kotona 3-vuotiaaksi asti. Toisaalta muutama haastateltu katsoi, että vaikka pidemmän perhevapaan pitäminen ei ole este naisen urakehityksen kannalta, voi varsinkin korkeasti koulutettujen naisten olla vaikea jäädä pois töistä useammaksi vuodeksi. Pitkä vapaa nähdään uhkana uran tai ammatillisen kehityksen kannalta tai koetaan, että pitkä kotonaolo viestii työntekijän heikommasta työorientaatiosta: *”kyllähän, jos ajatellaan, että on 3x3 vuotta pois, niin sitten se välimatka sinne johtavaan asemaan tulee herkästi ainakin se kymmenen vuotta”*. Korkeasti koulutettujen naisten (tai miesten) haluttomuus jäädä pidemmälle vapaalle voikin asiantuntijoiden näkemysten mukaan selittyä myös sillä, että näissä ryhmissä koetaan pitkästä vapaasta aiheutuva ammatillisen syrjäytymisen tai jälkeen jäämisen riski suurempana. Tästä huolimatta hoitovapaa-mahdollisuutta pidettiin tärkeänä, eikä etuuteen haluttu juurikaan puuttua.

Muutama asiantuntija oli kuitenkin sitä mieltä, että julkisuudessa pitäisi enemmän keskustella perhevapaiden epätasaisesta jakaantumisesta ja tästä aiheutuvista seura-

uksista naisten työmarkkina-asemalle. Osa asiantuntijoista näki erityisesti pitkät perhevapaat (lähinnä hoitovapaan) ongelmallisina naisten aseman kannalta.

”Yksi syy siihen naisten huonompaan palkkakehitykseen ovat nämä pitkät vapaat, ja se että naiset niitä käyttävät. Ja sitten naiset eivät pysty enää kuromaankin sitä eroa kiinni sitten kun perhevapaapaketti on kasassa.”

Asiantuntijat olivat suhteellisen yksimielisiä siitä, että perhevapaista aiheutuvat kustannukset jakaantuvat huomattavan epätasaisesti yritysten kesken naisvaltaisten alojen kantaessa suurimman vastuun. Perhevapaisten vaikutusten nähtiin myös kohdistuvan eri tavoin organisaatioon tai yritykseen sen koosta riippuen. Isommissa organisaatioissa tai julkisen sektorin naisvaltaisissa työpaikoissa perhevapailla olevien määriä pystytään pitkällä aikavälillä ennakoimaan suhteellisen hyvin, eikä niiden järjestämistä pidetty merkittävänä ongelmana. Sen sijaan pienemmissä yrityksissä perhevapaisten järjestämiseen liittyvät sijaisjärjestelyt tai vapaista aiheutuvat lisäkustannukset voivat aiheuttaa huomattavia hankaluuksia. Esimerkiksi päällekkäinen palkanmaksu merkitsee pienessä yrityksessä suhteettoman suuria kustannuksia, kun perhevapaalle jääneelle työntekijälle maksetaan alakohtaisten käytäntöjen mukaisesti palkkaa osin samanaikaisesti kuin sijaiseksi palkatulle työntekijälle.

”Perhevapaan kustannuksista edelleen varsin iso osa jää työnantajan maksettavaksi. Varsinkin pienessä yrityksessä perhevapaakustannukset realisoituvat konkreettisemmin kuin suuremmassa yrityksessä. Yrittäjä ei voi olla hahmottamatta sitä että perhevapaista aiheutuu kustannuksia. Kyllä tämä varmasti vaikuttaa siihen, millä tavalla se naisten asema siellä työmarkkinoilla on.”

Pitkä vapaa saatetaan kokea hankalana myös silloin, kun yritys toimii alalla, jossa toiminnat muuttuvat nopeasti. Osaavan, perhevapaalla olevan työntekijän taitoja ja tietoja tarvittaisiin muutosten aikana, toisaalta vapaalta palaavan työntekijän tehtäviä voi olla vaikea sopeuttaa uuteen organisaatioon.

Asiantuntijat myös huomauttivat, että naisvaltaisilla aloilla perhevapaat ovat yksi suuri syy määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen ja niiden keskittymiseen naisille. Kun perhevapaalle jäävälle työntekijälle palkataan määräaikainen sijainen, on tämä usein nainen. Se, ovatko perhevapaat enemmänkin syy vai seuraus määräaikaisten työsuhteiden käyttöön, näyttäisi asiantuntijoiden esittämien näkökohtien perusteella riippuvan ainakin jossain määrin sektorista. Julkisella sektorilla määräaikainen työ näyttää olevan ainakin jossain määrin seurausta perhevapaisten yleisyydestä kun perhevapailla oleville työntekijöille palkataan sijaisia. Sen sijaan yksityisellä sekto-

rilla ja varsinkin pienemmissä yrityksissä määräaikaista työsuhteita saatetaan asiantuntijoiden mielestä helpommin käyttää myös perheellistymisestä syntyvien kustannusten välttämiseksi.

Asiantuntijoiden näkemyksissä korostui kuitenkin se, että hoitovapaa-oikeutta ei haluta kaventaa vaan sitä pidetään tärkeänä perheiden mahdollisuutena järjestää lasten hoito halutulla tavalla. Osa asiantuntijoista suhtautui kuitenkin kriittisesti siihen, miten pitkät perhevapaat vaikuttavat naisten työmarkkina-asemaan. Joidenkin mielestä perhevapaista mahdollisesti aiheutuvia riskejä pitäisi nostaa enemmän keskusteluun, sillä sen katsottiin hyödyttävän pidemmällä aikavälillä myös vapaaajartelmien kehittämistä.

5.2 Käsitukset naisten työmarkkina-asemasta

Erityisesti koulutettujen naisten määräaikaista työsuhteet yleistyivät voimakkaasti viime vuosikymmenen kuluessa. Kasvu selittyy suurelta osin sillä, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö lisääntyi huomattavasti valtion ja kuntien naisvaltaisilla sosiaali- ja hoiva-aloilla. Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on lisääntynyt kuitenkin myös yksityisillä palvelu-aloilla. Osa näistä lukeutuu ns. matalapalkka-aloihin.

Kun miesten määräaikaista työsuhteet sijoittuvat työuran alkuvaiheeseen ja nuoriin ikäryhmiin, naiset työskentelevät määräaikaista työsuhteissa vielä myöhemmin. Voimakkainta määräaikaisten työsuhteiden kasvu on ollut 25-44-vuotiaiden naisten keskuudessa. Heistä runsas viidennes työskenteli määräaikaista työsuhteessa vuonna 2005, kun samanikäisistä miehistä vain noin joka kymmenennellä työsuhte oli määräaikaista (Tilastokeskus 2006). Naisten näyttää myös olevan vaikeampaa päästä irti määräaikaisten työsuhteiden kierteestä. Osaltaan tämä johtuu siitä, että määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on yleistä juuri julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla.

Missä määrin asiantuntijat näkivät määräaikaista työn lisääntymisen tasa-arvokysymyksenä? Mitä ongelmia määräaikaista työsuhteisiin katsottiin liittyvän naisten työmarkkina-aseman kannalta?

Osa asiantuntijoista katsoi, että määräaikaisten työsuhteiden kehitystä tuli tarkastella nimenomaan tasa-arvon näkökulmasta. Määräaikaisten työsuhteiden katsottiin heikentävän merkittävästi naisten asemaa. Määräaikaista työ nähtiin ongelmallisina mm. siitä syystä, että katkokset työurassa näkyvät pitkällä aikavälillä urakehityksen

hidastumisena. Vaikka määräaikaisesta työsuhteesta toiseen vaihtaminen voi tarjota väylän edetä uralla kohti haastavampia ja paremmin palkattuja tehtäviä, tapahtuu asiantuntijoiden mukaan suuri osa määräaikaisuuksien välisistä siirtymistä kuitenkin samantasoisten tehtävien välillä. Varsinkin julkisen sektorin hoiva-aloilla määräaikaisesta tehtävästä toiseen siirtyminen merkitsee usein siirtymistä samoihin tehtäviin mutta korkeintaan eri työpisteeseen.

Sukupuolten palkkatasa-arvon kehityksen kannalta määräaikaisten työsuhteiden naisistuminen on riski. Asiantuntijoiden mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat saattavat jäädä herkästi jälkeen ansiotulojen kehityksessä, kun työvuosiin tai työkokemukseen sidotut palkankorotukset eivät usein koske määräaikaista työvoimaa. Varsinkin julkisella sektorilla, jossa määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on yleisempää kuin yksityisellä, työntekijät voivat myös helposti jumiutua määräaikaisen työn uralle. Naisten ja miesten välisen palkkaeron vakiintuminen ja jopa hienoinen kasvu selittyi haastateltavien mukaan osaksi juuri määrä- ja osa-aikaisen työn keskittymisestä naisille viime vuosina. Vaikka yksittäisissä tehtävissä ei palkkaeroa olisi, määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa urakehitys ja sen mukaisesti myös ansiokehitys on hitaampaa.

Määräaikaisia työsuhteita ei kuitenkaan nähty pelkästään negatiivisina naisten työsäkäynnin kannalta. Määräaikainen työ saattoi esimerkiksi tarjota uudenlaisen mahdollisuuden perheen ja työn yhteensovittamiseen. Keikkatyömahdollisuuksien lisääntyminen on tuonut mahdollisuuden hankkia lisätuloja ja pysytellä mukana työelämässä niille naisille, jotka ovat muuten halunneet jäädä kotiin hoitamaan lasta.

Osa asiantuntijoista katsoi, että naisten suuri osuus määräaikaisesta työstä johtuu enemmän toimialojen sukupuolisegregaatiosta kuin siitä, että määrätynlaiset työvoiman käyttötavat olisivat keskittyneet naisille. Määräaikaisen työn yleisyys julkisella sektorilla, erityisesti naisvaltaisilla sosiaali-, opetus- ja terveysaloilla näkyy siten naisten suurena osuutena määräaikaista työtä tekevistä palkansaajista. Määräaikaisen työn yleisyys naisten kohdalla selittyi asiantuntijoiden näkemysten mukaan myös naisvaltaisten alojen pitkällä perhevapailla. Perhevapaiden vuoksi joudutaan palkkaamaan runsaasti sijaisia, jotka usein ovat naisia. Joidenkin asiantuntijoiden mukaan puuttuminen toimialojen sukupuolijakaumaan on tärkeämpää kuin huomion kiinnittäminen määräaikaisten työsuhteiden epätasaiseen sukupuolijakaumaan.

Ammattien ja toimialojen sukupuolisegregaatio heijastui myös siihen, miten määräaikaisen työn sukupuolijakauman oletettiin tulevaisuudessa kehittyvän. Julkisella sektorilla (naisvaltaisissa) hoiva-ammateissa odotettu työvoimapula lisää joidenkin

asiantuntijoiden mukaan vakinaisen työvoiman kysyntää ja naisten määräaikaiset työsuhteet kääntyisivät siten laskuun. Sen sijaan (miesvaltaisessa) rakennusalan tms. kausiluonteisessa työssä määräaikaisuuden ei oletettu vähenevän samalla tavalla.

Muutama asiantuntija huomautti, että naiset saattavat myös itse herkästi hakeutua osa-aikatyöhön tai määräaikaisiin työsuhteisiin (keikkatyöhön), tai jättää hakematta vaativampiin tehtäviin halutessaan sovittaa työn paremmin yhteen pienten lasten hoidon kanssa. Osaksi ongelma oli naisten oma: ei kehdata vaatia vakinaistamista tai hakea uutta työpaikkaa kun ollaan raskaana tai palkkavaatimuksissa lähdetään liikkeelle selvästi alemmalta tasolta kuin miespuoliset kollegat. Osa asiantuntijoista toivoikin, että naiset hakisivat rohkeammin vaativampiin tehtäviin tai perinteisesti miesvaltaisille aloille.

5.3 Isät vapaalle?

Vaikka perhevapaiden pituuteen ei valtaosan mielestä ollut syytä puuttua, monessa kommentissa sivuttiin näiden vapaiden sukupuolittuneisuutta. Kaikki asiantuntijat olivat samaa mieltä siitä, että isien pitämiä perhevapaita tuli lisätä. Näkemykset keinoista kuitenkin erosivat. Haastatteluissa valtaosa asiantuntijoista suhtautui melko kielteisesti kysymykseen siitä, pitäisikö isille kiintiöidä osa perhevapaasta. Kiintiöiminen tarkoittaa sitä, että osa vapaasta on vain isän pidettävissä, ja mikäli isä ei halua tai pysty pitämään isälle kiintiöityä vapaajaksoa, perhe menettää sen. Asiantuntijoiden mukaan valinnan vapauden säilyttäminen perheillä on tärkeää eikä perheitä haluttu pakottaa jakamaan vapaata vastoin näiden omaa tahtoa. Osa asiantuntijoista kannatti kiintiötä, mikäli vapaiden tasaaminen ei onnistu muulla tavoin.

Joidenkin asiantuntijoiden mukaan isien jäämistä perhevapaalle kannustetaan parhaiten korottamalla vapaan ajalta maksettavaa ansiosidonnaisen korvauksen tasoa. Varsinkin nuorille perheille kummankin puolison tulot ovat toimeentulon kannalta tärkeitä. Kun isän tulot ovat useammin suuremmat kuin äidin, isän jääminen perhevapaalle pienentää selvästi perheen tuloja. Vaikka perheet eivät aina olisi tarkkoja laskelmia tehneetkään, mielikuva perheen tulojen huomattavasta vähenemisestä riittää erään asiantuntijan mukaan ohjaamaan valintoja. Perhevapaan ansiosidonnaisen korvaukseen liittyy myös tuloleikkuri, jonka perusteella ansiosidonnaisen korvauksen kompensatioaste alenee tulojen kohoamisen myötä. Erään asiantuntijan mukaan tuloleikkuri vähentää entisestään isien halukkuutta jäädä perhevapaalle. Sukupuolten välisten tuloerojen kapeneminen toimisi samansuuntaisesti kuin , tulo-

jen merkitys perhevapaiden jakamisen taustalla vähenisi asiantuntijoiden mukaan, kun naisten ja miesten palkkataso olisi sama.

Asiantuntijoiden mukaan isät ovat kuitenkin nykyisin jo valmiimpia jäämään perhevapaille, ja asenteiden muutokseen tässä suhteessa uskottiin. Toisaalta vaikka isien asenteet olisivatkin jo myönteisempiä, saatetaan monilla työpaikoilla vielä oudoksua isän jäämistä perhevapaalle. Varsinkin miesvaltaisilla aloilla kaivattiin lisää positiivisia esimerkkejä ja isien rohkaisemista pitämään perhevapaita. Työnantajatahot suhtautuivat ainakin haastatteluisissa hyvin myönteisesti vapaiden tasaisempaan jakaantumiseen. Ongelmana tyyppillisillä miesaloilla ei niinkään pidetty työnantajien kielteistä suhtautumista perhevapaan käyttämiseen, vaan pikemminkin sitä, että kokemukset ja käytännöt perhevapaiden järjestämisestä puuttuvat. Tämä näkyi asiantuntijoiden mukaan mm. siinä, että perhevapaiden pitäminen oli yleisempää niillä isillä, jotka toimivat naisvaltaisilla aloilla. Miesvaltaiset alat eivät asiantuntijoiden näkemysten mukaan ehkä myöskään koe tarvetta ryhtyä aktiivisesti kampanjoimaan miesten perhevapaiden lisäämiseksi.

Eräs asiantuntija pohti myös miehille ja naisille tyyppillisten toimialojen eroja ja niiden vaikutusta perhevapaiden jakamiseen. Yksityisellä sektorilla korkeamman koulutuksen ammateissa työskentelevien henkilöiden (isien) voi ylipäätään olla vaikeampaa jäädä pois työstä pidemmäksi ajaksi, koska koetaan, että työt ja organisaatiot muuttuvat koko ajan. Julkisella sektorilla muutosvauhti on ehkä hitaampaa, ja siten pidempää vapaata ei pidetä samassa määrin ongelmallisena.

Yhtenä keinona lisätä isien osallistumista nostettiin esiin myös perhevapaiden joustavoittaminen: isä ja äitejä tulisi kannustaa jakamaan perhevapaata ja ansiotyötä esimerkiksi rinnakkaisilla osa-aika- tai työajan lyhentämiskäytöksillä, tai perhevapaita tulisi voida jaksottaa joustavammin pidemmälle ajalle perheen tarpeiden mukaan.

Asiantuntijat pitivät myös isille suunnattua nk. bonusvapaajärjestelmää perheiden kannalta monimutkaisena ja jäykkänä. Vielä vuoden 2006 loppuun bonusvapaajakso oli sidottu vanhempainvapaajakson loppuun, niin että sen pitäminen mm. katkaisi äidin pitämän vapaan, jos äiti halusi jatkaa vanhempainvapaan jälkeen hoitovapaalla. Vuoden 2007 alusta bonusvapaan pitäminen tehtiin hieman aikaisempaa joustavammaksi: nyt vapaajakson voi pitää missä tahansa vaiheessa ennen kuin lapsi on 1.5-vuotias. Muutaman asiantuntijan mukaan bonusvapaajärjestelmä oli vaikeaselkoinen, jopa heidän oli vaikeaa ymmärtää bonusvapaata ja sitä, miten sen pitäminen oli sijoitettava.

Muutama asiantuntija kuitenkin katsoi, että myös äidit tarvitsevat asennekoulutusta jakaakseen perhevapaita tasaisemmin, koska perheiden oma päätös vapaan jakamisesta tarkoittaa asiantuntijan mukaan usein äidin tekemää päätöstä. Kulttuurin muutosta kaivattiin koteihin. Asiantuntijat uskoivat, että äidit eivät aina ole kovin halukkaita jättämään pientä lasta isän hoiviin.

5.4 Osa-aikatyö työn ja perheen yhteensovittamisen keinona

Haastatteluissa pohdittiin myös keinoja, joilla paluuta perhevapaalta työelämään aikaistettaisiin, vaikka toisaalta oikeus pidempään perhevapaaseen haluttiinkin säilyttää. Osa-aikatyömahdollisuuksien lisääminen nähtiin yhtenä keinona helpottaa työhön paluuta perhevapaan jälkeen.

Minkälaisina asiantuntijat sitten näkivät osa-aikatyön kehittämismahdollisuudet Suomessa? Ongelmallisimmaksi osa-aikaisen työn tai työajan lyhentämisen järjestäminen nähtiin pienemmissä työpaikoissa, joissa työntekijöitä oli vähän. Työntekijän haluamaa lyhyempää työpäivää saattoi pienillä työpaikoilla olla hankala sovittaa yhteen muiden työntekijöiden työvuorojen kanssa. Toisaalta myöskään isommissa työpaikoissa ei asiantuntijoiden mukaan aina löydy halukkuutta järjestellä töitä niin että työajan lyhentäminen olisi mahdollista. Osa-aikatyön kulttuurin puuttuminen esimerkiksi julkisen sektorin sosiaali- ja terveydenhoitoaloilta estää helposti joustavammat työaikaratkaisut.

Osa-aikatyöstä suuri osa on pääasiassa vastentahtoista kun sopivaa kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Tämä heijastuu erään asiantuntijan mukaan myös siihen, minkälaista joustovaraa osa-aikatyössä oletetaan olevan. Ilman omaa haluaan lyhyttä työaikaa tekevän työvoiman oletetaan helposti olevan valmis joustamaan työajoissa ylöspäin, eli *”aina valmiina tekemään enemmän tunteja, mikäli tarve vaatii”*. Perhesyistä johtuva työajan lyhentäminen ei kuitenkaan välttämättä tarjoa tämänkaltaista joustovaraa – työpäivän pidentäminen ei aina onnistu, koska perheen muut aikataulut on sovittu lyhyemmän työajan mukaisesti. Toisaalta muutama asiantuntija oli sitä mieltä että osa-aikaeläkejärjestelyjen yleistyminen muuttaa tulevaisuudessa työpaikkojen työaikakulttuuria joustavampaan suuntaan myös perheiden tarpeita silmällä pitäen.

