

5

Työelämän muutokset ajassamme

Pasi Pyöriä, Satu Ojala & Jouko Nätti

TYÖ ON jatkuvassa muutoksessa, mutta suuret murrokset näemme vasta jälkikäteen. Emme vielä tiedä, miten esimerkiksi digitalisaation ja automaation kaltaiset – jo kauan käynnissä olleet – megatrendit muuttavat tulevaisuuden työtä. Toistaiseksi perinteinen palkkatyö on säilyttänyt asemansa yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tarkastelemme luvussamme työsuhdetyyppien, työurien, työaikojen ja ansiotyön arvostuksen muutoksia. Korostamme, että työelämän muutos parempaan tai huonompaan ei ole luonnonlaki. On viime kädessä poliittinen kysymys, miten työmarkkinoita säädellään ja kuinka vahvoina työntekijöitä suojaavat instituutiot ja hyvät työpaikkatason käytännöt säilyvät.

Työn tekeminen on murroksessa. Vakituinen palkkatyö näyttää vähenevän ja antavan sijaa keikkataloudelle: työmarkkinalle, jonka perustana ovat lyhyet sopimukset ja freelance-työt. Epävarmuus kasvaa, ehkä työttömyyskin, ja palkat saattavat laskea. Kaikki tämä on globalisaation, digitalisaation ja automaation yhteisvaikutuksen tulosta. (Helsingin Sanomat 30.4.2017)

Kun teknologian murros hävittää ammatteja ja erilaiset silpputyöt lisääntyvät, nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä pystyy vastaamaan työelämän murrokseen ja esimerkiksi yksityisrittäjien perusturvaan kovin kankeasti. Moni onkin jo vuosia pohtinut, saataisiinko perustulolla vähennettyä eri etuuksien vähentämiseen liittyvää byrokratiaa ja tehtyä työnteosta kannustavampaa. (Helsingin Sanomat 3.4.2016)

Y-sukupolvi eli 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuoliskolla syntyneet ovat vaarassa syrjäytyä pysyvästi työmarkkinoilta, kun silpputyöstä on tullut entistä yleisempää. Y-sukupolvi on ensimmäinen, jonka käytettävissä olevat tulot eivät ole juurikaan nousseet. Kenties osittain epävarmasta tilanteesta johtuen nuoret aikuiset suhtautuvat elämään rennosti. (Aamulehti 12.2.2017)

Työpaikat saattavat muuttua nykyisten työpaikkojen työpaikkakulttuuriakin nopeammin. Suuri osa tulevaisuuden töistä tehdään epätavallisissa työsuhteissa. Ja ne sijoittuvat yhä enemmän palvelualoille. [Tulevaisuudentutkimuksen professori] Markku Wilenius sanoo, että nyt tarvitaan aktiivitaitoja. Ne ovat taitoja, joilla oma työpanos tehdään tarpeelliseksi ja tarjotaan aktiivisesti. Kiinteitä työpaikkoja, joihin vain mennään säännöllisesti tekemään töitä palkan eteen, on yhä vähemmän. ”Meidän täytyy itse luoda näitä työpaikkoja.” (YLE 4.8.2019)

Yllä siteeratut uutisjutut ovat ajallemme tyypillisiä – julkisessa keskustelussa puhutaan usein suuresta työn murroksessa. Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden arvellaan korvautuvan osa- ja määräaikaisuuksilla, vasten-

tahtoisen yksinyrittäjyyden yleistyvän ja työurien silppuuntuvan. Pätkä- töiden, keikkatalouden ja epävarmuuden oletetun kasvun seurauksena palkkatyön yhteiskunnallisen merkityksen pelätään murenevan. Huolena on, että työehtoja heikennetään ja yhä useamman on otettava vastaan mitä tahansa työtä aikaan, paikkaan tai palkkaan katsomatta, ellei sitten ole pa- kon edessä ryhdyttävä yrittäjäksi. Kaiken tämän lisäksi sellaiset globaalit megatrendit kuin automaatio, robotit ja digitalisaatio nähdään uhkina, joiden seurauksena yhä useampi työpaikka on vaarassa kadota lopullisesti.

Tilastot eivät kuitenkaan tue näin pessimististä kuvaa uudesta aiempaa sirpaleisemmasta ja epävarmemmasta työelämästä. Vakituinen kokoaikai- nen palkkatyö on edelleen yleisin työnteon muoto eivätkä epätyypilliset työsuhteet tai epäsosiaaliset työajat ole tällä vuosituohannella juuri yleistyneet. (Pyöriä toim. 2017.) Itsensä työllistämisen trendi on kohoava, mutta vastentahtoinen pakkoyrittäjyys on onneksi melko harvinaista (Pärnänen & Sutela 2014; Sutela & Pärnänen 2018). Mielikuva yrittäjyydestä onkin muuttunut myönteisemmäksi etenkin nuorilla: yhä useampi nuori punta- roi yrityksen perustamista vaihtoehtona palkkatyölle (Myllyniemi 2017; Suomalainen ym. 2016).

Hyvä uutinen on sekin, että työllisyysaste eli työllisten osuus 15–64-vuotiaista on viime vuosina noussut, joskin tässä suhteessa Suomi jää jälkeen muista Pohjoismaista. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomen työllisyysaste oli vuonna 2018 noin 72 prosenttia ja koko työikäisen väestön eli 15–74-vuotiaiden työttömyysaste 7,4 prosenttia (SVT 2019b). Lisäksi työvoimaan (työlliset ja työttömät) kuuluvien määrä on pitkään jatkuneen taantuman jälkeen kääntynyt kasvuun, kun esimerkiksi päätoimisesta opiskelusta ja perhevapailta on siirrytty joko töihin tai työn- hakuun.

Kaiken kaikkiaan vuonna 2018 Suomen työvoimaan kuului 2,7 miljoonaa ihmistä, joista runsaat 2,5 miljoonaa lukeutui työllisiksi. Yrittäjiä oli 324 000, minkä lisäksi 11 000 henkeä oli töissä perheenjäsenenä yrityksessä tai maatilalla. Yrittäjien ja yrittäjäperheenjäsenten osuus työllisistä oli 13 prosenttia. Palkansaajia puolestaan oli 2,2 miljoonaa eli huomattava

enemmistö työllisestä työvoimasta. (SVT 2019b.) Viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana palkansaajien määrä on vaihdellut taloussuhdanteiden mukaan, mutta heidän osuutensa työllisistä on pysynyt vakaana.

Palkkatyön pysyvyydestä kertoo sekin, että työsuhteiden kesto on viime vuosikymmeninä pidentynyt ja työurat vakautuneet (Soininen 2015; ks. myös Rokkanen & Uusitalo 2013). Nykyisin palkansaajat työskentelevät saman työnantajan palveluksessa keskimäärin hieman yli 10 vuotta, pari vuotta pidempään kuin 1980-luvulla (Sutela & Lehto 2014, 27). Työurien vakautuminen näkyy tilastoissa siten, että yhä suurempi osa palkansaajista on töissä keskeytyksettä ympäri vuoden. Yllättävää kyllä myös työhön jo kiinnittyneiden nuorten työurat ovat aikaisempaa vakaampia. (Ojala & Pyöriä 2016; ks. myös Peutere ym. 2017; Pyöriä ym. 2017a.) Tätä kehitystä valitettavasti varjostaa korkea rakenteellinen eli suhdanteista riippumaton työttömyys. Työnantajien tarpeet ja työttömien työnhakijoiden valmiudet eivät riittävän hyvin kohtaa toisiaan.

Palkkatyön arvostuksenkaan heikkenemisestä ei ole merkkejä. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan ansiotyön arvostus ja työpaikkauskollisuus ovat säilyneet vakaalla tasolla jo useamman vuosikymmenen ajan. Puolet palkansaajista ei haluaisi vaihtaa työpaikkaa tai alaa, vaikka saisi samaa palkkaa. (Sutela & Lehto 2014.) Nuoret tosin ovat varttuneempia halukkaampia alan vaihtoon, joskaan tässä ei ole mitään uutta. Nuoruus on aina ollut etsikkoaikaa, johon kuuluu siipien koettelu erilaisissa lyhytaikaisissa töissä sekä opiskelun, työn ja valitettavasti työttömyydenkin vuorottelu. (Pyöriä ym. 2017c; ks. myös Alatalo ym. 2017.)

