



TAMPERE UNIVERSITY PRESS

# Monimuotoinen ansiotyö

Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan

TOIMITTANEET ANU JÄRVENSIVU & ARJA HAAPAKORPI

Monimuotoinen ansiotyö

Viittausohje:

Järvensivu, A., Haapakorpi, A. (toim.). 2022. *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*. Tampere: Tampere University Press.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-040-3>

Toimittaneet  
Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi

# **Monimuotoinen ansiotyö**

Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

©2022 Tekijät ja Tampere University Press



Tämä teos on julkaistu Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.  
Käyttöehdot löytyvät osoitteesta <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fi>

Lisenssi ei kata kolmansien osapuolten omistamaa materiaalia, kuten sitaatteja, logoja tai tavaramerkillä suojattuja aineistoja. Ota yhteyttä oikeudenhaltijaan käyttääksesi tällaisia aineistoja omassa työssäsi.

*Kannen suunnittelu*  
Wille Naukkarinen, Kuuverstas

*Typografia ja taitto*  
Eija Kylmäniemi

ISBN 978-952-359-041-0 (painettu, nid.)  
ISBN 978-952-359-040-3 (pdf)

Kustantaja: Tampere University Press, Tampere, Suomi  
Valmistaja: BoD – Books on Demand, Norderstedt, Saksa

## Esipuhe

Kirja pohjaa Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen ja Laboren yhteistyössä toteutamaan Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys -tutkimushankkeeseen. Tutkimushankkeessa tarkasteltiin vuosina 2019–2021 monitieteisellä otteella monimuotoista ansiotyötä, sen variaatioita eri ammattialoilla ja sitä kehystäviä yhteiskunnallisia ja institutionaalisia rakenteita. Tutkimuksen painopiste oli erityisesti korkeakoulutettujen usean työn tekijöiden työssä.

Hankkeen vastuullisen johtajan Anu Järvensivun ohella kirjaan ovat kirjoittaneet muut tutkimusryhmän jäsenet Arja Haapakorpi, Merja Kauhanen ja Harri Melin. Tutkimushankkeen alkuperäiseen tutkijakokoonpanoon kuului myös sosiaalipolitiikan professori Jouko Nätti. Kunnioitamme syvästi pitkäaikaisen kollegamme ja ystävämme muistoa.

Hankkeen ohjausryhmään osallistuivat alkuvaiheessa seuraavat tahot: Kati Iharanta (Turva), Suvi-Anne Siimes (TELA), Lotta Savinko (Akava), Salla Luomanmäki (Akavan Erityisalat), Martti Kivioja (Tekniikan Akateemiset), Anu Suoranta (Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto), Juha Oksanen (Suomen Ekonomit), Simon Hulden (Journalistiliitto), Simo Pöyhönen (Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA). Hankkeen kuluessa osa ohjausryhmän jäsenistä vaihtui tehtävien muututtua.

Kiitämme ohjausryhmäläisiä aktiivisista keskusteluista, hankkeen edistämisestä ja työpajoihin osallistumisesta. Erityisesti kiitämme Anu Tuovista (Akava) monissa tarpeellisissa järjestelyissä auttamisesta. Salla Luomanmäkeä kiitämme erityisesti tuesta valmistellessamme hakemusta. Lisäksi kiitämme kaikkia tutkimusaineistojen muodostumiseen myötävaikuttaneita, mukaan lukien pro gradu -tutkielmansa kautta yhteistyötä tehnyttä Iina Repoa. Erityiskiitos kuuluu tutkimushaastattelu-chatbotin rakentamiseen osallistuneelle Marja Vilukselalle. Kumppaniliittoja ja Työsuojelurahastoa kiitämme tutkimustyöllemme välttämättömän rahoituksen myöntämisestä. Kiitämme myös kahta vertaisarvioijaa hyvistä ja huolellisista kommenteista käsikirjoituksen parantamiseksi. Lämmin kiitos myös kaikille työyhteisöillemme eri organisaatioissa.

Tampereella 15.8.2022

Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi



## Sisällys

1	Mitä tarkoittaa ansainnan koostaminen useasta lähteestä? <i>Arja Haapakorpi, Anu Järvensivu, Merja Kauhanen ja Harri Melin</i>	9
2	Työn muuttuvat maailmat <i>Harri Melin</i>	18
3	Monimuotoisen ansiotyön tekeminen rekisteriaineistojen valossa <i>Merja Kauhanen</i>	41
4	Jälkiteollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta Tehtävähdistelmät ja tausta erilaisissa ammattiryhmissä <i>Arja Haapakorpi</i>	72
5	Kaaosteoreettinen kuva usean työn tekemisestä <i>Anu Järvensivu</i>	117
6	Monista lähteistä ansainta, muuttuva työelämä ja yhteiskuntapolitiikan haasteet <i>Arja Haapakorpi, Anu Järvensivu, Merja Kauhanen ja Harri Melin</i>	150
	Liite: Chattibotti tutkimushaastattelijana <i>Anu Järvensivu</i>	161
	Kirjoittajat	177





# 1

## Mitä tarkoittaa ansainnan koostaminen useasta lähteestä?

Arja Haapakorpi, Anu Järvensivu,  
Merja Kauhanen ja Harri Melin

Tässä kirjassa käsittelemme heikosti tunnettua ja kansainvälisestikin vähäisesti tutkittua työn tekemisen tapaa, jossa toimeentuloa koostetaan useista eri lähteistä. Monesta lähteestä tapahtuvan toimeentulon hankkimisen yleistymisen taustalla on työmarkkinoiden muutos, jonka myötä työn tekemisen mallit moninaistuvat verrattuna perinteiseen palkkatyöhön eli pitkäkestoiisiin toistaiseksi voimassa oleviin kokoaikaisiin työsuhteisiin tai yrittämiseen. Monimuotoinen työnteon tapa ei kuitenkaan ole uusi, sillä sata vuotta sitten ansainnanyhdistäjiä ja usean työn tekijöitä lienee ollut enemmistö kaikista maamme ammatissa toimineista. Tästä huolimatta käsillä oleva kirja on ensimmäinen aihepiiriä käsittelevä suomalainen tutkimus, sillä vahvasti työmarkkinoita hallinnut perinteinen palkkatyö ja yhden työsuhteen malli on aiempina vuosikymmeninä vanginnut tutkijoiden huomion.

Aikaisempi kansainvälinen tutkimus monista lähteistä ansainnasta rajoittuu kapeisiin näkökulmiin. Se kohdistuu useimmiten varsin spesifeihin ammattialoihin tai kansantaloustieteen näkökulmiin sekä asetelmiin, joissa lähtökohtaisesti oletetaan ihmisellä olevan varsinainen päätyö, jonka oheen hän mahdollisesti ottaa (yhden) sivutyön. Tutkimuksia onkin tehty paljon juuri sivutyön tai toisen työn ottamisen motiiveista. Käsillä olevaa tutkimusta voidaankin pitää uutena työelämäntutkimuksen avauksena, joka todennäköisesti – ja toivottavasti – johtaa moniin uusiin monimuotoista työtä ja monimuotoisia työuria käsitteleviin tutkimuksiin.

Usean työn tekeminen liittyy työelämän muutoksiin sekä keskusteluihin työelämän muuttamisesta epävarmemmaksi ja työurien silppuisemmiksi. Työsuhteiden muutosta selitetään useilla teoreettisilla lähestymistavoilla, joista yksi yleisimmistä selitysmalleista lienee uusliberalismi globaalistuvine työmarkkinoineen ja työmarkkinoiden sääntelyn purkamisineen. Työelämän

---

Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi (toim.), 2022.

*Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan.*

Tampere: Tampere University Press, 9–17

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-040-3>

sisällöllistä ja rakenteellista muutosta sekä sen kehyksenä yhteiskunnan muutosta valotetaan jälkiteollisen yhteiskunnan ja jälkifordismin käsitteillä (Vallas 2017; Harvey 2005). Palveluihin siirtyminen teollisesta massatuotannosta, työvoiman ja tuotannon uudet organisoinnin tavat ja teknologian hyödyntäminen ovat jälkiteollisen yhteiskunnan piirteitä, joita yhdistää joustavuus vastattaessa globaalin talouden nopeisiin muutoksiin. Palveluistuminen koskee myös asiantuntijatyötä, mikä heijastuu myös muutoksiin ansiotyön tekemisen malleissa ja erityisesti tässä julkaisussa tarkastelun kohteena olevaan yhdistelmätyöhön.

## Suomalaisten työmarkkinoiden keskeisiä piirteitä tutkimuksen valossa

Huolimatta epävarmuuden ja silppuisuuden korostamisesta julkisessa keskustelussa suurin osa palkansaajista työskentelee yhä kokoaikaisessa, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Jatkuva kokoaikatyötä tekevien osuus kaikista palkansaajista oli vuonna 2019 73,1 prosenttia (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2019a). Muita työsuhteen muotoja on ollut tästä syystä tapana nimittää epätyypilliseksi työsuhteiksi. Epätyypillisiä työsuhteen muotoja ovat esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö, vuokratyö ja alustatyöt niiltä osin kuin ne täyttävät työsuhteen kriteerit.

Määräaikaisella sopimuksella työskenteleminen ei ole Suomessa yleistynyt 1990-luvun lopun tasosta. Tilastokeskuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on päinvastoin laskenut verrattuna vuoteen 1998, jolloin naisista noin 20 prosenttia ja miehistä noin 15 prosenttia työskenteli määräaikaisella sopimuksella. Vuonna 2014 vastaavat osuudet olivat naisista 19 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia. Vuoden 2021 kolmella ensimmäisellä neljänneksellä määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli keskimäärin 18,7 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2019a). Sen sijaan osa-aikatyön tekeminen on yleistynyt, mikä kuitenkin vaihtelee toimialoittain. Osa-aikatyö kuten määräaikaiset sopimuksetkin ovat selvästi yleisempiä naispalkansaajilla. (Tieto & Trendit 30.10.2018).

Vuokratyö puolestaan on muodostunut pysyväksi, vaikkakin suhteellisen pieneksi osaksi Suomen työmarkkinoita. Vuoden 2019 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyötä teki keskimäärin 46 000 palkansaajaa, ts. noin kaksi prosenttia palkansaajista. Eniten vuokratyöntekijöitä oli tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa, rakentamisessa sekä majoi- tus- ja ravitsemistoiminnassa. Toisaalta, jos tilannetta katsoo niiden toimialojen arjesta, joissa vuokratyötä teetetään usein, kuva voi näyttää toisenlaiselta, ja vuokratyö on enemmän sääntö kuin poikkeus. Vuokratyössä on itsensä työllistämiseen ja yrittäjämäiseen työhön liittyviä piirteitä siinä mielessä, että työtä tekevän vastuut ja vapaudet oman työnsä järjestämisen ja aikatauluttamisen suhteen ovat tyypillistä palkkatyötä suurempia. Vuokratyötä tekevä saattaa myös olla samanaikaisesti usean vuokratyöyrityksen listoilla, joten hänkin saattaa tehdä useaa työtä.

Vielä enemmän palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla toimitaan alustataloudessa ja jakamistaloudessa, joiden välinen suhdekin on oma problematiikkansa, johon tässä ei mennä. Alustatalouden keskiössä on yleensä digitaalinen alusta, jonka kautta palvelun tarjoaja ja käyttäjä löytävät toisensa. Jakamistaloudessa jaettava hyödyke voi olla joko tuote, palvelu, aika tai osaaminen. Ja-

kamistalouteen sisältyvät siten esimerkiksi Airbnb, Uber ja muut vastaavat palvelut. Alustatyötä hyödyntävistä yrityksistä tunnetuimpia Suomessa ovat Internetin välityksellä toimivat ruokalähettiläpalvelut Wolt ja Foodora sekä siivouspalvelu Freska. Alustatyö on vielä pieni mutta kasvava tapa tehdä työtä, ja sitä koskeva tutkimus on vasta alussa.

Useasta työstä koostuvaa yhdistelmätyötä on tutkittu erityisesti työelämän prekaaristumisen näkökulmasta. Sitä on yleisimmin jäsennetty koko elämää läpäisevän epävarmuuden näkökulmasta, jossa toimijan on oltava jatkuvassa valmiustilassa lunastaakseen paikkansa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa (Lorey 2015, Jokinen 2018). Prekaari työvoima joustaa talouden epävarmuudessa ja asettuu osaksi työmarkkinoiden normaalia tilaa (Jokinen 2018), jolloin joustotyövoima kantaa toimeentulon riskit ja sen seuraukset (Vallas 2017, Harvey 2005). Työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten lomat ja oikeus sairausajan palkkaan, ja oikeudet kuten työttömyyskorvaus eivät kuulu automaattisesti pätkätyön tekijöille (Suoranta & Leinikki 2018; Honkanen 2018). Monista lähteistä ansioiden hankkimista ei kuitenkaan voi tyhjentävästi selittää prekarisaatiolla, sillä useaa työtä tekevien motiivit muodostavat moninaisen valintojen ja pakkojen kirjon. Kyseessä onkin varsin epäyhtenäinen ryhmä. Käsillä oleva tutkimus on toteutettu juuri sen vuoksi, että ilmiötä ei ole tutkittu riittävän laajasti erilaisia näkökulmia huomioiden eikä työurien moninaisuuden taustoja ole tunnistettu kattavasti. Tuomme esille usean työn tekemisen kirjoja hyödyntäen erilaisia teoriataustoja kattavamman ymmärryksen luomiseksi.

## Tutkimuksen tarkoitus ja tutkittavan ilmiön käsitteellistäminen

Tutkimuksessa keskustellaan muiden muassa siirtymästä jälkiteolliseen yhteiskuntaan, alustataloudesta, prekarisaatiosta, uusista yrittäjyyden muodoista ja teknologian suomista uusista työn tekemisen muodoista. Tässä kirjassa hyödynnämme laaja-alaisesti työelämän ja työsuhteiden muutosta käsittelevää keskustelua. Uskomme, että työmarkkinoilla on tapahtumassa peruuttamaton siirtymä kohti jälkiteollista työtä (Bell 1973). Uskomme myös, että nopeasti muuttuvat teknologiat muuttavat työvoiman kysyntää, osaamistarpeita ja työprosesseja (Susskind 2020). Kirjassa hyödynnämme myös systeemi- ja kompleksisuusteorioihin lukeutuvaa työurien kaaosteoriaa (Pryor & Bright 2014) tuodaksemme esiin työelämän eri osa-alueiden ja järjestelmien monimutkaisia kytköksiä ja näistä syntyvää jatkuvaa vaikeasti ennakoitavissa olevaa liikettä. Analysoimme työurien kaaosteorialla useista töistä koostuvien työurien kytköksiä työn verkostomaiseen järjestymiseen ja työelämän muutoksiin yhteiskunnan tasolla.

Koska ansainnan lähteiden yhdistelyyn perustuva työnteon tapa on vasta nyt noussut huomion kohteeksi, sille ei ole vakiintunutta käsitettä sen paremmin arkikielessä kuin työmarkkinäkäytännöissäkään. Kun aloitimme kirjan pohjana olevan tutkimuksen teon vuonna 2019, käytimme väljää termiä ”monimuotoinen ansiotyö”. Tavoitteenamme oli tutkimuksen aikana saada parempi ymmärrys kyseisestä työnteon tavasta ja samalla löytää osuvaa käsitteistöä valottamaan tällaisen työnteon tavan keskeisimpiä piirteitä. Kuvaamme monitieteisesti ja moninäkökulmaisesti useasta lähteestä ansaintaa koostavia henkilöitä ja heidän työnteon tapaansa nojaten laajasti työelämäntutkimuksen alan keskusteluihin.

Aikaisempien, paljolti usean työn tekemiseen liittyviin motiiveihin keskittyvien tutkimusten valossa tiedetään, että ansainnan yhdistelmiä selittää esimerkiksi niukka toimeentulo tai pyrkimys ammatilliseen kehittymiseen, mutta ansainnan yhdistelmiin päätymiseen johtaa yleensä monien eri tekijöiden yhteisvaikutus (Bamberry & Campbell, 2012). Usean työn tekemisen seurauksista on olemassa vain hajanaista tietoa, eikä työnteon tavan luonnetta tai sen variaatioita eri ammattialoilla ole aiemmin juuri käsitelty. Mahdollisia seurauksia usean työn tekemisestä ovat aiempien tutkimusten mukaan pitkät työpäivät, lisääntynyt stressi seurauksineen, työn ja vapaa-ajan väliset ristiriidat, vähentynyt tyytyväisyys ja heikentynyt sitoutuminen päätyöhön sekä lisääntynyt työkuorma. Usean työn tekijät voivat kohdata myös aikatauluuttamisen ja ajanhallinnan haasteita. (Bamberry & Campbell, 2012.) Toisaalta useissa tutkimuksissa on todettu usean työn tekijöiden olevan varsin tyytyväisiä tilanteeseensa, eikä työnteon tapaa ole koettu erityisenä rasitteena tai terveysriskinä (Bouwhuis ym., 2017; Kumar & Chaturvedi, 2017).

Ilmiö on siis kokonaisuudessaan hyvin moni-ilmeinen. Tämän takia usean työn tekemiseen voi hyvällä syyllä viitata monimuotoisena ansiotyönä. Ilmiön monimuotoisuuden vuoksi myös yhden, saati parhaan, usean työn tekemiseen viittaavan käsitteen valinta on vaikeaa. Sopivin käsite vaihtelee tapauskohtaisesti. Englanninkielisessä kirjallisuudessa samaa tarkoitetaan ennen muuta käsitteellä *multiple job holding*, mutta sen rinnalla käytetään myös käsitteitä *portfolio career*, *dual job holding* ja *moonlighting*. Näiden eri käsitteiden taustalla on erilaisia oletuksia yhdistelmätyöstä ja erityisesti sen taustasta. Kun *multiple job holding* -käsitteellä viitataan erityisesti lukumääräisesti useaan ansiotulon lähteeseen, *portfolio career* -käsite korostaa myös työn sisällöllistä luonnetta. Sitä käytetään usein tarkasteltaessa esimerkiksi taiteilijoiden työn tekemisen tapaa, jolloin se voi kuvata toimeksiantoja ja työsuhteita myös ansioluettelon tapaisena. *Moonlighting* -käsitteeseen kytkeytyy viittaus harmaaseen työhön, jota tehdään palkkatyön lisäksi. Muilla käsitteillä ei ole suoraa suomenkielistä vastinetta kuin *moonlighting*-käsitteellä, jota on kutsuttu kuutamourakoinniksi. Työnteon tavan moninaisuuden vuoksi myös ansainnan yhdistäjien ryhmää on vaikea määritellä ja rajata yksiselitteisesti, saati laskea heidän määräänsä. Suomessa monimuotoista työtä teki Eurostatin tilastojen mukaan 6,1 prosenttia työllisistä vuonna 2017 (<https://ec.europa.eu/eurostat/data>), ja määrän voi olettaa lisääntyvän.

Vaikka usean työn tekeminen on vähän tutkittua, eikä sille ole yksiselitteistä käsitettä, se saattaa esiintyä keskeisenä työn piirteenä operoitaessa monilla tutuilla käsitteillä. Usean työn tekemiseen ja usean työn tekijöihin voidaan viitata esimerkiksi seuraavilla käsitteillä: ammatinharjoittaminen ja ammatinharjoittaja, ansainnan koostaminen / yhdistäminen useista lähteistä ja ansainnan tapojen yhdistäjä, freelance-työ ja freelancer, itsensä työllistäminen ja itsensä työllistäjä, monimuotoinen työ ja monimuotoinen työura, toimeksisaaja (independent contractor), usean työn tekeminen (multiple job holding) ja usean työn tekijä sekä yhdistelmätyö (kombotyö) ja yhdistelmätyöntekijä. Myös yksinyrittäjä on laskettavissa tällaisiin lähikäsitteisiin. Niin ikään viime aikoina laskutuspalvelua käyttäviin rajatulla kevytyrittäjän käsitteellä voidaan viitata useaa työtä tekeviin. Toisaalta myös vuokratyöntekijöistä ja osa-aikatyötä tekevästä löytyy useaa työtä tekeviä.

Osa mainituista käsitteistä on varsin toimialaspesifisiä, kuten terveydenhoidossa usein käytetty ammatinharjoittaja tai kulttuurin ja median aloilla ”kiinnitettyä olemisen” vastakohtaksi aikoinaan syntynyt freelancer. Näistä ensin mainitut ovat muodollisesti usein yrittäjiä, kun taas jäl-

kimmäiset toimivat monesti määräaikaissa palkkatyösuhteissa, mutta toisinkin voi olla. Vaikka niin ammatinharjoittajat kuin freelanceritkin voivat tehdä useaa työtä ja heitä voivat yhdistää monet tutkimuksessamme esiin tulleet seikat, heidän työmarkkina-asemansa saattavat poiketa olennaisestikin toisistaan. Toisaalta molemmat lasketaan lukeutuviksi itsensäyöllistäjiin, kuten myös apurahansaajat ja yksinyrittäjät.

Monet ammatinharjoittajat, yksinyrittäjät, freelancerit tai itsensäyöllistäjät lukeutuvat tutkimuksemme kohderyhmiin ja juuri näitä ryhmiä koskevista tutkimuksista löytyy merkittäviä yhtymäkohtia tutkimukseemme. Kyseinen käsitteistö ei kuitenkaan suoraan sovellu nimenomaan useaa työtä tekeviä käsittelevään tutkimukseemme, sillä kaikki edellä mainittujen kategorioiden työtä tekevät eivät välttämättä tee useaa työtä. Lisäksi useaa työtä tekevät myös kyseisten kategorioiden ulkopuoliset, kuten juuri multiple job holding -tutkimusperinteen ytimen muodostavat (usein pitkäkestoiseenkin) päätyöhön sivutyön yhdistävät palkansaajat. Rekisteriaineistojen perusteella suurimman useaa työtä tekevien ryhmän muodostavat juuri palkansaaja-asemassa toimivat työntekijät.

Edellä luetellut käsitteet ovat toisiinsa nähden monimutkaisesti limittyviä ja epäselvästi rajautuvia. Osa käsitteistä on tapana käyttää viittaamaan lähinnä vain työtä tekevään (esim. ammatinharjoittaja, itsensäyöllistäjä), kun taas osa on luontevampia työnteon tapaan viitattaessa (monimuotoinen työ, ansainnan yhdistäminen useasta lähteestä). Kun halutaan puhua sekä työnteon tavasta että sen soveltajista, on yhä vaikeampaa löytää yhtä sopivaa ja osuvasti eri tarkoituksiin taipuvaa käsitettä.

Vakiintuneen käsitteen puuttuessa päädyimme tässä kirjassa käyttämään tarkastelun painopisteestä riippuen erilaisia käsitteitä niin työnteon tavasta kuin työtä tekevästäkin. Käytettäviä käsitteitä ovat usean työn tekeminen, ansainnan yhdistäminen (eri lähteistä), yhdistelmätyö, hybridityö ja monimuotoinen (ansio)työ. Puhumme myös monimuotoisesta työnteon tavasta, jota määriteltessä otamme kantaa myös siihen, millaisella aikavälillä usean työn tekeminen ilmenee. Lähdemme ajatuksesta, että on syytä tarkastella tutkimushetkeä pidempää aikaperspektiiviä, kuten työuraa ja työnteon tapaa.

Usean työn tekeminen ja ansainnan koostaminen ja yhdistäminen useasta lähteestä ovat konkreettisia ja ilmiötä kuvaavia käsitteitä. Ne ovat myös luonteeltaan varsin neutraaleja eivätkä sinällään sitoudu mihinkään tiettyyn teoria- tai tutkimusperinteeseen. Käsitteissä työtä tekevän subjektius kohdistuu töiden tekemiseen ja työpaletin yhdistämiseen. Sen sijaan esimerkiksi käsitteessä itsensäyöllistäjä korostuu työmarkkinatoimijuus hieman samaan tapaan kuin työhallinnon ilmauksessa ”omassa työssään työllistyvä”, jota usein käytetään määrittelemään työttömyys-turvaa poissulkevaa työtä, kuten tutkimusrahoitusten hakemista tai taiteen tekemistä. Käsite usean työn tekeminen johtaa kuitenkin helposti ajattelemaan, että useaa työtä tehdään koko ajan tai ainakin juuri tutkimushetkellä, mikä ei ollut työnteon tapaan ja työuranäkökulmaan kohdentuvan tutkimuksemme kriteeri. Samoin usean työn tekeminen karsii pois muita ansainnan tapoja ja tulolähteitä, joille kuitenkin halusimme olla avoimia. Tässä mielessä ansainnan yhdistäminen useasta lähteestä on täsmällisempi ilmaus, mutta se on toisaalta käytössä kankea. Esimerkiksi siitä johdettu ansainnan (tapojen / lähteiden) yhdistäjä ei avaudu kovin hyvin. Nämä toimijuuk-sia ilmentävät käsitteet sopivat kuitenkin eri tasojen ja järjestelmien välisten dynamiikkojen ja

kytkösten tarkasteluun, joissa niitä käytetään tässä kirjassa kuvattaessa ilmiötä työurien kaaos-teoriaa (Pryor & Bright 2014) soveltaen.

Monimuotoisen ansiotyön käsitettä käytetään kirjassa erityisesti tilastoihin perustuvissa ekonomistisissa työmarkkinatason tarkasteluissa. Käsitevalinta perustuu osaltaan englanninkieliseen multiple job holding –tutkimusperinteeseen. Monimuotoinen ansiotyö on ilmiön moninaisuudelle tilaa antava käsite, joka vastapainoksi vaatii avaamisen ja tarkan määrittelyn kussakin käyttötapauksessa.

Yhdistelmätyön käsite taas kuvaa ennen muuta työn koostumusta, esimerkiksi ammattien ja alojen näkökulmasta. Usean työn tekemisestä syntyy yhdistelmätyötä. Yhdistelmätyö on hieman staattinen ilmaus, mutta se on toimiva käsite ilmaisemaan esimerkiksi kahden tai useamman eri ammattialan töistä ja tehtävistä koostuvaa yhden ihmisen työkokonaisuutta. Myös kombotyön ja hybridityön käsitteet soveltuvat samaan tarkoitukseen. Tässä käytämmekin yhdistelmätyön käsitettä juuri ammattialoittaisissa tarkasteluissa.

Tämä kirja auttaa ymmärtämään monimuotoisia työnteon tapoja ja useaa työtä tekeviä henkilöitä. Samalla se kertoo niistä haasteista, joita useaa työtä tekevät kokevat yrittäessään toimia yksinkertaisempiin työnteon malleihin ja kategorisointeihin perustuvissa institutionaalisissa kehyksissä. Käsillä oleva tutkimus kohdistuukin tilanteeseen, jossa työelämän suhteet ja käytännöt ovat muuttuneet, mutta institutionaaliset järjestelmät ja käytännöt eivät vastaa muuttunutta tilannetta. Kirja avaa uusia näkökulmia aiheeseen erityisesti korkeakoulutettujen osalta.

## Tutkimuksen toteutus

Kirja perustuu Työsuojelurahaston ja kumppaniliittojen rahoittamaan *Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys* -tutkimukseen. Projekti toteutettiin Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen johdolla vuosina 2019–2021 monitieteisellä otteella analysoimalla monimuotoista ansiotyötä, sen erilaisia variaatioita eri ammattialoilla ja sitä kehystäviä institutionaalisia rakenteita. Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Millaista on eri ammattialoilla tehtävä monimuotoinen ansiotyö, ketkä sitä tekevät sekä miten, ja miksi ja millaisia polkuja pitkin siihen päädytään?
2. Millaisia myönteisiä piirteitä ja toisaalta haasteita ja ongelmia työnteon tapaan liittyy?
3. Millaisin keinoin tutkimuksessa havaittuja ongelmia olisi mahdollista ratkaista?

Tutkimus perustuu monipuolisille empiirisille aineistoille. Tutkimuksessa kerättiin teema-haastatteluihin perustuva laadullinen aineisto (45 haastattelua). Laadullista aineistoa kerättiin lähtökohtaisesti tutkimushankkeen kumppaniliittojen edustamilta aloilta. Liittojen jäsenten työn luonne ja työsuhteet poikkeavat toisistaan, minkä vuoksi aineisto tarjoaa monia näkökulmia tutkimuskohteeseen. Eri ammattiryhmiä tutkimalla saadaan esiin monimuotoisen ansiotyön diversiteettiä. Lisäksi analyysissä on hyödynnetty olemassa olevia tilasto- ja survey-aineistoja. Aineistoa koottiin kokeilevasti myös digitaalisella pelillistetyllä sovelluksella. Kokeilun tuottama tieto ja kokemus esitellään kirjan liiteosassa (Liite 1). Digitaalisen chattibotti-tutkimushaastat-

telijan tuottaman aineiston antamaa kuvaa usean työn tekemisestä peilataan muun materiaalin tuottamaan kuvaan. Niin ikään tuodaan esiin kokemuksia chattibotista tutkimushaastattelijana.

Tilastokeskuksen rekisteriaineistoista selvitettiin laajemmin, ketkä niiden mukaan tekevät useaa työtä. Samoin eroteltiin erilaisia yhdistelmätyön tyyppejä sekä analysoitiin ansainnan yhdistäjien tuloprofiileja. Erityinen painopiste tutkimuksessa oli kuitenkin korkeakoulutettujen työssä. Tutkimusta varten haastateltiin korkeakoulutettuja teatterin, median, tekniikan, kauppatieteiden, yhteiskuntatieteiden ja kasvatustieteiden aloilta. Teemahaastatteluihin perustuen kirjassa luodaan toisaalta eri alat kattavaa yleiskuvaa ansainnan yhdistämisestä suhteuttaen sitä muutoksiin työn organisoinnissa ja ylipäänsä työelämässä. Toisaalta eritellään ammattialojen erityispiirteitä.

Haastatteluaineiston keruuseen ja käsittelyyn haettiin lupa Tampereen yliopiston ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta. Uusien EU:n tietosuojaa koskevien ohjeiden mukaan ammattijärjestötoiminta määritellään arkaluonteiseksi tiedoksi. Vaikka haastatteluissa ammattijärjestötoiminta ei ollut haastatteluun, tutkimusprojektin kokonaisuuden näkökulmasta pääteltiin luvan olevan tarpeellinen.

Kirja koostuu tämän johdantoluvun lisäksi kuudesta luvusta. Luvussa kaksi Harri Melin kuvaa suomalaisen työelämän muutoksia. Luvussa painotetaan, että työelämään ja sen rakenteisiin kuuluu jatkuva muutos. Jotkut muutokset ovat nopeita, kuten vaikkapa etätyön yleistyminen koronapandemian aikana. Toisaalta jotkut työelämän rakenteet vaikuttavat melko pysyviltä, kuten sukupuolen mukaan eriytyvät alat ja työelämän valtasuhteet.

Luvussa kolme Merja Kauhanen tarkastelee monimuotoisen ansiotyön tekemistä Suomessa Tilastokeskuksen laajoihin, edustaviin rekisteriaineistoihin perustuvan analyysin perusteella. Luvulla on kolme keskeistä tavoitetta. Ensimmäinen tavoite on tuottaa peruskuvauksia usean työn tekijöiden rakenteesta. Toisena tavoitteena on tarkastella usean työn tekijöiden rakenteessa tapahtuneita muutoksia keskeisten taustamuuttujien suhteen. Kolmantena tavoitteena on tarkastella usean työn tekijöiden ansiotulojen tasoa ja hajontaa sekä muodostaa kuvaa usean työn tekijöiden toimeentulosta.

Luvussa neljä Arja Haapakorpi tutkii yhdistelmätyön tekemisen ehtoja ja työtä neljässä ammattiryhmässä haastatteluaineiston valossa. Tutkimuksen taustalla on jälkiteollisesta yhteiskunnasta, prekaariudesta ja asiantuntijatyöstä rakentuva teoreettinen kehys tämän asiantuntijatyön tekijöiden erityisen ansiotyömallin tarkasteluun. Luvussa tarkastellaan yhdistelmätyön koherenssia ja mielekkyyttä tilanteessa, jossa toimeentulo koostuu useasta lähteestä ja voi siten olla riski työn sisällön koherenssin näkökulmasta. Motiivit ja syyt monista lähteistä ansaintaan vaihtelevat kuitenkin toimeentulon pakosta mielekkäämpiin motiiveihin, mikä on yhteydessä työmarkkina-asemaan. Tutkimuksen kohteena ovat yhdistelmätyötä tekevät korkeakoulutetut taiteen ja kulttuurin, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden, talous- ja hallintotieteiden sekä tekniikan aloilta. Eri alojen ammattilaisten tutkiminen tuo tutkimukseen tarpeellista kirjallisuutta suhteessa työmarkkina-asemaan ja yhdistelmätyön ammatilliseen profiiliin, jotta yhdistelmätyötä voidaan luoda laajemmin.

Luvussa viisi Anu Järvensivu analysoi usean työn tekemistä kompleksisena systeemisena ilmiönä käyttäen perustana tutkimushankkeen koko teemahaastatteluaineistoa. Käyttämällä työurien kaaosteoriaa on mahdollista kuvata ansainnanyhdistäjien työurien kytköksiä työn verkostomai-



seen järjestymiseen ja muuttuvaan työelämään. Viitekehys mahdollistaa myös samankaltaisten mallien ja muotojen löytämisen työurien, työn järjestymisen ja muuttuvan työelämän tasoilta, mikä on uudenlainen tapa tarkastella näiden tasojen välisiä suhteita ja keskinäisriippuvuuksia. Luvun toisena tavoitteena onkin avata työurien kaaosteoriaa ja sen soveltamismahdollisuuksia, joita toistaiseksi on Suomessa hyödynnetty niukasti.

Luvussa kuusi esitetään usean työn tekemistä koskevan tutkimuksen johtopäätökset. Tämän lisäksi luku sisältää myös suosituksia. Suositukset ansainnan yhdistäjien työnteon tavasta havaittujen ongelmien mahdollisista ratkaisuista voidaan tiivistää kolmeen: 1) työtä ja sen tekijöitä koskevien käsitteiden ja käsitysten päivitys, 2) työnteon sopimussuhteiden ja ihmisen työttömyys- ja sosiaaliturvan irrottaminen toisistaan ja tarvittavien uusien mallien kehittäminen molempiin sekä 3) työelämän kehittämisen menetelmien ja niitä taustoittavan suomalaisen työelämän kehittämisparadigman uudistaminen siten, että ne soveltuisivat myös tilanteisiin, joissa työtä tehdään itsellisesti verkostomaisissa suhteissa.

## Kirjallisuus

- Bamberry, Larissa & Campbell, Ian (2012) Multiple Job Holders in Australia: Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour*. National Institute of Labour Studies 38(4): 293–314.
- Bouwhuis, Stef, Garde, Anne Helene, Geuskens, Goedele A., Boot, Cecile R.L., Bongers, Paulien M. & van der Beek, Allard J. (2017) The longitudinal association between multiple job holding and long-term sickness absence among Danish employees: an explorative study using register-based data. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 90(8): 799–807.
- Bell, Daniel (1973) *The Coming of Post-industrial Society*. London: Penguin
- Harvey, David (2005) *A brief history of neo-liberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Honkanen, Pertti (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa Suoranta Anu ja Leinikki Sikke (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino s. 91–109
- Jokinen, Eeva (2018) Elämä 2000-luvulla – pätkätyön prekaari käyttöliittymä. Teoksessa Suoranta Anu ja Leinikki Sikke (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, s. 18–27.
- Järvensivu, Anu (2014) *Tarinoita suomalaisesta työelämästä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kumar, Khushboo & Chatuvedi, Rachna (2017) Work-life balance and job satisfaction from the perspective of multiple job holding women: Comparative analysis of generational cohorts. *International Journal of Advances in Management and Economics* 6(5): 32–40.
- Lorey, Isabel (2015) *State of insecurity: Government of the precarious*, London: Verso Books.
- Panos, Georgios A., Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros (2009) The inter-related dynamics of dual job holding, human capital and occupational choice. Bonn: The Institute for the Study of Labour (IZA), IZA Discussion paper 4437.
- Pryor, Robert G.L., & Bright, J. (2014) The chaos theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development* 23(1): 4–12.
- Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (2018) Ihmiskoe luottamuksesta. Teoksessa Suoranta Anu ja Leinikki Sikke (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, s. 9–17
- Susskind, Daniel (2020) *A World Without Work*. London: Allen Lane
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. (2019a) ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/index.html>. Viitattu: 1.11.2021
- Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1796-4938. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>. Viitattu 1.11.2021
- Tieto & Trendit 30.10.2018. Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/vastentahtoiset-osa-aikatyot-yleistyneet-2010-luvulla/>.
- Vallas, Steven (2017) *Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor Market*. Bingley: Emerald Publishing Limited.

## 2

# Työn muuttuvat maailmat

Harri Melin

## Johdanto

“Jos työ olisi herkkua, herrat tekisivät sen itse”, sanoo vanha suomalainen sananlasku. Tähän kiteytyy paljon siitä, mitä me työllä ymmärrämme. Työ on kovaa, ja sitä ei pidetä herkkuna. Jos se sellaista olisi, sen tekisi joku muu kuin sen nykyinen tekijä. Toki yhä useampi työntekijä myös nauttii työstään ja tekee sitä mielellään. Ihminen on aina tehnyt työtä, mutta työ, sellaisena kuin me sen ymmärrämme, on syntynyt noin kolmensadan viimeksi kuluneen vuoden aikana. Työ on jotakin, jota ihminen tekee yrittäjätuloa tai palkkaa vastaan. Sellainen työelämä, jota meillä nyt tutkitaan ja jonka muutoksia seurataan, syntyi noin viisikymmentä vuotta sitten. Kyse on siten myös yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmasta varsin nuoresta ilmiöstä.

Työelämään ja sen rakenteisiin kuuluu jatkuva muutos. Työelämä ei ole koskaan ollut pysähtynyt ja muuttumaton, vaan se kehittyy ja muuntuu jatkuvasti. Jotkut muutokset ovat nopeita kuten uusien ammattien syntyminen. Kymmenisen vuotta sitten ei ollut näköpiirissä, että Suomessakin monen ihmisen ammatti olisi tänä päivänä tubettaja tai bloggaaja. 2020-luvun työn ja ammattien maailma näyttää hyvin erilaiselta, jos sitä tarkastellaan tutkijan tai vaikkapa työtä hakevan nuoren näkökulmasta. Toisaalta jotkin työelämän rakenteet vaikuttavat melko pysyviltä. Ammattien jakautuvat edelleen miesten ja naisten töihin, ja myös työpaikkojen valtasuhteet ovat muuttuneet hyvin hitaasti.

Työelämästä kerrotaan monenlaisia tarinoita. Viime vuosina on kannettu huolta epävarmuuden kasvusta. Joidenkin tutkijoiden mielestä elämme nopeasti rapautuvan palkkatyön yhteiskunnassa. Toiset tutkijat taas kiinnittävät huomionsa tekniseen muutokseen. Monien arvioiden mukaan digitalisaatio ja robotit muuttavat koko työn maailman. Jotkut tutkijat puolestaan väittävät, että työelämä on muuttunut paljon vähemmän kuin julkisuudessa väitetään. Kansainvälisiä

vertailuja tekevät tutkijat taas huomauttavat, että monissa maissa teollistuminen ja palkkatyöle perustuvan yhteiskunnan kehittyminen on vasta alkamassa. Työn ja työelämän tarinoita on monia. Valittu näkökulma vaikuttaa olennaisesti siihen, millainen kuva työstä kerrotaan. Tässä luvussa pohdin Suomen työelämän tarinaa, ja analysoin muutoksia, joita työssä on tapahtunut siirryttäessä teollisuudesta palveluihin ja edelleen uusiin työn tekemisen muotoihin. Analyysini kohdistuu siis 1960–2020-lukujen väliseen aikaan.

## Työelämän muutoksen vuosikymmenet

Pertti Haapala (2018) on osoittanut, että Suomi oli eurooppalaisittain hyvin pitkään maatalousvaltainen maa, joka teollistui myöhään ja jossa poliittisilla päätöksillä on vuoroin padottu ja vuoroin vauhditettu rakenteellisia muutoksia. Vaikka nykyaikainen palkkatyön yhteiskunta rakentui meille vasta 1960-luvulla, suomalaista työelämää on tutkittu pitkään. Eino Kuusen väitöskirja talvityöttömyydestä maamme suurimmissa kaupungeissa julkaistiin jo vuonna 1914. Samoihin aikoihin rantautui Suomeen myös uusi johtamisoppi. Fredrick Taylorin (1914) ajatuksia alettiin soveltaa suomalaisissa tehtaissa vain muutama vuosi Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteiden ilmestymisen jälkeen. Pauli Kettunen (1997) on kiinnostavalla tavalla kuvannut, kuinka ripeästi uudet johtamisen ja työn organisoinnin opit levisivät maassamme. Käytännössä taylorismi vaikutti suomalaisen teollisuuden työn organisointiin joitain yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta kuitenkin vasta toisen maailmansodan jälkeen.

Sosiologisen työelämän tutkimuksen alku Suomessa paikantuu 1950-luvun puoliväliin. Tuoloin valmistui varsin lyhyen ajan kuluessa useita teollisuutta, teollisuustyötä ja automaatiota käsitelleitä väitöstutkimuksia. 1950-luvun teollisuussosiologiset väitöstutkimukset olivat monella tapaa aikaansa edellä, sillä suomalainen yhteiskunta ei ollut tuolloin vielä sellainen palkkatyön yhteiskunta kuin ne kuvaukset, jotka väitöskirjoista lukijalle piiryy. Teollisuustyö, sen ristiriidat ja työn muutokset, koskettivat tuolloin vain pientä osaa työvoimasta. Isossa kuvassa Suomi oli edelleen maataloudesta elävä ja maalla asuva maa- ja metsätaloustyöläisten ja talonpoikien yhteiskunta. Toista maailman sotaa seurannut jälleenrakennuksen aika oli ohi, ja pienviljely osavuotisen metsätyön tukemana elätti suurinta osaa väestöstä. Kaupungistuminen ei vielä ollut tyhjentänyt maaseutua, ja teollisuusyhteisöt elivät omaa paternalistista arkeaan.

Yhteiskunnan suuri rakennemuutos ajoittui 1960- ja 1970-luvuille, jolloin Suomi kaupungistui ja palkkatyöläistyi nopeasti 1960-luvun alusta lähtien. Suomalaiset muuttivat maalta kaupunkeihin ja pientiloilta tehtaisiin. Teollisuuden ohella myös palvelut laajenivat. Työelämässä palkkatyöläisten määrän kasvu näkyi myös työmarkkinasuhteissa. Työläisiä edustaneet ammattijärjestöt yhdistyivät vuonna 1966 uudeksi suureksi keskusliitoksi, ja samalla perustettiin nykyinen SAK. Uuden SAK:n syntyä seurasi nopea ammatillisen järjestäytymisen kasvu. Merkille pantavaa on, että kaikkein eniten lisääntyi toimihenkilöiden ja akateemisesti koulutettujen asiantuntijoiden ammatillinen järjestäytyminen. 1960-luvun lopussa solmittiin ensimmäiset tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joissa sovittiin palkkojen ohella myös valtiollisen sosiaalipolitiikan asioista.

Suomesta tuli palkkatyön yhteiskunta 1970-luvulla. Tuolloin palvelut työllistivät jo noin puolet ammatissa toimivista, teollisuudessa työskenteli noin kolmannes ja alkutuotannossa noin joka

kuudes. Merkillepantavinta oli nopea palveluiden – aluksi erityisesti julkisten palveluiden – kasvu ja maatalouden supistuminen. Nyt, 2020-luvun alussa, Suomi on palveluiden yhteiskunta, yli 70 prosenttia ammatissa toimivista saa toimeentulonsa palveluista ja teollisuuden osuus on enää neljännes. Julkinen sektori on kasvanut melko paljon vuodesta 1975, jolloin kuntien ja valtion osuus palkan saajista oli neljännes, sillä vuonna 2016 vastaava osuus oli kolmannes. Julkisen sektorin työllisyyden rakenne on myös muuttunut. 1970-luvulla kunnat ja valtio työllistivät jokseenkin yhtä paljon. Viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana valtion osuus julkisen sektorin työllisyydestä on supistunut, ja kuntien puolestaan kasvanut. Samaan aikaan julkisen sektorin asiantuntijatehtävien määrä on kasvanut tuntuvasti, ja suoritettavien tehtävien määrä on pudonnut. Nyt valtion osuus julkisen sektorin työllisistä on enää viidennes.

Työttömyys oli merkittävä yhteiskunnallinen kysymys 1970-luvulla. Vuonna 1975 presidentti Kekkonen ”runnasi kasaan” hätätilahallituksen, kun työttömyys kasvoi noin kuuteen prosenttiin, ja työttömiä oli 63 000. Hätätilahallituksesta huolimatta työttömyys jatkoi kasvuaan ja oli pahimmillaan kahdeksan prosenttia vuonna 1978. Tämän jälkeen harjoitettu elvytyspolitiikka yhdessä kansainvälisen talouskasvun kanssa kohensivat työllisyyttä. Suomessa saavutettiinkin käytännöllisesti katsottuna täystyöllisyys 1980-luvun lopussa. Tuolloin kannettiin kovasti huolta työvoiman riittävydestä. Pian tämän jälkeen Suomi syöksyi syvään lamaan, ja pahimmillaan 1990-luvun alussa työttömänä oli lähes viidennes palkansaajista.

2020-luvulla työttömiä on moninkertainen määrä 1970-luvun alkuun verrattuna, ja työttömyysaste on ollut pitkään 7–8 prosenttia ammatissa toimivista. Työttömyydestä on tullut osa totuttua elämänmenoa. Ja samalla sen luonne on muuttunut. 1970-luvulla työttömyys kosketti muita useammin maaseutua, huonosti koulutettuja, ikääntyneitä ja miehiä. Nykyisen kaltaisessa nopeasti muuttuvassa tietoyhteiskunnassa ja globaalissa markkinataloudessa työttömyys voi koskettaa myös hyvin koulutettuja jossain vaiheessa työuraa, vaikka koulutus onkin edelleen paras turva pitkittynyttä työttömyyttä vastaan.

Politiikan keinot työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi ovat karkeasti ottaen vaihdelleet julkisen vallan elvytyksestä työvoiman tarjonnan lisäämiseen. Erityisesti 1970-luvun lopussa elvytys oli tässä keskeinen työväline, mutta sen haasteena oli voimakas inflaatio. Sekä taloustieteilijät että sosiaalitieteilijät ovat kuvanneet Suomen työttömyysongelmaa pikemminkin työllistämisiongelmana. Sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat tulivat työmarkkinoille noin viisikymmentä vuotta sitten. Sekä teollisuuteen että palveluihin voitiin rekrytoida nuoria ja aikaisempaa paremmin koulutettuja työntekijöitä. Työmarkkinoille on tullut tarjolle enemmän työvoimaa kuin mitä yritykset ja julkinen sektori ovat työllistäneet. 2010-luvun loppuvuosina on työmarkkinoiden kohtaanto heikentynyt siten, että tietyillä aloilla ja maan suurimmissa seutukunnissa on työvoimapulaa. Koronakriisi vuonna 2020 kasvatti työttömyyttä tilapäisesti, mutta talous kohentui ripeästi. Jo vuonna 2021 alettiin taas puhumaan työvoimapulasta, vaikka työttömiä työnhakijoita oli edelleen noin 300 000.

Työmarkkinasuhteet ovat niin ikään muuttuneet. Suomessa alettiin rakentaa uudenlaista työmarkkinamallia 1960-luvun lopusta lähtien. Vuonna 1968 solmittiin ensimmäinen kattava tulopoliittinen kokonaisratkaisu. Sopimuksessa keskeiset työmarkkinajärjestöt ja valtio sopivat työehtojen ohella sosiaalipoliittisista uudistuksista. Valtakunnallisten kokonaisratkaisujen kausi kesti eräitä liittokierroksia lukuun ottamatta vuoteen 2017. Elinkeinoelämän Keskusliitto päätti

vuonna 2016, että se ei enää toimi työehtosopimusten osapuolena. Uusin käänne työmarkkina politiikassa tapahtui lokakuun alussa 2020, jolloin Metsäteollisuus ry ilmoitti lopettavansa työmarkkinaneuvottelut. Syksyn 2021 ja kevään 2022 työehtosopimusneuvotteluissa metsäteollisuudessa siirryttiin yrityskohtaiseen sopimiseen.

1970-luku oli lakkojen vuosikymmen. Koko vuosikymmenen ajan, etenkin teollisuudessa, oli paljon lakkoja. Lakoille oli lisäksi tyypillistä, että suuri osa niistä oli paikallisia ja hyvin spontaaneja. Tälläkin hetkellä Suomessa keskustellaan vilkkaasti lakoista. Syksyllä 2019 Postin tukilakkojen yhteydessä monet työnantajien edustajat vaativat poliittisten lakkojen kieltämistä. Samat tahot ovat myös sitä mieltä, että Suomessa lakkoillaan liikaa. Viimeksi kuluneiden viidenkymmenen vuoden aikana lakkojen määrä on kuitenkin laskenut tuntuvasti. Etenkin 2000-luvulla lakkoja on ollut hyvin vähän. Keväällä 2022 koettiin sitkeä kunta-alaa koskenut työmarkkinaselkaus, jossa työntekijät hakivat lakkoilemalla pitkäkestoista kunta-alan palkkaohjelmaa. Myös paperiteollisuudessa koettiin pitkä UPM:n ja Paperiliiton välinen lakko.

Työelämä on ollut jatkuvassa muutoksessa. Välillä työelämän on katsottu olleen kriisissä, jonka on ajateltu aiheutuneen palkkatyön vähentymisestä ja hyvinvointivaltion luomasta mahdollisuudesta tulla toimeen ilman palkkatyötäkin. Suomessa työyhteiskunnan kriisiä ei kuitenkaan näkynyt 1970- ja 1980-luvuilla, vaan työllisyysasteet nousivat, vaikka toki talouden suhdannevaihtelut vaikuttivat edelleen työllisyyteen.

Työelämä, työn sisältö tai työn tulevaisuus ei ollut otsikoissa 1970- ja 1980-luvuilla. Työ oli tekijälleen tärkeää, mutta siitä ei käyty samanlaista yhteiskunnallista keskustelua kuin tänä päivänä. Työelämän sanotaan muuttuvan yhä nopeammassa ja nopeammassa tahdissa. Palkansaajien työolot eivät kuitenkaan ole kurjistuneet. Kaikista ei ole tullut patkätyöläisiä, ja robotit eivät ole vielä merkittävästi korvanneet ihmistyötä. Digitalisaatio, automatisaatio ja globaalit markkinat ovat kuitenkin muuttaneet työn luonnetta ja työn tekemisen tapoja. Käytännöllisesti katsoen kaikissa ammateissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia kuluneen viiden vuosikymmenen aikana. Tarkastelujakson aikana useita ammatteja ja työtehtäviä on kokonaan kadonnut tai niiden määrä on vähentynyt rajusti. Teollisuuden rutiininomaisia, alhaisen tuottavuuden tehtäviä on automatisoitu tai siirretty kehittyviin maihin. Saman aikaan on syntynyt kuitenkin myös uutta työtä, joka edellyttää uudenlaista osaamista.

Vuonna 1977 aloitettujen työolotutkimusten pitkä seuranta kertoo enemmänkin vakaudesta kuin rajuista murroksista. Ansiotyö on edelleen keskeinen osa suomalaisten palkansaajien elämää. Suomesta ei ole tullut vapaa-ajan yhteiskunta, vaan pikemminkin työ kietoo ja sitoo tekijöitään yhtä vahvemmin. Tietotyön lisääntymisen ja teknologian kehittymisen seurauksena yhä useamman työ on irronnut ajasta ja paikasta. Tämä on lisännyt työn tekemisen vapauksia, mutta tuonut mukaan myös uudenlaisia haasteita, esimerkiksi jatkuvaan tavoitettavuuteen ja itsensä johtamiseen liittyen.

Työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut viidenkymmenen vuoden aikana. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämäään on lisääntynyt. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan aiemmin. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet jo vuosikymmenen ajan, mutta tähän voivat vaikuttaa monet tekijät, kuten esimerkiksi talouden syklit. Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat yhdistyvät aiempaa selvästi enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin.

Ymmärrys uudenaikaisista digitaaliseen tietotyöhön liittyvistä haasteista on lisääntynyt, ja tänä päivänä puhutaan esimerkiksi aivoergonomiasta.

Palkansaajaväestön rakenne on muuttunut monella tapaa viimeksi kuluneiden kolmenkymmenen vuoden aikana. 1970-luvulla kaikista ammatissa toimivista oli työntekijöitä (51 %) selvästi enemmän kuin toimihenkilöitä (37 %). Toimihenkilöistä taas alempien toimihenkilöiden osuus oli selvästi suurempi kuin ylempien toimihenkilöiden osuus. Vuonna 2018 kaikista palkansaajista noin 30 prosenttia on ylempiä toimihenkilöitä, työntekijöitä on suunnilleen yhtä paljon, ja alempia toimihenkilöitä on noin 40 prosenttia.

Suomalaisten koulutustaso on noussut tuntuvasti. Pelkän peruskoulutuksen varassa olevien määrä on vähentynyt merkittävästi 1970-luvun alusta nykypäivään tultaessa. Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut nopeasti. Taustalla on ennen kaikkea ammattikorkeakoulujen perustaminen 1990-luvun alussa sekä tiedeyliopistojen opiskelijamäärien kasvattaminen 1990-luvun laman jälkeen. Korkeakoulutettuja oli 1970-luvun alussa hieman vajaa 15 prosenttia kaikista ammatissa toimivista, ja nyt heidän osuutensa on jo yli 40 prosenttia.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että työn merkitys ihmisten elämässä on muuttunut. Vielä 1970-luvulla palkkatyötä tai yrittäjyyttä pidettiin melko lailla ainoina toimeentulon lähteinä. Työorganisaatiot olivat hierarkkisia ja työstä saadut palkkiot tai työssä koetut uhat poikkesivat selvästi keskiluokkaisten ja työväenluokkaisten töiden välillä. Työssä käyvien kokemus työstä on samankaltaistunut koko 2000-luvun ajan. Kiire ja työn paljous yhdistävät lähes kaikkia. Eroja ammattiryhmien välillä on edelleen erityisesti työn itsenäisyydessä sekä siinä, millaista päätösvaltaa eri asemissa voidaan käyttää, mutta myös nämä eroavaisuudet ovat selvästi kaventuneet 1970-lukuun verrattuna.

Tällä hetkellä keskustellaan vilkkaasti teknisestä muutoksesta työssä. Digitalisaatio ja robotisaatio ovat kaikkien huulilla. Monet tutkijat ennakoivat, että robotit ja digitaaliset ratkaisut tulevat hävittämään paljon työpaikkoja ja muuttamaan useimpien ammattien työnkuvia perusteellisesti (esim. Feldmann 2013). Keskustelua teknologisesta muutoksesta on käyty kuitenkin jo pitkään. Teollisuustyön automatisointia tutkittiin ensi kerran jo 1950-luvulla, mutta vasta 1970-luvulta lähtien automaatio on ollut systemaattisen tutkimuksen kohteena.

Toimistotyö muuttui nopeasti 1970-luvun lopusta lähtien. Muutokset johtuivat automaation lisääntymisestä ja uusista organisatorisista järjestelyistä. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutettiin laaja toimistotyön muutosta käsitellyt tutkimus (Korvajärvi ym. 1990). Tulokset kertovat muutoksen ja pysyvyyden jännitteisestä rinnakkainelosta. Toimistoautomaatiota otettiin käyttöön nopeassa tahdissa tietotekniikan kehittyessä. Henkilökohtaiset tietokoneet yleistyivät ripeään tahtiin 1980-luvun puolivälistä alkaen, ja myös ohjelmistotekniikka uudistui nopeasti. Samaan aikaan auktoriteettiasemat ja työn valtasuhteet pysyivät kuitenkin suhteellisen vakaina, miehet johtivat muutosten kohteena ollutta naisvaltaista toimistotyötä. Tuolloin koettiin näkyvästi ensi kertaa, että kiire lisääntyi aiempaa enemmän. Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Liisa Rantalaiho (2008) ovat osoittaneet, että sukupuoli erottelee sekä työehtojen rakenteellisia puitteita ja toimihenkilöiden sijoittumista eri asemiin että heidän toimintamahdollisuuksiaan enemmän kuin työpaikka tai jako julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Sama tutkimus nosti esiin tärkeän havainnon työelämän sukupuolittuneista rakenteista ja sukupuolittavista käytännöistä.

Työmarkkinat muuttuvat työn organisoinnin ja teknisten muutosten seurauksena. Suomea on jo useamman vuosikymmenen ajan luonnehtinut varsin suuri sosiaalinen liikkuvuus. Työmarkkinat ovat olleet avoimet ja notkeat, eikä niiden lohkoontuminen ole ollut yhtä suurta kuin monissa muissa Euroopan maissa (esim. Nätti 1989, Koistinen 2014). Teollisuuden osuus työllisyydestä kääntyi Suomessa laskuun 1970-luvun puolivälissä. Kokonaisten tehtaiden lakkauttamisia koettiin laajemmin 2000-luvun alussa, jolloin elektroniikkateollisuus siirsi tuotantoaan halvemman kustannustason maihin. Tehtaiden lakkautusten vaikutuksia koskeneet tutkimukset (esim. Kurvinen, Jolkkonen ja Koistinen 2012, Melin & ja Mamia 2010) kertovat, että irtisanotut työntekijät työllistyivät odotettua paremmin, ja pitkään työttömäksi jääneitä oli selvästi pelätty vähemmän. Tähän vaikutti tärkeällä tavalla uusi lainsäädäntö, joka edellytti aktiivisia työvoimapolitiittisia toimia tehtaiden lakkauttamistapauksissa. Lisäksi on syytä muistaa, että 2000-luvun alussa, jolloin useita tehtaita lakkautettiin, elettiin vahvaa nousukautta, ja työmarkkinoilla oli kysyntää osaavalle työvoimalle.

Tiedon merkitys työssä on kasvanut. Nokian menestyksen myötä Suomi nähtiin 1990-luvulla tietoyhteiskunnan mallimaana, jossa niin kutsutusta uudesta taloudesta ja tietotyöstä oli tullut keskeinen palkkatyön alue. Pian kuitenkin havaittiin, että tietotyön yleistymisen ei mullistanut työmarkkinoita eikä työn organisoimista. Työn tietoistuminen on muuttanut monien ammattien sisältöä, mutta emme sen myötä ole varsinaisesti siirtyneet uuteen työn maailmaan. Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2001) ovat todenneet, että 2000-luvun alussa suomalainen tietoyhteiskunta ei ollut läheskään niin edistynyt kuin mitä siitä rakennettu julkisuuskuva antoi ymmärtää. Tietotyöläisten määrä kasvoi nopeasti, ja informaatioteknologia muutti töiden sisältöjä nopeaan tahtiin.

Työn tietoistumiselle asetettiin suuria odotuksia. Tietotyöläisillä ennustettiin olevan osaamisensa vuoksi valtaa kilpailuttaa työnantajia ja saada aikaan jopa ”kolmas teollinen vallankumous.” (Castells 1996). Työn tietoistuminen on kuitenkin tuonut uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnille, kun rasitus kohdistuu ruumiin sijaan jatkuvasti tietoa prosessoivaan henkiseen työntekijyyteen (ks. Saari 2014). Asiantuntijatehtävissä kiire ja aikapaine ovat hyvin tyypillisiä kokemuksia, vaikka juuri asiantuntijatehtävissä oman työn organisoimista voi vaikuttaa verraten paljon (Saari 2016). Tietotyö osoittautui sisäisesti ristiriitaiseksi työelämän alueeksi. Yhtäältä tieto on luovaa, itsenäistä ja innostavaa. Toisaalta sitä kuitenkin luonnehtivat jatkuvat aikapaineet, työn tunkeutuminen osaksi kaikkea elämää ja huoli omasta asemasta jatkuvissa organisaatiomuutoksissa.

Työelämän joustoihin on kiinnitetty huomiota jo noin neljänkymmenen vuoden ajan. Työelämän joustot kattavat laajan kirjon työn organisoimista ja työehtoja koskevia joustojärjestelyjä. Työelämän joustoja koskeva keskustelu käynnistyi Iso-Britanniasta 1980-luvun alussa. Alussa kyse oli vahvasti työnantajälähtöisestä tarpeesta lisätä lähinnä palkka- ja työaikajoustoja. Myöhemmin tutkimus on kiinnittänyt huomiota myös erilaisiin joustaviin työjärjestelyihin. Tutkimukset (esim. Uhmavaara ym. 2005) ovat vahvistaneet käsityksen, että Suomessa toteutetaan moni-ilmeisiä työ- ja työaikajärjestelyjä. Paikallisesti on sovittu omaleimaisista työaikamalleista, tiimeistä ja palkitsemistavoista. Kuva työelämän joustavista järjestelyistä on paljon rikkaampi, kuin mitä julkinen keskustelu antaa ymmärtää. Työpaikkatason sopiminen on tuntuvasti yleisempää ja kattaa paljon enemmän työsuhteiden elementtejä kuin julkisesti sanotaan. Tämän taustalla on



se, että monesti paikalliset järjestelyt ovat vastoin sekä työntekijäjärjestöjen että työnantajajärjestöjen virallista linjaa. Tällaisesta sopimisesta on viisaampaa olla hiljaa kuin puhua julkisesti.

Jos runsas parikymmentä vuotta sitten puhuttiin uudesta taloudesta, niin 2000-luvun alkuvuosina työelämän tutkijoita on kiinnostanut uusi työ. Uusi työ on subjektivoitunutta työtä, joka koskettaa tekijäänsä paljon kokonaisvaltaisemmin, kuin mitä aiemmin ajateltiin. Nyt ”uutta työtä” luonnehtii tietoistuminen, affektiivisuus, jälkibyrokraattisuus, kommunikoivuus ja joustavuus (esim. Julkunen 2008). Lisäksi uutta työtä tekee pääosin prekariaatti, joka on määräaikaissuhteissa työsuhteissaan jatkuvassa odotustilassa. Prekariaatille on tyypillistä silpputyö. Toimeentulo ei perustu vakituiseen työsuhteeseen, vaan se joudutaan haalimaan monesta eri lähteistä, ja työntekijän on oltava valmis töihin milloin tahansa. Nykypäivän työelämä on täynnä uhkia. Tutkimus kertoo subjektiviivisen kokemuksen epävarmuudesta ja tulevaisuutta koskevien pelkojen kasvusta (esim. Jokinen 2013). Työtä koskevassa keskustelussa on korostettu sitä, että viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana työ on subjektivoitunut. Työ tunkeutuu yhä syvemmälle minuuteemme, ja siitä tulee mielentila. Työstä ei enää pysty irtaantumaan samalla tavoin kuin aikaisemmin. Työ seuraa meitä kaikkialle ja on aina läsnä.

Työelämän huonontuminen on monimutkainen asia. Työntekijöiden subjektiviivinen kokemus ja työelämän muutoksia kuvaavat pitkät aikasarjat eivät aina näyttäisi osuvan yksiin. Vaikka prekarisaatiota käsittelevät aikalaistulkinnat ovat kärjekkäitä, on kuitenkin syytä muistaa, että epävarmuutta ja määräaikaissuhteita on ollut aina. Tuoreeseen seuranta-aineistoon perustuen Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2016) ovat todenneet, että työsuhteiden kesto on Suomessa 2000-luvun aikana pidentynyt, ja vakaalla työuralla olevien palkansaajien määrä on Suomessa kasvanut.

## Ammatit ja tehtävät muutoksessa

Suomalaisen työelämän tehtävä- ja ammattirakenteet ovat läpikäyneet huikean muutoksen viime vuosikymmenten aikana. Tämän muutoksen taustalla vaikuttavat keskeisimmät tekijät ovat informaatio- ja kommunikaatioteknologian laajentunut käyttö, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografinen muutos eli väestön nopea ikääntyminen (Kauhanen & Lilja 2014). Toinen suuri muutos on ollut työn tietoistumien. Työn kohteena on siis yhä useammin tieto sekä sen käsittely ja kehittäminen, yleensä tietotekniikan avustuksella. Hyvin harvoissa työtehtävissä selviää enää täysin ilman tietotekniikkaa. Vähintäänkin sitä käytetään asiakastietojen, tilausten tai työaikojen kirjaamiseen tai yhteydenpitoon asiakkaiden kanssa.

Työelämän sanotaan muuttuneen silppuiseksi ja epävarmaksi, mutta tilastot eivät tätä kuvaa tue. Tilastokeskuksen mukaan keskimääräinen aika samassa työpaikassa oli vuonna 2013 yli kymmenen vuotta (10,3), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (Sutela & Lehto 2014). Suurin osa palkansaajista työskentelee yhä kokoaikaisena työntekijänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kaikki muut työsuhteen muodot luokitellaan epätyypilliseksi työsuhteiksi. Määräaikaissuhteella työskenteleminen ei ole yleistynyt, vaikka mediasta sellaisen käsityksen saakin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on päinvastoin laskenut verrattuna vuoteen 1998, jolloin naisista noin 20 prosenttia ja miehistä noin 15 prosenttia työskenteli määräaikaissuhteella: vuonna

2014 osuudet olivat naisista 19 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia. (Tilastokeskus 2016). Vuonna 2018 määräaikaisella sopimuksella osa- tai kokoaikaisesti työskenteli 14 prosenttia (Tilastokeskus 2018).

Vuokratyö on muodostunut pysyväksi, vaikkakin suhteellisen pieneksi osaksi Suomen työmarkkinoita. Vuokratyöllä tarkoitetaan ”kolmikantaista työsuhdetta”, jossa työntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, jolla puolestaan on liikesuhde työtä teettävään yritykseen eli käyttäjäyritykseen (Lähtenmäki 2013, 29). Yleisintä vuokratyö oli tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. (SVT 2016). Lähtenmäen (2013) mukaan vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan, ja vuonna 2010 heitä oli noin 100 000. Tilastokeskuksen mittaustavat ovat hieman toisenlaisia, ja Tilastokeskuksen tiedot vuokratyötä tekevistä kuvaavat tilannetta tutkimusvuoden ”keskimääräisellä” viikolla. Vuonna 2016 vuokratyötä teki Tilastokeskuksen mukaan keskimäärin 38 000 henkeä, mikä oli 7 000 henkeä enemmän kuin vuonna 2015. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli lähes kaksi prosenttia vuonna 2016, eli vuokratyön tekeminen on edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla. (SVT 2016). Toisaalta, jos tilannetta katsoo niiden toimialojen arjen näkökulmasta, joissa vuokratyötä teetetään usein, kuva voi näyttää toisenlaiselta, ja vuokratyö on enemmän sääntö kuin poikkeus.

Palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla toimitaan myös alustataloudessa tai jakamistaloudessa. Alustatalouden keskiössä on usein digitaalinen alusta, jonka kautta palvelun tarjoaja ja käyttäjä löytävät toisensa. Jakamistaloudessa jaettava hyödyke voi olla joko tuote, palvelu, aika tai osaaminen (TEM 2017). Jakamistalouteen sisältyvät siten esimerkiksi Airbnb, Uber ja muut vastaavat palvelut. Alustatyötä hyödyntävistä yrityksistä tunnetuimpia Suomessa ovat netin välityksellä toimivat ruokalähettiläpalvelut Wolt ja Foodora sekä siivouspalvelu Freska. Kansainvälisesti tunnetuimpiin alustatoimijoihin kuuluva Uber-taksipalvelu lopetti välillä toimintansa Suomessa, koska sen toimintamallin katsottiin olevan voimassa olevien lakien vastainen. Alustatyö on vielä pieni mutta kasvava tapa tehdä työtä, eikä siitä ole vielä tutkimustietoa (ks. Mattila 2018). Alustatyön etuna on työntekijän kannalta sen joustavuus, sillä työtehtäviä voi ottaa vastaan silloin, kun itselle sopii. Ongelmana on kuitenkin työntekijän epäselvä asema: alustatyöntekijät eivät pääsääntöisesti ole työsuhteessa, eli he eivät ole oikeutettuja työntekijälle kuuluviin etuihin ja oikeuksiin (Mattila 2018, 8). Alustatalouden ja -työn sääntöihin haettaneen Suomessakin ratkaisuja työmallin yleistyessä.

Suomessa alustatyötä tehdään lähinnä satunnaisesti lisätulojen hankkimiseksi, osaamisen kehittämiseksi, vaihtelun halusta tai muusta omasta kiinnostuksesta. Lisäksi työskentely alustoilla paikantuu usein elämän erilaisiin siirtymävaiheisiin. Alustatyöhön sisältyy työn tekijöiden kannalta monia riskejä. Alustayritykset voivat jo hallitsemansa, ja jatkuvasti kasvavan, datamäärän avulla kehittää entistä tehokkaampia algoritmeja. Näin ne pystyvät optimoimaan alustoilla tapahtuvaa vaihdantaa entistä paremmin omaksi hyödykseen. Tämänkaltaisen informaatioepäsymmetrian avulla suurten alustayritysten on mahdollista vahvistaa asemaansa suhteessa alustojen työn teettäjiin tai muihin toimeksiantajiin, työn tekijöihin ja julkiseen valtaan (Zuboff 2019).

Työn tekemisen muodot näyttävät siis kehittyneen Suomessa varsin hitaasti, ja tyyppillinen palkansaaja on yhä kokoaikaisesti ja toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työskentelevä. Silti monille työura on juuri niin silppuinen ja sekava kuin mitä media pahimmillaan kuvailee.

Se, että suurimmalla osalla työura on vakaa, ei lohduta niitä, joilla se on epävakaa. Päinvastoin oman tilanteen vertaaminen siihen, mitä on työuralta odottanut ja mitä toiset näyttävät saaneen, voi olla raskasta. Vaikka työelämän epävarmuudesta on kirjoitettu jo vuosikymmeniä, työuraansa aloittavien toiveissa voi silti siintää kokoaikainen ja pysyvä työsuhde. Se, että on luvattu epävarmuutta, ei tee sen omakohtaisesta kokemisesta helpompaa. Tämä palkansaajien odotuksien ja todellisuuden välinen ristiriita tulisikin ottaa huomioon tulkitessa sitä, miksi epävarmuudesta jaksetaan puhua ja kirjoittaa, vaikka sitä ei tilastojen mukaan pitäisi olla olemassakaan.

Suomalaisten miesten ja naisten työurat, tulot ja työn arkipäivä eroavat edelleen toisistaan, ja sukupuolten välinen ammatillinen lohkoutuminen on Suomessa kansainvälisesti verrattuna suurta.

Miehet ja naiset päätyvät eri koulutusaloille, ammatteihin ja työpaikkoihin. Lisäksi miehet päätyvät korkeampiin asemiin eli toimivat useammin johtotehtävissä. Toki naisiakin on johtotehtävissä, mutta myös johtajuutta määrittää saman tyyppinen lohkoutuminen kuin työelämää yleensäkin, ja naisia toimii selvästi miehiä vähemmän ylimmissä johtotehtävissä. Lisäksi naisia on vähemmän johtajina miesenemmistöisillä aloilla ja yksityisellä sektorilla. Lohkoutuminen ei sinällään määritä kenenkään työuraa, mutta se ohjaa valintoja ja päätöksiä, jotka määrittävät työuran kehitystä. Vaikka yksilö ohittaisi lohkoutuneen työelämän oletukset, voivat naisten ura-haaveet törmätä lasikattoon tai vaikeutua lasilabyrintin koukeroissa (ks. Koivunen 2015).

Suomessa naisten koulutusaste on miehiä korkeampi: esimerkiksi Työolotutkimuksessa vuonna 2013 naisista 53 prosentilla oli korkea-asteen koulutus, kun taas miehistä vastaava luku oli 38 prosenttia (Sutela & Lehto 2014). Silti miehistä suurempi osa etenee johtajiksi. Lisäksi miesten ja naisten palkat eroavat toisistaan. Palkkaerojen poistaminen on ollut yhtenä säännöllisesti työehtosopimusneuvotteluissa esillä olevista teemoista jo runsaat viisikymmentä vuotta.

Toinen tärkeä tekijä työelämässä sukupuolen ohella on ikä. Työurien pidentäminen on ollut Suomessa keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tarpeen työurien pidentämiselle on luonut elinajan pidentyminen, joka on samalla pidentänyt myös eläkkeellä oloaika. (Järnefelt ym. 2013) Suomessa on 1990-luvulta lähtien tavoiteltu työurien pidentämistä erityisesti ikääntyneiden työllisyysastetta nostamalla. Muissakin länsimaissa pohditaan, miten työllisten osuutta väestöstä voitaisiin kasvattaa ja vaikuttaa työurien pituuteen.

Työvoiman keski-ikä onkin selvästi noussut viime vuosikymmenten aikana. Palkansaajien keski-ikä oli työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 lähes 44 vuotta, kun se vuonna 1977 oli hieman yli 36 vuotta. Tähän ovat vaikuttaneet ikääntyneiden pitkittyneet työurat sekä jatkuvasti vähenevä työmarkkinoille tulevien nuorten määrä (Lehto 2015). Yli 55-vuotiaiden työllisyysasteet ovat myös nousseet 1990-luvulta lähtien. (Kautto 2013, 19). Vaikka työurat ovat pidentyneet 2000-luvun alun aikana, miesten työurat ovat pidentyneet hitaammin kuin naisten (Järnefelt ym. 2013). Ikääntyvillä ei kuitenkaan ole työmarkkinoilla helppoa: korkeaan ikään liittyvää syrjintää esiintyy siitä huolimatta, että työuria halutaan pidentää niiden loppupäästä. Myös ikääntyneen työvoiman jaksaminen on nostettu tärkeäksi työelämän huoleksi.

Kasvanut maahanmuutto voi osaltaan vaikuttaa työvoiman ikärakenteisiin, sillä maahanmuuttajat ovat yleensä nuoria. Maahanmuuttajien työllistyminen on kuitenkin edelleen hyvin hankalaa. Yksi suomalaisen työelämän isoja tulevaisuuden kysymyksiä onkin eittämättä se, miten pystymme hyödyntämään nykyistä paremmin siirtolaisten osaamista työmarkkinoilla (vrt. Kähäri 2017).

## Tulevaisuuden haasteet ja mahdollisuudet ovat jo täällä

Työn muutos on jatkuva prosessi. Työn tulevaisuus on siis jo täällä. Tietotekniikan kehitys ja automaatio ovat jo muuttaneet ja hävittäneet monia työtehtäviä. Tekoälyn ja robottien suorastaan pelotellaan vievän meidän kaikkien työt. MIT:n Erik Brynjolfsson ja Andrew McAfee (2014) esittivät teoksessaan *The Second Machine Age*, että tekoäly ja robotit uhkaavat erityisesti keskiluokan työtä, ja jäljelle jäisi vain matalapalkkattua silpputyötä ja toisaalta harvoja työtehtäviä huippuosajille. Saman tyyppisiä uhkakuvia prekarisoitumisesta ovat maalailleet myös Arne Kalleberg (2011) ja Guy Standing (2014).

Vastakkaisiakin näkemyksiä on esitetty. McKinseyn (2017) raportissa arvioidaan, että vuoden 2030 mennessä maailmaan syntyy miljoonia uusia työpaikkoja, joiden tarpeen synnyttävät esimerkiksi yhteiskuntien ikääntyminen, ilmastonmuutoksen haasteet ja energian käytön tehostamisen tarpeet. Toisaalta myös nykyisiin ammatteihin syntyy enemmän työpaikkoja kuin automaatio niitä vie, koska kehittyvissä maissa kuluttaminen lisääntyy. Raportti korostaa, että ammatin vaihtaminen ja uusien taitojen oppiminen tulee olemaan välttämätöntä miljoonille ihmisille nimenomaan automaation vuoksi.

Suomen työelämää koskevat arviot ovat olleet melko maltillisia. Yhden arvion mukaan seuraavan 20 vuoden aikana Suomessa automatisoinnilla voidaan korvata vain 7 prosenttia työpaikoista. Meillä luku jää useita muita OECD-maita alhaisemmaksi, sillä Suomessa tuotannossa hyödynnetään jo nykyisin verrattain paljon automatisointia ja työvoima on korkeasti koulutettua (Arntz ym. 2016). Toisaalta Työ- ja elinkeinoministeriön tekoälyajan työtä käsittelevän raportin (TEM 2018) mukaan noin kolmannes kaikista ammasteista Suomessa kuuluu vähintään keskitason automatisaation riskin piiriin. Raportti suhtautuu tulevaisuuden työelämään kuitenkin varsin myönteisesti. Jatkuvan täydennys- ja uudelleen koulutuksen avulla pystytään tarjoamaan uusia työmahdollisuuksia niille, joiden työt automaatio vie mennessään.

Antti Kauhasen (2016) mukaan robotit korvaavat todennäköisimmin rutiininomaisia tehtäviä. Rutiini perustuu sääntöihin, ja rutiininomainen työtehtävä on pilkottavissa sääntöjen sarjaksi. Kauhasen mukaan kaikki sellaiset tehtävät, joiden säännöt osaamme määrittellä, voidaan suorittaa ihmistä luotettavammin, tarkemmin, nopeammin ja luultavasti myös halvemmin roboteilla. Kauhasen mukaan robotit voisivat hoitaa myös asiantuntijatoihin liittyvät rutiinit ja vapauttaa ihmisen aikaa ajatteluun. Robotit ovat ihmisitä parempia myös fyysisesti raskaissa tehtävissä, sekä tarkkuutta vaativissa, likaisissa ja vaarallisissa sekä pitkäkestoisissa ja yksitoikkosisissa tehtävissä. Robotiikan lupaukset kuulostavat siis hyvin pitkälti samoilta kuin teollistumisen alkuaikojen lupaukset: konevoiman oli määrä vapauttaa ihmiset raskaasta työstä ja lisätä vapaa-aikaa.

Tätä ihmisten kokemusten ja todellisuuden välistä ristiriitaa on pohtinut kiinnostavalla tavalla brittiläinen politiikan tutkija Kevin Doogan (2009). Uutta kapitalismia käsittelevässä kirjassaan hän kysyy, että mistä tällainen kuilu on oikein syntynyt. Miksi työelämässä ja työmarkkinoilla todella tapahtuneet muutokset ja työntekijöiden kokemus eroaa niin paljon toistaan? Dooganin vastaus on kiinnostava. Hänen mukaansa kyse on tuotetusta epävarmuudesta. Työntekijöitä suostaan pelotellaan ja uhkaillaan. Lisäksi turvattomuutta ruokkii julkinen keskustelu, joka maalaa kuvia jatkuvasta epävarmuuden kasvusta. Tässä on paljon tuttua asiaa. Yleisen käsityksen mukaan Suomikin on siirtynyt pätkä- ja silpputöiden aikaan. Pulmana vain on, että tilastot eivät

tue tällaista näkemystä. Itseasiassa toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on ollut kasvussa viimeiset 10 vuotta. Sama pätee Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa.

