

Juha Jokela

TYÖ TEKIJÄÄNSÄ KIITTÄÄ

Matalapalkkainen työ ja työn laatu Suomessa

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2019

TIIVISTELMÄ

Juha Jokela: Työ tekijäänsä kiittää – Matalapalkkainen työ ja työn laatu Suomessa
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Huhtikuu 2019

Matalapalkkatyön laajempaa mahdollistamista on ehdotettu eri yhteyksissä keinona parantaa Suomen työllisyysastetta. Ehdotusten taustalla on yleensä ajatus siitä, että matalapalkkaisen työn mahdollistaminen helpottaisi vaikeasti työllistettävien, kuten vain perusasteen koulutuksen suorittaneiden tai maahanmuuttajien, työllistymistä. Suomessa matalapalkkaisuus on kansainvälisesti vertaillen pysynyt työmarkkinoilla alhaisella tasolla ja tämän nähdään johtuvan pitkälti yleissitovien työehtosopimusten vaikutuksesta. Varsinaista minimipalkkalainsäädäntöä Suomessa ei ole. Yleissitovuutta kiertävät ehdotukset herättävät kuitenkin laajaa vastustusta, sillä tämän pelätään johtavan jo olemassa olevien työpaikkojen palkkojen alenemiseen ennemmin kuin uusien työpaikkojen ja työllistymismahdollisuuksien syntyyn.

Työllisyysasteen korottaminen nähdään usein ensisijaisena ja kansantaloudellisesti perusteltuna tavoitteena. Syntyneiden töiden laatuun ei ole kiinnitetty juuri huomiota matalapalkkakeskustelussa. Tämän tutkielman tarkoituksena on kiinnittää huomio etenkin matalapalkkaisen työn laatuun, sillä lähtöoletuksena on, että työn laatu on usein heikompaa ansiojakauman alemmassa päädyssä. Tutkielmassa pyritään selvittämään määrällisin menetelmin matalapalkkatyön laajuutta Suomessa, sekä miten matalapalkkaisten ryhmä eroaa taustaltaan muista tuloluokista. Lisäksi tarkastellaan, miten työn laatu vertautuu matalapalkkaisen ryhmän osalta muihin palkansaajiin.

Matalapalkkaisuuden yleisen määritelmän mukaisia matalapalkkaisia on edelleen todennäköisesti vain pieni osa palkansaajista. Tutkielman tulosten perusteella matalapalkkaisten joukko vaikuttaa kuitenkin yllättävän suurelta, kun mukaan otetaan osa-aikatyötä tekevät sekä päätoimenaan opiskelevat palkansaajat. Tulokset vahvistavat myös lähtöoletuksen heikommasta työn laadusta matalapalkkaisten ryhmässä. Työn laadun osalta matalapalkkaiset pärjäsivät selvästi huonommin tulevaisuuden näkymien sekä kehittymismahdollisuuksien ja autonomian saralla. Myös sosiaalinen ympäristö erottui heikompana. Tulokset ovat linjassa aiemman prekaaria työtä käsittelevän tutkimuksen löydösten kanssa. Matalapalkkaisten ryhmässä korostuivat nuori ikä, naiseus, alhainen koulutustaso ja useat heikosta työmarkkinatilanteesta kertovat tekijät. Myös nämä tulokset saavat tukea aiemmasta tutkimuksesta.

On mahdollista, että matalapalkkaisuudella voidaan kohentaa työllisyyttä etenkin vaikeasti työllistettävien keskuudessa. Jos kovasta vastustuksesta huolimatta päädytään tähän ratkaisuun, olisi ensiarvoisen tärkeää kiinnittää huomio matalapalkkaisen työn laadun kehittämiseen. Heikkolaatuinen työ voi nostaa työllisyysastetta, mutta pitkällä aikajänteellä on mahdollista, että työntekijään kohdistuvat rasitustekijät tulevat kalliiksi esimerkiksi ennenaikaisen eläköitymisen tai työkyvyttömyyden muodossa. Kestävää tulevaisuutta suunniteltaessa täytyy huomioida kestävä talouden lisäksi sosiaalinen, inhimillinen ja ekologinen kestävyys.

Avainsanat: Matalapalkkaisuus, työssäkäyvien köyhyys, työn laatu, prekarisaatio

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
1. JOHDANTO	4
1.1 Matalapalkkatyö vastauksena hyvinvointivaltion kriisiin?	4
1.2 Tutkielman lähtökohdat ja tavoitteet.....	6
2. MATALAPALKKATYÖ POLIITISSESSA KESKUSTELUSSA JA TUTKIMUKSESSA	8
2.1 Matalapalkkaisuuden historia	8
2.2 Matalapalkkakokeilut Suomessa	9
2.3 Matalapalkkatyö varakkaissa länsivaltioissa	10
3. TYÖN LAATU JA SEN MITTAAMINEN	13
3.1 Käsitteistä.....	13
3.2 Työn laadun vaikutuksista	15
3.3 Työn laadun käsitteen määrittely tässä tutkielmassa	16
4. EMPIIRINEN ANALYYSI MATALAPALKKAISUUDESTA SUOMESSA	18
4.1 Aineisto	18
4.2 Aineiston rajoitukset	19
4.3 Matalapalkkaisen ryhmän rajaaminen	20
4.4 Menetelmät.....	23
4.5 Työn laatua kuvaavat muuttujat	24
4.5.1 Tulevaisuuden näkymät.....	26
4.5.2 Kehittymismahdollisuudet ja autonomia.....	28
4.5.3 Sosiaalinen ympäristö.....	30
4.5.4 Psyykkiset rasitustekijät	31
4.5.5 Työajan laatu	33
5. TULOKSET	36
5.1 Matalan palkan ja rakenteellisten taustamuuttujien vahva yhteys.....	36
5.1.1 Ristiintaulukoinnin elaboraatiot ja tarkempi toimialatarkastelu	39
5.2 Matalapalkkatyössä työn laatu on heikompaa kolmella osa-alueella	44
5.2.1 Matalapalkkatyö ja fyysinen rasitus	47
6. YHTEENVETO JA POHDINTA	48
6.1 Matalapalkkaisten rakenteellista taustaa koskevat löydökset ja niiden tulkinta	48
6.2 Matalapalkkaisen työn laadun heikkouden pohdinta.....	49
6.3 Matalapalkkatyön asema Suomessa	51
6.4 Matalapalkkatyön hinta ja laatu.....	53
LÄHTEET	56

1. JOHDANTO

1.1 Matalapalkkatyö vastauksena hyvinvointivaltion kriisiin?

Pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin on nähty jo pitkään olevan jonkinasteisessa kriisissä. Suomalaisen hyvinvointivaltion rakennuskaudella 1960-luvulla valtion investoinnit nähtiin keynesiläisittäin talouskasvua tukevina. Julkiset rakennushankkeet vähensivät työttömyyttä ja kehittivät yhteiskunnan toimivuutta infrastruktuurin ollessa monilta osin vielä puutteellinen. Kohtalaisen pienilläkin investoinneilla kansan yleiseen terveyteen ja hyvinvointiin saatiin aikaiseksi merkittäviä kansantaloudellisesti positiivisia vaikutuksia. Ikärakenteen ja huoltosuhteen muuttuessa, työssäkäyvään kansanosaan kohdistuu kuitenkin aiempaa suurempi taloudellinen paine (ks. esim. Böckerman & Ilmakunnas 2016, 167). Jos tämä paine kasvaa liian suureksi, on pelkona että tulevaisuudessa työn ulkopuolisten ryhmien tarpeita ei saada täytettyä riittävällä tavalla. Myös julkisten investointien tuottavuus on huomattavasti pienempi, kun esimerkiksi tiet ja kommunikaatioverkot ovat jo kattavasti rakennettuja. Toisin sanoen julkisen sektorin on vaikeampi löytää investointikohteita, joiden voidaan nähdä luovan edellytyksiä kehitykselle ja sen myötä tuottoa. (Riihinen 1992, 1–4.)

Etenkin huoltosuhteen heikentymisen perspektiivistä työttömyys näyttäytyy merkittävänä ongelmana. Työttömien saattaminen työllisiksi tarkoittaa tuottamattoman muuttamista tuottavaksi. Toisin sanoen huoltosuhde paranee aina kun yksikin työtön työllistyy. Työttömyyden haitallisuudesta ollaan pitkälti yhtä mieltä eri tahojen välillä. Työttömyys on kansantalouden kuormittumisen lisäksi yhdistetty yksilön kannalta moniin kielteisiin seuraamuksiin. Sillä on selkeitä yhteyksiä terveydelle ja hyvinvoinnille haitallisiin ilmiöihin (ks. esim. Heponiemi ym. 2008 tai Kokko, Nenonen, Martelin & Koskinen 2013). Tästä johtuen myös työttömyyden vähentämisen tarpeesta ollaan melko universaalisti yhtä mieltä. Tässä yhteydessä on aiheellista huomauttaa, että terveyden ja työttömyyden tai työllisyyden yhteys on kuitenkin todistettavasti kaksisuuntainen, eli terveyden tila voi vaikuttaa työllistymiseen ja päinvastoin (Böckerman & Maczulskij 2017, 703–704). Kokonaisvaltainen sosiaalipolitiikka ei siis voi keskittyä näistä vain toiseen vaan se pyrkisi parantamaan terveyttä parantaakseen työllisyyttä ja luomaan sopivia työllistymismahdollisuuksia kohentaakseen terveyttä.

Vaikka työttömyyden vähentämisen tarpeesta ollaan yhtä mieltä, keinot tämän saavuttamiseksi jakavat mielipiteitä. Vuoden 2018 alussa voimaan astunut työttömyysturvan aktiivimalli (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018) kuvastaa hyvin tätä jakoa. Se on herättänyt runsaasti julkista keskustelua sekä puolesta että vastaan. Toisten tahojen mielestä tämä on askel oikeaan suuntaan, mikä aktivoi työttömiä työllistymään tukien varassa elämisen sijaan. Toiset puolestaan näkevät sen työllisten ihmisarvoa kyseenalaistavana keinona, jonka todellinen motiivi on enemmän vähentää kuluja kuin parantaa työttömien tilannetta. Aktiivimallin kohtaaman vastustuksen laajuudesta kertoo esimerkiksi runsaasti kannattajia kerännyt kansalaisaloite sen kumoamisesta (Racine 2017).

Eräs mielipiteitä vahvasti jakanut työttömyyden vähentämiseksi esitetty ehdotus on matalapalkkaisen työn lisääminen. Eurooppalaisessa työmarkkinapoliittisessa keskustelussa, puhe palkkatason ja työttömyyden välisestä yhteydestä on ollut keskeisessä asemassa. On esitetty, että sääntelemällä palkkataso liian korkeaksi, voidaan luoda tahattomasti ei toivottua työttömyyttä. (Appelbaum ym. 2010, 18.) Matalapalkkaisuuden puolestapuhujien mukaan, luomalla mahdollisuus maksaa normaalia alhaisempaa palkkaa tietyistä töistä, muodostettaisiin uudet työmarkkinat jonne alhaisemminkin koulutettujen, tai muuten kyvyiltään heikompien on helpompi työllistyä (Soininvaara & Vartiainen 2013, 31–34). Tämä kahteen leiriin jakautunut keskustelu leimahti Suomessa jälleen syksyllä 2018, kun Akavan puheenjohtaja Sture Fjäder ehdotti palkka-alennuksien mahdollistamista kouluttamattomille maahanmuuttajille (Yle 2018).

Matalapalkkaisuuden mahdollistamisen vasta-argumenttina puolestaan nähdään muun muassa mahdollisuus työolojen alenemiseen yleisesti, eräänlainen race to the bottom -kehityskulku, jossa alimpiin standardeihin suostuva työllistyy, mutta oikeuksiaan ja etujaan vaaliva jää työttömäksi. On myös esitetty, että edistämällä matalapalkkaisten töiden markkinoita voidaan, tahallisesti tai tahattomasti, luoda uudenlainen työssä käyvien köyhien (working poor) luokka, josta pois pääseminen on sinne joutuneille vaikeaa (ks. esim. Lehto 2010 ja Joseph Rowntree Foundation 2018, 6). Aiheesta on tehty jonkin verran tutkimusta, josta on saatu tukea kumpaankin suuntaan. Amerikkalaisessa tutkimuksessa on esimerkiksi havaittu, että iso osa työntekijöistä tekee töitä matalapalkkaisessa työsuhteessa uransa alkutaipaleella ja yhä harvempi kykenee välttämään matalapalkkaisuuden kokonaan. Suurin osa heistä kuitenkin nousee pois matalapalkkaisuudesta, mutta mukana on joukko, joille matalapalkkaisuus on pysyvää tai sieltä poistutaan vain väliaikaisesti. Tässä joukossa korostui etenkin alhainen koulutus. (Campbell 2011.) Toisaalla kansainvälisesti vertaillen on todettu, ettei empiirinen näyttö riitä osoittamaan selkeää yhteyttä palkkaliikkuvuuden

ja epätasa-arvon välillä, sillä maakohtaiset erot ovat niin suuret (Jäntti & Jenkins 2015, 888). Liikkuvuuden tutkimisen tekee ongelmalliseksi jo se, että matalapalkkaiset ovat melko valikoitunut joukko. Ei ole aivan yksinkertaista päätellä jämähtääkö työntekijä urallaan huonoon työhön ennemmin työmarkkinoista vai yksilöstä itsestään johtuvista seikoista. Lisäksi liikkuvuuden dynamiikka on hyvin erilainen eri maissa. (Kalleberg & Mouw 2018, 295–296.)

Suomalaisessa kilpailukykysojimuksessa (kiky) työnantajiin kohdistuvia työvoimakustannuksia pyrittiin alentamaan laajasti läpi eri palkkatasojen, jotta suomalainen työvoima olisi kansainvälisesti houkuttelevampaa yrityksille (Lehto 2016). Matalapalkkatöiden luomisen puolestapuhujien keskustelussa, palkan tai työvoimakustannusten alentaminen kohdistuisi pelkästään alimman tulotason työhön, joten sitä voikin pitää ennemmin valtion sisäisenä keinona vähentää työttömyyttä. Toisaalta voidaan ajatella, että tietyillä aloilla voisi tapahtua tuotannon siirtymistä takaisin Suomeen, jos työn kustannukset laskivat verrattuna niihin maihin missä kyseinen tuotanto nykyään suoritetaan.

1.2 Tutkielman lähtökohdat ja tavoitteet

Olen aina pitänyt työtehtävien ja niistä maksetun palkan suhdetta mielenkiintoisena. Aiheeseen liittyy varmasti valtava määrä erilaisia tekijöitä, mutta yleisen käsityksen mukaan palkkauksen nähdään usein heijastavan yksilöltä vaadittuja kykyjä, toisin sanoen vaativammasta työstä maksetaan paremmin. Palkka nähdään eräänlaisena korvauksena yksilön kokemasta vaivasta. Palkan ja työtehtävien välinen suhde on kuitenkin tätä moniulotteisempi kysymys. Arkikielessäkin puhumme esimerkiksi korkeammasta asemasta työelämässä ja tähän sisältyy usein paremman palkkauksen lisäksi muitakin etuja, kuten mahdollisuus vaikuttaa enemmän omiin työoloihinsa. Sen sijaan niin kutsutun suorittavan portaan tehtävissä työntekijän tulee usein varautua tiukkaan saneluun työolojensa suhteen: työ tehdään tietyssä paikassa, tiettyinä aikoina. Työ on usein myös fyysisesti vaativampaa näissä tehtävissä. Matalapalkkaisuuden suhteen olisi siis kiinnostava tietää, onko työ todella myös muuten kuin palkkauksen suhteen laadultaan heikompaa. Kokevatko matalapalkkaiset työntekijät taloudellisen rasitteen lisäksi muita negatiivisia vaikutuksia?

Tähän kysymykseen vastatakseni tarvitsin sopivan teoreettisen kehyksen ja aineiston johon sitä soveltaa. Sopiva viitekehys löytyi työn laadun käsitteestä ja sen mittaamisen perinteestä. Mittaamalla työn laadun ulottuvuuksia voisin vertailla kahteen palkkaluokkaan jaettua joukkoa ja määrittää eroavatko ne toisistaan työn laadun suhteen. Ideaalisessa maailmassa työn laadun voi ajatella jakautuvan tasaisesti läpi palkkaryhmien. Lähtöolettamukseni kuitenkin on, että matalapalkkainen työ on usein myös laadultaan heikompaa. On tietenkin mahdollista, että empiirinen tarkastelu antaaakin päinvastaisen tuloksen. Jos matalapalkkaiseen työhön kohdistuvat odotukset ovat esimerkiksi merkittävästi alhaisempia, on mahdollista, että työntekijään kohdistuvat rasitustekijät olisivat myös pienempiä.

Sopivan aineiston löytäminen ratkesi, kun suoritin korkeakouluharjoitteluni vuodenvaihteessa 2017–2018 Tampereen yliopistolla Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimushankkeessa nimeltään ”Mutkikkaat polut vai suorat raiteet? Liikkuvuuden pysyvyyden dynamiikka ja sen seuraukset talouskriisin koettelemilla työmarkkinoilla” (Työsuojelurahasto 2017). Hankkeessa kerätty kyselyaineisto oli työelämäkeskeinen ja sen vastaajat voidaan jakaa viiteen eri palkkaluokkaan. Sain luvan hyödyntää hankkeen aineistoa myös omaan tutkielmaani.

Tutkielmassani pyrin siis luomaan katsauksen matalapalkkatyöstä käytyyn keskusteluun ja siitä tehtyyn tutkimukseen. Lisäksi tarkastelen määrällisin menetelmin edellä mainitusta aineistosta sitä, miten matalapalkkaisuus näkyy 2010-luvun Suomessa. Aineiston avulla haluan etenkin selvittää, miten laajasti matalapalkkaiseksi määriteltävää työtä esiintyy Suomessa sekä vertailla kuinka matalapalkkaisen ryhmän työn laatu erottuu muista palkansaajien ryhmistä. Lopuksi pohdin millaisia vaikutuksia matalapalkkaisuuden laajemmalla mahdollistamisella voisi olla Suomessa.

Täsmällisemmin ilmaistuna tutkimuskysymykset joihin pyrin kyselyaineistoa analysoimalla vastaamaan ovat seuraavat: 1. Miten laajana ilmiönä matalapalkkaisuus ilmenee aineistossa ja 2. Miten matalapalkkaisten ryhmä erottuu muista tuloluokista rakenteelliselta taustaltaan sekä työn laadun suhteen?

2. MATALAPALKKATYÖ POLIITISESSA KESKUSTELUSSA JA TUTKIMUKSESSA

Tässä luvussa esittelen yleisellä tasolla aiempaa tutkimusta matalapalkkaisuudesta ja työtätekevien köyhyydestä sekä niihin liittyvää keskustelua. Yleisestikin tulonjakoon liittyvä keskustelu on poliittisesti väritynyttä ja myös tässä tapauksessa on siksi tärkeää huomioida eri kannanottojen lähtökohdat. Käsittelem ensin lyhyesti matalapalkkatyön ja siihen liittyvän keskustelun historiaa, mutta keskityn sen jälkeen nykyaikaiseen keskusteluun ja tutkimukseen. Lähtöasetelmani vuoksi matalapalkkaisuuden globaali ulottuvuus jää pitkälti tutkielmani ulkopuolelle. Keskityn pohtimaan matalapalkkaisuutta kehittyneissä maissa ja sitä, miten nämä vertautuvat Suomeen.

Luvussa 4.3 luodaan tarkempi katsaus matalapalkkaisuudesta Suomessa tehtyyn tutkimukseen ja siihen, kuinka matalapalkkaisuutta on määritelty tieteellisesti. Lisäksi luvussa pohditaan tarkemmin tutkimuksiin sisältyvien rajanvetojen ongelmallisuutta ja yleisemmin määrällisen tutkimuksen rajoituksia. Luvusta löytyy myös tarkka määritelmä tässä tutkielmassa käytetystä matalapalkkaisuuden määritelmästä ja sen rajanvedoista.

