

Työ vaarassa?

Koettu työn epävarmuus ja sen yhteys
työhyvinvointiin suomalaisten palkansaajien
keskuudessa

Ville Laine

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma

Lokakuu 2015

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

LAINEN, VILLE: Työ vaarassa? Koettu työn epävarmuus ja sen yhteys työhyvinvointiin suomalaisten palkansaajien keskuudessa

Pro gradu -tutkielma, 98 s., 12 liites.

Ohjaaja: Katja Repo

Sosiaalipolitiikka

Lokakuu 2015

TIIVISTELMÄ

Tutkimukseni käsittelee suomalaisten palkansaajien kokemaa työn epävarmuutta. Länsimaisissa yhteiskunnissa tapahtuneet muutokset, kuten talousjärjestelmien globalisaatio, globaali kilpailu sekä teknologinen kehitys, ovat kasvattaneet painetta entistä joustavampien työmarkkinoiden luomiseen. Työntekijän aseman ja joustovaatimusten välisen ristiriidan ratkaisuksi kaavailtu joustoturva vaikuttaa puskuroivan uuden työmarkkinatilanteen luomia riskejä vain osittain. Samalla joustotyömarkkinat ovat tuoneet mukanaan uudenlaisia, normaalityösuhteista poikkeavia epätyypillisiä työsuhteita ja muita joustavuuteen perustuvia työelämän käytäntöjä. Vaikuttaa siltä, että perinteinen palkkatyöntekijäisyys on murroksessa. Kehitys on johtanut tilanteeseen, jossa työn epävarmuus koskettaa yhä useampaa palkansaajaa Suomessa.

Tutkin työn epävarmuutta palkansaajan subjektiivisena arviona hänen työsuhteeseensa kohdistuvista uhista. Epävarmuutta tarkastelen kolmesta näkökulmasta: kuinka yleistä työn epävarmuus Suomessa on, miten se on kehittynyt ajassa, millaisia työympäristöjä ja työntekijäryhmiä epävarmuus erityisesti koskettaa ja mikä on epävarmuuden yhteys työhyvinvointiin. Vaihtelua koetussa työn epävarmuudessa tutkin erilaisten yksilötekijöiden sekä työntekijän aseman ja työorganisaatioon liittyvien tekijöiden avulla. Epävarmuuden yhteyttä työhyvinvointiin selvitän Peter Warrin vitamiinimallia avuksi käyttäen. Tarkasteluni kohteena on se, missä määrin työn epävarmuus selittää vaihtelua raportoidussa työhyvinvoinnissa suhteutettuna muihin työympäristön piirteisiin. Tutkimusasetelma on luonteeltaan kvantitatiivinen. Tutkimusaineistona käytän Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuodelta 2013 (N = 4876) sekä työolotutkimuksen aikasarjoja vuodesta 1977 lähtien. Analysoin aineistoa ristiintaulukointien, logistisen regressioanalyysin sekä varianssianalyysin avulla.

Tulokset osoittavat työn epävarmuuden koskettavan merkittävää vähemmistöä suomalaisista palkansaajista. Epävarmuutta työstään koki yli neljäsosa kaikista työolotutkimukseen vastanneista vuonna 2013, mikä on enemmän kuin koskaan työolotutkimuksen historiassa. Talouden suhdannekehitys, työttömyysasteen vaihtelu sekä työmarkkinoiden hidaskasvu vaikuttavat kaikki olevan yhteydessä koetun epävarmuuden yleisyyden kehitykseen. Vahvimmin koettua työn epävarmuutta selittävät työpaikan heikoksi arvioitu taloudellinen tilanne, työskentely määräaikaisessa tai vuokratyösuhteessa, katkonainen työhistoria sekä työpaikan heikko muutosviestintä. Eroja työhyvinvoinnissa epävarmuus selittää tilastollisesti erittäin merkittävästi, mutta vain vähäisissä määrin. Selitysvoimaltaan merkittävämpiä työympäristön piirteitä ovat työn henkinen raskaus, tyytyväisyys kehitysmahdollisuuksiin työssä sekä esimieheltä saatu tuki. Tulokset ovat pääosin yhteneviä aiemman tutkimuksen kanssa. Warrin vitamiinimallin selitysvoima jää tulosten valossa vähäiseksi.

Vaikka työn epävarmuuden kokeminen vaikuttaa Suomessa entistä yleisemmältä, saattaa se olla luonteeltaan vähemmän vahingollista kuin aiempi tutkimus antaisi olettaa. Toisaalta epävarmuuden syyt ovat tutkimukseni perusteella pääosin rationaalisia. Tulevaisuudessa olisi tärkeä tutkia mahdollisia laatueroja epävarmuuden kokemuksessa.

Asiasanat: työn epävarmuus, työhyvinvointi, joustavuus, logistinen regressioanalyysi, varianssianalyysi

UNIVERSITY OF TAMPERE
School of Social Sciences and Humanities

LAINEN, VILLE: Employment in Danger? Perceived Job Insecurity and its Association with Occupational Well-being among Finnish Employees

Master's Thesis, 98 pages, 12 appendix pages

Supervisor: Katja Repo

Social Policy

October 2015

ABSTRACT

This thesis examines job insecurity experienced by Finnish employees. Societal changes in the West, such as globalization, global competition and technological advancements, have increased pressure for creating more flexible labour markets. Flexicurity, which was supposed to solve the conflict between employee security and demands for flexibility, has managed to only partially buffer the risks of the new labour market situation. At the same time, flexible labour markets have entailed new atypical forms of employment contracts and other flexibility-based practices of working life. It seems that traditional employment is at a turning point. This evolution has led to a point where job insecurity affects a larger and larger number of Finnish employees.

Job insecurity is studied as perceived threats to employee's employment contract. Insecurity is examined from three perspectives: how common job insecurity is in Finland, how it has changed in the course of time, what kind of occupational environments and employee groups it affects and what is insecurity's association with occupational well-being. Variation in experienced job insecurity is studied in the light of different individual, positional and organizational characteristics. Job insecurity's association with occupational well-being is examined with the help of Peter Warr's vitamin model. The aim of the study is to examine how strongly job insecurity explains variation in occupational well-being when compared to other environmental characteristics of work. The research is quantitative in nature. The analysis is based on the Statistics Finland's Finnish Quality of Working Life data, particularly the dataset from 2013 (N = 4876). In addition, datasets from 1977 and onwards are used. The data is analyzed via contingency tables, logistic regression and analysis of variance.

The results show that job insecurity affects a significant minority of Finnish employees. Over a fourth of the participants in the Finnish Quality of Working Life Survey experienced job insecurity in 2013, which is more than ever in the history of the survey. The development of the economical situation, changes in the unemployment rate and the slow evolution of the labour market seem to all be associated with the level of perceived job insecurity each year. Economically troubled working places, fixed-term contracts and labour hire, past experiences of unemployment or temporary lay-offs and weak change management communication are most significant in explaining perceived job insecurity. However, job insecurity explains only a small portion of differences in occupational well-being even though result itself is statistically extremely significant. Instead, high mental demands, opportunities for skill acquisition and supportive management are the most significant environmental features of paid employment in explaining variation in occupational well-being. The results are mostly in line with previous studies. The applicability of Warr's vitamin model appears to be weak in the context of this study.

While perceived job insecurity seems to be more common in Finland than ever, the nature of the phenomenon may be different than the previous studies suggest. On the other hand, the reasons behind experienced job insecurity seem to be mostly rational according to the study at hand. In the future, it would be important to examine the qualitative differences in the experience of job insecurity.

Key words: job insecurity, occupational well-being, flexibility, logistic regression, analysis of variance

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Keskustelua työn muutoksesta	4
2.1 Työn muutoksen yleisiä kehityslinjoja	4
2.2 Suomalaisen työntekijyyden kehitys	6
2.3 Joustavuus osana työelämää	10
2.4 Normaalit ja epätyypilliset työsuhteet	15
3 Työn epävarmuus ja työhyvinvointi	21
3.1 Prekarisaatiokeskustelu ja subjektiivinen työn epävarmuus.....	21
3.2 Työn epävarmuuden vaikutuksista	24
3.3 Työhyvinvointi ja Warrin vitamiinimalli	26
4 Tutkimusasetelma, -aineisto ja -menetelmät	30
4.1 Tutkimuskysymykset	30
4.2 Tilastolliset menetelmät	33
4.2.1 Menetelminä ristiintaulukointi, logistinen regressioanalyysi ja varianssianalyysi.....	34
4.3 Aineistona työolotutkimus 2013.....	38
4.3.1 Koetun työn epävarmuuden summamuuttuja	39
4.3.2 Yksilöön, työntekijän asemaan sekä työorganisaatioon liittyvät muuttujat ja niiden muokkaus	40
4.3.3 Työhyvinvointi, sitä selittävät työympäristön piirteet ja niiden muokkaus	43
4.3.4 Vastaajajoukon tarkastelu jakaumien valossa	46
5 Tulokset	51
5.1 Koettu työn epävarmuus ja sen kehitys ajassa	51
5.2 Katkonainen työhistoria, epätyypillinen työsuhde ja työnantajan talusongelmat epävarmuuden lähteinä	54
5.3 Huono ja heikko työorganisaatio – epävarmat työntekijät?	58
5.4 Epävarmuus työhyvinvoinnin selittäjänä	71
6 Päättäntä	80
6.1 Keskeiset tulokset	80
6.2 Pohdintaa	83
6.3 Tutkimuksen arviointia	85
6.4 Jatkotutkimusideat	87
LÄHTEET	89
LIITTEET	

Kuviot

Kuvio 1. Tutkimusasetelma ja sen taustaoletukset.....	32
Kuvio 2. Koetun työn epävarmuuden kehitys suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuodesta 1977 vuoteen 2013	52
Kuvio 3. Histogrammi arvioitua työhyvinvointia mittaavan muuttujan jakaumasta	72

Taulukot

Taulukko 1. Koettua työn epävarmuutta selittävät yksilötekijät	47
Taulukko 2. Koettua työn epävarmuutta selittävät, työntekijän asemaan liittyvät tekijät.....	48
Taulukko 3. Koettua työn epävarmuutta selittävät, työorganisaatioon liittyvät tekijät.....	49
Taulukko 4. Koetun työn epävarmuuden yleisyys suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuonna 2013	51
Taulukko 5. Yksilötekijät ja koettu työn epävarmuus, ristiintaulukointi.....	55
Taulukko 6. Työntekijän asema työpaikalla ja koettu työn epävarmuus, ristiintaulukointi	56
Taulukko 7. Työorganisaatio ja koettu työn epävarmuus, ristiintaulukointi	57
Taulukko 8. Logistinen regressioanalyysin ensimmäinen askel: yksilötekijöiden yhteys koettuun työn epävarmuuteen	59
Taulukko 9. Logistinen regressioanalyysin toinen askel: yksilötekijöiden ja työntekijän aseman yhteys koettuun työn epävarmuuteen.....	61
Taulukko 10. Logistinen regressioanalyysin kolmas askel: yksilötekijöiden, työntekijän aseman ja työorganisaation (pois lukien arvioitu taloudellinen tilanne) yhteys koettuun työn epävarmuuteen	63
Taulukko 11. Logistinen regressioanalyysin neljäs askel: yksilötekijöiden, työntekijän aseman ja työorganisaation (mukaan lukien arvioitu taloudellinen tilanne) yhteys koettuun työn epävarmuuteen	65
Taulukko 12. Työntekijän arvio omasta työhyvinvoinnistaan.....	71
Taulukko 13. Varianssianalyysi arvioitua työhyvinvointia selittävistä työympäristön piirteistä 1.....	74
Taulukko 14. Varianssianalyysi arvioitua työhyvinvointia selittävistä työympäristön piirteistä 2.....	75

1 Johdanto

Modernien yhteiskuntien perusjärjestys on rakentunut jo vuosikymmeniä ajatukselle palkkatyöstä, jolla yksilö elättää itsensä ja perheensä ja jonka kautta yksilö takaa pääsynsä sosiaaliturvan piiriin (Julkunen 2003, 417–418). Vakaa työsuhde on kiintopiste, jota vasten omaa elämää on mahdollista jäsentää ja suunnitella. Sen puitteissa muodostuu merkittävä osa sosiaalisista ja institutionaalisista suhteista. Suomessa jatkuva palkkatyö on ollut hyvinvointipalvelujen ja sosiaalietuuksien ohella tärkein toimeentulon perusta (Karisto, Takala & Haapola 2009, 357). Vahva työeetos luonnehtiikin edelleen suomalaista yhteiskuntaa: mitä vahvemmin myönnetyt sosiaalietuudet ovat yhteydessä työvuosiin, työpanoksiin ja maksettuihin vakuutusmaksuihin, sitä hyväksyttävämpinä ne keskimäärin koetaan (Andersson & Kangas 2002, 294). Ansiotyö näyttäytyy korvaamattomana sosiaalisen järjestyksen lähteenä ja yhteiskunnallisen osallistumisen väylänä (Julkunen 2003, 421). Työllä on myös omat psykologiset vaikutuksensa. Jäsenyys työelämässä pitää yllä totunnaista aikarakennetta, tarjoaa kollektiivisia päämääriä, joita kohden pyrkiä, ja rakentaa yksilön sosiaalista asemaa ja identiteettiä yhteisön osana (Jahoda 1982, 22–26).

Vaikka ansiotyö on säilyttänyt inhimillistä elämää merkittävästi määrittävän asemansa käytännössä kaikissa jälkiteollisissa yhteiskunnissa, ovat työmarkkinat ja työelämä muuttaneet muotoaan. Uudenlaisen epävarmuuden ja epävakauden lähteinä on pidetty muun muassa alati vahvistuvaa globalisaatiota, teknologisoitumista, työntekijöiden taitovaatimusten kasvamista, joustavuuden lisääntymistä, hyvinvointivaltion rakennemuutoksia sekä työmarkkinoiden kahtiajakautumista turvattuihin ydintyöntekijöihin ja turvattomiin ulkopuolisiin (Chung & Mau 2014, 304).

Uusista työelämän piirteistä joustavuutta on ehdotettu lähes taianomaiseksi ratkaisuksi työn ja hyvinvoinnin saattamiseksi uuteen tasapainotilaan (Barbieri 2009, 621). Useat yritykset ovat pyrkineet vähentämään pysyviä työvoimakustannuksia ottamalla käyttöön enenevässä määrin erilaisia joustavan työllistämisen muotoja (Guest, Isaksson & De Witte 2010, 4). Joustavuuden edut ja haitat jakautuvat kuitenkin usein epätasaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Vaikka osa työntekijöistä hyötyy uusista joustavista työmarkkinoista esimerkiksi perhe- tai opiskeluelämää ja työntekoa yhteen sovittaessaan, ongelmaksi muodostuvat vastoin tahtoaan epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevät.

Yhtenä työmarkkinoiden joustavuuden lisääntymisen seurauksena on pidetty työntekijöiden kokeman epävarmuuden kasvua. Vaikka epävarmuuden kokemisessa on yksilöllisiä eroja, on ihmisten oletettu olevan keskimäärin huolestuneempia työpaikkansa menettämisestä johtuen sekä työttömäksi joutumisen entistä vakavammista seurauksista että uusien työsuhteiden solmimisen jatkuvasta vaikeutumisesta (Kalleberg 2009, 7). Työn epävarmuutta onkin pidetty klassisena työstressin aiheuttajana, joka saa aikaan sekä kuormitusta että terveyden heikkenemistä (Virtanen 2003, 22). Koska globalisoituneessa maailmassa globaalitalouden kriisien ja työvoiman joustavuuteen liittyvien paineiden voidaan olettaa koskettavan kaikkia jälkiteollisia valtioita, on tärkeää selvittää, millaista roolia työn epävarmuus näyttelee tämän päivän Suomessa.

Pro gradu -tutkielmassani etsin vastauksia siihen, miten työn epävarmuuden kokeminen ilmenee 2010-luvun Suomessa palkansaajaväestön keskuudessa: kuinka yleistä työn epävarmuus on, miten se on kehittynyt ajassa, millaisia työympäristöjä ja työntekijäryhmiä epävarmuus erityisesti koskettaa ja mikä on epävarmuuden yhteys työhyvinvointiin? Pääasiallisena aineistonani toimii Tilastokeskuksen työolotutkimus vuodelta 2013. Työolotutkimuksen aikasarjoja vuodesta 1977 lähtien hyödynnän tutkiessani epävarmuuden yleisyyden vaihtelua eri vuosina. Haen tutkimuskysymyksiini vastauksia aineiston piirteiden kuvailun sekä monimuuttujamenetelmien avulla. Tutkielmani on osa Suomen Akatemian rahoittamaa ja professori Jouko Nätin johtamaa Flexlife-projektia¹. Projektissa tarkastellaan työn ajallisen joustavuuden pitkän aikavälin sosiaalisia vaikutuksia sekä myöhemmälle työuralle että perhe-elämälle edustavien, työoloja ja perheiden ajankäyttöä koskevien survey-aineistojen sekä niihin yhdistetyn rekisteripohjaisen seuranta-aineiston valossa.

Tutkielmani etenee siten, että johdantoa seuraavassa toisessa luvussa kuvailen työelämän muutoksen suuria linjoja yleisesti länsimaissa ja käyn läpi suomalaisen työntekijyyden kehitysvaiheita. Samassa luvussa pohdin myös työmarkkinoiden joustavuuskehitystä ja tarkastelen epätyypillisten työsuhteiden yleisyyttä, luonnetta ja niihin liittyviä ongelmia. Kolmannessa luvussa määrittelen, mitä tutkimuksessani tarkoitetaan työn epävarmuudella ja miten sen on aiemmin tutkittu olevan yhteydessä työntekijöiden käyttäytymiseen, terveyteen ja hyvinvointiin. Tämän jälkeen valotan, mitä työhyvinvointi on ja miten sen ymmärretään rakentuvan Warrin vitamiinimallissa. Neljäs luku käsittää tutkimusasetelman läpikäynnin, käytettyjen metodien ja aineiston esittelyn, selostuksen tutkittaville muuttujille tehdyistä muutoksista sekä yleisen

¹ Flexlife – Temporal flexibility of work and its effect on later work and family life -tutkimusprojektin verkkosivut: <http://www.flexlifeproject.blogspot.fi/>

luonnehdinnan vastaajajoukosta. Varsinaiset analyysit työn epävarmuuden yleisyyden kehityksestä, työn epävarmuutta selittävistä tekijöistä sekä työn epävarmuuden yhteydestä työhyvinvointiin löytyvät luvusta viisi. Tutkielman päättävässä luvussa kokoon analyysistä saadut keskeiset tulokset yhteen ja pohdin niiden merkitystä laajemmassa yhteiskuntapoliittisessa kontekstissa. Lisäksi arvioin tutkimuksen onnistuneisuutta sekä esitän erilaisia jatkotutkimusideoita tutkimusaiheen pohjalta.

2 Keskustelua työn muutoksesta

Modernien yhteiskuntien voi nähdä rakentuvan toimeentulon tuottavan työn varaan (Julkunen 2003, 417). Yrittäjyyden ja ansiotyön kehittyminen ovat olleet tuottavuuden kasvun elinehto. Ansiotyön vakiintuminen yhteiskunnallisen työn tekemisen ja palkitsemisen perusmuodoksi on merkinnyt työnjaon ja ammattien eriytymistä, työn vaatimusten tarkempaa määrittymistä sekä työn palkitsemisen ja kontrollimuotojen kohdentumista yksilöiden työsuorituksiin. (Koistinen 2014, 242–243.) Tämä on tarkoittanut työn merkityksen välineellistymistä, kun työnteon painopiste on siirtynyt eloonjäämisen kannalta välttämättömien hyödykkeiden tuottamisesta rahallisen toimeentulon takaamiseen.

Tässä luvussa käyn läpi, millaiset historialliset muutokset ja kehityssuunnat yhteiskunnissa, työelämässä, työmarkkinoilla ja politiikan kentällä ovat mahdollisesti muodostaneet otollisen maaperän epävarmuuden juurtumiselle osaksi työtä koskevaa arkikokemusta. Aluksi luonnehdin sitä yleistä kehityskulkua, joka on ohjannut länsimaisten työmarkkinoiden kehitystä 1900-luvun alkupuolelta tähän päivään. Tämän jälkeen tarkastelen, millaisia vaiheita suomalainen työntekijäisyys on käynyt läpi toisen maailmansodan jälkeisestä ajasta 2010-luvulle. Kolmanneksi selvitän, miten joustavuus on tullut osaksi työelämää ja mikä on joustoturvan rooli tämän päivän työvoima- ja sosiaalipoliittisessa ajattelussa. Viimeinen alaluku käsittelee epätyypillisten työsuhteiden kehitystä ja yleisyyttä Suomessa ja Euroopassa.

2.1 Työn muutoksen yleisiä kehityslinjoja

Länsimaissa raskaista teollisuuden aloista on siirrytty palvelualoille samalla kun tuotanto on keskittynyt korkean teknologian kuluttajahyödykkeiden tuottamiseen. Samanaikaisesti valkokaulustyö on lisääntynyt ruumiillisen työn vähentyessä. (Watson 2008, 148–149.) Yksi tapa hahmottaa muutos on nähdä se siirtymänä fordismista ajasta postfordismiin. 1900-luvun alkupuolella alkunsa saaneessa, autotehtailija Henry Fordin mukaan nimetyssä fordismissä ihmisruumis oli koneeseen vertautuva rationalisoinnin kohde. Taylorilainen tieteellinen liikkeenjohto loi puoliammattitaitoisen vaihetyöntekijän, jonka valinta ja koulutus olivat työnantajan, eivät ammattikuntien hallussa. Siinä missä liukuhihnajärjestelmä ja puoliammattitaitoisen työvoiman käyttöönotto mahdollisti tuotannon räjähtävän kasvun ja massatyöllistämisen, eriytti uusi järjestely ajattelutyön ja varsinaisen työsuorituksen. (Julkunen 2008, 33–34.)

1960- ja 1970-lukujen vaihteessa öljykriisi, Bretton Woods -järjestelmän ajautuminen ongelmiin ja uuden nuoren sukupolven radikaalit liikkeet mursivat fordismen joukkokulutukseen ja -tuotantoon perustuneen ”hyvän kehän”, mikä merkitsi keynesiläisen talouspolitiikan loppua (Julkunen 2008, 36–37). Hyvän kehä -ajattelumallin perusidea on, että myönteisesti vaikuttavat toimet vahvistavat itseään. Käsitteen kehitti alun perin kehitysmaiden köyhyysongelmia tarkastellut taloustieteilijä Gunnar Myrdal 1950-luvun loppupuolella. Hän huomasi, että yhteiskunnissa vaikuttavat pahan kehän mekanismit, kuten köyhyyden aiheuttavan sairastavuuden ja sen aikaansaaman lisääntyvän köyhyyden, voisi kääntää päinvastaisiksi. Tämä ajattelutapa kantautui Suomeen selkeimmin Pekka Kuusen 1960-luvun sosiaalipolitiikassa. (Kajanoja & Hagfors 2011, 204.) Pekka Kuusen 60-luvun sosiaalipolitiikan keskeisin ajatus oli se, että erilaiset sosiaalipoliittiset tulonsiirrot turvaavat taloudellista toimeliaisuutta ja talouden kasvuedellytyksiä (Helne, Hirvilampi & Laatu 2012, 45). Kannatus kattavalle sosiaaliturvalle alkoi kuitenkin hiipua kriisien seurauksena. Ratkaisuksi kriiseistä ulospääsyyn nähtiin joustavuus ja sääntelyn purku: siirtyminen joustavaan tuotantoon, joustavaan teknologiaan, joustavaan työn organisointiin ja joustavan työvoiman käyttöön (Julkunen 2008, 37).

Tänä päivänä globaali kaupankäynti ja kilpailu sekä nopea teknologinen kehitys muovaavat kiihtyvällä tahdilla työelämän realiteetteja (Auer & Gazes 2003, 1; Guest, Isaksson & De Witte 2010, 3–4; Lehto 2007, 94). Globalisaation kasvattaessa otettaan tuote- ja palvelumarkkinoilla työorganisaatiot joutuvat kiinnittämään entistä enemmän huomiota niin innovaatiotoimintaan kuin tuottavuuden ja palvelujen laadun parantamiseen, asiakasohjautuvuuteen sekä kustannustehokkuuteen (Väisänen 2000, 239; Watson 2008, 148). Globaalin kilpailutilanteen ohella kiivas ulkoistaminen, paineet karsia kustannuksia sekä notkeiden tuotantoympäristöjen käyttöönotto ovat johtaneet laajamittaisiin irtisanomisiin, työpaikkojen uudelleenjärjestämiseen sekä tukeutumiseen joustavaan työvoimaan (Probst 2009, 388).

Myös työvoiman rakenne on monimuotoistunut samalla kun poliittinen paine entistä joustavampien työmarkkinoiden luomiseen on lisääntynyt (ks. National Research Council Staff 1999, 16–17). Alati kasvava osa töistä on osa- tai lyhytaikaisia ja valtiot, riippumatta poliittisesta nojautumisestaan vasemmalle tai oikealle, suosivat julkisen kulutuksen vähentämistä sekä markkinavoimien vapauttamista tiukasta valtiokontrollista (Watson 2008, 149). Julkiseen sektoriin kohdistuu yhä enenevässä määrin supistamispaineita, jotka uhkaavat epävakaa hyvinvointivaltion rahoituksen (Lehto 2007, 94). Työelämän muutoksen katsotaan koettelevan jopa

ihmisten arvomaailmaa: olemme siirtymässä yhteisöllisistä arvoista yksilöllisten arvojen suuntaan (Räikkönen 2007, 227).

2.2 Suomalaisen työntekijyyden kehitys

Suomessa mielikuva työstä läheni käsitystä modernista palkkatyöstä verrattain myöhään. Vielä vuonna 1940 maatalous oli yhä Suomen kiistan pääelinkeino: peräti 64 prosenttia ammatissa toimivasta väestöstä työskenteli sen piirissä, siinä missä vuonna 1930 vastaava osuus oli 70 prosenttia (Alapuro 1985, 79). Vaikka tuotannon näkökulmasta tarkasteltuna Suomi teollistui nopeassa tahdissa 1900-luvun alkupuolella sotien välisenä aikana, perustui tämä kasvu pikemminkin pääomien käytön ja tuottavuuden kasvuun, ei niinkään ekstensiiviseen teollisen työvoiman määrän lisäämiseen (Karisto, Takala & Haapola 2009, 44–45). Suomen yleisilme olikin aina 1940-luvun loppuun saakka vahvan agraarinen (mt. 46).

Tutkimukseni kannalta suurin mielenkiinto kiinnittyy toisen maailmansodan jälkeiseen aikaan, jona tämän päivän työelämää ja työntekijyyttä määrittävät yhteiskunnalliset raamit Suomessa selkeimmin rakennettiin. Vaikka lähestyn palkansaajien työn epävarmuutta pääosin poikkileikkausasetelmasta vuotta 2013 tarkastellen, koen tärkeäksi valottaa, millaisen kehitysprosessin tulos 2010-luvun palkkatyöntekijyys on. Keskeinen tavoite on hahmottaa, miten epävarmuus on mahdollisesti vakiintunut osaksi työelämää. Läpikäydessäni suomalaisen työntekijyyden vaiheita seuraan Ari Väänänen ja Jussi Turtiaisen (2014) esittämää tuoretta jaottelua. Siinä he jakavat vuodesta 1945 vuoteen 2013 ulottuvan ajanjakson eri tieteenaloilta ammentavien empiiristen analyysien perusteella neljään kauteen: ammattitaidon kauteen, reformien kauteen, subjektiviteetin nousun kauteen sekä tiivistymisen kauteen (mt. 261–275).

Ammattitaidon kausi ulottuu sotien jälkeisestä ajasta aina vuoteen 1959. Tuolloin väestön toimeentulotaso oli alhainen ja työskentelyolosuhteita leimasi aineellinen puute ja niukkuus. Tuotanto oli hyvin työvoimavaltaista ja ruumiillista, vaikkakin koneellistuminen alkoi hiljalleen muokata työn luonnetta. Palkkatyön normina nähtiin miesten suorittamat työt perheiden työnjaon noudatella mieselättäjäideologiaa. Enemmistö naisista jäikin palkkatöiden ulkopuolelle. Itse työpäivät olivat pitkiä ja työviikot kuusipäiväisiä. (Väänänen & Turtiainen 2014, 262.) Toisaalta aikakautta voi pitää hyvinvointivaltion institutionaalisen perustan rakentamisen alkupisteenä. Kyseessä oli voimistuvan valtiointervention aika: julkinen sektori vahvisti merkittävästi asemaansa

työllistäjänä ja yksityisen sektorin tuotantotoiminnan edellytysten säätelijänä (Karisto, Takala & Haapoja 2009, 59).

Uusi sivu käännettiin myös kehityksessä kohti sopimusyhteiskuntaa. Vaikka työntekijät ja työnantajat olivat järjestäytyneet omiksi liitoikseen jo aiemmin 1800-luvun loppupuolella, alettiin vasta 1930-luvun globaalin laman ja hävittyjä sotia seuranneen jälleenrakennuskauden seurauksena rakentaa uutta yhteiskuntapolitiikan suurta linjaa. Siinä talous- ja sosiaalipolitiikasta sekä työelämän suhteista alettiin sopia niin, että yhteiskunnan yleinen etu ohitti yksittäisten eturyhmien edut samalla, kun painopiste siirtyi lyhyen aikavälin intresseistä pitkän aikavälin intresseihin. Merkittäviä askeleita tällä kehityskaarella olivat vuoden 1940 tammikuun kihlaus, jossa Suomen työnantajain keskusliitto tunnusti ammattiliitot sekä niiden keskusjärjestö SAK:n neuvottelukumppaneiksi työmarkkinakysymyksissä, sekä vuoden 1951 linnarauhasopimus, jossa hinnat ja palkat jäädytettiin määrääjäksi inflaation torjumiseksi. (Koistinen 2014, 76, 80.)

Itse työntekijyys määrittyi ammattitaidon kaudella vahvimmin konkreettisen ammatti- ja työalan piirissä: rajatun tehtävän tai työn hallinta näytteli tärkeää roolia niin työpaikkailmoituksissa kuin johtamisopeissa. Työelämä oli kokonaisuudessaan järjestäytynyt hierarkkisten ja jäykkien auktoriteettiasemien pohjalta, mitä osaltaan vahvisti työntekijöiden ja työnantajien välinen epäluottamus. Työntekijöitä kohdeltiin usein taylorilaisessa hengessä kuin tuotantokoneen osina, jolloin työprosessin ulkoiset tekijät, kuten työn sosiaalinen ja emotionaalinen ulottuvuus, nähtiin lähinnä häiriötekijöinä. (Väänänen & Turtiainen 2014, 263–264.) Taylorilaisen liikkeenjohdon suosiota selittää osittain teollisuusyhteiskunnan läpimurto: teollisuuden rakenne alkoi monipuolistua taloudellisen kehityksen nojautuessa vahvasti puutavara- ja puunjalostusteollisuuden tuotteiden vientiin länteen sekä idänkaupan avulla kehittyneeseen metalliteollisuuteen (Alestalo 1985, 102).

Reformien kausi vuodesta 1960 vuoteen 1978 merkitsi keskeistä murrosvaihetta, jona voimakas kulttuurinen ja sosiaalinen muutos purkivat vanhoja maaseutuyhteiskunnasta kummunneita sosiaalisia hierarkioita. Yhteiskunnallisen murroksen rinnalla kulki käsi kädessä taloudellisen muutoksen ja kasvun kausi. Työmarkkinarakenteellisesti tämä ilmeni teollisuustuotannon kasvuna, maatalouden koneellistumisena sekä palvelusektorin laajenemisena. Ensimmäistä kertaa palkkatyöläisistä muodostui suomalaisen työelämän ydinjoukko. Samanaikaisesti naiset alkoivat siirtyä kodin seinien ulkopuolelle palkkatyöhön tekstiiliteollisuuteen ja palvelualoille. (Väänänen & Turtiainen 2014, 265–266, 268.) Tätä 1960- ja 1970-luvuilla tapahtunutta yhteiskunnallista muutosta sekä siihen kiinnittynyttä muuttoliikettä on

kutsuttu ”suureksi muutoksi”. Tällä viitataan niin Suomesta Ruotsiin paremman toimeentulon toivossa muuttaneisiin kuin vahvaan kaupungistumiseen ja maaltapakoon. Tänä aikana Suomen väestö alkoi keskittyä kaupunkialueille sekä taajamiin. (Karisto, Takala & Haapoja 2009, 65–67.)

Sodanjälkeisten ikäluokkien koulutustaso parani merkittävästi monivuotisen koulutusjärjestelmän ansiosta, ja suomalaisten materiaallinen elintaso kohentui nopeassa tahdissa. Työnantajien määräysvallan vastapainoksi kehittyivät vahvat, kollektiiviset ammattiyhdistysliikkeet, jotka yhdessä poliittista vasemmistoa lähellä olevien työelämävaikuttajien kanssa ajoivat tasa-arvon ja solidaarisuuden hengessä työelämän epäkohtien ratkaisemista sekä työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien lisäämistä. Useita työelämän konflikteja ratkaistiinkin lakkojen ja työnseisausten avulla. (Väänänen & Turtiainen 2014, 265–267.) Tätä kehitystä siivitti vasemmistopuolueiden saavuttama enemmistö vuoden 1958 eduskuntavaaleissa. Vaikka valtopoliittisesti eduskunnan vasemmistoenemmistö oli heikko porvarienemmistöisten hallitusten vuoksi, vaikutti se merkittävästi vuosiloma-, työttömyysturva- ja työeläkelakien syntyyn parantaen näin työläisten oikeuksia. (Bergholm 2007, 119–120.) Taloudellinen kasvukausi tarjosi hyvät lähtökohdat hyvinvointivaltion instituutioiden vahvistamiseen ja laajoihin yhteiskunnallisiin reformeihin (Väänänen & Turtiainen 2014, 266).

1960- ja 1970-lukujen taitteessa Suomeen vakiinnutettiin tulopoliittinen järjestelmä. Valinta oli useista muista länsimaista poiketen nelikantamalli, jossa valtion, työnantajien ja työntekijöiden rinnalla olivat maataloustuottajat. Tulopolitiikassa tapahtui vallankäytön painopisteen siirtymä hallituksen ja etujärjestöjen suuntaan. (Bergholm 2007, 423.) Myös työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät kehittyivät samalla, kun työnantajat ja työnjohto kiinnostuivat ensi kertaa työntekijöiden yksilöllisestä motivaatiosta ja työpaikan henkisestä houkuttelevuudesta. Tämä tarkoitti sitä, että työntekijää alettiin pitää sosiaalisena ja psykologisena subjektina. (Väänänen & Turtiainen 2014, 265–268.)

Subjektiviteetin nousun kaudella 1979–1992 edeltävien vuosikymmenten kollektiivitasoiset työelämän ongelmat muuntuivat hiljalleen sosiaalisen ja psykologisen tason ongelmiksi. Nämä ongelmat olivat muodoltaan abstrakteja työn muotoja ja rajoja koskevia haasteita, kuten työstressi, työholismi ja burn-out. Ammattiyhdistysjäsenyys muuttui kyseenalaistamattomaksi normaalitilaksi, jota ei luonnehtinut luokkavastakohtaisuus. Työn merkityksen painopiste siirtyi hengissä pysymisen ja toimeentulon kysymyksistä itsensä toteuttamisen ja mielekkyyden kysymyksiksi. Tätä kehitystä selitti niin palvelusektorin laajeneminen suurimmaksi tuotannon alaksi kuin vahva toimihenkilöistyminen. Samalla työvoiman nuorin osa oli korkeammin koulutettua kuin koskaan.

Aikakautta voi luonnehtia palkkatyöyhteiskunnan kultakaudeksi, sillä suurin osa työntekijöistä nautti pitkistä ja palkkauksen osalta nousujohteisista työurista saman työnantajan palveluksessa. Toisaalta öljykriisi ja suotuisan talouskehityksen katkokset saivat aikaan ensimmäiset vaatimukset joustavuudesta: sääntelytalouden työorganisaatioiden jäykiksi väitetyjä rakenteita ja niiden sopeutumisvalmiutta piti muuttaa jälkifordistisessa hengessä ketterämmiksi, elastisemmiksi ja tuottavammiksi. (Väänänen & Turtiainen 2014, 268–272.)

Toisen maailmansodan jälkeinen aika oli vahvan talouskasvun ja täystyöllisyyden aikaa niin Suomessa kuin yleisesti muissa länsimaissa (Julkunen 2003, 419). Huolimatta 1970-luvun talouskehityksen ongelmista teollistuminen, kaupungistuminen ja elintason nopea nousu jatkuivat lähes katkoksitta Suomessa aina 1980-luvun loppuun saakka (Karisto, Takala & Haapoja 2009, 91, 299). Vuosina 1986–1990 Suomessa oltiin yhä lähellä täystyöllisyyden ideaalia: vain likimäärin neljä prosenttia työvoimasta oli työttömänä. Samanaikaisesti työllisyysaste oli ennätyskorkea, peräti 75 prosenttia työikäisestä väestöstä. (Kiander 2002, 308.) Työelämän kannalta 1980-lukua luonnehtivatkin työntekijöiden aloitteesta syntyneet, työntekijöiden kannalta myönteiset uudistukset. Toisaalta markkinalogiikka ja -henkisyys vahvistivat samanaikaisesti otettaan työmarkkinoita ohjaavina periaatteina. (Julkunen & Nätti 2002, 127.)

Varmuuden ja kasvun aikaa seurasi äkkinäinen putoaminen epävarmuuteen ja syvään lamaan. Tätä kehitystä selittivät yhtäaikainen idänkaupan romahtaminen, Suomelle keskeisten länsimarkkinoiden, Ruotsin ja Iso-Britannian, tuonnin supistuminen sekä rahoitusmarkkinoiden osittain hallitsemattomasta vapauttamisesta seurannut talouden merkittävä ylikuumeneminen (Pekkarinen & Vartiainen 1995, 423). Ylikuumeneminen tarkoitti Suomen talouden nopeaa kasvua samalla, kun velkaantuminen lisääntyi kiivaassa tahdissa ja hinnat, erityisesti varallisuushinnat, nousivat. Yksi ylikuumenemisen syistä liittyi 1980-luvun lopulla harjoitettuun kasinotalouteen, jossa rahoitusmarkkinoiden säännöstelyn purku johti pörssin elpymiseen ja kiivaaseen sijoitustoimintaan. Keskeisessä roolissa olivat pankit, jotka toimivat aktiivisesti sijoitusmarkkinoilla välittämällä rahoitusta, markkinoimalla sijoituspalveluja ja toimimalla myös itse sijoittajina. Rahoituksen helppo saatavuus, itseään ylläpitävä positiivinen talouskehitys sekä yleinen optimismi loivat investointiaallon, joka johti suomalaisten kotitalouksien ja yritysten jyrkkään velkaantumiseen sekä kansantalouden ulkomaisen velan kasvuun. (Kiander 2001, 16–17.)

Tiivistymisen kausi vuodesta 1993 vuoteen 2013 on tarkoittanut sosiaalisten ja psykologisten tekijöiden ylikorostumista työelämän osana. Persoonallistunut työ ja työntekijä sulautuvat tavalla, jota on nimitetty minuuden kolonialisoitumiseksi. Työntekijällä tulee olla työstä toiseen siirrettäviä

henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä joustovalmiutta. 1990-luvulta lähtien työntekijän yksilöllinen vastuu on korostunut merkittävästi. Työntekijöiltä odotetaan joustavuutta sekä proaktiivista asennetta dynaamisiin markkinatilanteisiin. (Väänänen & Turtiainen 2014, 273–274.) Työmarkkinoilla tapahtunut merkittävin muutos koskeekin työsopimusten ja työaikojen joustavuuden sekä ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden lisääntymistä. Siinä missä työntekijöiden myöntymisen uusiin joustaviin työmarkkinoihin voi nähdä pelastaneen Suomen lamasta, loi uusi vahvistunut työvoiman liikkuvuus uudenlaista epävarmuutta, uusia sosiaalisia jakoja ja laukaisi työmarkkinasuhteiden epävakauden. (Koistinen & Sengenberger 2002, 256–257.)