Entä sitten työorganisaatiot, miten ne kehittyvät? Jälleen kerran korostetaan jatkuvaa muutosta. Lähes mantraksi on muodostunut käsitys siitä, miten yhteiskunnan ja talouden muutokset heijastuvat väistämättä siihen, millä tavalla työ ja tuotanto organisoidaan. Viime vuosikymmenten keskeisimpinä muutoksina organisaatioiden toimintaympäristössä esitetään markkinoiden sääntelyn purkaminen, tuotannon ja rahamarkkinoiden globaalistuminen, kulutustottumuksiin vaikuttava yksilöllistyminen sekä tietoyhteiskuntakehitykseen liittyvät uuden teknologian läpimurto, tiedon ja osaamisen merkityksen korostuminen tuotannossa sekä verkostomaisten organisaatiomuotojen leviäminen. Tiedon merkityksen kasvun kilpailutekijänä sekä toimintaympäristön muuttumisen entistä dynaamisemmaksi katsotaan merkitsevän, että entisenlaiset vakaaseen teollisuusyhteiskuntaan soveltuvat tuotannon ja työn organisoinnin muodot eivät enää ole toimivia ja kilpailukykyisiä. Mikäli työorganisaatiot haluavat säilyä kilpailukykyisinä tai ylipäätään selviytyä on niiden sopeuduttava tähän esimerkiksi joustavan erikoistumisen, byrokraattisten jäykkyyksien purkamisen tai organisaatiokulttuurin kehittämisen avulla. Muutos nähdään vaihtoehdottomana.

## Etätyö

Koronakriisin seurauksena julkisten ja yksityisten instituutioiden käyttävät huokuivat tyhjiillään vuonna 2020, ja työpaikat, joilla on ollut mahdollista tehdä työtä etänä, ovat ottaneet etätöön käyttöön. Työtä tehdään edelleen tehtaissa, rakennuksilla, sairaaloissa ja hoitolaitoksissa, päiväkodeissa, kaupoissa ja muilla työpaikoilla, joissa työ edellyttää tekijöidensä välitöntä läsnäoloa. Meneillään on ollut ennen kokematon yhteiskunnallinen koe, jossa suuret ja pienet työorganisaatiot on hajautettu koteihin. Työn tekeminen omassa työhuoneessa, yhteistilassa tai jossakin muussa työpisteessä on vaihtunut kotityöksi. Tämä on tarkoittanut muun muassa työmatkojen vähenemistä, kasvokkaisten kohtaamisten loppumista työkavereiden kanssa, työnjohtamisen tapojen muuttumista, yhteisten kahvitaukojen loppumista ja yksintyöskentelemisen valtavaa lisääntymistä.

Yhteiskunnallisena ilmiönä etätyö ei ole uusi keksintö, vaan yhteiskunnan kehityksen eri vaiheissa se on löydetty uudestaan ja pohdittu sen eri muotoja tilanteen edellyttämällä tavalla (Pekkola 2002). 1970-luvun alun öljykriisi kannusti monia tahoja pohtimaan vaihtoehtoja päivittäiselle työmatkaliikenteelle, ja etätyö oli yksi tällainen (Mamia & Melin 2007, 58) keino vaikuttaa työmatkaliikkuvuuden ympäristökustannuksiin ja työn kuormittavuuteen. Laajemmin siitä alettiin puhua vasta 1990-luvun alussa. Tuolloin informaatioteknologian kehitys vauhditti sähköistä viestintää ja aiempaa nopeampaa tiedonsiirtoa. Kehityksen ajateltiin mahdollistavan sen, että entistä useammat asiantuntijat voisivat tehdä ainakin osan töistään kotona. Näin heidän ei esimerkiksi Los Angelesin tai Tokion alueilla tarvitsisi enää viettää aikaansa tuntikaupalla hitaasti matelevissa autojonoissa, vaan tämäkin aika voitaisiin käyttää tehokkaaseen työskentelyyn kotona. Harvaan asutuilla seuduilla sen taas ajateltiin olevan ratkaisu työllisyyteen.

Etätöihin on liitetty liikkumisen vähentymisen lisäksi monia muitakin hyötyjä. Katsotaan, että etätöissä turhat häiriöt ja katkokset vähentyvät, työympäristö on rauhallinen ja keskittyminen omaan työhön on tehokkaampaa kuin suurilla työpaikoilla. Varsinkin erittäin pitkien ja vaikeakulkuisten työmatkojen yhteydessä etätö parantaa työntekijän jaksamista ja hyvinvointia. Lisäksi etätöihin katsotaan vähentävän työssä kuormittumista. On kuitenkin kiinnostavaa ja realistista muistaa, että vielä vuonna 1993 pidetyssä Euroopan aluetutkijoiden konferenssissa tutkijat arvioivat, että mitkään edellä mainituista syistä ja myönteisesti vaikuttavista tekijöistä itsessään eivät riitä johtamaan siihen, että suuret yritysorganisaatiot ryhtyisivät käyttämään etätöiden työtapoja merkittävällä tavalla. Sen sijaan laajemmassa liiketoimintaympäristössä ennakoitiin kuitenkin tapahtuvan joukko muutoksia, jotka tekevät etätöiden hyväksymisestä toteuttamiskelpoisen strategisen vaihtoehdon suurillekin organisaatioille, jos niistä aikaan saadaan huomattavia liiketoimintaetuja (Skyrme 1993).

Etätöitä on mitattu Työministeriön työolobarometreissa vuodesta 1994 lähtien. Tuolloin etätöitä teki arviolta 8,5 prosenttia palkansaajista. Vuonna 1997 osuus oli kasvanut jo 12,5 prosenttiin. 1990-luvulla etätö oli luonteelta pääsääntöisesti lyhytaikaista ja satunnaista. Tuoreen Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019, 20–21) mukaan etätöiden yleisyys on kasvanut vuoden 1990 kahdesta prosentista aina 20 prosenttiin tultaessa vuoteen 2013. Kasvu on jatkunut edelleen, ja vuonna 2018 etätöitä teki jo 28 prosenttia palkansaajista. Eurostatin keväällä 2020 toteuttaman tutkimuksen mukaan suomalaisista palkansaajista 59 prosenttia oli tuolloin etätöissä. Etätö oli tyypillisempi työskentelymuoto korkeasti koulutetuille miehille, jotka kertoivat ansiotyön olevan heille erittäin tärkeä elämänalue. Naiset taas halusivat tehdä nykyistä enemmän etätöitä.

Vaikka etätöistä onkin koronaviruksen myötä tullut kasvava työn tekemisen muoto ja keino välttää pahimmat taloudelliset menetykset, on perusteltua myös kysyä, miksi etätö on yleistynyt sängen hitaasti? Siihen tarvittavat laitteet ja ohjelmistot ovat olleet useimpien käytössä jo pitkään. Etätöihin tarvitaan periaatteessa kotona oleva työtila, tietokone ja Office365 sekä tietoliikenneyhteydet. Käytännössä etätö on kuitenkin ollut mahdollista vain pienelle osalle palkansaajia. Se on ollut luonteva tapa järjestää osaa monien keskiluokkaisten asiantuntijaryhmien tai rittäjien viikoittaisesta työstä. Suurimman osan työntekijöistä on ollut kuitenkin pakko mennä työpaikalleen joka päivä. Työtä ei vain ole voinut tehdä etänä tai etätöiden tekemistä ei ole mahdollistettu työn organisoinnin tai johtamisen takia. Etätöiden yleistymistä ovatkin hidastaneet ennen kaikkea kulttuuriset tekijät, työn organisoinnin käytännöt ja työmarkkinoiden sopimuskäytännöt.

Suurimmat esteet ovat edelleen mitä ilmeisimmin kulttuurisia ja organisatorisia. Työt on yleensä suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla. On paljon sellaisia työtehtäviä, joita ei yksinkertaisesti ole mahdollista tehdä kotona. Myös työntekijöiden valvonta on suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla, jossa se on yksinkertaisempaa kuin hajautetusti kotiloissa. On myös syytä muistaa, että monet työntekijät haluavat tehdä työnsä työpaikalla. Näin työ ja vapaa-aika voidaan erottaa yksinkertaisella tavalla. Monelle työntekijälle työpaikan sosiaaliset suhteet tarjoavat, oman puolison ohella, ainoat aikuisten keskinäiset sosiaaliset suhteet. Lisäksi työntekijöiden välinen kasvokkainen vuorovaikutus on tärkeä sekä työhyvinvoinnin että tuottavuuden kannalta.

Tähän mennessä etätöiden tekeminen on perustunut yksilölähtöisyyteen. Koko työpaikkaa koskevia sopimusjärjestelyä on tehty vasta aivan viime vuosien aikana. Etätö on riippunut yksilön asemasta työorganisaatiossa, hänen omasta aloitteellisuudestaan ja työnantajan suopeudesta.

Esimerkiksi Tampereen yliopistossa tukipalveluiden henkilöstölle etätö mahdollistettiin – niille, joille se työtehtävien puolesta oli mahdollista – vasta syksyllä 2019. Tuolloinkin etätöpäivät rajattiin vain pariin päivään kuukaudessa. Etätöissä tärkeällä sijalla on luottamus. Tekeekö työntekijä kotonaan töitä, vai jotakin muuta? Luottamuksen puute on ollut yksi keskeinen etätöön laajentumista jarruttanut tekijä.

Etätöitä tekevän työntekijän näkökulmasta työn tekemisen joustavuus kasvaa, koska hänen ei tarvitse lähteä joka päivä työpaikalle. Työmatkoihin käytettävä aika jää johonkin muuhun tekemiseen. Työn itsenäisyys lisääntyy, tekijä voi itse päättää, ohjelmistojen määrittämässä rajoissa, miten työnsä tekee. Myös työnjohdon välitön valvonta jää yleensä pois. Tämä ei suinkaan tarkoita valvonnan häviämistä kokonaan. Sen sijaan valvonnan luonne muuttuu tekniseksi. Työ ja vapaa-aika voivat olla paremmin tasapainossa, kun työntekijä pystyy itse säätämään työrytmiään. Toisaalta uhkana voi olla se, että työ voi viedä entistä suuremman osan päivästä. Lopulta etätö voi mahdollistaa uusien töitä helpottavien teknologioiden käytön. Etätöitä ei voida tehdä kunnolla, elleivät työvälineet ja tarvittavat ohjelmistot ole kunnossa.

Organisaation kannalta etätöön käyttö merkitsee isoja muutoksia. Työpaikat tyhjenevät ja hiljenevät. Etätöön yhtenä hyvänä puolena on nähty sen myönteinen vaikutus tuottavuudelle. Etätö voi lisätä joustavaa työvoiman käyttöä sekä mahdollistaa 24/7 toiminnallisuuden. Laajamittainen etätö on uusi askel virtuaalisuuden yleistymisessä. Työyhteisöistä tulee virtuaalisia, kokoukset on siirretty verkkoon, ja itse työ tehdään tietoverkkojen välityksellä.

Etätöön laajalla käytöllä on merkittäviä vaikutuksia koko yhteiskunnan tasolla. Etätö voi tarjota uusia työmahdollisuuksia sellaisille, jotka eivät ole voineet eri syistä liikkua työpaikoille. Se voi helpottaa vammaisten tai muutoin rajoitteisten osallistumista työhön. Etätö hajauttaa työtä maaseudulle. Tällä voi olla myönteinen vaikutus alueiden elinvoimaisuuteen. Etätöillä on valtava merkitys ympäristölle. Jo nyt olemme nähneet, miten ilmanlaatu on kohentunut maailman suurkaupungeissa, ja miten turismin jyrkkä vähentyminen on muuttanut esimerkiksi vesistöjen tilaa. Liikkumisen vähentyminen kuormittaa vähemmän kaikkea julkista infrastruktuuria. Nykyinen poikkeustila vaikuttaa samalla tavalla koko yhteiskuntaan. Etätö koskee kaikkia, liikkumisen rajoitukset koskevat kaikkia ja ravintolat sulkeutuvat kaikilta yhteiskunnalliseen asemaan katso-matta. Voimme olettaa, että kaikilla näillä tekijöillä on vaikutus sosiaaliseen koheesioon.

## Yrittäjyys

Julkisuudessa on jo pitkään keskusteltu yrittäjyydestä ja sen merkityksestä yhteiskunnassa. Monissa poliitikkojen ja elinkeinoelämän edustajien puheenvuoroissa on tähdennetty yrittäjyyden keskeistä roolia taloudessa. Nuoria kannustetaan yrittäjyyteen. Kouluissa ja myös yliopistoissa on lisätty yrittäjyyskasvatusta. Esimerkiksi Tampereen korkeakoulu-yhteisössä on jo vuosia toiminut y-kampus, joka tarjoaa monipuolisia yrittäjyyttä käsitteleviä opintojaksoja. Yrittäjyyspuheessa on ollut nähtävissä myös ideologisia piirteitä. Yrittäjyys nähdään hyveenä, siihen kannustetaan ja yrittäjyyden lisääntymistä pidetään koko yhteiskuntakehityksen kannalta suorastaan välttämättömyytenä. Tästä huolimatta yrittäjyyden määrässä on tapahtunut vain pieniä muutoksia.

Yritykset ovat modernin talouden kulmakiviä. Tuotannosta, investoinneista, innovaatioista ja uusista työpaikoista syntyy yrityksissä. Yrityksissä tehtävät ratkaisut eivät koske vain niitä itseään, niillä on iso vaikutus koko yhteiskunnan hyvinvointiin, terveyteen ja tulevaisuuden näkymiin. Vallitseva yhteiskunnallinen järjestyksemme perustuu yksityisomistukseen, yrittäjyyteen ja vapaaseen palkkatyöhön. Kun Suomi itsenäistyi runsas 100 vuotta sitten, kaikista ammatissa toimivista oli yrittäjiä noin puolet ja palkkatyöläisiä toinen puolikas (Haapala ja Peltola 2018, 207).

Viimeisen sadan vuoden aikana suurin muutos on ollut yrittäjäväestön suhteellisen osuuden jyrkkä putoaminen. Vielä 1920-luvulla sitten jokseenkin 70 prosenttia ammatissa toimivista sai toimeentulonsa maataloudesta. Näistä suurin osa oli itsenäisiä talonpoikia ja pienviljelijöitä, siis itsensätyöllistäjiä. Teollisuuden osuus työllisyydestä oli noin 10 prosenttia. Kaiken kaikkiaan palkkatyöläisten osuus kaikista työllisistä oli varsin pieni. Nyt Suomen työvoimasta noin 13 prosenttia on yrittäjiä. Yrittäjien määrä on vuosikymmenten aikana laskenut, mutta viimeiset 20 vuotta se on pysynyt vakaana. Vuonna 2018 Suomessa oli yli 394 000 yritystä. Suomalaisista yrityksistä noin 90 prosenttia on pienyrityksiä, jotka työllistävät alle viisi henkeä. Yli 250 henkeä työllistäviä yrityksiä taas on vain 0,2 prosenttia kaikista yrityksistä. Yli 1000 työntekijää työllistäviä yrityksiä oli hyvin vähän, vain runsaat 120 kappaletta ([www.stat.fi](http://www.stat.fi)). Viimeisen 20 vuoden aikana merkittävin yritystoiminnassa tapahtunut rakenteellinen muutos on ollut yksinyrittäjien määrän kasvu.

Yritysten rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Suomi on perinteisesti ollut suurten organisaatioiden maa. Valtio on aina ollut tärkeä taloudellinen ja yhteiskunnallinen toimija. Yritystoiminnassa taas suuryrityksillä on ollut hallitseva sija. Suuryritykset ovat osaltaan määrittäneet paitsi talous- ja työmarkkinapolitiikan suuntaviivoja myös koko suomalaisen yhteiskunnan kehitystä.

Vuonna 2000 yksinyrittäjiä oli noin 120 000, nyt yksinyrittäjiä on jo yli 200 000. Yksinyrittäjien määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Kaikista yrityksistä yksinyrittäjiä oli vuonna 2018 noin puolet ja koko työvoimasta yksinyrittäjien osuus oli melkein 8 prosenttia eli yli 200 000 henkilöä. Yksinyrittäjien joukko on hyvin heterogeeninen. Heidä työskentelee kaikilla talouden lohkoilla ja heidän asemansa ja tilanteensa vaihtelee paljon aloittain ja ammateittain. Suomesta kuitenkin puuttuu toistaiseksi monialaiseen yksinyrittäjyyteen kohdistuvaa tutkimusta.

Itsensätyöllistämässä – tai yksinyrittäjyydessä – on kyse oman työn myymisestä suoraan asiakkaalle, oli kyseessä sitten kuluttaja tai joku organisaatio. Samalla kyse on yksin työskentelemisestä. Tilastoissa puhutaan yksityisestä elinkeinonharjoittajasta, jolla viitataan elinkeinotoimintaa harjoittavaan luonnolliseen henkilöön erotukseksi elinkeinotoimintaa harjoittavasta yhtiöstä. Usein puhutaan myös toimimimestä. Yksityisen ammatinharjoittajan toiminta taas perustuu yrittäjän henkilökohtaiseen ammattitaitoon. Itsensätyöllistäjät voidaan jakaa sisäisesti kolmeen ryhmään: yksinyrittäjiin, ammatinharjoittajiin sekä freelancereihin ja apurahansaajiin. Selvästi suurimman ryhmän muodostavat yksinyrittäjät. Heidä on kaikkiaan noin 2/3 kaikista itsensätyöllistäjistä. Ammatinharjoittajia on noin viidennes. He toimivat tyypillisesti palvelualojen työntekijätehtävissä. Loput noin 15 prosenttia ovat freelancereita ja apurahansaajia. Apurahansaajista suurin osa on taiteilijoita. Tilastokeskus käyttää näistä ryhmistä käsitettä itsensätyöllistäjä. Jatkossa puhun ryhmistä yksinkertaisesti yksinyrittäjinä.



Kuten kaikki yrittäjyys nykyisin, myös yksinyrittäjyys painottuu palvelualoille. Yksinyrittäjissä erottuu viisi suurta ammattiryhmää. Kaikkein eniten on rakennustyöntekijöitä (kirvesmiehet, talonrakentajat ym.). Toiseksi suurin ryhmä ovat palvelutyöntekijät (parturi, kampaaja, kauppias). Heidän jälkeensä tulevat lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (asianajaja, psykologi, toimittaja, taiteilija). Isoja ammattiryhmiä ovat lisäksi kuljetustyöntekijät (autoilijat) ja liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat (kirjanpitäjä, myyntiedustaja). Myös heidän koulutuksensa vaihtelee työssä oppimisesta akateemiseen koulutukseen. Korkeakoulututkinnon suorittaneita yksinyrittäjiä oli vuonna 2019 yli puolet kaikista (53 %). Ammatillisen tutkinnon oli suorittanut runsas kolmannes (38 %) (Suomen Yrittäjät 2019, 4).

Kaikki edellä luetellut ammattiryhmät ovat sellaisia, että koko kansantalouden tasolla suurin osa niissä työskentelevistä on palkkatyösuhteessa, mutta yksinyrittäjien määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Työn tekemisen tavat muuttuvat, ja rajanvedot palkkatyön ja yrittäjyyden välillä ovat koko ajan vaikeampia. Tästä kertoo osaltaan se, että joka kymmenes yksinyrittäjästä on samaan aikaan myös palkkatyössä. Lisäksi melkein viidennes oli ollut edeltävän vuoden aikana myös palkansaajana (Pärnänen ja Sutela 2014, 21–23).

Yksinyrittäjäksi päädytään monia eri reittejä pitkin. Yksi on aina haaveillut yrittäjyydestä. Toiselle voi aueta tilaisuus yrittäjyyteen, kun entinen yrittäjä jää eläkkeelle. Kolmas päätyy yrittäjäksi monien sattumien summana. Tyypillisiä polkuja yrittäjyyteen ovat esimerkiksi halu toimia yrittäjänä, sattuman kautta yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjäksi päätyminen olosuhteiden vaikutuksesta. Kaikki yksinyrittäjät eivät suinkaan toimi yksinään, sillä jokseenkin viidesosalla on joku yhtiö- tai osakekumppani.

Yksinyrittäjyyden yhteydessä on keskusteltu paljon myös niin sanotusta pakkoyrittäjyydestä ja näennäisyrittäjyydestä. Pakkoyrittäjyydellä viitataan tilanteeseen, jossa yrittäjyyteen on ryhtytty vastentahtoisesti. Näennäisyrittäjyydestä taas on kyse silloin, kun yrittäjyyden taustalla on joku muu toimeksiantaja kuin yrittäjä itse, tai työn ostaja pyrkii ulkoistamaan jonkun toiminnan siirtääkseen siihen liittyvät velvoitteet ja riskit yrittäjälle. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 31–33) tutkimuksen mukaan runsas puolet vastaajista halusi ja toivoi toimivansa yrittäjänä ja noin viidennes oli ryhtynyt yrittäjäksi vastentahtoisesti. Vastoin omaa tahtoaan yrittäjäksi ryhtyneitä oli eniten kulttuurialan ammattilaisten keskuudessa.

Näennäisyrittäjyys liitetään myös alustatyöhön. Alustatalous tarkoittaa toimintaa, jossa olennaisessa asemassa ovat tietoverkot ja niiden perustalle rakennetut palvelut. Alustatyö taas voi olla joukkoistettua työtä tai sovelluksella tarvittaessa tilattavaa työtä (Mattila 2019). Alustatyö saattaa muistuttaa enemmän palkkatyötä kuin yrittäjyyttä: alusta kontrolloi työn suorittajaa ja työn tekemisen tapaa, mutta teettää työn yrittäjätöinä. Alustatyö onkin Suomessa vielä melko marginaalinen mutta kasvava yksinyrittäjyyden muoto, jota ei ole tutkittu vielä riittävästi.

Mitä oikein tarkoittaa yrittäjänä toimiminen? Noin puolella yksinyrittäjiä asiakkaina toimivat kuluttajat. Toisella puolikkaalla asiakkaina ovat muut yritykset tai julkisyhteisöt. Yrittäjät, joiden asiakaskunta muodostuu kuluttajista, ovat asemaltaan riippumattomampia kuin sellaiset yksinyrittäjät, jotka tekevät työtä vain yhdelle tai muutamalle asiakkaalle. Noin kolmannes yrittäjistä on riippuvaisia vain muutamasta asiakkaasta (Pärnänen ja Sutela 2014, 49). Enemmistö kuitenkin kokee, että heillä on juuri sopivasti asiakkaita. Samaan aikaan monet toivoisivat itselleen lisää asiakkaita. Tällaiset havainnot kertovat yhdestä yksinyrittäjyyden piirteestä: monien työ on luon-

teeltaan epäsäännöllistä, ja työt ja tulot vaihtelevat huomattavasti vuoden ajasta toiseen mentäessä.

Yksinyrittäjän on luotettava omaan osaamiseensa. He arvioivatkin yleisesti, että heillä on riittävät taidot yrityksensä pyörittämiseen niin ammattiosaamisen kuin liiketoimintataitojenkin suhteen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö yksinyrittäjät tarvitsisi mitään apua. Tyypillisesti apua kaivataan tietotekniikassa ja omaa sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä (mt., 60). Yksi keskeinen yrittäjyyteen vetävä tekijä on yrittäjän vapaus. Monesti sanotaan, että yrittäjä on oman itsensä herra. Yksinyrittäjät tekevät työtään monissa erilaisissa paikoissa. Melkein neljännes yksinyrittäjistä työskentelee pääsääntöisesti kotonaan. Melkein kolmannes tekee työtä asiakkaan luona ja noin 40 prosentilla on omat toimitilat.

Yrittäjien työaika on tutkimusten mukaan pidempi kuin palkansaajien (mt., 64). Joka neljäs yksinyrittäjä tekee yli 50 tunnin työviikkoa, kun palkansaajien keskimääräinen työviikko on 37 tuntia. Yrittäjät tekevät töitä useammin kuin muut myös viikonloppuisin. Keskimääräiset viikkotyöajat vaihtelevat aloittain, ja miehet tekevät jonkin verran pidempiä työviikkoja kuin naispuoliset yksinyrittäjät.

Yksinyrittäjien työ näyttäytyy hyvin intensiivisenä. Se kuormittaa tekijäänsä, mutta samalla yrittäjät ovat hyvin sitoutuneita ja innostuneita tekemisestään. Työn imun käsite näyttäisikin sopivan oikein hyvin yksinyrittäjien työtilanteisiin. Työn imulla viitataan sellaisiin tilanteisiin, joissa työntekijät kokevat tarmokkuutta, joissa he omistautuvat työlleen ja suorastaan uppoutuvat siihen. Yrittäjät ovat yleensä innostuneista omasta työstään. Tähän vaikuttaa merkittävällä tavalla työn itsenäisyys ja kokemukset työprosessin hallinnasta, omaa osaamistaan voi käyttää hyödykseen vailla mitään rajoitteita. Kaiken kaikkiaan yksinyrittäjät ovat sangen tyytyväisiä omaan työhönsä.

Yrittäminen ei aina kannata taloudellisesti. Yksinyrittäjien taloudellinen toimeentulo vaihtelee. Tuoreen yksinyrittäjäkyselyn (Suomen yrittäjät 2019, 13–14) mukaan melkein puolet (48 %) kyselyyn vastanneista ansaitsi kuukaudessa alle 2000 euroa. Yli 4000 euroa kuukaudessa tienanneita oli vain noin 15 prosenttia kaikista. Huomattavan moni yksinyrittäjistä on itse asiassa pienituloinen. Palkansaajien keskimääräiset kuukausitulot ja mediaanitulot ovat korkeammat kuin yksinyrittäjillä. Melko alhaisista kuukausituloista huolimatta enemmistö heistä (62 %) kokee taloudellisen tilanteensa vakaaksi ja turvatuksi. Mutta samaan aikaan reilu kolmannes (38 %) katsoo taloudellisen tilanteensa olevan epävarma (Pärnänen ja Sutela 2014, 111). Tärkeä tekijä epävarmuuskokemusten taustalla on, että monilla yrittäjillä tulot voivat vaihdella kuukaudesta toiseen hyvinkin paljon. Sesonkiaikoina, esimerkiksi kesäisin, tulot voivat nousta hyvinkin korkeiksi ja vastaavasti hiljaisina aikoina tulot saattavat olla jokseenkin olemattomia. Yrittäjien tulot ovat varsin harvoin edes suhteellisen säännöllisiä. Pikemminkin kyse on tilkkutäkistä, joka rakentuu erikokoisista ja erivärisistä palasista.

Sosiologisen tutkimuksen näkökulmasta yksinyrittäjyys on kiinnostava ilmiö. Kun pohdimme yrityksiä, mieleen tulevat ensinnä nykyaikaiset suuryritykset kuten Amazon, Shell tai Stora Enso. Ne kaikki toimivat globaalisti, niiden liikevaihto on miljardeja euroja vuodessa, ne työllistävät tuhansia työntekijöitä ja niillä on myös merkittävää poliittista vaikutusvaltaa. Tällaisiin yrityksiin suhteutettuna parturin, psykologin tai putkimiehen elinkeinon harjoittaminen on ikään kuin eri tason juttu ja vaatii tutkimukselta toisenlaista lähestymistapaa.

Työmarkkinoiden muutokset ovat yleensä varsin hitaita. Yrittäjien suhteellinen osuus kaikista ammatissa toimivista on vähentynyt viimeiset sata vuotta. Samaan aikaan yrittäjäväestön sisäinen rakenne on muuttunut: työnantajayrittäjien määrä on vähentynyt ja yksinyrittäjien osuus on kasvanut. On varsin todennäköistä, että yksinyrittäjien määrä kasvaa myös vastaisuudesta. Kasvun taustalta löytyy monia tekijöitä. Monia houkuttaa halu toimia itsenäisesti. Joillekin yrittäjyys taas on luonteva tapa harjoittaa omaa ammattiaan. Joku kolmas päättyy yksinyrittäjäksi enemmän tai vähemmän olosuhteiden pakosta.

Alustataloutta pidetään yhtenä merkittävänä yrittäjyyden kasvun mahdollistajana. Siinä nähdään piilevän myös monia riskejä, kuten liiallinen riippuvuus palvelun tarjoajasta. Lisäksi on vakavasti huomautettu, että onko tällaisessa toiminnassa kyse pikemminkin palkkatyöstä kuin aidosta yrittäjyydestä (esim. Mattila 2019). Toinen uusi ilmiö on niin kutsuttu kevytyrittäjyys. Kevytyrittäjyydellä tarkoitetaan toimintaa, jossa tehdään työtä yrittäjämäisesti, mutta ilman omaa yritystä. Joku kolmas taho hoitaa laskutuksen ja muut vastaavat tehtävät. Tällainen yrittäjyys nähdään riskittömänä tapana käynnistää yrittäminen. Se voi tarjotakin mahdollisuuden uuden tyyppiseen ammatinharjoittamiseen palkkatyön ja yksinyrittäjyyden välimaastossa.

Työmarkkinat monimuotoistuvat. Yksi tärkeä kehitys on ollut yksinyrittäjyyden kasvu. Tiedämme siitä kuitenkin sangen vähän. Siksi on tarpeellista kohdistaa yksinyrittäjyyteen monia-alaista yhteiskuntatieteellistä tutkimusta.

## Yhteenveto

Työelämän tulevaisuus askarruttaa sekä tavallisia työntekijöitä että työelämän tutkijoita. Suomalaisen työelämän tilasta käydään jatkuvasti vilkasta väittelyä. Juha Siltala julkaisi vuonna 2004 tutkimuksen *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Siinä hän pyrki osoittamaan laajan haastatteluaineiston avulla, että niin kutsuttu ”työn vaihtosuhte” on heikentynyt. Työn vaihtosuhteella Siltala käsittää työntekijän työhön sijoittaman satsauksen ja työstä saatujen palkkioiden välisen suhteen. Vaihtosuhte ei tarkoita pelkkää palkkaa, vaan se kuvaa laajemminkin työsuhteen kokonaisuutta. Siltalan tulos on synkkä. Koko tähänastisen 2000-luvun ajan ”turbokapitalismin” ote on kiristynyt, ja työntekijät ovat joutuneet yhä kovempien tuotto-odotusten ja työpaineiden kohteeksi. Siltala on monessa mielessä täysin oikeassa. Toisaalta hänen piirtämänsä kuva on yksipuolinen, koska hän ei ota lainkaan huomioon monia myönteisiä kehityskulkuja, joita myös on löydettävissä. Erilaiset joustavat työjärjestelyt ovat tästä hyvä esimerkki.

Raija Julkunen on pohtinut monipuolisesti meneillään olevaa työn muutosta kirjassaan *Uuden työn paradoksit* (2008). Siinä hän toteaa, että työ tuntuu olevan alati murroksessa. Jatkuvasti puhutaan siirtymisestä vanhasta uuteen työhön. On kuitenkin niin, että ”uusi” vaihtaa sisältöä jokseenkin 10 vuoden välein. Tällä hetkellä ”uutta työtä” luonnehtii tietoistuminen, affektiivisuus, jälkibyrokraattisuus, kommunikoivuus ja joustavuus. Lisäksi uutta työtä tekee pääosin prekariaatti, joka on määräaikaississa työsuhteissaan jatkuvassa odotustilassa. Prekariaatille on tyyppillistä silpputyö. Toimeentulo ei perustu vakituiseen työsuhteeseen, vaan se joudutaan haalimaan monesta eri lähteistä, ja työntekijän on oltava valmis töihin milloin tahansa.

Jokunen vuosi sitten julkaisemassaan kirjassa *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa* Richard Sennet (2004) pohtii arvokkuuden ja tunnustuksen merkitystä. Samaan asiaan ovat kiinnittäneet huomionsa monet muutkin tutkijat. Toisten työn kunnioittaminen ja arvostaminen on vaarassa vähentyä. Kasvavat tuotto-odotukset ja työelämän tahdin kiivastuminen luonnehtivat 2000-luvun alun henkeä. Tähän yhdistetty kansainvälistyminen ja tihentyvä verkostoituminen jättää yhä vähemmän tilaa tunnustuksen antamiselle ja kiitokselle. Saattaa kuitenkin olla, että tällainen työntekijän huomioiminen voi olla yhä tärkeämpi tekijä kilpailtaessa tulevaisuudessa yhä harvemmiksi käyvistä osaajista ja taitajista.

Meillä Suomessa on tutkijoiden käytössä kansainvälisesti poikkeuksellisen rikas työolojen muutosta käsittelevä tutkimusaineisto. Tilastokeskus on Suomessa seurannut työolojen muutoksia vuodesta 1977 (esim. Lehto & Sutela 2008). Yli 40 vuotta jatkunut tutkimus kertoo pikemminkin vakaudesta kuin rajuista murroksista. Noin viiden vuoden välein toteutettavan työolotutkimuksen ohella työelämän muutoksista ja työntekijöiden kokemusten muutoksista saadaan tietoa Työministeriön vuosittaisesta Työolobarometrasta. Työolobarometri on seurannut työelämän laatua vuodesta 1992 lähtien.

Työolotutkimuksen mukaan työelämä koetaan nyt aiempaa epävarmempana. Ansiotyö on edelleen keskeinen osa suomalaisten palkansaajien elämää. Suomesta ei ole tullut vapaa-ajan yhteiskuntaa, pikemminkin työ kietoo ja sitoo tekijöitään yhtä vahvemmin. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämään on kuitenkin lisääntynyt. Tietotyön lisääntymisen ja teknologian kehittymisen seurauksena yhä useamman työ on irronnut ajasta ja paikasta. Se on lisännyt työn tekemisen vapauksia, mutta tuonut mukaan uudenlaisia haasteita, esimerkiksi jatkuvaan tavoitettavuuteen ja itsensä johtamiseen liittyen.

Työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuosikymmenen ajan, mutta siihen voi vaikuttaa muun muassa talouden syklit (Blomgren 2016). Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin. Ymmärrys uudenlaisista tietotyöhön liittyvistä haasteista on lisääntynyt. Nyt puhutaan esimerkiksi aivoergonomiasta.

Aina silloin tällöin on tarpeen tähdentää, että näkökulmamme työhön on perin Eurooppakeskeinen. Ymmärryksemme työstä perustuu kehittyneiden talouksien kokemuksiin. Meidän ei tarvitse mennä kuin itärajan yli Venäjälle, kun kokemus ja käsitykset työstä ovat tyystin toisenlaisia. Puhumme paatoksella teollisen työn lopusta, kun jossakin toisaalla teollistuminen on vasta syrjäyttämässä maataloutta. Kannamme huolta prekariaatista, kun jossain muualla ihminen saa ensimmäisen palkkansa satunnaisesta työsuhteesta. Työn maailma näyttäytyy tyystin toisenlaisena nopeasti muuttuvissa Aasian tai Afrikan yhteiskunnissa.

Vuonna 2012 käynnistyi silloisen työministerin Lauri Ihalaisen aloitteesta visiotyö, jonka tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hanketta johti Työ- ja elinkeinoministeriön nimittämä laaja asiantuntijaryhmä. Sen tavoitteena oli uudistaa työelämän käytäntöjä niin, että meillä olisi 2020-luvulla pääosin vain hyvin toimivia ja tuloksellisia työpaikkoja. Vision mukaan työpaikkoja kehitettäisiin uudistamalla toimintatapoja, jotka tukevat innovointia ja tuottavuutta, vahvistavat luottamusta ja yhteistyötä, panostavat työhyvinvointiin ja terveyteen sekä huolehtivat työvoiman osaamisesta. Vision tavoite oli kunnianhimoinen ja sitä tukivat sekä ammattiliitot että työntantajärjestöt. Työelämän kehittäminen

on kaikkien yhteinen etu. Huolena vain on, että hyviin tavoitteisiin tuntuu olevan vaikeaa päästä. Yhteiset julkilausumat eivät vielä muuta työpaikkojen käytäntöjä, eikä tempoileva politiikka ole omiaan vahvistamaan luottamusta. Niiden sijaan tarvitaan konkreettisia tekoja.

Mitä me työltä haluamme? Tutkimusten mukaan ihmiset tavoittelevat työltä yhä useammin sisältöä elämälle, mielekästä tekemistä ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Työelämän kehittämistä on Suomessa puhuttu aina 1970-luvun alusta lähtien. Tärkeä sisällöllinen puheenvuoro esitettiin vuonna 1990 jolloin ilmestyi työoloja käsitelleen komitean mietintö (Kolu 1991). Tuolloin oltiin laajalti huolissaan työelämän laadusta. Huolta kasvatti erityisesti pelko työvoimapulasta ja siksi haluttiin kehittää työoloja. Komitea esitti ohjelman suomalaisen työelämän muuttamiseksi kohti ”hyvää työtä”. Mietinnössä hyvää työtä luonnehdittiin niin, että se on:

- haastavaa (taidollisesti ja sosiaalisesti)
- palkitsevaa (aikaansaaminen, palkka)
- tuloksellista
- turvallista (työsuhteen pysyvyys, työturvallisuus)

Hyvä työ nähtiin osana hyvän työpaikan ja lopulta hyvän yhteiskunnan rakentamista. Työelämän kehittäminen ymmärrettiin askeleena koko yhteiskunnan kehittämiseksi. Tänä päivänä voitaisiin ottaa oppia jokseenkin 30 vuotta sitten työskennelleen komitean työstä. Jos hyväksymme ajatuksen siitä, että tavoitteena on rakentaa edellytyksiä hyvälle elämälle ja hyvälle yhteiskunnalle, on työllä tässä tärkeä sija. Meidän pitäisi tällaisen ajatuksen perusteella panostaa työelämän kehittämiseen. Se taas edellyttää kriittistä työelämän tutkimusta.

Tutkimus ei kuitenkaan vahvista sitä, että töiden organisointi ja työorganisaatiot olisivat muuttumassa radikaalilla tavalla. Useimmilla työpaikoilla työ on edelleen organisoitu varsin hierarkkisesti ja byrokraattisesti. Tiimityö on yleistynyt, jo yli puolet suomalaisista palkansaajista työskentelee tiimeissä. Tiimien käyttö ei kuitenkaan ole merkinnyt mitään olennaisia muutoksia vallan ja vastuun jakautumisessa. Johtajat päättävät ja tiimit toteuttavat. Tästä huolimatta ihmisten kokemukset tiimityöstä ovat pääosin myönteisiä, niiden katsotaan lisäävän työn itsenäisyyttä, ja samalla ne tarjoavat aikaisempaa oikeudenmukaisemmaksi koettuja palkitsemisen tapoja.

Nähtäväksi jää, millaiseksi työelämän tulevaisuus muodostuu. Varmaa kuitenkin on, että työelämä muuttuu yhä kiihtyvää vauhtia, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia pysyy työssä ja työsuhteissa ennallaan. Väitämme, että työn tulevaisuus on avoin. Ei ole olemassa mitään suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriitaisessa suhteessa olevia muutosprosesseja. Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Esimerkiksi juristin työtä voidaan automatisoida jo nyt hyvin pitkälle. Samaan aikaan syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan. Olennaisen tärkeää on, että työssä edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Meneillään on työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen muodossa, ja työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvu. Viime vuosina on puhuttu innolla yrittäjyyden kasvusta, yrittäjäväestön määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana, vain itsensä työllistäjien määrä näyttäisi kasvavan.

## Kirjallisuus

- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A comparative analysis*. [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries\\_5j1z9h56dvq7-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5j1z9h56dvq7-en).
- Blom Raimo, Melin Harri ja Pyöriä Pasi (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Blomgren Jenna (2016) Pitkät sairauspoissaolot naisilla ja miehillä. Sairauspäivärahan saajat 1996–2015. *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (2016): 6.
- BrynJolfsson, Erik & McAfee, Andrew (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: Norton & Company.
- Castells, Manuel (1996) *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Doogan Kevin (2009) *New Capitalism? The Transformation of work*. London: Polity Press.
- Feldman, H. (2013) Technological Unemployment in Industrial Countries. *Journal of Evolutionary Economics* 23 (5), 1099–1126.
- Haapala Pertti (toim.) (2018) *Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000)*. Tampere: Vastapaino.
- Haapala Pertti ja Peltola Jarmo (2018) Elinkeinorakenne 1750–2000. Teoksessa Haapala (toim.) *Suomen rakennehistoria*, 170–209.
- Heiskanen Tuula, Korvajärvi Päivi ja Rantalaiho Liisa (2008) Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, Eeva (2013) Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus* 26:1, 5–18.
- Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja (2012) Re-employment of displaced workers. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2:1, 81–100.
- Julkunen Raija (1987) *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen Raija (2008) *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Järnefelt, Noora & Mikko Kautto, Markku Nurminen ja Janne Salonen (2013) *Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla*. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.
- Kalleberg, Arne (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation
- Kauhanen, Antti ja Lilja, Reija (2014) Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.) *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 75–84
- Kauhanen, Antti (2016) Uusi työnjako. Teoksessa Andersson, Cristina, Haavisto, Ilkka, Kangasniemi, Mari, Kauhanen, Antti, Tikka, Taneli, Tähtinen, Lauri, Törmänen, Antti *Robotit töihin, mitä tapahtuu työpaikoilla?* Helsinki: EVA Raportti 2/2016.
- Kautto, Mikko (2013) Työurat politiikan ja tutkimuksen kohteena. Teoksessa Noora Järnefelt, Mikko Kautto, Markku Nurminen ja Janne Salonen (toim.) (2013) *Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla*. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.

- Kettunen Pauli (1997) *Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- Koistinen, Pertti (2014) *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Koivunen, Tuija (2015). *Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2015:5.
- Koivunen, Tuija & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Viitasalo, Niina (2017) *Sukupuolten tasa-arvo työelämässä*. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. 130–144.
- Kolu Timo (1991) *Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä*. Komiteamietintö 1991:38. Helsinki: Työministeriö.
- Korvajärvi, Päivi & Järvinen, Riitta & Kinnunen Merja (1990) *Muutokset kiireen keskellä*. Tampere: Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus T7/1990.
- Krutova, Oxana (2016) *Entailing Temporality*. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 2190.
- Kuusi, Eino (1914) *Talvityöttömyys, sen esiintyminen, syyt ja ehkäisymenetelmät Suomen suurimmissa kaupungeissa*. Tampere.
- Kähäri, Outi (2017) *Luottamus venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteessa*. Turku: Turun yliopiston julkaisu C 445.
- Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (2015) *Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin*. Tieto & Trendit 4/2015.
- Lähteenmäki, Liisa (2013) *Keskusteluja vuokratyöstä Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa*. Turun yliopiston julkaisu Annales Universitatis Turkuensis sarja C 356. Turku: Turun yliopisto.
- Mamia, Tero ja Melin, Harri (toim.) (2006) *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 314.
- Mamia Tero & Melin Harri (toim.) (2007) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turku: Sosiologian tutkimuksia A30, Turun yliopisto.
- Mattila, Maija (2018) *Alustatalouden haasteet työntekijälle*. Helsinki: Kalevi Sorsa Säätiö
- Mattila, Maija (2019) *Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin*. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.
- McKinsey Global Institute (2017) *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation*. December 2017.
- Melin, Harri ja Mamia, Tero (2010) *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Pori: Tampereen yliopisto.
- Nätti, Jouko (1989) *Työmarkkinoiden lohkoontuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ojala Satu, Pyöriä Pasi ja Nätti Jouko (2015) *Ansiotyö ajasta ja paikasta riippumatta*. Teoksessa Anttila Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikanen Mirja ja Pääkkönen Hannu (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus. 61–72

- Pekkola, Juhani (2002) *Etätö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätöympäristöinä*. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Pyöriä Pasi & Ojala Satu (2016) Prekaarin työn yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sociologia* 53(1): 45–63.
- Pärnänen Anna ja Sutela Hanna (2014) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Saari, Milja (2016) *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus naisten ja miesten palkkaeri-arvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Saari, Tiina (2014) *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1944.
- Saari, Tiina (2016) Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus* 35 (3), 232–243.
- Sennet Richard (2004) *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa*. Tampere: Vastapaino.
- Siltala Juha (2004) *Työelämän huononemisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Skyrme, D. (1993) *Distance Working - The Corporate Perspective*. <https://www.skyrme.com/pubs/fwp0493.htm>. Luettu 26.8.2020
- Sutela Hanna, Pärnänen Anna ja Keyriläinen Marianne (2019) *Digiajan työelämä*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela Hanna, Lehto Anna-Maija (2015) *Työolojen muutokset 1977 – 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2018) *Työvoimatutkimus* [verkkojulkaisu]. Helmikuu 2018, Liitetaulukko 14. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan 2017/02–2018/02, 15–74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2018/02/tyti\\_2018\\_02\\_2018-03-20\\_tau\\_014\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/02/tyti_2018_02_2018-03-20_tau_014_fi.html). Viitattu: 21.3.2018.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2016) *Työvoimatutkimus* [verkkojulkaisu]. Aikasarjatiedot 2007–2016 2016, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti\\_2016\\_13\\_2017-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html). Viitattu: 22.3.2018.
- Standing, Guy (2014) *A Precariat Character*. London: Bloomsbury.
- Stewart, I., De, D. & Cole, A. (2015): *Technology and people: The great job-creating machine*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/finance/deloitte-uk-technology-and-people.pdf>. Viitattu 15.4.2018.
- Suomen Yrittäjät (2019) *Yksinyrittäjäkysely 2019*. Helsinki: Suomen Yrittäjät.
- Sutela Hanna, Pärnänen Anna ja Keyriläinen Marianne (2020) *Digiajan työelämä. Työolo-tutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Taylor, Frederick Winslow (1914) *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet*. Hämeenlinna: Karisto.
- Tilastokeskus (2014) *Naiset ja miehet Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2018) *Kokonaisansiot työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan 2016*. Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset. [http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat.html#keskiansiosektori](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori). Viitattu 16.4.2018
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017) *Jakamistalous Suomessa 2016*. Nykytila ja kasvunäkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 9/2017.



Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) *Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Uhmavaara Heikki, Niemelä Jukka, Melin Harri, Mamia Tero, Malo Anita, Koivumäki Jaakko ja Blom Raimo (2005) *Joustaako työ?* Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 277.

Zuboff, Shosana (2019) *The Age of Surveillance Capitalism*. London: Profile Books.

### 3

# Monimuotoisen ansiotyön tekeminen rekisteriaineistojen valossa

Merja Kauhanen

## Johdanto

Usean työn tekeminen samanaikaisesti ei ole uusi ilmiö. Kiinnostus tutkia usean työn tekijöitä, sen taustalla olevia tekijöitä ja erilaisia seurauksia yksilöille on kuitenkin viime vuosina jälleen lisääntynyt. Kimmokkeena viime vuosina lisääntyneelle monitieteiselle kiinnostukselle on säännöllisesti tuotetuista työmarkkinatilastoista havaittu usean työn tekemisen yleistyminen useissa maissa. Säännöllisesti tuotettua tietoa usean työn tekemisestä saadaan eri maiden työvoimatutkimuksista, joiden kysymyspatteristoon kuuluu myös kysymys siitä, onko henkilöllä yksi vai useampia töitä samanaikaisesti.

Eurostatin työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2019 Suomessa työllisistä 6,6 prosenttia teki useaa työtä samanaikaisesti. Suomessa usean työn tekeminen on selvästi yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin, joissa useaa työtä tekevien osuus oli vuonna 2019 4,1 prosenttia. Vaikka usean työn tekeminen koskettaa tilastojen mukaan varsin suurta ryhmää Suomessa, sitä on tutkittu vielä varsin vähän. Ajantasaiselle tiedolle on siksi selvä tilaus. Kuten jo johdannossa tuotiin esille, tämä kirja perustuu Työsuojelurahaston ja kumppaniliittojen rahoittamaan *Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys* -tutkimukseen, jonka tavoitteena oli tuottaa uutta, tuoretta tietoa monimuotoisesta ansiotyöstä Suomessa.

Usean työn tekemisestä käytetään kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa useita eri termejä kuten multiple job holding, dual job holding tai pluriactivity at work. Tässä luvussa ilmiöstä puhutaan usean työn tekemisen rinnalla myös monimuotoisen ansiotyön tekemisenä tarkoittaen samaa asiaa.

Usean työn tekemisen yleistymisen kanssa samanaikaisesti monissa maissa yrittäjä- ja palkkatyön raja on enenevässä määrin hämärtynyt ja teknologinen kehitys on luonut uusia mahdollisuuksia, ja ehkäpä helpompia tapoja, tehdä useaa työtä samanaikaisesti alustojen kautta. Myös ei-tyypillisten, joustavien työsuhteiden tekeminen on yleistynyt (OECD 2018). Suomessa erityisesti osa-aikatyö on yleistynyt viimeisen kahdenkymmen vuoden aikana, kuten Harri Melin tuo esille luvussa 2.

Usean työn tekemisen yleistymisen onkin aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa yhdistetty näihin työelämän muutoksiin (Barnberry & Campbell 2012), kuten esimerkiksi osa-aikaisen työn kasvuun (Abhayaratna ym. 2008), lisääntyneeseen alityöllisyyteen (Campbell 2008), muutoksiin työajoissa (Headey ym. 2006) sekä uusien työnteon muotoihin, joita digitalisaatio, keikkatalous ja alustatyö ovat tuoneet mukanaan (Pouliakas 2017). Toisaalta usean työn tekemisen kasvu on myös yhdistetty työnteon muotojen yksilöllistymiseen ja 'vapaiden' työntekijöiden mahdollisuuksiin valita työnteon tapansa (Guest ym. 2006).

Mielenkiintoinen kysymys on myös se, tarjoavatko työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset enenevästi mahdollisuuksia tehdä työtä yhdistäen ansaintaa useasta työstä ilman taloudellista pakkoa ("opportunity-based") vai ajavatko ne tarveperusteisen ("necessity-based") usean työn tekemiseen.

Tällä luvulla on kolme keskeistä tavoitetta. Ensimmäinen tavoite on tuottaa peruskuvauksen usean työn tekijöiden rakenteesta ajanjaksolla 2010-2016 laajojen, edustavien rekisteriaineistojen avulla. Toisena tavoitteena on tarkastella usean työn tekijöiden rakenteesta tapahtuneita muutoksia keskeisten taustamuuttujien suhteen. Kolmantena tavoitteena on tarkastella usean työn tekijöiden ansiotulojen tasoa ja hajontaa sekä muodostaa kuvaa usean työn tekijöiden toimeentulosta.

Edustavien tilastoaineistojen käyttö takaa sen, että saadut tulokset ovat yleistettävissä koko talouden tasolle. Arja Haapakorven ja Anu Järvensivun laadullisiin haastatteluaineistoihin perustuvia, ja osin tiettyjä ammattiryhmiä koskevia tuloksia kirjan luvuissa 4 ja 5 voidaan myös peilata tässä luvussa esitettyihin, koko monimuotoista ansiotyötä tekevien ryhmää koskeviin tuloksiin. Määrällisten ja laadullisten aineistojen ja monipuolisten analysointimenetelmien käytöllä voimme saada laajemman ymmärryksen monimuotoisen ansiotyön tekemisestä.

## Usean työn tekemisen taustalla voi olla moninaisia syitä

Aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan työntekijä voi tehdä useaa työtä samanaikaisesti useasta eri syystä (esim. Kimmel & Conway 2001; Böheim & Taylor 2004; Heineck & Schwarze 2004). Karkeasti luokitellen nämä syyt voidaan jakaa kahteen eri pääluokkaan: tarvelähtöiset syyt ja ei-tarvelähtöiset syyt.

Ensimmäistä 'luokkaa' voidaan luonnehtia tarvelähtöisiksi (necessity driven) syiksi. Siinä henkilön päätyön tarjoama työtuntimäärä ja/tai tulotaso on riittämätön, mikä saa työllisen hankkimaan lisätunteja ja ansioita toisesta työstä. Liian vähäiseen päätyön työtuntimäärään perustuvaa syytä tehdä useaa työtä on tutkimuskirjallisuudessa kutsuttu työntuntirajoitus (hours constraints) syyksi. Työntuntirajoitukseen voi vaikuttaa se, että päätyön työnantaja ei pysty tarjoamaan työntekijälle hänen toivomiaan lisätunteja (Shishko & Rostker 1976; Paxson & Sicherman

1996). Myös institutionaaliset tekijät, kuten työaikalainsäädännön asettamat rajoitukset, voivat vaikuttaa työtuntirajoitukseen. Työtuntirajoitus ja siihen liittyvä riittämätön tulotaso on aiemman tutkimuksen mukaan yleisin syy tehdä useaa työtä samanaikaisesti. Tähän luokkaan liittyviä syitä voi luonnehtia pitkälti pakon sanelemiksi syiksi.

Tähän syyluokkaan voidaan laskea kuuluvaksi myös päätyöhön liittyvä työn epävarmuus, joka voi olla motiivina useamman työn tekemiselle (Bell ym. 1997; Böheim & Taylor 2004; Livanos & Zangelidis 2012). Tällaisessa tapauksessa toinen työ toimii turvana ja suojaa työttömyydeltä, mikäli henkilö menettää päätyönsä. Myös väliaikaiset taloudelliset vaikeudet, kuten velkaantuminen, voivat myös olla motiivina hankkia toimeentuloon täydennystä toisesta työstä ja selviytyä veloista.

Toiseen luokkaan kuuluvat ei-tarvelähtöiset syyt. Tässä luokassa keskeisin syy usean työn tekemiselle on heterogeenisten työpaikkojen syy (heterogeneous jobs motive). Heterogeenisten työpaikkojen syyn mukaan työntekijä voi hankkia toisen työn syistä, jotka liittyvät työntekijöiden preferensseihin tehdä useaa työtä ja toisen työn tarjoamista erilaisista hyödyistä päätyöhön verrattuna. Päätyön ohella tehtävä työ voi tarjota esimerkiksi työtyytyväisyyttä, jota tekijä ei päätyöstään saa. Toinen työ voi myös olla keino hankkia työkokemusta, jonka avulla henkilö pystyy saamaan parempipalkkaisen uuden työn. Usean työn tekeminen voi lisäksi tuoda joustoa työaikoihin, joka esimerkiksi helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Toinen työ voidaan hankkia myös siksi, että se hyötyä tuovasti täydentää päätyötä. (Böheim & Taylor 2004; Livanos & Zangelidis 2012.) Tähän luokkaan kuuluvia syitä voisi luonnehtia enemmänkin vapaaehtoiseen valintaan perustuvina syinä. Empiirisissä tutkimuksissa on saatu näyttöä myös heterogeenisten työpaikkojen motiivista (esim. Kimmel & Conway 1998; Böheim & Taylor 2004; Heineck & Schwarze 2004). Nämä erilaiset syyt eivät välttämättä ole myöskään toisiansa poissulkevia.

Taloustieteellisessä tutkimuksessa ensimmäisissä mallinnuksissa usean työn tekemistä on tarkasteltu teoreettisesti työ-vapaa-aika -mallissa täydennettynä päätyön työtuntirajoitteella. Mallissa oletetaan, että yksilön työn tarjontapäätökset sekä päätyössä että toisessa työssä perustuvat hyödyn maksimointiin. Päätyön työtuntirajoituksen vallitessa työntekijä ei pysty tekemään riittävästi työtunteja saavuttaakseen ansiotason, joka maksimoi hänen hyötynsä. Tällöin ainut tapa tehdä lisätunteja on hankkia toinen työ (Kimmel & Conway 1998). Päätös tehdä toista työtä, annettuna maksimimäärä työtunteja päätyöstä, riippuu toisen työn palkasta sekä toisen työn tekemisen rajahyödyistä. Jos vapaa-aika on normaali hyödyke, toisen työn työtunnit vähenevät, kun tulot muista lähteistä kasvavat (Böheim & Taylor 2004).

Tutkimuksissa on havaittu, että syy useamman työn tekemiseen voi vaikuttaa myös siihen, kuinka kauan henkilö tekee samanaikaisesti useaa työtä. Niiden työntekijöiden, joilla toisen työn tekemisen syynä on työtuntirajoite, pitäisi teorian mukaan tehdä kahta työtä keskimäärin lyhyemmän aikaa kuin niiden työntekijöiden, joilla työtuntirajoite ei ole toisen työn tekemisen syynä. Työtuntirajoitteen alaiset työntekijät nimittäin pyrkivät vaihtamaan päätyönsä sellaiseen, jossa he pystyvät maksimoimaan työtuntinsa. (Böheim & Taylor 2004.)

Riippuen kahden työn tekemisen syistä politiikkaimplikaatiot ovat hyvin erilaisia. Samoin myös hyvinvointiseuraukset (kuten toimeentulo ja köyhyysriskit) voivat olla kahden työn tekijöille hyvinkin erilaisia.

## Aineisto ja määritelmät

Usean työn tekijöiden joukon rakennetta, rakenteessa tapahtuneita muutoksia, työtuloja ja toimeentuloa tarkastellaan tämän luvun kuvailevissa analyyseissa hyödyntäen tilastoaineistona Tilastokeskuksen laajaa, edustavaa rekisteripohjaista yksilötason paneeliaineistoa. Menetelmänä hyödynnetään kuvailevia tilastoanalyyseja.

Rekisteriaineiston pääasiallinen tietosisältö pohjautuu pääosiltaan Tilastokeskuksen eri FOLK-moduuleihin täydennettynä joidenkin tulotietojen ja työsuhdetyyppitietojen osalta tiedoilla muista rekisteriaineistoista. Aineistoon sisältyy monipuolisesti eri rekistereihin pohjautuvia tietoja liittyen muun muassa yksilön henkilökohtaisiin taustaominaisuuksiin, työmarkkina-asemaan ja työsuhteeseen, henkilön ansio- ja muihin tuloihin sekä saatuihin tulonsiirtoihin.

Aineiston tarkastelu kattaa seitsemän vuoden ajanjakson, vuodesta 2010 vuoteen 2016. Mukana tarkastelussa ovat iältään 18–64-vuotiaat työlliset. Toisin kun monissa aiemmissa usean työn tekemistä tarkastelleissa tutkimuksissa, tässä tutkimuksessa tarkastellaan sekä päätyössä palkansaajana että yrittäjänä toimivia. Tämä mahdollistaa paremmin huomioida usean työn tekemisen moninaisuuden.

Usean työn määritelmänä käytetään usean työn tilastoinnissa<sup>1</sup> vakiintuneesti käytettyä määritelmää: Henkilö tekee useaa työtä, jos hänellä on samanaikaisesti useampi kuin yksi ansiotyö joko palkansaajana tai yrittäjänä. Tilastoaineistossamme on tieto henkilön päätyöstä, sivutyöstä että molempien osalta tietoja niissä ansaituista työtuloista. Useampaa työtä tekevät tunnistetaan (aineistossa) sivutyöstä kertovan muuttujan avulla. Lisäehtona on, että päätyön ja sivutyön työsuhteet ovat osittain päällekkäisiä. Tämä tarkistetaan pää- ja sivutyön alkamis- ja loppumispäivämäärien avulla. Tarkastelun ulkopuolelle jätetään korkeintaan seitsemän päivää kestävä sivutyö.

Sen lisäksi, että usean työn tekemistä tarkastellaan yhtenä ryhmänä, erotellaan tilastoaineistosta myös erilaisia usean työn tai monimuotoisen ansiotyön tekemisen tyyppejä seuraavasti: 1) Päätyö palkkatyö + sivutyö palkkatyö (MT1) 2) Päätyö palkkatyö + sivutyö yrittäjätö (MT2) 3) Päätyö yrittäjätö + sivutyö palkkatyö 4) Päätyö yrittäjätö + sivutyö yrittäjätö (MT4).

### Ketkä tekevät Suomessa useaa työtä samanaikaisesti?

Seuraavassa esitetään peruskuvauksella edellä kuvattua tilastoaineistoa hyödyntäen usean työn tekijöistä Suomessa ajanjaksolla 2010–2016. Kiinnostuksen kohteena on myös se, onko tällä seitsemän vuoden ajanjaksolla tapahtunut muutoksia usean työn tekijöiden ja heidän päätyönsä ominaisuuksissa. Usean työn tekijöitä tarkastellaan työllisten henkilöiden henkilökohtaisten ja päätyön piirteiden perusteella. Vertailuryhmänä analyyseissa käytetään valikoidusti sekä ainoastaan yhtä työtä tekeviä työllisiä että kaikkia työllisiä.

1 Eurooppalaisessa työvoimatutkimuksen kyselyssä usean työn tekemisestä 'Existence of more than one job or business' kysytään vastausvaihtoehtoin: 1 person had only one job or business during the reference week, 2 Person had more than one job during the reference week (not due to change of job or business), 3 not applicable. Tässä tilastossa usean työn tekeminen perustuu henkilön omaa ilmoitukseen siitä, tekeekö hän useaa työtä samanaikaisesti joko palkansaajana tai yrittäjänä.

Aineiston perusteella keskimäärin 8,1 prosenttia 18–64-vuotiaista työllisistä teki useaa työtä samanaikaisesti vuosina 2010–2016<sup>2</sup>. Osuus pysytteli myös varsin samalla tasolla koko tarkasteluajanjakson ajan.

## Usean työn tekijät henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan

Useaa työtä tekevien ja vertailuryhminä käytettyjen ryhmien koostumus henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan on esitetty taulukossa 3.1. Tarkasteluajanjaksolla usean työn tekijöissä oli Suomessa lähes yhtä paljon naisia (50,4 %) ja miehiä (49,4 %). Vaikka naisten osuus on hieman suurempi, ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Sukupuolittaisessa jakaumassa useaa työtä tekevät eivät siis juurikaan poikkea yhtä työtä tekevästä tai kaikista työllisistä.

Ikäryhmittäisestä tarkastelusta havaitaan, että usean työn tekijöistä yli 70 prosenttia oli 25–54-vuotiaita. Nuorten, 15–24-vuotiaiden osuus oli liki 16 prosenttia ja 55–64-vuotiaiden osuus 13,5 prosenttia. Verrattuna yhtä työtä tekeviin, nuorten osuus monimuotoista ansiotyötä tekevissä oli yli kuusi prosenttiyksikköä korkeampi. Vastaavasti ikääntyneiden työllisten osuus jää selvästi alhaisemmaksi kuin yhtä työtä tekeville. Useaa työtä tekevät ovat keskimäärin 38,8-vuotiaita, mikä on kolmisen vuotta vähemmän kuin yhtä työtä tekevien työllisten keski-ikä.

Koulutustason mukaan katsottuna keskiasteen koulutetut olivat suurin ryhmä niin usean kuin yhden työn tekijöilläkin (46,6 % ja 46,3 %). Yli 40 prosentin osuudella (42 %) korkea-asteen koulutetut olivat selvästi toiseksi suurin ryhmä. Verrattuna yhtä työtä tekeviin ja kaikkiin työllisiin korkea-asteen koulutetut ovat yliedustettuina usean työn tekijöiden keskuudessa. Vastaavasti ainoastaan perusasteen suorittaneiden työllisten osuus oli pienempi usean työn tekijöiden keskuudessa. Useaa työtä samanaikaisesti tekevät ovat siis keskimäärin korkeammin koulutettuja.

Suomea äidinkielenään puhuvat olivat luonnollisesti suurin ryhmä myös usean työn tekijöissä. Mutta vieraskielisten ja ruotsinkielisten osuus oli hieman suurempi kuin yhden työn tekijöissä. Asuinpaikalla on myös merkitystä. Useaa työtä tekevien ryhmässä maaseudulla asuvat olivat yliedustettuina, ts. heidän osuutensa on suurempi kuin kaikissa työllisissä. Maaseudulla maanviljelystä elantonsa saavat ovat perinteisesti yhdistäneet siihen myös ansiotuloja muista lähteistä.

Suhteessa yhtä työtä tekeviin (samoin kuin kaikkiin työllisiin) yksinasuvat ja yksinhuoltajat olivat yliedustettuina useamman työn tekijöissä. Yleisin perhetyyppi usean työn tekijöilläkin on puoliso ja lapsia liki 42 prosentin osuudella. Miksi on kiinnostavaa ottaa henkilökohtaisten ominaisuuksien tarkastelussa huomioon myös työllisen perhetyyppi? Perhetyypin tarkastelu on kiinnostavaa, koska sillä voi olla myös merkitystä usean työn tekemiseen. Perhetyyppi voi joko lisätä tai rajoittaa ajankäytöllisiä mahdollisuuksia tehdä useampaa työtä. Pienistä lapsista ja muista hoivaa vaativista perheenjäsenistä seuraa ajankäytön rajoitteita. Toisaalta perheen toimeentulo saattaa edellyttää elannon hankkimista useampaa työtä tekemällä. Usean työn tekemisellä voidaan hakea parempia mahdollisuuksia yhdistää työnteko ja perhe-elämä keskenään. (Haataja & Kauhanen 2010.)

---

2 Osuus on suurempi kuin eurooppalaisen työvoimatutkimuksen mukaan. Ero osuuden suuruudessa johtuu eri aineistojen käytöstä. Myös muista maista on havaittu, että eri aineistot voivat antaa hieman erilaisen kuvan monimuotoisen ansiotyön osuudesta (Abraham ym. 2013).

Taulukko 3.1 Usean työn tekijät henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan. Vertailuryhmänä yhtä työtä tekevät ja kaikki työlliset, 2010–2016 %

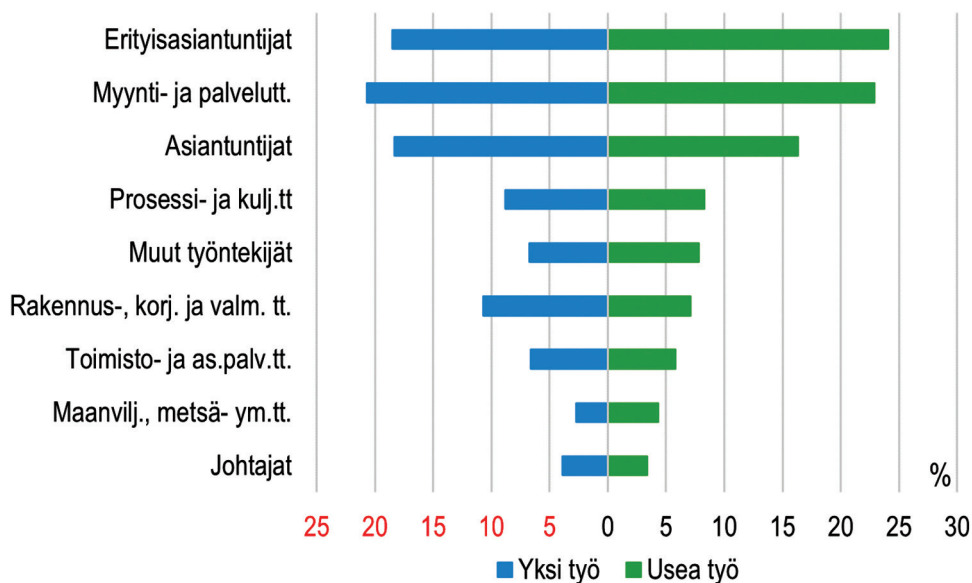
	Usea työ	Yksi työ	Kaikki työlliset
<b>Sukupuoli:</b>			
Nainen	50,5	50,3	50,3
Mies	49,4	49,7	49,7
<b>Ikä:</b>			
18–24	15,9	9,3	9,9
25–54	70,5	71,4	71,3
55–64	13,5	19,3	18,8
<b>Äidinkieli:</b>			
suomi	86,2	90,1	89,7
ruotsi	7,6	5,2	5,4
muu	6,2	4,7	4,8
<b>Koulutus:</b>			
Perusaste	11,7	13,0	12,9
Keskiaste	46,3	46,6	46,6
Korkea-aste	42,0	40,3	40,5
<b>Asuinpaikkakunnan tyyppi:</b>			
Kaupunkimainen	69,8	71,6	71,4
Taajaan asuttu	14,3	15,3	15,3
Maaseutumainen	15,9	13,0	13,2
<b>Perhetyyppi:</b>			
Yksin asuva	25,1	22,1	22,3
Lapseton pari	26,7	28,8	28,6
Pari ja lapsia	41,8	42,7	42,5
Yksinhuoltaja	6,8	6,3	6,4
<b>Lapset:</b>			
Alle 18 v. lapsia	37,3	38,7	38,6

## Usean työn tekijät päätyöhön liittyvien ominaisuuksien mukaan tarkasteltuna

Kuviossa 3.1 on tarkasteltu usean työn ja yhden työn tekijöitä päätyön ammattiryhmän (1-numerotaso) mukaan. Ammattiryhmien osuudet on siinä esitetty niiden yleisyyden mukaan usean työn tekijöiden ryhmässä.

Kuviosta käy ilmi, että usean työn tekijät jakautuvat useaan eri ammattiryhmään. Mutta kahden yleisimmän ammattiryhmän yhteenlaskettu osuus oli ajanjaksolla 2010–2016 kuitenkin varsin suuri, 47 prosenttia. Nämä kaksi yleisintä ammattiryhmää olivat erityisasiantuntijat (24,1 %) ja myynti- ja palvelutyötä tekevät (22,9 %). Usean työn tekijöillä näihin ammattiryhmiin sijoittui suhteellisesti selvästi suurempi osuus kuin yhden työn tekijöillä. Tarkastelun perusteella voi todeta, että usean työn tekeminen keskittyi tarkasteluajanjaksolla enemmän tiettyihin ammattiryhmiin verrattuna yhden työn tekemiseen<sup>3</sup>.

Kuvio 3.1 Useaa ja yhtä työtä tekevät päätyön ammattiryhmän mukaan ka. 2010–2016, %



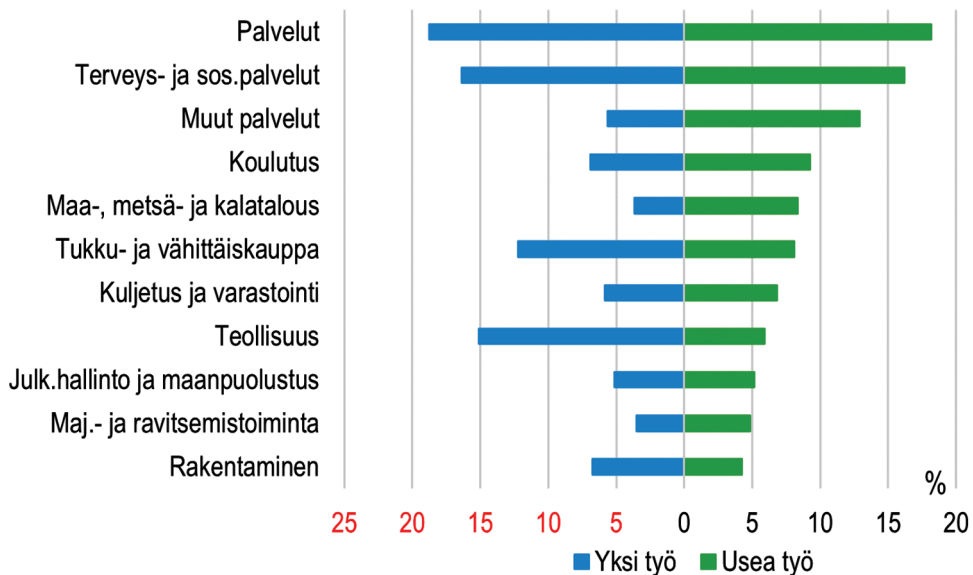
<sup>3</sup> Suomessa sukupuolen mukainen ammatillinen segregatio eli eriytyminen on tunnetusti suurta. Siksi useaa työtä tekevien jakaumia päätyön ammattiryhmän mukaan tarkasteltiin erikseen naisten ja miesten osalta (tuloksia ei raportoida tässä tarkemmin). Vaikka työllisten ammattijakauma on naisilla ja miehillä erilainen, molemmilla sukupuolilla useaa työtä tekevien yleisimmät ammattiryhmät olivat päätyössään erityisasiantuntijoina ja myynti- ja palvelutyössä työskentelevät. Järjestys oli tosin erilainen naisille ja miehillä. Naisilla palvelu- ja myyntityötä päätyössään tekevien ryhmän osuus oli suurempi kuin erityisasiantuntijoiden, ja miehillä päinvastoin.



Kuvion 3.2 vertailevassa histogrammissa on vastaavasti tarkasteltu usean ja yhden työntekijöiden toimialoittaista jakautumista päätyön toimialan mukaan. Kuviosta havaitaan, että usean työn tekeminen kohdentuu varsin yleisesti erilaisten palveluiden toimialoille. Päätyön toimialan mukaan katsottuna yleisintä usean työn tekeminen oli tarkasteluajanjaksolla yksityisissä palveluissa, terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä muissa palveluissa. Yhteensä nämä toimialat kattoivat yli 47 prosenttia usean työn tekijöistä. Yhden työn tekijöillä nämä toimialat kattoivat ainoastaan noin 31 prosenttia työllisistä.

Suurin positiivinen ero yhden työn tekijöiden toimialoittaiseen jakaumaan verrattuna havaitaan seuraavilla päätyön toimialoilla: muut palvelut (+7,3 %-yksikköä), maa- ja metsätalous (+4,7 %-yksikköä) sekä koulutus (2,3 %-yksikköä).

Kuvio 3.2 Useaa ja yhtä työtä tekevät päätyön toimialan mukaan 2010–2016, %



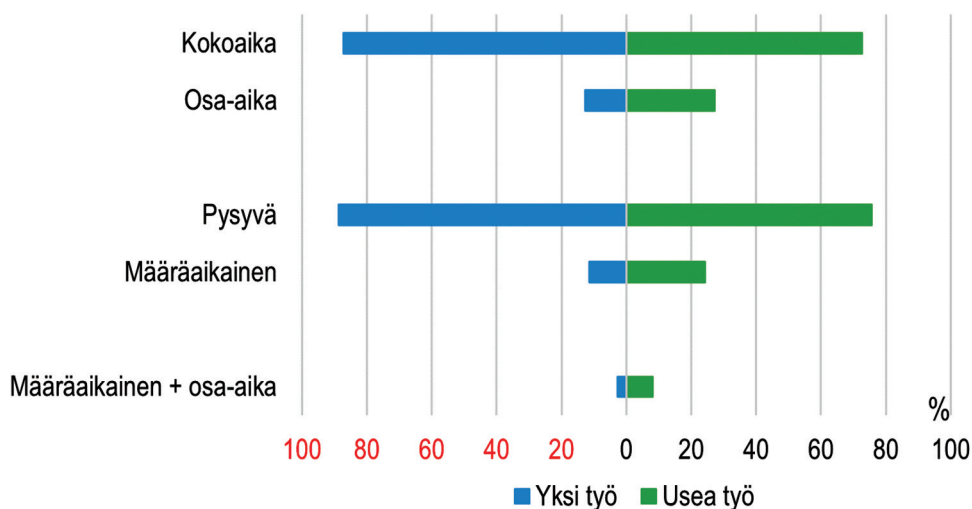
Selite: Palveluihin kuuluvat tässä informaatio ja viestintä, rahoitus- ja vakuutustoiminta, kiinteistöalan toiminta ja ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta. Muihin palveluihin kuuluvat mm. taiteet, viihde, virkistystoiminta ja muu palvelutoiminta (ks. yksittäisten toimialojen tarkemmat kuvaukset Tilastokeskus n.d.).

Keskeinen työpaikan ominaisuus on myös työsuhteen tyyppi, joka usein myös erottelee työpaikkoja niiden laadun suhteen (Ojala ym. 2015). Työsuhteen tyyppin osalta tarkastelussa joudutaan rajautumaan palkansaajiin, koska aineistossa on tietoa päätyön työsuhteen tyyppistä vain palkansaajien osalta.

Kuviossa 3.3 on kuvattu useaa työtä ja yhtä työtä tekevien palkansaajien jakaumaa päätyön työsuhteen tyyppin mukaan. Kuvioista havaitaan, että osa-aikatyö, määräaikainen työ tai näiden yhdistelmä oli ajanjaksolla 2010–2016 selvästi yleisempää useaa työtä tekevien keskuudessa kuin yhden työn tekijöiden keskuudessa<sup>4</sup>.

Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa usean työn tekemisen yleistymisen on osin yhdistetty joustavien työnteon muotojen, kuten osa- ja määräaikaisen työn yleistymiseen. Siksi ei ole yllättävää, että havaitsemme usean työn tekijöissä esimerkiksi enemmän päätyössään osa-aikatyötä tekeviä, joilla motiivina usean työn tekemiselle voi nimenomaan olla päätyön tarjoama riittämätön työtuntimäärä ja tulotaso (ks. esim. myös Kauhanen (2016) osa-aikaisten palkansaajien usean työn tekemisestä).

Kuvio 3.3 Useaa ja yhtä työtä tekevät palkansaajat päätyön työsuhteen tyyppin mukaan ka. 2010–2016, %



Selite: Osuudet koskevat vain palkansaajia, joiden osalta työsuhteen tyyppi on saatu Palkkarakenneaineistosta.

4 Kannattaa ottaa huomioon se seikka, että Suomessa sukupuolten välillä on paitsi ammatillista eriytymistä, niin myös eriytymistä työsuhteen tyyppin mukaan. Naiset tekevät Suomessa huomattavasti enemmän sekä osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä kuin miehet. Siksi on kiinnostavaa lisätarkasteluna katsoa tilannetta erikseen sukupuolen mukaan. Tarkastelusta havaittiin, että useaa työtä tekevästä naispalkansaajista noin kolmannes tekee päätyössään osa-aikatyötä ja miehistä noin viidennes (tarkempia lukuja ei raportoida). Yhtä työtä tekevien keskuudessa vastaavat osuudet olivat noin 16 ja 8 prosenttia. Naisilla päätyön osa-aikatyön enemmisyys yhtä työtä tekeviin verrattuna on siis suurempaa kuin miehillä. Vastaavanlaisia eroja löytyy myös määräaikaisen työn tekemisessä. Useampaa työtä tekevästä naispalkansaajista noin 28 prosenttia ja miehistä noin 19 prosenttia teki päätyössään määräaikaista työtä. Yhtä työtä tekeville osuudet olivat naisilla noin 15 prosenttiyksikköä ja miehillä lähes 11 prosenttiyksikköä alhaisemmat.

## Yksittäisten tekijöiden yhteys usean työn tekemiseen tilastollisen mallin mukaan

Edellä esitetyt peruskuvailut antavat hyödyllistä perustietoa usean työn tekijöistä ja työn ominaisuuksista. Mutta niiden perusteella ei voida arvioida yksittäisten taustatekijöiden itsenäistä, muista tekijöistä riippumatonta yhteyttä usean työn tekemiseen. Seuraavassa esitetyt tulokset yksittäisten taustatekijöiden yhteydestä usean työn tekemiseen pohjautuvat Kauhasen (2021) ekonometrisen analyysin tuloksiin.

