

Sikke Leinikki

Pätkätyössä luottamus ja luovuus horjuvat*

Pätkätyöksi nimitetään monenlaista työtä erilaisissa osa- ja määräaikaissa työsuhteissa. Pätkätyötä tehdään eri uravaiheissa, kirjavilla työehdoilla, monenlaisissa työyhteisöissä, erilaissa elämäntilanteissa ja vaihtelevin motiivein. Myös pätkätyön kokemukset ovat kirjavia ja kokemuksille annettut merkitykset vaihtelevat. Yhdelle pätkätyö tarjoaa sujuvan tien uralla eteenpäin, toiselle umpiperän. Tiettyä säännönmukaisuutta tavassa käsitellä kokemuksia kuitenkin on: väitöstutkimustani (Leinikki 2009) varten haastatteleman pätkätyöläiset (35 henkilöä) kuvaavat tilanteensa tulevaisuuden pelon ja toivon välissä ahtaaksi ja kokevat pätkätyön lähinnä työttömyyden, eivät niinkään pysyvän työn vaihtoehtona. Pelko työttömyydestä kaventaa heidän tulevaisuuden näkymäänsä ja horjuttaa luottamusta.

Tutkimuksen tausta ja käytäntö

Seuraavassa tarkastelen pätkätyötä tekevien urakerontaa ja keskustelen suomalaisen työelämän nykytilanteesta kirjallisuuden avulla: Suomessa korkeasti koulutetut tekevät eurooppalaisittain poikkeuksellisen paljon pätkätyötä (Lehto & Sutela 2005). Tutkimuksen taustalla ovat käsitykset työelämän murroksesta ja uudesta työstä (Sennett 2002, Vähämäki 2003) sekä kerronnallisuudesta ja kerronnallisesta identiteetistä (Löyttyniemi 2005; Hyvärinen 2004) ja ammatti-identiteetistä (Eteläpelto & Onnismaa 2006).

Tutkimus on kerronnallinen sekä aineistoltaan, analyysiltään että tiedon luonnetta koskevilta lähtökohdiltaan. Etsin tutkimuksessa menneisyyden ja tulevan väliin tarinan avulla rakennettavaa siltää, joka kannattelee pätkätyöntekijöitä nykyhetkessä. Vuoroin kummastakin suunnasta löytyy perustelu sille, miksi kertoja on tässä ja nyt.

Keräsin tutkimukseni aineistoksi joulukuun 2005 ja tammikuun 2007 välisenä aikana 33 kerronnallista haastattelua, joista kaksi oli ryhmähaastatteluja. Rajasin haastateltavat pätkätyötä tehneisiin korkeasti koulutettuihin eli haastateltaville on vähintään alempi korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkinto.

Etsiessäni haastateltavia käytin lumipallomenetelmää ja pyysin ammattiyhdistysliikkeen toimijoita ehdottamaan haastateltavaksi pätkätyöläisiä, lisäksi

he etsivät haastateltavia ammattiliittojen internet-sivujen avulla. Kerroin myös tuttavilleni tutkimuksesta ja he ehdottivat haastateltavia. Usein haastateltavat ehdottivat uusia haastateltavia, joilla he tiesivät olevan kokemusta pätkätyöläisyydestä. Haastateltavistani on naisia 26 ja miehiä 9, 1950-luvulla syntyneitä on kaksi, 1960-luvulla syntyneitä 18 ja 1970-luvulla syntyneitä 15.

Joustoa ja vastahankaa

Tutkimuksessani havaitsin, että perinteiset tarinatyyppit eli komedia, tragedia, sankaritarina ja ironia näyttäivät usein toimivan kokemuksen ja kerronnan jäsentäjänä (Hänninen 1999). Tarinatyyppihin liittyi kuitenkin säröjä. Säröt tulkitisin arvokonflikteiksi, jotka kertovat uuden työelämän ja yksilön henkilökohtaisten odotusten kohtaamattomuudesta, jopa uuden talouden vastarinnasta. Uudella taloudella tarkoitan ilmiötä, jota leimaavat joustavia tuotanto- ja organisaatiomalleja (Kortteinen 1992; Kortteinen & Tuomikoski 1998). Korkeasti koulutetut pätkätyöläiset kokevat tämän uuden joustavuuden konkreettisesti. Heidän työpaikkansa, palkkansa ja työyhteisöjäsenyytensä ovat suoraan sidottuja joko sijaisuuteen, tietyn projektin myötä ulkopuoliseen rahoitukseen tai muuhun työantajalle joustoa tarjoavaan rakenteeseen. Vastarinta tarjoaa tällöin yksilölle mahdollisuuden luoda ammatillisia identiteettejään ja toimijuuden tunnetta – tunnetta siitä, että yksilö ohjaa itse ammatillista asemaansa.