Vaikka uudessa työmarkkinatilanteessa ihannetyöntekijä on joustava, on hänen koulutustaustansa entistä spesifimpi. Työntekijän prototyyppi onkin muodostunut ammatti- tai korkea-asteen koulutuksen suorittanut erityisosaaja (Väänänen & Turtiainen 2014, 272). Tietoyhteiskunnassa ja verkostotaloudessa toimiminen vaatii yhä useammalta työntekijältä kykyä autonomiseen päätöksentekoon, kokonaisuuksien hallintaan sekä monipuoliseen osaamiseen. Työelämässä pärjäämisen uusiksi valttikorteiksi ovat muodostuneet inhimillinen ja sosiaalinen pääoma. Yhteistyö ja vuorovaikutustaidot, autonomia, avoimuus, joustavuus, oppiminen, luovuus ja sitoutuminen ovat saaneet uuden merkityksen informaatioyhteiskuntaan perustuvassa taloudessa. (Kajanoja 2003, 198–199.) Rakenteellisia trendejä ovatkin olleet tiedon tuottamiseen, muokkaamiseen ja levittämiseen liittyvien tuotantoalojen kasvu, työvoiman entistä suurempi keskittyminen palvelusektorille sekä metalli- ja metsäteollisuuden ongelmat globaalissa kilpailussa. Suomi on ylipäättään kansainvälistynyt ja työvoiman liikkuvuus niin valtion rajojen sisällä kuin valtioiden välillä on lisääntynyt. Samalla talouden syklit ovat alkaneet kulkea yhä kiihtyvämässä tahdissa. (Väänänen & Turtiainen 2014, 272–275.)

2.3 Joustavuus osana työelämää

Uutta työmarkkinatilannetta on luonnehdittu joustotyömarkkinoiksi, joilla työtä tehdään silloin, kun sille on tarvetta. Työntekijöillä ei ole välttämättä enää kiinteää työaika, ja yhä useampi työntekijä työllistää itse itsensä. (Väisänen 2000, 241.) Sellaisenaan tarkasteltuna joustavuuden käsite vaikuttaa merkityssisällöltään varsin positiiviselta: kuka haluaisi kannattaa jäykkyyttä ja joustamattomuutta joustavuuden sijasta (Saloniemi & Virtanen 2008, 86)? Todellisuus on monimutkaisempi, kun huomioidaan joustavuuden käsitteeseen latautuneet poliittiset ja tutkimukselliset motiivit (mt.). Vaikka joustavuutta on pidetty jonkinlaisena yleislääkkeenä kaikkiin

työmarkkinoita vaivaaviin ongelmiin, on käsite itsessään jäänyt merkitykseltään epämääräiseksi. Merkittävin kahtiajako vaikuttaisi olevan työvoiman kysynnän ja tarjonnan muuttuneita rakenteita korostavien ja työtä koskevan sääntelyn muutoksia painottavien näkemysten välillä. (Deakin & Reed 2000, 4.)

Työvoiman kysyntää painottavassa lähestymistavassa korostuu käsitys joustavasta yrityksestä. Kuuluisan jaottelun yritysjohton käytettävissä olevista joustostrategioista esitti John Atkinson (1984) artikkelissaan *Manpower strategies for flexible organisations*. Funktionaalinen joustavuus viittaa työntekijöiden mahdollisuuteen yhdistää taitojaan ja kykyjään niin, että heidän liikkuvuutensa tuotannon eri vaiheiden välillä kasvaa. Tämä perustuu työntekijöiden merkittävälle koulutus pääomalle. Funktionaalisen joustavuuden negatiivinen seuraus voi olla työnantajan ja työntekijän suhteen epävakaistuminen: koska työntekijät eivät ole sidottuja tiettyyn erityisosaamista vaativaan tehtävään, ovat he helpommin korvattavissa toisilla työntekijöillä. Määrällinen joustavuus tarkoittaa työnantajan mahdollisuutta vähentää tai lisätä työntekijöiden määrää lyhyelläkin varoitusajalla tilanteen niin vaatiessa. Tämä johtaa sekä määräaikaisten työsopimusten suosimiseen että irtisanomissuojan kaventumiseen. Ajallisessa joustavuudessa on kyse työajan sovittamisesta yhteen tuotannon vaatimusten kanssa. Ylityöt saattavat kasvaa tai työaika jakautua entistä epätasaisemmin riippuen vaihtelusta tuotantovolyymissä. Myös osa-aikaisia työsuhteita aletaan suosia enemmän, jotta työvoimaa on tilapäisesti tarpeeksi kattamaan tuotantohuiput. Viimeisenä taloudellinen joustavuus merkitsee työnantajan pyrkimyksiä vähentää työvoimakustannuksia taloudellisen voiton takaamiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa edellä lueteltujen joustavuuden muotojen hyödyntämistä sekä palkkatason linkittämistä suoritukseen yksilö-, ryhmä- tai organisaatiotasolla.

Atkinsonin esittelemän joustavan yrityksen malliin sisältyi ennuste siitä, että työnantajat tulisivat yhä enenevässä määrin jakamaan työvoimansa kokopäiväiseen ydintyövoimaan, jota luonnehtisi funktionaalinen joustavuus, ja perifeeriseen työvoimaan, joka työskentelisi määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa määrällisen ja taloudellisen joustavuuden periaatteiden mukaisesti. Kyse oli siis uskomuksesta merkittävään muutokseen työvoiman kysynnässä. Vaikka kyseisen ennusteen toteutumisesta kiistellään, oli mallilla selkeä vaikutus valtioiden harjoittamaan työmarkkinapolitiikkaan. (Deakin & Reed 2000, 4–5.) Globaali trendi vaikuttaisi tutkimuskirjallisuuden pohjalta olevan kuitenkin se, että työnantajat ovat omaksuneet laajamittaisesti määrällisen joustavuuden strategian (Saloniemi & Virtanen 2008, 86). Tämä

tarkoittaa sitä, että joustavuus näyttäytyy työntekijöille kasvavana epävarmuutena oman työsuhteen pysyvyydestä.

Työntekijän kannalta positiivisemmassa lähestymistavassa korostetaan muutoksia työvoiman tarjonnassa. Epätyypillinen, joustava työ tarjoaa uudenlaisia työllistymismahdollisuuksia sellaisille työntekijäryhmille, joita aiempi työlainsäädäntö syrji suojellessaan kokoaikaisia, pysyviä työsuhteita. Työnantajilta vaaditaan uudenlaisia ”perheystävällisiä” käytäntöjä, jotka sallivat työntekijöiden liikkuvuuden joustavasti kokopäiväisen ja osa-aikaisen työsuhteen välillä. Toisaalta uudet epätyypilliset työsuhteet ovat usein matalasti palkattuja, eivätkä ne tarjoa mahdollisuuksia uralla etenemiseen. (Deakin & Reed 2000, 5–6.) Toiminnallista joustavuutta pidetäänkin usein joustavuuden positiivisena lupauksena, joka empiirisen tutkimuksen perusteella on toteutunut varsin vähäisessä määrin ja silloinkin usein epämääräisesti (Saloniemi & Virtanen 2008, 86).

Työvoiman kysynnälle ja tarjonnalle rinnakkainen näkemys koskee työmarkkinoita koskevaa sääntelyä laajemmassa kontekstissa. Tämän käsityksen mukaan juridinen ja muunlainen sääntely saa aikaan jäykkyyttä työmarkkinoilla, jolloin joustavuus nähdään sääntelyn poissaolona. Joustavuus on siis tila, jossa hintamekanismi saa määrittää työmarkkinoiden toimintaa ilman esteitä. Kyseistä näkemystä kannattavat tahot korostavatkin, että taloudellisen tehokkuuden avain piilee sääntelyn purkamisessa. (Deakin & Reed 2000, 7.)

2.3.1 Kohti joustoturvaa?

Keskustelu joustavuudesta on vaikuttanut vahvasti työvoimapolitiikalle asetettuihin suuntaviivoihin. Joustavuuden hintana ja seurauksena on pidetty työelämän epävarmuutta. Lisäksi vaikuttaisi siltä, että kovimman hinnan joustavuudesta maksavat ne, joiden työmarkkina-asema on kaikkein heikoin. (Saloniemi & Virtanen 2008, 86.) 1990-luvulta lähtien Euroopan unioniin onkin kohdistunut kahtaalle repiviä paineita: toisaalta vaaditaan työelämän joustavoittamista, toisaalta on olemassa yhtä vahva vaatimus työllisyysturvan tarjoamisesta työntekijöille (Wilthagen & Tros 2004, 167). Yhdeksi vastaukseksi tähän tehokkuuden ja oikeudenmukaisuuden väliseen ristiriitaan on ehdotettu joustoturvaa (eng. *flexicurity*). Tässä politiikkamallissa yritysten tulisi pystyä mukauttamaan työvoimansa määrä muuttuneisiin olosuhteisiin ja näin pysyä kilpailukykyisinä. Työmarkkinoiden tulisi puolestaan taata työntekijöille turvaa suojelemalla heitä irtisanomisilta, helpottamalla heidän pääsyään työelämään sekä tukemalla heidän työsuhteissa pysymistään ja uralla etenemistään läpi yksilön elinkaaren (Laporšek & Dolenc 2012, 107).

Joustoturva on työmarkkinapoliittisena käsitteenä varsin nuori. Sitä käytettiin ensimmäistä kertaa Hollannissa 1990-luvun puolivälissä. Silloinen sosiaali- ja työministeri Ad Melkert nimesi mietinnössään *Flexibility and Security* joustoturvan uudeksi politiikkatavoitteeksi. Vasta vuonna 1999 mietinnön politiikkasuositukset siirtyivät lainsäädännön tasolle, kun epätasapainoa ydintyövoiman joustamattomien työmarkkinoiden ja reunatyövoiman epävarman työmarkkinatilanteen välillä pyrittiin korjaamaan. (Jørgensen & Madsen 2007, 9.)

Joustoturva levisi nopeasti osaksi Euroopan unionin työvoimapolitiittista retoriikkaa. Joustoturvan keskeistä asemaa Euroopan unionissa selittää osaltaan se, kuinka Eurooppa-neuvosto on sekä omaksunut käsitteen omakseen että alkanut kampanjoida sen puolesta. Joustavuuden ja turvan välisen tasapainon etsiminen on ollut vahvasti läsnä Euroopan työllisyysstrategiassa (*European Employment Strategy*) (Laporšek & Dolenc 2012, 109). Joustoturvaan viittaavista käytännöistä keskusteltiin jo vuonna 2000 Lissabonin huippukokouksessa. Vuonna 2003 Eurooppa-neuvosto totesi joustavuuden ja turvallisuuden oikean tasapainon edistävän yritysten kilpailukyvyyn tukemista, työn laadun ja tuottavuuden parantamista sekä helpottavan yritysten ja työntekijöiden mukautumista talouden muutokseen (2003/578/EY). Virallisesti joustoturvan käsite esiintyi osana politiikkadokumenttia ensimmäistä kertaa vuonna 2006 Eurooppa-neuvoston luonnehtiessa joustoturvaa keinona parantaa unionin työllisyystilannetta. Neuvosto kannustikin jäsenmaitaan noudattamaan joustoturvan periaatteita työmarkkinapolitiikkansa toteuttamisessa (Laporšek & Dolenc 2012, 109).

Vuonna 2007 Euroopan komissio julkaisi asiantuntijaraportin, joka asetti suuntaviivat joustoturvan kehittämiseksi ja toimeenpanolle. Mainitut neljä politiikkaelementtiä olivat joustavat ja luotettavat sopimussuhteet, elinikäinen oppiminen, aktiivinen työmarkkinapolitiikka ja sosiaaliturvajärjestelmä. (Euroopan komissio 2007, 12.) Kuitenkin ristiriitoja joustoturvan merkityksestä ilmenee jo pelkästään Euroopan unionin päätöksentekoelementtien välillä. Muun muassa Euroopan parlamentti on kritisoinut joustoturvaa koskevien esitysten korostavan liiaksi joustavuutta. Sen sijaan parlamentti on pitänyt tärkeänä työsuhdeturvan ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten edistämistä. Parlamentin näkökanta on, että pysyvät työsuhteet edistävät yritysten panostusta inhimilliseen työvoimaan ja koulutukseen, mikä puolestaan lisää yritysten tuottavuutta ja kykyä innovoida. (Mattila 2013, 65.)

Joustoturvan suosiota osana poliittista diskurssia selittää sen monitulkintaisuus. Useat toimijat niin politiikan kentältä kuin työmarkkinajärjestöjen puolelta ovatkin suhtautuneet epäillen joustoturvan piirissä esitettyihin lupauksiin. Kriittisimmät äänet pitävät joustoturvaa Troijan

hevosena, joka on suunniteltu tuhoamaan perinteinen työsuojelu ja näin poistamaan useita työntekijän saavuttamia etuja, joiden puolesta eurooppalaiset työntekijät ja heidän taustalla vaikuttaneet organisaationsa taistelivat viime vuosisadalla. (Jørgensen & Madsen 2007, 8.) Toisaalta asia on mahdollista nähdä niin, etteivät joustavuus ja työntekijän turvallisuus ole toisilleen vastakkaisia voimia. Työnantajan joustavuuden kasvu ei välttämättä tarkoita työntekijän turvallisuuden heikkenemistä, eikä työntekijän turvallisuuden tason nousu joustavuuden katoamista työnantajalta. Itsensä turvatuiksi kokevat työntekijät maksavat itsensä takaisin työnantajalle uskollisuuden ja luotettavuuden muodossa. Samalla tavoin työntekijät ovat usein kiinnostuneita joustomahdollisuuksista esimerkiksi työajan osalta yrittäessään yhdistää perhe-elämää ja työtä tai vaikkapa mielenkiinnosta työnkuvan muutoksiin uusien kokemusten saamiseksi, sosiaalisten verkostojen laajentamiseksi ja omien muuttuvien mielihaluisten täyttämiseksi. (Räisänen 2008, 12.)

Tiedeyhteisön piirissä joustoturvan käsitettä tutkittiin jo ennen sen läpimurtoa politiikan kentällä. Käsitteen yhteiskuntapoliittisesta merkityksestä kielii kuitenkin se, että joustoturvaa koskevan tutkimuksen määrä on kasvanut räjähdysmäisesti 1990-luvun loppupuolelta tähän päivään. (Jørgensen & Madsen 2007, 15.) Mahdollisesti tunnetuimman joustoturvan määritelmän esittivät tutkijat Wilthagen ja Tros (Laporšek & Dolenc 2012, 109). Heidän mukaansa joustoturvalla tarkoitetaan sellaista toimintastrategiaa, joka yrittää tietoisesti lisätä työmarkkinoiden, työn järjestämisen ja työmarkkinajärjestöjen toiminnan joustavuutta samalla kun työntekijöiden turvaa parannetaan esimerkiksi työllisyys- ja sosiaaliturvaa kehittämällä (Wilthagen & Tros 2004, 169). Erityisesti heikommassa asemassa olevien työntekijäryhmien aseman kohentaminen on joustoturvan keskiössä (mt.).

Huolimatta joustoturvan suosiosta ilmiötä ja sen seurauksia koskeva empiirinen tutkimus on ollut vähäistä. Tutkijat ovat sen sijaan keskittyneet tarkastelemaan käsitteen teoreettisia ulottuvuuksia. Kaksikymmentä Euroopan unionin valtiota käsittävällä, vuodet 1990–2008 kattavalla paneelidatalla tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että joustoturvan toteutuminen eri puolilla unionia vaihtelee merkittävästi yhteisistä tavoitteista huolimatta. Pohjoismaiset valtiot osoittautuivat kaikkein tunnollisimmiksi joustoturvan toimeenpanijoiksi: niiden joukossa ilmeni eniten työllisyysturvan joustavuutta sekä suurimpia sijoituksia aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan ja elinikäiseen oppimiseen. Myös työttömyyskorvaukset olivat Pohjoismaissa verrattaen suuria. Italia ja Kreikka muodostivat toisen ääripään, jossa aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan ei panostettu, elinikäiselle oppimiselle ei annettu juurikaan merkitystä ja työttömyyskorvaukset olivat hyvin

matalia. Anglosaksisissa valtioissa työsuhteet olivat hyvin joustavia, mutta työntekijöille tarjottu turva jäi varsin heikoksi. (Laporšek & Dolenc 2012, 121, 125.)

Suomen lukeutumisen pohjoismaisiin joustoturvan mallimaihin voi kuitenkin kyseenalaistaa. Siinä missä työntekijän irtisanominen on verrattain helppoa ja halpaa, voi työttömäksi jäävällä olla mittavia vaikeuksia toimeentulonsa ylläpitämisessä (Mattila 2013, 68). Työmarkkinatuen riittävyttä tutkineen Minna Ylikännön (2013) tutkimuksessa kävi ilmi, että Suomessa työmarkkinatuen saajat tinkivät sairaushoidosta muuta väestöä useammin, minkä lisäksi he joutuvat useammin jättämään lääkkeitä ostamatta. Kaksi kolmasosaa työmarkkinatuen saajista kertoi säännöllisesti mieltävänsä, mihin harrastuksiin tai vapaa-ajan menoihin kotitaloudella on varaa. Ehkä hälyttävien Ylikännön havainto oli se, että joka neljäs yksin asuva ja vähintään joka neljäs työttömyysturvan varassa elävä pariskunta on joutunut olemaan nälässä toimeentulo-ongelmien takia. (mt. 61–64)

Joustavat työmarkkinat vaikuttaisivat Suomen kohdalla toimivan toivotulla tavalla vain isoimmissa kaupungeissa, joissa esiintyy työmarkkinoiden dynaamisuutta ja vallitseva tilanne luo turvaa pitkäaikaisille työsuhteille yhdessä työtä turvaavien järjestelmien kanssa. Suuressa osassa maata työmarkkinat ovat kuitenkin kapeat, uusia työpaikkoja luodaan vain rajoitetussa määrin ja työntarjonta on yksipuolista. Tämä tilanne ei vastaa joustavien työmarkkinoiden ideaalia, vaikka liikkuvuutta ja erilaisia työsuhdemuotojen hybridejä olisikin havaittavissa. (Räisänen 2008, 36–37.)

2.4 Normaalit ja epätyypilliset työsuhteet

Yhtenä osoituksena työelämän muutoksesta ja joustavuuden lisääntymisestä pidetään normaalin tai tyyppillisen työn aseman horjumista. Normaalityösuhteella tarkoitetaan vakituista, jatkuvaa, pysyvää eli työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa olevaa, kokoaikaista työsuhdetta, jossa työtä tehdään yhdelle työnantajalle, palkasta, työnantajan tiloissa ja työoikeudellisin seuraamuksin (Laaksonen 1998, 17; Julkunen & Nätti 1995, 113). Helpoin tapa määritellä epätyypillinen työsuhde onkin esittää sen eroavan yhdellä tai useammalla tavalla normaalityösuhteesta.

Suomessa keskustelu epätyypillisestä työstä on koskenut pääasiallisesti palkansaajaväestöä: tarkastelun alla ovat olleet määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä vuokratyösuhteet (Pärnänen & Sutela 2014, 3; Julkunen 2003, 426). Tässä luvussa esittelen kyseisten epätyypillisen työn muotojen luonnetta sekä niihin liittyviä työlainsäädännöllisiä seikkoja. Epätyypillisen työn muotoja käytän myöhemmin tilastollisen analyysin yhteydessä selittäessäni vaihtelua koetussa työn epävarmuudessa. Hiljattain uudeksi keskustelunaiheeksi ovat nousseet määrä- ja osa-aikaisten sekä

vuokratyöntekijöiden ohella myös yksinyrittäjinä tai yrittäjämäisesti työskentelevät itsensätyöllistäjät, joiden määrä on kasvanut tasaisesti 2000-luvun alusta lähtien (ks. Pärnänen & Sutela 2014, 3). Tämä tutkimus rajautuu kuitenkin koskemaan ainoastaan palkansaajia.

Työsopimuksen määräaikaaisuudella tarkoitetaan suomalaisessa työlainsäädännössä sitä, että työsopimuksen päätyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella (Moilanen 2013, 42). Kyseinen määrittely seuraa tarkasti Euroopan neuvoston määräaikaista työtä koskevan direktiivin muotoilua (1999/70/EY). Suomen laki ei rajaa määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskestoja, eikä perättäisten sopimusten lukumäärää. Määräaikaiselle työsopimukselle on kuitenkin osoitettava perusteltu syy. Määräaikainen työsopimus on mahdollista solmia vain silloin, kun työvoiman tarve on tilapäinen. Jos taas työsopimus sovitaan määräaikaiseksi työntekijän aloitteesta, perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei tarvita. (Moilanen 2013, 44–45.)

Euroopan neuvoston asettama direktiivi määrittelee osa-aikatyöntekijän palkatuksi työntekijäksi, ”jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika” (97/81/EY). Suomalainen lainsäädäntö ei muodosta yhtenäistä osa-aikatyöntekijän määritelmää, vaan määritelmät poikkeavat toisistaan lakikohtaisesti. Määrittely on saatettu tehdä esimerkiksi toimialoittain. Osa-aikatyötä koskeva sopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai se voi olla määräaikainen. Osa-aikainen työsopimus on solmittavissa pääasiassa joko silloin, kun työntekijä haluaa tehdä osa-aikatyötä, tai silloin, kun työnantajalla ei ole tarjottavanaan kuin osa-aikaista työtä. Jos työnantajalle ilmenee lisätyövoiman tarve sellaisissa tehtävissä, jotka sopivat osa-aikatyötä tekeville, on niitä tarjottava osa-aikatyöntekijöille. (Moilanen 2013, 76–77, 85.)

Vuokratyö eroaa tyyppillisistä työsuhteista siten, että vuokratyössä vuokrayritys on työntekijän työnantaja, mutta työt tehdään käyttäjäyritykselle. Tässä järjestelyssä vuokrayritys huolehtii työntekijän palkanmaksusta ja muista työnantajavelvoitteista. Käyttäjäyrityksen tehtävänä on puolestaan opastaa, neuvoa ja valvoa vuokratyöntekijän työtä. Järjestely perustuu vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen asiakassopimukseen sekä vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen työsopimukseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 5.)

2.4.1 Epätuypillistyykö työ?

Yleiseurooppalainen tarkastelu ei anna selkeää vastausta epätuypillisen työn yleistymisestä. Vuodesta 2000 vuoteen 2010 EU15-maissa määräaikaisten työsuhteiden osuus kokonaistyövoimasta pysyi samana 13,7 prosentissa, itsensä työllistäjien osuus pieneni noin puoli prosenttiyksikköä 14,4 prosentista tasan 14 prosenttiin ja osa-aikatyön osuus kasvoi merkittävästi 16,6 prosentista 21,5 prosenttiin (O'Connor 2013, 49). Tilanteen hahmottaminen hankaloituu entisestään, kun tarkastelussa huomioidaan eri valtioiden ristiriitaiset kehityssuunnat ja niiden taustalla vaikuttavat rakenteelliset tekijät. On kuitenkin tärkeää huomata, että epätuypillisissä työsuhteissa työskentelee huomattava vähemmistö työntekijöistä ympäri Eurooppaa (mt. 60).

Myöskään Suomen kohdalla työvoima- ja työolotutkimuksesta saatava tilastotieto ei tue väitteitä epätuypillisten työsuhteiden valtavasta yleistymisestä 2000-luvulla (Lehto & Sutela 2008, 30). Kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat palkkatyösuhteet ovat säilyttäneet asemansa niin, että kaksi kolmesta työllisestä teki työtä normaalissa työsuhteessa niin vuonna 2000 (65,4 %) kuin vuonna 2013 (65,4 %) (Sutela & Lehto 2014, 33). Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuuden kasvu ajoittuu 1980-luvun jälkipuoliskolta aina noin 1990-luvun puoliväliin saakka, minkä jälkeen sen osuus on jonkin verran laskenut (Torsti et al. 2012, 8). Huippu saavutettiin vuonna 1997, kun määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 18 prosenttia kaikista palkansaajista. Työolotutkimuksen tulosten mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus laski 12 prosenttiin vuonna 2008 ja pysyi samana vuonna 2013. (Sutela & Lehto 2014, 36.) Toisaalta on huomioitava, että määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin. Myös ero sukupuolten välillä on pysynyt EU-maiden keskiarvoa korkeampana: Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 18,3 prosenttia naispalkansaajista ja 12,2 prosenttia miespalkansaajista. (mt. 37.)

Osa-aikatyö yleistyi selkeästi 1990-luvun mittaan vakiintuen noin 10–11 prosentin tasolle kokonaistyövoimasta 2000-luvulla (Sutela & Lehto 2014, 33–34). Sitä tekevät yleisimmin nuoret ja vanhat ikäluokat. Osa-aikatyö on Suomessa huomattavasti vähäisempää kuin EU-maissa keskimäärin, ja samalla se on harvinaisempaa kuin muissa Pohjoismaissa. (Torsti et al. 2012, 8.) Kuten määräaikaisen työn kohdalla, osa-aikatyö on selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä, vaikkakaan sukupuolten välinen ero ei ole läheskään yhtä suuri kuin EU-maissa yleensä (Sutela & Lehto 2014, 35).

Vuokratyöntekijöistä on alettu kerätä tietoa työvoima- ja työolotutkimuksissa vasta vuodesta 2008 lähtien. Molemmista tutkimuksissa vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on

pysytellyt varsin pienenä, noin yhdessä prosentissa vuosina 2009–2013. Tämä tarkoittaa vajaata 30 000 työntekijää. Vaikka vuokratyöntekijöiden määrässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta, on vuokratyön tekeminen vuonna 2013 edeltäviä vuosia harvemmin työntekijän oma valinta. (Sutela & Lehto 2014, 43.)

2.4.2 Epätyypillisen työn haitoista

Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty hypoteeseja työmarkkinoiden polarisaatiosta epätyypillisen ja normaalin työn välillä (Miettinen 2007, 109). Epätyypillisten työsuhteiden tarjoama mahdollisuus kiertää irtisanomislainsäädäntöä ja säästää irtisanomiskuluissa tekee niistä houkuttelevia vaihtoehtoja kustannustehokkuudella kilpaileville työnantajille (ks. Houseman & Osawa 2003, 13). Lyhyiden ja taloudellisesti epävarmojen työsuhteiden on nähty keskittyvän korostetusti muutamiin työntekijäryhmiin. Marginalisoitumisen riskiryhmänä pidetään kouluttamattomia nuoria, matalapalkka-alojen naistyövoimaa sekä maahanmuuttajia. (Miettinen 2007, 109.)

Terveys- ja kunta-alan työntekijöiden terveyttä määräaikaisissa työsuhteissa tutkinut Virtanen (2003) huomasi muun muassa, että määräaikaiset työntekijät työskentelivät todennäköisesti useammin sairaina, heidän kuolleisuutensa oli korkeampaa, he olivat tyytymättömämpiä työhönsä ja heillä oli heikommat mahdollisuudet osallistua koulutukseen ja suunnitella uraansa kuin jatkuvassa työsuhteissa olevilla. Toisaalta esimerkiksi Saloniemi ja Virtanen (2008, 80–81) huomasivat määräaikaisia työntekijöitä koskevassa tutkimusprojektissaan, että harva kyseiseen työsuhdetyyppiin liitetty teesi epävarmuudesta ja tyytymättömyydestä piti paikkaansa. Vaikka määräaikaisuus oli vastentahtoista, se ei selkeästi heikentänyt työelämän laatua tai hyvinvointia. Itse asiassa määräaikaisuus saattoi jopa parantaa vastaajan arviota työelämän laadusta, kun taas vakituisesti työssä olevat arvioivat työtään määräaikaisia työntekijöitä kielteisemmin. (mt.) On ylipäätään mahdollista väittää, etteivät suomalaiset määräaikaiset työsuhteet ole täydellisesti samaistettavissa sekundäärisiin työmarkkinoihin (mt. 104). Saloniemen ja Virtasen tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että nimenomaan subjektiivinen epävarmuus olisi ratkaisevampi syy tulevaisuuspessimismille kuin työsuhteen määräaikaisuus (mt. 104–105).

Epätyypillisten työsuhteiden hyödyt ja haitat vaihtelevat sen mukaan, tarkastellaanko niitä työntekijän vai työnantajan perspektiivistä. Miettisen (2007) haastattelemien suomalaisten työelämän asiantuntijoiden mukaan määräaikainen työ vastaa työnantajien akuuttiin työvoimatarpeeseen, tarjoaa keinon tavoitella kustannustehokkuutta ja joustavuutta työvoiman

määrää säätelemällä sekä mahdollisuuden välttää riskejä ja kustannuksia, joita vakituisen työvoiman palkkaamisesta koituisi. Toisaalta vaihtuvat työntekijät kasvattavat työnantajan rekrytointi- ja perehdytyskustannuksia, luovat haasteita esimiestyölle ja työyhteisön toimivuudelle, ovat vähemmän sitoutuneita työhönsä ja muodostavat riskin osaamisen ja taidon siirtymisestä työntekijän mukana muualle. Työntekijöiden kohdalla määräaikaisuuksien katsotaan hyödyttävän lähinnä työelämään siirtyviä nuoria sekä toimivan väylänä palata työmarkkinoille esimerkiksi lastenhoidon tai työttömyysjakson jälkeen. Määräaikaisten työsuhteiden haittapuolia työntekijöille asiantuntijat mainitsevat useampia. Määräaikaisuuteen liittyy epävarmuutta tulevaisuudesta ja toimeentulosta. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työllisyysturva onkin jo määräaikaisen työsuhteen luonteen perusteella heikompi kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa (Houseman & Osawa 2003, 13). Muita ongelmia ovat esimerkiksi määräaikaisten työntekijöiden kokemana ulkopuolisuus työyhteisössä, heikommat mahdollisuudet osallistua erilaisiin koulutustilaisuuksiin, määräaikaisten työsuhteiden joustamattomuus sekä työnantajan kaventunut vastuu sairaustapausten, raskaaksi tulemisen ynnä muiden muuttuneiden elämäntilanteiden kohdalla (Miettinen 2007, 22–23).

Osa-aikaisten työntekijöiden osalta kokemus työelämän laadusta vaikuttaisi olevan vahvasti yhteydessä siihen, onko osa-aikatyö vastentahtoista vai ei. Kauhasen ja Nätin (2014) työolotutkimusaineistolla tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että vastentahtoisesti määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevät arvioivat työnsä heikommaksi useilla työelämän laatua mittaavilla mittareilla. Suomessa vastentahtoisen osa-aikatyön osuus on onneksi laskussa: Sitran raportin mukaan vuonna 2014 vain kolme neljästä työntekijästä teki osa-aikatyötä vapaaehtoisesti, kun vielä vuonna 1995 vastaava osuus oli lähes 45 prosenttia. Lisäksi omasta halustaan osa-aikatyötä tekevät olivat yhtä tyytyväisiä elämäänsä yleisesti kuin koko-aikatyötä tekevät. (Hietala et al. 2015.)

Epävakaiden työsuhteiden yksi seuraus on ollut tulojen alentuminen (Moilanen 2007, 207–208). On todennäköistä, että työttömyys muodostaa merkittävämmän uhan matalapalkkaiselle työntekijälle, jonka toimeentulo vaarantuu korkeatuloista herkemmin työttömyysjakson aikana. Tämän lisäksi epävakaisissa työsuhteissa työskentelevät saavat vähemmän koulutusta kuin ydintyövoimaan kuuluvat työntekijät, jolloin heidän asemansa työmarkkinoilla ja työllistymisuskonsa voivat heiketä (mt.). Toisaalta on esitetty päinvastaisia näkemyksiä siitä, että työsuhteen epätyypillisuus itse asiassa vähentää työn epävarmuutta. Työsuhteensa objektiivisesta

epävarmuudesta tietoiset yksilöt saattavat valmistautua henkisesti muita työntekijäryhmiä paremmin tulevaan työpaikan vaihtamiseen (Marx 2014, 353).

3 Työn epävarmuus ja työhyvinvointi

Tässä luvussa selvitän, mistä epävarmuuden ilmiössä on kyse ja miten se liittyy yksilön työhyvinvointiin. Aluksi käyn läpi työn epävarmuutta koskevan tutkimuksen historiaa sekä työn prekarisaatiota koskevaa keskustelua. Tämän jälkeen määrittelen, mitä koetulla työn epävarmuudella tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Luvussa 3.2 kartoitan työn epävarmuuden oletettuja vaikutuksia työntekijään. Luku 3.3 puolestaan valottaa, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan. Keskiössä on Warrin muodostama vitamiinimalli, jonka avulla on mahdollista tutkia erilaisten työympäristön piirteiden yhteyttä työhyvinvointiin. Kyseistä mallia hyödynnän myöhemmin muuttujien valinnassa tilastolliseen analyysiin.

3.1 Prekarisaatiokeskustelu ja subjektiivinen työn epävarmuus

Muutokset palkkatyön laadussa ja tarjonnassa ovat nostaneet esille kysymyksen työn epävarmuudesta (Väisänen 2000, 243). Uuden vuosituhannen työntekijöiden täytyy kohdata työn epävarmuuden jatkuva kasvu sekä alati läsnä oleva irtisanomisen ja tarpeettomaksi tulemisen uhka (Probst 2009, 388). Työn epävarmuuden ja työttömyyden onkin nähty olevan nykyisin kiinteä osa työelämää. Näiden ilmiöiden välinen suhde ei kuitenkaan aina ole suoraviivainen, sillä työn epävarmuutta koetaan myös suhteellisen vakaisissa oloissa. Yhteistä ilmiöille on se, että niitä molempia on tutkimustiedon valossa pidetty haitallisina yksilön ja tämän perheen hyvinvoinnille. (Mauno & Kinnunen 2005, 167.)

Työn epävarmuutta koskevan yhteiskuntatieteellisen keskustelun on esitetty haarautuneen globaalissa mittakaavassa kahteen 1900-luvun jälkipuoliskolla syntyneeseen juonteeseen. Näistä toinen käsittää hallintotieteen tutkijoiden Greenhalgh'n ja Rosenblattin aloittaman, työpsykologiasta ammentavan lähestymistavan, jossa pyritään määrittelemään työn epävarmuus eräänlaisena stressitekijänä. Toinen lähestymistapa kattaa sosiologisen, muun muassa Ulrich Beckin ja Richard Sennettin käynnistämän keskustelun riskiyhteiskunnasta ja ammatti-identiteettien murentumisesta, jossa epävarmuudesta ja turvattomuudesta on tullut inhimillisen olemisen perustila. (Saloniemi & Väisänen 2012, 3.) Vaikka kuva työn epävarmuudesta maalautuu tutkimustiedon valossa osittain epäselväksi ja ristiriitaiseksi, eikä sen laajuudesta ja yleisyydestä vallitse yksimielisyyttä, on epävarmuuden esitetty muuttuneen syklisestä, nousu- ja lamakausien aaltoliikkeen mukana vaihtelevasta ilmiöstä rakenteellisen tason ilmiöksi työmarkkinoilla. Työn

epävarmuuden on nähty koskettavan tänä päivänä jossain määrin kaikkia työntekijäryhmiä. (Osterman 2003, 158.) Epävarmuuden uskotaan juurtuneen samalla tavoin osaksi suomalaista työelämää: se koskettaa eri ammatti- ja henkilöstöryhmiä asemasta riippumatta (Mauno & Kinnunen 2005, 168).

Työn epävarmuudelle rinnakkainen keskustelu liittyy niin sanottuun työn prekarisaatioon. Etelä-Euroopasta maailmalle levinnyt prekariaattia ja prekarisaatiota koskeva keskustelu on saanut osan teoreettisesta jäsenyyksestään jälkimmäisestä sosiologisesta näkemyksestä. Prekariaatti on uudissana, jossa yhdistyvät termit proletariaatti ja latinalaisperäinen *precarius*, joka tarkoittaa epävarmassa tilassa tai muiden armoilla olevaa (Pyöriä & Ojala 2012, 173). Useat tutkijat näkevät prekariaattikeskustelun saaneen nykyisen muotonsa ja merkityksensä Italiassa vuonna 2001 järjestettyjen EuroMayDay-mielenosoitusten yhteydessä, jolloin mielenosoitusten ympärille järjestäytyneet ryhmät ja niistä muodostuneet liikkeet alkoivat viitata prekaariudella kaikkiin nykypäivän aikaansaamiin ihmiselämälle haitallisiin puoliin (Barbier 2013, 20; Standing 2011, 1).

Prekariaatti määritellään usein uudeksi luokaksi, jota määrittävät joustavuus työmarkkinoilla, työsuhteiden epävirallisuus sekä poliittinen marginalisaatio (Johnson 2011, 451). Jussi Vähämäen (2007, 256–257) mukaan prekaari työ ei typisty vain työsopimuksen muotoon, vaan uudessa työssä työntekijän ja työnantajan suhde muistuttaa yhä enemmän kaupallista suhdetta kahden yrityksen välillä. Vaikka prekariaatin määritelmät vaihtelevat kirjoittajakohtaisesti, viitataan käsitteellä useimmiten työurien katkonaisuuteen, oman ammatti-identiteetin kadottamiseen, työmarkkinaturvan ja muiden yhteiskunnallisten sosiaaliturvajärjestelmien ulkopuolelle jäämiseen sekä epävarmuuteen omasta tulevaisuudesta (Standing 2009, 109–110; Standing 2011, 12).

Toisaalta prekariaattiin ja prekarisaatioon keskittyvän tutkimuksen maalailemia uhkakuvia työelämän kokonaisvaltaisesta epävarmistumisesta on kyseenalaistettu: muun muassa Pyöriän ja Ojalan (2012, 184) mukaan pitkäaikaiset työsuhteet ovat Suomessa edelleen palkkatyön normi, eivätkä työmarkkinoiden yleistä rakennetta kuvaavat trendit anna viitteitä epävarmuuden ylivoimaisuudesta. Prekariaatin ja prekarisaation käsitteiden monitulkinnallisuuden ja prekarisaatiota koskevan tutkimuksen vakiintumattomuuden vuoksi käsittelen työelämässä esiintyvää epävarmuutta työn epävarmuuden käsitteen kautta.

Työn epävarmuutta on lähestytty ainakin kolmesta näkökulmasta. Ensimmäisessä ja huomattavasti yleisimmissä lähestymistavassa työn epävarmuus ymmärretään pelkona työsuhteen päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Tätä yksiulotteista, niin sanottua

globaalia määrittelyä hyödynnettiin erityisesti varhaisemmassa työn epävarmuutta koskevassa tutkimuksessa 1970- ja 1980-luvuilla. Toinen näkökulma työn epävarmuuteen on laajempi: sen mukaan myös muut työssä tai työsuhteessa tapahtuvat muutokset ovat olennainen osa työn epävarmuutta ja täten käsitteen määritelmää. Tässä moniulotteisessa määritelmässä keskiössä ovat yhtä aikaa työn menettämisen ja työn muissa ominaispiirteissä tapahtuvien muutosten uhat. Työn ominaispiirteiden muutoksia ovat esimerkiksi organisaatiomuutokset, joissa työpaikka siirtyy toiselle paikkakunnalle tai kaksi organisaatiota fuusioituu keskenään. Kolmannessa lähestymistavassa arvioinnin kohteeksi otetaan myös muita näkökohtia kuin muutosten uhka. Työntekijää saatetaan esimerkiksi pyytää arvioimaan muutosten vaikutusta häneen itseensä sekä hänen mahdollisuuksiaan vaikuttaa muutoksiin. (Mauno & Kinnunen 2005, 168 – 170.)

Tutkimuksessani lähestyn työn epävarmuutta työpsykologisen tutkimusperinteen pohjalta. Kyseisellä tutkimusotteella on ikää jo yli kolmekymmentä vuotta (Pienaar et al. 2013, 2). Kuten työelämä itse, myös työn epävarmuuden käsite on muuttanut ajan saatossa merkitystään. Vielä 1960- ja 1970-luvuilla käsite laskettiin useimmiten yhdeksi työilmapiirin osa-alueeksi, ja sitä pidettiin pikemminkin positiivisena motivaattorina, koettuna työn varmuutena, kuin negatiivisena stressin aiheuttajana. (Sverke, Hellgren & Näswall 2006, 5.) Vasta 1980-luvulle siirryttäessä työn epävarmuus asetettiin laajempaan teoreettiseen kontekstiin. 1980-luvun puolivälissä Greenhalgh ja Rosenblatt (1984) kehittivät teoreettisen mallin, jossa he tiivistivät työn epävarmuuden määritelmän ja pohtivat sen mahdollisia syitä, vaikutuksia sekä seurauksia työorganisaatiolle. He määrittelivät työn epävarmuuden koetuksi voimattomuudeksi ylläpitää jatkuvuutta uhatussa työtilanteessa (mt. 438).