Tilastollisena mallina Kauhasen (2021) tarkastelussa hyödynnettiin havaitsemattoman heterogeensisuuden huomioivaa *random effects probit* -mallia, jossa selittävänä muuttujana on 0/1-muuttuja, joka saa arvon 1, jos henkilö tekee useaa työtä samanaikaisesti ja arvon 0, jos ei tee. Kontrolloituavina, ts. selittävinä muuttujina olivat henkilön henkilökohtaiset, työhön ja työpaikkaan liittyvät ominaisuudet, joita on jo osin edellä käyty läpi useaa työtä tekevien jakaumakuvailujen yhteydessä. Kaikkia työllisiä ja erikseen ainoastaan palkansaajia koskevien mallien tarkemmat tulokset on esitetty liitteessä 1.

Kaikkia työllisiä koskevien tulosten mukaan henkilökohtaisista muuttujista työllisen sukupuolella, iällä ja koulutustaustalla on merkitystä. Miehet, nuoret ja korkeasti koulutetut tekevät useampaa työtä useammin, kuin naiset, vanhemmat ja vähemmän koulutetut. Ruotsinkielisten ja vieraskielisten todennäköisyys tehdä useampaa työtä oli suurempi suomenkielisiin verrattuna. Mielenkiintoinen tulos on myös se, että maaseudulla asuvat tekevät kaupungeissa asuvia todennäköisemmin useampaa työtä.

Työhön liittyvistä ominaisuuksista päätyön palkka vähensi todennäköisyyttä tehdä useampaa työtä, toisin sanoen mitä suurempi päätyön palkka, sitä pienempi todennäköisyys tehdä useampaa työtä. Tämä näyttäisi antavan epäsuorasti tukea aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa havaitulle tulokselle siitä, että päätyön riittämätön tulotaso saa tekemään useampaa työtä samanaikaisesti. Taloudellisiin motiiveihin useamman työn tekemisen taustalla viittaa myös se mallin tulos, että ne työlliset, joilla on velkaa, tekevät useampaa työtä todennäköisemmin kuin työlliset, joilla ei ole velkaa. Ammattialoittaisesti erityisasiantuntijoina ja palveluammateissa työskentelevät tekevät maa- ja metsätalouden ammateissa työskenteleviä todennäköisemmin useampaa työtä.

Erikseen pelkästään palkansaajille estimoidun mallin tulokset olivat samansuuntaisia kuin kaikkien työllisten mallista saadut tulokset. Palkansaajille estimoituun malliin sisällytettiin selittävinä muuttujina myös työsuhteen määrä- ja osa-aikaisuus. Molemmat vaikuttivat tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti usean työn tekemiseen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan pysyvässä työsuhteessa olevaa suurempi todennäköisyys tehdä useaa työtä antaa tukea myös sille usean työn tekemisen motiiville, jonka mukaan päätyön epävarmuus lisää useamman työn tekemisen todennäköisyyttä. Osa-aikaisten kokoaikatyötä tekeviä suurempi todennäköisyys tehdä useaa työtä näyttäisi myös antavan tukea sille, että päätyön riittämätön työtuntimäärä ja sitä kautta riittämätön tulotaso lisäävät tarvetta useamman työn tekemiselle. Tämä pätee varmaan etenkin silloin, jos osa-aikatyön tekeminen on vastentahtoista, ts. osa-aikatyön tekemisen syynä on se, että kokoaikatyötä ei ollut tarjolla.

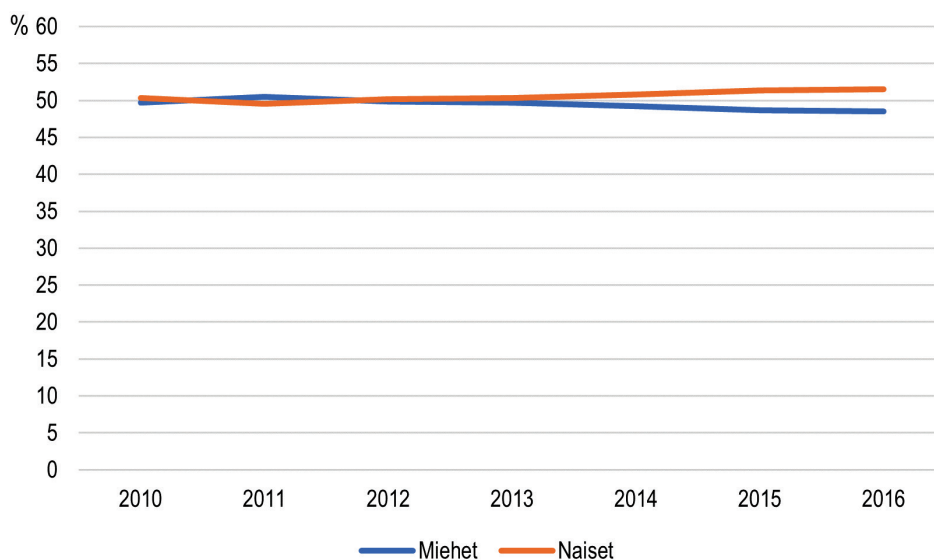
## Onko useaa työtä tekevien joukko muuttunut tarkasteluajanjaksolla?

Yhtenä kiinnostuksen kohteena tässä luvussa on myös tarkastella koko usean työntekijöiden ryhmän osalta sitä, onko usean työn tekijöiden joukon rakenne muuttunut tilastoaineistomme seitsemän vuoden ajanjaksolla 2010–2016.

Henkilökohtaisista taustamuuttujista seurataan usean työn tekijöiden rakenteen muutosta sukupuolen, ikäryhmän ja koulutustason mukaan. Työpaikkaan liittyvistä muuttujista keskitytään usean työn tekijöiden päätyön ammattiryhmittäisen kehityksen seuraamiseen.

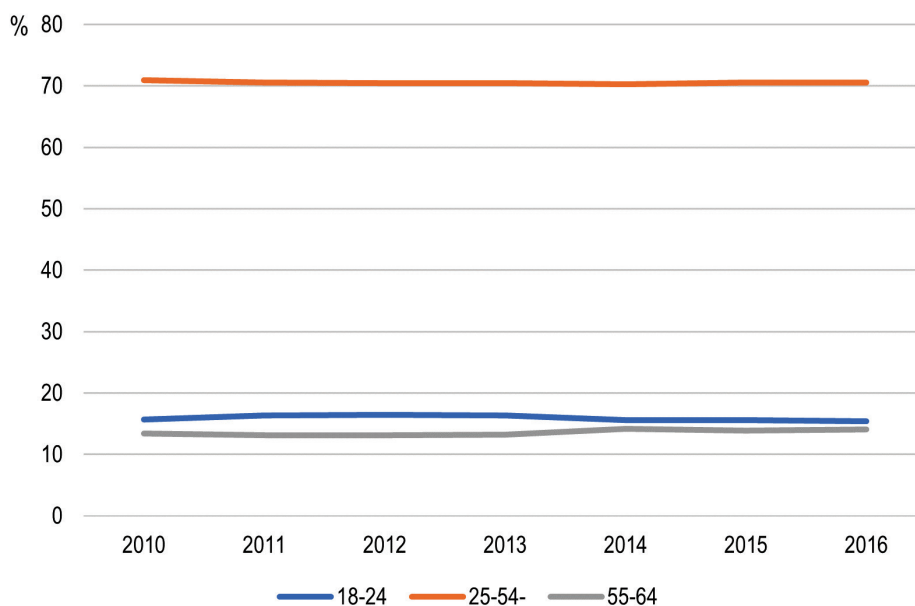
Kuvio 3.4 esittää usean työn tekijöiden sukupuolittaisen vuosittaisen jakauman tarkasteluajanjaksolla. Kuviosta käy ilmi, että kaikkina tarkasteluvuosina usean työn tekeminen on jakautunut varsin tasaisesti naisten ja miesten kesken. Naisten osuus on ollut hieman miehiä suurempi vuodesta 2014 lähtien.

Kuvio 3.4 Useaa työtä tekevien jakauma sukupuolen mukaan 2010–2016, %



Useaa työtä tekevien ikäryhmittäisessä jakaumassa ei myöskään ole tapahtunut suuria muutoksia tarkasteluajanjakson aikana (Kuvio 3.5). 25–54-vuotiaiden osuus usean työn tekijöistä on pysytellyt tasaisesti noin 70 prosentissa koko tarkasteluajanjakson ajan. Nuorten, 15–24-vuotiaiden osuus oli hieman laskenut tarkasteluajanjakson loppupuolta kohden, ja vastaavasti 55–64-vuotiaiden osuus oli hieman noussut 2010-luvun alusta. Vuonna 2016 ero nuorimman ja vanhimman ikäryhmän osuudessa oli enää noin 1,5 prosenttiyksikköä, kun se vuonna 2010 oli yli 2,2 prosenttiyksikköä.

Kuvio 3.5 Useaa työtä tekevien jakauma ikäryhmittäin 2010–2016, %

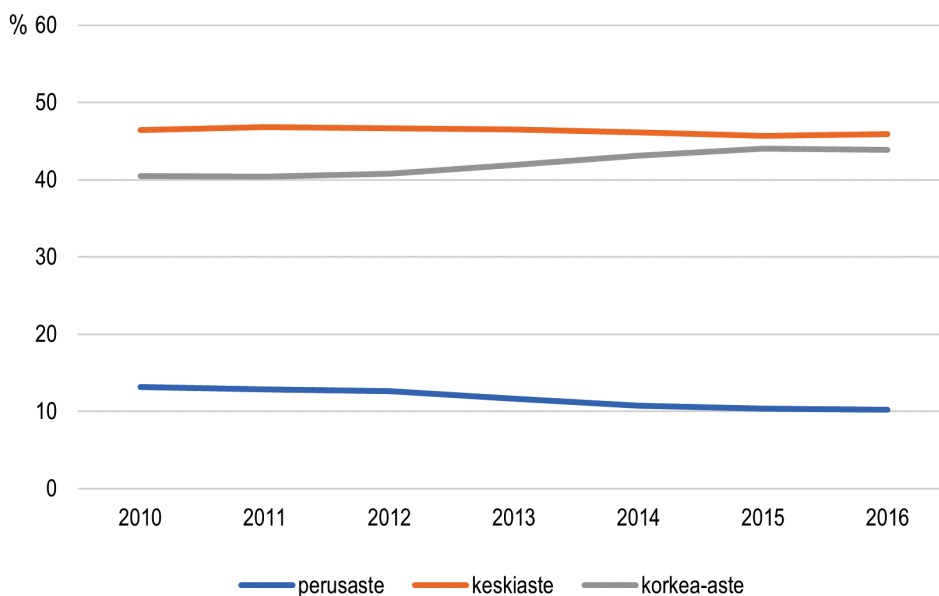


Selkeämpi muutos tarkasteluajanjaksolla havaitaan usean työn tekijöiden koulutustasoi-  
 tassa jakaumassa. Kuvio 3.6 osoittaa, kuinka useaa työtä tekevien koulutustaso on selvästi noussut  
 seitsemän vuoden aikana. Kun vuonna 2010 korkeasti koulutettujen osuus useaa työtä tekevästä  
 oli 40,4 prosenttia, oli se vuonna 2016 3,4 prosenttiyksikköä korkeampi (43,8 %). Samanaikaisesti  
 ainoastaan perusasteen koulutuksen suorittaneiden osuus laski 13,1 prosentista 10,2 prosenttiin.  
 Muutos kertoo lähinnä väestön yleisen koulutustason noususta, mutta verrattuna yhtä työtä te-  
 keviin työllisiin, korkeakoulutettujen osuus on kuitenkin noussut hieman enemmän usean työn  
 tekijöiden ryhmässä.

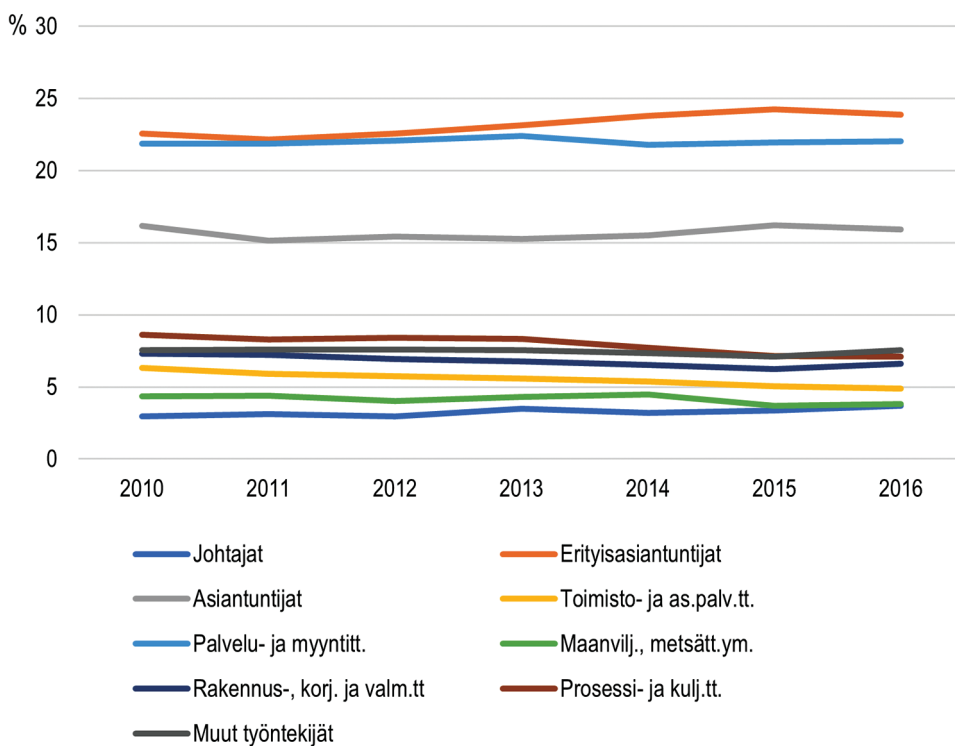
Usean työn tekijöiden ammattiryhmittäisessä (1-numerotaso) koostumuksessa selkein havait-  
 tavissa oleva muutos seitsemän vuoden aikana on ollut erityisasiantuntijoiden ammattiryhmän  
 nouseminen selkeästi suurimmaksi ryhmäksi vuoden 2013 jälkeen (kuvio 3.7). Sitä ennen tämän  
 ammattiryhmän osuus usean työn tekijöissä oli 2010-luvun alkupuolella melkein samansuurui-  
 nen kuin myynti- ja palvelutyöntekijöiden ryhmän osuus. Yli kolme viidestä usean työn tekijästä  
 on kuulunut kolmeen yleisimpään ammattiryhmään koko tarkasteluajanjakson ajan, mikä kertoo  
 usean työn ammattiryhmittäisestä keskittymisestä.

On hyvä ottaa huomioon, että usean työn tekijöiden ammattiryhmittäisen koostumuksen ke-  
 hitys heijastelee osin myös kaikkien työllisten ammattiryhmittäisen jakauman muutoksia, johon  
 ovat osaltaan olleet vaikuttamassa työelämässä tapahtuneet erilaiset muutokset.

Kuvio 3.6 Useaa työtä tekevien koulutustasoittainen jakauma 2010–2016, %



Kuvio 3.7 Usean työn tekijöiden ammattiryhmittäinen jakauma 2010–2016, %



## Usean työn tekemisen erilaiset tyypit

Hyödynnettävän tilastoaineiston perusteella on mahdollista myös eritellä usean työn tekemisen tai monimuotoisen ansiotyön eri tyyppejä. Kriteereinä luokittelussa käytettiin sitä, onko päätyö palkka- vai yrittäjätyötä ja onko siihen yhdistyvä sivutyö palkka- vai yrittäjätyötä. Kaikkiaan eriteltiin neljä erilaista usean työn tekemisen tyyppiä: 1) Päätyö palkkatyö + sivutyö palkkatyö (MT1), 2) Päätyö palkkatyö + sivutyö yrittäjätyö (MT2), 3) Päätyö yrittäjätyö + sivutyö palkkatyö sekä 4) Päätyö yrittäjätyö + sivutyö yrittäjätyö (MT4).

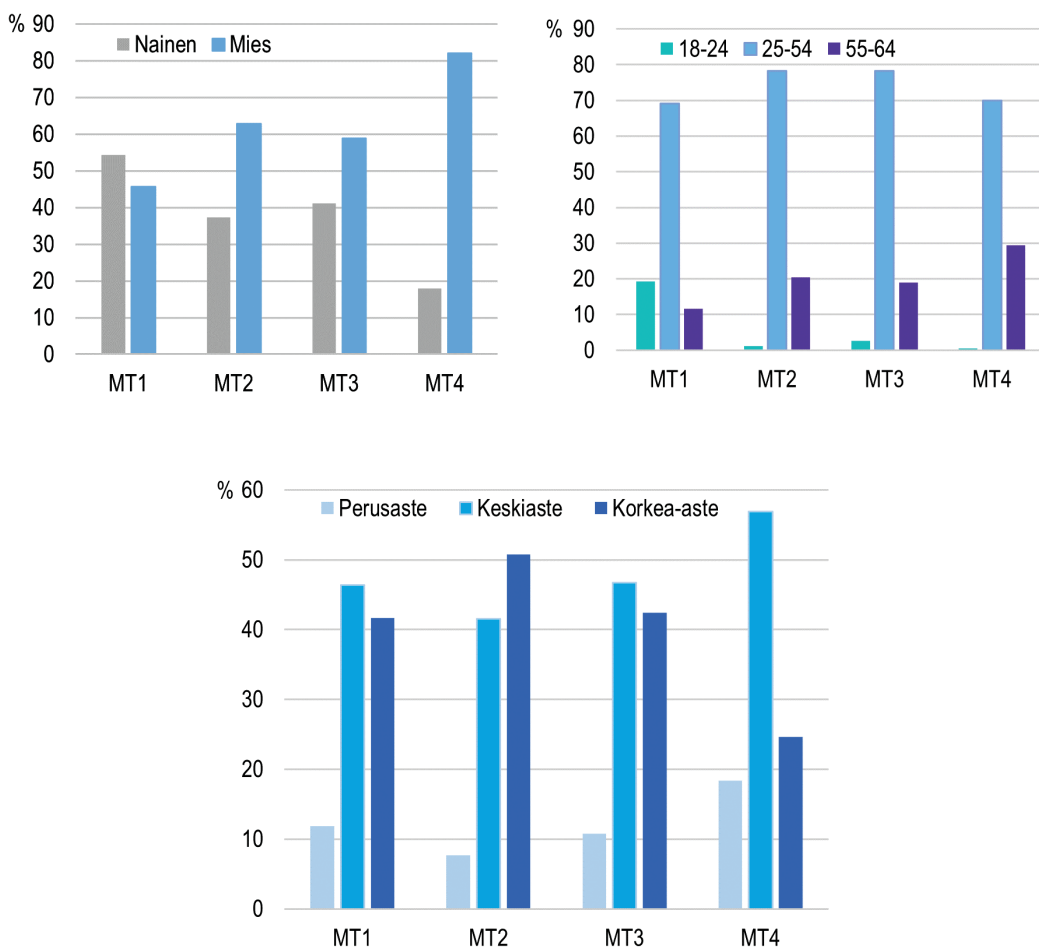
Tarkastelemalla usean työn tekijöiden koko ryhmän ohella myös erikseen erityyppistä usean työn tekemistä, voidaan huomioida usean työn tekijöiden ryhmän sisällä vallitseva heterogeenisyys ja saadaan monipuolisempi kuva usean työn tekijöistä ja sen tekemisestä.

Tilastoaineiston mukaan yleisin usean työn tekemisen tyyppi ajanjaksolla 2010–2016 oli palkkatyön yhdistäminen sekä pää- että sivutyössä (80,8 %). Toiseksi yleisin tyyppi oli palkkatyön yhdistäminen yrittäjätyöhön sivutyössä 10,1 prosentin osuudella. Päätyön yrittäjätyön sivutyön palkkatyöhön yhdisti 5,4 prosenttia, ja sivutyön yrittäjätyöhön 3,7 prosenttia monimuotoista ansiotyötä tekevistä työllisistä. (Kauhanen 2021). Palkka- ja yrittäjätyön/yrittäjä- ja palkkatyön yhdistävää usean työn tekemistä on kutsuttu myös hybridityön tekemiseksi. Aineistossamme näitä palkka- ja yrittäjätyön samanaikaisesti yhdistäviä oli kaikkiaan 15,5 prosenttia (tyypit MT2 ja MT3).

Usean työn tekijöissä on eroja tyyppin mukaan. Kuviossa 3.8 on esitetty usean työn tekijöiden jakaumia valikoiden sukupuolen, ikäryhmän ja koulutustason mukaan. Eri usean työn tyypeistä naiset olivat enemmistönä ainoastaan MT1:ssa. MT4 oli varsin vahvan miesenemmistöinen. Ikäryhmän mukaan katsottuna nuorten osuus oli suurin, noin viidennes, MT1:ssa, kun taas nuoret eivät juurikaan tee muun tyyppistä useaa työtä. Ikääntyneiden osuus olivat taas suurimmillaan MT4:ssa. Keskimäärin korkeimmin koulutettuja olivat päätyössään palkkatyötä ja sivutyössä yrittäjätyötä yhdistävät (MT2).

Yleisimmät ammattiryhmät vaihtelevat myös usean työn tekemisen tyyppin mukaan (Kauhanen 2021). MT1-tyyppistä monimuotoista ansiotyötä tekevien suurimmat ryhmät olivat päätyössään myynti- ja palvelutyössä (24,2 %) sekä erityisasiantuntijoina (23,8 %) työskentelevät. Palkkatyötä päätyössään ja yrittäjätyötä sivutyössään yhdistelevien suurin ryhmä oli erityisasiantuntijat (28,4 %) ja toiseksi suurin asiantuntijat (16,7 %). MT3-tyypin monimuotoisen ansiotyön tekijöiden suurimmat ryhmät olivat maanviljelijät (27,9 %) ja erityisasiantuntijat (17,6 %). Useampaa yrittäjätyötä samanaikaisesti tekevissä oli varsin paljon päätyössään maanviljelijöinä ja metsätalouden työntekijöiden ammateissa toimivia (42,5 %) sekä myös prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ammateissa toimivia (15,7 %).

Kuvio 3.8 Usean työn tekijät eri tyypeissä sukupuolen, ikäryhmän ja koulutustason mukaan 2010–2016



## Useaa työtä tekevien ansiotulot ja toimeentulo

Kuten edellä kävi ilmi, useamman työn tekemisen taustalla voi olla useita eri motiiveja. Aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan yksi keskeinen motiivi liittyy päätyön riittämättömään työtuntimäärään ja siihen kiinteästi yhteydessä olevaan riittämättömään tulotasoon. Toisaalta keskeisenä motiivina useamman työn tekemiselle on havaittu olevan myös heterogeenisten töiden motiivi, jossa motiivi tehdä useampaa työtä ei liity päätyön tarjoamaan tulotasoon, vaan esimerkiksi sivutyön antamaan työtyytyväisyyteen tai kehittymismahdollisuuksiin, joita henkilö ei päätyöstään saa.

Seuraavassa tarkastellaan useaa työtä tekevien työtuloja ja toimeentuloa suhteessa yhtä työtä tekeviin työllisiin kuvailevan tilastoanalyysin keinoin. Vertailua tehdään sekä ansiotulojen että



käytettävissä olevien tulojen perusteella. Toimeentuloa kuvastavana suhteellisena tulomittarina käytetään myös pienituloisuusastetta, joka perustuu henkilön omiin käytettävissä oleviin tuloihin. Ansiotuloja tarkastellaan erikseen myös useaa työtä tekevien/monimuotoista ansiotyötä tekevien eri tyypeille.

### Ansiotyötulot useaa ja yhtä työtä tekevillä

Työstä saatavat ansiotulot ovat monille keskeisin tulonlähde, ja siksi niillä on merkitystä taloudellisen hyvinvoinnin ja toimeentulon kannalta. Seuraavassa tarkastellaan ensin useaa työtä ja yhtä työtä tekevien keskimääräisiä vuotuisia ansiotuloja, jotka on saatu laskemalla yhteen henkilön kaikki palkka- ja yrittäjätulot. Lisäksi on laskettu kuukausittaiset ansiotulot, jotka on saatu jakamalla vuotuiset ansiotulot tehtyjen työkuukausien lukumäärällä.

Taulukossa 3.2 on esitetty useaa työtä tekevien, yhtä työtä tekevien ja kaikkien työllisten vuotuisten ja kuukausittaisten ansiotulojen keskiarvot ja mediaanit. Kun ansiotulot asetetaan suuruusjärjestykseen, mediaanitulo on se keskimäinen tulo, jonka molemmille puolille jää yhtä monta tuloa.

Vaikka usean työn tekijöiden ansiotulot koostuvat useammasta kuin yhdestä työstä ansaitusta työtulosta, vuotuisten ansiotulojen perusteella tarkasteltuna usean työn ja yhden työn tekijöiden keskiarvoansiot olivat tarkasteluajanjaksolla samalla tasolla. Mediaaniansioissa usean työn tekijät jopa jäivät jälkeen yhden työn tekijöiden mediaanituloista. Mediaanituloissa suhteellinen ero hieman suureni, kun tarkastellaan kuukausittaisia ansiotuloja.

Taulukko 3.2 Keskiarvo- ja mediaani vuotuiset ja kuukausittaiset ansiotulot 2010–2016, €

	Vuotuiset ansiotulot		
	Usea työ	Yksi työ	Kaikki työlliset
<b>Keskiarvo</b>	34 356	34 355	34 353,5
<b>Mediaani</b>	29 800	31 700	31 600
	Kuukausittaiset ansiotulot		
	Usea työ	Yksi työ	Kaikki työlliset
<b>Keskiarvo</b>	2927,6	3004,9	2998,5
<b>Mediaani</b>	2525	2708,3	2700

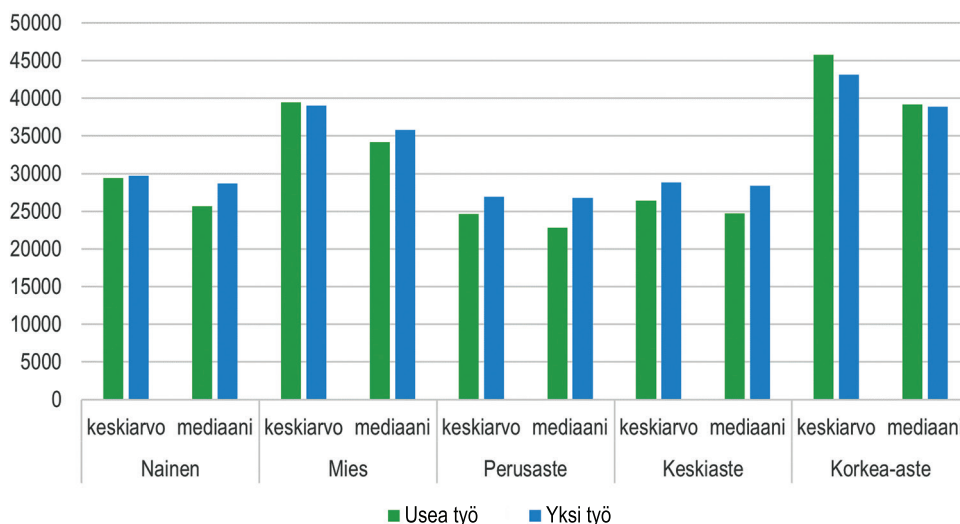
Kuviossa 3.9 vastaava tulovertailu usean työn ja yhden työn tekijöiden välillä on tehty erikseen sukupuolen ja koulutustason mukaan. Kuvioista havaitaan, että useaa työtä tekevien naisten keskiarvo- ja mediaanitulot jäivät yhtä työtä tekevien naisten alapuolelle. Ero on tilastollisesti merkitsevä. Yksi tekijä alhaisempien tulojen taustalla voi olla se, että useaa työtä tekevät naiset tekevät päätyössään keskimäärin enemmän osa-aikatyötä verrattuna yhtä työtä tekeviin naisiin. Ja myös osa-aikaisen päätyön täydennykseksi otettu toinen työ saattaa olla osa-aikainen. Sen sijaan miehillä useaa työtä tekevien keskiarvotulot olivat tilastollisesti merkitsevästi yhtä työtä tekevien keskiarvotuloja suuremmat, kun taas mediaanituloissa tilanne oli päinvastainen.

Myös koulutustasoisesti havaitaan tilastollisesti merkitseviä eroja useaa ja yhtä työtä tekevien vuotuisten ansiotulojen välillä. Perusasteen ja keskiasteen koulutetuilla useampaa työtä

tekeillä sekä keskiarvo- että mediaanitulot jäivät yhtä työtä tekevien työllisten ansiotuloja pienemmiksi. Useamman työn tekeminenkään ei siis riitä nostamaan ansiotuloja samalle tasolle kuin yhtä työtä tekeillä. Korkea-asteen koulutetuilla tilanne oli päinvastainen. Sekä keskiarvo- että mediaanitulot olivat korkeammat kuin saman koulutusasteen omaavilla yhtä työtä tekeillä.

Verrattuna perusasteen ja keskiasteen koulutukseen suorittaneiden keskimääräisiin tuloihin, korkea-asteen koulutettujen keskimääräiset ansiotulot olivat selvästi korkeammat myös usean työn tekijöiden keskuudessa.

Kuvio 3.9 Usean työn ja yhden työn tekijöiden keskiarvo- ja mediaani vuotuiset ansiotulot – sukupuolen ja koulutustason mukainen tarkastelu, €

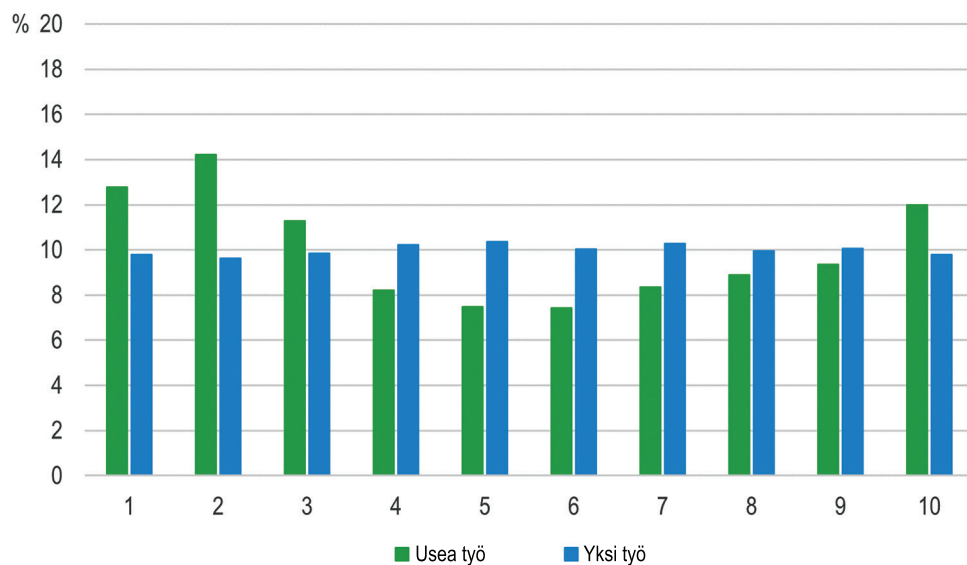


Seuraavassa laajennetaan usean työn tekijöiden ansiotulojen tarkastelu ansiotulojen hajonnan tarkasteluun. Hajontatarkastelun avulla saadaan tietoa ansiotulojen eroista tämän ryhmän sisällä.

Kuviossa 3.10 tarkastellaan useaa työtä tekevien keskimääräisten ansiotulojen jakautumista tulodesiileihin eli tulokymmenyksiin. Vertailuryhmänä kuviossa on yhden työn tekijöiden vastaava jakauma.

Kuviosta käy ilmi, että usean työn tekijöiden ansiotuloissa oli tarkasteluajanjaksolla suurempi hajonta kuin yhden työn tekijöiden ansiotuloissa. Usean työn tekijöissä on selvästi enemmän alimpiin tulodesiileihin kuuluvia kuin yhden työn tekijöissä. Usean työn tekijöistä noin 38 prosenttia kuului kolmeen alimpaan tulodesiiliin, kun yhden työn tekijöillä vastaava osuus oli noin 29 prosenttia. Toisaalta usean työn tekijöiden kohdalla ylimpään tulodesiiliin kuuluminen oli yleisempää kuin yhden työn tekijöillä.

Kuvio 3.10 Useaa työtä ja yhtä työtä tekevät työlliset tulodesiileittäin ansiotulojen mukaan, %



Kiinnostava lisäkysymys on, ketkä usean työn tekijöistä sijoittuvat heikommin ansaitseviin ja ketkä parempituloisiin. Tarkastelua varten usean työn tekijät ryhmiteltiin ansiotulojen perusteella kolmeen eri tuloluokkaan: alimpaan kolmeen desiiliin kuuluvat, tulodesiileihin 4–7 kuuluvat ja kolmeen ylimpään tulodesiiliin kuuluvat. Tarkastelusta havaitaan, että alimpaan tuloluokkaan kuuluvissa naiset, nuoret, perus- ja keskiasteen koulutetut olivat yliedustettuina. Ylimpään tuloluokkaan kuuluvissa puolestaan miehet, vanhemmat ikäryhmät ja erityisesti korkeasti koulutetut olivat yliedustettuina.

Usean työn tekemisen tyyppin mukaan löytyi myös mielenkiintoisia eroja. Palkkatyötä sekä pää- että sivutyössään yhdistelevin osuus oli kaikissa tuloluokissa suurin, mutta on suurimmillaan alimmassa tuloluokassa ja pienin ylimmissä tuloluokassa. Palkkatyötä päätyössään ja yrittäjätyötä sivutyössään tekevien osuus nousi selvästi, kun siirrytään alimmasta tuloluokasta keskimmäiseen ja korkeampaan tuloluokkaan. Osuus oli korkein ylimmissä tuloluokassa. Kuvailutaulukko erituloluokkiin kuuluvien ominaisuuksista löytyy tämän luvun liitteestä 2.

Taulukossa 3.3 on esitetty usean työn tekijöiden päätyön viisi yleisintä ammattia (2-numerota-so) kussakin tuloluokassa. Alimmassa tuloluokassa yleisimmät ammatit olivat myyjät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, palvelutyöntekijät ja siivoojat ja kotiapulaiset. Nämä ammatit ovat pitkälti naisvaltaisia ja osassa niistä osa-aikatyön tekeminen on varsin yleistä. Viiden yleisimmän ammatin osuus alimmassa tuloluokassa oli 42,6 prosenttia.

Keskimmäisen tuloluokan yleisimpiin ammatteihin kuuluu sekä toimihenkilö- että työntekijäammatteja. Yleisin päätyön ammatti tässä tuloluokassa oli hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät. Viiden yleisimmän ammatin osuus usean työn tekijöistä tässä tuloluokassa oli noin 37 prosenttia.

Ylimmän tuloluokan yleisimpiin, top5- ammatteihin kuuluu pelkästään erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammatteja. Yleisin päätyön ammatti tässä ryhmässä oli opettajat ja muut opetusalan

asiantuntijat. Yhteensä nämä top5-ammattia selittivät 42 prosenttia usean työn tekijöistä tässä tuloluokassa.

Taulukko 3.3 Viisi yleisintä useaa työtä tekevien päätyön ammattia (2-numerotaso) tuloluokan mukaan

Alin tuloluokka	Keskimmäinen tuloluokka	Ylin tuloluokka
1. Myyjät (52)	1. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (53)	1. Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (23)
2. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (53)	2. Kuljetustyöntekijät (83)	2. Terveydenhuollon erityisasiantuntijat (22)
3. Palvelutyöntekijät (51)	3. Palvelutyöntekijät (51)	3. Lainoilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (26)
4. Ammatti tuntematon (XX)	4. Opettajat ja muut opetusalan asiantuntijat (23)	4. Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat (33)
5. Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät (91)	5. Terveydenhuollon asiantuntijat (32)	5. Terveydenhuollon asiantuntijat (32)
Top5 osuus ammateista 42,6 %	Top5 osuus ammateista 37,4 %	Top5 osuus ammateista 42 %

Selite: Alin tuloluokka pitää sisällään kolme alinta tulodesiiliä, keskimmäinen tuloluokka tulodesiilit 4-7, ja ylin tuloluokka kolme ylintä desiiliä. Tulodesiilit on muodostettu ansiotulojen perusteella.

### Useaa työtä tekevien ansiotulot tyyppin mukaan katsottuna

Kuten edellä on tuotu esille useaa työtä/monimuotoista ansiotyötä tekevien ryhmä ei ole yhtenäinen ryhmä, vaan ryhmän sisällä on suurtakin hajontaa sen koostumuksessa riippuen monimuotoisen ansiotyön tyyppistä. Siksi myös useaa työtä tekevien ansiotuloja ja toimeentuloa on perusteltua katsoa erikseen monimuotoisen ansiotyön tyyppin mukaan.

Aloitetaan tarkastelu keskimääräisistä ansiotuloista. Usean työn tekijöiden/monimuotoisen ansiotyön eri tyyppien mukaan katsottuna havaitaan selviä eroja ansiotulojen suuruudessa. Suurimmat keskiarvo- ja mediaanitulot olivat päätyössään palkkatyötä ja sivutyössä yrittäjätyötä tekevillä (MT2) ja pienimmät puolestaan sekä päätyössä ja sivutyössä yrittäjätyötä tekevillä (MT4) (Taulukko 3.4). Suurin ero keskiarvo- ja mediaanitulojen välillä puolestaan havaittiin päätyössään yrittäjätyötä ja sivutyössä palkkatyötä tekevien ryhmässä (MT3). Tämä kertoo siitä, että tässä ryhmässä palkkahajonta on suurinta monimuotoisen ansiotyön tyypeistä.

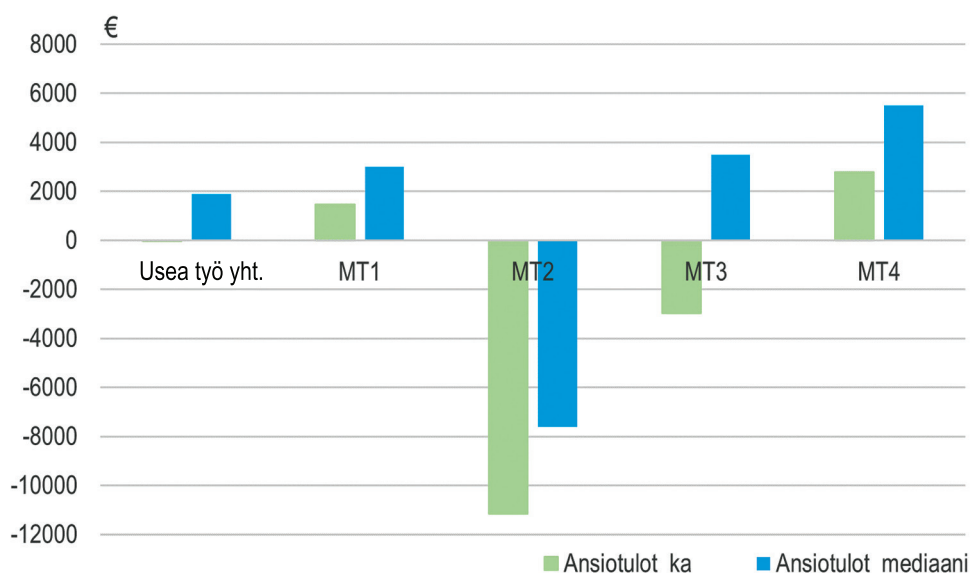
Taulukko 3.4 Keskiarvo- ja mediaani vuotuiset ja kuukausittaiset ansiotulot useaa työtä tekevien tyyppin mukaan 2010–2016, €

	Vuotuiset ansiotulot			
	MT1	MT2	MT3	MT4
<b>Keskiarvo</b>	32 880	45 517	37 339	31 561
<b>Mediaani</b>	28 700	39 300	28 200	26 200
	Kuukausittaiset ansiotulot			
	MT1	MT2	MT3	MT4
<b>Keskiarvo</b>	2708	3801	3121	2628
<b>Mediaani</b>	2450	3275	2367	2183

Kuviossa 3.11 on verrattu erityyppistä useaa työtä/monimuotoista ansiotyötä tekevien vuotuisia ansiotuloja yhtä työtä tekevien ansiotuloihin tarkastelemalla keskiarvo- ja mediaanitulojen erotuksia. Positiivinen erotus tarkoittaa sitä, että yhtä työtä tekevien keskimääräiset ansiotulot ovat suuremmat kuin useaa työtä tekevillä. Negatiivinen erotus tarkoittaa päinvastaista tilannetta.

Verrattuna yhtä työtä tekeviin MT2:n keskimääräiset vuotuiset ansiotulot olivat tarkasteluajanjaksolla selvästi suuremmat kuin yhtä työtä tekevillä, kun taas monimuotoisen ansiotyön tyyppit MT1 ja MT4 jäivät tuloissa jälkeen yhtä työtä tekevästä. MT3:n osalta havaitaan, että vuotuiset keskiarvotulot olivat pienemmät, mutta mediaanitulot olivat puolestaan suuremmat kuin yhtä työtä tekevillä<sup>5</sup>.

Kuvio 3.11 Keskimääräisten ja mediaaniansiotulojen erotus yhtä ja useaa työtä tekevillä yhteensä ja monimuotoisen ansiotyön eri tyypeillä keskimäärin 2010–2016, €

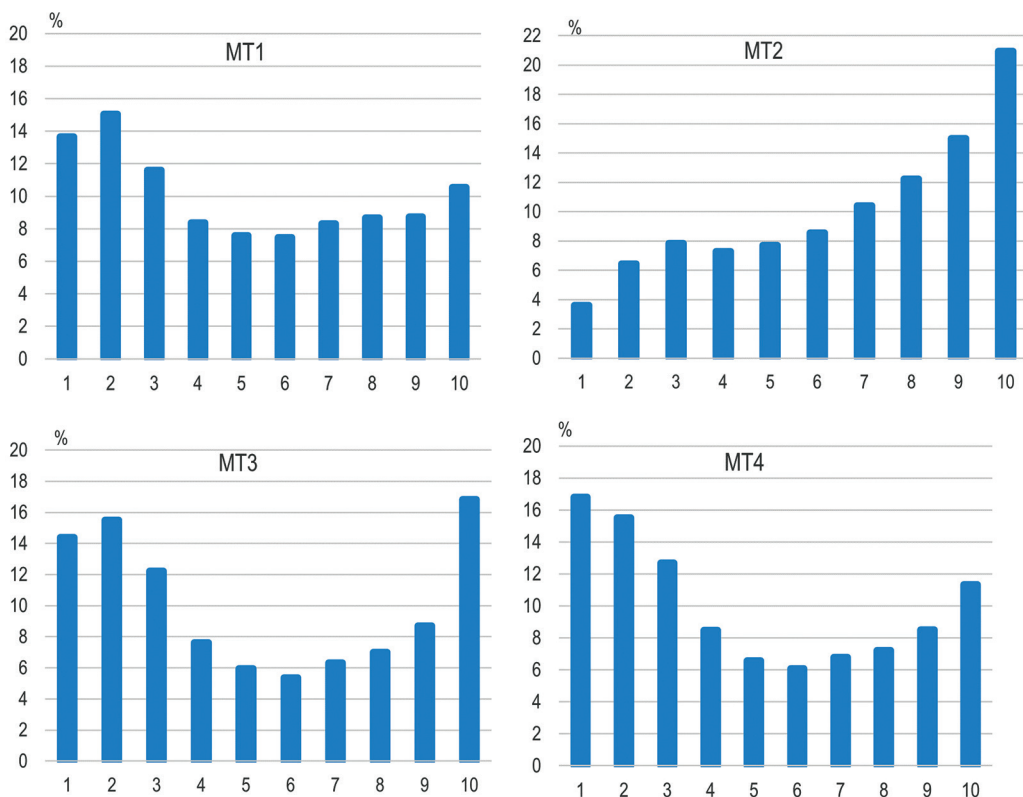


Ansiotulojen tulodesiileittäinen tarkastelu usean työn/monimuotoisen ansiotyön tyyppin mukaan tuo hyvin esille tulojen mukaisen polarisaation myös useaa työtä tekevien eri tyyppien sisällä (kuvio 3.12). Varsin suurta ansiotulojen hajontaa havaitaan päätyössään ja sivutyössään palkkatyötä yhdistelevien (MT1), yrittäjätyötä päätyössään ja sivutyössään palkkatyötä tekevien (MT3) ja yrittäjätyötä sekä pää- että sivutyössään tekevien (MT4) osalta. Näistä ryhmistä löytyy suhteellisesti enemmän alimpiin tulodesiileihin kuuluvia, mutta löytyy myös korkeita osuuksia ylimmästä tulokymmenyksestä. Päätyössään ansiotyötä ja sivutyössä yrittäjätyötä tekevillä (MT2) ansiotulojen jakauma poikkeaa selvästi muista monimuotoisen ansiotyön tyypeistä. MT2 ryhmäs-

<sup>5</sup> Tämän luvun tarkasteluissa keskitytään ansiotulojen vertailuun. Asetelma kuitenkin muuttuu, jos tulovertailussa katsotaan kaikkia tuotannontekijätuloja, joissa ansiotulojen lisäksi on mukana myös pääomatulot, ts. omaisuustulot. Tällöin myös MT3- ja MT4-tyypin monimuotoista ansiotyötä tekevät nousevat sekä keskiarvo- että mediaanituloissa yhtä työtä tekevien yläpuolelle (ei raportoida tässä erikseen).

sä selkeästi suurempi osa sijoittuu korkeimpiin tulodesiileihin, kun taas alimpiin tulodesiileihin kuuluvien osuus on selvästi pienempi kuin muissa monimuotoisen ansiotyön tyypeissä.

Kuvio 3.12 Monimuotoisen ansiotyön tyypit tulodesiileittäin ansiotulojen mukaan, %



### Useaa työtä tekevien pienituloisuus

Pienituloisuutta useaa työtä tekevien keskuudessa tarkastellaan käyttäen pienituloisuuden indikaattoria, jonka mukaan henkilö luokitellaan pienituloiseksi, jos hänen käytettävissä olevat rahatulonsa ovat alle 60 prosenttia kaikkien työllisten käytettävissä olevien tulojen mediaanista. Kyseessä on siis työllisen omiin tuloihin perustuva suhteellinen pienituloisuusmittari.

Käytettävissä olevat rahatulot (KTU) on muodostettu seuraavalla kaavalla:

$$\text{KTU} = \text{Tuotannontekijätulot} + \text{Saadut tulonsiirrot} - \text{Maksetut tulonsiirrot, missä}$$

$$\text{Tuotannontekijätulot} = \text{Ansiotulot} + \text{Omaisuuustulot (pääomatulot)}$$

- Ansiotulot: palkka- ja yrittäjätulot
- Omaisuuustulot (pääomatulot): korko- ja osinkotulot, yksityisiin vakuutuksiin perustuvat eläkkeet ja korvaukset, vuokratulo osakehuoneistosta ja kiinteistöistä, veronalainen myyntivoitto sekä muut pääomatulot

Saadut tulonsiirrot: mukana yleiset sosiaaliturvaetuudet (esim. kansaneläke), työsuheteeseen perustuvat sosiaaliturvaetuudet (esim. työeläke), sosiaaliavustukset (esim. toimeentulotuki) sekä muut käytettävissä oleviin tuloihin laskettavat tulonsiirrot.

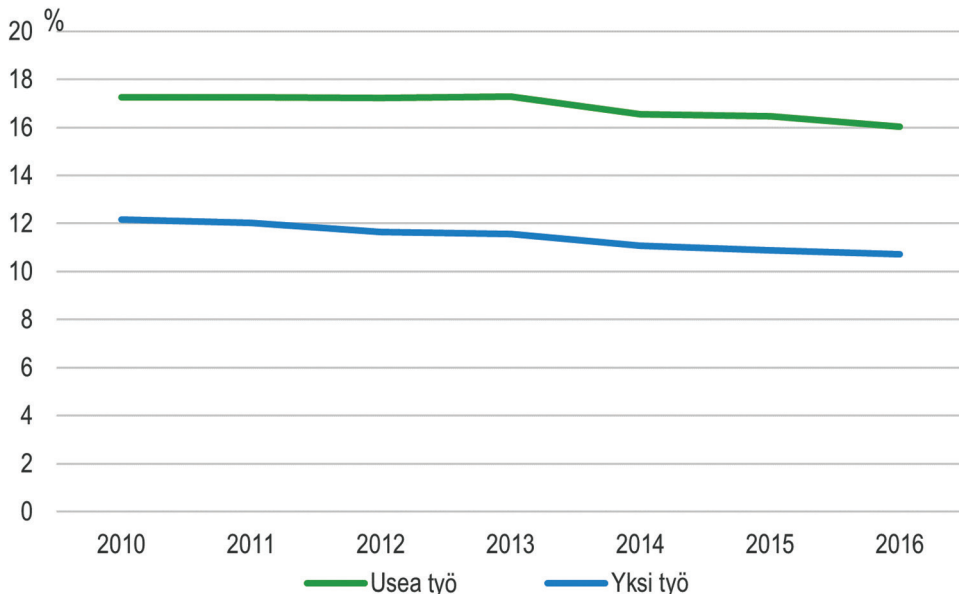
Maksetut tulonsiirrot: verot ja veroluontoiset maksut

Kuviossa 3.13 on esitetty keskimääräiset pienituloisuusasteet usean ja yhden työn tekijöille ajanjaksolle 2010–2016. Kuvioista käy ilmi, että useaa työtä tekevissä on selvästi enemmän pieni-tuloisia verrattuna yhtä työtä tekeviin. Tässä ryhmässä pienituloisuusaste oli keskimäärin yli viisi prosenttiyksikköä korkeampi kuin yhtä työtä tekevillä koko tarkastelujakson ajan. Sekä useaa että yhtä työtä tekevien pienituloisuusasteissa havaitaan hienoinen laskeva trendi tarkastelujakson loppua kohden vuodesta 2014 eteenpäin.

Kuten edellä tuotiin esille usean työn tekijöiden ryhmässä on suurta polarisaatiota ansiotuloissa. Ryhmään kuuluu myös enemmän ansiotulojensa puolesta alimpiin tulodesiileihin kuuluvia kuin yhden työn tekijöissä, mikä voi osin selittää suurempaa pienituloisuusastetta.

On hyvä ottaa huomioon, että tässä kiinnostus on nimenomaan monimuotoista ansiotyötä tekevien omista käytettävissä olevissa tuloissa. Pienituloisuusastetta on katsottu henkilön omien käytettävissä olevien tulojen perusteella eikä kotitalouden kulutusyksikkökohtaisten käytettävissä olevien tulojen perusteella, mikä on tavallisin käytäntö pienituloisuustarkasteluissa ja joka tuottaa erilaisia pienituloisuusasteita. Henkilön käytettävissä olevia tuloja laskettaessa mukana saaduissa tulonsiirroissa on kuitenkin viimesijaisia sosiaalietuuksia, joihin vaikuttavat kotitalo-uskohtaiset tekijät.

Kuvio 3.13 Useaa ja yhtä työtä tekevien pienituloisuusaste 2010–2016, %



Pienituloisuuden tarkastelu usean työn/monimuotoisen ansiotyön tyyppin mukaan (Taulukko 3.5) osoittaa selkeästi, että pienituloisuus paikantui eniten niihin monimuotoista ansiotyötä tekeviin, jotka tekevät palkkatyötä sekä pää- että sivutyössään (MT1). Eri monimuotoisen ansiotyön tyypeistä MT1:n osuus oli ansiotulojen tuloluokkatarkastelun mukaan suurin alimmassa tuloluokassa. Myös päätyössään yrittäjätyötä tekevillä (MT3 ja MT4) pienituloisuusaste oli selvästi korkeampi kuin yhtä työtä tekevillä. Sen sijaan palkkatyötä päätyössään ja sivutyössä yrittäjätyötä yhdistävillä (MT2) käytettävissä olevien tulojen perusteella laskettu pienituloisuusaste oli selvästi kaikkia muita ryhmiä pienempi. Verrattuna MT1:een pienituloisuusaste oli tässä ryhmässä peräti 13,5 prosenttiyksikköä pienempi.

Taulukko 3.5 Pienituloisuusaste usean työn/monimuotoisen ansiotyön tyyppin mukaan 2010–2016, %

Monimuotoisen ansiotyön tyyppi				
MT1	MT2	MT3	MT4	Kaikki tyypit yht.
18,5	5,0	12,7	15,2	16,8

### Turvautuminen sosiaaliturvaan

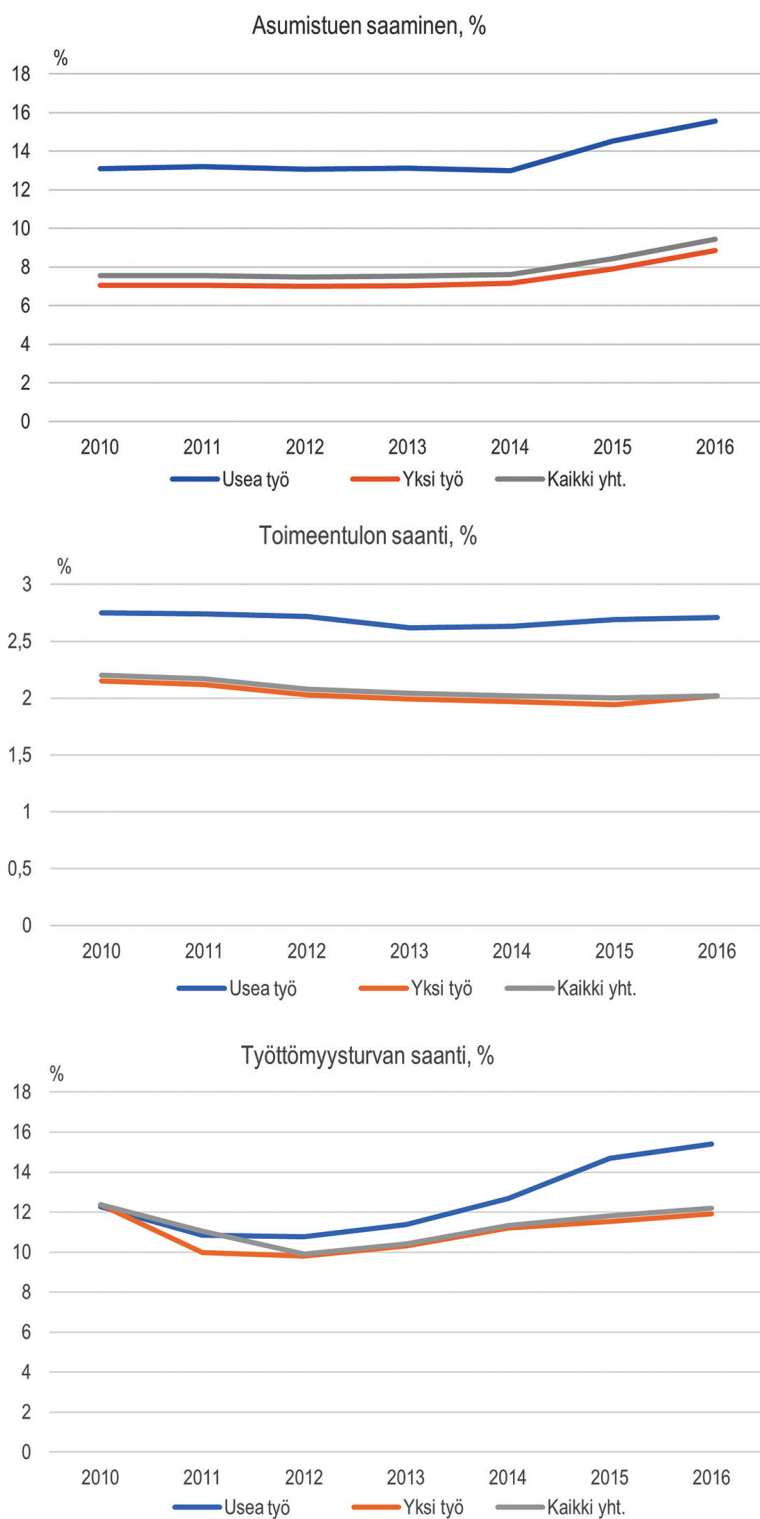
Toimeentulo-ongelmista kertoo myös se, jos henkilö joutuu turvautumaan toimeentuloa täydentäviin sosiaalitukiiin, kuten asumistukeen ja toimeentulotukeen. Näistä tuista toimeentulotuki on harkinnanvarainen, viimesijainen tuki, jota voidaan myöntää, jos tulot, varat ja myönnetyt sosiaalituet (kuten asumistuki) eivät riitä välttämättömiin arjen menoihin. Kuviossa 3.14 esitetään asumistukea, toimeentulotukea ja työttömyysturvaa saaneiden keskimääräiset osuudet useaa työtä tekevien, yhtä työtä tekevien ja kaikkien työllisten osalta ajanjaksolla 2010–2016. Työttömyysturvan saaminen valittiin tarkasteluun mukaan, koska sen avulla voidaan tarkastella monimuotoista ansiotyötä tekevien alityöllisyyttä ja ansainnan katkonaisuutta suhteessa yhtä työtä tekeviin ja kaikkiin työllisiin.

Kuviosta 3.14 käy ilmi, että useaa työtä tekevästä suurempi osa keskimäärin sai toimeentuloa täydentäviä sosiaalituksia, verrattuna yhtä työtä tekeviin ja kaikkiin työllisiin. Suurin ero on asumistukea saaneiden osuuksissa. Asumistukea saaneiden keskimääräinen osuus usean työn tekijöiden keskuudessa oli kuutisen prosenttiyksikköä korkeampi verrattuna yhtä työtä tekeviin. Vuonna 2015 toteutettiin yleisen asumistuen lakimuutos, joka yksinkertaisti tukea ja väljensi ehtoja. Se näyttäisi lisänneen asumistuen saamista sekä usean että yhden työn tekijöiden keskuudessa.

Useaa työtä tekevästä suurempi osuus sai myös toimeentulotukea sekä työttömyysturvaa verrattuna yhtä työtä tekeviin tarkasteluperiodilla. Ero on tilastollisesti merkitsevä. Työttömyysturvan saamisessa ei kuitenkaan esiintynyt eroa tarkasteluperiodin alussa.



Kuvio 3.14 Useaa työ tekevien sosiaaliturvan saanti 2010–2016, %



Täytyy kuitenkin huomioida monimuotoista ansiotyötä tekevien ryhmän sisällä vallitseva heterogeenisyys. Pienituloisuustarkastelun perusteella monimuotoisen ansiotyön eri tyypeistä pienituloisuus kohdentuu nimenomaan usean työn tekijöihin, jotka tekevät sekä pää- että sivutyössä ansiotyötä (näitä tuloksia ei raportoida tässä tarkemmin). Tämä ryhmä saa myös asumistukea ja toimeentulotukea sekä työttömyysturvaa yhtä työtä tekeviä yleisemmin, kun taas muissa monimuotoista ansiotyötä tekevien ryhmissä sosiaalietuuksien saaminen on harvinaisempaa kuin yhtä työtä tekeville.

## Lopuksi

Tällä luvulla oli kolme keskeistä tavoitetta. Ensimmäinen tavoite oli tuottaa peruskuvauksen usean työn tekijöiden rakenteesta käytössä olleen laajan ja edustavan tilastoaineiston pohjalta 2010-2016. Toisena tavoitteena oli tarkastella usean työn tekijöiden rakenteessa tapahtuneita muutoksia keskeisten taustamuuttujien suhteen. Kolmantena tavoitteena oli tarkastella usean työn tekijöiden ansiotulojen tasoa ja hajontaa sekä muodostaa kuvaa usean työn tekijöiden toimeentulosta. Tässä alaluvussa esitetään yhteenveto luvun keskeisistä tuloksista.

Rekisteripohjaisen tilastoaineiston mukaan usean työn tekijöiden osuus kaikista työllisistä oli keskimäärin 8,1 prosenttia ajanjaksolla 2010-2016. Ansiotulojen hankkiminen useammasta kuin yhdestä työstä koskettaa siis melkein joka kymmenettä työllistä.

Rekisteriaineiston valossa usean työn tekijöissä yliedustettuina olivat nuoret, korkea-asteen koulutuksen suorittaneet, vieraskieliset ja maaseudulla asuvat verrattuna kaikkiin työllisiin. Perhetyypiltään usean työn tekijöissä oli keskimääräistä enemmän yksin asuvia.

Ammattiryhmittäisesti usean työn tekeminen oli selvästi keskittyneempää kuin yhden työn tekijöillä. Kaksi suurinta päätyön ammattiryhmää erityisasiantuntijat ja myynti- ja palvelutyön tekijät muodostivat liki puolet kaikista usean työn tekijöistä. Toimialoiltaan usean työn tekeminen näyttäisi keskittyvän erilaisten palveluiden toimialoille. Palkansaajien osalta lisäksi havaittiin, että usean työn tekijöissä osa-aikaista ja määräaikaista työtä tekevät ovat yliedustettuina.

Luvussa viitattiin myös Kauhanen (2021) tilastollisten regressiomallien tuloksiin, jotka kertovat yksittäisten taustatekijöiden itsenäisestä, muista tekijöistä riippumattomasta yhteydestä usean työn tekemiseen. Pelkistä kuvailevista analyyseistä tällaisia tulkintoja ei voida tehdä. Näistä malleista saatiin mm. tulos, että päätyön palkka oli yhteydessä pienempään todennäköisyyteen tehdä useampaa työtä. Tämä antaa tukea sille, että päätyön riittämätön tulotaso saa Suomessakin työlliset tekemään useampaa työtä samanaikaisesti.

Ansiotulojen perusteella katsottuna useaa ja yhtä työtä tekevien keskiarvoansiot olivat samalla tasolla, mutta mediaaniansiotulot jäivät useampaa työtä tekeville alhaisemmiksi. Ansiotulojen hajonnan tarkastelusta havaittiin, että useaa työtä tekeviin kuuluu ansiotulojen jakauman perusteella paljon varsin paljon alimpiin tulokymmenyksiin kuuluvia, mutta myös yhtä työtä tekeviä enemmän ylimpään kymmenykseen kuuluvia. Ansiotulojen suurempi hajonta kertoo myös useaa työtä tekevien ryhmän heterogeenisyydestä. Henkilökohtaisilta ja työn ominaisuuksiltaan ansiotulojakauman eri kohtaan sijoittuvat usean työn tekijät poikkesivatkin melko paljon toisistaan. Myös usean työn tekemisen tyyppien yleisyydessä on eri tuloluokissa eroja.

Ansiotulojen tasoa ja ansioiden hajontaa tarkasteltiin erikseen myös usean työn eri tyyppien mukaan. Yhtä työtä tekeviä pienempiä keskiarvo- ja mediaanituloja oli erityisesti palkkatyötä sekä päätyössä että sivutyössä yhdistelevillä. Sen sijaan palkkatyötä päätyössä ja sivutyössä yrittäjätyötä tekevien keskimääräiset ansiotulot olivat selvästi suuremmat kuin yhtä työtä tekevillä.

Työstä saatavat ansiotulot ovat monille keskeisin tulonlähde, ja siksi niillä on merkitystä taloudellisen hyvinvoinnin ja toimeentulon kannalta. Toimeentulotarkastelua tehtiin myös käytettävissä olevien tulojen ja saatujen sosiaalietuuksien perusteella. Henkilön omiin käytettävissä oleviin tuloihin perustuvan pienituloisuuden tarkastelun mukaan voidaan todeta, että useaa työtä/monimuotoista ansiotyötä tekevissä on selvästi keskimääräistä enemmän pienituloisia verrattuna yhtä työtä tekeviin. Siksi ei ole yllättävää, että selkeitä eroja löytyy myös turvaamisessa toimeentuloa täydentäviin sosiaalietuuksiin kuten asumis- ja toimeentulotukeen. Tässäkin on kuitenkin tärkeää huomioida usean työn tekijöiden ryhmän heterogeenisuus.

## Kirjallisuus

- Abhayaratna, Joanna, Nuch, Hudan & Podbury, Troy. 2008. *Part time employment. The Australian experience*. Canberra: The Productivity Commission, Staff Working Paper.
- Abraham, Katharine G., Haltiwanger, John, Sandusky, Kristin & Spletzer, James R. 2013. Exploring Differences in Employment between Household and Establishment Data. *Journal of Labor Economics*, 31(2): 129–72.
- Bamberry, Larissa & Campbell, Iain. 2012. Multiple Job Holders in Australia: Motives and Personal impact. *Australian Bulletin of Labour*; 38(4): 293–314.
- Bell, David, Hart, Robert A., & Wright, Robert E. 1997. *Multiple Job Holding as a 'Hedge' Against Unemployment*. London: Centre for Economic Policy Research, CEPR Discussion Paper 1626.
- Böheim, Rene & Taylor, Mark. 2004. *And in the Evening She's a Singer with the Band. Second Jobs, Plight or Pleasure?* Bonn: The Institute for the Study of Labour (IZA), IZA Discussion paper 1081.
- Campbell, Iain. 2008. Pressing towards full employment? The persistence of underemployment in Australia. *Journal of Australian Political Economy*, 61: 156–180.
- Guest, David E., Oakley, Pat, Clinton, Michael & Budjanovcanin, Alexandra. 2006. Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review*, 16(2006): 107–124.
- Haataja, Anita & Kauhanen, Merja. 2014. Kahden työn tekeminen Euroopassa: Yleisyys, selittäjät ja taloudelliset seuraukset. Teoksessa Mikko Niemelä (toim.) *Eurooppalaiset elinolut*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 202–237.
- Headey, Bruce, Warren, Diana & Harding, Glenys. 2006. Multiple job holders. Who are they and how many hours do they work? Julkaisussa: Headey, B., Warren, D. and Harding, G., toim. *Families, Incomes and Jobs: A statistical report of the HILDA Survey*. Canberra: Commonwealth of Australia, 67–69.
- Heineck, Guido & Schwarze, Johannes. 2004. *Fly Me to the Moon. The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK*. Bonn: The Institute for the Study of Labour (IZA), IZA Discussion paper 1358.
- Kauhanen, Merja. 2016. *Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla*. Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportteja 33. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Kauhanen, Merja. 2021. *Multiple job holding in the changing labour market*. Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 330.
- Kimmel, Jean & Conway, Karen Smith. 1998. Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labour Economics*, 5(2): 135–166.
- Kimmel, Jean & Conway, Karen Smith. 2001. Who Moonlights and Why? Evidence from the SIPP. *A Journal of Economy and Society*, 40(1): 89–120.
- Livanos, Ilias & Zangelidis, Alexandros. 2012. Multiple Job-holding among Male Workers in Greece. *Regional Studies*, 46(1): 119–135.
- OECD. 2018. *Employment Outlook 2018*. OECD: Paris.

- Ojala Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja. 2015. *Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä*. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working papers 90/2015.
- Paxson, Christina & Sichermann, Nachum. 1996. The Dynamics of Dual Job Holding and Job Mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3): 357–393.
- Pouliakas, Konstantinos. 2017. *Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?* IZA World of Labor 2017: 356.
- Shishko, Robert & Rostker, Bernard. 1976. The Economics of Multiple Job Holding. *The American Economic Review*, 66(3): 298–308.
- Tilastokeskus. n.d. Verkkosivu. Viitattu 22.4.2022. <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>

## LIITE 1.

Taulukko. Keskimääräiset marginaalivaikutukset usean työn tekeminen

	Kaikki työlliset	Palkansaajat
<b>Henkilökohtaiset ominaisuudet</b>		
Nainen	-0.0117***	-0.0207***
Äidinkieli:		
ruotsi	0.0287***	0.0209***
muu	0.0249***	0.0278***
Ikäryhmä:		
25–54	-0.0348***	-0.0225***
55–64	-0.0559***	-0.0391***
Koulutus:		
Keskiaste	0.0108***	0.0075***
Korkea-aste	0.0217***	0.0195***
Naimisissa	-0.0102***	-0.0068***
Alle 18v. lapsia	-0.0054**	-0.0024***
Kuntatyyppi:		
Taajaan asuttu	0.00003	0.0012*
Maaseutumainen	0.0113***	0.0082***
On velkaa	0.0068***	0.0112***
<b>Päätöksen ominaisuudet</b>		
Ln kuukausipalkka	-0.0117***	-0.0098***
Osa-aikatyö	-	0.0405***
Määräaikainen työsuhde	-	0.0448***
Ammatti:		
Erikoisasiantuntijat	0.0089***	-0.0008
Asiantuntijat	-0.0066***	-0.0175***
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	-0.0108***	-0.0251***
Palvelu- ja myyntityöntekijät	0.00008	-0.0129***
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym	-0.0155***	-0.0560***
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyön-tekijät	-0.0048***	-0.0164***
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0.0022**	-0.0196***
Muut työntekijät	-0.0047***	-0.0217***
Toimiala:		
Teollisuus, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	-0.1211***	-0.2344***
Rakentaminen	-0.0898***	-0.2075***
Tukku- ja vähittäiskauppa	-0.0710***	-0.2183***
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	-0.0730***	-0.1814***
Kuljetus ja varastointi	-0.0460***	-0.1889***
Palvelut	-0.0423***	-0.1962***
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	-0.0527***	0.2024***
Koulutus	-0.0497***	-0.2000***
Terveys- ja sosiaalipalvelut	-0.0419***	-0.1958***
Muut palvelut	-0.0479***	-0.1174***

---

Vuosi:		
2011	-0.0036***	-0.0040***
2012	-0.0044***	-0.0045***
2013	-0.0054**	-0.0048**
2014	-0.0041***	-0.0027***
2015	-0.0037***	-0.0026***
2016	-0.0001	-0.0006
Havaintojen lukumäärä	3,528,744	1,916,579

---

Selite:\*\*\*, \*\*, \* - tilastollinen merkitsevyys vähintään 1 %:n, 5 %:n ja 10 %:n merkitsevyystasolla. *Random effects probit*-malli (2010–2016). Vertailuryhmät: mies, 15–24-v., perusaste, äidinkieli suomi, ei naimisissa, ei alle 18-vuotiaita lapsia, kaupunkimainen kunta, johtajat, maa- ja metsätalous, vuosi 2010, palkansaajien osalta lisäksi: kokoaikatyö, pysyvä työsuhde. Taulukossa esitetty mallista lasketut marginaalivaikutukset. Lähde: Kauhanen (2021).

## LIITE 2.

Usean työn tekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet & monimuotoisen ansiotyön tyyppi tuloluokittain, jakaumat, %

	Alin tuloluokka	Keskimmäinen tuloluokka	Ylin tuloluokka
<b>Sukupuoli:</b>			
Nainen	61,0	48,9	37,0
Mies	39,0	51,1	62,9
<b>Ikä:</b>			
18-24	34,8	8,0	0,8
25-54	55,4	79,2	80,2
55-64	9,7	12,8	19,0
<b>Äidinkieli:</b>			
suomi	84,3	85,7	89,0
ruotsi	7,6	7,7	7,5
muu	8,0	6,7	3,5
<b>Koulutus:</b>			
Perusaste	16,0	12,1	5,8
Keskiaste	58,1	50,6	27,2
Korkea-aste	25,9	37,3	67,0
<b>Asuinpaikkakunnan tyyppi:</b>			
Kaupunkimainen	72,8	71,6	71,4
Taajaan asuttu	12,3	15,3	15,3
Maaseutumainen	14,8	13,0	13,2
<b>Sivillisäätty:</b>			
Naimisissa	30,1	45,0	61,6
<b>Lapsia:</b>			
Alle 18 v. lapsia	37,3	38,7	38,6
<b>Monimuotoisen ansiotyön tyyppi:</b>			
MT1	84,7	81,7	75,0
MT2	4,6	10,9	16,2
MT3	6,0	4,3	5,7
MT4	4,7	3,1	3,1

Selite: Alin tuloluokka pitää sisällään kolme alinta tulodesiiliä, keskimäinen tuloluokka tulodesiilit 4-7, ja ylin tuloluokka kolme ylintä desiiliä. Tulodesiilit on muodostettu ansiotulojen perusteella.



## 4

# Jälkiteollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta

## Tehtäväyhdistelmät ja tausta erilaisissa ammattiryhmissä

Arja Haapakorpi

Tutkin tässä luvussa yhdistelmätyön tekemisen ehtoja ja työtä neljässä ammattiryhmässä. Yhdistelmätyöstä on saatavilla niukasti tutkimusperäistä tietoa, ja suurin osa siitä on joko tilastomuotoista tai tehty muualla kuin Suomessa. Tutkimusprojektissamme olemme soveltaneet sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta, jotta saisimme monitahoisen kuvan tästä yleistyvästä ilmiöstä. Paneudun tässä luvussa yhdistelmätyöhön, sen taustoihin ja tekemisen ehtoihin soveltamalla kvalitatiivista metodologiaa. Yhdistelmätyöntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä, sillä heidän motiivinsa tämänkaltaiseen ansiotyömalliin ja asema työmarkkinoilla vaihtelevat. Tarkastelen tässä luvussa yhdistelmätyön koherenssia ja mielekkyyttä tekijän näkökulmasta. Luon ensin teoreettisen katsauksen työmarkkinoihin ja työelämän trendeihin, minkä jälkeen analysoin neljää ammattiryhmää. Käytän termiä ammattiryhmä, koska analysoinnin kohteena olevat työnkuvat eivät pysy yhden ammatin rajoissa.

## Johdanto

Yhteiskunnan ja työelämän muutoksia on käsitteellistetty jälkiteollisen yhteiskunnan, jälki-fordismin ja uusliberalismin käsitteillä (Vallas 2017; Harvey 2005). Näiden keskusteluiden aihepiirejä ovat olleet muiden muassa massatuotannosta räätälöityyn tuotantoon siirtyminen, työmarkkinoiden sääntelyn väljentäminen, tuotannon ja työvoiman käytön joustavoittaminen, työn organisoinnin uudet tavat ja ihmistyön korvaaminen teknologialla. Työn organisoinnin uudet tavat liittyvät organisaatioiden tarpeeseen reagoida talouden nopealiikkeisiin muutoksiin nopeasti soveltamalla henkilöstöstrategioita, jotka edistävät joustavuutta työvoiman käytössä (Pfeffer 1994, 22). Tehtävien ulkoistaminen ja organisaation oman henkilöstön vähentäminen ovat yleistyneet henkilöstöpolitiikkoina. Lyhytaikaiset työsuhteet ja toimeksiannosta toteutettavat tehtävät korvaavat tai täydentävät kokoaikaisia ja jatkuvia työsuhteita, ja organisaatiot keventävät henkilökuntaansa siten, että perustehtävät ja ulkoistettujen tehtävien koordinointi tulevat toteutetuksi (Boje & Furåker 2003). Toisaalta jälkiteollisen yhteiskunnan keskeisen tuotannontekijän eli tiedon, luonne antaa mahdollisuuksia ansainnan monimuotoisuuteen, sillä tiedon lähde, soveltaminen ja tuottaminen on mahdollista erilaisissa suhteissa ja instituutioissa (Neal & Morgan 2000). Tieto on toisin sanoen helposti liikuteltavaa ja levitettävää, eikä se kulu käytössä.

Vaikka vakituisen kokopäivätyön tekeminen on edelleen yleisin tapa hankkia toimeentuloa, siitä poikkeavat tai sitä täydentävät ansaintamallit ovat yleistyneet. Harri Melin tarkastelee tässä julkaisussa myös voimistuvaa epätyypillisen työn lisääntymisen diskurssia, joka liittyy eksistentiaaliseen työn epävarmuuden subjektiiviseen kokemukseen. Kumpikin näkökulma on relevantti tutkimuksissa.

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on usean ansiotyön yhdistäminen palkansaa-jana ja / tai itsensä työllistämisenä. Ilmiölle ei ole vakiintunutta käsitettä, sillä se voi ulottua väliaikaisten sivutöiden tekemisestä pysyvämpään itsensä työllistämisen ja / tai palkkatyön yhdistelmiin. Aikaisempien tutkimusten (Bamberry & Campbell 2012) mukaan yhdistelmätyö voi olla perinteinen kokopäivätyö, jonka ohessa on vähemmän resursseja vaativa sivutyö. Se voi olla myös kontingentti työ, jossa ansiotulo koostuu määrääjassa suoritettavista tehtävistä ilman jatkuvuutta ja jossa on mahdotonta määritellä kokopäiväisyyttä ja sivutoimisuutta sopimusten ja toimeksiantojen, niiden koon ja vaihtuvuuden vuoksi (Haapakorpi 2021). Tästä käytetään käsitettä yhdistelmätyö tai monista lähteistä ansioiden hankkiminen.

Tämän tutkimuksen taustalla on ollut tiedontarve monista lähteistä ansioiden hankkimisen syistä, tekijöistä ja merkityksestä työmarkkinoilla. Yhdistelmätyö on kansainvälisesti vertailtuna melko yleistä Pohjoismaissa, mutta sen epäyhtenäinen profiili kattaa niin hyvätuloisia erityisasiantuntijoita kuin matalan palkkatason palvelualan työntekijöitäkin (Panos, Pouliakas & Zangelidi 2014). Aikaisemman tutkimuksen valossa tiedetään, että kyseessä ei ole yhtenäinen ryhmä motiivien, aseman tai työn sisällön näkökulmasta tarkasteltuna (Bamberry & Campbell 2012; Haataja & Kauhanen 2014). Tässä julkaisussa oleva Merja Kauhasen rekisteriaineistoon perustuva tutkimus tuo esille monista lähteistä ansioiden hankkimisen yleisimmät tehtäväryhmät eli myynti- ja palvelutyön ja asiantuntijatyön. Kauhasen mukaan yhdistelmätyö on vieläpä lisääntynyt korkeakoulutettujen parissa ja rekisteriaineiston esille nostamat koulutuksen ja muiden

palveluiden, kuten taiteen ja virkistykseen, toimialat ovat esillä myös tässä kvalitatiivisella otteella toteutetussa luvussa.

Käytäntöihin liittyvät tiedontarpeet kohdistuvat epätyypillisen työn mahdolliseen haavoittuvuuteen työmarkkinoilla ja siihen reagoimiseen toimeentuloa turvaavissa yhteiskunnallisissa instituutioissa. Työmarkkinajärjestöt ja muut työelämän asiantuntijat tarvitsevat tietoa tunnistukseen ilmion ja sen vaikutukset muun muassa työvoiman saatavuuteen sekä yksilöllistyyviin työaika- ja tapajärjestelyihin. Termien ja käsitteiden täsmentämisen tarve tuli esille keskusteluisa työmarkkinajärjestöjen kanssa, sillä epämääräinen ansiotyömuoto ei saa tarvitsemaansa huomiota ennen kuin se on tunnistettu ja nimetty.