Analysoimassani etsimisen kertomuksessa kertoja jakaa tulossa olevan käännekohtan avulla kertomustaan. Alussa päämäärään tähdätään, minkä jälkeen alkaa saavutuksen jälkeinen uusi elämä. Rikokskertomusrakenne korostaa kertojan eettistä yksinäisyyttä (Nyman 1997). Kertoja etsii syyllisiä sille, miksi hänen uransa ei ole edennyt toivotulla tavalla. Samalla kertoja vahvistaa luottamusta eettisten periaatteiden mukaisen toiminnan mielekkyyteen. Rakenne myös korostaa idealisoidun uraodotuksen ja todellisuuden välistä kuilua: kulttuurisen odotuksen mukaan koulutuksesta palkitaan, vaikka todellisuudessa myös osa koulutetuista taiteilee työttömyyden ja pätkätyön välillä.

Vaikka ironista asennetta on pidetty uudelle työelämälle tyypillisenä (Vähämäki 2003), väitän tutkimuk-

* Katsaus perustuu kirjoittajan sosiologian väitöskirjaan Pelon ja toivon välissä – pätkätyöläisen urakeronta, joka tarkastettiin 5.6.2009 Helsingin yliopistossa.

sessani, että ironia vaatii kohtuullisen vakaata asemaa työelämässä. Uuden työelämän tyypillisin mallitarina voikin olla selviytymistarina. Selviytymisstrategioiden ja -tarinoiden avulla yritämme omaksua sellaisen asenteen ja näkökulman työhömmö, että pystymme sietämään annettuja olosuhteita, näemme työmme mielekkäänä, kykenemme säilyttämään itsekunnioituksemme ja pystymme jopa saamaan työstämme nautintoa (Alasuutari 2007). Selviytyminen ei kuitenkaan ole kovin tavoitteellista tai uutta luovaa, ja yhteiskunnallisen muutoksen mahdollisuus katoaa helposti näkyvästä selviytymiseen keskityttäessä.

Pätkätyöläiselle itselleen pätkätyö voi tarjota keinon pätkiä ja rytmittää työ ja muu elämä sopiviin jaksoihin. Pätkätyön voi nähdä myös mahdollisuutena ja keinona vastustaa työn liiallista hallitsevuutta elämässä. Pätkätyö tarjoaa tilaisuuksia luoda laajaa sosiaalista verkostoa, muodostaa luottavaisen asenteen eri alojen toimintaa kohtaan sekä kehittää omia kykyjään ja pitää työstä taukoja. Se tarjoaa monia välineitä identiteettien luomiseen ja elämän ja työn sisältöjen etsimiseen, hyvään elämään. Pätkätyö voi tarjota mahdollisuuksia valita oma työ sen sisällön tai ehtojen mukaan, ja se voi auttaa toteuttamaan itseään elämässä ja myös työelämässä.

Sekä etsimisen että selviytymisen tarinoissa kertoja perustelee selviämistään pätkätyössä luonteellaan ja taipumuksillaan. Tällainen tavan jatkuvuus keinona luoda identiteettiä häivyttää ammatillisuuden ja osaamisen merkitystä. Toimintatavan korostaminen nostaa henkilökohtaiset ominaisuudet ammatillisen osaamisen rinnalle. Tapa ja sen noudattaminen on toki nähtävissä myös vastarinnan resurssina (vrt. Jokinen 2005). Tällöin kuitenkin ammatillisen identiteetin ja omien ammatillisten toimijuuden mahdollisuuksien määrittely voi vaikeutua. Tämä vaikuttaa myös työntekijän samaistumiseen ammattikuntaan ja ammattikuntajakoon perustuvaan ammattiliittoon.

Ansiolueteloansa?