Pohdimme seuraavassa artikkelissamme työn tekemisen tapojen muutoksia tukeutuen Tilastokeskuksen aineistoihin. Suomessa on laadukkaita kyselyihin ja rekistereihin perustuvia tilastoja, joilla työelämän kehitystä voi tarkastella yli ajan, aina 1970-luvulta nykypäivään saakka. Monet viralliset tilastot ovat jopa kansainvälisesti poikkeuksellisia laajuudessaan ja luotettavuudessaan. Tässä hyödynämme Tilastokeskuksen tuottamien työvoima- ja työolotutkimusten, yhdistetyn työntekijä–työnantaja-aineiston (FLEED) sekä ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineiston antia. Yksi-

tyiskohtaiset aineistokuvaukset ovat saatavissa Tilastokeskuksen verkkosivuilta (www.stat.fi).

Työnteon muuttuvat muodot

Tällä vuosituhanalla suurin muutos työn tekemisen tavoissa on koskenut yrittäjyyden rakennetta. Julkisuudessa varsin paljon huomiota on kiinnitetty itsensä työllistäjien määrän kasvuun: lukumääräisesti tähän yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien, freelancerien ja apurahansaajien joukkoon kuuluvia onkin aiempaa enemmän. Tosin yrittäjien kokonaismäärä on tällä vuosituhanalla pysynyt lähes muuttumattomana, koska maatalousyrittäjien määrä on edelleen vähentynyt.

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työvoimatutkimuksen mukaan 15–74-vuotiaita itsensä työllistäjiä oli 183 000, joista noin 60 prosenttia oli miehiä ja 40 prosenttia naisia. Vuodesta 2000 itsensä työllistäjien määrä on kasvanut 50 000:lla. Vuonna 2018 työnantajayrittäjiä (pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous) oli 83 000 eli 3,3 prosenttia työllisistä. Maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjien määrä on ollut laskussa jo puolen vuosisadan ajan. Vuonna 2018 heitä oli 59 000 eli vain runsaat pari prosenttia työllisistä. (StatFin-tilastotietokanta; SVT 2019b.)

Nykyisin itsensä työllistäjien osuus työllisistä on seitsemän prosenttia, noin 1,5 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuosituhanen vaihteessa. Riippuu näkökulmasta, onko tämä muutos paljon vai vähän. Yrittäjyys on muuttunut rakenteellisesti perinteisestä maatalousyrittäjyydestä kohti uudentyyppisiä työnteon muotoja, joihin sisältyy myös yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastoon paikantuvia työntekemisen tapoja, kuten freelancerina esimerkiksi media-alalla työskentelyä. Kuitenkin tyypillisiä itsensä työllistäjiä ovat yhä rakennusalan miehet ja parturi-kampaajina työskentelevät naiset.

Itsensä työllistäjien asema poikkeaa palkansaajista varsinkin toimeentulon turvaan liittyvissä kysymyksissä. Julkisuudessa nostetaan tavanomai-

sesti esiin menestystarinoita yrittämisellä rikastuneista, mutta vähemmän puhutaan yrittämisen riskeistä, kuten pienituloisuudesta, joka koettelee itsensä työllistäjiä kovemmin kuin muita työllisiä. Tähän ryhmään kuuluvilla pienituloisuusriski on huomattavasti suurempi kuin palkansaajilla tai työnantajayrittäjillä (Sutela & Pärnänen 2018, 61–65; Pärnänen 2015a). Toisaalta itsensä työllistäjien tilanteessa on paljon hyvääkkin: itsenäistä yrittäjyyttä pidetään enimmäkseen myönteisenä voimavarana ja vapaaehtoisena valintana (Pärnänen & Sutela 2014).

Yrittäjiin nähden palkansaajien tilanne on pysynyt yllättävän vakaana. Vaikka esimerkiksi digitalisaatio saattaa muuttaa työn sisältöä ja työtehtävien vaatimuksia radikaalistikin, tämä ei tarkoita sitä, että palkansaajakunnan rakenteessa tai työsuhdetyypeissä välttämättä tapahtuisi nopeita ja dramaattisia muutoksia.

Palkkatyön pirstominen lyhyiksi pätkiksi, yt-neuvottelut ja pitkien työsuhteiden katoaminen kuitenkin oletetaan yleisiksi trendeiksi julkisessa keskustelussa työelämän muutoksesta. Esimerkiksi Kokoomuksen Petteri Orpo ilmaisi taannoin vaikutusvaltaisen poliitikon arvovallalla olevansa erityisen huolissaan keskiluokkaisen palkkatyön tulevaisuudesta. Orpo vetosi kuulijoihinsa linjapuheessaan 12.6.2016 seuraavasti:

Nykyään moni saattaa pohtia: Menetänkö työpaikkani? Riittääkö osaamiseni? Jääkö kehityksestä jälkeen? Kuka minusta huolehtii? Jos 2030-luvulle mennessä nykyisistä työtehtävistä 30 prosenttia lakkaa automaation vuoksi. Se aiheuttaa pelkoja. Nämä pelot ovat oikeita ja aitoja. Ne on otettava tosissaan.

Tilastot eivät tavoita kaikkia tulevaisuuden työelämän muutostrendejä, mutta kokonaiskuva palkkatyön ja työsuhdetyyppien pysyvyydestä on selvästi havaittavissa. Vaikka epätyypilliset työnteen muodot, lähinnä osa-aikatyö, ovat hitaasti yleistyneet tämän vuosituhannen kuluessa, yhä edelleen valtaosa palkansaajista työskentelee pysyvässä kokoaikatyössä. Tyypillisin työ on yhä palkkatyötä, jota tehdään yhdelle työnantajalle tois-
taiseksi jatkuvassa työsuhteessa kokoaikaisesti työnantajan osoittamassa

tilassa. Tästä normista poikkeavia työsuhteita kutsutaan epätyypillisiksi. (Nätti & Pyöriä 2017.)

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2018 palkansaajien kaikista työsuhteista 84 prosenttia oli jatkuvia ja 16 prosenttia määräaikaisia (SVT 2019b). Määräaikaisesti työskentelevien palkansaajien osuus on pysynyt käytännössä muuttumattomana tällä vuosituhannella. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisille kuin miehille. Vuonna 2018 naispalkansaajista 19 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa ja miespalkansaajista 13 prosenttia. Myös osa-aikatyö on tyypillisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2018 naispalkansaajista osa-aikaisia oli 21 prosenttia ja miespalkansaajista 10 prosenttia. Osa-aikatyö on vuosituhannen alkuun verrattuna yleistynyt etenkin naisilla: vuonna 2000 osa-aikatyötä tekeviä naisia oli 188 000, vuonna 2018 vastaava määrä oli 235 000 henkilöä.

Osa-aikatyössä toimialojen tilanne eriytyy voimakkaasti. Kun joidenkin tekniikan alojen asiantuntijoista kokoaikaisessa työsuhteessa oli vuonna 2017 84 prosenttia ja vakituissa työsuhteissa yhdeksän kymmenestä (Tekniikan akateemiset 2018), oli puolestaan vähittäiskaupan alalla 38 prosenttia ja hotelli- ja ravintola-alalla kolmannes palkansaajista osa-aikatyösuhteissa; palvelualoilla työskentelevien osa-aikaisten tilanteeseen yhdistyy verrattain usein myös työsuhteiden määräaikaisuus (Kauhanen 2016).

Epätyypillisen työn merkitys yksilölle vaihtelee sen mukaan, onko kyse vapaaehtoisesta vai vastentahtoisesta valinnasta, millä alalla hän työskentelee ja minkälaisessa elämäntilanteessa hän tekee päätöksiä. Ongelmaksi määräaikaisuus muodostuu etenkin silloin, kun se pitkittyy ja haittaa esimerkiksi perheen perustamista. Vastentahtoinen osa-aikatyö on puolestaan ongelma esimerkiksi vähittäiskaupan alalla, jossa kokoaikaista työtä ei tarjota kaikille halukkaille. Osa-aikatyön vastentahtoisuus on tasa-arvokysymys, koska se kasautuu naisille (Kauhanen 2016).

Työsuhdetyypin nostaminen työelämän laadun ja hyvinvoinnin keskeiseksi määrittäjäksi on kuitenkin ongelmallista. Osa-aikatyötä tyypillisesti yhdistetään opiskeluun tai läheisten hoivaan (Ojala ym. 2014). Määräaikai-

suuskaan ei yksiselitteisesti merkitse huono-osaisuutta, vaikka jopa kaksi kolmesta määräaikaisesta tekee pätkätöitä vasten tahtoaan. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa tehtyjen tutkimusten mukaan pätkätöläisten hyvinvointi ja työterveys ovat kutakuinkin yhtä hyvällä tolalla kuin vakituisissa työsuhteissa työskentelevillä palkansaajilla (Kinnunen ym. 2011; Virtanen ym. 2017). Tilanne kuitenkin eriytyy sen mukaan, ovatko kyseessä vaatimmat asiantuntijatehtävät vai erilaiset perifeeriset työsuhteet kuten kausi-, kutsu- tai työttömyystyöt (Ojala ym. 2018b).