Tutkimukseni kohteena ovat yhdistelmätyötä tekevät korkeakoulutetut taiteen ja kulttuurin, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden, talous- ja hallintotieteiden sekä tekniikan aloilta. Eri alojen ammattilaisten tutkiminen tuo tutkimukseen tarpeellista kirjoa suhteessa työmarkkina-asemaan ja yhdistelmätyön ammatilliseen profiiliin, jotta yhdistelmätyötä voidaan tarkastella laajemmin. Tutkimukseen osallistuneet ovat toimineet työmarkkinoilla jo jonkin aikaa ja vakiinnuttaneet ammattitaitoaan, asemaansa ja verkostojaan, joten voidaan ajatella heidän yhdistelmätyönsä olevan muutakin kuin uran alkuvaiheen tilapäistyötä. Kiinnostuksen kohteena on heidän ammatillinen profiilinsa yhdistelmätyöntekijöinä sekä syyt ja tausta yhdistelmätyön tekemiseen. Syiden, motiivien tai yhdistelmätyöhön päättymisen voidaan ajatella valaisevan myös heidän asemaansa yhdistelmätyön tekijöinä. Yhdistelmätyö voi olla pakon edessä tehty valinta tai ajautuminen tilanteeseen, jolloin se voi olla ammatillisesti epätydyttävä. Se voi myös olla omavalintainen ja mielekäs, tulevaisuuteen suuntautuva yhdistelmätyö, jossa työntekijä pystyy toteuttamaan sisällöllistä ammatillista kiinnostustaan tai muita elämäänsä liittyviä tavoitteita.

Tässä luvussa luodaan ensin yleiskatsaus teoreettiseen kirjallisuuteen jälkitekollisesta yhteiskunnasta, prekaariudesta ja asiantuntijatyöstä, joka pohjustaa myöhemmin seuraavaa kunkin ryhmittymän suppeampaa kirjallisuuskatsausta. Teoreettisen osuuden jälkeen esitellään tutkimusmetodologia ja aineisto, jonka jälkeen tarkastellaan ammatillisia ryhmittymiä empiirisen aineiston valossa. Johtopäätöksissä luodaan katsaus yhdistelmätyöhön asiantuntijatyön eri kentillä ja jäsenetään yhdistelmätyötä käsitteellisesti ammatillisena toimintana.

## Jälkitekollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta

Työn organisoinnin ja työn tekemisen ehtojen muutosta on jäljitetty keskusteluihin jälkitekollisesta yhteiskunnasta ja jälkifordismista. Molemmat kytkevät nämä muutokset tuotantoregiimien ja osin kulutuksen rakenteisiin ja digitaalisen teknologian sekä globaalistuvan talouden muodostamaan kehukseen (Boje & Grönlund 2003).<sup>1</sup> Globaalissa taloudessa vauraat maat siirtyvät masatuotannosta erikoistuneisiin tuotteisiin, jotka tuotetaan lyhyinä sarjoina teknologisesti edistyneissä tuotantoympäristöissä. Uudet tuotantomallit ja yhteiskunnassa vallitsevat taloudelliset ja

---

1 Jälkitekollisessa teoriaperinteessä paino on työmarkkinoiden tarkastelussa ja jälkifordismissa kulutus on kiinnostuksen kohteena työn muutoksen ohella.

kulttuuriset edellytykset kuluttamiseen muotoilevat työn tarjontaa, työnjakoa ja sen organisoinnin tapoja sekä itse työn sisältöjä joko välittömästi tai välillisesti (Vallas 2017).

Massatuotannon siirtyessä halvemman työvoiman maihin varsinaisesta tavarantuotannosta vapautuu työvoimaa palveluihin, joita vaurastuneessa yhteiskunnassa on varaa kuluttaa (Vallas 2017). Teknologia korvaa osin massatuotannon tehtäviä, mutta yleisimmin on havaittu, että teknologia muotoilee olemassa olevia työnkuvia korvaamalla osan tehtävistä koneilla, lisää teknologiavälitteisiä tehtäviä ja järjestee tehtäviä uudelleen ammattien sisällä ja niiden välillä (Autor 2015). Nämä muutokset saattavat kuitenkin ohjata hankkimaan työtä muussa muodossa kuin kokopäiväisen ja vakituisen henkilöstön palkkaamisena, kuten esimerkiksi taloushallinnon osittaisessa ulkoistamisessa on monessa organisaatiossa tapahtunut.

Teollisen tuotannon täydellisen syrjäyttämisen sijaan palvelusektorin kasvu näkyy pikemminkin tuotannon ja palveluiden kietoutumisena toisiinsa (Boje & Furåker 2003). Palveluiden yleistyminen ja laajentuminen on monimuotoista. Palvelusektori on kasvanut ja laajentunut eri aloille. Tämä merkitsee tuotannon ja palveluiden työprosessien ja tehtävien yhteen kietoutumista.<sup>2</sup>

Palveluna tuotetun asiantuntijatyön merkitys perustuu tiedon tehostettuun hyödyntämiseen tuotannossa sekä palveluissa ja työmarkkinoiden sääntelyn purkamiseen (Neal & Morgan 2000). Palveluiden tarjonta ja kysyntä kasvavat, mutta palveluistumisen muutos on myös laadullista. Ulkoiset asiantuntijapalvelut monipuolistuvat ja laajenevat kattamaan aikaisemmin työorganisaatioiden vakituisena työnä toteutettuja tehtäviä. Palveluiden korostaminen näkyy myös sanastossa, sillä esimerkiksi yhä useamman tehtävänimikkeen eteen lisätään ”palvelu”, kuten ”palvelujohtajan”.

Globaalistuminen on lisännyt työmarkkinoiden ja talouden epävakautta. Tähän pyritään vastaamaan politiikan keinoin säätelemällä taloutta ja työmarkkinoita (Vallas 2017; Boje & Furåker 2003). Uusliberalistisen ideologian myötä työmarkkinoita joustavoitetaan ja puretaan talouden säätelyä (Harvey 2005).

Ruberyn (1989) mukaan työvoiman joustavoittamista tehdään purkamalla säätelyä lainsäädännön keinoin ja työmarkkinajärjestelmän muutoksilla kuten työvoiman tarjonnan ja kysynnän suhteen uudelleen asemoinnilla. Myös ammatti- ja toimialarakenteen muutoksilla ja työvoiman uusintamisella, kuten palkkaukseen ja sosiaaliturvaan liittyvillä uudistuksilla pyritään joustavoittamaan työvoiman käyttöä (Rubery 1989).

Viime vuosina huomiota on kiinnitetty erityisesti joustavoittamisen seurauksiin eli epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen. Tällaisia uusia ilmiöitä ovat esimerkiksi alityöllisyys, nollasopimukset, työsuhteiden määräaikaisuus, vuokratyö ja palkkatyön korvaaminen itsensä työllistämisen eri muodoilla. Epätyypillinen työ on monessa suhteessa epätasällinen käsite vakituisesta kokopäivätyöstä poikkeaville ansiotyön malleille, mutta se on kuitenkin vakiintunut käytössä, vaikka siinä yhdistyy useita eri asioita.

Epävarman työn taustalla oleva liberaali talouspolitiikka ei kuitenkaan ole yhtenäinen ja sen vaikutukset työmarkkinoihin ja työn ehtoihin vaihtelevat eri maiden taloudellisten, poliittisten

---

<sup>2</sup> Tuotantoregiimillä tarkoitetaan yhteiskunnassa vallitsevaa tuotannon organisoinnin mallia, johon liittyy vakiintuneita työvoiman käyttöön liittyviä tapoja.

ja sosiaalisten ehtojen ja tilanteiden mukaisesti (Pollitt & Bouchaert 2004). Julkisia palveluita on esimerkiksi Pohjoismaissa yksityistetty kansainvälisesti vertaillen maltillisesti (Veggeland 2015). Pohjoismaissa liberalistista politiikkaa on sovellettu pohjoismaiseen hyvinvointiyhteiskuntamalliin erityisellä tavalla. Kathleen Thelen (2012) luonnehtii tätä seuraavasti: ”liberalisointi, jonka voimme ajatella olevan sosiaalisesti muotoiltua joustavoittamista”.

Kansainväliset tilastot vahvistavat epätyypillisten työn tekemisen mallien yleistymistä: Eurofound nostaakin esille tilastotietoja itsensä työllistämisen yleistymisestä (Eurofound 2018) ja OECD puolestaan raportoi palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmien lisääntymisestä (OECD 2018). Muiden vauraiden länsimaiden tapaan on Suomessa osa-aikainen itsensä työllistäminen kasvussa (OECD 2018, 89–94). Itsensä työllistäjät ovat polarisoituneet matalan osaamis- ja ansiotason tehtäviin ja korkean ansiotason asiantuntijoihin, mutta heitä yhdistävät pitkien työpäivien tekeminen ja työttömyysturvan puutteellisuus (OECD 2018, 89–94). Työn joustavoittaminen kohtelee eri ryhmiä eri tavoin yhteiskunnassa: työmarkkinoiden joustavoittamisen politiikka vaikuttaa työn tekemisen ehtoihin vaihdellen etnisen taustan ja sukupuolen mukaan (Bieler, Lindberg & Sauerborn 2010).

Ohenevaa palkkatyösidosta on tarkasteltu useimmiten kielteisenä ilmiönä. Myönteisesti organisaatiosidoksen väljentymistä arvioivat tutkijat korostavat kuitenkin uutta itsenäistä työn tekemistä ja isojen organisaatioiden hierarkioista vapautumista luovaan työhön, pienyrityksien itsellisyttä sekä mahdollisuutta organisoida itsenäisesti työ ja vapaa-aika (Reynolds & Renzulli 2005; Clark 2000). Kasvavan prekaarisuuden näkökulmasta muutosta lähestyvät työn tutkijat arvioivat tätä muutosta kielteisesti. Heidän mukaansa työvoiman joustot kaatuvat työntekijöiden kannettavaksi työnantajien kerätessä sen tuottamat edut (Jokinen 2018; Harvey 2005). Heikkenevät neuvottelumahdollisuudet työsuhteen eduista, ansiotulojen sekä työn epävarmuus ja tulevaisuuden turvattomuus ovat prekaariin työhön liitettyjä ominaisuuksia (Suoranta & Leinikki 2018; Honkanen 2018). Työvoiman joustavoittaminen kuitenkin toteutuu epätasaisesti jopa samankaltaista asiantuntijatyötä tekevissä: asiantuntijatyötä tekevä voi olla työorganisaatioiden vakituista henkilöstöä tai itsellinen mutta epävakaa toimeentulon varassa oleva tietoammattilainen (Standing 2014).

Osa prekaariuden lähestymistapaa soveltavista tutkijoista nostaa esille prekaariin työhön myönteisiä mahdollisuuksia kielteisten lisäksi eli heikon organisaatiosidoksisuuden mahdollistaman itsensä toteuttamisen ja luovan työn sekä joustavuuden. Loreyn (2015) mukaan prekaari asema voidaan nähdä valintana: organisaatioriippumattomuus luovuuden ja omaehtoisen työn mahdollistajana on samalla valinta epävakaiseen ja turvattomaan asemaan työmarkkinoilla. Tässä tutkimuksessa käytetään prekaarisuutta viittaamaan epävarmaan toimeentuloon ja tulevaisuuteen työn piirteinä.

Globaalin talouden epävakaus heijastuu työn organisointiin niin työmarkkinatasolla kuin työorganisaatioiden henkilöstöpolitiikassa. Joustavalla henkilöstöpolitiikalla vastataan globaalin kilpailun tuottamaan epävakauteen. (Vallas 2017; Boje & Furåker 2003). Työn ulkoistaminen koskee kansainvälistä työnjakoa, jossa rutiinityötä siirretään matalan palkkatason maihin, mutta myös asiantuntijatyön ulkoistamista.

Yritysten toiminnassa massatuotannosta erikoistuneeseen tuotantoon ja palveluihin siirtyminen muuttaa työn organisointia horisontaaliseksi ja henkilöstöstrategiaksi tulee vakituisen

henkilöstön koon pitäminen rajallisena (Boje & Grönlund 2003). Yritysten välisissä työn organisoimisen järjestelyissä voivat epätyypilliset työt korvata vakituista palkkatyötä esimerkiksi määräaikaisina työsuhteina, vuokratyön muodossa tai palveluina. (Boje & Grönlund 2003; Vallas 2017). Strategisella henkilöstösuunnittelulla maksimoidaan henkilöstön työn tulos suhteessa kuluihin, minkä myötä voidaan siirtyä kokopäiväisen vakituisen työn sijaan vaihtoehtoihin järjestelyihin kuten palveluiden ostamiseen freelancereilta tai työn ostamiseen henkilöpalveluyrityksiltä (Zadik, Bareket-Bojmel, Tziner & Shloker 2019). Ilmiöön liittyy eri ammattiryhmien klusteroituminen erilaisiin joustotyön järjestelyihin (Fisher & Connolly 2017). Tämä tarkoittaa freelanceriuden yleistymistä vain tietyillä aloilla, kuten journalismissa ja vastaavasti vuokratyötä esimerkiksi rakennusalalla. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna henkilöstöstrategiat kohdistuvat eri tavalla eri ryhmiin.

### Yhdistelmätyö ja sen tausta

Yhdistelmätyö ei ole uusi ilmiö, sillä perinteinen vakituinen kokopäivätyö ja sen ohessa tehtävä sivutyö ovat olleet tapa ansaita lisätuloja palkkatyöyhteiskunnassa jo pitkään. Nykyiselle yhdistelmätyölle on kuitenkin ominaista ansiotyömallien kirjo, erilaiset taustat ja syyt tehdä useaa työtä ja yhdistelmätyön ammatillisen profiilin vaihtelu. (Bamberry & Campbell 2012). Yhdistelmätyön yleistymisen taustalla on jälkitekollisen yhteiskunnan rakenteelliset ja työelämän käytäntöihin liittyvät muutokset, erityisesti työnjaon muutos, työvoiman käytön joustavoittaminen ja työn tekemisen muotojen monimuotoistuminen. Nämä muutokset eivät kohdistu kaikkiin ammatillisiin ryhmiin samalla tavoin. Joillekin ammattiryhmille monimuotoistuminen voi tarkoittaa prekaaria asemaa ja joillekin toisille lisäansioita ja kiinnostavia tehtäviä, mahdollisuutta oppia uutta ja sellaista ansiotyön mallia, johon voi yhdistää omia elämäntapojaan.

Monista lähteistä ansainnan on havaittu olevan motivoitua joko pakkona tai valintana. Sen taustalla voi olla toimeentulon riittämättömyys, mutta myös mahdollisuus siirtyä toisiin tehtäviin sivutyön myötä. Motiivina voi olla myös lisäansiot kiinnostavan sivutyön myötä ja elämäntapaan tai elämänvaiheeseen liittyvät valinnat. (Bamberry & Campbell 2012) Lisäksi kyse ei ole aina valinnasta tai pakosta, vaan päättämisestä tämänkaltaiseen ansiotyöhön tietynlaisen urakehityksen kautta. Tilastojen mukaan yhdistelmätyötä tekevissä on matalan palkkatason palvelualan ammattilaisia ja toisaalta verrattain korkeita ansioita hankkivia asiantuntijoita (ks. Merja Kauhasen rekisteriaineistoon perustuva analyysi tässä julkaisussa). Motiivit voivat perustua toimeentulon pakkoon ja toisaalta valintoihin (Bamberry & Campbell 2012). Toimeentuloon liittyvät syyt voivat johtua tilapäisistä menoista tai olla keino olla tasapainottaa alityöllisyyttä päätoimessa sivutoimen tuloilla (Paxson ja Sicherman 1996). Työllisyyden turvaamisen näkökulmasta sivutyö voi olla myös keino siirtyä toiseen työpaikkaan tai aloittaa itsellinen ammatinharjoittaminen (Panos ym. 2009).

Tässä luvussa kiinnostuksen kohteena on yhdistelmätyön tekijöiden ammatillinen profiili yhdistelmätyöntekijöinä ja syyt ja tausta yhdistelmätyön tekemiseen. Huomio kohdistuu erityisesti yhdistelmätyön ammatilliseen profiiliin, sillä työtehtävien sisällön voidaan ajatella olevan merkityksellistä tutkimuksen kohderyhmälle eli korkeakoulutetuille. Työn sisällön on havaittu olevan psykologisen sopimuksen peruskivi myös yhdistelmätyössä (Raeder 2018). Asiantuntijak-

si pätevoidytään pitkän koulutuksen ja asiantuntijana toimimisen kautta, jossa vakiinnutetaan asemaa institutionaalisesti, asiantuntemuksen omaksumisen ja sosiaalistumisen kautta (Haapakorpi 2009).

Yhdistelmätyön ammatillisen profiilin tarkastelussa näkökulmana on tehtävien ja niiden yhdistelmän tarkoituksenmukaisuus. Jos alityöllisyyttä joudutaan paikkaamaan muun alan vaatimattomilla tehtävillä, voidaan yhdistelmätyön ajatella olevan sisällöllisesti epätyytyttävä ja myös toimeentulon kannalta heikosti palkitseva. Edelleen voidaan ajatella, että ansioiden hankkiminen toimeentulon turvaamiseksi toiselta, vähemmän osaamista vaativalta alalta ei ole tarkoituksenmukaista. Eri alojen ammattilaisten asema ja heidän asiantuntemuksensa kysyntä työmarkkinoilla kuitenkin vaihtelee, minkä vuoksi heikommin työllistävillä aloilla tekijöiden on joustettava enemmän kuin esimerkiksi työvoimapula-aloilla. Toisaalta sivutyö tai jopa päätyö voi olla osa elämäntapaa, jossa arvostukset eivät aina kohdistu yleisesti arvostettuihin työmarkkinoiden asemiin.

## Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tutkimusprojektissa kerättiin tietoa useista lähteistä ansioitaan hankkivien ansiotyön malleista, tehtävistä ja työn tekemisen ehdoista kulttuurin, tekniikan, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden korkeakoulutetuilta. Haastateltavia etsittiin sosiaalisen median kautta, tutkimuksen ohjausryhmän ja sidosryhmien kautta ja verkostojen välityksellä. Haastattelut kestivät noin tunnin ja ne toteutettiin tutkijan työhuoneessa, kaupunginkirjaston työskentelytilassa tai haastateltavan työtilassa sekä puhelimitse. Haastattelut toteutettiin vuoden 2019 keväällä, kesällä ja syksyllä.

Haastattelukysymykset keskittyivät seuraaviin teemoihin: työhistoria, nykyisen ansiotyömallin taustat, päätyminen nykyiseen yhdistelmätyöhön, motivaatio työhön, työn sisältö, työn hallinta ajallisesti ja sisällöllisesti, toimeksiantojen hankinta tai työsuhteiden etsintä, toimeentulo ja tulevaisuuden näkymät. Haastattelun teemat olivat väljät ja haastattelut etenivät myös haastattelujen omien painotusten ja esille tuomien teemojen mukaisesti. Kysymykset muodostivat haastattelun perusrakenteen, mutta tämän lisäksi haastateltujen itse nostamat teemat, kuten muutaman haastateltujen perheeseen liittyvät jäsenyykset, täydensivät haastatteluaineistoa. Aineisto kirjoitettiin tekstitiedostoiksi tutkimuspalveluita tarjoavassa yrityksessä. Aineisto analysoitiin sisältöanalyysin menetelmällä. Lähestymistapana oli realistinen menetelmä tarkasteltaessa ansiotyön perustietoa eli ansiotyön lähteitä ja työtehtäviä, ja kulttuurinen kun kyseessä oli haastateltujen tulkinnat tilanteestaan kuten nykyisen aseman jäsenyys ja taustoitus. (Alasuutari 2007).

Aineistosta nousi esiin neljä ammattiryhmää: 1) organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen parissa työskentelevät, 2) media-alan ammatillaiset, 3) kulttuurialan ammatillaiset ja 4) tekniikan alan ammatillaiset. Näiden ryhmien välillä oli joitakin yhdyntäviä tehtäväalueita, jotka eivät kuitenkaan olleet identtisiä. Esimerkiksi organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen ryhmässä oli johtamisen tehtäväalue, joka oli myös yhden tekniikan alan ammatillaisen työnkuvana. Johtamisen malli kuitenkin erosi siten, että edellisessä ryhmässä kohteena oli henkilöstön kehittäminen, kun taas jälkimmäisessä se oli yhdistelmä hallitusammattilaisuutta, johtamista ja sijoittamista. Samoin taide- ja kulttuurialan ammatillisista osa kirjoitti artikkeleita omalta kulttuurialaltaan

lehtiin, mikä muodoltaan muistutti journalismia. Päätoimisten journalistien työn kohde ja sen ehdot toimeentuloa tuovana ansiotyönä oli kuitenkin työn tekemisen ehdoiltaan ja työmenetelmiltään sekä etiikaltaan raskaammin latautunut. Koulutus tai opettaminen oli kaikille ryhmille yhteinen tehtävä, jonka merkitys ansiotyön kokonaisuudessa vaihteli. Yksittäiset luennot olivat yleisempiä kuin vakituinen opettaminen. Vakituinen opettaminen kytkeytyi institutionaalisiin käytäntöihin, kun yksittäisen luennon pitämisessä saattoi pitäytyä oman asiantuntemuksensa varassa.

Aineiston koodauksessa tihentyivät seuraavat teemat: yhdistelmätyö työhistorian jatkumossa, yhdistelmätyön tehtävien sisällöt ja niiden väliset suhteet, monista lähteistä ansioiden hankinta työn palapelinä; työn kiinnostavuus ja itsellisyys motivoijana, työn ajallinen ja sisällöllinen hallinta ja tulevaisuus; syyt, motiivit ja taustat yhdistelmätyölle. Teemat kuitenkin vaihtelivat ammattiryhmittäin, mikä liittyi näiden ryhmien asemaan ja ammatillisten profiilinsa eroihin. Selkein ero oli tekniikan alan ammattilaisten asema yhdistelmätyön tekijöinä, sillä siihen ei liittynyt toimeentulon epävarmuuden tunnetta toisin kuin muissa ryhmissä. Vaikka missään ammattiryhmässä ei ollut täydellistä pakkoa hyväksyä mitä tahansa ansiotyötä toimeentulon turvaamiseksi, tekniikan alan ammattilaisilla kyse oli selvimmin valinnasta.

Projektissa kerättiin kaikkiaan 45 haastattelua. Valikoin tähän tutkimukseen analyysiin 32 haastattelua pitäen kriteerinä samankaltaista kulttuurista positiota jonkun edellä mainitun ryhmän edustajana ja työelämässä kannuksensa hankkineena ammattilaisena sekä haastattelun sisällöllisesti riittävänä kattavuutena suhteessa tässä esitettyihin kysymyksiin. Haastatteluaineistossa painottuivat naiset, sillä heitä oli 23 miesten osuuden ollessa 9. Miesten ja naisten osuudet jakautuivat ammattiryhmittäin seuraavasti: organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen-ryhmässä oli 2 miestä ja 10 naista, kulttuurialan ryhmässä 2 miestä ja 7 naista, media-alan ryhmässä 3 miestä ja 2 naista, tekniikan alan ryhmässä 2 miestä ja 4 naista. Heidän ikänsä vaihtelivat 30 ja 65 välillä. Aineiston naisemmistöisyys täytyy ottaa huomioon tuloksia arvioitaessa, vaikka analyysissä ei ollut mahdollisuutta toteuttaa systemaattisesti sukupuoleen liittyvää tulosten arviointia. Aikaisempien tutkimusten mukaan naisten työprofiilissa on kulttuurialalla enemmän taitteen ytimeistä etäällä olevia tehtäviä kuin miehillä (Hesmondhalgh & Baker 2015). Konsulttialalla maskuliininen toimintamalli tuottaa sukupuolen mukaan epätasa-arvoisia työuria miesten eduksi (Kumra & Vinnicombe 2008).

Yleisin ansiotyön malli (Taulukko 1) oli palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmä, mutta myös palkkatyösuhteiden yhdistelmä ja yhdistelmätyö itsensä työllistäjänä olivat kirjossa mukana. Taulukossa on mainittu myös yhdistelmän yhtenä muotona sellaiset mallit, joissa on työttömyys yhtenä osiona. Erityisesti taide- ja kulttuurialalla koettiin aika ajoin työttömyysjaksoja tai alityöllisyyttä joko toimeksiantojen tai projektien puuttuessa tai palkkatyön puuttumisenä. Taulukossa 1 esitän yhdistelmätyön profiilit poikkileikkaustilanteen haastatteluhetkellä. Nämä profiilit eli palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmät saattoivat kuitenkin muuttua nopeastikin erityisesti organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen – ryhmässä ja kulttuurialan ammattilaisten ryhmässä.



Taulukko 1. Ammattiryhmä, koulutustausta, ikä ja ansiotyön malli

Ammattiryhmä	Koulutustausta	Ikä	Ansiotyön malli: it = itsensä työllistäjä, pt = palkkatyö, t = työtön
Konsultit – organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen	Taloustiede 7, yhteiskunta- tai käytt. tiede 5	45–55 v. 6 kpl 56–65 v. 6 kpl	pt ja it = 10 kpl pt, it ja t = 1 kpl it ja t = 1 kpl
Taide- ja kulttuurialan ammatit	Esittävä taide ja lavastus 4, valokuvaus 2, kulttuurituottaminen tai vastaava 3	30–40 v. 7 kpl 41–50 v. 2 kpl	pt ja it = 5 kpl pt = 2 kpl it = 1 kpl pt, it ja t = 1 kpl
Mediatyö, tiedotus	Yhteiskuntatiede 5	40–50 v. 3 kpl 51–65 v. 2 kpl	pt ja it = 3 kpl it = 2 kpl
Tekniikan alan ammattilaiset	Teknisen alan korkeakoulutus 6	40–50 v. 2 kpl 51–65 v. 2 kpl ei tietoa 2 kpl	pt ja it = 4 kpl pt = 2 kpl

Kysyn tässä tutkimuksessa: i) onko yhdistelmätyö mielekäs ja tarkoituksenmukainen ammatillisesti ja ii) millaisia syitä, motiiveja ja taustoja monista lähteistä ansainnassa on? Tarkastelen seuraavissa luvuissa näiden ammattiryhmien ansiotyömalleja, tehtävähdistelmiä, syitä useista lähteistä ansioiden hankkimiseen ja heidän työhistoriaansa siltä osin, kun sillä on merkitystä nykyisen ansiotyömallin tarkastelussa.

## Analyysi

### Organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen - konsulttityö

Jälkiteollisessa yhteiskunnassa keskeinen muutoksen trendi on painopisteen siirtyminen tuotannosta palveluihin, joissa tieto ja ylipäätään immateriaalinen ovat keskeisiä joko työn kohteena tai osana tuotantoa. Palveluna tuotetun asiantuntijatyön merkitys korostuu tietoon ja perustuvan tuotannon ja palveluiden kasvun johdosta ja työmarkkinoiden sääntelyn purkamisesta (Neal & Morgan 2000). Lisääntyvä ulkoistaminen ja palveluiden hankinta organisaation ulkopuolelta muuttaa työn organisointia vertikaalisesta, isojen yritysten hierarkkisista järjestelmistä horisontaaliseksi usean yrityksen tai työorganisaation verkostoksi (Boje & Furåker 2003).

Palveluistettu asiantuntijatyö on laajentunut ja kasvanut. Aikaisemmin organisaatioiden perustehtävinä ja muodoltaan jatkuvina kokopäiväisinä työsuhteina toteutettuja tehtäviä ostetaan yhä useammin palveluina. Näitä uusia palvelumuodossa olevia asiantuntijatehtäviä kutsutaan ”uusimmaksi asiantuntijuudeksi”, ”edistyneeksi liiketoiminta-asiantuntijuudeksi” tai ”konsulttoivaksi asiantuntijuudeksi”, jotka kuvaavat työn luonnetta palveluorientoituneena ja heikosti institutionaalituneena asiantuntijutena (Maestripiere 2016). Konsulttipalveluita tarjoavat kansainväliset ja kotimaiset konsulttiyritykset ja itselliset konsultit. Konsulttipalveluita hankitaan määräaikaaisina ja tarkasti rajattuihin tehtäviin ja tarkoituksiin kohdennettuna joko toimeksiantomuodossa tai lyhytaikaaisina työsuhteina.

Konsulttipalveluiden kirjo kattaa perinteisten liiketoiminnan tukemiseen kohdennettujen palveluiden lisäksi lukuisia eri alojen tehtäviä (Brint 2001), esimerkiksi valmennuksen ja koulutuksen, neuvonnan ja ohjauksen, informaatio- ja kommunikaatioteknologian eri tehtäväalueet, henkilöstöhallinnon palvelut, tiedontuotantoon erikoistuneet palvelut kuten arviointi- ja selvitystehtävät, kehittämisprojektien koordinoinnin ja hyvinvointialan palveluita. Näitä palveluita tarjoavat eri alojen asiantuntijat, joiden asiantuntemuksen sisältö ja asema työmarkkinoilla vaihtelevat. Konsulttityö ei kytkeydy institutionaalisen asiantuntijuuden tavoin tiedejärjestelmään eikä noudata siihen liittyviä käytäntöjä, vaikka niitä hyödyntääkin (Brint 2001). Työmarkkinoiden sääntelyn väljentyminen myötä ryhmän mahdollisuudet soveltaa vakiintuneiden asiantuntijaryhmien noudattamaa työmarkkinastrategiaa ovat rajalliset, sillä konsulttien tietopohjan heterogeenisuus ja heidän asemansa kontingenttina työvoimana eivät anna luontevia mahdollisuuksia pätevyysvaatimusten määrittämiseen ja neuvottelukäytäntöihin työmarkkinoilla (ks. Cucca & Maestripiere 2014). Jälkiteollinen yhteiskunta perustuu tietoon ja tietotyöhön, mutta uudet ryhmät eivät kuitenkaan kykene perinteisten professioiden tapaan saavuttamaan institutionaalisia asemia työmarkkinoilla (Brint 2001). Vaikka konsulttityötä ei mielletä sosiaalisesti ja kulttuurisesti vakiintuneena asiantuntijuutena, sitä tarvitaan tietotyön tehtäviin ja rooleihin, joiden käytännöt ja ehdot poikkeavat professioiden vastaavista (Mestripiere 2016).

Palveluiden tarjonta ja kysyntä kasvavat, mutta palveluistuminen laajenee koskemaan yhä useampia tehtäväalueita. Konsulttityön kasvu ja alakohtainen laajeneminen on havaittu vauraissa länsimaissa (Boje 2003), ja se näkyy myös kotimaisissa tilastoissa (ks. Tilastokeskus 2018). Konsulttityö on virallisessa tilastotoimessa määritelty yrityspalveluksi, jonka sisältönä ovat erilaiset tekniset, yhteiskunta- ja kaupallisen alan asiantuntijapalvelut yrityksille, järjestöille ja julkisen sektorin organisaatioille (Tilastokeskus 2018). Tässä tutkimuksen kohteena olevien voidaan päätellä sijoittuvan liikkeenjohdon konsultoinnin kategoriaan konsultti- ja henkilöstöpalvelut laajasti, mukaan lukien tutkimus ja kehittäminen, joissa asiantuntemus on yhteiskunta-, kaupallisen ja hallinnollisen alan tiedosta sovellettua. Palkkatyöntekijöitä oli liikkeenjohdon konsultoinnin alalla 8000 vuonna 2019 (Tilastokeskus 2020b). Itsensä työllistäjiä oli liikkeenjohdon ja hallinnon asiantuntijanimikkeen alla 12 000 ja liikkeenjohdon ja hallinnon erityisasiantuntijanimikkeen alla 10 000 (Sutela & Pärnänen 2018, 23, taulukko 3.3). Karkeasti arvioiden itsensä työllistäjiä on siis alalla kaksi kertaa enemmän kuin palkansaajia. Liikkeenjohdon konsultointi on ollut kasvussa vuosikymmenellä ja Tilastokeskuksen keräämien tietojen mukaan vuonna 2017 liikevaihto oli lähes 2 miljardia euroa; tietotekniset palvelut olivat kuitenkin selvästi suurin toimiala 10 miljardilla eurolla (Tilastokeskus 2018). Yksiselitteisiä lukuja ei kuitenkaan ole tarjolla, sillä toimialan nimikkeellä toimii yrityksiä, jotka eivät tee konsultointia ja toisaalta liikkeenjohdon konsultointia tehdään myös muiden toimialakategorioiden sisällä (Liike-elämän ja johdon konsultit 2020).

Konsulttityö ei identifioitu suoraan mihinkään selkeään institutionaaliseen tieteenalaan, koska konsulttitiedon tuottaminen, omaksuminen ja soveltaminen perustuvat tieteenalajärjestelmän ylittävään ja useista lähteistä ammentaviin menetelmiin ja ennen kaikkea toimeksiantajaorganisaatioiden sekä niiden kysymyksenasetteluiden tuntemiseen. Kunkin erityisalueen konsulttityö kohdistuu pitkälti samankaltaisiin tehtäviin ja organisaatioihin, sillä meriitit kehittyvät niiden pohjalta ja niissä toteutettujen tehtävien kokemusta voi hyödyntää muissa samankaltaisissa organisaatioissa ja tehtävissä. Konsulttitietoa syntyy eri tiloissa (locations) ja se käännetään sopivaksi

olemassa olevaan tietopohjaan ja sen abstrahoituun ytimeen, josta sitä voidaan ottaa käyttöön seuraavassa toimeksiannossa sovellettavaksi (Hurl 2017). Asiantuntemus on sulautuma tietoa, sovelluksia, kokemusta ja ongelmanratkaisua, jotka kierrätetään ihmisistä, teksteistä ja teknologioista koostuvien kerrosten läpi (Hurl 2017).

Heterogeenisestä asiantuntemustaustasta johtuen konsulttityön tekijöiden aseman tunnustamiseen asiantuntijoina liittyy epävarmuutta ja satunnaisuutta (Maestripiere 2016), mikä ei kuitenkaan johda marginaaliseen asemaan vaan polarisaatioon eliittiasemasta nauttiviin johdon konsultteihin ja matalien ja tilapäisten ansiotulojen varassa työskenteleviin tietotyöläisiin (Kitay & Wright 2007). Konsulttityön laajeneminen tarkoittaa siis myös työn tekemisen ehtojen polarisaatiota.

### Keitä he ovat?

Tutkimuksen kohteena oli ryhmä 45–65-vuotiaita, pitkän uran tehneitä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteen tai kauppatieteen alan asiantuntijoita, jonka tehtäväkenttä on organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen. Heidän tehtäväkenttensä jatkumo ulottui aikuiskoulutuksesta organisaatioiden kehittämiseen ja edelleen johtamiseen, mutta tehtävien painotukset vaihtelivat henkilön mukaan. Jatkumo aikuiskoulutuksesta organisaatioiden kehittämiseen ja edelleen johtamiseen oli luonteva, sillä sen perustana oli haastateltujen uran myötä rakentunut asiantuntemus henkilöstö- ja koulutushallinnon, kehittämisorientoituneen aikuiskoulutuksen ja johtamisen alueilta. Vaikka heidän koulutustaustansa vaihteli, työkokemus oli muokannut asiantuntemusta samansuuntaiseksi. Heidän koulutustaustansa olivat yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tai kauppa- ja hallintotieteiden aloilta, mutta ammatillisen työhistorian myötä heidän ammatillinen profiilinsa muotoutui Hurlin (2017), Brintin (2001), Vallasin (2017) ja Maestripieren (2016) kuvaamaksi työnkuvaksi ja osaamiseksi.

Seuraavassa työnohjausta päätoimisesti tekevä haastateltu kuvaa taustaansa ja sen antamia lähtökohtia työnohjaukselle.

(Koulutin monta vuotta) ja sit siitä seuraava askel oli sitte ku mä olin siin palkkatyössä edelleen, ja sitte [entisessä työpaikassa] monta vuotta nii sit siel tarjoutu tilaisuus olla työnohjaajakouluttaja. Eli mä olin aika vähän tehny tota käytännön työnohjausta ennen ku sitte mä muljahdin kouluttajaks X:n kans, tehään vieläkin parina aika paljon, et se oli sitte vähän niin ku mentori siinä ja sit mä opin tavallaan sen kouluttajahomman. Sit siinä vaiheessa mä ajattelin nyt mun on pakko tehdä enemmän myös sitä käytännön ohjausta et ei oo oikein uskottava kouluttaja jos ei, kourat savessa tee sitä oikeesti sitä hommaa. Ja sit se oli menoo et sit mä tein ihan vaan sitä. (Mies, konsultti, 56–65 vuotta)

Verkostomainen toimintamalli oli yhtä yleinen, eli hakeutuminen samantyyppistä työtä tai palvelua tarjoavien pariin ja yhteistyö aseman vahvistamiseksi markkinoilla. Verkostokontaktit olivat usein syntyneet jo ennen konsultiksi siirtymistä, jolloin aikaisempi työ asiantuntemuksena ja liittymisen verkostoon tukivat konsultiksi ryhtymistä. Verkosto oli heidän työyhteisönsä ja osa näistä verkostoista oli kehittänyt institutionaalisia toimintamalleja vakiinnuttaakseen asemaansa

esimerkiksi konsultoinnin asiantuntemuksen jäsentämisenä esimerkiksi julkaisujen muodossa. Seuraavassa haastattelussa tulee ilmi sisällöllisen uramuutoksen lisäksi myös aikaisemmassa työpaikassa meneillään oleva työn organisoinnin muutos, jonka myötä sisällöllistä työtä siirrettiin ulkoistettavaksi, ja jäljelle jääneiden työnkuvaksi jäi toiminnan koordinointi.

Siinä meidän tiimissä et täältä (konsulttiverkostosta) kävi paljon näitä ihmisiä, koulutajana. Ja ite kun oli sit se koulutuksen koordinaattori ynnä muuta niin tavallaan näki sitä että, voi vitsi, että totahan ois kiva tehdä itekin jotenkin muulta pohjalta kuin palkkatyön pohjalta, koska intressit oli samankaltaisia itsellä. Ja, sit vähän se ehkä nakersi motivaatiota tehdä sitä organisaatiotyötä että, kun oli intohimo niihin sisältöihin niin tavallaan se, (että) vaikka se organisaatio mahdollisti sitä omaa oppimista ja osaamista mut tavallaan, koko ajanhan siellä alko tulla enemmän sitä niinku myyntivastuuta. Ja puheita enemmän siitä että mitä ei saa ehkä itse olla siellä kädet savessa niin paljon touhuamassa ja, et se roolin muutos siellä häämötti. K: Joo eli tää hallinnollistuminen? Vastaaaja: Niin, just näin, niin se nakersi sitä motivaatiota. (Nainen, konsultti, 56–65 vuotta)

Motivaatio siirtyä konsulteiksi vaihteli elämänvaiheen mukaan. 45–55-vuotiaille pysyttelemisen ansiotyössä oli toimeentulon turvaajana vielä tärkeämpää kuin jo eläkeikää lähestyville. Heistä usealla oli vielä lapsia elätettävänä ja ikäkauteen liittyviä muita taloudellisia velvoitteita kuten asuntolaina. He kokivat toimeentulonsa ja tulevaisuutensa epävarmoiksi ja yhtä lukuun ottamatta he pitivät parempana vaihtoehtona kokopäiväistä vakituista työsuhdetta; toisin sanoen he tekivät yhdistelmätyötä enemmänkin vakituisen palkkatyön puutteessa kuin valintana. Heidän työhistoriansa oli rikkinaisempi kuin vanhemman ikäryhmän. Seuraavassa haastateltu kehittämispäällikkö kertoo ryhtymisestään pakkoyrittäjäksi työttömyyden katkaistakseen ja huonoista kokemuksistaan.

Mutta mä mieluiten tekisin töitä kuitenkin palkansaajana siitä syystä että sen oman toiminnan, operatiivisen toiminnan pyörittäminen, se.. se vie suhteettoman paljon niin kun mä sanoin. Se vie suhteettoman paljon aikaa ja energiaa ihmiseltä, joka ei sitä koe omakseen, eikä loppujen lopuks osaakkaan. (Nainen, kehittämispäällikkö, 45–55)

Vanhempi ikäryhmä eli 56–65-vuotiaat piti parempana itsellistä konsulttityötä turvallisen vakituisen palkkatyön sijaan, vaikka he konsulttityönsä ohessa välillä työskentelivät lyhyissä työsuhteissa. Heidän lapsensa olivat jo muuttaneet pois lapsuuden kodista, he olivat maksaneet asuntolainansa ja he olivat valmiita ottamaan taloudellisen riskin siirtyessään kontingenttiin ansiotyön muotoon. He olivat valmistautuneet taloudelliseen epävarmuuteen säästämällä ansiotuloistaan tai jollain muulla tavalla varautumalla tulevaisuuteen. Uusi elämänvaihe oli vapauttanut turhautavalta työltä irtisanomiskiarteessä olevalta työpaikalta ja jatkuvalta työn uudelleen organisoinnilta. Yleinen kokemus oli ollut erityisesti pitkään samassa organisaatiossa työskennelleillä siirtyminen hallinnollisiin asemiin tai esimiestehtäviin ja etääntyminen alkuperäisen työn sisällöistä ja merkityksestä. Etääntyminen sisällöllisesti merkittävästä työstä, vaikkakin parem-

malla palkalla ja korkeammalla asemalla, oli herättänyt ajan mittaan turhautumista. Tulevaisuuden odotukset olivat myönteiset työn sisällön kiinnostavuuden ja uuden ansiotyön odotettavissa oletetun vapauden myötä. Huolimatta taloudellisesta varautumisesta ja työn mielekkyydestä he kokivat ansiotyömuotonsa taloudellisesti epävarmana ja tulevaisuuden riskialttiina.

Seuraava haastateltu konsultti kertoo innostuksestaan yrittäjyyteen konsulttina turhauttavan palkkatyöuran lopun jälkeen. Yksinyrittäjän toimeentulo koostui lyhyistä toimeksiannoista ja sopimuksista, minkä vuoksi uravalinta johti epävarmuuteen toimeentulosta. Joustavuus oli tapa selvittää työmarkkinoilla, ja hakeutuminen toisinaan palkkatyöhön oli yksi joustavuuden muoto.

Ku mä lähdin X:ltä, ni mä nyt periaattees hain töitä, mutta mä olin tehny päätöksen et mä en halua HR:ään enää töihin, et nyt mä oon hr:n nähny ja jotenki se ei vaan kiinnostanu. Mä kävin muutaman coachaus-koulutuksen ja mä tajusin et tää on se mun juttu. Ja kuitenkin mä hain töitä, mä hain varmaan HR-tyyppisiä tehtäviä jonkun verran silleen vähän puolilaiskasti haastatteluun. (Nainen, konsultointi, 60–65 vuotta)

## **Yhdistelmätyön tehtävät**

Konsultit ammensivat sisältöä asiantuntijapalveluunsa aikaisemmasta työhistoriastaan ja esimerkiksi aikaisemmin organisaatioiden HR-päällikkönä toimineet muotoilivat asiantuntemustaan palveluksi työorganisaatioille. Samoin kouluttaminen ja ohjaus aikuiskoulutuksen parissa pohjusti konsultoinnin tehtäviin. Nämä kaksi tehtäväaluetta niveltäytyivät toisiinsa luontevaksi kokonaisuudeksi, sillä ne olivat jatkumo, jonka toisessa päässä olivat yksilöt ja toisessa päässä organisaatiot.

Konsulttityön tekijät jakautuivat sisällöllisesti kahteen ryhmään. Näistä ensimmäinen, kehittämisprojektien koordinointi, tarkoitti toimeksiantajaorganisaatioiden määrittelemiä, tavoitteellisia projekteja, joiden koordinointiin otettiin organisaation ulkopuolelta koordinaattori tai päällikkö. Projektit saattoivat kohdentua esimerkiksi organisaation jonkin toimintalinjan laajentamiseen tai organisaation jonkin ongelmaan ratkaisemiseen tai arviointitehtävään ja siihen liittyvään konsultointiin. Toinen oli coaching eli valmennus. Sen tehtäväkuvaan kuului valmennusta ja ohjausta toimeksiantajaorganisaatioiden tarpeisiin, kuten työnhajausta ja muita organisaatiospesifejä valmennuksia ja johdon konsultointia. Coaching-tehtävissä toimivat olivat yleensä itsensä työllistäjiä ja kehittämisprojektien koordinoijat pääasiallisesti lyhytaikaisessa palkkatyösuhteessa.

Jako kehittämisprojektien koordinaattoreihin ja coaching-tehtäviin koski tutkimushaastattelun ajankohtaa, mutta tehtäväkuvat saattoivat vaihtua tilanteen mukaisesti. Coaching-tehtävässä toimivat olivat itsensä työllistäjiä ja kehittämisprojektien koordinaattorit pääosin lyhyessä työsuhteessa, mutta sivutehtävien ansiotyön muoto vaihteli. Päätyön ja sivutyön määrittely oli ylipäätään vaikeaa, sillä konsultit saattoivat tarpeen vaatiessa muuttaa tehtäviä joustavasti. Itsensä työllistäminen saattoi siis vaihtua tilapäisesti palkkatyöhön ja palkkatyö saatettiin vaihtaa itseliseksi konsultoinniksi. Koulutus oli yleinen sivutyö, mutta se saattoi tarkoittaa tunnin alustusta tai pidempiaikaista koulutusohjelmien valmisteluun ja toteutukseen osallistumista.

Taulukko 2. Tehtävälueet ja ansiotyömallit. Päätehtävän mukainen kategorisointi.

Päätehtävä	Itsensä työllistäminen	Lyhytaikainen työsuhde	Kaikki
Konsultointi	7	0	7
Kehittämisprojektien johtaminen	0	5	5
Kaikki	7	5	12

Taulukko 3. Sivutyöt päätehtävän mukaisesti kategorisoituna

Konsultointia päätyönään tekevien sivutyöt

	Itsensä työllistäminen	Lyhytaikainen työsuhde	Kaikki
Johtaminen	0	3	3
Koulutus, kehittämisprojektin johtaminen, terapiatyö	3	1	4
Kaikki	3	4	7

Kehittämisprojektien johtamistehtäviä päätyönään tekevien sivutyöt

	Itsensä työllistäminen	Lyhytaikainen työsuhde	Kaikki
Koulutus, arviointi, konsultointi	3	2	5

Monista lähteistä ansioitaan hankkivien on havaittu tekevän taloudellisista syistä oman alueensa ulkopuolelta tehtäviä, jotka eivät sisällöllisesti ole olleet aina tyydyttäviä (ks. Bamberry & Campbell 2012). Tässä ryhmässä tehtävät olivat luontevasti organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen eri alueilta, joille oli kysyntää.

Konsulttien yhdistelmäansiotyö koostui lyhytaikaisista tai pitkälle aikavälille sirpaloituvista ansioista, mikä heijastui heidän arkeensa jatkuvaksi toimeksiantojen ja sopimusten etsimiseksi. Useimmilla heistä oli joitakin vakiintuneita asiakkaita tai työnantajia, jotka tasoittivat muutoin varsin raskasta toimeksiantojen ja sopimusten hankkimista. Entiset työnantajat eivät olleet harvinaisia sopimuskumppaneita, mikä ei ole yllättävää, koska aikaisempi tuntemus voi edistää tarpeen tullen yhteistyötä.

Konsulttien tehtäväkentässä näkyi organisaatioiden tehtävien ulkoistaminen tai uudelleen organisointi siten, että he, esimerkiksi työnohjauksen keinoin tai tietoa tuottamalla selvitystehtävissä, korvasivat tai täydensivät tämänkaltaisia tehtäviä tekevän henkilöstön puuttumista organisaatioissa. Seuraavassa haastateltu konsultti kertoo siirtymisestään itselliseksi konsultiksi ja entisen työnantajan toimeksiannoista siirtymän vahvistajana. Tarina voitaisiin tulkita pehmein keinoin toteutettuna ulkoistamisen kuvauksena, mutta yhtä lailla kysymyksessä on haastatellun päämäärätietoinen suuntautuminen pois palkkatyöstä kohti konsulttityötä. Hän oli yksi vanhempaan, 56–65-vuotiaiden ryhmään kuuluvista, joissa oli tyypillistä etääntyminen hallinnollisiin tehtäviin alkuperäisestä asiantuntijatehtävästä, ja sen myötä työn muuttuminen epämielekkääksi. Organisaatiouudistusten myötä kyseessä olevaa asiantuntijatyötä eli koulutusta ja ohjausta oli ryhdytty hankkimaan konsulttipalveluina.

Ja mul oli semmonen ajatus et kun mä teen vähän lyhennettyy työviikkoo, niin mä voin siihen sivuun ottaa sit samalla vähän työnohjausta. Ja no sit viime syksynä rupes näyttää siltä, että niitä työnohjauksii vois ruveta tulemaan ja itse asiassa tää vois olla se suunta mitä mä voisin alkuun tehdä. Ja mä olin ajatellu, et mä lyhentäsin sitä mun omaa

työaikaani 50 prosenttiin. Mut sit mun työn- mun esimieheni yllättäen sano mulle että no mitäs jos perustaisit yrityksen ja rupeisit tekemään kokopäiväisesti sitä ja sit voisit tehdä myös meille. Eli mä sain työnantajaltani tällöisen kädenojennuksen että, meil on nyt sopimus että tän kevään ajan mä teen laskennallisesti ehkä yhtä päivää viikossa sitten sinne entiselle työnantajalle mutta, niin yrittäjänä. (Nainen, konsultointi, 56–65 vuotta).

Konsulttityön yhdistelmätyössä tehtävät rakentuivat jatkumolla, jossa organisaatioiden kehittäminen sekä johtaminen ja aikuisten koulutus ja ohjaus limittyivät toisiinsa. Konsulttien koulutustausta oli yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä tai kauppatieteissä, mutta toiminnan alue yhdenmukaistui aikaisemman työhistorian kautta. Vaikka itse tehtävät muodostivat mielekkäitä kokonaisuuksia, konsulttityön kontingentti luonne aiheutti epävarmuutta toimeentulosta ja tulevaisuudesta. Yhdistelmätyön tekijät olivat vastanneet epävarmuuteen verkostoitumalla muiden konsulttien kanssa ja pyrkimällä institutionalisoimaan asemaansa työmarkkinoilla muun muassa julkaisujen avulla. Konsultit jakautuivat elämänvaiheensa mukaisesti 45–55-vuotiaisiin, joille työn epävarmuus oli kuormittavaa perheen toimeentulon turvaamisen näkökulmasta ja 56–65-vuotiaisiin, jotka olivat valinneet itsellisen konsulttityön turhauttavaksi muuttuneen kokopäiväisen vakituisen palkkatyön sijaan.

## Media-alan ammattilaiset

Journalismin perinne nojautuu neljännen valtiomahdin rooliin ja siihen liittyviin työn tekemisen ehtoihin ja kontekstiin: journalismin ydintyötä on ollut yhteiskunnan ylintä valtaa käyttävien instituutioiden tarkkailu. Objektiivisuus, autonomia, yhteiskunnan palvelu, eettisyys ja ajattomuus ovat olleet lehdistön arvopohja (Deuze 2005). Toisen maailmansodan jälkeen näillä arvoilla vahvistettiin tämän asiantuntija-ammatin asemaa, mitä tuki lehtien ja toimittajien taloudellisesti turvallinen asema ja tiedonlevityksen erityistehtävä, jota jäsensi sosiaalinen vastuu ja objektiivisen tiedon jakaminen (Waisbord 2013). Eettinen koodi on yhä olennainen journalismi-instituutiossa, mutta talouden ja yhteiskunnan muuttuessa toimittajan työ ja sen tekemisen ehdot ovat muuttuneet.

Media-alan työn muutosten taustalla ovat taloudelliset ja organisatoriset uudelleen järjestelyt. Suuret mediakonsernit korvaavat yhä useammin yksittäisiä lehtiä tai muita tiedonvälittäjiä, informaatioteknologia mahdollistaa tiedonvälittämisen massayleisöille edullisesti ja kilpailu medioiden välillä edistää fuusioita ja hintojen laskua (Carlson 2015; Journalistiliitto 2017; Brogi, Nenadic, Parcu & de Azevedo Cunha 2018). Internetin alustoilla saatavissa oleva tieto on usein maksutonta, minkä myötä lehtien tilaajamäärät ovat laskeneet ja talouden tiukentuessa toimittajien määrää on karsittu (Journalistiliitto 2017; Brogi, Nenadic, Parcu & de Azevedo Cunha 2018). Median sääntely on yhdistyneenä taloudellisten ja organisatoristen rakenteiden muutoksen kanssa tasoittanut tietä kaupalliseen orientaatioon journalismissa (Koljonen 2013).

Näiden kehityskulkujen seurauksena on ollut mediatyön murros niin taloudellisesti kuin työn tekemisen ja työn tekemisen ehtojen näkökulmasta (ks. Pöyhtäri ym. 2016). Toimittajien ansiotasoa on laskenut, ja työtä ulkoistetaan freelancer-pohjaiseksi tai muuksi itsensä työllistämisen muo-

doksi, jossa taloudellinen riski siirtyy ansioiden kokoamisesta toimittajille (Journalistiliitto 2017; ks. Pöyhtäri ym. (2016). Toimitustyön ulkoistaminen ja freelancereiden määrän kasvu on havaittu samankaltaisena Euroopassa ja Yhdysvalloissa (Downie & Schudson 2009; Rottwilm 2014). Työn luonne muuttuu epävakaaaksi ja ennakoimattomaksi, mikä heijastuu myös professiotyön uudelleen muotoiluun (Waisbord 2013).

Toimitustyö ei kuitenkaan katoa tai kurjistu totaalisesti, vaan seurauksena näistä kehityskuluista on mediatyön fragmentoituminen erilaisilla ehdoilla tehtäväksi mediatyöksi ja toimitustyön laadun hajautumiseksi (Pöyhtäri ym. 2016). Vakava journalismi on nykyisin ääripää profession arvopohjaa ja ammatillista kunnianhimoa tyydyttävästä toimittajatyöstä (Kantola 2013). Toisessa ääripäässä ovat sisällöltään keveä ja valmiista materiaalista tuotetut jutut. Riippumatta toimitustyön laadusta ansioiden hankinta ja uusien toimeksiantojen etsintä on toimittajille kokopäiväistä työtä. Työllisyyden hallinnointi on freelancer-työn arkea. (Halpin & Smith 2017, 343).

Journalistiliiton kokoamien jäsentietojen mukaan palkkatyösuhteessa olevilla vakituinen työsuhde on edelleen selvästi yleisin työsuhteen muoto, mutta sen rinnalla ovat yleistyneet määräaikaisuus ja ”tarvittaessa paikalle kutsuttavissa” – sopimusmuodot. Nämä kuitenkin vaihtelevat selvästi medialajeittain. Liiton kyselyyn vastasi kuitenkin vain 15 prosenttia jäsenistä, joten tuloksia voidaan pitää lähinnä suuntaa antavina. (Journalistiliiton Työmarkkinatutkimus 2020).

Journalistiliiton freelancereiden työoloja koskeva selvitys kertoo tulojen hajautuneen monista lähteistä saatavista ansioihin: journalismi (57 prosenttia), markkinointiviestintä (11 prosenttia), tiedotus (neljä prosenttia), kouluttaminen (kaksi prosenttia), muu alan työ (13 prosenttia) ja muiden alojen tulot (seitsemän prosenttia). Kyselyyn vastanneista kolmasosa on joutunut tyytymään asemaansa freelancerina, mutta valtaosa haluaa edelleen jatkaa freelancerina eikä alalta pois haluavia juuri ole. Erityisesti pitempään freelancer-työtä tehneet ja useammalle kuin yhdelle toimeksiantajalle työskentelevät ajattelevat juuri tämän tavan sopivan heille parhaiten. Kyselyn vastausaste on ollut runsas 10 prosenttia ja tuloksia voidaan pitää siten suuntaa antavina. (Journalistiliitto. Freelancereiden työmarkkinatutkimus 2018)

Toimitustyön fragmentoituminen näkyy siten, että journalismin arvon nähdään heikentyvän yhteiskunnassa esimerkiksi journalismin merkityksen kieltämisenä demokratian ylläpitämisessä (Preston 2009; Zelizer 2013). Huolestuttavaa onkin se, että monimutkaistuva yhteiskunta tarvitsee entistä enemmän laadukasta tiedonvälitystä demokratia-näkökulmasta, mutta samaan aikaan journalistisen työn tekemisen ehdot ovat tulleet varsin vaativiksi.

## **Journalisti, tiedottaja vai tapahtumatalouden ammattilainen?**

Haastatteluista välittyi kaksi jännitettä, jotka olivat media-alan työn muotoilun taustalla. Ensimmäinen oli journalismi ansiotyönä. Mediatilat ovat muuttaneet vakituisia palkkatöitä freelancer-palkkioilla tai matalapalkkaisilla osa-aikatoilla toteutettaviksi ja samalla palkkiot ovat laskeneet. Toisena piirteenä on vakituisessa palkkatyössä journalisteina työskennelleiden työtahdin kiristyminen. Muutosten taustalla on media-alan murros. Mediatilat ovat siirtyneet pörssi-yhtiöiksi ja samaan aikaan lehtien tilaustulot ovat laskeneet. Media on neljäs valtiomahti, mutta samalla se noudattaa liike-elämän rationaliteettia eli vähintään kannattavuuden ehtoa.



Mediatyötä ja journalismia toteutetaan kuitenkin myös muutakin rationaliteettia noudattavilla sektoreilla, minkä myötä toimitustyön ehdot vaihtelevat. Toimitustyön kohteesta ja aihepiiristä riippuen joukkotiedotusta voidaan tehdä niin liiketoimintana kuin järjestöjen tai julkisen sektorin tiedotuksena. Esimerkiksi kulttuuria koskevaa toimitustyötä tehdään julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin organisaatioiden osatehtävänä. Työelämän kysymysten toimitustyötä saatetaan tehdä taas suurilevikkisten sanomalehtien ja ammattiyhdistysten tiedotuslehdissä sekä julkisen hallinnon työelämän kysymyksiä käsittelevissä julkaisuissa.

Haastatteluista välittyi toimitustyön taloudellisten ehtojen ja työn tekemisen ehtojen kehys, jonka sisällä toimittajat tekivät valintoja, etsivät vaihtoehtoja ja osin uusia ansiotyön muotoja. Yleisjournalismissa ammattilaiset joutuvat, erityisesti pienissä medioissa, tekemään juttuja laajalta alueelta, kun osa journalisteista pystyy keskittymään tiettyihin aloihin ja kartuttamaan asiantuntemustaan näillä aloilla.

Journalismin ja sen lähialojen raja on liukuva erityisesti ansiotyön hankkimisessa. Tiedotus on toimittajatyön naapuriammatti, mutta sen muoto vaihtelee hallinnollisesta tiedotustyöstä asiantuntemusta vaativaan raporttityyliseen tiedottamiseen. Haastatteluista tuli esille myös ansioiden hankkiminen käännosten ja oikolukujen tekemisenä kustantajille ja tapahtumatalouden juontamisen tehtävät laajenevana toimeentulon lähteenä.

Haastatelluista journalisteista neljä yhdisti palkkatyötä itsensä työllistämisen eri muotoihin eli freelancer- kirjoittamiseen ja laskutusperiaatteella tai yksinyrittäjänä toimimiseen. Heistä kolme oli miehiä ja kaksi naisia. Kaksi heistä oli noin 60-vuotiaita ja kolme 40–50-vuotiaita. Heistä kaksi oli opiskellut päätoimisesti tiedotusoppia, ja muiden tutkinnot olivat yleisten yhteiskunta- tai humanististen tieteiden aloilta. Tarkastelun kohteena ovat journalisteina haastatteluhetkellä toimineet tai aikaisemmin kokopäiväisinä olleet ja nykyisin tilapäisesti keikkoja tekevät. He olivat aloitelleet toimittajan uraa jo opiskeluaikoinaan. Alalle pääsy oli ollut verrattain helppoa yksittäisten lehtijuttujen kirjoittamisen kautta. Keikkojen lisäksi he olivat hankkineet ansioita myös muista lähteistä ennen kuin pääsivät palkkatyöhön tai vakiinnuttivat freelancertyönsä siinä määrin, että pystyivät hankkimaan toimeentulonsa sen kautta. Heille kyse oli motivaatiosta journalismiin.

Ja kyl se tavallaan liittyy siihen, ehkä voisin ajatella, mistä mä mainitsin silloin alussa, että jo opiskeluaikana mä oon pyrkiny kirjottaa monipuolisesti eri lehtiin. Et mä oon kirjottanu, myös melkein ilmaseksi joskus, silloin ihan opiskelujen aika-, opintojen alussa (joihinkin lehtiin). (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Toimitustyön luonne mahdollistaa alalle pääsyn lyhyiden keikkojen kautta, mutta samalla se usein rakenteistaa työn koostuvaksi useista erillisistä toimeksiannoista koostuvaksi. Ala koostuu tiedonvälittämisen kentästä, jossa journalismin lisäksi on muita, enemmän tai vähemmän sitä lähellä olevia asiantuntijatehtäviä. Tiedotustehtävät saattavat ulottua journalisminkaltaisesta juttujen kirjoittamisesta hallinnollisiin tehtäviin. Tapahtumatalous voi olla kriittisten seminaarien haastattelutehtäviä tai viihteellisiä juontotehtäviä. Oman alan opetustehtävät puolestaan ovat oman alan työn ja sen kentän asiantuntijatyötä.

Analysissä tiivistyi journalismin eettinen tehtävä ja sen toteuttamisen jännitteet. Kuten kulttuurialan ammattilaisilla, jonkinlainen tarve yhteiskunnallisesti merkittävään kirjoittamiseen kantoi ammatillisena eettisenä koodina. Ilmiö tuli esille erityisesti ristiriitatilanteissa, joita nousi ansiotyön ja ”kutsumuksen” välisistä jännitteistä ja eri toimeksiantojen välisistä jännitteistä.

Riittävän ansiotason saavuttaminen ja journalistityön tavoitteiden välinen jännite perustui ensinnäkin siihen, että palkkiot eivät kovin usein vastanneet tehtävän vaatavuustasoa ja siihen tarvittavaa aikaa. Tehtävän toteuttaminen palkkion kehityksessä laski ammatillista tasoa ja johdattaisi turhautumiseen. Tehtävän toteuttaminen siten, että se olisi ammatillisesti riittävän kunnianhimoinen taas ennustaisi varsin pientä palkkiota työtuntia kohden. Toisaalta tarjolla ei ollut runsaasti vaativia ja kiinnostavia toimeksiantoja, mikä kannusti joustamiseen jälkimmäisen vaihtoehdon mukaisesti.

No (X-lehti) on yks, sit (Y-lehti) on yks. Teen satunnaisesti, silloin kun teen teen isoja reportaaseja koska niistä mä tykkään tehdä ja, siellä ne saa tilaa ja mulla on hyvä yhteys ostavaan tuottajaan siellä. Ja välillä se on, ailahtellu se et kuinka paljon haluan tehdä, tai viitsin. Siellä on se korvauksen määrä verrattuna siihen työnpanokseen, niin sen pitää olla joku aihe mistä mä oikeen, palan ja haluan kertoa siitä, jotta mä teen heille. Koska en kuitenkaan saa yhtä paljon rahaa kuin jos tekisin muualle. (Nainen, toimittaja, 40–50 vuotta)

Freelancerina toimiminen mahdollisti joustavasti yhdistelmätyön tekemisen, mutta yleistä oli myös freelanceriuden ja palkkatyön yhdistäminen. Työsopimuksiin kirjataan toisinaan erityisen kilpailuilla aloilla kilpailukieltosopimuksia eli pyritään ehkäisemään työntekijän ammatillista toimintaa työsopimuksen aikana tai sen jälkeen kilpailevassa yrityksessä. Media-alalla ei haastateltujen mukaan kuitenkaan ollut tällaista käytäntöä, mihin syynä oli ainakin epätyypillinen työ esimerkiksi ansioiltaan matalaksi jäävänä osa-aikatyönä. Kiinnostavaa tässä on se, että työnantaja tietää maksamansa palkan olevan matala, mutta olettaa työntekijän siitä huolimatta olevan halukas jatkamaan. Oheisessa lainauksessa toimittaja näki lehden sisällön arvokkaana ja kompromissina teki puolipäiväistä palkkatyötä ja hankki toisesta mediatalosta isompia tuloja tasapainottaakseen talouttaan.

Mä ilmoitin tonne (X-lehteen) et mä aion olla tän vuoden loppuun vapaalla sieltä ja teen muita hommia. Ja ne hyväksyi sen koska ne tietää, ne on ollu kyl tosi reiluja et ne kyl tietää sen että ne ei pysty maksaa niin hyvää palkkaa ja ymmärtää sen että ei, kun on perheellinen niin ei välttämättä oo, niin helppo tehdä töitä siellä. (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Toimittajan työhön liittyy taloudellisten ehtojen lisäksi institutionaalisia rakenteita, jotka voivat luoda esteitä toimeksiantojen tekemiselle. Kyse on myös journalismin etiikkaan kuuluvasta riippumattomuudesta, jota on vaikea toteuttaa keskittyvän median kentällä. Jännitteitä nosti jääviyden vaatimus, johon alla olevan lainauksen antanut haastateltu oli törmännyt havaitessaan olevansa jäävi kirjoittamaan joistakin ajankohtaisista asioista lehtitalosidoksensa vuoksi. Suuri

mediatalo omisti monta lehteä, mikä toimittajan mukaan hankaloittaa asiajournalismin keskinäistä valvontaa.

Mikä on nimenomaan sitä arvokasta siinä että, onks se sun mielestä eettisesti semmonen asia, mitä sä ajattelit että tämmönen pitää tehdä vai onks tää kiinnostava asia?

V: No yks peruskysymys oli just et, kukaan muu ei tee tätä. Et kun tää instituutio omistaa niin monta lehteä, niin ne omat lehdet eivät voi tarkistaa eikä kriittisesti asettaa niitä samoja kysymyksiä. (Nainen, toimittaja, 40–50 vuotta)

Haastatelluista kaksi toimi päätoimisesti journalistin tehtävissä ja he yhdistelivät lehtijuttujen kirjoittamista useaan mediaan. Toisella heistä oli myös muita toimeentulon lähteitä. He olivat saaneet toimeksiantoja pohjoismaisista medioista, jotka paremmin palkitsevina nostivat keskimääräistä ansiotasoa ja mahdollistivat tasapainottelun ammatillisen tavoitetason ja riittävän ansiotason välillä.

Nii et nää, (X:n) keikat on ihan, et koen että ne on ihan hyviä. Ja sitte tällä hetkellä mä oon tehny, mä tein puoltoista vuotta myös yhdelle X-lehdelle tai kirjoitin (muulla kuin suomen kielellä) mut et siin oli kans. ( ) ku mä oon aikasemmin kirjottanu freenä Suomessa, niin siel on ollu kyl paljon matalammat ne palkkiot. ( ) Mut kuitenkin mä koen että tilanne on, et se vois olla pahempi. (Että) mä saan kuitenkin säännöllisesti keikkoja sieltä X:ltä, ja mä teen kolme päivää viikossa (kotimaiselle mediatalolle). (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Juttukeikkojen saaminen mediatalon ulkopuolelta järjestöiltä oli vakaata tuloa, sillä juttujen rooli ei ollut myytävän tuotteen tapainen kuten lehtitaloissa. Haastateltujen taloutta tasapainottivat tämäntyyppiset toimeksiannot. Tiedotus- tai muulla tavoin asiatekstin kirjoittaminen tuli lähelle journalismia, mutta tilaajatahon poikkeaminen mediasta siirsi sitä alla olevan haastattelulainauksen antaneen toimittajan mukaan piirun verran tiedotuksen puolelle.

Haastattelija: Et sulla kumpikin on se toimittaja ja sitten tiedottaja (työnä)?

Haastateltava: Joo ja mä nään et jos (X säätiö) maksaa mulle reportaasista niin eihän se oo journalismia. Vaikka teen sen samalla tavalla, kuten tekisin journalistina. Mut ei ihan. Sit se on tiedottamista, mun mielestä. (Nainen, toimittaja, 40–50 vuotta)

Journalismiin liittyy myös avoin tiedon välittäminen ja tulkinta kansalaisyhteiskuntaan, ja tässä mielessä muiden kuin perusjournalismin toimeksiannot koettiin suljetummaksi. Toisella päätoimisista toimittajista oli kirjo muita tehtäviä, joista osa oli asiantuntijatehtäviä ja osa ammattialan ulkopuolelta. Asiantuntijatehtävät olivat opetusta ja tiedotustehtäviä. Ammattialan ulkopuoliset tehtävät liittyivät haastateltujen elämäntapaan, jossa maaseudun elinkeinot tarjosivat pientä lisätuloa. Tulonhankinta oli toteutunut luontevasti elinympäristön tarjoamista mahdollisuuksista, joita hän pystyi yhdistämään toimittajan työhön ajallisesti ja maantieteellisesti.

## Siirtymät toimittajatyöstä naapuriammatteihin

Toinen ryhmä media-alan ammattilaisia oli aikaisemmin päätoimisesti toimittajan työtä tehneet, jotka olivat siirtyneet päätoimisiin tiedotustehtäviin tai tapahtumatalouden keikkatöihin. Tämän taustalla oli väsyminen toimittajatyön kuormittavuuteen, sillä vuorotyö ja jatkuva matkustaminen uuvuttivat ja haittasivat perhe-elämää. Myös työtahdin kiihtyminen yhdessä vastuun kasvamisen kanssa oli sysännyt näitä journalisteja rauhallisempaan tiedotustyöhön.

Haastattelija: No miksi siirryit (X organisaatioon tiedottajaksi) sitten?

Haastateltava: Kyl se no siin oli erinäisiä asioita, lapset oli aika pieniä ja se et mä olin (X organisaatiossa), voinu semmoseen keskiportaaseen siellä ikään kuin päästä vaikka tuottajaksi, tai muuta jos olisin halunnut mua ei kiinnostanu se kyllä yhtään, et mä olin kiinnostunu siitä uutistystyöstä mut se oli, se on kyl siihen aikaan sit kun uutiset tuli mobiiliin esimerkiksi, kunnolla se median murros sosiaalinen media ja se täysseuranta koko aika, ni se oli hirveen kokopäivästä ja mulla mä laskin joskus, et mul oli 13 eri aikaan alkavaa työvuoroa. (Mies, tiedottaja, 40–50 vuotta)

Tämän haastatellun media-alan ammattilaisen mukaan kokopäiväiseen toimittajan palkkatyöhön olivat kuuluneet myös suuren mediatalon organisatoriset ja hallinnolliset käytännöt, jotka olivat aika ajoitin syöneet hänen työmotiiviaan. Taustalla oli myös mediatalossa meneillään ollut työn organisointi, jolla oli siirretty toimitustyötä freelancereille ja keskitetty koordinoitua supistuvan toimituskunnan työnkuviin.

Kyllä nyt on jollakin lailla paljon helpompi tehdä töitä kun aikaisemmin (usean) pomon alaisuudessa. Mä en ollenkaan kritisoi näitä pomoja sillä lailla, mut kun se on valtava se hierarkia, niin se kokousten määrä ja se päätösten teon vaikeus jollakin lailla on, mut se kyl pikkusen tukahdutti mun omaa luovuutta. Kun aina oli sitte kuitenkin joku pomo toista mieltä, kun joku toinen pomo joka jo oli jonkun päätöksen tehny, niin välillä tuli semmonen olo et ei apua, täshän, no nyt se meni jo. Nyt tota juttuu ja tota haastatteluu ei enää kannata tehdä, kun se meni jo. (Mies, tapahtumatalousjuontaja ja toimittaja, 51–65 vuotta)

Toimittajat raportoivat urasiirtymän kohentaneen elämänlaatua, sillä vaativa mediatyö saattoi olla myös uhraus elämäkokonaisuuden näkökulmasta. Lehtijuttujen tai tv-keikkojen tekeminen uuden päätoimen ohella jatkoi kuitenkin heidän journalistisen työn perinnettään. Tällaisia töitä he saivat aikaisemmassa uravaiheessa karttuneiden kontaktien kautta. Toimittajan työn julkisuus toi uusia keikkoja niille, jotka vakituisesti hankkivat toimeentuloa toimittajan työstä, ja tiedottajana tai tapahtumataloudessakin toimiville.

Haastattelija: Eli tuleeko nää sun juttupyynnös tulee tavallaan joidenkin verkostojen kautta mitä ei pysty ehkä aina sit jäljittämään että mikä se on, mutta jotenkin se liittyy siihen sun toimintaan ehkä, olisko näin?

Haastateltava: On. Ja mä oon ollu sekä (lehdessä että isossa mediatalossa), yrittäny tehdä monipuolisesti, monista. Et sitä kautta ehkä. En tiedä miten muut toimittajat näkee mut tai jotkut toimitusten esimiehet. Mut myös sillon viis vuotta sitten kun kirjotin X-lehteen ( ) Et kyllähän sitä kautta tuli myös näkyvyyttä, ikään kun. Ja sitten verkostot et, mul on tavallaan se hyvä onni et mä oon toiminu Helsingissä. (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Haastatteluista tuli esille sitoutuminen yhteiskunnalliseen osallistumiseen toimitustyön kautta journalismin eettisen koodin myötä. Tähän liittyi myös pyrkimys toteuttaa journalistisia ideoita toimittajatyön naapuriammatissa eli tiedottajan työssä. Toimittajatyön professionalisuus vaati toisaalta jatkuvuutta ammatinharjoittamisessa, mitä journalistinen sivutoimisuus ei tukenut.

Vielä ehkä sillon kun lähdin (X-organisaatioon tiedottajaksi) niin aattelin, että mä voisin palatakin toimittajan hommiin et vähän kattoo tätä. Mut kyl se niin tiukaks tehtiin ja on muuttunut koko ala niin paljon ( ). Journalismi on journalismii tietysti, mutta on niin paljon mennyt asiat johonkin suuntaan, että en pystyis päivittämättä tietotaitojani tekeen esimerkiksi semmosta uutistoimistotyötä, mut sit on päässyt ehkä aika lähelle et on julkishallinnossa mun ei oo tarvinnut yrittää viherpestä, tai myydä mitään. (Mies, tiedottaja, 40–50 vuotta).

Haastateltujen tehtävät ulottuivat perinteiseen journalismiin, toimitustyön naapuritehtäviin eli tiedotukseen sekä asiantuntijatehtäviin kuten opetustehtäviin ja ytimeistä hieman etäämmällä oleviin tapahtumatalouden keikkoihin. Tehtäväprofiili noudatti Journalistiliiton Freelancereiden työmarkkinatutkimusta vuodelta 2018. Lisäksi muutama haastatelluista oli tehnyt kustannustoituksen alueelle kuuluvia keikkoja toimeentuloa turvatakseen. Yhdellä haastatelluista oli media-alan työn ulkopuolisia, pieniä tuloja tuovia ansiolähteitä. Haastatellut olivat päätyneet opiskeluaikojen lehtikirjoittelun kautta luontevasti näihin tehtäviin. Toimeksiantojen karttuminen perustui varsinaisessa ammatillisessa toiminnassa toimittajatyön julkiseen rooliin, jonka kautta he lisäsivät omaa tunnettuuttaan.

Journalismin eettinen perspektiivi oli haastateltujen mukaan keskeinen työn motivoija, mutta eettisen koodin soveltaminen koettiin toisinaan haasteelliseksi nykyisillä media-alan työmarkkinoilla. Media-alan keskittyminen ja toimeentulon pirstaloituminen suhteessa työlle asetettuun laatuvaatimukseen olivat näitä työmarkkinoiden haasteellisia piirteitä.

Yhdistelmätyön taustalla olivat ainakin seuraavat työn tekemiseen liittyvät ehdot: ensinnäkin työtä tarjottiin epätyypillisinä työsuhteina kuten osa-aikatyönä ja freelancer-pohjalta, ja toiseksi palkkiot saattoivat olla pieniä, minkä vuoksi useista lähteistä ansainta oli tarpeen toimeentulon turvaamiseksi. Journalismin kutsumuksellisuus eli kiinnostus yhteiskunnallisesti tärkeiden asioiden välittämiseen ja toisaalta toimeentulon riittävyys ohjasivat tasapainottelemaan kiinnostavien tehtävien ja toimeentulon turvaamisen välillä. Media-alan ulkopuolisiin tehtäviin motivoi toimeentulon täydentäminen, mutta toisaalta tässä tutkimuksessa esille tulleet yhdistelmätyöt olivat mielekkäitä joko sisällön tai elämäntapaan liittyvien sivutehtävien myötä. Kyse oli siis use-

an syyn motivaatiosta yhdistelmätyöhön. Siirtymät journalismista naapuriammatteihin tai journalistisen työn osuuden vähentyminen yhdistelmätyössä liittyivät joissakin tapauksissa toimitustyön vaatavuuteen ja epäsäännöllisyyteen, joka sopi huonosti yhteen perhe-elämän tai vähemmän työkeskeisen elämäntavan kanssa.

## Kulttuurialan ammattilaiset

Kulttuurialan ja alalla työskentelevien kasvu on monessa suhteessa jälkiteollisen yhteiskunnan trendien tulosta. Immateriaalisen työn kasvu ja laajentuminen toteutuu itseisarvoisena taiteen tekemisenä ja palveluistettuna tuotantona, josta ehkä näkyvimpänä uutena ilmiönä on nykyisin tapahtumatalous. Tapahtumatalouden olennainen piirre on sen lomittuminen muiden palveluiden ja jossain määrin myös harrastusluonteisen toiminnan kanssa. Näin tuotanto on ketjuttunut monien toimijoiden toisistaan riippuvaksi monialaiseksi tekemiseksi.

Työn kontingenti luonne toteutuu kulttuurialan yhdistelmätyössä. Alan työvoimavaltaisuus ja työn vaativa luonne ylläpitävät kulttuurityön kysyntää, vaikka kulttuurialan ammattilaisille se ei aina tarjoakaan kokopäiväistä toimeentuloa. Kontingentin aseman muotoilu yrittäjyydeksi on ollut tapa reagoida tilanteeseen kulttuuripolitiikan diskursseissa (Pyykkönen & Stavrum 2018).

