

TSR – hankkeen 200439 loppuraportti

Kirjoittajat: Paul Jonker-Hoffrén, Tiina Helin, Laura Heiskanen

**Työelämän
uusi normaali?**

10.12.2020
Virtuaalikonferenssi

Työelämän tutkimus- päivät 2020

PÄÄPUHUJAT

**Satu Ojala
Hanna Sutela,
Eeva Jokinen
Pertti Haapala**

Sisältö:

1. Työelämän tutkimuspäivän ohjelma
2. Työryhmien ohjelmat ja abstrakti-linkit
3. Pääpuhujien esitykset
4. Tilastoja Tutkimuspäivistä

1. Työelämän tutkimuspäivä 2020 10.12.2020 Ohjelma



Klo 10.15-12.15	Avaus Harri Melin Plenaarit Eeva Jokinen (UEF): "Ilmassa prekaarisuuden tuntua" Hanna Sutela (Tilastokeskus) "Tilastot ja tarina suomalaisista työoloista – paranemista vai eriytymistä?" Satu Ojala (TAU) "Työvoiman käyttö: Tilastollinen tarkastelu ja työpolitiikka"
Klo 16.45 - 17.30	Pertti Haapala: "Työyhteiskunnan loputon historia" Hyvä TYÖ! -palkinnon julkaisu
Klo 17.30	Päätös

2. Työryhmien ohjelmat

Työryhmä <u>1.Työelämän kehittäminen-</u> <u>Koordinaattorit Sirpa Syvänen ja Kaija</u> <u>Loppela</u>	
Klo 13:15-13:45	Sirpa Syvänen ja Kaija Loppela: <u>Johtamisen,</u> <u>työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden</u> <u>kehittämistä SoteDialogit-hankkeessa</u>
Klo 13:45-14:15	Sari Käpykangas, Anna-Leena Kurki, Mari Turja ja Elina Weiste: <u>Asiakasosallisuutta</u> <u>edistämässä yhteiskehittämisen</u> <u>keinoin</u>
Klo 14.15-14:45	Elina Weiste, Melisa Stevanovic ja Lise- Lotte Uusitalo: <u>Expertise of experience</u> <u>in co-development of social and</u> <u>health care services: Self-promotion</u> <u>and self-dismission as interactional</u> <u>strategies</u>
Klo 14:45-15:15	Tauko 30 min.
Klo 15:15-15:45	Nina Law ja Maaria Nuutinen: <u>Muutosmatka ja</u> <u>mullistukset – monitilatoimiston</u> <u>rakentaminen organisaation</u> <u>toiminnan strategisena kehittämisenä</u>
Klo 15:45-16:15	Kirsi Unkila ja Minna Savinainen: <u>Uuden toimintamallin</u> <u>juurruttaminen asiakastyöhön</u>
Klo 16:15-16:45	Janis Cukurs: <u>Fenomenologisen</u> <u>henkilöstötutkimuksen</u> <u>mahdollisuudet työyhteisöjen</u> <u>arvioimisessa ja kehittämisessä</u>
Klo 16:45	Päätös

<p><u>Työryhmä 2 Työhyvinvointi-</u> <u>Koordinaattorit Kirsi Heikkilä- Tammi</u></p>	
<p>Klo 13:15-13:45</p>	<p>Eerika Finell ja Annukka Vainio: <u>Koronavirusinfektoriski, työyhteisöön samaistuminen ja stressioireet sosiaali- ja terveydenhoitoalan työntekijöiden keskuudessa Suomessa</u></p>
<p>Klo 13:45-14:15</p>	<p>Mari Huhtala, Sabine Geurts, Saija Mauno ja Taru Feldt: <u>Työn intensiivistyminen riskinä työhyvinvoinnille ja potilastyytyväisyydelle terveydenhoitoalalla</u></p>
<p>Klo 14:15-14:45</p>	<p>Kemppainen Anne, Nurminen Jutta, Kivinen Pirkko & Laaksonen Hannele: <u>Työn kuormitustekijät ja etätuen tarve sote-esimiehillä</u></p>
<p>Klo 14:45-15:15</p>	<p>Tauko 15 min. (Huom! Lyhempi kuin yleisohjelmassa)</p>
<p>Klo 15:15-15:45</p>	<p>Heini Pensar: <u>“Switching off” – Psykologinen irrottautuminen etätyöstä</u></p>
<p>Klo 15:45-16:15</p>	<p>Marko Tanskanen, Susanne Kumpulainen & Minna Männikkö: <u>CARVE -hanke: työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella</u></p>
<p>Klo 16:15-16:45</p>	<p>Laura Bordi ja Sanna Nuutinen: <u>Osaamis- ja tietokäytäntöjen rakentuminen robotisoituvassa työssä</u></p>
<p>Klo 16:45</p>	<p>Päätös</p>

Työryhmä 3: <u>Johtaminen- Koordinaattori Kalle Pajunen</u>	
Klo 13:15-13:45	Joona Koistinen: <u>Yksityisen palveluntuottajan niveltymisen osaksi julkista sote-järjestelmää: esimiesten ja keskijohdon hallinnollinen vastuu</u>
Klo 13:45-14:15	Anne Lindfors: <u>Järjestöjohtaminen – yleistä vai erityistä?</u>
Klo 14.15-14:45	Pauli Sumanen: <u>Mitä ylimmän johdon pitää tietää palkkakartoituksesta?</u>
Klo 14:45-15:15	Tauko 30 min.
Klo 15:15-15:45	Mirjami Ikonen: <u>”On vähän erilaiset linjat ja käytännöt” Organisaation arvojen tarkastelua luottamuksen näkökulmasta</u>
Klo 15:45-16:15	Janne Kaltiainen ja Jari Hakanen: <u>Työhyvinvointia etätyöstä korona-aikana?</u>
Klo 16:15-16:45	Hilpi Kangas: <u>Kokemuksia lähijohtajuudesta korona-aikana</u>
Klo 16:45	Päätös

Työryhmä 6: <u>Maahanmuuttajat ja ulkomaiset työntekijät suomalaisilla työmarkkinoilla – Koordinaattori Rolle Alho</u>	
Klo 13:15-13:45	Anniina Jokinen: <u>Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö rakenteellisena ongelmana</u>
Klo 13:45-14:15	Esa Jokinen: <u>Työperäinen maahanmuutto – Kenen taskuun ja kenen laskuun?</u>
Klo 14.15-14:45	Elina Niinivaara: <u>Rodullistetut maahanmuuttajat ja etnospesifien työmarkkinoiden synty?</u>

<u>Työryhmä 7: Sukupuoli ja valta – Koordinaattorit Suvi Heikkinen ja Marke Kivijärvi</u>	
Klo 15:15-15:45	Daria Kosinova: <u>The Gendered Nature of Social Recruiting in Network Marketing and Direct Selling Industry</u>
Klo 15:45-16:15	Anna-Maija Lämsä, Anna Kokko ja Suvi Heikkinen: <u>Millaiset ovat isien mahdollisuudet yhteensovittaa työtä ja perhettä?</u>
Klo 16:15-16:45	Mukhammad Yusuf Shaymardanov: <u>The evolvement of social networks of women managers and professionals with a foreign background for career advancement in Finland</u>