Toisaalta työajan lyhentämisen esteeksi nähtiin myös osa-aikatyöstä työntekijälle aiheutuva ansionmenetyks. Varsinkin lapsiperheiden saattaa olla vaikea tinkiä menoistaan, vaikka lyhennetty työajan tekeminen muutoin sopisi paremmin perheen

tarpeisiin. Osa-aikatyömahdollisuuksien keskittyminen aloille, joissa ansiotulot ovat usein lähtökohtaisesti keskimääräisesti alemmat, ei lisää työajan lyhentämisen houkuttelevuutta. Työmatkoihin kuuluva aika tai muut kulut pysyvät helposti samoina, vaikka ansiotulot osa-aikatyöstä jäisivät vähäisemmiksi. Osittainen hoitoraha, jota alle kolmevuotiaan tai ensi- ja toisluokkalaisen vanhemman on mahdollista saada osittaisen hoitovapaan ajalta, kompensoi vain murto-osan menetetyistä ansiosta.

”Se tulee vuokratyössä tai keikkatyössä useinkin vastaan, että jos henkilö tekee kahden tunnin matkan neljän tunnin työn takia, niin tulos on miinusmerkkinen. Ja sama ongelma tulee esiin osa-aikatyön ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Jos on samat työmatkakulut ja samat hoitopaikkakulut, vaikka lasta pidettäisiin hoidossa 6 tuntia 8-9 tunnin sijaan, niin se ei kannata, siihen ei ole varaa.”

Määräaikaisessa työssä työajan lyhentämisen mahdollisuudet voivat olla heikommalla kuin vakituisella. Esimerkiksi oikeus osittaiseen hoitovapaaseen koskee lain mukaan vain sellaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa. Määräaikaiseen työsuhteeseen palkattu työntekijä ei kuitenkaan aina uskalla tai kehtaa ryhtyä vaatimaan työajan lyhentämistä, vaikka laki tämän oikeuden takaisikin. Toisaalta ansiotulojen katkonaisuus ei lisää halukkuutta osa-aikaisen työhön, koska ansiot pienenisivät silloin vielä entisestään.

Työajan lyhentämismahdollisuudet voivat myös olla eri tehtävissä erilaisia. Asiantuntijoiden mukaan monissa korkean koulutuksen ammateissa työajan lyhentäminen ei useinkaan käytännössä vähennä työntekijän työpanosta, vaikka ansiot pienenisivätkin. Osa töistä siirtyy silloin helposti omalle ajalle, koska kokouksia ja palavereita ym. on vaikea sovittaa yhteen lyhyemmän työajan kanssa. Tämä merkitsisi näissä ammateissa jo nytkin yleisen palkattoman ylityön lisääntymistä edelleen, mikäli työhön käytettyä aikaa ei olisi mahdollista saada takaisin pidemmällä aikavälillä esimerkiksi ylimääräisinä vapaapäivinä tai muulla tavoin. Moni asiantuntija oli myös sitä mieltä, että työpaikoilla ei aina osata organisoida töitä niin että työajan lyhentäminen olisi käytännössä mahdollista.

Muutamissa puheenvuoroissa tuotiin esiin, että työpaikoilla on jo nyt käytössä runsaasti erilaisia joustavamman työajan malleja. Erilaiset yksilöllisemmät työaikajärjestelyt tuovat mukanaan runsaasti räätälöintiä ja työnjohtotyö kuormittuu, kun riittävän henkilöstömäärän varmistaminen edellyttää jatkuvaa työvuorojen ja aikataulujen yhteensovittamista.

5.5. Lastenhoitojärjestelyt

Pikkulasten perheiden näkökulmasta lastenhoidon sujuva järjestäminen on työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta keskeistä. Tämän tutkimushankkeen toisessa osavaiheessa havaittiin, että määräaikaaisuudesta tai työn tilapäisyydestä saattoi toisinaan olla hyötyäkin perheen arjen sujumisen kannalta. Esimerkiksi sellaisissa perheissä, joissa vanhempi teki keikka- tai freelancetyötä, työn ajalliseen sijoittumiseen liittyvää joustovaraa pidettiin etuna juuri lasten hoidon järjestämiseksi. Toisaalta lastenhoidon järjestäminen - sopivan päivähoitopaikan löytyminen riittävän ajoissa, perheen kannalta sopivan hoitoajan järjestäminen tai mahdollisuudet löytää tilapäistä apua lasten hoitoon - voivat muodostua ongelmiksi silloin, kun työ on epäsäännöllistä joko työajan tai työsuhteen katkonaisuuden johdosta.

Missä määrin työelämän asiantuntijat näkivät määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn olevan ongelmallista lastenhoidon järjestämisen vuoksi? Millä tavoin ongelmia tuli ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan?

Osa asiantuntijoista katsoi, että lastenhoito-ongelmia koskevat kysymykset eivät olleet tulleet esiin heidän alallaan tai niitä ei koettu relevanteiksi. Määräaikaista työtä tekevien sukupuolijakauman lisäksi määräaikaista työtä tekevien ikärakenne voi vaihdella aloittain. Nuorilla perheeseen ja lapsiin liittyvät kysymykset eivät ehkä tunnu kovin ajankohtaisilta, eikä näihin liittyviä ongelmia tule esiin niillä työpaikoilla tai toimialoilla, joissa määräaikaisen työn tekijöistä valtaosa on vielä nuoria. Toisaalta perheeseen ja lapsiin liittyvien kysymysten koetaan ehkä helposti koskettavan enemmän naisia ja naisvaltaisia aloja, eikä miesvaltaisilla toimialoilla näitä kysymyksiä aina edes pohdita.

Paljon vuorotyötä, ilta-, yö- tai viikonlopputyötä tekevien työpaikoilla kysymykset lastenhoidon järjestämisestä nousevat herkemmin esiin, olipa kyseessä sitten määräaikaaisessa tai vakituisessa työsuhteessa oleva työntekijä. Ongelmat liittyvät usein sopivan hoitopaikan saamiseen, hoitopaikan sijoittumiseen työpaikan tai asunnon kannalta, tai hoidon ajankohtaan.

”Kun me puhumme perheen saamasta yhteiskunnallisesta palvelusta niin sehän on tänä päivänä vielä selvästi rajattu kalenteriaikaan. Esimerkiksi palvelualoilla kuitenkin moni ammatti on sellainen, että työntekijät joutuvat olemaan hyvin joustavia sen suhteen mihin aikaan vuorokaudesta ja mihin aikaan viikosta he ovat töissä. Yhteiskunnalliset palvelut pelaavat vielä hyvin paljon ajatuksella seitsemästä nel-

jään. Kyllä ihmiset olisivat valmiita ottamaan työpaikan mutta sitten ei saa lapselle hoitajaa, tai jos saat hoitajan, niin työsuhde voi olla sellainen, että se on vaan muutama viikko. Sitten siihen tulee herkästi se syyllisyys siitä, että lapsi on vietävä yöhoitoon, kun oma työaika ulottuu iltakymmeneen tai yhteentoista.”

Muutaman asiantuntijan mielestä viime aikoina esillä olleet ehdotukset rajata perheiden oikeutta päivähoitopaikkaan heikentäisivät varsinkin naisten työhön osallistumisen mahdollisuuksia. Jos työttömyys tai osa-aikainen työ katsotaan perusteeksi evätä lapselta kokoaikainen tarhapaikka, vaikeutuu asiantuntijoiden mielestä epätyypillisessä työssä olevien naisten työllistyminen entisestään. Työn hakeminen ja lisätöiden vastaanottaminen on hankalaa, jos samalla joudutaan elämään epävarmuudessa lapsen hoitopaikan järjestymisestä.

Toisaalta erilaisten työelämän joustojen lisääntymisen nähtiin olevan ongelma myös perheiden palvelujen suunnittelussa ja mitoituksessa. Vaikka esimerkiksi kunnallisessa päivähoitossa pystytään järjestämään jonkinlaista joustovaraa jo nykyisinkin, resurssit eivät millään riitä, jos lapsimäärät vaihtelevat huomattavasti lyhyellä aikavälillä. Lasten suuri vaihtuvuus ryhmissä ei myöskään ole kovin toivottavaa päiväkodin tai lapsiryhmän toiminnan kannalta.

Vaikka asiantuntijoiden mukaan julkiset päivähoitopalvelut eivät aina pysty vastaamaan epätyypillisestä työstä johtuviin tarpeisiin, oltiin kunnallisiin päivähoitopalveluihin ja niissä oleviin joustomahdollisuuksiin kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä. Päivähoitopalvelujen lisäksi asiantuntijat pohtivat mm. kunnallisten kodinhoitopalvelujen tai yksityisten palvelujen käytön mahdollisuuksia vastata lastenhoitotarpeisiin. Kunnallisen kodinhoitopalvelujen laajentamisen ongelmat ovat asiantuntijoiden mielestä osin samat kuin päivähoitopalveluissakin: resurssien lisääminen kasvattaa kustannuksia. Yksityisten palvelujen käytön edistämisen keinona mainittiin mm. verovähennysmahdollisuuksien lisääminen. Eräs asiantuntija pohti myös keinoja, joilla sosiaalisen verkoston tarjoamaa apua lastenhoidossa voitaisiin tukea. Esimerkiksi isovanhemmat tarjoavat monissa perheissä tilapäistä hoitoapua lapsen sairastuessa tai pienten koululaisten iltapäivässä. Tämä voitaisiin ottaa huomioon mm. siten, että mahdollisuus lyhentää työaikaa tai oikeus olla tilapäisesti pois töistä (lastenlasten hoidon järjestämiseksi) koskisi myös isovanhempia. Myös muissa asiantuntijapuheenvuoroissa nostettiin esiin epävirallisen, varsinkin isovanhemmilta saadun avun merkitys epätyypillistä työtä tekevien perheissä.

”Jos oletetaan, että lähisuku auttaa lasten hoidossa jatkuvasti, niin ehkä siihen hoitoon voisi liittää näitä omaishoitajan työn piirteitä, tai mallia ottaa sieltä.”

Muutamissa kommenteissa pohdittiin työnantajien tai työpaikkojen mahdollisuuksia tarjota erilaisia lastenhoitopalveluja työntekijöille. Vaikka asiantuntijat suhtautuivat ajatukseen suhteellisen myönteisesti, kokemuksia tämänkaltaisista käytännöistä ei tunnettu. Yhtenä ongelmana pidettiin sitä, että suurin osa työpaikoista on pieniä vain muutaman hengen työllistäviä yrityksiä, joilla ei ole resursseja järjestää esimerkiksi lastenhoitopalveluja. Isoissa yrityksissä on erilaisten lastenhoitomahdollisuuksien tarjoamiseen periaatteessa paremmin mahdollisuuksia. Asiantuntijat eivät kuitenkaan osanneet arvioida, tulisiko yritysten tulevaisuudessa panostaa enemmän myös tämänkaltaisiin ratkaisuihin työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi. Yritysten osallistumista lastenhoitojärjestelyihin ehkä myös vierastettiin. Tämänkaltaisten mallien katsottiin sopivan paremmin sellaisiin maihin, joissa julkisen vallan tarjoamat palvelut ovat puutteellisia ja työnantajien ja työntekijöiden välillä on perinteisesti ollut yhteistoimintaa esimerkiksi erilaisten työntekijöiden tarvitsemien palvelujen järjestämisessä. Erilaisia joustavampia työaikaratkaisuja pidettiin yleisesti paremmin suomalaisen työelämään sopivina keinoina helpottaa perheiden arkielämää.

Joillakin työpaikoilla on kokemusta ulkopuolisen lastenhoitajan järjestämisestä tilanteissa, joissa sairasta lasta kotiin hoitamaan jääneen työntekijän työpanosta tarvittiin kipeästi työpaikalla. Työnantajan on tällä hetkellä mahdollista vähentää verotuksessa sairaan lapsen hoidosta syntyvät kustannukset, kun työntekijän kotiin on paljattu tilapäistä lastenhoitoapua. Asiantuntijoiden mukaan tämänkaltaisen mahdollisuuden tarjoaminen on periaatteessa hyvä asia, mutta se ei saisi kuitenkaan merkitä sitä, että ulkopuolista lastenhoitoapua on pakko käyttää. Nykytilannetta pidettiin suhteellisen hyvänä, tosin asiantuntijoiden mielestä työnantajat tai työntekijätkään eivät aina tiedä näistä mahdollisuuksista. Eräs asiantuntija pohti, pitäisikö yhteiskunnan tukea erityisesti yksinhuoltajien mahdollisuuksia hankkia ilta- tai muuhun epätyypilliseen aikaan sijoitettavaa lasten hoitoa ostopalveluna.

5.6 Väitteet: Epätyypillinen työ uhka perheelle?

Lomakekyselyssä pyysin asiantuntijoita ottamaan kantaa joukkoon väitteitä, jotka koskivat määräaikaisten tai muun epätyypillisen työn ja perheen yhteensovittamista tai naisten asemaa työmarkkinoilla ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Pitäisikö hoitopaajärjestelmästä luopua ja sen sijaan kehittää muita vaihtoehtoja? Entä miten sukupuolten tasa-arvoa tulisi kehittää epätyypillisen työn maailmassa? Onko määräaikainen tai muu pätkätö uhka vai mahdollisuus perheille – ja millä tavoin?

Hoitovapaan sijasta muita vaihtoehtoja

VÄITE 12: Hoitovapaa (mahdollisuus hoitaa lasta kotona 3-vuotiaaksi) on ongelma sekä naisten työllisyyden että työuran kannalta. Hoitovapaajärjestelmän sijaan pitäisi kehittää osa-aikatyön tai työajan lyhentämisen muotoja.

(Täysin) samaa mieltä

40 %

Siltä väliltä

10 %

(Täysin) eri mieltä

50 %

Asiantuntijoiden mielipiteet jakautuvat tämän väitteen kohdalla melko tasan kahtia. Työntekijät olivat muita useammin sitä mieltä, että hoitovapaajärjestelmä tulee säilyttää. Useimmissa kannanotoissa korostettiin, että työajan lyhentämismahdollisuuksia pitää kehittää rinnan hoitovapaajärjestelmän kanssa. Naisten tasa-arvoisempaa asemaa kohti haluttiin edetä mieluummin tarjoamalla erilaisia vaihtoehtoja perheille kuin sulkemalla mahdollisuuksia pois. Tämän lisäksi asiantuntijat pitivät tärkeänä sitä, että perhevapaiden pitämistä pyrittäisiin tasaamaan sukupuolten välillä. Lähes kaikki asiantuntijat olivat kuitenkin sitä mieltä, että hoitovapaajärjestelmää ei tule ainakaan heikentää nykyisestä.

”Hoitovapaa tai perhevapaat ylipäättään pitäisi jakaa enemmän niin, että osan siitä pitäisi isä ja osan äiti.”

”Hoitovapaa on perheen ja myös lapsen oikeus. Sen rinnalla voidaan kehittää erilaisia ratkaisuja, niin että perheillä on todellisia vaihtoehtoja.”

Samaa mieltä olevien kommentteissa nostettiin esiin työvoimapula ja työvoiman riittävyys tulevaisuudessa. Hoitovapaan runsas käyttö merkitsee jatkossakin sitä, että pienten lasten äitien työhön osallistuminen säilyy suhteellisen alhaisena. Asiantuntijoiden näkemysten mukaan erilaisten osa-aikatyön vaihtoehtojen kehittäminen olisi tärkeää, jotta pienten lasten äitien paluuta työhön voitaisiin nopeuttaa. Kuitenkin vain yksi väitteen kanssa samaa mieltä oleva asiantuntija suhtautui selvästi kriittisesti nykyiseen hoitovapaaseen.

”Työvoimapulaan täytyy vastata myös punitsemalla näitä erilaisia vapaajaksoja – hoitovapaoikeus aiheuttaa useamman lapsen tapauksessa parhaassa työiässä olevalle jopa kymmenen vuoden poissaolon työelämästä.”

Osa-aikatyöstä vaihtoehto työn ja perheen yhteensovittamiseen

VÄITE 13: Osa-aikatyön haittojen sijaan pitäisi tuoda enemmän esille sen etuja: mm. yhtenä työn ja perheen yhteensovittamisen vaihtoehtona.

(Täysin) samaa mieltä 55 %	Siltä väliltä 20 %	(Täysin) eri mieltä 25 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Enemmistö asiantuntijoista suhtautui osa-aikatyöhön myönteisesti työn ja perheen yhteensovittamisen keinona. Työntekijätahon näkemykset olivat hieman enemmän epäilevällä kannalla. Osa-aikatyöhön suhtaudutaan myönteisesti silloin kun se on perheiden oma valinta. Muutama asiantuntija huomautti, että työajan lyhentäminen tai osa-aikatyö ei ole kaikille mahdollista, koska perheen taloudellinen tilanne edellyttää usein kummankin puolison kokoaikaista työtä. Osa-aikatyö ei aina myöskään lyhennä todellista työaikaa: ”*työajan lyhennys ei aina kuitenkaan toteudu käytännössä, tehdään enemmän kuin mitä työajaksi on sovittu*”.

Haittojen rinnalla toivottiin kuitenkin myös etujen esiintuomista ja työajan lyhentämismahdollisuuksien kehittämistä niissä tilanteissa, joissa perheet toivoisivat osa-aikatyötä, mutta eivät syystä tai toisesta pysty sitä tekemään.

Kriittisemmissä kommentoissa huomautettiin, että osa-aikatyö on useimmille vastentahtoista, ja sitä tehdään, kun sopivaa kokoaikaista työtä ei ole tarjolla. Osa asiantuntijoista suhtautui epäillen osa-aikatyön kehittämiseen perheiden toiveiden mukaisesti. Pätkätyöt keskittyisivät sen seurauksena entistä enemmän naisille kun pienten lasten äidit siirtyisivät kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön. Vain harva asiantuntija näki mahdollisuuksia sukupuolten väliseen tasajakoon työajan lyhentämisessä. Tällä hetkellä tarjolla olevat mahdollisuudet jakaa perhevapaita (osa-aikainen vanhempainvapaa tai kummankin vanhemman osittainen hoitovapaa) eivät ole merkittävämmän houkuttelee isiä siihen.

Perhevapaisiin kiintiö isälle

VÄITE 14: Perhevapaiden pitäminen kohdistuu selvästi naisvaltaisiin toimialoihin. Miehille suunnatut kiintiöt (vain isälle kiintiöity vanhempainvapaajakso, jota äiti ei voi käyttää) ovat paras tapa tasata perhevapaiden käyttöä miesten ja naisten välillä.

(Täysin) samaa mieltä 50 %	Siltä väliltä 15 %	(Täysin) eri mieltä 35 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Asiantuntijat suhtautuivat haastatteluissa kiintiöihin melko kielteisesti. Lomakekyselyssä kuitenkin puolet asiantuntijoista kannatti ajatusta. Tutkija- tai muu asiantuntijataho suhtautui kiintiöihin myönteisimmin, muiden ryhmien vastaukset jakaantuivat tasaisemmin puolesta ja vastaan.

Vastakkaisten mielipiteiden mukaan kiintiöt eivät ole oikea tapa ohjata perheiden valintoja, vaan ne saattavat jopa kääntyä itseään vastaan. Kiintiöt velvoittavat isää pitämään sopivaksi katsotun ajanjakson eikä muihin perheiden valintoja ohjaaviin tekijöihin enää puututa sen jälkeen. Eri mieltä olevat asiantuntijat korostivat mm. taloudellisten tekijöiden ja asenteiden vaikutusta siihen, miten vanhemmat jakavat perhevapaat keskenään. Kiintiöt eivät myöskään niihin kielteisesti suhtautuvien mielestä muuta asenteiden vaikutusta sen enempää perheissä kuin työpaikoilla.

”Jos katsotaan sitä minkä verran naiskiintiöt ovat vaikuttaneet, niin ne kääntyvät helposti itseään vastaan. Tavallaan sitten lähdetään liikkeelle siitä, että se on se perälauta, ja siihen tyydytään, eikä sitten enää tehdä muuta.”

Kielteisesti suhtautuvat perustelivat näkemystään myös sillä, että perheiden oma valintamahdollisuus vapaiden jakamisessa tulisi säilyttää.

Toisissa kommentteissa kiintiöiden mahdollisuuksiin uskottiin. Niiden ajateltiin edistävän käytäntöjen vakiintumista varsinkin siinä vaiheessa, kun uusista ratkaisuista oli vielä vähän kokemusta. Toisaalta kiintiöt ’kouluttaisivat’ työnantajia siihen, että isätkin pitävät perhevapaita. Perhevapaalle jäävä isä ei olisi työpaikalla enää kummajainen, kun valtaosa isistä pitäisi vapaita. Kiintiöihin myönteisesti suhtautuvat asiantuntijat näkivät kiintiöt myös keinona muokata asenteita vähitellen – käytännön myötä myös mielipiteet muuttuisivat.