2.1 Matalapalkkaisuuden historia

Ainakin jo teollisen vallankumouksen jälkeisen ajan voi nähdä kuuluvan keskeisesti matalapalkkaisuuden historiaan. Kun palkkatyöstä alkoi muodostua väestön pääasiallinen toimeentulon muoto, myös tulonjaosta kehkeytyi keskeinen kiistojen aihe. Sosialismin ja kapitalismin välinen jako osoittaa, että omistavan luokan ja työväestön välinen varallisuuden jakautuminen on ollut historiallisesti tärkeämmässä asemassa kuin palkan jakautuminen työläisten kesken. Edelleen eriarvoisuuskeskustelussa nostetaan monesti, aiheellisestikin, esiin valtava epäsuhta varallisuuden jakautumisessa. Pieni määrä yksilöitä omistaa merkittävän osuuden koko maailman varallisuudesta, vaikka äärimmäisessä köyhyydessä elää edelleen merkittävä osa maailman ihmisistä. Tuloerot ovat monin paikoin kasvaneet, esimerkiksi hyväntekeväisyysjärjestö Oxfam raportoi, että vain kahdeksan maailman rikkaimman miehen joukko on yhtä vauras kuin köyhimmät 50 prosenttia maailman väestöstä (Oxfam 2017). Silti äärimmäisessä köyhyydessä elävien osuus maailman väestöstä on jo pitkään ollut laskussa (Roser & Ortiz-Ospina 2017).

Teollistumisen voi nähdä pitkälti mahdollistaneen osaltaan elintason ja hyvinvoinnin laajenemisen ja äärimmäisen köyhyyden vähenemisen. Perinteinen agraariyhteisö ei enää tarjonnut kaikille toimeentuloa maatalouden koneistuttua ja tämä ajoi ihmisiä teollisen työn piiriin. Vaikka työläisten olot olivat vielä 1800-luvun alussa surkeat, kehittivät ne nopeasti muun muassa työväestön järjestäytymisen ja edunvalvonnan myötä. Ammattiyhdistyksillä oli tärkeä rooli palkkojen määrästä neuvoteltaessa. (Kasvio 2014, 44–45.) Teollisuuden tarjoamat työmahdollisuudet olivat aluksi siis tietyllä tavalla verrattavissa nykyiseen matalapalkkakeskusteluun. Työ ei vaatinut juurikaan koulutusta, mutta palkka ja työolot olivat huonoja.

2.2 Matalapalkkakokeilut Suomessa

Suomessa historian kehitys on johtanut siihen, että ansiotyössä toimiminen tuottaa yksilölle useimmiten vähintään tyydyttävän elintason. Ammattiliittojen asema on säilynyt verrattain vahvana ja Suomessa noudatetaan yleissitovia työehtosopimuksia, jotka käytännössä määrittävät palkkojen vähimmäistason kansainvälisessä vertailussa kohtalaisen korkealle tasolle. Erillistä minimipalkkalainsäädäntöä ei kuitenkaan ole olemassa. Suomessa työssä käyvien köyhyysriski onkin EU:n keskiarvoa alhaisempi eli työllisyys suojaa hyvin köyhyydeltä (tästä lisää luvussa 6.3). Työttömien osalta köyhyysriski on huomattavasti työllisiä korkeampi ja tässä suhteessa Suomi edustaa EU:n keskiarvotasoa. (Lehto 2010.)

Työttömyyden noustua keskeiseksi hyvinvointivaltiota piinaavaksi ongelmaksi, matalapalkkatyön mahdollisuuksien laajentamista on esitetty keinona parantaa työllisyysastetta. Käytännössä tämä tarkoittaisi työehtosopimusten yleissitovuuden purkamista tai kiertämistä niin, että työnantajille työvoiman ostaminen tehtäisiin jollakin tapaa edullisemmaksi. Kansanedustajat Osmo Soininvaara ja Juhana Vartiainen (2013, 33) esittävät matalapalkkaisuuden laajentamista ajavassa ehdotuksessaan, että valtio kustantaisi osan matalapalkkaisten työntekijöiden toimeentulosta sosiaaliturvalla. Tällöin matalapalkkaisuudesta aiheutuvaa köyhyysriskiä lievennettäisiin siis valtion toimesta.

Erilaisia työvoiman kustannuksia alentavia kokeiluja onkin toteutettu Suomessa työllisyyden parantamiseksi. Kanninen ja Böckerman (2013, 11–14) käyvät valtioneuvoston kanslian toimeksi

antamassa artikkelissaan läpi näitä reformeja ja niiden vaikutuksia. Esimerkiksi nuorten alimpia taulukkopalkkoja pudotettiin määräaikaisesti 1990-luvulla nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi. Myös ikäjakauman toisessa päässä toteutettiin vuosina 2006–2011 kokeilu, jossa yli 54-vuotiaiden täysiaikaista työtä tekevien ja 900–2000 euroa kuussa ansaitsevien työntekijöiden työnantajille maksettiin palkkatukea.

Lapissa ja Kainuussa puolestaan aloitettiin alueellinen kokeilu vuonna 2003, joka jatkui vuoteen 2012 saakka. Kokeilussa työnantajille kohdistuvia sosiaaliturvamaksuja alennettiin työvoimakustannusten laskemiseksi. (Em. 17.) Vaikka kokeilut onnistuivat alentamaan työvoimasta työnantajille koituvia kustannuksia, ei niillä Kannisen ja Böckermanin tulkinnan mukaan ollut havaittavaa vaikutusta työttömyyteen tai palkkoihin. He tosin huomauttavat, että vaikutukset saattoivat jäädä havaitsematta kokeilujen lyhytkestoisesta luonteesta johtuen. (Em. 23.)

2.3 Matalapalkkatyö varakkaissa länsivaltioissa

Low Wage Work in the Wealthy World -teos (Gautié & Schmitt 2010) kartoittaa ja vertailee matalapalkkatyön asemaa kuudessa varakkaassa länsimaassa. Maat voi karkeasti jakaa talousliberaalimpiin USA:han ja Britanniaan, pohjoismaista hyvinvointivaltiota lähimpänä olevaan Tanskaan ja johonkin näiden kahden välille asettuviin Saksaan, Ranskaan ja Alankomaihin. Kirjan asetelma on tutkielmani kannalta hyvin mielenkiintoinen, sillä julkisessa keskustelussa vedotaan usein Saksaan ja Tanskaan maina, joissa työttömyyttä on onnistuttu lieventämään erinäisin keinoin. Toisaalta USA:ta pidetään usein tasa-arvon ja toimivan tulonjaon kannalta ihanteesta kaukaisimpana länsimaana, jossa varallisuuserot ja työssä käyvien köyhien joukko ovat suuret.

Merkittävimmät erot USA:n ja Euroopan maiden välillä koskien matalapalkkatyöläisiä aiheutuvat tutkijoiden mukaan erilaisten etuuksien ja työehtojen erilaisuudesta. Paremman sosiaaliturvan ja työehtojen kuten vuosiloman, sairausloman ja osa- sekä määräaikaisille työntekijöille myönnettyjen oikeuksien vuoksi matalapalkkaisten työntekijöiden asema on yleisesti parempi Euroopassa. Euroopan maissa matalapalkkaisuus onkin harvemmin yhteydessä kotitalouden köyhyysriskiin kuin USA:ssa. (Mason & Salverda 2010, 69.) Matalapalkkatyö ilmeni ja vaikutti hyvin erilaisilla tavoilla näissä vertailun maissa, myös Euroopan maiden välillä. Matalapalkkaisten työntekijöiden osuus

työllisistä vaihteli neljänneksestä Amerikassa Tanskan 8,5 prosenttiin. Britanniassa ja Alankomaissa matalapalkkatyön osuus nousi merkittävästi 80- ja 90-luvuilla ja Saksassa yhdistymisen jälkeen 90-luvun puolivälissä. (Appelbaum & Schmitt 2009, 1908.)

Ilpo Airio (2006) on tarkastellut työtätekevien köyhyyttä vastaavanlaisella Pohjoismaat, Keski-Eurooppa ja Anglo-Amerikka jaottelulla. Hänen mukaansa pohjoismaisen hyvinvointivaltion (Suomi ja Ruotsi) tulonsiirrot suojaavat työtä tekeviä hyvin köyhyydeltä, näiden perhetilanteesta huolimatta. Anglo-Amerikassa puolestaan työssäkäyvän köyhyysriski korostui selkeästi perheellisillä, etenkin, jos työssäkäyviä huoltajia oli vain yksi. Vaikka amerikkalaistyyppinen työmarkkina voi näyttää taloudellisesti ajatellen hyvin toimivalta, voi sillä olla esimerkiksi talouden ulkopuolisia perhepoliittisia vaikutuksia. (Em. 306–307.) Airio (2008) huomauttaa myös, että työtä tekevien köyhyyden laajuus vaihtelee suuresti Euroopan maiden välillä ja yhteistä trendiä suuntaan tai toiseen työmarkkinoiden amerikkalaistumisesta ei ole havaittavissa. Kahden ansaitsijan mallista näyttää kuitenkin tulleen uusi normaali, aiemman ”mieselättäjä” -oletuksen tilalle. (Em. 111–114.)

Julkisessa keskustelussa viittaukset Saksan työllisyys- ja taloustilanteen menestykseen liittyvät luultavasti usein siellä toteutettuihin työmarkkinauudistuksiin. Saksassa toteutettiin vuosina 2003–2005 niin kutsuttu Hartz-reformi, jonka on nähty mahdollistaneen matalapalkkatyötä työllisyyden parantamiskeinona. Reformin kokonaisvaikutuksista ei ole selvää näyttöä, sillä vaikka sen voi nähdä hyödyttäneen pitkäaikaistyöttömiä, suoraa yhteyttä talouskasvuun tai työttömyyden laskuun ei voida todistaa. Reformia on arvosteltu myös lyhytnäköisyydestä, sillä sen pitkittäisvaikutukset saattavat tulla myös taloudellisin mittarein kannattamattomiksi. (Asplund & Koistinen 2014, 138–140.)

Britanniassa sosiaalipoliittiseen tutkimukseen ja kehitykseen keskittynyt hyväntekeväisyysäätiö Joseph Rowntree Foundation raportoi työtätekevien köyhien määrän kasvaneen Britanniassa vuosituhannen vaihteesta saakka. Säätiön mukaan työskentelevien köyhien osuus on suurimmillaan kahteenkymmeneen vuoteen, vaikka samaan aikaan työllisyysaste on ennätysellisen korkea. Määrä kasvoi vielä vuosina 2016 ja 2017 vaikka minimipalkkaa nostettiin, sillä samaan aikaan erilaisia tukia leikattiin ja kokonaisvaikutus jäi miinukselle. Leikkauksilla näyttäisi olleen sellainen vaikutus, että työskentelevien köyhien kasvu näyttää muodostuvan enimmäkseen työskentelevistä vanhemmista. (Joseph Rowntree Foundation 2018, 4–6 ja 33–35.) Tulos on mielenkiintoinen, sillä se havainnollistaa matalapalkkaisuuden (low wage) ja työskentelevien köyhien (working poor) eroa. Vaikka matalapalkkaisuutta vähennettäisiin nostamalla palkkojen minimitasoa, voi työskentelevien

köyhyys samanaikaisesti kasvaa, jos etuusleikkauksia kohdistetaan niihin, joilla on enemmän menoja.

3. TYÖN LAATU JA SEN MITTAAMINEN

3.1 Käsitteistä

Työn laatua käsittelevä kirjallisuus on melko monipuolista, eikä olekaan olemassa mitään yksittäistä ja kaiken kattavaa määritelmää sille millaista laadukkaan työn tulisi olla ja sellaista tuskin koskaan tulee olemaankaan. Pelkästään jo termi työn laatu osoittautui hankalaksi, sillä esimerkiksi välillä termejä työn laatu ja työelämän laatu käytetään synonyymeina toisistaan. Kirjallisuudesta voi kuitenkin löytää yhteneväisiä polkuja ja perinteitä sille, miten työn laatua tulisi mitata ja kullakin näistä on omat perustelunsa.

Ehkä keskeisin jako eri perinteiden välillä on syntynyt siitä, mitataanko työn laatua objektiivisilla vai subjektiivisilla mittareilla (Anttila, Hartikainen, Oinas & Nätti 2010, 16). Objektiivisella mittarilla ei tässä yhteydessä tarkoiteta sitä, että tieto olisi saatu jotenkin ulkoisesti tutkimuskohdetta tarkkailemalla, tiedonlähde voi olla aivan perinteinen kyselylomake johon työntekijä on itse vastannut. Lomakkeesta saatu vastaus tulkitaan kuitenkin subjektiiviseksi, jos kysymys on aseteltu siten, että se kertoo vastaajan omista mieltymyksistä. (Green & Mostafa 2012, 10.) Tässä vielä esimerkki selkeyttämään edellä mainittua erottelua: objektiivista tietoa voi olla esimerkiksi kyselyn kautta saatu tieto yksilön työajoista. Subjektiivista sen sijaan olisi, jos kysyttäisiin, kuinka kyseinen työaika sopii yksilön omaan elämään. Työajan ja muun elämän yhteensopivuutta voitaisiin kuitenkin tiedustella objektiivisesti kysymällä, esimerkiksi kuinka hyvä mahdollisuus työpaikalla on näiden yhteensovittamiseen.

Subjektiivisen mittaamisen perinne on voinut mitata työn laatua kysymällä esimerkiksi kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat työhönsä. Objektiivisen perinteen näkökulmasta tämä on ongelmallista, sillä työtyytyväisyys ei mittaa suoraan työn ominaisuuksia, vaan yksilön suhtautumista niihin. Tyytyväisyys tai työhyvinvointi ovat alttiita muillekin kuin työstä johtuville vaikutuksille, esimerkiksi persoonalle tai henkilökohtaisille odotuksille. Yksilön työtyytyväisyys voi olla korkealla, vaikka työ ei vastaisikaan hänen tarpeisiinsa. (Em. 10.)

Eräässä tutkimuksessa tarkasteltiin muuttujia, joiden on yleisesti hyväksytty kertovan työn laadusta, ja verrattiin näiden yhteyttä työtyytyväisyyteen eri maiden välillä. Oletuksena oli, että maat joissa työn laadusta kertovat muuttujat olisivat suurimmat, myös työtyytyväisyys olisi korkeimmalla tasolla. Tutkimuksen tuloksien perusteella tällaista yhteyttä ei voitu kuitenkaan päätellä olevan. Kun tutkimuksessa olleet 23 maata laitetaan järjestykseen keskiarvoisen työtyytyväisyyden mukaan, alin

tyytyväisyys oli Unkarissa (keskiarvo 4,82) ja ylin Tanskassa (5,69) asteikolla 0–7. Voimme havaita, että keskiarvoinen tyytyväisyys vaihtelee siis hyvin vähän, vaikka tutkimuksessa mukana olleissa maissa (esim. Itä-Saksa, Venäjä, Norja, Yhdysvallat ja Sveitsi) olosuhteet ovat hyvin erilaisia. (Munoz de Bustillo Llorente & Fernandez Macias 2005, 656–662.) Sosiaalitieteellisestä näkökulmasta tässä voi nähdä sosiaalisten suhteiden vaikutuksen: kurjuuden kokemus on suhteellista, objektiivinen kurjuus ei ehkä tunnu niin kurjalta, jos vertailukohtana on muut lähes samassa asemassa olevat. Tutkimuksen eräänä heikkoutena on sen ikä. Olisi mielenkiintoista tietää, ovatko työtyytyväisyyden kokemukset nykyisessä globaalisti yhä enemmän yhteydessä olevassa maailmassa selkeämmin erottuvia, kun kenties tietoisuus muiden tilanteesta on helpommin saavutettavissa.

Sama tutkimus tarkasteli työtyytyväisyyden ja työn laadun ulottuvuuksien suhdetta myös kansallisella tasolla Espanjassa. Tulos oli sama, eli suoraa yhteyttä ei voida päätellä olevan. Kirjoittajien mukaan tämä näennäisesti ristiriitainen tulos selittyy parhaiten kenties psykologisin keinoin, ei sosiaalisesti tai taloudellisesti. Ihmisten odotukset ovat erilaisia, eikä lineaarista yhteyttä tässä tapauksessa ole, on kyse enemmän dynaamisista suhteista. (Em. 662–672.) Tutkimuksen päätelmät työtyytyväisyyden, työn laadun ja yksilön odotuksien välisestä dynaamisesta suhteesta vaikuttavat järkeviltä. Tutkimuksen analyysissä käytetyt muuttujat, jotka kuvasivat työn laatua, olivat kuitenkin jokseenkin puutteellisia eivätkä juuri kuvanneet työn sisältöön liittyä tekijöitä.

Kirjallisuudesta löytyy myös esimerkkejä jotka pyrkivät yhdistämään subjektiivista ja objektiivista perinnettä. Eräässä tutkimuksessa tarkasteltiin edellä mainittuja yhteyksiä työtyytyväisyyden, työn laadun ja yksilön odotuksien välillä. Tutkimus kritisoi objektiivista perinnettä liiallisesta objektiivisuudesta, joka ei huomioi yksilöiden välisiä preferenssieroja. Kritiikki kohdistuu etenkin tutkimuksiin, joissa painotukset eri ulottuvuuksien välillä on päätetty tutkijoiden toimesta. Kirjoittajien mukaan painotukset voivat johtaa tuloksiin jotka syrjivät tiettyjä ryhmiä. Esimerkkinä he toteavat, että nuori äiti arvostaa luultavasti enemmän työajan joustoa ja keski-ikäinen mies ehkä uramahdollisuuksia. (Schokkaert, Van Ootegemy & Verhofstadt 2009.)

3.2 Työn laadun vaikutuksista

Kiinnostus työn laadun tutkimiseen ja mittaamiseen lienee melko ilmeinen. Työ on keskeinen osa identiteettiämme ja ajalliselta osuudeltaankin erittäin suuri osa elämäämme, joten työn laadun parantamisen voi nähdä suoraan elämän laadun parantamisena. Yhteisöllisemmältä kannalta työ on helppo nähdä yhtenä yhteiskunnan perustana olevista elämänalueista ja tähän liittyy läheisesti johdantoluvussa mainittu pelko työtätekevien ja tekemättömien liian suureksi kasvavasta epäsuhdasta. Jos työtä ei tehdä tarpeeksi, on yhteiskuntamme ja elintasomme vaarassa. Perinteisesti työn laadun kehittäminen on jäänyt työllisyyden nostamisen ja uusien työpaikkojen luomisen varjoon. Vuosituhannen vaihteessa työn ja työelämän laadun kehittäminen on kuitenkin noussut tärkeäksi kiinnostuksen kohteeksi poliittisella kentällä määrällisten tavoitteiden rinnalle. (Green 2006, xv–xvi.)

Osaltaan poliittinen kiinnostus työn laatuun tulee varmasti työntekijöiltä itseltään. Kun tärkeimmät perustarpeet on saatu turvatuksi, on ymmärrettävää pyrkiä parantamaan omaa asemaansa laajemmin perustein. Työn laadun kehittämistä voidaan silti perustella myös taloudellisilla vaikutuksilla. Korkea työn laatu on esimerkiksi yhdistetty tutkimuksessa pidempiin työuriin. Työntekijöillä joilla oli enemmän psyykkisiä ja fyysisiä rasitustekijöitä sekä kiirettä työssä, siirtyivät muita useammin työkyvyttömyyseläkkeelle. (Oinas, Anttila & Nätti 2016, 141–142.) Tutkimuksesta on saatu myös tukea sille, että työympäristön kehittämisellä voidaan vaikuttaa keskimääräiseen eläköitymisikään väestötasolla (Böckerman & Ilmakunnas 2016, 167). Samoin työn laadun parantamisella on potentiaalia ennaltaehkäistä merkittävästi erilaisia sairauksia, kuten yleisesti työkykyyn vaikuttavia mielenterveyden ongelmia sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia (Henseke 2018, 68–69).

3.3 Työn laadun käsitteen määrittely tässä tutkielmassa

Tutkielmassa käytetty työn laadun määrällinen arviointi perustuu Francis Greenin ja Tarek Mostafan (2012, 4) asettamaan malliin, jossa työn laadulla on neljä ulottuvuutta: 1. palkka (earnings) 2. mahdollisuudet (prospects) 3. työn sisällölliset tekijät (intrinsic job quality) ja 4. työajan laatu (working time quality). Samaa työn laadun erittelyä on käytetty myös aiemmin Suomalaisessa tutkimuksessa (ks. esim. Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 11). Tutkielman aineisto jaetaan kahteen ryhmään: 1. matalapalkkaisiin ja 2. muihin palkansaajiin. Palkan tasoa käytetään tutkielmassa siis työn laatua selittävänä muuttujana, joten sitä ei voida sisällyttää työn laadusta kertovaan indeksiin. Näin ollen työn laatua arvioidaan kolmen viimeisimmän ulottuvuuden perusteella kummassakin palkkaryhmässä.