Vaikka työn epävarmuuden määritelmästä vallitsee tänä päivänä eriäviä näkemyksiä, suurin osa tutkijoista allekirjoittaa seuraavat työn epävarmuuden piirteet. Työn epävarmuus on subjektiivinen kokemus, jossa sama objektiivinen tilanne saatetaan tulkita eri tavoin työntekijästä riippuen. Tätä subjektiivista kokemusta määrittää sen suuntautuminen tulevaisuuteen: epävarmat työntekijät ovat epävarmoja siitä, saavatko he pitää työpaikkansa vai menettävätkö he sen. Viimeisenä työn epävarmuuden elementtinä on se, että epävarmuus on vastentahtoista. (De Witte 2005, 1.) Kiistelyä tutkijoiden välillä on aiheuttanut epävarmuuden käsitteen laajuus. Yksi lähestymistapa on ollut ymmärtää epävarmuus pelkästään yleisenä huolena työn jatkumisesta ylipäättään. Toisaalta osa tutkijoista on ymmärtänyt käsitteen moniulotteisemmaksi. Tällöin on korostettu esimerkiksi tiettyihin työn piirteisiin kohdistuvia uhkia sekä yksilön mahdollisuuksia hallita niitä. (De Witte 1999, 156.) Laajojen työn epävarmuuden määritelmien monipuolisuus on

yhtä aikaa niiden etu ja haitta: siinä missä ne tarjoavat monipuolisia näkökulmia epävarmuuden ilmiöön, on vaarana, että työn epävarmuuteen sekoittuu sellaisia työn ominaisuuksia, joita olisi hedelmällisempää arvioida työn erillisinä ulottuvuuksina (Mauno & Kinnunen 2005, 170).

Subjektiiivinen työn epävarmuus voidaan määritellä yksilöiden kokemaksi todennäköisyydeksi siitä, että he menettävät tämänhetkisen työpaikkansa vastoin tahtoaan. Koska kyse on kokemuksellisesta ilmiöstä, sen ei välttämättä tarvitse olla yhtenevä todellisten, objektiivisten työttömyysriskien, kuten makrotaloudellisen tai alakohtaisen työttömyysriskin, kanssa. (Marx 2014, 352.) Tämäkin epävarmuus on jaettavissa kahtia koskemaan toisaalta työntekijän kognitiivista arviota työpaikan menettämisen todennäköisyydestä, toisaalta tunneperäistä huolestuneisuutta muutoksesta (ks. Happonen & Nätti 2000, 69). Tutkimuskirjallisuudessa on käsitelty myös objektiivista työn epävarmuutta. Se on ymmärrettävissä työntekijästä riippumattomaksi todennäköisyydeksi siitä, että työntekijä säilyttää nykyisen työpaikkansa lähitulevaisuudessa (Pearce 1998, 34). Kyse on siis yksilön kokemusten ulkopuolisista rakenteellisista työsuhdetta koskevista tosiasioista. Esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet ovat malliesimerkki objektiivisesta työn epävarmuudesta. (Mauno & Kinnunen 2005, 170–171.)

Tutkimuksessani tarkastelen ainoastaan subjektiivista työn epävarmuutta kyselyaineistoon vastanneiden palkansaajien kokemusten pohjalta. Epävarmuuteen viittaa analyysissäni koettuna työn epävarmuutena. En tee eroa kognitiivisen ja affektiivisen epävarmuuden välillä, sillä työolotutkimuksen epävarmuutta mittaavat kysymykset eivät sovellu niiden vertailuun.

3.2 Työn epävarmuuden vaikutuksista

Työn epävarmuuden vaikutuksia on tutkittu erityisesti psykologian alalla. Huomioon ottaen työn keskeisen roolin osana nykyihmisen elämää, ei ole yllättävää, että työn epävarmuuden on todettu olevan haitallista sekä hyvinvoinnille yleisesti että yksilöiden terveydelle. (Marx 2014, 353.) Työn epävarmuuden negatiivista yhteyttä psykologiseen hyvinvointiin ja organisaatiota koskeviin asenteisiin on kartoitettu laajasti (Chirumbolo & Areni 2006, 206). Työn epävarmuuden on havaittu olevan yhteydessä siihen, että työntekijöiden sitoutuminen ja luottamus organisaatioon heikkenee, työtyytyväisyys vähenee ja aiheet irtisanoutua lisääntyvät (Ashford, Lee & Bobko 1989, 819). Ne työntekijät, jotka kokevat työsuhteensa tai asemansa organisaatiossa olevan vaarassa, ovat raportoineet muita työntekijöitä useammin kokevansa ahdistusta, masennusta, kuormitusta, keskittymisvaikeuksia sekä kärsivänsä heikosta itsetunnosta (Chirumbolo & Areni 2006, 206).

Huonolaatuiset työsuhteet, joissa yhdistyy työn epävarmuus, huoli tulevasta työllistymisestä sekä kuormittavuus, lisäävät yksilön terveysongelmien todennäköisyyttä. Epävarmoissa ja kuormittavissa töissä työskentelevät kärsivätkin aiemman tutkimuksen perusteella yhtä paljon mielenterveysongelmista kuin työtön verrokkiryhmänsä. (Broom et al. 2006, 583.) Työn epävarmuuden on todettu vaikuttavan myös yksilöiden käyttäytymiseen työmarkkinoilla. Esimerkiksi vuoden 1993 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosihaastattelussa työn epävarmuus lisäsi joustovalmiutta elämäntilanteen ja työn ja työaikojen ohella eniten (Julkunen & Nätti 1995, 91).

Laajemmin julkaistua tutkimuskirjallisuutta kartoittavassa meta-analyysissään De Witte (2005, 5) summaa työn epävarmuuden olevan merkittävää työntekijöiden vähemmistöä koskeva ilmiö. Sillä on todettu olevan negatiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin sekä käyttäytymiseen ja asenteisiin työpaikalla. Työn epävarmuus on seurausta merkittävistä talousjärjestelmän muutoksista. Koska nykytalouden uusia rakenteita tuskin tullaan muuttamaan lähitulevaisuudessa, työntekijät joutuvat olemaan tekemisissä työn epävarmuuden ja sen seurausten kanssa vielä pitkään. (mt.)

Toisaalta henkilöstöjohtamista koskevan tutkimuksen alueella työn epävarmuutta ei ole nähty yksiselitteisen negatiivisena ilmiönä. Cavanaugh et al. (2000) löysivät johtajia koskevassa kyselytutkimuksessaan kaksi eri stressitekijöiden faktoria, joista toinen oli haittaluonteinen (*hindrance*) ja toinen haasteluonteinen (*challenge*). Haasteluonteiset stressitekijät ovat ikään kuin esteitä, jotka ylittämällä on mahdollista oppia ja kehittyä. Sen sijaan haittaluonteiset stressitekijät ovat sellaisia työelämän piirteitä, jotka estävät yksilön kasvua sekä päämäärien saavuttamista. Työn epävarmuus muodostui yhdeksi osaksi haittaluonteisten stressitekijöiden faktoria. Kuitenkin myöhempi tutkimus on antanut ristiriitaisia tuloksia: epävarmuus on näyttäytynyt sekä haitta- että haasteluonteisen stressitekijän roolissa (Yi & Wang 2014, 3–4).

Osa tutkijoista näkee tietynlaisen epävarmuuden työorganisaation voimavarana. Yin ja Wangin (2014) kiinalaisia teollisuusalan työntekijöitä koskeneen kyselytutkimuksen perusteella työn epävarmuuden ja työstä vetäytymisen välinen suhde ei ole lineaarinen, vaan käyräviivainen, jolloin työpaikan liiallinen varmuus ja epävarmuus muodostavat työstä vetäytymistä aiheuttavat ääripäät. Tämän lisäksi käyräviivaiseen malliin vaikuttaa yksilön tavoiteorientoituneisuus sekä riskiaversio: tavoiteorientoitunut yksilö toimii epävarmassa tilanteessa normaalia tehokkaammin ja riskejä välttelevä työntekijä puolestaan alkaa vetäytyä työstään epävarmuuden kasvaessa. Tutkijoiden mukaan johtajien pitäisi tasapainotella sellaisen epävarmuuden tilan ylläpidossa, joka ei tuudita

työntekijöitä liialliseen turvallisuuteen tai aiheuta liikaa epävarmuutta. Sen sijaan epävarmuuden tulisi toimia haasteluonteisena stressitekijänä, joka kannustaa työntekijää antamaan parhaan panoksensa työhön. (mt.)

3.3 Työhyvinvointi ja Warrin vitamiinimalli

Jotta epävarmuuden vaikutuksia työhyvinvoinnille olisi mahdollista tutkia, on tehtävä selkoa siitä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan. Jo inhimillinen hyvinvointi itsessään on monimutkainen ja monitulkintainen käsite. Siltä puuttuu universaalisti hyväksytty määritelmä, vaikka siitä on esitetty lukuisia, usein keskenään ristiriitaisia tulkintoja. Ihmisen hyvinvointi ei ole suoraan empiirisesti havaittavissa, eikä sitä siksi voida mitata suoraan. (McGillivray & Clarke 2007, 3.) Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, eikä vain pahoinvoinnin tai heikkouden poissaoloa (World Health Organization 2006, 1).

Kuten hyvinvoinnin käsite, myös työhyvinvoinnin käsite on merkityssisällöltään valtava ja moniulotteinen. Se käsittää sekä työn fyysiset ominaisuudet, kuten työturvallisuuden ja fyysisen työympäristön, että sosiaaliset ja psyykkiset ulottuvuudet, kuten tyytyväisyyden työhön, työuupumuksen ja työpaikan ihmissuhteet ja työilmapiirin (Mamia 2009, 21). Toisaalta hankaluuksia aiheuttaa jo se, mikä nähdään hyvinvointina ja mikä hyvinvoinnin osatekijänä (mt.). Yksi lähestymistapa terveyden ja hyvinvoinnin rakentumiseen työpaikoilla on nähdä niiden muodostuvan pitkälti kahdesta päätekijästä. Niistä toinen käsittää kaiken, minkä työntekijät tuovat mukanaan työpaikalle henkilökohtaisten resurssien, terveyskäyttäytymisen, uskomusten, asenteiden, arvojen ja perinnöllisten tekijöiden muodossa. Toinen päätekijä luonnehtii sitä, mitä työpaikka saa aikaan työntekijöissä eli miten työ on organisoitu fyysisessä ja psykososiaalisessa mielessä. Käytännössä nämä kaksi suurta organisaation hyvinvoinnin päätekijää eivät vaikuta toisistaan erillään, vaan niiden välillä on vuorovaikutusta, jonka pohjalta rakentuu yhteisvaikutus. (Shain & Kramer 2004, 643.)

Yksi kuuluisista yrityksistä määritteli sekä hyvinvointia että työhyvinvointia on Peter Warrin (1987; 2007) esittämä malli. Warrin teorian pääkäsite ei ole hyvinvointi, vaan onnellisuus (*happiness*). Onnellisuuden hän jakaa kahtia hyvinvointiin (*well-being*) ja itsearvostukseen (*self-validation*) (Warr 2007, 8–12). Mallissaan Warr erottelee kontekstisidonnaisen (*domain-specific*) ja kontekstista riippumattoman (*context-free*) onnellisuuden. Näistä edellinen viittaa onnellisuuteen yhdellä elämän osa-alueella, esimerkiksi työelämässä, kun taas jälkimmäinen käsittää onnellisuuden

elämässä yleensä. Nämä onnellisuuden alueet eivät ole toisistaan irrallisia, sillä kontekstisidonnainen onnellisuus limittyy luonnollisesti yhtenä elämän osa-alueena osaksi kontekstista riippumatonta onnellisuutta. Lisäksi Warr mainitsee, että on mahdollista keskittyä tarkastelemaan erikseen kontekstisidonnaisen onnellisuuden tiettyä osa-aluetta. (Warr 1987, 40–49; Warr 2007, 14, 25–26.)

Eroja yksilöiden välisessä hyvinvoinnissa Warr selittää ympäristökeskeisillä ja yksilökeskeisillä tekijöillä, joista edelliset viittaavat yksilöä ympäröiviin ulkoihin tekijöihin, kun taas jälkimmäiset tarkoittavat yksilöllisiä eroja, kuten väestöllisiä piirteitä, persoonallisuutta ja käyttäytymistä. Tutkimuksessani käsittelen työhyvinvointia Warrin muodostaman vitamiinimallin avulla. Kyseisen mallin ideana on, että tietyt ympäristön piirteet (*environmental features*) vaikuttavat yksilön hyvinvointiin vitamiinien tavoin: vitamiinit ovat tärkeitä yksilön terveydelle, mutta niiden positiivinen vaikutus lakkaa tietyn määrän nauttimisen jälkeen. Lisäksi osa vitamiineista on haitaksi terveydelle suurissa määrin nautittuna. (Warr 2007, 14–16.) Warr esitteli alkuperäisessä teoriassaan yhdeksän piirrettä, jotka voivat esiintyä missä tahansa ympäristössä ja toimia näin yksilön mielenterveyden määrittäjinä (Warr 1987). Kyseiset ympäristötekijät toimivat edellä mainitun vitamiinimallin mukaisesti: ne vaikuttavat esiintymistiheydellään positiivisesti yksilön mielenterveyteen tiettyyn tasoon asti, kunnes ne joko alkavat muuttua haitallisiksi tai niiden positiivinen vaikutus ei enää saavutetun tason jälkeen kasva (Warr 2007, 95–96).

Warrin mallissa ympäristön piirteitä ovat henkilökohtaiset hallintamahdollisuudet (*opportunity for personal control*), taitojen soveltamismahdollisuudet (*opportunity for skill use*), ulkoa päin asetetut tavoitteet (*externally generated goals*), vaihtelevuus (*variety*), ympäristön selkeys (*environmental clarity*), suhteet toisiin ihmisiin (*contact with others*), tulojen riittävyys (*availability for money*), fyysinen turvallisuus (*physical security*) sekä arvostettu sosiaalinen asema (*valued social position*) (Warr 1987, 2–9). Myöhemmin Warr laajensi tätä piirteiden joukkoa kolmella vain työelämää koskevalla piirteellä, joita ovat esimiestuki (*supportive supervision*), uranäkymät (*career outlook*) sekä oikeudenmukaisuus (*equity*) (Warr 2007, 112–113). Sen sijaan kaikki muut ympäristön piirteet ovat hahmotettavissa myös työhyvinvointiin vaikuttavina työympäristön piirteinä. Samalla niiden sisältö konkretisoituu, kun kyse on tiettyyn kontekstiin sidoksissa olevasta hyvinvoinnista. (Warr 2007, 112.)

Hallintamahdollisuuksilla tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia ympäristössään hallita toimintaa sekä tapahtumia. Tämä ilmenee esimerkiksi työntekijän päätöksentekovaltana ja autonomiana. Taitojen soveltamismahdollisuuksilla Warr tarkoittaa sitä, missä määrin ympäristö

estää tai kannustaa käyttämään ja kehittämään erilaisia taitoja. Kyse on toisaalta sekä taitojen käyttämisestä työssä että työn tarjoamista oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista. Ulkoapäin asetetut tavoitteet käsittävät työorganisaation yksilölle asettamat tehtävät ja haasteet, työntekijän vastuun niistä sekä määrällisen ja laadullisen työkuormituksen. Vaihtelevuudella viitataan työnkuvan ja työnteon monipuolisuuteen. Warrin näkemyksen mukaan toistuvaisluonteinen toiminta ei samalla tavoin kasvata hyvinvointia kuin vaihteleva toiminta, joka tuo mukanaan uusia kokemuksia ja rikkoo totutun toiminnan luonnetta ja mahdollisesti sen ympäristöä. Mikäli vaihtelevuus on vähäistä, sen oletetaan vaikuttavan negatiivisesti yksilön hyvinvointiin. (Warr 1987, 3–6; 2007, 83–86, 113–114)

Ympäristön selkeys tarkoittaa kolmea asiaa. Ensinnäkin kyse on siitä, missä määrin yksilö voi saada palautetta toimintansa seurauksista. Toiseksi selkeys tarkoittaa muiden ihmisten ja muun ympäristön ennalta-arvattavuutta. Tämä on tärkeää siksi, että yksilö voi arvioida muiden reaktioita hänen omaan toimintaansa. Kolmanneksi Warr tarkoittaa käsitteellä yksilöön kohdistuvien roolivaatimusten ja normatiivisten odotusten läpinäkyvyyttä ympäristössä. Työympäristössä tämä merkitsee tietoa tulevaisuudesta, omasta roolista organisaation osana sekä palautetta tehdystä työstä. Suhteella toisiin ihmisiin Warr kuvaa yksilöiden tarvetta ystävyyden kokemuksille sekä yksinäisyyden tuntemusten torjumiselle. Toinen tärkeä osa ihmissuhteita liittyy saatuun sosiaaliseen tukeen, joka voi olla emotionaalista tai instrumentaalista. Jälkimmäisessä tapauksessa toisilta ihmisiltä saatu tuki realisoituu käytännön tasolla apuna tai neuvoina. Kolmanneksi kyse on mielipiteiden ja kykyjen vertailusta toisiin ihmisiin. Tällöin yksilö saa tietoa omasta asemastaan yhteisössä. Viimeiseksi kyse on myös siitä, ettei useita päämääriä voi saavuttaa ilman useiden ihmisten välistä yhteistyötä. (Warr 1987, 6–8; 2007, 86–87, 114)

Tulojen riittävyys on hahmotettavissa lähinnä negaation valossa: käytettävissä olevien rahallisten resurssien vähyys vähentää yksilön valinnanmahdollisuuksia ja voi näin alentaa hyvinvointia. Työelämässä kyse on pääasiassa työntekijän tulotasosta ja palkkauksesta. Fyysinen turvallisuus tarkoittaa kirjaimellisesti elinympäristön turvallisuutta, joka työnteon kontekstissa merkitsee hyviä ja vailla vaaratekijöitä olevia materiaalisia työolosuhteita. Arvostettu sosiaalinen asema merkitsee puolestaan yksilön asemaa osana sosiaalista struktuuria ja sitä, missä määrin tämä asema oikeuttaa arvostukseen toisilta työyhteisön jäseniltä. Kyse on statuksesta, työn koetusta merkityksellisyydestä ja työn hahmotetusta hyödyistä tietyille yhteisölle tai laajemmin koko yhteiskunnalle. (Warr 1987, 6–9; 2007, 88–89, 114.)

Viimeiset kolme piirrettä ovat löydettävissä Warrin mallissa vain työympäristöstä. Esimiestuella Warr tarkoittaa johdon kykyä huomioida työntekijä, osoittaa tälle tukea sekä huolehtia tämän hyvinvoinnista. Uranäkymät liittyvät vitamiinimallin piirteistä tiiviimmin työn epävarmuuteen. Ne on jaettu mallissa kahteen ulottuvuuteen: työn varmuuteen sekä työntekijän aseman pysyvyyteen. Työn epävarmuuden hän toteaa olevan yhteydessä negatiivisesti sekä kontekstista riippumattomaan että työkeskeiseen hyvinvointiin. Uranäkymien toinen ulottuvuus koskee uralla etenemismahdollisuuksia, kuten ylennyksiä tai siirtymistä toisenlaisiin työtehtäviin. Viimeisenä Warrin mallin työympäristön piirteenä mainitaan oikeudenmukaisuus, millä hän viittaa toisaalta työsuhdetta koskevien käytäntöjen ja psykologisen sopimuksen reiluuteen, toisaalta syrjivien käytäntöjen poissaoloon. Kolmas oikeudenmukaisuuden aspekti liittyy työnantajan toiminnan eettisyyteen suhteessa muuhun yhteiskuntaan. (Warr 2007, 114, 128–140, 188–190.)

Vitamiinimallissa eri ympäristön piirteet jaotellaan kahteen ryhmään sen mukaan, onko niiden havaittu vaikutus hyvinvointiin tasainen (*constant effect*) vai käyräviivainen (*additional decrement*) (Warr 2007, 95–96). Työympäristön piirteistä tasainen vaikutus oletetaan mallissa tulojen riittävyydelle, fyysiselle turvallisuudelle, arvostetulle sosiaaliselle asemalle, esimiestuella, uranäkymille sekä oikeudenmukaisuudelle (mt. 113–114). Kyseiset piirteet lisäävät hyvinvointia tiettyyn tasoon saakka, kunnes niillä ei ole enää vaikutusta (mt. 96). Kaikki muut mallin kahdeksan piirrettä ovat Warrin näkemyksen mukaan käyräviivaisesti yhteydessä hyvinvointiin: sekä niiden liian vähäinen että liiallinen saanti ovat haitaksi hyvinvoinnille (mt.).

Tutkiessani palkansaajien eroja raportoidussa työhyvinvoinnissa käytän edellä lueteltuja Warrin vitamiinimallin työympäristön piirteitä perusteena muuttujien valinnalle analyysiin (ks. luku 4.3.3). Koettu työn epävarmuus hahmotetaan tällöin osana yksilön uranäkymiä. Tutkimuksessani mielenkiinnon kohteena on yhtäältä se, kuinka vahvasti epävarmuus on yhteydessä työhyvinvointiin ja kuinka hyvin se selittää työhyvinvoinnin eroja suhteessa muihin työympäristön piirteisiin.

4 Tutkimusasetelma, -aineisto ja -menetelmät

Tässä luvussa rajaan tutkimusaiheeni. Tämän jälkeen käyn läpi hyödyntämäni analyysimenetelmät sekä tutkimuksessa käytetyn aineiston ja sen muokkauksen. Asettamani tutkimuskysymykset löytyvät luvusta 4.1. Luvussa 4.2 esittelen tutkimuksessa käytetyt tilastolliset menetelmät sekä niiden tulkintaan ja käyttöön liittyvät periaatteet. Osion päättävä luku 4.3 sisältää tietoa työolotutkimuksesta. Sen alaluvuissa käyn läpi analyysiä varten muodostetut muuttujat ja muut muuttujamuunnokset sekä kuvailen aineistoa yleisesti muuttujien jakaumien perusteella.

4.1 Tutkimuskysymykset

Työ on ollut merkittävä osa suomalaisen sosiaalipolitiikan teoriaa ja käytäntöä. Aina 1900-luvun alusta noin 1960-luvulle saakka työnantajan ja työntekijän suhde sekä työsuojelu olivat sosiaalipolitiikan keskeisintä sisältöä. Vaikka työpolitiikka ajautui sosiaalipolitiikan opin ja opetuksen reunamille 1900-luvun jälkipuoliskolla, ovat uuden jälkiteollisen, globaalin, informaation ja verkostoituneen maailman ilmiöt nostaneet sen uudelleen etualalle. (Julkunen 2003, 413–414.) Vielä modernissa yhteiskunnassa palkkatyöntekijyys toimi pitkälti normaalielämän peruskivenä. Sosiaalipolitiikka yhtä aikaa johdatti ihmisiä työelämään, piti heidät sen piirissä ja helpotti töistä irtaantumista. Yksilön käsitys toimeentulostaan perustui jatkuvalla palkkatyöllä sekä hyvinvointipalveluille ja sosiaalietuuksille. Tähän suureen kertomukseen on 1900-luvun lopun myötä muodostunut säröjä. On syntynyt käsitys ennustamattomuuden ja epävarmuuden lisääntymisestä sekä siirtymästä jatkuvuuden ajasta epäjatkuvuuden aikaan. (Karisto, Takala & Haapola 2009, 357–358.)

Tutkimukseni tarkoituksena on tarjota yksi näkökulma julkisuudessa ja tiedeyhteisön piirissä käytyyn keskusteluun työelämän muutoksesta ja palkansaajien työn epävarmuudesta Suomessa. Koska työn epävarmuutta koskevaa tutkimuskirjallisuutta on kumuloitunut jo varsin paljon, voi tutkimusasetelmaani pitää konfirmatorisena: tavoitteenani on pikemminkin vahvistaa jo olemassa olevaa tietoa kuin kuvata uutta ilmiötä (Jokivuori & Hietala 2007, 43). Tutkimukseni kohteena on työsuhteessa työskentelevä suomalainen palkansaajaväestö. Analyysini ulkopuolelle jäävät siis itsenäisen ansiotyön luokkaan laskettavat ryhmät, kuten yrittäjät, organisaation sekä korvaustyön tekijät (ks. Kairinen 2009, 90–95). Suoritan tutkimukseni tilastollisten analyysien avulla. Analyysieni työkaluna käytän SPSS for Windows 21 -tilasto-ohjelmaa.

Tutkimukseni rakentuu kolmen tutkimuskysymyksen varaan:

1. *Kuinka yleistä työn epävarmuus on ja kuinka se on kehittynyt ajassa?*

- Tutkin vuoden 2013 työolotutkimusaineiston valossa, kuinka suuri osa suomalaisista koki epävarmuutta työssään. Tämän lisäksi tarkastelen epävarmuuden yleisyyden kehitystä pitkittäisesti. Tarkastelu ajoittuu vuosille 1977–2013 kattaen tulokset yhteensä seitsemästä työolotutkimuksesta. Peilaan havaittua epävarmuuden kehitystä Suomen taloudessa, työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa yleensä tapahtuneisiin makrotason muutoksiin.

2. *Millaiset yksilötekijät, työntekijän asemaa koskevat tekijät sekä työorganisaation tekijät luonnehtivat epävarmoja palkansaajia?*

- Tavoitteenani on muodostaa kuva siitä, millaisia ihmisryhmiä työn epävarmuus vahvimmin koskettaa 2010-luvulla. Tutkin siis vuonna 2013 työolotutkimukseen vastanneita palkansaajia yhdistäviä piirteitä. Lähestyn koettua työn epävarmuutta jakamalla selittävät tekijät kolmeen luokkaan: yksilötekijöihin, yksilön asemaa työpaikalla koskeviin tekijöihin sekä työorganisaatioon liittyviin tekijöihin.

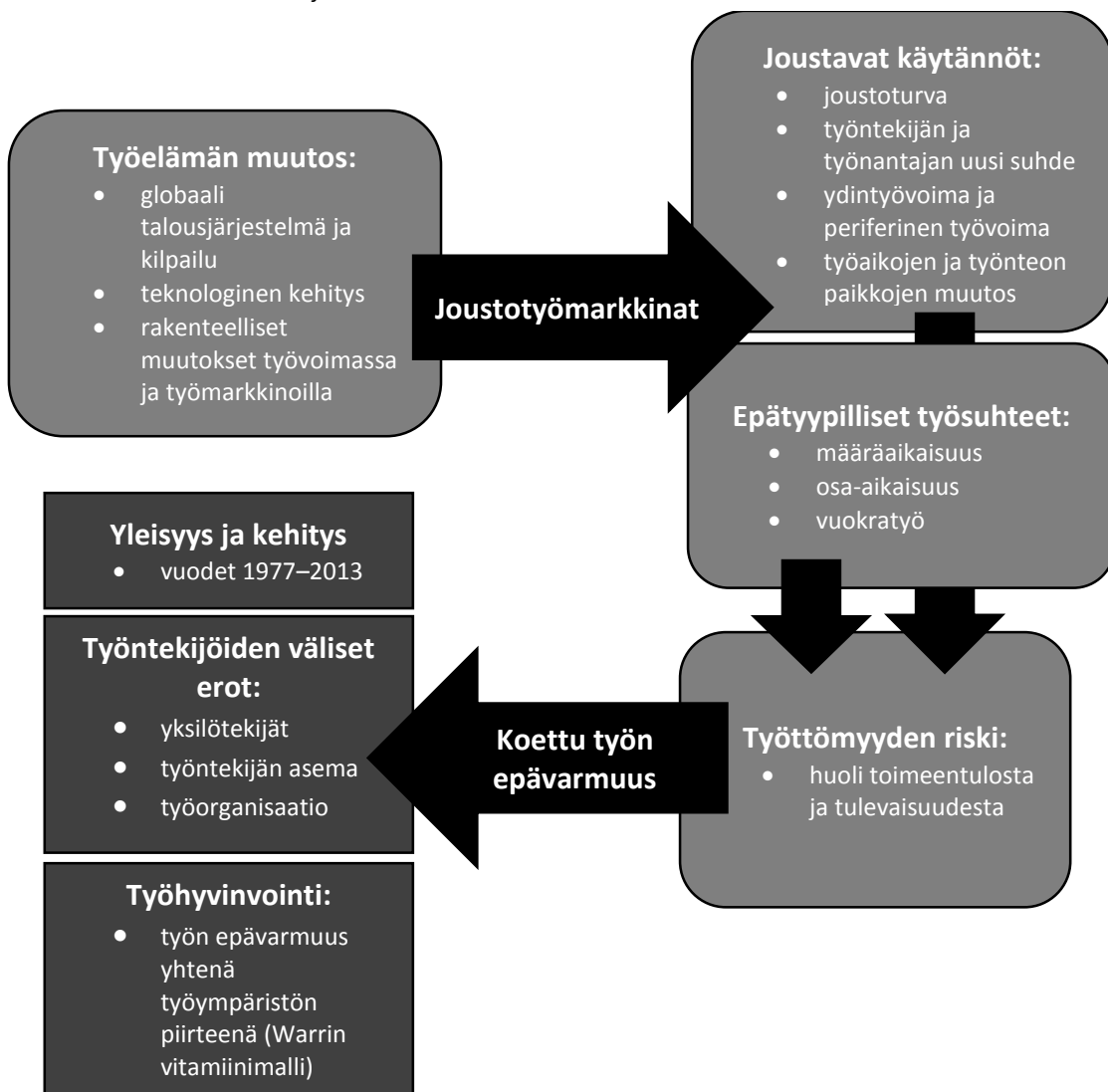
3. *Missä määrin koettu epävarmuus selittää palkansaajien eroja työhyvinvoinnissa?*

- Tätä kysymystä valotan edeltävän tutkimuskysymyksen tavoin työolotutkimukseen vuonna 2013 vastanneiden pohjalta. Analyysini perustuu vastaajien arvioon omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnin selittämisen apuna hyödynnän Warrin (1987; 2007) muodostamaa vitamiinimallia, joka sisältää yhteensä 12 erilaista työympäristön piirrettä. Tutkimuksessani tarkastelen työn epävarmuuden selitysvoimaa eroille työhyvinvoinnissa suhteessa muihin työhyvinvointiin oletetusti yhteydessä oleviin työympäristön piirteisiin.

Tutkimusasetelmani ja sen taustaoletukset käyvät ilmi kuviosta 1. Siinä työelämässä ja länsimaisissa yhteiskunnissa tapahtuneiden muutosten, kuten talousjärjestelmien globalisaation ja globaalin kilpailun, teknologisen kehityksen sekä työmarkkinoiden rakenteellisten muutosten, oletetaan luoneen uudenlaiset joustavuuteen perustuvat työmarkkinat (ks. Auer & Cazes 2003, 1; Guest, Isaksson & De Witte 2010, 3–4; Lehto 2007, 94). Joustotyömarkkinat ovat tuoneet mukanaan uudenlaisia, niin sanotuista normaalityösuhteista poikkeavia epätyypillisiä työsuhteita ja muita joustavuuteen perustuvia työelämän käytäntöjä (ks. Väisänen 2000, 241; Guest, Isaksson & De Witte

2010, 4). Samalla ne ovat kasvattaneet työntekijästä suureksi osaksi riippumatonta riskiä irtisanomiselle ja työttömyydelle (Saloniemi & Virtanen 2008, 86). Tämä riski, joka ilmenee työn epävarmuutena, koetaan yksilöittäin osittain eri tavalla yksilötekijöistä, työntekijän asemasta sekä työorganisaatioon liittyvistä tekijöistä riippuen (ks. esim. Yi & Wang 2014). Psykososiaalisena riskitekijänä työn epävarmuus voi heikentää työhyvinvointia, mikä ilmenee esimerkiksi psykosomaattisena oireiluna, työn mielekkyyden vähenemisenä ja työstä vetäytymisenä (ks. Marx 2014, 353; De Witte 1999, 157; De Witte 2005, 5; Yi & Wang 2014). Työn epävarmuuden yhteyttä työhyvinvointiin tutkin Peter Warrin (1987; 2007) kehittäemän vitamiinimallin avulla. Tutkimuksessani selvitän työn epävarmuuden selitysvoimaa sekä itsenäisesti että suhteessa muihin työympäristön piirteisiin. Samalla tarkastelen vitamiinimallin toimivuutta suhteessa käytettyyn aineistoon.

Kuvio 1. Tutkimusasetelma ja sen taustaoletukset.



Laajan ja koko väestöön yleistettävissä olevan aineiston tilastollisen analyysin etuna on sen tarjoama makroperspektiivi. Analyysin avulla on mahdollista selvittää, millaiseksi tutkittavan ilmiön luonne hahmottuu suurilla ihmisjoukkoilla tarkasteltaessa. Pelkkien numeeristen tulosten raportointi ei kuitenkaan riitä suomalaisen työn epävarmuuden luonteen ymmärtämiseen. Olennaista osaa tutkimuksessani näyttelee tilastollisten analyysien pohjalta saatujen tulosten keskusteluttaminen muun aiheeseen linkittyvän yhteiskuntatieteellisen tutkimustiedon kanssa.

4.2 Tilastolliset menetelmät

Tilastollisilla menetelmillä on mahdollista löytää kokemukseräisistä ilmiöistä säännönmukaiset sekä toisaalta satunnaiset tekijät, arvioida ilmiöiden välisiä yhteyksiä sekä pyrkiä erottamaan ilmiöt toisistaan (Metsämuuronen 2003, 5). Kun tilastoaineistossa havaitaan säännönmukaisuutta, on tehtävänä löytää sellainen matemaattinen malli, joka jossakin mielessä parhaiten kuvaa kulloinkin saatua pistejoukkoa (Holopainen & Pulkkinen 2008, 259). Tilastollisen päättelyn lähtökohta on se, että saadut tulokset on mahdollista yleistää koskemaan sitä perusjoukkoa, josta havaintoyksiköt on poimittu: tilastolliset jakaumat toistuvat ja vastaavat perusjoukon jakaumia (Kananen 2008, 51).

Koska inhimillinen todellisuus on peruluonteeltaan äärimmäisen monimutkainen ja moniulotteinen, vaaditaan myös tilastolliselta analyysiltä kykyä huomioida useiden tekijöiden yhtäaikaista yhteydet tutkittavaan ilmiöön. Monimuuttujamenetelmät ovatkin keskeisessä roolissa pyrittäessä hallitsemaan monimutkaisia todellisuuksia (Metsämuuronen 2003, 5). Tässä tutkimuksessa keskeisiä monimuuttujamenetelmiä ovat logistinen regressioanalyysi sekä varianssianalyysi.

Monimuuttujamenetelmiä käytettäessä on yleistä, että aineiston oletetaan olevan satunnainen otos normaalijakautuneesta populaatiosta. Monimuuttuja-aineistolle on tyypillistä myös se, että kutakin havaintoyksikköä kohden on saatu useita tietoja. Tällöin myös havaintoyksiköitä tarvitaan paljon, jotta analyysien tulokset pysyisivät luotettavina. (Metsämuuronen 2003, 503–504.) Otoskooltaan laajana kyselyaineistona käyttämäni työolotutkimus 2013 täyttää hyvin nämä monimuuttujamenetelmien käytölle asetetut ehdot.

4.2.1 Menetelminä ristiintaulukointi, logistinen regressioanalyysi ja varianssianalyysi

Ristiintaulukointi. Kuvailevana menetelmänä tutkimuksessani käytän ristiintaulukoiteja. Hyödynnän niitä erilaisten palkansaajien yksilötekijöiden, työntekijän aseman sekä työorganisaatioon liittyvien tekijöiden yleisyyden ja esiintymisen tutkimisessa työstään epävarmojen ja ei-epävarmojen vastaajien välillä. Ristiintaulukoinnin avulla on mahdollista tutkia muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia (KvantiMOTV). Kyse on siitä, kuinka monta muuttujan x kuhunkin luokkaan kuuluvaa havaintoa kuuluu mihinkin muuttujan y luokkaan (Nummenmaa 2010, 305). Käytännössä tämä tarkoittaa selitettävän muuttujan jakaumien tarkastelua selittävän muuttujan eri luokissa. Ristiintaulukoinnin vaatimuksena on, että sekä selitettävä muuttuja että selittävät muuttujat ovat kategorisia. Muuttujien välisen riippuvuuden lisäksi ristiintaulukoinnissa tarkastellaan riippuvuuksien tilastollista merkitsevyyttä. (KvantiMOTV.)

Ristiintaulukoinnin tilastollista merkitsevyyttä testataan khiin neliö (χ^2) -testillä. Kyseistä testiä kutsutaan riippumattomuustestiksi, sillä lähtöoletuksena eli nollahypoteesina on muuttujien välinen riippumattomuus. Riippumattomuustesti tarkastelee, missä määrin havaitut ja odotetut frekvenssit eroavat toisistaan. Mikäli erot ovat riittävän suuret, on tulos mahdollista yleistää perusjoukkoon ja todeta, etteivät havaitut erot todennäköisesti johdu pelkästä sattumasta. Testin tulos tulkitaan saadun p-arvon perusteella. (KvantiMOTV.) p-arvojen avulla selvitetään, millä todennäköisyydellä vaihtoehtoinen hypoteesi on väärä (Nummenmaa 2010, 148). χ^2 -testin tapauksessa p-arvo kertoo siis virhepäätelmän todennäköisyyden sille, ovatko muuttujien väliset erot löydettävissä myös perusjoukosta. (KvantiMOTV.) Yleisimpiä käytettyjä merkitsevyytasoja ovat seuraavat:

- $p < 0,001^{***}$ = tilastollisesti erittäin merkitsevä,
- $p < 0,01^{**}$ = tilastollisesti merkitsevä,
- $p < 0,05^*$ = tilastollisesti melkein merkitsevä (Nummenmaa 2010, 149).

Logistinen regressioanalyysi. Toisena analyysini työkaluna toimii logistinen regressioanalyysi. Kyseisen analyysimenetelmän avulla tutkin, mitkä muuttujat parhaiten selittävät koettua työn epävarmuutta. Regressioanalyysin idea on löytää muuttujien välillä mahdollisesti vallitseva yhteys sekä kuvata sitä matemaattisen mallin avulla (Holopainen & Pulkkinen 2008, 261). Regressioanalyysissä tutkittavaa muuttujaa selittäviä muuttujia voi olla useita. Tyypillinen

tutkimusongelma mallissa on kysyä, mitkä selittävät muuttujat selittävät ja millä tavalla tietyn kriteerimuuttujan havaittua vaihtelua (Metsämuuronen 2003, 577). Koska tutkimani epävarmuutta mittaava selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen, hyödynnän monimuuttujamenetelmänä binäärilogistista regressioanalyysiä, joka edellyttää luokittelumuuttujan käyttöä: selitettävän muuttujan on oltava sekä dikotominen että binäärinen (Metsämuuronen 2003, 579, 606; Jokivuori & Hietala 2007, 58).

Logistisen regressioanalyysin etu on sen joustavuus selittävien muuttujien mitta-asteikkoja kohtaan: niin luokitteluasteikolliset muuttujat kuin jatkuvat muuttujat soveltuvat yhtä hyvin käytettäväksi (Jokivuori & Hietala 2007, 56). Selittäviltä muuttujilta ei myöskään vaadita ehdotonta normaalisuutta, eikä selittävän muuttujan kahden eri ryhmän samavarianssisuutta eli homoskedastisuutta (mt. 59). Analyysi rakentuu siten, että kustakin selittävästä muuttujasta asetetaan jokin arvo vertailutasoksi (saa aina arvon 1). Tätä arvoa vasten tarkastellaan saman tekijän muita luokkia. Tulokset saadaan vetosuhteena, joka kertoo, kuinka paljon yhden luokan muutos selittävässä muuttujassa kasvattaa vetoa kuulua selitettävän muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan. (mt. 56.) Lisäksi analyysissä on arvioitava vetosuhteen luottamusväliä eli sitä, millä vaihteluvälillä vetosuhte vaihtelee aineistoa edustavassa perusjoukossa. Mitä suurempi vaihteluväli on kyseessä, sitä suurempi epävarmuus analyysissä saatuun vetosuhteen suuruuteen liittyy. (mt. 62.) Luottamusväli kertoo, millä todennäköisyydellä saadut tulokset asettuvat todellisuudessa tiettyjen arvojen eli luottamusvälin ylä- ja alarajan väliin (Metsämuuronen 2000, 50–51). Tutkimuksessani toteutan logistisen regressioanalyysin hierarkkisenä mallinnuksena. Tämä tarkoittaa sitä, että tuon selittävät muuttujat ryhmittäin analyysiin, minkä jälkeen tarkastelen, miten nämä ryhmitellyt kokonaisuudet suhtautuvat toisiinsa (Jokivuori & Hietala 2007, 52).