Työsuhteiden luettelomaisen esittelemineen on pätkätyöläiselle tärkeää. Työhaussa ansiolueteloluhe on haastateltavan ja haastattelijan yhteistä neuvottelua siitä, mitä haastateltava osaa, mitä on tehnyt ja kokenut, millaisessa asemassa on ollut ja mitä siellä on oppinut. Ansioluetelo on yhteisen reflektoinnin väline, jolla luodaan jatkuvuutta haastateltavan ulkoisesti katkonaisessa työurassa. (Gubrium & Holstein 2001; Hyvärinen & Löytyniemi 2005.)

Ansioluettelon avulla kertoja voi kuvata pätkätyön osana ammatillista kehittymistään ja hän voi keskittyä työn sisältöihin ja omaan oppimiseen. Samalla korostuu se, kuinka kerronnallisoin keinoin luodaan yksilöllisesti turvan ja työn hallinnan tunteita ja vahvistetaan omaa ja toisten luottamusta ammatillisen urahallinnan mahdollisuuteen. Ansioluettelon voi ajatella tarjoavan

mittarin, jota vasten mitata ammatillisen identiteetin ajassa etenevää muutosta. Tämä mittari auttaa kertojaa suhtautumaan työn ja uran ristiriitaisiin odotuksiin. Toisaalta ansioluettelon keräämisestä voi muodostua ansa, joka ohjaa työelämän valintoja.

Ansioluettelon keräämistä ja käyttöä voi kuvata kehityskaarena, jossa ensin luetteloidaan työsuhteet ja työkokemus, jotta tulevaisuus ammatissa on mahdollista hahmottaa. Sen jälkeen luettelo nähdään hankitun ammattitaidon todentajana ja lopulta ansioluetelo on osoitus urakehityksen suunnitelmallisuudesta ja ammattitaidon jatkuvasta syvenemisestä. Haastattelutilanteessa ansioluetelo toimii myös välineenä oman osaamisen kertomisen harjoitteluun eli tarinallistamiseen. Tarinallistamisen ja siten uran näkyväksi tekemisen avulla voidaan vahvistaa ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Tutkimushaastatteluisissa työurat näyttävät yksilöllisiltä poluilta, joilla kuljetaan omaan tahtiin parhaimmalta tuntuvia reittejä hakien. Pätkätyösuhteiden voi kertoa johtavan pysyvään työsuhteeseen samalla työnantajalla tai niiden katkeamisen voi sanoa avittaneen siirtymistä toiselle alalle, alhaisemman koulutustason töihin tai saman alan toisen työnantajan palvelukseen. Pätkäuran voi kertoa olevan syynä työuupumukseen tai oman erikoisalan ammattiosaamisen kehittämiseen. Pätkätyöuralla voi selittää lisäkoulutuksen hankkimista tai työuran vaihtumista ja pätkätyösuhteiden ketjuuntumista.

Myös nousujohteinen urakerronta on mahdollinen ja yrittäjäasenteen omaksuminen. Joskus pätkätyöura näytetään työn valikoinnin tai ulkomailla tai toisella paikkakunnalla työskentelyn seurauksena. Pätkäuran voi kertoa ammatillisen kehittymisen ja osaamisen laajentamisen keinona ja työuran väliaikaiseen pysähtymiseen johtaneena polkuna. Pätkätyö voidaan kertoa syynä kiistaan työnantajan kanssa tai syynä kiistan ennakoituihin. Ura voi olla myös sekoitus monia lueteltuja vaihtoehtoja.

Työuran prosessointi ei korvaa vakaata työuraa

Haastateltavien puheissa uran yksilöllistyminen ja riippuvuus henkilökohtaisista ominaisuuksista, olosuhteista ja sattumanvaraisesti eteen tulevista mahdollisuuksista korostuu. Tämä voidaan tulkita kriittiseksi, joka kyseenalaistaa ideologisen uskon yksilön psyykkisiin resurssihin (Richardson 2000) ja koulutukseen: korkeakaan koulutus ei takaa vakaata työuraa eikä välttämättä edes tarjoa välineitä henkilökohtaiseen riskien hallintaan (Vanttaja & Järvinen 2006). Yksilön psyykkiset resurssit ja itseriittoisuus eivät haastateltavien mielestä korvaa työn vakautta.