Virallisissa tilastoissa määrä- ja osa-aikatyöhön limittyvät vuokratyö sekä nollatuntisopimukset eli nämä työsuhdetyypit ovat sekä tilastollisina kategorioina että käytännössä osin päällekkäisiä. Vuokratyö on melko marginaalinen ilmiö, jota tekee pari prosenttia palkansaajista (SVT 2019b). Tähän nähden nollatuntisopimuksella (työsopimuksessa minimityötuntien määräksi luvattu nolla tuntia) työskenteleviä on yllättävän paljon: viisi prosenttia palkansaajista eli runsaat 100 000 henkeä (SVT 2019a). Vuokratyötä on tilastoitu vuodesta 2008, ja nollatuntisopimuksista tietoa on kerätty toistaiseksi vasta kahdesti vuosina 2014 ja 2018. Tilastointihistorian aikana sekä vuokratyötä tekevien että nollatuntisopimuksella työskentelevien osuudet ovat kasvaneet yhden prosenttiyksikön verran (Pärnänen 2015b; SVT 2015; 2019a). Aika näyttää, yleistyvätkö tämän kaltaiset epätyypillisen työnteon muodot tulevaisuudessa. Etenkin vuokratyö on hyvin altis suhdannevaihteluille.

Sekä vuokratyö että nollatuntisopimuksella työskentely voivat olla palkansaajille ongelmallisia työnteon muotoja, mikäli tulevien työtuntien ajoittumista ei voi ennakoida riittävän ajoissa, minkä lisäksi ansiot voivat vaihdella suurestikin työtilanteen mukaan. Näissä työnteon muodoissa ongelmia voivat aiheuttaa myös sairausajan palkanmaksu, lomien järjestäminen sekä työsuhteen lopettaminen. Toisaalta parhaimmillaan ne voivat tarjota joustavan mahdollisuuden vaikkapa opiskelun ja ansiotyön yhteensovittamiseksi. Esimerkiksi nollatuntisopimuksella työskentelevistä 15–24-vuotiaista nuorista lähes puolet (46 %) on itse halunnut tällaisen joustavan työsuhteen (SVT 2019a).

Pätkätöitä on tehty aina

Epätyyppilliset työsuhteet nousivat julkiseen keskusteluun 1990-luvun loppupuolella, jolloin etenkin määräaikainen työ yleistyi nopeasti. Tuolloin myös lanseerattiin termi pätkätö. Pätkätöiden yleistymisen taustalla vaikuttivat muun muassa valtion ja kuntien tukityöllistämistoimet. Vaikka määräaikaisten työsuhteiden osuus kääntyi vuosituhannen vaihteessa laskuun, käsitys pätkätöiden muuttumisesta uudeksi normiksi jäi elämään niin poliitikkojen, ammattiyhdistysliikkeen kuin mediankin agendalla. (Nätti & Pyöriä 2017.)

Pätkätöitä on tehty aina. Esimerkiksi sotien jälkeisinä vuosina työsuhteet satamissa olivat usein päivän mittaisia. Monet ahtaajat kokoontuivat aamuisin järjestettyyn työnjakoon. Myöhemmin 1960-luvulla syntyi ”reppufirmoiksi” kutsuttuja vuokratyövoimaa välittäviä yrityksiä. Kun 1960-luvulla erityisesti metalli- ja telakkateollisuudessa koettiin työvoimapulaa, vuokratyöyritykset välittivät työntekijöitä työmaille ympäri Suomea. Houkuttimena oli palkka. Myöhemmin paljastui, ettei muuta hyvää työhdoissa ollutkaan. Eläke- ja sosiaalimaksuissa sekä veroissa laistettiin ja reppufirmoista tuli pian kirosana. (Lähteenmäki 2007.)

Myös työttömien työllistäminen tuensaannin ehtona, kansankielellä niin sanottu ”lapiolinja”, oli tavallista toisen maailmansodan jälkeen. Työttömyystöinä rakennettiin muun muassa rauta- ja maanteitä ja perattiin metsää ennen kuin ”rahalinja” säädettiin ainoaksi työttömyysturvan muodoksi vuonna 1971. (Anttila & Suoranta 2007; Nenonen 2007.) Edeltäviltä vuosikymmeniltä onkin vaikeaa osoittaa aikaa, jolloin kaikilla työntekijöillä olisi ollut toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet (ks. esim. Neilson & Rossiter 2008). 1980-luku, jonka lopussa oltiin täystyöllisyystilanteessa ja määräaikaisia työsuhteita oli vähän, oli myös talouden ylikuumentumisen aikaa ja siten huono vertailukohta myöhemmille ajanhetkille.

Kuitenkin 2010-luvulla pitkittynyt talouskriisi lisäsi yhtäältä poliittista painetta heikentää työehtoja, ja toisaalta nykyaika on synnyttänyt uusia digitaalisia sovelluksia, joiden kautta voidaan teettää uudenlaista kutsutyötä, esimerkiksi ruokaravintoloista tehtävien etätalauksien kuljetuksia. Näissä

niin sanotun alustatalouden töissä ongelmana on etenkin ”varuillaoloajan” korvaus, varsinkin mikäli työ siirretään itsensä työllistäjille, jolloin sen ehdoista on hankalampi neuvotella (ks. esim. Mattila 2019). Muutokset eivät kuitenkaan tapahdu deterministisesti, vaan erilaisten sosiaalisten, institutionaalisten ja kulttuuristen tekijöiden suodattamina (Alasoini 2018). Tulevaisuuden työehdot ovat aina myös poliittinen ja työmarkkinajärjestöjen välisten neuvottelujen kysymys, eivät mikään talouden tai digitaalisten välineiden sanelema vääjäämätön kehityskulku kohti huonompaa.

Palkansaajien työurat ovat vakautuneet

Pätkätöiden ohella oletus työurien pirstoutumisesta on herättänyt viljalti keskustelua. Tulevaisuus voi aina yllättää, mutta ainakaan toistaiseksi tilastot eivät tue väitteitä, joiden mukaan pitkät työsuhteet olisivat historiaa: keskimäärin työsuhteiden pituus ja työurien vakaus ovat kasvaneet viime vuosikymmenten aikana (Soininen 2015; Sutela & Lehto 2014; ks. myös Rokkanen & Uusitalo 2013). Vastoin oletuksia työmarkkinat eivät näyttäydy erityisen hauraina tai sirpaleisina niille, jotka ovat työpaikkansa säilyttäneet, mikä pätee myös nuoriin.

Työurien tutkimisessa pitkittäisasetelman mahdollistavat rekisteriaineistot ovat kullannarvoisia: ajallisen muutoksen huomioon ottaminen on tärkeää työmarkkinoiden dynaamisen ja syklisen luonteen ymmärtämiseksi. Kun tarkastelimme Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin yhdistetyllä rekisteriseurannalla 15–30-vuotiaiden palkansaajien työurien vakautta kolmella vuosikymmenellä (1984–2011), havaitsimme, että nuorten jo palkansaaja-asemaan siirtyneiden työurat ovat 2000-luvulle tultaessa vakautuneet. Työurien vakautta mittasimme vuotuisina työssäolokausien keskiarvoina. Vuosien 2008–2011 seurantajakson aikana nuorten palkansaajien suhteellinen asema jopa parani – finanssikriisistä huolimatta – verrattuna kaikkien palkansaajien työkuukausien keskiarvoon. (Ojala & Pyöriä 2016.)

Samansuuntaisia tuloksia olemme saaneet Tilastokeskuksen yhdistetyllä työntekijä–työnantaja-aineistolla (FLEED), jota on kerätty vuodesta 1988. Tutkimuskäyttöön tarkoitettussa FLEED-aineistossa on vuosittain 1,2 miljoonaa henkilöä, joita on seurattu yli ajan. Vastaajasta on tietoja kaikilta niiltä vuosilta, jolloin otoshenkilö on elossa, 15–70-vuotias ja asuu Suomessa. FLEED-aineistossa on myös työnantaja- ja toimipaikkatason tietoa esimerkiksi toimipaikkojen taloudellisesta tilanteesta ja henkilöstömäärästä. Tällä aineistolla saamiemme tulosten mukaan suomalaispalkansaajien työssäolokuukausien määrä näyttää 1990-luvun laman jälkeen vahvistuneen eli yhä suurempi osuus heistä on keskeytyksettä työssä. Yllättävää on, että lähtötilanteessa työssä olevien yksityisten alojen palkansaajien työttöryrien vakaus ei tällä mittarilla näytä kärsineen 2010-luvun taitteeseen ajoituneesta finanssikriisistä. (Peutere ym. 2017; Pyöriä ym. 2017a.)