Suomessa kulttuuriala työllisti työvoimasta lähes viisi prosenttia vuonna 2018 ja Euroopan maissa osuus oli keskimäärin 3,8 prosenttia työvoimasta (Eurostat 2019, 63). Suomessa naisten osuus kulttuurialalla työskentelevistä työllisistä oli noin puolet (Eurostat 2019, 66). Kulttuurialalla työskentelevien määrässä on ollut viime vuosikymmenellä hienoista kasvua. Samaan aikaan myös työttömyys on ollut keskimääräistä yleisempää (SVT: Kulttuurityövoima Suomessa 2018). Kulttuurialan työllisille on ominaista verrattain korkea koulutustaso koko Euroopassa. Suomessa kolmannen asteen koulutuksen saaneita oli noin 60 prosenttia kulttuurialalla työskentelevistä (Eurostat 2019, 68).

Kulttuurialan ammattilaisten ansiotyö perustuu työmarkkinoilla keskimääräistä yleisemmälle itsensä työllistämislle, johon lukeutuvat yksinyrittäjyyden ja freelancer-työn lisäksi ammatinharjoittaminen ja apurahatyöskentely. Tilastojen valossa Suomessa kulttuurialalla työskentelevistä itsensä työllistäjiä oli 28 prosenttia vuonna 2018 (Eurostat 2019, 70). Osa-aikatyö oli myös keskimääräistä yleisempää ja yhdistelmätyötä teki 11 prosenttia kulttuuriammateissa toimivista, kun se keskimäärin oli kuusi prosenttia (SVT, Kulttuurityövoima Suomessa 2018). Virallisissa tilastoissa ”kulttuurialan ammatit” on verrattain laaja käsite (ks. SVT. Liitetaulukko 1. Kulttuurialojen arvonnäykset 2017), joten tilastojen tulkinnassa on syytä varovaisuuteen. Kulttuurialan ammattilaisten tulotaso on verrattain matala, mutta vaihtelee alan ja ammatin mukaisesti, tanssin ja kuvataiteen tarjotessa matalimpia ansioita (ks. Rensujeff 2015, 124). Työtä on niukasti tarjolla palkkatyönä, ja itsensä työllistämisen erilaiset muodot ovat keino koota toimeentuloa (Rensujeff 2015, 95–120). Taiteelliseen työhön liittymättömän työn ansiot ovat merkityksellisiä toimeentulon kannalta, mutta tämä vaihtelee alakohtaisesti (CUPORE, Taiteen ja kulttuurin barometri 2019, 103).

CUPOREn selvityksen mukaan taiteen ja kulttuurin alalla toimineista lähes puolet oli vuoden 2018 aikana työskennellyt palkansaajana, mutta vain kahdeksan prosenttia vakituudessa kokopäivätyössä. Osa-aikatyö oli verrattain yleinen palkkatyösuhteessa ja sen osuus oli 28 prosenttia.

Yrittäjinä toimi runsas neljäsosa ja työskentelyapurahaa oli saanut 29 prosenttia. Työttömyyttä oli vuoden aikana kokenut lähes neljäsosa. (CUPORE, Taiteen ja kulttuurin barometri 2019, 35–36).

Taiteen ja kulttuurin alan ammattilaisten työtä on jäsennetty useista tehtävistä koostuvana palapelinä tai tulonmuodostuksen mukaan tarkasteltuna monista lähteistä koostuvana ansioiden hankkimisena. Tutkimuskirjallisuudessa on keskusteltu kulttuurin ja taiteen alan ammattilaisten yhdistelmätyöstä ja sen kytkeytymisestä toimeentulon täydentämiseen useilla toimeksiannoilla tai keikkatöillä. Eri maissa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu kulttuurityön monialaisuus, moniammatillisuus tai hybridityö (Rensujeff 2015; Lindström 2016; Ansio, Houni & Piispa 2018; Throsby & Petetskaya 2017; Throsby & Zednik 2011; Haapakorpi & Onnismaa 2014).

Australiassa on havaittu taiteen yhdistelmätyön koostuvan usean tyyppisistä tehtävistä, joista luovan työn osuus on runsas puolet ajallisesti mitattuna. Taiteeseen liittyviä tehtäviä on neljäsosa ja muuta ansiotyötä noin viidesosa vuosina 2014–2015 kerätyn aineiston perusteella (Throsby & Petetskaya 2017, 61). Rensujeff (2015, 74) esittää Suomen vastaaviksi luvuiksi 39 prosenttia, 44 prosenttia ja 21 prosenttia. Maakohtaiset luvut eivät kuitenkaan ole suoraan verrattavissa jo siksi, että ”luova työ”, ”kulttuuri” ja ”taide” voivat saada eri maissa erilaisia sisältöjä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa sovelletaankin Throsbyn ja Zednikin (2011) jäsennystä taiteen alan työstä jakona taiteeseen, taiteeseen liittyviin tehtäviin, kuten opetukseen, ja taiteen ulkopuolisiin tehtäviin. Toimeentulon turvaaminen mainitaan yleisimmin syyksi erilaisten tehtäväalueiden tekemiseen (Rensujeff 2015; Throsby & Zednik 2011), mutta myös uravaihe ja yksilön tausta ja asema ovat yhdistelmätyön taustalla (Throsby & Zednik 2011). Toisaalta on havaittu, että yhdistelmätyössä eri tehtäväalueet voivat liittyä toisiinsa mielekkäästi (Ansio, Houni & Piispa 2018; Haapakorpi & Onnismaa 2014). Tutkimuksen tekemisen haasteena tuodaan kuitenkin esille yhdistelmätyön tehtävien luokittelemisen ongelmat, sillä kategorisointia on vaikea tehdä yksiselitteisesti (Rensujeff 2015, 74).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia kulttuurin alalla työskentelevien ammatillista profiilia yhdistelmätyössä ja jäljittää syitä ja taustoja tämäntyyppiselle ansiotyölle. Yhdistelmätyön ammatillisen profiilin tarkastelussa näkökulmana oli tehtävien ja niiden yhdistelmän tarkoituksemukaisuus ja kokonaisuus. Työhistorian jatkumo nykyisen yhdistelmätyön taustana oli osa tämän kokonaisuuden jäsentämistä, sillä kyse ei ole vain motivaatioista ja syistä vaan yhtä lailla polkuriippuvuudesta eli päättymisestä toisiaan seuraavien töiden jatkumon kautta tietynlaiseen yhdistelmätyöhön.

## **Taide- ja kulttuurityön ytimessä**

Haastateltuja tarkasteltiin rajoiltaan taidetta laajemman kulttuurialan sisällä, koska usea taidealalla työskentelevä toimii toimeentuloa turvatakseen kulttuurialan erilaisissa tehtävissä. Suomi on kulttuuri- ja taidetyön tilana ja resursseiltaan varsin rajallinen ja erityisesti pienillä aloilla kapea ammattilaisuus ei välttämättä takaa riittäviä ansioita toimeentuloon.

Tutkimuksen analyysin tausta-ajatuksena oli Throsbyn ja Zednikin (2011) luokitus, jonka ajateltiin soveltuvan hyvin verrattain pieneen aineistoon. Analyysin myötä tehtävien luokitus tarkentui kuitenkin ottamaan huomioon eroja tehtäväluokkien sisällä sekä eri tehtävien kytkeviä ja konteksteja. Ajatuksena oli tehtävien määrittely suhteessa taiteen ja kulttuurin ytimeen, mutta

erillisten kategorioiden sijaan näkökulmaksi nousi jatkumo. Kulttuurialan työtehtävissä on sisällöllinen jatkumo, jota määrittää suhde alan ytimeen eli taiteeseen. Jatkumo-näkökulmalla tavoitetaan toisiinsa kytköksissä olevat tehtävät ja roolit kulttuurin kentällä; tehtävillä on erivahvuisen suhde itse ytimeen. Jatkumon toisessa ääripäässä on taiteen tai kulttuurin ydintehtävät, josta etäännyvät asteittain toisen taiteen tai kulttuurin alueen tehtävät, asiantuntijatehtävät, kulttuurin tuottaminen tai taiteen soveltaminen erilaisiin konteksteihin sopiviksi sisällöiksi ja kulttuurin viereiset tai etäiset tehtävät.

Ytimessä on taiteen tekeminen, mutta haastatellut kertoivat sen jakautuneen taiteellisesti tai kulttuurisesti erityisen kiinnostaviin ja haastaviin tehtäviin ja toiseksi rutiininomaisempiin tehtäviin. Valokuvaaminen voi olla taiteellisesti korkeatasoisten teosten työstämistä, mutta yhtä lailla paikalliseen lehteen pikaisesti otettuja, vaikkakin ammatillisesti korkealaatuisia kuvia ajankohtaisista tapahtumista. Haastateltuna ollut valokuvataiteen alalla tunnustettu kuvaaja kertoo oman alueensa kerrostuneisuudesta ja omasta tekemisestään tällä kentällä yhdistellen taiteen ja käytännön alan valokuvausta. Hän näki tekemisensä yhdistelmätyönä nimenomaan erilaisia tarkoituksia ja konteksteja yhdistävässä ammatin harjoittamisessa. Syy erilaisia tarkoituksia varten kuvaamisessa oli pienessä asuinpaikkakunnassa, joka ei pystynyt tarjoamaan mittavasti työtä korkeakoulutetulle valokuvaajalle.

Niin se ois järkevämpää (-) keskittyä semmoseen yhteen tyyliin ja yhteen, se on se sun vahvuusasia. Mut mun on pakko ollu tehdä niin et mul on niin monia niitä eri vahvuuksia. Mutta kyl mä oon pikkuhiljaa sen näinä vuosina alkanu kuitenkin sit kiteyttää siihen että, mun ydin on kuitenkin siellä semmosessa, kuvajournalismista ja, journalismista ja dokumentaarisesta valokuvasta, ja et pystyn kutsumaan itseäni valokuvaaja(ksi), joka (vaan) kiteyttää kaikenlaisen valokuvaajan työn. (Nainen, valokuvaaja, 40–50 vuotta)

Toisena tehtävätyyppinä jatkumolla oli tehtävien laajentaminen muun taiteen alueelle. Viiisi haastatelluista oli laajentanut ansiotyötään toisella taiteen alalla. Yleensä kyse oli naapuritaiteen alan sivutehtävistä, eli aloilta, joilla oli luonteva kytkös oman alan perusteisiin. Esimerkiksi esittävän taiteen alalla toimiva tanssija teki sivutöitä myös teatterille. Siirtyminen ei kuitenkaan ole helppoa kaikilla aloilla, sillä pätevyytymisen kriteerit voivat olla kovinkin tiukkoja. Kilpailu rahoituksesta ei välttämättä anna mahdollisuuksia helppoon sisäänkäsyyn alalle. Seuraavassa tanssitaiteilija kertoo useamman taiteen alalla liikkumisestaan. Siirtymien taustalla on kuitenkin muodollinen pätevyys useammalla alalla.

Haastattelija: Onks nää, nää on nimenomaan tanssin alueelta sitten nää kaikki sun työt?  
Haastateltava: Joo, et ne on kaikki. Tai vois vähän ehkä laajentaa et esittävän taiteen alueelta.

Haastattelija: Laajensit tohon sillä tavalla et se on se esittävä taide niin, onko tanssin lisäksi jotain muuta sitten?

Haastateltava: ( ) Ja niin kun kuitenkin aika paljon, niin tälleen et sit se on niin, nää on nää luokittelut vähän hankalii että mikä nyt on mitäkin. Mut että kun olen ihan asiantuntija noissa teatteriasioissakin, niin sekin puoli kyllä hoituu, jos tarvitaan. Pys-



tyn tekee sellasiikin proggiksii, mis tarvitaan teatterin tuntemusta. (Nainen, tanssija, 30–40vuotta)

Esittävän taiteen luonteeseen kuuluu olennaisesti maantieteellinen liikkuvuus, minkä vuoksi esitys jollakin kaukaisella paikkakunnalla on taloudellisesti haasteellinen työmatkakulujen ja työajan lisääntymisen vuoksi. Myös taidelaitoksissa kasvava suuntaus on vakituisen henkilöstön vähentäminen ja tuotantojen ulkoistaminen, mikä toisaalta lisää freelance-taiteilijoiden kysyntää. Siten esitystaiteen alueella tarjolla on enemmän freelancer-pohjalta tai osuuskunnan kautta tehtävää projektikohtaista työtä, mikä voi osaltaan monipuolistaa näitä tehtäviä tekevien ammattillisia taustoja.

Tavallaan aika huonolta näyttää. Varsinkin nyt toi televisiopuoli mikä nyt (TV-yhtiö) on ollu tässä aikamoinen, iso työllistäjä. Ja, sitte et mä oon ollu siel töissä (). Kaiken kaikkiaan, aina pätkinä. Mutta, nyt ei oo ollu sitten, puoleen vuoteen sinne mitään. () Ja, teatteripuolet ku ne on niin kiinni aina noista valtion osuusrahoista, niin seki ku se vaihtelee vuosittain tai et mikä niitten tilanne on, niin sitä on tosi vaikee ennakoida ja arvioida et mikä on, millonkaki. Mutta sehän on ihan selkee että vierailijoitahan ne tarvitsee koko ajan niihin produktioihin koska omaa väkeä, suunnitteluväkeä koko aika, vähennetään. (Nainen, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Taiteen rajojen luonteva sisällöllinen liikkuvuus esimerkiksi tanssin ja teatterin välillä voi tarjota mahdollisuuksia liikkua useammalla alueella ja yhdistellä tehtäviä. Toinen liikkuvuuden väylä olivat itse toiminnan kautta avautuvat yhdistelmätehtävät, jotka olivat taloudellisesti, toiminnallisesti tai organisatorisesti yhteydessä toisiinsa. Näitä yhdistelmiä olivat musiikin ammattilaisen laajentaminen tilapäisiin graafikon tehtäviin ja lavastajan media- ja performanssitaiteen alaan kuuluvat projektit.

Että mulla on menny se, mähän oon tehny siis lavastustyön rinnalla koko ajan omia juttuja. Et ne on, usein on siis mä oon koonnu työryhmän siihen ympärille. Ja tossa viime vuosikymmenellä tein yhen kahden muun kaverin kanssa oikeestaan. Me oltiin semmonen ydinryhmä niin me tehtiin, tehtiinkö me viitisen proggista yhdessä. Et se on semmosta, tehtiin, siinä oli tavallaan formaatti, et me tehtiin vuorotellen semmosta sanotaanko esitystaiteen tapasta. Teatteri on ehkä oikee-, esitystaide on ehkä lähempänä, sitä. Esitystaiteellisia teoksia ja sitten tilateoksia, jolla oli aina joku temaattinen tai sisällöllinen linkki toisiinsa. Ja sit sanotaan niin kun tämmöstä, tää on ehkä menny mediataidetta kohti enempi, oma tekeminen. (Mies, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

### **Asiantuntijatehtävät ja tuottaminen**

Kolmantena tehtävätyyppinä oli taide tai kulttuuri asiantuntemuksen kohteena. Tässä tutkimuksessa sen sovellukset olivat opettaminen, toimittajatyö ja taiteen kuratointi. Asiantuntijatehtäviä sivutoinään tekeviä oli pätevoittänyt asiantuntemus, pitkä kokemus kentällä ja sen toimijoiden ja

toiminnan tunteminen ja hyödyntäminen oman toiminnan suuntaamisessa. Seuraavassa erityisen useita kulttuuritoiminnan muotoja yhdistellyt tuottaja, musiikin asiantuntija ja liiketoiminnan alueella toimiva henkilö kertoo asiantuntemuksensa ansiotyömuodoista.

Sitten freelance-toiminta tietysti kulkee kanssa sen kautta mitä mä teen elikkä teen radio-ohjelmia tonne radioon. Ja sitten välillä teen muita yksittäisiä freelance-juttuja niin ku dj-keikkoja ja kirjottamista. ( ) Välillä ehkä tullu vähän enemmän myös semmosta konsultoivaa työtä elikkä saattaa olla joku tietty projekti, missä on sitten enemmän semmonen asiantuntijastatus. (Mies, tuottaja, 30–40 vuotta)

Neljäntenä tehtävätyyppinä oli kulttuurin tuottamisen tai taiteen soveltaminen erilaisiin konteksteihin sopiviksi sisällöiksi. Se oli osalle haastatelluista päätoimi, mutta taiteen tai kulttuurin ytimessä toimiville sivutoimi. Tämä neljäs tapa ansaita elantoa etäännyty itse taiteesta, sillä tuottamisen päätehtävät ja perspektiivi liittyivät organisointiin ja muuhun (tapahtuma)talouden toimintaan. Kulttuurituottamisen on kuitenkin havaittu olevan alakohista eli sisällön, kentän, asiakkaiden ja kontekstin tuntemus on keskeistä myös tuottamiselle (Halonen 2011). Tuottamiseen liittyy vaihtelevasti myynnillinen tehtävä, jota itse sisältö motivoi.

Haastattelija: Tykkäätsä tällasesta työstä?

Haastateltava: Tykkään, joo. ( ) Mä koen et se on jotenki mulle semmonen aika luontais-ta ja semmosta et mä koen että, kun tää myynti on mulle vähän semmonen, tai hirveen punanen vaate. ( ) Ni mä oon sillon aidommillaan ku mä pystyn uskomaan, ja pystyn seisomaan sen mun tuotteen tai palvelun takana. Se on mulle hirveen tärkeä. (Nainen, tuottaja, 40–50 vuotta)

Toisena haastatteluissa esille tullessa myyntityön toteutuksena oli myynti ilman erityistä markkinointia tai myyntityötä. Myynnin rooli tuottajan työssä vaihteli, sillä hyvin verkostomaisesti toimivassa ympäristössä se toteutui osana verkostoa eikä erillistä markkinointia tai myyntiä tarvittu. Esimerkiksi pienessä ja tiiviissä taidepiirissä tapahtumat voivat olla harvinaisia ja sellaisina tiedossa niitä odottaville tämän alueen harrastajille ja ammattilaisille. Keskeistä työssä on rooli taiteilijan ja yleisön välissä: taiteilijat haluavat keikkamyntiä, mutta tuottajan tehtävä on arvioida realistiset kehukset myynnille.

Kyllä ne noi tommoset kaikki multa tilatut duunit esimerkiks just X ohjelman tekeminen ja se Y ohjelman suunnittelu ja sitten, no tietysti yrityksen tasolla noi viestintä-hommatkin, vaikka mä en niitä aina ite tekiskään, niin totta kai yrittäjänä mun pitää kattoo sitä, että mitä sinne viivan alle jää. Sitten omat projektit, joihin mä lasken myös esimerkiks oman tuotannon pyörittämisen niin, se on enemmän semmosta riskiyrittä-mistä. Tai vaikka sen festarin tekeminen. Mut et siinä, se on kanssa samanlailla vähän semmonen oma riskiprojektinsa, että siitä ei joka vuosi välttämättä sit ite saa liksaa, jos ei se mee taloudellisesti niin hyvin, mikä johtuu taas monesta monesta eri muuttujista. (Mies, tuottaja, 30–40 vuotta)

Kolme haastateltua teki päätoimisesti kulttuurituottajan tehtäviä palkkatyönä julkiselle sektorille tai yksityisen sektorin yritystoimintana. Päätoimisilla kulttuurituottajilla oli yleensä vähintään yksi taideharrastus työnsä motivoijana ja taustana, muttei päätoimisena työnä. Tuottajan työ ulottui käytännön järjestelyistä sisällön suunnitteluun ja talouden näkökulman tuomiseen taiteen alan tapahtumiin. Viimeksi mainitusta on seuraava lainaus, jossa korostuu tuottamisen systemaattinen kehittäminen.

Eli me kehitetään nyt tavallaan semmost toimintamallia ja tutkitaan erilaisia muotoja ja otetaan ensimmäisiä asiakkaita sisään ja tavallaan kehitetään niit meidän tuotteita ja palveluita ja konseptoidaan ja rakennetaan koko se yritystoiminta ja muu (kulttuurialalle) Ja yhdessä näitten meidän tuotteiden kans eli meil on tavallaan kaks, asiaa koko aika rinta rinnan, se meidän yritys, jota me lähetään tekee ja sit on se, tavallaan se palvelu tai ne tuotteet mitä me tarjotaan. (Nainen, tuottaja, 30–40 vuotta)

Taidetta ammatikseen tekevästä kolme toimi sivutoimisesti tuottajan roolissa, mihin liittyi laajempi liikkuvuus kulttuurin kentällä. Roolin otto moninaisissa yhteyksissä joko taloudellisista tai organisatorisista syistä osana toimijuutta oli tapa ansaita erilaisista lähteistä kulttuurialan kentällä, jossa toimeentuloa oli vaikea saada kokopäiväisenä palkkatyönä.

### **Työt kulttuurin vierestä ja etäältä**

Viides tehtävätyyppi oli ansioiden hankkiminen kulttuurialan vierestä. Haastatelluista viisi oli saanut toimeentuloa myös kulttuurialan ulkopuolelta. Tehtävät vaihtelivat kenkien myynnistä elintarvikkeiden tuotekehittelyyn ja ompelutyöhön, sijoitustoimintaan, henkilöstöpalveluihin ja järjestötehtäviin. Haastatellut pitivät näitä tehtäviä mielekkäinä lukuun ottamatta myyjän ja henkilöstöpalvelutehtävien osuutta, joiden merkitys oli puhtaasti taloudellinen. Muut tehtävät olivat kehkeytyneet luontevasti osana ammatillista toimintaa silloin, kun ydintehtävien tarjoama toimeentulo oli ollut niukkaa. Järjestöalan tehtävät olivat yleensä oman ammatillisen yhdistystoiminnan tai osuuskunnan piiristä.

Haastateltava: Mutta ite tehään kaikki se hallinnollinen homma siellä (osuuskunnassa), laskutetaan ja näin mutta sitte, maksetaan itsellemme myös palkkaa.

Haastattelija: Teetteks te kaikki yhdessä sitten tavallaan ne hallinnolliset systeemit vai onks teil joku joka tekee sen?

Haastateltava: Mä oon siinä hallituksen puheenjohtajana ja mulla varmaan on kaikkein eniten vastuuta niistä asioista. Mutta meil on siinä tosi, kolmen hengen semmonen aktiivinen ku on hallituksessa porukkaa. Mut me ollaan kyllä onneks yhdessä pystytty, mul on ollu aikasemminki, mä oon ollu kahessa osuuskunnassa. Ja siel on, aina ne on kasaantunu yhdelle ihmiselle sit ne kaikki hallinnalliset hommat et se on hirveen raskasta. (Nainen, teatteriammatilainen, 30–40 vuotta)

Taulukossa 4 on luokiteltu päätoimeksi määritellyn taiteen tai kulttuurin tuottamisen ammattilaisten sivutehtävät. Päätyön ja sivutyön määritelmät ovat kuitenkin osin keinotekoisia, koska toimeentulon turvaamiseksi tai ammatillisen tilanteen mukaisesti ne voivat vaihdella ajallisesti. Yhdistelmätyö oli yleistä, sillä kaikilla haastatelluista oli vähintään kaksi samanaikaista ansiotyön lähdettä, ja taidetta päätoimisesti tekevistä kahdella ja tuottajista yhdellä oli enemmän kuin kolme ansiotyön lähdettä, mikä liittyi tavanomaista aktiivisempaan liikkuvuuteen kulttuurin kentällä ja sen naapurialueilla. Oheisessa taulukossa luvut ovat tehtäväkohtaisia eli kuvaavat tehtävien yleisyyttä haastateltujen yhdistelmätyössä.

Taulukko 4. Kulttuurialan ammattilaisten ansiotyö toiminnan luonteen mukaan. Tehtävät on määritelty suhteessa ydintoimintaan eli taiteeseen tai kulttuuriin.

Täydentävät tehtävät	Taide pääasiallisena työnä (6)	Kulttuurituotanto pääasiallisena työnä (3)
Muiden taiteen alojen tehtävät	4	1
Taiteen asiantuntijatehtävät	2	1
Tuottaminen	3	
Tehtävät kulttuurin vierestä	5	2
joista luontevia kulttuurialalla toimimisessa tai oman alan näkökulmasta	4	1

## Motiivit ja syyt nykyiseen ansiotyöhön

Tässä osiossa selvitetään syitä ja motiiveja usean työn tekemiselle ja yhdistelmätyöhön hakeutumiselle tai päätymiselle. Ensin tarkastellaan kulttuurialan tehtäviin hakeutumisen syitä ja motiiveja ja tämän jälkeen motiiveja yhdistelmätyön tekemiseen.

Haastateltujen tärkein motiivi kulttuuri- ja taidealoilla työskentelyyn oli kiinnostus alaan; suurin osa heistä oli opiskellut taide- tai kulttuurialan opintoja korkeakoulussa tai siirtynyt alan ammattilaiseksi pitkäaikaisen harrastuksen ja muodollisen koulutuksen kautta. Neljä taidealalla päätoimisesti toimivaa ilmaisi motiivinsa voimallisesti kutsumusammattina.

Haastattelija: Olisitko valinnut toisin jos olisit tiennyt sitten, joskus aikoinas että, mikälaista tää elämä tulee olemaan taiteilijana, lavastajana?

Haastateltava: No tavallaan tietenki ku se että ku tota.. en, vähä mä sitä oon jossitellu että tietenki, ku ei sitä ois taitelijana jos olis erilainen, jos ei ois tehny kaikkii näitä, performatiivisia ryhmätöitä. Onhan ne ihan, maailman upein ammatti ilman näitä, kovia reunaehtoja jotka on sitte taloudellisia ja tuotannollisia ja muita. Niin en silti () et oonhan mä, pyrkiny ja jotenki tuntunu että koska se on niin tiukkaa joka tapauksessa niin sit jos siit jotain saa ja jos ei saa kerran rahaa niin sit täytyy saada sitä (henkistä tyydytystä). (Nainen, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Erityisesti taiteen alalla kilpailu rahoituksesta on kova, sillä vapaiden taiteilijoiden projekteihin suunnattu raha on niukkaa suhteessa kulttuurialan toimeliaisuuteen ja ammattilaisten määrään (CUPORE, Taiteen ja kulttuurin barometri 2019). Apuraha- ja projektirahoitus on valtion ja

säätiöiden varassa ja usea rahoittaja jakaa taiteen alalla varsin pieniä rahoituksia. Rahoitushaut ja niiden ehdot eivät tarkkaan ottaen noudata täydellistä taiteellista vapautta, sillä taiteilija on usein tilivelvollinen käyttämästään apurahasta ja etukäteen tehdyn suunnitelman noudattamisesta rahoittajalle. Seuraavassa lainauksessa tanssin alan ammattilainen pohtii uravalintaansa ja sen ehtoja talouden ja taiteellisen tekemisen näkökulmasta.

Mut sit positiivisii asioita niin on just se, että voi vaikuttaa tietysti tietyl tavalla et pääsee tekemään just sellasia juttuja kun haluaa. Tai tekee sellast työtä minkä on valinnut itse ihan. Tietysti tässäkin on se, että tää on mun mielest vähän aina että saako sitä et tavaltaan, et jos kilpailu on hirveen kova, niin voiko sanoa että voi valita niitä töitä. Koska en, ei se oo ihan niin et mä voisin valita, mä voisin jättää et toi on ei oo tarpeeks kiinnostava työ, niin sanon sille ei. Kyllä must tuntuu, et mun pitää kuitenkin melkein kaikki työt mitä mulle tarjotaan, niin tehdä. (Nainen, tanssija, 30–40 vuotta)

Useimmiten syy tämäntyyppiseen ansiotyömalliin oli yhdistelmä erilaisten elämäntilanteiden asettamia ehtoja ja suuntautumisia, vaikka taustalla oli vahva motivaatio alalle. Perheen tarpeet tulivat esille kahdessa haastattelussa siten, että haastatellut olivat siirtyneet sellaisiin tehtäviin, jotka sopivat perheestä huolehtimiseen paremmin. Palkkatyön loppuminen ja väsyminen teatterialan koettuihin kielteisiin puoliin, eli hierarkkiseen, ohjaajavetoiseen työilmapiiriin, olivat taustalla yhden lavastajan siirtymisenä usean elinkeinon yhdistelmään.

Usean työn tai toimeksiannon hankkiminen ja apurahojen hakeminen olivat yleisimmin tapoja selvittää työttömyysjaksoista tai alityöllisyydestä. Palkkatyön yhdistäminen apurahaan, osuuskunnan kautta laskuttamiseen ja freelancer-työhön olivat toimeentulon yhdistelmien muodot, jotka vaihtelivat vuosittain. Haastateltujen motiivit vaihtelivat kokopäiväisen palkkatyön toiveen ja vapaan taiteilijan elämäntavan välillä. Tämä tiivistyi yhden valokuvaajamuusikon haastattelussa seuraavasti.

Haastateltava: Mitä sä ajattelet siitä että ku sul on tämmönen kombo, niin, onko sulla ollu tietonen suuntautuminen täntyyppiseen tekemiseen vai oletko sä jotenki päätyyny tekemisten kautta, tähän? Vai voiko sitä sanoa noin ollenkaan kummallakaan tavalla? Haastateltava: Niin. Mun mielest nää alat on kaikki semmosii et ne ohjaa suoraan (tohon) systeemiin. Koska varsinaisesti valokuvaajan palkkatöitä on ihan hirveen vähän, kuukausipalkkasia paikkoja. Etenkään auki ikinä missään millonkaan. Etenki nykypäivänä. Ja samoin sitten kuukausipalkkasia (muusikoita), ei niin kauheesti. Niin mun mielest se on aika luonnollinen. ( ) Ni se vaikuttaa totta kai siihen että mä oon aika, mulle se on luonnollinen tapa, elää elämää ja tehdä töitä. Et mä en vaihtais, tätä elämäntapaa. Niin en vaihtais semmoseen ns. perinteiseen, kaheksast neljään tai mikä se sit ikinä onkaan semmonen kuukausipalkkaseen työhön. Koska mä huomasin että se.. latisti kaiken ilon mun elämästä. (Nainen, valokuvaaja, 30–40 vuotta)

Yhdistelmätyön myönteisiä puolia ja motivoijia olivat myös laajemmat sosiaaliset verkostot ja työn vaihtelevuus. Erityisesti tuottajan ammattiin päätyemisessä vahva kiinnostus kulttuurialaan

yhdistyi sattumiin, jotka tarjosivat reittejä ja uusia avauksia työlle ja jotka vakiintuivat verkostoiksi ja tekemisen rakenteiksi.

No kyllä se aika selkeesti lähtee siitä, että tossa (viime vuosikymmenellä) mulle rupes tulemaan fiilistä, et mä haluisin ryhtyä (musiikin ammattilaiseksi) just sen takia että mä olin tosi kiinnostunu keräilee levyjä ja kuuntelee musaa. Ja sit ehkä halusin jotenkin kanavoida sitä tekemistä kanssa ja, tuntuu että semmosta musaa mistä mä diggasin, niin sitä ei kuultu ihan hirveesti. ( ) Ja sit oikeestaan vasta se ala se musiikkiala tavallaan urana tuli siinä vaiheessa, kun mä tajusin jossain vaiheessa että se (tuottaminen) ja kaikki nää muut mitkä siihen liittyy, se järkkäily ja kirjottaminen ja muu, että niille on niin paljon tarvetta.

Jotenkin tuntuu, että kyllä se tulevaisuus tavallaan, tai että se ei ehkä oo niin enää mun käsissäkään että kun niin monet ihmiset liittyy niihin projekteihin, mitä mä oon ite halunnu aloittaa, koska on ihmisiä jotka saa elantonsa myös vaikka (niistä projekteista jotka) mä oon perustanu niin ( ). Niin tuntuu että ois tosi hankala sanoa yhtäkkiä vaan että mä lopetan kaiken. Kyl mä ainakin vielä tässä kohtaa vastaus on se, että nään että kaikissa projekteissa mitä mä teen, on tosi paljon kehityspotentiaalia. (Mies, tuottaja, 30–40 vuotta)

## Työhistoria ja kulttuurin alalla toimimisen jatkumo

Kulttuurin alalla toimivien työhistoria oli tyypillisesti sarja erilaisia tehtäviä samalla alalla koulutuksen jälkeen. Liikkuvuus oli joko samojen tehtävien tekemistä toisentyyppisissä työympäristöissä tai tehtävien laajentumista uusiin toimintamuotoihin. Projektit ja tehtävät avasivat mahdollisuuksia seuraaviin projekteihin, sillä taiteen ja kulttuurin alalla tekijöitä ei yleensä haeta avoimella haulla vaan verkostojen kautta. Kyse oli osin myös toiminnan organisoimisen tavasta: teatterialalla ohjaajat yleensä kokoavat ryhmän aikaisemmista projekteistaan, jolloin ne on suljettu sellaisilta, jotka eivät ole onnistuneet pääsemään aikaisemmin tämän piirin projekteihin. Kulttuurituottajia kuitenkin rekrytoidaan toisinaan työpaikkailmoituksilla.

Haastattelija: Niin se systeemi pelaa sillai että sä teet tarjouksen johonki tarjouspyyntöön vai?

Haastateltava: Ei vaan, mua pyydetään.

Haastattelija: Sua pyydetään?

Haastateltava: Joo. Että, ei näit oo ikinä tän alan töitä ei oo siis, tai ikinä ja ikinä mut todella harvoin missään on haettavana. Että, se ja se menee yleensä niin et ohjaaja pyytää, tai sitte tuottaja pyytää. Et jompikumpi. Et sitä aina menee suhteitten ja, suunnitteen maineen kautta, ne työt, tulee. Et kyl sitä voi lähettää tietenki sähköpostia vaikka teatterinjohtajille tai, tuotantoyhtiöihin ja tarjota hei olen vapaana ja näin. Mutta niin, todella harvoin niis on mitään ku ne on päätetty tosin pitkän ajan et kuka tekee mitäkin niin. Se ei, se on niin jo, ja sit ku se on se ohjaaja aina viime kädessä joka sen päättää sen työryhmän. (Nainen, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Vaikka työn tekemisen ehdot näyttäytyvät usein yksilöiden valintoina tai päätymisenä tietynlaisiin rooleihin, tehtäviin ja ympäristöihin, myös muut yhteiskunnan instituutiot voivat olla merkityksellisiä. Perheen merkitys liudentuu julkisessa puheessa yleensä toiseksi elämänalueeksi, joka on työstä erillään. Kulttuurin alueella perheiden tai sukujen toimijuus jollakin osa-alueella ei kuitenkaan ole harvinaista, jolloin myös nuori polvi omaksuu sen tai kasvaa alan työhön ja sen ehtoihin. Haastatteluaineistossa oli yksi yhdistelmätyön tekijä, joka oli jo lapsena kasvanut valokuvauksen tehtäviin ja alan toimintatapoihin perheensä myötä, jolloin tämä elinkeino oli valmiina jo aikuistumisen kynnyksellä. Alalle rekrytoitumista tuki myös koulutus. Valokuvauksen sisällön lisäksi yrittämisen toimintamalli tuli perheen perinnön mukana, sillä alalla on harvakseltaan palkkatyötä tarjolla.

Ja mä oon, kasvanu studiossa ja pimiössä itse asias ensimmäiset vuodet. Ja sitten, ruvennu (nuorena) auttamaan isää kuvankäsittelyssä. Sit mä oon ollu ( ) assistenttina, useita vuosia ja sit siinä sivussa ruvennu tekemään myös omia kuvauksia. Et siihen mä oon tavallaan vaan kotikasvatettu. Mä oon käynny myöskin (X Instituutissa) mä olin siellä kaks vuotta opiskelemassa. (Valokuvaaja, 30–40 vuotta)

Tuottajan ammattitaitoon kuuluu alasta riippumatta organisointi, resursointi ja viestintä erilaisissa muodoissaan. Ne eivät kuitenkaan ole sellaisinaan siirrettävissä taiteen alalta toiselle, sillä sisältö konteksteineen on yhteydessä sen tuottamiseen. Tuottajan ammatissa työympäristön vaihtaminen toisentyypiseen instituutioon saattaa myös edellyttää erityisiä keinoja uudelle alalle pääsemiseksi. Yksi haastatelluista siirtyi tuottajaksi toisentyypiseen instituutioon eli yksityisestä yrityksestä julkisen sektorin organisaation, jolloin myös itse tuottamisen sisältö muuttui. Täydennysopintoihin kuuluvan harjoittelun myötä ovi avautui uuteen työpaikkaan, mutta työsuhde ei noudattanut palkansaajan tavoitetilaa. Julkisen sektorin organisaation käytäntönä oli saman tehtävän teettäminen määräaikaisena tehtävänä, vuokratyösuhteena ja harjoittelijana.

Pääsin kesätöihin. Se oli siis heti alkuvuodesta taikka oikeastaan se oli semmonen, (koulutukseen liittyvä) kehittämistehtävä itse asiassa virallisesti ja sit olin taas -18 vuoden (et ne) oli siis nimenomaan pätkiä ja kesän olin taas kesätöissä siellä, mut sitten, viimeiset työsuhteet olin sit sen (vuokratyöyrityksen) kautta. Niin siis se tavallaan riippuu vähän, (naurahtaa) monesta asiasta ja myös siitä, että onks siellä millä momentilla sitä rahaa on, että esimerkiks niitä kesätyöntekijöitä nyt ku mä taas olin opiskelija, niin mä voin olla kesätyöntekijä, joka menee jostain eri, momentista ku sitten joku muu. Sit ku mä oon ollu niin lyhyillä pätkillä, niin se sit ne (kaikki edut ja lomat) ei kerkee tulla, et se on tavallaan semmonen yks asia mikä mua valtavasti ärsyttää tietenkin. (Nainen, tuottaja, 30–40 vuotta)

Sivutoimisissa, alan vieressä olevissa tehtävissä verkostojen kautta työllistymisen logiikka ei aina toimi, erityisesti jos kyse on vain toimeentulon tarpeesta nousevasta, lyhytaikaisesta tekemisestä. Alan vieressä olevien tehtävien kirjo on kuitenkin suuri ja osa näistä tehtävistä on yleisesti kiinnostavina tai päätointa tukevina sellaisia, että niihin voi rakentua pysyvämpikin sidos.

Haastateltujen mukaan osuuskuntien hallitusjäsenyydet tai ammattijärjestöjen aktiiviroolit olivat oman alan toimintaa tukevina mielekkäitä.

Kulttuurialan yhdistelmätyön muodot olivat tarkasteltavista ammattiryhmistä sisällöllisesti kirjavimmat, mikä liittyy ainakin osin alan palkanmaksukyvyyn tasoon ja ansiotyömuotojen kirjoon. Taide ja kulttuuri ovat kuitenkin tekijöidensä mukaan erityisen kiinnostuksen kohde, minkä vuoksi ala pysyy vetovoimaisena sen pirstaloituneisuudesta ja keskimääräistä heikkomasta ansiotasosta huolimatta. Kulttuurin osuus työvoimasta on verrattain pieni, mutta kun otetaan huomioon sen verkottuminen muihin palvelualoihin ja jopa teknologia-alaan esimerkiksi media-*taiteessa*, on sillä merkittävästi suurempi vaikutus työllisyyteen.

Yhdistelmätyö voi olla työnä ja toimeentulon lähteenä kielteinen tai myönteinen tai siinä voivat yhdistyä nämä molemmat piirteet. Vain toimeentulon pakosta tehty keikka vie voimavaroja ja aikaa oman alan työltä ja toisaalta omaa tekemistä tai alan voimavaroja tukeva työ on mielekästä täydentävänä toimeentulona ja toimintana. Toimeentuloa tukeva ja toisaalta sisällöllisesti mielekäs, vaikkakin kulttuurin ytimen ulkopuolella tehtävä työ oli haastatelluille yleisin yhdistelmätyön muoto.

Kulttuurin alalla toimiminen avaa väyliä tulevaisuuden projekteihin, vaikkakin epäsiinäköisesti ja taloudellisilta ehdoiltaan niukkinakin. Tämä polkuriippuvuus pitää tätäkin ammattiryhmää alalla, sillä siirtyminen toiselle alalle on toimeentulon hankkimista isompi kysymys.

## Tekniikan alan korkeakoulutettujen ansiotyömalli

Tekniikan alan korkeakoulutettujen hyvä asema työmarkkinoilla oli taustana heidän yhdistelmätyön mallilleen. Aikaisemman tutkimustiedon perusteella tekniikan alan korkeakoulutettujen ansiotyön malli oli varsin perinteinen: toimeentulon hankkimisen tapa oli valtaosalla vakituinen kokopäiväinen palkkatyö. Päätoiminen yrittäjyys oli vähäistä, mutta osa heistä oli sivutoimisia yrittäjiä. Siten epätyypillinen työ tai itsensä työllistäminen yksinyrittäjyyttä lukuun ottamatta ei ollut muiden tämän tutkimuksen kohderyhmien tapaan keino hankkia ansiotuloja.

Tekniikan alan korkeakoulutetuilla oli verrattain hyvä työllisyystilanne, sillä Tekniikan akateemisten jäsenistä oli työttöminä vain noin kolme prosenttia ja lomautettuna noin kaksi prosenttia 2021 (TEK Työttömyystilastot 2021). TEK:n jäsenkyselyyn oli vastannut kuitenkin vajaa puolet kyselyn saaneista, mutta toisaalta viralliset tilastotiedot tukevat TEK:n jäsenkyselyn tuloksia. Tilastokeskuksen tietojen mukaan yliopistojen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista oli työllisiä 81 prosenttia ja työttömiä kolme prosenttia vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen; vastaavat luvut olivat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla 80 ja neljä prosenttia vuonna 2018 (Tilastokeskus 2020a).

Yliopistoista valmistuneiden työmarkkinatutkimuksesta (Koivunen 2018) käy ilmi, että tekniikan alan maisterit työskentelivät usein jo uransa alkuvaiheessa vain yhden työnantajan palveluksessa; heillä ei ollut korkeakoulutetuille tyypillistä katkoksellista työuraa valmistumisen jälkeenkään (Koivunen 2018, 40). Yliopistosta valmistuneista tekniikan alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 80 prosenttia oli vakituudessa kokopäiväpalkkatyössä, kun esimerkiksi lääkäreistä määräaikaisessa kokopäivätyössä oli 38 prosenttia. Tekniikan alan yliopistosta valmistuneille yrittäjyys tai osa-aikatyö oli harvinaista. TEK:n senioritutkimuksen mukaan



60-vuotiaiden ja sitä vanhempien jäsenten palkkatyöurat olivat olleet vakaita ja työnantajaorganisaation vaihtaminen ei ollut yleistä; työttömyyttä urallaan oli kokenut kolmasosa (TEK Senioritutkimus 2015).

TEK:n työmarkkinatutkimuksen (2019) tietojen mukaan 65 prosenttia jäsenistä toimi asiantuntija-asemassa, 21 prosenttia keskijohdossa ja 11 prosenttia ylimmässä johdossa. Keskijohdon ja ylimmän johdon erottaminen toisistaan on keskeistä, sillä tekniikan alan asiantuntijatehtävissä työn itsenäisyys on operationaalista, mutta ei strategista eli suurten linjojen suunnittelun työtä (Gleadle, Hodgson & Storey 2012). Työhön liittyvä strateginen itsenäisyys on siten todennäköisintä vasta ylimmässä johdossa.

Tekniikan alan ammattilaiset olivat yleisimmin töissä yksityisellä sektorilla (84 prosenttia). Valtiolla toimi kuusi prosenttia, kuntasektorilla saman verran ja yliopistoissa neljä prosenttia. Määräaikaisuus oli yleisintä yliopistoissa. Työmarkkinatutkimuksen vastausaste oli melko matala, joten prosenttiosuuksiin täytyy suhtautua varauksella. (TEK Työmarkkinatutkimus 2019)

Sivutoiminen yrittäjyys oli päätoimista yrittäjyyttä yleisempää, sillä kaikista TEK:n yrittäjäjäsenistä yli 70 prosenttia oli sivutoimisia tai niin sanottuja kevytyrittäjiä (TEK Työmarkkinatutkimus. Yrittäjyyskatsaus 2019). Sivutoimisuus oli kuitenkin varsin pienimuotoista, sillä bruttovuosiansion mediaani oli noin 2200 euroa ja kevytyrittäjien 1000 euroa. Sekä päätoiminen että sivutoiminen yrittäjyys oli yleisempää miehillä. Ikäkausittain tarkasteltuna sivutoimenaan yrittämistä tekivät yleisimmin 30–50-vuotiaat, vaikka ilmiö oli tuttu kaikissa ikäryhmissä. Valtaosa sivutoimisista yrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Yleisimmät toimialat olivat arkkitehti- ja insinööripalvelut ja niihin liittyvä konsultointi, tietojenkäsittelypalvelut (esimerkiksi ohjelmistosuunnittelu), tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi, maa-, metsä- ja kalatalous ja muu palvelutoiminta. Siten sivutoimen profiili saattoi liittyä päätyöhön, mutta myös muihin aloihin ja harrastuksiin.

Tekniikan alan ammattilaisten asema poikkesi selvästi muista ammattiryhmistä heidän verrattain vakaiden päätoimiensa osalta, mutta heidän näkemyksensä yhdistelmätyön tekijöiden ongelmista olivat varsin samantyyppisiä kuin muissa ammattiryhmissä. He toivoivat TEK:n palveluilta seuraavanlaisia toimenpiteitä: pää- ja sivutoimisen yrittäjyyden määrittämisen yksinkertaistaminen ja yhtenäistäminen eri viranomaistahoilla, yrittäjä-palkansaaja-siirtymien helpottaminen ja yrittäjien sosiaaliturvan parantaminen. (TEK Työmarkkinatutkimus, Yrittäjyyskatsaus 2017)

Tekniikan alan korkeakoulutettujen toinen yhdistelmätyön malli oli 60-vuotiaiden siirtyminen eläketulon ja osa-aikayrittäjyyden tai eläketulon ja osapäiväpalkkatyön malleihin (TEK Senioritutkimus 2015). Yrittämisen motiivina oli harrastus ja osaamisen ylläpitäminen sekä lisäansioden hankkiminen. Taustalla oli myös tarve toteuttaa itseään ja kiinnostus liikeyhteisöä kohtaan. Yrittäjyyttä ja eläkettä yhdistelevät tukeutuivat työssään erityisesti omaan osaamiseensa, verkostoihinsa ja kokemukseensa. Nämä tutkimustulokset lähenevät organisaatioiden ja osaamisen kehittämiseen keskittyneiden 56–65-vuotiaiden tilannetta ja motiiveja. ET-LA:n tutkimuksessa ekonomi- ja teknisten alojen yrittäjistä tulee myös ilmi motiivien kiinnittyminen kiinnostukseen ja rahallisten palkkioiden jääminen palkansaajaverrokkeihin verrattuna matalammaksi (Kauhanen 2004).

## Tekniikan alan ammattilaisten yhdistelmätyö

Teknisen alan korkeakoulutettujen haastateltavat olivat ammattikorkeakoulu- tai yliopistokoulutuksen saaneita eri ammattialoilta, kuten ympäristö-, tuotantotalous- arkkitehtuuri ja rakennus-alalta. Kuudesta haastateltavasta kaksi oli miehiä ja neljä naisia. Heidän ammatillinen profiilinsa oli koherentti eli yhdistelmätyö koostui luontevasti oman alan tehtävistä tai sivutyö oli pitkäaikaisen harrastuksen piiristä. Siten heidän ammatillinen profiilinsa noudatteli aikaisempien tutkimusten selvitysten tietoja. Heidän ansiotyömallinsa olivat seuraavanlaiset:

1. yhdistelmä korkeakoulun opetus- ja tutkimustehtävissä toimimista ja siihen liittyviä sivutehtäviä eli oma yritys tai sivutoimisuus muissa tehtävissä korkeakoulussa (2)
2. insinööri tehtäviä suunnittelu yrityksessä ja alan yhdistyksessä (1)
3. insinööri tehtäviä ja siihen liittyvä sivutoimi vapaa-ajan harrastuksen parista (2)
4. yrityksen johtotehtäviä, hallitus- ja sijoitusammattilaisuutta ja konsultointia (1).

Heidän urakehityksensä oli ollut oman alan pienimuotoisimmista tehtävistä vakiintuneempiin asemiin siirtymistä. Yhden haastateltavan tehtäväkenttä koostui johtotehtävistä, ja hallitusammattilaisena ja konsulttina toimimisesta. Hänen uransa olikin poikkeuksellisen monipuolisesti polveileva, koska kyse ei ollut vain työtehtävästä vaan myös yrityksen osakkuudesta. Horisontaaliseen monista lähteistä ansaintaan liittyi perhesyitä tai elämäntapaan liittyviä syitä.

Aikaisemmat työtehtävät tai niiden ympärillä olevat verkostot loivat reittejä eteenpäin uusiin tehtäviin, mutta perhesyyt motivoivat hakemaan myös muita kuin ilmeisiä vaihtoehtoja työuralle. Korkeakoulussa opettaminen ja tutkimus avasivat lisäksi sellaisia näkökulmia omaan alaan, joita niin sanotusti kädet savessa työskentely ei mahdollistanut.

Opetustehtävissä toimivat kaksi haastateltavaa korostivat päätoimen ja sivutoimen tuovan laajempaa perspektiiviä oman alan tehtäviin. Opetustehtävät olivat opettaneet laajemman näköalan ottamista omaan alaan, sillä yksittäiseen insinööri tehtävään keskittymisen sijaan he opettivat laajasti alan taustaa, menetelmiä ja tietopohjaa opiskelijoille. Kuten muillakin aloilla, asiantuntijuus edellytti laajaa perehtymistä alan suuntauksiin.

Tässä opetustyössä ei varsinaisesti ole sitä suunnittelua, vaan siinä sitten opetetaan asioita muille, ja aika monipuolisestikin tuolla ammattikorkeakoulun puolella. Siinä ei vaan opeteta sitä, missä itse on vahvimmillaan vaan on joutunut menemään myöskin mukavuusalueen ulkopuolelle. ( ) On tää opettajan työkin niin se on aikamoinen näköalapaikka kuitenkin koko alaan, verrattuna siihen että, mitä teki ennen eli oli toimistossa suunnittelijana, niin siellä on sitte yllättävän kapea se sektori, mitä näki, suunnittelualasta ja koko yhteiskunnasta. (Nainen, arkkitehti, 40–50 vuotta)

Yhdistelmätyö, eli opettamisen lisäksi joko sivutoiminen yrittäjyys tai konsultointitehtävät, täydensivät opettamista. Yrittäjyys taas toimi näkökulmana insinööri työhön, jolla oli myös merkitystä opetustyölle niin käytännön tietojen ja taitojen karttumisena teknisestä suunnittelusta kuin opiskelijoille projektitöiden järjestämisessä. Alla olevan haastattelulainauksen antajan motiivina tämäntyyppiseen yhdistelmätyöhön olivat perhesyyt, sillä lapsen liittyvä keskimääräistä suurempi hoivan tarve oli haastateltavalle ensisijainen ansiotyömallin määrittäjä. Hänen keskeinen

kokemuksiinsa perustuva havaintonsa vain yhdessä työpaikassa työskentelystä oli näköalan ka-  
peutuminen omaan alaan, sillä opetustyön ja oman yrityksen yhdistelmä sekä aikaisempi ura  
teollisuudessa antoivat moniperspektiivisen näkemyksen koko alaan.

Siinä yhden työnantajan palveluksessa esimerkiksi niin siinä kyllä jää aika, kapeaksi  
se näkemys sitten siitä omasta alasta. ( ) Niin olen tässä nyt sitten miettiny ja tosiaan  
olen mukana tässä (-)hankkeessa, jossa sitten opiskelijoita, pyritään auttamaan siinä  
tilanteessa kun sitten mietitään, että mikä on se tapa jolla pirstaleisessa työelämässä  
sitte, lähdetään eteenpäin. Niin, siinä juuri mietitään näitä vaihtoehtoja että onko se  
kevytyrittäjäyys vai onko se oma toiminimi, vai onko se osakeyhtiö vai onko se freelan-  
ce-työsuhde, jollain muulla alalla. Mutta nimenomaan tämmösenä näköalan avaajana  
tällänen oma toiminimi on aika hyvä. (Nainen, arkkitehti, 40–50 vuotta)

Toisen haastateltavan sivutoiminen tehtävä eli konsultointi pureutui asiantuntemuksen sovel-  
tamiseen asiakkaan tarpeisiin. Yliopistokehyksessä haastateltava oli tutkija eli alan kriittinen ja  
laaja-alainen tarkastelija. Opettajana hän toimi näiden tietojen välittäjänä opiskelijoille. Kolman-  
neksi suunnittelijakonsulttina toimiessaan hän taas oli itse tekniikan asiantuntijatyöhön paneu-  
tuva ammattilainen, sillä se oli hänen ominta aluettaan. Hänen ajatuksenaan oli ammatti-iden-  
titeetin monipuolistaminen alan tehtävissä, sillä tutkiminen, opetus, konsultointi ja suunnittelu  
tarjosivat useita positioita oman alan tarkasteluun ja toimijuuteen.

Mulla on kollegoita samassa tilanteessa ja sitä kautta ikään ku semmonen konsulttimai-  
suus tai tämmönen, on tullut tähän omaan työhön. Mut toisaalta tossa identiteettityössä  
määrittelee aika paljo toi yliopistokonteksti eli siis se opettajuus ja tutkijuuskin, missä  
on ollu. Ehkä se on tommonen moni-, mä oon sitä niinkään itelleni sanottanu mutta,  
(otetaan) tää tälleen aika monitoimijatyö, tai.. aika vaikeesti määriteltävä ( ) jotenkin  
ite on vaikee kuvata sitä, mitä kaikkee tekee. ( ) Niin näen että mä oon siitä (suunnit-  
telusta) siirtynyt pois mutta toisaalt mun voimavara on se että mulla on se tausta ja  
sitten kuitenkin mä liikun rajapinnassa että ne suunnitteluhommat mitä mä oon ikään  
ku (istunut) konsulttityönä täällä, niin ne on ollut myös itelle antoisia ihan sen kautta,  
että on päässyt suunnittelemaan. Et tää on sitä kaikkein semmosta, ominta, varminta  
hommaa. (Nainen, arkkitehti)

Kahden teknisen alan palkkatyösuhteen yhdistäjä koki samalla tavoin myönteiseksi erilaisten  
tehtävien yhdistämisen niin yrityksen koon kuin työnantajaprofiilinkin näkökulmasta katsot-  
tuna. Haastateltava oli työskennellyt suuressa yrityksessä pitkään valmistumisensa jälkeen, ja  
lyhytaikainen työskentely pienessä aloittavassa yrityksessä nosti esille täysin uusia asioita, joiden  
kautta hän sai näkökulmia laajentaa ja tasapainottaa asiantuntemustaan. Haastatteluajankohtana  
hän työskenteli osapäiväisesti suuressa teollisuusyrityksessä ja sivutoimisesti alan yhdistystyypp-  
pisessä organisaatiossa. Hänelläkin oli taustalla perhesyyt tämäntyyppiselle yhdistelmätyölle,  
sillä se mahdollisti aikataulujen ja tehtävien kontrolloimisen. Kuten jo aiemmin käsitellyssä kor-  
keakouluopettajan haastattelussa, hänenkin työnantajansa näkivät yhdistelmätyön etuna eli nä-

kökulman laajentajana. Haastateltava toi tämän tyyppisen ansiotyömallin urakehityksen horisontaalisen suunnan esille kiinnostavana näkökulmana seuraavasti: kahdessa paikassa työskentely ei tukenut sisäistä etenemistä johtotehtäviin, ja yhdistelmätyön kaksi tehtävää olivat kuitenkin luonteeltaan liian erilaisia yhtenäisen urakehityksen edistämiseksi.

Haastattelija: Ku sanoit tosiaan siitä että ku ne on vähän eri maailmoista ja tasapainottaa toisiaan, miten sä oot kokenu suhteessa sun omaan osaamiseen ja semmoseen ammatilliseen kehittämiseen sen et ku sä oot työskennelly kahessa erilaisessa työympäristössä?

Haastateltava: Siis mun omalta osalta henkilökohtaisesti, ni siis en voi mitenkään nähdä muuta ku positiivisesti siis hyötynä. Totta kai mitä laajemmin se.. Kuitenkin mä oon tehny oman alani töitä et nää ei oo mitään ihan jotain ufojuttui joka ei liity, ne kaikki liittyy toisiinsa ni sehän vaan laajentaa mun perspektiiviäni. Jos on hirvittävän urakuinen että haluaa edetä, kohota johonkin tietyn, kalifiks kalifin paikalle nii silloinhan tämmönen ei varmaan oo se ideaalisen vaihtoehto. Jotenkin ehkä kuitenkin viel ajatellaan, että pitää sitoutuu enemmän että sä pääset johonkin. (Nainen, insinööri, 40–50 vuotta)

Kolmantena yhdistelmätyön mallina oli pitkäaikaiseen harrastamiseen tai elämäntapaan perustuva sivutoimi päätoimisena insinöörinä toimimisen lisäksi; sivutoimi ei liittynyt teknisen alan ammatilliseen toimintaan, vaan oli kehittynyt luonteesta elämäntapaan liittyvästä tekemisestä. Perinteisen elämäntavan vaaliminen tai ajan omistaminen muullekin kuin palkkatyölle oli taustalla harrastusluonteisen toimeliaisuuden toteutukselle työn ohella. Ensimmäinen haastatelluista vastasi yrityksen laatujärjestelmistä. Yrityksen toiminta-alueen luonteesta johtuen tehtävässä korostui ympäristönäkökulma. Haastateltavan koulutustausta vastasi hyvin tehtävää, ja ympäristöosaamisen lisäksi tehtävään vaadittaviin pätevyyyksiin kuului taito edistää laatuasioita kommunikatiivisesti. Hän piti laatuinsinöörin ja liikuntaohjaajan yhdistelmää toimivana, sillä tehtävät eivät olleet ristiriitaisia suhteessa toisiinsa, vaan täydensivät toisiaan. Toinen oli älyllisesti haasteellista ja liikunta puolestaan fyysisesti miellyttävää. Hän olisi voinut harkita harrastuksesta palkkatyötä freelancer-pohjalta, mutta oli todennut, että toimeentulon hankkiminen olisi stressaavan työstä. Siten sivutoiminen harrastukseen perustuva työ palkitsi myös henkisesti, kun sillä ei tavoiteltu kokopäiväistä toimeentuloa.

Maanviljelystä sivutoimisesti harrastava insinööri määritteli työnsä vaki-insinööri tehtäväksi ja sivutoimisen työnsä harrastukseksi, jolla oli osin ansiotyölle tyypillisiä piirteitä. Maanviljely vaatii pitkäaikaisia prosesseja ja kausikohtaisia toimenpiteitä, minkä vuoksi harrastuksenomaisuuden lisäksi se edellyttää päämäärätietoista työskentelyä. Maanviljelyn tehtävät noudattavat vuodenaikojen sykliä, mikä asettaa sille aikatauluja ja johtaa aika ajoin palkkatyölle ominaiseen ruuhkautumiseen.

No, (olen) pääsääntöisesti samantyyppisissä (tehtävissä työskennellyt) vaikka vastualueet on kyllä vaihdellu sitten mutta (että teknistä) ylläpitoa ja suunnittelua ja asennusta. Se on ollu oikeestaan, sisältäny elementtejä sekä asentajatyöstä että sitten

insinööriyöstä. ( ) Ei ehkä ihan tyypillinen työtehtävä siinä mielessä, sitten tällä teknisellä osa-alueella. ( ) (Sivutoimisena maanviljelijänä) emmä nyt koe olevani oikeestaan sen enempää työssä kuin joku toinenkaan, koska se toinen työ on mulle vähän niin ku harrastuksenomainen että se on vaihtelua ja virkistystä. Mutta sitä silloin tällöin siitä tulee semmonen pakkomielle että se on, että on asioita mitkä pitää tehdä niin sitten se ei tunnu harrastukselta koska, sit se on velvollisuus, vähän. ( ) Tosiaan että siellä maa- ja metsätalouden puolella on sellaisia aikoja ja sellaisia työtehtäviä mitkä pitää tehdä, kalenteriin ja viikonpäivään ja ilmoihin sidottuna niin sitä, sitten sitä aikaa pitää vaan jostain repiä niin silloin se ei tunnu välttämättä kivalta mut silti sitä on pakko tehdä että saa, tietyt asiat tehtyä että voidaan sitten mennä eteenpäin koska, vuodenaajat ei odota. (Mies, insinööri, 40–50 vuotta)

Yrityksen johtotehtäviä, hallitus- ja sijoitusammattilaisuutta ja konsultointia yhdistelevä haastateltu oli etäällä perinteisestä teknisen alan insinööritehtävästä, mutta johtaminen sinänsä kuuluu usein teknisen alan korkeakoulutuksen saaneiden urakehitykseen. Haastateltavan yhdistelmätyö koostui luontevasti toisiinsa limittyvistä tehtävistä, jotka olivat kehkeytyneet yritysten johtoasemissa toimimisen, liike-elämän seuraamisen ja alan vaikuttajaorganisaatioissa työskentelyn myötä. Tehtävät olivat omalla tavallaan erilaisia näkökulmia samaan aihealueeseen eli organisaatioiden johtamiseen. Ne olivat siten kaikki liiketoiminnan johtamisen tehtäviä, mihin haastateltavan koulutustausta eli tuotantotalous valmistaa. Työnkuva läheni organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden työtä, mutta erotuksena oli näkökulma. Kun organisaatiokehittämisen asiantuntijoiden yhdistelmätyö painottui enemmän HR-tehtävään, johtamisammattilaisella painotus oli enemmän liiketoiminnassa.

Minut pyydettiin (yritykseen X), ensin hallitukseen ja sit oikeestaan saman tein duuniin konsultiks ja nyt mä oon ollu jo 2005 lähtien toimitusjohtajana, joka tekee siis konsultointia. mut me tehdään konsultointia miten käännetään tuotanto- ja budjetinäkö- kulmasta asiakasnäkökulmaan ja haetaan tuottavuutta, asiakaslaatua ylös ja resurssien fiksumpaa käyttöä. (Mies, insinööri, 50–60 vuotta)

Motiivina tämäntyyppiselle usean asian tekemiselle oli yhtä palkkatyötä suurempi liikkumavara oman elämän hallinnassa ja lisäksi osallistuminen yhteiskunnallisten asioiden hoitamiseen vaikuttajaorganisaatioissa toimimisen kautta.

Teknisen alan ammattilaisten useita lähteitä ja tehtäviä yhdistelevä ansiotyömalli perustui erilaisiin motiiveihin, työn tekemisen konteksteihin ja tehtävähdistelmiin. Ammatilliseen ja omistamiseen perustuvan johtamisen tehtävät olivat luontevasti operatiivisen johtamisen, hallitustyöskentelyn, sijoittamisen ja muiden niihin liittyvien tehtävien yhdistelmä. Erilaiset tehtävät kiinnittyivät luontevasti johtamisen ytimeen. Korkeakouluopettaminen ja sen ohessa tehtävät oma yritystoiminta tai sivutoimiset suunnittelutehtävät palkkatyönä oli toinen malli, jossa nämä eri tehtävät antoivat toisiaan täydentävän laajan näkökulman alaan. Kahden palkkatyön yhdistäminen siten, että niiden vaatima työaika ja paneutuminen jäi keveämmäksi kuin yhdessä paineissa asemassa, palveli erityisperheen tarpeita, vaikka urakehitys jäi enemmänkin horisontaali-

seksi kuin vertikaaliseksi. Opetustehtävät olivat myös vaihtoehto työn ja perheen yhdistämiselle. Päätyön ja harrastukseen tai elämäntapaan perustuvan sivutyön yhdistämisen mallissa taustalla vaakakupissa oli tasapainoinen muun elämän ja työn yhdistäminen.

## Yhteenvedo ja keskustelu

Tutkimuksen taustalla olevan jälkiteollisen yhteiskunnan piirteet tulivat esille empiirisessä tarkastelussa monisyisellä tavalla. Immateriaalisen työn korostuminen näkyy asiantuntija-ammattien vahvassa roolissa kansantaloudessa, elinkeinoelämässä ja yhteiskunnassa. Tämä tutkimus osoittaa, että työmarkkinoiden joustot, työn sirpaloituminen ja palveluistuminen koskevat vain osaa asiantuntija-ammateista. Tutkimuksen kohteena olevien ammattialojen historia, institutionaalistumisen vaihe, asema kansantaloudessa, yhteiskunnallinen julkinen asema ja asema työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan vaakakupissa taustoittavat yhdistelmätyön tekemistä.

Kansantalouden tai yhteiskunnan kriittisiksi katsottujen tehtävien avainasemissa työskentelevät vakiintuneet asiantuntijat olivat onnistuneet pitämään vahvan asemansa. Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena olleiden tekniikan alan asiantuntija-ammattilaisten yhdistelmätyön taustalla ei ollut toimeentulon tai tulevaisuuden epävarmuuden kokemusta, kuten muilla tutkimuksen kohteena olevilla. Suomen elinkeino-, tutkimus- ja kehitys- ja koulutuspolitiikassa teknologia-alat ovat olleet keskeisessä roolissa, mikä taustoittaa tutkimuksen kohteena olevan ryhmän taloudellisesti hyvää asemaa. Tekniikan alan ammattilaisille yhdistelmätyöt olivat valinta, joiden taustalla oli joko itse työn luonne tai perheeseen, elämäntapaan tai harrastuksiin liittyvät motiivit. Yhdistelmät olivat tekniikan alan asiantuntijatehtäviä tai muihin kuin ammatillisiin syihin liittyviä muun elämän intressien toteuttamista.

Media-alalla journalisteilla on yhteiskunnallisesti julkinen asema niin kutsuttuna neljäntenä valtiomahtina. Tämä vahvistaa heidän asemaansa, vaikka samanaikaisesti työn tekemisen taloudelliset ja rakenteelliset ehdot ovat heikentyneet. Media-ala omistus keskittyy, mikä kaventaa journalismin kenttää ja sen yhteiskunnallista vaikuttamisen aluetta. Journalismin historia on kuitenkin riittävän pitkä ja sen instituutiot, kuten yhdistystoiminta ja koulutusperinteet, kannattelevat osaltaan yksilöiden ammatillista sitoutumista. Päätoimisesti journalismia yhdistelmätyönään tekevät hankkivat ansioita erikokoisista lähteistä ja tasapainottelivat laadukkaan työn tavoitteen ja toimeentulon turvaamisen välillä. Naapuriammatit tiedotus ja opetus tarjosivat täydentävää tuloa yhdistelmätyöhön. Aineistosta nousivat esiin myös siirtymät tiedotuksen ja tapahtumatalouden pariin sellaisissa elämänvaiheissa, joihin toimitustyöhön kuuluva vuorotyö ja tiivis työtahti eivät soveltuneet hyvin.

Kulttuurialan ammattilaisten työssä merkitysten ja sisältöjen tuottaminen on yhteiskunnallisesti näkyvää työtä, mutta sen asema on taloudellisesti heikompi verrattuna yhteiskunnallisesti tai kansantaloudellisesti merkittävämpinä pidettyihin aloihin. Alan taloudellista merkitystä on viime aikoina kuitenkin korostettu, sillä tapahtumatalouden kokonaisuuden näkökulmasta kulttuurin panos näkyy myös osana palveluita. Merkitysten ja sisältöjen tuotanto on työvoimavaltaita, minkä vuoksi ala työllistää myös tulevaisuudessa välillisesti ja välittömästi alan ammattilaisia. Kulttuurialan työllä on pitkä historia, mutta sen ansaintalogiikan kirjo antaa vain vähän mah-

dollisuuksia kokopäiväiselle oman alan työlle. Yhdistelmätöiden kirjo oli laajempi kuin muissa tutkimuksen kohteena olevissa ryhmissä, mutta toisaalta kulttuurialan merkityksen kasvu näkyi myös alaa tukevissa tehtävissä ja mahdollisuutena täydentää taiteen tai kulttuurin ydintekemistä alaan kytköksissä olevilla tehtävillä ja ansioilla. Toimeentulon turvaaminen sekä sisällöllisesti mielekkäät täydentävät tehtävät olivat yleisin yhdistelmätyön tekemisen syy, mutta myös puhtaasti toimeentulon turvaaminen vähemmän mielekkäillä sivutehtävillä tuli haastatteluissa esille.

Tässä tutkimuksessa uutta asiantuntijuutta edusti organisaatioiden ja osaamisen kehittämiseen erikoistunut konsulttien ammattiryhmä. Sen työn tekemisen ehdot ja sisällöllinen toteutus noudatti jälkiteollisen yhteiskunnan piirteitä: immateriaalinen tuotanto, asiantuntemuksen palveluistaminen, joustotyö ja -rooli sekä tehtävät ulkoistettujen tehtävien korvaajana tai täydentäjänä organisaatioissa. Konsulttityön tarjonnassa yhdistyivät luontevasti henkilöstöhallinnon johtaminen ja koordinointi, aikuisten ohjaus ja koulutus ja niihin liittyvät työmenetelmät. Uutta asiantuntijuutta edusti ryhmän koulutustaustan kirjavuus, mutta yhtä lailla suuntautuminen sekä aktiivinen työskentely yhteisen asiantuntemuksen kehittämiseen, joka ei noudattanut professionaalista mallia perinteisine institutionalisoitune rakenteineen, käytäntöineen, diskursseineen ja rooleineen. Tehtävien laaja kirjo mahdollisti eräällä tavalla koherentimman yhdistelmätyön verrattuna esimerkiksi kulttuurialan ammattilaisten ja taiteilijoiden ansiotyömalliin (Haapakorpi 2022). Uusi asiantuntemus ammensi kuitenkin sen jäsenten aikaisemmasta työhistoriasta ja osin vakiintuneemmasta professionaalista työstä.

Työn muutosta koskeva käsitteellistäminen täsmällisin termein on ilmeisin tapa tuoda esille olennaisin muutoksissa, mitä pidetään myös käytännön vaikuttavuuden tai vaikuttamisen näkökulmasta hyödyllisenä. Ongelmalliseksi tämänkaltaisen käsitteellistämisen tekee tässä tutkimuksessa kohteena olevien asiantuntijaryhmien työn muutoksen monisyisyys ja kytkeytyminen yhteiskunnalliseen sekä työmarkkinoiden tilanteeseen. Tutkimuksen aineiston rajallisuus erityisesti media-alan ja tekniikan alan ammattiryhmissä asetti myös rajoja liialliselle yleistämislle uusien käsitteiden kautta. Seuraavana vuoroon tulevat tutkijat toivottavasti jatkavat tutkimusta näitä aineksia hyödyntäen.

## Kirjallisuus

- Alasuutari, Pertti (2007) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Ansio, Heli, Houni, P. & Piispa, Mikko (2018) Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä, mikä olisin. *Yhteiskuntapolitiikka* 83(1): 13–17.
- Autor, David (2015) Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 3–30.
- Bamberry, Larissa & Campbell, Iain (2012) Multiple Jobs Holders in Australia. Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour* 38(4): 293–314.
- Bieler, Andreas, Lindberg, Ingemar & Sauerborn, Werner (2010) After 30 Years of Deadlock: Labour's Possible Strategies in the New Global Order. *Globalizations* 7(1–2): 247–260.
- Boje, Thomas (2003) Towards a post-industrial service society. Teoksessa Bengt Furåker (toim.) *Post-industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. London, New York: Taylor and Frances Group, Routledge, 124–146.
- Boje, Thomas & Furåker, Bengt (2003) Introduction. Labour markets under intensified competition. Teoksessa Bengt Furåker (toim.) *Post-industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. London, New York: Taylor and Frances Group, Routledge, 1–16.
- Boje, Thomas & Grönlund, Anne (2003) Flexibility and employment in security. Teoksessa Bengt Furåker (toim.) *Post-industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. London, New York: Taylor and Frances Group, Routledge, 186–212.
- Brint, Steven (2001) Professionals and the knowledge economy: Rethinking the theory of post-industrial society. *Current Sociology* 49(4): 101–132.
- Brogi, Elda, Nenadic, Iva, Parcu, Pier Luigi & Azevedo-Cunha, Mario (2018) Monitoring media pluralism in Europe: application of the Media Pluralism Monitor 2017 in the European Union, Fyrom, Serbia & Turkey: 2018 policy report. *European University Institute*. <https://data.europa.eu/doi/10.2870/699885> (viitattu 2.2.2020).
- Cappelli, Peter & Keller, Joseph R (2013) Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review* 38: 575–596. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2011.0302>.
- Carlson, Matt (2015) The Robotic Reporter: Automated journalism and the redefinition of labor, compositional forms, and journalistic authority. *Digital Journalism* 3(3): 416–431.
- Clark, Sue (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53(6): 747–770.
- Cucca, Roberta & Maestriperi, Lara (2014) Architects and consultants between formal regulation and organised professionalism. *CAMBIO* 7: 25–40.
- Deuze, Mark (2005) What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered. *Journalism* 6(4): 442–464.
- Downie, Leonard, & Schudson, Michael (2009). *The Reconstruction of American Journalism*. New York: Columbia University Graduate School of Journalism.
- Edström, Maria & Ladendorf, Martina (2012) Freelance journalists as a flexible workforce in media industries. *Journalism Practice* 6(5–6): 711–721.



- Eurofound (2018) Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin: Eurofound. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1746en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf) (viitattu 19.7.2019)
- Eurostat (2019) Culture Statistics – 2019 edition. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-19-712> (viitattu 20.8.2020).
- Fisher, Sandra, & Connelly, Catherine (2017) Lower cost or just lower value? Modeling the organizational costs and benefits of contingent work. *Academy of Management Discoveries* 3(2): 165–186.
- Gleadle, Pauline, Hodgson, Damian & Storey, John (2012) The ground beneath my feet: projects, project management and the intensified control of R&D engineers. *New Technology, Work and Employment* 27(3): 163–177.
- Haapakorpi, Arja (2022) The quality of a professional portfolio career in the post-industrial era. *Journal of Education and Work* 2022, AHEAD-OF-PRINT, 1-14 <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2073340>
- Haapakorpi, Arja (2021) Freedom but Insecurity: the Business Consulting Profession in the Post-Industrial Service Society. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(1): 45–62. <https://tidsskrift.dk/njwls/index> (viitattu 5.5.2021).
- Haapakorpi, Arja & Onnismaa, Jussi (2014) *Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Vol. 2014, No. 41. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://www.tem.fi/files/41191/TEMjul\\_41\\_2014\\_web\\_17102014.pdf](https://www.tem.fi/files/41191/TEMjul_41_2014_web_17102014.pdf) (viitattu 12.9.2019).
- Haapakorpi, Arja (2009) Sulkeuman ja neuvottelun ehdoilla – asiantuntija-aseman rakentuminen työelämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, sosiologian laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/23469> (viitattu 18.12.2019)
- Haataja, Anita & Kauhanen, Merja (2014) Kahden työn tekeminen Euroopassa: Yleisyys, selittäjät ja taloudelliset seuraukset. Teoksessa Mikko Niemelä (toim.) *Eurooppalaiset elinolut*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 202–237. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/45396/Eurooppalaiset\\_elinolut.pdf?sequence=4](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/45396/Eurooppalaiset_elinolut.pdf?sequence=4) (viitattu 15.5.2020).
- Halonen, Katri (2011) *Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa*. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27120/9789513943202.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viitattu 6.10.2020).
- Halpin, Brian & Smith, Vicky (2017) Employment Management Work: A Case Study and Theoretical Framework. *Work and Occupations* 44(4): 339–375.
- Harvey, David (2005) *A brief history of neo-liberalism*, Oxford: Oxford University Press.
- Hesmondhalgh, David & Baker, Sarah (2015) Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries. *Sociological Review* 63 (1): 23–36. doi:<https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>.
- Hirvi-Ijäs, Maria, Kautio, Tiina, Kurlin, Ari, Rensujeff, Kaija & Sokka, Sakarias (2020) Taiteen ja kulttuurin barometri 2019: Taitelijoiden työ ja toimeentulon muodot. Cuporen verkkojulkaisuja 57. [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen\\_ja\\_kulttuurin\\_barometri\\_2019.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf) (viitattu 11.10.2020).

- Honkanen, Pertti (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa Anu Suoranta ja Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, 91-109.
- Hovden, Jan Fredrik (2016) Changing journalistic professionalism? Teoksessa Martin Eide, Helle Sjøvaag & Leif Ove Larsen (toim.) *Journalism re-examined: Digital challenges and professional orientations*. Bristol: Intellect, 67–84.
- Hurl, Cris (2017) (Dis)Assembling policy pipelines: unpacking the work of management consultants at public meetings. *Geographica Helvetica* 72(2): 183–195.
- Jokinen, Eeva (2018) Elämä 2000-luvulla – päätöksen prekaari käyttöliittymä. Teoksessa Anu Suoranta ja Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, 18-27.
- Journalistiliiton Työmarkkinatutkimus (2020). <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/10/Journalistiliiton-tyomarkkinatutkimus-2020.pdf> (viitattu 12.12.2020).
- Journalistiliitto: Freelancereiden työmarkkinatutkimus (2018) <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Freelancer-ty%C3%B6markkinatutkimus-2018.pdf> (viitattu 12.12.2020).
- Journalistiliitto (2017) Jäsenlajikehitys. 2017.
- Kantola, Anu (2013) From gardeners to revolutionaries: The rise of the liquid ethos in political journalism. *Journalism* 14(5): 606–626.
- Kasvio, Antti (1994) *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kauhanen, Antti (2004) Yrittäjien ansiot, työajat ja työkuormitus: selvitys ekonomien ja insinöörien yrittäjyydestä. Keskusteluaiheita 960. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Kauhanen, Antti & Napari, Sami (2011) Gender Differences in Careers. Helsinki: ETLA, Discussion Papers No 1241.
- Kauhanen, Antti & Riukula, Krista (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Mia Teräsaho & Johanna Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyseja tasa-arvobarometrasta 2017*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 80–100.
- Kitay, Jim & Wright, Christopher (2007) From prophets to profits: The occupational rhetoric of MC. *Human Relations* 60(11): 1613–1640.
- Kleven, Henrik, Landais, Camille & Sogaard, Jakob Egholt (2019) Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4): 181–209
- Koivunen, Tuija (2018) *Tutkinnosta työelämään: Yliopistojen kandipalautteen sekä maisteri- ja tohtoriuraseurantakyselyjen 2018 tulokset*. Helsinki: Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry. [https://www.aarresaari.net/wp-content/uploads/2020/11/Tutkinnosta-tyoelamaan\\_Koivunen\\_unifi.pdf](https://www.aarresaari.net/wp-content/uploads/2020/11/Tutkinnosta-tyoelamaan_Koivunen_unifi.pdf) (viitattu 9.9.2020).
- Koljonen, Kari (2013) *Kriisi journalismissa: Kansakunnan katastrofit ja muuttuva professio*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Koskinen Sandberg, Paula (2018) Sukupuolten rakenteellinen palkkaero – historian havinaa, työmarkkinapolitiikkaa vai yksilöllisiä valintoja? Teoksessa Torsten Michelsen & Kari Reijula & Leena Ala-Mursula & Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 307–314.