Työryhmä 8: Etätyö ja teknologia- Koordinaattorit Arja Haapakorpi & Mia Tammelin	
<u>1A- Mia Tammelin</u>	
Klo 13:15-13:45	Heljä Franssila: <u>Ilmiöpohjainen ja poikkihallinnollinen työote – fyysiset, digitaaliset ja sosiaaliset esteet ja mahdollisuudet valtionhallinnon henkilöstön kokemana</u>
Klo 13:45-14:15	Tapio Mäkelä: <u>Robotti tuli töihin</u>
Klo 14.15-14:45	Anna-Leena Kurki, Inka Koskela ja Virpi Kalakoski: <u>Miten tekoälyllä voidaan tukea kehittämistoimintaa työ- ja virtuaaliyhteisöissä?</u>
<u>1B- Arja Haapakorpi</u>	
Klo 13:15-13:35	Taina Savolainen, Mirjami Ikonen ja Elina Ivakko: <u>Luottamuksen rooli etätyössä – vuorovaikutus ja läsnäolon merkitys</u>

Klo 13:35-13:55	Anne Parkatti, Mia Tammelin ja Marita Husso: Covid-19 kriisi ja finanssialan etätyö
Klo 13:55-14:15	Heini Pensar ja Ida-Maria Palmu: Etätyö vai digityö? Digitaalinen työympäristö etätyöpaikkana
Klo 14:15-14:35	Heli Katajamäki ja Jenni Kantola: Etätyö joustavuuden normien näkökulmasta
Klo 14:35-14:45	Mahdollisuus yleiskeskusteluun
Klo 14:45-15:15	Tauko 30 min.
Mia Tammelin ja Arja Haapakorpi	
Klo 15:15-15:45	Cimmo Nurmi, Jari Kyngäs ja Nico Kyngäs: Työterveyslaitoksen liikennevalomallin haasteet ja ratkaisut työvuorosuunnittelussa
Klo 15:45-16:15	Virpi Ruohomäki: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin koronaepidemian aikana
Klo 16:15-16:45	Liubov Vetoshkina ja Sami Paavola: Digitaaliset työvälineet akateemisessa työssä
Klo 16:45	Päätös

Työryhmä 9: Epätyypillinen työ- Koordinaattorit Armi Mustosmäki ja Antti Saloniemi	
1A-Armi Mustosmäki (Yrittäjyysteemaiset)	
Klo 13:15-13:45	Katariina Mäkinen: Äitiys- ja perhebloggaaminen epätyypillisenä työnä
Klo 13:45-14:15	Hanna-Mari Ikonen: Yrittäjyyden ja äitiyden yhdistämisen tyypillisyydet ja epätyypillisyydet
Klo 14.15-14:45	Sara Lindström, Heli Ansio ja Reetta Raitoharju: "Mä ite määrittelen ne reunaehdot sille

	<u>työlle”. Merkityksellinen työ, ikä ja yrittäjyys</u>
Klo 14:45-15:15	Tauko 30 min.
Klo 15:15-15:45	Merja Kauhanen: <u>Multiple job holding in the changing labour market</u>
Klo 15:45-16:15	Laura Seppänen: <u>Virtuaalinen asiantuntijatyö alustoilla – mitä se on ja miksi sitä tehdään? Kurkistus Upwork-työhön Suomessa</u>
Klo 16:15-16:45	Armi Mustosmäki: <u>Alustatalouden sääntely Suomessa</u>
<u>1B- Antti Saloniemi</u>	
Klo 13:15-13:45	Leena Unkari-Virtanen, Jussi Onnismaa ja Arto O. Salonen: <u>Uraloikka-epätyypillisillä urapoluilla</u>
Klo 13:45-14:15	Laura Haapala: <u>Matkalla työn tulevaisuuteen. Millaisin keinoin luovan luokan itsensätyöllistäjyyttä ja työn monimuotoisuuden kehitystä tuetaan ja edistetään työmarkkinoiden murroksessa?</u>
Klo 14:15-14:45	Vivan Storlund: <u>Why a changed working life requires basic income</u>
Klo 16:45	Päätös

<u>Työryhmä 11: Kansainvälisen työliikkuvuuden tulevaisuus – Koordinaattorit Liisa Mäkelä ja Vesa Suutari</u>	
Klo 13:15-13:35	Tania Biswas ja Liisa Mäkelä: <u>Expatriates’ and repatriates’ well-being during COVID-19 pandemic</u>
Klo 13:35-13:55	Inés Escobar Borrueal: <u>Reviewing the cross-cutting reach of social capital in</u>

	<u>expatriation research: main trends and implications</u>
Klo 13:55-14:15	Mäkelä, L., Tanskanen, J., Kangas, H. & Suutari, V.: <u>Fyysinen etäisyys esimies-alaisvaihtosuhteissa kansainvälisen työn kontekstissa</u>
Klo 14:15-14:35	Kaisu Kanstrén ja Vesa Suutari: <u>Ulkomaantyöskentelyn vaikutukset mukana seuraavan puolison urapääomalle</u>
Klo 14:35-14:45	Mahdollisuus yleiskeskusteluun

<u>Työryhmä 12: Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa – Koordinaattorit Juha Antila & Niilo Hakonen</u>	
Klo 13:15-13:45	Hakonen Niilo: <u>Kunta-alan työelämän kehittäminen: Tarpeita, tuloksia ja suunnitelmia</u>
Klo 13:45-14:15	Anu Järvensivu, Annica Isacsson, Eija Raatikainen, Henna Heinilä ja Nina Simola-Alha: <u>Kaaosteoreettinen lähestymistapa organisaatiositoutumista vahvistaviin johtamis- ja kehittämiskäytäntöihin</u>
Klo 14.15-14:45	Virpi Kalakoski, Teppo Valtonen ja Teemu Paajanen: <u>Kognitiiviset tekijät työn uusina riskeinä</u>
Klo 14:45-15:15	Tauko 30 min.
Klo 15:15-15:45	Heta Rintala, Essi Ryymin ja Liisa Postareff: <u>Jatkuva oppiminen ja oppiminen työssä: työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia</u>
Klo 15:45-16:15	Telma Rivinoja: <u>Verkkovalmennus työn tuunaamisen ja työn imun lisäämisen keinona kuntatyöntekijöillä</u>

Klo 16:15-16:45	Tiina Soininen: <u>Asiakaslähtöisyys ja työvoiman riittävyyden hallinta sosiaali- ja terveydenhuollon julkisessa järjestämisessä</u>
Klo 16:45	Päätös

<u>Työryhmä 13: Itseohjautuvuudesta yhteisöohjautuvuuteen- Koordinaattori Johanna Vuori</u>	
Klo 15:15-15:45	Riitta-Liisa Larjovuori, Hannu Nieminen, Ismo Kinnari ja Kirsi Heikkilä-Tammi: <u>Työhyvinvointi itseohjautuvissa organisaatioissa: kuormitustekijät, voimavarat ja työhyvinvoinnin edistäminen</u>
Klo 15:45-16:15	Frank Martela: <u>Itseohjautuvuuden motivaatio- ja hyvinvointivaikutukset – Itseohjautuvuuden määrä ja yhteys työn imuun ja työuupumukseen kansallisesti edustavassa suomalaisessa aineistossa</u>
Klo 16:15-16:45	Perttu Salovaara ja Johanna Vuori: <u>Yhteisöohjautuvuuden skriptit</u>