Ennen varsinaisen logistisen regressioanalyysin toteuttamista on tärkeää varmistaa, että käytetty aineisto sekä valitut muuttujat ovat kunnossa. Käytettävä aineisto ei saa olla virheellistä tai vääristynyttä. (Metsämuuronen 2008, 15.) Tutkimukseni kannalta tämä on tarkoittanut mahdollisten, muusta joukosta selvästi erottuvien havaintojen (eng. *outlier*) sekä käyräviivaisten yhteyksien huomioimista (ks. mt. 16). Lisäksi olen varmistanut tulosten luotettavuuden tarkastelemalla eri muuttujien frekvenssijakaumia eli sitä, kuinka monta kertaa kukin yhden muuttujan vaihtoehto esiintyy aineistossa. Tämän tarkastelun avulla on mahdollista huomioida, että kunkin muuttujan luokassa on riittävästi vastaajia. Tarvittaessa yhdistin luokkia tulosten tilastollisen luotettavuuden takaamiseksi.

Muodostetun mallin soveltuvuutta on syytä tarkastella sen selitysasteen, havaitun tuloksen ja ennustetun tuloksen yhdenmukaisuuden sekä selittävien muuttujien multikollineaarisuuden näkökulmasta. Mallin näennäisselitysaste (Nagelkerke R^2) kertoo, kuinka suuren osuuden malli selittää koetun epävarmuuden vaihtelusta (ks. Metsämuuronen 2001, 84). On kuitenkin muistettava, ettei logistisessa regressioanalyysissä selitettävän muuttujan kaksiluokkaisuuden todellisia selitysasteita voida laskea, joten kyse on aina näennäisselitysasteista (Jokivuori & Hietala 2007, 68).

Hosmer ja Lemeshow -testin avulla on mahdollista selvittää mallin ja aineiston välistä yhteensopivuutta eli sitä, kuinka hyvin arvot luokittelevat oikeisiin kategorioihin (Jokivuori & Hietala 2007, 68; Metsämuuronen 2008, 131). Testissä tarkasteltava aineisto jaetaan kymmeneen ryhmään ennustetun todennäköisyyden perusteella. Tämän jälkeen verrataan, miten malli jakoi ryhmien sisällä havainnot tulomuuttujan kahteen ryhmään. (Jokivuori & Hietala 2007, 68.) Mikäli malli on huono, testistä saatu khiin neliö -testin p-arvo on pienempi kuin 0,05 (Metsämuuronen 2001, 89).

Multikollineaarisuudelle herkässä logistisessa regressioanalyysissä tärkeää on, että selittävät muuttujat korreloisivat selitettävän muuttujan kanssa, mutta olisivat keskenään riippumattomia (Jokivuori & Hietala 2007, 50). Multikollineaarisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa kaksi toisiinsa voimakkaasti korreloitunutta muuttujaa tulevat yhtä aikaa mukaan malliin, vaikka muuttujista tosiasiallisesti vain toinen tuo malliin selitystä toisen ollessa turha (Metsämuuronen 2008, 116).

Korrelaatio kuvaa kahden muuttujan välisen lineaarisen riippuvuuden suuruutta ja suuntaa (Tabachnick & Fidell 2013, 55). Korrelaatioiden laskemisessa hyödynnetään tässä tutkimuksessa Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa (r_s). Ei-parametrinen järjestyskorrelaatiokerroin on tutkimusasetelman kannalta sovelias valinta siksi, ettei se edellytä parametrisen Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen tavoin muuttujien välimatka-asteikkollisuutta ja normaalijakautuneisuutta. Sen sijaan Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin on nimensä mukaisesti soveltuva sekä järjestysasteikkolisille muuttujille että välimatka- ja suhdeasteikolla mitatuille muuttujille. Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen arvo vaihtelee arvojen +1 ja -1 välillä. Jos kertoimen arvo on tasan +1 tai -1, on toisen muuttujan arvo ennustettavissa täysin toisen muuttujan arvon perusteella: positiivinen ja negatiivinen yhteys tarkoittavat sitä, että toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisen muuttujan arvot joko kasvavat tai pienenevät yhteyden laadusta riippuen. Arvot lähellä nollaa kertovat puolestaan, ettei muuttujien välillä ole lineaarista yhteyttä. Käytännön tutkimuksessa korrelaatiokertoimen raja-arvona voidaan pitää 0,5:ttä, jota voidaan pitää osoituksena voimakkaasta muuttujien välisestä yhteydestä. (Nummenmaa 2010, 279–280, 283–284, 290.)

Järjestyskorrelaatiokertoimen lisäksi selittävien muuttujien soveltumista logistiseen regressioanalyysiin tarkastellaan toleranssi- ja VIF-indeksin (*variance inflation factor*) avulla (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 50). Mikäli toleranssi lähenee arvoa 0,2 ja VIF-arvo ylittää arvon 4, on kyseessä suuri multikollinearisuus (Jokivuori & Hietala 2007, 50).

Varianssianalyysi. Varianssianalyysiä käytän tutkimuksessani Warrin vitamiinimallissa mainittujen työympäristön piirteiden tutkimiseen ja erityisesti koetun työn epävarmuuden työhyvinvointiyhteyden tarkasteluun. Varianssianalyysillä on mahdollista tutkia, onko ryhmien välisissä keskiarvoissa tilastollisesti merkitseviä eroja jonkin vähintään välimatka-asteikollisen selitettävän muuttujan osalta (Metsämuuronen 2008, 153; Nummenmaa 2010, 194; Jokivuori & Hietala 2007, 153). Tarkemmin ottaen kysymys on siitä, että ryhmien välisiä keskiarvoja verrataan toisiinsa niin, että huomioidaan kuhunkin keskiarvoon liittyvä virhe. Tämän keskiarvon keskivirheen suuruus lasketaan keskiarvoon liittyvän varianssin avulla. (Metsämuuronen 2008, 153.) Analyysissä tarkasteltavat ryhmät koostuvat selittävien muuttujien luokista (Jokivuori & Hietala 2007, 153–154). Varianssianalyysin käyttöoletuksia ovat havaintojen riippumattomuus toisistaan, kunkin ryhmän riittävä normaalijakautuneisuus, ryhmien varianssien yhtäsuuruus sekä ryhmien riittävän suuri koko (Metsämuuronen 2008, 155, 171). Yleensä riittävä ryhmäkoko on noin 20–30 havaintoa jokaisesta tarkasteltavasta ryhmästä (Nummenmaa 2010, 211). Havaintojen riippumattomuutta toisistaan tarkastelen Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla.

Varianssianalyysin keskeinen tulos koskee F-testiä sekä sen saavuttamaa tilastollista merkitsevyytensä. F-testi testaa nollahypoteesia siitä, että kaikkien tutkittujen ryhmien keskiarvot ovat samat (Metsämuuronen 2008, 162). Testiä tulkitaan siten, että mitä suurempi selittävän muuttujan omavaikutuksen osuus on kokonaisvaihtelusta verrattuna selittymättä jääneen vaikutuksen osuuteen, sitä suuremmaksi testisuureen arvo kasvaa ja sitä todennäköisemmin nollahypoteesi kumoutuu (mt. 163). Jos F-testi on tilastollisesti merkitsevä, kumoutuu nollahypoteesi ja ainakin kahden muuttujan ryhmän keskiarvojen välillä on ero. Jos muuttujassa on enemmän kuin kaksi luokkaa, ovat ryhmien väliset erot keskiarvoissa selvitettävissä post hoc -vertailujen avulla. Kyseisissä vertailuissa muuttujan kaikkia ryhmiä verrataan kaikkiin muihin ryhmiin (Nummenmaa 2010, 207).

Muodostetun mallin virhevariانسien homogeenisyyttä on mahdollista testata Levenen testillä. Siinä tilastollisesti vähintään melkein merkitsevä tulos ($p < 0,05$) kertoo varianssien olevan erisuuruiset (Metsämuuronen 2008, 175–176; Jokivuori & Hietala 2007, 138–139). Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tutkittavat muuttujat ovat kuitenkin harvoin

normaalijakautuneita. F-testi on onneksi robusti samavarianssisuusoletuksen rikkoutumista vastaan: saatuihin tuloksiin on mahdollista luottaa, vaikka varianssit eroaisivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Metsämuuronen 2008, 175–176). Varianssianalyyseissä voidaan arvioida myös selittävien muuttujien vaikutusten suuruutta eli mallin efektikokoa. Efektikoko ilmaisee, mikä kunkin muuttujan selitysosuus on selitettävän muuttujan vaihtelusta (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 140). Efektikokoa tarkastellaan mallissa osittais-eetan neliön (η_p^2) avulla.

4.3 Aineistona työolotutkimus 2013

Aineistona tutkimuksessani ovat Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aikasarjat. Työolotutkimukset ovat laajoja, 3000–6000 henkilöä käsittäviä ja koko palkansaajaväestön kattavia otantatutkimuksia (Sutela & Lehto 2014, 7). Niiden tarkoitus on kuvata eri tasoilla tapahtuvia muutoksia suomalaisessa työelämässä sekä näiden muutosten välisiä yhteyksiä (SVTb 2013). Työolotutkimuksen aikasarjat ulottuvat vuodesta 1977 aina vuoteen 2013 kuvaten työoloja viideltä eri vuosikymmeneltä. Kyseisellä 40 vuoden ajanjaksolla tutkimuksia on toteutettu yhteensä seitsemän kertaa vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. (Sutela & Lehto 2014, 7.)

Työolotutkimukset on toteutettu pääasiallisesti vastaajien kotona noin tunnin kestävinä käyntihaastatteluina, joissa on kysytty laajasti eri työelämään liittyvistä aihealueista (mt. 7–8, 237). Käsittelyssä ovat työympäristön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset aspektit, terveys ja stressioireet, työkokemus, työmarkkina-asema, työehdot, psyykinen ja somaattinen oireilu, työmotivaatio, työtyytyväisyys, työorientaatio, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemukset, poissaolot, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä erilaiset taustamuuttujat (mt. 7; SVTb 2013). Tutkimuksen suuri otoskoko mahdollistaa näistä eri tietosisällöistä muodostettavissa olevien alaryhmien välisen vertailun (SVTb 2013).

Työn epävarmuuden yleisyyden kehitystä koskevaa tarkastelua lukuun ottamatta käytän analyyseissäni ainoastaan tuoreinta vuoden 2013 työolotutkimusta. Työolotutkimuksen 2013 otoskoko oli 7 096 henkeä. Otos koostuu niistä 15–64-vuotiaista suomen- tai ruotsinkielisistä työllisiksi palkansaajiksi osoittautuneista vastaajista, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. Haastatteluja tehtiin yhteensä 4876 kappaletta vastausprosentin ollessa 68,7. Ne toteutettiin valtaosin vuoden 2013 syys–joulukuussa, vaikka joitakin haastatteluja jouduttiin tekemään vielä tammikuussa 2014. (Sutela & Lehto 2014, 237–238.)

Työolotutkimuksessa on vuodesta 1977 lähtien kysytty työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä, ja tutkimuksen mittaristo on laajentunut vuosien kuluessa (Lehto & Sutela 2008, 128–129). Määrällistä työn epävarmuutta kuvaavien lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhkien sekä toisiin tehtäviin siirron uhkan rinnalle lisättiin vuosina 1990, 1997 ja 2003 järjestyksessä työkyvyttömyyden uhka, ennakoimattomien muutosten uhka ja viimeisenä uhka siitä, että työmäärä käy yli työntekijän sietokyvyn (Sutela & Lehto 2014, 139–142). Oman tutkimusasetelmani kannalta mielenkiintoisimpia ovat vastaajien kokemukset irtisanomisen ja työttömyyden uhkasta.

4.3.1 Koetun työn epävarmuuden summamuuttuja

Tutkimuksessani käsittelen koettua työn epävarmuutta yksilöiden kokemana todennäköisyytenä siitä, että he menettävät tämänhetkisen työpaikkansa vastoin tahtoaan. Muodostin työn epävarmuutta mittaavan summamuuttujan kaksiluokkaisista B16c²- ja B16d³-muuttujista, jotka mittaavat työntekijän kokemaa irtisanomisen ja työttömyyden uhkaa. Vastausvaihtoehdot rajoittuivat vastauksiin ”Kyllä” ja ”Ei”. Jätin lomautuksen uhkaa mittaavan muuttujan B16b⁴ pois sillä perusteella, että vaikka lomautus katkaisee työnteon ja palkanmaksun, pysyy työsuhde silti voimassa, eikä uhka näin koske vielä suoraan työsuhteen päättymistä. Lisäksi kyseisen muuttujan sisällyttäminen summamuuttujaan olisi vähentänyt sen reliabiliteettia ($\alpha = 0,847 \rightarrow \alpha = 0,776$).

Muodostin summamuuttujan laskemalla muuttujien arvot yhteen, jakamalla ne muuttujien määrällä ja pyöristämällä saadut tulokset kokonaisluvuiksi. Tulostekijän luokitusjärjestyksellä on binääri-logistisessa regressioanalyysissä merkitystä, sillä analyysi ennustaa aina suuremman numeerisen arvon saavaa luokkaa (Jokivuori & Hietala 2007, 58). Muodostamassani mallissa epävarmuussummamuuttuja saa arvon 1 silloin, kun epävarmuuden kokemuksia esiintyy. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaaja kokee irtisanomisen uhkaa, työttömyyden uhkaa tai molempia. Arvon 0 muuttuja saa silloin, kun kyseisiä uhkia ei koeta.

Summamuuttujan mielekkyyttä selvitin tarkastelemalla mittarin reliabiliteettia. Reliabiliteetin mittarina käytetään usein Cronbachin alfakerrointa, joka rakentuu väittämien välisten korrelaatioiden pohjalta (Kananen 2008, 80). Alfakerroin sai arvon 0,847, mikä ylittää selkeästi yhteiskuntatieteissä yleisesti käytetyn raja-arvon 0,6.

² B16c: Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: Irtisanomisen uhka?

³ B16d: Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: Työttömyyden uhka?

⁴ B16b: Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: Lomautuksen uhka?

4.3.2 Yksilöön, työntekijän asemaan sekä työorganisaatioon liittyvät muuttujat ja niiden muokkaus

Koettua työn epävarmuutta kuvailevia ristiintaulukointeja sekä ilmiötä selittävää logistista regressioanalyysiä varten valitsin yhteensä 12 selittävää muuttujaa. Olen luokitellut ne kolmeen kategoriaan: yksilötekijöihin (sukupuoli, ikä, koulutusaste, työttömyys- tai lomautusjaksot), työntekijän asemaan työpaikalla (bruttokuukausitulot, työsuhdetyyppi) sekä työorganisaatioon (työnantajasektori, koulutusmahdollisuudet työpaikalla, tiedotus muutoksista työpaikalla, arvio työpaikan taloudellisesta tilanteesta). Tämä kolmijako seuraa karkeasti Haposen ja Nätin (2000) tutkimuksessaan käyttämää jaottelua eri epävarmuutta ennustavista tekijöistä. Merkitsin kaikkien muuttujien kohdalla puuttuviksi tiedoiksi ne vastaajat, jotka eivät joko osanneet vastata kysymykseen tai jättivät kokonaan vastaamatta, ellen muuttujan yhteydessä toisin mainitse.

Muuttujien valintaan vaikutti sekä aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta saadut tulokset että muuttujien relevanttius tutkimuskysymysten näkökulmasta. Koska regressioanalyysissä havaintojen määrän tulee olla kohtuullinen suhteessa malliin otettavien muuttujien lukumäärään nähden, jouduin jättämään analyysistä pois useita teoreettisesti mielenkiintoisia epävarmuuden kokemukseen liittyviä muuttujia (ks. Metsämuuronen 2008, 116). Karsinta perustui muuttujien heikkoon korrelaatioon selitettävän muuttujan kanssa, selityksasteen vähäiseen kasvuun sekä saatujen vetosuhteiden tilastollisen merkitsevyyden puutteeseen. Esimerkiksi työntekijän joustavuutta kuvaavat muuttujat suostumisesta korvauksettomiin ylitoihin ja joustamiseen työajoissa olivat työmarkkinoiden muutosta kuvaavan keskustelun pohjalta mielenkiintoisia (ks. luku 2.3), mutta niiden anti muodostetulle logistisen regressioanalyysin mallille jäi pilottianalyseissä hyvin heikoksi.

Yksilötekijät käsittävät neljä muuttujaa. Kyseiset muuttujat kuvaavat palkansaajan työpaikasta riippumattomia sosiodemografisia ja henkilöhistoriaan liittyviä selittäviä tekijöitä. Perinteisempiä sosiodemografisia taustamuuttujia edustavat vastaajan *sukupuolta* (sp⁵), *ikää* (ika10⁶) ja *koulutusastetta* (ukaste⁷) koskevat muuttujat. Poikkeuksellisempaa taustamuuttujaa edustaa työntekijän *työttömyys- ja lomautusjaksoja* viimeiseltä kuluneelta viideltä vuodelta mittaava

⁵ sp: Haastateltavan sukupuoli. 1 = mies 2 = nainen

⁶ ika10: Ikä kymmenvuotissyksmittäin. 2 = 15–24-vuotias 3 = 25–34-vuotias 4 = 35–44-vuotias 5 = 45–54-vuotias 6 = 55–64-vuotias

⁷ ukaste: Koulutusaste. 0 = Korkeintaan perusaste 3 = Keskiaste 5 = Alin korkea-aste 6 = Alempi korkeakouluaste 7 = Ylempi korkeakouluaste 8 = Tutkijakoulutusaste 9 = Tunteamaton

muuttuja (A8⁸). Vielä ennen 1990-luvun lamaa työn epävarmuus oli erityisesti miehiä sekä nuorimpia ikäryhmiä koskettava ilmiö (Happonen & Nätti 2000, 72). Samalla tavoin laman aikana työttömyysaste kohosi nopeimmin matalasti koulutettujen työntekijöiden ryhmässä (Honkapohja 2009, 77). Lamaa seuranneena aikana epävarmuutta on kuitenkin alettu kokea yleisemmin myös naisten ja yli 30-vuotiaiden keskuudessa (Happonen & Nätti 2000, 72). Sisällyttämällä edellä mainitut taustamuuttujat analyysiini minun on mahdollista tutkia, noudatteleeko epävarmuuden kokeminen samoja kehityslinjoja kuin edeltävässä lamassa. Työurassa tapahtuneita katkoksia on aiemmassa tutkimuksessa puolestaan nimitetty objektiivisiksi uhan merkeiksi ja niiden on todettu lisäävän työn epävarmuuskokemuksia (Happonen & Nätti 2000, 70, 80; Campbell, Carruth, Dickerson & Green 2007). Tutkimukseni kannalta mielenkiintoista on se, kuinka vahvasti työttömyys- ja lomautusjaksot ennustavat epävarmuutta uutena ajankohtana.

Koodasin ikämuuttujan kolmiluokkaiseksi niin, että se sisältää luokat 15–34-vuotiaille, 35–54-vuotiaille sekä 55–64-vuotiaille vastaajille. Koulutusasteen vaikutusta tarkastelin ylintä suoritettua tutkintoa mittaavan muuttujan avulla. Muokkasin alkuperäisen seitsemänluokkaisen muuttujan kolmiluokkaiseksi yhdistämällä kaikki korkea-asteen tutkinnot yhdeksi korkea-asteen luokaksi, jotta vastaajamäärät eri luokissa pysyivät riittävän suurina. Tuntematon-luokkaan ryhmiteltyjä vastaajia ei ollut aineistossa yhtään kappaletta. Työttömyys- ja lomautusjaksoja mittaava muuttuja kävi sellaisenaan analyysiin. Muun muassa parisuhdestatusta ja vastaajan perheellisyyttä koskevat taustamuuttujat karsiutuivat käytetystä mallista niiden heikon selitysasteen ja tilastollisen merkitsevyyden puutteen vuoksi.

Työntekijän asemaa työpaikalla tarkastelen vastaajan päätyön *bruttokuukausitulojen* (A37⁹) sekä *työsuhteen määräaikaisuuden* (A19¹⁰) ja *osa-aikaisuuden* (TA1¹¹) ja *vuokratyöntekijyyden* (A18D¹²) perusteella. Kuukausitulojen kohdalla tarkastelen sitä, noudattavatko analyysin perusteella saadut tulokset yleiseurooppalaista trendiä, jossa turvattomampi työmarkkina-asema on yhteydessä matalaan palkkaukseen (ks. Maurin & Postel-Vinay 2005). Työsuhteita tutkin siitä

⁸ A8: Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana? 1 = Kerran 2 = Useamman kerran 3 = Vai ette lainkaan?

⁹ A37: Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä? 11= alle 900 e 12 = 901 – 1100 e 13 = 1101 – 1300 e 14 = 1301 – 1 500 e 15 = 1501 – 1700 e 16 = 1701 – 1900 e 17 = 1901 – 2100 e 18 = 2101 – 2300 e 19 = 2301 – 2 500 e 20 = 2501 – 2700 e 21 = 2701 – 2900 e 22 = 2901 – 3100 e 23 = 3101 – 3300 e 24 = 3301 – 3500 e 25 = 3501 – 3700 e 26 = 3701 – 4000 e 27 = 4001 – 4500 e 28 = 4501 – 5000 e 29 = 5001 – 5500 e 30 = 5501– 6000 e 31 = 6001 – 7000 e 32 = yli 7000 98 = Ei halua vastata

¹⁰ A19: Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi. 1 = Toistaiseksi voimassa olevaksi 2 = Määräaikaiseksi

¹¹ TA1: Teettekö (päätyössänne) kokoaikatyötä vai osa-aikatyötä? 1 = Koko-aikatyö 2 = Osa-aika työ 9 = Ei osaa sanoa

¹² A18D: Oletteko itse vuokratyöntekijä? 1 = Kyllä 2 = Ei

näkökulmasta, määrittääkö epävarmuus epätyypillisiä työsuhteita suhteessa normaalityösuhteisiin (ks. luku 2.4).

Määrä- ja osa-aikaisuutta mittaavat muuttujat soveltuivat analyysiin sellaisenaan. Kuukausituloja mittaavaa muuttujaa muokkasin tiivistämällä alkuperäiset 23 luokkaa viideksi luokaksi. Vaikka bruttoansioluokat muuttuivat näin varsin laajoiksi, oli toimenpide tärkeä tilastollisen analyysin luotettavuuden ja tulosten mielekkään tulkinnan takaamiseksi. Vuokratyöntekijyyttä koskevan muuttujan kohdalla koodasin kaikki vastausvaihtoehdon ”Ei” valinneet sekä puuttuvat tiedot kategoriaan ”Ei”. Tämä johtuu siitä, että kyseinen kysymys oli osoitettu ainoastaan niille vastaajille, jotka ilmoittivat lomakkeen edeltävän kysymyksen kohdalla, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyövoimaa. Tällöin kysymykseen vastasi ainoastaan 1194 vastaajaa. Jotta tilastollinen analyysini ei vääristyisi tarkastelemaan ainoastaan vuokratyöntekijöitä hyödyntäviä työpaikkoja, päätin sisällyttää puuttuvat tiedot ei-vuokratyöntekijöiden luokkaan. On mahdollista, että pieni joukko vastaajista sijoittuu tämän ratkaisun johdosta väärään kategoriaan. Käytetyn aineiston laajuus takaa kuitenkin sen, että mahdolliset virheellisesti luokitellut vastaajat eivät vääristä tuloksia merkittävästi.

Työntekijä on useimmiten aina tietyn organisaation jäsen, jolloin erilaiset kielteiset muutokset sekä niihin liittyvät menettelytavat organisaatiossa voivat lisätä niin yksittäisten työntekijöiden kuin työyhteisöjen kokemaa työn epävarmuutta (Mauno & Kinnunen 2005, 174). Työorganisaatiota koskevat tutkimuksessani muuttujat *työnantajasektorista* (A11¹³), *ammattitaitoa kehittävistä koulutusmahdollisuuksista* (B34¹⁴), *työssä tapahtuvia muutoksia koskevasta tiedotuksesta* (B28¹⁵) sekä *työntekijän arviosta työpaikan taloudellisesta tilanteesta* (B43¹⁶).

Työnantajasektorin tarkastelu on mielekästä tilanteessa, jossa julkiseen sektoriin kohdistuu yhä rajumpia supistamisaineita (Lehto 2007, 94). Samalla tavoin julkisella sektorilla määräaikaiset työsuhteet kasvattavat osuuttaan toimihenkilöammateissa (Miettinen 2007, 9). Toisaalta yksityisellä sektorilla työorganisaatiot ovat julkisen sektorin organisaatioita suhdanneherkempiä (Mauno & Kinnunen 2005, 174). Koulutusmahdollisuuksien yhteys koettuun epävarmuuteen on

¹³ A11: Onko nykyinen työnantajanne? 1 = valtio (myös yliopistot) 2 = kunta tai kuntayhtymä 3 = yksityinen työnantaja 4 = ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)

¹⁴ B34: Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta? 1 = Hyvät 2 = Jonkinlaiset 3 = Heikot

¹⁵ B28: Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista? 1 = Jo suunnitteluvaiheessa 2 = Vähän ennen muutosta 3 = Vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?

¹⁶ B43 Onko työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä? 1 = Täysin vakaa ja turvattu 2 = Jokseenkin vakaa ja turvattu 3 = Hieman epävarma 4 = Hyvin epävarma

aiemman tutkimustiedon perusteella se, että työntekijät pyrkivät mukautumaan uuteen epävarmaan työmarkkinatilanteeseen kouluttautumalla ja ylläpitämällä ammattitaitoaan (Smithson & Lewis 2000, 685). Tällä tavoin he kasvattavat työllistymismahdollisuuksiaan (mt.). Aiempi tutkimus antaa siis olettaa, että heikommat koulutusmahdollisuudet työpaikalla lisäävät epävarmuuden kokemusta.

Muutosviestinnän roolia tarkastelen siksi, että myöhäisen tiedotuksen on todettu sekä lisäävän huhuja että heikentävän henkilöstön mahdollisuuksia ennakoida ja ymmärtää tulevia organisaatiomuutoksia ja toisaalta vaikuttaa niihin (Happonen & Nätti 2000, 74). Arvion työpaikan taloudellisesta tilanteesta sisällytin analyysiin sillä perusteella, että toimintaympäristön heikkoa taloudellista suhdannetta on pidetty merkittävimpänä organisatorisena epävarmuuden selittäjänä (Mauno & Kinnunen 2005, 174). Yhtäkään muuttujista ei tarvinnut muokata puuttuvien tietojen koodausta lukuun ottamatta analyysiä varten.

4.3.3 Työhyvinvointi, sitä selittävät työympäristön piirteet ja niiden muokkaus

Työhyvinvointia tarkastelevaa varianssianalyysiä varten hyödynnän muuttujaa työntekijän arviosta omasta *työhyvinvoinnistaan* (F3b¹⁷). Kyseinen kymmenluokkainen muuttuja soveltui käytettäväksi analyysissä sellaisenaan, kun kysymykseen vastaamatta jättäneet tapaukset merkitsin puuttuviksi tiedoiksi. Yhteensä kysymykseen vastasi 4865 vastaajaa. Puuttuvia vastauksia oli vain 11 (0,2 %) kappaletta koko aineistossa.

Työhyvinvointia selittävät muuttujat valikoin vuoden 2013 työolotutkimuksesta niin, että ne parhaiten vastasivat Warrin (2007) vitamiinimallin kahtatoista hyvinvointiin vaikuttavaa työympäristön piirrettä. Työolotutkimuksessa kysytyjen teemojen rajallisuuden vuoksi muutamien piirteiden kohdalla jouduin tekemään kompromisseja. Näissä tapauksissa muodostetut muuttujat eivät välttämättä vastaa täysin tutkittua piirrettä, mutta ne liittyvät hyvin läheisesti ympäristötekijän ydinsisältöön. Kaikki muuttujat on joko koodattu alun perin tai olen uudelleen koodannut ne analyysiä varten siten, että muuttujan arvon kasvaessa sen oletettu negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin kasvaa. Kaikkien muodostamieni muuttujien frekvenssijakaumat löytyvät liitteistä 1 ja 2. Taustamuuttujina työhyvinvointia selittävät sukupuoli ja ikä, joita koskevat muuttujamuunnokset olen esitellyt edeltävässä luvussa.

¹⁷ F3b: Oletetaan, että työhyvinvointinne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja huonoimmillaan arvon 0. Minkä pistemäärän antaisitte työhyvinvoinnille nykyisin? Vastausvaihtoehdot 0–10

Henkilökohtaisia hallintamahdollisuuksia mittaan työntekijän arviolla vaikutusmahdollisuuksistaan eri työn osa-alueisiin (B27a–i¹⁸). B27-kysymyssarjasta muodostin summamuuttujan ($\alpha = 0,837$), jonka palautin alkuperäiselle neliportaiselle asteikolle. Vastausvaihtoehto ”Ei sovi” sekä vastaamatta jättämistä kuvaava muuttujan arvo koodattiin arvoon 0 lukumäärämuuttujan muodostamiseksi. Yhteenlasketut muuttujat jaoin lukumäärämuuttujalla ja pyöristin kokonaisluvuiksi. Työntekijän mahdollisuuksia soveltaa taitojaan työssään tarkastelen vastaajan tyytyväisyydellä kehittymismahdollisuuksiinsa työssä (A10Ba¹⁹). On huomioitava, ettei kyseinen muuttuja mittaa suoraan mahdollisuutta erilaisten taitojen ja kykyjen käytölle. Toisaalta Warr (2007, 113) sisällyttää samaan ympäristötekijän kategoriaan taitojen käytön lisäksi niiden erilaiset kehittämismahdollisuudet. Kyseisestä muuttujasta merkitsin vastaamatta jättäneet tapaukset puuttuviksi tiedoiksi.

Ulkoapäin asetettuja tavoitteita tutkin työn henkisen raskauden (F3²⁰) avulla. Warr (2007, 114) mainitsee myös työympäristön vaatimuksista kumpuavina ilmiöinä työn ja työtehtävien vaatimukset sekä työkuorman määrän. Ainut muuttujaa koskeva muokkaus oli kysymykseen vastaamattomien koodaaminen puuttuviksi tiedoiksi. Työn vaihtelevuutta (F1²¹) kysytään työolotutkimuksessa suoraan. Käänsin muuttujan asteikon ympäri ja vastaamatta jättäneet tapaukset merkitsin puuttuviksi tiedoiksi.

Ympäristön selkeyttä tarkastelen työn organisoinnin onnistuneisuuden (C19a²²) kautta. Warr (2007, 114) luettelee ympäristön selkeyden osatekijöinä tiedonsaannin halutunlaisesta käyttäytymisestä sekä työntekijän roolin selkeyden. Koodasin kyseisessä muuttujassa ”Ei

¹⁸ B27a: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?

B27b: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?

B27c: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Työtahtiinne?

B27d: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Työmenetelmiinne?

B27e: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?

B27f: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Siihen, keiden kanssa työskentelette?

B27g: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?

B27h: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Työaikoihinne?

B27i: Kuinka paljon voitte vaikuttaa: Työmäärään? 1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei sovi

¹⁹ A10Ba: Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin:

Kehittymismahdollisuuksiinne työssä? 1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön

²⁰ F3: Pidätkö nykyisiä työtehtäviinne? 1 = Erittäin kevyinä 2 = Melko kevyinä 3 = Melko raskaina 4 = Vai erittäin raskaina

²¹ F1: Onko työnne? 1 = Erittäin yksitoikkoista 2 = Melko yksitoikkoista 3 = Melko vaihtelevaa 4 = Vai erittäin vaihtelevaa?

²² C19a: Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin? 1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei sovi

sovi” -vastausvaihtoehdon puuttuvaksi tiedoksi varsinaisten puuttuvien vastausten ohella. Suhdetta toisiin ihmisiin selvitän vastaajan *tyytyväisyydellä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin* (A10Bd²³). Muuttujasta koodasin puuttuviksi tiedoiksi puuttuvat vastaukset. Tulojen riittävyyden tarkasteluun valitsin jo edellisessä luvussa muodostetun vastaajan päätyöstä saamia *bruttokuukausituloja* mittaavan muuttujan (ks. luku 4.3.2). Fyysistä turvallisuutta tutkin työntekijän *tyytyväisyydellä työskentelytiloihin* (A10Bf²⁴). Muuttujaa ei tarvinnut muokata puuttuvien tietojen merkitsemisen lisäksi.

Arvostettua sosiaalista asemaa lähestyn koetun *työyhteisöltä saadun arvostuksen* (B32c²⁵) kautta. ”Ei sovi” -vastausvaihtoehdot sekä puuttuvat vastaukset merkitsin puuttuviksi tiedoiksi. Esimieheltä saatua tukea mittaamaan valitsin muuttujan *tyytyväisyydestä esimiehen johtamistapaan* (C16²⁶). Tämän muuttujan sisällyttäminen kuitenkin tarkoittaa, että ilman esimiestä työskentelevät vastaajat jäävät pois analyysistäni. Ilman esimiestä oli aineistossa vastausten perusteella kuitenkin vain 42 vastaajaa (0,9 %), joten kyse on suhteessa hyvin marginaalisesta ryhmästä. Puuttuviksi tiedoiksi merkitsin kysymykseen vastaamatta jättäneet työntekijät. Uranäkymiä tarkastelen sekä koetun *työn epävarmuuden* summamuuttujan (ks. luku 4.3.1) että nykyisessä työpaikassa arvioitujen *etenemismahdollisuuksien* (B37²⁷) kautta. Warr (2007, 114) jakaakin uranäkymät kahtia nykyisen työsuhteen säilyvyyteen ja turvallisuuteen sekä etenemismahdollisuuksiin työuralla.

Viimeisenä tarkastelen työpaikalla vallitsevaa oikeudenmukaisuutta havaittua *eriarvoista kohtelua ja syrjintää* mittaavan C20a²⁸-kysymyssarjan avulla. Kysymyssarja mittaa kattavasti

²³ A10Bd: Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin? 1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön

²⁴ A10Bf: Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: Työskentelytiloihinne? 1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön

²⁵ B32c: Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen? 1 = Aina 2 = Useimmiten 3 = Joskus 4 = Ei koskaan 5 = Ei sovi

²⁶ C16: Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan? 1 = Hyvin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Hyvin tyytymätön

²⁷ B37: Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet? 1 = Hyvät 2 = Jonkinlaiset 3 = Heikot

²⁸ C12a1: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?

C12a2: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?

C12a3: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?

C12a4: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?

C12a5: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä?

esimerkiksi ikään, sukupuoleen, poliittisiin mielipiteisiin ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa, vastaajan havaitsemaa epäoikeudenmukaista toimintaa työpaikalla. Muokkasin yksittäiset syrjintävaihtoehdot aluksi niin, että mikäli vastaaja valitsi vastausvaihtoehdon ”Ei”, ”Ei sovi” tai ”En osaa sanoa”, sai vastaus arvon 0. Vastausvaihtoehdon ”Kyllä” koodasin arvoon 1. Tämän jälkeen muodostin summamuuttujan, jossa muuttujat C20a1–12 laskettiin yhteen. Tällöin muodostettu summamuuttuja saa sitä suuremman arvon, mitä useampia erilaisia epäoikeudenmukaisen toiminnan tai käytäntöjen muotoja työpaikalla esiintyy. Koska yli neljää erilaista syrjinnän muotoa havainneita vastaajia oli varsin vähän, yhdistin 5–12 syrjinnän muotoa havainneet yhdeksi kategoriaksi. Tämä ratkaisu perustuu analyysistä saatujen tulosten tulkinnan luotettavuuden takaamiseen.

4.3.4 Vastaajajoukon tarkastelu jakaumien valossa

Tässä luvussa luon katsauksen siihen, millainen palkansaajien vastaajajoukko valikoitui vuoden 2013 työolotutkimukseen. Käyn seuraavaksi läpi järjestyksessä tutkimuksessa logistisessa regressioanalyysissä käytettyjen selittävien muuttujien jakaumat aloittaen yksilötekijöistä. Tämän jälkeen luonnehdin työhyvinvointia koskevien työympäristön piirteitä kuvaavien muuttujien jakaumia lyhyesti.

Yksilötekijöiden jakaumat käyvät ilmi taulukosta 1. Aineiston vastaajista lievä enemmistö oli naisia. Merkittävämpi ero näkyi ikäluokkien välillä: yli puolet vastaajista oli 35–54-vuotiaita, kun taas nuoria 15–34-vuotiaita vastaajia oli alle kolmasosa ja ikääntyviä 55–65-vuotiaita vastaajia vain reilu viidennes. Valtaosa vastaajista oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon, vaikka ero keskiasteen tutkinnon suorittaneisiin oli vain kolme prosenttiyksikköä. Sen sijaan korkeintaan perusasteen

C12a6: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Perheellisyyteen tai raskauteen?

C12a7: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Suosikkijärjestelmiin?

C12a8: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?

C12a9: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Kansallisuuteen tai ihonväriin?

C12a10: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Suomen (ruotsin) kielen taitoon?

C12a11: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Terveystilaan tai vajeakuntoisuuteen?

C12a12: Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: Seksuaaliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen? 1 = Kyllä 2 = Ei 3 = Ei sovi

suorittaneita vastaajia oli aineistossa vain reilu kymmenesosa. Työttömyys- ja lomautusjaksoja ei esiintynyt lainkaan merkittäväällä enemmistöllä vastaajista. Noin seitsemäsosa vastaajista oli ollut työttömänä tai lomautettuna kerran ja alle kymmenesosa useamman kerran viiden vuoden aikana haastatteluhetkestä laskettuna.

Taulukko 1. Koettua työn epävarmuutta selittävät yksilötekijät.

YKSILÖTEKIJÄT	n	%
Sukupuoli		
- Mies	2300	47
- Nainen	2576	53
Ikä		
- 15-34v	1294	27
- 35-54v	2532	52
- 55-64v	1050	22
Koulutusaste		
- Korkeintaan perusaste	529	11
- Keskiaste	2086	43
- Korkea-aste	2256	46
Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana?		
- Kerran	672	14
- Useamman kerran	457	9
- Ei lainkaan	3747	77

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Työntekijän asemaa mittaavien muuttujien jakaumat olen esittänyt taulukossa 2. Lähes puolet vastaajista ansaitsi bruttona 1501–2900 euroa kuukaudessa. Tämä ei ole yllättävää, sillä suomalaisten kokonaisansioiden mediaani oli tutkimusvuotena 2928 euroa (SVTa 2013). Reilu neljäsosa sijoittui 2901–4000 euroa ansaitsevien luokkaan. Hiukan alle seitsemäsosa vastaajista ansaitsi maksimissaan 6000 euroa, kun taas alle 1500 euroa ansaitsevia oli alle kymmenesosa ja yli 6000 euroa ansainneita vain neljä prosenttia vastanneista. Yleisin epätyypillisen työsuhteen muoto oli määräaikaisuus, joka koski hiukan alle kahdeksasosaa vastaajista. Työsuhteen osa-aikaisuus oli lähes yhtä yleistä suhteessa kokoaikaisiin työsuhteisiin. Sen sijaan vain yksi sadasta vastaajasta työskenteli vuokratyösuhteessa. Vuokratyöntekijöitä koskevia tuloksia tulkitessani minun onkin huomioitava tarkasteltavan vastaajajoukon pienuus.

Taulukko 2. Koettua työn epävarmuutta selittävät, työntekijän asemaan liittyvät tekijät.