Malli edustaa edellisessä luvussa esiteltyä objektiivista perinnettä ja pyrkii luomaan kattavan kuvan siitä, millaista laadukkaan työn tulisi keskimääräisesti olla. Se ei siis pyri kertomaan millainen työ sopii kullekin työntekijälle parhaiten vaan esittää arvion siitä, minkälaisia piirteitä voidaan pitää työn laadun kannalta universaalisti hyvinä. Työntekijän mieltymysten ja odotusten sisällyttäminen malliin vaikeuttaisi luultavasti tulosten tulkintaa, sillä oletettavasti nämä ovat jakaantuneet vahvasti esimerkiksi vastaajan sosioekonomisen taustan mukaisesti. Tällöin matalapalkkaisten ryhmällä odotukset olisivat luultavasti alempana ja muiden ylempänä. Tutkielman lähtöoletuksena oli, että matalapalkkaisiin työntekijöihin kohdistuu muita palkansaajia kovempia vaatimuksia joillakin osa-alueilla, joten myös tämän olettamuksen vuoksi pyrkimys työn laadun objektiiviseen arvioimiseen on tärkeää. On kuitenkin todettava, että objektiivisuuden käsite ei ole aina kovin selkeärajainen. Mallina käytetystä työstä löytyy myös muuttujia jotka voi nähdä hyvinkin subjektiivisina, eikä suoraan työn ominaisuuksina. Esimerkiksi sosiaalista ympäristöä kuvaavassa indeksissä eräänä mittarina on ”minulla on erittäin hyviä ystäviä työssäni”. (Green & Mostafa 2012, 70.) Nähdäkseni kyseinen kysymys mittaa enemmän henkilökemioita, kuin työn objektiivisia piirteitä, mutta toisaalta sen yhteyttä työilmapiiriin ei voi kieltää. Todellisen objektiivisen mittarin luominen sille, onko työpaikassa yleisesti mukavana pidettäviä työtovereita olisi hyvin vaikeaa. Myös tähän tutkielmaan luodussa työn laadun mittarissa käytetään joitakin enemmän subjektiivisiksi luokiteltavia muuttujia, mutta pääasiallinen pyrkimys on luoda kuva siitä olisiko työsuhte keskiarvoisesti laadultaan parempi vai huonompi muihin verrattuna.

Kyseisen mallin valikoitumiseen vaikutti tietenkin myös sen yhteensopivuus aineiston kanssa. Greenin ja Mostafan (2012) aineistona on käytetty Euroopan työolotutkimusta (EWCS), jonka muuttajat vastaavat monissa tapauksissa tässä tutkielmassa käytetyn aineiston muotoilua läheisesti. Laaditun mallin ja teoreettisen kehyksen asettelu ei silti ole täysin vastaava ja eroavaisuuksia löytyy. Osin erot johtuvat tarvittavan tiedon puutteesta ja osin asiayhteydessä ilmenevistä eroista tai tutkijoiden käyttämän rajanvedon perusteluiden eroavaisuudesta. Tutkielmassa käytettyjen työn laatua kuvaavien monimuuttujien muodostaminen on esitetty tarkemmin luvussa 4.5. Samassa yhteydessä on eritelty merkittävimmät eroavaisuudet käytettyyn teoreettiseen kehykseen.

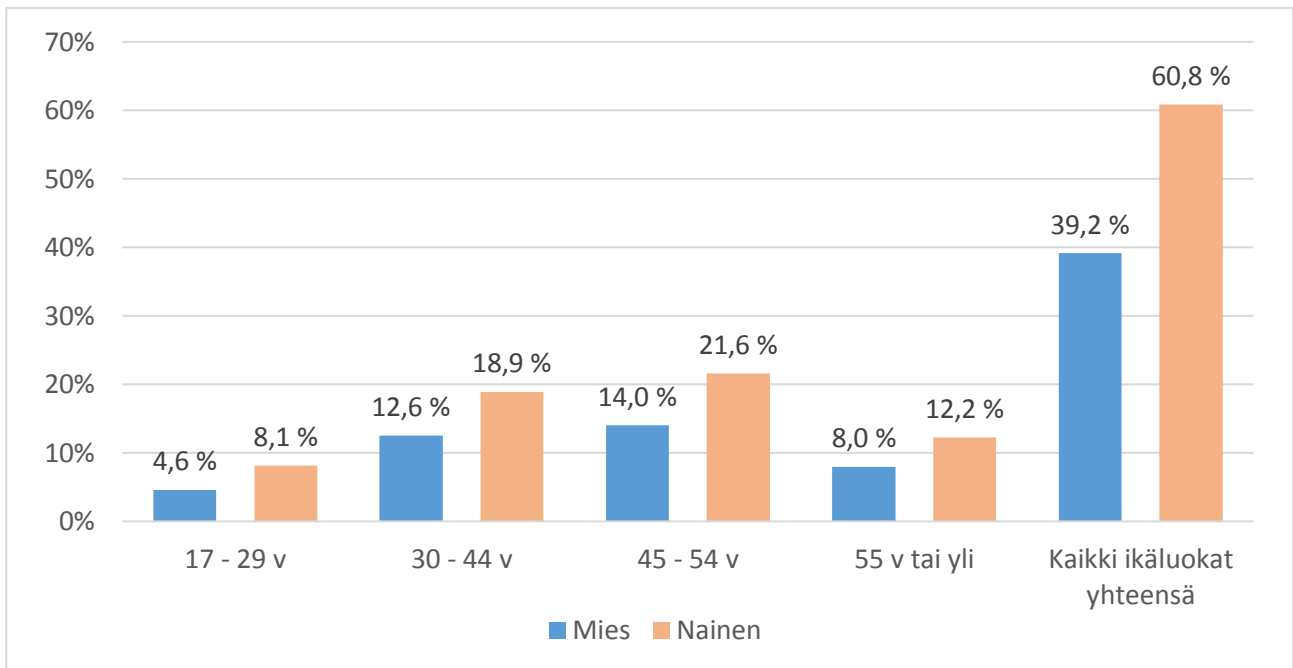
4. EMPIIRINEN ANALYYSI MATALAPALKKAISUUDESTA SUOMESSA

Seuraavassa luvussa käydään läpi tutkimuksessa käytettyä aineistoa ja sen rajoituksia. Luvussa esitetään myös tarkemmin, miten matalapalkkainen ryhmä oli mahdollista rajata kyseisestä aineistosta ja pohditaan, onko rajaus riittävän tarkka kyseiseen tarkoitukseen. Lisäksi luvussa esitellään analyysissä käytetyt menetelmät ja perustelut niiden valikoitumiseen. Lukijan on hyvä pitää mielessään, että käytettyä aineistoa ei ole alun perin laadittu tämän tutkielman tarkoituksiin, joten joiltakin osin se on harmillisesti puutteellinen. Tarkat tutkimuskysymykset myös muovaantuivat aineistoon tutustumisen myötä, sillä valmista aineistoa käyttäessä ei aina ole aluksi selvää mihin kysymyksiin vastaaminen on määrällisin menetelmin mahdollista ja mihin ei.

4.1 Aineisto

Kuten johdannossa mainittiin, tässä tutkielmassa käytetty aineisto on laadittu Työsuojelurahaston (2017) rahoittamaan hankkeeseen. Tuossa hankkeessa pyrittiin tutkimaan liikkuvuutta suomalaisessa työelämässä. Aineisto koostuu kahdesta, pääasiassa toisiaan vastaavasta kyselystä, jotka Tilastokeskus keräsi vuosina 2010–2011 ja 2016. Ensimmäinen kysely kerättiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä, joten vastaajien osalta on käytössä myös työvoimatutkimuksen dataa. Kysely kohdistettiin työllisille palkansaajille. (Salo niemi & Väisänen 2012, 11–12.) Vuoden 2016 kyselyyn vastasivat henkilöt, jotka olivat aiemmassa kyselyssä antaneet suostumuksensa jatkotutkimukseen (Saloniemi, Lipiäinen & Jokela 2018, 13). Tässä tutkielmassa hyödynnetään kuitenkin aiempaa kyselyä, sillä tarkoituksena ei ole tehdä pitkittäistutkimusta.

Aineiston lopullinen vastaajamäärä oli kokonaisuudessaan 1545 henkeä. Vastaajista 60,8 prosenttia oli työvoimatutkimuksen mukaan naisia ja loput miehiä, joten sukupuolijakauma on hieman vinoutunut. Vastaajien ikä vaihteli 17 ja 70 vuoden välillä keski-ikä ollessa 44,41 vuotta. Keskimäinen arvo (mediaani) iälle oli 47 vuotta ja yleisin arvo (moodi) 49 vuotta. Kuviossa 1 on esitetty sukupuolijakauma ikäluokittain. Vastaajista vain kaksi ilmoitti kansalaisuudekseen muun kuin Suomen, joten kansalaisuuteen perustuvaa päättelyä aineiston avulla ei voida suorittaa.



Kuvio 1. Vastaajien sukupuolijakauma ikäluokittain prosentteina kokonaismäärästä (n=1545).

4.2 Aineiston rajoitukset

Ensimmäisen kyselyn kohdentuminen työllisiin palkansaajiin edesauttaa tilastollisten analyysien toteuttamista, sillä toisessa kyselyssä osa vastaajista on siirtynyt työelämän ulkopuolelle. Täten vuonna 2016 kerätyn kyselyn osalta eräistä olennaisista ryhmistä muodostuu liian pieniä tyydyttävien analyysien tekemiseksi. Toisaalta otannan kohdistuminen palkansaajiin rajaa tarkastelun ulkopuolelle ryhmiä joihin sisältyy pienituloisia työntekijöitä, kuten esimerkiksi pienituloiset itsensätyöllistäjät tai maatalousyrittäjät, etenkin näissä kahdessa yrittäjäryhmässä pienituloisuuden on todettu korostuvan (Pärnänen & Sutela 2018, 62–63). Aiemmassa työtä tekeviä köyhiä käsittelevässä tutkimuksessa yrittäjien köyhyysriski on myös ollut selvästi palkansaajia suurempi (Kauhanen 2005, 34).

Aineiston edustavuuteen saattaa vaikuttaa jonkinlainen valikoitumisvaikutus. Ensimmäisellä kyselykierroksella vuosina 2010–2011 vastaajia oli yhteensä 2252, eli huomattavasti enemmän kuin käytössäni olevassa karsitussa aineistossa. Tutkielmassa käytetään siis ensimmäisessä (2010–

2011) kyselyssä kerättyä dataa, mutta otoksessa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka eivät osallistuneet enää vuoden 2016 seurantakyselyyn. Laajempi aineisto ei ollut käytettävissäni.

Kuten edellisessä alaluvussa mainittiin, myöskään kansallisuuteen perustuvaa vertailua aineistolla ei voi tehdä, sillä käytännössä kaikki vastaajat ovat Suomen kansalaisia. Tämä on harmillista, sillä etenkin maahanmuuttajien osuus matalapalkkaisten ryhmässä saattaisi korostua, koska heidän koulutustaustansa on usein hyvin erilainen kuin kantasuomalaisilla. Lisäksi työllistymiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi vaikeudet suomen kielen kanssa sekä työnantajien ennakkoluulot (ks. esim. THL 2018).

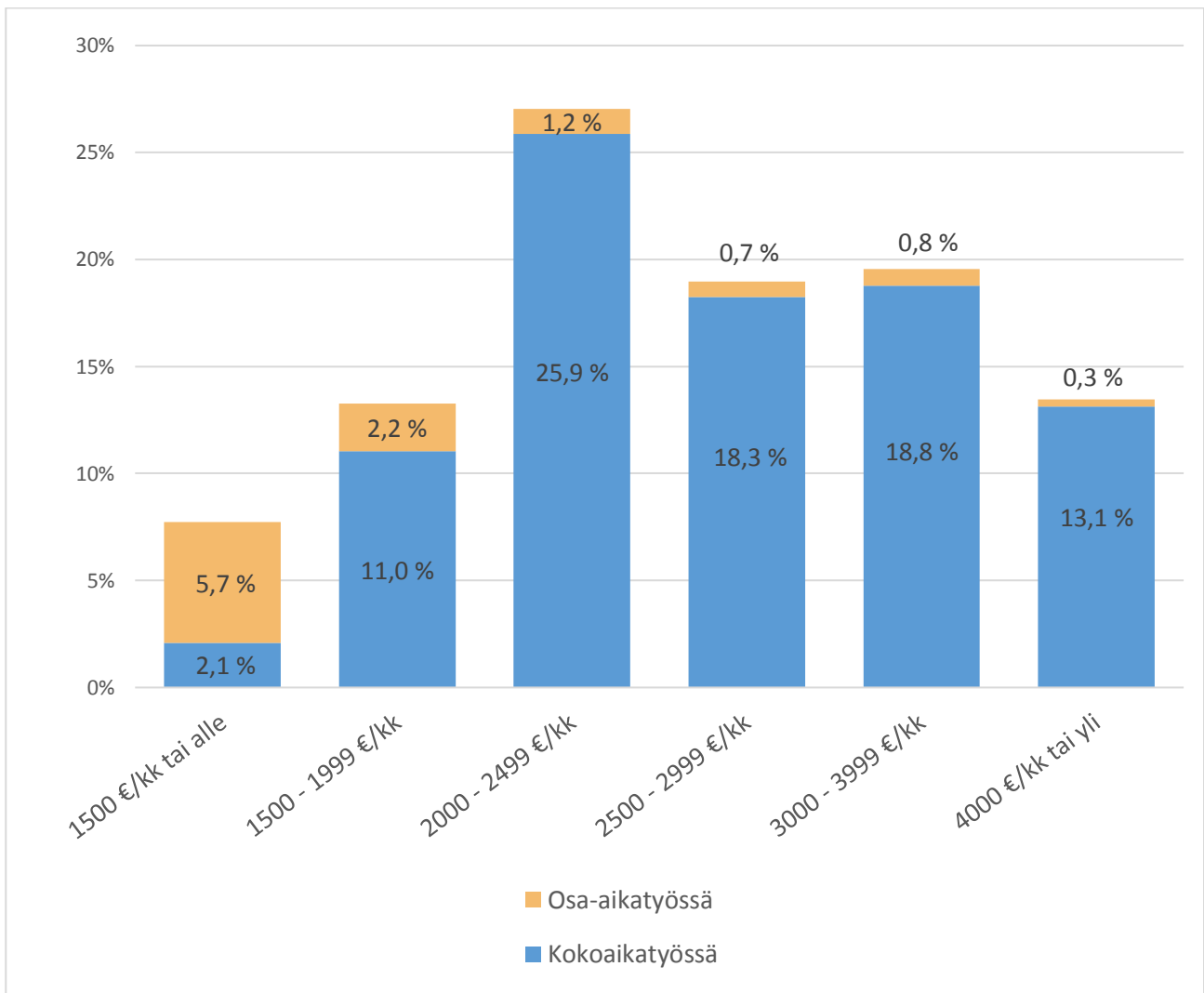
4.3 Matalapalkkaisen ryhmän rajaaminen

Matalan palkan rajana on käytetty hyvin erilaisia määritelmiä eri yhteyksissä. Kansallisessa tilastoinnissa määritelmänä on esimerkiksi Norjassa (1999) ollut alle 85 prosenttia keskimääräisestä työntekijätason tuntipalkasta ja matalapalkkakomissio (2001) on laskenut matalapalkkaisiksi ne joiden mediaaniansiot ovat alle puolet keskimääräisistä miestyöntekijän ansioista (Ioakimoglou & Soumeli 2002). Yleisin ja vakiintunein käytäntö vaikuttaa nykyisin kuitenkin olevan kaksi kolmasosaa mediaaniansioista.

Vuonna 2000 matalapalkkaisia oli Suomessa 5,8 prosenttia kokoaikaisista palkansaajista, kun rajana pidettiin kahta kolmasosaa mediaanikuukausiansiosta. Jos myös osa-aikaiset työntekijät huomioidaan, on osuus suurempi, esimerkiksi vuonna 1995 noin 9 prosenttia. (Kauhanen 2005, 31.) Soininvaara ja Vartiainen (2013, 31) määrittelevät Eurostatia mukaillen matalapalkkaisiksi ne joilla mediaanituntiansio on alle kaksi kolmannesta kaikkien palkansaajien mediaanituntiansiosta ja heitä oli vuonna 2010 Suomessa 5,9 prosenttia palkansaajista.

Käytössäni olevassa aineistossa ei ole tietoa vastaajien tuntiansioista. Ainoa tuloja kuvaava muuttuja on kuusiluokkainen bruttotuloja kuvaava muuttuja, jonka jakauma on esitetty kuviossa 2. Kuviossa on lisäksi eroteltu osa- ja kokoaikaiset työntekijät jokaisessa tuloluokassa. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 kokoaikaisten palkansaajien mediaaniansio oli 2776 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus 2012). Jos tähän sovelletaan kahden kolmasosan sääntöä, matalapalkkaisuuden raja tulee noin 1850 euron kuukausiansioiden kohdalle. Aineistossa alin tuloluokka on alle 1500 euroa kuussa, joten

vastausten rajaaminen tähän luokkaan jättäisi matalatuloisia vastaajia analyysin ulkopuolelle. Seuraava tuloluokka on 1500–1999 euroa kuussa. Kun nämä kaksi alinta tuloluokkaa yhdistää, saadaan 323 vastaajaa käsittävä ryhmä, eli noin viidennes (21 %) koko otoksesta. Tässä tutkielmassa kyseistä mainittua ryhmää nimitetään matalapalkkaisiksi. Asetettu raja on siis hieman Eurostatin määrittelemää kahta kolmasosaa (0,66) mediaanista korkeammalla, sillä $1999/2776 = 0,72$.



Kuvio 2. Bruttotulojen luokiteltu jakauma osuutena vastaajien kokonaismäärästä (n=1539).

On syytä ottaa huomioon, että edellä tehty jaottelu ei erottele koko-aikaista ja osa-aikaista työtä, kun taas tilastokeskuksen mediaaniansio on laskettu vain koko-aikaisten osalta. Osa-aikaisten sisällyttäminen analyysiin on mielestäni järkevää, sillä aineisto on yksilökohtainen ja täten tiedossamme on yksilön kuukausitulot. Vaikka yksilön tuntipalkka olisikin korkeahko, voivat hänen

kuukausitulonsa olla hyvin pienet rajallisista työtunneista johtuen. Aineistosta on mahdollista suodattaa pois sellaiset osa-aikatyötä tekevät, jotka eivät koe olevansa alityöllistettyjä. Alityöllistetty on henkilö, joka tekisi enemmän töitä, jos niitä olisi saatavilla. On kuitenkin huomioitava, että tällainen rajausta poistaisi joukosta sellaiset osa-aikatyötä tekevät, jotka jonkin muun syyn vuoksi eivät voi tehdä määrättyä enempää työtunteja.

Lisäksi kyselyssä tiedusteltu tuloluokka käsittää työstä saadun ansion lisäksi muut tulonlähteet. Tämä seikka tukee päätöstä asettaa matalapalkkaisuuden raja korkeammalle kuin edellä mainittu 1850 euroa kuussa, sillä monella vastaajalla on todennäköisesti palkan lisäksi esimerkiksi tukia, jotka nostavat heidän kokonaisbruttotulojaan. Tässä yhteydessä on hyvä mainita, että vaikka kysely oli kohdistettu työllisille palkansaajille, voi joukossa olla joitakin poikkeusyksilöitä. Työvoimatutkimuksen yhteydessä vastaajilta on tiedusteltu heidän itse määrittelemäänsä pääasiallista toimintaa. Kaikista 1539 vastaajasta, joiden osalta oli saatavissa tieto bruttokuukausituloista, 95 prosenttia ilmoitti pääasialliseksi toiminnakseen ansiotyön. Tässä tutkielmassa kuitenkin oletetaan, että kaikki vastaajat ovat olleet jonkinlaisessa palkkatyösuhteessa ainakin tutkimuksen kohdentamisen hetkellä. Taulukossa 1. on esitetty vastausten jakaumat eri ryhmissä.

Taulukko 1. Vastaajien pääasiallinen toiminta oman ilmoituksen mukaan.