Entä ne palkansaajat, jotka ovat menettäneet työpaikkansa taloudellisten ja tuotannollisten syiden seurauksena? Työpaikan menettäminen joukkoyrittämisen tai toimipaikan lakkauttamisen seurauksena on inhimillinen tragedia varsinkin pitkään samassa työpaikassa työskennelleille. Jo 45 vuoden ikä voi olla kriittinen vaihe, jossa työmarkkinoilta pois siirtymisen todennäköisyys kasvaa. Tästä huolimatta yli 45-vuotiaiden työttömiksi jääneiden tilanne ei ole niin lohduton kuin julkisuudessa usein pelätään.

Eläketurvakeskuksen julkaisemassa tutkimuksessa selvitettiin yli 45-vuotiaana työpaikkansa menettäneiden työllistymistä ja eläkkeelle siirtymistä. FLEED-aineistolla toteutettuun tutkimukseen valittiin vuonna 2005 lakkautetut tai yli 30 prosenttia henkilöstöstään vähentäneet toimipaikat. Irtisanottujen työllisyysuria seurattiin kahdeksan vuoden ajan vuosittaisen pääasiallisen statuksen mukaan. Tulosten mukaan 46–55-vuotiaiden irtisanottujen tilanne osoittautui suhteellisen hyväksi: lähes koko kahdeksan vuoden seurannan ajan työllisenä oli miltei 70 prosenttia. Työttömyyteen heti tai myöhemmin siirtyviä oli 13 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi seurannan aikana yhdeksän prosenttia. Yli 55-vuotiaiden tilanne oli kuitenkin nuorempia huonompi. (Jolkkonen ym. 2014; Kurvinen ym. 2016.)

Kansainvälisessä vertailussa Suomen työmarkkinat näyttävät toimivan varsin hyvin. Vaikka Suomessa toimipaikan lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisen vuoksi työpaikkansa menettäneiden osuus on tällä vuosituhannella ollut muita OECD-maita korkeampi, muihin teollisuusmaihin verrattuna suurempi osa irtisanotuista suomalaispalkansaajista on myös löytänyt uutta työtä nopeasti (Kauhanen 2017a). Toisin sanoen työmarkkinoidemme integroiva kapasiteetti on varsin vahva ja työpaikkansa menettäneiden käytettävissä olevat yhteiskunnan tukiresurssit toimivat (Jolkkonen ym. 2016; ks. myös Järnefelt 2016). Tutkimatta on kuitenkin vielä väestötason tilanne; toisin sanoen työuratutkimus on toistaiseksi usein rajautunut lähtötilanteissa työssä oleviin eikä ole tarkastellut työurien vakautta järjestelmällisesti esimerkiksi eri kohorttien välillä.

Perinteisen päivätyön rytmi on pitänyt pintansa

Palkkatyö on yksi keskeisimpiä instituutioita, joka jäsentää arkisen elämämme rytmiä. Säännöllinen päivätyö rytmittää niin yhteiskunnan toimintaa kuin ihmisten yksityiselämääkin. Kaikki eivät kuitenkaan työskentele arkipäivisin, vaan ansiotyötä tehdään myös iltaisin, öisin, viikonloppuisin ja pyhisin niin sairaaloissa, hoivakodeissa, tehtaissa, liikenteessä kuin vähittäiskaupankin alalla. Erilaisissa tietotyön ammateissa töiden tekeminen kotona on entistä helpompaa nopeiden internet-yhteyksien avulla. Onko ansiotyö irtautunut perinteisestä päivätyön rytmistä? Vastaus tähän kysymykseen on periaatteessa yksiselitteinen: tilastot osoittavat, että säännöllisen päivätyön rytmi on pitänyt pintansa.

Ansiotyötä on ennenkin tehty iltaisin, viikonloppuisin ja öisin – eikä tämä ilmiö ongelmiseen ole uusi. Työn ja muiden elämänelueiden tasapaino riippuu merkittävästi siitä, miten työaika on ajoitettu vuorokauden, viikon ja vuoden jaksoille. Yhteiskunnan aikarakenteet (virastojen aukioloajat, päiväkotien ja koulujen aikarytmit) enimmäkseen määrittävät normaalityöajan eli noin 40 viikkotunnin, päivätyön ja viisipäiväisen työ-

viikon asettamiin puitteisiin. Mitä enemmän työaika poikkeaa tavanomaisesta normaalityöajasta, sitä enemmän se aiheuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmia. Erityisesti yöaikaan sijoittuva työ koetaan hankalaksi. (Ojala ym. 2018a.)

Timo Anttila ja Tomi Oinas (2017) ovat tarkastelleet työaikojen muutoksia eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistoilla (European Working Conditions Survey – EWCS). Heidän havaintojensa mukaan suomalaispalkansaajien ilt-, yö- ja viikonlopputyö on yleisempää kuin Euroopassa keskimäärin, mutta Suomessa epäsosiaalisina aikoina työskentely ei ole vuosien 1995 ja 2015 välisenä aikana yleistynyt. Ainoastaan viikonloppuisin työskentely on hieman lisääntynyt vuodesta 2010.

Yllättäen eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan epäsosiaalisina aikoina työskentely näyttää vähentyneen myös erityisasiantuntijoilla, vaikka korkeaa koulutusta edellyttävän asiantuntijatyön on tyypillisesti katsottu olevan ajasta ja paikasta riippumatonta. Yliopistokoulutuksen saaneita erityisasiantuntijoita, etenkin diplomi-insinöörejä ja arkkitehteja edustavan Tekniikan akateemiset TEK:n jäsenkyselyt tukevat Anttilan ja Oinaan havaintoja. TEK:n edustamilla aloilla toteutunut viikkotyöaika on ollut laskussa niin johtajilla kuin asiantuntijoillakin vuodesta 1995 vuoteen 2017. Toisaalta runsaat puolet TEK:n jäsenistöstä raportoi työtahdin viime vuosina kiristyneen. (Tekniikan akateemiset 2018.)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tulokset ovat huomattavan yhdenmukaisia vertailevan eurooppalaisen aineiston kanssa. Kokonaisuudessaan epäsosiaalisina aikoina työskentely ei näytä yleistyneen suomalaisenkaan työolotutkimuksen valossa: kun katsotaan erilaisia työaikamuotoja, nähdään että lähinnä vuorotyö on viimeisen neljän vuosikymmenen kuluessa yleistynyt (Anttila & Oinas 2017). Toisaalta työntekijälähtöiset työaikajoustot ovat yleistyneet. Esimerkiksi liukuva työaika ja muut vastaavat joustot helpottavat aikaisempaa useamman palkansaajan arkea. (Nätti & Anttila 2012; Ojala ym. 2018a.)

Myös Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan suurin osa työstä tehdään edelleen tavanomaisena, perinteisenä päivätyöaikana työ-

paikalla. Ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineiston avulla on mahdollista laskea, miten eri väestöryhmien ajankäyttö jakautuu erilaisiin aktiiviteetteihin. Ajankäyttötutkimukseen osallistuvat kirjaavat ylös kaikki tekemisensä kymmenen minuutin tarkkuudella kahden vuorokauden ajan. Päiväkirjamenetelmä antaa eksaktimman kuvan sosiaalisesta toiminnasta ajassa kuin vastaajan muistiin perustuvat lomakekyselyt. Tilastokeskus on tähän mennessä toteuttanut ajankäyttötutkimuksen neljästi, vuosina 1979, 1987–1988, 1999–2000 ja 2009–2010 (ensimmäinen aineisto on kerätty syys–marraskuussa, myöhempien aineistojen keruu on kestänyt koko vuoden).

Ajankäyttötutkimuksen päiväkirjatietojen avulla voimme tarkastella, miten ansiotyö ajoittuu eri vuorokaudenaikoihin ja missä ansiotyötä tehdään. On yllättävää havaita, kuinka pieniä vuosien 1979 ja 2010 väliset muutokset työnteon rytmissä ovat. Viimeisen kolmen vuosikymmenen kuluessa lähes neljä viidesosaa palkansaajista on ollut työpaikallaan töissä ruokatunnin molemmin puolin aamu- ja iltapäivisin, yrittäjistä 60 prosenttia. Kotona ansiotyön tekemiseen käytetty aika ei ole vuosina 1979–2010 kasvanut, mutta liikkuvaan työhön käytetään aiempaa enemmän aikaa. Tämä kertonee siitä, yhä useamman työ edellyttää asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden luona vierailuja. (Ojala & Pyöriä 2015; Ojala ym. 2015; ks. myös Ojala & Pyöriä 2018; Pyöriä ym. 2016.)