Työryhmä 14: Avoin ryhmä- Koordinaattorit Tuija Koivunen ja Tiina Saari	
<u>14A- Tuija Koivunen</u>	
Klo 13:15-13:45	Päivi Seppälä: <u>Miten tekoälyratkaisut voivat tehdä rekrytoinnista oikeudenmukaisempaa?</u>
Klo 13:45-14:15	Susanna Visuri, Helena Palmgren, Simo Kaleva, Mervi Ruokolainen ja Mika Nyberg: <u>Covid19 –pandemian vaikutuksia mikroyritysten toimintaan ja talouteen sekä henkilöstöstä ja asiakkaista huolehtimiseen</u>

Klo 14.15-14:45	Jonne Parkkinen ja Jari Kolehmainen: <u>"Vähän pitää tietää kaikesta": Aluekehittäjien moninaiset valmiudet ja kyvyt</u>
<u>14B- Tiina Saari</u>	
Klo 13:15-13:45	Yrjö Mattila: <u>"Nollasopimuksella työskentelevän mahdollisuudet kohtuulliseen toimeentuloon"</u>
Klo 13:45-14:15	Hanna-Leena Ristimäki: <u>"Hyvän työntekijyyden" tuottaminen työterveysneuvotteluissa</u>
Klo 14.15-14:45	Seppo Tuomivaara, Tuomo Alasoini, Arja Ala-Laurinaho, Eveliina Saari ja Laura Seppänen: <u>Digitaalinen käyttötapakuilu suomalaisten palkansaajien keskuudessa</u>
Klo 14:45-15:15	Tauko 30 min.
<u>Tuija Koivunen ja Tiina Saari</u>	
Klo 15:15-15:45	Rodrigo Mello, Vesa Suutari & Michael Dickmann: <u>Career success of expatriates</u>
Klo 15:45-16:15	Ilkka Levä: <u>Jälkiteollisesta jälkien teollisuuteen – filosofi Bernard Stieglerin näkemys tulevaisuuden työelämästä</u>
Klo 16:15-16:45	Tiina Saari, Tuija Koivunen, Pasi Pyöriä ja Harri Melin: <u>Ylpeät duunarit - Ammattiylpeys teollisuus- ja kiinteistöpalvelutyössä</u>
Klo 16:45	Päätös

3. Pääpuhujien puheenvuorot

Eeva Jokinen:

Ilmassa prekaarisuuden tuntua.

Esitelmä työelämän tutkimuspäivässä 10.12.2020.

Satu Ojala ja Pasi Pyöriä tutkivat vuonna 2019 julkaistussa artikkelissaan, miten erilaiset, subjektiiviset ja objektiiviset, työsuhteeseen liittyvät prekaarisuudet ennustavat työkyvyttömyyseläkkeelle päätyminen riskiä. Uhkakuva työpaikan menettämisestä, alhainen työllistyvyys, alhaiset tulot, aiempi työttömyys ja määräaikainen työsuhde nostivat riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkijat tekevät tärkeän suosituksen: he toivovat tarkempia ja yksityiskohtaisempia analyysejä prekaareista työntekijäryhmistä. He toteavat, että työhön liittyvien riskien yhdistelmä saattaa muuttua myrkylliseksi ajan myötä riippumatta työsuhteen laadusta. He jatkavat, että prekaarisuutta ei voi palauttaa joihinkin tiettyihin riskeihin, jotka ovat jo toteutuneet. Ihmisten subjektiiviset kokemukset ja tulevaisuuden pelko saattavat olla relevantimpia tekijöitä.ⁱ

Prekaarisuus on siis paitsi jo toteutunut työmarkkinariski, myös jotain, joka piilee potentiaalisena, ihmisten *tuntumana* siitä, että jotain odottamatonta, ikävää tai kontrolloimatonta saattaa tapahtua. Prekaarisuus-sanat ranskankielinen etymologia kiteyttää tämän hyvin: se on alun perin tarkoittanut vuokrasopimusta, joka ei ole omassa taskussa.

Koetan tässä esitelmässä ensin hahmotella teoreettisesti, miten tuosta epämääräisestä tunnusta voisi saada kiinni. Sen jälkeen esittelen pari tutkimusta ja lopuksi lyhyesti mietin, kuinka niiden tuloksia voisi tulkita prekaarisuuden tunnun avulla.

Epämääräinen tulevaisuuden pelko tai ahdistus sitä, miten minun käy, on tyyppisimpiä prekaarisuuteen liitettyjä tuntemuksia. Olemme Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa - tutkimusprojektissa käsitelleet näitä tuntemuksia affektikeskustelun kautta. Affekti eroaa tunteista. Tunteet ovat yksilöllisiä ja niille osataan antaa nimi, mutta affektit sen sijaan ovat enemmänkin voimia tai prosesseja, jotka tapahtuvat ihmisten kesken, ihmisten välissä.ⁱⁱ Kun ihmiset tulevat yhteen eri tavoin, ihmiset tulevat eri tavoin affektoituneiksi, vaikuttuneiksi. Baruch Spinozan ajattelun mukaisesti affektit voivat pienentää tai suurentaa ihmistä samaan tapaan ”ilmakehän luontoon kuuluvat kuuma, kylmä, myrsky, ukonilma ja muut samanlaiset”.ⁱⁱⁱ

Gilles Deleuze lukee Spinozaa: Kun ruumis kohtaa toisen ruumiin, idea toisen idean, tapahtuu toisinaan niin, että noiden kahden suhteet liittyvät yhteen muodostaakseen voimakkaamman kokonaisuuden, toisinaan taas niin, että yksi hajottaa toisen ja tuhoaa sen osien yhtenäisyyden. Juuri tämä on ihmeellistä niin ruumiissa kuin mielessä: elävien osien kokonaisuudet, jotka liittyvät yhteen ja hajoavat monimutkaisten lakien mukaan. Me huomaamme yleensä vain näiden yhteenliittymisten ja hajoamisten vaikutukset: koemme iloa, kun ruumis kohtaa meidän ruumiimme ja liittyy yhteen sen kanssa tai kun idea kohtaa meidän sielumme ja liittyy yhteen sen kanssa. Koemme päinvastoin surua, kun ruumis tai idea uhkaa meidän yhtenäisyyttämme.^{iv}

Koska näitä vaikutuksia ei voida erottaa liikkeestä, jolla ne saavat meidät siirtymän suurempaan tai pienempään täydellisyyteen, iloon tai suruun, yhteen tulemiseen tai hajottamispyrkimykseen, tietoisuus näyttää olevan jatkuva tuntemus tällaisesta siirtymästä, vähenemisestä tai kasvamisesta.