Ryhmä:	Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä	
Tuloluokka:	alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat	
Toiminta oman ilmoituksen mukaan	n	%	n	%	n	%
ansiotyössä	275	85,1 %	1192	98,0 %	1467	95,3 %
työttömänä	1	0,3 %	1	0,1 %	2	0,1 %
opiskelija	32	9,9 %	3	0,2 %	35	2,3 %
vanhuuseläke	5	1,5 %	4	0,3 %	9	0,6 %
muu eläke/sairaus	4	1,2 %	2	0,2 %	6	0,4 %
hoitaa alle 15-v lapsia	5	1,5 %	10	0,8 %	15	1,0 %
joku muu	1	0,3 %	4	0,3 %	5	0,3 %
Yhteensä:	323	100,0 %	1216	100,0 %	1539	100,0 %

Selkeästi suurin ryhmä ansiotyössä olevien jälkeen on opiskelijat. Aiemmassa tutkimuksessa on pidetty perusteltuna sisällyttää opiskelijat työssä käyvien köyhien joukkoon, sillä nämä edustavat merkittävää osaa nuorista työllisistä (Kauhanen 2005, 15). Jälleen ryhmien erottelu kokonaistulojen

perusteella on järkevää, sillä se kertoo myös työskentelevien opiskelijoiden kohdalla heidän todellista taloudellisesta tilanteestaan tukineen.

Työssäkäyvien köyhyys on matalapalkkaisuudelle hyvin läheinen termi ja sen määritelmässä on paljon samaa kuin tässä tutkielmassa käytetyllä matalapalkkaisuuden termillä. Keskeisin ero näiden termien välillä on se, että työssäkäyvän köyhyyden määrittelyssä huomioidaan tämän kotitalouden tulot ja kulut, kun taas matalapalkkaisuus kertoo vain yksilön tilanteesta. Lisäksi työssä käyväksi köyhäksi voidaan katsoa myös yrittäjänä työskentelevä. (Palviainen 2018, 497–498.) Käytössä olevan aineiston johdosta tarkastelu täytyy rajoittaa tutkielmassa matalapalkkaisuuteen.

Tutkimuksessa ihmisten ryhmitteleminen tuloluokkien perusteella tapahtuu tutkijoiden määrittelemien rajanvetojen mukaan, eikä mitään jokaista yksittäistapausta kattavaa rajaa ei ole olemassa, kun puhutaan siitä, kuka on esimerkiksi matalapalkkainen ja kuka ei. Tärkeämpää tässä yhteydessä on mielestäni tulosten tarkempi analyysi: erottuuko aineistossa matalapalkkaisten ryhmä merkittävästi muista vastaajista? Yksilötason analyysissä on tietenkin huomioitava yksilölliset tekijät. Jonkin hyvään elintasoon riittävät tulot voivat toisen kohdalla olla täysin riittämättömät. Vertailtavuuden kannalta olisi tietenkin ihanteellista, jos rajat olisivat jokaisessa tutkimuksessa samat. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tuloksia voitaisi pitää arvokkaina. Tapahtui rajanveto miten tahansa, tuloksia analysoimalla voimme aina oppia jotakin tulojen jakautumisen vaikutuksista.

4.4 Menetelmät

Tutkielmassa tarkastellaan edellä määriteltyä matalapalkkaisten ryhmää ja verrataan sitä muihin tuloluokkiin. Ensiksi suoritetaan vertailua ristiintaulukoimalla yleisiä taustamuuttujia ja katsotaan löytyykö ryhmien välillä merkitseviä rakenteellisia eroja. Ristiintaulukoinnin avulla voimme vertailla muuttujien jakaumaa eri ryhmien välillä. Esimerkkinä sukupuolijakauman vertailu matalapalkkaisten ja muiden tuloluokkien ryhmien välillä kertoo jakautuvatko sukupuolet näissä ryhmissä samalla tavalla. Jos koko aineiston sukupuolijakauma on esimerkiksi 40 prosenttia miehiä ja 60 prosenttia naisia, mutta matalapalkkaisten ryhmän kohdalla vastaavat prosentit olisivatkin vaikka 20 ja 80, vaikuttaisi tilanne siltä, että naiset ovat yliedustettuina matalapalkkaisten ryhmässä. Voimme kuitenkin luotettavasti päätellä, että jakaumissa on eroa vasta, jos tilastollinen testi (tässä

tapauksessa χ^2 -, eli khiin neliö -testi) antaa tuloksen, jonka mukaan ero on tilastollisesti merkitsevä. Rakenteellista taustaa kuvaavat muuttujat, niiden jakaumat ja tilastollisten testien tulokset esitetään luvussa 5.1.

Toiseksi on tarkoitus verrata kahtia jaetun palkkaluokitellun perusteella työn laatua luvussa 4.5 esiteltujen indikaattorien avulla. Tähän tarkoitukseen sovelletaan kahden riippumattoman otoksen t-testiä, joka kertoo eroavatko ryhmien väliset keskiarvot toisistaan. Testin ajatus on siis hyvin vastaavanlainen kuin edellä mainitun khiin neliö -testin, sitä vain sovelletaan tapauksissa, joissa käytetään jatkuvia muuttujia luokiteltujen muuttujien sijasta. Keskiarvojen erojen suuruus kertoo kuinka etäällä jakaumat ovat toisistaan ja testin merkitsevyys eli p-arvo ilmaisee, onko ero tilastollisesti merkitsevä. Testin käyttö ei edellytä oletusta normaalijakautuneisuudesta, kun otokset ovat riittävän suuria (yli 30 vastaajaa). Silmämääräisesti arvioiden otosten jakaumat ovat kuitenkin melko normaalisia.

Toinen soveltuva analyysimenetelmä olisi monen muuttujan varianssianalyysi (MANOVA). Sen käyttöedellytykset ovat kuitenkin paljon t-testiä tiukemmat ja analyysi vaatii, että jokaisessa analysoitavassa muuttujassa on täysin samat vastaajat. Tästä johtuen analyysissä mukana oleva otosjoukko pienenee. Ennen varsinaisen menetelmän päättämistä MANOVAn antamat tulokset olivat kuitenkin hyvin samansuuntaiset kuin yksinkertaisemman t-testin.

4.5 Työn laatua kuvaavat muuttujat

Kuten edellä todettiin, työn laadun mittaaminen perustuu tässä tutkielmassa Francis Greenin ja Tarek Mostafan (2012) laatimaan indeksimalliin. Tukena käytetään myös samaan viitekehykseen pohjautuvaa aiempaa suomalaista tutkimusta (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 11–13). Alkuperäisessä teoreettisessa viitekehyksessä työn laadulla on palkan lisäksi kolme pääindeksiä, jotka koostuvat yhdestä tai useammasta alaindeksistä. Ensimmäinen näistä on tulevaisuuden näkymät (prospects), joka koostuu työsuhteen tyyppiä ja tulevaisuuden mahdollisuuksia tai uhkia kuvaavista muuttujista. Toinen pääindeksi kuvaa työn sisällöllisiä tekijöitä (intrinsic job quality) ja se muodostuu neljästä alaindeksistä: 1. taidot ja autonomia (skills and discretion), 2. sosiaalinen ympäristö (good social environment), 3. fyysinen ympäristö (good physical environment) ja 4. työn

intensiteetti (work intensity). Kolmas pääindeksi kuvaa työajan laatua (working time quality). Tässä tutkielmassa työn laadun osa-alueita kuvaavat indeksit muotoituivat hieman erilaisiksi käytettävissä olevien muuttujien ja erilaisten oletusten perusteella. Taulukossa 2 on esitetty rinnakkain teoreettisen mallin ja tämän tutkielman jäsentely työn laadun osa-alueista.

Taulukko 2. Työn laadun osa-alueiden vastaavuus teoreettisessa mallissa ja tutkielmassa sovellettuna.

Asiayhteys:	Teoreettinen malli (Green & Mostafa 2012)	Tutkielmassa sovellettu malli
Työn laadun osa-alueet/ indeksit	Tulevaisuuden näkymät	Tulevaisuuden näkymät
	Työn sisällölliset tekijät: Taidot ja autonomia	Kehittymismahdollisuudet ja autonomia
	Työn sisällölliset tekijät: Sosiaalinen ympäristö	Sosiaalinen ympäristö
	Työn sisällölliset tekijät: Fyysinen ympäristö	-
	Työn sisällölliset tekijät: Työn intensiteetti	Psyykkiset rasitustekijät
	Työajan laatu	Työajan laatu

Green ja Mostafa (2012, 18–23) asettavat mallinsa indeksit siten, että jokainen niistä antaa tuloksen asteikolla nollasta sataan (lukuun ottamatta palkkaindeksiä, jota tässä tutkielmassa ei käytetä). Indeksit on laskettu siten, että jokainen indeksin muodostavista muuttujista saa arvoja esimerkiksi välillä nollasta yhteen ja indeksin lopullinen arvo lasketaan näiden keskiarvona eli summaamalla muuttujien saamat arvot ja jakamalla tämä summa muuttujien määrällä. Lopuksi skaala on vielä normalisoitu helpommin tulkittavalle nollasta sataan asteikolle. Pisteytys noudattaa useimmiten sellaista logiikkaa, että muuttujan paras vaihtoehto saa suurimman arvon (esimerkiksi 1) ja huonoin vaihtoehto saa alimman arvon (esimerkiksi 0). Esimerkkinä tutkijat antavat täydet pisteet (1) jatkuvalla työsuhteelle ja vajaat pisteet (0,5) määräaikaiselle työsuhteelle ja ei pisteitä (0) työntekijöille joilla ei ole työsuhteesta.

Tässä tutkielmassa on käytetty vastaavaa menetelmää. Pääosin pisteytyksessä on käytetty vastaavia painotuksia kuin alkuperäisessä mallissa. On kuitenkin hyvä tiedostaa, että tuloksia ei voida lukea siten, että jokin tietty lukema edustaisi hyvää taikka huonoa työn laadun osa-alueita. Koska kyseessä on vertaileva asetelma, tärkeintä on huomioida ryhmien välisiä eroja. Korkeampi lukema edustaa siis parempaa tilannetta ja alempi huonompaa. Tilastollisten menetelmien avulla voidaan lisäksi sanoa, onko ryhmien välinen vaihtelu vain satunnaisvaihtelua vai onko ero myös tilastollisesti merkitsevää. Seuraavissa alaluvuissa esitellään kukin tutkielmassa käytetyistä työn laatua mittaavista

indekseistä, sekä perustellaan alkuperäisestä mallista huomattavasti poikkeavien muuttujien tai pisteytysten valinta.

4.5.1 Tulevaisuuden näkymät

Ensimmäinen tulevaisuuden näkymiä kuvaava indeksi on sisällöllisesti melko samankaltainen kuin teoriassa esitetty malli. Se sisältää muuttujat jotka kertovat onko työsuhte jatkuva (pisteytys 100) vai määräaikainen (pisteytys 50), onko työssä hyvät mahdollisuudet uralla etenemiseen ja millaisena työntekijä pitää riskiä työn menettämisestä. Kaksi jälkimmäistä muuttujaa pisteytettiin taulukossa 3 esitetyllä tavalla.

Taulukko 3. Esimerkki muuttujien pisteytyksestä.

Millaisena pidätte riskiä, että menettäisitte työnne seuraavien 12 kuukauden aikana?		Minulla on nykyisessä työpaikassani hyvät mahdollisuudet uralla etenemiseen	
Vastausvaihtoehdot	Pisteytys 0–100	Vastausvaihtoehdot	Pisteytys 0–100
Erittäin suurena	0	Täysin samaa mieltä	100
Melko suurena	25	Jokseenkin samaa mieltä	75
En suurena enkä pienenä	50	En samaa enkä eri mieltä	50
Melko pienenä	75	Jokseenkin eri mieltä	25
Erittäin pienenä	100	Täysin eri mieltä	0

Tutkielman muidenkin indeksien muuttujien pisteytys noudattaa pääosin vastaavanlaista toteutusta, jossa vastaukset saavat arvoja tasaisin välein järjestyksessä huonoimmasta (0) parhaaseen tulokseen (100). Vastausvaihtoehdot olivat useimmiten viisi- tai neliporaisella Likert-asteikolla. Jatkossa pisteytyksen toteutus eritellään vain, jos se poikkeaa tästä menettelystä.

Mallista poiketen tieto siitä, onko vastaaja itsensätyöllistäjä, ei sisällytetty indeksiin, sillä heidät oli rajattu otoksen ulkopuolelle. Näillä muuttujilla indeksin reliabiliteetistä kertova tunnusluku Cronbachin α jäi melko alhaiseksi (0,393), joten indeksiä täydennettiin. Täydentävät muuttujat sisälsivät seuraavat kysymykset: tarjoaako työ mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen, onko työntekijä tyytyväinen mahdollisuuksiinsa edetä työuralla ja työsuhteensa varmuuteen, sekä kuinka työpaikan uramahdollisuudet vaikuttavat työntekijän halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa.

Kolme viimeisintä kysymystä voidaan nähdä teoriassa esitellyn jaottelun mukaisesti subjektiivisina kysymyksinä. Kun näitä kysymyksiä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla ne vastaavia aiheita käsittelevien objektiivisten kysymysten kanssa, havaittiin voimakas keskeinen korrelaatio. Eli jos mahdollisuudet uralla etenemiseen nähtiin hyvinä, useimmiten myös tyytyväisyys näihin mahdollisuuksiin oli myös hyvä. On tietenkin mahdollista, että yksilöllä ei ole mahdollisuutta edetä, mutta se ei vaikuta hänen tyytyväisyyteensä, koska hän ei haluakaan edetä nykyisistä tehtävistään. Tämän voi nähdä myös objektiivista asetelua täydentävänä lähestymisenä, sillä on varmasti olemassa paljon työtehtäviä, joissa edellä mainittu tilanne toteutuu. Eli vaikka työ ei tarjoaisikaan mahdollisuuksia etenemiseen, se ei välttämättä ole huono asia. Työolotutkimuksen tulokset tukevat tätä oletusta, sillä itsensä kehittämistä pitää erittäin tärkeänä huomattavasti suurempi osa vastaajista kuin uralla etenemistä (Sutela & Lehto 2014, 52). Näin mittari ei pelkästään sakota tilanteesta jossa etenemismahdollisuuksia ei ole. Täydentävien muuttujien kanssa Cronbachin α saatiin nousemaan hyvälle tasolle (0,758). Taulukossa 4 on vielä koottu muuttujat, joista tulevaisuuden näkymät -indeksi on rakennettu.

Taulukko 4. Tulevaisuuden näkymät -indeksin koostumus.

Työn laadun osa-alue	Kysymyksen tai muuttujan sisältö	Muuttujan tunnus	Cronbachin α
Tulevaisuuden näkymät	Millaisena pidätte riskiä, että menettäisitte työnne seuraavien 12 kuukauden aikana?	22	0,758
	Minulla on nykyisessä työpaikassani hyvät mahdollisuudet uralla etenemiseen	29a	
	Onko työsuhde jatkuva vai määräaikainen?	tysuhpy*	
	Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen	7c	
	Tyytyväisyys mahdollisuuksiin edetä uralla	10i	
	Tyytyväisyys työsuhteen varmuuteen	10j	
	Uramahdollisuuksien vaikutus halukkuuteen vaihtaa työpaikka	37c	

* muuttuja on osa työvoimatutkimusta

4.5.2 Kehittymismahdollisuudet ja autonomia

Työn sisällöllisiä tekijöitä kuvaavat indeksit poikkeavat melko paljon alkuperäisestä mallista. Teoreettisessa mallissa kirjoittajat jakavat työn sisällölliset tekijät indeksiin neljään alaindeksiin. Joissakin yhteyksissä näitä alaindeksejä tarkastellaan omina kokonaisuuksinaan ja toisinaan taas tarkastellaan kaikkien alaindeksien summaa. Tässä työssä näitä työn laadun osa-alueita tarkastellaan aina omina kokonaisuuksinaan.

Taidot ja autonomia -indeksi muutettiin sen sisältöä paremmin kuvaavaksi kehittymismahdollisuudet ja autonomia -indeksiksi. Sen sisältö koostuu enimmäkseen työntekijän vaikutusvaltaa mittaavista muuttujista, sillä mallin kaltaisia muuttujia työntekijältä vaadituista taidoista ei aineistosta löytynyt. Mallin mukaisesti siihen ynnättiin kuitenkin myös muuttujia jotka koskevat työntekijän mahdollisuuksia oppia tai kouluttautua työssä. Työntekijän autonomiaa kuvaavat muuttujat ovat hyvin saman tyyppisiä kuin ne joilla työolotutkimuksessa mitataan työntekijän vaikutusmahdollisuuksia. Pitkän aikavälin seurannassa vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet keskimääräisesti kaikilla osa-alueilla paitsi työjärjestykseen ja tahtiin vaikuttamisessa. (Sutela & Lehto 2014, 59–60.)

Taidot-termin hylkäämistä puoltaa myös se, että teoreettisessa mallissa käytetty pisteytys erilaisten ammattiluokkien välisestä taitoerosta oli omituisella tavalla toteutettu. Se pisteyttää työtehtävän vaatimia taitoja kansainvälisen työjärjestön (ILO) ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations) ammattiluokituksen perusteella (ILO 2016). Ammattiluokituksen kolme ensimmäistä luokkaa saavat täydet pisteet ja muut luokat nolla pistettä. Tilastokeskus käyttää ISCO-08:n perustuvaa jaottelua nimeltään ammattiluokitus 2010. Nämä kolme ensimmäistä ammattiluokkaa ovat suomeksi (englanniksi) seuraavat: 1. johtajat (managers), 2. erityiasiantuntijat (professionals) ja 3. asiantuntijat (technicians and associate professionals). (Tilastokeskus 2019).

Tämä tuntuu kummallisen rankalta rajanvedolta ja arvotukselta, joka vaikuttaa ilmaisevan, että tutkijoiden mielestä edellä mainituissa kolmessa ammattiluokassa vaaditut taidot vastaavat jonkinlaista ihannetta jota pitäisi jokaisessa työssä tavoitella. He eivät juurikaan perustele tätä pisteytystä, mutta toteavat kyllä kyseessä olevan vain suuntaa antavan arvion. Perustelua voi löytää Greenin (2013) myöhemmästä työstä, jossa hän kertoo ammattiluokituksen olevan harvoja laajasti käytössä olevia muuttujia, jolla työn vaatimia taitoja voi jollain tasolla vertailla kansainvälisesti. Greenin mukaan edellä esiteltyjä kolmea ammattiluokkaa määrittää niihin vaadittava pitkä

koulutus, harjoittelu ja työkokemus. Tämän vuoksi näitä kolmea ammattiluokkaa voidaan pitää suuntaa antavana tietona siitä, että niissä tarvitaan keskimäärin muita luokkia vaativampia taitoja. Green tunnustaa tässä yhteydessä kyseisen mittaamistavan epätäydellisyyden. (44–45.)

Silti mielestäni ammattiluokkaa ei voi pitää mitenkään mittarina työn vaatimista taidoista tai etenkin siitä, että näissä tietyissä ammattiluokissa tarvittaisiin joitakin taitoja joita jokaisessa työssä tulisi tavoitella. Lisäksi tällaisen luokittelun käyttö voi vahvistaa työmarkkinoilta tuttua ilmiötä, jossa teollisuus ja tuotanto siirtyvät kehittyviin maihin, mutta tuotteiden suunnittelu keskittyy varakkaisiin länsimaihin. Näen tämän ongelmallisena, sillä se voi vahvistaa globaalia kahtia jakautuneisuutta ja vähentää tuotantotyön arvostusta. Työn laadun kehittämisen näkökulmasta on mielestäni tärkeää osoittaa arvostusta kaikkea yhteiskunnalle arvokasta työtä kohtaan, sekä tunnistaa se, että myös alemman koulutustason työssä voi aina kehittyä ja oppia uutta. Jos tätä ei tunnisteta, matalapalkkatyö näyttäytyy enemmän loukkuna kuin keinona nousta köyhyydestä. Aineistosta kyllä pystyisi luokittelemaan vastaajia ammattiluokittain, mutta edellä mainituista syistä taitoa käsittelevät mittarit jäävät tämän tarkastelun ulkopuolelle ja tämä indeksi keskittyy kehittymismahdollisuuksien ja autonomian mittaamiseen.

Indeksiin sisällytettiin myös tieto siitä pitääkö vastaaja työtään vaihtelevana. Teoreettisen mallin laatijat olivat pudottaneet vastaavan muuttujan pois indeksistä, sillä se oli heidän tutkimuksessaan laskenut summamuuttujan reliabiliteettia (Green & Mostafa 2012, 22). Vaihtelevuuden voi nähdä myös indikaattorina työn tarjoamista kehittymismahdollisuuksista, sillä hyvin monotonisessa työssä tuskin oppii pidemmällä aikavälillä mitään uutta.