”Kun verrataan tähän naisten kiintiöön erilaisissa toimielimissä, niin kyllähän se ajatuksena alun perin tuntuu ehkä hassulta, mutta se voi olla ainoa tie saada se

toimimaan ja myöhemmin sitten tarve kiintiöön katoaa, kun siitä tulee normaalia käytäntöä. Se voisi myös olla kaikille isille sellainen vaihtoehto, että ne jotka pitävät vapaan eivät enää erottusi joukosta, eikä vapaa olisi enää niin vaikeaa työnantajallekaan.”

Epätuypillinen työ lisää naisten epätasa-arvoa

VÄITE 15: Epätuypillisen työn (määräaikaisen ja osa-aikaisen työn) lisääntyminen merkitsee naisten työmarkkina-aseman huononemista.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
65 %	10 %	25 %

Selvä enemmistö asiantuntijoista oli samaa mieltä väitteen kanssa. Työnantajatahon mielipiteet olivat enemmän vastakkaisella kannalla. Asiantuntijoista valtaosa katsoi, että määrä- ja osa-aikaisen työn lisääntyminen ja kohdistuminen naisiin viime vuosina on huonontanut naisten asemaa työmarkkinoilla. Varsinkin määräaikaisen työn ulottuminen myös aikuisikäiseen naisväestöön merkitsee asiantuntijoiden mukaan sitä, että naiset kantavat yhä suuremman osan perheellistymisen aiheuttamista riskeistä. Määrä- ja osa-aikaisen työn keskittyminen naisille merkitsee myös pidemmällä aikavälillä huonompaa urakehitystä, alemmaa palkkatasoa ja heikompia sosiaali- ja eläketurvaetuksia. Moni asiantuntija oli sitä mieltä, että epätuypillisen työn tasa-arvovaikutuksiin olisi kiinnitettävä julkisuudessa enemmän huomiota. Myös työmarkkinaosapuolten aktiivisempaa kannanottoa kaivattiin.

”Tämä on ihan selvästi tasa-arvokysymys. Epätuypillisessä työssä on hankala neuvotella työsuhteen ehdoista, elämä on epävarmaa ja urakehitys ei etene.”

Vastakkaisten näkemysten mukaan määrä- ja erityisesti osa-aikainen työ on kuitenkin tarjonnut myös työllistymismahdollisuuksia varsinkin niille naisille, jotka ovat halunneet yhdistää pienten lasten kotihoidon ja työhön osallistumisen. Keikkatyö ja työajan lyhentäminen ovat sopineet varsinkin niille pienten lasten äideille, jotka ovat halunneet palata työelämään, mutta eivät vielä täysipainoisesti. Suuri osa naisten määräaikaisten työsuhteiden yleistymisestä johtuu määräaikaisen työvoiman käytön lisääntymisestä julkisen sektorin koulutusta vaativissa tehtävissä. Muutama asiantuntija arvioi, että näiden ns. modernissa pätkätyösuhteessa toimivien naisten asema on ainakin jossain määrin turvatumpi kuin perinteisen pätkätyövoiman, jonka kohdalla esimerkiksi työttömyysjaksot ovat yleisempiä.

Naiset hakeutuvat epätyypillisen työn aloille

VÄITE 16: Epätyypillisen työn keskittymisessä enemmän naisille on pitkälti kyse siitä, että naiset hakeutuvat aloille, joilla epätyypillinen työ on runsasta.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
50 %	15 %	35 %

Puolet asiantuntijoista oli samaa mieltä väitteen kanssa. Työntekijät olivat muita useammin eri mieltä, vaikka kaikissa ryhmissä vastaajien mielipiteet jakautuvat samansuuntaisesti.

Vaikka väitteen kanssa oltiin samaa mieltä, asiantuntijat kuitenkin huomauttivat kommentteissaan, että naiset hakeutuvat julkisen sektorin ja palvelualojen ammatteihin, eivät pätkätyöhön. Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan ja hoiva- ja palvelualojen runsas pätkätyön käyttö heijastuvat sitten siihen, että naisista suurempi osa työllistyy pätkätyöhön. Näiden alojen naisvaltaisuus on myös merkinnyt sitä, että perhevapaita käytetään runsaasti, ja sijaisten kysyntä lisää pätkätyön määrää. Moni asiantuntija oli kuitenkin sitä mieltä, että toimialojen sukupuolisegregaation ja määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn käytön välinen yhteys on monimutkainen, ja selkeiden syy-seuraussuhteiden osoittaminen on vaikeaa.

Muutama asiantuntija arvioi väitteeseen liittämässään perustelussa, että alan naisvaltaisuus voi tehdä pätkätyön tai muun epätyypillisen työn käytön helpommaksi. Työntekijöiden tai heidän järjestöjensä ei naisvaltaisilla aloilla ehkä oleteta nostavan epäkohtia yhtä voimakkaasti esiin kuin miesvaltaisilla aloilla.

”Naisten kiltteyttä käytetään palkkauksessa sekä työaikajärjestelyissä hyödyksi. Alan naisvaltaisuus voi tehdä epätyypillisen työn käytön työnantajalle helpommaksi.”

Toisaalta eräs asiantuntija huomautti, että naisten epätyypillinen työ on saanut julkisuudessa enemmän huomiota, eikä miesten epätyypilliseen työhön (varsinkaan pätkätyöhön) ole juuri puututtu.

Määräaikainen työ on mahdollisuus perheille

VÄITE 17: Määräaikainen työ on yksi työn joustomuoto, joka hyödyttää myös perheitä. Mahdollisuus tehdä esim. keikkatyötä sopii hyvin niille perheille, jotka haluavat yhdistää lasten hoidon kotona ja osallistumisen työelämään.

(Täysin) samaa mieltä

55 %

Siltä väliltä

10 %

(Täysin) eri mieltä

35 %

Hieman yli puolet asiantuntijoista oli väitteen kannalla. Työntekijätahon asiantuntijat olivat muita useammin sitä mieltä, että määräaikainen työ ei juuri hyödytä perheitä. Vaikka enemmistö asiantuntijoista katsoi haastattelussa, että määräaikaiseen työhön liittyy paljon ongelmia perheiden näkökulmasta, lomakekyselyssä määräaikaisella työllä nähtiin olevan myös myönteisiä puolia. Työllistämiskynnyksen ja työn vastaanottamisen kynnyksen aleneminen tuli esiin yhtenä myönteisenä piirteenä. Keikkatyö tai muu tilapäisluonteinen työ tarjosi kotona oleville (äideille) mahdollisuuden pysyä kiinni työelämässä, ja helpotti työhön paluuta kotihoitojakson jälkeen. Epätavallinen työ (keikkatyö, määräaikainen tms. tilapäisluonteisempi työ) saattoi tarjota perheille myös ajallista joustovaraa lapsen hoidon järjestämisessä.

”Antaa äidille mahdollisuuden pysyä kiinni työelämässä ja ajan tasalla ammattinsa kehityksessä, vaikka onkin kotona hoitamassa lasta.”

”Moni haluaa tehdä työtä extrafirmassa, että halutaan sitä aikaa niille lapsille.”

Kielteisemmin väitteeseen suhtautuneiden kommentteissa huomautettiin, että keikkatyö tai muu määräaikainen työ antaa haluttua joustovaraa perheelle silloin, kun päätettyä tekevän puolison työ on selvästi toissijaista perheen taloudellisen toimeentulon kannalta. Asiantuntijoiden mielestä työllisyystilanne oli lisäksi vain harvoilla aloilla niin hyvä, että työntekijä saattoi itse valita itselleen parhaiten sopivan työn ajankohdan. Määräaikainen työ on mahdollisuus - silloin kun siihen on varaa.

”Jos on varaa ottaa se riski, että aina ei ole työtä.”

Perheiden yhteinen aika vähenee

VÄITE 18: Epätyypillisen työn lisääntyminen merkitsee sitä, että perheen yhteisen ajan määrä vähenee ja ajankäyttö muuttuu entistä rikkonaiseemmaksi.

(Täysin) samaa mieltä
50 %

Siltä väliltä
20 %

(Täysin) eri mieltä
30 %

Asiantuntijoista puolet oli väitteen kannalla. Työntekijätahon kannat olivat kielteisempiä, työnantajatahon myönteisempiä epätyypillisen työn vaikutusten suhteen. Muu asiantuntija –ryhmän mielipiteet hajosivat tasaisemmin. Muutama asiantuntija katsoi, että määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat perheille huomattavia ongelmia toimeentulon ja perheen arkielämän sujumisen näkökulmasta. Pätkätyöhön liittyvä ennakoimattomuus ja epäsäännöllisyys aiheuttivat eniten haittaa arjen järjestämisessä. Vaikka määräaikainen, varsinkin keikkatyö lisää vapaa-aikaa ja mahdollisuutta perheen yhteiseen aikaan, epävarmuus työstä rajoittaa käytännössä vapautta.

”Aina hälytysvalmiudessa, kun työssä ei ole tarpeeksi säännöllisyyttä.”

Aukioloaikojen pitenemistä pidettiin kuitenkin suurempana ongelmana perheiden ajankäytölle. Yhä useammassa työssä työaika ulottuu aikaisesta aamusta myöhäiseen iltaan, viikonloput mukaan lukien. Pätkätyön sijoittuminen juuri näihin perheen kannalta ongelmallisiin ajankohtiin voi lisätä pätkätyön kielteisiä vaikutuksia perheille. Sijaisia, keikkatyöntekijöitä, osa-aikatyön tekijöitä jne. palkataan usein juuri purkamaan ruuhkahuippuja ja tasoittamaan asiakasvirtojen heilahteluja tai sellaisiin ajankohtiin (yöt, viikonloput, kesälomat), jolloin vakinaista työvoimaa on muutenkin työssä vähän. Määräaikaisessa työssä olevalla voi myös olla vakinaisia työntekijöitä vähemmän sanavaltaa työaikaa tai sen sijoittumista koskevissa neuvotteluissa työpaikoilla.

Toisaalta muutama asiantuntija korosti, että pätkätyö on joidenkin perheiden valinta juuri siitä syystä, että halutaan lisätä perheen kanssa vietettyä aikaa. Useimmin tämä valinta koskee osa-aikatyötä tai keikkatyötä, tai muita sellaisia tilanteita, joissa työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työajan määrittelyyn ja sen sijoittumiseen. Keikkatyöläiset saattavat myös haluta juuri viikonlopun työvuoroja tai yötyötä, kun se paremman korvauksen lisäksi saattaa antaa juuri toivottua ajallista joustoa perheelle. Aina eivät hankalilta tuntuvat kellonajatkaan ole este perheille: illan ruuhkavuoro olikin yllättäen eräässä yrityksessä haluttu vuoro juuri pienten lasten perheissä, jossa puoliset saattoivat työvuorojen limittymisen avulla varmistaa, että joku oli aina ko-

tona lasten kanssa. Asiantuntijat korostivatkin sitä, että työntekijöillä ja perheillä on hyvin monenlaisia ja keskenään erilaisia työaikajousten tarpeita, eivätkä samat ratkaisut sovi kaikille. Tämä moninaisuus nähtiin myös etuna työjärjestelyissä, kun kaikki eivät kuitenkaan halua joustoa samaan aikaan.

”Ei edes osata aina ennakkoon ajatella niitä erilaisia elämäntilanteita, mihin mikin työaika parhaiten sopii. Työpaikkakohtaisten ratkaisujen keksiminen helpottaisi varmasti monien tilannetta.”

Perheet eivät osaa käyttää kaikkia mahdollisuuksia

VÄITE 19: Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat johtuvat pitkälti ihmisten omista valinnoista. Meillä on jo nyt varsin hyvät mahdollisuudet erilaisiin työjoustoihin, työajan lyhennysmahdollisuuksiin, ja perheiden palveluihin, mikäli perheet vain haluavat niitä käyttää.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
45 %	10 %	45 %

Asiantuntijoiden näkemykset hajosivat tämän väitteen kohdalla kumpaankin ääripäähän. Työnantajat katsoivat muita useammin, että perheet eivät osaa tai halua käyttää kaikkia jo nykyisin tarjolla olevia mahdollisuuksia. Työntekijöiden näkemykset olivat useammin vastakkaisia. Muu asiantuntija –talon näkemykset jakaantuivat muita tasaisemmin.

Muutamissa kommentoissa korostettiin sitä, että erilaiset vapaajärjestelmät ja mahdollisuudet työaikajoustoihin ovat varsin hyviä jo tällä hetkellä ja työntekijät myös käyttävät niitä runsaasti. Moni asiantuntija oli myös sitä mieltä, että yritykset ja organisaatiot suhtautuvat nykyään jo melko suopeasti erilaisten joustojen ja vapaiden käyttöön. Varsinkin julkisella sektorilla erilaisten työaika- ja vapaajärjestelyjen mahdollisuuksia pidettiin hyvinä. Yksityisen sektorin kohdalla näkemykset vaihtelivat: osa asiantuntijoista katsoi, että työaikajoustit hyödyttävät usein sekä työntekijää että työnantajaa ja työnantajat suhtautuvat siksi myönteisesti joustoihin. Muutama asiantuntija katsoi kuitenkin, että myönteisestä suhtautumisesta huolimatta kysyntä ja asiakasvirrat ohjaavat yrityksissä työn tarvetta. Joustomahdollisuudet ovat siten vähäisemmät – joustoja tarjotaan, mutta enemmän työnantajan kuin työntekijän tarpeista käsin.

Vastakkaisissa näkemyksissä tuotiin esiin mm. se, että perheillä ei aina ole taloudellisia mahdollisuuksia esimerkiksi työajan lyhentämiseen tai pienen lapsen kotihoitoon haluamallaan tavalla. Muutama asiantuntija nosti erityisesti yksinhuoltajaperheet esiin, heillä taloudellisten tai työaikajoustojen mahdollisuuksia pidettiin selvästi heikompina kuin kahden vanhemman perheillä. Toisaalta eräs asiantuntija katsoi, että perheet eivät myöskään aina ole kovin halukkaita tinkimään elintasostaan yhteisen ajan lisäämiseksi. Osaltaan syynä oli se, että talous oli mitoitettu esim. lainojen vuoksi niin tiukalle, että taloudellisiin joustoihin ei sitten ollut enää varaa.

Päivähoitopalvelut eivät joustu tarpeeksi

VÄITE 20: Päivähoitopalvelujen jäykkyys (aukioloajat, viive hoitopaikan saamisessa, sopivan hoitomuodon löytyminen ym.) ovat merkittävä syy siihen, että työn ja perheen yhteensovittaminen on vaikeaa.

(Täysin) samaa mieltä 50 %	Siltä väliltä 15 %	(Täysin) eri mieltä 35 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Haastatteluissa suuri osa asiantuntijoista ei osannut ottaa kantaa päivähoitokysymyksiin tai katsoi, että kunnallinen päivähoito pystyy melko hyvin vastaamaan perheiden tarpeisiin. Lomakekyselyssä puolet asiantuntijoista oli kuitenkin sitä mieltä, että päivähoitopalvelut ovat liian jäykkiä, jotta ne pystyisivät vastaamaan työelämän muutosten synnyttämiin tarpeisiin. Kommentteissa todettiin mm. että avoimia päiväkoteja tai mahdollisuutta ilta- ja ympärivuorokautiseen hoitoon tarvittaisiin nykyistä enemmän. Työelämän oletettiin myös muuttuvan entistä epävakammaksi ja työaikojen ja muun joustavuuden lisääntyvän tulevaisuudessa. Perheiden tarvitsemia palveluja varsinkin lastenhoidon järjestämiseksi joudutaan tämän vuoksi lisäämään tai aikatauluja joustavoittamaan uusien tarpeiden mukaisesti.

”Kyllähän se väistämätöntä on, että jos näitä aukioloaikoja palvelusektorilla laajennetaan, ja naiset ne niillä aloilla on töissä, niin kyllähän se ilman muuta sinne päivähoitoon lisäpainetta tuo.”

Muutama haastateltu oli sitä mieltä, että epätyypillisen työn vastaanottaminen on perheille ylipäättään mahdollista vain siinä tapauksessa, että puoliset pystyivät joko keskenään limittämään työaikojaan tai lastenhoitoon oli mahdollista saada sukulais- tai ystäväverkoston apua.

Väitteen kanssa eri mieltä olevat pitivät päivähoitojärjestelyä pääsääntöisesti toimivana, vaikka palveluissa todettiin ongelmia. Esimerkiksi ei-tyypilliseen aikaan järjestettävän hoidon saatavuus vaihtelee alueiden välillä. Osa asiantuntijoista oli sitä mieltä, että muun kuin tavanomaisen päiväaikaan tapahtuvan hoidon kysyntä ei toistaiseksi ole ollut kovin suurta. Päiväkotien aukioloaikojen joustaminen pienten erityisryhmien tarpeiden mukaan oli haastateltavien mukaan hankalaa ja lisäisi kustannuksia huomattavasti.

”Ei yhtä tai kahta lasta varten sitä lähintä päiväkotia voi pitää auki jokaiselle sopivana ajankohtana. Aukioloaikojen lisääminen lisää hankalia työaikoja jonkun toisen työntekijän kannalta ja kasvattaa päivähoiton kustannuksia.”

6 Määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevaisuus

Määräaikaisten työsuhteiden osuus kasvoi laman jälkeen tasaisesti aina 2000-luvun alkuun saakka. Kehitys ei ole kuitenkaan ollut samansuuntaista kaikilla aloilla. Eri-tyisen voimakkaasti määräaikaisten työsuhteiden käyttö kasvoi viime vuosikymmenen kuluessa julkisella sektorilla, joka tosin käytti määräaikaista työvoimaa runsaasti jo ennen lamaakin. Kuitenkin myös yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden käyttö lisääntyi, vaikka määräaikaisten työsuhteiden osuus yksityisellä jääkin selvästi alle julkisen sektorin. 2000-luvulla määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysytellyt noin 16 prosentissa kaikista palkansaajien työsuhteista. Julkisella sektorilla määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus on pysytellyt noin 24 prosentissa, yksityisellä sektorilla noin 13 prosentissa (ks. kuvio 1).

Vaikka määrä- ja/tai osa-aikainen työ koskee vain noin joka neljättä työntekijää, on erilaisten epätyypillisten työsuhteiden oletettu yleistyvän vähitellen. Jos epätyypillisiin työsuhteisiin luetaan myös muu kuin säännöllinen, normaaliin päiväaikaan arkipäivänä tapahtuva työ (mm. vuorotyö, iltatäi yötyö, viikonloppuun sijoittuva työ, freelance-työ, jne.) ns. normaali työ kuvaa nykyään enää huomattavasti harvemman työtä.

Työelämän muutoksen on oletettu merkitsevän paitsi määrällisen (työmarkkinoiden) joustavuuden lisääntymistä myös organisaatioiden toimintatapojen joustavuuden lisääntymistä. Toimintatavoiltaan tai toiminnallisesti joustavassa yrityksessä työ on organisoitu niin, että ympäristössä tapahtuviin muutoksiin pystytään reagoimaan nopeasti. Ympäristöstä tulevat signaalit välittyvät organisaatioon sen kaikkien tasojen kautta, ja toimintatapojen muuttaminen käy nopeasti. Tämä tarkoittaa mm. matalaa hierarkiaa, päätösvallan hajauttamista, työtehtävien laaja-alaisuutta, tiimityöskentelyn lisääntymistä sekä itseohjautuvuuden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä organisaation kaikilla tasoilla (Antila & Ylöstalo 1999; 2002).

Ydinkysymys on, millä tavoin työelämän määrälliset joustotavoitteet ovat yhdistettävissä yritysten toiminnallisen joustavuuden lisääntymiseen. Määräaikaiseen työhön voi liittyä piirteitä, jotka itse asiassa kaventavat mahdollisuuksia lisätä yrityksen toiminnallista joustavuutta. Vaihtuvuudesta johtuva esimiestyön lisääntyminen, osaamisen katoaminen ja sitoutumisen heikkeneminen työntekijöiden vaihtaessa usein työpaikkaa ja ydintyövoiman ajan kuluminen uusien työntekijöiden perehdytykseen ovat esimerkkejä sellaisista tekijöistä, jotka lisäävät helposti byrokratiaa ja siirtävät päätöksentekoa organisaatiossa ylöspäin.