TYÖNTEKIJÄN ASEMA TYÖPAIKALLA	n	%
Kuukausitulot		
- 900 € tai vähemmän – 1500 €	382	8
- 1501 – 2900 €	2352	49
- 2901 – 4000 €	1270	26
- 4001 – 6000 €	640	13
- Yli 6000 €	196	4
Työsuhdetyyppi		
- Toistaiseksi voimassa oleva	4271	88
- Määräaikainen	603	12
- Kokoaikainen	4343	89
- Osa-aikainen	514	11
- Vuokratyöntekijä	49	1
- Ei vuokratyöntekijä	4827	99

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Työorganisaatioon liittyvien muuttujien jakaumat löytyvät taulukosta 3. Aineistossa vastaajista selkeä enemmistö, kolme viidesosaa, työskenteli yksityisellä työnantajalla. Toiseksi yleisintä työnantajaa edustivat kunnat ja kuntayhtymät. Valtiolle työskenteli hiukan alle kymmenesosa vastaajista, kun taas kolmannen sektorin työntekijöitä aineistossa oli vain kolme prosenttia. Vastaajista suurin osa raportoiti, että heillä oli hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikalla tarjottuun ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. Myös jonkinlaisiin koulutusmahdollisuuksiin uskoi vajaa kaksi viidesosaa vastaajista. On kuitenkin tärkeää huomata, että jopa joka viides palkansaaja arvioi työpaikkansa koulutusmahdollisuudet heikoiksi.

Taulukko 3. Koettua työn epävarmuutta selittävät, työorganisaatioon liittyvät tekijät.

TYÖORGANISAATIO	n	%
Työnantajasektori		
- Valtio (myös yliopisto)	458	9
- Kunta tai kuntayhtymä	1329	27
- Yksityinen työnantaja	2926	60
- Kolmas sektori	152	3
Koulutusmahdollisuudet		
- Hyvät	2131	44
- Jonkinlaiset	1797	37
- Heikot	922	19
Tiedonsaanti muutoksista		
- Jo suunnitteluvaiheessa	1582	33
- Vähän ennen muutosta	2019	42
- Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen	1219	25
Työpaikan taloudellinen tilanne		
- Täysin vakaa ja turvattu	1296	27
- Jokseenkin vakaa ja turvattu	2105	44
- Hieman epävarma	1113	23
- Hyvin epävarma	294	6

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Suurin osa vastaajista sai tietää muutoksista vasta vähän ennen muutosta ja jopa yksi neljäsosa vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Sen sijaan kolmasosa vastanneista arvioi saaneensa tietoa muutoksista jo niiden suunnittelun yhteydessä. Työpaikan taloudellinen tilanne arvioitiin useimmiten jokseenkin vakaaksi ja turvatuksi. Seuraavaksi yleisin arvio määritti tilanteen täysin vakaaksi ja turvatuksi. Hieman epävarmaksi taloudelliseen tilanteen arvioi alle neljäsosa vastaajista, kun taas hyvin epävarmaksi vain kuusi prosenttia vastaajista.

Työhyvinvointia selittävien työympäristön piirteiden kohdalla yleistä oli se, että vastaukset painottuivat useimmiten vastausskaalojen positiivisiin päihin (ks. liitteet 1 ja 2). Yli puolella vastaajista vaikutusmahdollisuuksia työhönsä oli jonkin verran. Samalla tavoin kehittymismahdollisuuksiinsa tyytyväisiä oli lähes puolet työntekijöistä aineistossa. Vaikka suurin osa koki työnsä henkisesti kevyeksi, oli henkisesti melko kevyttä (45 %) ja melko raskasta (43 %) työtä tekevien välillä vain kahden prosenttiyksikön ero. Puolet vastaajista piti työtään melko vaihtelevana ja yli puolet oli jokseenkin samaa mieltä työnsä organisoinnin onnistuneisuudesta. Reilu puolet palkansaajista oli melko tyytyväisiä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin, kun taas työskentelytilojen

kohdalla melko tyytyväisten osuus jäi hiukan alle puolen (48 %). Peräti 56 prosenttia vastaajista koki saavansa useimmiten arvostusta työyhteisöltä, ja suurin osa oli melko tyytyväinen esimiehensä johtamistapaan (46 %). Yllättävänä voidaan pitää sitä, että yli puolet kyselyyn vastanneista näkivät etenemismahdollisuutensa nykyisellä työpaikalla heikkoina. Yleistä oli myös se, ettei työpaikalla havaittu yhtään eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän muotoa (59 %). Koettua epävarmuutta koskevan jakauman käyn läpi luvussa 5.1, kun taas päätyön bruttokuukausitulojen jakaumat esitin jo edellä.

5 Tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimustulokset ja vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Luku 5.1 kuvailee koetun työn epävarmuuden yleisyyttä vuonna 2013 sekä sen kehitystä ajassa. Luku 5.2 aloittaa varsinaisiin tutkimuskysymyksiin vastaamisen. Kyseisessä luvussa kuvailen ristiintaulukoinneilla, miten koettu työn epävarmuus jakautuu erilaisten selittävien tekijöiden perusteella. Luvussa 5.3 tutkin näiden selittävien tekijöiden varsinaista yhteyttä koettuun epävarmuuteen hierarkkisesti mallinnetun logistisen regressioanalyysin avulla. Tulososion päättävässä luvussa 5.4 tarkastelen varianssianalyysin kautta, kuinka paljon koettu työn epävarmuus selittää eroja työhyvinvoinnissa verrattuna muihin työympäristön piirteisiin.

5.1 Koettu työn epävarmuus ja sen kehitys ajassa

Koettua työn epävarmuutta tutkin irtisanomisen ja työttömyyden uhkaa mittaavan summamuuttujan avulla. Kyseisen summamuuttujan frekvenssi- ja prosenttijakaumat käyvät ilmi taulukosta 4. Koetun epävarmuuden voi nähdä olevan työolotutkimusaineiston perusteella merkittävä ilmiö, sillä se koskettaa yli neljäsosaa kaikista suomalaisista palkansaajista. Puuttuvina tietoina oli yhteensä 12 vastaajaa (0,2 %).

Taulukko 4. Koetun työn epävarmuuden yleisyys suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuonna 2013.

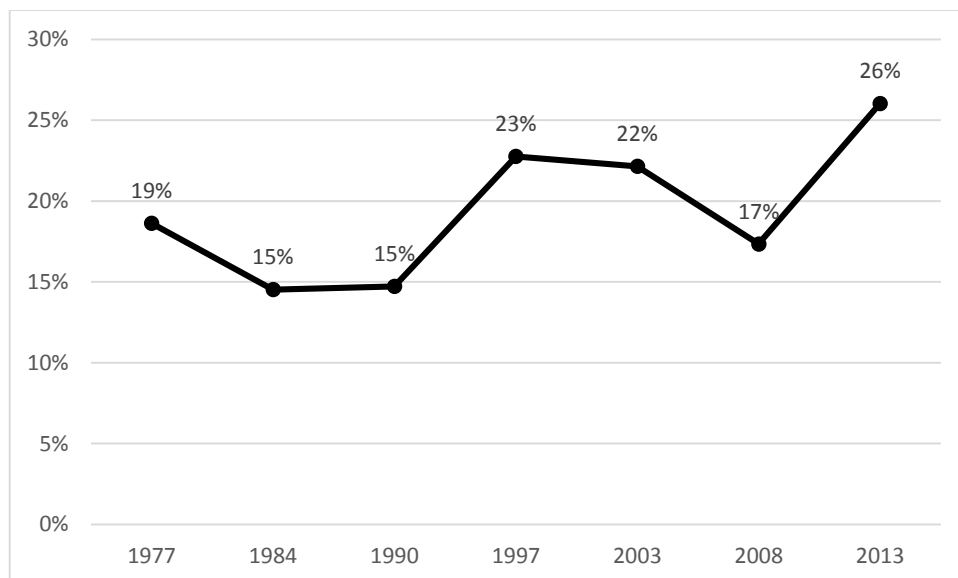
Kokee epävarmuutta?	n	%
Kyllä	1267	26
Ei	3597	74
Yhteensä	4864	100

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Jotta tuoreen mittaustuloksen merkitys olisi helpompi hahmottaa, on syytä tarkastella koetun työn epävarmuuden yleisyyden vaihtelua ajassa. Työn epävarmuuden trendi näkyy kuviossa 2. Kyseistä kuviota varten muodostin edellä esitetyn koetun työn epävarmuuden summamuuttujan jokaisena vuonna erikseen samoilla muuttujilla kuin vuonna 2013. Olen ilmoittanut epävarmuutta kokeneiden palkansaajien suhteellisen osuuden kaikista tutkimukseen vastanneista kunkin mittausvuoden kohdalla.

Koko vastaajajoukkoa tarkastellessa mielekkäintä on pohtia makrotason muutoksia suomalaisessa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla sekä niiden kykyä selittää kuvion ilmentämää vaihtelua. Valtion talouden suhdannekehityksen on todettu olevan merkittävässä roolissa epävarmuuden aiheuttajana. Esimerkiksi Chungin ja van Oorschotin (2011) European Social Survey -aineistolla toteuttamassa tutkimuksessa kävi ilmi, että taloudelliset tekijät ja työmarkkinatilanne selittivät institutionaalisia, työpolitiikkaan ja sosiaaliturvajärjestelmiin kytkeytyviä tekijöitä paremmin yksilön kokemaa epävarmuutta 22 tarkastellun eurooppalaisen valtion välillä. Yhteiskunnallisista työn epävarmuuden syistä tärkeimpinä pidetäänkin yleisesti taloudellisten suhdanteiden kehitystä sekä yhteiskunnassa vallitsevaa työttömyysastetta (Mauno & Kinnunen 2005, 172).

Kuvio 2. Koetun työn epävarmuuden kehitys suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuodesta 1977 vuoteen 2013.



Lähde: Työolotutkimus 1977–2013, Tilastokeskus.

Toisen maailmansodan jälkeinen aika oli nopean taloudellisen kasvun aikaa kaikkialla Pohjoismaissa. Suomessa nopeimman kasvun aika ajoittuu 1960-luvulle, niin sanotuille talouden ”kultaisille vuosille”. Vuotuinen bruttokansantuote kasvoikin lähes viisi prosenttia vuosina 1946–1974, mikä mahdollisti hyvinvointivaltion rakentamisprosessin. Tämä kasvu alkoi kuitenkin hidastua 1970-luvulla. (Eloranta & Kauppila 2007, 182–183.) 1960-luvulla ja 1970-luvun alkupuoliskolla Suomi kävi läpi erittäin voimakkaan rakennemuutoksen. Alkutuotannossa työskentelevien osuus aleni OECD-maihin verrattuna äärimmäisen nopeasti, kun taas kauppa,

kuljetus ja tietoliikenne sekä erilaiset palvelualat alkoivat kasvattaa osuuttaan elinkeinohaaroista. (Alestalo 1985, 103.) Tämä työelämäkentällä tapahtunut nopea muutos saattaa selittää, miksi vuonna 1977 työolotutkimukseen vastanneista vajaa viidennes ilmoitti kokevansa työn epävarmuutta.

Vaikka BKT:n kasvuvauhti hidastui 1970-luvulta lähtien, painui työttömyysaste 1980-luvulla ennätysellisen alas: työttömyysaste pysyi noin neljässä prosentissa vuosikymmenen alkupuoliskolla laskien jopa 2,5–3 prosenttiin vuoden 1989 loppuun mennessä (Honkapohja & Koskela 1999, 8). Työttömyysasteen jyrkkä lasku lähelle täystyöllisyyttä 1970-luvun lopulta 1980- ja 1990-lukujen vaihteeseen voikin selittää koetun epävarmuuden osuuden laskua 19 prosentista 15 prosentin tietämille.

Vuonna 1991 Suomen talouden kasvu pysähtyi Neuvostoliiton kaupan romahtamiseen sekä hallitsemattomaan rahoitusmarkkinoiden vapauttamiseen (Eloranta & Kauppila 2007, 183; Honkapohja & Koskela 1999, 3–4). Pysähdystä seurasi syvä lama, jossa työttömyys kohosi ennätysvauhtia ja markkinat ylikuumenivat (Eloranta & Kauppila 2007, 183). Työttömyys kasvoi aina pitkälle vuoteen 1994 saakka käsittäen laajimmillaan lähes yhden viidesosan koko työvoimasta. Tämän jälkeen se alkoi hyvin hitaasti laskea, vaikka työttömyysaste oli vielä vuonna 1999 jopa 11 prosenttia. (Honkapohja & Koskela 1999, 11.) 1990-luvun alun lama sekä sitä seurannut korkea työttömyysaste vaikuttaisivat näkyvän vuoden 1997 työolotutkimukseen vastanneiden epävarmuudessa: koetun epävarmuuden osuus nousi peräti kahdeksalla prosenttiyksiköllä vuoden 1990 mittaukseen verrattuna. Honkapohja ja Koskela (1999, 11) toteavatkin suomalaista 1990-luvun talouskriisiä käsittelevässä tutkimuksessaan, että vaikka itse Suomen talous saatiin varsin nopeasti kasvu-uralle matalan inflaation, korkean ulkoisen kilpailukyvyn ja ylijäämäisten valtion budjettien ansiosta, säilyi korkea työttömyys ainoana merkittävänä makrotaloudellisena ongelmana. Yhtenä selityksenä he pitävät sitä, ettei työttömyys johtunut enää vain talouden laskusuhdanteesta, vaan taustalla olivat rakenteelliset tekijät (mt. 29–30).

Vaikka talous alkoi kääntyä hiljalleen noususuhdanteiseksi 2000-luvulle tultaessa, oli koetun työn epävarmuuden suhteellinen osuus edelleen korkealla tasolla vuonna 2003. Talous kasvoi noin 3,3 prosenttia ja työllisyysaste 2,2 prosenttia vuodessa ajanjaksolla 1994–2001 (Honkapohja 2009, 57). Kasvua hidasti jonkin verran IT-kuplan puhkeaminen vuonna 2001. Työllisyysaste pysyi pitkään muuttumattomana, kunnes se alkoi jälleen nousta vuodesta 2005 lähtien. (mt.) Tämä kehitys heijastuu myös koetun epävarmuuden osuudessa: vasta vuonna 2008, aivan globaalin finanssikriisin kynnyksellä, koetun epävarmuuden osuus laski lähelle lamaa edeltänyttä tasoa 17 prosenttiin.

Vuoden 2008 globaali kriisi sai alkunsa yhdysvaltalaisista asuntovelkamarkkinoista, jotka oli kyllästetty niin sanotuilla subprime-lainoilla (Patomäki 2012, 42). Kriisi muuttui globaaliksi, kun sijoittajat kaikkialla maailmassa olivat ostaneet roskalainoihin perustuvia arvopapereita. Rahoituskriisin levitessä maailmantalouden näkymät heikkenivät aluksi erityisesti Yhdysvalloissa ja Euroopassa. (mt. 46.) Vuodesta 2008 alkanut ja kirjoitushetkeen asti jatkuva taantuma onkin nostanut koetun epävarmuuden korkeimmalle tasolle koskaan koko työolotutkimuksen historiassa: peräti yli neljäsosa vastaajista raportoi kokevansa työn epävarmuutta. Korkeaa osuutta saattaa selittää työttömyysasteen nousun lisäksi joustavuuden lisääntyminen suomalaisilla työmarkkinoilla. Saloniemen ja Virtasen (2008, 86) mukaan vaikuttaisi siltä, että työnantajat ovat globaalisti omaksuneet määrällisen joustavuuden strategioita: työntekijöitä lisätään tai vähennetään työpaikalla tilanteen niin vaatiessa. Samanaikaisesti epävarmuutta puskuroivan joustoturvan lupaukset eivät ole Suomessa täyttyneet, sillä työmarkkinoiden toivotunlainen dynaamisuus vaikuttaisi toteutuvan ainoastaan isoimmassa kaupungeissa (Räisänen 2008, 36–37).

5.2 Katkonainen työhistoria, epätyypillinen työsuhde ja työnantajan talousongelmat epävarmuuden lähteinä

Tässä luvussa tarkastelen koetun työn epävarmuuden ja yksilötekijöiden, työntekijän aseman ja työorganisaation välisiä yhteyksiä ristiintaulukointien avulla. Muodostettuja ristiintaulukointeja luetaan vaakariveittäin niin, että jakaumia tarkastellaan erikseen kunkin muuttujan kategorian sisällä.

Yksilötekijöiden kohdalla eniten työn epävarmuutta vaikuttaisi esiintyvän työttömyys- ja lomautusjaksoja kokeneissa vastaajissa (taulukko 5). Yli puolet viimeisen viiden vuoden aikana kyselyhetkestä työttömänä tai lomautettuna olleista vastaajista koki epävarmuutta nykyisestä työstään. Samalla tavoin jo yksi työttömyys- tai lomautusjakso sai yli kolmasosan kyseiseen luokkaan kuuluvista kokemaan epävarmuutta. χ^2 -testin perusteella löydetyt jakaumat olisivat yleistettävissä perusjoukkoon ($p=0,000$). Myös iän ja epävarmuuden väliltä löytyi yhteys: sekä nuorimmissa että 35–54-vuotiaissa vastaajissa oli suhteellisesti tarkasteltuna huomattavasti enemmän epävarmuutta kokevia kuin 55–64-vuotiaissa. Myös tämä tulos on tilastollisesti merkitsevä. Hiukan yllättävänä voidaan pitää sitä, että suurempi osuus korkea-asteen koulutuksen saaneista koki epävarmuutta kuin korkeintaan perusasteen tai keskiasteen suorittaneista. Toisaalta ero on vain muutama prosenttiyksikkö, minkä lisäksi tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Sen sijaan sekä miesten

että naisten kohdalla koettu epävarmuus jäi noin reiluun neljäsosaan vastaajista. Saatu tulos ei tosin ole yleistettävissä perusjoukkoon.

Taulukko 5. Yksilötekijät ja koettu työn epävarmuus, ristiintaulukointi.

	Ei koe epävarmuutta	Kokee epävarmuutta
	%	%
Sukupuoli		
- Nainen	74 %	26 %
- Mies	74 %	26 %
	n=4864	p=0,514
Ikä		
- 15-34v	72 %	28 %
- 35-54v	73 %	27 %
- 55-64v	78 %	22 %
	n=4864	p=0,003**
Koulutusaste		
- Korkeintaan perusaste	74 %	26 %
- Keskiaste	75 %	25 %
- Korkea-aste	73 %	27 %
	n=4859	p=0,454
Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana?		
- Kerran	66 %	34 %
- Useamman kerran	48 %	52 %
- Ei lainkaan	79 %	21 %
	n=4864	p=0,000***

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Työntekijän asemaa tarkastellessani erittäin merkittäväksi epävarmuuteen yhteydessä olevaksi tekijäksi muodostui työsuhdetyyppi. Suhteessa eniten epävarmuutta kokivat vuokratyöntekijät (taulukko 6). Muussa kuin vuokratyösuhteessa työskentelevistä epävarmuutta koki reilu neljäsosa, kun taas vuokratyöntekijöistä epävarmoja oli melkein 60 prosenttia. Vaikka tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, on huomattava, että vuokratyötä tekeviä vastaajia oli tutkimuksessa vain 49 vastaajaa. Samalla tavoin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä noin puolet raportoi kokevansa epävarmuutta, kun taas vakinaisista työntekijöistä vastaava osuus oli alle neljäsosa. Myös tämä tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden välillä ei ollut havaittavaa eroa, vaikkakaan tulos ei ole yleistettävissä kaikkiin palkansaajiin (p=0,944).

Kuukausitulojen kohdalla koettu epävarmuus jakautui kärjistään niin, että epävarmimpia olivat ansioiltaan suuri- ja pienituloisimmat. Kaikkein eniten epävarmoja vastaajia löytyi bruttona yli 6000 euroa ansaitsevien luokasta. Seuraavaksi eniten epävarmoja oli maksimissaan 1500 euroa ansaitsevien ja 1501–2900 euroa ansaitsevien palkansaajien luokissa. Tulos on siinä mielessä mielenkiintoinen, että intuitiivisesti kaikkein epävarmimmiksi olettaisi juuri pienituloisimmat vastaajat, joille työttömyys tarkoittaisi merkittävää ansionmenetystä. Toisaalta kuukausituloja koskevat tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, joten on mahdollista, ettei sama trendi toistu koko populaatiossa.

Taulukko 6. Työntekijän asema työpaikalla ja koettu työn epävarmuus, ristiintaulukointi.

	Ei koe epävarmuutta	Kokee epävarmuutta
	%	%
Kuukausitulot		
- 900 € tai vähemmän – 1500 €	73 %	27 %
- 1501 – 2900 €	73 %	27 %
- 2901 – 4000 €	75 %	25 %
- 4001 – 6000 €	76 %	24 %
- Yli 6000 €	71 %	29 %
	n=4829	p=0,280
Työsuhdetyyppi		
- Toistaiseksi voimassa oleva	77 %	23 %
- Määräaikainen	50 %	50 %
	n=4862	p=0,000***
- Kokoaikainen	74 %	26 %
- Osa-aikainen	74 %	26 %
	n=4846	p=0,944
- Vuokratyöntekijä	43 %	57 %
- Ei vuokratyöntekijä	74 %	26 %
	n=4864	p=0,000***

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p*<0,05; p**<0,01; p***<0,001

Työorganisaatiota koskevat tekijät olivat kaikki tilastollisesti erittäin merkitseviä. Eniten epävarmuutta esiintyi suhteellisesti niissä vastaajissa, jotka kokivat työpaikan taloudellisen tilanteen hyvin epävarmaksi (taulukko 7). Samalla tavoin jo pelkästään hieman taloudellisesti epävarmaksi arvioitu työnantaja nosti epävarmojen vastaajien osuuden 40 prosenttiin. Jos taas

työpaikka vaikutti taloudellisesti täysin turvautulta ja vakaalta, koki epävarmuutta vain 14 prosenttia vastaajista.

Toiseksi suurin osuus epävarmoista vastaajista löytyi niistä, jotka hahmottivat työpaikan tarjoamat ammattitaitoa kehittävät koulutusmahdollisuudet heikoiksi. Pelkästään jonkinlaisiksi koettujen koulutusmahdollisuuksien kohdalla epävarmuutta koki yli neljäsosa, kun taas hyvistä koulutusmahdollisuuksia nauttivista epävarmuutta raportoi alle viidennes vastanneista.

Taulukko 7. Työorganisaatio ja koettu työn epävarmuus, ristiintaulukointi.

	Ei koe epävarmuutta	Kokee epävarmuutta
	%	%
Työnantajasektori		
- Valtio (myös yliopisto)	77 %	23 %
- Kunta tai kuntayhtymä	79 %	21 %
- Yksityinen työnantaja	72 %	28 %
- Kolmas sektori	71 %	29 %
	n=4853	p=0,000***
Koulutusmahdollisuudet		
- Hyvät	81 %	19 %
- Jonkinlaiset	73 %	27 %
- Heikot	60 %	40 %
	n=4840	p=0,000***
Tiedonsaanti muutoksista		
- Jo suunnitteluvaiheessa	83 %	17 %
- Vähän ennen muutosta	73 %	27 %
- Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen	65 %	35 %
	n=4809	p=0,000***
Työpaikan taloudellinen tilanne		
- Täysin vakaa ja turvattu	86 %	14 %
- Jokseenkin vakaa ja turvattu	79 %	21 %
- Hieman epävarma	60 %	40 %
- Hyvin epävarma	37 %	63 %
	n=4797	p=0,000***

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Työpaikalla tapahtuvista muutoksista tiedottaminen jakoi myös vastaajia epävarmojen ja ei-epävarmojen kategorioihin. Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen tietoa saavista vastaajista yli kolmasosa koki epävarmuutta. Sen sijaan työpaikoilla, joissa vastaaja sai tiedon muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, epävarmuutta koki alle viidesosa. Työnantajasektoria koskevat tulokset

antavat viitteitä siitä, että julkisella sektorilla työskentelevistä pienempi osa kokisi epävarmuutta verrattuna yksityisen ja kolmannen sektorin työntekijöihin.

5.3 Huono ja heikko työorganisaatio – epävarmat työntekijät?

Koettua työn epävarmuutta mittaavassa logistisessa regressioanalyysissä on mukana yhteensä 4669 vastaajaa (95,8 %). Käyttämässäni mallissa tutkin yhteensä 12 selittävän muuttujan yhteyttä koettuun työn epävarmuuteen. Kyseiset muuttujat ovat samat kuin edellä läpikäymissäni ristiintaulukoinneissa. Mallin luottamusväliksi asetin yleisesti käytössä oleva 95 %. Analyysini ulkopuolelle jäi yhteensä 207 vastaajaa (4,2 %).

Toteutan mallin hierarkkisenä niin, että lisään siihen jokaisella askeleella yhden selittävien muuttujien ryhmän. Ensimmäisenä lisään yksilötekijät, toisena työntekijän asemaan liittyvät tekijät ja kolmantena työorganisaatiota koskevat tekijät. Tällöin minun on mahdollista tarkastella, kuinka selitysvoimaisia eri ryhmät ovat. Tämä tapahtuu näennäisselityksasteessa tapahtuneita muutoksia vertailemalla sekä tarkkailemalla, muuttuvatko muuttujat vetosuhteiltaan sekä merkitsevyytasoltaan. Poikkeuksen mallissa muodostaa neljäs askel, jossa lisään työorganisaatioon liittyviin tekijöihin lukeutuvan, arvioitua työpaikan taloudellista tilannetta koskevan muuttujan malliin erikseen yksittäisenä muuttujana. Tätä ratkaisua tukee se, että organisaation toimialan tai toimintaympäristön heikkoa taloudellista suhdannetta on pidetty merkittävimpana organisatorisena epävarmuuden selittäjänä aikaisemmassa tutkimuksessa (Mauno & Kinnunen 2005, 174). Tulkitsen tuloksia aiemman tutkimuksen ja muun tutkimuskirjallisuuden avulla perusteellisimmin neljännen askeleen yhteydessä, kun olen suhteuttanut selitettävien muuttujien yhteydet koettuun työn epävarmuuteen toisiinsa.

Muodostamani hierarkkinen malli ylittää Hosmer ja Lemeshow -testin raja-arvon 0,05 jokaisella askeleella²⁹. Tällöin se khiin neliö -testin perusteella soveltuu käytettäväksi aineistoon. Multikollineaarisuutta tarkastelen muuttujien välisten korrelaatioiden sekä toleranssi- ja VIF-arvojen avulla. Mallissani mukana olevien muuttujien korrelaatiomatriisi löytyy kokonaisuudessaan tutkielman liitteenä (liite 3). Selittävien muuttujien järjestyskorrelaatiokertoimet jäivät arvojen -0,365–0,367 välille, joten mallin pitäisi olla toimiva. Varsinaisessa kollineaarisuustestissä

²⁹ Ensimmäinen askel: $p = 0,244$

Toinen askel: $p = 0,364$

Kolmas askel: $p = 0,636$

Neljäs askel: $p = 0,673$

VIF-arvot vaihtelivat välillä 1,023–1,394, eivätkä siis ylittäneet yleisesti käytettyä raja-arvoa 2,5, eikä yhdenkään muuttujan kohdalla toleranssin arvo ollut pieni ja VIF-arvo suuri. Tämän pitäisi laskennallisesti osoittaa, ettei multikollineaarisuutta esiinny (Metsämuuronen 2001, 74). Näennäisselityksasteen ja mallin kyvyn luokitella vastaajat oikeisiin luokkiin raportoin jokaisen askeleen yhteydessä erikseen.

Ensimmäinen askel. Hierarkkisen mallin ensimmäinen askel sisältää sosiodemografisia taustamuuttujia sekä työttömyys- tai lomautusjaksoja mittaavat selittävät muuttujat. Vahvimmin koettua epävarmuutta selittävät työttömänä tai lomautettuna oleminen viimeisen viiden vuoden aikana. Mallissani yksi työttömyys- tai lomautusjakso nostaa vetosuhteen työttömyys- ja lomautusjaksoja kokemattomiin nähden lähes kaksinkertaiseksi, kun taas useampi jakso kohottaa sen yli nelinkertaiseksi (taulukko 8). Havaitut vetosuhteet ovat lisäksi tilastollisesti erittäin merkitseviä. Muista yksilötekijöistä 35–54-vuotiaiden vetosuhde epävarmuuden kokemiseen on hiukan 55–64-vuotiaita suurempi. Kyseiset tulokset ovat tilastollisesti melkein merkitseviä. Myös nuorin ikäluokka vaikuttaisi vetosuhteen perusteella kokevan epävarmuutta vanhimpia vastaajia useammin, mutta tulos jää vain lähelle tilastollista merkitsevyyttä.

Taulukko 8. Logistinen regressioanalyysin ensimmäinen askel: yksilötekijöiden yhteys koettuun työn epävarmuuteen.

SELITTÄVÄT MUUTTUJAT		p-arvo	Vetosuhde	Luottamusväli (95 %)	
YKSILÖTEKIJÄT	Sukupuoli	Nainen (ref)		1,00	
		Mies	0,908	0,99	0,866–1,137
	Ikä	55–64 v (ref)	0,044*	1,00	
		15–34 v	0,063	1,21	0,990–1,484
		35–54 v	0,013*	1,26	1,049–1,505
	Koulutusaste	Korkea-aste (ref)	0,010**	1,00	
		Korkeintaan perusaste	0,335	0,89	0,706–1,126
		Keskiaste	0,003**	0,80	0,689–0,924
	Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana?	Ei lainkaan (ref)	0,000***	1,00	
		Kerran	0,000***	1,89	1,569–2,270
		Useamman kerran	0,000***	4,08	3,307–5,044

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Koulutusasteen yhteyttä tarkasteltaessa käy ilmi, että matalampi koulutus laskee vetoa koettuun työn epävarmuuteen. Keskiasteen tutkinnon suorittaneisiin verrattuna korkeakoulutettujen koetun epävarmuuden veto on 1,25 (1/0,798=1,25), minkä lisäksi tulos on

tilastollisesti merkitsevä. Samalla tavoin vain korkeintaan perusasteen koulutuksen suorittaneiden vastaajien vetosuhte on korkeakoulutettuja pienempi, mutta vetojen välinen ero jää varsin pieneksi, eikä tulos kannata tilastollista merkitsevyyttä. Ainoastaan sukupuoli jää ensimmäisellä askeleella muuttujaksi, jossa vastaajien välillä ei ole käytännössä eroa koetussa epävarmuudessa. Toisaalta on otettava huomioon, ettei tulos ole myöskään tilastollisesti merkitsevä.

Ensimmäisen askeleen näennäisselitysaste on 6,2 prosenttia, ja se luokittelee 15 prosenttia epävarmuutta kokeneista ja epävarmuutta kokemattomista vastaajista 95 prosenttia oikein. Yhteensä vastaajia luokitellaan oikeisiin kategorioihin 74 prosenttia. Sekä näennäisselitysaste että mallin kyvykkyys luokitella vastaajat jäävät näin ollen heikoiksi. Tulosten perusteella on tulkittavissa, etteivät valitut yksilötekijät selitä kovinkaan suurta osaa palkansaajien kokemasta epävarmuudesta.

Toinen askel. Toisella askeleella lisäksi malliin työntekijän asemaa työpaikalla mittaavat muuttujat (taulukko 9). Yksilötekijöissä havaittavat muutokset eivät ole kovinkaan suuria. Työttömyys- ja lomautusjaksojen yhteys ja merkitsevyytensä työn epävarmuuteen säilyy kaikissa muuttujan luokissa, mutta vedon arvo laskee erityisesti useamman kerran työttöminä tai lomautettuna olleissa suhteissa verrokkiryhmään. Myös iän kohdalla 35–54-vuotiaiden vetosuhte laskee hiukan, kun taas nuorimman ikäluokan ero vanhimpiin vastaajiin sekä merkitsevyytensä häviävät käytännössä kokonaan. Koulutusasteessa havaitut erot vetosuhteissa lievenevät samalla, kun ne kaikki menettävät tilastollisen merkitsevyytensä. Sukupuoli ei edelleenkään selitä eroja epävarmuuden kokemisessa, mutta tulos pysyy vailla tilastollista merkitsevyyttä.

Työntekijän asemaa koskevista selittävästä muuttujista eniten epävarmuuden kokemisen vetosuhdetta kasvattaa määräaikainen työsuhde verrattuna toistaiseksi voimassa olevaan sekä vuokratyön tekeminen. Molemmissa tapauksissa vetosuhte on lähes kolminkertainen verrokkiryhmiin suhteutettuna. Tulokset kantavat myös tilastollista merkitsevyyttä. Sen sijaan osa-aikainen työsuhde ei tulosten valossa selitä koettua epävarmuutta suhteessa koko-aikaisiin työntekijöihin. Bruttokuukausituloja tarkasteltaessa vetosuhteet viittaavat siihen, että palkkauksen tason laskiessa koettua epävarmuutta ilmenisi harvemmin. Tuloksista ainoastaan 1500 euroa tai alle kuukaudessa ansaitsevien ryhmä on tilastollisesti melkein merkitsevä ja vedon ero yli 6000 euroa kuussa ansaitseviin huomattava.

Taulukko 9. Logistinen regressioanalyysin toinen askel: yksilötekijöiden ja työntekijän aseman yhteys koettuun työn epävarmuuteen.

SELITTÄVÄT MUUTTUJAT		p-arvo	Vetosuhde	Luottamusväli (95 %)	
YKSILÖTEKIJÄT	Sukupuoli	Nainen (ref)		1,00	
		Mies	0,494	1,05	0,907–1,224
	Ikä	55–64 v (ref)	0,029*	1,00	
		15–34 v	0,974	1,00	0,811–1,242
		35–54 v	0,037*	1,22	1,012–1,460
	Koulutusaste	Korkea-aste (ref)	0,185	1,00	
		Korkeintaan perusaste	0,484	0,91	0,712–1,174
		Keskiaste	0,066	0,86	0,734–1,010
	Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana?	Ei lainkaan (ref)	0,000***	1,00	
		Kerran	0,000***	1,72	1,424–2,082
Useamman kerran		0,000***	3,25	2,598–4,057	
TYÖNTEKIJÄN ASEMA TYÖPAIKALLA	Kuukausitulot (brutto)	Yli 6000 € (ref)	0,260	1,00	
		900 € tai vähemmän - 1500 €	0,024*	0,58	0,359–0,931
		1501 - 2900 €	0,077	0,73	0,512–1,035
		2901 - 4000 €	0,074	0,73	0,515–1,031
		4001 - 6000 €	0,122	0,75	0,520–1,080
	Työsuhdetyyppi	Toistaiseksi voimassa oleva (ref)		1,00	
		Määräaikainen	0,000***	2,78	2,269–3,399
		Kokopäiväinen (ref)		1,00	
		Osa-aikainen	0,940	0,99	0,752–1,302
		Ei vuokratyöntekijä (ref)		1,00	
Vuokratyöntekijä	0,002**	2,79	1,447–5,370		

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Toisella askeleella malliin lisäämäni muuttujat nostavat näennäisselitysasteen 9,6 prosenttiin. Näin ollen ne kasvattavat selitysastetta vain 3,4 prosenttiyksikköä. Vastaajista epävarmuutta kokemattomat luokitellaan 97-prosenttisesti oikein, kun taas epävarmuutta kokevien vastaava osuus jää 13 prosenttiin. Yhteensä oikein luokiteltuja vastaajia on 75 prosenttia. Tuloksista voi tehdä sen johtopäätöksen, että työntekijän asemaan työpaikalla liittyvät muuttujat selittävät vaihtelua koetussa työn epävarmuudessa yksilötekijöitä heikommin.

Kolmas askel. Kolmas askel tuo mukanaan työorganisaatiota koskevat muuttujat. Taulukosta 10 käy ilmi, kuinka työttömyys- ja lomautusjaksojen vetosuhteet pienenevät, mutta säilyvät erittäin merkitsevinä. Ikäluokkien väliset erot säilyvät lähes samoina, mutta niiden tilastollinen merkitsevyys kaikista paitsi ikäänntyvästä verrokkiryhmästä katoaa. Sukupuolen kohdalla ei tapahdu isoa muutosta

edelliseen askeleeseen nähden. Koulutusaste muuttuu jälleen tilastollisesti merkitseväksi muuttujaksi niin, että matalampi koulutus vähentää epävarmuuden vetoa suhteessa korkeasti koulutettuihin. Työsuhteiden kohdalla määräaikaisen työsuhteen veto kasvaa merkittävästi niin, että se muuttuu vetosuhteeltaan suurimmaksi selittäväksi tekijäksi koko mallissa. Vuokratyöntekijöiden vetosuhteet puolestaan pienenevät tilastollisen merkitsevyytensä alenemisen rinnalla. Kuukausitulojen vetosuhteet laskevat vain hiukan samalla, kun toiseksi korkeinta ansioluokkaa lukuun ottamatta kaikki tuloluokat muuttuvat vähintään tilastollisesti melkein merkitseviksi.

Uusista työorganisaatioon liittyvistä muuttujista eniten epävarmuuden vetoa kasvattaa myöhäinen tiedonsaanti työpaikkaa koskevista muutoksista. Toiseksi suurin vetosuhteet verrokkiryhmään nähden on niillä vastaajilla, jotka kokevat työpaikan ammattaitoa kehittävät koulutusmahdollisuutensa heikoiksi. Sekä muutosviestinnän että koulutusmahdollisuuksien kohdalla yhteys koettuun työn epävarmuuteen muodostuu niin, että mitä huonommaksi oman työpaikan tilanne arvioidaan, sitä enemmän epävarmuudelle on vetoa. Lisäksi molempia muuttujia koskevat vetosuhteet ovat kaikki tilastollisesti erittäin merkitseviä. Työnantajasektorin kohdalla tulokset viittaavat siihen, että työskentely yksityisellä ja kolmannella sektorilla kasvattaa työn epävarmuuden vetoa jonkin verran suhteessa valtiolla työskentelyyn. Vastaavasti kunnalla työskentely vähentää epävarmuuden vetoa. Ainoastaan verrokkiryhmänä toimivia valtion työntekijöitä sekä yksityisellä työnantajalla työskenteleviä koskevat tulokset ovat vähintään tilastollisesti melkein merkitseviä.

Taulukko 10. Logistinen regressioanalyysin kolmas askel: yksilötekijöiden, työntekijän aseman ja työorganisaation (pois lukien arvioitu taloudellinen tilanne) yhteys koettuun työn epävarmuuteen.

SELITTÄVÄT MUUTTUJAT		p-arvo	Vetosuhde	Luottamusväli (95 %)	
YKSILÖTEKIJÄT	Sukupuoli	Nainen (ref)		1,00	
		Mies	0,488	0,95	0,808–1,107
	Ikä	55–64 v (ref)	0,048*	1,00	
		15–34 v	0,752	0,96	0,773–1,204
		35–54 v	0,093	1,18	0,973–1,422
	Koulutusaste	Korkea-aste (ref)	0,000***	1,00	
		Korkeintaan perusaste	0,011*	0,71	0,548–0,924
		Keskiaste	0,000***	0,72	0,610–0,853
	Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana?	Ei lainkaan (ref)	0,000***		
		Kerran	0,000***	1,51	1,242–1,834
Useamman kerran		0,000***	2,67	2,121–3,373	
TYÖNTEKIJÄN ASEMA TYÖPAIKALLA	Kuukausitulot (brutto)	Yli 6000 € (ref)	0,014*	1,00	
		900 € tai vähemmän - 1500 €	0,000***	0,41	0,251–0,678
		1501 - 2900 €	0,007**	0,60	0,417–0,870
		2901 - 4000 €	0,013*	0,63	0,441–0,907
		4001 - 6000 €	0,057	0,69	0,475–1,011
	Työsuhdetyyppi	Toistaiseksi voimassa oleva (ref)		1,00	
		Määräaikainen	0,000***	3,54	2,846–4,409
		Kokopäiväinen (ref)			
		Osa-aikainen	0,943	0,99	0,747–1,312
		Ei vuokratyöntekijä (ref)			
Vuokratyöntekijä	0,027*	2,15	1,092–4,221		
TYÖORGANISAATIO	Työnantajasektori	Valtio (myös yliopisto) (ref)	0,000***	1,00	
		Kunta tai kuntayhtymä	0,058	0,76	0,575–1,010
		Yksityinen	0,038*	1,32	1,016–1,705
		Kolmas sektori	0,260	1,31	0,821–2,079
	Koulutusmahdollisuudet	Hyvät (ref)	0,000***	1,00	
		Jonkinlaiset	0,000***	1,44	1,225–1,696
		Heikot	0,000***	2,19	1,800–2,662
	Tiedonsaanti muutoksista	Jo suunnitteluvaiheessa (ref)	0,000***	1,00	
		Vähän ennen muutosta	0,000***	1,72	1,444–2,053
		Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen	0,000***	2,42	1,987–2,938

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Kolmannella askeleella mallin selitysaste on 16,1 prosenttia, mitä voidaan pitää yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kontekstissa jo tyydyttävänä. Tulos tarkoittaa sitä, että työorganisaatioon liittyvät tekijät selittävät itsessään 6,5 prosenttia koetun työn epävarmuuden vaihtelusta. Tämä on vain hiukan enemmän kuin yksilötekijöiden näennäisselitysaste. Askeleella epävarmuutta kokevista vastaajista oikein luokitellaan 19 prosenttia, mikä on kuusi prosenttiyksikköä enemmän kuin edellisellä askeleella. Epävarmuutta kokemattomien kohdalla luokittelun onnistuneisuus laskee yhden prosenttiyksikön 96 prosenttiin. Yhteensä oikein luokiteltujen osuus kasvaa yhdellä prosenttiyksiköllä edeltävään askeleeseen verrattuna 76 prosenttiin.