Yksilöllistyminen johtaa myös vertailuun saman ammattiryhmän sisällä ja ammattiryhmien välillä. Rakentavalla vertailulla voi kehittää työn organisointia tai työtapoja, mutta yksilöivä vertailu voi johtaa kateuteen ja oman huonommuuden tunteen lisääntymiseen. Esi-

merkiksi henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvien palkkausjärjestelmien on todettu lisäävän kiireen kokemusta työssä (Lehto 2006, 256). Tämä puolestaan voi heikentää työyhteisön toimintaa ja työssä jaksamista. Yksilöllistymisen korostuminen johtaa myös siihen, että työyhteisöille ei kerry yhteistä tietoa ja osaamista. Esimerkiksi tutkimusyhteisössä tämä voi pahimmillaan johtaa siihen, että yhteisössä tehdään toistuvaa ja päällekkäistä työtä, koska mustasukkaisesti omaa hanketaan ja toimeentuloaan vartioiva pätkätyöntekijä ei siirrä hankkeen tai tutkimuksen oppeja toisille eikä yhteisöön kerry osaamista.

Työn ristiriitaiset vaatimukset ja polveilevat työurat ovat ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta ongelmallisia. Vaikka työ tarjoaakin paikan itsensä toteuttamiseen ja osaamiseen pohjautuvien identiteettien luomiseen, työhön liittyvät käytännöt vaativat jatkuvaa muutosta, uuden oppimista ja vanhan hylkäämistä sekä jatkuvaa uteliaisuutta ja kiinnittymättömyyttä (Vähämäki 2003).

Työn ja uran ristiriitaisiin odotuksiin voi suhtautua keskittymällä työn sisältöihin ja omaan oppimiseen ja ammattitaidon horisontaaliseen laajentamiseen osana ammatillista kehittymistä. Työn sisältöihin ja omaan oppimiseen keskittymisen koetaan tarjoavan yksilöllisen turvan ja työn hallinnan tunteen koetaan kasvavan kokemuksen myötä. Tämä näyttäisi sopivan urakerrontaa tutkineiden käsityksiin siitä, että byrokraattisten urien tilalle on syntynyt uusia, monimuotoisia, rajattomia ja proteaanisia uria (Komulainen & Sinisalo 2006; Hall 1996).

Sukupuolten tasa-arvokuilu kasvaa

Pätkätyökään ei ole sukupuolineutraalia (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 236), vaan pätkätyöt kasaantuvat korkeasti koulutetuille naisille ja naisvaltaisille hoiva- ja sosiaalialoille (Lehto ym. 2005; Miettinen 2007). Lisäksi määräaikaisena työskentelevät naiset kokevat asemansa työyhteisössä miehiä epävarmemmaksi niin vaikutusmahdollisuuksien, palkkauksen kuin työn jatkuvuudenkin suhteen (Lehto & Sutela 2008; Palanko-Laaka 2005). Tutkimukseni vahvistaa aiempien tutkimusten näkemystä siitä, että pätkätyö vaikeuttaa erityisesti naisen urakehitystä. Siksi pätkätyö entisestään kasvattaa sekä tulo- että urakuilua miesten ja naisten välillä.

Työpaikoilla työyhteisön jäsenille luodaan sosiaalinen identiteetti toistuvan kanssakäynnin, jaettujen kokemusten ja sääntöjen sekä yhteisen työmoraliin avulla. Pätkätyössä olevalle tämä luottamus huomiseen, jatkuvuuteen ja ehtojen tasavertaisuuteen työyhteisössä on rajallinen. Työyhteisö ei luota pätkätyöläisen pysymiseen eikä pätkätyöläinen siihen, että työyhteisön säännöt ja moraalit ulottuisivat häneen asti. Yhteisö ei suojaa pätkätyössä olevaa ja pätkätyöläisestä tulee asemansa vanki. Hän voi nojata vain yksilölliseen identiteettiinsä. Pätkätyö myös asettaa

työyhteisön sisällä vakinaisen henkilökunnan ja pätkähenkilökunnan edut vastakkain.

Tunne kuulumisesta arvostavaan laajempaan yhteisöön, joka on kiinnostunut samoista asioista kuin yksilö itse, antaa yksilölle energiaa ja mahdollisuuksia kehittyä ja kehittää yhteisöään. Kuulumisen tunne on myös yksi hyvä elämän edellytyksistä. Se merkitsee omakohtaisesta sitoutumisesta nousevaa vaikuttamista asioiden kulkuun ja vastuun ottamista seurauksista. Haastattelemiltani pätkätyöläisiltä tämä tunne on jäänyt vajavaiseksi ja myös ammatilliseen identiteettiin syntyy vaje. Siksi pätkätyöläiset toivovat täyttä osallisuutta työyhteisöönsä. Osallisuuden avulla he voisivat kehittää ammatillista identiteettiään ja osaamistaan. Lisäksi osallisuus vähentää työn rasittavuutta, vahvistaa työn kokemista mielekkäiksi ja ehkäisee työyhteisöjen ja yksilöiden uupumista.