Työelämän joustavuuden lisääntymisen käänköpuolena on pelko siitä, että työmarkkinat jakautuvat yhä selvemmin kahtia. Työmarkkinoilla vahvassa asemassa oleva ammattitaitoinen ydintyövoima pystyy vaikuttamaan työnsä ehtoihin samalla kun syntyy heikossa asemassa olevaa reunatyövoimaa, joka joutuu tyytymään siihen työhön, jota on tarjolla markkinoiden sanelemilla ehdoilla. Toiminnallisesti joustavan organisaation edellyttämät itseohjautuvuuden ja nopean reagointikyvyn lisääntyminen – ja toisaalta niihin liittyvän autonomian ja vapauden kasvaminen – koskevat Antilan ja Ylöstalon (2002) mukaan lähinnä organisaatioiden ydintyövoimaa. Epätyydyttävämmät työsuhteet, kuten vastentahtoinen määrä- ja osa-aikaisuus keskittyisivät tämän mukaisesti reunatyövoimaan.

Viime vuosina tapahtunut määräaikaisen työn yleistyminen julkisella sektorilla korkeasti koulutettujen työntekijöiden keskuudessa tuntuu tästä näkökulmasta hieman ristiriitaiselta kehitykseltä. Määräaikainen työ ei Suomessa näytä keskittyvän pelkästään ns. huonoihin, matalan palkkatason ja vähäisten koulutusvaatimusten töihin. Toisaalta määräaikaisessa ja muussa epätyypillisessä työssä voi syntyä kahtiajakoa työmarkkinoilla vahvemmassa asemassa olevaan pätkätyövoimaan ja heikommassa asemassa olevan reunatyövoimaan. Yhdenlaisen modernin pätkätyön sijaan työelämästä löytyykin ehkä useita uudenlaisen pätkätyön lajeja (ks. myös Sutela 2006).

Haastatteluissa tiedustelin asiantuntijoiden näkemyksiä määräaikaisen työn kehityksestä tulevaisuudessa. Lisääntykö määräaikaisten työsuhteiden ja muun pätkätyön osuus nykyisestä vai valtaako ns. normaali työ uudelleen alaa? Onko toiminnan joustavuuden lisääminen määrällisten joustojen kautta ainoa vaihtoehto? Entä merkitseekö epätyypillisen työn yleistyminen sitä, että työvoima jakaantuu selvästi kahtia ns. osaavaan ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan?

6.1 Katoaako vai lisääntykö pätkätyö?

Asiantuntijoiden näkemykset määräaikaisten työsuhteiden tulevasta kehityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä vaihtelivat. Suuri osa haastatelluista katsoi, että määräaikainen ja muu epätyypillinen työ pikemminkin lisääntyy kuin vähenee tulevaisuudessa. Yhtäältä tätä perusteltiin sillä, että kilpailun kiristyminen pakottaa yritykset hakemaan joustoa myös työvoiman määrää säätelemällä. Kaikki liika on puristettu pois. Monen mielestä paluu tilanteeseen, jossa lähestulkoon kaikki työ olisi ns. normaalia kokoaikaista vakituista työtä, ei enää tulevaisuudessa onnistu.

”Joustaville työsuhteille on jatkossa entistä enemmän kysyntää ja globalisaation aiheuttamat paineet ja paineet Suomen kilpailukyvyllä vaativat sitä, että työtä ja työmarkkinoita on pakko joustavoittaa.”

Myös julkisella sektorilla ovat taloudelliset tekijät olleet osasyynä määräraikaisen työn käytölle. Epävarma rahoitus tilanne on estänyt vakinaistamista, toisaalta määräraikaisen työsuhteiden käyttö on tarjonnut keinon vastata taloudellisiin paineisiin. Kustannusten leikkauspaineet ovat kohdistuneet varsinkin runsaasti työvoimaa käyttäville sosiaali-, terveys- ja opetusaloille, joissa säästöjä on haettu mm. henkilöstömääriä säätelemällä. Asiantuntijat esittivät kuitenkin keskenään vastakkaisia näkemyksiä taloudellisten tekijöiden vaikutuksista työvoiman käyttöön julkisella sektorilla. Kiristynyt kunta- tai valtiontalous voi toisten mielestä vähentää määräraikaisen työn kysyntää, kun mitään ylimääräistä ei tehdä. Toiset taas katsoivat, että tiukka perusbudjetti pakottaa pitämään vakituisen työvoiman määrän mahdollisimman pienenä, ja lisätyövoiman tarve tyydytetään joustavammilla työvoiman käyttötavoilla – määräraikaisen työn käyttö siis lisääntyisi.

”On oltu taloudellisesti epävarmassa tilanteessa, kuntapuolella ehkä enemmän, mutta kyllä valtionkin puolella on ollut tiukka taloudellinen linja. Julkisella sektorilla määräraikainen työsuhte on tarjonnut sen, että siitä pääsee helpommin eroon ja voidaan pysyä näissä säästämissä tavoitteissa. Kun on asetettu tavoitteeksi, että valtiolla ja kunnissa pitää edelleen supistaa, niin sitä kautta määräraikaisen työsuhteiden määrä voi tulevaisuudessa vähentyäkin.”

”Työelämä on muuttunut, työstä on tullut yhä enemmän hankkeistettua työtä, ja paineet ovat kasvaneet, kun henkilöstö on vedetty minimiin. Koko ajan on myös esimerkiksi sijaistarvetta, ei se mihinkään katoa, kyllä sitä kautta määräraikaista työtä tarvitaan jatkossakin.”

Osa haastatelluista katsoi, että työvoimapula vähentää tulevaisuudessa määräraikaisen työn käyttöä. Valtaosa asiantuntijoista piti työvoiman ikääntymistä ja työvoimapulan merkittävimpänä lähivuosien haasteena työelämässä. Varsinkin pääkaupunkiseudulla ja muissa isommissa kaupungeissa jotkut alat kärsivät jo nyt työvoimapulasta. Työvoimapulan uskottiin osaltaan lisäävän vakinaisen työvoiman osuutta, kun työnantajien on pakko tarjota työntekijöille turvallisempia työsuhteita pystyäkseen rekrytoimaan ammattitaitoista työvoimaa. Asiantuntijoiden käsitykset vaihtelivat siitä, miten syvänä ja laajalle työvoimapulan oletettiin ulottuvan. Julkisen sektorin ja varsinkin kuntien sosiaali- ja terveysalojen oletettiin kärsivän lähitulevaisuudessa eniten ammattitaitoisen työvoiman niukkuudesta. Käsitykset työvoimapulan laajuudesta

desta ja vaikutuksista määräaikaisen työvoiman kysyntään yksityisellä sektorilla sen sijaan vaihtelivat huomattavasti.

Työvoimapula ohjaa asiantuntijoiden mukaan yrityksiä myös tehostamaan toimintonsa ja miettimään toiminnallisen joustavuuden lisäämistä. Jotkut asiantuntijat katsoivat, että vaikka iso joukko työvoimasta siirtyy lähitulevaisuudessa eläkkeelle, ei työn kysyntä purkautu välttämättä uuden vakituisen työvoiman palkkaamisena vaan tuottavuutta pyritään yrityksissä ja organisaatioissa lisäämään muulla tavoin.

”Täystyöllisyys on epärealistinen tavoite. Työn tuottavuuden ja teknologisen tuottavuuden kehitys johtaa siihen, että niitä työpaikkoja ei vain ole, eivätkä yritykset halua pysyviä työntekijöitä, koska markkinatilanteet ovat niin heilahtelevia että ne eivät halua eivätkä voi pitää pysyviä työntekijöitä.”

Työvoiman ikääntymisen ja eläkkeelle siirtymisen synnyttämästä työvoimatarpeesta ja sen kohdistumisesta eri aloihin ei myöskään oltu yksimielisiä. Kohtaantongelmaa esiintyy jo nyt, kun samaan aikaan joillakin aloilla on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta ja toisaalta työttömyys on vielä suhteellisen korkea. Eläkkeelle lähivuosina siirtyvästä työvoimasta osa toimii sellaisilla aloilla ja ammateissa, joissa työvoiman kysynnän odotetaan tulevaisuudessa vähenevän. Asiantuntijat eivät kuitenkaan osanneet arvioida, miten tämä heijastuu määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn kysyntään.

”Nuoret tulevat työmarkkinoille sisään eri aloille mistä eläkkeelle jäävät lähtevät pois. On tapahtumassa se rakennemuutos mikä teki lamastakin niin syvän. Rakennemuutoksen vaikutusta työsuhteiden laatuun on kuitenkin vaikea arvioida.”

Työvoiman ikääntymisen lisäksi lähitulevaisuuden haasteina pidettiin yritysten kilpailukykyisyyttä ja sen säilyttämistä kansainvälisessä kilpailussa. Työllisyyden nostamista ja tuottavuuden parantamista pidettiin keskeisenä lähitulevaisuuden tavoitteena. Työvoiman määrälliset joustot ovat yksi tapa lisätä yritysten ja organisaatioiden kilpailukykyä, eivätkä nämä paineet näytä asiantuntijoiden mielestä vähenevän tulevaisuudessakaan.

”En usko, että nyky-yhteiskunta tai työelämä voisi edes toimia, jos kaikki olisivat kokoaikaisissa pitkäaikaisissa työsuhteissa tai emme ainakaan olisi kilpailukykyisiä muiden kanssa.”

Epätavallisen työn lisääntymistä ei puheenvuoroissa nähty pelkästään negatiivisessa valossa. Osa asiantuntijoista halusi puhua mieluummin työelämän monimuotoistumisesta ja erilaisten työsuhteiden tarpeellisuudesta yhteiskunnassa. Ns. normaalin kokoaikatyön oletettiin vähenevän edelleen, kun erilaiset työn joustomuodot yleistyvät.

”Mieluummin kääntäisin sen niin, että puhutaan monimuotoisista työsuhteista. Niillekin on paikkansa jollain tavalla yhteiskunnassa. Vaihtoehtojen olemassa olo palvelee kaikkien etuja.”

”Ylipäättään pirstoutuva maailma johtaa siihen, että erilaiseen epätavalliseen työhön on entistä enemmän tarvetta. Järjestelmä on monelle edullinen, että on joustoa eikä kaikki ole kiinnitettyä.”

Viimeisen vuosikymmenen kuluessa määräaikaisuuden taustalla vaikuttavat tekijät ovat jossain määrin muuttuneet, vaikka karkeasti tarkasteltuna yleisimmät syyt määräaikaisuuden taustalla (työ sovittu määräajaksi, projektityö, sijaisuus) ovatkin säilyttäneet asemansa tärkeimpinä määräaikaisten työsuhteiden syinä (Kauhanen 2002; Työolotutkimus 2003). Määräaikaisuuden taustalla vaikuttavien tekijöiden kirjo heijastui asiantuntijoiden näkemyksissä määräaikaisen työn tulevaisuudesta. Toimialoilla, joissa määräaikaisesta työstä suuri osa liittyy sijaisuuksiin (kuten esimerkiksi hoitoalalla), määräaikaisen työn kysynnän oletettiin pysyvän suhteellisen tasaisena tai korkeintaan alenevan hitaasti. Syynä tähän oli se, että *”ihmisiä tulee aina olemaan perhevapailla tai muilla vapailla, niihin tarvitaan aina sijaisia, ei niistä päästä millään eroon”*. Erilaisten työelämän joustojen lisääntymisen käänköpuolena onkin määräaikaisen työvoiman kysynnän kasvu. Asiantuntijoiden mukaan esimerkiksi lakisääteisten vapaiden käytön yleistymisen lisää helposti määräaikaisen sijaistyövoiman tarvetta myös tulevaisuudessa.

Haastateltavien mukaan toistuvaa sijaistarvetta varten voitaisiin kuitenkin perustaa sijaispankkeja tai muita vastaavia ratkaisuja, joissa työntekijöitä voitaisiin palkata vakituisiin työsuhteisiin. Toistaiseksi sijaispankkien tai varahenkilöjärjestelmien kaltaiset ratkaisut eivät ole vielä merkittävästi yleistyneet, vaikka niistä on jo jossain määrin kokemuksia. Moni asiantuntija uskoikin, että erilaisten työpoolien ja sijaispankkien kehittäminen lisääntyy lähitulevaisuudessa.

Projektityö tai töiden muuttuminen projektiluonteisiksi on yksi syy määräaikaisten työsuhteiden käytön taustalla. Asiantuntijat olettivat, että projektityö säilyy tai lisääntyy jossain määrin tulevaisuudessa varsinkin julkisella sektorilla, erityisesti

valtiolla. Pitkälti tämä johtuu rahoitussyistä. Valtiotyönantajalla, yliopistoilla ja tutkimuslaitoksissa erilaiset EU- tai muista rahoituslähteistä peräisin olevat hankkeet ovat yleistyneet ja lisänneet projektityövoiman kysyntää: *”ohjelmatyypinen työ ja erillisprojektit ovat lisääntyneet ja sitä on varmasti tulevaisuudessakin”*. Yksityisellä sektorilla projektityön ei kuitenkaan oletettu leviävän merkittävästi sellaisille aloille, joissa työtä ei ole aikaisemminkaan organisoitu projekteina. Sen sijaan kausi- ja sesonkityö määräaikaisuuden perusteena saattaa asiantuntijoiden mukaan jopa kasvaa tulevaisuudessa, kun tuotanto tai palvelujen tarjonta pyritään mukauttamaan entistä paremmin asiakasvirtojen tai kysynnän muutoksiin.

Toisaalta määräaikainen työ ei ole ainoa muoto joustaa työn järjestämisessä ja siirtää työnantajan riskiä eteenpäin. Asiantuntijat pohtivat erilaisten uusyritysten kehitystä: *”riskin siirtämistä on tapahtunut paljon, yksi muoto ovat nämä pienet ammattiryhmät, esimerkiksi kampaajat, jotka 15 vuotta sitten tekivät töitä palkkatyössä, mutta nyt ovat työllistyneet itsenäisinä yrittäjinä”*.

Näkemykset määräaikaisen työn tulevaisuudesta vaihtelivat myös jossain määrin sen mukaan, pohtiko asiantuntija määräaikaisen työn kehitystä julkisella vai yksityisellä sektorilla. Määräaikaisten työsuhteiden käytön nähtiin tällä hetkellä olevan yksityisellä sektorilla melko rajattua muutamia aloja lukuun ottamatta kunta- ja valtiosektoriin verrattuna. Asiantuntijoista suuri osa piti kuitenkin todennäköisenä, että määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn käyttö lisääntyy tulevaisuudessa yksityisellä sektorilla. Toimintojen organisointi niin, että yrityksen palveluksessa on vain kapea ydintoimintaan keskittynyt työvoima ja kaikki muu on ulkoistettu alihankkijoille, siirtää kysynnän epävarmuutta eteenpäin alihankintayrityksille. Yrittäjävastuun siirtäminen yhä pienemmille yksiköille lisää asiantuntijoiden mielestä paineita mm. määräaikaisten työsuhteiden tai vuokratyön käyttöön. Vuokratyövoiman käytön oletettiin lisääntyvän jossain määrin yksityisellä sektorilla varsinkin suorittavissa tai suhteellisen vähän koulutusta vaativissa tehtävissä.

Määräaikaisuuden kehityksestä julkisella sektorilla esitettiin vaihtelevampia kantoja. Osa asiantuntijoista katsoi, että varsinkin kuntatyönantajalla pula ammattitaitoisesta työvoimasta pakottaa kuntia lisäämään vakinaisten työsuhteiden määrää. Toisaalta julkisen sektorin rahoituspaineiden ei oletettu heikkenevän tulevaisuudessakaan, ja siten työvoiman palkkaaminen vain tarvittavaksi ajanjaksoksi joko sijaisuuteen tai erilliseen hankkeeseen säilyisi jatkossakin julkisella sektorilla, varsinkin valtiolla, yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa merkittävänä taustatekijänä määräaikaisen työvoiman kysynnälle.

6.2 Työvoiman jakaantuminen ns. osaavaan ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan

Merkitseekö määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn yleistyminen sitä, että ns. huonot työt yleistyvät myös Suomessa? Onko meille muodostumassa työtä tekevien köyhien luokka, jossa yhdestä työstä saadut ansiot eivät riitä kohtuulliseen toimeentuloon? Joissakin arvioissa epätyypillisen työn on pelätty keskittyvän vähän koulutettuun nk. reunatyövoimaan ydintyövoiman viedessä 'parhaat päältä' (Antila ja Ylöstalo 2002). Toistaiseksi suuri osa määräaikaisesta työstä sijoittuu kuitenkin tällä hetkellä julkiselle sektorille suhteellisen korkeaa koulutusta vaativiin ammatteihin. Kuinka suurena uhkana asiantuntijat näkevät työvoiman jakaantumisen osajiin (ns. ydintyövoimaan) ja reunatyövoimaan, ja määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn keskittyvän matalan koulutuksen reunatyövoimaan?

Haastatelluista moni arvioi, että polarisoitumista tapahtuu tulevaisuudessa pikemminkin määräaikaisen työn sisällä kuin työsuhdemuotojen välillä. Varsinkin julkisen sektorin määräaikaisesta työstä suuri osa on koulutusta ja korkeaa ammattitaitoa vaativissa tehtävissä. Korkeaa koulutusta edellyttävän konsultointityön ja sen myötä koulutetun työvoiman määräaikaisuuden arvioidaan lisääntyvän tulevaisuudessa jossain määrin myös yksityisellä sektorilla. Näissä tehtävissä ei reunatyövoimaan jäämistä pidetty merkittävänä uhkana. Koulutetun asiantuntijatyövoiman työnäyymiä pidettiin suhteellisen varmoina pätkätyöstä huolimatta.

"Valtiolla tai kunnallakin monet määräaikaiset ovat ammatillisesti aika korkeatasoissa tehtävissä, eikä siinä ehkä synny sillä tavalla sitä erottelua vakinaisen ja määräaikaisen työvoiman välillä."

Heterogeenisyys määräaikaisen työn sisällä kasvaa tulevaisuudessa, jos hyvin lyhyet ja epätyydyttävät työsuhteet lisääntyvät vähäisemmän koulutuksen ja matalampien ansioiden ammateissa ja pidempiaikaiset tai työntekijän kannalta muuten edullisemmat työsuhteet löytyvät koulutusta edellyttävissä, hyvän tulotason ammateissa. Matalan koulutuksen määräaikaisesta työvoimasta tulee yhä enemmän työmarkkinoiden puskurityövoimaa, kun korkean koulutuksen tai spesifin ammattitaidon omaava määräaikainen työvoima voi paremmin sanella omat työehtonsa.

"Korkeasti koulutettujen asiantuntijatyö, vaikka olisi projektiluonteistakin, niin siihen kuitenkin sisältyy enemmän sitä omaa valintaa, esimerkiksi halu hankkia parempia tuloja keikkatyön tai konsulttityön avulla."

Moni haastateltu korosti määräaikaisten työsuhteiden keskinäistä erilaisuutta. Määräaikaisen työn kehittämistä koskevat ehdotukset ovat osin ongelmallisia juuri tämän moninaisuuden vuoksi. Koettiin, että epäkohtiin puuttuminen edellyttäisi tarkempaa selvitystä, kun kaikki määräaikainen työ ei kuitenkaan ole perusteetonta tai edes kielteistä: ”Kyllä jos kansliapäällikkö tulee samaan tilastoon määräaikaisen kerros-siivoojan kanssa, niin kyllä siinä silloin eri asioista puhutaan”. Määräaikaisesta työstä tulee ongelma, jos se merkitsee työntekijälle jatkuvaa toimeentulon niukkuutta, epävarmaa työllistymistä ja pitkällä aikavälillä katkonaista työuraa. Matalapalkka-alojen lyhytaikaisen määräaikaisuuden ja tilaaja/vuokratyön yleistymistä pidettiin suurimpana riskiryhmänä. Tämänkaltaisissa työsuhteissa työntekijän asemaa pidettiin selvästi turvattomampana, kun epävarmaan tulevaisuuteen liittyy myös toimeentulon niukkuus. Hyvin lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin ja vuokratyöhön liittyvä epävarmuus voi kuitenkin olla hetkellistä, jos ne pystyvät tarjoamaan työntekijöille väylän turvallisempaan työsuhteeseen.

Eräs asiantuntija arvioi, että matalapalkka-alojen pätkätyö voi lisääntyä myös sitä kautta, että tulevaisuudessa Suomeen tulee entistä enemmän maahanmuuttajia tai kausityöläisiä muualta, ja ns. halpatyövoiman tarjonta työmarkkinoilla kasvaa. Tämän työvoiman oletettiin työllistyvän helpoimmin juuri lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin ja vuokratyöhön.