Tulevaisuudessa viikonloppuisin ja arki-iltaisain työskentely saattaa hiljalleen yleistyä, mikäli esimerkiksi kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen osoittautuu taloudellisesti kannattavaksi ja työaikakulttuuri ja asiakkaiden käyttäytyminen muuttuvat. On myös syytä huomata, että työaikoihin ja erityisesti palkallisiin ylitöihin vaikuttaa ratkaisevasti taloussuhdanteiden vaihtelu. Talouden taantuessa ansiotyöhön käytetty aika vähenee ja nousukaudella etenkin ylityötarve kasvaa.

Mikään ei kuitenkaan viittaa siihen, että ansiotyö olisi virallisen työajan osalta menettämässä rajansa. Tietotyön yleistymisestä ja tietotekniikan nopeasta kehityksestä huolimatta työ näyttää edelleen pääosin pysyvän työpaikalla. Ajankäyttötutkimuksella ei kuitenkaan saada talteen

kaikkein lyhimpiä työn jaksoja, esimerkiksi sähköpostin vilkuilua iltaisin. Asiantuntijatehtävissä työ kulkee periaatteessa tietoteknisten laitteiden mukana kellon ympäri kaikkialle (esim. Hassan & Purser 2007). Teknologisten laitteiden selailun työasioissa tiedetään haittaavan irrottautumista työstä vapaa-ajalla, ja joskus työ myös imaisee liiaksi mukaansa tai niiden käyttöön yhdistyy liiallista työpainetta ja työpäivien venymistä (Niemistö ym. 2017; Ropponen ym. 2018; Tammelin & Mustosmäki 2017). Samaisten laitteiden tuottamat lukuisat keskeytykset haastavat lisäksi tavanomaisen työajan käyttöä ja tietotyöntekijöiden keskittymisrauhaa ja viime aikoina on syystäkin huolestuttu työhön keskittymisen edellytyksistä (ks. Huotilainen & Moisala 2018).

Palkkatyön arvostus on säilynyt vakaana

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on vuodesta 1984 alkaen kysytty, kuinka tärkeinä elämänarvoina vastaajat pitävät ansiotyötä, perhettä ja vapaa-aikaa. Vuodesta 1977 asti on tiedusteltu vastaajan halukkuutta vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Tulokset kuvastavat työhön liittyvien arvojen ja asenteiden vakautta: yli puolet palkansaajista pitää ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänaalueena eikä suunnittele työpaikan vaihtamista nykyisellä alallaan sen enempää kuin alan vaihtamistakaan. Vuosikymmenten varrella ansiotyön arvostus ja työhön sitoutuminen on näiden mittareiden perusteella pysynyt muuttumattomana. (Sutela & Lehto 2014; Pyöriä ym. 2017b; Saari & Koivunen 2017.)

Entä nykynuoret? Muuttuuko kuva suomalaispalkansaajien jakamista arvoista ja asenteista, jos kohdistamme huomiomme nuoriin aikuisiin? Työuransa alkupuolella olevan Y-sukupolven eli 1980-luvun alun jälkeen syntyneiden on arveltu olevan edeltäjiään vähemmän työkeskeinen ikäluokka (Tuohinen 2010; Vesterinen & Suutarinen 2011). Nykynuorten uskotaan arvostavan vähemmän ansiotyötä ja enemmän vapaa-aikaa ja perhettä kuin vanhemmat sukupolvet. Kun tarkastelemme työoloaineis-

toilla alle 30-vuotiaita nuoria aikuisia eri vuosikymmeninä (1984–2013), havaitsemme, että nuoret ovat aina arvostaneet ansiotyötä jonkin verran vähemmän kuin varttuneemmat. Tässä on kuitenkin kyse ennemmin iästä tai elämänvaiheesta kuin niin sanotusta sukupolviefektistä. Ansiotyön arvostus toisin sanoen kasvaa ikääntymisen myötä, kunhan oma paikka työelämässä löytyy. (Pyöriä ym. 2017b; 2017c.)

Työn arvostus myös vaihtelee taloussuhdanteiden mukaan. Hyvässä työmarkkinatilanteessa työn arvostus laskee ja talouden taantumassa nousee, kun yhä useampi pelkää työpaikkansa menettämistä. Ansiotyön arvostuksen sijaan varsinainen ajallinen muutos palkansaajien asenteissa paikantuu perheen ja vapaa-ajan tärkeyteen. Työolotutkimusten mukaan viimeisen kolmen vuosikymmenen kuluessa perheen ja vapaa-ajan arvostus on kasvanut, mutta tämä muutos koskee kaiken ikäisiä palkansaajia, ei pelkästään nuoria. Käsitys nuorten heikkenevästä työmoraalista on siis liioiteltua. Sekin on turha huoli, että Y-sukupolvi ei sitoutuisi työpaikkaansa, kunhan oma ala on löytynyt. Nykynuorilla halukkuus vaihtaa työpaikkaa on vähentynyt verrattuna 1980- ja 1990-lukujen nuoriin aikuisiin. (Pyöriä ym. 2017b; 2017c.)

Y-sukupolvi ja finanssikriisi

Nuorten työasenteita pulmallisempi kysymys liittyy vuosien 2009 ja 2016 välille ajoittuneeseen poikkeuksellisen pitkään talouden laskusuhdanteeseen ja sen seurauksiin. Tulevan työuran, ansiokehityksen ja eläkekertymän kannalta sillä voi olla ratkaisevan tärkeä merkitys yksilölle, minkälaisessa taloussuhdanteessa nuori aikuistuu ja suorittaa tutkintonsa.

1990-luvun laman tiedetään hankaloittaneen tuolloin tutkinnon suorittaneiden kiinnittymistä työmarkkinoille kauaskantoisin seurauksin. Laman aikana valmistuneiden työttömyysriski pysyi normaalia korkeampana vielä pitkään senkin jälkeen, kun talous oli käänntynyt kasvuun (Loukkola 2012). Nykyisin jo keski-ikäiset lamasukupolven palkansaajat ovat hyvä-

sä asemassa työelämässä, mutta tätä edelsi pitkä epävarmuuden aika. Nyt vastaavia huolia on esitetty Y-sukupolven työmarkkinatilanteeseen liittyen. Esimerkiksi Suomen Pankin tutkijat ovat arvioineet, että 1980-luvun puolivälissä syntyneiden nuorten aikuisten tulojen ja varallisuuden kehitys uhkaa jäädä pysyvästi vanhempia ikäluokkia heikommaksi (Kinnunen & Mäki-Fränti 2016).

Huoli Y-sukupolven tilanteesta on ymmärrettävä finanssikriisin ja sitä seuranneen taantuman poikkeuksellisuuteen nähden. Vuonna 2009 bruttokansantuote romahti jopa yli kahdeksan prosenttia – enemmän kuin kertaakaan sitten vuoden 1918 sisällissodan. Seuraavina kahtena vuotena talous kasvoi taantuakseen jälleen vuosina 2012–2014. Vuosi 2015 oli nol-lak kasvun aikaa ja vasta 2016 talous alkoi piristyä. Ajat olivat huonot vasta-valmistuneille nuorille. Emme kuitenkaan voi varmuudella päätellä, että laman aikana työmarkkinoille pyrkivät ikäluokat jäisivät pysyvästi muita heikompaan asemaan. Emmehän voi tietää, kuinka talous ja työmarkkinat tulevaisuudessa kehittyvät. Varmaa lienee vain se, että jokainen sukupolvi kohtaa työikäisenä yhden jos toisenkin taantuman.

Koulutuksen taloustieteen professori Roope Uusitalo (2016) kritisoi Akateemisessa talousblogissa Suomen Pankin selvitystä Y-sukupolven ta-loudellisesta asemasta. Suomen Pankki vertaili vuosia 1990 ja 2013. Vali-tut ajankohdat eivät ole parhaat mahdolliset, koska vuonna 1990 elettiin noususuhdanteen huipulla, kun taas vuonna 2013 talous oli taantumassa. ”Nuorten työmarkkinatilanne vaihtelee suhdanteitten mukaan paljon enemmän kuin vanhempien, joten pysyviä sukupolvien välisiä muutoksia metsästävä vertailu pitäisi tehdä suhdannetilanteeltaan samanlaisten vuo-sien välillä”, Uusitalo huomauttaa.

Toinen Uusitalon kriittinen kommentti koskee koulutustason nousua, mitä Suomen Pankin selvityksessä ei riittävästi oteta huomioon. Nykynuoret ovat edeltäneitä sukupolvia korkeammin koulutettuja eli koulutusta vastaaviin tehtäviin siirtytään aikaisempaa myöhäisemmällä iällä. Tämä ei lyhennä työuria, kuten monesti pelätään. Korkeasti koulutetuilla on keskimääräistä pidemmät työurat ja myös keskimääräistä paremmat työuran

kuluessa karttuneet kokonaisansiot kuin vähemmän koulutetuilla (Järnefelt 2018; Koerselman & Uusitalo 2014; Myrskylä 2012). Sekin on syytä muistaa, että moni yhdistää opintoja ja ansiotyötä. Työurat siis alkavat jo opiskeluaikana.