Tietoisuus näyttää siis olevan jatkuva tuntemus affektiivisista kohtaamisista, vaikutetuksi tulemisesta ja vaikuttamisesta. Tämä tarkoittaa myös, että nämä pienenemisen ja kasvamisen voimat, se miten olemme ja tulemme vaikutetuiksi, eivät ole yksilöllisiä vaan laajempien, monimutkaisten kompositioiden muodostumista ja hajoamista (Eetu Virenin muotoilu, jälkisanoina Deleuzen Spinoza-kirjaan^v).

Juuri Spinozan ja Deleuzen jäljissä lähtevät Anu Kantola, Hannele Seeck ja Mona Mannevuori^{vi} tutkimaan edellä kuvattua affektiivisten voimien dynamiikkaa ei missään sen vähemmässä kuin suomalaisessa teollisuudessa. He ovat kiinnostuneita siitä, kuinka suurissa paperi- ja metalliyrityksissä johdettiin ja hallittiin sitä muutosta, jossa siirryttiin pääasiassa kotimaisiin markkinoihin ja Venäjän kaupan perustuvasta taloudesta globaaliin finanssitalouteen, jota ohjaa markkinaliberalismi. Tutkijat haastattelivat 35 teollisuuden huippujohtajaa vuosina 2007 ja 2008. Johtajat kertoivat toimistaan, kokemuksistaan ja tavoistaan luotsata yritys kansainvälisille markkinoille ja saada se pysymään siellä. Yritykset kasvoivat nopeasti, omaksuivat uusia organisaatiomalleja, niistä tuli globaaleja markkinajohtajia. Johtajat siis harjoittivat tieteellistä liikkeenjohtamista. Mutta Kantola ja kumppanit ovat erityisen kiinnostuneita siitä, miten muutoksessa pantiin affektit toimimaan.

Affektien toimintaa tarkastellakseen tutkijat käyttävät affektiivisen miljöö, eli affektiivisen lähiympäristön käsitettä. He ovat kiinnostuneita siitä, kuinka johtajat pyrkivät säätelemään affektiivisiä vaikutuksia, voimakenttiä, mahdollisuuksia ja intensiteettejä uudistaessaan, johtaessaan ja pyrkiessään hallitsemaan organisaation muutosta ja siellä työskentelevien ihmisten

ruumiillisuuksia. Analyysin mukaan hallinnan muodot vaihtelivat – tai pikemminkin heilahtelivat – vaaran ja turvallisuuden välillä; tätä tasapainoa pyrittiin säätelemään. Johtajat sekä uhkailivat että loivat turvallisuuden tunnetta.

Johtajat puhuivat muun muassa tällaisia^{vii}:

- Noin kymmenen prosenttia henkilökunnasta pistettiin menemään kerralla, mikä oli aika traumaattinen kokemus. Mitään sellaista ei yrityksessä ollut aiemmin tapahtunut. Mutta markkinat vaativat sitä ja meidän oli toimittava niin jotta rakenteemme olisi kilpailukykyisempi.
- Meidän kilpailuasetelma on sellainen että kun asiakkaat haluavat tuotteen kuten luvattu, mutta me sanotaan että meidän on noudatettava työehtoja tai tulee lakko, niin koko asetelma romahtaa. Yritys menettää vähitellen kilpailuaseensa ja häviää bisneksestä. On aikamoinen haaste saada ihmiset ymmärtämään mistä tässä on kysymys.

Yrityksissä vallitsi aiempaa kovempi ja tyylympi affektiivinen miljöö. Mutta, samaan aikaan, johtajat myös hyödynsivät ihmisten taipumusta hakeutua ilon vaikutukseen ja vältellä surullisia vaikutuksia. Johdon elimet pyrkivät valamaan positiivista tulevaisuuden uskoa, motivaatiota ja yhteisöllisiä tunnekokemuksia esimerkiksi seuraavin tavoin:

- Tämä uusi ja yhteistyötä korostava johtamistyyli on parempi. Näinä päivinä johtajat ovat ammattilaisia, jotka tulevat yrityksen ulkopuolelta, ja se on oikein hyvä. Johtajan ei tarvitse tuntea teknisiä prosesseja, hänen ihmissuhdetaitonsa ovat tärkeämmät.
- Avainsana on luottamus. jos menetät sen, menetät kaiken etkä voi johtaa enää.

Samankaltaista puhetta ja affektiivisen miljöön kuvauksia olemme kuulleet tutkimushankkeessamme^{viii}, jossa on kohteena yksi uusi johtamisoppi eli lean-ajattelu, joka tunnetaan myös Toyota-tienä. Leanin perusideat ovat virtaavuus ja nimensä mukaisesti tietty ohuus: pois kaikki turha eli hukka, kuten raaka-aineiden tai valmiiden tuotteiden varastoissa säilyttäminen, asiakasjonot, ammattilaiset odottamassa asiakkaita tai työtehtävää... Lean-ajattelun mukaan arvovirran on soljuttava sujuvasti ja virtausyksikköjen, olivatpa ne autoja tai potilaita, jalostuttava. Lean lupaa vähemmällä enemmän ja siihen on pantu paljon toivoa myös julkisella sektorilla, erityisesti terveydenhuollossa ja tuki- ja logistiikkapalveluissa, mutta myös sosiaalipalveluissa.

Työn johtamisen ja organisoimisen osalta leanissa korostetaan moniammatillisia ja ketteriä tiimejä, joissa tieto kulkee nopeasti ja ihmiset voivat tehdä ainakin väliaikaisesti toistensa töitä, jos arvovirta siitä jalostuu. Lean-organisaatiossa kukaan ei sano: ei kuulu minulle. Yksi leanin keskeinen tavoite onkin poistaa ammatillisia rajoja. Samalla korostetaan työntekijän itseohjautuvuutta ja oman potentiaalin käyttöönottoa, kuitenkin siten, että työntekijän ei pidä tavoitella individualistista sankaruutta, vaan kunkin potentiaali luovutetaan työyhteisön käyttöön. Leaniin kuuluu omien ja tiimin työtapojen kyseenalaistaminen ja jatkuva parantaminen, mitä kutsutaan japanin kielen *kai* (eli muutos) ja *zen* (eli hyvä) yhdistelmällä *kaizen*. Se tavataan suomentaa jatkuvan parantamisen periaatteeksi. Työntekijöitä rohkaistaan tarkkailemaan rutiinejaan ja puuttumaan niihin herkeämättä, joka päivä.

Olemme Helena Hirvosen, Laura Mankin ja Iiris Lehdon kanssa analysoineet lean-oppikirjoista piirtyviä ammatillisen toimijuuden ideaaleja^{ix}. Löysimme sieltä kaksoiskierteen, joka muistuttaa aika tavalla äsken kuvaamaani vientiteollisuuden muutosjohtamisesta löytynyttä dynamiikkaa, jossa kuljettiin uhkailun ja turvallisuuden lupaamisen välillä sekä pyrittiin ilon, positiivisuuden ja potentiaalin synnyttämistä edistävien affektiivisten miljöiden rakentamiseen.