Neljäs askel. Neljännellä eli mallin viimeisellä askeleella lisään työorganisaatiota käsitteleviin muuttujiin työntekijän arviota työpaikan taloudellisesta tilanteesta mittaavan muuttujan (taulukko 11). Yksilötekijöistä vain kaksi muuttujaa selittää enää koetun työn epävarmuuden vaihtelua. Niistä suurimman vetosuhteen aseman säilyttävät työttömyys- ja lomautusjaksot, vaikkakin niiden vetosuhteiden arvot laskevat hiukan: yksi työttömyys- tai lomautusjakso nostaa vetosuhteen verrokkiryhmään nähden jo lähes puolitoistakertaiseksi, kun taas useampi jakso kasvattaa sen yli kaksinkertaiseksi. Vetosuhteet säilyvät tilastollisesti erittäin merkitsevinä. Tulos antaa viitteitä työntekijöiden epävarmuuskokemusten rationaalisuudesta: huonot aiemmat kokemukset työmarkkinoilla sekä mahdollisesti niistä tai muista syistä seurannut uskon puute omiin työllistymismahdollisuuksiin kasvattavat koettua epävarmuutta (ks. Happonen & Nätti 2000, 80–81). Samalla tavoin aiempi tutkimus on osoittanut, että työntekijät hyötyvät työmarkkinatilanteen parantumisesta siitä huolimatta, että he ovat jo työsuhhteessa. Hyvä työmarkkinatilanne vähentää irtisanomisen pelkoa parantaen samalla jokaisen työllistettävyyttä. (Green 2009, 21.) Nykyisessä talouslamassa katkonainen työhistoria voikin olla merkittävä epävarmuuden lähde. Toisaalta on huomattava, että erityisesti useita työttömyys- tai lomautusjaksoja kokeneiden luokassa luottamusväli on varsin leveä, mikä tarkoittaa, että kyseisten vastaajien kesken esiintyy jonkin verran satunnaisvaihtelua.

Taulukko 11. Logistinen regressioanalyysin neljäs askel: yksilötekijöiden, työntekijän aseman ja työorganisaation (mukaan lukien arvioitu taloudellinen tilanne) yhteys koettuun työn epävarmuuteen.

SELITTÄVÄT MUUTTUJAT		p-arvo	Vetosuhde	Luottamusväli (95 %)	
YKSILÖTEKIJÄT	Sukupuoli	Nainen (ref)		1,00	
		Mies	0,791	0,98	0,829–1,154
	Ikä	55–64 v (ref)		1,00	
		15–34 v	0,687	0,95	0,756–1,202
		35–54 v	0,156	1,15	0,947–1,406
	Koulutusaste	Korkea-aste (ref)		1,00	
		Korkeintaan perusaste	0,275	0,86	0,654–1,128
		Keskiaste	0,010**	0,79	0,667–0,947
	Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana?	Ei lainkaan (ref)		1,00	
		Kerran	0,001***	1,40	1,138–1,712
Useamman kerran		0,000***	2,33	1,829–2,981	
TYÖNTEKIJÄN ASEMA TYÖPAIKALLA	Kuukausitulot (brutto)	Yli 6000 € (ref)		1,00	
		900 € tai vähemmän - 1500 €	0,002**	0,44	0,261–0,731
		1501 - 2900 €	0,005**	0,58	0,396–0,852
		2901 - 4000 €	0,008**	0,60	0,414–0,877
		4001 - 6000 €	0,043*	0,67	0,451–0,988
	Työsuhdetyyppi	Toistaiseksi voimassa oleva (ref)		1,00	
		Määräaikainen	0,000***	3,82	3,037–4,800
		Kokopäiväinen (ref)		1,00	
		Osa-aikainen	0,988	1,00	0,744–1,339
		Ei vuokratyöntekijä (ref)		1,00	
Vuokratyöntekijä	0,011*	2,48	1,234–4,987		
TYÖORGANISAATIO	Työnantajasektori	Valtio (myös yliopisto) (ref)		1,00	
		Kunta tai kuntayhtymä	0,001***	0,59	0,438–0,796
		Yksityinen	0,000***	1,68	1,275–2,209
	Koulutusmahdollisuudet	Kolmas sektori	0,239	1,33	0,826–2,154
		Hyvät (ref)		1,00	
		Jonkinlaiset	0,016*	1,23	1,040–1,462
	Tiedonsaanti muutoksista	Heikot	0,000***	1,69	1,377–2,082
		Jo suunnitteluvaiheessa (ref)		1,00	
		Vähän ennen muutosta	0,000***	1,65	1,375–1,984
	Työpaikan taloudellinen tilanne	Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen	0,000***	2,14	1,742–2,625
Täysin vakaa ja turvattu (ref)			1,00		
Jokseenkin vakaa ja turvattu		0,000***	1,72	1,401–2,101	
Hieman epävarma		0,000***	4,56	3,651–5,700	
	Hyvin epävarma	0,000***	11,72	8,497–16,168	

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Koulutusasteen kohdalla veto korkeakoulutettujen verrokkiryhmän ja keskiasteen tutkinnon suorittaneiden välillä kapenee ja tulos muuttuu tilastollisesti erittäin merkitsevältä tilastollisesti merkitseväksi. Korkeakoulutettujen veto koettuun työn epävarmuuteen on siis reilun neljäsosan suurempi kuin keskiasteen tutkinnon suorittaneilla (1/0,794=1,26). Myös korkeintaan perusasteen koulutuksen varassa olevien veto korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin nähden pienenee, mutta tulos ei ole enää edelliseen askeleeseen nähden tilastollisesti merkitsevä. Myös korkea-asteen merkitsevyytaso laskee vain tilastollisesti melkein merkitseväksi. Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että työn epävarmuutta kokevat harvemmin korkea-astetta matalammin koulutetut vastaajat. Tämä on yllättävä tulos verrattuna aiempaan suomalaiseen tutkimukseen. Esimerkiksi 1990-luvun lamaa tutkineen Honkapohjan mukaan laman aikana työttömien osuus kasvoi nopeammin juuri vähiten koulutettujen työntekijöiden keskuudessa (Honkapohja 2009, 77). Samalla tavoin matalasti koulutetut poistuivat työvoiman piiristä eniten, erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä. 1990-luvun puolessa välissä vain peruskoulun käyneiden työttömyysaste oli jopa 20 prosenttia, kun taas yliopistosta valmistuneilla vastaava luku jäi 3–4 prosenttiin. (mt. 77, 109.)

Vaikka koulutuksen tuoman vahvemman työmarkkina-aseman voisi intuitiivisesti päätellä vähentävän koetun epävarmuuden vetoa, voidaan myös korkeasti koulutettujen epävarmuudelle löytää selitys. Esimerkiksi Aron (2003, 325) Tilastokeskuksen rekisteripohjaisilla aineistoilla tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että 2000-luvun myötä yhä useampi korkeasti koulutettu joutuu tyytymään varsin yksinkertaisiin työtehtäviin. Samalla korkeakoulututkinto takaa yhä harvemmalle korkean tulotason (mt.). Myös korkeakoulutettujen työttömyys on kasvanut merkittävästi vuonna 2008 alkaneesta taantumasta lähtien. Korkeakoulutettujen yhteenlaskettu työttömyysaste oli vielä vuonna 2008 vain 3,5 prosenttia, mutta se on noussut vuoteen 2013 mennessä jo 4,7 prosenttiin (SVT 2012; 2014). Työ- ja elinkeinoministeriön (2015) tuoreessa työllisyyskatsauksessa työttömyys nousi vuoden 2015 heinäkuussa vuoden 2014 heinäkuuhun verrattuna kaikilla muilla koulutusasteilla paitsi alemmalla perusasteella. Merkittäväntä nousu oli juuri tutkijakoulutusasteella, alemmalla korkeakouluasteella sekä ylemmällä korkeakouluasteella ja keskiasteella (mt.). Akateeminen koulutus ei siis enää välttämättä takaa samanlaista etuoikeutettua asemaa muihin työntekijäryhmiin nähden.

Ikää koskevien vetosuhteiden tilastollisen merkitsevyyden katoamista mallin viimeisellä askeleella voidaan pitää mielenkiintoisena tuloksena. Aikaisemmissa tutkimuksissa iän on havaittu olevan yhteydessä koettuun epävarmuuteen, mutta yksiselitteistä näyttöä epävarmuuden keskittymisestä tiettyihin ikäluokkiin ei ole (ks. esim. Happonen & Nätti 2000; Saloniemi & Väisänen

2012). Edeltävien askelten perusteella vaikuttaa siltä, että 35–54-vuotiaiden vetosuhde epävarmuuden kokemiseen olisi hiukan 55–64-vuotiaita suurempi. Tällöin uransa keskivaiheilla olevat olisivat työuransa alku- ja loppuvaiheessa epävarmempia. Toisaalta nuorten työntekijöiden kohdalla tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä yhdelläkään askeleella. Ikääntyvien (55–64-vuotiaiden) työllisyys onkin parantunut vakaasti ja nopeasti 1990-luvun lopulta alkaen (Kröger, Hjelt & Ruth 2013, 12). Sen sijaan sukupuolten välillä ei ole havaittavissa mallin viimeisellä askeleellakaan eroa koetussa epävarmuudessa, eikä tulos ole tilastollisesti merkitsevä.

Työntekijän asemaa koskevat selittävät muuttujat vaikuttavat tulosten perusteella olevan sosiodemografisia taustamuuttujia vahvemmin yhteydessä koettuun työn epävarmuuteen. Merkittävimmin epävarmuutta selittävät erot työsuhdetyypeissä. Ryhmän sisällä epävarmuuden kokemisen vetosuhdetta kasvattaa eniten määräaikainen työsuhde verrattuna toistaiseksi voimassa olevaan. Vetosuhde kasvaa edeltävään askeleeseen verrattuna lähelle arvoa neljä ja säilyy tilastollisesti erittäin merkitsevänä. Määräaikaisissa työsuhdeissa työskentelevien työllisyysturva onkin jo määräaikaisen työsuhteen luonteen perusteella heikompi kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhdeissa, sillä työsuhteen määräajan umpeutuessa on aina työttömyysriski (ks. Houseman & Osawa 2003, 13). Esimerkiksi Virtasen (2003) suomalaisia kunta- ja sairaalatyöntekijöitä koskeneessa tutkimuksessa määräaikainen työsuhde oli tiiviisti yhteydessä työttömyyteen ainakin kuntatyöntekijöiden osalta. Samalla tavoin vain reilu kymmenesosa määräaikaisista sairaalatyöntekijöistä sai solmittua vuoden aikana toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen, minkä voi nähdä kertovan niin sanotusta määräaikaisuusloukusta. (mt. 52.) Virtanen toteaaakin määräaikaisten työntekijöiden kokevan enemmän työn epävarmuutta verrattuna toistaiseksi voimassa olevassa työsuhdeissa työskenteleviin (mt. 57).

Toiseksi suurin vetosuhde koskee vuokratyöntekijöitä: vuokratyöntekijöiden veto on lähes kaksi ja puoli -kertainen muihin työntekijöihin verrattuna. Toisaalta on muistettava, että muuttujan kohdalla vaihteluväli on leveä ja vastaajajoukko pieni. Vuokratyöntekijöiden työelämän laatua väitöskirjassaan tutkineen Tanskasen (2012, 38) mukaan vuokratyöntekijöitä luonnehtiva keskeinen seikka on työn epävarmuus: suomalaisten vuokratyöntekijöiden työsuhde on määräaikainen huomattavasti muita työntekijöitä useammin, minkä lisäksi vuokratyöntekijöiden työsuhdeet ovat olleet muita työntekijöitä lyhempiä. Samalla epävarmuutta kasvattaa myös vuokratyön joustavuus. Vuokratyö on vain vähän säännelty työn muoto työmarkkinoilla, minkä vuoksi vuokratyövoiman käyttäminen on joustavaa. Vuokratyössä joustavuus perustuu siihen, että vuokratyöntekijän on pakko joustaa, mikä saa aikaan epävarmuutta. Kaiken tämän ohella vuokratyöntekijöillä on

vakituisia suurempi suhteellinen todennäköisyys matalaan palkkukseen, työyhteisön vähäiseen tukeen sekä ammattitaitoa edellyttämättömiin työtehtäviin. (mt. 43–44.) Sen sijaan osa-aikaisten ja koko-aikaisten vastaajien välillä ei ole tulosten perusteella havaittavaa eroa. Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Päätoimesta saatuja bruttokuukausituloja koskeva vetosuhteiden trendi pysyy edeltävään askeleeseen nähden samana, mutta nyt kaikki tulokset ovat tilastollisesti vähintään melkein merkitseviä. Mitä korkeammat kuukausitulot vastaajalla on, sitä suuremmaksi koetun epävarmuuden veto kasvaa. Yli 6000 euroa kuussa ansaitsevien vetosuhte alimpaan tuloluokkaan on huomattava, reilusti yli kaksinkertainen ($1/0,437=2,29$). Saadut tulokset eivät vastaa edellisessä luvussa tarkastelemiani ristiintaulukointeja, joissa epävarmuutta koettiin suhteellisesti eniten pienimmissä ja suurimmissa tuloluokissa.

Kuukausituloja koskeva tulos on mielenkiintoinen, sillä esimerkiksi viime lamassa työllisyys kasvoi keskittyneesti juuri korkeimmin palkatuissa ammateissa (Honkapohja 2009, 109). Samanaikaisesti työllisyysaste laski erittäin rajusti matalapalkka-aloilla (mt.). Toisaalta yhdysvaltalaisista lamaa käsittelevässä katsauksessaan Chung, Davies ja Fitzgerald (2010, 10) toteavat, että taantumassa työttömyys saattaa vaikuttaa koskevan kaikkia tuloluokkia iästä ja muista sosiodemografisista tekijöistä riippumatta. Tarkemman tarkastelun pohjalta on kuitenkin nähtävissä, että työttömyysjaksoilta välttyvät todennäköisimmin ne, jotka kouluttautuivat pidemmälle (mt. 13). Toisaalta saamieni tulosten perusteella epävarmuus on yleisempää myös korkeasti koulutettujen ryhmässä, joten aiempi tutkimuskirjallisuus ei anna selkeää ohjetta vetosuhteiden tulkinnalle.

Yksi mahdollinen selitys erolle eri tuloluokkien välillä on, että työttömyyden ja irtisanomisen uhka on verrattain uusi ilmiö hyvin ansaitsevien palkansaajien ryhmissä, kun taas matalamman palkkatason ryhmät ovat tottuneet paremmin sietämään työmarkkinoiden epävarmuutta. Selitykseksi epävarmuuskokemusten yleistymiselle on muun muassa 1990-luvun lopulla esitetty korkean työttömyyden ja pörssiodotuksiin perustuvan markkinatalouden ohella epävarmuuden leviämistä aiemmin turvatussa asemassa olleisiin ryhmiin (Happonen & Nätti 2000, 80). Toisen selityksen tarjoavat työttömyyden aikaansaamat menetykset käytettävissä tuloissa: korkeapalkkaiselle työntekijälle työpaikan menettäminen voi tarkoittaa merkittävämpää elintason laskua verrattuna matalammin palkattuun työntekijään. Vastaavanlaisia tuloksia on saatu tutkittaessa miesten ja naisten välisiä eroja työn epävarmuudessa Isossa-Britanniassa. Matalammin palkatuilla naisilla työttömyys ei merkinnyt samanlaista laskua tulotasossa kuin miehillä, mikä

saattaa selittää heidän vähäisempää epävarmuuden kokemustaan (ks. Campbell, Carruth, Dickerson & Green 2007, 565).

Työorganisaatiota käsittelevät selittävät muuttujat säilyttävät kaikki yhteytensä koettuun työn epävarmuuteen viimeisellä askeleella. Onnistuneen organisaatiomuutoksen avaintekijänä voi nähdä ajantasaisen tiedottamisen ja viestinnän. Analyysissäni veto epävarmuuden kokemukseen on sitä suurempi, mitä myöhemmin työntekijä saa tietoa työtään koskevista muutoksista. Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen saatu tieto nostaa koetun epävarmuuden vedon yli kaksinkertaiseksi, vaikkakin vetosuhte on hiukan edellistä askelta heikompi. Aiempi tutkimus onkin osoittanut, että organisaation heikolla sisäisellä viestinnällä ja työntekijöiden huonoilla osallistumismahdollisuuksilla on ollut yhteys työn epävarmuuteen (Elst, Baillien, De Cuyper & De Witte 2010; Ellonen & Nätti 2015). Johtajien tulisi virittää työyhteisön sisäistä keskustelua, parantaa viestintää ja tarjota työntekijöille osallistumismahdollisuuksia organisaatioissaan – erityisesti organisaatiomuutosten yhteydessä (Elst, Baillien, De Cuyper & De Witte 2010, 261). Vaikka muutosviestintä on todettu aikaisemmassa tutkimuksessa tärkeäksi tekijäksi, ei tulosten perusteella voi varmuudella päätellä, kuinka paljon epävarmuuden kokeminen vähenisi tilanteissa, joissa tiedotus olisi ajantasaista, mutta muutokset palkansaajan näkökulmasta negatiivisia.

Myös heikot koulutusmahdollisuudet yli puolitoistakertaistavat koetun epävarmuuden vetosuhteen suhteessa niihin työntekijöihin, joiden mahdollisuudet saada ammattiaan vastaavaa koulutusta ovat hyvät. Veto laskee jonkin verran edeltävään askeleeseen verrattuna, mutta merkitsevyytensä säilyy samana. Pieni vetosuhteen lasku näkyy myös jonkinlaisiksi koulutusmahdollisuutensa arvioineiden ryhmässä, ja samalla tulos on enää tilastollisesti melkein merkitsevää. Koulutusmahdollisuuksien voi nähdä liittyvän objektiivisiin työn menettämisen uhkakokemuksiin: työntekijän työmarkkina-aseman heiketessä koulutuksen puutteen vuoksi epävarmuus omista työllistymismahdollisuuksista rationaalisesti heikkenee. Koulutusmahdollisuuksien tarjoamisen on todettu hyvän tiedottamisen ohella edistävän työntekijöiden turvallisuuden tunnetta organisaation erilaisissa siirtymävaiheissa vähentäen näin työntekijöiden epävarmuutta (Ellonen & Nätti 2015, 65).

Yksityisellä työskentelevien veto epävarmuuden kokemiseen on valtiolla työskenteleviin nähden yli puolitoistakertainen. Veto on sekä vahvempi että tilastollisesti merkitsevämpi kuin kolmannella askeleella. Huolimatta valtioon kohdistuvista henkilöstöleikkauspaineista kokevat valtiolla työskentelevät siis yksityisellä työnantajalla työskenteleviä vähemmän epävarmuutta työstään. Yksityisen sektorin organisaatiot ovatkin julkisen sektorin organisaatioita

suhdanneherkempiä ja täten enemmän markkinoiden armoilla (Mauno & Kinnunen 2005, 174). Julkisen sektorin toimintoja ja palveluja on puolestaan pidetty pysyväisluonteisempina (mt.). Huomattava tulos on myös se, että valtiolla työskentely nostaa epävarmuuden vedon huomattavasti yli puolitoistakertaiseksi suhteessa niihin, joiden työntantajana toimii kunta tai kuntayhtymä ($1/0,590=1,69$). Ero on jyrkempi kuin edellisellä askeleella ja sen merkitsevyytaso muuttuu erittäin merkitseväksi. Sen sijaan kolmannen sektorin epävarmuuden veto on mallin kolmanteen askeleeseen nähden lähes täysin samalla tasolla (1,33) ja tulos pysyy vailla tilastollista merkitsevyyttä.

Uutena muuttujana malliin lisätty työpaikan arvioitu taloudellinen tilanne vaikuttaisi tulosten perusteella selittävän epävarmuutta kaikkein vahvimmin: työntekijän arvio työpaikan taloustilanteen epävarmuudesta nostaa vetosuhteen suurimmillaan lähes kaksitoistakertaiseksi suhteessa taloudellisesti vakaiksi arvioituihin työpaikkoihin. Lisäksi jo pienikin epäily taloudellisista ongelmista nostaa vedon yli nelinkertaiseksi. Kyseiset vetosuhteet ovatkin mallissa kaikkein korkeimmat. Heikon taloustilanteen on todettu olevan objektiivinen uhan merkki, joka synnyttää työntekijöissä rationaalisia epävarmuuden kokemuksia (Happonen & Nätti 2000, 80). Organisaation toimialan tai toimintaympäristön heikkoja taloudellisia suhdanteita onkin pidetty jopa merkittävimpana organisatorisena tekijänä työn epävarmuudelle (Mauno & Kinnunen 2005, 174). Vaikka saadut tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä, on satunnaisvaihtelu huomattavaa taloudellisesta tilanteesta hieman ja varsinkin hyvin epävarmojen kohdalla. Tämä osaltaan heikentää tulosten luotettavuutta.

Kun syötin kaikki selittävät muuttujat malliin, on sen näennäisselitysaste 25,6 prosenttia. Näin ollen logistinen malli selittää yli neljäsosan koetun työn epävarmuuden vaihtelusta vastaajissa. Tämä on yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa hyvä tulos. Samalla yksittäinen, vastaajan arviota työpaikan taloudellisesta tilanteesta mittaava muuttuja nostaa selitystasetta jopa 9,5 prosenttiyksikköä. Osuus on suurempi kuin yhdenkään yksittäisen selittävien muuttujien ryhmän. Tulos voidaan tulkita niin, että työorganisaatioon liittyvä tekijä selittää yksilöön ja tämän asemaan liittyviä tekijöitä vahvemmin koettua työn epävarmuutta. Tulokinnalle antavat tukea kyseisen muuttujan vetosuhteet, jotka osoittautuivat mallissa kaikkein suurimmiksi.

Vastaajat mallini luokittelee niin, että 94 prosenttia epävarmuutta kokemattomista päätyy oikeaan luokkaan ja vastaavasti 35 prosenttia epävarmuutta kokeneista luokitellaan oikein. Epävarmuutta kokemattomien kohdalla luokittelun onnistuneisuus laskee kaksi prosenttiyksikköä, kun taas epävarmojen vastaajien tapauksessa tapahtuu huomattava 16 prosenttiyksikön nousu.

Yhteensä vastaajia luokitellaan oikein 78 prosenttia eli kaksi prosenttiyksikköä edeltävää askelta enemmän.

5.4 Epävarmuus työhyvinvoinnin selittäjänä

Seuraavaksi tarkastelen erilaisten työympäristön piirteiden yhteyttä palkansaajien raportoimaan työhyvinvointiin. Analyysini keskiössä on se, missä määrin koettu työn epävarmuus selittää vaihtelua arvioidussa työhyvinvoinnissa ja kuinka selitysvoimainen se on suhteessa muihin mallissa käytettyihin muuttujiin.

Työhyvinvointia mittaavaan kysymykseen vastasi yhteensä 4865 vastaajaa. Puuttuvia vastauksia oli vain 11 (0,2 %) kappaletta koko aineistossa. Kuten taulukosta 12 käy ilmi, valtaosa vastaajista arvioi työhyvinvointinsa varsin korkeaksi. Vaikka kategoriat 0–5 laskettaisiin yhteen, vain vajaa seitsemän prosenttia kaikista vastanneista työntekijöistä antoi työhyvinvoinnilleen lukua kuusi alemman arvon. Yleisin vastausvaihtoehto oli arvosana 8, jonka valitsi yli kolmasosa vastaajista. Varsinainen vastausten keskiarvo on 7,81 keskihajonnan ollessa 1,45.

Taulukko 12. Työntekijän arvio omasta työhyvinvoinnistaan.

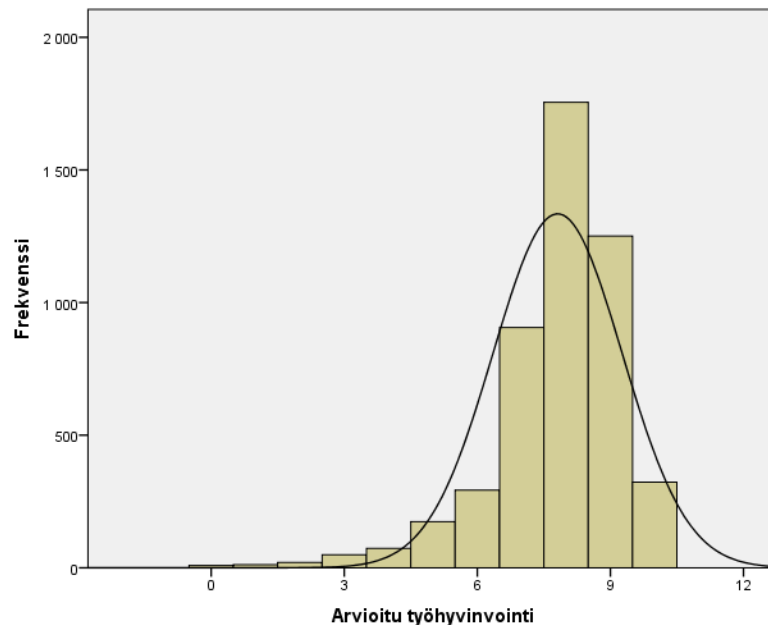
ARVIOITU TYÖHYVINVOINTI	n	%
- 0	9	0
- 1	12	0
- 2	20	0
- 3	49	1
- 4	73	2
- 5	174	4
- 6	293	6
- 7	906	19
- 8	1755	36
- 9	1251	26
- 10	323	7

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Tutkittavan selitettävän muuttujan kohdalla varianssianalyysin normaalisuusoletus ei täyty. Histogrammista on selkeästi nähtävissä, että jakauma on vasemmalle vino (kuvio 3). Tämä olisi ongelma erityisesti pienellä aineistolla (ks. Metsämuuronen 2008, 156). Suurella aineistolla on todennäköistä, että keskiarvo on normaalijakautunut muuttujan alkuperäisten arvojen jakaumasta

riippumatta. Koska analyysissä käyttämäni aineisto käsittää lähes 5000 vastaajaa, voi tuloksiin luottaa kohtuullisella varmuudella, vaikka joudun tinkimään normalisuusoletuksesta.

Kuvio 3. Histogrammi arvioitua työhyvinvointia mittaavan muuttujan jakaumasta.



Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Muodostamassani mallissa tutkin yhteensä 15 eri muuttujan yhteyttä vastaajien raportoimaan työhyvinvointiin. Tutkittavat muuttujat muodostin Warrin (1987; 2007) luettelemien kahdentoista työhyvinvointia selittävän työympäristön piirteen pohjalta (ks. luvut 3.3 ja 4.3.3). Yhteyden lisäksi tarkastelen sitä, vastaako se suora- tai käyräviivaisuudessaan Warrin esittämää vitamiinianalogiaa (ks. Warr 2007, 95–96). Piirteitä kuvaavia muuttujia mallissani ovat vaikutusmahdollisuudet työhön, tyytyväisyys kehittymismahdollisuuksiin työssä, työn henkinen raskaus, työn vaihtelevuus, työn organisoinnin onnistuneisuus, tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, bruttokuukausitulot, tyytyväisyys työskentelytiloihin, työyhteisöltä saatu arvostus, tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan, etenemismahdollisuudet työpaikalla, koettu työn epävarmuus sekä havaittu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä. Näiden muuttujien frekvenssijakaumat löytyvät liitteistä 1 ja 2. Taustamuuttujina toimivat vastaajan sukupuoli ja ikä, joiden jakaumat olen esitellyt edellä luvussa 4.3.4. Valitsemieni muuttujien tulisi olla laskennallisesti malliin soveltuvia, sillä pieninkin ryhmä yksittäisen muuttujan sisällä käsittää 45 vastaajaa. Tämä ylittää yleisenä vähimmäisvaatimuksena pidetyn 30 vastaajan rajan (ks. Nummenmaa 2010, 211). Tämän lisäksi

muuttujien väliset korrelaatiot eivät missään vaiheessa ylittäneet raja-arvoa 0,5, joten varianssianalyysin riippumattomuusehto täyttyy (ks. Metsämuuronen 2008, 155). Järjestyskorrelaatiokertoimet jäivät muodostetussa mallissa arvojen -0,367–0,394 välille (ks. liite 4). Sen sijaan Levenen testi on tilastollisesti merkitsevä ($F=2,394$; $p=0,000$), jolloin tutkittavien ryhmien varianssit eroavat toisistaan. F-testin vakauden ansiosta saatuihin tuloksiin on mahdollista luottaa varianssien erisuuruudesta huolimatta (ks. Metsämuuronen 2008, 175–176). Koska varianssien yhtäsuuruusoletus ei ole voimassa, suoritin post hoc -vertailut Dunnett'n T3-testillä (ks. Nummenmaa 2010, 210). Suoritetut vertailut, joihin tuloksia tulkittaessa viitataan, löytyvät liitteestä 5.

Varianssianalyysiin sisällyttämistäni muuttujista lähes kaikki ovat yhteydessä arvioituun työhyvinvointiin (taulukot 13 ja 14). Tulosten perusteella vahvin yhteys työhyvinvointiin on työn henkisellä raskaudella ($F_{3,4630} = 143,449$, $p < 0,001$). Se selittää lähes seitsemän prosenttia arvioidun työhyvinvoinnin vaihtelusta aineistossa. Post hoc -vertailuissa muuttujan kaikkien ryhmien keskiarvojen välillä on tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja, jolloin työhyvinvoinnin keskiarvo laskee systemaattisesti henkisesti erittäin kevyttä työtä tekevistä henkisesti erittäin raskasta työtä tekeviin palkansaajiin siirryttäessä (6,9/5,3). Vaikka täysin haasteeton työympäristö olisi haitallinen passivoivan vaikutuksensa osalta, liian lukuisat tai vaikeat haasteet ovat hyvinvoinnin uhka (Warr 2007, 85). Saatu tulos ei kuitenkaan ole Warrin vitamiinimallin oletuksen mukaisesti käyräviivainen, sillä korkeinta työhyvinvointia raportoidaan henkisesti erittäin kevyttä työtä tekevien ryhmässä. Toisaalta työn henkinen raskaus ei välttämättä kerro suoraan työn haastavuudesta: työ saatetaan kokea henkisesti kevyeksi, vaikka se sisältää riittävästi motivoivia haasteita.

Analyysini tulos on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi Kinnusen ja Feldtin (2013) viittä suomalaista eri toimialan organisaatiota koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että korkeat työn vaatimukset ovat haitallisia useille yksilön palautumisprosesseille pitkällä aikavälillä. Muun muassa työstä irtautumisen, rentoutumisen sekä vapaa-ajalla koetun hallinnan tunteen heikkeneminen olivat yhteydessä työn vaativuuteen (mt. 381). Myös Mamian (2009, 39) kattavalla suomalaisella kyselyaineistolla tekemässä analyysissä merkittävä työn vaatimustason lisääntyminen oli yhteydessä lisääntyneeseen stressiin vähentäen näin koettua työhyvinvointia. Sama vaikutus oli havaittavissa työn määrällisen ja henkisen kuormittavuuden lisääntyessä (mt.).

Taulukko 13. Varianssianalyysi arvioitua työhyvinvointia selittävistä työympäristön piirteistä 1.

TYÖYMPÄRISTÖN PIIRTEET		ARVIOITU TYÖHYVINVOINTI		
		Ka 0–10 (Kh)	F(df) Sig.	η_p^2
Sukupuoli	Mies	6,216 (0,072)	5,144(1)*	0,001
	Nainen	6,298 (0,074)		
Ikä	15–34 v	6,439 (0,075)	24,378(2)***	0,01
	35 – 54v	6,253 (0,072)		
	55 – 64v	6,080 (0,079)		
Vaikutus- mahdollisuudet työhön	Paljon	6,403 (0,113)	7,668(3)***	0,004
	Melko paljon	6,335 (0,074)		
	Jonkin verran	6,215 (0,070)		
	Ei lainkaan	6,075 (0,087)		
Tyytyväisyys kehitys- mahdollisuuksiin työssä	Erittäin tyytyväinen	6,742 (0,084)	45,836(4)***	0,030
	Melko tyytyväinen	6,579 (0,077)		
	Vaikea sanoa	6,425 (0,080)		
	Melko tyytymätön	6,144 (0,082)		
	Erittäin tyytymätön	5,396 (0,126)		
Työn henkinen raskaus	Erittäin kevyt	6,871 (0,095)	143,449(3)***	0,067
	Melko kevyt	6,609 (0,073)		
	Melko raskas	6,199 (0,072)		
	Erittäin raskas	5,349 (0,097)		
Työn vaihtelevuus	Erittäin vaihtelevaa	6,557 (0,074)	30,057(3)***	0,015
	Melko vaihtelevaa	6,447 (0,073)		
	Melko yksitoikkoista	6,178 (0,080)		
	Erittäin yksitoikkoista	5,846 (0,121)		
Työn organisointi onnistunut?	Täysin samaa mieltä	6,655 (0,081)	28,930(4)***	0,019
	Jokseenkin samaa mieltä	6,408 (0,075)		
	Ei samaa eikä eri mieltä	6,146 (0,087)		
	Jokseenkin eri mieltä	6,127 (0,079)		
	Täysin eri mieltä	5,950 (0,128)		
Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin	Erittäin tyytyväinen	6,609 (0,074)	20,750(4)***	0,014
	Melko tyytyväinen	6,536 (0,070)		
	Vaikea sanoa	6,283 (0,086)		
	Melko tyytymätön	6,127 (0,088)		
	Erittäin tyytymätön	5,730 (0,188)		

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Taulukko 14. Varianssianalyysi arvioitua työhyvinvointia selittävistä työympäristön piirteistä 2.

TYÖYMPÄRISTÖN PIIRTEET		ARVIOITU TYÖHYVINVOINTI		
		Ka 0–10 (Kh)	F(df) Sig.	η_p^2
Kuukausitulot (brutto)	900 e tai vähemmän - 1500 €	6,155 (0,090)	3,906(4)*	0,003
	1501 - 2900 €	6,191 (0,071)		
	2901 - 4000 €	6,197 (0,075)		
	4001 - 6000 €	6,341 (0,083)		
	Yli 6000 €	6,402 (0,109)		
Tyytyväisyys työskentelytiloihin	Erittäin tyytyväinen	6,536 (0,075)	21,258(4)***	0,014
	Melko tyytyväinen	6,427 (0,073)		
	Vaikea sanoa	6,306 (0,090)		
	Melko tyytymätön	6,184 (0,081)		
	Erittäin tyytymätön	5,832 (0,123)		
Kokee saavansa arvostusta työyhteisöltä	Aina	6,564 (0,074)	19,250(3)***	0,010
	Useimmiten	6,419 (0,070)		
	Joskus	6,249 (0,076)		
	Ei koskaan	5,797 (0,152)		
Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan	Hyvin tyytyväinen	6,660 (0,082)	40,456(4)***	0,026
	Melko tyytyväinen	6,536 (0,077)		
	Vaikea sanoa	6,367 (0,084)		
	Melko tyytymätön	6,175 (0,086)		
	Hyvin tyytymätön	5,547 (0,111)		
Etenemismahdollisuudet työpaikalla	Hyvät	6,247 (0,083)	0,842(3)	0,000
	Jonkinlaiset	6,284 (0,076)		
	Heikot	6,240 (0,071)		
Koettu epävarmuus	Ei	6,326 (0,072)	16,126(1)***	0,003
	Kyllä	6,188 (0,074)		
Havaittu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä	Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	6,454 (0,074)	9,685(5)***	0,008
	Yksi havaittu syrjinnän muoto	6,321 (0,079)		
	Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	6,212 (0,083)		
	Kolme havaittua syrjinnän muotoa	6,097 (0,097)		
	Neljä havaittua syrjinnän muotoa	6,234 (0,111)		
	Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	6,224 (0,105)		

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Toiseksi merkittävimpiä selittäjiä analyysissäni ovat selitysvoimansa mukaisessa järjestyksessä tyytyväisyys kehitysmahdollisuuksiin työssä ($F_{4,4630} = 45,836$, $p < 0,001$) sekä tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan ($F_{4,4630} = 40,456$, $p < 0,001$). Molempien tekijöiden selitysvaikutus on noin kolme prosenttia työhyvinvoinnin vaihtelusta. Samalla tavoin molempien muuttujien kaikkien ryhmien välillä erot keskiarvoissa ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä heikommat kehitysmahdollisuudet vastaajalla työssään on (6,7/5,4) ja mitä huonommaksi hän kokee esimiehensä johtamistavan (6,6/5,5), sitä matalampi on hänen raportoitu työhyvinvointinsa. Esimiehen tuki noudattaa Warrin olettaa tasaisen vaikutuksen mallia. Kehittymismahdollisuuksien kohdalla oletetun käyräviivaisuuden puuttuminen voi johtua siitä, ettei muuttujan positiivinen ääripää hyviksi koetuista kehitysmahdollisuuksista vastaa Warrin ajatusta työympäristön liiallisista taito- ja kehittämisvaatimuksista.

Vitamiinimallissa (Warr 2007, 84) mahdollisuus taitojen käyttöön ja kehittämiseen liittyy sekä yksilön harjoittamaan ongelmanratkaisuun että luovan ja haastavan työskentelyn itsessään tuottamaan tyydytykseen. Aiempi tutkimus ei kuitenkaan anna vahvaa tukea Warrin hypoteesille. Yhdysvaltalaisessa, kansallisesti edustavassa tutkimuksessa alityöllistettynä olemisella oli yhteys heikentyneeseen terveyteen ja hyvinvointiin (Friedland & Price 2003). Eri alityöllistymisen osatekijöitä tarkastellessaan tutkijat kuitenkin havaitsivat, ettei ristiriita vähän ammattitaitoa vaativan työn ja ammattitaitoisen työntekijän välillä selittänyt eroja terveydessä ja hyvinvoinnissa (mt. 41). Myös Warrin hypoteesia koetelleessa yhdysvaltalaisia yliopisto-opiskelijoita koskevassa seurantatutkimuksessa havaittiin, että työn taitovaatimukset ennustivat vain yhtä kolmesta hyvinvoinnin osa-alueesta, minkä lisäksi interaktio taitovaatimusten ja omien arvioitujen taitojen välillä ei ennustanut niistä yhtäkään (Arnold 1994). Minun on siis tulkittava saamaani tulosta varovaisesti.

Sen sijaan esimiestyöllä on havaittu olevan merkittävä rooli kaikilla työorganisaation eri tasoilla (Stephens-Warren 2013, 202). Yksilötasolla huono johtajuus voi johtaa työmotivaation ja -tyytyväisyyden heikkenemiseen, mikä puolestaan lisää työntekijöiden poissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta sekä vähentää tuottavuutta (mt.). Hyvällä esimiestyöllä on puolestaan havaittu olevan positiivinen vaikutus. Laajalla International Social Survey Programme -aineistolla tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että esimiehen tuki oli mielenkiintoiseksi koetun työn ohella merkittävin selittäjä työtyytyväisyydelle eri tutkittujen valtioiden välillä (Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000).