Pätkätyön ja ylipäätään epävarmuuden lisääntymisen nostaa pelon elämää ohjailevaksi tunteeksi. Tällöin yksilöt eivät luota yhteisön kannatteluun. Luottamuksen perustan mureneminen on pahinta, mitä yhteisölle voi tapahtua. Tällöin yksilöt alkavat vain suojata itseään ja läheisiään eikä luovuudelle, leikittelylle, ilolle tai yhteiselle kehittelylle jää tilaa. Pätkätyö myös lisää kahtiajakoja sekä yhteiskunnassa että työpaikkojen sisällä ja sukupuolten välillä. Nämä jaot syövät tuottavuutta ja nakertavat uskoa yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen. Jaan myös huolen siitä, että yhteiskunnasta katoaa yhteisöllisen muutoksen perspektiivi, kun tarpeeksi moni kokee yksilönä selviytymisen riittäväksi. Myös yhteiskuntaa kehittävä luovuus kärsii, jos yksilöiden luovuus keskittyy vain omaan selviämiseen.

Luovuus työssä tarvitsee luottamusta työn jatkuvuuteen ja työtovereihin, se tarvitsee reilua kulttuuria. Suomi tarvitsee luovuutta. Myös työelämän on muututtava reilummaksi, ja työelämään on luotava tasa-arvoisempia työsuhteita eikä työssäkäyvien jakamista sen mukaan onko heillä virka, toistaiseksi voimassa oleva, vai määrä-, tai osa-aikainen työsuhte. Lisäksi pätkätyöläiset tarvitsevat uudenlaisia työhön liittyviä järjestelyjä. Pätkätyöstä ei tarvitsisi olla huolissaan, mikäli pätkätyösuhte olisi aina vapaaehtoinen eikä pätkätyösuhteen päättymisen uhkaksi toimeentuloa ja ammatillista identiteettiä.

Tulevaisuuden tekijät

Pätkätyön tekijä on poissa vakinaisesta työstä ja työttömyydestä. Hän luo ammatillista identiteettiään vahvojen kulttuuristen stereotyyppien (vakinaiset työpaikat ja urat ja toisaalta työttömyys) ympäröimänä. Erityisesti pätkätyössä sisäiseen maailmaan keskittyvät psykologisen muutoksen projektit voivat jättää varjoonsa sosiaalisten suhteiden muutosyrkimyksen. Toisin sanoen: omaan sisimpään tuijottaessa saattavat elämäntilanteen aiheuttamat oikeutetut reaktiot jää-

dä huomaamatta. Siksi työelämää ja yhteiskunnallisia rakenteita pitäisi jäsentää muutoinkin kuin oman psykologisen työskentelyn avulla.

Pätkätöyläiset tarvitsevat myös uudenlaisia työhön liittyviä järjestelyjä ja toimia eri tasoilla. Yksilötasolla pätkätösuhteen pitäisi aina olla vapaaehtoinen. Yleisellä tasolla sen pitäisi olla yhteisesti hyväksytty keino rakentaa uraa ja osaamista. Työyhteisöissä pätkätöön tekijöiden aseman tulisi olla tasavertainen ja tämä vaatii oikeudenmukaisia toimintatapoja esimiehiltä ja työyhteisöjen jäseniltä. Myös uusia tukirakenteita tarvitaan, jotta pätkätösuhteen päättymisen ei merkitse uhkaa toimeentulolle ja ammatilliselle identiteetille. Perusturva loisi turvaa myös työntekijöille ja palkkatyön ulkopuolella oleville, tästä hyötyisivät myös työssä olevat siten, että työn vaatimuksia voidaan muuttaa kohtuullisemmiksi eikä kenenkään tarvitsisi yrittää rakentaa pyramidia kahdessa kuukaudessa.

Pätkätö ja työn yleinen epävakautuminen vaativat myös ammattiliittoja uudistamaan toimintatapojaan. Niiden on kyettävä tukemaan yksilöitä ainutlaatuisissa tilanteissa ja osallistuttava työn ja työyhteisöjen kehittämiseen myös nyt, kun työnehoista sovitaan paikallisesti.