Riittääkö työtä kaikille?

Viime vuosina etenkin digitalisaation nopean kehityksen on pelätty johtavan palkkatyöyhteiskunnan kriisiin. Esimerkiksi Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA on arvioinut, että jopa kolmannes työpaikoista on vaarassa kadota tietoteknisen automaation seurauksena (Pajarinen ym. 2015), joskaan tämä ei tarkoita ihmistyön loppua (Pajarinen & Rouvinen 2018). Teknologisen kehityksen vaikutuksesta on aina tuhoutunut heikosti tuotettavaa työtä, mutta toisaalta tilalle on syntynyt uusia aiempaa tuottavampia työpaikkoja. Toistaiseksi mitkään teknologiset uudistukset eivät ole vähentäneet kansantalouksissa tehtävän työn kokonaismäärää, vaikka kone- ja robottipaniikkia on lietsottu toistuvasti eri vuosisadoilla ja -kymmenillä (Autor 2015; Bergholm 2016).

Digitalisaatio ja automaatio ovat jatkumoa teolliselle vallankumoukselle. Tietotekniikka niin teollisuudessa kuin toimistoissakin on helpottanut rutiineja mahdollistamalla yksinkertaisten toistoa vaativien toimintojen siirtämisen koneiden varaan. Digitalisaation seuraavassa vaiheessa tekoäly, oppivat tietojärjestelmät ja robotit auttavat myös ongelmanratkaisua edellyttävien tehtävien automatisoinnissa, joskin automaatoriski on pienin inhimillistä luovuutta ja uuden ideointia edellyttävissä tietotyön ammateissa. OECD:n vuoden 2019 työllisyyskatsauksen mukaan vähiten alttiita automaatiolle ovat sellaiset ammatit, joiden tehtäväsisällössä korostuvat ongelmanratkaisu, opetus, suunnittelu, vaikuttaminen ja neuvonta (Räisänen 2019).

On virheellistä olettaa, että uudet teknologiset välineet merkitsisivät palkkatyön loppua. Tietotekniikka nyt ja tulevaisuudessa on automaa-

tion ja koordinaation (tietomassojen hallinnan) teknologia, joka oikein sovellettuna parantaa työn tuottavuutta eli tuhoaa taloudellisesti kannattamatonta työtä mutta myös luo talouskasvua ja uusia työpaikkoja. Uusia teknologioita voidaan lisäksi soveltaa vain osassa työtehtäviä. Esimerkiksi opetus, hoiva ja infrastruktuurin ylläpito säilyvät pääosin ennallaan, vaikka niiden digitaaliset toiminnanohjausjärjestelmät kehittyvätkin. Tekoälyn työmarkkinavaikutukset tulevat välittymään hitaasti työtehtävien ja ammattien sisältöihin, sillä uudet teknologiat suodattuvat työpaikkatason muutoksiksi työtä koskevan lainsäädännön sekä työehtosopimus- ja työpaikkaneuvottelujen läpi (Arntz ym. 2016).

Myös erilaisten digitaalisten alustojen on arveltu muuttavan työmarkkinoita. Siitä ei kuitenkaan ole näyttöä, että alustatyö olisi toistaiseksi erityisen yleistä Suomen kaltaisissa pitkälle kehittyneissä maissa (Eurofound 2017a; Schwellnus ym. 2019). Alustojen välityksellä työskentely yleistyne nopeimmin niissä kehittyvissä maissa, joissa työmarkkinoiden sääntely ja työntekijöiden edunvalvonta ovat heikolla tasolla. Suomessa ansioiden saaminen digitaalisten alustojen välityksellä on vielä hyvin marginaalinen ilmiö. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 vain 0,3 prosenttia 15–74-vuotiaista suomalaisista oli hankkinut edellisten 12 kuukauden aikana vähintään yhden neljäsosan ansioistaan erilaisten digitaalisten alustojen kautta (SVT 2018). Tyypillistä on, että pieniä ansioita saadaan myymälä käytettyä tavaraa tai ajoneuvoja internetin kauppapaikkojen välityksellä.

Alustojen käyttö on myös työvoimapolitiikan kysymys. Kuten 1990-luvulla ryöpsähtäneiden määräaikatyösuhteiden kohdalla tehtiin, voidaan myös uusista työvoiman käytön muodoista neuvotella parlamentaarisesti ja työehtosopimuksissa.

Samaan aikaan mielekästä työtä ei riitä kaikille. Vuoden 2008 lopulla Suomeen rantautuneen finanssikriisin ja lähes vuosikymmenen verran kestäneen taloudellisen matalasuhtanteen seurauksena pitkäaikaistyöttömyys yleistyi (Aho & Mäkiäho 2016; Kauhanen 2017b). Tästä huolimatta kaikkia avoimia työpaikkoja ei saada täytettyä. Työttömyyteen pitäisi puuttua uudelleen koulutuksen sekä kannustavan ja osallistavan työ- ja so-

siaalipolitiikan keinoin ennemmin kuin lisäämällä työttömän raportointivelvollisuuksia tai uhkailemalla työttömyysturvan heikennyksillä. Työtä vailla olevien rankaisemisella on pitkä, ilkeäksi työlaitosinstituutioksi äitynyt historia, johon nähden pohjoismaisen hyvinvointivaltion lähtökohdat kuten väestöryhmien välisen luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden sekä yksilötasolla sosiaalisen tuen ja työ- ja toimintakyvyn lisäämisen kaltaiset tavoitteet toimivat pakkokeinoja paremmin (Ojala 2016).

Esimerkiksi paljon julkisuutta saanut Paltamon työllisyyskokeilu – jonka aikana vuosina 2009–2013 Paltamon kunta työllisti lähes kaikki kunnan alle 65-vuotiaat työttömät työnhakijat – oli ennen kaikkea onnistunut sosiaalipoliittinen interventio. Paltamon hankkeen 12 miljoonan euron kustannuksista kaksi kolmasosaa palautui takaisin muun muassa työttömyysturvakustannusten säästöinä, minkä lisäksi kokeiluun osallistuneiden terveystriskit ja yksinäisyys vähenivät (Kokko ym. 2013). Osallistuneiden motivaation takasi etenkin oikea palkka, jota maksettiin työsuhteen ajalta ja joka näin ollen myös vaikutti työttömän sosiaaliturvaan. Sosiaalipolitiikan tutkijoiden yksi toistuva idea on ollut työtakuu julkisen vallan tuottamana mahdollisuutena työkykyisille ja -haluisille, ilman velvoittavuutta (Julkunen 2017). Tarvitsisimme lisää ennakkoluulottomia interventioita työttömien auttamiseksi.

Samaan aikaan on arvioimatta, miten työttömän moraaliin kohdistuva sanktiointi, kuten Juha Sipilän hallituksen (2015–2019) laki työttömyysturvan aktiivimallista, vaikuttaa työvoiman työ- ja toimintakykyyn pitkällä aikavälillä. Tiedetään, että työttömyyteen sekä valikoituu sairaita henkilöitä, että pitkittyvä työttömyys itsessään yhdistyy heikentyvään terveyteen ja voi lisätä sosiaalisia ongelmia (Heponiemi ym. 2008; Virtanen ym. 2016). Tällöin sanktioinnin vaikutus voi olla lamauttava.

Aktivoinnille on haettu vaikutteita etenkin Tanskasta. Tanskan työvoimaviranomaiset ovat kuitenkin paremmin resursoituja tarjoamaan yksilöllistä palvelua työttömille työnhakijoille. Suomessa viranomaisten resurssit ovat olleet huomattavasti niukemmat, ja työttömien velvollisuus raportoida työnhaustaan tai muusta aktiivisuudestaan lähinnä kasvattaa

byrokratiaa ilman että työvoimaviranomaisilla olisi tosiasiallisia mahdollisuuksia paneutua työnhakijan tilanteeseen. Suomessa myös tukityöllistäminen on aliresurssoitua ja työttömiä on ohjattu muita maita useammin edullisiin valmennuksiin (Saikku 2015, 31).

Voi olla, että enää ei ole paluuta 1990-luvun lamaa edeltäneeseen täys-työllisyyden aikaan, jolloin työttömyysaste oli 3–4 prosenttia. Tilanteessa, jossa kaikki eivät avoimilta työmarkkinoilta työtä löydä, tarvitaan lisää tuettuja työpaikkoja ja kattavampaa sosiaaliturvaa. Säälliseen toimeentuloon riittävä, portaattomasti nykyisen sääntelyn sijaan ajantasaisen tulorekisterin avulla järjestävä tulo olisi askel oikeaan suuntaan enemmän kuin työttömyysetuuksien ehtojen kiristäminen ja yhä kankeampi sääntely.