Seuraavaksi merkittävimpiä työympäristön tekijöitä aineistossa ovat työn vaihtelevuus ($F_{3,4630} = 30,057$, $p < 0,001$) ja työn organisoinnin onnistuneisuus ($F_{4,4630} = 28,930$, $p < 0,001$), jotka selittävät

kumpikin noin kaksi prosenttia työhyvinvoinnin vaihtelusta. Kaikkien muuttujien ryhmien keskiarvojen välillä on vähintään tilastollisesti melkein merkitsevä ero, minkä lisäksi muuttujien vaikutus on tasainen: keskimääräinen työhyvinvointi laskee työn muuttuessa yksitoikkoisemmaksi (6,6/5,8) ja työn organisointiin kohdistuvan tyytymättömyyden noustessa (6,7/6,0). Työn vaihtelevuuden kohdalla oletus käyräviivaisesta yhteydestä ei täyty. Empiirinen tutkimus onkin osoittanut, että käyräviivainen suhde työtehtävien monipuolisuuden ja koetun stressin välillä on harvinainen (Xie & Johns 1995, 1291). Organisoinnin ongelmat voivat puolestaan liittyä liialliseen työmäärään ja siitä aiheutuvaan ylikuormitukseen (ks. Kinnunen & Hättinen 2005, 51). Myös epäselvät organisaation tavoitteet voivat aikaansaada stressiä (Stephens-Warren 2013, 102). Jos työntekijä ei ole varma työnsä merkityksestä koko työorganisaation toiminnan kannalta, voi hän pahimmillaan nähdä työnsä merkityksettömänä (mt.).

Neljänneksi merkittävin työhyvinvoinnin selittäjä mallissani on vastaajan ikä ($F_{2,4630} = 24,378$, $p < 0,001$). Ero työhyvinvoinnissa on ryhmien välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä nuorimpien ja vanhimpien vastaajien välillä siten, että nuoret arvioivat työhyvinvointinsa vanhimpia vastaajia korkeammaksi (6,4/6,1). Intuitiivinen johtopäätös voisi olla, että vanhempien työntekijöiden yleinen terveydentila on keskimäärin nuoria heikompi. Aiemmat tutkimukset antavat kuitenkin viitteitä päinvastaisesta yhteydestä. Niissä vanhemmat työntekijät raportoivat hyvinvointinsa nuoria paremmaksi ja heidän asenteensa työtä kohtaan on myönteisempi (Mauno, Ruokolainen & Kinnunen 2013, 411–412). Suorat yhteydet iän ja hyvinvoinnin välillä eivät osittain ristiriitaisten ja selitysvoimaltaan heikkojen tilastollisten analyysien valossa vaikuta olevan vahvoja, mikä antaa viitteitä siitä, että iän suhde arvioituun hyvinvointiin on oletettua monimutkaisempi (mt. 412).

Hyviksi arvioidut työpaikan sosiaaliset suhteet ($F_{4,4630} = 20,750$, $p < 0,001$) sekä työyhteisöltä saatu arvostus ($F_{4,4630} = 19,250$, $p < 0,001$) puskuroivat työhyvinvointia systemaattisesti. Työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin melko ja erittäin tyytymättömiä ryhmiä lukuun ottamatta kahden edellä mainitun työympäristön piirteen kaikkien ryhmien välillä on vähintään tilastollisesti melkein merkitsevä ero. Warrin oletus sosiaalisten suhteiden ja työhyvinvoinnin käyräviivaisesta yhteydestä ei päde, kun taas työyhteisön osoittama arvostus seuraa oletettua suoraviivaista yhteyttä. Hyvä työilmapiiri onkin havaittu aiemmassa tutkimuksessa voimavaratekijäksi, joka ehkäisee työperäistä stressiä ja työuupumusta (Mamia 2009, 49).

Selitysvoimaltaan seuraavat kaksi merkittävintä työhyvinvoinnin puskuria ovat tyytyväisyys työskentelytiloihin ($F_{4,4630} = 21,258$, $p < 0,001$) sekä tutkimukseni kannalta keskeinen koettu työn epävarmuus ($F_{1,4630} = 16,126$, $p < 0,001$). Työskentelytiloja koskevan muuttujan eri ryhmissä

keskiarvojen erot ovat kaikki vähintään tilastollisesti melkein merkitseviä. Työskentelytilojen ja koetun työn epävarmuuden osalta suoraviivaiset yhteydet ovat vitamiinimallin mukaisia. Huonoiksi koettujen työskentelytilojen onkin huomattu olevan yhteydessä esimerkiksi loppuun palamiseen (Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008, 236).

Työn epävarmuuden on aiemmassa tutkimuksessa todettu olevan merkittävä psykososiaalinen stressitekijä sekä yksilön voimavarojen uhka, joka erityisesti kroonistuessaan altistaa erilaisille terveyshaitoille (Mauno & Kinnunen 2005, 188). Niiden työntekijöiden, jotka kokevat työsuhteensa tai asemansa organisaatiossa olevan vaarassa, on huomattu raportoivan muita työntekijöitä useammin kokevansa ahdistusta, masennusta, kuormitusta, keskittymisvaikeuksia sekä kärsivänsä heikosta itsetunnosta (Chirumbolo & Areni 2006, 206). Omat tulokseni tukevat edeltävää tutkimusta vain osittain. Vaikka työstään epävarmojen ja ei-epävarmojen vastaajien välillä on havaittavissa tilastollisesti erittäin merkitsevä ero (6,3/6,2), on ero laajuudeltaan varsin pieni, eikä muuttujalla ole efektikokonsa puolesta suurta selitysvoimaa ($\eta^2 = 0,003$). Myös aiemmissa tutkimuksissa työn epävarmuuden yhteys hyvinvointiin on tuottanut hankalammin tulkittavia tuloksia. Esimerkiksi Mauno ja Kinnunen (1999, 162) huomasivat kaksi suomalaista organisaatiota käsittäneessä vuoden mittaisessa seurantatutkimuksessaan, että epävarmuuden kokeminen vaikutti negatiivisesti ainoastaan naispuolisten vastaajien hyvinvointiin. Saamieni tulosten perusteella vaikuttaa siis siltä, että koettu työn epävarmuus on yhteydessä palkansaajien työhyvinvointiin, mutta se selittää sen vaihtelusta vain pienen osan. Epävarmuus on pikemminkin yksi työhyvinvoinnin selittäjä muiden joukossa kuin yksittäinen, työhyvinvointia erityisesti uhkaava tekijä. Havainto antaa perusteita pohtia kriittisesti, ovatko laadullisen tutkimuksen piirissä esitetyt uhkakuvat prekarisaation kyllästämistä työmarkkinoista ja epävarmuuden nujertamista työntekijöistä kaikin puolin perusteltuja suomalaisessa kontekstissa (ks. esim. Pyöriä & Ojala 2012).

Heikoin selitysvoima aineistossa on havaitulla eriarvoisella kohtelulla ja syrjinnällä ($F_{5,4630} = 9,685$, $p < 0,001$), vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön ($F_{3,4630} = 7,668$, $p < 0,01$), sukupuolella ($F_{1,4630} = 5,144$, $p < 0,05$) ja bruttokuukausituloilla ($F_{4,4630} = 3,906$, $p > 0,05$). Ryhmien väliset keskiarvot jäävät kyseisten työympäristön tekijöiden kohdalla pieniksi. Erot työhyvinvoinnissa erilaisiksi koettujen hallintamahdollisuuksien perusteella ovat kaikki tilastollisesti erittäin merkitseviä (6,4/6,1), kun taas havaitun epätasa-arvoisen kohtelun ja syrjinnän tapauksessa keskiarvojen erot ovat tilastollisesti merkitseviä vastausääripäiden välillä (6,5/6,2). Kuukausituloissa tilastollisesti melkein merkitsevä ero on löydettävissä ainoastaan 1501–2900 euroa ansaitsevien ja

4001 euroa tai enemmän ansaitsevien välillä. Tulos antaa heikon viitteen siitä, että työhyvinvointi olisi korkeampaa ylemmissä tuloluokissa. Lisäksi naiset arvioivat keskimäärin työhyvinvointinsa miehiä paremmaksi melkein merkitsevästi (6,3/6,2).

Oikeudenmukaisuuden vähäistä merkitystä työhyvinvoinnille voi selittää se, että kyseessä on vain havaittu, ei itseen kohdistuva syrjintä. On mahdollista, että epätasa-arvoisia käytäntöjä siedetään paremmin niin kauan kuin ne eivät suoraan kohdistu palkansaajaan itseensä. Vaikutusmahdollisuuksien osalta heikko yhteys saa tukea tutkimuskirjallisuudesta: pitkittäistutkimuksessa todettiin, että korkeat työn hallintamahdollisuudet voivat vaikuttaa jopa negatiivisesti hyvinvointiin, kun työntekijöiden on hankala irrottautua työstä työpäivän päättymisen jälkeen (Grebner, Semmer, & Elfering, 2005). Sukupuolten välistä eroa koskeva tulos on siinä mielessä yllättävä, että aiempi tutkimus on antanut vahvempia viitteitä siitä, että naisten hyvinvointi olisi työelämässä keskimäärin miehiä heikompaa (Roxburgh 1996, 265). Toisaalta ero on häviävän pieni, minkä lisäksi myös aiemmassa tutkimuksessa tulokset ovat olleet osittain ristiriitaisia (mt.). Kuukausitulojen kohdalla kyse on todennäköisesti tutkitun teoreettisen ilmiön operationalisoinnista: kuukausittaisten ansioiden taso ei paljasta sinällään, mikä on vastaajan tulojen ja menojen välinen suhde. Lisäksi vastauksista ei käy ilmi koko kotitalouden käytettävissä olevat tulot. Vaikka Warr (2007, 114) mainitsee palkkauksen yhtenä tulojen riittävyttä indikoivana tekijänä, koskee piirteen pääasiallinen sisältö tilanteita, joissa hyvinvointi kärsii henkilökohtaisten ja kotitaloutta koskevien menojen kasvaessa saatavilla olevia rahallisia resursseja suuremmiksi (ks. Warr 2007, 88). Toisaalta tulos on erojen pienuudesta huolimatta Warrin hypoteesin mukainen.

F-testin perusteella keskimääräisiä eroja arvioidussa työhyvinvoinnissa ei esiinny erilaisiksi arvioitujen uralla etenemismahdollisuuksien ($F_{2,4630} = 0,842, p > 0,05$) osalta. Tulos on yllättävä, sillä aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella hyvät etenemismahdollisuudet ovat yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että hyvinvointiin (Yang, Che & Spector 2008, 570, 581). Toisaalta tämä yhteys ei ole yksiselitteinen, sillä yksilöiden välillä on eroja toivotun aseman välillä. Työntekijä saattaa esimerkiksi kokea painetta ottaa vastaan hänelle epämieluisa ylennys, jolloin uusi korkeampi asema saa yksilön kokemaan suurempia paineita, joilla on negatiivinen vaikutus hyvinvointiin. (mt.) On myös huomattava, että valtaosa vastaajista koki etenemismahdollisuutensa huonoiksi. Kyse voi olla siitä, että usea vastaaja työskenteli sellaisella toimialalla, jossa eteneminen tietyn aseman saavuttamisen jälkeen ei ole yleistä. Tällöin halutunlainen asema on jo saatettu saavuttaa kyselyyn vastaamishetkellä.

6 Päätäntä

Tässä luvussa kokoan yhteen tutkielmani keskeiset tulokset. Tämän jälkeen pohdin tuloksia laajemmassa yhteiskuntapoliittisessa kontekstissa. Arvioin myös tutkimusasetelman onnistuneisuutta ja saatujen tulosten luotettavuutta. Lopuksi käyn läpi mahdollisia jatkotutkimusideoita.

6.1 Keskeiset tulokset

Koettu työn epävarmuus koskettaa merkittävää vähemmistöä suomalaisista palkansaajista 2010-luvulla: sitä raportoi kokevansa yli neljäsosa kaikista työolotutkimukseen vastanneista vuonna 2013. Samanaikaisesti epävarmuuden kokeminen oli yleisempää kuin koskaan ennen työolotutkimuksen historiassa. Myönteinen talouden suhdannekehitys sekä ennätysellisen matala työttömyysaste vaikuttivat vähentävän koettua työn epävarmuutta 1980-luvulta aina 1990-luvun alkuun asti. Vuodesta 1991 alkanut lama katkaisi myönteisen kehityksen aiheuttaen ongelmia talouskasvulle ja nostaa työttömyysasteen hälyttävän korkeaksi. Vaikka Suomen talous kääntyi varsin nopeasti kasvu-uralle, muuttui korkea työttömyys pelkästä suhdanneongelmasta rakenteelliseksi ongelmaksi. Tämä heijastui korkeana koetun työn epävarmuuden osuutena vuosina 1997 ja 2003. Epävarmojen palkansaajien osuus laski lähelle lamaa edeltänyttä tasoa vuonna 2008 uuden nousukauden hiipuessä. Yhdysvalloista alkunsa saanut globaali talouskriisi sekä sen heijastevaikutukset Euroopassa ja Suomessa vaikuttaisivat osaltaan nostaneen epävarmuuden tason korkeaksi vuoteen 2013 tultaessa.

Tutkimuksessani lähdin etsimään niitä tekijöitä, jotka selittäisivät koettua työn epävarmuutta ja joiden avulla voitaisiin muodostaa kuva epävarman palkansaajan profiilista. Ryhmittelin selittävät tekijät kolmeen ryhmään: yksilötekijöihin, työntekijän asemaan työpaikalla liittyviin selittäjiin sekä työorganisaatiota koskeviin muuttujiin. Näitä muuttujaryhmiä hyödynsin sekä ristiintaulukoinneissa että hierarkkisessa logistisessa regressioanalyysissä. Molempien analyysieni tulokset olivat valtaosin samansuuntaisia. Muodostamani hierarkkinen malli onnistui viimeisellä askeleella selittämään jopa yli neljäsosan koetussa työn epävarmuudessa havaittavasta vaihtelusta. Regressioanalyysin perusteella parhaiten koetussa epävarmuudessa esiintyvää vaihtelua selittävät työorganisaatioon liittyvät tekijät, erityisesti arvioitu työpaikan taloudellinen tilanne, kun taas heikoin selitysvoima on työntekijän asemalla työpaikalla.

Yksilötekijöistä vahvimmin koettuun epävarmuuteen olivat yhteydessä vastaajan työttömyys- ja lomautusjaksot sekä koulutusaste. Tuloksistani on tulkittavissa, että nykyistä työsuhdetta edeltäneet huonot kokemukset työmarkkinoilla sekä mahdollisesti niistä mahdollisesti seurannut uskon puute omiin työllistymismahdollisuuksiin kasvattavat koettua epävarmuutta. Koulutuksen kohdalla tulos on hiukan yllättävä: mitä korkeammin koulutettu palkansaaja on, sitä yleisempiä epävarmuuskokemukset ovat. Korkeakoulutettujen työttömyyden kasvaessa ja työmarkkina- aseman heikentyessä vaikuttaisikin siltä, ettei akateeminen koulutus takaa samanlaista etuoikeutettua asemaa muihin palkansaajiin nähden.

Ikä ja sukupuoli eivät logistisen regressioanalyysin perusteella selittäneet eroja koetussa epävarmuudessa. Ristiintaulukointien ja hierarkkisen mallin viimeistä askelta edeltävien tulosten perusteella on kuitenkin varovaisesti tulkittavissa, että työuransa keskivaiheilla olevat palkansaajat olisivat työuransa loppuvaiheessa olevia ikääntyviä vastaajia epävarmempia. Nuorinta ikäluokkaa koskevat tulokset olivat sen sijaan ristiriitaisia.

Työntekijän asemaan liittyvistä tekijöistä parhaiten epävarmuutta selittivät erot työsuhdetyypeissä. Niiden joukossa merkittävin ero epävarmuuden kokemisessa oli määräaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevien välillä. Määräaikaista työsuhdetta onkin aiemmassa tutkimuksessa pidetty jopa yhtenä objektiivisena työn epävarmuuden mittarina: työsuhteen päättymistä seuraa aina mahdollinen työttömyyden uhka. Toiseksi merkittävimmän eron havaitsin vuokratyöntekijöissä muihin työntekijöihin nähden. Vuokratyötä vahvasti määrittävä joustavuus sekä muut vuokratyöntekijän työelämän laatua heikentävät tekijät ovat mahdollinen selitys epävarmuuden yleisyydelle. Toisaalta tulosteni luotettavuutta vähentää kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden pieni määrä sekä vastaajien satunnaisvaihtelu. Sen sijaan osa- ja kokoaikaista työtä tekevien välillä ei ollut havaittavissa selkeästi tulkittavia eroja koetussa työn epävarmuudessa.

Bruttokuukausitulota tarkastellessani tulokset viittasivat siihen, että mitä korkeammat kuukausitulot palkansaajalla oli, sitä yleisemmin epävarmuutta koettiin. Tulos on yllättävä, sillä aiempi tutkimus on osoittanut, että työttömyys koskettaa lama-aikana vahvimmin juuri matalapalkka-aloja. Toisaalta on mahdollista, että pitkittynyt taantuma on lisännyt suhteellisesti enemmän koettua epävarmuutta aiemmin turvatuissa ja korkeapalkkaisissa asemassa olleiden keskuudessa. Toinen selitys voi olla se, että työpaikan menettäminen vaikuttaisi vahvemmin korkeapalkkaisen palkansaajan saavuttamaan elintasoon.

Työorganisaatioon liittyvien selittävien muuttujien ryhmästä merkittävin selitysvaikutus oli työntekijän arviolla työpaikan taloudellisesta tilanteesta. Kyseinen muuttuja selitti yksinään lähes kymmenesosan koko koetun työn epävarmuuden vaihtelusta. Mitä huonommaksi vastaaja arvioi työpaikkansa taloustilanteen, sitä yleisempää koettu epävarmuus oli. Heikkoa taloustilannetta onkin tutkimuskirjallisuudessa pidetty yhtenä merkittävimmistä työntekijän kohtaamista objektiivisista uhista.

Myös myöhäinen tiedotus muutoksista lisäsi vastaajien epävarmuutta suhteessa niihin, joiden työpaikalla muutosviestintä oli ajantasaista. Aiempi tutkimus onkin osoittanut, että organisaation heikko sisäinen viestintä ja työntekijöiden huonot osallistumismahdollisuudet ovat yhteydessä työn epävarmuuteen. Samalla tavoin huonoiksi arvioidut koulutusmahdollisuudet lisäsivät epävarmuuden kokemuksia. Sekä koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen että hyvä tiedottaminen on tutkimuskirjallisuudessa havaittu hyviksi keinoiksi edistää työntekijöiden turvallisuuden tunnetta organisaation erilaisissa siirtymävaiheissa ja vähentää työntekijöiden epävarmuutta.

Työnantajasektoria tarkastellessani tulokset antoivat viitteitä siitä, että valtiolla työskentelevät kokevat yksityisellä työnantajalla työskenteleviä vähemmän epävarmuutta työstään. Huomattava tulos oli myös se, että valtiolla työskentelevät olivat kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevia useammin epävarmempia. Kolmannella sektorilla työskenteleviä koskevat tulokset olivat samansuuntaisia yksityisen sektorin työntekijöiden kanssa, mutta ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Koetun työn epävarmuuden yhteyttä työhyvinvointiin lähestyin Warrin vitamiinimallin ja siinä lueteltujen työympäristön piirteitä luonnehtivien muuttujien avulla. Suorittamani varianssianalyysin perusteella parhaiten eroja keskimääräisessä työhyvinvoinnissa selitti työn henkinen raskaus: mitä henkisesti raskaampana työtä pidettiin, sitä matalammaksi oma työhyvinvointi arvioitiin. Seuraavaksi selitysvoimaisimpia tekijöitä olivat tyytyväisyys kehitysmahdollisuuksiin työssä sekä esimieheltä saatu tuki. Näistä edellinen tulos ei saa vahvaa tukea aiemmalta tutkimuskirjallisuudelta, kun taas esimiestyön yhteys hyvinvointiin on linjassa olemassa olevan tutkimustiedon kanssa. Taustamuuttujista jonkinasteista selitysvoimaa oli vastaajan iällä: vanhimmat vastaajat arvioivat työhyvinvointinsa nuorimpia vastaajia heikommaksi. Vaikka koettu työn epävarmuus selitti tilastollisesti erittäin merkitsevästi eroja työhyvinvoinnissa, oli keskimääräinen ero epävarmojen ja ei-epävarmojen vastaajien välillä pieni, minkä lisäksi muuttujan efektikoko jäi mallissa alle yhden prosentin. Tulosten perusteella on siis pääteltävissä, että koettu työn epävarmuus on yhteydessä palkansaajien työhyvinvointiin, mutta se selittää sen vaihtelusta vain pienen osan. Arvioituja

etenemismahdollisuuksia nykyisellä työpaikalla lukuun ottamatta kaikki selittävät muuttujat olivat vähintään tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä arvioituun työhyvinvointiin. Vaikka analyysini tulokset toisaalta tukivat Warrin vitamiinimallin onnistuneisuutta, jäi lähes kaikkien tutkittujen muuttujien efektikoko varsin pieneksi. Tämä voi tarkoittaa sitä, että aineistosta olisi ollut löydettävissä myös vahvemmin työhyvinvoinnin vaihtelua selittäviä muuttujia. Tämän lisäksi malli noudatti Warrin vitamiinianalogiaa hyvin heikosti: kaikki tilastollisesti merkitsevät erot keskiarvoissa noudattivat tasaisen vaikutuksen mallia, eikä yhtään käyräviivaista yhteyttä esiintynyt.

6.2 Pohdintaa

Koettu työn epävarmuus on sekä oman tutkimukseni että sitä edeltävän tutkimustiedon perusteella merkittävä työelämän ilmiö. Suomessa epävarmuus on kokenut yleisyytensä osalta suoranaisten renessanssin noustessaan 1990-luvun lamaakin korkeammalle tasolle vuodesta 2008 alkaneen globaalien talouskriisien ja siitä eri kansantalouksille koituneiden heijastevaikutusten myötä. Epävarmuutta ruokkivat rakenteelliset syyt eivät näytä vielä kirjoitushetkellä väistymisen merkkejä: BKT:n kasvu on lähes olematonta, työttömyys on jatkuvassa kasvussa, työttömyysjaksot ovat entistä pidempiä, eikä kansainvälinen talous kehity toivotulla tavalla (ks. Valtiovarainministeriö 2015). Heikon työmarkkinatilanteen ja synkkien tulevaisuuskuvien leimaamassa Suomessa on todennäköistä, että työn epävarmuutta koetaan vuonna 2015 vähintään yhtä paljon kuin kahta vuotta aiemmin työolotutkimuksen mittaushetkellä.

Työn epävarmuuden yleisyys antaa viitteitä muustakin kuin tilapäisestä heikosta suhdannekehityksestä. Vaikka länsimaisilla yhteiskunnilla vaikuttaisi olevan entistä paremmat edellytykset niin taloudellisten resurssiensa kuin toimintavalmiuksiensa puolesta puskuroida erilaisia sosiaalisia riskejä, ovat uudet ideologiset tuulet korostaneet yhtäaikaaisesti yksilön vastuuta itsestään sekä markkinoiden joustavuuden tärkeyttä (Koistinen & Pascual 2009, 10). On esitetty uhkakuvia yli sietokyvyn käyvistä vaatimuksista työlleen täysivaltaisesti omistautuneista työntekijöistä, jotka ovat työnantajansa käytettävissä kellon ympäri ja sitoutuvat työnantajansa päämääriin koko olemuksellaan. Työnteon aikojen ja paikkojen vapautuessa työntekijöiden mahdollisuudet itsemääräämiselle näennäisesti kasvavat, mutta samalla he sisäistävät uudenlaisia itsekontrollin muotoja. (mt. 11–12.) Jatkuva itsetarkkailu ja oman arvon pohdinta työnantajajan tavoitteiden näkökulmasta ovat omiaan lisäämään vahingollisia epävarmuuden tunteita.

Toisaalta on kysyttävä, kestävätkö teoretisoinnit niin sanotusta 24/7-yhteiskunnasta kriittistä tarkastelua. Vaikka erilaiset joustavan työn muodot eivät ole vieraita suomalaisessa kontekstissa ja paine niiden hyödyntämiseen on kasvamaan päin, vaikuttavat kuvaukset epävarmuuden määrittämistä joustotyömarkkinoista makrotason tilastollisen tutkimuksen valossa liioittelevilta (ks. Pyöriä & Ojala 2012, 185). Esimerkiksi määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden osuudet eivät vielä tuoreimmassakaan työolotutkimusaineistossa näyttäneet merkkejä selkeistä kasvutrendeistä. Samanaikaisesti kasvava työttömyysaste ja laskeva työllisyysaste antavat rationaalisia syitä epävarmuuden tuntemuksille. Osittainen epäsuhta epävarmuuden yleisyyden ja työmarkkinarakenteita kuvaavien tilastojen välillä voi selittyä ilmiön kokemusperäisellä luonteella. Tutkijayhteisöstä lähtöisin olevat pessimistiset analyysit ajan hengestä ovat saattaneet välittyä popularisoinnin kautta osaksi lukuisten palkansaajien subjektiivista arkikokemusta. Vallanpitäjien kriisitietoisuutta ruokkivat puheenvuorot kestävyysvajeesta ja rajuista rakenneuudistuksista, työpaikkoihin enemmän tai vähemmän vaimeina iskeytyvät taloussuhdanteen aallot sekä niistä mahdollisesti seuraavat yhteistoimintajärjestelyt eivät välttämättä ole suuruusluokassaan sitä, miksi ne prekarisaatio- ja joustavuuskeskustelun värittäminä koetaan. Esimerkiksi korkeakoulutettujen ja korkeasti palkattujen työntekijöiden suhteellisesti yleisemmät epävarmuuden kokemukset verrattuna heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin kielivät ilmiön iskostumisesta osaksi työelämää koskevia mielikuvia. Hälyttävää on kuitenkin se, että tutkimuksen perusteella koetun työn epävarmuuden lähteet olivat varsin rationaalisia: työpaikan heikko taloudellinen tilanne, määräaikainen ja vuokratyösuhte, katkonainen työhistoria sekä huono muutosviestintä työpaikalla esiintyvät kaikki merkittävimpiä ilmiön selittäjinä.

Kun työn epävarmuutta raportoidaan koettavan yhä enenevässä määrin, on mahdollista, että kokemus on laadullisesti erilaista kuin työhyvinvointitutkijat olettavat. Aiemman tutkimuksen mukaan epävarmat työntekijät kokevat muita useammin ahdistusta, masennusta, kuormitusta, keskittymisvaikeuksia sekä kärsivät heikosta itsetunnosta (Chirumbolo & Areni 2006, 206). Työn epävarmuutta on kuvattu merkittäväksi psykososiaalisiksi stressitekijäksi tai yksilön voimavarojen uhkaksi, joka erityisesti kroonistuessaan altistaa erilaisille terveyshaitoille (Mauno & Kinnunen 2005, 188). Tutkimuksessani työn epävarmuus selittää eroja työhyvinvoinnissa tilastollisesti erittäin merkitsevästi, mutta ero epävarmojen ja ei-epävarmojen vastaajien välillä on pieni. Tulokset antavat syytä pohtia, onko tämän päivän työn epävarmuus luonteeltaan jotakin muuta kuin pelkkä selkeä työhyvinvoinnin uhka. Epävarmuuden kokemus on saattanut arkipäiväistyä asiaksi, joka tiedostetaan sitä aktiivisesti pohdittaessa, mutta joka ei kuormita työhyvinvointia passiivisesti kovin

suurissa määrin. Ongelmallista on se, ettei työolotutkimus itsessään anna vastausta siihen, kuinka vakavana vastaajat työttömyyden ja irtisanomisen uhkaa pitävät, kuinka usein kyseiset tunteet heitä vaivaavat ja kuinka negatiivisina he kyseiset tuntemukset kokevat. Mikäli epävarmuutta todella koetaan yleisemmin kuin ennen, on sitä saatettu oppia myös sietämään paremmin. Kysymyksen ratkaiseminen vaatii jatkotutkimusta, jossa päästään käsiksi epävarmuuden kokemuksen mahdollisiin laatueroihin.

Epävarmuuden kokemusten muuttuessa yhä kiinteämmäksi osaksi suomalaista työelämää olisi siihen reagoitava vähintäänkin kahdella tavalla. Ensiksi aihetta koskevaa tutkimustietoa olisi tärkeä kerryttää kansallisella tasolla, jotta ilmiön luonteesta ja sen oletetuista vaikutuksista työntekijän käytökseen, asenteisiin ja hyvinvointiin saataisiin mahdollisimman kattavasti tietoa. Hyvänä esimerkkinä tutkimuksella aikaansaadusta muutoksesta voidaan pitää määräaikaisten työntekijän aseman parantumista 2000-luvulla: kumuloitunut tutkimustieto tarjosi tärkeitä ohjenuoria työlainsäädännön uudistajille (Pyöriä 2012, 9). Tieto voi sekä lievittää epävarmuuteen liittyviä pelkoja että tarjota keinoja epävarmuuden kokemusten haittavaikutusten ehkäisemiseksi. Toiseksi kehitykseen tulisi vastata käytännön työelämän tasolla. Työorganisaation toimintatavoissa ja omaksutuissa johtamisopeissa pitäisi huomioida epävarmuus osana työntekijöiden mahdollista kokemusmaailmaa. Hyvillä käytännöillä olisi mahdollista torjua epävarmuudesta koituvia haittoja ja näin edistää yhtäaikaisesti organisaation menestystä sekä työntekijöiden hyvinvointia.

6.3 Tutkimuksen arviointia

Kvantitatiivisessa tutkimusasetelmassa on syytä tarkastella tutkimuksen luotettavuutta sekä reliabiliteetin että validiteetin näkökulmasta. Reliabiliteetin kohdalla kysymys on siitä, toistuvatko samat mittaustulokset eri mittauskerroilla (de Vaus 2002, 52). Työolotutkimus kattaa toistomittauksineen jo 36 vuoden mittaisen ajanjakson vuodesta 1977 vuotaan 2013. Se on vakiinnuttanut asemansa suomalaisten työolojen monipuolisena ja luotettavana kuvaajana (Sutela & Lehto 2014, 3). Tutkimus kattaa hyvin edustavasti eri elämäntilanteissa olevat ja erilaisissa työorganisaatioissa työskentelevät palkansaajat Suomessa. Lisäksi työolotutkimuksessa on käytetty pääasiallisesti samanlaisina toistettuja kysymyksiä, jotta keskeisimmistä teemoista kertyisi vertailtavissa olevaa tietoa kaikilta mittausvuosilta (mt. 7).

Saamieni tulosten yleistettävyyttä pohdittaessa on huomioitava, että vastaajia karsiutui logistisessa regressioanalyysissä hiukan yli neljä prosenttia (ks. luku 5.3). Samalla tavoin yksittäisiä vastaajia jäi tutkimuksen ulkopuolelle varianssianalyysissä. Tämä johtui siitä, että

monimuuttujamallien muodostamiseksi minun oli koodattava puuttuviksi tiedoiksi ne vastaajat, jotka jättivät vastaamatta tutkittuihin kysymyksiin. Myös itse työolotutkimuksen vastausprosentti jäi 68,7 prosenttiin vuonna 2013 (Sutela & Lehto 2014, 238). Kato noudattaa haastattelututkimukselle tyypillisiä piirteitä: vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä, nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jää alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla ja korkein vastausprosentti on iäkkäimpien vastaajien keskuudessa (mt. 239). Toisaalta työolotutkimuksen vastaajamäärä oli vuonna 2013 silti varsin korkea, jolloin havaittu kato sekä regressio- ja varianssianalyysin vuoksi poistamani vastaajat tuskin vaikuttavat erityisen vääristävästi vastaajaluokkien jakaumiin tai suhteellisiin edustuksiin suhteessa tutkittuun perusjoukkoon.

Validiteetin eli pätevyyden avulla arvioidaan, mittaavatko käytetyt mittarit sitä, mitä niiden pitääkin mitata (Kananen 2008, 81). Työolotutkimuksen kysymykset perustuvat kaikki haastatellun palkansaajan omiin arvioihin ja rehellisyyteen. Yksi mahdollinen ongelma liittyy koetun työn epävarmuuden operationalisointiin: koska epävarmuutta mittaavat kysymykset olivat kaksiluokkaisia, piti jokaisen vastaajan päättää, kuuluvatko he niihin täysin vai ei ollenkaan. Tämä voi johtaa yhtä aikaa siihen, että subjektiivista epävarmuutta raportoidaan suhteessa enemmän tai vähemmän kuin sitä todellisuudessa koetaan. Työttömyyden ja irtisanomisen uhkaa olisikin voitu lomakkeessa mitata esimerkiksi viisiportaisella asteikolla, jonka ääripäinä olisivat olleet vastausvaihtoehdot ”hyvin paljon” ja ”ei lainkaan”. Tällöin vastaajien epävarmuuden kokemisen luonne olisi tarkentunut. Esimerkiksi aiemman tutkimustiedon valossa ristiriitaiset tuloksetni korkeasti koulutettujen ja korkeasti palkattujen kokemasta epävarmuudesta saattavat selittyä sillä, että heidän epävarmuuskokemuksensa ovat laadullisesti erilaisia verrattuna matalapalkka-alojen matalasti koulutettuihin palkansaajiin.

Myös Warrin vitamiinimallissa lueteltujen piirteiden operationalisointiin liittyi ongelmia. Joidenkin työympäristön piirteitä kuvaavien muuttujien kohdalla minun oli tyydyttävä kompromissiin, jossa valittu kysymys mittasi joko epäsuorasti tai vain osittain tutkittavaa ilmiötä. Tämä vaikeutti ajoittain tulosten tulkintaa suhteessa teoreettiseen viitekehukseen.

Ei-kokeellisessa tutkimusasetelmassa on aina muistettava, ettei selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan välille tule olettaa kausaalisuutta. Kyse on pikemminkin siitä, että kyseisten muuttujien välillä vallitsee yhteys, mutta tämän yhteyden syy on epäselvä. (Tabachnick & Fidell 2013, 3.) Tutkielmassani näiden yhteyksien tulkinnan avaimena toimi tukeutuminen aiempaan tutkimuskirjallisuuteen. Yhtä tärkeää on huomioida se, että tutkimuksen vastaajajoukon heterogeenisyys vaikeuttaa selkeiden yleistysten tekoa: vaikka kaksi eri vastaajaa valitsi saman

vastausvaihtoehdon, saattoi syy valinnan taustalla olla lähtöisin eri perusteista. Myös koetun työn epävarmuuden työhyvinvointiyhteyksien tutkimuksessa apuna käyttämäni vitamiinimallin soveltuvuuteen tulee suhtautua varauksella, sillä lähes kaikki tutkimani muuttujat selittivät vain hyvin pienen osuuden työhyvinvoinnin vaihtelusta aineistossa.

6.4 Jatkotutkimusideat

Tutkielmani tarjoaa hyvin hedelmällisiä lähtökohtia erilaisille jatkotutkimusaiheille. Poikkileikkausasetelman sijaan koetun työn epävarmuuden kehitystä ja sitä selittäviä tekijöitä olisi työolotutkimuksen aikasarjojen ansiosta mahdollista tutkia myös pitkittäisesti. Erityisen mielenkiintoista olisi selvittää, onko epävarmuuden yleisyys kasvanut tasaisesti kaikissa palkansaajaryhmissä ajan mittaan vai ovatko taloudelliset nousu- ja laskusuhdanteet sekä työmarkkinoiden rakennemuutokset lisänneet epävarmuuskokemuksia juuri tiettyjen ryhmien keskuudessa.

Toinen mahdollinen tutkimuksen fokus olisi selvittää työn epävarmuuden hyvinvointivaikutuksia yhtä mittaria useammalla muuttujalla. Vaikutuksia voitaisiin tarkastella esimerkiksi etsimällä yhteyksiä työn epävarmuuden ja vastaajan arvioiman terveydentilan, työkyvyn, työhalukkuuden, vapaa-ajalla jaksamisen, sairauspoissaolojen, sairaana työskentelyn, työn mielekkyyden tai psyykkisen tai fysiologisen oireilun välillä. Tällaisessa asetelmassa palkansaajien itsensä antamia terveydentilaan ja hyvinvointiin liittyviä arviointeja voitaisiin täydentää työolotutkimukseen liitettävällä rekisteriaineistolla. Tällöin subjektiivisten mittareiden rinnalle saataisiin objektiivisiä mittareita, ja niiden välisten tulosten yhtäläisyyksiä ja eroja olisi mahdollista vertailla.

Kolmannessa lähestymistavassa työn epävarmuutta voitaisiin tutkia kvalitatiivisella otteella. Esimerkiksi teemahaastatteluina kerätyllä aineistolla olisi mahdollista päästä käsiksi siihen, miten palkansaajat itse sanallistavat epävarmuuden kokemuksiaan. Tämä asetelma saattaisi tuottaa arvokasta ja yllättävää tietoa sellaisista työn ja muun elämän osa-alueista ja piirteistä, joiden ei aiemmassa tutkimuksessa ole oletettu olevan yhteydessä epävarmuuteen. Kvalitatiivinen ote voitaisiin nostaa myös mikrotasolta makrotasolle niin, että tutkimuksen tavoitteena olisi kartoittaa, miten lainsäädäntö ja erilaiset työpolitiikka ohjaavat instituutiot pyrkivät puskuroimaan epävarmuutta tämän päivän Suomessa.

Myös työn epävarmuuden ja työntekijän joustavuuden välistä yhteyttä olisi mielenkiintoista tutkia. Tutkimuskysymyksenä olisi silloin se, ovatko epävarmat työntekijät käytökseltään muita joustavampia: suostuvatko he esimerkiksi herkemmin työaikajoustoihin ja korvauksettomiin ylittöihin? Muun muassa liikaan työhön suostumisen taustalla on todettu olevan usein arkipäiväinen syy: työpaikan ja samalla toimeentulon lähteen menetyksen pelko saa työntekijän ylittämään totutut rajansa (Kalliola 2010, 78). Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu myös, että työn epävarmuuden kokeminen on yhteydessä sairaana työskentelyyn sekä ongelmiin työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (Klandermans, Hesselink & van Vuuren 2010). Tutkimustiedon valossa vaikuttaisi siis siltä, että epävarmat työntekijät pyrkivät puskuroimaan epävarmaa asemaansa osoittamalla tehokkuutensa ja tärkeytensä työnantajalle. Toisaalta epävarmuuden ja joustavuuden välistä yhteyttä tarkastelleet pilottianalyyysini eivät tuottaneet tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Tämä ei tarkoita sitä, etteikö perusteellisemmin rakennettu malli saman tutkimuskysymyksen pohjalta voisi tuottaa myös merkitseviä tuloksia.

LÄHTEET

- Alapuro, Risto (1985) Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat 1870-luvulta toiseen maailmansotaan. Teoksessa Tapani Valkonen ym. (toim.), *Suomalaiset: yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. Porvoo: WSOY, 36–100.
- Alestalo, Matti (1985) Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat kerrostumat toisen maailmansodan jälkeen. Teoksessa Tapani Valkonen ym. (toim.), *Suomalaiset: yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. Porvoo: WSOY, 101–200.
- Andersson, Jan Otto & Kangas, Olli (2002) Perustulon kannatus Suomessa. *Yhteiskuntapolitiikka* 67(4), 293–307.
- Arnold, John (1994) Opportunity for skill use, job changing and unemployment as predictors of psychological well-being amongst graduates in early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 67(4), 355–370.
- Aro, Mikko (2003) Pitääkö koulutus lupauksensa? *Sociologia* 4, 313–328.
- Ashford, Susan J. & Lee, Cynthia & Bobko, Philip (1989) Contant, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* 32 (4), 803–829.
- Atkinson, John (1984) Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management* 16, 28–31.
- Auer, Peter & Cazes, Sandrine (2003) Introduction. Teoksessa Peter Auer & Sandrine Cazes (toim.), *Employment stability in an age of flexibility*. Geneva: International Labour Office, 1–21.
- Barbier, Jean-Claude (2013) A Conceptual Approach of the Destandardization of Employment in Europe since the 1970s. Teoksessa Max Koch & Martin Fritz (toim.), *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 13–28.
- Barbieri, Paolo (2009) Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, Vol. 25 (6), 621–628.
- Bergholm, Tapio (2007) Sopimusyhteiskunnan synty 2: Hajaannuksesta tulopolitiikkaan. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1956–1969. Helsinki: Otava.
- Broom, Dorothy H. & D'souza, Rennie M. & Strazdinz, Lyndall & Butterworth, Peter & Parslow, Ruth & Rodgers, Bryan (2006) The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social Science & Medicine* 63, 575–586.