Normipisteytyksestä poiketen tässä indeksissä mitataan lisäksi työntekijän koulutustaustan ja työn haastavuuden yhteensopivuutta kysymyksen ”Millainen koulutustasonne on nykyisen työnne vaatimukseen verrattuna?” avulla. Pisteytys toimii siten, että jos koulutustaso on joko sopiva, jonkin verran matalampi tai selvästi matalampi, saa vastaaja täydet sata pistettä. Ajatuksena on, että tällöin vastaaja on päässyt koulutustaan vastaavaan tai parempaan tehtävään ja oppii tällöin suuremmalla todennäköisyydellä uutta. Jos koulutustasoksi raportoidaan ”jonkin verran korkeampi” saa vastaaja 50 pistettä ja jos se on ”selvästi korkeampi” saa 25 pistettä. Tämän tarkoitus on pienentää pistemäärää niissä tilanteissa, joissa vastaaja ei ole päässyt koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Teoreettisessa mallissa arvioidaan myös jollakin tavalla työn vaatimuksien ja vastaajan koulutustason vastaavuutta, mutta tätä ei tutkimuksessa avata kovin yksityiskohtaisesti

(em. 22). Taulukossa 5 on vielä esitetty kaikki muuttujat jotka koostavat kehittymismahdollisuudet ja autonomia -indeksin.

Taulukko 5. Kehittymismahdollisuudet ja autonomia -indeksin muodostavat muuttujat.

Työn laadun osa-alue	Kysymyksen tai muuttujan sisältö	Muuttujan tunnus	Cronbachin α
Kehittymismahdollisuudet ja autonomia	Millaiset mahdollisuudet Teillä on nykyisessä työssänne: saada ammattitaitoanne kehittävää koulutusta?	8a	0,835
	Millaiset mahdollisuudet Teillä on nykyisessä työssänne: oppia työssänne uutta?	8b	
	Miten paljon voitte vaikuttaa: siihen missä järjestyksessä teette työnne?	4b	
	Miten paljon voitte vaikuttaa: työmenetelmiinne?	4d	
	Miten paljon voitte vaikuttaa: työtahtiinne?	4c	
	Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin	14f	
	Miten paljon voitte vaikuttaa: siihen, keiden kanssa työskentelette?	4f	
	Miten paljon voitte vaikuttaa: siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4a	
	Millainen koulutustasonne on nykyisen työnne vaatimuksiin verrattuna?	40	
	Työni on vaihtelevaa	7d	
	Voin estää työhöni vaikuttavat kielteiset päätökset	14g	

4.5.3 Sosiaalinen ympäristö

Toinen työn sisällöllisiä tekijöitä kuvaava indeksi on mallin mukaisesti nimetty sosiaalisen ympäristön indeksiksi. Myös sisällöllisesti se on hyvin samoilla linjoilla, mitaten vastaajan suhdetta muihin työntekijöihin ja esimieheen/johtoon. Suurin ero on siinä, että mallin käyttämästä EWCS aineistosta löytyy kysymyksiä esimerkiksi vastaajan kokemasta kiusaamisesta ja seksuaalisesta ahdistelusta, joita tämän tutkielman aineistossa ei ole. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on käytetty hyvin vastaavia muuttujia kuvaamaan työpaikan sosiaalisia suhteita (Sutela & Lehto 2014, 79 – 89). Sosiaalista ympäristöä kuvaavan indeksin muodostavat muuttujat on koottu taulukkoon 6.

Taulukko 6. Sosiaalinen ympäristö -indeksin muuttujat.

Työn laadun osa-alue	Kysymyksen tai muuttujan sisältö	Muuttujan tunnus	Cronbachin α
Sosiaalinen ympäristö	Jos Teillä on vaikeuksia työssä, saatteko apua työkavereiltanne?	6a	0,891
	Jos Teillä on vaikeuksia työssä, saatteko apua lähimmältä esimieheltänne?	6b	
	Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	13b	
	Osoittaako lähin esimiehenne arvostusta tekemäänne työtä kohtaan?	6d	
	Luulen, että tulevaisuudessa yhteishenki työpaikallani huononee	29g	
	Osoittavatko työkaverinne arvostusta tekemäänne työtä kohtaan?	6c	
	Esimieheni kuuntelee alaistensa mielipiteitä tärkeissä asioissa	13a	
	Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista	13c	
	Esimieheni luottaa työntekijöihinsä	13d	
	Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssä	13e	

Teoreettisessa mallissa on myös fyysistä ympäristöä kuvaava alaindeksi. Se sisältää pitkän listan erilaisia fyysisiä rasitustekijöitä, joille työntekijä voi altistua. Valitettavasti vastaavanlaisia fyysistä ympäristöä kuvaavia muuttujia ei myöskään löytynyt tutkielman aineistosta. Käytettävissä on kuitenkin yksittäinen muuttuja (kysymyslomakkeella kysymys 5a), jossa tiedustellaan: miten usein työnne on ruumiillisesti rasittavaa? Vastausvaihtoehtoina kysymykseen on likert-asteikko yhdestä viiteen, jossa yksi tarkoittaa erittäin usein ja viisi ei juuri koskaan. Koska fyysinen ympäristö on niin tärkeä työn laadun osa-alue, tarkastelemme tätä yksittäistä muuttujaa edempänä erikseen.

4.5.4 Psykkiset rasitustekijät

Teoreettisen mallin työn sisällöllisiä tekijöitä tarkastelevan pääindeksin neljäs ja viimeinen alaindeksiksi on nimeltään työn intensiteetti. Siihen tutkijat ovat sisällyttäneet muuttujia, jotka koskevat työntekijän kokemaa kiirettä, työn tahtia ja aikataulujen tiukkuutta sekä yksittäiset muuttujat siitä, ovatko työn ja työntekijän arvot ristiriidassa, täytyykö työntekijän kätkeä tunteensa

ja joutuuko tämä kohtaamaan työssään vihaisia asiakkaita. (Green & Mostafa 2012, 23–24.) Indeksien pääpaino näyttää olevan kiireen kartoittamisessa ja jälkimmäiset muuttujat vaikuttavat hieman irrallisilta. Niitä yhdistävänä tekijänä voidaan kuitenkin pitää sitä, että jokainen on jollakin tavalla työntekijälle psyykkistä painetta aiheuttava.

Tutkielmassa käytetty indeksi on pääpiirteiltään saman sisältöinen. Siinä kiirettä käsittelevät muuttujat eivät kuitenkaan muodosta yhtä suurta osaa indeksin sisällöstä. Indeksiiin on lisätty myös muuttujia jotka kertovat työpaikalla vallitsevasta tiedonkulusta ja yleisesti siitä kuinka hyvin työntekijä on tietoinen itseään koskevista asioista. Halusin sisällyttää tämän tiedon indeksiiin, sillä epätietoisuudella voi olla negatiivinen vaikutus työhyvinvoinnille. Esimerkiksi sote- ja maakuntauudistuksen sekavan tilanteen on raportoitu aiheuttaneen työuupumusta kuntatyöntekijöissä (Turun Sanomat 2018). Kevan teettämä tutkimus nimesi kunta-alan ja kirkon työssä muun muassa epätietoisuuden yhdeksi työntekijöitä kuormittavaksi tekijäksi (Pekkarinen & Pekka 2016, 47–60). Aiemmassa tiimityöskentelyä koskevassa tutkimuksessa työntekijöiden vuorovaikutuksen sujuvuus ja toimivuus on yhdistetty ainakin välillisesti työhyvinvointiin (Taittonen, Janhonen, Johanson, Nikkilä & Pirttilä 2008, 31). Niin ikään myös oikeudenmukaisuudella ja vaikutusmahdollisuuksilla on nähty yhteyksiä työhyvinvointiin (ks. esim. Janhonen 2010, 20). Koetun epävarmuuden on nähty vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin ja työasenteisiin. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on havaittu, että työn laadullisen epävarmuuden mittareista etenkin ennakoimattomien muutosten kokeminen uhkana on yleistynyt vuosien 1997 ja 2013 välillä. (Sutela & Lehto 2014, 139–140.) Koottu summamuuttuja eroaa siis jonkin verran teoreettisen mallin asettamasta indeksistä ja siksi se nimetään psyykkiset rasitustekijät –indeksiksi, sillä nimi kuvastaa paremmin indeksin sisältöä. Taulukossa 7. on esitetty indeksiiin sisältyvät muuttujat.

Taulukko 7. Psyykkiset rasiustekijät indeksin sisältö.

Työn laadun osa-alue	Kysymyksen tai muuttujan sisältö	Muuttujan tunnus	Cronbachin α
Psyykkiset rasiustekijät	Miten usein työnne on henkisesti rasittavaa?	5b	0,768
	Miten usein Teillä on riittävästi aikaa hoitaa työtehtävät parhaalla mahdollisella tavalla?	5c	
	Miten usein työnne edellyttää kovaa työtahtia?	5d	
	Omat arvoni ja työpaikkani arvot poikkeavat paljon toisistaan	11b	
	Saatteko arvostusta asiakkailta, potilailta, oppilailta tai muilta ihmisiltä, joiden kanssa olette työssänne tekemisissä	6e	
	Pelko työmäärän lisääntymisestä	29h	
	Tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat)	14b	
	Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevilla asioilla	14c	
	Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan	14d	
	Olen hyvin perillä työpaikan tilanteesta ja voin hallita työhöni vaikuttavia asioita	14h	

4.5.5 Työajan laatu

Teoreettisessa mallissa käytettiin viikoittaista työaikaa yhtenä työajan laatua kuvaavista muuttujista. Se pisteytti viikoittaiset työajat siten, että jos työaika oli alle 20 tuntia, sai vastaaja kysymyksestä täydet 100 pistettä. Saadut pisteet vähenivät 25 pisteen intervaleissa siten, että jos työskenteli viikossa 48 tuntia tai enemmän ei saanut enää yhtään pistettä. Tätä pisteytystä perustellaan sillä, että tutkijat havaitsivat negatiivisen yhteyden 20 tuntia ylittävien viikkotuntien ja hyvinvointia mittaavien muuttujien välillä. (Green & Mostafa 2012, 24.) Perustelu on sinänsä järkevä, mutta sen asettama ihanne 20 tunnin työviikosta vaikuttaa melko idealistiselta. Tämän vuoksi tässä tutkielmassa pisteytys toteutetaan eri tavalla. Suomessa täysipäiväinen viikoittainen työaika on noin 40 tuntia. Tämä on yleisesti hyväksytty normi normaalissa kokoaikaisessa työssä. Hyvin harvalla on mahdollisuus työskennellä merkittävästi tätä määrää vähemmän, samalla

säilyttäen ansiotasonsa kohtuullisena. Pisteytys ottaa tämän huomioon siten, että 40 tuntiin asti viikoittaisesta työajasta saa täydet pisteet. Jos säännöllinen viikkotyöaika puolestaan ylittää 40 tuntia, saa muuttujasta 0 pistettä, sillä tässä tapauksessa voidaan katsoa, että työaika on säännöllisesti normia suurempi. Green ja Mostafa itsekin ehdottavat vaihtoehdoksi tämänkaltaista kaksijakoista dummy-muuttujaa, poikkeuksena 48 tunnin raja-arvo (2012, 24).

Mallin mukaisesti vuorotyö katsotaan päivätyötä huonommaksi, mutta tietoa viikonlopputyöstä ei ole saatavilla. Valintaa tukee se, että vuorotyö on yhdistetty useisiin terveydelle negatiivisiin vaikutuksiin sekä työn ja sosiaalisen elämän yhteensovittamisen vaikeuksiin (Costa 2010, 112). Indeksiin sisältyy myös tieto tyytyväisyydestä työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin, sillä tästä ei löytynyt sopivaa objektiivista mittaria. Osittain limittäistä asiaa mittaa kysymys mahdollisuuksista vaikuttaa työaikoihin, sillä sen voi ajatella kuvastavan työntekijän kykyä muuttaa työaika omien tarpeidensa perusteella. Indeksiin vaikuttaa myös se onko vastaaja työskennellyt vapaa-ajallaan ilman palkkaa, ehtiikö hän suorittaa työnsä normaalin työajan puitteissa sekä vaikuttavatko työaikajärjestelyt tai työn ja muun elämän yhdistäminen halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. Työolotutkimuksessa vastaavilla muuttujilla on mitattu ainakin työssä koettua kiirettä, työajan yksilöllistä joustamista ja työn ja perheen yhteensovittamista (Sutela & Lehto 2014, 72, 145–146, ja 161–177). Työajan laatu -indeksiin sisältyvät muuttujat on esitelty taulukossa 8. Reliabiliteettia kuvaava Cronbachin α -tunnusluku jäi alhaisemmalle tasolle muihin tutkielmassa koostettuihin indekseihin verrattuna.

Taulukko 8. Työajan laatu –indeksin koostavat muuttujat.

Työn laadun osa-alue	Kysymyksen tai muuttujan sisältö	Muuttujan tunnus	Cronbachin α
Työajan laatu	Tavanomainen viikkotyöaika päätyössä	saanai*	0,556
	Tekeekö vuorotyötä?	vuoro*	
	Kuinka usein olette viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt ansiotyöhönne liittyviä töitä vapaa-ajallanne ilman korvausta?	12	
	Tyytyväisyys mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työ ja muu elämä	10k	
	Miten paljon voitte vaikuttaa: työaikoihinne?	4h	
	Ehdittekö tehdä työnne normaalin työajan puitteissa?	5e	
	Vaikuttaako työaikajärjestelyenne halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa	37h	
	Vaikuttaako työn ja muun elämän yhdistämisen mahdollisuudet halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa	37m	

* muuttuja on osa työvoimatutkimusta

5. TULOKSET

5.1 Matalan palkan ja rakenteellisten taustamuuttujien vahva yhteys

Palkkaryhmien rakenteellista taustaa kuvaavaan ristiintaulukointiin valikoitui joukko muuttujia, joiden jakaumat antavat yleiskuvan ryhmien keskimääräisestä tilanteesta ja niissä havaituista eroista. Taustamuuttujat vastaavat soveltuvilta osin aiemmassa samaan aineistoon perustuvassa tutkimuksessa käytettyjä muuttujia (Saloniemi & Väisänen 2012, 14–18). Taulukoissa 9 ja 10 esitetään ristiintaulukoinnin tulokset.

Demografiasta kertovat jakautuminen sukupuoliin ja ikäluokkiin. Koulutusaste puolestaan toimii indikaattorina työn vaatimuksien ja palkan välisestä suhteesta. Vastaajan toimialan avulla voimme tulkita, onko matalapalkkaisuus korostunut toisessa kaksijakoiseen teollisuus–palvelutoimialajaotteluun perustuvassa ryhmittelyssä. Tätä tarkempaa toimialatarkastelua ei ole mielekästä tehdä, sillä vastausmäärät jäävät alaluokissa muuten liian pieniksi. Työsuhteen tyyppin, työttömyysjaksojen ilmenemisen, alityöllistyneisyyden ja vuokratyöstatuksen perusteella voimme arvioida ryhmien huono-osaisuutta työmarkkinoilla. Tarkastelemalla sitä, onko vastaaja opiskellut viimeisen neljän viikon aikana, saamme näyttöä ryhmien elämäntilanteiden vaiheesta. Puolison pääsääntöinen toiminta kertoo kuinka vahvasti tai löyhästi taloudelliset tilanteet jakautuvat sosiaalisessa elämässä. Vastaajan asuinalueita koskevilla kysymyksillä voimme puolestaan katsoa, onko matalapalkkaisuus sidoksissa tietynlaisiin alueisiin.

Taulukko 9. Rakenteellisten taustojen ristiintaulukointi, yksilön muuttajat.

Ryhmittely tulojen perusteella:		Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Testitulokset		
		alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat		df	χ^2	p-arvo
Rakenteelliset taustamuuttajat		n	%	n	%	n	%			
Sukupuoli	mies	67	21 %	538	44 %	605	39 %	1	59,08	< 0,001
	nainen	256	79 %	678	56 %	934	61 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Ikäluokka	17–29	90	28 %	105	9 %	195	13 %	3	88,32	< 0,001
	30–44	74	23 %	408	34 %	482	31 %			
	45–54	95	29 %	455	37 %	550	36 %			
	55 ja yli	64	20 %	248	20 %	312	20 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Koulutusaste	perusaste	69	21 %	74	6 %	143	9 %	2	182,7	< 0,001
	keskiaste	194	60 %	432	36 %	626	41 %			
	korkea-aste	60	19 %	710	58 %	770	50 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Onko opiskellut 4 viikon sisällä?	ei	267	83 %	1121	92 %	1388	90 %	1	26,17	< 0,001
	kyllä	56	17 %	95	8 %	151	10 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Asuinseutu	kaupunkimainen	211	65 %	890	73 %	1101	72 %	2	9,559	0,008
	taajaan asuttu	49	15 %	165	14 %	214	14 %			
	maaseutumainen	63	20 %	161	13 %	224	15 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Asuuko kasvukeskus alueella?	ei	135	42 %	438	36 %	573	37 %	1	3,643	0,056
	kyllä	188	58 %	778	64 %	966	63 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Puolison pääasiallinen toiminta	työssä	154	65 %	784	81 %	938	77 %	5	43,27	< 0,001
	työttömänä	22	9 %	48	5 %	70	6 %			
	perhevapaalla	3	1 %	24	2 %	27	2 %			
	opiskelija	10	4 %	34	3 %	44	4 %			
	eläkkeellä	46	19 %	70	7 %	116	10 %			
	muu	3	1 %	13	1 %	16	1 %			
	yhteensä:	238	100 %	973	100 %	1211	100 %			

Taulukko 10. Rakenteellisten taustojen ristiintaulukointi, työmarkkina-asemaa kuvaavat muuttujat.

Ryhmittely tulojen perusteella:		Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Testitulokset		
		alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat		df	χ^2	p-arvo
Rakenteelliset taustamuuttujat		n	%	n	%	n	%			
Toimiala	teollisuus	49	15 %	311	26 %	360	23 %	1	15,42	< 0,001
	palvelut	274	85 %	905	74 %	1179	77 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Työsuhde	kokoaikainen	202	63 %	1170	96 %	1372	89 %	1	299,2	< 0,001
	osa-aikainen	121	37 %	46	4 %	167	11 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Työsuhteen jatkuvuus	jatkuva	253	78 %	1114	92 %	1367	89 %	1	46,81	< 0,001
	määräaikainen	70	22 %	100	8 %	170	11 %			
	yhteensä:	323	100 %	1214	100 %	1537	100 %			
Onko alityöllistetty?	täystyöllinen	287	89 %	1201	99 %	1488	97 %	1	78,26	< 0,001
	alityöllinen	36	11 %	15	1 %	51	3 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100 %			
Onko ollut työttömyysjaksoja?	ei	216	67 %	991	82 %	1207	79 %	1	31,08	< 0,001
	kyllä	105	33 %	223	18 %	328	21 %			
	yhteensä:	321	100 %	1214	100 %	1535	100 %			
Vuokratyössä?	kyllä	13	4 %	9	1 %	22	1 %	1	19,54	< 0,001*
	ei	310	96 %	1207	99 %	1517	99 %			
	yhteensä:	323	100 %	1216	100 %	1539	100,0 %			

* Testin käyttöedellytykset eivät täyty odotettujen havaintojen puutteellisesta määrästä johtuen

Ristiintaulukoinnin perusteella tilastollisesti merkitseviä eroja palkkaryhmien välillä löytyy lähes jokaisesta valitusta taustamuuttujasta. Ryhmien välisten jakaumien ero ei alittanut tilastollisen merkitsevyyden rajaa (pienempi kuin 0,05) kasvukeskusalueella asumista käsittelevän muuttujan kohdalla. Raja kuitenkin alittui, kun tiedusteltiin vastaajan asuinseudun tyyppiä. Tämän muuttujan osalta matalapalkkaisuus korostui hieman maaseudulla. Toinen muuttuja jonka kohdalla ei voida väittää olevan selkeää tilastollista yhteyttä matalapalkkaisuuteen oli vastaajan vuokratyöstatus. Vuokratyöntekijöitä oli kuitenkin selkeästi enemmän paljon pienemmässä matalapalkkaisten joukossa, mutta tilastollisen testin käyttöedellytykset eivät täytyneet, sillä vuokratyöntekijöitä aineistossa oli vain vähän (n=22).