Niiden on kyettävä auttamaan työntekijöitä esimerkiksi osaamisen tai vaativuuden arviointiin, tulospalkkoihin ja ylipäättään neuvottelutilanteisiin ja työsuhteiden erilaistumiseen liittyvissä kysymyksissä. Pätkätöön osalta paikallinen sopiminen voi laventaa kuluu menestyvien ja selviytyvien pätkätöyläisten välillä: yksi kykenee neuvottelemaan hyvät työehdot, toinen ei.

On hyvä pohtia, mitä tapahtuu aloille, joiden sosiaalinen pääoma ja luottamus ovat vaarassa rapautua pätkittäisten työsuhteiden yleistymisen vuoksi? Tällaisia aloja ovat esimerkiksi terveydenhuolto, yliopistollinen tutkimus, opetus, tiedonvälitys ja julkinen hallinto. Pätkätö voi lisätä työyhteisöjen sisäistä kilpailua, painottaa yksilön sitoutumista vain omaan uraansa ja jättää työn ja työyhteisön kehittämisen syrjimmälle. Myös yhteiskunnallisten palvelutehtävien hyvä hoito ja yhteiskunnan hyvinvointi voivat vaarantua.

Yhteiskunnallista luottamusta syntyy oikeudenmukaisuuden kokemuksesta. Tähän tarvitaan tasa-arvoista koulutusta, tutkimusta ja muita hyvinvointipalveluita. Siksi tutkijoiden, opettajien ja muiden kuntien ja valtion hallinnossa työskentelevien työolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on kiinnitettävä huomiota myös työsuhteiden tasa-arvoisuuden osalta.

Kirjallisuus

- ALASUUTARI, P. (2007). *Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- ETELÄPELTO, A. & ONNISMAA, J. TOIM. (2006). *Ammattilisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- GUBRIUM, J.F. & HOLSTEIN, J.A. TOIM. (2001). *Handbook of Interview Research: Context and Method*. Thousand Oaks: Sage.
- HALL, D.T. TOIM. (1996). *The Career is Dead – Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- HYVÄRINEN, M. (2004). *Eletty ja kerrottu kertomus*. *Sociologia*, 41, 297–309.
- HYVÄRINEN, M. & LÖYTTYNIEMI, V. (2005). *Kerronnallinen haastattelu*. Teoksessa J. Ruusuvoori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (s. 189–222). Tampere: Vastapaino.
- HÄNNINEN, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopisto.
- JOKINEN, E. (2005). *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- KOMULAINEN, K. & SINISALO, P. (2006). *”Mul on amerikkalainen työajattelumalli”. Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjämäinä*. *Työelämän tutkimus*, 4, 149–159.
- KORTTEINEN, M. (1992). *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja Jää.
- KORTTEINEN, M. & TUOMIKOSKI, H. (1998). *Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä*. Helsinki: Tammi.
- LEHTO, A.-M. (2006). *Työpaineet ja kiirekokemukset*. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta* (249–274). Helsinki: Tilastokeskus.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2005). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- LEHTO, A.-M., LYLJ-YRJÄNÄINEN, M. & SUTELA, H. (2005). *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291*. Helsinki: Työministeriö.
- LEINIKKI, S. (2009). *Pelon ja toivon välissä – pätkätöyläisen urakerronta*. Helsinki: TJS Opintokeskus.
- LÖYTTYNIEMI, V. (2005). *Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli*. *Auscultatio medicini*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- MIETTINEN, A. (2007). *Pätkätöjen tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisten työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa*. *Katsauksia E 27/2007*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- NYMAN, J. (1997). *Men Alone. Masculinity, Individualism, and Hard-boiled Fiction*. Amsterdam: Rodopi.
- PALANKO-LAAKA, K. (2005). *Määräaikaisten työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet*. *Työhallinnon julkaisu 329*. Helsinki: Työministeriö.
- RICHARDSON, M.S. (2000). *A new perspective for counsellors: from career ideologies to empowerment through works and relational practices*. Teoksessa A. Collin & R.A. Young (toim.) *The Future of Career* (s. 197–211). Cambridge: Cambridge University Press.
- SENNETT, R. (2002). *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- VANTAJA, M. & JÄRVINEN, T. (2006). *Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa*. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen* (s. 27–42). Jyväskylä: PS-kustannus.
- VÄHÄMÄKI, J. (2003). *Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden työn hyveiksi*. Helsinki: Tutkijaliitto.