Lean-organisaation työntekijöitä tulisi ohjata samaan aikaan tunnistamaan markkinoiden faktat ja toimimaan itseohjautuvasti. Esimerkiksi ruotsalaisessa menestysoppikirjassa Tätä on lean, neuvotaan esimiestyöskentelystä näin:

- Tiimikokouksen päivittäinen) tilannekatsaus toimii myös opetusvälineenä. Kysymysten valinnalla esimies tekee alaiselleen selväksi, mitkä asiat ovat tärkeitä. Tapaaminen tarjoaa samanaikaisesti sekä päivittäin toistuvan tilaisuuden liiketoiminnan tajun kehittämiseen, että arviointityökalun, jolla pomo voi mitata alaisensa kriittisen ajattelun taitoja.

Toisessa Lean-oppaassa, Lean asiantuntijatyön johtamisessa, joka on Sari Torkkolan muutama vuosi sitten parhaaksi yrityskirjaksi valittu teos, huomautetaan myös prekaarien tuntemusten hallinnasta (prekaarisuutta toki mainitsematta): Tunteet, kuten pelko, on tunnistettava ja muutosta hidastettava, jotta kaikki pysyvät matkassa mukana. Sen sijaan on herätettävä työntekijöissä halu muuttua ja tulla rohkeaksi.

Siis: ideaalityöntekijän on *haluttava* kasvaa mutta samalla olla ohut.

Näin olemme päässet prekaarisuuden tunnun ytimeen.

Globaalit arvonmuodostusketjut ovat jo saapuneet tai saapumassa sellaiseen tilaan, että työn ja raaka-aineen halventamisen mahdolliseksi tekemät taloudelliset voitot on jo ulosmitattu. Nyt lisäarvoa pitää heruttaa jostain muualta, esimerkiksi juuri kekseliäämmistä, täsmällisempään tietoon perustuvista tai muuten sujuvista työprosesseista. Ja työntekijöiden potentiaalista tulla joksikin, tehdä yhdessä, vaikuttua toistensa ruumiillisuuksista ja ideoista: kasvaa tai pienentyä.

Palataan lopuksi Deleuzen Spinoza-luentaan: Koska näitä vaikutuksia, affektioita, ei voida erottaa liikkeestä, jolla ne saavat meidät siirtymän suurempaan tai pienempään täydellisyyteen, iloon tai suruun, yhteen tulemiseen tai hajottamispyrkimykseen, tietoisuus näyttää olevan jatkuva tuntemus tällaisesta siirtymästä, vähenemisestä tai kasvamisesta.

Voi siis arvioida, että globaali kapitalistinen talous sekä markkinaliberalismi ovat saaneet lujan otteen työvoimasta ja työntekijöistä löytämällä tavan hallita ihmisten tuntemuksia, iloa ja pelkoa. Tämä ilmenee prekaariuden tuntemuksina. Prekaariuden tuntu ei kuitenkaan ole yksilöpsykologinen luonteenpiirre, heikkous tai vahvuus vaan toimintaa. Siksi prekaarisuutta voi paitsi synnyttää ja muovata, ja myös poistaa tai vähentää, vaikka helppoa se ei ole.

Kirjallisuus:

¹ Ojala, Satu & Pasi Pyöriä (2019) Precarious work and risk of receiving a disability pension. *Scandinavian Journal of Public Health* 47 3 293-300. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/115595>

¹ Jokinen, Eeva, Jukka Könönen, Juhana Venäläinen & Jussi Vähämäki (toim.) (2011) ”Yrittäkää edes”. Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Tutkijaliitto; Jokinen, Eeva & Juhana Venäläinen (toim.) (2015) Prekarisaatio ja affekti. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/54537>

¹ Spinoza, Baruh (1676-77) *Tractatus Politicus*. Siteerattu Jussi Vähämäen kirjoituksesta täältä: <http://www.revalvaatio.org/toivo-pelko-ja-tunteiden-poliittinen-kaytto/>

¹ Deleuze, Gilles (2012) *Spinoza: käytännöllinen filosofia*. Tutkijaliitto.

¹ ks. edellinen viite.

¹ Kantola, Anu, Hannele Seeck & Mona Mannevuola (2019) Affect in governmentality: Top executives managing the affective milieu of market liberalization. *Media and Communication Studies* <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1350508418821002>

¹ Olen itse kääntänyt näitä lainauksia englanninkielisestä artikkelista.

¹ <https://www.lewoege.fi/>

¹ Hirvonen, Helena, Laura Mankki, Iiris Lehto & Eeva Jokinen (2020) Ammatillinen toimijuus lean-ajattelussa. Teoksessa Johanna Kantola, Paula Koskinen Sandberg & Hanna Ylöstalo (toim.) *Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin*. Gaudeamus.

Hanna Sutela:

Tilastot ja tarina suomalaisista työoloista – paranemista vai eriytymistä?

Esitelmä Työelämän tutkimuspäivässä 10.12.2020.

Keskityn esityksessäni palkansaajien työoloihin. Kysyn, ovatko työolot kehittymässä parempaan vai huonompaan suuntaan – vai onko pikemminkin niin, että työelämän hyvä kasautuu yksille ja kuormitus toisille. Pohdin, mitä tekijöitä muutoksen taustalla on nähtävissä. Kysyn myös, onko mahdollinen eriytymiskehitys väistämätöntä vai olisiko tilanteelle jotain tehtävissä.

Käytän aineistona pääosin Tilastokeskuksen työolotutkimuksia, jotka ovat tuttuja monille teistä kuulijoista. Käyntihaastatteluina toteutetut tutkimukset kartoittavat laajasti palkansaajien kokemuksia työoloistaan. Vuoden 2018 työolotutkimuksen erityisteemana oli työn digitalisaatio. Aineistossa oli 4 110 iältään 15–67-vuotiasta palkansaajaa vastausosuuden ollessa 67 prosenttia. Nykyhetken ymmärtämisen kannalta on toki tärkeää tuntee myös menneisyyttä ja Työolotutkimuksen aikasarjoilla olisikin mahdollista tarkastella työelämän kehitystä yli 40 vuoden ajalta. Tässä esityksessä keskityn kuitenkin ennen kaikkea kahden edellisen työolotutkimuksen eli vuosien 2013 ja 2018 välisiin muutoksiin ja siihen, miltä tilanne näyttää nyt – tai näytti juuri ennen koronakriisiä.

Muuttuuko työelämä parempaan vai huonompaan suuntaan?

Työelämän muutoksesta puhutaan paljon. Työelämä *on* muutoksessa, se ei ole uutinen. Muutos on jatkuvaa.

Uutinen sen sijaan on, että viime vuosina tuo muutoksen vauhti näyttäisi kiihtyneen. Tällainen olo tulee vuoden 2018 työolotutkimuksen tuloksia tarkastellessa: monen tekijän suhteen on tapahtunut viiden vuoden aikana harppauksenomaista nousua tai laskua, kun aiemmin on totuttu maltillisempaan tahtiin, vaikka trendi olisi ollutkin vastaava.

Yleisinä viime vuosien muutostekijöinä nostaisin esiin ensinnäkin työn digitalisoitumisen, joka on läpäissyt koko työelämän ja mullistanut sitä monella tapaa. Palkansaajista jo 90 prosenttia käytti vuonna 2018 digitaalisia sovelluksia tai välineitä. Intensiteetti – montaako eri sovellusta ja miten suuren osan työajasta käytetään – toki vaihtelee. Näyttää myös siltä, että digitalisaation vaikutukset – yhtäältä työn tehostuminen ja sujuvoituminen sekä toisaalta kuormitus ja nopeatempoistuminen – jakautuvat epätasaisesti. Palaan tähän myöhemmin.