Vaikka julkisen sektorin määräaikaisessa työsuhteessa olevat ovat monella tapaa turvatummassa asemassa kuin yksityisen sektorin hyvin lyhyttä työsuhdetta tekevät määräaikaiset jo koulutustasonsa ja työllisyysnäkökymien suhteen, määräaikaiseen työhön liittyvät riskit ja ongelmat ovat sielläkin heterogeenisiä. Erityisen ongelmallisina pidettiin naisvaltaisten hoiva-alojen ketjuttuneita määräaikaisuuksia, joissa työntekijän työllistyminen jatkuvasti vain määräaikaisiin työsuhteisiin on riski uran ja ansioiden kehityksen kannalta. Yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa yleistynyt projektityövoiman käyttö on ulottanut työmarkkinoiden epävarmuuden koskemaan myös akateemisia aloja. Tohtorin tutkinto takaa työllistymisen – mutta vain seuraavaksi 6-18 kuukauden ajaksi. Koulutukseen ei enää samassa määrin suojaa työelämän riskeiltä, kun ”koulutettujen määrä on noussut valtavasti työmarkkinoilla. Sen myötä akateemistenkin työttömyys on lisääntynyt ja työllistymisen laatu on heikentynyt, kun ei pystytty sijoittumaan koulutusta vastaavaan työhön”.

Suurin osa haastatelluista uskoi määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn muuttuvan tulevaisuudessa entistä heterogeenisemmäksi. Osa asiantuntijoista näki kuitenkin merkkejä siitä, että tulevaisuudessa jako ydin- ja reunatyövoimaan voi osin me-

nettää merkitystään, kun osaamisen merkitys kasvaa kaikissa ammateissa. Niukkuus lisää paineita kehittää työntekijöiden moniosaamista kaikilla tasoilla. Ydin ja reuna yhdistyvät tai ainakin niiden välinen raja hämärtyy.

”Kun puhutaan ydintyövoimasta ja reunatyövoimasta, ajatellaan että ydin osaa sen asiantuntemusta vaativan ja reuna on sellaista joka on helposti opastettavaa. Kun työstä on kuitenkin nykyisin liika aika otettu pois, niin monet työt, yksinkertaisetkin, tulevat paikalliseksi ja paikallisesta osaamisesta riippuvaisiksi.”

”Matalan koulutuksen ammateissakin tietotekniikan ja muun teknologian kehitys on kasvattanut osaamisvaatimuksia. Kaikilla aloilla pitää koko ajan hallita uutta teknologiaa ja päivittää osaamistaan kaikilla tavoin että pysyisi kehityksessä mukana.”

Toisaalta myös ydin voi tulevaisuudessa olla entistä hajanaisempaa. Jos yritykset ulkoistavat tulevaisuudessa myös korkeampia asiantuntijapalveluja, tai rekrytoivat esimerkiksi projektijohtoa vain lyhytaikaisiin työsuhteisiin, mikä silloin on sitä ’kova ydintä’?

6.3 Väitteet: Pätkätyön tulevaisuus?

Miten asiantuntijat suhtautuivat määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevaa kehitystä koskeviin väitteisiin? Lomakkeessa pyysin asiantuntijoita ottamaan kantaa mm. siihen, vähentääkö työvoimapula määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, lisääntyykö työvoiman polarisoituminen määräaikaisen tai muun epätyypillisen työn myötä, sekä määräaikaisen työn taustalla vaikuttaviin tekijöihin, mm. projektityön lisääntymiseen tai nuorten halukkuuteen tehdä vaihtelevaa työtä.

Työvoimapula ohjaa vakinaistamaan

VÄITE 21: Määräaikaisen työn käyttö vähenee, kun työvoimapula pakottaa yritykset vakinaistamaan henkilökuntaa.

(Täysin) samaa mieltä 43 %	Siltä väliltä 24 %	(Täysin) eri mieltä 33 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Asiantuntijoiden mielipiteet hajosivat tämän väitteen kohdalla. Hieman suurempi osa kallistui olemaan väitteen kanssa ainakin jossain määrin samaa mieltä. Työnantajat olivat muita useammin sitä mieltä, että työvoimapula ei välttämättä lisää va-

kinaistamista. Vastausten hajonta tukemaan kumpaakin kantaa saattaa johtua siitä, että työvoimapulan uhkaa ei koettu kaikilla toimialoilla yhtä suurena. Osa toimialoista painii jo tällä hetkellä sen ongelman kanssa, että osaavaa työvoimaa on vaikea saada alalle. Osa yrityksistä toimii puolestaan aloilla, jossa työvoiman saantia ei ainakaan toistaiseksi ole koettu ongelmana. Työvoimapulan nähtiin tulevaisuudessa koettelevan julkista sektoria, erityisesti sosiaali- ja terveydenhoitoalaa, jossa palvelujen tuottaminen säilyy pitkään työvoimavaltaisena, mutta myös joitakin yksityisiä palvelualoja. Työvoimapula koetteli jo tällä hetkellä varsinkin terveydenhoitoalaa.

”Kyllä määräaikaisen työn kehitykseen liittyy myös työvoiman saatavuusongelmat. Motiivi pysyviin työsuhteisiin kasvaa myös työnantajan taholla, koska se on ainakin tällä hetkellä helpommin rekrytoitavaa kuin määräaikainen henkilöstö.”

”Kyllähän julkisen sektorin työvoimapula vaan pahenee, jos työnantaja ei pysty tarjoamaan turvallisia työsuhteita.”

Toisaalta perusteluissa esitettiin myös kriittisiä näkökohtia työvoimapulan vaikutuksesta työsuhteiden laatuun. Vaikka työvoiman kysyntä on kasvanut, se ei välttämättä ole näkynyt vakituisten työsuhteiden lisääntymisenä. Esimerkiksi kuntasektorilla työvoimapula näkyy asiantuntijoiden mukaan lähinnä vaikeutena saada lyhytaikaisia sijaisia, sen sijaan avoimna oleviin vakinaisiin toimiin on yleensä vielä löytynyt hyvin työntekijöitä.

”Kunta-alalla ei edes nyt jo oleva työvoimapula ole pakottanut vakinaistamaan.”

Määräaikaiselle työvoimalle nähtiin tarvetta myös tulevaisuudessa. Työvoiman niukkuuden uskottiin ohjaavan yrityksiä myös lisäämään organisaatioiden toiminnallista joustavuutta ja tehostamaan toimintojaan muulla tavoin. Työvoiman tarve ei asiantuntijoiden mielestä välttämättä kanavoitu vakinaisen työn lisääntymiseen.

”Aina on tarvetta määräaikaiselle työvoimalle. Työvoimapula voi synnyttää myös uudenlaista tilapäis- tai vuokratyöntarvetta, ja toisaalta pakottaa yritykset tehostamaan toimintojaan entisestään.”

Projektityö lisääntyy

VÄITE 22: Töiden järjestäminen projektiluontoisesti (tietyn kestoisina projekteina) lisää määräaikaisen työn käyttöä selvästi tulevaisuudessa myös muilla työnantajasektoreilla kuin valtiotyönantajalla.

(Täysin) samaa mieltä

57 %

Siltä väliltä

10 %

(Täysin) eri mieltä

33 %

Enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että projektityö tai töiden järjestäminen projekteina säilyy määräaikaisen työn perusteena tulevaisuudessakin, ja että sen osuus kasvaa jossain määrin myös muilla aloilla kuin valtiotyönantajalla. Kaikkien vastaajaryhmien kannat jakaantuivat samansuuntaisesti. Projektityön oletettiin säilyttävän paikkansa varsinkin valtion ja yliopistojen toiminnoissa, joissa suuri osa tutkimus- tai muista projekteista perustuu joko ulkopuoliseen rahoitukseen tai organisaatioille niiden tavanomaisen toiminnan lisäksi osoitettuihin erillishankkeisiin. Asiantuntijoiden mukaan ulkopuolisen, suhteellisen lyhytaikaisen rahoituksen merkitys määräaikaisen työn taustalla on kasvanut erityisesti juuri tutkimuslaitoksissa ja yliopistoissa. Tämänkaltaisen rahoitusmuodon oletettiin säilyvän yleisenä myös tulevaisuudessa.

Projektityö voi asiantuntijoiden mielestä lisääntyä myös yksityisellä sektorilla. Yhtenä syynä tähän pidettiin verkostomaisen toimintatavan yleistymistä. Yritykset keskittyvät yhä kapeammalle ydintoiminta-alueelleen ja ostavat muun tarvitsemansa työn tai palvelut alihankkijoilta. Myös konsultointi- tms. asiantuntijatyön kysyntä voi tulevaisuudessa lisätä projektiluonteista työtä yksityisellä sektorilla.

”Voi olla että verkostomainen toimintatapa on aiheuttanut sitä, että projektiluontoisesti ostetaan alihankkijoilta työtä ja se tietysti aiheuttaa sen, että alihankkija joutuu sitten palkkaamaan työntekijöitä projektiluontoisesti.”

”Myös tällainen tilaajatyöksi kutsuttu työ, projektiluontoinen työ tai epäitsenäinen yrittäjätyö, jossa tekijä juridisesta suhteesta riippumatta vastaa tuloksesta, ei tehdyistä tunneista, niin se tulee lisääntymään.”

Työvoimavaltaisilla julkisen tai yksityisen sektorin palvelualoilla ei projektityön uskottu lisäävän määräaikaisen työvoiman kysyntää. Näillä aloilla työtä on vaikea järjestää projekteina: *”ei palveluja voi tarjota projekteina”*.

Muutamien asiantuntijoiden mukaan projektityön määrä voi vähentyä valtio- ja kuntasektorilla, mikäli kustannuksia joudutaan tulevaisuudessa karsimaan ja toimintoja supistamaan. Säästötoimet pakottavat luopumaan kaikista ylimääräisistä tutkimus- tai kehittämishankkeista.

Määräaikainen työ entistä halutumpaa

VÄITE 23: Määräaikainen työ on yksi työn tekemisen muoto. Tulevaisuudessa määräaikaisen työn määrä pysyy korkeana myös siitä syystä, että yhä suurempi osa (nuorista) työntekijöistä haluaakin tehdä määräaikaista tai keikkatyötä ainakin jonkin aikaa, eikä halua sitoutua vain yhteen työnantajaan tai työpaikkaan.

(Täysin) samaa mieltä
43 %

Siltä väliltä
10 %

(Täysin) eri mieltä
48 %

Vastaukset jakaantuivat tämän väitteen kohdalla melko tarkkaan tasan kumpaakin päähän. Työntekijätahon näkemykset olivat eniten vastakkaisia väitteen kanssa.

Moni asiantuntija uskoi nuorten lisääntyneeseen halukkuuteen kokeilla ja etsiä itselleen sopivaa ammattia tai työtä. Sen sijaan valtaosa suhtautui epäillen siihen, että epätyypillisten työsuhteiden määrä kasvaisi tulevaisuudessa merkittävästi sitä kautta, että nuoret eivät enää ylipäättään halua pidempiaikaista kiinnittymistä yhteen työnantajaan. Työpaikkojen tiheä vaihtaminen sopi elämän ja työuran alkuvaiheeseen. Moni haastateltu katsoi, että kokeiluvaiheen jälkeen nuoretkin haluavat löytää itselleen sopivan ammatin ja työpaikan, jossa viihdytään pidemmän aikaa.

Oletus nuorten, työmarkkinoille tulevien sukupolvien uudenaikaisesta suhtautumisesta työhön heijastuu ehkä osaltaan myös siihen, missä määrin asiantuntijat näkivät tarvetta ryhtyä karsimaan määräaikaista työtä.

”Eri sukupolvet näkevät määräaikaisuudenkin eri tavalla. Aikaisemman ikäpolven ihmisille pitkä pysyvä työsuhde oli se, mitä ehdottomasti haluttiin. Nykypäivänä vastavalmistuvat eivät ehkä haluakaan sitoutua, ainakaan samassa määrin kuin aikaisemmin. Tämä ehkä hämää sitä keskustelua, että onko määräaikaisuus sitten hyvä vai paha, ja sitä, mihin suuntaan niitä pitäisi lähteä kehittämään, rajoittamaan vai vaikuttamaan niin, että niitä tulisi lisää.”

Suuri osa nuorten määräaikaisesta työstä on opiskeluvaiheessa tehtävää kesä-, joulutai muuta sesonkityötä. Moni asiantuntija muistuttikin, että opiskelijat ovat merkittävä tilapäistyövoiman reservi. Koulutukseen osallistumisen lisääntyminen ja opiskeluaikojen piteneminen merkitsee sitä, että ainakin suuremmissa kaupungeissa on runsaasti tarjolla opiskelijatyövoimaa, joka on muita valmiimpaa tekemään sekä määräaikaista että osa-aikaista työtä opintojen tai muun elämän rahoittamiseksi tai hankkiakseen työkokemusta omalta alaltaan. Pätkätyö on helpompi sovittaa yhteen opintojen kanssa. Opiskelijatyövoimaa oletettiin olevan runsaasti tarjolla myös tulevaisuudessa.

”Meillä on valtavat määrät opiskelijoita, se jollain tapaa unohdetaan aina näistä tilastoista, ja opiskelijoiden työssäkäynti aivan valtavaa, se tietysti liittyy meidän opintotukijärjestelmään, että nuoret eivät halua ottaa lainaa vaan käyvät töissä.”

Epätuottava työ keskittyy muutamille toimialoille

VÄITE 24: Epätuottavat työsuhteet keskittyvät tulevaisuudessa entistä enemmän vain muutamille tietyille toimialoille.

(Täysin) samaa mieltä 33 %	Siltä väliltä 14 %	(Täysin) eri mieltä 52 %
-------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Asiantuntijat eivät pitäneet kovin todennäköisenä, että määräaikainen tai muu epätuottava työ keskittyisi tulevaisuudessa vain muutamille aloille. Puolet haastatelluista oli sitä mieltä, että pätkätyö ja muut erilaiset työn joustomuodot yleistyvät ainakin jossain määrin kaikilla aloilla. Varsinkin työnantajat olivat muita useammin sitä mieltä, että epätuottava työ yleistyy kaikilla aloilla.

Samaa mieltä olevat näkivät mm. että määräaikaiset työsuhteet keskittyvät tulevaisuudessa selvästi sekä julkisen että yksityisen sektorin palvelualueille. Sijaistarve ja sesonkityö lisäävät määräaikaisen työn kysyntää myös tulevaisuudessa näillä aloilla. Muilla aloilla määräaikaisen työn oletettiin pysyvän suhteellisen tasaisena tai lisääntyvän vain vähän.

Eri mieltä olleiden mielestä määräaikaisen työn käyttö lisääntyy kaikilla aloilla, vaikka taustalla vaikuttavat tekijät ovatkin jossain määrin erilaisia. Työvoiman käytön täsmällisempi kohdentaminen asiakasvirtojen tai kysynnän vaihtelun mukaan kasvattaa yrityksissä lyhytaikaisen työvoiman määrää suhteessa vakinaiseen työvoimaan. Osa haastatelluista oletti myös, että kausiluonteisuus tai urakkatyö (tilaaja-

työ) voivat tulevaisuudessa yleistyä myös muilla kuin tämänkaltaista työtä perinteisesti tarjoavilla aloilla.

Työpaikat syntyvät tulevaisuudessa pätkätyön aloille

VÄITE 25: Pätkätyö lisääntyy tulevaisuudessa merkittävästi koska uusia työpaikkoja syntyy erityisesti juuri niillä aloilla, joissa käytetään paljon pätkätyötä (julkiset ja yksityiset sosiaali- ja terveystalvet, kauppa, majoitus, hotelli- ja ravintola-ala.

(Täysin) samaa mieltä

57 %

Siltä väliltä

19 %

(Täysin) eri mieltä

24 %

Suurin osa asiantuntijoista oli samaa mieltä väitteen kanssa. Muu asiantuntija –talon näkemyksissä oli eniten hajontaa.

Työn epävarmuuden nähtiin koskettavan erityisen voimakkaasti juuri pieniä yrityksiä, joissa työntekijöiden palkkaamiseen liittyy kysynnän vaihtelun kautta suurempia riskejä. Toisaalta yritysten verkostoituminen ja toimintojen siirtyminen alihankintaketjuille ovat kasvattaneet pienten yritysten merkitystä työllistämässä.

”Viime aikoina työllisyys on kehittynyt eniten juuri pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Nämä taas toimivat usein epävarman kysynnän tilanteessa, eikä vakituisen työvoiman palkkaaminen ole mahdollista.”

Pätkätyön käyttö yksityisellä palvelusektorilla tulee asiantuntijoiden mukaan säilymään tulevaisuudessa suurena myös siitä syystä, että yritysten on pystyttävä tarjoamaan palveluja kaikkina aikoina. Pidentyneet aukioloajat ovat kasvattaneet asiakasvirtojen vaihteluja Hiljaisempuna aikana tullaan toimeen pienemmällä työvoimalla – toisaalta lisätyövoimaa ei kannata palkata muuta kuin juuri ruuhka-aikoihin.

”24/7-yhteiskunta tulee pitämään pätkätyöiden määrän suurena palvelusektorilla.”

Työpaikkojen tarjonnan lisääntymisen oletettiin kuitenkin myös lisäävän vakituisen työn määrää, kun osaavasta työvoimasta on pulaa. Varsinkin palvelualojen odotetaan kärsivän lähitulevaisuudessa työvoimapulasta. Osa asiantuntijoista katsoi, että tämä lisää vakinaistamista, osa asiantuntijoista suhtautui työvoimapulan vaikutuksiin epäilevämmiin.

Työsuhteiden kesto lyhenee entisestään

VÄITE 26: Määräaikaisen työn sisällä tapahtuu uusjakoa: tulevaisuudessa määräaikaisten työsuhteiden keskimääräinen kesto lyhenee selvästi, kun keikkatyö ja vuokratyön käyttö lisääntyy.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
52 %	29 %	19 %

Puolet asiantuntijoista oli taipuvainen olemaan samaa mieltä väitteen kanssa. Työnantajataho oli useammin ainakin jossain määrin eli mieltä väitteen kanssa, työntekijätaho taas useammin samaa mieltä.

Määräaikaisen työn käytön väheneminen julkisella sektorilla voi haastateltavien mielestä näkyä lyhytaikaisten määräaikaisten työsuhteiden suhteellisen osuuden kasvuna. Vaikka osa sijaistarpeesta katettaisiin tulevaisuudessa vakinaistamalla määräaikaisia työsuhteita, lyhytaikaisten keikkatyöntekijöiden tarve säilyy suurena esim. sairaslomasijaisuuksien vuoksi.

”Pitkissä sijaisuuksissa olevia ihmisiä vakinaistetaan, jos työvoimapula lisääntyy. Sairaslomista tai muista äkillisistä sijaistarpeista ei kuitenkaan koskaan päästä eroon.”

Suuri osa asiantuntijoista oletti, että vuokratyön käyttö lisääntyy ainakin jossain määrin tulevaisuudessa. Vaikka myös vuokratyöntekijät voivat olla vakinaisessa työsuhteessa vuokratyötä välittävään yritykseen, lyhytaikaisten työsuhteiden määrän oletettiin kuitenkin kasvavan myös tätä kautta.

Joustavuutta työnantajan ehdoilla

VÄITE 27: Työn joustavuuden lisääntyminen tapahtuu tulevaisuudessa entistä enemmän työnantajan ehdoilla.

(Täysin) samaa mieltä	Siltä väliltä	(Täysin) eri mieltä
19 %	33 %	48 %

Suurempi osa asiantuntijoista kallistui olemaan eri mieltä väitteen kanssa. Työntekijätaho oli useammin ainakin jossain määrin samaa mieltä väitteen kanssa. Työn

joustavoittamistarpeiden nähtiin perusteluissa liittyvän erityisesti globaalin kilpailun lisääntymiseen kaikilla aloilla. Toisaalta kilpailu osaajista parantaa joidenkin työntekijäryhmien asemaa työmarkkinoilla – vaikutukset eivät kuitenkaan ulotu samalla tavalla kaikkiin ryhmiin. Niillä aloilla, joilla on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta, työntekijät pystyvät paremmin vaikuttamaan työehtoihinsa ja tyäjoustoihin. Joustomahdollisuuksien tarjoaminen voi olla yrityksille kilpailuetu niukkenevasta työvoimasta. Sen sijaan niillä, usein matalamman koulutustason aloilla joissa työvoiman vaihtuvuus ei samassa määrin tuota ongelmaa, joustomahdollisuudet määräytyvät pitkälti työnantajien tarpeista käsin.