Kaikkien muiden taustamuuttujien kohdalla jakaumien ero oli testin mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä (p-arvo pienempi kuin 0,001). Matalapalkkaisuus korostui etenkin naisilla, nuorimassa ikäryhmässä ja vain perusasteen koulutuksen suorittaneilla. Lisäksi viimeisen neljän viikon aikana

tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelleet olivat yliedustettuina matalapalkkaisten ryhmässä. Matalapalkkaisuus oli selvästi myös yhteydessä puolison pääasialliseen toimintaan, sillä matalapalkkaisilla vastaajilla puoliso oli useammin työelämän ulkopuolella. Puolison työttömyys ja eläkkeellä oleminen korostuivat vaihtoehtoista selkeimmin.

Otoksen vastaajista merkittävä osa (77 %) työskenteli palvelualalla, mutta matalapalkkaisten keskuudessa palvelualalla työskentelevien osuus korostui hieman (85 % matalapalkkaisista). Odotettavastikin työsuhteen osa-aikaisuus oli selvästi yleisempää matalapalkkaisten ryhmässä, mutta sama päti myös työsuhteen määräaikaisuuteen. Matalapalkkaiset kokivat olevansa myös alityöllistettyjä noin kymmenen kertaa useammin (11 %) kuin muiden palkkaluokkien edustajat (1,2 %). Matalapalkkaisten ryhmässä useammalla oli myös ollut työttömyysjaksoja viimeisen viiden vuoden aikana, jolloin he olivat saaneet työttömyyskorvausta.

5.1.1 Ristiintaulukoinnin elaboraatiot ja tarkempi toimialatarkastelu

Tässä yhteydessä tarkastelen vielä ristiintaulukoinnista valikoituja muuttujia hieman tarkemmin, selvittääkseni nouseeko ryhmistä esille jotain selvästi muista vastaajista poikkeavaa joukkoa. Haluan vertailla sukupuolta, koulutusastetta ja puolison pääasiallista toimintaa ikäluokittain. Lisäksi pyrin selvittämään, löytyykö laajemmasta toimialajaottelusta aloja, joilla matalapalkkaisuus on korostunut. Ikäluokittain tehdyt elaboraatiot löytyvät taulukoista 11–13. Tarkempi toimialatarkastelu on puolestaan esitetty taulukossa 14.

Taulukko 11. Ikäluokan ja palkkaryhmän ristiintaulukointi sukupuolittain.

Ryhmittely tulojen perusteella:		Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Testitulokset		
		alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat		df	χ^2	p-arvo
Ikäluokka	Sukupuoli	n	%	n	%	n	%			
17–29-vuotiaat	mies	23	26 %	48	46 %	71	36 %	1	8,506	0,004
	nainen	67	74 %	57	54 %	124	64 %			
	yhteensä:	90	100 %	105	100 %	195	100 %			
30–44-vuotiaat	mies	11	15 %	183	45 %	194	40 %	1	23,42	< 0,001
	nainen	63	85 %	225	55 %	288	60 %			
	yhteensä:	74	100 %	408	100 %	482	100 %			
45–54-vuotiaat	mies	25	26 %	192	42 %	217	39 %	1	8,299	0,002
	nainen	70	74 %	263	58 %	333	61 %			
	yhteensä:	95	100 %	455	100 %	550	100 %			
55-vuotiaat ja sitä vanhemmat	mies	8	13 %	115	46 %	123	39 %	1	24,44	< 0,001
	nainen	56	88 %	133	54 %	189	61 %			
	yhteensä:	64	100 %	248	100 %	312	100 %			

Ikäluokitellusta sukupuolijakaumasta huomaamme, että naisuus korostuu matalapalkkaisten ryhmässä läpi kaikkien ikäluokkien. Eniten naissukupuoli korostuu matalapalkkaisten ryhmässä 30–44-vuotiaiden joukossa ja 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäluokassa. Edellistä ikäluokkaa voi luonnehtia suurelta osin kouluttautumisen suorittaneena ja työmarkkinoille siirtyneenä joukkona. Lisäksi tässä ikäluokassa perheen perustaminen ja lapsiperheen arki ovat yleisiä. Jälkimmäinen ikäluokka on puolestaan lähempänä työuransa loppua ja eläköitymistä.

Taulukko 12. Ikäluokan ja palkkaryhmän ristiintaulukointi koulutusasteittain.

Ryhmittely tulojen perusteella:		Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Testitulokset		
		alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat		df	χ^2	p-arvo
Ikäluokka	Koulutusaste	n	%	n	%	n	%			
17–29-vuotiaat	perusaste	20	22 %	5	5 %	25	13 %	2	41,13	< 0,001
	keskiaste	61	68 %	47	45 %	108	55 %			
	korkea-aste	9	10 %	53	50 %	62	32 %			
	yhteensä:	90	100 %	105	100 %	195	100 %			
30–44-vuotiaat	perusaste	7	9 %	13	3 %	20	4 %	2	24,99	< 0,001
	keskiaste	42	57 %	135	33 %	177	37 %			
	korkea-aste	25	34 %	260	64 %	285	59 %			
	yhteensä:	74	100 %	408	100 %	482	100 %			
45–54-vuotiaat	perusaste	21	22 %	23	5 %	44	8 %	2	58,77	< 0,001
	keskiaste	55	58 %	169	37 %	224	41 %			
	korkea-aste	19	20 %	263	58 %	282	51 %			
	yhteensä:	95	100 %	455	100 %	550	100 %			
55-vuotiaat ja sitä vanhemmat	perusaste	21	33 %	33	13 %	54	17 %	2	39,64	< 0,001
	keskiaste	36	56 %	81	33 %	117	38 %			
	korkea-aste	7	11 %	134	54 %	141	45 %			
	yhteensä:	64	100 %	248	100 %	312	100 %			

Koulutusaste jakautuu sukupuoleen nähden vastaavanlaisesti ikäluokittain. Vain perusasteen suorittaneet sijoittuvat todennäköisimmin matalapalkkaisten joukkoon jokaisessa ikäluokassa, sillä heidän osaltaan matalapalkkaisten osuus on noin 2,5–4,6-kertainen verrattuna muiden tuloluokkien ryhmään. Myös keskiasteen suorittaneiden osalta osuus matalapalkkaisista on suurempi kuin osuus muista tuloluokista kaikissa ikäluokissa, mutta nyt suhdeluvut ovat huomattavasti pienempiä, noin 1,5–1,7-kertaisen välillä. Korkea-asteen koulutus puolestaan näyttää suojaavan hyvin matalapalkkaisuudelta, sillä heidän osuutensa matalapalkkaisista on jokaisessa ikäluokassa pienempi, kuin muissa tuloluokissa.

Taulukko 13. Ikäluokan ja palkkaryhmän ristiintaulukointi puolison pääasiallisen toiminnan mukaan.

Ryhmittely tulojen perusteella:		Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Testitulokset		
		alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat		df	χ^2	p-arvo
Ikäluokka	Puolison toiminta	n	%	n	%	n	%			
17-29-vuotiaat	työssä	39	80 %	52	63 %	91	69 %	1*	3,784	0,052
	työttömänä	2	4 %	3	4 %	5	4 %			
	perhevapaalla	2	4 %	6	7 %	8	6 %			
	opiskelija	6	12 %	20	24 %	26	20 %			
	muu	0	0 %	1	1 %	1	1 %			
	yhteensä:	49	100 %	82	100 %	131	100 %			
30-44-vuotiaat	työssä	46	81 %	274	87 %	320	86 %	1*	1,429	0,232
	työttömänä	4	7 %	11	3 %	15	4 %			
	perhevapaalla	1	2 %	13	4 %	14	4 %			
	opiskelija	2	4 %	11	3 %	13	3 %			
	eläkkeellä	1	2 %	2	1 %	3	1 %			
	muu	3	5 %	5	2 %	8	2 %			
	yhteensä:	57	100 %	316	100 %	373	100 %			
45-54-vuotiaat	työssä	54	69 %	325	87 %	379	84 %	1*	15,96	< 0,001
	työttömänä	7	9 %	16	4 %	23	5 %			
	perhevapaalla	0	0 %	5	1 %	5	1 %			
	opiskelija	2	3 %	3	1 %	5	1 %			
	eläkkeellä	15	19 %	20	5 %	35	8 %			
	muu	0	0 %	3	1 %	3	1 %			
	yhteensä:	78	100 %	372	100 %	450	100 %			
55-vuotiaat ja sitä vanhemmat	työssä	15	28 %	133	66 %	148	58 %	1*	24,87	< 0,001
	työttömänä	9	17 %	18	9 %	27	11 %			
	eläkkeellä	30	56 %	48	24 %	78	30 %			
	muu	0	0 %	4	2 %	4	2 %			
yhteensä:	54	100 %	203	100 %	257	100 %				

* työelämän ulkopuolella olevista muodostui niin pieniä osajoukkoja, ettei tilastollinen testaus ollut mahdollista. Tästä johtuen esitetyt testitulokset on toteutettu kaksijakoisella työssä/ei työssä jaottelulla.

Puolison pääasiallisen toiminnan tarkastelu ikäluokittain tuotti mielenkiintoisia ja äkkiseltään yllättäviltä vaikuttavia tuloksia. Kun kaikkia ikäluokkia tarkasteltiin yhtä aikaa puolison toiminnan suhteen, havaittiin, että matalapalkkaisilla puoliso oli selvästi useammin työelämän ulkopuolella. Ikäluokittain katsottuna tulos on monitulkintaisempi, sillä nuorimmassa ikäluokassa jakauma on lähes päinvastainen ja puoliso oli muita tuloluokkia yleisemmin työssä. Osajoukot muodostuvat kuitenkin niin pieniksi, että tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Testin perusteella merkitsevimmät erot puolison toiminnassa löytyvät kahdesta vanhimmasta ikäluokasta. Selkein ero näissä on eläkkeelle siirtyneiden puolisojen osuus, joka on 45–54-vuotiaiden ryhmässä osuudeltaan lähes neljä kertaa yleisempää matalapalkkaisten joukossa ja vanhimmassa ryhmässä vielä yli tuplasti yleisempää.

Tarkastelen seuraavassa vielä matalapalkkatyötä toimialoittain. Osuutena kaikista vastaajista matalapalkkaisuus on yleisintä terveys ja sosiaalipalveluissa (5 % kaikista 1535:stä vastaajasta), tukussa ja vähittäiskaupassa (4 %), liike-elämän palveluissa (3 %) sekä teollisuus, kaivos, maa- ja metsätaloudessa (3 %). Kun verrataan toimialoja niiden kokonaistyöntekijämäärän suhteen ja tarkastellaan, kuinka suuri osa kunkin toimialan työntekijöistä kuuluu matalapalkkaisten ryhmään, huomaamme että suhteellisesti yleisintä matalapalkkaisuus on majoitus ja ravitsemustoiminnan alalla (jopa 60 % alan työntekijöistä). Seuraavaksi matalapalkkaisuus on suhteellisesti yleisintä muussa palvelutoiminnassa (42 %), tukun ja vähittäiskaupan alalla (37 %), terveys ja sosiaalipalveluissa (24 %), liike-elämän palveluissa (22 %) sekä kuljetuksen ja varastoinnin alalla (19 %).

Taulukko 14. Toimialan ja palkkaryhmän ristiintaulukointi.

Ryhmittely tulojen perusteella:	Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Matalapalkkaisia toimialoittain	Matalapalkkaisia kaikista palkansaajista
	alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat			
Toimiala	n	%	n	%	n	%		
Terveys ja sosiaali...	81	25 %	260	21 %	341	22 %	24 %	5 %
Koulutus	20	6 %	122	10 %	142	9 %	14 %	1 %
Julkinen hallinto	6	2 %	87	7 %	93	6 %	6 %	0 %
Tukku ja vähittäis...	54	17 %	91	8 %	145	9 %	37 %	4 %
Teollisuus, kaivos...	42	13 %	238	20 %	280	18 %	15 %	3 %
Sähkö, kaas...	0	0 %	13	1 %	13	1 %	0 %	0 %
Kuljetus ja varastointi	14	4 %	58	5 %	72	5 %	19 %	1 %
Rakentaminen	6	2 %	57	5 %	63	4 %	10 %	0 %
Majoitus ja ravitsemus	24	7 %	16	1 %	40	3 %	60 %	2 %
Informaatio ja viestintä	3	1 %	59	5 %	62	4 %	5 %	0 %
Taiteet, viihde ja virkistys	4	1 %	22	2 %	26	2 %	15 %	0 %
Liike-elämän palvelut	46	14 %	160	13 %	206	13 %	22 %	3 %
Muu palvelu	22	7 %	30	2 %	52	3 %	42 %	1 %
Yhteensä:	322	100 %	1213	100 %	1535	100 %		21 %

χ^2 -testin perusteella matalapalkkaisuus eroaa toimialoittain erittäin merkitsevästi ($p < 0,001$)

5.2 Matalapalkkatyössä työn laatu on heikompaa kolmella osa-alueella

T-testin perusteella matalapalkkainen ryhmä erottuu kolmessa viidestä kategoriasta, työn laadun osa-alueita kuvaavien summamuuttujien osalta verrokkiryhmästä. Nämä kolme osa-alueita ovat: tulevaisuuden näkymät, kehittymismahdollisuudet ja autonomia sekä sosiaalinen ympäristö. Kaikilla näillä osa-alueilla työn laatu on heikompaa matalapalkkaisten ryhmässä. Suurin ero ryhmien välisissä keskiarvoissa on tulevaisuuden näkymät -indeksin osalta, mutta kehittymismahdollisuudet ja autonomia -indeksin erotus on lähes saman suuruinen. Näistä tuloksista kumpikin on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p-arvo on pienempi kuin 0,001). Sosiaalisen ympäristön osalta ero ei ole yhtä raju, mutta kuitenkin merkitsevä (p-arvo on pienempi kuin 0,05). T-testin tulokset on esitelty kokonaisuudessaan taulukossa 15.

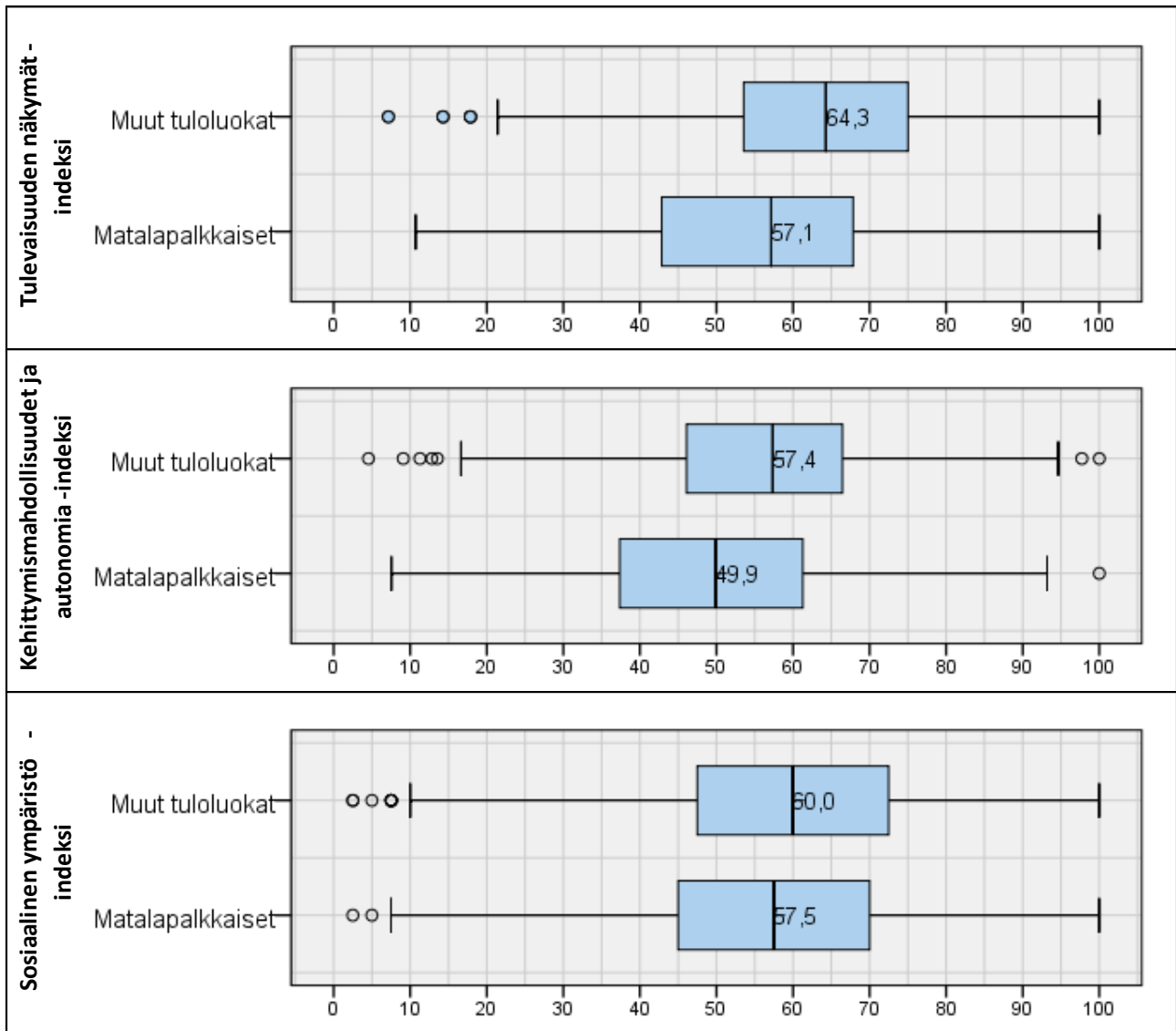
Taulukko 15. Työn laadun osa-alueiden vertailun tulokset.

Ryhmä:	Matalapalkkaiset		Muut		Testitulokset		
Tuloluokka:	alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		ka erotus	t	p-arvo
Työn laadun indeksit	n	ka	n	ka			
Tulevaisuuden näkymät	283	56,3	1125	64,4	-8,1	-7,149	< 0,001
Kehittymismahdollisuudet ja autonomia	256	49,6	1128	56,4	-6,8	-5,711	< 0,001
Sosiaalinen ympäristö	276	56,4	1133	59,7	-3,2	-2,536	0,011
Psyykkiset rasitustekijät	276	52,5	1128	52,2	0,3	0,289	0,773
Työajan laatu	266	67,8	1063	66,8	1,0	1,008	0,314

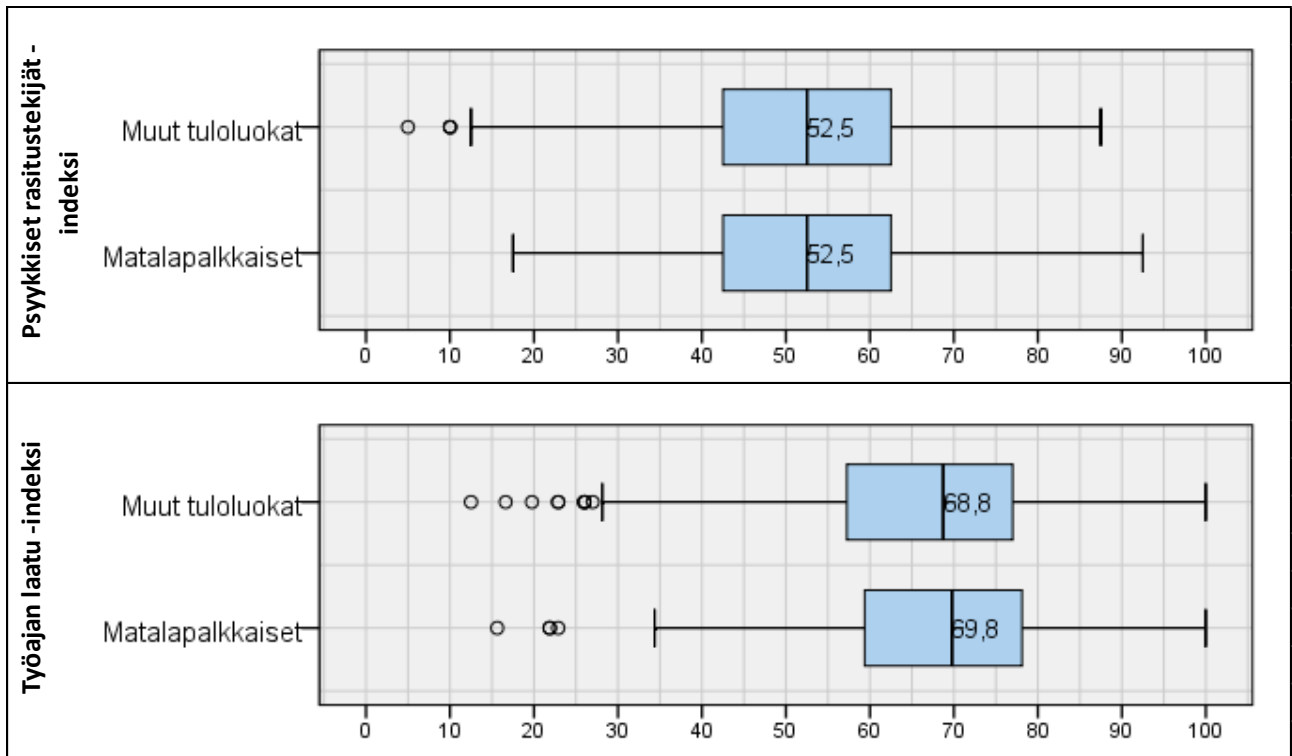
Psyykkisen rasitustekijöiden ja työajan laadun osa-alueilla tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välillä ei ollut. Keskiarvon perusteella matalapalkkaisten ryhmä kuitenkin pärjasi näiden indeksien mukaan aavistuksen paremmin verrattuna muihin tuloluokkiin.