Lopuksi

Olemme edellä kuvailleet, kuinka muutokset työn tekemisen tavoissa, työurissa, työajoissa sekä työhön kohdistuvissa asenteissa kuvastavat enemmän eritasoisia jatkuvuuksia työmarkkinoilla kuin suurta murrosta. Palkkatyö on edelleen yhteiskunnallisen järjestyksen perusta, kuten Simo Aho (1988) kirjoitti Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen perustamisvuonna. Palkkatyön pysyvyyden lisäksi monet keskeiset työn laadun piirteet – esimerkiksi palkansaajien kokemat mahdollisuudet vaihtaa työhönsä ja osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen – ovat kehittyneet suotuisasti viime vuosikymmenten aikana (Ojala ym. 2018a). Kansainvälisissä työolovertailuissa Suomi sijoittuukin muiden Pohjoismaiden rinnalla Euroopan parhaimmiston (Eurofound 2017b; Mustosmäki 2017).

Onko mikään siis muuttunut? Kyllä on – työmarkkinat elävät jatkuvassa muutoksessa. Voisikin sanoa, että työelämässä ainainen muutos on eräänlainen vakio. Tuottamattomia työpaikkoja katoaa ja uutta työtä syntyy, osaamisvaatimukset ja työtehtävien sisältö muuttuvat joskus nopeastikin, minkä lisäksi digitalisaation ja automaation kaltaiset megatrendit

tekevät tulevaisuuden ennakkoinnista vaikeaa. Emme voi tietää, mitkä alat ja ammatit ovat tulevaisuuden voittajia (Jakonen 2015).

Tulevaisuuden arvaamattomuus aiheuttaa epävarmuutta: yhä useampi vakaassakin työsuhteessa toimiva palkansaaja pelkää työpaikkansa menettämistä, irtisanomista tai lomautuksen uhkaa, vaikka objektiivisesti katsoen erityistä syytä huoleen ei olisikaan (Pyöriä & Ojala 2016). Traumaattisia katkoksia pelkäävä ei kuitenkaan saa lohtua jälkikäteen todetusta jatkuvuudesta, kuten Juha Siltala (2018) osuvasti kiteyttää. Työn menettämisen pelko voi pahimmillaan olla yhtä stressaavaa kuin työttömyys (Gallie ym. 2017), ja huoli uudelleen työllistymisestä voi lamaannuttaa ihmisen työkyvyttömäksi (Ojala & Pyöriä 2019).

Subjektiiivisen epävarmuuden hallitsemiseksi työpaikoilla pitäisi kehittää aikaisempaa läpinäkyvämpää ja ajantasaista tiedottamista organisaatiota koskevista muutoksista. Poliitiikan ja lainsäädännön tasolla pitäisi helpottaa nuorten pääsyä työelämään, puuttua itsensä työllistäjien ja päätkätöyläisten toimeentulon ongelmiin ja parantaa yksilöiden mahdollisuuksia kouluttautua ja kehittää ammatillista osaamistaan. Tarvitsisimme esimerkiksi nykyistä enemmän oppisopimustyöpaikkoja auttamaan niitä nuoria, joilla ei ole ammatillista tutkintoa; koulutuksen puutteen, kun tiedetään olevan yksi suurimmista työttömyysriskeistä. Työttömyyden myös tiedetään olevan merkittävä riski terveydelle ja hyvinvoinnille (Heponiemi ym. 2008; Mäki ym. 2018; Virtanen ym. 2016; ks. myös Böckerman & Maczulskij 2017).

Itsensä työllistäjien asemaa tulisi parantaa niin, ettei yrittäminen olisi kenellekään liian suuri sosiaalinen riski eikä yrittäminen kuormittaisi liikaa. Itsensä työllistäjillä on pitkistä työpäivistä huolimatta huomattava pienituloisuusriski. Kaikkiaan tarvitsisimme nykyistä parempaa ja ehyempää sosiaaliturvaa niille, joiden ansiot koostuvat pienistä paloista tai ansiotulojen ja työttömyysturvan vuorottelusta (Nuutinen 2017; Ojala ym. 2017). Nykymuotoinen sosiaali- ja työttömyysturva ei tähän riitä. Tärkeintä olisi pitää kiinni niistä hyvinvointivaltion ja työmarkkinoiden perusrakenteista, joiden ansiosta suomalaisen työelämän laatu on saatu

nostettua Euroopan kärkeen (Mustosmäki 2017). Kuten Tilastokeskuksen työolotutkimuksista pitkään vastuussa ollut Anna-Maija Lehto (2015, 35) on tähdentänyt, työelämän kehittyminen joko huonommaksi tai paremmaksi ei ole luonnonlaki, vaan poliittisten valintojen lopputulos:

Suomessa on tärkeää nähdä työvoiman monet kansalliset vahvuudet, kuten hyvä koulutustaso, työntekijöiden voimakas sitoutuminen, halu kehittyä työssään ja halu jatkaa pidempään työelämässä. Suomessa ei tarvitse vain hyväksyä sitä, että työllisyyden parantamisen nimissä usein vaaditaan sääntelyn radikaaliakin purkamista. Ei ole myöskään mitään itsestään selviä trendejä, kuten työvoiman kahtiajakautuminen hyviin ja huonoihin töihin, tai työpaikkojen ja ammattien voimakas häviäminen digitalisoitumisen tai robottien vuoksi. Liian usein nämä muutokset otetaan annettuina. Suomalaiset työelämätilastot kertovat tapahtuvista muutoksista aivan muuta.

Työmarkkinoiden rakenteissa ja instituutioissa on paljon pysyvyyttä ja jatkuvuutta, mikä tuo turvaa ihmisille. Suomen kattava työlainsäädäntö ja järjestäytyneet työmarkkinaneuvottelut luovat uskoa siihen, että tulevaisuudessakaan palkkatyö ei menetä merkitystään yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. On viime kädessä poliittinen kysymys, miten työmarkkinoita säädellään ja kuinka vahvoina työntekijöitä suojaavat instituutiot ja hyvät työpaikkatason käytännöt säilytetään. Korkea työn laatu on myös tuottavuuden parantamisen tae.¹

Viitteet

- 1 Kiitämme Työsuojelurahastoa Pirstoutuvatko työurat? -projektin (2018–2020) rahoituksesta (hanke nro 117355).

Lähteet

- Aho, S. 1988. *Palkkatyöyhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2016. *Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus*. Helsinki: Valtioneuvosto, selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 20/2016.
- Alasoini, T. 2018. *Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan?* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. 2017. *Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM-analyysseja 76/2017.
- Anttila, A-H. & Suoranta, A. 2007. Prologi – pärjäämisen ajat. Teoksessa A-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas 20, 7–21.
- Anttila, T. & Oinas, T. 2017. Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 100–112.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. *The Risk of Automation for Jobs in oecd Countries: A Comparative Analysis*. Paris: OECD, Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en (luettu 12.8.2019).
- Autor, D.H. 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives* 29, 3–30.
- Bergholm, T. 2016. *Automaatiopaniikki, SAK ja SDP*. Työelämän tutkimus 14, 140–152.
- Böckerman, P. & Maczulskij, T. 2017. Terveys – avain menestykseen työmarkkinoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 82, 698–705.
- Eurofound 2017a. *Non-standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound 2017b. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. & Inanc, H. 2017. The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society* 31, 36–53.
- Hassan, R. & Purser, R.E. (toim.) 2007. *24/7: Time and Temporality in the Network Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M. & Keskimäki, I. 2008. *Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 14/2008.
- Huutilainen, M. & Moisala, M. 2018. *Keskittymiskyvyn elvytysopas*. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Jakonen, M. (2019) Työssäkävyn köyhä elämä vaatii jokapäiväistä rohkautta. Teoksessa I. Hetemäki, T. Koskinen, T. Pulkkinen & E. Väliverronen (toim.) *Kaikenlaista rohkeutta*. Helsinki: Gaudeamus, 97–114.
- Jakonen, M. 2015. Talous ja työ prekaarissa yhteiskunnassa. Teoksessa M. Jakonen & T. Silvasti (toim.) *Talouden uudet muodot*. Helsinki: Into Kustannus, 92–121.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2014. Kohtalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät: Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden kiinnittyminen työmarkkinoille. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 110, 492–515.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2016. *Työura katkolla – henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen*. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 92/2016.
- Julkunen, R. 2017. *Miten sosiaalipolitiikasta tuli työn(teon) politiikkaa?* Puheenvuoro Sosiaalipolitiikan tulevaisuus? -seminaarissa 9.11.2017. <http://sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/raija-julkunen-miten-sosiaalipolitiikasta-tuli-tyonteon-politiikkaa/> (luettu 2.3.2018).
- Järnefelt, N. 2018. Työurat. Teoksessa T. Michelsen & K. Reijula & L. Ala-Mursula & K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 285–296.
- Järnefelt, N. (toim.) 2016. *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskus, tutkimuksia 08/2016.
- Kauhanen, M. 2016. *Osa-aikatyöyksityisillä palvelualoilla*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, raportteja 33.
- Kauhanen, M. 2017a. Joukkoirtisanottujen uudelleentyöllistyminen on Suomessa kärkitasoa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 60, 23–33.