- Kuitto, Kati, Salonen, Janne & Helmdag, Jan (2019) Gender inequalities in early career trajectories and parental leaves: Evidence from a Nordic welfare state. *Social Sciences* 8(9): 1–16.
- Kumra, Savita & Vinnicombe, Susan (2008) A Study of the Promotion to Partner Process in A Professional Services Firm: How Women are Disadvantaged. *British Journal of Management* 19 (s1): S65–S74. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00572.x>
- Liike-elämän ja johdon konsultit (2020) Konsultointi on yli kolmen miljardin bisnes. *Liike-elämän ja johdon konsultit*. <https://www.ljk.fi/konsultointi-yli-kolmen-miljardin-bisnes/> (viitattu 9.9.2020).
- Lindström, Sofia (2016) Artists and Multiple Job Holding – Breadwinning Work as Mediating Between Bohemian and Entrepreneurial Identities and Behaviour. *Nordic Journal of Working Life Studies* 6(3), 43–58. <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26674/23446> (viitattu 9.9.2020).
- Lorey, Isabel (2015) *State of insecurity: Government of the precarious*. London: Verso Books.
- Maestripiere, Lara (2016) Professionalization at work: The case of Italian management consultants. *Ephemera: theory & politics in organization* 16(2): 31–52.
- Markusen, Ann, Gilmore, Sam, Johnson, Amanda, Levi, Titus & Martinez, Andrea (2006) *Crossover: How artists Build Careers across Commercial, Nonprofit and Community Work*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Neal, Matthew & Morgan, Joanna (2000) The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany, *European Sociological Review* 16(1): 9–26.
- Nord, Lars (2008) Comparing Nordic media systems: North between West and East? *Central European Journal of Communication* 1(1): 95–110.
- OECD (2018) Job creation and local economic development 2018: Preparing for the future of work. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264305342-en> (viitattu 12.11.2020).
- Panos, Georgios, Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros (2014) Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations* 53(2): 223–272.
- Panos, Georgios, Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros (2009) *The inter-related dynamics of dual job holding, human capital and occupational choice*. IZA Discussion paper 4437 Bonn: The Institute for the Study of Labour (IZA).
- Paxson, Christina & Sichermann, Nachum (1996) The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics* 14(3): 357–393.
- Pfeffer, Jeffrey (1994) *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Picard, Robert (2015) *Journalists' perceptions of the future of journalistic work*. Reuters Institute for the Study of Journalism. Oxford: University of Oxford.
- Pollitt, Christopher & Bouchaert, Geert (2004) *Public Management Reform. A Comparative Analysis – Into The Age of Austerity*. Oxford: Oxford University Press.
- Pouliakas, Konstantinos (2017) Multiple job-holding: Career pathway or dire straits? Moonlighting responds to economic needs, but can generate new skills and careers. *IZA World of Labour*. <https://wol.iza.org/articles/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits/long> (viitattu 10.9.2020).

- Preston, Pashal (2009) *Making the news: Journalism and news cultures in Europe*. London: Routledge.
- Pyykkönen, Miikka & Stavrum, Heidi (2018) Enterprising Culture: Discourses on Entrepreneurship in Nordic Cultural Policy. *Journal of Arts Management, Law and Society* 48(2): 108–121.
- Pöyhtäri, Reeta, Väliaverronen, Jari & Ahva, Laura (2016) Suomalaisen journalistin itseyttä muuttosten keskellä. *Media & viestintä* 39(1): 1–23.
- Raeder, Sabine (2018) Psychological Contracts of Multiple Jobholders: A Multilevel Analysis. *SAGE Open* 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018778110>.
- RensuJeff, Kaija (2015) *Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus. [https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Taiteilijan\\_asema\\_2010\\_2.korjattupainos.pdf/f59aa7d3-f396-4340-81ac-2bac9d4ae841](https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Taiteilijan_asema_2010_2.korjattupainos.pdf/f59aa7d3-f396-4340-81ac-2bac9d4ae841) (viitattu 15.10.2020).
- Reynolds, Jeremy & Renzulli, Linda (2005) *Economic Freedom or Self-imposed Strife: Work–Life Conflict, Gender, and Self-Employment, Entrepreneurship*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0277-2833\(05\)15003-1](https://doi.org/10.1016/S0277-2833(05)15003-1)
- Rottwilm, Philipp (2014) *The Future of Journalistic Work: Its Changing Nature and Implications*. Reuters Institute for the Study of Journalism. Report. Oxford: University of Oxford. [https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:33626192-5bfb-4854-b9c3-419156f99a88/download\\_file?file\\_format=pdf&safe\\_filename=The%2BFuture%2Bof%2BJournalistic%2BWork&type\\_of\\_work=Report](https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:33626192-5bfb-4854-b9c3-419156f99a88/download_file?file_format=pdf&safe_filename=The%2BFuture%2Bof%2BJournalistic%2BWork&type_of_work=Report) (viitattu 15.10.2020).
- Rubery, Jill (1989) Labour market flexibility in Britain. Teoksessa Francis Green (toim.) *Restructuring and the UK Economy*. Brighton: Harvester-WheatSheaf, 155–176.
- Standing, Guy (2014) *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Publishing PLC.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Kulttuurityövoima Suomessa 2018. (2018) Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/klt/2018/01/klt\\_2018\\_01\\_2019-06-10\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/klt/2018/01/klt_2018_01_2019-06-10_tie_001_fi.html) (viitattu 9.8.2020).
- Suomen virallinen tilasto SVT. Liitetaulukko 1. Kulttuurialojen arvonlisäykset (2017). [http://tilastokeskus.fi/til/klts/2017/klts\\_2017\\_2019-10-16\\_tau\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/klts/2017/klts_2017_2019-10-16_tau_001_fi.html) (viitattu 10.8.2020).
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2018) *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_201700\\_2018\\_21465\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf) (viitattu 10.10.2020).
- Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (2018) Ihmiskoe luottamuksesta. Teoksessa Anu Suoranta ja Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, 9–17.
- TEK Työmarkkinatutkimus TMT Tekniikan akateemiset (2019) [https://www.tek.fi/fi/cmisi/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/d85c4f8c-81a5-4f44-b7c2-643c85a77120&filename=cmisattachments/tmt\\_2019\\_www.pdf](https://www.tek.fi/fi/cmisi/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/d85c4f8c-81a5-4f44-b7c2-643c85a77120&filename=cmisattachments/tmt_2019_www.pdf) (viitattu 11.11.2020).
- TEK Työmarkkinatutkimus. Yrittäjyyskatsaus (2019) [https://www.tek.fi/fi/cmisi/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/cd509ce6-e349-465a-a7a1-fd5b6691defd&filename=cmisattachments/tek\\_yrittajyyskatsaus\\_tmt-2019.pdf](https://www.tek.fi/fi/cmisi/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/cd509ce6-e349-465a-a7a1-fd5b6691defd&filename=cmisattachments/tek_yrittajyyskatsaus_tmt-2019.pdf) (viitattu 11.11.2020).
- TEK Työmarkkinatutkimus. Yrittäjyyskatsaus (2017) Lähde: Susanna Bairoh, TEK.

- TEK Työttömyystilastot 2021 [https://www.tek.fi/fi/palvelut-ja-edut/tutkimus/tyot\\_tomyystilastot/tyottomyystilastot-122021](https://www.tek.fi/fi/palvelut-ja-edut/tutkimus/tyot_tomyystilastot/tyottomyystilastot-122021). Tiedosto saatu: Susanna Bairoh, TEK, 2020.
- TEK Senioritutkimus 2015 (2015) <https://www.tek.fi/fi/cmisis/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/dal12f481-c55b-4dd1-9206-1553280968d8%3B1>. Tiedosto saatu: Susanna Bairoh, TEK, 2020.
- Thelen, Katherine (2012) Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *The Annual Review of Political Science* 15: 137–159. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-070110-122959>
- Tilastokeskus. (2020a). Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin>>Koulutus>>Sijoittuminen koulutuksen jälkeen>>1111 -- Tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta, 2007-2018. <https://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/kayttoohjeet.html>.
- Tilastokeskus (2020b) Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Palkkatiedot ja palkansaajien lukumäärää koskeva tieto. <https://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/kayttoohjeet.html>.
- Tilastokeskus (2018) Liikkeenjohdon konsultointi selvässä kasvussa vuonna 2017. <URL: [https://www.stat.fi/til/palhy/2017/palhy\\_2017\\_2018-10-03\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/palhy/2017/palhy_2017_2018-10-03_tie_001_fi.html). > (viitattu 19.9.2019).
- Throsby, David & Petetskaya, Katya (2017) *Making Art Work: An Economic Study of Professional Artists in Australia*. A report commissioned by the Australia Council. [https://www.copyrightevidence.org/wiki/index.php/Throsby\\_and\\_Petetskaya\\_\(2017\)](https://www.copyrightevidence.org/wiki/index.php/Throsby_and_Petetskaya_(2017)) (viitattu 11.10.2020).
- Throsby, David & Zednik, Anita (2011) Multiple job holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural Trends* 20(1): 9–24.
- Steven P. Vallas (2017) Introduction. Teoksessa Steven Vallas (toim.) *Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor Market*. Research in the Sociology of Work, Vol. 30. Emerald Publishing Limited, xi-xvi.
- Waisbord, Silvio (2013) *Reinventing professionalism: Journalism and news in global perspective*. Cambridge: Polity.
- Veggeland, Noralv (2015) The politics of outsourcing in Western Europe. *Current Politics & Economics of Europe* 26(1): 65–91.
- Zadik, Yair, Bareket-Bojmel, Liad, Tziner, Aharon & Shloker, Or (2019) Manager's Perspective on the Phenomenon. *Journal of Work and Organizational Psychology* 35(1): 39–48.
- Zelizer, Barbie (2013) On the shelf life of democracy in journalism scholarship. *Journalism* 14(4): 459–473.
- Örnebring, Henrik & Conill, Raul (2016) Outsourcing newswork. Teoksessa Tamara Witschge, C.W. Anderson, David Domingo & Alfred Hermida (toim.) *The SAGE Handbook of Digital Journalism*. Los Angeles: SAGE Reference, 207–221.

## 5

# Kaaosteoreettinen kuva usean työn tekemisestä

Anu Järvensivu

## Johdanto

Tällä luvulla on kaksi tavoitetta. Ensinnäkin siinä kuvataan korkeakoulutettujen teemahaastatteluaineistoon perustuen usean työn tekemistä osana työelämässä tapahtuvia moninaisia systeemiisiä muutoksia. Teemaa valaistaan kolmella toisiinsa kytkeytyneellä, jatkuvassa liikkeessä olevalla tasolla. Mikrotasolla usean työn tekemistä käsitellään yksilön työn ja hänen työuransa kannalta, mesotasolla työn organisoitumisen suunnasta ja makrotasolla muuttuvan työelämän näkökulmasta. Kussakin näistä tarkastelu tapahtuu kuitenkin useaa työtä tekevän perspektiivistä. Tällöin korostuu usean työn tekijän toimijarooli, hänen toiveensa, tekonsa ja pyrkimyksensä, jotka läpileikkaavat työelämän eri tasoja. Tarkastelu tapahtuu koko 45 teemahaastattelua käsittävän aineiston tasolla, joten eri aloilla toimivia usean työn tekijöitä yhdistävät seikat painottuvat erojen sijasta. Tässä kirjassa Arja Haapakorpi erittelee samaan aineistoon pohjaten ammattiryhmien erityispiirteitä.

Tämän luvun tarkastelun lähestymistapa on dynaaminen ja systeeminen. Työelämän eri puolia ja osia tarkastellaan tiiviisti toisiinsa kytkeytyneinä, keskinäisriippuvaisina, vuorovaikutuksellisia ja työelämän kokonaisuutta koostavina. Luvussa korostetaan kokonaisuuden kompleksisuutta, mikä tarkoittaa perustavanlaatuisia monimutkaisuutta, moninaisuutta, dynaamisuutta ja ennakoimattomuutta. Tarkastelussa nojataan ensisijaisesti systeemi- ja kompleksisuusteorioita yhdistävään työurien kaaosteoriaan (Pryor & Bright 2014). Luvun toisena tavoitteena onkin avata, miten työurien kaaosteoriaa voi hyödyntää monitieteisessä työelämän tutkimuksessa. Luku on siis painotukseltaan tässä mielessä teoreettis-metodologinen. Usean työn tekijöiden tapauksen

utkiminen toimii esimerkkinä työurien kaaosteorian soveltamisesta eli siitä, miten sen avulla voi analysoida työuria, työn järjestymistä ja työelämää.

Teoria on nuori ja vielä kehitysvaiheessa. Sitä ei ole myöskään aiemmin sovellettu aivan tässä esitetyllä tavalla, vaan aiemmissa tutkimuksissa painopiste on ollut yksilötason työurien tarkasteluissa. Toisin sanoen teoriaa voi soveltaa myös muilla tavoilla kuin tässä on tehty, ja sen kehitystyötä voi suunnata toisin. Teoriasta voi ottaa käyttöön eri käsitteitä tai analyysin voi kohdistaa esimerkiksi pienempään tai suurempaan kokonaisuuden osaan. Teoriakehityksen tueksi kaivataan edelleen empiirisiä laadullisia tutkimuksia ja keskeisten käsitteiden kirkastamista (Pryor & Bright 2014; Pryor 2016). Kannustankin muita tutkijoita ja opinnäytetöiden tekijöitä omiin kokeiluihin.

Koska tavoitteenani on tutkimustulosten esittämisen ohella antaa esimerkki työurien kaaosteorian soveltamisesta, noudatan luvussa hieman totutusta poikkeavaa esitystapaa: Avaan ensin työurien kaaosteoriaa ja asemoin sen työuratutkimuksen kenttään. Nostan sen rinnalle erityisesti narratiivisen työuratutkimuksen, joka mielestäni tarjoaa kiinnostavan vaihtoehdon työurien kaaosteorialle, mikäli tavoitteena on löytää yksilön sosiaaliseen ympäristöönsä kytkävä kokonaisvaltainen lähestymistapa työuriin. Sen jälkeen kuvaan aineistoa ja menetelmiä, mutta samalla tuon jo esiin myös keskeisiä tuloksia. Kerron, miltä usean työn tekijöiden työ näyttää systeemissä tarkastelussa tutkimuksen perusteella. Tästä siirryn kuvaamaan konkreettisemmin omaa analyysiäni. Tarkoitus on rakentaa analyttinen viitekehys ja antaa ohje sen soveltamiseen, jotta työurien kaaosteoria houkuttelisi kokeiluihin ja sovelluksiin yhä monimutkaisemmaksi käyvään työelämään kohdistuvissa tutkimuksissa.

## Työurien kaaosteoria työuratutkimuksen kentässä

### Työurien kaaosteorian tausta

Työurien kaaosteoria (Chaos Theory of Careers = CTC) on australialaislähtöinen uudehko urateoria. Sen kehittäjät päätyivät 2000-luvun alussa rakentamaan oman teoreettisen lähestymistapansa, koska he totesivat, että työelämän muuttua yhä moninaisemmaksi aiemmat teoriat tavoittivat heikosti työuraratkaisuja pohtivien ihmisten arkiset tilanteet, jotka olivat tutkimuksista tuttuja kuvauksia monimutkaisempia. CTC kehitettiin erityisesti korjaamaan lähtökohdiltaan positivistis-reduktionistiseksi tulkittujen työurateorioiden puutteita. (Pryor & Bright 2014.)

CTC:n kehittäjien esittämän kritiikin mukaan työurien tarkastelun valtavirtaa olivat 1900-luvulla toisaalta suppeasti yksilön päätöksentekoon ja (rationaalisen) valinnan näkökulmaan (esim. Holland 1959) keskittyvät lähestymistavat ja toisaalta erilaisia elämänvaiheita ja niiden välisiä siirtymiä lineaarisina jatkumoina (esim. Super 1980) hahmottavat lähestymistavat. Näitä sovellettaessa korostuvat tietyt työuran kannalta tärkeät hetket ja tilanteet sekä siirtymä- ja nivelkohdin toisistaan erotettavissa olevat elämänvaiheet pitkien ja mutkikkaiden prosessien sijasta. Aivan erityisen painoarvon saa nuoruusiän ammatinvalinta, mikä sopii heikosti yhteen muuttuvan työelämän ja jatkuvan oppimisen ajatusten kanssa. Ammatinvalinnassa taas on ollut tapana etsiä erityisesti ammatin ja ihmisen yhteensopivuutta, jolloin yritetään sovittaa ammatin kuviteltuja

tulevaisuuden sisältöjä ihmisen jokseenkin pysyviksi oletettuihin ominaisuuksiin, mikä on kyseenalainen pyrkimys erityisesti puhuttaessa 16-vuotiaista nuorista. Perinteisissä teorioissa on toki paljon käyttökelpoistakin, mutta työurien kaaosteorian kehittäjien näkemyksen mukaan ne eivät yksinään riitä. Ihmiselämä ja sen varrella kehkeytyvät tilanteet ovat kompleksisia ja työurat edellyttävät holistista tarkastelua, jossa työura sidotaan osaksi dynaamista ympäristöään ja ihmisenkin ymmärretään kontekstissaan muuttuvaksi. (Pryor & Bright 2014.)

Metodisesta näkökulmasta CTC:n kehittäjät kritisoivat 1900-luvun teorioiden ja tutkimusten tapaa keskittyä vain pieneen määrään selittäviä muuttujia ja jättää silloinkin eri tekijöiden väliset yhteisvaikutukset huomiotta. Tällaisin lähestymistavoin päädyttiin väheksymään ympäristön, kuten sosiaalisten yhteisöjen ja yhteiskunnan, merkitystä työurien kehittymiselle. Nämä seikat johtivat kritisoijien mukaan holistisen ymmärryksen katoamiseen ja vähensivät teorioiden selitysoimaa yksilötasolla, mikä taas oli haitaksi uraohjauksen käytännöille. (Pryor & Bright 2003; Pryor & Bright 2011; Peake & McDowall 2012; Pryor 2016.)

CTC:n kehittäjien esittämä kritiikki onkin esitetty erityisesti uraohjauksen käytäntöjen näkökulmasta. Muutamissa uudehkoissa teorioissa työuria toki tarkastellaan monipuolisemmin ja holistisemmin lähestyen niitä esimerkiksi itsensä toteuttamisen, tarinallisuuden tai kokemuksen karttumisen näkökulmista (Peake & McDowall 2012). Samoin viime vuosituhannen lopussa esimerkiksi rajattoman työuran (*boundaryless career*, Sullivan & Arthur, 2006) ja monimuotoisen työuran (*protean career*, Briscoe & Hall, 2005) käsitteillä alettiin etsiä vaihtoehtoja lineaarisuutta, vertikaalisuutta ja pysyvyyttä ilmentäville ja jopa ihannoiville urakäsityksille. Käsitteillä korostetaan ihmisen toimijuutta vastakohtana urakäsityksille, joissa instituutiot ja organisaatiot määrittävät ihmisten urapolut. Tämä tekee niistä kiinnostavia usean työn tekijöiden näkökulmasta, sillä monesti useaa työtä tekevät pitävät etäisyyttä yksittäisiin työorganisaatioihin ja erottavat omat uransa niistä. Yksilön ja organisaation näkökulmien yhdistäminen on perinteisesti ollut kohteena erityisesti johtamisen tutkimuksissa (Koivunen ym. 2012), jolloin tarkastelu on lähtenyt työpaikan näkökulmasta. Useaa työtä tekevienkin työurat toki linkittyvät työorganisaatioihin ja työn organisointiin, mutta hieman totutusta poikkeavin tavoin.

## Työurien kaaosteorian käsitys todellisuudesta

Työurien kaaosteoriassa työura määritellään ihmisen ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa kehkeytyväksi (Pryor 2016). Näin määriteltynä työura sijaitsee ennemmin järjestelmän eri osien ja eri järjestelmien välisten suhteiden maastossa kuin odottaa valmiina, joko yksilön itsensä tai organisaation hallitsemana ja suunnittelemana. Tämä lähtökohta nostaa työuratutkimusta tehtäessä kiinnostuksen kohteiksi yksittäisen ihmisen ohella koko häntä ympäröivän todellisuuden sekä hänen ja muiden yhteisöjen ja yhteiskuntien jäsenten todellisuutta koskevat tulkinnat sekä kokonaisuuden dynaamisen kytkeytyneisyyden.

Edellä mainitulla tavalla muodostuva asetelma on systeeminen ja monimutkainen. Kaaosteoria lukeutuukin kompleksisuusteorioihin ja systeemiteorioihin. Sen mukaan maailma koostuu ennakoimattomasti muuttuvista kompleksisista, dynaamisista, limittäisistä ja keskenään kytkeytyneistä järjestelmistä. Työurien kaaosteorian mukaan myös ihmiset voidaan mieltää itseorganisoituviksi järjestelmiksi, jotka ovat monin tavoin kytkeytyneitä toimintaympäristönsä. Ihmisen



toimintaympäristö taas koostuu useista toisiinsa kytkeytyneistä järjestelmistä, kuten yhteisöistä, työorganisaatioista ja yhteiskunnan järjestelmistä, jotka muodostavat ympäristöjä toisilleen. Tällaisessa kompleksisessa kokonaisuudessa työuriaan rakentavien ihmisten ajatellaan reflektioivina toimijoina pyrkivän sekä merkityksellisyyteen että selviytymiseen. (Pryor & Bright, 2014.)

Yhden tulkinnan mukaan kaaosteoria kehitettiin luonnontieteissä 1970-luvulla (Murphy 1996). Toisaalta kaaosteorian ajatuksia ja käsitteitä ovat esittäneet jo antiikin filosofit, ja Farazmand (2003) kirjoittaakin, että ennemminkin luonnontieteet ovat lainanneet kaaosteorian sosi-aalitieteistä kuin päinvastoin. Keskeistä on joka tapauksessa huomioda, että kaaosteoriassa kaaosta ei ajatella arkikielen mukaisesti järjestyksen puutteeksi, anarkiaksi, vaan järjestykseksi, joka on niin mutkikas, että sille perustuvien järjestelmien toimintaa on mahdoton ennakoida tai edes kuvata täydellisesti (Pryor & Bright 2003). Kaoottinen maailmankaikkeus on epävakaa yhdistelmä satunnaisuutta ja suunnitelmia sekä konfliktien ja jännitteiden kenttä (Murphy 2016).

Yllä esiteltyä ajatusta seuraten työurien kaaosteoriassa korostetaan urien kehkeytymisen ennakoinnattomuutta, muutoksia ja sattumia (Pryor & Bright 2007). Kaaosteorian perusoletuksista on johdettavissa, että moni työuratapahtuma käsitteellistetään arkisessa kommunikaatiossa sattumaksi, koska sen syntyapahtumien hahmottaminen tai selittäminen olisi erittäin vaikeaa ja useimmiten kommunikaation onnistumisen kannalta turhaa yksityiskohtaisuutta. Työpaikkaa vaihtanut saattaa esimerkiksi kertoa sattumalta törmänneensä tuttavaansa, joka tuli maininneeksi avoimesta työpaikasta, jota työpaikan vaihtaja päätti hakea ja sattui pa sen vielä samaankin. Tarkalleen ottaen tuttavaan törmäämisen syy olisi kyllä löydettävissä, kommunikaation eteneminen kohti avoimesta työpaikasta kertomista jäljitettävissä ja valinnan osuminen kyseiseen hakijaan selitettävissä.

Sattumalta ja kaoottiselta vaikuttavien tapahtumien takana on järjestyksiä ja logiikkaa. Ne vain ovat useimmiten ihmisten saavuttamattomissa tai turhan mutkikkaita. Tässä on kaaosteorian todellisuuskäsityksen ydin. Esimerkki tuo myös hyvin esiin sen, miten pieneen osa-alueeseen työuraratkaisujen analysoinnissa ja uraohjauksen käytännöissä keskitytään, jos fokus on yksilön päätöksenteossa. Samalla se auttaa ymmärtämään, miksi usein keskitytään yksilön päätöksentekoon ja jätetään satunnaisuudet sivuun. Yksilön päätöksenteko on kenties kuitenkin kompleksisen työuran kehkeytymisprosessin helpoiten tiedostettavissa, reflektoitavissa, hallittavissa ja muokattavissa oleva osa. Se ei kuitenkaan ole prosessin ainoa osa eikä irrallinen muista seikoista.

Toinen kaaosteorian ymmärtämisen kannalta keskeinen monimutkaisuutta lisäävä logiikka on epälinearisuus. Kompleksisissa järjestelmissä toiminta ei ole lineaarisesti ennustettavaa, ajassa etenevää syy-seuraus -ketjua, vaan luonteeltaan epälineaarista. Epälinearisessa logiikassa pieni muutos alkutilassa voi aiheuttaa huomattavia seurauksia järjestelmän eri osissa tai toisissa keskenään kytkeytyneissä järjestelmissä. Tätä kutsutaan alkutilaherkkyudeksi ja sitä havainnollistetaan usein säätiöteen vertauksella, jossa perhosen siiveniskun yhdessä maailmankolkassa todetaan voivan aiheuttaa tornadon toiselle puolelle maailmaa (niin sanottu perhosvaikutus) (Pryor & Bright, 2014). Epälineaarinen logiikka vaikeuttaa ennakointia, jossa olisi vaikea onnistua jo pelkän systeemien kompleksisuudenkin vuoksi.

Epälinearisesta logiikasta saatiin konkreettinen esimerkki kevään 2020 koronapandemian myötä, kun sinänsä pieni yksittäinen tapahtuma, jossa virus siirtyi ihmiseen, aiheutti globaalin pandemian ohella huomattavia vaikutuksia muun muassa eri maiden työ- ja talousjärjestelmis-

sä ja saattaa vielä aiheuttaa pysyviäkin muutoksia niin elämäntapoihin, työskentelyyn, liikkumiseen kuin asumiseenkin. Työuriin soveltaen epälineaarisuus tarkoittaa sitä, että pienikin ero esimerkiksi kahden ihmisen henkilöhistoriassa tai sosiaalisessa ympäristössä saattaa aiheuttaa huomattavan eron työuran lopputulemissa tai pieni yksittäinen tapahtuma voi mullistaa koko työuran tai elämän. Epälineaarisuuden periaate auttaa myös ymmärtämään tämän kirjan eri luvuissa korostettua usean työn tekijöiden ryhmän moninaisuutta ja heterogeenisuutta. Usean työn tekijät poikkeavat jo alkutilassa lukemattomin tavoin toisistaan, minkä vuoksi myös heidän kokemuksensa hajautuvat ja polkunsu eriytyvät. Tämä tosiasia on syytä pitää kriittisesti mielessä myös luettaessa tämän luvun analyysiä, jossa tavoitteena on muodostaa yleiskuva useiden alojen ja ammattiryhmien korkeakoulutettujen haastatteluista.

CTC:n asemoinnin ja soveltamisen kannalta olennaista on huomioida, että työurien kaaosteorian kehittäjät eivät lähteneet kehitystyössään liikkeelle yleisestä kaaosteoriasta, vaan he yhdistivät omaan viitekehikseen ekologisia, kontekstuaalisia, systeemisiä, realistisia, konstruktivistisia ja kaaottisia komponentteja rakentaakseen mahdollisimman toimivan ja kattavan viitekehiksen. Tämän jälkeen he nimesivät lähestymistapansa työurien kaaosteoriaksi, koska heidän arvionsa mukaan yleinen kaaosteoria tiivistä laajimmin heidän teorialleen olennaisia komponentteja muodostaen samalla holistisen viitekehiksen. (Pryor & Bright 2003.) Näin ollen työurien kaaosteorian sovelluksia ei tule tulkita suoraviivaisesti yleisen kaaosteorian sovelluksiksi. Moniaineisesta taustasta huolimatta työurien kaaosteorian kehitystyö kärsii kompleksisuus- ja systeemiteorioiden vierastamisesta ihmis- ja sosiaalitieteissä sekä kaaosteorian yhdistämisestä mielikuvissa vain luonnontieteen perustaan, vaikka sen perusta voidaan yhtä hyvin palauttaa yhteiskuntatieteisiin (Farazmand 2003).

CTC:n luonnetta ja tunnistettuja jatkokehitystarpeita selittää se, että teorian kehittäjät arvioivat aiempia työurateorioita ja alan tutkimusta lähinnä uraohjauksen käytäntöjen ja psykologisen ja kasvatustieteellisen tutkimuksen näkökulmista. Yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen he eivät niinkään ole kiinnittäneet huomiota, vaikka korostavatkin kontekstin huomioinnin merkitystä. CTC:tä on myös jatkokehitetty ehkä enemmän uraohjauksen käytäntöjen kuin tutkimuksen tarpeisiin (Pryor & Bright 2014). Nämä rajoitteet ja painotukset saavat aikaan kuitenkin sen, että viitekehys sisältää monitieteisen työuratutkimuksen ja laajemmin työelämäntutkimuksen näkökulmasta toistaiseksi hyödyntämätöntä potentiaalia.

## Työurien kaaosteorian keskeiset käsitteet

Kaaosteorian mukaan dynaamisessa liikkeessä olevasta kompleksisuudesta on mahdollista löytää järjestyksiä. Vaikka yksittäisessä pisteessä tapahtumien jatko tai tulevaisuuden suunta ei ole ennustettavissa, kokonaisuutta katsottaessa voidaan havaita järjestelmien noudattavan malleja. Mallien löytäminen on tutkijan tehtävä, vaikka malleilla voidaankin kuvata ja analysoida vain pieni osa kokonaisuudesta kerrallaan. Tarkastelijan aseman ja näkökulman vaihtuessa tuloksetkin vaihtuvat, eli tutkijan tekemät valinnat vaikuttavat siihen, millainen todellisuuskuva kuulijoille välittyy (Murphy 1996).

Mallien hahmottamisen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat attraktorit ja fraktaalit. Työurien kaaosteoriassa on eritelty attraktoreita, mutta ymmärrys fraktaaleista on jäänyt vähäiseksi (Pryor

2016; Järvensivu 2020). Attraktori on mallin perusta, eli stabiiliuden ja järjestyksen lähde (Frederik 1998). CTC:ssä sillä tarkoitetaan järjestelmän liikerataa, ihmisen työuran virtaavuuden ja tasapainotilan huojuvaa balanssia (Pryor & Bright 2014). Attraktori johdattaa ja rajaa työuran muotoutumista (Järvensivu 2020). Sen toiminta muistuttaa yhtä magneettia magneettisten voimien kentässä. Yksilön näkökulmasta sen voisi tulkita tulevan myös lähelle toimijuuden käsitettä ja toiminnan suuntaamisen logiikkaa.

Erityisen keskeinen työurien kaaosteoriassa on niin sanottu vieras attraktori (strange attractor). Matemaattisesti ajateltuna vieras attraktori luo ympärilleen tulosalueen, johon kaikki tulokset erilaisuudestaan huolimatta osuvat. Tulosalueessa tapahtuvan liikeradan lopulta muodostamaa kuviota taas kutsutaan fraktaaliksi. Vieraan attraktorin muodostamia fraktaalikuviota on kuvattu esimerkiksi näytönsäätäjissä. Fraktaaleille on ominaista, että ne esiintyvät samankaltaisina muotoina eri mittakaavoissa. Luonnontieteen esimerkeiksi muotojen toistuvuudesta nostetaan usein saniaisenlehti tai kukkakaali. Työurien kaaosteoriassa fraktaalien parempi ymmärtäminen on todettu keskeiseksi teorian kehitystarpeeksi (Pryor 2016). Tässä luvussa fraktaalit ajatellaan yksinkertaisesti eri tasoisten systeemien attraktorien jäljiksi, joiden avulla on mahdollista hahmottaa eri järjestelmien välisiä kytköksiä.

Pryor ja Bright esittivät vuonna 2007 neljä attraktorien kategoriaa, jotka kuvaavat, miten ihmiset kehittävät työuriaan. Attraktorien muodostamat työuramallit ovat seuraavat (ks. myös Järvensivu & Pulkki 2019):

1. Suoraviivainen työura (tavoiteorientoitunut ajattelu ja käyttäytyminen)
2. Heilurimallinen työura (lähestymisen ja välttämisen vuorottelua, rooliristiriitoja tai tasapainottelua)
3. Hahmonsa löytävä työura (toistuvia käyttäytymismalleja)
4. Vieraan attraktorin työura (ennustettavuuden ja ennustamattomuuden samanaikaista huomioimista, rationaalista suunnittelua sekä yllättäviin tapahtumiin sopeutumista ja niiden hyödyntämistä)

Teorian kehittäjien mukaan kolme ensin mainittua attraktorimallia ovat tapoja pyrkiä kontrolloimaan urakehitystä. Ne kaikki pohjautuvat virheellisiin oletuksiin ennustettavuudesta, elämän reiluudesta, ihmisen kyvystä hallita ja mahdollisuudesta ennustaa tulevaa menneisyyden perusteella. Vieraaseen attraktoriin perustuvan työuramallin ajatellaan huomioivan paremmin todellisuuden kompleksisen luonteen. Mallin mukaan toimiva ihminen on sekä harkitseva ja rationaalinen suunnittelija että eteen avautuviin tilanteisiin reagoiva ja mahdollisuuksiin tarttuja. (Pryor & Bright, 2014.)

Tässä tutkimuksessa usean työn tekijöiden työurien ajatellaan muotoutuvan ensisijaisesti vieraan attraktorin logiikalla. Attraktori on vieras siinä mielessä, että työuraa johdatteleva ja rajaava perusta on kunkin yksilön kohdalla omanlaisensa ja tapauskohtaisesti ja tilanteittain niin kompleksisella logiikalla muuntautuva, että sen kehityskulkujen ennakointi tai täydellinen hallinta tai kuvaaminen on mahdotonta. Työura kuitenkin pysyy tulosalueessa, jota attraktori ohjaa ja rajaa. Esimerkiksi työelämän kehittämisestä kiinnostunut voi toimia henkilöstönkehittäjänä isossa yrityksessä tai julkisella sektorilla, asiantuntijana ammattiyhdistyksen leivissä, alan tutkijana tai vaikka työyhteisöjen kehittämisen opettajana korkeakoulussa, mutta hän ei todennäköisesti päätyisi kirjanpitäjäksi tai automyyjäksi. Vastaavasti juristin koulutuksen saaneen tehtäviin

yleensä kuulu jollain tavalla lainsäädännöllisenä asiantuntijana toimiminen, vaikka toimenkuva ja tehtävänimike voivat vaihdella vaikkapa asianajajasta ylitarkastajaan tai sopimusasiantuntijaan. Näissä esimerkeissä attraktorin tulosalueen rajautumista määrittävät erityisesti kiinnostus ja koulutus, jotka kuitenkin mahdollistavat hyvin monenlaisia ammatteja, tehtäviä tai töitä. Tohtalaisempi ammatinvaihto olisi kenties tulkittavissa tilanteeksi, jossa työuraa koostava attraktorin vaihtuisi.

Usean työn tekijöiltä löytyisi tietenkin yksilötasolla hyvin monenlaisia työuraa johdattavia ja rajaavia tekijöitä, mutta tässä tarkastelun abstraktiotaso nostetaan ylittämään edellä mainitun kaltaiset seikat. Niiden sijasta etsitään sitä logiikkaa, joka saa päätymään ansainnyhdistäjäksi esimerkiksi palkkatyöntekijän tai yrittäjän sijasta. Toisin sanoen selitetään ansainnyhdistäjäksi päätyminen tulosalueen rajautumista.

Attraktorin ja fraktaalien väliset suhteet voisi ajatella seuraavasti: Yksilön näkökulmasta työuraa koostava attraktori jäsentää dynaamisia suhteita yksilön ja töiden välillä tuottaen logiikkansa mukaisesti kiinnittymistä tietynlaisiin tehtäviin ja työpaikan ja työn piirteisiin ja vastavasti rajaten toisia pois. Attraktori ilmentää ja sisältää yksilön toimijuutta. Se piirtää fraktaalina työuran muotoa ja vaikuttaa osaltaan työuran kehkeytymiseen. Yksilön työuran fraktaali kytkeytyy kuitenkin myös organisaation ja yhteiskunnan kehityskulkujen attraktoreiden piirtämiin fraktaaleihin, ja näiden välillä on useansuuntaisia kytköksiä. Toisaalta myös yksilötason, eli tässä tapauksessa useaa työtä tekevän korkeakoulutetun toimijuus ylittää niin työn organisoitumisen kuin yhteiskunnankin tasolle. Vaikka lukemattomat muutkin voimat muokkaavat työn organisoitumista ja työelämän muutosta, tässä analyysissä kiinnostuksen kohteena on useaa työtä tekevien aikaansaama liike näillä tasoilla sekä toisiaan vahvistavat vuorovaikutussuhteet. Kaaosteoriassa puhutaan järjestelmien välisistä takaisin- ja eteenpäinkytkennöistä, jotka joko palauttavat ja vahvistavat järjestelmän tilaa ja piirteitä (takaisinkytkentä, feedback) tai ruokkivat muutoksia (eteenpäinkytkentä, feed forward) (Pryor 2016).

CTC:n teoriakehityksen tueksi on toivottu kvalitatiivista tutkimusta siitä, miten järjestelmien vuorovaikutussuhteet ja epälineaariset dynamiikat toimivat työurilla ja niiden muutostilanteissa (Peake & McDowall 2012) ja miten ihmisten ja yhteiskunnan väliset vuorovaikutuksen muodot kehkeytyvät (Pryor & Bright 2014). Lisätietoa kaivataan fraktaaleista, työurien epälineaarisuuksista, rekursiivisuudesta ja erilaisten järjestelmien välisistä takaisin- ja eteenpäinkytkennöistä. (Pryor 2016.) Työurien kaaosteoriaa soveltaville ja teoriaa kehittäville tutkimuksille on siis tilaa ja kysyntää.

### Työurien kaaosteorian asemoituminen suhteessa työuraa käsitteleviin tutkimuksiin

Edellä totesin, että työurien kaaosteoria on kehitetty erityisesti tiettyihin uraohjauksen psykologisiin lähestymistapoihin kohdennetun kritiikin pohjalta ja uraohjauksen käytäntöjen ja teoriakehityksen päivytystarpeisiin. Tämä selittää sitä, että CTC:n kehittäjät sivuuttavat jossain määrin muiden tieteenalojen, kuten yhteiskuntatieteiden, piirissä tehdyt työuraa koskevat empiiriset tutkimukset ja teoreettiset avaukset. CTC:n kehitystyö on viime vuosiin asti ollut keskeneräistä erityisesti yhteiskuntatieteen näkökulmasta ja sen potentiaali on jäänyt osin hyödyntämättä.

CTC:n sijoittamisessa työuratutkimuksen kenttään auttaa alan kirjallisuudessa usein käytetty subjektiivisen ja objektiivisen työuran erottelu. Objektiivinen työura viittaa työuran ilmentymiin sosiaalisessa ja institutionaalisessa ympäristössään. Se kattaa esimerkiksi tutkinto- ja ammattinimikkeet, työmarkkinastatukset ja organisatoriset asemat. Yhteiskunnan ja organisaatioiden odotukset liittyvät myös vahvasti työuran objektiiviseen puoleen. Subjektiivinen työura taas viittaa ihmisen omiin tulkintoihin, kokemuksiin, selityksiin ja määrittelyihin omasta työurastaan. (Esim. Marttila 2015.) Subjektiivinen työura voidaan ajatella myös uraa koostavaksi omaksi tarinaksi, jota ihminen kertoo urastaan itselleen ja muille (Järvensivu 2014; Marttila 2015; Hanski 2019).

Karkeasti jakaen yhteiskuntatieteellinen ja taloustieteellinen työuratutkimus tarkastelee ensisijaisesti työuran objektiivista puolta. Tutkimukset toteutetaan tavanomaisesti laajoilla tilastotilastoaineistoilla empiirisesti ja ne kiinnitetään tapauskohtaisesti relevantteihin teoreettisiin keskusteluihin (esim. Pyöriä 2017; Ojala & Pyöriä 2020). Tässä kirjassa Merja Kauhasen kirjoittama luku edustaa mainittua lähestymistapaa. Tämänkaltainen tutkimus palvelee erityisesti talous- ja työpoliittista päätöksentekoa. Sen sijaan psykologisessa ja kasvatustieteellisessä tutkimuksessa painottuvat työuran subjektiivinen puoli ja uraohjauksen käytäntöjen näkökulma ja tarpeet. Näiden kahden näkökulman yhdistäminen olisi nähdäkseni työurien kaaosteoriaa käyttäen mahdollista.

Vaikka työuria on tutkittu yhteiskuntatieteellisesti, kompleksisuusteorioiden ja systeemiteorioiden käyttö työuratutkimuksissa on harvinaista. Kuten CTC, myös ammatillisen käyttäytymisen ja kehityksen elävien järjestelmien teoria (the living systems theory of vocational behaviour and development) sekä metateoreettisen työurakehityksen systeemiteoreettinen viitekehys (STF) pohjautuvat systeemiteoreettiseen lähestymistapaan. Jälkimmäisen erityinen ansio on, että se yhdistää eri urateorioiden näkökulmia. Se on urakehityksen metateoreettinen viitekehys, joka koostuu useista toisistaan riippuvaisista systeemeistä. Nämä systeemit ovat yksilön sisäinen järjestelmä, sosiaalinen järjestelmä ja ympäristön ja yhteiskunnan järjestelmät, jotka on asetettu viitekehyksessä ajalliseen kontekstiinsa. Toisaalta STF ei tarjoa yksityiskohtaista näkemystä mistään yksittäisestä ilmiöstä. (McMahon & Patton, 2018.) CTC:n perusajatus on lähellä STF:ää, mutta sen vahvuus STF:ään nähden on käsitteellinen koherenssi ja sen pohjalta muotoutuva erilaisiin tutkimusasetelmiin sovellettavissa oleva viitekehys.

Työurien kaaosteorian ohella narratiivisessa työuratutkimuksessa pyritään nähdäkseni yhdistämään ja linkittämään objektiivisen ja subjektiivisen työuran näkökulmia, yksilön toimijuutta ja kontekstitekijöiden vaikutusta. Lisäksi molempia ohjaa vahva pyrkimys urateorioiden ja käsitteiden kehitykseen, mikä usein jää yhteiskuntatieteellisissä empiirisissä tutkimuksissa vähäiseen rooliin tai pelkistyy yksittäisten muuttujien välisten yhteyksien tarkentamiseksi. Näistä syistä on paikallaan suhteuttaa työurien kaaosteoriaa erityisesti narratiiviseen työuratutkimukseen, jotta sen erityispiirteet hahmottuvat.

Narratiivista lähestymistapaa sovellettaessa on mahdollista painottaa subjektiivisen työuran näkökulmaa puhumalla ihmisen sisäisestä tarinasta, joka yhdistyy sosiaalista kontekstia ja objektiivista uraa ilmentäviin kulttuurisiin kertomuksiin (Hänninen 1999; Hanski 2019). Vastaavaa eroa on mahdollista rakentaa puhumalla ihmisen autobiografisesta, subjektiivisesta urakertomuksesta, joka tuottaa jatkuvuutta sirpaleisuuteen ja jota kehystävät ”objektiivisemmat” sosiaaliset skriptit, skeemat, konventiot ja sanastot (Marttila 2015).

Työurien kaaosteoriassa taas subjektiivinen työura ja ihmisen subjektiivisuus ja kokemukset ilmenevät erityisesti työuraa koostavassa työuran attraktorissa, joka piirtää yksilötasolla fraktaalialla. Yksilön työuran attraktori kytkeytyy muihin järjestelmiin ja niistä piirtyviin muutostilanteisiin ilmentäviin fraktaaleihin, jotka edustavat sosiaalista ympäristöä ja näin ollen työuran objektiivista puolta. Tosin tällainen jaottelu ei tee oikeutta työurien kaaosteorian holistiselle perusajatukselle, jossa työura muotoutuu dynaamisesti järjestelmien välisissä suhteissa. Vastaava sivuhuomautus koskee narratiivisen lähestymistavan luonnehdintaa. Jaottelu kuitenkin auttaa kuvaamaan työurien kaaosteorian pyrkimystä ja potentiaalia psykologis-kasvatustieteellisen työuratutkimuksen sekä toisaalta talous- ja yhteiskuntatieteellisen työuratutkimuksen yhteen nivomisessa.

Narratiivista ja kaaosteoreettista lähestymistapaa vertailtaessa voidaan havaita, että kaaosteoriassa työuraa yksilön suunnasta koostavan attraktorin logiikan kuvaus ja sen piirtämä fraktaalialla on melko lähellä yksilön urakertomusta (Marttila 2015), sisäistä tarinaa (Hänninen 1999) tai työelämäntarinaa (Järvensivu 2014) siinä mielessä, että tarkastelupiste näissä kaikissa on yksilö ja fokuksena on yksilön subjektiivisuus ja toimijuus. Molemmista myös hahmotellaan usein jonkinlaista kokemuksellisuuden sallivaa ”juonta”.

Muiden yksilön työuraa koostavien ja kehystävien järjestelmien muutosta kuvaavat fraktaalit taas voidaan jossain määrin rinnastaa esimerkiksi kulttuurisiin kertomuksiin (Hänninen 1999) tai uraan liittyviin sosiaalisiin skripteihin (Marttila 2015). Niissä tarkastelun painopiste sijaitsee yksilön ulkopuolella. Molemmat tarkastelutavat ovat luonteeltaan lähtökohtaisesti dynaamisia: omat tarinat etenevät vuorovaikutuksessa erilaisten yhteisöissä jaettujen kerronnan tapojen kanssa ja kaaosteoreettisesti tarkastellut työurat kehkeytyvät kompleksisten järjestelmien välisessä vuorovaikutuksessa.

Vaikka yhtymäkohtia löytyy, tieteenfilosofisilta taustoiltaan toisaalta kerrontaan keskittyvät narratiivien tutkimukset ja toisaalta systeemi- ja kompleksisuusteoreettiset lähestymistavat poikkeavat luonnollisesti toisistaan. Narratiivisesta näkökulmasta työura on ennen kaikkea abstrakti ja metaforinen käsite, jonka yksilö tai yhteisö voi koostaa tai kertoa jonkinlaiseksi. Inhimillinen todellisuus taas ei narratiivisuuden näkökulmasta ole objektiivisesti havainnoitavissa eivätkä kertomukset näin ollen kuvaa sitä suoraan. (Marttila 2015.) On mahdollista kertoa erilaisia tarinoita ja myös muuttaa niitä aktiivisesti (Järvensivu 2014; Hanski & Järvensivu 2020).

Kaaosteoriassa työuran ajatellaan kehkeytyvän kompleksisten järjestelmien vuorovaikutuksessa, ”magneettikentissä” tai ”puristuksessa” jonkinlaiseksi, mutta työuran tarkastelijan näkökulmasta ja positiosta riippuu, millaisiksi todellisuus ja työura hänelle hahmottuvat. Vaihtamalla sijaintia tarkastelija näkee työuran eri tavoin, ja silloin hän toki myös kertoo siitä toisenlaisen tarinan. Kaaosteoreettisesti työura on sinänsä olemassa ja hahmotettavissa, mutta se muuntuu kaiken aikaa, sillä kaaosteoriassa todellisuus ajatellaan dynaamiseksi, olemassa olevaksi, mutta tavoittamattomaksi järjestykseksi. Kaaosteorian näkökulmasta todellisuus on niin monimutkainen, että sen täydellinen ymmärtäminen, hahmottaminen, hallinta ja ennakointi on mahdotonta (Murphy 1996; Pryor & Bright 2003). ”Tarina” on toki kaaosteorian mukaan jälkikäteen kerrottavissa.

Kaaosteorian näkökulmasta kerronnan tapojen voisi tulkita olevan yksiä ihmisten tapoja hahmottaa kompleksista todellisuutta ja selviytyä siellä. Tapa puhua sattumasta työuran muotoutumiseen olennaisesti vaikuttavana tekijänä on konkreettinen esimerkki kompleksisuuden

ja kerronnan kohtauspisteestä. Ihmisillä on tapana oikaista ja kertoa työurien kehkeytymisen tavoittamattomiksi jäävät kompleksiset logiikat sattumiksi. Narratiivisessa lähestymistavassa riittää tämän toteaminen. Kaaosteorian soveltaja sen sijaan yrittää selvittää logiikkoja ja malleja vielä hieman pidemmälle siirtäen sattumaksi tulkitun rajaa, vaikka tietääkin lopulta häviävänsä todellisuuden monimutkaisuudelle.

## Aineisto ja menetelmät

Työurien kaaosteorialla tässä luvussa toteutettu analyysi kattaa 45 noin tunnin mittaista korkeakoulutettujen teemahaastattelua, joita on tässä kirjassa kuvannut ja käyttänyt myös Arja Haapakorpi. Haastatellut tavoitettiin tutkimushankkeen yhteistyökumppaneiden tiedotuksen kautta sekä lumipallomenetelmällä. Osa haastatteluista toteutettiin kasvokkain ja osa puhelimitse. Osallistujien koulutustausta oli kauppatieteellinen, yhteiskunta- tai sosiaalitieteellinen, kasvatustieteellinen, tekninen, median tai viestinnän alalta tai taiteen ja teatterin piiristä. Useilla haastatteluista oli monia koulutuksia ja tutkintoja ja ammattialat limittyivät haastatteluilla jossain määrin keskenään niin koulutusten kuin työtehtävienkin kautta.

Mukana olevista aloista tekninen ala näyttäisi eroavan logiikaltaan hieman muista, kuten Arja Haapakorvenkin kirjoittamassa luvussa todetaan. Sen edustajilla oli tyypillisemmin taustanaan kokopäiväinen palkkatyösuhte, joka saattoi olla toistaiseksi voimassa oleva, sekä tämän lisänä sivutoimi, joka usein oli yrittäjyyspohjainen. Merja Kauhasen kirjoittamassa luvussa tämänkaltaisten ansainnanyhdistäjien todetaan olevan muihin ansainnanyhdistäjiin nähden paremmassa työmarkkina-asemassa. Tämä näyttäisi pätevän myös korkeakoulutettujen haastatteluaineistossamme, jossa yhdistelmää esiintyy (erityis)asiantuntija-asemassa olevilla vahvan statuksen tekniikan alalla.

Koko aineistoa tarkasteltaessa havaitaan, että haastateltujen työn teon sopimusmuodot olivat työuran varrella olleet moninaisia. Erilaiset yrittäjyyden muodot ja palkkatyösuhteiden mallit, kuten osa- ja määräaikaisuudet sekä kokopäiväisyydet ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet, vuorottelivat, limittyivät ja sulautuivat ajan myötä vaihteleviksi yhdistelmiksi. Yksi keskeinen tutkimushavaintomme onkin, miten moninaisia osallistujien toimialat, ammatit ja sopimussuhteet olivat ja miten vaikea niitä oli kategorisoida. Monissa tilasto- tai kyselytutkimuksissa nämä piirteet peittyisivät tarkasteltaessa esimerkiksi vain sen hetkistä statusta, ammattia tai korkeinta suoritettua tutkintoa tai pidättäydyttäessä pääansainnan lähteiden tarkastelussa, minkä vuoksi onkin tunnistettu uusia tilastointitarpeita (Honkanen 2018).

Analysoin aineistoa sisällönanalyttisellä lähestymistavalla mutta ennen muuta kaaosteorian käsitteillä ja logiikalla jatkaen aiemmin tekemiäni ja julkaisemiäni analyysien pohjalta. Olen lukenut koko aineiston useita kertoja läpi kirjatun samalla ylös muistiinpanoja ja huomioita eri näkökulmista ja eri tasoilta. Jokaiseen haastatteluun olen myös merkinnyt aineistossa toistuvia teemoja. Olen liikkunut aineistokokonaisuuden ja yksittäisten haastattelujen välillä pyrkien tunnistamaan samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Tässä toteutetussa analyysissä erityisen kes-

keistä on suhteuttaa toisiinsa eri tasoilta ja eri systeemeistä tehtyjä havaintoja hyödyntäen attraktorin ja fraktaalien käsitteitä ja etsiä samankaltaisia muotoja ja malleja sekä keskinäisiä kytköksiä.

Koko kolmevuotisen tutkimuksen ajan olen kokenut sopivan käsitteistön löytämisen hankalaksi. Tutkimuksen osallistujajoukkoa, heidän työnteon tapojaan, ammattejaan, työsuhdemallejaan, sopimussuhteitaan, työn organisoitumista ja järjestymistä sekä työtehtävien löytymistä ja töihin pääymistä on vaikea tavoittaa ja kuvata niillä käsitteillä, joita on tapana käyttää työstä ja työelämästä puhuttaessa. Sama vaikeus on tunnistettavissa haastateltujen puheesta, kun he kertovat työn teon tavoistaan. Jotkut haastateltavat pohtivat, miten vaikea heidän on kertoa muille työstään ja rakentaa uskottavaa kuvaa itsestään monen alan ammattilaisina. Käsitteet eivät tavoita, jolloin syntyy vääriä mielikuvia ja normaalista poikkeavuuden kokemuksia.

Käsitteiden puuttuminen ja käytettävissä olevien käsitteiden kyvyttömyys kuvata uusien piirteiden olennaisia puolia ja etenkin niiden välisiä kytköksiä on vahva syy, miksi käytän työurien kaaosteoriaa. Pysin sen avulla saamaan analyttistä etäisyyttä tavanomaisesti käytettäviin käsitteisiin ja niistä syntyviin mielikuviin. Pysin katsomaan systeemisemmin ja peilailemaan eri näkökulmista korkeakoulutettujen usean työn tekijöiden työuria, työtä ja työelämää sekä lopulta rakentamaan tästä kohtuullisen yhtenäisen kuvan. CTC-pohjainen usean työn tekemisen kuvaus on siis ennen muuta eri tasoisten asioiden välisten kytkösten ja systeemisyiden holistinen kuvaus. Tällaisena se sekä limittyy muihin tämän kirjan lukuihin että täydentää niitä.

## Samankaltaisten mallien toistuminen eri mittakaavoissa

Perusideana CTC-analyysissä on ajatella haastateltujen ansainnanyhdistäjien kuvaama työ ja sen järjestyminen kompleksisten dynaamisten systeemien kokonaisuudeksi, jota voi tarkastella vuorotellen eri kohdista, tasoilta ja näkökulmista samalla tunnistaen, että täydellistä kokonaiskuvaa on mahdoton rakentaa. On kuitenkin mahdollista etsiä eri perspektiiveistä avautuvien kuvakulmien yhtymäkohtia ja hahmottaa yhteensopivuuksia ja ristiriitaisuuksia niin dynamiikoissa kuin muodoissakin. Tämä puolestaan auttaa paljastamaan ongelmakohtia sekä toisaalta hahmottamaan muutuskulkuja, joita tukevat useat seikat ja yhteensopivuudet. Kaaosteoriaa voi siis tässä mielessä käyttää myös ennakkoinnin apuna. Se tuottaa jo lähtökohtaisesti liikkeessä olevaa, kehkeytyvää kuvausta sekä kuvausta erilaisista liikevoimista.

Arja Haapakorven kirjoittamassa luvussa on osoitettu ammattiryhmittäisiä eroja ja erityispiirteitä. Myös Merja Kauhanen kuvaa ansainnanyhdistäjien keskinäisiä eroavaisuuksia. Kuitenkin eri ammateissa ja aloillakin toimivien haastateltujen työurista voi tunnistaa samankaltaisia rakentamisen logiikoita, joita voi puolestaan peilata siihen, mitä haastatellut kertovat omasta näkökulmastaan työn sopimussuhteista, organisoitumisesta, eli järjestymisestä, työn institutionaalisisista kehikoista sekä työelämän muutoksista. Kaaosteorian valossa kiinnostavia yleistyksiä ovat ennen muuta eri mittakaavoissa toistuvat samankaltaiset mallit tai muodot.

Useaa työtä tekevän toimintaa voidaan tarkastella esimerkiksi muuntuvien erilaisiin sopimussuhteisiin perustuvien tehtäväpalettien koostamisena ja hallintana niin päivien, viikkojen kuin vuosienkin tasolla. Näistä on mahdollista hahmottaa tiettyä samankaltaisten mallien tai



muotojen ja logiikkojen kertaantumista eri mittakaavoissa. Samankaltaisen mallin kertaantuminen näkyy työpäivätasolta aina työuran tasolle. Se hahmottuu myös työn organisoitumisen tasolla, jolla se kytkeytyy yhä uudelleen muotoutuviin työnteon yhteisöihin ja eri tahojen välisiin työnteon sopimuksiin, joita tällä tasolla rakennetaan ja hallitaan.

Kaikilla tasoilla näkyy myös katkosten ja jatkuvuuksien rinnakkaiselo. Päivät ovat silppuisia ja ne on koostettava mielekkäiksi. Jokin tehtävä jatkuu päivästä toiseen, jokin päättyy tai katkeaa ainakin joksikin aikaa. Sama logiikka ylettyy aina vuosien mittaisille työurille asti. Samoin jatkuvuuksien ja katkosten rinnakkaisuus näkyy työnteon yhteisöjen kohdalla: yhteistyösuhteet jatkuvat ja päättyvät ja aktivoituvat kenties taas jossain kohtaa uudelleen. Esimerkiksi näin voisi kuvata kaaosteorian mukaista samankaltaisten logiikoiden aikaansaamien mallien toistuvuutta eri mittakaavoissa usean työn tekijöiden tapauksessa. Työlle on leimallista jatkuvuuksien ja katkosten hallinta ja muuntuvien tehtäväpalettien jatkuva uudelleen säätäminen.

Samankaltaisten mallien ohella kompleksisuuteen tuottavat järjestystä attraktorit. CTC:n mukaan yksilön toimijuutta ja kiinnostuksia heijasteleva työuran attraktori johdattaa työuraa ja pitää sitä tietyn tulosalueen sisällä. Korkeakoulutettujen ansainnanyhdistäjien tapauksessa analyysi paljastaa yhdistäväksi attraktorin logiikaksi työn merkityksellisyyden, itsellisyyden ja vapauden kaipuun sekä päämäärätietoiset ponnistelut näitä kohti (ks. Järvensivu 2020).

Työuran muotoutumiseen vaikuttavat kuitenkin myös lukemattomat muut tekijät, joihin ihminen voi vaikuttaa vain rajallisesti. Haastatellut kertoivat työmahdollisuuksien kehkeytyvän vuosien varrella rakentuneissa verkostoissa paikoin sattumanvaraisestikin. Toisaalta työuria muotoilivat ja katkoksellisuutta aiheuttivat välttämättömyydet ja tarjolla olevien mahdollisuuksien vähäisyys tai väheneminen. Työsuhteiden, yritysmuotojen ja ylipäänsä työnteon sopimus-suhteiden suunnasta katsoen näkymä usean työn tekijöiden työhön on moninainen ja muuntuva. Kulloiseenkin tilanteeseen sopiva työn tekemisen ja teettämisen järjestely neuvotellaan joustavasti eikä näitä tilanteita kuvata erityisen ongelmallisiksi. Ansainnanyhdistäjien toiminta tällä tasolla avautuu, kun analysoidaan työn järjestymisen attraktorin logiikkaa heidän näkökulmastaan.

Yhteiskunnan tasolla usean työn tekijät ja heidän työnsä linkittyvät muuttuvaan työelämään. Myös muuttuvan työelämän peruspiirteiksi on monesti mainittu moninaisuuden, silppuisuuden ja katkoksellisuuden lisääntyminen. Kuten Harri Melin omassa luvussaan tuo esiin, työelämänkin tasolta löytyy katkoksia ja jatkuvuuksia. Edellä hahmoteltu päivien, viikkojen, vuosien, työurien ja työnteon yhteisöjen tasolta hahmotettu malli ulottuu yhteiskunnan tasolle. Vaikka työelämää on ehkä vaikea ajatella omaksi järjestelmäkseen, sen muutokselle on mahdollista nimetä attraktoreita, liikevoimia ja muutoksen suuntaajia. Tässä tapauksessa muuttuvan työelämän attraktoria tarkastellaan vain usean työn tekijöiden näkökulmasta.

## Fraktaalianalyysi ja attraktorianalyysi CTC:n perustoina

Tässä esiteltyä tutkimusta varten luin aineiston läpi useita kertoja tehden muistiinpanoja ja merkiten ylös teemoja. Sen lisäksi kohdensin erityistä huomiota eri järjestelmien tasoilta tunnistamiini attraktoreiden logiikkoihin sekä niiden piirtämiin fraktaaleihin. Analysoin fraktaalien muotojen samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia sekä fraktaalien välisiä kytkentöjä.

Systeemisyyden tavoittamiseksi on keskeistä analysoida fraktaalien kytköksiä ja samankaltaisuuksia. Jonkintasoinen keskenään kytkeytyneiden järjestelmien fraktaalien samankaltaisuus on odotettavaa, sillä se saa aikaan järjestystä kompleksisissa järjestelmissä. Fraktaalianalyysillä tutkittavat kysymykset olivat seuraavat: Miten eri fraktaalit kytkeytyvät yhteen? Onko eri fraktaalien väliltä tunnistettavissa yhtenäisyyttä, kuten samankaltaisia tai yhteensopivia muutoskulkuja, ja jos on, niin millaisia? Entä löytyykö kokonaiskuvaan ja muihin fraktaaleihin heikosti yhteensopivia seikkoja?

Fraktaalianalyysin lisäksi tarvitaan attraktorianalyysi, joka kohdentuu systeemien toimintalogiikkoihin. Erityisen tärkeä työurien kaaosteorialle on vieras attraktori (strange attractor). Attraktori on dynaamisten voimien kokonaisuus, jonka liike piirtää jälkenään fraktaalien. Viitataan attraktorilla yksilön työuraa koossa pitävään voimaan, joka erityisesti yksilönäkökulmasta johdattaa ja rajaa työuran muotoutumista niin, että työura käytännössä jää tietyn ”tulosalueen” sisään piirtyen työuran fraktaalikuvioksi.

Toteutan attraktorianalyysiksi nimeämäni tutkimuksen osan selvittämällä attraktorien koostumusta ja logiikkaa 1) haastateltujen työurilta, 2) työn järjestymisen, eli organisoitumisen, sopimussuhteiden ja työyhteisöjen rakentumisen osalta, sekä 3) suomalaisen työelämän osalta. Näistä kolmesta piirtyvistä muodoista voidaan CTC:n mukaisesti puhua fraktaaleina, joita nimitän a) yksilön työuran fraktaaliksi, b) töiden järjestymisen fraktaaliksi ja c) muuttuvan työelämän fraktaaliksi. Attraktorianalyysin tutkimuskysymykset ovat seuraavat: Millaiset tekijät ja logiikat johdattavat ja rajaavat useaa työtä tekevien korkeakoulutettujen työuria? Millaiset tekijät ja logiikat ovat merkityksellisiä työnteon yhteisöjen muotoutumisessa ja työn järjestymisessä? Millaiset tekijät ja logiikat johdattavat ja rajaavat työelämää ja sen muutoksia usean työn tekemisen näkökulmasta?

Vieraan attraktorin logiikan mukainen työura ei ole ennakoitavissa tai hallittavissa, mutta silti attraktori ilmentää ihmisen toimijuutta. Uraansa voi suunnitella. Mahdollisuuksia voi tietoisesti rakentaa ja eteen tuleviin tilaisuuksiin voi tarttua. Tässä ilmenevät ihmisen omat mieltymykset ja arvostukset. Mieltymyksistä ja arvostuksista puhuttiin paljon haastatteluissa. Suunnittelmistakin kerrottiin. Erilaisten vaihtoehtojen auki pitäminen ja mahdollisuuksien avaaminen olivat niin ikään tyypillisiä teemoja. Toisaalta sattuman käsitettä käytti kuitenkin moni, mikä osaltaan kuvaa hallitsemattomuuden kokemusta.

Mahdollisen työuran aluetta rajaavat useat tekijät, jotka voivat vaihdella työuran aikana. Myös niiden painoarvo voi muuttua. Rajauksia asettavat ja mahdollisuuksia avaavat esimerkiksi hankittu osaaminen ja koulutus, lähipiiri ja sen tapahtumat, työyhteisön tapahtumat ja sosiaaliset suhteet, organisaatioiden kehityskulut, toimialojen kehittyminen, maantieteellinen alue ja

yhteiskuntapolitiikat. Näistä osaa ihminen voi toimijana itse muokata omien kiinnostustensa ja arvojensa motivoimana. Osaan vaikutusmahdollisuuksia ei ole.

Kaaosteorian mukaan on myös mahdollista, että työuralla tapahtuu isompia siirtymiä, jolloin attraktori tulosalueineenkin voi vaihtua. Osa haastatelluista kertoikin tehneensä ”ensin yhden työuran” ja sitten toisen työuran viitaten yhdellä uralla tapahtuneen siirtymän sijasta useampaan työuraan. Näissäkin tapauksissa saattaisi toki olla niin, ettei työuran attraktori lopulta olekaan vaihtunut, mikäli työuran muotoutumista koossa pitävän attraktorin keskeinen juonne olisi esimerkiksi merkityksellisen työn tekemisen optimointi. Yksittäiset isot siirtymät eivät kuitenkaan ole analyysini keskiössä, vaan ne ansaitsevat omat tutkimuksensa. Huomioni ei ylipäänsä ole yksittäisten haastateltujen työurissa vaan niissä seikoissa, jotka yhdistävät useaa työtä tekevien korkeakoulutettujen työuria. Analyysini keskittyy siihen liikkeeseen, jota tällaisilla työurilla tapahtuu attraktorin pysyessä samana.

Myös töiden järjestyminen on lopulta tulosta paitsi siihen yksilöiden työurien suunnista ja yhteiskunnan tasolta vaikuttavista voimista, erityisesti työn kysyntäpuolen attraktorista, eli siitä, millä tavalla esimerkiksi työnantajat tai -ostajat pyrkivät järjestämään työnteon tapoja ja sopimussuhteita omat reunaehdonsa ja kilpailuasetelmansa huomioiden. Samoin työn järjestyseen vaikuttavat olennaisesti lainsäädäntö ja institutionaalinen kehys. Ensinnäkin haastateltavat kertoivat työnantajien vaihtuvista työvoimatarpeista tai tarpeista, joihin ei kannata rekrytoida kokonaista työntekijää, vaan osapäiväinen tai keikkatyöntekijä riittää. Toiseksi toisinaan usean työn tekijät toimivat itse yksin- tai pienyrittäjinä organisoiden ja järjestäen työtä ja työnteon sopimussuhteita. Tällöin korostui joustava, tapauskohtainen, neuvotteleva ja verkostoihin perustuva työnteon järjestäminen. Sen sijaan perinteisistä palkkatyöorganisaatioiden rekrytoinneista puhuttiin haastatteluissa lähinnä vain foorumeina, joilla on vaikea menestyä ja joille on leimallista erityisesti naisten ikäsyryjä.

Muuttuvan työelämän fraktaali piiryy tämän tutkimuksen kehyksessä lähinnä suomalaisen työelämän tason attraktorin ”jäljeksi”. Kuten työura, myös työelämän muutos on lopputulosta hyvin moninaisten voimien ja tekijöiden yhteisvaikutuksesta (esim. Järvensivu 2010). Työelämästä voidaan kuitenkin tunnistaa merkittäviä järjestelmiä, kuten lainsäädäntö ja instituutiot sekä niiden toimeenpano. Yksi mahdollisuus tulkita suomalaisen työelämän attraktoria onkin tarkastella sitä erilaisten instituutioiden tuotteena, viranomaisten käytäntöinä ja poliittisen toiminnan kenttänä. Siihen kuitenkin vaikuttavat luonnollisesti myös kansainvälisen tason voimat globaalista taloudesta ja finanssikapitalismista ilmastonmuutokseen, koronapandemiaan ja muihin kriiseihin.

Analyysini kannalta relevanteimpia ovat kuitenkin ne luonnehdinnat, joita tutkimuksen osallistajat antavat työelämän muutoksista tai instituutioista, kuten suomalaisesta sosiaali-, työttömyys- ja eläketurvasta, verotuksen käytännöistä tai työ- ja sopimuslainsäädännöstä, esimerkiksi työnantajavelvoitteista tai kilpailevan toiminnan kielloista. Monen haastatellun motivaatio osallistumiselle oli päästä tuomaan esiin ja välittää päätöksentekijöille omalla työuralla kokemaansa usean työn tekijän arkea ja sen institutionaalisia haasteita. Haastateltavat ja heidän työuransa sekä niistä tehty tutkimus osallistuvat omalta osaltaan suomalaisen työelämän muotoutumiseen, vaikka varsinaisiksi yhteiskuntatason attraktorin muokkaajiksi tulkittaisiinkin politiikkatoimet ja viranomaiskäytännöt.

CTC:n mukainen lähtökohta oletus on, että fraktaalit ovat kytkettyneitä ja jatkuvassa liikkeessä, jota luonnehtii epälineaarinen logiikka. Epälineaarisen logiikan mukaan tarkasteluhetken tilanteessa toteutettu pieni muutos tai teko saattaa tuottaa aivan erilaisen lopputuloksen kuin olisi seurannut ilman tätä muutosta. Tällaiseen kuvaan nähden yhteiskunnassa sovitut instituutiot muodostavat varsin erilaista logiikkaa edustavia systeemejä. Instituutiot ovat kohtuullisen pysyviä ja logiikaltaan vahvasti kategorisoivia, lokeroivia ja lineaarisia. Yleensä niiden oletetaan tuottavan ennustettavia lopputuloksia.

Kaaosteoriaa analyysivälineenä käyttäen onkin helppo ymmärtää, että nimenomaan instituutiot tuottavat säröä ja ongelmia usean työn tekijöiden elämässä. Sen sijaan oli yllättävää havaita, miten vahvaa samankaltaisuutta ja yhteensopivuutta muuten eri järjestelmien, tasojen ja tarkastelupisteiden tuottamien kuvien väliltä löytyi. Nämä vastaavuudet ja yhteensopivuudet selittävät mielestäni osaltaan ensimmäistä odotuksistani poikennutta havaintoa, joka aineistoa lukiessa syntyi. Korkeakoulutetut usean työn tekijät eivät vaikuttaneet erityisen tyytymättömillä, vaan heidän puheistaan syntynyt vaikutelma oli huomattavasti positiivisempi kuin se, mikä välittyy esimerkiksi työn prekarisaatiota koskevasta kirjallisuudesta (esim. Kalleberg & Vallas 2018; Julkunen 2008). Myös usean työn tekijät itse perustelivat työnteon muotoaan ja sen mielekkyyttä työuria johdattavan attraktorin ohella sillä, että se oli työelämän muutuskulun mukainen. Vaikuttaakin siltä, että ihannetapauksessa attraktorien piirtämien fraktaalien välillä on samankaltaisuutta ja tämä samankaltaisuus saa aikaan tyytyväisyyttä työhön, kuten aiemminkin on esitetty (Järvensivu & Pulkki 2019).

## Attraktorianalyysin tulokset

Tässä alaluvussa selvitetään attraktorien koostumusta ja logiikkaa 1) haastateltujen työurilta, 2) työn organisoitumisen, sopimussuhteiden ja työnteon yhteisöjen rakentumisen osalta sekä 3) suomalaisen työelämän osalta. Tutkimuskysymykset ovat: Millaiset tekijät ja logiikat johdattavat ja rajaavat useaa työtä tekevien korkeakoulutettujen työuria heidän omasta näkökulmastaan? Millaiset tekijät ja logiikat ovat merkityksellisiä usean työn tekijöiden näkökulmasta työnteon, työyhteisöjen ja yhteistyösuhteiden muotoutumisessa? Millaiset tekijät ja logiikat johdattavat ja rajaavat työelämää ja sen muutoksia usean työn tekijöiden näkökulmasta? Attraktorianalyysin perusteella muodostuvat fraktaalit nimesin a) yksilön työuran fraktaaliksi, b) töiden järjestymisen fraktaaliksi ja c) muuttuvan työelämän fraktaaliksi.

### Haastateltujen työurien attraktoreiden koostumus ja logiikka

Olen jo aiemmin julkaissut haastateltujen työurien attraktoreita koskevia tuloksia (Järvensivu 2020) ja käytän näitä havaintojani tämän alaluvun pohjana. Usean työn tekijöiden työhön liittyviä valintoja ja työuran kehkeytymistä motivoi erityisesti pyrkimys maksimoida merkityksellisen työn määrä. Tähän liittyivät yrittäjämäiset vapauden ja itsellisyyspyrkimykset, jotka tarkoittivat myös omaa aikataulun ja työnteon rytmitysten hallintaa. Vastaavasti työnkuvasta

ja työnteon puitteista haluttiin rajata pois merkityksettömyyden kokemuksia tai arvoristiriitoja aiheuttavia töitä ja tehtäviä sekä itsellisyiden kokemusta heikentäviä tekijöitä. Tämä logiikka oli tunnistettavissa eri ammattialoilla toimivien haastatteluista ja on sikäli aineiston kattava havainto.

Työn merkityksellisyys on tunnettu pitkään, joten sen keskeisyys työurien attraktorin logiikassa ei yllätä. Työn merkityksellisyys on tutkimuskirjallisuudessa yhdistetty moninaisesti niin työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin kuin sitoutumisen ja tuottavuudenkin paranemiseen, ja sitä on totuttu pitämään myös työn varjopuolilta suojaavana tekijänä (Allan, Rolniak & Bouchard 2018). Martela ja Pessi (2018) ovat kirjallisuuskatsauksensa perusteella määritelleet merkityksellisyys-olevan ensisijaisesti yksilön kokemus ja arvio, jota on mahdollista tarkastella kolmen aspektin kautta. Nämä ovat työn kokeminen tärkeäksi itselle, mahdollisuus toteuttaa itseään työssä ja työn tarkoituksellisuus laajemman ihmisjoukon kannalta. (Martela & Pessi 2018.) Nämä aspektit tulivat haastatteluissa useasti esiin.

Työ oli pääsääntöisesti usean työn tekijöille tärkeää ja moni teki paljon töitä ylittäen ajatuksellisen täyden työajan rajan, eli 38–40 tuntia viikossa. Työhön käytettyyn aikaan perustuva ko-koikatyön raja on toki jokseenkin toimimaton korkeakoulutetuille tyypillisten töiden tai tuottavuuden mittarina. Sen avulla on kuitenkin tapana luonnehtia ihmisten työn määrää. Esimerkiksi yksi haastatteluista luonnehti työnteon tapaansa toteamalla, että välillä työtä tehdään 160 %:lla ja välillä taas huomattavasti pienemmällä prosentilla, mikä ei sovi instituutioiden logiikkaan. Moni haastatteluista ei ollut erityisen huolissaan työhön käyttämänsä ajan määrästä, mutta toisaalta kiirekokemuksiakin tuotiin esiin. Jotkut usean työn tekijät rinnastivat työnsä harrastukseen tai elämäntapaan. Osaa usean työn tekijöistä voisi luonnehtia myös kutsumustyöntekijöiksi. Työn yhteensopivuus omien arvojen kanssa koettiin tärkeäksi ja sitä tavoiteltiin, vaikka joskus arvojen osalta oli joustettava elannon turvaamisen vuoksi.

Myös halu auttaa ja olla merkityksellinen laajemmalle joukolle nousi esiin monessa haastattelussa. Vapaa-ajan ja perheenkin teemat olivat esillä haastatteluissa. Yksin elävä saattoi todeta, että hänen oli helppoa tehdä useaa työtä ja valita työn ehdoilla, koska hänen ei tarvinnut ajatella perhettä. Niin ikään todettiin, että mikäli olisi parisuhde, se todennäköisesti päättyisi joidenkin töiden tilalle tai edelle. Moni kuitenkin kuvasi, että perhe saattoi joutua kärsimään työnteon tavasta tai rajata työskentelyn mahdollisuuksia. Toisaalta päinvastaistakin kerrottiin: juuri usea työ joustavana mallina mahdollisti perheen tarpeiden huomioimisen ja jousti perheen ehdoilla. Lisäksi muutama nainen toi esiin puolison ja tämän säännöllisen tulovirran oman työnteon tavan mahdollistajana. Työnteon tavan ja työuran muotoutumisen kytkennät perheeseen olivat siis moninaiset ja monisuuntaiset. Työ oli haastatteluille tärkeää, mutta sen ei voi sanoa erityisesti ylittäneen muiden elämän osa-alueiden merkitystä. Parhaimmillaan yhdistelmätyö oli mahdollista rakentaa yhden työn mallia joustavammaksi. Se mahdollisti itsellistä rytmitystä toisin kuin moni niin sanottu kokopäivätyö. Monimuotoinen ansainnan tapa itsessään oli merkityksellinen lähipiirin kannalta.

Merkityksellisyys-olevan osatekijöistä itsensä toteuttaminen sekä jatkuva kehittyminen ja oppiminen työssä olivat usean työn tekijöille hyvin tärkeitä. Sen sijaan rutiinitöitä ja yhtä haastateltua lainaten ”organisaatiotyötä” moni vältteli mahdollisuuksien mukaan. Haastatteluissa kerrottiin paljon isojen palkkatyöorganisaatioiden kielteisistä piirteistä, kuten jatkuvista muutosmyller-

ryksistä, tarkoituksettomilta tuntuvista töistä ja puuhailuista sekä työpaikkojen konflikteista. Turhantuntuinen byrokratia tahmasi kehittämistä ja kehittymistä. Jotkut myös kuvasivat, miten he olivat kahdessakymmenessä vuodessa työpaikallaan ehtineet nähdä kaiken eikä mitään uutta kiinnostavaa enää noussut esiin. Sen sijaan asiat kiersivät kehää nousten säännöllisin väliajoin esiin. Perinteistä palkkatyön tekemistä saatettiin kuvata varsin kielteisillä sanankänteillä viitaten turhauttavuuden ohella tehottomuuteen. Joskus turhautuneen työntekijän oli viimein vapautunut irtisanomistilanne. Useat olivat myös lähteneet itse. Perinteinen palkkatyö etenkin isossa organisaatiossa näytti vievän mahdollisuuksia panostaa kehittymiseen ja merkityksellisen työn tekemiseen siinä määrin kuin tutkimuksen osallistujat olisivat halunneet, joten merkityksen varaan rakentuva attraktori ohjasi ansainnanyhdistäjäksi.