Kuvioissa 3 ja 4 havainnollistetaan vielä ryhmävertailuja kunkin osa-alueen kohdalta laatikkojana-kuvioiden avulla. Laatikkojanassa laatikon keskellä oleva viiva edustaa mediaania eli keskimmäistä arvoa, joka jakaa joukon puoliksi. Laatikon ylä- ja alareunat edustavat puolestaan neljäsosia vastaajista eli laatikon sisällä on yhteensä puolet koko ryhmästä. Laatikon päissä olevat viikset ovat enintään 1,5-kertaisesti laatikon pituisia tai edustavat minimiä ja maksimia, eli viiksien väliselle alueelle sijoittuu käytännössä koko ryhmä. Viiksien ulkopuolella olevat ympyrät ovat yksittäisiä havaintoja, jotka ylittävät viiksille asetetun rajan. Ne ovat siis poikkeamia (outlier), jotka ovat

huomattavan etäällä muusta joukosta. Normaalisti jakautuneessa datassa noin 95 prosenttia havainnoista tulisi olla viiksien sisällä. (IBM 2012).



Kuvio 3. Tulevaisuuden näkymät, kehittymismahdollisuudet ja autonomia sekä sosiaalinen ympäristö -indeksien jakaumat laatikkojanoina.



Kuvio 4. Psyykkiset rasitustekijät ja työajan laatu -indeksien jakaumat laatikkojanoina.

5.2.1 Matalapalkkatyö ja fyysinen rasitus

Aiemmin todettiin, että aineiston perusteella ei ollut mahdollista luoda summamuuttujaa, joka kuvaisi työhön liittyvää fyysistä rasitusta. Alkuperäisessä kyselyssä on kuitenkin yksi muuttuja, jonka perusteella voimme tehdä jonkinlaista vertailua työn fyysisestä rasittavuudesta. Kysymyksessä 5a. tiedustellaan: Miten usein työnne on ruumiillisesti rasittavaa? Vastausvaihtoehtoina annetaan viisiportainen Likert-asteikko välillä erittäin usein–ei juuri koskaan. Ristiintaulukoimalla edellä mainittu muuttuja matalapalkkaluokituksen mukaan, havaitsemme että ryhmien jakaumat eroavat hämmästyttävän suuresti toisistaan. Ristiintaulukoinnin tulos on esitetty taulukossa 16.

Taulukko 16. Työssä koettu ruumiillinen rasitus.

Tuloluokka:	Matalapalkkaiset		Muut		Yhteensä		Testitulokset		
	alle 2000 €/kk		2000 €/kk tai yli		Kaikki tuloluokat		df	χ^2	p-arvo
Miten usein työnne on ruumiillisesti rasittavaa?	n	%	n	%	n	%			
erittäin usein	62	19 %	61	5 %	123	8 %	4	177,7	< 0,001
usein	96	30 %	164	14 %	260	17 %			
silloin tällöin	85	27 %	253	21 %	338	22 %			
harvoin	48	15 %	331	27 %	379	25 %			
ei juuri koskaan	29	9 %	405	33 %	434	28 %			
yhteensä:	320	100 %	1214	100 %	1534	100 %			

Taulukosta 16 näemme, että matalapalkkaisten ryhmässä noin nelinkertainen osuus raportoi työnsä olevan erittäin usein ruumiillisesti rasittavaa, verrattuna muihin tuloluokkiin. Usein vastanneiden osalta vastaava osuus on myös yli kaksinkertainen ja vielä silloin tällöin vastanneiden keskuudessakin noin viidenneksen suurempi. Vaikka fyysisen rasituksen voi odottaakin eroavan ryhmien välillä, vaikuttaa ero yllättävän suurelta. Paremmiin soveltuvan aineiston kanssa tässä olisi hyvä aihe jatkotutkimukselle.

6. YHTEENVETO JA POHDINTA

6.1 Matalapalkkaisten rakenteellista taustaa koskevat löydökset ja niiden tulkinta

Sekä matalapalkkaisten että muiden tuloluokkien ryhmiin mahtuu hyvin laaja kirjo ihmisiä. Keskiarvoisesti nämä ryhmät erottuvat kuitenkin toisistaan selkeästi usealla osa-alueella. Rakenteellisten taustamuuttujien ristiintaulukoinnissa ilmenneet ryhmien väliset selkeät erot olivat pitkälti ennako-odotuksien mukaisia. Matalapalkkaisten ryhmässä korostuivat selvästi alhaisempi koulutustaso, naiseus, nuori ikä ja opiskelu, sekä määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet, alityöllistyneisyys, työttömyysjaksot ja työskentely palvelualoilla. Matalapalkkaisten ryhmässä pariutuneilla vastaajilla puoliso oli myös selvästi useammin työelämän ulkopuolella. Aiemmassa työtätekeviä köyhiä käsittelevässä tutkimuksessa on saatu hyvin samankaltaisia tuloksia. Tuossa tutkimuksessa työtätekevien köyhien joukosta naisten osuus oli selvästi suurempi kuin miesten, korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus oli pieni, ikäjakauma oli hyvin vastaavanlainen, ja puoliso oli myös useammin työelämän ulkopuolella. (Kauhanen 2005, 17–18.)

Tulosteni perusteella voidaan nähdä, että matalapalkkaisille vaikuttaa kasaantuvan monenlaista huono-osaisuutta työmarkkinoilla. Huono-osaisuuden kasautuminen on useasti havaittu ja paljon tutkittu ilmiö, mutta se tarkastelee usein esimerkiksi köyhyyden, huonon terveyden ja työttömyyden keskinäistä kasautumista (ks. esim. Kainulainen 2006 ja Pelkonen, Tanskanen & Danielsbacka 2015). Ei olekaan yllättävää, että myös työmarkkinoilla voidaan havaita huono-osaisuuden keskittymistä esimerkiksi palkkajaottelun tai sosioekonomisen aseman perusteella. Prekaaria työtä käsittelevässä tutkimuksessa on puhuttu kasaantuvasta epävarmuudesta ja siihen on yhdistetty muun muassa nuori ikä, naiseus, alhainen koulutustaso ja tietyille aloille sijoittuminen työmarkkinoilla (Pyöriä & Ojala 2016, 362–363).

Huono-osaisuuden kasautumiseen läheisesti liittyvä ilmiö on se, että pariutuminen tapahtuu usein oman sosioekonomisen ryhmän sisällä (ks. esim. Väestöliitto 2015). Ilmiölle antaa tukea myös tämän tutkielman löydös siitä, että matalapalkkaisten puoliset olivat verkkoryhmän puolisoita useammin työelämän ulkopuolella. Mielenkiintoinen seikka oli kuitenkin se, että ikäluokittaisessa tarkastelussa tämä löydös olikin toisen suuntainen nuorimman ikäluokan osalta. Ylempien tuloluokkien edustajien puoliset olivat siis useammin työelämän ulkopuolella tässä joukossa. Suurin yksittäinen työelämän ulkopuolisten puolisojen joukko oli opiskelijat ja tässäkin ryhmässä ylempien tuloluokkien puolisojen osuus oli kaksinkertainen matalapalkkaisiin verrattuna. Tulosta voisi tulkita esimerkiksi siten, että jos parista toinen kuuluu matalapalkkaisiin, on todennäköisempää, että myös puoliso

pyrkii useammin työskentelemään täydentääkseen kotitalouden varoja. Epävakaisten työmarkkina-
asemien kasautumisella samaan perheeseen on todettu olevan selvä yhteys köyhyysriskiin
(Kauhanen 2005, 34). Työtätekeviä köyhiä käsittelevässä tutkimuksessa pariskunnasta toinen
osapuoli oli verrokkiryhmää (vähintään yhden työllisen kotitaloudet) useammin työttömänä tai
työmarkkinoiden ulkopuolella (em. 17).

Koulutusasteen ikäluokittainen tarkastelu heijastelee hyvin Suomessa tapahtunutta koulutusasteen
kehitystä. Keski- ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus väestöstä on kasvanut tasaisesti
samalla kun vain perusasteen suorittaneiden määrä on samalla laskenut, ainakin viimeisen 30
vuoden ajan (Findikaattori 2018). Tuloksista näemme, että kaikkia tuloluokkia yhdessä tarkastellessa,
suurin korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on ikäluokassa 30–44-vuotiaat. Vanhemmissa
ikäluokissa tämä osuus pienenee. Nuorimmasta ikäluokasta voimme olettaa, että isolla osalla on
vielä korkea-asteen koulutus kesken, sillä ikäryhmä alkaa jo 17-vuotiaista. Heidän joukollaan on
suurin osuus keskiasteen suorittaneita. Korkea-asteen koulutus näyttää jokaisessa ikäluokassa
suojaavan matalapalkkaisuudelta. Aiemmassa tutkimuksessa on saatu tuloksia, joiden mukaan
korkea-asteen koulutus auttaa työtätekeviä nousemaan köyhyydestä (Kauhanen 2005, 59).

Tulosteni perusteella näyttää siltä, että eniten matalapalkkaisia löytyy terveys- ja sosiaalipalveluista
(5 % kaikista vastaajista). Ala on kuitenkin merkittävä työllistäjä Suomessa ja matalapalkkaisuus
vaikuttaa huomattavasti yleisemmältä muilla aloilla, kun tarkastelemme matalapalkkaisten osuutta
suhteessa kaikkiin kyseisellä alalla työskenteleviin. Suhteellisesti eniten matalapalkkaisia oli
majoitus- ja ravitsemuspalveluissa (60 % alan työntekijöistä), seuraavana tulivat muu
palvelutoiminta (42 %) ja tukku- ja vähittäiskauppa (37 %). Suhteellisesti tarkastellen terveys- ja
sosiaalipalvelut olivat vasta neljännellä sijalla (24 %). Tulokset vaikuttavat järkeviltä, verraten
esimerkiksi Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoon vuodelta 2016, kun ammattiluokitukset
järjestää keskiarvo- tai mediaanikuukausipalkan mukaan (Yle 2017).

6.2 Matalapalkkaisen työn laadun heikkouden pohdinta

Matalapalkkaisen työn laatu erosi kolmella osa-alueella verrattuna ylempiin tuloluokkiin. Selvimät
erot löytyivät tulevaisuuden näkymistä, sekä kehittymismahdollisuuksista ja autonomiasta. Myös

sosiaalista ympäristöä mittaava indeksi sai keskiarvoisesti poikkeavan lukeman. Kaikilla näillä osa-alueilla työn laatu erottui heikompana verrokkiryhmään nähden. Hyvin samansuuntaisia tuloksia on saatu kotimaisessa prekaaria työtä koskevassa tutkimuksessa (Pyöriä & Ojala 2016, 363). Yksi prekariaattia määrittävä tekijä on alhainen ansiotasoa.

Näiden tulosten lisäksi hieman yllättävää oli se, että matalapalkkainen ryhmä sai työajan laatua mittaavasti indeksistä keskiarvoisesti hieman paremman tuloksen kuin ylemmät tuloluokat. Tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Tuloksesta yllättävän tekee se, että käsitykseni mukaan työaikajoustot ovat yleisempiä paremmin palkatuissa asiantuntija-ammateissa. Toisaalta matalapalkkaisten tulosta voi selittää osin se, että heidän joukossaan osa-aikatyö oli yleisempää, täten mahdollistaen työn ja muun elämän ajallisen yhteensovittamisen helpommin. Psykkistä rasitusta kuvaavassa indeksissä puolestaan olisi voinut olettaa matalapalkkaisten pärjäävän muita paremmin, sillä matalapalkkaisen työn voisi ajatella olevan psyykkisesti kevyempää. Saatu tulos ei kuitenkaan tue tätä oletusta. Myös prekaarin työn tutkimuksesta on saatu vastaava tulos (em. 363). Vastausta tulokseen voi hakea esimerkiksi työn imun puutteesta ja monotoniseen tai liian vähän haastetta tarjoavaan työhön leipääntymisestä, jotka on yhdistetty muun muassa koettuun terveyden tilaan, työkykyyn ja masennusoireiluun. Myös alhaisempi kokemus vaikutusmahdollisuuksista voi saada työn tuntumaan epäoikeudenmukaisemmalta ja siten lisätä psyykkistä rasitusta. (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4–6 ja 9.) Ei niin yllättävää oli puolestaan matalapalkkaisen työn kokeminen selvästi useammin fyysisesti rasittavana.

Heikompi tulevaisuuden näkymiä selittää osaltaan varmasti se, että matalapalkkaisten keskuudessa epätyypilliset työsuhteet olivat huomattavasti yleisempiä. Aiemmin onkin havaittu, että kotitalouden työmarkkina-aseman muutoksilla on suurin vaikutus köyhyydestä nousemiseen (Kauhanen 2005, 52). Määräaikaiset työsuhteet lisäävät varmasti myös pelkoa työsuhteen päättymisestä. Kun indeksin muodostaneita muuttujia tarkastellaan ristiintaulukoinnilla, havaitaan että jakaumat ovat kaikissa muuttujissa samansuuntaisia, eli matalapalkkaisten osalta epäedullisempia. Heikko työllistymisusko, jonka voi nähdä heikkojen tulevaisuuden näkymien aiheuttamana, on aiemmassa tutkimuksessa liitetty kohonneeseen työkyvyttömyysriskiin (Ojala & Pyöriä 2018, 6).

Kehittymismahdollisuuksia ja autonomiaa kuvaavan indeksin tulosta voi pitää merkinä siitä, että matalapalkkaisilla on vähemmän valtaa vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin ja vähemmän

mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työssään. Minkä tahansa työn vastaanottamista pidetään monesti työttömyyttä parempana vaihtoehtona ja matalapalkkatyön lisäämistä ajavat ehdotukset näkevät tämän usein keinona saada vaikeasti työllistettäviä ryhmiä uransa alkuun (ks. johdanto). Näiden kahden indeksin tulos on selvä merkki siitä, että matalapalkkaisissa töissä on ainakin kehitettävää, jotta ne toimisivat paremmin portaana hyvälle työurille.

Sosiaalista ympäristöä kuvaavassa indeksissä ero ryhmien välillä ei ollut yhtä selkeä, mutta kuitenkin tilastollisesti merkitsevä. Ristiintaulukoimalla indeksin muuttujat vaikuttaa siltä, että matalapalkkaiseen kohdistuva esimiestoiminta olisi selkeämmin heikompaa kuin työkavereiden välinen kanssakäynti. Jatkotutkimuksessa voisi olla mielekästä erottaa nämä omiin osa-alueisiinsa, olettaen, että sopivia muuttujia on kummastakin riittävästi käytettävissä.

6.3 Matalapalkkatyön asema Suomessa

Kansainvälisesti tarkastellen työ on Suomessa hyvin köyhyydeltä suojaava tekijä. Eurostatin vertailussa yli 18-vuotiaiden työllisten joukosta vain 3,1 prosenttia on köyhyysriskissä Suomessa, tehden siitä vertailun parhaiten suoriutuneen maan. Vastaava EU:n keskiarvo on jo lähes kymmenys (9,6 %) ja huonoiten pärjänneessä maassa Romaniassa vielä lähes tuplasti tämän verran (18,9 %). (Eurostat 2018a.)

Työtä tekeviä köyhiä on siis Suomessa hyvin vähän, mutta tästä herää kysymys tulisiko matalapalkkaisuutta lisätä, jotta työllistyminen helpottuisi? Viimeisimmän tilaston mukaan Suomen työttömyysaste on 6,7 prosenttia eli hieman yli EU:n keskiarvon (6,5 %) (Eurostat 2019). Työllisyysaste on siis EU:n keskitasolla, mutta työ suoja EU:n parhaiten köyhyydeltä Suomessa. Työttömien osalta tilanne on samankaltainen, mutta erot maiden välillä eivät ole yhtä räikeitä. Köyhyysriski työttömien keskuudessa oli 48,7 prosenttia EU:ssa. Suomen osalta vastaava luku oli 37,3 prosenttia, ollen jälleen joukon kärjessä. Korkein lukema oli korkean työllisyysasteen Saksassa, jossa 70,8 prosenttia työttömistä oli köyhyysriskissä. (Eurostat 2018b.) Saksan osalta työtätekevien köyhyys oli EU:n keskitasoa.

Näiden kolmen tunnusluvun (työtätekevien ja työttömien köyhien osuus, sekä työttömyysaste) tarkastelu valottaa hyvin työmarkkinoilla käytävää tasapainottelua. On hyvin mahdollista, että matalapalkkaisuuden laajempi mahdollistaminen voisi nostaa Suomen työllisyysastetta. Samalla on todennäköistä, että tällöin myös työtätekevien köyhyys yleistyisi. On kuitenkin vaikeampi vastata kysymykseen olisiko köyhän kannalta parempi olla työllinen vai työtön, mutta melko varmaa on se, että tämä riippuu hyvin paljon siitä, millaiset oltavat köyhällä on työssä tai työttömänä.

Tässä tutkielmassa esitettyjen tulosten perusteella työn laatu on heikompaa tulojakauman alapäässä. Aiemmassa tutkimuksessa on kuitenkin havaittu myös positiivista kehitystä työelämän laadussa. Tutkimuksen mukaan Pohjoismaisen työelämän laatu on säilynyt korkealla tasolla samaan aikaan kun, esimerkiksi Iso-Britanniassa on havaittu laadun heikkenemistä. Suomessa ylempien ja alemmien ammattiasemien väliset työelämän laadun erot ovat kaventuneet, siten että jälkimmäisen ryhmän kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat lähenneet edellistä. Kehitys ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti ja tutkija mainitsee esimerkkinä puhelinpalvelukeskustyön, jossa työelämän laatu on selkeästi heikompaa kuin perinteisemmällä palvelualoilla. (Mustosmäki 2017, 102–103.) On kuitenkin mainittava, että muissa tutkimuksissa Suomen työmarkkinoilla on havaittu niin kutsuttua polarisaatiota, eli sitä että työntekijät jakautuvat aiempaa selvemmin kahteen leiriin. Välistä on hävinnyt keskipalkkaisia ammatteja, joissa yhteinen tekijä on niiden rutiininomaisuus. Paljon toistoa sisältävien töiden nähdään vähenneet muun muassa teknologian kehityksen ja ulkoistamisen seurauksena. (ks. esim. Mitrunen 2013, 15 ja Maczulskij & Kauhanen 2017, 1–3.)

Tulosten perusteella palkkajakauman alareunan töistä nouseminen paremmalle uralle on haastavaa työn laadun näkökulmasta. Aiemman tutkimuksen perusteella merkittävä osa työtätekevästä köyhistä (n. 25–40 % vuosittain) nousee kuitenkin köyhyysrajan yläpuolelle ja köyhyys on siten vain lyhytkestoista. Väestöstä löytyy kuitenkin joukko työtätekeviä, joille köyhyys on pitkäaikaista. Etenkin yli 60-vuotiailla köyhyyden pitkittyminen on todennäköisempää. (Kauhanen 2005, 36–45.) Osa-aikaisuutta käsittelevässä tutkimuksessa on puolestaan havaittu, että verratessa opiskelijoita ja vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeviä, on opiskelijoiden asema huomattavasti parempi. Samassa tutkimuksessa määräaikaaisuudella havaittiin selviä negatiivisia vaikutuksia myöhempään työuraan. Tässä joukossa työura on keskimääräisesti lyhyempi, epävakampi, riskialttiimpi ja katkokellisempi. (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 3–4.) Tulevaisuuden näkymät -indeksin jakaumaa kuvaavasta kuviosta 3 (ks. luku 5.1) näemme, että hajonta on selvästi suurempaa matalapalkkaisten ryhmässä.