”Avaintehtävissä olevien asiantuntijoiden työn joustavuus lisääntyy heidän ehdoiltaan, mutta muiden, varsinkin matalapalkka-aloilla olevien työ joustaa enenevässä määrin työnantajan ehdoilla.”

Toisaalta osa asiantuntijoista oletti, että erilaisten työn joustomahdollisuuksien yleistyminen tulevaisuudessa lisää myös mahdollisuuksia löytää vaihtoehtoja, jotka hyödyttävät sekä työntekijää että työnantajaa.

7 Määräaikaisen työn tulevaisuus: kolme skenaariota

Haastatteluissa nousi esiin keskenään hyvin ristiriitaisia näkemyksiä määräaikaisen ja muun pätkätyön tulevaisuudesta. Näkemysten perusteella laadin kolme erilaista skenaariota määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn tulevasta kehityksestä seuraavien 10-15 vuoden kuluessa. Skenaarioista pyrittiin tekemään riittävän erilaisia kärjistämällä asiantuntijoiden haastatteluissa esittämiä näkemyksiä työelämän ja määräaikaisen työn kehityksestä. Lomakekierroksen yhteydessä pyysin asiantuntijoita arvioimaan kunkin skenaarion kuvaaman kehityskulun todennäköisyyttä ja toivottavuutta sekä niihin liittyviä haasteita työelämän eri alueille.

Ensimmäisessä skenaariossa määräaikaisen työn oletetaan yleistyvän huomattavasti seuraavien vuosien kuluessa ja ulottuvan koskemaan kaikkia toimialoja. Määräaikaisen työn monimuotoisuus kasvaa, kun määräaikaisten työsuhteiden kesto vaihtelee ja pidempiaikaisten projektitöiden ja sijaisuuksien lisäksi lyhytaikaiset työsuhteet, keikkatyö ja vuokratyö sekä muu tilapäisluonteinen työ yleistyvät. Erilaiset työajan joustot yleistyvät ja lisäävät määräaikaisen työvoiman tarvetta. *Toisessa skenaariossa* määräaikaisen työn oletetaan yleistyvän mutta vain joillakin toimialoilla ja ammateissa. Pätkätyön oletetaan koskevan erityisesti palvelualoja, joilla määräaikaisen ja muun pätkätyövoiman käyttö kasvaa huomattavasti. Työmarkkinat jakautuvat selvästi kahtia määräaikaisen tai epätyypillisen työn aloihin ja ns. normaalin työsuhteen toimialoihin. *Kolmannessa skenaariossa* määräaikaisen työn osuus alkaa selvästi alentua, kun työmarkkinaosapuolet ja valtio kiristävät määräaikaisen työn ehtoja. Epätyypillisen työn käyttö vähenee sääntelyn lisääntymisen ja valvonnan seurauksena kaikilla aloilla.

Vastauksissa asiantuntijat saivat ilmoittaa viisiluokkaisella asteikolla 1-5, pitivätkö he skenaarion kuvaamaa kehityskulkua hyvin todennäköisenä (1) vai hyvin epätodennäköisenä (5). Keskiarvon laskemiseksi arvot muutettiin ulottumaan +2:sta -2:een, siten että +2 vastasi näkemystä 'hyvin todennäköinen' ja -2 'hyvin epätodennäköinen'. Vastaava muutos tehtiin skenaarion toivottavuutta (1=hyvin toivottava, 5=hyvin ei-toivottava) arvioivan mittarin kohdalla.

Taulukko 2. Pätkäytön tuleva kehitys kolmen skenaarion valossa. Asiantuntijoiden esittämät arviot skenaarion kuvaaman kehityksen todennäköisyydestä ja toivottavuudesta.

Todennäköisyys: Vaihteluväli +2 - -2. Mitä lähempänä arvo on 2:ta, sitä todennäköisempänä asiantuntijat pitivät skenaarion kuvaamaa kehityskulkua. Mitä lähempänä arvo on -2:ta, sitä epätodennäköisempänä kehityssuuntaa pidettiin.

Toivottavuus: Vaihteluväli +2 - -2. +2 hyvin toivottava, -2 hyvin epätoivottava kehityssuunta.

Ta=työnantajatahon asiantuntijat, Tt=työntekijätahon asiantuntijat, Ma=muut asiantuntijat

SKENAARIO	TODENNÄKÖISYYS	TOIVOTTAVUUS
SKENAARIO 1: PÄTKÄTYÖ YLEISTYY JA ULOTTUU KAIKILLE ALOILLE		
<p>Seuraavan 10-15 vuoden kuluessa ns. pätkäytös-tä tulee yhä yleisempää. Määräaikainen työ, osa-aikatyö, keikkatyö ja vuokratyö yleistyvät ja perin-teisen kokopäiväisen vakituisen työn osuus vähe-nee. Pätkätyö yleistyy kaikilla toimialoilla ja kai-kissa väestöryhmissä.</p> <p>Projektiluontoisuus yleistyy työn järjestämisen muotona eri aloilla. Paitsi perhevapaat myös muut erilaiset mahdollisuudet rakentaa joustoa työaikaan (muut vapaa-järjestelmät, erilaiset työajan lyhentämismahdollisuudet ym.) lisäävät pätkäytön kysyntää. Vuokratyövoiman käyttö li-sääntyy.</p>	<p>Lievästi todennä-köinen (0.4)</p> <p>Ta: 0.8 Tt: 0.1 Ma: 0.2</p>	<p>Jossain määrin epätoivottava (-0.8)</p> <p>Ta: 0.3 Tt: -1.75 Ma: -0.5</p>
SKENAARIO 2: TYÖMARKKINAT JAKAUTUVAT KAH-TIA: PÄTKÄYTÖN TOIMIALOIHIIN JA NS. NORMAALIN TYÖN TOIMIALOIHIIN		
<p>Pätkätyö yleistyy ja muuttuu tyypillisimmäksi työn muodoksi tietyillä toimialoilla ja ammateissa. Työmarkkinat jakautuvat kahtia ns. epätyypillisen työn toimialoihin ja normaalin työsuhteen toimi-aloihin. Työvoiman kysynnän lisääntyminen eri-tyisesti palvelualoilla lisää pätkäytötä tekevien osuutta kaikista työntekijöistä. Toisaalta rahoitus-ongelmat, työn sesonkiluontoisuus, pitkien per-hevapaiden synnyttämä sijaistarve sekä töiden organisointi projekteina lisäävät tietyillä palvelu-aloilla epätyypillisen työn kysyntää.</p> <p>Pätkätyöt lisääntyvät erityisesti tietyillä julkisilla ja yksityisillä palvelualoilla (mm. sosiaali- ja tervey-denhoitosektori, kauppa ja matkailu, hotelli- ja ravintola-ala). Pätkäytön tekeminen vähenee vastaavasti aloilla, joissa ei ole odotettavissa merkittävää lisäystä työvoiman kysyntään ja töiden sesonkiluotoisuus on vähentynyt tai sitä pystytään tasoittamaan.</p>	<p>Jossain määrin to-dennäköinen (0.8)</p> <p>Ta: 0.8 Tt: 1.1 Ma: 0.2</p>	<p>Jossain määrin epätoivottava (-0.9)</p> <p>Ta: 0.0 Tt: -1.6 Ma: -0.8</p>

SKENAARIO 3: PÄTKÄTYÖ VÄHENEÄ AKTIIVISEN PUUTTUMISEN KAUTTA

Pätkätöitä koskevaa lainsäädäntöä tiukennetaan ja huonoihin käytäntöihin puututaan aktiivisesti työmarkkinaosapuolten neuvottelujen ja sopimusten avulla. Lainsäädännön avulla rajataan tiukemmin mm. määräaikaisten työsuhteiden ketjutusta ja määräaikaisten työsuhteen perusteita. Työnantajatahot veloitetaan seuraamaan tarkemmin pätkätöiden kehitystä ja selvittämään perusteellisemmin pätkätöiden syitä, mikäli pätkätöiden määrä lisääntyy toimialalla.

Osa-aikaisen työn pilkkomista pieniksi pätkiksi esimerkiksi tasoittamaan aamun ja illan ruuhka-aikoja rajoitetaan. Erityisen lyhyet osa-aikatyöt otetaan perusteellisempaan tarkasteluun. Vuokratyön sääntelyä kehitetään ja vuokratyötä tekevien työntekijöiden asemaa parannetaan. Pätkätöiden osuus laskee toimenpiteiden seurauksena selvästi kaikilla toimialoilla.

Lievästi epätodennäköinen
(-0.2)

Ta: -1.2
Tt: 0.5
Ma: -0.2

Lievästi toivottava
(0.4)

Ta: -1.7
Tt: 2.0
Ma: 0.2

Asiantuntijat pitivät Skenaario 2 kuvaamaa kehitystä todennäköisimpänä vaihtoehtona kolmesta eri skenaariosta (Taulukko 2). Tätä skenaariota ei kuitenkaan pidetty kovin toivottuna kehityssuuntana. Varsinkin työntekijätaho suhtautui kielteisesti skenaarion toteutumiseen, työnantajien ja muiden asiantuntijoiden suhtautuminen oli neutraalimpaa. Yhdenkään skenaarion kuvaamaa kehityskulkua ei kuitenkaan pidetty selvästi todennäköisenä. Näkemykset vaihtelivat hieman vastaajien taustan mukaan. Työnantajatahon ja muiden asiantuntijoiden näkemysten mukaan Skenaario 1 ja 2 tuntuivat yhtä todennäköisiltä, sen sijaan työntekijöiden mielestä Skenaario 2 oli selvästi todennäköisempi kuin Skenaario 1. Muu asiantuntijaryhmä ei pitänyt kummankaan skenaarion kuvaamaa kehityskulkua kovin todennäköisenä.

Skenaario 3:n kuvaamaa kehityskulkua ei pidetty kovinkaan todennäköisenä. Vain työntekijätaho piti tätä kehityssuuntaa hieman todennäköisenä, muiden ryhmien mielestä määräaikaisten työn kehitys tähän suuntaan oli epätodennäköistä. Mielenpiirteet tämän skenaarion haluttavuudesta vaihtelivat huomattavasti, työntekijätaho näki kehityssuunnan hyvin myönteisenä, työnantajataho taas hyvin kielteisenä.

Skenaarioiden kuvaamien vaihtoehtojen lisäksi asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan sitä, minkälaisia haasteita tai uhkia valittu kehityskulku synnyttäisi työelämän eri alueilla. Taulukoissa 3-5 on kuvattu asiantuntijoiden esittämiä näkemyksiä haasteista ja uhkakuvista. Alle on tiivistetty skenaarioista joitakin keskeisimpiä haasteita. Ensimmäisenä tarkastellaan todennäköisimpänä pidettyä Skenaario 2:ta.

Skenaario 2. Työmarkkinat jakautuvat kahtia

Keskeisimmiksi haasteiksi mainittiin mm.:

- ristiriitojen ja jännitteiden yleistyminen ja voimistuminen työmarkkinoilla ja työpaikoilla
- toimialat jakautuvat huonoihin, epätoivottavan työn toimialoihin ja haluttuihin toimialoihin
- toimialat kehittyvät eri tahtiin, kilpailu hyvästä ja osaavasta työvoimasta kovenee, toiset alat kärsivät suuresta vaihtuvuudesta ja työntekijöiden osaamisen katoamisesta
- osa työvoimasta marginalisoituu, ongelmallisimmat työsuhteet keskittyvät erityisesti vähän koulutusta saaneisiin, nuoriin ja maahanmuuttajiin
- sukupuolten tasa-arvokehitys hidastuu, palkka- ja urakehitysnäkymät jakaantuvat epätasaisesti miesten ja naisten välillä
- toimeentulo-ongelmat lisääntyvät osalla työvoimasta, perheet polarisoituvat

Skenaario 1. Epätyyppillinen työ yleistyy kaikilla toimialoilla

Keskeisimmiksi haasteiksi mainittiin mm.:

- osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen hankalaa, kun vaihtuvuus kaikilla aloilla suurta
- vaihtuvuus lisää rekrytointikustannuksia ja jatkuvaan perehdytykseen ym. liittyviä piileviä kustannuksia, lisää paineita henkilöstöhallinnolle ja esimiestyölle
- työntekijöiden sitoutuminen vähäistä, motivaatio kehittää työtä ja työpaikkaa heikko
- yritysten ja organisaatioiden toiminnallisen joustavuuden edellytykset vähenevät
- jatkuva työnhaku ja kilpailu työpaikoista
- työsuhteiden katkonaisuus lisää paineita kehittää täydentävää sosiaali- ja työttömyysturvaa
- epätyyppillinen työ lisää myös 'epätyyppillisten' palvelujen tarvetta (ympäri-vuorokautinen lastenhoito, muut joustavat lastenhoitoratkaisut)

Skenaario 3. Pätkätyö vähenee aktiivisen puuttumisen kautta

Keskeisimmiksi haasteiksi mainittiin mm.:

- yritysten työllistämiskynnys kasvaa
- varsinkin pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytykset heikkenevät, yritysten mahdollisuudet vastata kiristyvään kilpailuun vähenevät
- työmarkkinat jäykistyvät

- vaikeammin työllistyvät ryhmät (pitkäaikaistyöttömät, kotona olleet, vähän koulutetut, maahanmuuttajat ym.) eivät löydä enää töitä
- sääntelyn lisääminen yhdellä alueella ohjaa työn kysyntää työntekijän kannalta vielä ongelmallisempiin työn muotoihin (vuokratyö, tilaajatyö ym. työn muodot, jotka siirtävät yrittäjäriskiä jopa työntekijälle asti)
- perheiden mahdollisuudet löytää elämäntilanteeseensa sopivia työjoustoja vähenevät

Taulukko 3. Skenaario 2 Työmarkkinat jakautuvat pätkätyön ja normaalin työn aloihin

SKENAARIO 2: TYÖMARKKINAT JAKAUTUVAT KAHTIA: PÄTKÄTYÖN TOIMIALOIHIN ja NS. NORMAALIN TYÖN TOIMIALOIHIN
<p>Kommentteja skenaarioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tämän skenaarion toteutuminen on erittäin mahdollista. Huolimatta hoiva-alojen tarpeellisuudesta, tilannetta ei täysin tunnusteta ja oteta hallintaan - valitettavasti näyttää yhä enemmän siltä, että työmarkkinat jakautuvat kahtia - palvelualoilla pätkät säilyvät jatkossakin, mutta terveydenhoitoalalla työntekijäpula pakottaa vakinaistamaan - tämä on jo nyt todellisuutta - kauppojen pitkät aukioloajat eivät anna vaihtoehtoja, tarvitaan keikka- ja muuta pätkätyötä - hyvinvointiyhteiskunnan kannalta äärimmäisen epätoivottava vaihtoehto
<p>Työelämän haasteita tai uhkia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alojen arvostus jakaantuu kahtia, on aloja, joissa on työvoimapula ja aloja, joissa yllitarjontaa. Palkat eriytyvät entisestään - häiriöt työelämän eri alueilla lisääntyvät - työelämän eriarvoistuminen lisääntyy, matalapalkka-aloilla työskentelevien, nuorten, naisten, maahanmuuttajien ja vähemmän koulutettujen asema huononee entisestään - tehokkuusvaatimukset edellyttävät, että työvoimaa sijoitetaan enemmän vain niihin ajanjaksoihin, jolloin sitä tarvitaan. Joustavilla työaikaratkaisulla voitaisiin kuitenkin vähentää määräaikaisen työvoiman käyttöä - ristiriidat työpaikoilla ja työelämässä ylipäättään lisääntyvät - polarisoituminen ulottuu eri puolille työelämää ja yhteiskuntaa ja lisää jännitteitä - jos työmarkkinoilla on merkittävä määräaikaisten työntekijöiden joukko, voi käydä niin, että he toimivat joustavana puskurina lähes kaikissa tilanteissa, ja sen turvin pysyvissä ja vakaassa työsuhteessa olevien asema paranee entisestään - eri alat kehittyvät eri tahtiin, aletaan hyväksyä huonompilaatuinen bulkkityö - työyhteisöissä epäoikeudenmukaisuuden kokemukset voivat lisääntyä ja lisätä ristiriitoja - osa työvoimasta voi marginalisoitua työvoimaksi, joka on moniongelmaista - uudet alalle tai työmarkkinoille tulijat karttavat hoiva- ja hoitoaloja. Ne voivat olla pakollinen vaihtoehto, eivät ensisijainen ammatti. Työvoiman liikkuvuus kasvaa, ja joistakin ammanteista tai aloista tulee 'läpikulkuammatteja'

Haasteita tai uhkia työnantajien näkökulmasta:

- työntekijöiden vaihtuvuus kasvaa, rekrytointikustannukset kasvavat
- toimialat jakautuvat ykkös- ja kakkosluokkaan, lisää työvoimapulaa joillakin aloilla
- työvoiman laatu- ja saatavuusongelmat kasvavat joillakin aloilla
- kun työtä tehdään vain pätkinä, se ei kehity lainkaan
- työntekijät eivät sitoudu työhön
- työntekijät eivät halukkaita antamaan parastaan työhön, tuottavuus ei ole enää optimaalista
- liikkuvan työvoiman osaaminen ei aina kohtaa työnantajan tarpeita
- työnantaja joutuu panostamaan työntekijöiden osaamiseen ja oppimiseen, jos työntekijöistä pulaa. Niukkojen resurssien tilanteessa pätkätyösuhde on riski työnantajalle. Kun työt monimutkaistuvat, lyhytaikaisessa työsuhteessa olevien osaaminen ja taidot eivät riitä, opastaminen vie muiden työaikaa. Helppoja ja selkeitä tehtäviä ei tule olemaan tulevaisuudessa, kun asiakkaiden tarpeisiin halutaan vastata yhä paremmin ja tehokkaammin

Haasteita tai uhkia työntekijöiden näkökulmasta:

- työmarkkinoiden jakaantuminen johtaa siihen, että palvelualoilla toimivat eivät pärjää yhdellä palkalla vaan tarvitsevat lisäksi toisen työn tai sosiaaliturvaa
- rikkonainen työhistoria koskettaa yhä useampia, ammatillinen kehitys ja koulutus kohdistuu vain siihen parempaan luokkaan
- kahtiajakautuminen heijastuu työn arvostukseen, palkkaukseen ja sosiaaliturvan tasoon
- työvoiman liikkuvuus kasvaa
- tietyt alat kuten kauppa, palvelut, ja esimerkiksi siivousala tulevat jatkossakin olemaan keikkatyötä
- opiskelijoille ja esimerkiksi maahanmuuttajille saadaan hyviä työllistymismahdollisuuksia, väliaikaistyötä, josta voi päästä kiinni parempiin työsuhteisiin
- naisvaltaiset ja palvelualat jäävät huonompaan ryhmään, tämän seurauksena naiset eivät tule koskaan saavuttamaan esimerkiksi palkkatasa-arvoa
- palkalla ei elä
- toimeentulo-ongelmat lisääntyvät, osa palkansaajista joutuu turvautumaan ansiotulojen lisäksi vielä sosiaaliturvaan
- ammatillinen järjestäytyminen ja edunvalvonta heikkenevät varsinkin epätyypillisen työn alueilla entisestään
- epävarmuus vähentää tyytyväisyyttä työhön, lisää stressiä ja heijastuu työntekijän elämän eri alueille
- houkuttelee siirtymään pois epätyypillisen työn markkinoilta (esim. kouluttautumalla tms.) tai alistumaan sen ehtoihin (tilapäinen turvautuminen työttömyys- tai muuhun sosiaaliturvaan)

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta:

- epätyypillisen työn vaihtoehtojen lisääntyminen voi olla perheille myös mahdollisuus
- yhteiskunnan tukea (esim. erilaiset palvelut) tarvitsevien perheiden määrä lisääntyy
- ongelmat perheissä suuria, jos kumpikin vanhemmista pätkäaloilla
- perheiden toimeentuloerot kasvavat entisestään
- epävarmoin työsuhteisiin sijoittuvien perheissä elämän pitkäjänteinen suunnittelu vaikeutuu. Siirtää perheen perustamista, asunnon hankintaa ym.
- epätyypillisen työn markkinoilla työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen entistä vaikeampaa. Myös perheet polarisoituvat
- yhteiskunnan tarjoaminen perheiden palvelujen pitää joustavoitua ja monipuolistua