Usean työn tekijät kuitenkin saattoivat olla palkkatyössäkin. Mikäli kiinnostava tehtävä tuli eteen, kukaan ei kertonut kieltäytyneensä siitä siksi, että se oli tarjolla palkkatyösuhteena. Toisinaan ratkaiseva yllyke ottaa vastaan palkkatyötarjous oli kuitenkin ollut määräaikaisuus. Selkeä alku ja loppu koettiin tärkeiksi. Tällaisissa tapauksissa toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta ei olisi otettu vastaan, sillä sen pelättiin upottavan ihmisen liian syvälle palkkatyöorganisaatioiden ongelmiin. Samoin osa-aikaisuudet tai tuntityöt nähtiin mahdollisuutena vältellä isojen organisaatioiden negatiivisia puolia. Useaa työtä tehdessä saatettiin poimia omaan tehtäväpalettiin vain merkitykselliseltä tuntuvat tehtävät ja välttää uppoutuminen organisatoriseen tahmaan. Rajojen vetäminen oli mahdollista. Esimerkiksi tuntiopettaja saattoi keskittyä vain opettamiseen ja jättäytyä organisaatiotöiden ulkopuolelle.

Vahva halu keskittyä merkityksellisiin töihin liittyi oman kehittymisen ohella monella siihen, että omalla työllä haluttiin olevan jokin laajempi tai suurempi tarkoitus. Moni puhui auttamisen halusta, joka saattoi toteutua esimerkiksi organisaatiokonsultoinnissa tai työnohjauksessa. Innostus kasvoi tehtäessä työtä suuremman tarkoituksen eteen, mistä parhaassa tapauksessa seurasi myös ammatillista arvostusta ja tunnettuutta. Toisaalta onnistumiselle asettui paineita. Siinä, missä perinteisessä palkkatyösuhteessa nähtiin pärjättävän väsähtäneeksi luonnehditulla työnteollakin, usean työn tekijällä koettiin olevan ”aina näytön paikka”, kuten muutamat haastateltavat totesivat. Seuraaviin töihin ja uusiin projektiporukoihin kutsuttiin aiempien ansioiden perusteella. Työtä tehtiin paljon, koska tarjotuista mahdollisuuksista kieltäytyminen vaati rohkeutta johtuen työn järjestymisen tavalle keskeisistä luottamussuhteista ja näytöistä. Työn merkityksellisyys ohitti arvioinnissa kuitenkin taloudelliset arvot tai vaivannäön määrän.

## Työn järjestymisen attraktorin koostumus ja logiikka

Käytän käsitettä työn järjestymisen viittaamaan niihin tapoihin ja logiikoihin, joilla työnteon tarpeet kohtaavat tekijän ja työ tulee tehdyksi. Usean työn tekijöiden ”työ järjestyy” siinä mielessä, että järjestymisen on luonteeltaan kehkeytyvää ja monitoimijasta. Työn järjestymisen kattaa perinteisestä palkkatyöstä tutun työn organisoinnin, mutta laajentaa siitä verkostomaisen organisoitumisen ja sopimussuhteiden suuntaan. Toisin sanoen perinteisestä vakiintuneesta palkkatyöorganisaatiosta, sen valtasuhteista ja toistaiseksi voimassa olevista kokoaikaisista palkkatyösuhteista poiketen työn organisointi linkittyy tiukasti tilanteittaiseen verkostomaiseen työnteosta ja korvauksista sopimiseen. Toimintamalli liittyy erityisasiantuntemukseen, jollaista esimerkiksi

taiteilijoilla, median ammattilaisilla tai kehittämisen ja aikuiskasvatuksen erikoisosajilla tavanomaisesti on.

Työn järjestyminen sisältää muun muassa omanlaisensa rekrytointikäytännöt. Työ ei välttämättä järjesty palkkatyösuhteeksi ja palkkatyösuhteessa, vaan monenlaiset laskutukseen ja yrittäjyyteen perustuvat sopimussuhteet ovat mahdollisia ja työ voi olla eri tavoin määrämittaista. Usein työhön pyydetään luotettava ja näyttöjä antanut tuttu asiantuntija perinteisten rekrytointien ja hakumenettelyjen sijasta. Työn järjestyminen synnyttää työnteon yhteisöjä aivan kuten tavanomaiset rekrytoinnit synnyttävät työyhteisöjä. Toisaalta yhteisö voi myös yhdessä ideoimalla synnyttää työtä. Yhteisöt sekä järjestävät töitä että rakentavat itseään työn järjestyessä.

Käytän työn järjestymisen käsitettä korostaakseni edellä mainittuja seikkoja, jotka poikkeavat siitä, miten työn organisointi ja työnteosta sopiminen on ollut tapana ymmärtää. Usean työn tekijöiden kohdalla on havaittavissa, että tiettyä työtä, esimerkiksi projektia, tekevien päätyminen yhteen tai valikoituminen työnteon yhteisöihin, samoin kuin työnteon sopimusmaailma, saattaa sulautua tiiviisti työn organisointiin ja jopa työn lopputulokseen. Yksilön näkökulmasta työn järjestyessä tällä tapaa hänelle myös järjestyy työtä ja toimeentuloa.

Haastatteluissa tuotiin esiin myös ajatus, etteivät työnantajien tarpeet ja työn tuleminen tehdyksi nykyisin useinkaan vastaa yhden ihmisen kokopäiväisen toistaiseksi voimassa olevan työsuhdemallin ajatusta. Tarvitaan vain tietty määrä tiettyä osaamista ja ehkä vain tietyn ajaksi. Täytteenä tarjolla olevat tehtävät eivät puolestaan välttämättä kohtaa erityisasiantuntijan intressejä, vaan turhauttavat häntä. Tällainen kehityskulku on myös nostettu esiin aiemmissa tutkimuksissa, kuten tämän kirjan muissakin luvuissa todetaan. Merkittävät työnantajat ovat niin ikään linjanneet teettävänsä jatkossa yhä enemmän työtä muulla tavoin kuin palkkatyösuhteissa (World Economic Forum 2018). Usean työn tekijät vastaavat tällaisiin määrä- ja osa-aikaisiin tarpeisiin tai työn tuotoksiin perustuviin toimeksiantoihin. Haastattelujen perusteella heiltä myös löytyy ymmärrystä tällaiselle työn järjestymisen logiikalle, vaikka siihen liittyy haasteita. Kuten edellä todettiin, jos ihminen onnistuu työpaletin koostamisessa, yhdistelmätyö joustaa perinteistä työnteon (aika)mallia paremmin työtä tekevän ja hänen lähipiirinsä tarpeiden mukaan. Lisäksi se mahdollistaa keskittymisen merkityksellisen työn tekemiseen ja etäisyyden ottamisen isojen organisaatioiden ongelmiin, kuten merkityksettömiltä tuntuvaan organisaatiotyöhön. Työnteon malli sisältää siis itsellisyttä ja vapauksia, vaikka se paradoksaalisesti samalla onkin juuri sitä, mitä työn muutokuluissa on totuttu pitämään työnantajapuolen masinoimina työsuhteiden heikennyksinä.

Uudenlaisen työn organisoitumisen ymmärrystä lisäsi haastatteluilla se, että moni näki tilanteen kummaltakin puolelta: niin työtä tekevän kuin työtä tarjoavankin näkökulmasta. Haastatteluissa esiintyi kritiikkiä sen suhteen, että työnantajien ja työntekijöiden välille on tapana piirtää tiukka rajalinja. Erityisesti (pien)yrittäjyyden sekoittaminen työnantajapuolen intressirakenteisiin häiritsi. Yhtä aikaa yksinyrittäjänä tai mikroyrittäjänä ja palkansaajana toimivan näkökulmasta rajaviiva piirtyi outoon paikkaan, kun yrittäjien ja palkansaajien edunvalvonta asetettiin eri leireihin.

Haastatteluissa toistuivat maininnat siitä, että omiin tai pieniin kimpPAYrityksiin ei ole realistista palkata työntekijää, vaan sen sijasta käytetään erilaisia toimeksianto-, yhteistyö- ja alihankintasopimuksia. Nämä koettiin loogisiksi vaihtoehtoiksi vaihtelevien töiden ja työvoimatarpeiden

maailmassa. Tässä mallissa työnteon sopimussuhde ja -muoto neuvotellaan tapauskohtaisesti. Työnteon suhteisiin liittyi kuitenkin myös sosiaalinen aspekti. Niissä ilmeni lojaalisuutta ja vastavuoroisuutta: vaikka tarjouksia tehtiin ja projekteja toteutettiin erilaisina kombinaatioina, luotettaviksi osoittautuneita otettiin mukaan kerta toisensa jälkeen. Ihmisten roolit vaihtelivat rekrytoijasta rekrytoitavaan, samoin vaihtelivat asemat palkkatyöläisenä tai yrittäjänä. Jotkut mainitsivat myös, että heidän keskeinen vahvuutensa ja arvonsa on verkostoissa, joista he voivat nopeasti löytää kulloinkin tarvittavaa osaamista.

Tässä alaluvussa kuvastusta työn järjestymisen attraktorista voidaan tiivistäen todeta, että sitä johdattelevat ja rajaavat työn tehdyksi tulemisesta kulloinkin juontuvat tarpeet. Attraktorin liikerata muotoutuu sen mukaan, millaista työtä ja osaamista, miten paljon ja millä aikavälillä kulloinkin tarvitaan. Toisena työn järjestymistä johdattavana tekijänä toimii verkostoissa rakentuva tunnettuus, maine, luottamus, yhteisöllisyys tai yhteisyys, joskus jopa ystävyys, jotka jäsentävät työn organisoitumista ja joiden kehyksissä syntyy uusia työmahdollisuuksia. Nämä kaksi voidaan nimetä työn järjestymisen työvoima- ja osaamistarveperustaiseksi attraktorin osatekijäksi sekä työn järjestymisen attraktorin sosiaalisiksi osatekijäksi. Työ järjestyy sekä osaamisperustaisesti että sosiaalisiin perustein.

Työn järjestymisen attraktori kytkeytyy kiinteään vuorovaikutukseen edellä kuvattujen yksilötason työurien attraktoreiden kanssa. Usean työn tekijä pyrkii sisällyttämään työpalettiinsa ja työuraansa mahdollisimman paljon merkityksellisiksi kokemiaan kehittymistä ja itsellisyttä mahdollistavia työtehtäviä poimien ja rakentaen niitä verkostoissaan mahdollisuuksien mukaan. Yhtenä pyrkimyksenä näyttäisi olevan myös omien ja muiden itsellisyyden turvaaminen tasa-arvoisia sopimussuhteita suosimalla. Nämä yksilötason työuraa johdattavat ja rajaavat tekijät kytkeytyvät työn järjestymisen tasoon, jossa attraktorin logiikka muotoutuu työvoima- ja osaamisperustaisesti sekä sosiaalisten seikkojen perusteella. Samankaltaiset muodot toistuvat tässäkin eri mittaluokissa, eli yksilöiden ja yhteisöjen tasoilla.

Yhteiskunnan ja työelämän tason voimat, kuten institutionaaliset kehykset, esimerkiksi lainsäädäntö, suuntaavat myös voimakkaasti työn järjestymisen attraktoria. Lisäksi erilaiset vaihtelevat tekijät vaikuttavat siihen, millaiseen työnteon sopimussuhteeseen ihmisten tai yritysten välillä lopulta päädytään. Seuraavaksi tarkastelen työelämän ja institutionaalisen kehyksen linkittymistä usean työn tekijöiden työhön ja työuraan.

### **Muuttuvan suomalaisen työelämän attraktorin koostumus ja logiikka usean työn tekijän näkökulmasta**

Suomalainen työelämä ja sen muutos ovat tulosta hyvin monenlaisista eri tasojen tekijöistä ja tapahtumista ja sillä on kytkentänsä Suomen ulkopuolellekin. On kuitenkin mahdollista kohdentaa katse yhteiskunnan tasolle ja hahmottaa muutoksia laajassa kuvassa sekä erottaa erityisesti yhteiskunnan ja työelämän tasolla muutosten juonta ohjaavia tekijöitä. Työelämän tasolla attraktoria koostavat ensinnäkin poliittisesti konstruoidut instituutiot, joilla usein on myös konkreettiset edustajansa viranomaistoiminnassa. Keskeisiä ovat esimerkiksi sosiaali-, työttömyys- ja eläketurvaan liittyvät säännökset, järjestelmät ja näiden toimeenpanijat.



Usean työn tekijöiden näkökulmasta kenties merkittävin ja hankalin suomalaisen yhteiskunnan tason institutionaalinen kehys muodostuu yrittäjätöön ja palkkatyön kategorioiden erottelusta. Erottelu ei kohdistu vain työnteon sopimussuhteisiin, vaan se kategorisoi ihmisiä lähtien siitä, että on olemassa toisaalta yrittäjiä ja toisaalta palkkatyöntekijöitä, vaikka tällainen jaottelu on ongelmallinen (Järvensivu 2022). Yrittäjää näkee käytettävän jopa ammatillisena kategoriana. Tätä kautta se muodostaa myös mahdollisen ammatillisen identiteetin, joka saattaa ohittaa tärkeydessä esimerkiksi koulutukseen perustuvan identiteetin. Ammatit ja niihin linkittyvät tutkinnot muodostavat toisen usean työn tekijöille keskeisen yhteiskunnan tason institutionaalisen kehysten, joka ilmentää ja rajaa tunnistettuja ja tunnustettuja osaamisia ja kompetensseja. Myöskään koulutusperustaiset ammattikategoriat eivät identifioi yksiselitteisesti usean työn tekijöitä, joiden työt saattavat olla eri ammattialoilta.

Erityisenä hankaluutena haastatteluissa esitettiin pelko siitä, että usean työn tekijä tulisi vastentahtoisesti kategorisoiduksi yrittäjäksi. Pelko johtuu yrittäjyydestä seuraavan palkansaajan institutionaalisen turvan, kuten sosiaali-, työttömyys-, ja eläketurvan menettämisestä. Viranomaistoimintaa pidettiin tältä osin ennakoimattomana. Työvoimaviranomaisten ja eläkeinstituutioiden yrittäjyystulkintojen logiikka ei auennut, vaan aiheutti pelkoja ja jopa työmahdollisuuksista kieltäytymistä. Myös verotuksen todettiin muuttuneen vaikeasti ennakoitavissa olevaksi freelancer-kortin poistuttua. Usean työn tekijä saa helposti jäännösveroja, koska useista virroista epätasaisesti koostuvan ansainnan vuoksi ennakointi on vaikeaa ja veroprosenttia pitäisi päivittää tiuhaan.

Aineistosta löytyi yksi haastateltava, joka kuitenkin identifioitui yrittäjäksi ja koki tämän identiteetin tuoneen helpotusta oman ammatin ja ammatillisen identiteetin luonnehdintaan. Vastaavasti löytyi muutama haastateltava, joka totesi toimivansa mieluiten yhdessä palkkatyösuhteessa. Muuten haastatelluille oli tyypillistä ennemminkin tehdä eroa sekä tavanomaisen palkansaajan että yrittäjän suuntiin: Kumpikaan luonnehdinta ei osunut. Samoin ammatillisen identiteetin määrittely koettiin vaikeaksi.

Tarkasti ottaen kategorisointi yrittäjyyden ja palkkatyöntekijyyden välillä ei ole aivan binäärinen, sillä Suomesta löytyy myös kolmas kategoria, johon kuuluvat maa-, metsä- ja kalatalouden harjoittajat sekä apurahansaajat, mutta kategoria on hieman marginaalisessa asemassa. Tutkimuksemme osallistujista löytyy henkilöitä, jotka kuuluvat osittain tähänkin kategoriaan. He eivät kuitenkaan identifioituneet siihen erityisen tiukasti institutionaalisessa mielessä. Sen sijaan esimerkiksi yhtenä työnään maa- ja metsätaloutta harjoittava kertoi identifioituvansa kulloisenkin läsnä olevan viiteryhmän mukaan joko tekniikan alan ammattilaiseksi, kiinteistösijoittajaksi tai maa- ja metsätalouden ammattilaiseksi. Vastaavanlainen tilanteittain ja yhteisöittäin vaihteleva ”kameleonttimainen” ammatillinen identiteetti oli haastateltaville tyypillinen (Repo 2019; Järvensivu 2020).

Työelämän ja sen muutosten attraktorin liikettä rajaavien ja ohjaavien instituutioiden ohella toinen usean työn tekijöiden kannalta olennainen attraktorin osa on yleinen käsitys siitä, miten työelämä muuttuu. Käsitteen koostamiseen osallistuu laaja joukko toimijoita mukaan lukien ansainnanyhdistäjät itse. Olen aiemmassa julkaisussa (Järvensivu 2022) esittänyt, miten haastateltavat mielsivät olevansa osa muutosasiantuntijoiden ennakoimaa työelämän muutosvirtaa, eräänlaista edelläkävijäjoukkoa ja muutoksen tekijöitä. Useissa kohdissa haastatteluja viitattiin

työelämäennakointeihin, joiden mukaan usean työn tekijöiden työn kaltainen työnteon tapa olisi työelämän tulevaisuutta. Usean työn tekijät pyrkivät tavoitteellisesti ennakoimaan muutoksia ja niiden mukanaan tuomia osaamistarpeita. Samoin he pyrkivät kouluttautumaan ja valitsemaan töitään näitä ennakoitejaan silmällä pitäen. Samalla he korostivat rooliaan muutoksen tekijöinä ja eräänlaisina tien avaajina muillekin. (Järvensivu 2020.) Toisin sanoen usean työn tekijät asemoivat oman työnteon tapansa ja itsensä muuttuvan työelämän attraktorin keskeisiksi tekijöiksi.

Usean työn tekijöiden vahvat panostukset työssä ja koulutuksissa tapahtuvaan oppimiseen muodostavat olennaisen osan heidän turvarakennettaan, joka myös kompensoi institutionaalisen turvan heikkoutta. Nämä kameleonttimaiset (Repo 2020) renessanssi-ihmiset (Järvensivu 2022) tulevat kerryttäneeksi hyvin monipuolisen ja aivan omanlaisensa osaamispääoman, jonka sanoittaminen on vaikeaa heille itselleenkin. Moni haastateltu koki huolta siitä, onnistuiko hän profiloimaan itsensä vakuuttavaksi ammattilaiseksi, kun osaamisalue rikkoi totuttuja rajoja eikä ollut kuvattavissa tavanomaisin ammatti- tai tutkintonimikkein. Koulutusjärjestelmän kategorisoinnit kun osoittautuivat usean työn tekijöille haasteellisiksi siinä kuin muutkin institutionaaliset kehukset.

Yhteenvetona muuttuvan työelämän attraktorista voidaan todeta, että työn tulevaisuus näyttäisi olevan usean työn tekijöiden hallussa, mutta instituutiot repivät heitä eivätkä olemassa olevat kategoriat osu. Institutionaalisten kehysten epäsovivuus lisää entisestään tarvetta omalle hallinnalle, osallisuudelle ja subjektiudelle työelämän muutosten suuntaamisessa. Työelämän muutosten attraktoriin vaikuttaminen tapahtuu suurelta osin omaan työuraan ja töiden järjestymiseen osallistumalla, eli eri tasojen systeemisten kytkentöjen kautta. Omien ratkaisujen keskeisyyttä toimijuuden kanavana lisää usean työn tekijöiden heikko asema ja edustus työelämän pelisääntöneuvotteluissa.

## Työurien kaaosteorian mukainen fraktaalien kytkösten analyysi

Edellä kuvatut attraktorit piirtävät dynaamisesta liikkeestään näkyviin jäljen, eli fraktaalien, eräänlaisen kuvion. Tässä aluvuussa esitän fraktaalianalyysin, jossa kuvaan fraktaalien yhteenkytkeytymistä sekä niiden muotojen välistä samankaltaisuutta, vastaavuutta tai yhteensopivuutta. Kytkeytyneisyys ja vastaavuus ovat kaaosteorian fraktaalimallien taustaoletuksia. Kytkeytyneisyys tarkoittaa systeemissä mielessä yhtymäkohtien ohella kuitenkin järjestelmien vuorovaikutuksessa tapahtuvia eteenpäin- tai taaksepäinkytkentöjä. Tässä analyysin kohteena ovat yksilön työuran attraktorin fraktaalien, töiden järjestymisen attraktorin fraktaalien sekä muuttuvan työelämän attraktorin fraktaalien kytkennät ja yhteensopivuudet. Fraktaalien kytkentöjen tarkastelussa analysoidaan esimerkiksi, miten työn järjestymisen mallit haasteineen ja mahdollisuuksineen kytkeytyvät ihmisten työuravalintoihin ja miten nämä valinnat ja reaktiot puolestaan muuttavat työn järjestymisen malleja tai osallistuvat työelämän muutoksiin.

## Usean työn tekijän työuran ja töiden järjestymisen fraktaalien kytkökset ja samankaltaisuudet

Analyysin perusteella usean työn tekijän työuran fraktaali kytkeytyy työn järjestymisen fraktaaliin monin tavoin, joista tässä esitetään erityisesti systeemien välisiä eteen- tai taaksepäin kytkeviä seikkoja. Monilla haastatelluista työuran alkuvaiheessa tapahtunut isoissa organisaatioissa palkkatyösuhteessa työskentely loi eri tavoin perustaa usean työn tekijänä toimimiselle ja siihen liittyvän työn järjestymisen tavan kehkeytymiselle ja toimi siinä mielessä eteenpäinkytkevänä voimana. Toisin sanoen työorganisaatiotason toiminta palkkatyössä muokkasi ja sysäsi yksilöiden töuria kohti monimuotoisuutta, mikä puolestaan synnytti ja vahvisti uudenlaisia työn järjestymisen yhteisötasoisia tapoja. Työelämän tasolla tämä puolestaan tarkoittaisi laajana ilmiönä tapahtuessaan siirtymää työnteon mallista toiseen.

Monimuotoisen työuran perustan muodostuminen tapahtui näissä tapauksissa alan keskeisissä verkostoissa tunnustetuksi asiantuntijaksi kehitymällä ja organisaation sisäisenä yrittäjänä kasvamalla. Samalla motivaatio monimuotoiseen työnteon tapaan syntyi isojen palkkatyöpaikkojen kielteisiin piirteisiin ja käytäntöihin turhautumisen kautta. Jälkimmäiseen liittyy erityisesti usean työn tekijän työuran attraktorissa keskeinen pyrkimys maksimoida merkityksellisen työn tekeminen ja taipumus priorisoida sitä työn sopimussuhteisiin nähden. Turhautuminen palkkatyöpaikan kielteisiin piirteisiin saa etsimään merkityksellisen työnteon mahdollisuuksia ja vapausasteiden kasvua ansainnan lähteitä yhdistämällä. Merkityksellisen työn tavoittelu yhdessä kehittyneiden verkostojen ja yrittäjämäisten taitojen kanssa puolestaan mahdollistaa työn järjestymisen joustavin sopimussuhtein itsellisten asiantuntijoiden verkostoissa kulloisenkin tehtävän osaamis- ja työvoimatarpeen mukaan.

Haastatteluissa kuvattiin, miten samankaltaista on toimia isossa organisaatiossa vastuullisessa asiantuntijatehtävässä sisäisenä yrittäjänä kuin itsenäisenä yrittäjänä. Oli havahduttu miettimään, miksi laskuttaa työt työnantajalle, kun saman voisi tehdä omilla ehdoillaan itselleen. Laajat ja vastuulliset, yrittäjämäiset, asiantuntijoiden työnkuvat olivat rohkaisseet näkemään mahdollisuuden tehdä samankaltaista työtä vapaammin ja itsenäisemmin, työporukat valiten ja omaa kuormitusta säädellen. Verkostojen vahvistuessa työuran kuluessa varmuus omasta pärjäämisestä oli kasvanut. Yksi haastateltavista luonnehtikin usean työn tekemistä työuran keskivaiheen toimintamalliksi. Hänen mielestään se ei ollut työuran alkuvaihetta eläville vielä mahdollinen. Itsellistä työskentelytapaa eteenpäinkytkeviä tekijöitä ei vielä ollut kertynyt tarpeeksi.

Kun havainto itsellisenä pärjäämisen edellytysten täyttymisestä täydentyi isoilta palkkatyöpaikoilta havaittujen negatiivisten piirteiden painolastilla, saatettiin lopulta ottaa työuralla askel, joka tilastoissa rekisteröityisi siirtymäksi. Työtä tekevän ja hänen osaamisensa kehittymisen näkökulmasta askel saattoi olla tuossa kohtaa varsin pieni. Selkeärajaisen siirtymän sijasta kyse oli hiljalleen tapahtuvasta liukumasta ja perinteisessä palkkatyössä myönteisten ja kielteisten tekijöiden yhteisvaikutuksessa kehkeytyvästä työuran muutoksesta. Moni haastatelluista kertoi lähteneensä palkkatyöstä usean työn tekijäksi palkkatyöpaikan kiireen, kontrollin tai konfliktien vuoksi. Asiantuntijat kokivat ajan hukkuvan merkityksettömään organisatorisessa tahmassa tarpomiseen sen sijaan, että olisi ollut mahdollista kokea tekevänsä itselleen ja muille merkityksellistä työtä. Jälkimmäisen nähtiin toteutuvan paremmin, kun työ järjestyi verkostorakenteis-

sa joustavin sopimusmuodoin. Tästä näkökulmasta verkostomaisesti järjestäytyvä silppuiseltakin vaikuttava asiantuntijatyö oli attraktoreidensa varassa kehkeytyvien työurien tuotosta eikä sitä voi luonnehtia yksiselitteisesti työn tarjonnan tai teettämisen tapojen muutoksista syntyväksi. Työn järjestymisen mallia kytkevät eteenpäin yhtä lailla työtä tekevien työurarakkaisut kuin työtä tarjoavienkin toimet. Jälkimmäisiin lukeutuvat myös ne edellä kuvatut myönteiset ja kielteiset seikat, joiden varassa perinteisestä palkkatyöstä siirrytään usean työn tekijöiksi.

Vaikka työtä tekevä siirtyi pois työnantajansa palveluksesta, joissain tapauksissa ilmeni kuitenkin pysyvyyttä työkavereissa, tehtävissä tai asiakkaisissa. Työpaikalta oli saatettu jopa lähteä yhdessä, samoista syistä. Yhteistyö saattoi jatkua lähdön jälkeen uusissa sopimusmuodoissa. Toisinaan työnantajan jättäminenkin tapahtui vähittäisenä prosessina osa-aikatyön tai asiakassuhteeksi muuntuneen työsuhteen kautta. Samanaikaisesti usean työn tekijä mahdollisesti kuitenkin aloitti osa-aikaisen palkkatyön tai laskutettavan toimeksiannon jossain muualla. Seuraavana vuonna työyhdistelmät saattoivat olla jo toisenlaiset.

Uusiin työn järjestymisen tapoihin kytkeytyi myös erityisesti naisten kokemus ja pelkäämä ikäsyrjintä. Haastatteluissa tuotiin esiin, että yli neljäkymmentävuotiaiden ja etenkin yli viisikymmentävuotiaiden naisten oli vaikea enää pärjätä asiantuntijatyön työpaikkojen rekrytointitilanteissa. Palkkatyön saantia kuvattiin joissain haastatteluissa lähes mahdottomaksi. Työuran edetessä rekrytoinneissa pärjäämisen miellettiin paradoksaalisesti heikentyvän samaa tahtia asiantuntemuksen kasvun kanssa. Näissä tilanteissa usean työn tekeminen ja erilaiset yrittäjyyden muodot tunnettuuteen perustuvissa verkostoissa toivat suojaa. Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu yrittäjyyden suojaavan naisia palkkatyön ikäviltä puolilta, kuten ikäsyrjinnältä (Wainwright & Kibler 2014). Näin ollen myös palkkatyöpaikkojen syrjivät käytännöt ja naisten itsensäkin tunnistamat ja omaksumat kielteiset ikästereotyyptit omalta osaltaan vahvistavat uudenlaista työn järjestymistä sosiaalisten suhteiden ja tilanteittain neuvoteltavien sopimussuhteiden varaan. Tämä tapahtuu yksilöiden työurarakkaisujen kautta. Ihmisten kokemukset ja niistä syntynyt toiminta välittävät ja vahvistavat työn järjestymismallien muutosta.

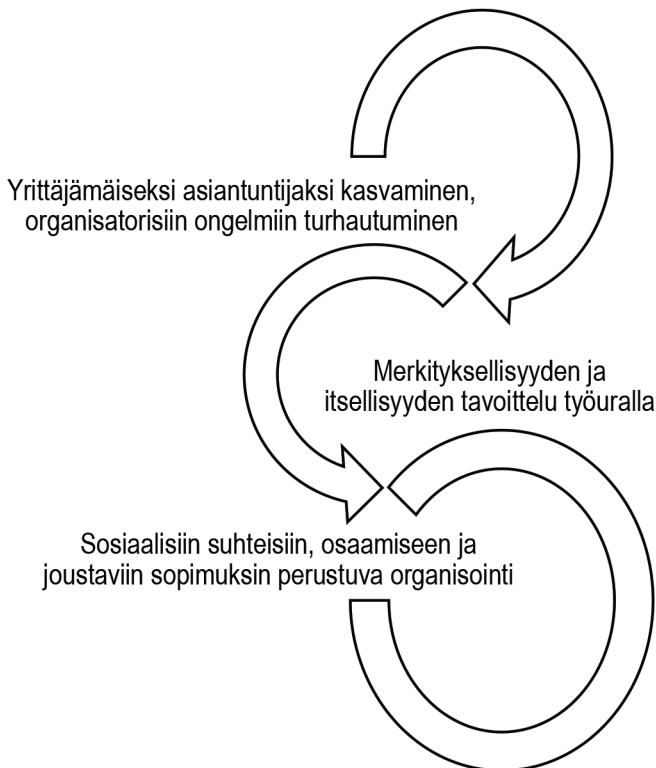
Katsottaessa useista työurista muodostuvaa työelämätason kokonaisuutta palkkatyöorganisaatioissa tapahtuva keskeisissä verkostoissa tunnustetuksi asiantuntijaksi kasvaminen ja yrittäjämäisen työnteon tavan omaksuminen näyttäisivät osaltaan mahdollistavan sen työn järjestymisen tavan, joka perustuu sosiaalisiin suhteisiin ja tunnettuun osaamiseen sekä joustaviin sopimussuhteisiin. Samaa työn järjestymisen muutuskulkua tukee myös isojen organisaatioiden ongelmiin turhautuminen ja väsyminen. Luonnollisesti myös työnantajien pyrkimykset ostaa työtä aiempaa moninaisemmin sopimuksin ja edullisemmin vahvistavat muutuskulkua, mutta ainoa selitys työn järjestymisen ja sopimussuhteiden mallien muutokselle se ei ole. Samalla on todettava, että koska mallien muutosta synnyttävät monet erilaiset tekijät, muutoksen voi ennakoita etenevän edelleen.

Haastateltavat puhuivat paljon myös siitä, että vaihtoehdot haluttiin pitää avoimina ja työpaletit tilanteen mukaan vaihdeltavina. Pitkiä sitoumuksia työyhteisöihin ja työnantajiin saatettiin jopa karttaa. Tämäkin sopii yhteen tilanteittain vaihtelevien tarpeiden mukaisesti järjestyvän mallin kanssa ja vahvistaa sen kehittymistä. Mallin yhtenä perustana ovat sosiaaliset suhteet ja yhteisöt, mutta niitä luonnehtii pysyvyyden sijasta ennemminkin toistuvuus. Kulloisiinkin osaa- ja työvoimatarpeisiin sekä sosiaalisiin suhteisiin, kuten tuttuuteen ja maineeseen perustuva

työn järjestyminen antaa tilaa ihmisen omien pyrkimysten toteutumiselle, kuten työuran attraktorilla keskeisille merkityksellisyyden, vapauden ja itsellisyiden kokemuksille. Attraktoreiden piirtämien fraktaalien samankaltaisuus ja toisiaan vahvistavat takaisinkytkennät ovat ilmeisiä, minkä pohjalta voi ennakoida mallien vahvistumista ja jopa yleistymistä. Tämän valossa on myös ymmärrettävää, että korkeakoulutetut usean työn tekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työn järjestyksen logiikkaan ja onnistuivat rakentamaan työuriaan sen kehyksessä, vaikka haasteitakin koettiin.

Seuraavassa on kuvattuna perinteisten palkkatyöorganisaatioiden sekä usean työn tekijöiden työuran fraktaalien ja sitä vastaavan työn järjestyksen fraktaalien kytkeytyminen. Kuvassa ihmisen asiantuntijuus, yrittäjävalmiudet ja verkostot kehittyvät perinteisessä palkkatyöorganisaatiossa ja palkkatyösuhteessa. Jos organisatorinen kehys alkaa samalla rajoittaa henkilökohtaista kasvua, mahdollisuutta merkityksellisen työn tekemiseen ja itsellisyiden kokemusta, työura saattaa suuntautua pois yhdestä palkkatyöstä usean työn tekijäksi tai itseään muunlaisin tavoin työllistäväksi. Samalla tämänkaltaiset monimuotoiset työurat lisääntyessään muokkaavat työn järjestyksen tapaa yhteiskunnassa pois perinteisen palkkatyön mallista ja kohti sosiaalisiin suhteisiin, osaamiseen ja joustaviin sopimusmalliin perustuvaa mallia.

Kuva 1. Työn järjestyksen ja yksilön työuran fraktaalien kytkeytyminen.



## Usean työn tekijän työuran ja muuttuvan työelämän fraktaalien kytkennät ja samankaltaisuudet

Olen aiemmin analysoinut useaa työtä tekevien työurien ja muuttuvan työelämän fraktaalien yhteenkytkeytymistä oppimisen näkökulmasta (Järvensivu 2020). Kyseisessä analyysissä totesin työurien fraktaalien kytkeytyvän muuttuvan työelämän fraktaaliin useaa työtä tekevien harjoittaman muutosten ennakoinnin, muutoksiin sopeutumisen ja muutoksiin osallistumisen kautta.

Usean työn tekijät pyrkivät ennakoimaan, yhden haastattelun sanoin ”haistamaan”, mihin suuntaan työelämä ja siellä realisoituvat osaamistarpeet ovat muuttumassa. Ennakointi oli heille tärkeää jo työllisenä pysymisen turvaamiseksi. Pyrkimys sopeutua havaittuihin ja ennakoituihin muutuskuluihin heijastui valintoihin, joita haastatellut tekivät. Työmahdollisuuksia ja -yhteisöjä arvioitiin muun ohella siitä näkökulmasta, millainen työssä oppiminen niissä oli mahdollista ja mitä osaamista ne vahvistivat tai kehittivät. Samoin vanhoja verkostoja ”lämmitettiin” tarkoituksellisesti työllistymiskyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Usean työn tekijät osallistuivat laajasti erilaisiin koulutuksiin. Ennakoinnista ja sopeutumisesta huolimatta he eivät kuvanneet itseään vain muuttuvan työelämän fraktaalien myötäilijöiksi, vaan ennemminkin muutoksen etujoukoiksi, jotka omalla työllään ja työnteon tavallaan osallistuivat muutoksen tekemiseen. (Järvensivu 2020.)

Edellä mainitut vuorovaikutukselliset kytkennät yksilön työuran fraktaalien ja muuttuvan työelämän fraktaalien välillä olivat keskeisiä niin usean työn tekijän selviytymisen kuin työn merkityksellisyyden toteutumisenkin kannalta. Niiden välityksellä fraktaalien muodot myös kehkeytyivät kohti jonkinasteista samankaltaisuutta ja yhteensopivuutta. Usean työn tekijöillä usko, jonka mukaan oma työnteon tapa oli tulevaisuutta, muuttui toimiksi, jotka vahvistivat ennakoitun tulevaisuuden realisoitumisen todennäköisyyttä. Samalla aukesi mahdollisuuksia rakentaa tulevaisuuden työelämästä aiempaa parempi ja merkityksellisempi (ks. myös Järvensivu 2022).

Sen sijaan suhteessa yhteiskunnan instituutioihin ja normirakenteisiin kuvaan tulee säröjä. Haastatteluja leimasivat yhteensopimattomuuden ja voimattomuuden kokemukset suhteessa säännöksiin ja niiden toimeenpanijoihin, kuten työvoimaviranomaisiin. Haastatteluista välittyi toisaalta myös pyrkimys tuoda ongelmia esiin niin arjessa kuin tutkimukseen osallistumallakin ja tätä kautta muuttaa instituutioita paremmin omaan työnteon tapaan sopiviksi. Samalla nostettiin keskusteluun myös tulevaisuuden työtä koskeva ristiriita: Toisaalta yhteiskunnallisessa keskustelussa tulevaisuuden työ kuvataan useista lähteistä muodostuvista ansioista koostuvaksi, merkitykselliseksi koetuksi ja kehittymismahdollisuuksia sisältäväksi. Toisaalta tällä tapaa työskennellessään usean työn tekijät kokevat yhteiskunnan rankaisevan heitä ja vaikeuttavan heidän työnteokoaan.

Osassa haastatteluja näkyi viranomaistoiminnan ennakoimattomuuden tai suoranaisten mielivaltaisuuden pelko, mikä kertoo yhteensopimattomuuden, osattomuuden ja tunnustetuksi tulemisen puuttumisen kokemuksista. Jotkut pyrkivät myös sopeuttamaan omaa toimintaansa ja työuraansa instituutioihin etsimällä kompromisseja tai alistumalla. Joissain tapauksissa ilmeni yrityksiä kiertää sopimattomiksi osoittautuneita säännöksiä. Vaikuttamisen kanavista, eli kytköksistä, oli kuitenkin selvästi puutetta eikä edunvalvoja löytynyt.

Totesin aiemmin työelämän attraktorin olennaisen institutionaalisen osan olevan usean työn tekijöiden kannalta hankalalla tavalla kahtia jakava ja luokitteleva. Attraktorin jäljessä, eli fraktaalissa piirtyy esiin yksiselitteisesti yrittäjiä ja palkansaajia. Lisäksi palkkatyö on erityisen vahva normi. Yhteen toistaiseksi voimassa olevaan kokoaikatyöhön sitoutuminen on odotusarvoista ja muu poikkeavaa, ”epätypillistä”. Fraktaalien taustalla oleva attraktori koostuu palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien jaotteluun perustuvista järjestelmistä, lainsäädännöstä ja sen toimeenpanosta. Institutionaalisen kehityksen fraktaalimalliin soviittautuminen olisi ihmisen pärjäämisen kannalta keskeistä. Kategorioihin sopimattomat ihmiset fraktaali rajaa systeemin ulkopuolelle tai luokittaa virheellisesti ja jättää vaille institutionaalista tunnustusta aiheuttaen monenlaisia ongelmia.

Haastatteluissa oman työuran fraktaalien ja muuttuvan työelämän fraktaaliin piirtyvän institutionaalisen osien välisten kytkentöjen ja vastaavuuksien niukkuus oli usean työn tekijöiden kohtaamista ongelmista suurin. Muodostuvien taloudellisten riskien ohella yhteiskunnan tunnustuksen ja sitä kautta merkityksellisen toiminnan ulkopuolelle joutuminen nähtiin pelottavaksi uhkakuvaksi. Vastaavasti kilpailevan toiminnan säännökset ja verotuksen käytännön toteutus haittasivat joustavaa ja tarvelähtöistä työn organisoitua siinä kuin sosiaali-, työttömyys- ja eläketurvan karikat raapivat oman työuran perustoja.

Usean työn tekijöiden kohdalla peloilla oli realistista pohjaa. Moni oli kokenut ongelmia. Taloudelliset vaikeudet olivat yksi ennakoitavissa oleva pelko, mutta korkeakoulutettujen ryhmän osalta jopa merkityksellisempänä voidaan pitää kokemusta yhteiskunnassa tunnustettujen työtä tekevien ryhmien ulkopuolelle rajautumisesta. Vaikka toimeentulo olisi ollut turvattu puolison tuloilla, oman työnteon tavan aiheuttamat vaikeudet saattoivat tuntua murskaavilta, koska työhön ja yhteiskuntaan osallistuminen koettiin hyvin tärkeäksi.

On selvää, että muuttuvan työelämän fraktaalien institutionaalinen osa-alue ei ole samankaltainen usean työn tekijöiden työuran fraktaalien kanssa. Usean työn tekijät luiskahtelevat jäykkien kategorioiden välestä lineaaristen, yksiselitteisten rajausten ulkopuolelle. Yksilöiden ja instituutioiden välisten kytkösten niukkuuden vuoksi myöskään järjestelmien vuorovaikutus ei toimi eikä aikaansaa vastaavuuden paranemista. Ymmärrys on vajavaista puolin ja toisin eikä siltoja ole. Toisaalta on toki huomattava, että instituutiot edustavat pysyvyyttä. Ne ovat yhteiskunnassa käytetty keino suitsia työelämän muutoksia ja yrittää myös pitää huolta siitä, että muutokset pysyvät toivotulla alueella. Instituutiot ovat luonteeltaan järjestelmää vahvistavia ja takaisinkytkentää aikaan saavia.

Institutionaalisen turvan pettäessä usean työn tekijöiden pärjääminen riippuu siitä, miten he onnistuvat rakentamaan samankaltaisuutta muuttuvan työelämän fraktaalien muiden osien kanssa, eli onnistuvatko he ennakoinnissa, oppimiseen perustuvassa sopeutumisessa sekä muutoksiin osallistumisessa. Vastaavasti institutionaalisen turvan puuttumista kompensoi oman työuran fraktaalien ja työn järjestymisen fraktaalien onnistunut yhteenkytkeminen, eli menestyminen sosiaalisten verkostosuhteiden rakentamisessa ja osaamisen ja asiantuntijan maineen kasvattamisessa. Niin ikään mahdollisuudeksi jää palkkatyösuhteen turvaverkkoon palaaminen, jota puntaroiitiin haastatteluissa runsaasti. Tämä mahdollisuus näytti kuitenkin karkaavan työuran edetessä jossain määrin naisten ulottumattomiin ikäsyrynnän kokemuksen vuoksi. Se ei myöskään houkuttanut siksi, että usean työn tekemisen uskottiin olevan työelämän muutostrendi ja sen koettiin olevan itselle sopiva malli. Instituutiot vain laahasivat työelämän muutoksista jäljessä.

Työn järjestymisen ja muuttuvan työelämän fraktaalien välisistä kytkennöistä keskusteltiin haastatteluissa oman työuran kytkeytyneisyyttä vähemmän johtuen tutkimuksen temaattisista painotuksista. Tästä syystä en käsittele työn järjestymisen ja muuttuvan työelämän fraktaalien kytkentöjä ja vastaavuuksia, vaikka teema loogisesti analyysiin kuuluisikin. Selvää kuitenkin on, että verkostomainen joustaviin sopimukseen perustuva työn järjestymisen on olennainen osa yleisesti ennakoitua työelämän muutuskulkua. Yhteiskunnan instituutiot sen sijaan perustuvat vahvasti perinteisen palkkatyön järjestymisen malliin. Yhteensopivuus ja vastaavuus monimuotoisen työnteon tavan ja työurien sekä verkostomaisen työn järjestymisen mallin välillä on selkeä. Instituutioiden kehittäminen taas on keskeinen väline muutuskulun hallinnassa ja yhteiskunnallisen tahtotilan välittämisessä työelämän käytäntöihin.

## Pohdinta

Esittelin tässä luvussa, millaisen kuvan usean työn tekijöiden työstä voi rakentaa työurien kaaosteorian käsitteistöä käyttäen. Tiivistin analyysin kahteen pääosioon: attraktorianalyysiksi ja fraktaalianalyysiksi. Attraktorianalyysin avulla analysoidaan järjestelmien attraktoreita ja niiden toimintalogiikkaa, eli järjestelmän toimintaa johdattavia ja rajaavia voimia ja seikkoja. Nämä pitävät järjestelmän toiminnan ja tuotokset tiettyssä tulosalueessa. Ihmisen työuraratkaisut pysyvät monimutkaisuudesta ja sattumistakin huolimatta tavanomaisesti tietyn alueen sisällä, vaikka koko attraktori ja sen myötä tulosalue saattavat tuki muuttua työuran varrella. Tässä tapauksessa tulosalue, johon päätymistä ja jossa pysymistä tarkastelin, oli usean työn tekemisen tapa korkeakoulutetuilla yhden työn tai niin sanotun perinteisen palkkatyön tai pitkäkestoisen yrittäjyyden sijasta. Laajensin tarkastelua ansainnanyhdistäjien näkökulmasta työn järjestymisen ja muuttuvan työelämän tasolle hyödyntämällä kaaosteoreettista ideaa samankaltaisten muotojen tai mallien toistumisesta eri mittakaavoissa. Eri tasoja toistensa valossa tarkastellessa samankaltaisuudet alkavat hahmottua. Lopputulemanaan attraktorit piirtävät fraktaalimuodon. Sen konkreettinen piirtäminen on vaikeaa mutta olemassaolon hahmottaminen tärkeää, jotta päästään käsiksi järjestelmien välisiin suhteisiin, eli samankaltaisuuksiin ja eteen- tai taaksepäin kytkeviin voimiin. Tähän taas pureudutaan fraktaalianalyysillä.

Pyrin tekemälläni analyysillä vastaamaan työurien kaaosteorian osalta esitettyihin kehittämistarpeisiin. CTC:n teoriakehityksen tueksi on toivottu kvalitatiivista tutkimusta siitä, miten järjestelmien vuorovaikutussuhteet ja epälineaarit dynamiikat toimivat työurilla ja niiden muutostilanteissa (Peake & McDowall 2012) ja miten ihmisten ja yhteiskunnan väliset vuorovaikutuksen muodot kehkeytyvät (Pryor & Bright 2014). Lisätietoa on myös kaivattu työurien epälineaarisuuksista, rekursiivisuudesta ja erilaisten järjestelmien välisistä takaisin- ja eteenpäin kytkennöistä, jotka joko palauttavat ja vahvistavat järjestelmän tilaa ja piirteitä (takaisinkytkentä, feedback) tai ruokkivat muutoksia (eteenpäinkytkentä, feed forward). (Pryor 2016.) Attraktori- ja fraktaalianalyysi palvelevat tämänkaltaisia tarpeita, mutta lisätutkimuksia ja teoreettisen viitekehityksen kehitystyötä tarvitaan.



Työurien kaaosteoriassa olisi potentiaalia holistisiin työuratutkimuksiin, joissa yhdistetään yksilö aktiivisena työuratoimijana erilaisten ympäristöjen tarjoamiin mahdollisuuksiin ja niiden asettamiin reunaehtoihin sekä saadaan otetta kytköksiin ja vuorovaikutussuhteisiin. Varsin kiinnostavia mahdollisuuksia aukeaa myös ennakoinnille kaaosteoreettisten asetelmien mahdollistaessa järjestelmien välisten eteen- ja taaksepäin tapahtuvien kytkentöjen tarkastelun. Kaaosteoriaa sovellettaessa kuvakulmia, tarkastelupisteitä, tarkasteltavia systeemejä ja tarkastelun tasoja voisi muuttaa loputtomasti. Voi myös katsoa kauempaa ja lähempää. Työuran attraktoria voisi esimerkiksi tarkastella usean työn tekemisen sijasta vaikkapa tietyn ammattiryhmän edustajien kohdalla tai tarkentaa yhden ihmisen työuran analysointiin. Tässä olisi jatkotutkimuksille tilausta.

Tässä luvussa analysoin useaa työtä tekevien eri alojen korkeakoulutettujen työuria muotoilevaa attraktoria, heidän työnsä järjestymisen attraktoria sekä yhteiskuntatasoista muuttuvan työelämän attraktoria. Totesin eri alojen usean työn tekijöiden kokoavan, valikoivan ja rajaavan töitään työurallaan ennen muuta työn merkityksellisyyden (itselle ja muille) maksimoinnin sekä itsellisyyden, kehittymismahdollisuuksien ja vapauksien tavoittelun perusteella. Nämä seikat yhdistivät eri aloilla ja ammateissa työskenteleviä useaa työtä tekeviä korkeakoulutettuja. He halusivat vastaavasti rajata työnkuvasta ja tehtäväpaletista pois merkityksettömyyden kokemuksia aiheuttavia ja turhauttavia töitä ja tehtäviä sekä itsellisyyden kokemusta heikentäviä seikkoja. Tällaisia palkkatyöorganisaatioissa on tavanomaisesti runsaasti, mikä sai usean työn tekijät välttämään uppoutumista syvälle palkkatyöorganisaatioihin ja niiden tarjoamiin työsuhdemalleihin.

Näin sekä merkityksellisen ja itsellisen työn tavoittelusta (yksilön työuran attraktorin logiikka) että isojen palkkatyöorganisaatioiden ikävistä puolista, ikäsyryntä mukaan laskien, seuraa vaihtoehtoisten työnteon järjestymismuotojen kehkeytymistä. Niiden kehittymistä vahvistavat edelleen palkkatyöorganisaatioissa nykyisin edellytetyn yrittäjämäisen työskentelytavan, osaamisen, maineen ja verkostojen kehittyminen ihmisen työuran aikana. Edellä mainitut puolestaan muodostavat työn järjestymisen attraktorin keskeisiä osatekijöitä, sillä työ järjestyy osaamisen ja sosiaalisten suhteiden, kuten maineen ja tunnettuuden, perusteella. Näin syntyy järjestelmien välisiä eteenpäinkytkentöjä, jotka tässä tapauksessa vahvistavat mahdollisuuksia tehdä itsellistä ja merkityksellistä työtä sekä työn järjestymistä perinteisten palkkatyöorganisaatioiden ja työsuhdemallien tavoista poiketen. Hieman paradoksaalisesti palkkatyöorganisaatiot ovat keskeisessä roolissa tämän toisenlaisen työn järjestymisen tavan edellytysten luojina työntekijöilleen. Toisaalta niissä myös aktiivisesti ja tietoisesti rakennetaan vastaavantapaista mallia suosimalla alihankintaa tai vuokratyötä perinteisten työsuhteiden sijasta. Työntekijöiden näkökulmasta pakot ja vapaat valinnat sekoittuvat, kuten monimuotoisen työn motiiveja tutkittaessa on todettu (Bamberry & Campbell 2012).

On kuitenkin huomattava, että työntekijälähtöisesti syntyvän verkostomaisen työn järjestymisen tavoitteena ei välttämättä ole pysyvien ja kasvavien rakenteiden, kuten taloudellista voittoa omistajilleen tuottavien kasvuyritysten, itseisarvoinen luominen, vaan kulloinkin merkitykselliseksi koetun työn tekeminen ja ansainnan osan saaminen sen kautta. Tämä avaa mielenkiintoisia mahdollisuuksia erityisesti työhön, joka ei edellytä suuria pysyviä materiaalisia investointeja tullakseen tehdyksi. Tällä tapaa järjestyvä työ saattaisi hyvinkin olla yksi ratkaisu tavoiteltaessa nykyistä kestävämpää työtä ja työelämää.

Kaaosteorian valossa tulee esiin myös yksilön työurarakaisujen merkitys työelämän muutoksille. Usean työn tekijän toiminta läpäisee työelämän järjestelmien eri tasoja ja rakentaa eri suuntaisia kytköksiä niin tasojen sisällä kuin välilläkin. Usean työn tekijä järjestelee omia töitään lyhyellä tähtäimellä esimerkiksi aikatauluttamalla päiväänsä, viikkojaan ja kuukausiaan. Tässä hän kytkeytyy myös toisten töihin. Laajemmassa kuvassa hän rakentaa työpalettiaan valikoiden ja kehittämisen mahdollisimman merkityksellisiä ja paljon kehittymismahdollisuuksia sisältäviä töitä. Tätä hän toteuttaa yhteistyöverkostoissa, joissa työt järjestyvät työvoimatarpeiden ja sosiaalisten suhteiden voimalla. Tällä tasolla hän myös rakentaa eri töidensä välisiä suhteita itselleen, lähipiirilleen ja elämäntilanteelleen mielekkäiksi. Useat työt voivat olla toisiinsa nähden täydentävässä, ristiriitaisessa tai vahvistavassa suhteessa (ks. Järvensivu & Pulkki 2019). Pidemmällä työuraperspektiivillä usean työn tekijä suhteuttaa töitään myös muuttuvaan työelämään. Hän ennakoii ja sopeuttaa töitään ja osaamistaan ennakoimansa perusteella mutta myös osallistuu vahvasti yhteiskuntatasoisen muutoksen toteuttamiseen kohti entistä parempia mahdollisuuksia merkityksellisen työn itselliseen tekemiseen sekä työn uudenlaiseen järjestymiseen tapaan. Samalla hän toivoo työnteon tapansa parempaa tunnustusta, normalisoitumista ja siihen liittyvän turvan institutionaalistumista.

Lähestyin yhteiskuntatasoista muuttuvan työelämän attraktoria Suomen tasoon fokusoiden, vaikka suomalaiset järjestelmät toki ovat avoimia globaaliin ympäristöönsä. Attraktoria koostavat vahvasti poliittisesti konstruoidut instituutiot, joilla usein on myös konkreettiset edustajansa viranomaistoiminnassa ja muussa käytännön toteutuksessa. Näitä ovat ennen muuta sosiaaliturva, työttömyysturva ja eläketurva, mutta myös työ- ja sopimuslainsäädäntö sekä koulutusjärjestelmä erilaisine tutkinto- ja ammattinimikkeineen. Toisaalta instituutioihin voidaan laskea myös muunlainen työelämän normirakenne, kuten perinteisen muotoisen palkkatyömallin vahva asema normaalina ja jopa ihannoituna työnteon tapana. Nämä perinteisen palkkatyömallin varaan rakentuvaa järjestelmää takaisinkytkennöin vahvistavat institutionaaliset seikat muotoilevat usean työn tekijöiden työtä ja työuraa asettaen moninaisia rakenteellisia puitteita, jotka monimuotoista työtä tekevät kokevat usein haasteellisiksi. Toisena attraktorin osatekijänä voidaan pitää työelämän muutoksia, erityisesti yleisesti tunnistettuja muutostrendejä (esim. Gratton 2011). Monet haastatelluista kokivat viimeksi mainitut tutuiksi ja omaa työnteon tapansa hyvin kuvaaviksi ja sen kanssa yhteensopiviksi.

Toimeentuloa turvaavat järjestelmät, lainsäädäntö ja koulutusjärjestelmä sopivat vain heikosti yhteen haastateltujen työurien ja työn järjestymisen käytäntöjen kanssa. Välittävänä tekijänä voisi toimia edunvalvonta, kuten työnantajien, palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien tapauksessa, mutta tällaista kytkentää ei vielä oikein ole ja joukon hajanaisuuden vuoksi edunvalvonnan järjestäminen saattaa olla hankalaa. Niin ikään koulutusjärjestelmässä ja ammattinimikkeissä tunnistetaan ja tuetaan vasta heikosti näiden monenlaisia rajoja ylittävien ihmisten osaamisalueita ja kompetensseja. Puuttuu nimikkeitä ja ylipäänsä käsitteitä ja sanoja, joilla usean työn tekijöiden työtä voisi kuvata ja antaa sille tunnustusta. Tämänkaltaisten institutionaalisten kytkösten puuttuminen oli se perusta, josta monen haastatellun tutkimukseen osallistumismotivaatio nousi.

Korottaisin usean työn tekijöiden työtä, osaamisalueita ja työnteon tapoja yhteiskuntaan kytkevien käsitteiden, sanojen ja kuvausten puuttumisen kaikkein kiireellisintä ratkaisua kaipaavaksi dilemmaksi. Institutionaaliset säännökset ja hyväksyntä voivat syntyä vasta, kun uudenlainen

työnteon malli on riittävässä määrin kuvattu ja käsitteellistetty ja sen moninaiset kytkökset eri puolille yhteiskuntaa ymmärretty. Monimuotoisen työn tekijöiden ryhmälle ei ole edes vakiintunutta nimeä tai kategoriaa, joka mahdollistaisi kokemuksen yhteiskunnallisesta tunnustetuksi tulemisesta.

Työurien kaaosteoriaan osalta taas voisi todeta, että saavuttaakseen kehittäjiensä tavoitteena olleen holistisuuden (Pryor & Bright 2014) työurien kaaosteorian sovellusten tulisi mielestäni käsitellä edellä mainitun tapaisia näkökulmia. Teoriaa soveltavissa tutkimuksissa tulisi sanoa jotain eri järjestelmiä ohjaavista voimista sekä järjestelmien välisistä suhteista, eteenpäin tai taaksepäin kytkennöistä, vastaavuuksista ja yhteensopivuuksista. Näkisin, että analyysin kohteeksi valitsemani työuran kehkeytyminen yksilön näkökulmasta, työn järjestymisen yhteisölliset logiikat sekä yhteiskuntatasoinen muuttuva työelämä instituutioineen ovat keskeisimmät tarkastelupisteet, mutta muitakin näkökulmia voi valita. Teoria mahdollistaa hyvin myös monitieteiset tutkimukset. Työurien kaaosteoriaan perustuvien tutkimusten pohjalta voisi myös kehittää sovelluksia niin uraohjaukseen kuin työyhteisöjen kehittämiseenkin.

## Kirjallisuus

- Allan, Blake A.; Rolniak, Julia R. & Bouchard, Lauren (2018) Underemployment and Well-Being: Exploring the Dark Side of Meaningful Work. *Journal of Career Development*: 1–15. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Bamberry, Larissa & Campbell, Ian (2012) Multiple Job Holders in Australia: Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour*. National Institute of Labour Studies 38(4): 293–314.
- Briscoe, Jon P.; Hall, Douglas T. & Frautschy DeMuth, Rachel L. (2005) Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Farazmand, Ali (2003) Chaos and Transformation Theories: A Theoretical Analysis with Implications for Organization Theory and Public Management. *Public Organization Review: A Global Journal* 3(4): 339–372. <https://doi.org/10.1023/B:PORJ.0000004814.35884.a3>
- Frederick, William C. (1998) Creatures, Corporations, Communities, Chaos, Complexity: A Naturological View of the Corporate Social Role. *Business Society* 37(4): 358–389. <https://doi.org/10.1177/000765039803700403>
- Gratton, Lynda (2011) *The Shift. The future of work is already here*. London: Collins.
- Hanski, Sini (2019) *Tarinoita työttömyydestä – Narratiivinen tutkimus identiteetin uudelleenrakentamisesta irtisanotuksi joutumisen jälkeen*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202001271798> (luettu 3.3.2021)
- Hanski, Sini & Järvensivu, Anu (2020) Työllisyys nousee tarina kerrallaan – Tutkimus työttömien identiteetin uudelleenrakentamisesta. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2020, 63: 10–22.
- Holland, John L. (1959) A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology* 6(1): 35–45.
- Honkanen, Pertti (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa Anu Suoranta & Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tallinna: Vastapaino, 91–109.
- Hänninen, Vilma (1999) *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu (2010) *Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, Anu (2014) *Tarinoita suomalaisesta työelämästä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Järvensivu, Anu (2020) Multiple jobholders and workplace learning – Understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning* 32(7): 501–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
- Järvensivu, Anu (2022) ”Se on tapa tavallaan elää” – Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. *Työelämän tutkimus* 20(1), 4–29. <https://doi.org/10.37455/tt.99099>

- Järvensivu, Anu & Pulkki, Jutta (2019) Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 27(1): 38–54.
- Kalleberg, Arne L. & Vallas, Steven P. (2018) “Probing precarious work: Theory, research, and politics. Precarious Work”. *Research in the Sociology of Work* 31: 1–30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Koivunen, Minna, Lämsä, Anna-Maija & Heikkinen, Suvi (2012) *Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä – Analyysi urasiirtymän käsitteestä*. N:o 371/2012 WORKING PAPER. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu.
- McMahon, Mary & Patton, Wendy (2018) Systemic thinking in career development theory: Contributions of the Systems Theory Framework. *British Journal of Guidance & Counselling* 46(2): 229–240. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1428941>
- Martela, Frans & Pessi, Anne B. (2018) Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology* 26(9): 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Marttila, Liisa (2015) *Ura kerronnallisena työnä*. Ammattikorkeakoulun opettajat kertojina. Tampere University Press: Universitatis Tamperensis 2058.
- Murphy, Priscilla (1996) Chaos Theory as a Model for Managing Issues and Crises. *Public Relations Review* 22(2), 95–113. [https://doi.org/10.1016/S0363-8111\(96\)90001-6](https://doi.org/10.1016/S0363-8111(96)90001-6)
- Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2020, toim.) *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press.
- Peake, Sharon & McDowall, Almuth (2012) Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor, *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4): 395–410.
- Pryor, Robert G.L. (2016) Applying chaos theory to work: The chaos theory of careers, *International Journal of Mathematics, Game Theory and Algebra* 25(4): 369–382.
- Pryor, Robert G.L. & Bright, Jim (2003) The chaos theory of careers, *Australian Journal of Career Development*, 12(3): 13–20.
- Pryor, Robert G.L., & Bright, Jim (2011) *The chaos theory of careers. A new perspective on working in the twenty-first century*. New York: Routledge.
- Pryor, Robert G.L. & Bright, Jim (2007) Applying chaos theory to careers: attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior* 71(3): 375–400.
- Pryor, Robert G.L., & Bright, J. (2014) The chaos theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development* 23(1): 4–12.
- Pyöriä, Pasi 2017 (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Tallinna: Gaudeamus.
- Repo, Iina (2020) *Kameleonttimaisuutta ja vapauden illuusiota – ammatillinen identiteetti ja toimijuus monimuotoisessa työssä*. Jyväskylän yliopisto: Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma.
- Sullivan, Sherry E. & Arthur, Michael B. (2006) The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69(1): 19–29.
- Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (2018, toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tallinna: Vastapaino.

- Super, David E. (1980) A life-span, life-stage approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16(3): 282–298.
- Wainwright, Thomas & Kibler, Ewald (2014) Beyond financialization: older entrepreneurship and retirement planning. *Journal of Economic Geography* 14(4): 849–864. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbt023>
- World Economic Forum (2018) *The future of jobs report 2018*. Centre for the New Economy and Society. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (luettu 2.3.2021)

## 6

# Monista lähteistä ansainta, muuttuva työelämä ja yhteiskuntapolitiikan haasteet

Arja Haapakorpi, Anu Järvensivu,  
Merja Kauhanen ja Harri Melin

Ansainnan koostaminen useasta lähteestä on ilmiö, jossa tihentyy moni havaittu ja ennakoitu työelämän muutosprosessi. Siinä konkretisoituu myös suurten muutoslinjojen hahmottamista vaikeuttava työelämän moninaistuminen, sillä usean työn tekijöitä ei voi ajatella yhdeksi selkeästi määrittyväksi ryhmäksi. Tutkimuksemme osoittaa, että tämä joukko on erittäin heterogeeninen, vaikka sitä yhdistää ansainnan tapojen yhdistely. Koulutuskeikkoja työnhajauksiin ja konsultointiprojekteihin yhdistävä helsinkiläinen poikkeaa monessa suhteessa pieksämäkeläisestä, kahvilatyötä postinkantoon yhdistävästä keikkailijasta, vaikka molemmat ovat usean työn tekijöitä.

Myös töiden yhdistelmät ovat kirjavia. Useaa työtä tekevä saattaa yhdistää yrittäjyyttä ja palkkatyötä joko samanaikaisesti, limittäin tai vuorotellen haastaen totuttua yrittäjän ja palkkatyöntekijän erottelua. Palkkatyön ja yrittäjyyden rajapinnan ohella ansainnan yhdistäjät rikkovat työurallaan monia muitakin rajoja, kuten ammattien ja toimialojen välisiä rajapintoja. Heidän olemassaolonsa kyseenalaistaa ajatuksen yhden alan ammattilaisesta.

Usean työn tekijöiden toimeentulolähteiden määrissäkin on vaihtelua, vaikka tavanomaisesti toimeksiantoja tai / tai sopimuksia on kahdesta kolmeen. Elannolle merkittävää tulovirtaa saattaa tulla myös erilaisista tulonsiirroista tai pääomatuloista. Ansioiden lähteiden yhdistelmät saattavat muuttua nopeatempoisesti erityisesti sellaisilla aloilla, joilla ansiot tai työt ovat tilapäisiä. Toisaalta osalla pää- ja sivutyön yhdistelmä voi olla koko työuran mittainen.

Monimuotoiseen ansiotyöhön päätyminen syyt ja motiivitkin ovat moninaisia. Tehtävähdistelmien syntyyn vaikuttavat niin ihmisen elämäkulku ja kiinnostuksen kohteet kuin pakot ja tarjolla olevat mahdollisuudetkin. Motiivit voivat paikantua myös ammatillisiin verkostoihin, lähipiiriin tekemiin ratkaisuihin, suoranaisiin sattumiin ja mieleen tullessiin kokeiluihin. Usean

työn tekijät, heidän työpalettinsa ja työnteon tapansa seurauksineen ovat osa työelämässä lisääntyntä kompleksisuutta.

## Usean työn tekemiseen johtavat monet tekijät

Usean työn tekijäksi päädytään tutkimuksemme mukaan erilaisia polkuja pitkin. Motiivit useamman työn tekemiseen vaihtelevat, ja yhdenkin ihmisen kohdalla ansainnan lähteiden yhdistämiseen päätyminen voi olla monen tekijän summa ja hiljalleen vuosien saatossa kypsytynyt päätös. Oma halu ja välttämättömyys saattavat molemmat motivoida ratkaisua samanaikaisesti. Kaikilla aloilla työtä ei ehkä ole juuri tarjolla muunlaisilla sopimusmalleilla, mutta kaikki eivät edes vakituista työtä kaipaa. Joskus toimeentulon tuottava toiminta saattaa tuntua harrastukselta tai luokitettua sijoittamiseksi tai pääomatulojen kategoriaan, jolloin rajapinta työhön on epäselvä.

Yhdistelmätyön motiivit, taustat ja syyt, ammatillinen profiili, eli tehtävien muodostama kokonaisuus sekä ansainnanyhdistäjien asema työmarkkinoilla vaihtelevat. Tutkimuksen kohteena olevissa asiantuntijatehtävissä yhdistyi useita syitä ja motiiveja tai asiantuntijat olivat päätyneet tietynlaisen uran jälkeen yhdistelmätyöhön. Syiden yhdistelmissä toimeentulon pakko oli kuitenkin yleinen motiivi, joka yhdistyi muihin, työn ja elämän mielekkyyttä kannatteleviin motiiveihin. Vapaaehtoisuuteen liittyvät syyt olivat uran vaihtaminen, mielekkäät tehtävät työn ydinalueen reunamilla ja muilla aloilla, elämäntapa ja -tapa, tasapainottelu kiinnostavien mutta taloudellisesti vähäisesti palkitsevien tehtävien ja kunnollista toimeentuloa tarjoavien tehtävien välillä, perhesyyt, väsymys turhauttavaksi muodostuneeseen kokopäivätyösuhteeseen ja työpaikan jatkuviin organisatorisiin muutoksiin ja irtisanomistilanteisiin sekä ylipäätään alan työmarkkinoiden projektiperustaisuus tai keikkaluonne.

Kaiken kaikkiaan ansioiden koostaminen useasta työstä on luonteeltaan moninainen ilmiö, jonka kuvaaminen, määrittelemine ja nimeäminenkin on vaikeaa. Kompleksisuuden ja moninaisuuden ohella usean työn tekijät ja heidän työn teon tapansa voivat yhdistyä keskusteluihin työn merkityksellisyyden keskeisyyden kasvusta sekä tarpeesta haastaa perinteisiä ajatuksia työajasta ja kokopäivätyöstä. Viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana työ on subjektiivoinut (esim. Julkunen 2008). Työ tunkeutuu yhä syvemmäs minuuteen ja siitä tulee jopa mielentila. Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy: työ seuraa kaikkialle ja on aina läsnä.

Työn subjektiivisuus tulee erityisen selvästi esille kulttuurialan ammattilaisten yhdistelmätyössä. Heidän työssään ansiotyön ja sisällöllisen sitoutumisen fuusiosta nousee vahvasti esiin merkitysten ja sisältöjen tuottamisen keskeisyys. Tällaista työtä voi luonnehtia immateriaalisesti tihentyneeksi tuotannoksi, joka on yhteiskunnallisesti näkyvää, mutta sen asema on taloudellisesti heikompi verrattuna yhteiskunnallisesti tai kansantaloudellisesti merkittävämpinä pidettyihin aloihin. Alan taloudellinen merkitys on ollut viime aikoina kuitenkin vahvassa kasvussa, sillä tapahtumatalouden kokonaisuuden näkökulmasta kulttuuri ruokkii kysyntää erilaisista palveluista, kuten majoitus- ja ravitsemuspalveluista ja tekniikan palveluista. Merkitysten ja sisältöjen tuotanto on hyvin työvoimavaltaista, minkä vuoksi ala työllistää myös tulevaisuudessa välillisesti ja välittömästi. COVID-19 viruksen aiheuttama sulku kulttuurialalla toi kuitenkin esille taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten haavoittuvan aseman, sillä yhdistelmätyön tekijät



jäivät usein katvealueelle yhteiskunnan tukea jaettaessa joko työttömyyskorvauksen tai muina toimeentuloa turvaavina muotoina. Kokopäiväinen palkkatyö taas osui yhteiskunnan vakiintuneena työn tekemisen tapana toimeentuloa turvaavien järjestelmien valokeilaan.

Isoissa työorganisaatioissa näyttävät työelämän muuttuessa lisääntyneen sellaisetkin piirteet, jotka saavat ainakin asiantuntijatyötä tekevät pohtimaan muita vaihtoehtoja ansainnan koostamiseen. Tämä näkyy yleisemminkin työn merkityksellisyyden korostamisena muiden seikkojen rinnalla tai jopa yli. Tutkimuksemme mukaan osa usean työn tekijöistä oli toiminut kokopäivätyössä isoissa työorganisaatioissa, joiden kielteisiin piirteisiin he olivat väsyneet ja turhautuneet. Tällaisten henkilöiden tavoitteena oli useaa työtä tekemällä maksimoida itselle ja muille merkitykselliseksi sekä itsellisiä vapauksia sisältäväksi koettu työ. Samalla he halusivat minimoida ”organisaatiotyötä”, eli merkityksettömältä tai kuormittavalta tuntuvia tehtäviä ja raskaita yhteistoimintaprosesseja irtisanomisineen ja organisaatiomuutoksineen. Usean työn tekijöiden voisi siis luonnehtia tekevän merkitykselliseksi koettua työtä.

Tutkimuksemme perusteella ei sen sijaan voi sanoa, että useaa työtä tekevät käyttäisivät työhön enemmän aikaa kuin perinteisessä kokoaikatyössä työskentelevät, koska työaika, työn kuormittavuus ja kiire vaihtelivat. Lisäksi työnteon rytmitys poikkeaa totutusta. Yksi keskeinen perustelu yhdistelmätyön tekemiselle olivat kuitenkin vapaudet itse määrittellä aikatauluja ja työnteon mallin joustavuus elämäntilanteen mukaan. Jos työhön käytetty aika ei muutenkaan ole enää yksiselitteisesti toimiva kriteeri työpanoksen arvioinnissa, niin ansainnan yhdistäjien työnteon tavassa tuntien laskeminen ei etenkään ole keskeistä eikä ”kokoaikainen työsuhde” ole mielekäs yksikkö työmäärää tai työpanosta laskettaessa.

Mielenkiintoista olisi pohtia sitäkin, onko usean työn tekemisessä kyseessä eräänlainen tiivistetty työnteon tapa, jossa työhön käytetystä ajasta on vähennetty tyhjäkäyntiä ja isojen organisaatioiden organisaatiomuodosta johtuvia yleist tehtäviä, joiden merkitys tuottavuudellekin voi olla kyseenalainen. Voidaanko ehkä ajatella, että useaa työtä verkostoissaan tekevät asiantuntijat ovat kehittäneet varsin tehokkaan työn organisoinnin mallin, jossa keskitytään tavanomaista enemmän merkityksellisten tehtävien tekemiseen ja vähemmän prosessien rakentamiseen, kontrolliin ja hallintointiin? Talouteen liittyvä näkökulma kattaa toki on myös toimeksiantojen ja lyhyiden keikkojen hankintaan käytetyn ajan ja muiden tukipalvelujen kaltaisten tehtävien kulujen lankeamisen keikkatyöläisille, sillä toimeksiantaja tai työnantaja maksaa tässä kehityksessä vain tuloksesta ja tuottavasta työstä.

Tutkimuksemme koko ansiotyötä tekevään väestöön kohdistuvat, rekisteriaineistolla saadut tulokset, osoittivat, että monimuotoisen ansiotyön sisällä on profiileiltaan ja työmarkkina-asemaltaan erilaisia ryhmiä, joilla toimeentulo ja köyhyysriskit ovat hyvin erilaisia. Myös korkeakoulutettujen ammattialojen välillä oli eroja. Korkeakoulutettuihin kohdistetun haastattelututkimuksen kohteena olleilla ammattialoilla historia, institutionaalistumisen vaihe, asema kansantaloudessa, yhteiskunnallinen julkinen asema ja asema työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan vaakakupissa muotoilevat yhdistelmätyön tekemisen ehtoja ja malleja.

Tutkimuksen kohteena olevista asiantuntijaryhmistä konsultit, media-alan ammattilaiset ja kulttuurialan ammattilaiset kokivat erityistä toimeentulon ja tulevaisuuden epävarmuutta, sillä projektiperustainen ansiotyömalli sisälsi jo itsessään riskin toimeentulon jatkuvuudesta. Tältä osin heidän asemassaan oli prekaareja piirteitä. Tekniikan alan ammattilaisten asema sen sijaan

oli vahva. He olivat valinneet yhdistelmätöön omista henkilökohtaisista syistä ja uraan liittyvistä motiiveistaan eivätkä toimeentulon pakosta. Tekniikan alan ammattilaiset olivatkin ainoa ryhmä, joka haastattelututkimuksen perusteella ei kokenut perustoimeentulon hankkimista syyntä useamman työn tekemiseen. Suomen elinkeino-, tutkimus- ja kehitys- sekä koulutuspolitiikassa teknologia-alat ovat olleet keskeisessä asemassa, ja teknologiateollisuus on ollut näkyvässä roolissa kansantaloudessa. Tämä taustoittaa joiltain osin tekniikan alan haastateltujen taloudellisesti verrattain hyvää asemaa työmarkkinoilla.

Media-alalla työvoiman käytön joustavoittaminen ja yhdistelmätöön yleistyminen liittyy sekä teknologian murrokseen eli sosiaalisen median nousuun ja maksuttomien mediapalveluiden yleistymiseen että käynnissä olevaan mediatalojen yhdistymiseen. Alalle työllistyvän on usein hankittava ansionsa usean työn yhdistelmänä. Kulttuurialalla puolestaan yhdistelmätyö on ollut jo perinteisestikin tuttua, sillä alan luonteesta ja palkanmaksukyvyistä johtuen kokopäivätyötä on tarjolla vain harvoille. Kulttuurialan taloudellinen merkitys on kasvanut, mutta samalla se on houkutellut alalle useampia ammattilaisia sen sijaan, että työn tekeminen olisi kokopäiväistynyt. Elämän ja työn subjektivoituminen, eli itsellisyys, autonomia ja elämän kokonaisuuden erityisyys, on yhdistelmätyön taustalla jossain määrin, sillä jotkut yhdistelmätyön elementit, kuten itsensä työllistäminen, motivoivat tähän vaihtoehtoiseen työn tekemisen malliin taloudellisesta riskistä huolimatta.

Tässä tutkimuksessa uutta asiantuntijuutta edusti organisaatioiden ja osaamisen kehittämiseen erikoistunut konsulttien ammattiryhmä. Heidän työn tekemisen ehtonsa ja sisällöllinen toteutuksensa noudattivat jälkiteollisen yhteiskunnan piirteitä: immateriaalinen tuotanto, asiantuntemuksen palveluistaminen, joustotyö ja rooli ulkoistettujen tehtävien korvaajana tai täydentäjänä organisaatioissa. Konsulttityön tarjonnassa yhdistyivät luontevasti henkilöstöhallinnon johtaminen ja koordinointi, aikuisten ohjaus ja koulutus ja niihin liittyvät työmenetelmät. Uutta asiantuntijuutta edusti ryhmän koulutustaustan kirjavuus. Lisäksi he työskentelivät aktiivisesti yhteisen asiantuntemuksen kehittämiseksi ja vakiinnuttamiseksi, joka ei noudattanut professionaalista mallia perinteisine institutionalisoitune rakenteineen, käytäntöineen, diskursseineen ja rooleineen.

## Ansainnan yhdistäminen yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta

Useaa työtä tekevät ovat kiinnostava ryhmä työelämän systeemille tarkasteluille. Heidän työnteon tapansa, sen motiivit, työuran kehkeytyminen ja työnteon tavan seuraukset itsessään ovat mielenkiintoisia, monimutkaisia ja vähän tutkittuja teemoja. Vielä enemmän saa kuitenkin irti tarkastelemalla useaa työtä tekevien työnteon tavan kytköksiä työn yhteisölliseen järjestymiseen ja sen muutoksiin sekä yleisemmin työelämässä tapahtumassa oleviin muutoksiin. Silloin painottuu myös tunnistettu tarve institutionaalisille uudistuksille, jotka koskevat työnteon sopimusmalleja sekä monimuotoisessa työssä työskentelevien sosiaali-, työttömyys- ja eläketurvaa. Usean työn tekijöiden kasvava määrä asettuu dynaamiseen kontekstiinsa, osaksi laajempaa kokonaiskuvaa ja työelämän muutosta, jolla on yksilöiden työuraratkaisuihin liittyvien motiivien ja toimijuuden ohella myös muita ajureita.

Yksi ajureista on teknologinen muutos, erityisesti digitalisaation ja tekoälyn merkitys työlle. Teknologia on syrjäyttänyt ihmistyötä kaikkein yksinkertaisimmissa tehtävissä jo 1700-luvun puolivälistä lähtien. Ensimmäisistä tekstiilien valmistusta nopeuttaneista laitteista lähtien koneet ja automaatio ovat kehittyneet vauhdilla. Nyt robotit pystyvät tekemään entistä monimutkaisempia tehtäviä, ja tietokoneiden laskentatehot ovat suorastaan huimaavia. Työmarkkinoilla tämä on näkynyt keskimääräistä osaamista vaativien töiden määrän laskuna. On kuitenkin syytä muistaa, että koneet eivät ole pelkästään korvanneet ihmisiä, vaan ne myös täydentävät ihmistyötä esimerkiksi voimaa tai äärimmäistä tarkkuutta vaativissa tehtävissä. Digitalisaatio avaa niin ikään aivan uusia työmahdollisuuksia.

Teknologisesta työttömyydestä on puhuttu jo 1930-luvulta lähtien ja sen uhka on yhä ilmeinen. Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Muutos on hidas ja vaiheittainen, mutta se on vääjäämätön. Samaan aikaan syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan. On arvioitu, että koneiden on helppo tehdä rutiinitöitä ja voimaa vaativia tehtäviä, mutta niiden on vaikeaa selviytyä monista eirutiinimaisista töistä. Koneille sorminäppäryys tai kävely ovat yhä vaikeita toimintoja. Teknologia korvaa tai täydentää ammatillisia tehtäviä todennäköisimmin osittaisesti, jolloin entinen ammatillinen tehtäväkuva ei enää riitä kokopäivätyöksi yhdessä työpaikassa. Näin usean työn tekeminen todennäköisesti yleistyy, etenkin elleivät työtä tekevät ole halukkaita täydentämään työnkuvaansa millä tahansa yhden työpaikan sisällä.