Toiseksikin työn aikojen ja paikkojen moninaistuminen yleistyy entisestään, pitkälti juuri digitalisaation kehittymisen ansiosta. Myös koronakriisi on vauhdittanut tätä kehitystä.

Kolmantena yleisenä havaintona voi pitää sitä, että naisten ja miesten kokemukset työoloista ovat alkaneet eriytyä monilta osin. Pitkällä aikavälillä on toistaiseksi ollut pikemminkin niin, että naisten ja miesten väliset erot kokemuksissa ovat kaventuneet. Nyt erot ovat monen tekijän – kuten haittaavan kiireen – suhteen kasvaneet ja pääosin niin, että muutos on ollut naisille epäedulliseen suuntaan.

Vuoden 2018 työolotutkimus näyttää paljon myönteistä kehitystä aiempaan. Muun muassa sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus ja työilmapiiri ovat kohentuneet. Työpaikkojen monimuotoistuksessa asenteet ikääntyneisiin, ulkomaalaistaustaisiin ja erityisesti miesten perhevapaiden pitämiseen ovat parantuneet. Työn imu, työtyytyväisyys ja ansiotyön arvostus ovat kasvussa ja työntekijälähtöiset joustomahdollisuudet työajoissa ja -paikoissa ovat lisääntyneet. Työpaikoilla naisten ja miesten välisen tasa-arvon koetaan toteutuneen aiempaa paremmin.

Samaan aikaan osa tuloksista on kuitenkin huolestuttavia. Kiire on lisääntynyt ennätyslukemiin naisilla ja kuntasektorilla. Tämä heijastunee siihen, että aiempaa harvalla naispalkansaaja on aikaa työssä kehittymiseen, aloitteiden tekoon, uusien ideoiden soveltamiseen tai ylipäänsä siihen, että tuntisi tekevänsä työnsä kunnolla. Pitkään jatkunut nousu työssä kehittymisen mahdollisuuksissa on pysähtynyt. Väkivalta tai sen uhka työssä ovat edelleen todellisuutta monille. Psykkiset oireet ja jaksamisongelmat ovat lisääntyneet selvästi etenkin naisilla; erityisen huolestuttavaa on nuorten aikuisten yleinen oireilu.

Tulokset yhtäältä hyvin myönteisestä, mutta toisaalta hyvin huolestuttavasta kehityksestä kuulostavat ristiriitaisilta.

Toteutuvatko nämä puolet samoissa töissä: ovatko kasvaneet työpaineet esimerkiksi lisänneet keskinäistä solidaarisuutta niin, että työkaverit ovat alkaneet tsemppaamaan toinen toisiaan jaksamisessa?

Vai onko niin, että hyvät asiat kasautuvat ja entisestään kohenevat yksillä samalla kun kuormitustekijät sumautuvat ja kärjistyvät toisilla? Vai onko kyse monivivahteisemmasta ilmiöstä? Tämä ristiriita häiritsee tiimimme tutkijoita ja aloimme pohtia, miten saisimme asiasta selkeämmän käsityksen.

Eurofound on jakanut Euroopan työolotutkimuksen pohjalta työllisiä erilaisiin job profiles -ryhmiin. Saimme idean tehdä saman Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen aineistolla.

Seuraavaksi esittämäni tulokset perustuvat kollegani Jere Immosen kanssa kirjoittamiini kahteen alkusyksystä 2020 ilmestyneeseen artikkeliin.

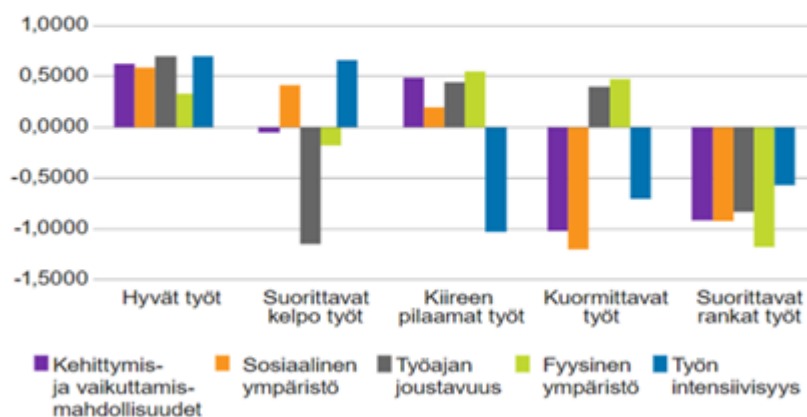
Työoloprofiilit - kasautuuko työelämän hyvä yksille ja kuormitus toisille vai onko kyse monivivahteisemmasta ilmiöstä?

Käytimme tutkimuksessamme menetelminä faktori- ja ryhmittelyanalyysia. Ryhmittelyn perustimme viiteen työolotutkimuksen kysymyksistä muodostuneeseen faktoriin: kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuudet, sosiaalinen ympäristö (tuki, kiusaaminen, ilmapiiri jne.) työaikojen joustavuus, fyysinen työympäristö (fyysiset haittatekijät, työn fyysinen rasittavuus) sekä työn intensiivisyys, johon kuuluu kiire ja työn henkinen rasittavuus.

Näiden faktoreiden pohjalta muodostui viisi erilaista luokkaa, joissa mitatut osa-alueet muodostavat erilaisia yhdistelmiä, työoloprofiileja (kuvio 1). Menetelmää on selitetty tarkemmin artikkeleissamme.

Kuvio 1. Palkansaajien työoloprofiilit, Työolotutkimus 2018

Viisi työoloprofiilia



10.12.2020

Sutela ©Tilastokeskus

12

Tilastokeskus

Mitatut ulottuvuudet näkyvät kuviossa erivärisinä pylväinä. Pysty akselin nolla-arvo kuvaa keskiarvoa vuoden 2018 aineistossa. Ylöspäin suuntautuva pylväs tarkoittaa, että kyseinen osa-alue on toteutunut ryhmässä keskimääräistä paremmin, alaspäin suuntautuva taas sitä, että asiat ovat tässä suhteessa huonommalla mallilla kuin palkansaajilla keskimäärin. Mitä kauempana arvo on

nollasta, sitä paremmin tai huonommin kyseinen ulottuvuus on toteutunut suhteessa muihin palkansaajiin.

Annoimme näin muodostuneille ryhmille nimet hyvät työt, suorittavat kelpo työt, kiireen pilaamat työt, kuormittavat työt ja suorittavat rankat työt. Katsotaan seuraavaksi niitä tarkemmin.

Hyvissä töissä kaikki mitatut osa-alueet saavat positiivisen latauksen: niissä on keskimääräistä paremmat kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet, sosiaalista tukea ja hyvä työilmapiiri, joustavat työajat sekä melko vähän fyysisiä tai henkisiä rasitustekijöitä tai haittaavaa kiirettä. Ryhmä on ammatti-, ikä- ja koulutusrakenteeltaan hyvin monipuolinen. valtaosa (60 %) ryhmään kuuluvista on miehiä.