- Kauhanen, M. 2017b. Työllisyys ja työttömyys – miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? Teoksessa H. Taimio (toim.) *Tuotannon tekijät – palkansaajien Suomi 100 vuotta*. Helsinki. Palkansaajien tutkimuslaitos, 152–189.
- Kinnunen, H. & Mäki-Fränti, P. 2016. Pitkittynyt taantuma heikentää nuorten sukupolvien asemaa Suomessa. *Euro & Talous* 11.3.2016. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2016/artikkelit/pitkittynyt-taantuma-heikentaa-nuorten-sukupolvien-asemaa-suomessa/> (luettu 2.3.2018).
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, josta ja jaksaa*. Helsinki: Gaudeamus, 107–120.
- Koerselman, K. & Uusitalo, R. 2014. The Risk and Return of Human Capital Investments. *Labour Economics* 30, 154–163.
- Kokko, R-L., Nenonen, T., Martelin, T. & Koskinen, S. (toim.) 2013. *Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013*. Hankkeen loppuraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Koistinen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2016. *Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen*. Helsinki: Eläketurvakeskus, tutkimuksia 02/2016.
- Lehto, A-M. 2015. Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 1, 28–35.
- Loukkola, A. 2012. Lamavuonna 1992 tutkinnon suorittaneet työllistyivät huonosti. *Hyvinvointikatsaus* 23, 40–42.
- Lähtenmäki, L. 2007. Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaantelynä. Teoksessa A-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – borjuvat työt*. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas 20, 113–139.
- Mattila, M. 2019. *Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin*. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.
- Mustosmäki, A. 2017. *How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 586.
- Myllyniemi, S. (toim.) 2017. *Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

- Myrskylä, P. 2012. Hyvin koulutetuilla pisimmät työurat. *Hyvinvointikatsaus* 23, 43–47.
- Mäki, N., Leinonen, T. & Martikainen, P. 2018. Työttömyys ja sairastavuus. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 403–416.
- Neilson, B. & Rossiter, N. 2008. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society* 25, 51–72.
- Nenonen, M. 2007. Syntyvätkö työttömien pakkotyömaat uudelleen? Teoksessa A-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas 20, 198–227.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. 2017. ”Pakko painaa pitkää päivää”: työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa S. Saksela-Bergholm, M. Helander & I. Levä (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- Nuutinen, V. (toim.) 2017. *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*. Jyväskylä: Into Kustannus.
- Nätti, J. & Anttila, T. 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 155–173.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epättyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.
- Ojala, S. 2016. Työttömyyden sanktioinnin sijaan aktiivisuuslisä yhteiskunnallisesta työstä. Teoksessa A. Halmetoja, P. Koistinen & S. Ojala (toim.) *Sosiaalipolitiikan lumo*. Tampere: Tampere University Press, 102–115.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2015. Working around the clock? – The time and place of paid work in Finland, 1979–2010. *Electronic International Journal of Time Use Research* 12, 73–96.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2016. Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa N. Järnefelt (toim.) *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskus, tutkimuksia 08/2016, 25–49.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2018. Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. *Acta Sociologica* 61, 402–418.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2019. Precarious Work and the Risk of Receiving a Disability Pension. *Scandinavian Journal of Public Health* 47, 293–300.

- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. 2014. Osa- ja määräaikatyön monet muodot ja työn laatu. *Talous & Yhteiskunta* 42, 36–41.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. 2015. Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa A-H. Anttila, T. Anttila, M. Liikkanen & H. Pääkkönen (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan – yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 61–72.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. 2018a. Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 73–86.
- Ojala, S., Nätti, J. & Lipiäinen, L. 2018b. Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research* 138, 141–163.
- Ojala, S., Pyöriä, P., Ikonen, H-M. & Koivunen, T. 2017. Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 145–162.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2018. Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 47–52.
- Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ekeland, A. 2015. *Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment*. Helsinki: ETLA.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. 2017. *Taluskriisit, työhyvinvointi ja työurat. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017*. Loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 94/2017.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53, 45–63.
- Pyöriä, P., Lipiäinen, L. & Järvinen, K-M. 2017a. Yhä useampi palkansaaja on vakaalla työuralla. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 3, 48–53.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Järvinen, K-M. & Saari, T. 2017b. *The Millennial Generation: A New Breed of Labour*. SAGE Open 7, 1–7.
- Pyöriä, P., Saari, T. & Ojala, S. 2016. Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus* 14, 185–203.

- Pyöriä, P., Ojala, S., Järvinen, K-M. & Saari, T. 2017c. Nuoret työelämässä. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 81–99.
- Pärnänen, A. 2015a. Itsensätyöllistäjien tulotaso on alhainen. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 1 (4), 58–61.
- Pärnänen, A. 2015b. Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? *Työelämän tutkimus* 13, 242–250.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rokkanen, M. & Uusitalo, R. 2013. Changes in job stability – Evidence from lifetime job histories. *Finnish Economic Papers* 26, 36–55.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. 2018. *Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Räsänen, H. 2019. Osaaminen on hyvä työkalu työelämän muutoksissa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 62, 9–10.
- Saari, T. & Koivunen, T. 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 63–79.
- Saikka, P. 2015. *Ajankohtaista aktiivipolitiikkaa – Katsaus työttömien aktiivitoimenpiteisiin ja sosiaaliturvaan Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Alankomaissa*. Helsinki: THL.
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. & Veiel, R. 2019. *Gig Economy Platforms: Boon or Bane?* Paris: OECD Economics Department Discussion Papers No. 1550. <https://doi.org/10.1787/18151973> (luettu 10.6.2019).
- Siltala, J. 2018. Työelämän muutokset. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 87–98.
- Soininen, T. 2015. *Changing Expectations and Realities of Employment Stability – Longitudinal Analysis on Tenures in Finland*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 102.
- Suomalainen, S., Stenholm, P., Kovalainen, A., Heinonen, J. & Pukkinen, T. 2016. *Global Entrepreneurship Monitor gem. Finnish 2015 Report*. Turku: Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, tutkimusraportteja A1/2016.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.

Työelämän muutokset ajassamme

- SVT 2015. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Noin 83 000 palkan-
saajalla on nollatuntisopimus*. Helsinki: Tilastokeskus. [http://
tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_
fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html) (luettu 16.1.2018).
- SVT 2018. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Noin 0,3 prosenttia
suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen
kautta vuonna 2017*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://tilastokeskus.fi/
til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html) (luettu
19.4.2018).
- SVT 2019a. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Noin 100 000 palkan-
saajalla on nollatuntisopimus*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.
tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_
fi.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html) (luettu 3.6.2019).
- SVT 2019b. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Työllisyys ja työt-
tömyys vuonna 2018*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://tilastokeskus.fi/
til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html) (luettu
30.5.2019).
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A. 2017. Työn ja perheen yhteensovittaminen.
Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki:
Gaudeamus, 113–129.
- Tekniikan akateemiset 2018. *Työmarkkinatutkimus 2017* (TMT 2017). [https://
www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/tyomarkkinatutkimus-tmt](https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/tyomarkkinatutkimus-tmt)
(luettu 2.3.2018).
- Tuohinen, T. 2010. Nuorten ”työeetos” – protestanttisesta etiikasta työyhteisön
henkeen? *Työpoliittinen aikakauskirja* 53, 33–42.
- Uusitalo, R. 2016. *Kadotettu sukupolvi?* Akateeminen talousblogi 6.4.2018.
<http://blog.hse-econ.fi/?p=7236> (luettu 20.2.2018).
- Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (toim.) 2011. *Y-sukupolvi (työ)elämässä*.
Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Virtanen, P., Saloniemi, A. & Nätti, J. 2017. Voivatko patkätyöläiset huonommin
kuin vakituiset? Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja
todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 163–183.
- Virtanen, P., Hammarström, A. & Janlert, U. 2016. Children of boom and
recession and the scars to the mental health – A comparative study on the
long term effects of youth unemployment. *International Journal for Equity
in Health* 15, 1–6.