Taulukko 4. Skenaario 1 Pätkätyö yleistyy ja ulottuu kaikille aloille

SKENAARIO 1: PÄTKÄTYÖ YLEISTYY JA ULOTTUU KAIKILLE ALOILLE

Kommentteja skenaarioon:

- kehityssuunta hyvin todennäköinen, ottaen huomioon kansainvälistymisen ja teknologisen kehityksen mukanaan tuomat vaatimukset talouselämälle ja työelämälle. Jos asiaa katsotaan kilpailukyvyyn kehittymisen kannalta, niin kehityssuunta saattaa olla ainoa mahdollisuus säilyttää kansantalouden kansainvälinen kilpailukyky. Kehityksessä mukana pysyminen on silloin toivottavaa, koska jos toimintaympäristön muutoksiin ei vastata, se voi koitua koko kansantaloudelle kohtalokkaaksi
- palvelualoilla palvelujen parantaminen vaatii, että niitä annetaan silloin, kun niitä tarvitaan. Kysyntä ei ole tasaista, palveluja ei voi varastoida
- myös muut epätyypillisen työn muodot kuin pätkätyö yleistyvät, esim. etättyö, mobiilityö, muut työn joustavoittamiskeinot tulevat yhä enemmän käyttöön
- kehitys jatkuu tämänsuuntaisena vielä jonkin aikaa, mutta sitten pätkätyön kysyntä tasaantuu

Työelämän haasteita tai uhkia:

- jos työmarkkinoilla on merkittävä määräaikaisten työntekijöiden joukko, voi käydä niin, että he toimivat joustavana puskurina lähes kaikissa tilanteissa, ja sen turvin pysyvässä ja vakaassa työsuhteessa olevien asema paranee entisestään
- työehtosopimusten tekeminen voi vaikeutua, koska erilaisissa työsuhteissa olevilla toisistaan poikkeavia intressejä
- pätkätyön yleistyminen voi toisaalta normalisoida epätyypillisiä työsuhteita, ja parantaa sitä kautta pätkätyön tekijöiden asemaa
- osaaminen haaste, pätkätyöt eivät lisää työntekijöiden syvää osaamista ja ammattitaidon kehittymistä
- työn epätyypillisyyden lisääntyminen lisää vaatimuksia myös työnantajien vastuun lisäämiseen
- työvoiman niukentuessa työntekijät pystyvät paremmin hinnoittelemaan itsensä työmarkkinoilla. Jos pätkätyön kysyntä kasvaa, monilla aloilla voi olla vaikea saada työvoimaa lyhytaikaisiin työsuhteisiin
- työyhteisöissä ristiriitoja pysyvissä työsuhteissa olevien ja määräaikaisten välillä
- nuoret entistä kriittisempiä työelämää kohtaan, perustulo saa kannatusta

Haasteita tai uhkia työnantajien näkökulmasta:

- jos työnantaja ei ole kovin sitoutunut työntekijöihinsä, eivät työntekijäkään todennäköisesti ole kovin sitoutuneita työnantajaan
- työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy, perehdytys vie muiden työntekijöiden ja esimiesten aikaa ja aiheuttaa kustannuksia
- työsuhteiden ehdot monimutkaistuvat
- hyvistä työntekijöistä on pulaa, vaikka työssä ollaan nöyriä, niin lyhyet työsuhteet eivät lisää osaamista tai ammatillisia taitoja
- työn tehokkuudesta ja laadusta tingitään
- työviihtyvyys laskee, työilmapiiri huono
- rekrytointikustannukset kasvavat
- osaavasta työvoimasta kilpaillaan, lisää siltä osin työvoimakustannuksia
- työntekijät panostavat vain itseensä ja omaan urakehitykseen, kartuttavat omaa CV:tä
- tiimityön tekeminen vaikeaa, kun ryhmät vaihtelevat koko ajan
- parhaat osaajat eivät välttämättä ole pysyvässä työsuhteessa

Haasteita tai uhkia työntekijöiden näkökulmasta:

- työhön liittyvä epävarmuus lisää stressiä ja terveydellisiä ongelmia
- sitoutuminen työhön vähäistä, työyhteisöön kiinnittymistä ei tapahdu
- työntekijöiden asema työmarkkinoilla huononee voimakkaasti, joustot tapahtuvat työnantajan ehdoilla
- huonot työt kasautuvat matalapalkka-alojen naisten harteille
- työstä saaduilla tuloilla ei elä, tarvitaan sosiaaliturvaa avuksi
- erityisen heikossa asemassa työmarkkinoilla olevien työntekijöiden (nuoret, maahanmuuttajat, naiset) asema vaikeutuu entisestään
- turvattomuuden ja epävarmuuden kokemukset lisääntyvät
- työntekijät tavallaan kilpailevat koko ajan työpaikasta
- toimeentulo-ongelmat pätkätyön ja pätkäansioiden vuoksi lisääntyvät
- työssä tai työnhaussa ollaan aina kiinni
- ajantasaisen osaamisen ylläpito vaikeaa, kun työpäiviä on vähän
- jos lyhytaikaisesta työvoimasta pulaa, keikkatyötä tekevät voivat hinnoitella työnsä melko vapaasti, vakituiset joutuvat tyytymään pienempiin palkkoihin ja huonompiin työaikoihin.

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta:

- epävarmuus heijastuu kaikin tavoin perheiden elämään, taloudelliseen suunnitteluun, toimeentuloon, perheellistymiseen jne.
- työn ja perheen joustavammat yhteensovittamisen mahdollisuudet työelämässä toisaalta lisäävät pätkätyön kysyntää
- palvelut pystyvät jossain määrin vastaamaan, mutta ongelmat (ja kustannukset) saattavat lisääntyä, kun myös 'epätyypillisten' palvelujen (esim. lasten yöhoito) tarve kasvaa huomattavasti
- jos perheen toimeentulo edellyttää useita pätkiä ja silpputyösuhteita, perheelle ei jää aikaa
- perheiden elämästä tulee entistä pirstaleisempaa
- perheen yhteinen aika vähenee, kun kummankin vanhemman työ on hyvin sirpaleista
- lastenhankintaikä nousee tässä skenaariossa
- vanhempien kokema epävarmuus heijastuu lapsiin
- työntekijät joutuvat uhraamaan enemmän työlle varmistukseensa työpaikkansa pysyvyyden
- työ ei josta perheiden tarpeiden mukaan vaan työnantajien tarpeiden mukaan

Taulukko 5. Skenaario 3 Pätkätyö vähenee sääntelyn seurauksena

SKENAARIO 3: PÄTKÄTYÖ VÄHENEE AKTIIVISEN PUUTTUMISEN KAUTTA

Kommentteja skenaarioon:

- epätodennäköinen, vaikkakin toivottava. Työnantajan direktio-oikeuden rajaaminen lainsäädännön keinoin ei liene mahdollista. Tälläkin hetkellä lainsäädäntö on tiukempi kuin työnantajien tulkinnat siitä
- sääntelyn tiukentuminen johtaisi väistämättä työllisyyskehityksen heikentymiseen
- lisääisi työelämässä turvallisuutta ja pysyvyyttä
- skenaario lieventäisi eriarvoisuutta
- työntekijöiden turvallisempi asema heijastuisi myös muuhun käyttäytymiseen, mm. kulutukseen
- päätkätyön tarpeellisuutta ja syitä, erityisesti perusteettomia ketjutuksia tulisi selvittää perusteellisemmin. Jonkinasteisella säätelyllä voitaisiin saada yhteisymmärryksessä tuloksia
- skenaarion kehitys on todennäköistä. Kuitenkin eletään hyvin paljon talouden ehdoilla. Pitkällä aikavälillä kestävämpiin ratkaisuihin panostaminen nousee ehkä paremmin esiin tulevaisuudessa. Nyt kuitenkin taloudellinen tilanne määrää liiankin paljon
- päätkätyöhön liittyvät ongelmat tulisi ratkaista yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa
- nykytilanteessa ei vielä kaivata sääntelyn lisäämistä. Olennaista on se, onko päätkätyö elämänura, jolle jotkut ajautuvat ja kuinka paljon heidän asemansa poikkeaa ns. normaalityösuhteisesta. Jos päätkätyö elämänurana lisääntyy, sääntelyä on syytä tiukentaa

Työelämän haasteita tai uhkia:

- työntekijöitä painostetaan työn toivossa vaikenemaan määräaikaishuolista
- työmarkkinat koetaan joustamattomiksi
- henkilöstöryhmien vastakkainasettelu vähenee
- periaatteiden tarkistaminen ja niistä sopiminen voisivat selkeyttää työelämän pelisääntöjä. Tiukka sääntely kääntyy helposti itseään vastaan (vrt. irtisanomissuojan tiukentuminen – määräaikaisen työn lisääntyminen)
- vastakkainasettelu lisää vain työelämän ristiriitoja

Haasteita tai uhkia työnantajien näkökulmasta:

- työllisyyskynnys kasvaa, työsopimusriski
- sääntelyn lisääntyminen vaikeuttaisi varsinkin pienten yritysten toimintaa, joilla ei ole tarpeeksi resursseja käsitellä monimutkaisia työsuhde- tai työsopimuskysymyksiä tai ristiriitoja
- vaatisi tiukempaa vastuun ottamista. Valvonta voi lisääntyä, tosin kaikkea ei kuitenkaan pystytä valvomaan
- sesonkityön tekeminen tulisi huomattavan vaikeaksi

Haasteita tai uhkia työntekijöiden näkökulmasta:

- heikommat mahdollisuudet löytää töitä
- lieventää eriarvoistumista ja syrjäytymistä
- sääntelyn lisääntyminen voisi kääntyä työntekijöitä vastaan, jos työnantajat jättävät kokonaan työllistämättä. Esimerkiksi työtön otetaan helpommin ensin määräaikaiseen työsuhteeseen, josta sitten jatkossa on mahdollista päästä vakinaiseen työhön. Jos määräaikaisten työsuhteet vähenevät, vähenevät myös tällaiset astinlaudat työelämään
- sääntelyn lisääminen voi heikentää niiden asemaa, jotka jo nyt kärsivät eniten epätyypillisen työn ongelmista
- opiskelijoiden ja muiden lyhytaikaisia työsuhteita haluavien työnsaanti vaikeutuisi
- lainsäädännön kiristäminen lisää vuokratyövoiman käyttöä ja toimintojen ulkoistamista

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta:

- turvattu toimeentulo ja jatkuvuus lisää perheiden vakautta, suunnitelmien tekeminen helpottuu
- perheet uskaltavat esim. ottaa lainaa, turvallisuus lisääntyy
- työ ei ehkä joustu perheen tarpeisiin riittävästi

7.1 Yhteenvedo: Onko pätkätyöllä tulevaisuutta?

Valtaosa haastatelluista asiantuntijoista ei usko määräaikaisten ja muun pätkätyön vähenevän merkittävästi tulevaisuudessa. Se, miten määräaikaisten työn käyttö yleistyy ja tasaantuu eri alojen välillä, on sen sijaan epävarmempaa. Osa asiantuntijoista piti alakohtaista jakoa määräaikaisten ja normaalin työn toimialoihin todennäköisenä kehityskulkuna. Osa puolestaan katsoi, että määräaikaisten työ yleistyy ainakin jonkin verran kaikilla aloilla.

Pätkätyö näyttää asiantuntijoiden mielestä vakiinnuttaneen asemansa, ainakin siinä mielessä, että myös senkaltaiselle joustolle on työelämässä tarvetta. Tämä tutkimus osoitti kuitenkin sen, että määräaikaisiin työsuhteisiin nähdään liittyvän paljon ongelmia sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta. Työnantajan näkökulmasta työntekijöiden suuri vaihtuvuus on riski kasvavien rekrytointi- ja perehdytyskustannusten vuoksi. Määräaikaisten työ asettaa myös suurempia vaatimuksia esimiestyölle ja työyhteisön toimivuudelle. Määräaikaisten työvoiman runsas käyttö on pitkällä aikavälillä riski työnantajalle – katoaahan lähtevien työntekijöiden myötä myös paljon osaamista ja työssä opittuja taitoja.

Työntekijän näkökulmasta määräaikaisten työhön liittyy aina epävarmuutta tulevaisuudesta ja toimeentulosta. Perheellisten elämäntilanteeseen pätkätyö sopii kaikista heikoimmin. Tutkimukseen haastateltujen asiantuntijoiden mielestä nuoretkaan eivät pitkällä aikavälillä tyydy pätkätyösuhteisiin. Vaihtelunhalu ja kokemusten hakemi-

nen vaihtuu jossain vaiheessa turvallisemman ja pidemmän työsuhteen arvostukseen.

Määräaikaisten työsuhteiden moninaisuus heijastuu siihen, miten niihin suhtaudutaan. Määräaikainen työ on muun muassa työllistymisväylä: se tarjoaa työkokemusta ja tuloja monissa sellaisissa elämäntilanteissa, joissa ei halutakaan kokoaikaista jatkuvaa työtä tai joiden työllistyminen olisi muuten hankalaa. Opiskelijoiden pätkätyöt ja lisätuloja haluavien keikkatyö ovat tästä esimerkkejä.

Työmarkkinoiden kahtiajakautuminen määräaikaisen ja normaalin työn aloihin saattaa ulottaa polarisoitumiskehitystä myös muualle yhteiskuntaan. Riskinä on, että osa työvoimasta marginalisoituu entisestään, kun hyvin lyhyet, taloudellisesti epävarmat työsuhteet keskittyvät muutamiin työntekijäryhmiin. Erityisenä uhkana pätkätyön keskittyminen nähtiin heikommin työllistyvien kohdalla. Maahanmuuttajat, koulutamattomat nuoret ja matalapalkka-alojen naistyövoima nimettiin erityisiksi riskiryhmiksi. Työntekijöiden (ja työnantajien) edunvalvonta tulee hankalammaksi, kun keskusjärjestöt edustavat hyvin erilaisia ryhmiä. On merkkejä siitä, että työntekijäryhmien väliset jännitteet lisääntyvät työpaikoilla.

Määräaikaisten työsuhteiden keskittyminen joillekin aloille tai joihinkin ammatteihin vähentää näiden ammattien arvostusta. Aloista tulee läpikulkualoja, työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, ansiotaso pysyy suhteellisen matalana ja työntekijät hakeutuvat nopeasti uudelleen koulutukseen tai toisiin ammatteihin. Pätkätyöt eivät johda vakituisiin työsuhteisiin vaan uusiin pätkiin. Ammattitaitoinen ja osaava työvoima hakeutuu parempiin työpaikkoihin ja heikommin koulutettu työvoima sinnittelee pätkätyössä.

Asiantuntijat pohtivat myös määräaikaisen työn saamaa kielteistä julkisuutta. Vaikka epäkohtiin puuttumista pidettiin tärkeänä, voisi myös onnistuneiden ratkaisujen esittäminen palvella hyvien käytäntöjen ja kokemusten leviämistä. Kokemukset työaikapankeista, varahenkilöjärjestelyistä tai muista joustavista työajan järjestelyistä, joilla määräaikaisen työvoiman käyttöä on pystytty vähentämään, parantaisivat asiantuntijoiden mielestä myös määräaikaisessa työsuhteessa olevien asemaa.

Vaikka asiantuntijat pitivät todennäköisenä sitä, että pätkätyö pikemminkin lisääntyy kuin vähenee tulevaisuudessa, suhtauduttiin pätkätyöiden yleistymiseen melko kielteisesti. Määräaikaisen työn merkittävään rajaamiseen lainsäädännön kautta ei kuitenkaan juuri uskota. Lainsäädännön nykytilaa pidetään suhteellisen hyvänä. Sen sijaan valvontaa ja määräaikaisen työn käytön tarkempaa seurantaa haluttaisiin te-

hostaa. Vaikka luottamushenkilöiden oikeuksia tiedon saamiseen ei nähdä tarpeellisenä lisätä, asiantuntijat peräänkuuluttivat avoimuutta työpaikoille ja keskustelua määräaikaisen työn käytöstä työntekijöiden ja työnantajien välille. Toisaalta uusien määräaikaisen työn muotojen kuten vuokratyön sääntelyn kehittämistä kaivattiin.

Määräaikaisen työn käytön uskottiin vähenevän tulevaisuudessa lähinnä siten, että työmarkkinat korjaavat itse itseään, eli työvoimapula pakottaa yrityksiä vakinaistamaan työntekijöitä. Osa asiantuntijoista varoitteli kuitenkin liiallisesta optimismista. Pätkätoiden käyttöön on totuttu ja osa työvoimatarpeesta voi kanavoitua myös työn tehostamiseen sen sijaan että vakinaisen työvoiman kysyntä kasvaa.

8 Keskustelua

Viime aikoina työelämän on katsottu muuttuneen yhä raadollisemmaksi, kun kilpailun kiristyminen ulottuu kaikkialle ja pakottaa yritykset puristamaan työvoimasta kaiken irti (mm. Siltala 2004; Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailuyhteiskunta 2006; Projektityhteiskunnan kääntöpuolia 2006). Työstä on tullut entistä epävarmempaa ja turvattomampaa, kiire ja stressi eivät koske enää vain johtotehtävissä olevia vaan kaikkien työtahti on kiristynyt. Työntekijöistä on tullut 'yrittäjiä' ilman että todelliset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön olisivat lisääntyneet. Tehostamisen logiikka ulottaa lonkeronsa kaikkeen elämään. Määräaikaisen työn yleistymisen on vain yksi esimerkki tästä "työelämän huonontumisesta" (vrt. Siltala 2004). Eikä epävarmuus koske vain pätkätyöläisiä, vaan työelämä ja elämä ylipäätään on prekarisoitunut (Peltokoski 2006).

Tässä tutkimushankkeessa haastattelemani asiantuntijat eivät halunneet antaa yhtä synkkää kuvaa työelämän tai edes pätkätyöiden kehityksestä. Työelämässä näyttää olevan vallalla hyvin ristiriitaisia joustavuuden lisäämiseen tähtääviä trendejä, jotka hyödyttävät toisaalta työnantajaa, mutta toisaalta myös työntekijöitä. Juha Antila (2005) on puhunut uudesta työaikaparadigmasta, jonka mukaan suomalaisen työyhteiskunnan aikastrukturi on muuttunut ja todellisuus on entistä pirstaleisempaa. Samanaikaisesti elämme aikaa, joka korostaa yksilöllisiä valintamahdollisuuksia ja valinnan vapautta (Jallinoja 1993; Hoikkala & Roos 2000). Tämän mukaisesti myös työaikoja (ja työsuhteita) koskevat odotukset ja toiveet ovat yksilöllistyneet – samanlaiset ratkaisut eivät enää sovi kaikille (Antila 2005).

On kuitenkin huomattava, että vaikka työajat ja työsuhteet ovatkin monimuotoistuneet viimeisen 10-20 vuoden aikana, kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työ on edelleen tyypillisin työmuoto valtaosalla työssäkäyvistä suomalaisista. Määräaikainen – tai muu pätkätyö – ei uhkakuvista huolimatta vielä koske kuin osaa työntekijöistä.

Kiristynyt kilpailu vaikuttaa asiantuntijoiden mielestä eniten määräaikaisen työn lisääntymisen taustalla. Puhe talouden globalisaatiosta tuntuu toisinaan teesiltä, johon vedotaan kehitystä tai sen vaikutuksia millään tavalla kyseenalaistamatta. Ehkä laman vaikutus näkyy ajattelutavassa: työllistyminen huonoonkin työsuhteeseen on parempi kuin ei mitään. Työelämän reunaehdot ovat nykyään kuitenkin monella tapaa erilaiset kuin vielä pari vuosikymmentä sitten. Kun mahdollisuudet palkkajoustoon ovat olleet Suomessa vähäisemmät, on kustannuksia minimoitu työvoiman määrää säätelemällä. Tämä on turvannut vakaammassa työsuhteissa työskentelevien

asemaa, mutta samalla käytännössä siirtänyt osan työvoimasta puskurityöksi lyhytaikaisiin pätkätyösuhteisiin.

Määrällisten joustojen käyttö on vain yksi tapa lisätä yritysten joustavuutta. Mikäli mahdollisuudet määrällisiin joustoihin vähenevät tulevaisuudessa esimerkiksi työvoimapulan myötä, joudutaan huomiota kiinnittämään yhä enemmän yritysten sisäisen, toiminnallisen joustavuuden lisäämiseen. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy paljon ongelmia: vaihtuvuus lisää rekrytointikustannuksia, esimiesten ja kollegojen työpanoksesta iso osa kuluu uusien työntekijöiden opastamiseen, työntekijöiden halu kehittää omaa työtään katoaa kun pysyvämmästä työpaikasta ei ole varmuutta ja osaaminen katoaa poislähtevien työntekijöiden myötä. Jouston hakeminen määrällisin keinoin kaventaa siten helposti muiden joustokeinojen kehittämismahdollisuuksia.