Suorittavissa kelpo töissä työajat eivät jousta ja työ on usein fyysisestä raskasta tai siihen sisältyy fyysisiä haittatekijöitä, mutta vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat keskimääräistä paremmat, työilmapiiri on hyvä, sosiaalista tukea löytyy eikä kiire tai henkinen rasittavuus juuri haittaa. Ryhmään kuuluu mm. prosessi- ja kuljetustyöntekijöitä, myynti- ja palvelutyöntekijöitä ja lähihoitajia. Koulutustaso on kaikista viidestä ryhmästä matalin ja ikärakenne painottuu nuorimpiin ja vanhimpiin ikäryhmiin. Sukupuolijakauma on tasainen.

Kiireen pilaamissa töissä kaikki muut ulottuvuudet ovat hyvällä mallilla, mutta kokonaisuutta pilaa kohtuuton kiire ja työn henkinen rasittavuus. Ryhmään kuuluu mm. johtajia, erityisasiantuntijoita, opettajia, sosiaalityöntekijöitä, it-asiantuntijoita ja ohjelmistosuunnittelijoita. Koulutustaso on tässä ryhmässä korkein, sillä lähes kolmella neljästä on korkea-asteen tutkinto. Ikärakenne painottuu 35–44-vuotiaisiin ja ryhmä on lievästi naisvaltainen.

Kuormittaviksi töiksi nimesimme profiilin, missä työajat joustavat ja fyysinen työympäristö on kunnossa, mutta kehitys- ja vaikutusmahdollisuuksia sekä sosiaalista tukea on vähän siinä missä ristiriitoja, kiirettä ja henkistä rasitusta on paljon. Ryhmä koostuu lähinnä asiantuntijoista ja erityisasiantuntijoista, mm. sosiaalityöntekijöistä, opettajista ja ohjelmistosuunnittelijoista. Kahdella kolmesta on korkea-asteen tutkinto. Ryhmä on lievästi naisvaltainen ja siinä painottuvat keskimmäiset ikäryhmät.

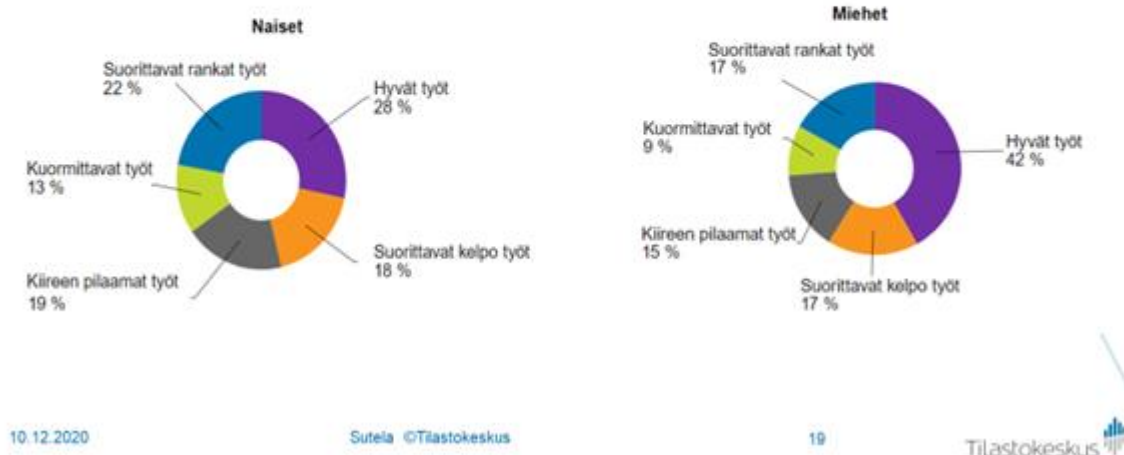
Viimeisessä ryhmässä *suorittavissa rankoissa töissä* kaikki mitatut osa-alueet saavat negatiivisen latauksen eli toteutuvat keskimääräistä huonommin. Tästä ryhmästä löytyy mm. myyjiä, siivoojia, varastotyöntekijöitä ja hoitoalan työntekijöitä (lähinnä lähihoitajia). Ryhmässä painottuvat toisen asteen koulutus ja kuntasektori, ryhmä on lievästi naisvaltainen ja siihen kuuluu kaikenikäisiä palkansaajia.

Miten palkansaajakunta sitten jakautuu näihin ryhmiin? Hyvä uutinen on, että yli kolmannes (35 %) kaikista palkansaajista kuuluu ryhmään hyvät työt, joka on näin ollen ryhmistä suurin. Vajaa viidennes (18 %) palkansaajista työskentelee suorittavissa kelpo töissä, missä työajan jäykkyydestä huolimatta asiat ovat varsin hyvin. Toisaalta joka viides (20 %) työskentelee suorittavissa rankoissa töissä, joissa kaikki osatekijät ovat siis pakkasen puolella, joka kymmenes (11 %) kuormittavissa töissä ja noin joka kuudes (17 %) kiireen pilaamissa töissä.

Työoloprofiilien yleisyydessä on kuitenkin selvä sukupuoliero. Miehet ovat selvästi useammin hyvissä töissä kuin naiset. Naisten työ taas on yleisemmin suorittavaa ja rankkaa, kuormittavaa tai kiireen pilaamaa kuin miesten työ. (Kuvio 2.)

Kuvio 2. Palkansaajien työoloprofiilit sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018

Palkansaajien työoloprofiilit sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2018



Työsuhdetyypillä ei ole kovin suurta yhteyttä erilaisiin työoloprofiileihin, vaan osa-aikainen ja määräaikainen työ on lähestulkoon yhtä yleistä kaikissa työoloprofiileissa – ainoana erona näkyy, että kiireen pilaamissa töissä on selvästi vähemmän osa-aikatyön tekijöitä kuin muissa ryhmissä.

Ei ole yllättävää, että eri työoloprofiilit tuottavat erilaisia lukuja, kun katsotaan vaikka työtyytyväisyyttä, työn ja muun elämän välistä tasapainoa, stressiä ja jaksamisongelmia, työhön sitoutumista tai jopa sairauspoissaolojen yleisyyttä. Paikoin erot ovat näissä suhteissa hyvinkin suuria. Mielenkiintoista kuitenkin on se, että ryhmien väliset erot ovat varsin pienet mitä tulee