Tämä tukee käsitystä siitä, että ryhmä on tällä osa-alueella heterogeenisempi verrattuna ylempiin tuloluokkiin.

Työsuojelurahaston rahoittaman hankkeen raportissa totesimme, että suurin osa työssä jatkaneista matalapalkkaisista oli viiden vuoden päästä tehdyssä jatkokyselyssä noussut matalapalkkaisten ryhmästä. Vain noin kolmannes oli pysynyt matalapalkkaisena (32,6 % vuoden 2011 matalapalkkaisista, eli 56 vastaajaa) ja suhteellisesti hyvin harva oli pudonnut ylempistä tuloluokista tähän ryhmään (3,6 % vuoden 2011 ylempistä tuloluokista, eli 35 vastaaja). Absoluuttisesti tarkastellen putoajien joukko edusti kuitenkin merkittävää osaa niistä, jotka luokiteltiin vuoden 2016 aineistossa matalapalkkaisiksi (sillä $35 / (56 + 35) = 38,5 \%$). (Saloniemi & Lipiäinen & Jokela 2018, 54–55.) On syytä huomioida, että edellä esitetystä otos oli hieman suppeampi ($n = 1467$), sillä siitä oli rajattu ulkopuolelle sellaiset vastaajat, jotka olivat määritelleet itse omaksi pääasialliseksi toiminnakseen muun kuin ansiotyön (yhteensä 72 vastaajaa).

Toinen raportissa esiin tuotu mielenkiintoinen tulos matalapalkkaisesta ryhmästä oli se, että vuonna 2011 matalapalkkaisiksi määritellyistä merkittävästi suurempi osa oli vuonna 2016 työelämän ulkopuolella (36,7 %) kuin verrokkiryhmästä (19,5 %). Työstä poistuminen ei painottunut selkeästi mihinkään yhteen työelämän ulkopuoliseen ryhmään vaan oli lähes jokaisessa ryhmässä osuudeltaan noin 2–3-kertaista verrattuna ylempien tuloluokkien edustajiin. Ainoa poikkeus tästä oli vanhuuseläkkeelle siirtyneet, joissa osuus matalapalkkaisista oli vain viidenneksen suurempi. (Em. 55.) Työn heikommasta laadusta huolimatta, suuri osa siis pystyy nousemaan matalapalkkaisuudesta. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että matalapalkkaisuuden negatiiviset vaikutukset vaihtelevat suuresti osajoukosta riippuen. Toimenpiteet matalapalkkaisten ja työtätekevien köyhien aseman parantamiseksi tulisikin suunnata ensisijaisesti ryhmiin, joilla on suuri riski jämähtää alhaisten ansioiden tasolle.

6.4 Matalapalkkatyön hinta ja laatu

Keskustelu työn ja siitä maksetun palkan suhteesta tuntuu usein jumiutuvan pelkästään sen taloudelliseen ulottuvuuteen. Tämä tutkielma esitti todisteita siitä, että kun tarkastelemme työn

laadullista ulottuvuutta palkkajakauman perusteella, näyttää siltä, että heikko palkka linkittyy ainakin osittain myös heikompaan työn laatuun. Alkuolettamuksena todettiin, että vaikka palkka nähdään usein korvauksena työntekijän kyvyistä ja työn vaativuudesta, vaikuttaa siltä, että matalan palkkatason työhön liittyy useammin erilaisia työntekijään kohdistuvia työn laadun rasisitustekijöitä alemman palkan lisäksi. Oletamus sai tukea tutkielman tuloksista.

En lähtökohtaisesti vastusta palkan alentamista keinona parantaa työllisyystilannetta tai kilpailukykyä. Jos työllisyyden parannustoimena aletaan luomaan jonkinlaista markkinaa matalapalkkatyölle, on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää arvioida uudistusten kokonaisvaikutuksia, eikä keskittyä pelkästään taloudellisiin seikkoihin lyhyellä aikajänteellä. Heikko työn laatu voi aiheuttaa sosiaalisten ongelmien lisäksi kustannuksia kansantaloudelle pidemmällä tarkasteluvälillä, joten keskittyminen pelkän työllisyysasteen tarkasteluun voi olla haitallista. Ihmisoikeuksia ja työn roolia köyhyydestä ja kurjuudesta vapauttavana toimintana tulisi edelleen vaalia. Työssä käyvien köyhien luokan syntyminen tai kasvaminen on vakavasti otettava mahdollisuus, jonka ehkäisemiseen on samalla panostettava.

Paineen työn kustannusten alentamiseen voi nähdä pitkälti aiheutuvan monien matalan osaamistason töiden siirtymisestä maihin, joissa työolot ovat selkeästi heikommat ja käsitys ihmisoikeuksista erilainen. Palkkojen alentaminen työllistymisen parantamiseksi ei ole ongelma, jos toimeentulo voidaan joillakin keinoin turvata ja työn laatu säilyttää riittävällä tasolla. Ongelmaksi se muodostuu ennemminkin, jos työn laatu samalla heikkenee. Toimeentulon turvaamisen lisäksi, huomio pitäisikin siis kiinnittää matalapalkkaisen työn laadun valvontaan ja parantamiseen.

Toisaalta on olemassa näkemys, jonka mukaan laadultaan huonompi työ motivoi yksilöitä pyrkimään parempaan asemaan työelämässä. Näkemyksen taustalla on ajatus siitä, että jos alemman tason työhön olisi helppo tyytyä, ei mikään motivoisi ihmisiä tekemään vaikeita, tai työläitä tehtäviä, kun helpommallakin selviää. Jos asia olisi näin yksinkertainen ja kurjuus olisi paras keino rohkaista ihmisiä suurempiin saavutuksiin, eivätkö kehitysmaat toimisi tämän logiikan mukaan parhaiten menestyviä yksilöitä ja taloudellista kasvua tuottavina automoina? Pidän todennäköisempänä, että työ on mielekkäämpää, kun perustarpeiden täyttämiseen ei tarvitse uhrata kovin paljoa resursseja. Myös omaa osaamistaan on helpompi lähteä kohentamaan, kun työ ei kuluta kaikkia yksilön voimavaroja. Oikeastaan koko nykyisen maailmanjärjestyksen voi nähdä pohjautuvan tähän: ihmisen nerous ja luovuus pääsivät valloilleen vasta kun ihmiskunta suurelta osin vapautui esimerkiksi ravinnon, lämmön ja suojan jatkuvasta etsimisestä. Laadullinen aineisto

tarjoaa hyvän ikkunan esimerkiksi työssäkäyvän köyhän elämään ja näyttää miten moniulotteisesti vaikea työmarkkina-asema voi hankaloittaa yksilön tai perheen arkea ja jaksamista (Jakonen 2019).

Antti Kasvio pohtii laajasti työelämän suhdetta kestäväan kehitykseen teoksessaan Kestävä työ ja hyvä elämä. Ekologisen ja taloudellisen kestävyuden lisäksi hän nimeää sosiaalisen ja inhimillisen kestävyuden keskeisiksi ulottuvuuksiksi. (Kasvio 2014, 121–124.) Mielestäni Kasvion jaottelu tarjoaa hyvät eväät työelämän kehittämiseen. Jos halpatuotannostaan tunnetut maat alkavat murentaa omia laajasti hyväksytyjä arvokäsityksiämme työn laadusta ja ihmisoikeuksista, on käsitys kehityksestä kyseenalainen. Tarve ja halu kehittää työelämää on tunnustettu esimerkiksi Työelämä 2020 -hankkeessa, joka visioi suomalaisen työelämän kehittämistä Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Työllisyysasteen ja työn tuottavuuden ohella visioon kuuluu työelämän laadun ja työhyvinvoinnin parantaminen. (Työelämä 2020, 2018.)

Työstä saatu taloudellinen korvaus ja työn muut laadulliset ulottuvuudet linkittyvät läheisesti kestäväan kehitykseen ja maapalloomme uhkaaviin ympäristöongelmiin. Ympäristön resurssien ylikulutus on jo hyvin yleisesti hyväksyty ongelma, mutta toistaiseksi tähän haasteeseen vastaavia ratkaisuja ei ole kyetty toteuttamaan. Poliittisen keskustelun laidoilla on pohdittu kestäväan elintason ja riittävän hyvän elämän yhteensovittamista (ks. esim. Soininvaara 2014). Jos emme kykene tuottamaan nykyistä elintasoamme kestäväällä tavalla, paras vaihtoehtomme on mielestäni hyvän elämän perusteiden turvaaminen mahdollisimman vähin resurssein. Tuolloin työn, siitä saatavan korvauksen ja sen aiheuttamien yksilöllisten, yhteisöllisten ja ympäristöongelmien pohtiminen uudelleen on avainasemassa.

LÄHTEET

Airio, Ilpo (2006) Työssä mutta köyhä. Työn ja toimeentulon sidos kuudessa OECD-maassa 1970–2000. *Janus*: 14:3, 294–311.

Anttila, Timo & Hartikainen, Armi & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2010) Työelämän laatu ja laadun arviointi. Tutkimushankkeen loppuraportti. Työsuojelurahasto.

https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-3801.pdf. Viitattu 17.12.2018.

Appelbaum, Eileen & John Schmitt (2009) Review article: Low-wage work in high-income countries: Labor-market institutions and business strategy in the US and Europe. *Human Relations* 62:12, 1907–1934.

Appelbaum, Eileen & Bosch, Gerhard & Gautié, Jérôme & Mason, Jeff & Mayhew, Ken & Salverda, Wiemer & Schmitt, John & Westergaard-Nielsen, Niels (2010) Introduction and Overview. Teoksessa Jérôme Gautié & John Schmitt (toim.) *Low-wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation, 1–32.

Asplund, Rita & Koistinen, Pertti (2014) Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 22/2014.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2016) Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikaisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.) *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 149–173. <https://www.etk.fi/julkaisu/tyoolot-ja-tyourat-tutkimuksia-tyourien-vakaudesta-ja-elakkeelle-siirtymisesta/>. Viitattu 8.4.2019.

Böckerman, Petri & Maczulskij, Terhi (2017) Terveys – avain menestykseen työmarkkinoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 82:6, 698–705.

Campbell, Colin (2011) Low-wage mobility during the early career. *Research in Social Stratification and Mobility* 30, 175–185

Costa, Giovanni (2010) Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. *Safety Health Work* 1, 112–123. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3430894/>. Viitattu 8.4.2019.

Eurostat (2018a) In-work poverty in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180316-1>. Viitattu 1.4.2019.

Eurostat (2018b) Almost half the unemployed at risk of monetary poverty in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180226-1>. Viitattu 1.4.2019.

Eurostat (2019) Unemployment statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics. Viitattu 1.4.2019.

Findikaattori (2018) Väestön koulutus rakenne. <https://findikaattori.fi/fi/9>. Viitattu 10.4.2019.

Gautié, Jérôme & Schmitt, John (toim.) (2010) *Low-wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.

- Green, Francis (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Green, Francis (2013) *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*. Oxford: Oxford University Press
- Green, Francis & Mostafa, Tarek (2012) *Trends in job quality in Europe*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf. Viitattu 17.12.2018.
- Hakanen, Jari & Harju, Lotta & Seppälä, Piia & Laaksonen, Anna & Pahkin, Krista (2012) *Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Henseke, Golo (2018) *Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers*. *The European Journal of Health Economics* 19, 59–73.
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10198-017-0867-9>. Viitattu 8.4.2019.
- Heponiemi, Tarja & Wahlström, Mikael & Elovainio, Marko & Sinervo, Timo & Aalto, Anna-Mari & Keksimäki, Ilmo (2008) *Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- IBM (2012) *Example: Boxplot*.
https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/en/SS3RA7_15.0.0/com.ibm.spss.modeler.help/graphboard_creating_examples_boxplot.htm. Viitattu 12.4.2019.
- ILO (2016) *ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88*.
<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>. Viitattu 11.3.2019.
- Ioakimoglou, Elias & Soumeli, Eva (2002) *Low-wage workers and the 'working poor'*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2002/low-wage-workers-and-the-working-poor>. Viitattu 8.4.2019.
- Jakonen, Mikko (2019) *Työssäkäyvän köyhän elämä vaatii jokapäiväistä rohkeutta*. Teoksessa Ilari Hetemäki & Hannu Koskinen & Tuija Pulkkinen & Esa Väliverronen (toim.) *Kaikenlaista rohkeutta*. Helsinki: Gaudeamus, 97–112.
- Janhonen, Minna (2010) *Tiedon jakaminen tiimityössä*. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 39.
- Joseph Rowntree Foundation (2018) *UK Poverty 2018*.
<https://www.jrf.org.uk/file/51931/download?token=MBLFuB-e&filetype=full-report>. Viitattu 23.1.2019.
- Jäntti, Markus & Jenkins, Stephen P. (2015) *Income Mobility*. Teoksessa Anthony B Atkinson & Francois Bourguignon (toim.) *Handbook of Income Distribution*. Oxford: Elsevier, 807–935.
- Kalleberg, Arne L. & Mouw, Ted (2018) *Occupations, Organizations and Intragenerational Career Mobility*. *Annual Review of Sociology* 44, 283–303.
- Kanninen, Ohto & Böckerman, Petri (2013) *Matalapalkkatyön kysyntä ja tarjonta Suomessa*. Teoksessa *Matalapalkkatyö Suomessa*. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 1/2013. Valtioneuvoston kanslia, 7–25.

Kauhanen, Merja (2005) Työssäkäynnin ja taloudellisen syrjäytymisen dynamiikka. Helsinki: Työministeriö.

Kokko, Riitta-Liisa & Nenonen, Tellervo & Martelin, Tuija & Koskinen, Seppo (toim.) (2013) Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013. Hankkeen loppuraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Lehto, Anna-Maija (2010) Working poor in Europe – Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/finland/working-poor-in-europe-finland>. Viitattu 15.1.2018.

Lehto, Eero (2016) Laskelmia kilpailukykysovimuksen vaikutuksista. <https://www.labour.fi/ptblogi/2016/04/06/laskelmia-kilpailukykysovimuksen-vaikutuksista/>. Viitattu 15.1.2018.

Maczulskij, Terhi & Kauhanen, Merja (2017) Where do workers from declining routine jobs go and does migration matter? Työpapereita 314. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. <http://www.labour.fi/tutkimusjulkaisut/tyopapereita/tyopapereita-314/>. Viitattu 12.4.2019.

Mason, Geoff & Salverda, Wiemer (2010) Low Pay, Working Conditions, and Living Standards. Teoksessa Jérôme Gautié & John Schmitt (toim.) Low-wage Work in the Wealthy World. New York: Russell Sage Foundation, 35–90.

Mitrunen, Matti (2013) Työmarkkinoiden polarisaatio Suomessa. Muistiot 33. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. <https://vatt.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-274-072-4>. Viitattu 12.4.2019.

Munoz de Bustillo Llorente, Rafael & Fernandez Macias, Enrique (2005) Job satisfaction as an indicator of the quality of work. The Journal of Socio-Economics 34, 656–673.

Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2016) Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.) Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 127–146. <https://www.etk.fi/julkaisu/tyoolot-ja-tyourat-tutkimuksia-tyourien-vakaudesta-ja-elakkeelle-siirtymisestä/>. Viitattu 8.4.2019.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Loppuraportti. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97990/tyon_laatu_ja_myohempi_tyoura_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 29.1.2019.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2018) Precarious work and the risk of receiving a disability pension. Scandinavian Journal of Public Health, 1–8. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1403494818804106>. Viitattu 11.4.2019.

Oxfam (2017) An Economy for the 99%. It's time to build a human economy that benefits everyone, not just the privileged few. https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/bp-economy-for-99-percent-160117-en.pdf. Viitattu 23.1.2019.

Palviainen, Heikki (2018) Työssäkävien köyhyys Suomessa 1990–2010. Kansantaloudellinen aikakauskirja 114. <https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/kansantaloudellinen-aikakauskirja-4-2018/>. Viitattu 1.4.2019.

Pekkarinen, Laura & Pekka, Toni (2016) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016. Helsinki: Keva.

Pelkonen, Inka & Tanskanen, Antti O. & Danielsbacka, Mirka (2015) Huono-osaiset nuoret aikuiset ja epävirallinen apu. Väestöliiton väestöntutkimuslaitoksen työpäperi 2015:7.
<http://www.vaestoliitto.fi/?x27375=4605390>. Viitattu 10.4.2019.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2018) Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus: Helsinki

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review* 27:3, 349–367.
<https://journals.sagepub.com/toc/elra/27/3>. Viitattu 11.4.2019.

Racine, Martin-Éric (2017) Kumotaan HE 124/2017 vp.
<https://www.kansalaisaloite.fi/fi/aloite/2730>. Viitattu 15.1.2018.

Riihinen, Olavi (toim.) (1992) Sosiaalipolitiikka 2017 - Näkökulmia Suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen. Juva: WSOY.

Roser, Max & Ortiz-Ospina, Esteban (2017) Global Extreme Poverty.
<https://ourworldindata.org/extreme-poverty>. Viitattu 23.1.2019.

Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja, 5.
https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf. Viitattu 29.1.2019.

Saloniemi, Antti & Lipiäinen, Liudmila & Jokela, Juha (2018) Liikkuvuus ja laatu työmarkkinoilla. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 10.
https://www.tsr.fi/documents/20181/303551/116096-loppuraportti-MASTER_120318.pdf. Viitattu 29.1.2019.

Schokkaert, Erik & Van Ootegem, Luc & Verhofstadt, Elsy (2009) Measuring job quality and job satisfaction. Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium 09/620, Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration.
http://wps-feb.ugent.be/Papers/wp_09_620.pdf. Viitattu 17.12.2018.

Soininvaara, Osmo & Vartiainen, Juhana (2013) Lisää matalapalkkatyötä. Teoksessa Matalapalkkatyö Suomessa. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 1/2013. Valtioneuvoston kanslia, 27–62.

Soininvaara, Osmo (2014) Turhuuden talous. <http://www.soininvaara.fi/2014/10/26/turhuuden-talous/>. Viitattu 29.3.2019.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf. Viitattu 8.4.2019.

Taittonen, Maria & Janhonen, Minna & Johanson, Jan-Erik & Nikkilä, Riku & Pirttilä, Ilkka (2008) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – Sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet. Työterveyslaitos ja Helsingin yliopisto.
<http://www.julkari.fi/handle/10024/134934>. Viitattu 27.3.2019.

THL (2018) Työelämä. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/tyoelama>. Viitattu 26.3.2019.

Tilastokeskus (2012) Palkansaajien kokonaisansio oli keskimäärin 3 111 euroa kuukaudessa vuonna 2011. http://www.tilastokeskus.fi/til/pra/2011/pra_2011_2012-10-19_tie_001_fi.html. Viitattu 29.1.2019.

Tilastokeskus (2019) Ammattiluokitus 2010. <http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/luokitusavain.html>. Viitattu 11.3.2019.

Turun Sanomat (2018) Jatkuva epätietoisuus vie voimia – työuupumus ja eroaikomukset lisääntyneet kuntatyöntekijöillä. <https://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/3982754/Jatkuva+epatietoisuus+vie+voimia++tyouupumus+ja+eroaikomukset+lisaantyneet+kuntatyontekijoilla>. Viitattu 26.3.2019.

Työelämä 2020 (2018) Työelämästrategia. http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia. Viitattu 17.1.2018.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) Aktiivimalli - usein kysytyjä kysymyksiä. <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/aktiivimalli>. Viitattu 12.1.2018.

Työsuojelurahasto (2017) Mutkikkaat polut vai suorat raiteet? Liikkuvuuden pysyvyyden dynamiikka ja sen seuraukset talouskriisin koettelemilla työmarkkinoilla. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=116096>. Viitattu 23.1.2019.

Väestöliitto (2015) Uutta tutkimustietoa sosioekonomisen taustan vaikutuksista avoliittojen pysyvyyteen. http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/?x27363=4371901. Viitattu 10.4.2019.

Yle (2018) Akava väläyttää: Kouluttamattomille maahanmuuttajille voisi maksaa pienempää palkkaa, jotta he pääsisivät töihin. <https://yle.fi/uutiset/3-10473654>. Viitattu 23.1.2019.

Yle (2017) Lääkärit 6 954 e/kk, siivoojat 2 018 e/kk – katso listasta oman ammattisi keskipalkka. <https://yle.fi/uutiset/3-9852396>. Viitattu 11.4.2019.