- Campbell, David & Carruth, Alan & Dickerson, Andrew & Green, Francis (2007) Job Insecurity and Wages. *The Economic Journal* 117, 544–566.
- Cavanaugh, M. A. & Boswell, W. R. & Roehling, M. V. & Boudreau, J. W. (2000) An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology* 85, 65–74.
- Chirumbolo, Antonio & Areni, Alessandra (2010) Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy* 31(2), 195–214.
- Chung, Heejung & Mau, Steffen (2014) Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy* 24(4), 303–318.
- Chung, Heejung & van Oorschot, Wim (2011) Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy* 21(4), 287–301.
- Chung, Wonho & Davies, Phil & Fitzgerald, Terry J. (2010) Degrees of Job Insecurity. *The Region* 24(4), 1–13.
- De Witte, Hans (1999) Job Insecurity and Psychological Wellbeing: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2), 155–177.
- De Witte, Hans (2005) Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* 31(4), 1–6.
- Deakin, Simon & Reed, Hannah (2000) The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Discourse of European Integration. Working Paper No. 162. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Ellonen, Noora & Nätti, Jouko (2015) Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy* 36 (1), 51–71.
- Eloranta, Jari & Kauppila, Jari (2007) Maanpuolustuksesta hyvinvointivaltioon – valtion menot Suomessa itsenäisyydestä 1990-luvun lamaan. Teoksessa Jukka Jalava, Jari Eloranta & Jari Ojala (toim.), *Muutoksen merkit. Kvantitatiivisia perspektiiviä Suomen taloushistoriaan*. Helsinki: Tilastokeskus, 178–198.

- Elst, Tinne Vander & Baillien, Elfi & De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2010) The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy* 31(2), 249–264.
- Euroopan komissio (2007) Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Friedland, Daniel S. & Price, Richard, H. (2003) Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology* 32, 33–45.
- Grebner, Simone & Semmer, Norbert K. & Elfering, Achim (2005) Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology* 10, 31–43.
- Green, Francis (2009) Job Insecurity, Employability, Unemployment and Well-Being. School of Economics Discussion Paper 09/18. School of Economics, University of Kent.
- Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava (1984) Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management review* 9(3), 438–448.
- Guest, David E. & Isaksson, Kerstin & De Witte, Hans (2010) Introduction. Teoksessa David E. Guest, Kerstin Isaksson & Hans De Witte (toim.), *Employment, Contracts, Psychological Contracts, and Employee Well-being*. Oxford University Press, 1–24.
- Hakanen, Jari J. & Schaufeli, Wilmar B. & Ahola, Kirsi (2008) The Job Demands-Resources model: A threeyear cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000) Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.), *Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus, 67–86.
- Helne, Tuula & Hirvilammi, Tuuli & Laatu, Markku (2012) *Sosiaalipolitiikka rajallisella maapallolla*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Hietala, Harri & Lindholm, Timo & Hyttinen, Mikko & Aistrich, Matti & Keltanen, Taru (2015) Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella. *Sitran selvityksiä* 98. Helsinki: Sitra.
<https://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia98.pdf> (27.9.2015).
- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2008) *Tilastolliset menetelmät*. Sanoma Pro Oy: Helsinki.

- Honkapohja, Seppo (2009) *Economic Prosperity Recaptured: The Finnish Path From Crisis to Rapid Growth*. London: Zed Books.
- Honkapohka, Seppo & Koskela, Erkki (1999) *The Economic Crisis of the 1990s in Finland*. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Houseman, Susan & Osawa, Machiko (2003) Introduction. Teoksessa Susan Houseman & Machiko Osawa (toim.), *Nonstandard Work in Developed Countries. Causes and Consequences*. Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1–14.
- Jahoda, Marie (1982) *Employment and Unemployment. A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johnson, Cedric G. (2011) The Urban Precariat, Neoliberalization, and the Soft Power of Humanitarian Design. *Journal of Developing Societies* 27, 445–475.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.
- Jørgensen, Henning & Madsen, Per Kongshøj (2007) Flexicurity and Beyond – Reflections on the Nature and Future of a Political Celebrity. Teoksessa Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (toim.), *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen: DJØF Publishing, 7–38.
- Julkunen, Raija (2003) Työ – elämää ja politiikkaa. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura (toim.), *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 413–436.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Helsinki: Työministeriö.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2002) Reforming Working Times in Finland During the 1990s. Teoksessa Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (toim.), *Labour Flexibility. A Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s*. Tampere University Press, 123–152.
- Kajanoja, Jouko (2003) Sosiaalipolitiikka ja talousteoria. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura (toim.), *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 183–214.
- Kajanoja, Jouko & Hagfors, Robert (2011) Hyvän kehä sosiaalipolitiikan ytimenä. Teoksessa Tuija Kotiranta, Petteri Niemi & Raili Haaki (toim.), *Sosiaalisen toiminnan perusta*. Helsinki University Press, 198–225.

- Kairinen, Martti (2009) Työoikeus perusteineen. Masku: Työelämän tietopalvelu.
- Kalleberg, Arne L. (2009) Presidential Address 2008. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74, 1–22.
- Kalliola, Satu (2010) Voiko liialle työlle sanoa ”ei”? Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.), Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 77–91.
- Kananen, Jorma (2008) Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karisto, Antti & Takala, Pentti & Haapola, Ilkka (2009) Matkalla nykyaikaan: Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Helsinki: WSOY.
- Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2014) Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. *Social Indicators Research* 120(3), 783–799.
- Kiander, Jaakko (2001) Laman opetukset. Suomen 1990-luvun kriisin syyt ja seuraukset. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kiander, Jaakko (2002) Onko paluu täystyöllisyyteen mahdollinen? – *Yhteiskuntapolitiikka* 67(4), 308–314.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2013) Job Characteristics, Recovery Experiences and Occupational Well-being: Testing Cross-lagged Relationships across 1 Year. *Stress and Health* 29, 369–382.
- Kinnunen, Ulla & Hätinen, Marja (2005) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.
- Klandermans, Bert & Hesselink, John Klein & van Vuuren, Tinka (2010) Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy* 31 (4), 557–577.
- Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Koistinen, Pertti & Pascual, Amparo Serrano (2009) Introduction. Teoksessa Pertti Koistinen, Lilja Mósesdóttir & Amparo Serrano Pascual (toim.), *Emerging Systems of Work and Welfare*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 9–25.
- Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (2002) Conclusions. Teoksessa Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (toim.), *Labour Flexibility. A Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s*. Tampere University Press, 255–270.
- Kröger, Tarja & Hjelt, Jan & Ruth, Kimmo (2013) Ikääntyneiden työllisyyden parantaminen. TEM-muistio, rakennepoliittisen ohjelman raportointi. Työ- ja elinkeinoministeriö.

- KvantiMOTV (8.4.2014) Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Tampere. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/hypoteesi/harjoitus1.html> (5.9.2015).
- Laporšek, Suzana & Dolenc, Primož (2012) Do Flexicurity Policies Affect Labour Market Outcomes? An Analysis of EU Countries. *Revija za socijalnu politiku* 19 (2), 107–130.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.), *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20-55.
- Marx, Paul (2014) The Effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, Vol. 24(4), 351–366.
- Mattila, Yrjö (2013) Suomi eurooppalaisessa joustoturvavertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2, 63–70.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (1999) Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work and Family* 2(2), 147–171.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–228.
- Mauno, Saija & Ruokolainen, Mervi & Kinnunen, Ulla (2013) Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health* 17(4), 411–422.
- Maurin, Eric & Postel-Vinay, Fabien (2005) The European Job Security Gap. *Work and Occupations* 32(2), 229–252.
- McGillivray, Mark & Clarke, Matthew (2007) Human well-being: Concepts and measures. Teoksessa Mark McGillivray & Matthew Clarke (toim.), *Understanding Human Well-Being*. New York: United Nations University Press, 1–16.
- Metsämuuronen, Jari (2000) *Tilastollisen päättelyn perusteet*. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, Jari (2001) *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä*. Helsinki: International Methelp.

- Metsämuuronen, Jari (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, Jari (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Helsinki: International Methelp.
- Miettinen, Anneli (2007) Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Helsinki: Väestöliitto.
- Moilanen, Juha-Matti (2013) Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.
- Moilanen, Liisa (2007) Työelämän muutoksen ristiiallokko – Epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.), Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 227–242.
- National Research Council Staff (1999) Changing Nature of Work: Implications for Occupational Analysis. Washington, DC, USA: National Academies Press.
- Nummenmaa, Lauri (2010) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- O'Connor, Julia S. (2013) Non-Standard Employment and European Union Employment Regulation. Teoksessa Max Koch & Martin Fritz (toim.), Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 46–66.
- Osterman, Paul (2003) Labor Market Intermediaries in the Modern Labor Market. Teoksessa Robert Giloth (toim.), Workforce Intermediaries for the Twenty-first Century. Philadelphia: Temple University Press, s. 155–169.
- Patomäki, Heikki (2012) Eurokriisin anatomia: mitä globalisaation jälkeen? Helsinki: Into.
- Pearce, J.L. (1998) Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. Teoksessa C.L. Cooper & D.M. Rousseau (toim.), Trends in Organizational Behavior 5. New York: Wiley, 31–46.
- Pekkarinen, Jukka & Vartiainen, Juhana (1995) Suomen talouspolitiikan pitkä linja. Porvoo: WSOY.
- Pienaar, J. & De Witte, H. & Hellgren, J. & Sverke, M. (2013) The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. Southern African Business Review 17(2), 1–22.
- Probst, Tahitra M. (2009) Job Insecurity, Unemployment, and Organizational Well-Being: Oxymoron or Possibility? Teoksessa Susan Cartwright & Cary L. Cooper (toim.), The Oxford Handbook of Organizational Well-Being. Oxford University Press, 387–410.
- Pyöriä, Pasi (2012) Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.), Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 7–22.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon tutkimus 31(3), 171–188.

- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Roxburgh, Susan (1996) Gender Differences in Work and Well-Being: Effects of Exposure and Vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior* 37, 265–277.
- Räikkönen, Timo (2007) Kollektiivinen koherenssi ja työn tulevaisuus – suomalaisten työkuultuurien muutokset ja potentiaaliset hyvinvointivaikutukset. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.), *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 227–242.
- Räisänen, Heikki (2008) *Transitional Labour Markets and Flexicurity from the Finnish Labour Market Point of View*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.), *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere University Press, 78–108.
- Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Pori: Tampereen yliopisto, Porin yksikkö.
- Shain, M. & Kramer, D.M. (2004) Health promotion in the workplace: framing the concept; reviewing the evidence. *Occupational and Environmental Medicine* 61, 643–648.
- Smithson, Janet & Lewis, Suzan (2000) Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review* 29(6), 680–702.
- Sousa-Poza, Alfonso & Sousa-Poza, Andrés A. (2000) Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics* 29(6), 517–538.
- Standing, Guy (2009) *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Standing, Guy (2011) *Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Steptoe-Warren, Gail (2013) *Occupational Psychology: An Applied Approach*. Harlow: Pearson.
- Suomen virallinen tilasto SVT: Työvoimatutkimus. Työllisyys Ja Työttömyys 2012, Liitetaulukko 40. Työttömyysasteet koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2007–2011, 15–74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_tau_040_fi.html (17.9.2015).
- Suomen virallinen tilasto SVTa: Palkkarakenne. 2013. Helsinki: Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/til/pru/2013/pru_2013_2014-10-14_tie_001_fi.html (20.9.2015).
- Suomen virallinen tilasto SVTb: Työolotutkimus. 2013, Laatuseloste: työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus.

- http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_laa_001_fi.html (18.4.2015).
- Suomen virallinen tilasto SVT: Työvoimatutkimus. Joulukuu 2014, Liitetaulukko 55. Työttömyysasteet koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2011–2013, 15-74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus.
- http://www.stat.fi/til/tyti/2014/12/tyti_2014_12_2015-01-20_tau_055_fi.html (17.9.2015).
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall, Katharina (2006) Job insecurity. A literature review. SALTSA Report. No.1: 2006. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2013) Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson Education.
- Torsti, Pilvi & Backman, Heli & Bjurström Lars-Mikael & von Boehm, Timo & Douglas, Inka & Järvinen, Päivi & Kandolin, Irja & Kauhanen, Antti & Kauhanen, Merja & Koskinen, Timo & Ojanen, Sari & Rahkola, Joonas & Ramstad, Elise & Rantala, Eeva & Saukkonen, Seppo & Savolainen, Petri & Soikkeli, Päivi & Sutela, Hanna & Vanhanen, Rauno & Viitamaa-Tervonen, Outi & Wilska, Tuija & Vuorio, Anssi & Äimälä, Markus & Alho, Sari & Päivänsalo, Kirsi (2012) Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2013) Vuokratyöopas. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyöopas_netti.pdf (29.11.2014).
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2015) Työllisyyskatsaus, heinäkuu 2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.temtyöllisyyskatsaus.fi/Graph/Tkat/Pdf/Tkat_fi.pdf (17.9.2015).
- Valtiovarainministeriö (2015) Taloudellinen katsaus, syyskuu 2015. Valtiovarainministeriön julkaisuja 32a/2015. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Warr, Peter (1987) Work, unemployment and mental health. Oxford University Press.
- Warr, Peter (2007) Work, happiness and unhappiness. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Watson, Tony J. (2008) Sociology, Work and Industry. London: Routledge.
- Wilthagen, Ton & Tros, Frank (2004) The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 2, 166–186.
- Virtanen, Marianne (2003) Temporary employment and health. Väitöskirja. Helsingin yliopiston psykologian laitos.

- World Health Organization (2006) Constitution of the World Health Organization. Basic Documents, 45th Edition, Supplement. Geneva: WHO.
- Vähämäki, Jussi (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.), Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–277.
- Väisänen, Raija (2000) Työelämän turvallisuus. Teoksessa Pauli Niemelä & Anja Riitta Lahikainen (toim.), Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Vastapaino, 239–268.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden muutos 1945–2013. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.), Suomalainen työntekijäyys 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 261–302.
- Xie, Jia Lin & Johns, Gary (1995) Job Scope and Stress: Can Job Scope Be Too High? *The Academy of Management Journal* 38(5), 1288–1309.
- Yang, Liu-Qin & Hongsheng, Che & Spector, Paul E. (2008) Job stress and well-being: An examination from the view of person–environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81, 567–587.
- Yi, Xiang & Wang, Shuhong (2014) Revisiting the Curvilinear Relation Between Job Insecurity and Work Withdrawal: The Moderating Role of Achievement Orientation and Risk Aversion. *Human Resource Management*, DOI: 10.1002/hrm.21638.

LIITTEET

Liite 1. Työympäristön piirteitä mittaavien muuttujien jakaumat 1.

TYÖYMPÄRISTÖN PIIRTEET		n	%
Vaikutus- mahdollisuudet työhön	- Paljon	179	4
	- Melko paljon	1516	31
	- Jonkin verran	2830	58
	- Ei lainkaan	348	7
Tyytyväisyys kehitys- mahdollisuuksiin työssä	- Erittäin tyytyväinen	809	17
	- Melko tyytyväinen	2388	49
	- Vaikea sanoa	960	20
	- Melko tyytymätön	609	13
	- Erittäin tyytymätön	106	2
Työn henkinen raskaus	- Erittäin kevyt	321	7
	- Melko kevyt	2186	45
	- Melko raskas	2107	43
	- Erittäin raskas	240	5
Työn vaihtelevuus	- Erittäin vaihtelevaa	1585	33
	- Melko vaihtelevaa	2437	50
	- Melko yksitoikkoista	724	15
	- Erittäin yksitoikkoista	118	2
Työn organisointi onnistunutta?	- Täysin samaa mieltä	862	18
	- Jokseenkin samaa mieltä	2620	54
	- Ei samaa eikä eri mieltä	501	10
	- Jokseenkin eri mieltä	769	16
	- Täysin eri mieltä	103	2
Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin	- Erittäin tyytyväinen	1557	32
	- Melko tyytyväinen	2564	53
	- Vaikea sanoa	388	8
	- Melko tyytymätön	316	6
	- Erittäin tyytymätön	45	1

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Liite 2. Työympäristön piirteitä mittaavien muuttujien jakaumat 2.

TYÖYMPÄRISTÖN PIIRTEET		n	%
Kuukausitulot (brutto)	- 900 e tai vähemmän - 1500 e	382	8
	- 1501 - 2900 e	2352	49
	- 2901 - 4000 e	1270	26
	- 4001 - 6000 e	640	13
	- Yli 6000 e	196	4
Tyytyväisyys työskentelytiloihin	- Erittäin tyytyväinen	1368	28
	- Melko tyytyväinen	2340	48
	- Vaikea sanoa	399	8
	- Melko tyytymätön	651	13
	- Erittäin tyytymätön	116	2
Kokee saavansa arvostusta työyhteisöltä	- Aina	1407	29
	- Useimmiten	2695	56
	- Joskus	671	14
	- Ei koskaan	66	1
Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan	- Hyvin tyytyväinen	1365	28
	- Melko tyytyväinen	2235	46
	- Vaikea sanoa	591	12
	- Melko tyytymätön	480	10
	- Hyvin tyytymätön	142	3
Etenemis- mahdollisuudet työpaikalla	- Hyvät	661	14
	- Jonkinlaiset	1631	34
	- Heikot	2549	53
Koettu epävarmuus	- Ei	3597	74
	- Kyllä	1267	26
Havaittu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä	- Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	2868	59
	- Yksi havaittu syrjinnän muoto	872	18
	- Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	533	11
	- Kolme havaittua syrjinnän muotoa	255	5
	- Neljä havaittua syrjinnän muotoa	159	3
	- Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	189	4

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Liite 3. Logistisen regressioanalyysin selittävien muuttujien väliset korrelaatiot (Spearman).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Koettu epävarmuus		-,009	-,043**	,012	-,178**	-,020	,205**	,001	-,071**	,069**	,171**	,162**	,274**
2. Sukupuoli			,056**	,152**	,072**	-,267**	,101**	,152**	,016	-,192**	-,006	,004	,110**
3. Ikä				-,001	,143**	,142**	-,201**	-,007	,080**	-,113**	,002	-,010	,036*
4. Koulutusaste					,087**	,367**	-,003	-,078**	,039**	-,176**	-,136**	-,143**	,135**
5. Työttömänä tai lomautettuna 5 v aikana						,152**	-,220**	-,021	,076**	-,105**	-,153**	-,094**	-,076**
6. Kuukausitulot (brutto)							-,190**	-,365**	,071**	,011	-,194**	-,135**	-,020
7. Työsuhteen määräaikaisuus								,133**	-,118**	-,146**	,060**	,001	,081**
8. Työsuhteen osa-aikaisuus									-,052**	,005	,061**	,031*	-,005
9. Vuokratyöntekijyys										-,041**	-,046**	-,049**	,014
10. Työnantajasektori											,095**	,059**	-,200**
11. Koulutusmahdollisuudet												,244**	,152**
12. Tiedonsaanti muutoksista													,103**
13. Työpaikan taloudellinen tilanne													

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Liite 4. Varianssianalyysin selittävien muuttujien väliset korrelaatiot (Spearman).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
1. Arvioitu työhyvinvointi		-,030*	-,094**	-,219**	-,348**	-,286**	-,182**	-,367**	-,313**	,031*	-,238**	-,291**	-,379**	-,227**	-,153**	-,289**
2. Sukupuoli			,056**	,141**	-,008	,069**	-,059**	,050**	,010	-,267**	,014	-,003	,063**	,087**	-,009	,122**
3. Ikä				-,015	-,002	,024	-,084**	,010	,058**	,142**	-,054**	,001	,028	,204**	-,043**	-,013
4. Vaikutusmahdollisuudet työhön					,265**	,032*	,231**	,143**	,149**	-,205**	,147**	,189**	,146**	,220**	,088**	,117**
5. Tyytyväisyys kehitysmahdollisuuksiin työssä						,006	,285**	,259**	,254**	-,157**	,199**	,239**	,304**	,394**	,157**	,180**
6. Työn henkinen raskaus							-,166**	,188**	,102**	,202**	,073**	,047**	,156**	,026	,040**	,185**
7. Työn vaihtelevuus								,060**	,119**	-,208**	,083**	,176**	,106**	,129**	,073**	,029*
8. Työn organisointi onnistunutta?									,279**	,073**	,188**	,246**	,382**	,157**	,142**	,292**
9. Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin										,017	,170**	,334**	,306**	,152**	,087**	,226**
10. Kuukausitulot (brutto)											-,085**	-,058**	,001	-,140**	-,020	,035*
11. Tyytyväisyys työskentelytiloihin												,121**	,179**	,130**	,089**	,113**
12. Kokee saavansa arvostusta työyhteisöltä													,269**	,152**	,136**	,209**
13. Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan														,204**	,120**	,308**
14. Etenemismahdollisuudet työpaikalla															,085**	,101**
15. Koettu epävarmuus																,146**
16. Havaittu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä																

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Liite 5. F-testin perusteella tilastollisesti merkitsevien työympäristön piirteiden post hoc -vertailut (Dunnet T3).

Ikä		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
15-34v	35-54v	,21***	,051	,000	0,09 – 0,33
	55-64v	,25***	,059	,000	0,11 – 0,39
35-54v	15-34v	-,21***	,051	,000	-0,33 – -0,09
	55-64v	,04	,050	,786	-0,08 – 0,16
55-64v	15-34v	-,25***	,059	,000	-0,39 – -0,11
	35-54v	-,04	,050	,786	-0,16 – 0,08

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Vaikutusmahdollisuudet työhön		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Paljon	2 Melko paljon	,53***	,087	,000	0,30 – 0,76
	3 Jonkin verran	,98***	,085	,000	0,76 – 1,21
	4 Ei lainkaan	1,47***	,129	,000	1,13 – 1,81
2 Melko paljon	1 Paljon	-,53***	,087	,000	-0,76 – -0,30
	3 Jonkin verran	,46***	,042	,000	0,34 – 0,57
	4 Ei lainkaan	,95***	,106	,000	0,67 – 1,22
3 Jonkin verran	1 Paljon	-,98***	,085	,000	-1,21 – -0,76
	2 Melko paljon	-,46***	,042	,000	-0,57 – -0,34
	4 Ei lainkaan	,49***	,104	,000	0,21 – 0,77
4 Ei lainkaan	1 Paljon	-1,47***	,129	,000	-1,81 – -1,13
	2 Melko paljon	-,95***	,106	,000	-1,22 – -0,67
	3 Jonkin verran	-,49***	,104	,000	-0,77 – -0,21

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Tyytyväisyys kehitysmahdollisuuksiin työssä		Keskisarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Erittäin tyytyväinen	2 Melko tyytyväinen	,46***	,046	,000	0,33 – 0,59
	3 Vaikea sanaa	,87***	,059	,000	0,71 – 1,04
	4 Melko tyytymätön	1,60***	,079	,000	1,38 – 1,83
	5 Erittäin tyytymätön	2,79***	,220	,000	2,16 – 3,42
2 Melko tyytyväinen	1 Erittäin tyytyväinen	-,46***	,046	,000	-0,59 – -0,33
	3 Vaikea sanaa	,41***	,052	,000	0,27 – 0,56
	4 Melko tyytymätön	1,14***	,074	,000	0,93 – 1,35
	5 Erittäin tyytymätön	2,33***	,218	,000	1,70 – 2,95
3 Vaikea sanaa	1 Erittäin tyytyväinen	-,87***	,059	,000	-1,04 – -0,71
	2 Melko tyytyväinen	-,41***	,052	,000	-0,56 – -0,27
	4 Melko tyytymätön	,73***	,083	,000	0,50 – 0,96
	5 Erittäin tyytymätön	1,92***	,221	,000	1,28 – 2,55
4 Melko tyytymätön	1 Erittäin tyytyväinen	-1,60***	,079	,000	-1,83 – -1,38
	2 Melko tyytyväinen	-1,14***	,074	,000	-1,35 – -0,93
	3 Vaikea sanaa	-,73***	,083	,000	-0,96 – -0,50
	5 Erittäin tyytymätön	1,19***	,228	,000	0,54 – 1,83
5 Erittäin tyytymätön	1 Erittäin tyytyväinen	-2,79***	,220	,000	-3,42 – -2,16
	2 Melko tyytyväinen	-2,33***	,218	,000	-2,95 – -1,70
	3 Vaikea sanaa	-1,92***	,221	,000	-2,55 – -1,28
	4 Melko tyytymätön	-1,19***	,228	,000	-1,83 – -0,54

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Työn henkinen raskaus		Keskisarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Erittäin kevyt	2 Melko kevyt	,46***	,078	,000	0,25 – 0,66
	3 Melko raskas	,98***	,080	,000	0,77 – 1,19
	4 Erittäin raskas	2,18***	,162	,000	1,75 – 2,61
2 Melko kevyt	1 Erittäin kevyt	-,46***	,078	,000	-0,66 – -0,25
	3 Melko kevyt	,52***	,041	,000	0,41 – 0,63
	4 Erittäin raskas	1,72***	,146	,000	1,33 – 2,11
3 Melko raskas	1 Erittäin kevyt	-,98***	,080	,000	-1,19 – -0,77
	2 Melko kevyt	-,52***	,041	,000	-0,63 – -0,41
	4 Erittäin raskas	1,20***	,147	,000	0,81 – 1,59
4 Erittäin raskas	1 Erittäin kevyt	-2,18***	,162	,000	-2,61 – -1,75
	2 Melko kevyt	-1,72***	,146	,000	-2,11 – -1,33
	3 Melko raskas	-1,20***	,147	,000	-1,59 – -0,81

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Työn vaihtelevuus		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Erittäin vaihtelevaa	2 Melko vaihtelevaa	,23***	,045	,000	0,11 – 0,34
	3 Melko yksitoikkoista	,68***	,067	,000	0,50 – 0,86
	4 Erittäin yksitoikkoista	1,33***	,193	,000	0,81 – 1,84
2 Melko vaihtelevaa	1 Erittäin vaihtelevaa	-,23***	,045	,000	-0,34 – -0,11
	3 Melko yksitoikkoista	,45***	,064	,000	0,28 – 0,62
	4 Erittäin yksitoikkoista	1,10***	,192	,000	0,59 – 1,61
3 Melko yksitoikkoista	1 Erittäin vaihtelevaa	-,68***	,067	,000	-0,86 – -0,50
	2 Melko vaihtelevaa	-,45***	,064	,000	-0,62 – -0,28
	4 Erittäin yksitoikkoista	,65**	,198	,008	0,12 – 1,18
4 Erittäin yksitoikkoista	1 Erittäin vaihtelevaa	-1,33***	,193	,000	-1,84 – -0,81
	2 Melko vaihtelevaa	-1,10***	,192	,000	-1,61 – -0,59
	3 Melko yksitoikkoista	-,65**	,198	,008	-1,18 – -0,12

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Työn organisointi onnistunutta?		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	,55***	,047	,000	0,42 – 0,68
	3 Ei samaa eikä eri mieltä	1,20***	,078	,000	0,98 – 1,42
	4 Jokseenkin eri mieltä	1,48***	,072	,000	1,28 – 1,68
	5 Täysin eri mieltä	2,31***	,220	,000	1,68 – 2,93
2 Jokseenkin samaa mieltä	1 Täysin samaa mieltä	-,55***	,047	,000	-0,68 – -0,42
	3 Ei samaa eikä eri mieltä	,65***	,071	,000	0,45 – 0,85
	4 Jokseenkin eri mieltä	,93***	,064	,000	0,75 – 1,11
	5 Täysin eri mieltä	1,76***	,217	,000	1,14 – 2,38
3 Ei samaa eikä eri mieltä	1 Täysin samaa mieltä	-1,20***	,078	,000	-1,42 – -0,98
	2 Jokseenkin samaa mieltä	-,65***	,071	,000	-0,85 – -0,45
	4 Jokseenkin eri mieltä	,28*	,090	,019	0,03 – 0,53
	5 Täysin eri mieltä	1,11***	,226	,000	0,46 – 1,75
4 Jokseenkin eri mieltä	1 Täysin samaa mieltä	-1,48***	,072	,000	-1,68 – -1,28
	2 Jokseenkin samaa mieltä	-,93***	,064	,000	-1,11 – -0,75
	3 Ei samaa eikä eri mieltä	-,28*	,090	,019	-0,53 – -0,03
	5 Täysin eri mieltä	,83**	,224	,003	0,19 – 1,47
5 Täysin eri mieltä	1 Täysin samaa mieltä	-2,31***	,220	,000	-2,93 – -1,68
	2 Jokseenkin samaa mieltä	-1,76***	,217	,000	-2,38 – -1,14
	3 Ei samaa eikä eri mieltä	-1,11***	,226	,000	-1,75 – -0,46
	4 Jokseenkin eri mieltä	-,83**	,224	,003	-1,47 – -0,19

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Erittäin tyytyväinen	2 Melko tyytyväinen	,48***	,041	,000	0,36 – 0,60
	3 Vaikea sanoa	1,02***	,092	,000	0,76 – 1,28
	4 Melko tyytymätön	1,71***	,109	,000	1,40 – 2,02
	5 Erittäin tyytymätön	2,61***	,351	,000	1,58 – 3,64
2 Melko tyytyväinen	1 Erittäin tyytyväinen	-,48***	,041	,000	-0,60 – -0,36
	3 Vaikea sanoa	,54***	,089	,000	0,29 – 0,79
	4 Melko tyytymätön	1,23***	,107	,000	0,93 – 1,53
	5 Erittäin tyytymätön	2,13***	,351	,000	1,10 – 3,16
3 Vaikea sanoa	1 Erittäin tyytyväinen	-1,02***	,092	,000	-1,28 – -0,76
	2 Melko tyytyväinen	-,54***	,089	,000	-0,79 – -0,29
	4 Melko tyytymätön	,69***	,134	,000	0,31 – 1,07
	5 Erittäin tyytymätön	1,59***	,360	,001	0,54 – 2,64
4 Melko tyytymätön	1 Erittäin tyytyväinen	-1,71***	,109	,000	-2,02 – -1,40
	2 Melko tyytyväinen	-1,23***	,107	,000	-1,53 – -0,93
	3 Vaikea sanoa	-,69***	,134	,000	-1,07 – -0,31
	5 Erittäin tyytymätön	,90	,365	,152	-0,16 – 1,96
5 Erittäin tyytymätön	1 Erittäin tyytyväinen	-2,61***	,351	,000	-3,64 – -1,58
	2 Melko tyytyväinen	-2,13***	,351	,000	-3,16 – -1,10
	3 Vaikea sanoa	-1,59***	,360	,001	-2,64 – -0,54
	4 Melko tyytymätön	-,90	,365	,152	-1,96 – 0,16

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Kuukausitulot (brutto)		Keskisarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
900 € tai vähemmän - 1500 €	1501 - 2900 €	,16	,081	,356	-0,06 – 0,39
	2901 - 4000 €	,12	,085	,790	-0,12 – 0,36
	4001 - 6000 €	-,03	,092	1,000	-0,29 – 0,23
	Yli 6000 €	-,11	,114	,986	-0,43 – 0,21
1501 - 2900 €	900 € tai vähemmän - 1500 €	-,16	,081	,356	-0,39 – 0,06
	2901 - 4000 €	-,04	,051	,997	-0,18 – 0,10
	4001 - 6000 €	-,19*	,062	,016	-0,37 – -0,02
	Yli 6000 €	-,27*	,092	,033	-0,53 – -0,01
2901 - 4000 €	900 € tai vähemmän - 1500 €	-,12	,085	,790	-0,36 – 0,12
	1501 - 2900 €	,04	,051	,997	-0,10 – 0,18
	4001 - 6000 €	-,16	,068	,195	-0,34 – 0,03
	Yli 6000 €	-,23	,096	,148	-0,50 – 0,04
4001 - 6000 €	900 € tai vähemmän - 1500 €	,03	,092	1,000	-0,23 – 0,29
	1501 - 2900 €	,19*	,062	,016	0,02 – 0,37
	2901 - 4000 €	,16	,068	,195	-0,03 – 0,34
	Yli 6000 €	-,08	,102	,997	-0,36 – 0,21
Yli 6000 €	900 € tai vähemmän - 1500 €	,11	,114	,986	-0,21 – 0,43
	1501 - 2900 €	,27*	,092	,033	0,01 – 0,53
	2901 - 4000 €	,23	,096	,148	-0,04 – 0,50
	4001 - 6000 €	,08	,102	,997	-0,21 – 0,36

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Tyytyväisyys työskentelytiloihin		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Erittäin tyytyväinen	2 Melko tyytyväinen	,34***	,045	,000	0,21 – 0,47
	3 Vaikea sanoa	,56***	,081	,000	0,34 – 0,79
	4 Melko tyytymätön	,90***	,071	,000	0,70 – 1,10
	5 Erittäin tyytymätön	1,94***	,185	,000	1,42 – 2,47
2 Melko tyytyväinen	1 Erittäin tyytyväinen	-,34***	,045	,000	-0,47 – -0,21
	3 Vaikea sanoa	,22*	,078	,044	0,00 – 0,44
	4 Melko tyytymätön	,56***	,068	,000	0,37 – 0,75
	5 Erittäin tyytymätön	1,60***	,184	,000	1,08 – 2,13
3 Vaikea sanoa	1 Erittäin tyytyväinen	-,56***	,081	,000	-0,79 – -0,34
	2 Melko tyytyväinen	-,22*	,078	,044	-0,44 – 0,00
	4 Melko tyytymätön	,33**	,096	,005	0,06 – 0,60
	5 Erittäin tyytymätön	1,38***	,196	,000	0,82 – 1,93
4 Melko tyytymätön	1 Erittäin tyytyväinen	-,90***	,071	,000	-1,10 – -0,70
	2 Melko tyytyväinen	-,56***	,068	,000	-0,75 – -0,37
	3 Vaikea sanoa	-,33**	,096	,005	-0,60 – -0,06
	5 Erittäin tyytymätön	1,05***	,192	,000	0,50 – 1,59
5 Erittäin tyytymätön	1 Erittäin tyytyväinen	-1,94***	,185	,000	-2,47 – -1,42
	2 Melko tyytyväinen	-1,60***	,184	,000	-2,13 – -1,08
	3 Vaikea sanoa	-1,38***	,196	,000	-1,93 – -0,82
	4 Melko tyytymätön	-1,05***	,192	,000	-1,59 – -0,50

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Kokee saavansa arvostusta työyhteisöltä		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Aina	2 Useimmiten	,51***	,042	,000	0,40 – 0,62
	3 Joskus	1,20***	,072	,000	1,01 – 1,39
	4 Ei koskaan	2,19***	,298	,000	1,39 – 3,00
2 Useimmiten	1 Aina	-,51***	,042	,000	-0,62 – -0,40
	3 Joskus	,69***	,069	,000	0,51 – 0,87
	4 Ei koskaan	1,69***	,297	,000	0,88 – 2,49
3 Joskus	1 Aina	-1,20***	,072	,000	-1,39 – -1,01
	2 Useimmiten	-,69***	,069	,000	-0,87 – -0,51
	4 Ei koskaan	1,00**	,303	,009	0,18 – 1,81
4 Ei koskaan	1 Aina	-2,19***	,298	,000	-3,00 – -1,39
	2 Useimmiten	-1,69***	,297	,000	-2,49 – -0,88
	3 Joskus	-1,00**	,303	,009	-1,81 – -0,18

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
1 Hyvin tyytyväinen	2 Melko tyytyväinen	,50*	,041	,000	0,39 – 0,62
	3 Vaikea sanoa	1,10*	,068	,000	0,90 – 1,29
	4 Melko tyytymätön	1,48*	,081	,000	1,25 – 1,70
	5 Hyvin tyytymätön	2,69*	,189	,000	2,15 – 3,22
2 Melko tyytyväinen	1 Hyvin tyytyväinen	-,50*	,041	,000	-0,62 – -0,39
	3 Vaikea sanoa	,59*	,066	,000	0,41 – 0,78
	4 Melko tyytymätön	,97*	,079	,000	0,75 – 1,20
	5 Hyvin tyytymätön	2,19*	,188	,000	1,65 – 2,72
3 Vaikea sanoa	1 Hyvin tyytyväinen	-1,10*	,068	,000	-1,29 – -0,90
	2 Melko tyytyväinen	-,59*	,066	,000	-0,78 – -0,41
	4 Melko tyytymätön	,38*	,096	,001	0,11 – 0,65
	5 Hyvin tyytymätön	1,59*	,196	,000	1,03 – 2,15
4 Melko tyytymätön	1 Hyvin tyytyväinen	-1,48*	,081	,000	-1,70 – -1,25
	2 Melko tyytyväinen	-,97*	,079	,000	-1,20 – -0,75
	3 Vaikea sanoa	-,38*	,096	,001	-0,65 – -0,11
	5 Hyvin tyytymätön	1,21*	,201	,000	0,64 – 1,78
5 Hyvin tyytymätön	1 Hyvin tyytyväinen	-2,69*	,189	,000	-3,22 – -2,15
	2 Melko tyytyväinen	-2,19*	,188	,000	-2,72 – -1,65
	3 Vaikea sanoa	-1,59*	,196	,000	-2,15 – -1,03
	4 Melko tyytymätön	-1,21*	,201	,000	-1,78 – -0,64

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

Havaittu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä		Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	p-arvo	Luottamusväli (95 %)
0 Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	1 Yksi havaittu syrjinnän muoto	,51***	,052	,000	0,36 – 0,67
	2 Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	,82***	,074	,000	0,60 – 1,04
	3 Kolme havaittua syrjinnän muotoa	1,14***	,110	,000	0,82 – 1,47
	4 Neljä havaittua syrjinnän muotoa	1,05***	,150	,000	0,60 – 1,49
	5 Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	1,27***	,135	,000	0,87 – 1,67
1 Yksi havaittu syrjinnän muoto	0 Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	-,51***	,052	,000	-0,67 – -0,36
	2 Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	,31**	,085	,004	0,06 – 0,56
	3 Kolme havaittua syrjinnän muotoa	,63***	,117	,000	0,28 – 0,97
	4 Neljä havaittua syrjinnän muotoa	,53*	,156	,012	0,07 – 0,99
	5 Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	,76***	,141	,000	0,34 – 1,18
2 Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	0 Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	-,82***	,074	,000	-1,04 – -0,60
	1 Yksi havaittu syrjinnän muoto	-,31**	,085	,004	-0,56 – -0,06
	3 Kolme havaittua syrjinnän muotoa	,32	,129	,184	-0,06 – 0,70
	4 Neljä havaittua syrjinnän muotoa	,22	,165	,942	-0,26 – 0,71
	5 Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	,45*	,151	,046	0,00 – 0,89
3 Kolme havaittua syrjinnän muotoa	0 Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	-1,14***	,110	,000	-1,47 – -0,82
	1 Yksi havaittu syrjinnän muoto	-,63***	,117	,000	-0,97 – -0,28
	2 Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	-,32	,129	,184	-0,70 – 0,06
	4 Neljä havaittua syrjinnän muotoa	-,10	,183	1,000	-0,64 – 0,45
	5 Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	,13	,171	1,000	-0,37 – 0,63
4 Neljä havaittua syrjinnän muotoa	0 Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	-1,05***	,150	,000	-1,49 – -0,60
	1 Yksi havaittu syrjinnän muoto	-,53*	,156	,012	-0,99 – -0,07
	2 Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	-,22	,165	,942	-0,71 – 0,26
	3 Kolme havaittua syrjinnän muotoa	,10	,183	1,000	-0,45 – 0,64
	5 Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	,23	,199	,988	-0,36 – 0,81
5 Viisi tai useampi havaittu syrjinnän muoto	0 Ei yhtään havaittua syrjinnän muotoa	-1,27***	,135	,000	-1,67 – -0,87
	1 Yksi havaittu syrjinnän muoto	-,76***	,141	,000	-1,18 – -0,34
	2 Kaksi havaittua syrjinnän muotoa	-,45*	,151	,046	-0,89 – 0,00
	3 Kolme havaittua syrjinnän muotoa	-,13	,171	1,000	-0,63 – 0,37
	4 Neljä havaittua syrjinnän muotoa	-,23	,199	,988	-0,81 – 0,36

Lähde: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus.

p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001