Tämän hankkeen havainnot tukevat Hanna Sutelan (2006) esittämää ajatusta modernin pätkätyön jakaantumisesta erilaisiin alaryhmiin. Moderni viittaakin ehkä moneen uudenlaiseen, keskenään hyvin erilaiseen pätkätyön tyyppiin. Määräaikaisten työsuhteiden suomalainen erikoispiirre on korkeasti koulutettujen (naisten) suhteellisen suuri osuus määräaikaisesta työvoimasta. Tämä selittyy pitkälti julkisen sektorin naisvaltaisten sosiaali-, terveys- ja opetusalojen sijaistarpeella. Tämän modernin pätkätyöläisyyden (Sutelan, Vänskän ja Notkolan 2001) piirteisiin kuuluu suhteellisen varma työllistyminen jatkossa, työn sijoittuminen koulutusta vaativiin toimihenkilöammatteihin ja sellaisiin töihin, jotka eivät varsinaisesti ole luonteeltaan pätkätyötä. Julkisen sektorin naisvaltaisten määräaikaisten töiden piirteenä onkin niiden toistuvuus, määräaikaisten työsuhteiden ketjuttuminen työntekijän uralla. Oman ryhmänsä korkeasti koulutetusta modernista pätkätyövoimasta muodostaa puolestaan valtiolla, yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa työskentelevä akateemisesti koulutettujen projektityöntekijöiden joukko (ks. myös Sutela 2006). Heidän työtään kuvaa kyllä korkea ammatillinen status, mutta työn jatkuminen on ehkä jopa epävarmempaa kuin esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhoitoaloilla toimivilla pätkätyöläisillä. Työn jatko riippuu rahoitustilanteesta ja projektien jatkumisesta – ja edellyttää usein suurempaa panosta työntekijältä itseltään. Pitkään sairauteen tai perhevapaaseen ei esimerkiksi ole varaa.

Niin kutsuttu perinteinen pätkätyö (Sutela ym. 2001) on sijoittunut erityisesti miesvaltaisille, suhteellisen matalan koulutustason kausi- ja urakkatyön aloille. Näissä töissä työssäolo- ja työttömyysjaksojen vaihtelu kuvaa työntekijöiden työuraa ja työelämästä kokonaan syrjäytymisen riski on suuri. Perinteisen (matalan koulutuksen miesvaltaisten alojen) pätkätyön ja modernin (korkeamman koulutuksen naisval-

taisten alojen) pätkätyön rinnalle on viime vuosina tullut uudenlaista pätkätyöläisyyttä. Se sijoittuu erityisesti yksityisen sektorin kaupan, majoitus- ja ravintola-alojen sekä muiden palvelujen aloille. Varsinkin kaupan sekä majoitus- ja ravintola-alan pätkätyöstä suuri osa on osa-aikatyötä, mutta myös määräaikaisen työvoiman käyttö on yleistynyt. Tämä naisvaltainen pätkätyövoima on heterogeenisempää koulutukseltaan ja ansiotasoltaan: osa sijoittuu matalan koulutustason ja suhteellisen matalan ansiotason ammatteihin (esimerkiksi siivoojiksi, tarjoilijoiksi, vastaanotto-apulaisiksi jne.), osa työvoimasta on koulutetumpaa ja sijoittuu esimerkiksi hoivatai muita asiantuntijapalveluja tarjoaviin yrityksiin.

Vaikka yksityisen palvelusektorin työllisyysnäkymät näyttävät ainakin tällä hetkellä verraten suotuisilta, heijastuvat asiakasvirtojen vaihtelut siihen voimakkaasti. Työvoimavaltaiset palvelualat ovat joutuneet kilpailun kiristymisen myötä myös kohdentamaan työvoiman kysyntää yhä tarkemmin kysynnän mukaan – kaikki ylimääräinen on karsittu pois. Pätkätyösuhteet muuttuvat entistä lyhytkestoisemmiksi.

Vuokratyö näyttää lisäksi muodostavan hyvin omanlaisensa pätkätyön lajin, jossa yhdistyvät rikkonainen työllistyminen ja tästä johtuva ansiotulojen ja niihin sidottujen etuuskien pienuus. Vuokratyöntekijöiden haavoittuva asema kiinnitti monien tähän tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden huomiota.

Yhdenlaisesta epävarmuuden ja riskin siirtämisen politiikasta on kyse myös silloin, kun yritykset pyrkivät minimoimaan palveluksessaan olevien työntekijöiden määrää ja rekrytoinnin sijaan ostavat tarvittavan työpanoksen tai palvelun ulkopuolisilta yrityksiltä. Yritysten ympärille on syntynyt uudenlaista ketjuyritystoimintaa, mm. freelance-työn, franchising-yrittäjyyden ja henkilöstöyritysten muodossa. Osalle siitä työvoimasta, joka aikaisemmin olisi työllistynyt yrityksiin palkansaajina, yrittäjäksi ryhtyminen on saattanut olla ainoa työllistymisen keino. Vaikka yritysten määrä ja niissä työskentelevien henkilöiden määrät kohosivat tasaisesti lamavuosien jälkeen, oli yritysten keskikoko (henkilöstömäärän mukaan) vuonna 2003 alhaisempi (5,7 henkilöä) kuin lamaa edeltävänä vuonna (6,6 vuonna 1990) (Rajaniemi 2006). Yhden hengen yritysten määrä kasvoi runsaalla viidenneksellä vajaan kymmenen vuoden aikana. Vaikka tämänkaltaisen yrittäjätö ei varsinaisesti ole pätkätyötä, kannattaa pohtia sitä, missä määrin siitä on tullut keino lisätä yritysten määrällistä joustavuutta muun epätyypillisen työn rinnalla.

Paljon on pohdittu myös sitä, miten paljon työmarkkinoille tulevien sukupolvien asennoituminen työhön on erilaista kuin heidän vanhemmillaan (mm. Piha 2004). Onko syntymässä työlle kielteinen sukupolvi, joka noukkii elantonsa pätkästä mutta

ei muuta kaipaakaan, koska vapaa-aika tai muu toiminta, ystävyys-suhteet jne. ovat syrjäyttäneet palkkatyön oman identiteetin rakennuspuuna (vrt. Sell 2007)? Tähän tutkimukseen haastatellut asiantuntijat eivät täysin jakaneet tätä oletusta. Vaikka nuoret haluavatkin ehkä ensi vaiheessa kokeilla erilaisia työpaikkoja ja tehtäviä, väikkyy monien haaveissa ajatus vakaammasta työpaikasta. Viimeistään siinä vaiheessa, kun perheen perustamista ryhdytään suunnittelemaan, näyttää työpaikkojen tiheään vaihtumiseen liittyvä vapauden viehätys katoavan (Wilska 2005). Nuorisobarometrien havainnot eivät myöskään tue sitä käsitystä, että nykynuoret olisivat kovin vaihtelunhaluisia tai työkielteisiä (Myllyniemi 2006). Työhön suhtaudutaan vakavasti ja sitoutumista arvostetaan. Pääkäytön tarjoamaan suurempaan epävarmuuteen ja taloudellisesti niukka elämäntapaan tyytyminen ei suuremmin houkuttele, jos samaan aikaan nuoret arvostavat elämäntyyliä, jotka edellyttävät suhteellisen korkeaa kulutustasoa (Wilska 2001).

Toisaalta määräaikaisen työn kohdalla on muistettava opiskelijoiden suuri osuus pääkäytövoimasta. Varsinkin suuremmissa kaupungeissa opiskelijat ovat merkittävä resurssi yritykselle, jotka tarvitsevat lyhytaikaista sesonki- tai ruuhka-ajan työvoimaa. Parantuneen työllisyystilanteen ja opintotuen reaalisen arvon laskun myötä on opiskelijoiden työssäkäynti lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Kun vuonna 1996 opiskelijoista noin 23 prosenttia oli työllisiä, osuus oli vajaassa kymmenessä vuodessa kohonnut jo 46 prosenttiin vuonna 2004 (Myrskylä 2006). Opintojen ja elämisen rahoittamisen lisäksi opiskelijat haluavat kartuttaa kokemuksiaan työelämästä ja erilaisista työpaikoista myöhempää työllistymistä silmällä pitäen.

Onko pääkäytön yleistymisen uhka naisille? Työelämän joustomahdollisuudet ovat monella tapaa hyödyttäneet perheitä, sekä miehiä että naisia. Erilaiset lakisääteiset vapaamahdollisuudet (perhevapaat, opintovapaa, vuorotteluvapaa, osa-aikaeläke ym.), työajan lyhentämisen ja sen joustavamman sijoittumisen mahdollisuudet ovat helpottaneet perheiden arkielämän järjestämistä. Joustomahdollisuuksien kääntöpuoli on määräaikaisen sijaistyövoiman tarpeen kasvu. Tässä tutkimuksessa haastatellut asiantuntijat olivat varsin yksimielisiä siitä, että pitkällä aikavälillä pääkäytön keskittyminen naisille hidastaa esimerkiksi sukupuolten välisen palkkaeron kapenemista. Osalle naisia pääkäytöstä näyttää tulleen myös ura, kun työllistyminen vakinaiseen työsuhteeseen jää haaveeksi. Vaikka asiantuntijat eivät pitäneet julkista sektoria yksinomaan syntipukina määräaikaisen työn yleistymiseen, on määräaikaisen työn käyttö sosiaali-, terveys- ja opetusalailla selvästi runsaampaa kuin muualla. Pääkäyttö on ollut myös yksityisellä sektorilla työvoimavaltaisten palvelualojen keino hillitä kustannuksia. Erilaisten työn ja perheen yhteensovittamista tukevien työaikatarkaisujen yleistymisen merkitsee käytännössä helposti myös sitä, että naiset käyt-

tävät näitä etuuksia. Riski naisten pätkätyön lisääntymiseen tulevaisuudessa näyttää siis edelleen suurelta.

Määräaikaisen työn moninaiset kasvot merkitsevät sitä, ettei näiden työsuhteiden kehittämistarvetta aina nähdä kovin ajankohtaisena. Julkisuudessa esiin tulleet tapaukset kuten 'Yliopisto joutuu maksamaan pätkätyöläiselle' (HS 12.4.2007) näkyvät helposti 'yhden miehen tai naisen sotina' tai yksittäisten yritysten räikeinä väärinkäytöksiä. Ongelmat nähdään liittyvän yksittäisten työntekijöiden kokemuksiin tai yksittäisille aloille. Vaihtoehtoisissa näkemyksissä taas kaikkea pätkätyötä pidetään huonona työnä – eikä havaita tarvetta huolellisempaan määräaikaisen työn ongelmien tarkasteluun.

Määräaikaista työtä koskevissa selvityksissä tulisikin jatkossa pyrkiä aikaisempaa tarkemmin selvittämään alakohtaisia käytäntöjä ja ongelmakohtia. Monissa asiantuntijoiden puheenvuoroissa korostui tarve tarkempaan määräaikaisen työn käytön seurantaan. Toimialojen keskusjärjestöillä nähdään olevan tähän parhaat edellytykset. Asiantuntijat säilyttäisivät vastuuta määräaikaisesta työstä myös niille. Myös vuokratyön käyttöön ja käytäntöihin liittyvät tekijät odottavat vielä tutkimustaan.

Lähteet

Antila, Juha. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Työministeriö, Helsinki.

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka. 2002. Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Työministeriö, Helsinki.

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka. 1999. Enterprises as Employers in Finland. Flexible Enterprise Project. Labour Policy Studies 205. Työministeriö, Helsinki.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Eurostat. 2007. Population and social conditions, Labour market, Employment trends (data archive). Saatavana:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL (25.3.2007)

Hoikkala, Tommi & Roos, Jeja-Pekka. 2000. Onko 2000-luku elämänpolitiikan vuosituhat? Teoksessa: 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta, s. 9-31. Toim. Tommi Hoikkala & Jeja-Pekka Roos. Gaudeamus, Helsinki.

Jallinoja, Riitta. 1993. Arvojen ambivalenssit. Teoksessa: Hyvinvointivaltio ristiaallokossa: arvot ja tosiasiat. Toim. Jan-Otto Andersson & Antti Hautamäki & Riitta Jallinoja & Ilkka Niiniluoto & Hannu Uusitalo. SITRAn julkaisusarja no 131. SITRA, Helsinki.

Kauhanen, Merja. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. KELA, Helsinki.

Kuusi, Osmo. 2003. Delfoi-menetelmä. Teoksessa: Tulevaisuudentutkimus. Perusteet ja sovellukset, s. 204-225. Toim. M. Kamppinen & O. Kuusi & S. Söderlund. SKS, Helsinki.

Kuusi, Osmo. 1999. Expertise in the future use of generic technologies. Epistemic and methodological considerations concerning Delphi studies. Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis, A 159. Helsinki School of Economics and Business Administration., Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki.

Miettinen, Anneli ja Manninen, Aino. 2006. Sovittelua ja sopimista. Katsauksia E 23. Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos, Helsinki.

Myllyniemi, Sami. 2006. Nuorisobarometri 2006. Teoksessa: Uskon asia. Nuorisobarometri 2006, s. 14-89. Toim. Terhi-Anna Wilska. Opetusministeriö & Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisosian neuvottelukunta, Helsinki.

Myrskylä, Pekka. 2006. Opiskelijat ovat myllertäneet työmarkkinat. Tieto&trendit 5/2006 -nettijulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki. Saatavana: http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_05_06.html (25.3.2007).

Palanko-Laaka, Kirsti. 2005. Määräaikaisten työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö, Helsinki.

Peltokoski, Jukka. 2006. Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa: Prekaari-ruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta, s. 21-26. Toim. Tommi Hoikkala & Mikko Salasuo. Verkkojulkaisusarja. Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, Helsinki. Saatavana: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/prekaariruoska.pdf> (25.3.2007)

Piha, Kirsi. 2004. Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä. Raportteja. EVA, Helsinki.

Projektiyhteiskunnan käänköpuolia. 2006. Toim. Kati Rantala & Pekka Sulkunen. Gaudeamus, Helsinki.

Rajaniemi, Jouko. 2005. Yritystoiminnan kasvu pysähtynyt, yrittäjät ikääntyvät. Yritykset Suomessa vuosina 1994-2003. Teoksessa: Kymmenvuotiskatsaus 2005, Tilastokeskus, Helsinki. Saatavana: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn-952-467-461-0_rajaniemi.pdf (25.3.2007)

Salmi, Minna. 2006. Syntyvyys vai työllisyysaste? Yhteiskuntapolitiikka 4/2006: 416-423.

Sell, Anna. 2007. Pätkätyöttömyys ja nuorten aikuisten muuttuvat elämäntyyli. Nuorisotutkimus 1/2007: 3-18.

Siltala, Juha. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava, Helsinki.

Sutela, Hanna. 2006. Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.), Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta, s. 223-247. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus, Helsinki.

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

Tilastokeskus 2006. Työvoimatilasto 2005. Työmarkkinat 2006. Tilastokeskus, Helsinki.

Työministeriö 2007. Määräaikaaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti. Työryhmämietintö. Työministeriö, Helsinki.

Työministeriö 2006. Väyliä työhön. TUPO 2-työryhmän mietintö. Työhallinnon julkaisu 361/2006. Työministeriö, Helsinki.

Uusi jako: miten Suomesta tuli kilpailuyhteiskunta. 2006. Toim. Risto Heiskala & Eeva Luhtakallio. Gaudeamus, Helsinki.

Valtioneuvoston kanslia. 2006. Suomen vastaus globalisaation haasteeseen. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatioselvitys OSA II. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 17/2006. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. Saatavana: <http://www.vnk.fi/julkaisut/listaus/julkaisu/fi.jsp?oid=178080> (28.3.2007)

Wilska, Terhi-Anna. 2005. Joutaako työ – joutaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos, Helsinki. Saatavana: http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/39623/file/Joustaakotyojoustaakoperhe.pdf (25.3.2007).

Wilska, Terhi-Anna. 2001. Nuorten toimeentulo ja kulutus. Teoksessa: Aikuistumisen pullonkaulat, s. 52-59. Toim. Tapio Kuure. Nuorisotutkimusseura & Nuorisotutkimusverkosto & Nuora & STAKES, Helsinki.

Lisäksi käytetty seuraavia Tilastokeskuksen tilasto- ja aineistolähteitä:

Tilastokeskus, Työvoimatilastot 1997-2005.
Tilastokeskus, Työolotutkimus 2003 –aineisto.

LIITE 1. Tutkimuksessa haastatellut asiantuntijat

Tutkija Ulla Aitta, AKAVA

Projektipäällikkö Tuomo Alasoini, TM/TYKES

Johtaja Ari Arvonen, Scandic-hotels

Työehtoasiantuntija Nikolas Elomaa, SAK

Sosiaali- ja terveystieteellinen asiamies Mervi Flinkman, STTK

Työmarkkina-asiamies Merja Hirvonen, Suomen Yrittäjät

Erikoistutkija Ulla Hämäläinen, KELA

Lakimies Paula Ilveskivi, AKAVA

Päällikkö Mona Jonsson, Väestöliitto Lastenhoitopalvelu

2. varapuheenjohtaja Kaarlo Julkunen, PAM

Lainsäädäntöneuvos Pasi Järvinen, TM

Tutkija Tiina Kalliomäki-Levanto, TTL

Päälouottamusmies Kalevi Kannisto, HUS

Sopimustoimitsija Minna Koivuniemi, JHL

Koulutusvastaava Hanna Koskinen, SYL

Johtaja Merja Merasto, Tehy

Projektisuunnittelija Anni Mäkinen, Helsingin kaupunki

Johtava henkilöstöasiantuntija Heidi Nikkilä, SEURE

Kehittämiskonsultti Nina Onufriew, Helsingin kaupunki

Finanssineuvos Marja-Liisa Parjanne, STM

Luottamushenkilö Leena Piironen, Tehy /Jorvin sairaala

Asiantuntija Anu Sajavaara, EK

Henkilöstöpäällikkö Pekka Svanljung, KESKO

Työvoimapäällikkö Jari Timonen, YIT

Pääsihteeri Hannele Varsa, STM, Tane

Apulaisneuvottelupäällikkö Elina Vartiainen-Hynönen, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Opiskelija Eetu Viren, Prekariaatti.org

Henkilöstöjohtaja Heikki Voutilainen, HUS

LIITE 2. Haastattelun runko

Määräaikainen työ

1. Minkälaisissa kysymyksissä/tilanteissa määräaikaiset työsuhteet ja niihin liittyvät kysymykset tulevat esiin omassa työssä/organisaatiossa
2. Määräaikaisen työn kehitys seuraavan 10-15 vuoden kuluessa. Lisääntykö tai väheneekö mts käyttö toimialallasi seuraavien 10-v. kuluessa (yleisyys, käyttötilanne, toimialat, työnantajien tarve, työvoiman tarjonta, sijoittuminen työuran kaarelle)
3. Keskeisen työelämän haasteet lähitulevaisuudessa?
4. Esteet määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamiselle toimialalla?
5. Keskeisimmät määräaikaisten työsuhteiden edut: työntekijä, työnantaja, toimiala
6. Keskeisimmät haitat: työntekijä, työnantaja, toimiala
7. Miten em. epäkohtiin tulisi puuttua? Toimialakohtaiset käytännöt, lainsäädännön ratkaisut, määräaikaisessa työssä olevien kohtelu ja oikeudet, sosiaaliturva, muuta?
8. Kommentoi: määräaikaisten työsuhteiden sääntelytarve, irtisanomissuoja, ketjuttaminen, luottamushenkilöiden tiedonsaanti, muuta?
9. Määräaikainen työ ja tasa-arvo, perhevapaat
10. Mitä uhkia tai mahdollisuuksia määräaikainen työ merkitsee perheelle, miten ongelmia voitaisiin ratkaista?

Osa-aikatyö

1. Osa-aikatyö perheen ja työn yhteensovittamisen vaihtoehtona Suomessa vähän käytetty. Miksi?
2. Miten osa-aikatyötä voitaisiin kehittää työn ja perheen yhteensovittamisen keinona?