Työvoiman käytön joustavoittaminen muuttamalla ansiotyömalleja ja ulkoistamalla tehtäviä vastaavat osaltaan epävakaan ja ennakoimattoman talouden ongelmiin. Horisontaalinen työn organisointi pilkkoo työtä erilaisilla ansaintamalleilla toteutettaviksi projektimaisiksi tehtäviksi. Immateriaalisen korostuminen työssä näkyy asiantuntija-ammattien moninaistuvissa rooleissa kansantaloudessa, elinkeinoelämässä ja yhteiskunnassa. Samalla yleistyvät asiantuntijatyövoimaa koskevat joustavat henkilöstöpolitiikat.

Todennäköisenä voidaan pitää sitä, että tulevaisuudessa merkityksellistä asiantuntijatyötä tai muuta korkeaa osaamista vaativaa työtä on usein työpaikalla tarjolla vähemmän kuin kokoaikaisen palkkatyöntekijän verran. Näissä tapauksissa asiantuntijat voivat täydentää työnkuvaansa monenlaisilla rutiinitöillä, mutta tämä malli ei ole aina omiaan lisäämään työhyvinvointia tai tyytyväisyyttä. Toinen vaihtoehto on ansainnan yhdistäminen, eli työskentely usealle työnantajalle. Näin ollen teknologioiden kehittyminen todennäköisesti on omiaan lisäämään useaa työtä tekevien määrää. Samaa muutuskulkua vahvistaa työvoimankäytön joustavoittaminen. Suuret työnantajat ovat ilmoittaneet tarjoavansa työtä jatkossa yhä enemmän muina kuin kokoaikaisina palkkatyösuhteina (World Economic Forum 2018).

Palkkatyön vähentyminen saattaa johtaa siihen, että yhteiskunnalliset jaot kasvavat. Tämä näyttää merkitsevän myös sosiaalisen ja taloudellisen eriarvoisuuden kasvua. Useaa työtä tekevät ovat yleensä taloudellisesti haavoittuvammassa asemassa kuin säännöllisessä palkkatyössä olevat ihmiset. Tämän takia useaa työtä tekevien sosiaaliturvaan on kiinnitettävä huomiota, jotta turvan rakentaminen ei jää ihmisen itsensä tehtäväksi, mikä tutkimuksemme perusteella tällä hetkellä näyttäisi olevan monen todellisuutta. Itse rakennettu turva rakentui haastatelluilla ennakointikyvystä, omasta osaamisesta ja verkostoista (Järvensivu 2022).

Yksinyrittäjyys on kasvamassa länsimaisilla työmarkkinoilla, vaikka yrittäjien suhteellinen osuus kaikista ammatissa toimivista on pienentynyt viimeisten sadan vuoden aikana. Yrittäjäväestön sisäinen rakenne on siten muuttunut, sillä työnantajayrittäjien määrä on vähentynyt ja yksinyrittäjien osuus on kasvanut. Prosentuaalisesti muutos ei ole jyrkkä, sillä työmarkkinoiden muutokset ovat hitaita. On varsin todennäköistä, että yksinyrittäjien määrä kasvaa myös vastaisuudessa. Kasvun taustalla löytyy monia tekijöitä. Osaa houkuttaa halu toimia itsenäisesti ja joillekin yrittäjyys on luonteva tapa harjoittaa omaa ammattiaan. Joku taas päätyy yksinyrittäjäksi enemmän tai vähemmän olosuhteiden pakosta.

Työelämässä on meneillään monia työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, kuten joustavien työjärjestelyjen yleistyminen, mutta myös työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvua. Suomalainen työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut viidenkymmenen vuoden aikana. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämään on lisääntynyt. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan aiemmin. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet, joskin niihin vaikuttavat monet tekijät, muun muassa talouden syklit. Nykyiset työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät aiempaa selvästi enemmän psykososiaaliseen ja koettuun hyvinvointiin.

Työelämän tulevaisuus askarruttaa sekä tavallisia työntekijöitä että työelämän tutkijoita. Samoin suomalaisen työelämän tilasta käydään jatkuvasti vilkasta väittelyä. Työelämä muuttuu jatkuvasti, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia työssä, työsuhteissa ja yrittäjyydessä pysyy ennallaan. Ei ole olemassa suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriidassa olevia muutoksen prosesseja.

Työssä edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Säännöllisen palkkatyön rinnalla yleistyvät monet yrittäjyyttä ja palkkatyötä yhdistelevät työsuhteiden muodot. Monesta lähteestä saatava toimentulo on yksitällainen.

Monimuotoisen ansiotyön tekeminen on yleistynyt useissa länsimaissa. Yleistymisen taustalla vaikuttavat globalisaatio ja nopea tekninen kehitys, jotka ovat muuttaneet työntekemisen tapoja ja työn organisointia. Usean työn tekemisen kehitys kytkeytyy osin uusin työnteon muotoihin, joita digitalisaatio, keikkatalous ja alustatyö ovat tuoneet mukanaan. Näihin työnteon muotoihin liittyy vaikeita kysymyksiä ja aiheellinen pelko työn hinnan alenemisesta sietämättömälle tasolle sekä työssäkäyvien köyhyyden uhkakuvia. Toisaalta monimuotoisen ansiotyön tekemiseen on vaikuttanut myös työn subjektivoituminen, työn merkityksellisyyden ja itsellisyyden kaipuu sekä pyrkimys etsiä vaihtoehtoja kuluttavalle tai turhauttavalle työlle. Suomea koskeva tutkimuksemme vahvistaa monimuotoisen ansiotyön tekemisen taustalla olevan erilaisia motiiveja. Toisaalta ansainta useasta eri lähteestä tapahtuu yksilöiden omista tarpeista ja preferensseistä, mutta myös pakotettuna päätyön alhaisen tulotason tai riittämättömän työtuntimäärän takia.

## Suosituksia

Työsuhteiden moninaistumisen ja epätyypillistymisen myötä työmarkkinariskit ovat siirtymässä yrityksiltä enemmän yksittäisen palkansaajan tai itsensätyöllistäjän kannettaviksi. Hybridimuotoisen työnteon yleistyminen haastaa myös sosiaaliturvaa, mikä sosiaaliturvan uudistamistyössä tulisi ottaa huomioon. Työnteon muotojen moninaistuessa on luotava uusia malleja joustavaksi ja turvatuksi siirtymiseksi eri työmarkkina-asemien kuten yrittäjyyden ja palkkatyön välillä ja niiden turvatuksen yhdistelyn mahdollistamiseksi. Yhteiskuntapolitiikan merkitys niin toimeentuloturvan kuin yleisen työpolitiikankin alueilla kasvaa, sillä työmarkkinoiden ja työn joustavoittamisen myötä yksilön riski toimeentulon epävarmuuteen on kasvanut.

Tutkimuksessa pohdimme myös ratkaisumahdollisuuksia useaa työtä tekevien kohtaamiin ongelmiin. Ratkaisuja etsittiin yhdessä tutkimustamme tukeneiden kumppaniliittojen edustajien kanssa. Toimme myös tuloksiamme yleiseen keskusteluun esimerkiksi Sitran järjestämissä, jatkuvaan oppimiseen liittyvissä useiden satojen osallistujien tilaisuuksissa. Sitran tilaisuuksissa käsiteltiin erityisesti mahdollisuuksia lähestyä korkeakoulutettuja ansainnan yhdistäjiä jatkuvan oppimisen malliesimerkkeinä (ks. myös Järvensivu 2020). Keväällä 2020 alkanut koronapandemia rajoitti monella tapaa yhteistä kehittämistoimintaa ja suunniteltujen työpajojen järjestämistä. Järjestimme kuitenkin kaksi työpajaa. Niistä ensimmäisessä tutkimuksen ohjausryhmä pohti usean työn tekemisen haasteita. Toinen työpaja oli laajempi ohjausryhmän ja sen sidosryhmien yhteinen. Sen tavoitteena oli nostaa esille usean työn tekemisen ehtoja ja ongelmia ja etsiä ongelmien ratkaisumahdollisuuksia.

Tutkimuksemme ja työpajojen tulosten perusteella esitämme kolme suositusta: 1) työtä ja sen tekijöitä koskevien käsitteiden ja käsitysten päivitys, 2) työnteon sopimussuhteiden ja ihmisen työttömyys- ja sosiaaliturvan irrottaminen toisistaan ja tarvittavien uusien mallien kehittäminen molempiin sekä 3) työelämän kehittämisen menetelmien ja niitä taustoittavan suomalaisen työelämän kehittämisparadigman uudistaminen siten, että ne soveltuisivat myös tilanteisiin, joissa työtä tehdään itsellisesti verkostomaisissa suhteissa.

Ensinnäkin tutkimus toi esiin käytössä oleviin käsitteisiin ja niihin liittyviin juridisiin asemoiteihin liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita. Ansainnan yhdistäjät ovat sisäisesti heterogeeninen ryhmä, jonka rajapinnat yrittäjyyteen ja palkkatyöhön ovat epäselvät. Niin ikään ansainnan yhdistäjien asemat työmarkkinoilla ja tyytyväisyys omaan tilanteeseen poikkeavat toisistaan suuresti. Vaihtelua esiintyy ainakin toimi- ja ammattialoittain, koulutustason mukaan, sukupuolen perusteella ja viime kädessä yksilötasolla ihmisen elämäkokonaisuuteen ja työorientaatioihin liittyen. Ryhmään (tai ryhmiin) viitataan lukuisin eri käsittein. Siihen viitataan tässä kirjassa käytettyjen käsitteiden, monimuotoisen työn tekijä, usean työn tekijä, yhdistelmätyöntekijä ja ansainnanyhdistäjä, ohella myös itsensätyöllistäjinä, freelancereina, monityösuhteisina, toimeksisaajina tai kevytyrittäjinä. Käsitteistö ja siihen linkittyvät oikeudelliset asemat vaatisivat kuitenkin selvittämistä ja kehittämistä. Ihanteellisessa tapauksessa ryhmä itse osallistuisi vahvasti itsensä nimeämiseen ja määrittelyyn sekä alaryhmien tunnistamiseen.

Nimi ja määritely ja tunnustettu asema ovat tarpeen muun muassa ammatillisessa identifiointimisessa ja etujen valvomisessa. Tarve käsitekehittelylle on kuitenkin laajempi kuin ryhmän nimeä koskeva, sillä monimuotoinen työnteon tapa haastaa monia muitakin totuttuja työelämän

käsitteitä, kuten työyhteisö ja työn organisointi. Käsitteistöön ja asemoiteihin liittyvää tutkimusta ja kehittämistyötä tulisikin jatkaa, ja käsitystä ja keskustelua usean työn tekemisestä tulisi laventaa tavanomaisesta silpputyökeskustelusta kattamaan myös ne tilanteet, joissa työtä tekevä pitää omaa ansainnan tapaansa mielekkäänä. Samalla tulisi huomioida tämän tutkimuksen pohjalta syntynyt havainto siitä, että useaa työtä tekeviä korkeakoulutettuja on mahdollista pitää jopa eräänlaisina tulevaisuuden työelämän mallioppilaina, joiden merkitys osaamisen kasvattamisessa yltyä yksilötasolta, yritysten ja jopa eri toimialojen tasoille ja välille. Usean työn tekijä kantaa mukanaan työpaikalta toiselle poikkeuksellisen laajaa osaamis- ja tietovarantoa.

Toiseksi tutkimuksen perusteella nousivat keskeisiksi jo aiemminkin tunnistetut ansainnan yhdistäjien työttömyys- ja sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat. Tämä kytkeytyy edellä mainittuihin oikeudellisiin asemoitumisiin ja erityisesti ansaintaa yhdistävien putoamiseen yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden kategorioiden väliin. Tällä hetkellä mahdolliset työnteon sopimussuhteet tai yritystoiminnan mallit vaikuttavat jossain määrin jäykiltä ansainnan tapoja yhdistelevien käyttötarpeita ajatellen. Yksi tutkimuksen pohjalta esiin noussut ajatus on mahdollisuus lähestyä toisin kysymystä siitä, tulisiko ansainnan yhdistäjiä kohdella palkansaajina, yrittäjinä vai jonain kolmantena kategoriana (ks. Järvensivu 2022). Kun ryhmät ovat erittäin heterogeenisia ja rikkovat kategorioiden rajoja, ei keskeisin ratkaistava kysymys ehkä olekaan, ovatko monimuotoisen ansiotyön tekijät yrittäjiä, palkansaajia vai kolmatta kategoriaa ja miten kunkin ”ryhmän” työttömyys-, sosiaali- ja eläketurva tulisi järjestää. Tärkeämpää ja realistisempaa olisi harkita, voisiko ihmisen turvan irrottaa työnteon sopimusmuodoista, mikä käytännössä tarkoittaisi jonkinlaista perustulon tyyppistä ratkaisua. Tällä hetkellä meneillään on tulorekisteriin perustuvan toimeentuloturvan kehittäminen.

Samankaltainen problematiikka ylettyy myös eläkejärjestelmiin, joissa yrittäjät ja palkansaajat on toistaiseksi pyritty pitämään erillään samalla, kun yrittäjien kategoriasta on kehkeytnyt koostumukseltaan varsin kirjava. Menestyvän kasvuyrittäjän mahdollisuudet huolehtia eläkkeestään ovat varsin toiset kuin pakon edessä yrittäjästatuksella toimivan itsensätyöllistäjän, jonka tulovirta ei riitä maksuihin. Eläkejärjestelmän pulmiin on viime vuoden aikana (2022) haettu uusia ratkaisuja, mutta ne ovat pääosin kohdistuneet yrittäjien eläkejärjestelmään.

Tutkimuksemme osoitti, että työtä tekevät voivat työskennellä joustavasti vaihdellen tai jopa yhtäaikaaisesti sekä yrittäjämäisissä että palkkatyön sopimusmuodoissa. Tästä huolimatta tällä hetkellä työnteon sopimusmuodoilla pyritään määrittelemään ihmistä ja hänen yhteiskunnallista asemaansa ja turvaansa kategorisesti kahtia jakaen. Työn tilanteisesti joustavan organisoitumisen mahdollistamiseksi olisi kenties tarpeen myös pohtia sellaista työnteon sopimusmuotoa tai yritysmuotoa, joka mahdollistaisi rakenteeltaan amebamaisesti muuntuvan monimuotoisen ansiotyön sen sijaan, että se perustuisi ajatukseen samana pysyvistä yrittäjistä ja heidän masinoimasta kasvusta ja palkkatyöntekijöiden rekrytoinneista.

Lähimmäs tätä ajatusta tulee tällä hetkellä osuuskuntamuotoinen työ. Osa haastatelluista toimikin osuuskunnassa, mutta tavanomaisesti niiden merkitys oli kuitenkin vähäinen eikä riittänyt kattamaan työtä tekevien tarpeita. Osuuskunnalla saattoi olla merkitystä esimerkiksi sille, ettei työtä tekevä leimautuisi yrittäjäksi, tai osuuskunta saattoi muodostaa samanhenkisten tai samankaltaista työtä tekevien yhteenliittymän, josta sai tukea ja ideoita. Osuuskunta saattoi toimia

työhyvinvoinnin tukena. Toisaalta sellaista kuvaa ei haastatteluista välittynyt, että osuuskunta olisi mielletty yhdistelmätyön tekijöiden kohtaamien haasteiden ratkaisuksi.

Kolmanneksi usean työn tekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen vaatisi uudenlaista ajattelua työn, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittamisestä ja uudenlaisia kehittämisen menetelmiä. Olisi tärkeää, että suomalainen työelämän kehittämisparadigma kykenisi tunnistamaan monimuotoisen ansiotyön tekijöiden, heidän työyhteisöjensä sekä työn järjestymisen tapojen erityispiirteet, koska tämänkaltainen työnteon tapa saattaa hyvinkin olla tulevaisuudessa yleinen.

Omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen oli yksi niistä osaamisalueista, joita teemahaastatteluihin osallistuneet pitivät monimuotoisen ansiotyön tekijöiden menestymiselle keskeisinä. Kyse oli haastattelujen valossa työtä tekevän omasta osaamisalueesta, eikä vastuusta, jonka olisi koettu kuuluvan jollekin toiselle tai johon olisi erityisesti odotettu ulkopuolista apua. Hyvinvoinnin haasteet ja kulmakivet taas kiteytyivät pitkälti työn epävarmaan luonteeseen, siihen kytkeytyvään omien verkostojen kannattelevuuteen, omaan kykyyn rakentaa ja hallita työpalettia, verkostoja ja työuraa sekä (tällä hetkellä heikkoon) mahdollisuuteen luottaa institutionaaliseen turvaan. Sen sijaan, koska työ oli varsin itsellistä ja merkitykselliseksi koettua, perinteiset pohjoismaiselle työelämän kehittämisparadigmalle tyypilliset huolenaiheet, kuten autonomia tai osallisuus, eivät olleet haastatteluissa haasteina esillä.

Tutkimus johti pohtimaan jo aiemmassa tutkimuksessa (Järvensivu ym. 2013) esitettyä huolta siitä, miten verkostomaisissa, löyhissä ja vaihtuvissa yhteenliittymissä työtä tekevien itse tilannekohtaisesti uudelleen organisoima työ olisi tavoitettavissa perinteisen pohjoismaisen työelämän kehittämisparadigman lähestymistavoin ja menetelmin. Samoin tutkimuksessa tuli esiin, ettei kehittämisparadigman ajatus henkilöstön (työntekijöiden) ja johdon (työnantajan) erilaisista intresseistä ja positioista välttämättä sovellu ansainnan yhdistäjien työn organisoiminnan ta-poihin. Tällöin kehittämisparadigmansa keskeinen ajatus, eli kyseisen rajapinnan ylittäminen yhteistoiminnalla ja dialogin kehittämällä menettää kohteensa. Tutkimuksessa tuli esiin, miten haastatellut usean työn tekijät vaihtavat rooleja tilanteittain ja silloittavat intressejä rakentaessaan kuhunkin tehtävään tai projektiin sopivia työtä tekevien kombinaatioita, eli työyhteisöjä. Työelämän ja työyhteisöjen kehittäjiä on jatkossa mietittävä tällaiseen työnteon tapaan soveltuvia uudenlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä.

Tutkimuksen perusteella vaikuttaa kaiken kaikkiaan siltä, että monimuotoisen ansiotyön haasteiden ratkaiseminen on pitkä prosessi, joka edellyttää laajaa yhteistoimintaa ja korjausliikkeitä niin yhteiskunnan sääntelyyn ja instituutioihin kuin sosiaali- ja työttömyysturvaan ja työelämän kehittämistoimintaankin. Aihepiirin monimutkaisuudesta johtuen liikkeelle tulisi lähteä yhteisen ymmärryksen ja käsitteiden kehittämisestä moninaisuus muistaen.

Monimuotoinen ansiotyö tarjoaa tekijälleen mahdollisuuden järjestää työ ja arki vapaammin kuin palkkatyö. On oletettavissa, että ajatus toimeentulon hankkimisesta monimuotoisesti houkuttaa. Se voi mahdollistaa joustavamman ajankäytön, oman luovuuden soveltamisen, sitoutumisen kestäväan elämäntapaan ja sellaiset tulot, joilla pärjää. Nykyiset institutionaaliset järjestelyt, niin lainsäädäntö kuin työmarkkinoiden käytännötkään, eivät kuitenkaan tue riittävällä tavalla tällaista työn tekemisen muotoa.

Ylipäätään tulokset piirtävät kuvaa moninaisesta työnteon tavasta ja tekijöiden joukosta. Juuri tämän moninaisuuden takia myös usean työn tekemiseen liittyvät niin hyvät puolet ja kuin ongelmakohdat voivat osin poiketa toisistaan. Siksi tarvitaan erilaisia ratkaisuja ongelma-kohtiin puuttumiseksi. Ansainnyhdistämisen ilmiö on kuitenkin selvästi olemassa ja todennäköisesti maltillisella tavalla tilastoista laskemamme kahdeksan prosentin osuus työllisistä kasvaa. Kyse ei enää ole epätyypillisestä työstä, vaan tutkijoiden ja yhteiskuntapolitiikan toimijoiden huomion ansaitsevasta keskeisestä työelämän tematiikasta.



## Kirjallisuus

- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu (2020) Multiple jobholders and workplace learning - Understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 32(7): 501–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
- Järvensivu, Anu (2022) ”Se on tapa tavallaan elää” - Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. *Työelämän tutkimus*, 20(1): 4–29. <https://doi.org/10.37455/tt.99099>
- Järvensivu, Anu, Syrjä, Sannu & Uosukainen, Katja (2013) *Haastaako työelämän muutos suomalaisen työelämän kehittämisparadigman?* Työelämän tutkimuspäivien konferenssi-julkaisuja 4, 2013. Työelämän tutkimuskeskus, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, 57–75. Tampere: University of Tampere.
- World Economic Forum (2018) *The future of jobs report (2018)* Centre for the New Economy and Society. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (luettu 12.11.2020)



## Liite

# Chattibotti tutkimushaastattelijana

Anu Järvensivu

## Johdanto

Chattibottien, eli virtuaalisten keskustelijoiden, käyttö on lisääntynyt viime vuosina vauhdilla. Erityisesti niitä käytetään asiakaspalvelun tukena monien yritysten ja julkisten organisaatioiden internet-sivuilla, joiden kautta ne ovat pääpiirteiltään tulleet tutuiksi useimmille. Chattibotit jäljittelevät ihmisten välistä keskustelua, vaikka keskustelijoina tavanomaisesti ovat ihminen ja kone. Joskus boteissa käytetään ihmiskasvoja muistuttavaa kuvaa, ja niille on saatettu antaa ihmisen etunimikin.

Kokeilimme useaa työtä tekevien tutkimuksessamme tekstipohjaista chattibotti-haastattelijaa, jolla keräsimme yhden aineiston osan. Nimesimme chattibotin Tutkijabotti Tolkkuseksi. Chattibotti-haastattelijoiden käyttö tutkimuksissa on vielä varsin harvinaista. Malleja ei kehittyvässä vuosina 2018–2019 juuri ollut tarjolla, joten tältä osin teimme hankkeessa uraauurtavaa kehitystyötä. Apuna meillä yliopiston tutkijoilla oli työelämäasiantuntija ja pelillistämisosaa-ja Marja Viluksela Ajatusparista.

Tässä luvussa kuvataan sekä chattibotin käytöstä saatuja kokemuksia että sen tuottaman aineiston tuloksia. Erityisesti selvitetään, tuottiko chattibotti samankaltaisen kuvan usean työn tekijöistä kuin muu tutkimustieto vai syntyikö sen kautta merkittävästi erilainen vaikutelma. Varsinaisesta menetelmätestauksesta tai menetelmävertailusta ei kuitenkaan ole kyse.

## Miksi rakennettiin chattibotti?

Chattibotti-kokeilun syynä oli ensisijaisesti kiinnostus löytää uusia tapoja hyödyntää digitalisaatiokehitystä tutkimustyössä ja erityisesti aineistonkeruussa. Vaikka tietokoneen ja ihmisen välisen vuorovaikutuksen kehittäjät ja tutkijat ovat kohdistaneet botteihin runsaasti huomiota, chattibotti-teknologioiden käytöstä tutkimushaastatteluisissa on niukasti aiempaa tutkimuskirjallisuutta. Tehdyt tutkimukset ovat kuitenkin olleet rohkaisevia. Niissä on tunnistettu chattibotien hyötyjä suhteessa paperisiin tai web-kyselyihin tai jopa ihmishaastattelijoihin.

Yksi hyödyistä liittyy kyselytutkimuksissa tunnistettuun vastaamismotivaatio-ongelmaan, joka tarkoittaa ihmisen taipumusta välttää turhaksi kokemaansa kognitiivista kuormitusta. Toisinaan kyselyihin ei motivoiduta vastaamaan ollenkaan tai mielenkiinnon kadotessa vastaaminen jätetään kesken tai vastataan huolimattomasti. Näitä ongelmia on pyritty vähentämään tekemällä esimerkiksi puhelinhaastatteluja, jolloin syntyy velvoittavaksi tai jopa mielekkääksi koettu vuorovaikutustilanne, joka motivoi vastaamaan. Haastattelut ovat kuitenkin varsin työvoimaintensiivisiä, eikä niitä tavanomaisesti voida tutkimushankkeissa toteuttaa erityisen suurina määrinä.

Chattibotti-haastattelija voisi parhaimmillaan saavuttaa niin internetpohjaisen kyselyn kuin ihmisen tekemän haastattelunkin hyvät puolet. Chattibotissa pyritään jäljittelemään ihmisten välistä luontevalta tuntuvaa vuorovaikutustilannetta, mutta chattibotti uutena teknologiana voi myös herättää vastaajassa uteliasta kiinnostusta, mikä motivoi vastaamaan. Samalla chattibotti avaa tutkimuksenteolle automaatiohyötyjä. Sitä voikin luonnehtia tutkimushaastattelijan työn melko rutiininomaisten osien automatisoinniksi.

Chattibotti-haastattelijan on todettu vähentäneen ainakin nuoria vastaajia koskevassa tutkimuksessa taipumusta huolimattomaan vastaamiseen verrattaessa internet-kyselyihin. Tutkimuksen perusteella tekstipohjainen chattibotti tuotti parempaa tutkimusaineistoa kuin web-pohjainen kysely. Vastausten laatu oli chattibotille vastattaessa parempi. Syyksi tulkittiin se, että chattibottia käytettäessä tilanteesta rakentui vastavuoroiseen viestinvaihtoon perustuva ja tätä kautta myös jossain määrin kontrolloitu keskustelu. Chattibotin epäiltiin voivan joissain tapauksissa päihittää tutkimusaineiston kerääjänä jopa ihmishaastattelijan, sillä vastaajat saattavat paljastaa arkaluonteisia asioita helpommin koneelle kuin toiselle ihmiselle. (Kim ym. 2019.)

Chattibotilla ei ehkä voi täysin korvata ihmishaastattelijaa, mutta toisaalta sillä voidaan jäljitellä keskustelua sekä aktivoida ja tukea ihmisen omaa ajattelua tutkimushaastatteluja vaativammassakin tilanteissa. Esimerkiksi stressinhallintaan kehitetyn motivoivan chattibotti-haastattelijasovelluksen on todettu toimivan erityisen hyvin itsereflektion tukena ja herättelevien kysymysten tekijänä. Chattibotille vastatessaan ihminen pohdiskelee ikään kuin itsekseen, mutta kuitenkin ohjatusti. Kyseisessä tapauksessa botilta olisi tehdyn tutkimuksen mukaan kaivattu enemmän tiedollista tukea ja paremmin kontekstualisoitua palautetta. (Park ym. 2019.) Etenkään strukturoidun tutkimushaastattelun tilanteessa palautteen merkitys ei ehkä ole aivan yhtä suuri kuin terapiatyypissä tilanteissa, koska kyselyissä ihminen ei välttämättä odota saavansa vastauksistaan ollenkaan palautetta. Näin ollen jo vähäinenkin palaute ja vuorovaikutuksellisuus saattavat tuntua myönteisiltä yllätyksiltä.

Tietoa on kuitenkin edelleen vähäisesti siitä, miten toimiva ja käyttökelpoinen virtuaalihaastattelija kannattaisi rakentaa, eli mitkä keskeiset seikat tulisi huomioida bottia kehitettäessä. Ke-

hitystyötä on lisäksi tehtävä huomioiden samanaikaisesti niin tarve ja tavoite, saatavilla oleva teknologia, rakentamisen työläys kuin hintakin. Lisäksi botin tuottamaan dataan liittyy uudenlaisia metodisia ja eettisiä kysymyksiä, joita teknologioita heikosti tuntevien yhteiskuntatieteilijöiden on vaikea täysin hahmottaa. Valmiita kaupallisia sovelluksia käytettäessä tietosuojasta on huolehdittava erityisellä tarkkuudella. On selvää, että chattibotin kanssa keskustelemaan eivät valikoidu tasaisesti kaikenlaiset ihmiset, joten chattibotilla saadaan rajallinen näyte tutkimuskohteesta. Näistä syistä keräsimme chattibotilla kokeiluluonteisesti vain yhden tutkimushankkeemme aineistoista.

## Tutkijabotti Tolkkunen, tärkeilemätön tekstipohjainen tutkimushaastattelija

Rakensimme Tutkijabotti Tolkkuseksi nimeämämme chattibotti-haastattelijan valmiille chattibotti-alustalle. Tolkkunen perustui kirjoitettuun tekstiin ja valmiiksi ohjelmoituihin kysymyksiin. Lisäksi siihen oli liitetty kolme lyhyttä ääntä ja tekstiä sisältävää animaatiovideota. Tolkkunen ei sisältänyt varsinaista tekoälyä eikä edustanut luonnollisen kielen tuottamisen teknologioita. Teknologisessa mielessä Tolkkunen oli siis varsin vaatimaton botti. Tuoreessa tutkimuksessa (Zhou ym. 2019) on kuitenkin todettu, että hyvä chattibotti-haastattelija on mahdollista luoda melko vähäiselläkin tekoälyllä ja luonnollisen kielen hallinnalla.

Myös Tolkkudessa käytetty grafiikka oli tyyliltään yksinkertaista. Sen sijaan Tolkkusen sisällölliseen ja vuorovaikutukselliseen puoleen panostettiin. Tutkijabotti Tolkkunen rakentamisessa hyödynnettiin Järvensivun ja Vilukselan aiemmissa digitaalisissa hyötypelikehityshankkeissa kehittämää osaamista ja ymmärrystä houkuttelevien pelillisten elementtien käytöstä työelämän kehittämisessä ja tutkimuksessa (esim. Järvensivu 2017).

Aiemman tiedon valossa sekä chattibotin ulkoasu ja asemointi että botissa käytetty keskustelutapa ovat onnistumiselle keskeisiä seikkoja. Botin pitää olla houkutteleva, vakuuttava, kontekstiinsa sopiva ja taustaorganisaatioaan ilmentävä. Botille on mahdollista rakentaa jopa omanlaisensa persoonallisuus. Asiakaspalvelubotteihin kohdistuneessa tutkimuksessa on todettu, että asiakkaiden luottamuksen syntyyn vaikuttaa itse chattibottiin liittyvät seikat ja palvelun kontekstiin liittyvät seikat, kuten bottia käyttävän organisaation brändi ja sen luoma turvallisuuden ja yksityisyyden tunne sekä ne riskit, joita käyttäjät havaitsevat. Botin ominaisuuksista tärkeiksi todettiin esimerkiksi sen kyky tulkita pyyntöjä, ihmismäisyys sekä botin persoonaa ja ammattimaisuutta välittävä kuva. (Følstad ym. 2018.)

Rakensimme Tolkkusta sen tarkoituksen ja kontekstin viitoittamana, eli pyrimme kehittämään siihen tutkijan ammattimaisuutta. Tässä hyödynsimme taustaorganisaation eli yliopiston brändin ohella myös tutkijuuteen liitettävissä olevia stereotyyppioita. Panostimme myös houkuttavuuteen, jopa pieneen leikillisyyteen. Tolkkuselle luotiin omanlaisensa persoonallisuus siinä mielessä, että siitä tehtiin selvästi taustaorganisaatioonsa yliopistoon ja tutkijatiimiinsä kiinnittyvä ”tutkijabotti”, jolle annettiin nimi. Tällä tavoin Tolkkusesta pyrittiin antamaan ammattimainen ja luotettava vaikutelma tutkimushaastattelijasta, jonka kanssa on turvallista ja miellyttävää jutella.

Tolkkunen määriteltiin tutkijan ohella tamperelaiseksi, millä pyrittiin vahvistamaan botin persoonallisuutta ja rentoutta. Botin paikkasidonnaisuutta korostettiin heti Tolkkusen esittelyrepliikissä käyttämällä tunnettua Tampereen murteeseen yhdistettyä moro-tervehdystä. Tolkkunen keskusteli arkikielellä, vastavuoroisesti ja vastauksiin reagoiden. Ratkaisuun päädyttiin, sillä arkikielisesti jutusteleva chattibotti on todettu vastausten laadun kannalta yleiskielistä paremmaksi (Kim ym. 2019.) Seuraavassa kuvakaappauksessa näkyvät Tolkkusen ensimmäiset repliikit sekä ”kasvot”.

Kuva 1. Kuvakaappaus tutkijabotti Tolkkusen aloitusrepliikeistä.



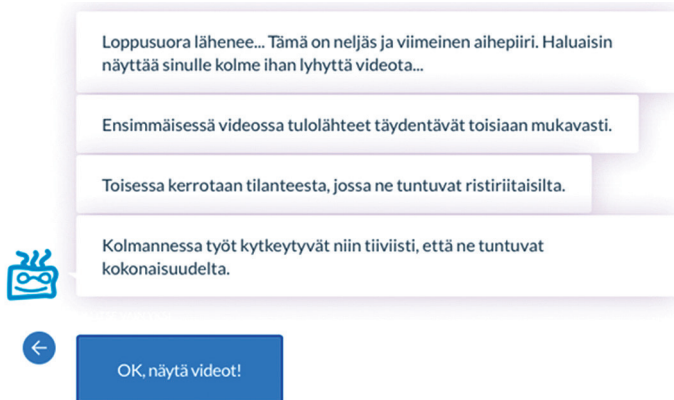
Tolkkusen haluttiin asemoituvan selvästi ei-ihmiseksi, testauksessa olevaksi robotiksi. Tätä sanomaa välitettiin robottimaiseksi piirretyllä yksinkertaisella kasvokuvalla sekä sillä, että chattibotti rakensi repliikeissään selvää eroa ihmisten ja itsensä välille. Tutkijatiimiin botti viittasi ”ihmiskollegoina”, millä haluttiin samanaikaisesti sekä liittää chattibotti ammattimaiseen tutkijatiimiin että tehdä eroa botin ja ihmisten välille.

Aiempien tutkimusten valossa koimme keskeiseksi myös sen, että Tolkkusesta välittyisi nöyrä asenne ja kyky huomioida vastaajaa. Hyvälle botti-haastattelijalle tärkeäksi ominaisuudeksi on nimittäin todettu aktiivisen kuuntelijan mielikuvan välittyminen vastaajalle. Niin ikään tärkeäksi on todettu, että haastattelu etenee vastaajalle sopivassa tahdissa ja luo henkilökohtaisen vaikutelman. Myös botin reilua ja nöyrää keskustelutapaa on pidetty tärkeänä. (Zhou ym. 2019.) Niinpä Tolkkusesta pyrittiin rakentamaan mahdollisimman ihmismäisesti ja rennosti keskusteleva ja palautteilla vastauksiin sopivassa määrin reagoiva botti-haastattelija.

Panostimme myös vuorovaikutusketjun suunnitteluun. Chattibotin on todettu voivan osin korvata ihmishaastattelija ja tämän mukana tuoma vuorovaikutteisuus, mikäli chattibotissa käytetään tarkoin suunniteltuja kommunikaatiostrategioita ja tilanteesta luodaan keskustelunomainen (Kim ym. 2019). Tällöin on keskeistä osata ennakoita keskustelujen luontevia kulkuja ja huomioida ennakoitua keskustelulinjat botissa ja sen vastauksissa (Zhou ym. 2019).

Tolkkunen rakennettiin ohjaamaan repliikeillään haastattelun vuorovaikutusta ja houkuttelevaan ja motivoimaan vastaajaa jatkamaan keskustelua. Tämä tapahtui esimerkiksi kertomalla sopivaksi katsotuin väliajoin, mitä seuraavaksi on odotettavissa ja miten pitkälle haastattelussa on edetty. Vastaaja määritteli etenemisen rytmin, sillä Tolkkunen odotti, kunnes vastaus oli kuitattu. Vastaavasti näytöllä näkyi yleisesti tunnistettavia vastauksen kirjoittamista ilmentäviä signaaleja, kun Tolkkunen ”kirjoitti” vastausta tai seuraavaa kysymystä. Tolkkunen esimerkiksi motivoi vastaajaa katsomaan työurien kaaosteoriaan perustuvia videoita seuraavassa kuvakaappauksessa näkyvällä tavalla.

Kuva 2. Tutkijabotti Tolkkusen johdattelu videoihin ja kysymykseen useampien töiden suhteesta toisiinsa.



Tolkkuseen ohjelmoitiin sekä strukturoituja että avokysymyksiä, joihin vastaaja saattoi antaa vastauksensa anonyymisti ja ilman kirjautumista valintansa mukaan tietokoneelta, tabletilta tai älypuhelimelta. Helppokäyttöisyys varmistettiin useilla eri laitteilla toteutetuilla testikierroksilla, joilla testattiin kysymysten toimivuutta ja varmistettiin esimerkiksi miellyttävä ja selkeästi eteenpäin ohjaava näkymä kännykän ruudulla. Testaajina toimivat tutkijoiden ohella tutkimushankkeen ohjausryhmäläiset, joilla oli mahdollisuus antaa myös sisällöllisiä kommentteja.

Tolkkunen oli selainpohjainen, eli sitä ei tarvinnut erikseen ladata, vaan siihen pääsi linkin kautta tai QR-koodilla, millä pyrittiin helppokäyttöisyyteen. Vastaajien tietoturva varmistettiin, eikä heidän henkilöllisyytensä paljastunut tutkijoille. Kyselyille ja haastatteluille tyypillisiä taustatietoja kysyttiin niukasti vastaajien turvallisuuden tunteen ja luottamuksen vahvistamiseksi, vaikka samalla menetettiin kiinnostavaa informaatiota. Vastaajanäkökulman ensisijaisuus ajateltiin tärkeäksi, koska kyse oli uudesta kokeilusta, jollaista tuskin oli tullut vastaajille aiemmin eteen. On todennäköistä, että vastaajiksi valikoituivat uusiin teknologioihin ja toteutustapoihin uteliaasti ja myönteisesti suhtautuvat henkilöt.

Tolkkusen selvittäväksi annettiin suurelta osin samoja kysymyksiä kuin mitä selvitettiin rekisteriaineistoilla ja ihmishaastattelijoiden toteuttamilla teemahaastatteluilla. Näin voitiin saada jonkinlaista käsitystä siitä, näyttikö Tolkkusen tuottama kuva ja käsitys useaa työtä tekevästä samalta kuin muiden aineistojen ja aiemman kirjallisuuden välittämä. Tolkkunen esimerkiksi kyseli monin tavoin vastaajan töistä sekä usean työn tekemisen syistä ja seurauksista. Tolkkunen sisälsi kuitenkin myös muusta aineistonkeruusta poikkeavan, lyhyisiin videoihin perustuvan edellä mainitun kysymyksen, jolla selvitettiin työurien kaaosteorian pohjalta kehitettyjen eri töiden keskinäisen kytkeytyneisyyden mallien tunnistettavuutta ja osuvuutta (Pryor & Bright 2014; Järvensivu & Pulkki 2019).

Kyseinen malli erottelee kolme erilaista tilannetta tai mallia siinä, millaisessa suhteessa ihmisen työt voivat olla toisiinsa nähden. Ensinnäkin työt voivat täydentää tai tasapainottaa toisiaan. Toiseksi työt voivat olla ristiriitaisessa tai jännitteisessä suhteessa toisiinsa nähden. Kolmanneksi työt saattavat kytkeytyä toisiinsa siinä määrin, että niiden voi jopa ajatella muodostavan yhden lähes saumattoman kokonaisuuden. (Järvensivu & Pulkki 2019).

Haastattelun lopuksi Tolkkunen pyysi vastaajilta palautetta keskustelusta sekä avokysymyksellä että strukturoidulla kysymyksellä koskien sitä, haluaisiko vastaaja mieluummin jutella ihmisen kanssa. Vain 8 prosenttia vastaajista olisi mieluummin valinnut ihmishaastattelijan, kun taas 92 prosenttia 51:stä loppuun asti vastanneista oli sitä mieltä, että haastattelu sujui Tolkkuselta siinä määrin mukavasti, että se voisi tehdä ”haastatteluhommia” ihmiskollegojen sijasta.

Kuva 3. Tolkkunen pyysi vastaajilta palautetta sekä avokysymyksellä että strukturoidulla kysymyksellä.

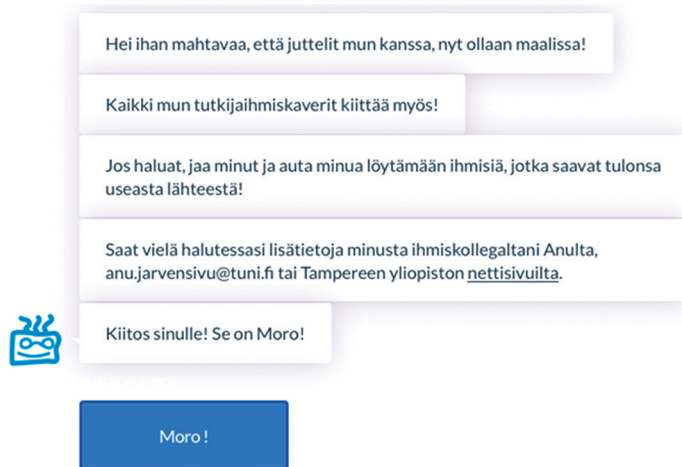
The image shows a mobile survey interface with three questions and their corresponding response options:

- Question 1:** "Entä haluaisitko sanoa jotain tästä minun kanssani juttelusta?" (Would you like to say anything about this conversation with me?).  
 Response buttons: "Juu, kyllä, jotain tulee mieleen" (Yes, I have something to say) and "En nyt oikeestaan mitään" (I don't really have anything).
- Question 2:** "Mitä haluaisit sanoa minun kanssani juttelusta?" (What would you like to say about this conversation with me?).  
 Response button: "Juu, kyllä, jotain tulee mieleen" (Yes, I have something to say).
- Question 3:** "Muuten, pssst... voisinkohan minä mielestäsi tehdä tätä haastatteluhommia enemmänkin ihmiskollegojeni sijasta?" (Otherwise, pssst... could I perhaps do more of these interview things instead of my colleagues?).  
 Response buttons: "Joo, kyllähän tuo sujuu" (Yeah, that goes well) and "Treenaa vielä. Vastaisin mieluummin ihmistutkijalle" (Practice more. I would rather answer for a researcher).

There is also a text input field with the prompt "Kirjoita ja paina nuolta!" (Write and press the arrow!) and a blue arrow button.

Lopuksi Tolkkunen pyysi vielä vastaajiaa jakamaan linkkiä tai QR-koodia eteenpäin. Se tarjosi myös jo alussakin esitetyt tutkimuksen tekijöiden yhteystiedot sekä linkin, jonka takaa löytyi lisätietoja tutkimuksesta.

Kuva 4. Tolkkusen lopetuspuheenvuoro.



## Tolkkusen keräämän aineiston tulokset

Tutkijat ja hankkeen kumppaniorganisaatiot jakoivat tutkijabottia sosiaalisessa mediassa linkkinä ja QR-koodina vuoden 2019 lokakuusta vuoden 2020 alkukuukausiin. Jakaminen ei kuitenkaan ollut kovin intensiivistä, ja ottaen lisäksi huomioon ansainnan yhdistäjien vähäisen määrän Tolkkusen tavoittamaa vastaajajoukkoa voidaan pitää kohtuullisen hyvänä. Tolkkusta oli katsonut 98 henkilöä. Yhteensä kysymyksiin vastanneita oli 66, joista 51 vastasi loppuun asti.

## Työpaletti ja tulolähteet

Haastattelun ensimmäisessä osiossa kartoitettiin vastaajien tulolähteitä. Ensimmäiseksi kysyttiin, mistä kaikista lähteistä vastaajan työtulot koostuivat. Vastausten perusteella sekä palkkatyö että yrittäjyys olivat vastaajajoukolle tavanomaisia työnteon muotoja. Palkkatyötä teki vastaajista 74 prosenttia, kun taas yrittäjyys kuului 64 prosentin ansainnan muotoihin. 36 prosenttia tunnisti itsestään itsensä työllistäjänä, mutta vuokratyöntekijän vain 3 prosenttia. Yrittäjyys näytti olevan Tolkkusen vastaajilla tavanomaisempaa kuin rekisteriaineistojen valossa. Tässä kirjassa Merja Kauhanen tuo esiin, että palkkatöiden yhdistelmä on selkeästi yleisin yhdistelmätyön tyyppi.

Tolkkunen tiedusteli myös muita tulolähteitä, joita olikin yli puolella vastaajista. Etuuksia, korvauksia tai tukia nautti peräti kolmannes vastaajista (32 prosenttia) ja reilulla neljänneksellä (27 prosentilla) oli pääomatuloja. 6 prosenttia sai apurahoja. Vastaukset toivat esiin vastaajajoukon tulomuodostuksen monimuotoisuutta teemahaastatteluja paremmin. Verrattuna teemahaastatteluista välittyneeseen kuvaan erilaiset tuet korostuvat, mitä saattaa selittää jossain määrin



se, että teemahaastattelut kohdennettiin vain korkeakoulutetuille, kun taas Tolkkusen vastaajakunnan koulutustasotieto päätettiin jättää kysymättä vastaajan luottamuksen kokemuksen vahvistamiseksi. Tulos johtaa kuitenkin pohtimaan vakavasti silppuisen toimeentulon kysymyksiä tai jopa työssä käyvien köyhyyttä. Näihin kysymyksiin paneutuu tekstissään Merja Kauhanen. Tolkkuselle annettujen avovastausten perusteella voidaan myös päätellä, että mukana vastaajissa oli opiskelijoita ja eläkeläisiä, mikä osaltaan selittänee tukien ja etuuksien saajien kohtuullisen ison määrän.

Tulovirran moninaisuuden osalta huomataan toisaalta, että varsin moni Tolkkusen haastattelemissa ilmoitti saavansa pääomatuloja. Tosin pääomatulojen euromäärää ei kysytty millään tavalla, joten mukana saattaa olla varsin pieniäkin summia ansaitsevia. Kiinnostavaa kuitenkin on, että huomattavasti vähäisempi määrä ihmistutkijoiden haastattelemissa kertoi saavansa pääomatuloja, vaikka haastateltujen ryhmä koostui korkeakoulutetuista, joilla olisi voinut olettaa olevan enemmän pääomatuloja kuin Tolkkuseen vastanneilla. Pääomatuloista ei tosin kysytty aivan jokaisessa teemahaastattelussa erillisellä kysymyksellä, ja lisäksi tematiikkaa lähestyttiin varovaisin kysymyksenasetteluin ja kiertoilmaisuin, mikä kielii aiheen jonkinasteisesta arkaluonteisuudesta erityisesti keski-ikäisten keskuudessa. Nuorten kohdalla tilanne voisi olla toinen, sillä sijoittaminen näyttäisi viime vuosina nousseen sosiaalisessa mediassa avoimien keskustelujen kohteeksi.

Tolkkusen saamien vastausten valossa voisi olettaa, että pääomatulot sekä jossain määrin myös etuudet, korvaukset ja tuet ovat teemoja, joiden integroiminen pääpainoltaan ansiotyöhön keskittyviin tutkimuksiin saattaa onnistua paremmin chattibotti-haastattelijaa käyttäen kuin ihmishaastattelijan luotsaamassa teemahaastattelun tyyppisessä vuorovaikutustilanteessa. Tätä vahvistavat aiemmin esitetyt havainnot chattibotin hyödyistä arkaluonteisten teemojen käsitteilyssä.

Tolkkunen tiedusteli karkean tason luokituksella, minkä tyyppisten toimialojen töitä vastaajien työpalettiin kuului. Vastaukset kuvastivat jälleen moninaisuutta. Vastaajista suurin osa oli tietotyöläisiä tai palvelualalla työskenteleviä, mikä sopii yhteen Merja Kauhasen rekisteriaineistosta tekemiin useaa työtä tekevien ammatillista profiilia koskevien havaintojen kanssa. Tolkkusen vastaajilla tietotyötä sisältyi 77 prosentin ja palvelualaa 62 prosentin töihin, kun taas tuotannollista työtä sisältyi vain 15 prosentin ja alkutuotantoa 12 prosentin tehtäviin.

Osa Tolkkuselle vastanneista työskenteli useilla aloilla, sillä lähes puolet vastaajista (48 prosenttia) yhdisti kahden eri toimialan töitä, mikä on kiinnostavaa huomioiden käytetyn toimialaluokituksen karkea taso. Muutama työskenteli myös kolmella tai jopa neljällä eri alalla. 70 prosenttia vastaajista koki jonkin töistään päätyökseen, kun taas 30 prosenttia ei pitänyt mielekkäänä tehdä erottelua pää- ja sivutyön välille. Tämä kuvastaa hyvin sitä, että tutkimuksissa tyyppillinen päätyö–sivutyö -asetelman käyttö ei erityisen hyvin tavoita monien vastaajien todellisuutta. Sama havainto syntyi teemahaastattelujen perusteella. Useat työt muodostavat monesti päätyö–sivutyö -asetelmaa monimutkaisempia kombinaatioita.

Edellisten kysymysten yksi tarkoitus oli johdatella vastaajaa pohtimaan ansaintaansa laajasti. Vasta niiden jälkeen Tolkkunen kysyi, monestako lähteestä vastaajan ansainta koostui. Tulokset ovat esitetty seuraavassa taulukossa. Siitä näkyy, että suurimmalla osalla ansainnan lähteitä oli kaksi tai kolme mutta 14 prosentilla neljä ja samalla määrällä viisi tai enemmän. Tutkimuksissa

ja tilastoissa tyypillistä ajatusta kahden työn tai ansainnanlähteen yhdistelmästä tavanomaisena yhdistelmien muotona tavoitti siis vastaajajoukosta vain 35 prosenttia.

Taulukko 1. Tolkkusen haastattelemien vastaajien tulolähteiden lukumäärät.

Tulolähteiden lkm.	%	Vastaajien lkm.
2	35	23
3	35	23
4	14	9
5	5	3
6	5	3
7	2	1
8	2	1

## Ansainnan lähteiden yhdistelemisen syyt

Seuraava chattibotti-haastatteluosio koski usean työn tekemisen syitä. Kyseiseen osioon vastasi vielä yli 60 vastaajaa. Tolkkunen esitteli mahdollisiksi syiksi runsaasti eri vaihtoehtoja, joista sai valita useita. Se myös kertoi vastaajille esittävänsä syyt lyhyehköissä peräkkäisissä osioissa, minkä ajateltiin olevan pitkää luetteloa selkeämpi, toimivampi ja vastaajaa motivoivampi tapa erityisesti kännykällä vastattaessa. Kun Tolkkunen kertoi tällä tapaa etukäteen, että lisää vaihtoehtoja on tulossa, vastaajan ei tarvinnut jäädä harmittelemaan, mikäli itselle tärkeitä syitä ei näkynyt vielä näytöllä.

Usean työn tekemisen syissä painottuivat tutkimuskirjallisuudesta ja teemahaastatteluista tutut motiivit. Taloudelliset syyt esitti yhtenä usean työn tekemisen perusteena 65 prosenttia vastaajista. Joustavuuden ja omat vaikuttamismahdollisuudet nostivat esiin yhtä moni. Vaihtelun halu ja mielekkäisyys olivat syynä 56 prosentille vastaajista. Uusien taitojen tai asiantuntemuksen hankkiminen taas oli syy ansainnan yhdistelyyn 45 prosentille ja yhtä moni näki syyksi mahdollisuuden työskennellä arvostamiensa asioiden eteen. Työllisenä pysymisen laski syyksi 42 prosenttia ja yrittäjyyden kokeilemisen 39 prosenttia. Nämä syyt mainittiin useimmiten, ja ne vahvistavat sekä muiden aineistojen pohjalta tekemiämme havaintoja että aiemmissä tutkimuksissa esitettyjä syitä ja motiiveja usean työn tekemiselle. Peruskuvaksi hahmottui tässäkin syiden ja motiivien moninaisuus.

Alla olevassa taulukossa näkyvät kaikkien kysytyjen syiden saamien vastausten osuudet ja määrät. Taulukosta on myös mahdollista nostaa esiin joitakin tutkimuskirjallisuudessa harvemmin mainittuja motiiveja. Neljännes vastaajista kertoi nimittäin tekevänsä useaa työtä verkostoitukseen ja yhtä moni sosiaalisten suhteiden vuoksi. Verkostoituminen motiivina sopii hyvin yhteen haastatteluista tekemiemme työn järjestymisen logiikkaan liittyvien havaintojen kanssa, joita käsittelemme tämän kirjan viidennessä luvussa. Usean työn tekijöiden työt järjestetään, hankitaan ja jaetaan usein verkostosuhteissa, jolloin verkostojen olemassaolo on suorastaan edellytys ansainnan yhdistäjänä työllistymiselle. Verkostosuhteet on pidettävä ”lämpiminä” ja vastavuo-

roisuuden periaatetta on noudatettava luottamuksen säilyttämiseksi. Tapa tehdä useaa työtä vahvistaa ja kasvattaa verkostoja ja sosiaalisia yhteisöjä edelleen.

Toinen kiinnostava havainto oli, että reilu neljännes vastaajista ilmoitti syyksi tulolähteiden tarkoituksellisen hajauttamisen. Tämän voi tulkita viittaavan pyrkimykseen hallita työmarkkinariskejä ja epävarmuutta uusin tavoin: ei olla yhden työn varassa.

Taulukko 2. Usean työn tekemisen syyt.

Syy	%	lkm.
Taloudelliset syyt	65	40
Työllisenä pysyminen	42	26
Perhe tai läheiset	16	10
Vaihtelun halu tai mielekkyys	56	35
Uusien taitojen tai asiantuntemuksen hankkiminen	45	28
Joustavuus ja oma mahdollisuus vaikuttaa	65	40
Kiinnostavan ammatin kokeilu	16	10
Yrittäjyyden kokeilu	39	24
Verkostoituminen muiden kanssa	26	16
Velvollisuuden tunne	13	8
Antaminen tai vastavuoroisuus	19	12
Sosiaaliset suhteet	26	16
Tulolähteiden tarkoituksellinen hajautus	27	17
Mahdollisuus työskennellä arvostamani asian eteen	45	28
Fyysisen ja henkisen työn yhdistäminen	13	8

27 prosenttia vastaajista halusi antaa edellisten lisäksi vielä muita syitä avovastauksena. Syyt olivat varsin heterogeenisiä. Tämä vahvistaa edelleen kuvaa siitä, että usean työn tekeminen on erittäin monimuotoinen ilmiö, jonka syitä ja seurauksia voisi jopa luonnehtia yksilöllisiksi yhdistelmiksi. Esiin nostamisen arvoista on kuitenkin se, että useissa avovastauksissa syyksi mainittiin terveysongelmat. Vastausten perusteella ne rajoittivat perinteisen kokopäiväisen palkkatyön vastaanottamista, eli terveysongelmiin viittaajiin saattoi lukeutua työtuloja erilaisiin tukiin ja etuuksiin yhdistäviä.

## Usean työn tekemisen seuraukset

Seuraavassa osiossa Tolkkunen kysyi usean työn tekemisestä koituvia seurauksia vastaavalla tavalla kuin syitäkin. Eniten mainintoja saivat monipuolinen elämä, parempi taloudellinen pärjääminen, uuden oppiminen, virikkeiden ja ideoiden saaminen, parempi mahdollisuus järjestellä omaa elämää sekä lisääntynyt kuormitus tai stressi. Nämä seuraukset mainitsivat yli puolet vastaajista. Yleisimmät seuraukset ovat varsin vastaavia kuin aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja teemahaastatteluihimme mainitut. Niin ikään myönteisiksi tulkittavissa olevat seuraukset näyt-

täisivät hieman ylittävän kielteiset seuraukset, mikä muodostui yleiskuvaksi myös teemahaastatteluaineistosta. Seuraavassa taulukossa on esitetty kaikkien seurauksien osuudet.

Taulukko 3. Usean työn tekemisen seuraukset.

Seuraus	%	lkm.
Monipuolinen elämä	72	42
Parempi taloudellinen pärjääminen	69	40
Lisääntynyt kuormitus tai stressi	52	30
Terveysongelmat	10	6
Parempi mahdollisuus järjestellä omaa elämää	55	32
Ajankäytön ongelmat	43	25
Vaikeudet aikatauluttamisessa	43	25
Työn ja vapaa-ajan ristiriidat	43	25
Uuden oppiminen	67	39
Virikkeiden ja ideoiden saaminen	66	38
Vaikeus ymmärtää itse, minkä alan ammattilainen on	17	10
Arvostuksen puute	9	5
Muiden kateus tai muu kielteinen suhtautuminen	14	8
Tilanne hyödyttää minua ja työnantajani	38	22
Vaikeus miellyttää kaikkia töihini liittyviä tahoja	12	7
Tasapainottelu eri työpaikkojeni arvomaailmojen välillä	17	10
Ei oikeutta käyttää työterveyshuoltoa	29	17
Työpaikan tarjoaman koulutuksen ulkopuolelle jääminen	14	8

On selvää, että usean työn tekemisellä on sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia – moninaisina yhdistelminä. Teemahaastatteluissa ilmeni, että monesti samakin henkilö koki molempia. Kuormittava aikatauluttaminen, tehtäväpaletin hallinta sekä stressaava epävarmuus tulevasta lukeutuvat tämän työnteon tavan haasteisiin, ja niiden hallinta on vastaavasti keskeinen osaamisalue, jota tämänkaltaisessa työnteon tavassa pärjääminen edellyttää. Ajan ja tehtäväpaletin hallinta ovat itsenäisemmässä työtavassa enemmän omissa käsissä, mutta samalla tämä tarkoittaa välttämättömyyttä panostaa ajan ja tehtäväpaletin hallintaan ja onnistua niissä. Vastaavasti epävarmuutta voidaan pitää itsellisyyden käänköpuolena.

Kielteisiä puolia tasapainottaa kuitenkin tämän työnteon tavan rikkaus. Mielenkiintoista on myös se, että Tolkkusen vastaajakunnasta 38 prosenttia koki usean työn tekemisen hyödyttävän niin vastaajaa itseään kuin hänen työnantajiaankin. Sama näkemys toistui teemahaastatteluissa. Työnantajien näkökulmasta kyse on todennäköisesti usean työn tekijän laaja-alaisesta osaamisesta, monipuolisista näkökulmista, vahvoista verkostoista sekä näiden pohjalta syntyvien ja siirtyvien ideoiden ja ajatusten tuomasta lisäarvosta.

Niin Tolkkusen tuottaman aineiston, teemahaastattelujemme kuin muun tutkimuskirjallisuudenkin perusteella olisi vaikeaa kategorisesti todeta usean työn tekemistä seurauksiltaan yksiselitteisesti joko kielteiseksi tai myönteiseksi. Hahmottuva kuva on kuitenkin selvästi myönteisempi kuin itsensätyöllistäjyyteen tai silppuiseen ja prekaariin työhön kiinnittyvistä huolikeskusteluista usein välittyä. Vaikka vastentahtoisuutta tätä työnteon tapaa kohtaan esiintyy, se näyttäisi harvojen kohdalla olevan koko kuva.

16 prosenttia vastaajista halusi vielä täydentää usean työn tekemisen seurausten luetteloa avovastauksella. Vastaukset olivat jälleen varsin monipuolisia. Ne kuvasivat myös monia ristiriitaisia kokemuksia, joita tämä työnteon tapa synnyttää. Myös työnteon tapaan liittyvien ongelmien hienosyisyys tuli esiin esimerkiksi vastauksessa, jossa pohdittiin yrittäjätöön ja palkkatyön yhdistämisestä koituvia haasteita seuraavalla tavalla:

Niinä päivinä, kun tekee palkkatyötä, pitää olla kiltti ja kuuliainen. Niinä päivinä, kun on yrittäjä, pitää osata sanoa ei, vaatia sitä mikä itselle kuuluu ja johtaa itseään. Tämä vuorottelu on henkisesti tosi raskasta. Se on vaikeinta.

Usean työn tekeminen vaatii monenlaista joustavuutta ja kykyä roolien vaihtoon. Se edellyttää ja synnyttää myös tilanteittain vaihtelevia ammatillisia identiteettejä. Oheinen vastaus kuvaa usean työn tekijän kohtaamaa moninaisuutta, limittäisyyttä ja vuorottelua. Se kuvaa hyvin myös sitä, miten useaa työtä tekevä elää yhtä aikaa sekä yrittäjyyttä että palkansaajan statusta.

## Eri töiden väliset suhteet ja töiden yhdistelyn kokeminen

Tolkkusen haastattelun viimeisessä aihepiirissä tarkennettiin kuvaa vastaajan eri töiden välisistä suhteista sekä siitä, miten vastaaja koki työnteon tapansa. Vastaajaa pyydettiin arvioimaan, tunnistiko hän omalle kohdalleen aiempien tutkimusten pohjalta kehitettyjä malleja siitä, millaisissa suhteissa oman työpaletin eri työt voivat olla toisiinsa nähden. Vaihtoehdot selvennettiin lyhyillä videoesityksillä.

Vaihtoehdoissa esitellyt eri töiden välisten suhteiden tyypit perustuivat maa- ja metsätaloutta toiseen työhön yhdistäviä pohjoiskarjalaisia miehiä koskevassa tutkimuksessa tunnistettuihin malleihin (Järvensivu & Pulkki 2019). Tolkkusen kysymyksen rakentamista varten mallinnusta tarkennettiin. Ensimmäisessä tapauksessa ansainnan yhdistäjän työt muodostavat tasapainoisen kokonaisuuden. Tässä tapauksessa eri työt tarjoavat mahdollisesti vaihtelua tai kompensoivat toistensa piirteitä myönteisellä tavalla. Tekijä on pääasiassa tyytyväinen ja kokee tilanteen positii-viseksi. Tämän tasapainoisen töiden yhdistelmän tunnisti omalle kohdalleen peräti 76 prosenttia vastaajista.

Toisella videolla kuvattiin tilannetta, jossa eri työt ovat repivässä ja ristiriitaisessa suhteessa toisiinsa. Tällaisessa tapauksessa useaa työtä tekevä kokee tilanteensa pääasiassa kielteiseksi. Tämän usean työn yhdistelmän tyyppin tunnisti omaa tilannettaan kuvaavaksi 43 prosenttia vastaajista, mikä on selvästi edellistä pienempi osuus.

Kolmannessa töiden yhdistelmän tyyppissä eri tulolähteet ovat kietoutuneet toisiinsa niin tiiviisti, että ne muodostavat luontevan kokonaisuuden. Kyse voi olla esimerkiksi samaan ammattialaan kuuluvista eri tehtävistä, kuten oman alan muiden töiden ja alan opettamisen yhdistelmästä. Tässä tapauksessa kokemus työtilanteesta on pääasiassa myönteinen. Tämän ansainnantapojen yhdistämisen tyyppin koki omaa tilannettaan kuvaavaksi 61 prosenttia vastaajista.

Jälleen voidaan havaita, että yksi ihminen tunnistaa työnteon tavastaan useammanlaisia piirteitä. Mallin luokitus ei siis ole luonteeltaan muita vaihtoehtoja kokonaan poissulkeva, vaan

jotkut vastaajat tunnistivat omalta kohdaltaan useammanlaisia eri töiden välisiä suhteita. Koska suurella osalla vastaajista oli enemmän kuin kaksi ansainnan lähdettä, on myös mahdollista, että eri työt asemoituvat toisiinsa nähdessä eri tavoin. Tämänkaltaisia asetelmia ilmeni myös teemahaastatteluissa. Voidaan kuitenkin todeta, että vastaajat tunnistivat varsin hyvin esitellyt mallinnukset ja löysivät niille yhtymäkohdat omasta elämästään. Töiden eri yhdistelmätyyppejä koskevan kysymyksen perusteella usean työn tekemisestä piirtyy jälleen kompleksinen mutta voittopuolisesti myönteinen kuva.

Haastattelun viimeisessä osiossa Tolkkunen pyysi vastaajaa vielä arvioimaan itseään suhteessa omaan työnteon tapaansa, eli ansainnan lähteiden yhdistelyyn. Aluksi Tolkkunen kysyi, onko töiden yhdistely vastaajalle pikemminkin elämän varrella tavanomaista vai poikkeukselliseksi arvioitu tilanne. Vastaajista 65 prosenttia piti tilannetta itselleen tavanomaisena ja vain 35 prosenttia hetkellisenä. Vastausjakauma sopii yhteen muiden aineistojen tuottaman kuvan kanssa. Usean työn tekemistä voi hyvällä syyllä pitää omana työnteon tapanaan, joka on osalle ihmisistä hyvin luontevaa, mutta joillekin se on kuitenkin vain hetkellinen vaihe elämässä. Tolkkunen jatkoi vielä teemaa tiedustelemalla, aikooko vastaaja tulevaisuudessakin yhdistää töissään erilaisia tulolähteitä. Jopa 75 prosenttia vastaajista aikoi jatkaa useamman työn tekemistä, 22 prosenttia ei osannut sanoa ja vain 4 prosenttia ilmoitti, ettei aio. On ehkä pääteltävissä, että usean työn tekemistä kokeilevat saattavat hyvinkin ”jäädä koukkuun” tähän työnteon tapaan, eikä yhteen työhön palaaminen enää ole kovin houkuttelevaa. Usean työn tekeminen on omanlaisensa joustava ja moninainen työnteon tapa, jonka tekijät itsekin tunnistavat ja johon jossain määrin myös sitoutuvat.

Tolkkunen tiedusteli vielä, pitikö vastaaja itseään enemmän työuraansa suunnittelevana vai mahdollisuuksiin tarttuvana ihmisenä. Vastaajista 78 prosenttia luonnehti itseään enemmän mahdollisuuksiin tarttujiksi ja vain 22 prosenttia enemmän työuraa suunnitteleviksi. Tulevaisuuden ennakkoinnista ja määrätietoisesta oppimisesta huolimatta oman työuran tulevaisuus halettiin siis pitää jossain määrin avoimena, mikä tuli esiin myös teemahaastatteluissa. Vaikuttaisi siltä, että tämän kirjan viidennessä luvussa esittelemäni työuran kaaosteorian mukainen vieraan attraktorin työuraorientaatio sopii kohtuullisen hyvin kuvaamaan useaa työtä tekeviä.

Lopuksi Tolkkunen kysyi vielä, haluaisiko vastaaja sanoa jotain muuta ansainnan yhdistelystä. 20 prosenttia vastaajista kirjoitti avovastauksen. Avovastauksista ei muodostunut mitään yhtä selkeää teemaa, vaan niissä käsiteltiin hyvin erilaisia näkökulmia ansainnan yhdistämisen laajasta kirjosta.

## Kokemukset ja palaute Tolkkusen käytöstä

Haastattelun lopussa Tolkkunen pyysi palautetta keskustelusta. Palautetta antoi avovastauksina 16 vastaajaa, joiden vastaukset löytyvät lyhentämättöminä seuraavasta taulukosta. Palaute oli hyvin myönteistä. Vain käytetyt videot saivat kritiikkiä. Ne selvästikin rikkoivat chattibotti-keskustelua tyyllisesti.

Saatu palaute on varsin rohkaisevaa ottaen huomioon, että kyseessä oli ensimmäinen kokeilu. Vastaavaa ei todennäköisesti ole suomalaisessa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa aiemmin toteutettu, eikä maailmaltakaan vuonna 2018 löytynyt esimerkkejä kehitystyön tueksi.

Taulukko 4. Palaute chattibotti-haastattelija Tutkijabotti Tolkkusesta.

---

Chatbotti on ihana tapa toteuttaa tutkimusta! Tähän oli paljon hauskempi vastata kuin perinteiseen tutkimuskyselyyn. Oli myös kiva, että botti kertoi, paljonko kyselyä on jäljellä, niin motivaatio pysyi yllä. Kiitos!
Erinomainen tapa tehdä kysely
Erittäin miellyttävä ja mielenkiintoinen kokemus
Hyvin sujui
Kiitos, oli kiva jutella ☺
Kiva tapa tehdä tutkimuskysely. Videoiden katsomisesta en pitänyt, olisiko samat asiat voinut tarjota tekstimuodossa, vaikka vaihtoehtona?
Mielenkiintoinen tutkimus! Olen itse miettinyt useaa työtäni mm. multipotentiaali-käsitteen (vrt generalisti) kautta. Eli kiinnostus ei vain riitä vain yhteen uraan...
Olet ihan kiva keskustelukumppani, mutta vastaamiseen meni kyllä yllättävän paljon aikaa.
Oli kiva jutella!
Oli kiva jutella! Erittäin miellyttävä tapa osallistua tutkimukseen ja vastata kyselyyn. :)
Oli tosi kiva! Kiinnostava tapa tehdä tutkimus. Ehkä vähän pitkä.
Olit hauska kaveri.
Tällaiselle introvertille oikein mukava tapa osallistua tutkimukseen.
Tämä oli kiva kokemus, kiitos!
Videot oli aika tympeä päätös. Muuten jees.
Yllättävän hyvin toteutettu botti!

---

## Lopuksi

Yhteenvetona tekemästämme kokeilusta voidaan todeta, että Chattibotti-haastattelija toimi tutkimusessamme hyvin. Arkikielinen ja ihmismäinen vuorovaikutustapa yhdistettynä ammattimaisuutta ilmentävään mutta kuitenkin lievästi leikilliseen ja reilusti robottimaiseen ”persoonallisuuteen” oli ilmeisen onnistunut valinta tekstipohjaiselle chattibotti-tutkimushaastattelijalle. Kokeilu osoitti myös, että teknisesti varsin yksinkertainen ja taloudellisesti edullinen chattibotti voi olla toimiva ratkaisu tutkimushaastattelussa.

Teknologiaa enemmän on syytä panostaa chattibotin ylläpitämään vuorovaikutukseen, jotta botista tulee käyttäjystävällinen. Pientenkin palautteiden antaminen sekä keskustelun etenemisen ja eri vaiheiden kertominen vaikuttivat hyviltä ratkaisuilta. Vuorovaikutusstrategian on hyvä olla selkeä ja yhteneväinen, ja erilaiset vastausketjut tulee suunnitella huolellisesti. Ketjuja syntyy helposti paljon, jolloin niiden hallinta voi olla bottia rakennettaessa vaikeaa.

Huomasimme myös, että vuorovaikutustavan rikkominen videoilla sai kritiikkiä, vaikka videot olivat yksinkertaisia tekstitettyjä piirrettyjä. Yhteneväisyys ja simppeliys ovat tärkeitä seikkoja chattibotti-käyttöliittymässä, jotta vastaaja voi keskittyä pohtimaan vastauksiaan, eikä teknisten ratkaisujen moninaisuus vie huomiota. Todennäköisesti myös vastaajan tahdissa eteneminen oli hyvä ratkaisu. Chattibotin testaamisen merkitystä ei voi liikaa korostaa. Testejä tulee tehdä erilaisilla laitteilla. Esimerkiksi tässä tapauksessa testaus – korjaus –syklejä toteutettiin useita.

Tolkkusen tuottaman aineiston tulokset olivat hyvin linjassa aiemman kirjallisuuden ja muiden aineistojemme tuottamien tulosten kanssa. Tässä mielessä chattibottia voi luonnehtia luotettavaksi aineistonkeruumenetelmäksi, tai toisin sanoen kokeilumme valossa ei ole mitään syytä suhtautua chattibotti-haastattelijaan epäilevästi. Tehty kokeilu osoitti myös mahdolliseksi sen, että Tolkkunen sai haastateltavistaan jopa ihmishaastattelijaa enemmän tietoa arkaluonteisista teemoista, kuten ansiotulon ulkopuolisista tulolähteistä. Tätä voidaan kuitenkin pitää myös jonkinlaisena eettisenä riskinä: Voiko chattibotti joissain tapauksissa houkutellessa ihmisen antamaan tietoja, joita hän ei tarkemmin mietittyään ehkä haluaisikaan antaa? Eettisessä mielessä myös tietoturvaan on chattibottien tapauksessa suhtauduttava erityisen vakavasti.

Tolkkusen aineisto myös osoitti, että työurien kaaosteoriaan perustuva (Pryor & Bright 2014) ja aiempien tutkimushavaintojen (Järvensivu & Pulkki 2019) pohjalta kehitetty erottelu useaa työtä tekevien erilaisten tehtävien välisistä suhteista on käyttökelpoinen. Ihmisen työt voivat olla toisiinsa nähden ristiriitaisessa heilurimaisessa suhteessa, jolloin ihminen kokee repiviä ristiriitoja. Toisaalta luonteeltaan erilaiset työt voivat myös tasapainottaa ja täydentää toisiaan sekä tarjota vaihtelua toisiinsa nähden. Kolmanneksi työt voivat olla siinä määrin toisiinsa kietoutuneita ja toisiaan tukevia, että ne muodostavat luontevan ja melko yhtenäisen kokonaisuuden.

Parhaimmillaan chattibotti on kyselyä miellyttävämpi ja houkuttelevampi tutkimustapa, jolla on mahdollista tavoittaa ihmisten toteuttamia haastatteluja suuremmat vastaajamäärät. Toisaalta on huomattava, että chattibotin käyttöön liittyviä erityispiirteitä ei vielä ole juuri tunnustettu ja niitä on syytä pohtia. Chattibotin tuottamaan tietoon ei välttämättä voi suoraan soveltaa kyselytutkimusten pelisääntöjä, vaan on luotava uusia. Chattibotti esimerkiksi saattaa helposti johdella vastaajaa johonkin suuntaan.

On selvää, että Tolkkusen kanssa keskustelemaan päätyneet ovat jossain määrin tuntemattomin kriteerein valikoitunut ryhmä. Ylipäänsä Tolkkusen kaltaisen, avoimesti internetissä levitetyn chattibotti-haastattelijan tuottaman tiedon käyttämisen pelisäännöt ovat epäselvät. Omat valintamme teimme eettisiä seikkoja, käytettävyyttä ja houkuttelevuutta painottaen. Emme halunneet kysellä osallistujilta esimerkiksi kyselyissä tavanomaisia taustatietoja, koska sellainen olisi mielestämme rikkonut sekä luottamusta että chattibotti-tyyppisen keskustelun tapaa.

Tutkijabotti Tolkkunen oli ennen muuta uudenlaisen aineistonkeruumenetelmän kokeilu, ja sellaisena se toimi varsin hyvin. Näin ollen voimme suositella chattibotti-haastattelijoina vähintään täydentäviksi aineistonkeruumenetelmiksi, kunhan niiden suunnittelu toteutetaan huolella, ja botin ulkoasuun ja vuorovaikutustapaan panostetaan kulloinenkin konteksti huomioiden. Kuten jo aiemmin todettiin, 92 prosenttia vastaajistakin oli sitä mieltä, että Tolkkunen hoiti hommansa hyvin ja voi jatkaa alalla.



## Kirjallisuus

- Følstad, Asbjørn, Bertinussen Nordheim, Cecilie, & Bjørkli, Cato Alexander (2018) What Makes Users Trust a Chatbot for Customer Service? An Exploratory Interview Study. Teoksessa: Svetlana S. Bodrunova (toim.) Internet Science. 5th International Conference, INSCI 2018, St. Petersburg, Russia, October 24–26, 2018, Proceedings. INSCI 2018. Lecture Notes in Computer Science, vol. 11193. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-01437-7\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-030-01437-7_16)
- Järvensivu, Anu (2017) Pelillistäminen ja digitaaliset pelit työelämän kehittämismenetelminä. *Aikuiskasvatus* 37(4): 256–285.
- Järvensivu, Anu & Pulkki, Jutta (2019) Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 27(1): 38–54.
- Kim, Soomin, Lee, Joonhwan & Gweon, Gahgene (2019) Comparing Data from Chatbot and Web Surveys: Effects of Platform and Conversational Style on Survey Response Quality. CHI '19: Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. May 2019 Paper No.: 86 Pages 1–12. <https://doi.org/10.1145/3290605.3300316>
- Park, Sohyun, Choi, Jeewon, Lee, Sungwoo, Oh, Changhoon, Kim, Changdai, La, Soohyun, Lee, Joonhwan & Suh, Bongwon (2019) Designing a Chatbot for a Brief Motivational Interview on Stress Management: Qualitative Case Study. *Journal of Medical Internet Research* 21(4). <https://doi.org/10.2196/12231>
- Pryor, Robert G.L., & Bright, Jim (2014) The chaos theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development* 23(1): 4–12. <https://doi.org/10.1177/103841620301200304>
- Zhou, Michelle X, Wang, Carolyn, Mark, Gloria, Yang, Huahai & Xu, Kevin (2019) Building Real-World Chatbot Interviewers: Lessons from a Wizard-of-Oz Field Study. ACM IUI' 19 Workshops, March 20, 2019, Los Angeles, USA.

## Kirjoittajat

Arja Haapakorpi, yliopistotutkija, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus  
<https://orcid.org/0000-0001-8847-8073>

Anu Järvensivu, tutkimuspäällikkö, Työkyky ja työurat, Työterveyslaitos  
<https://orcid.org/0000-0002-3593-5485>

Merja Kauhanen, johtava tutkija, Työn ja talouden tutkimus LABORE

Harri Melin, sosiologian emeritusprofessori, Tampereen yliopisto  
<https://orcid.org/0000-0003-3203-9228>

Tässä kokoomateoksessa käsitellään monimuotoista ansiotyötä osana suomalaista työelämää. Teoksen artikkeleissa tätä vähän tutkittua ilmiötä tarkastellaan monipuolisten empiiristen aineistojen kautta. Tilastokeskuksen rekisteriaineiston pohjalta luokitellaan erilaisia tapoja yhdistää työtä. Haastatteluaineistot puolestaan valottavat yhdistelmätyön tekemisen ehtoja. Uudenlaista näkökulmaa edustaa työurien kaaosteoria.

Tutkimustulosten mukaan usean työn tekijäksi päädytään hyvin erilaisia polkuja pitkin. Tehtävähdistelmien syntyyn vaikuttavat niin ihmisen elämäntapa ja kiinnostuksen kohteet kuin pakot ja tarjolla olevat mahdollisuudet. Motiivit voivat paikantua myös ammatillisiin verkostoihin, lähipiiriin tekemiin ratkaisuihin, suoranaisiin sattumiin tai mielijohteisiin.

Teos auttaa ymmärtämään monimuotoisia työnteon tapoja. Samalla se kertoo niistä haasteista, joita useaa työtä tekevät kokevat yrittäessään toimia yksinkertaisempiin työnteon malleihin ja kategorisointeihin perustuvissa kehyksissä. Se on tärkeää luettavaa kaikille työn muutoksesta kiinnostuneille, erityisesti alan tutkijoille, opiskelijoille sekä päätöksentekijöille.



9 789523 590410



Kannen ulkoasu: Kuuverstas