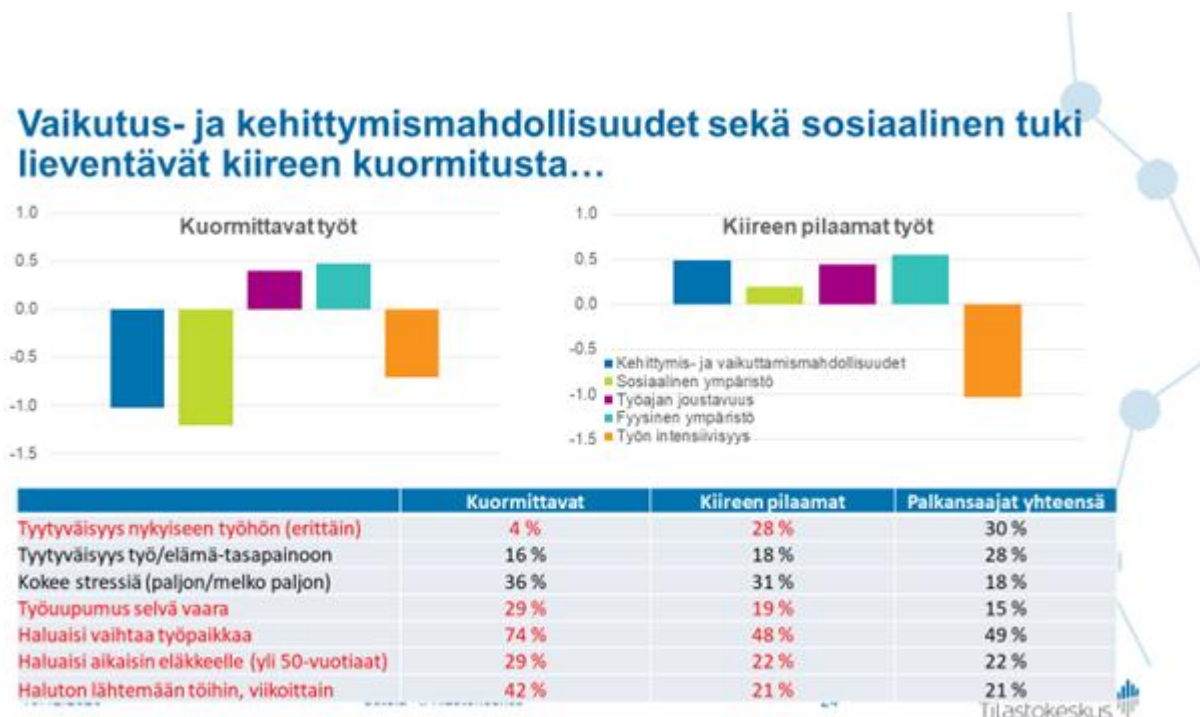
ansiotyön pitämiseen erittäin tärkeänä elämänaikana. Työtä arvostetaan kaikissa työoloprofiileissa, joten ryhmien välisissä eroissa ei ole kyse korvien välisestä asenneongelmasta.

Mitä tekijöitä on nähtävissä taustalla?

Työolot ovat kokonaisuuksien summa: on voimavaratekijöitä tai niiden puutetta, kuormitustekijöitä tai sitten ei. Millä työolotekijöillä on erityisen paljon vaikutusta siihen, miten työolot heijastuvat esimerkiksi jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen?

Tästä saadaan jotain käsitystä, kun verrataan esimerkiksi kuormittavien töiden tekijöitä kiireen pilaamien töiden tekijöihin kuviossa 3.

Kuvio 3. Tyytyväisyys, stressi ja sitoutuminen kuormittavissa töissä ja kiireen pilaamissa töissä, Työolotutkimus 2018



Molemmissa tarkasteltavista ryhmistä on keskimääräistä enemmän työntekijälähtöisiä työaikajoustoja eikä juurikaan työympäristön fyysisiä epäkohtia. Ryhmiä yhdistää myös se, että työn intensiivisyys on niissä selkeä kuormitustekijä. Molemmissa ryhmissä koetaankin keskimääräistä paljon enemmän stressiä eikä olla kovin tyytyväisiä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon.

Ryhmät eroavat kuitenkin toisistaan merkittävästi eräissä suhteissa: kiireen pilaamissa töissä ollaan selvästi tyytyväisempiä nykyiseen työhön, koetaan vähemmän työuupumuksen riskiä, ollaan

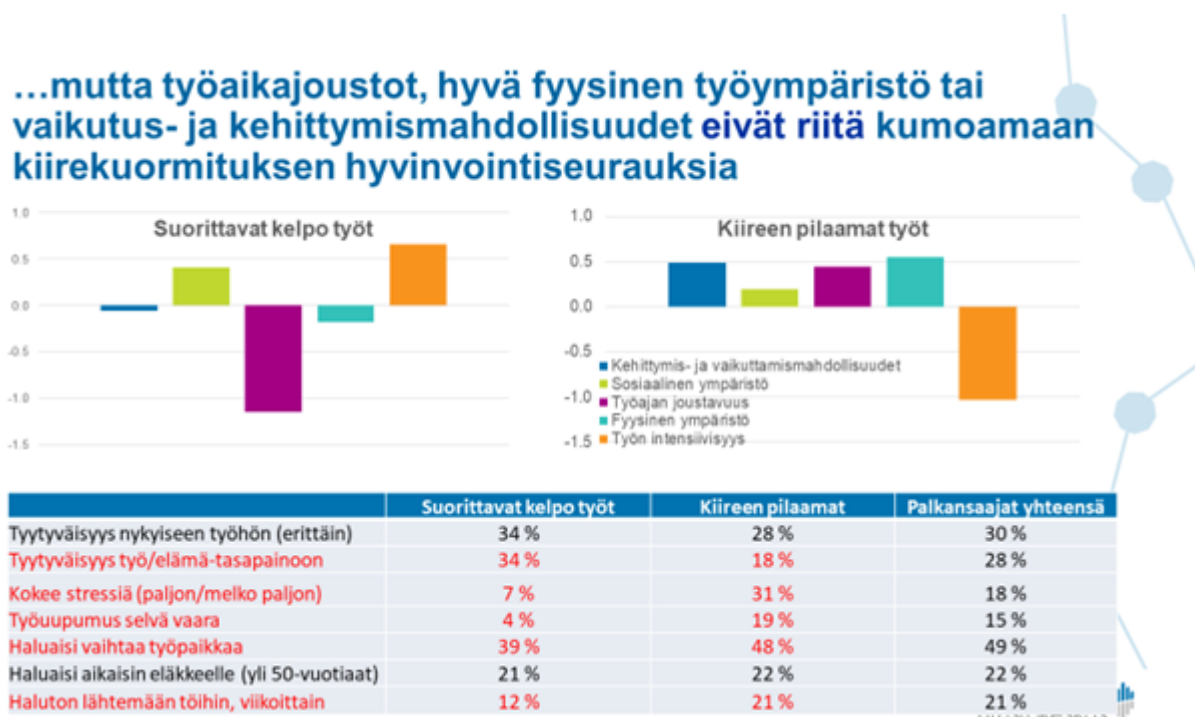
harvemmin haluttomia töihin lähtiessä ja eikä toivota työpaikanvaihdosta yhtä usein kuin kuormittavissa töissä.

Näyttäisi siltä, että kiireen pilaamissa töissä kiireen kuormitusta lieventävät sellaiset voimavaratekijät kuten vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet sekä sosiaalinen tuki. Kuormittavat töitä tekevät ovat tähän verrattuna huonommassa tilanteessa, sillä heillä ei tällaisia voimavaratekijöitä näytä juurikaan olevan.

Tulos on siis aivan teorian mukainen: voimavaratekijöillä voidaan lievittää pitkäaikaisen kuormituksen haittavaikutuksia.

Mutta kun seuraavaksi verrataan näitä kiireen pilaamia töitä suorittaviin kelpo töihin, näyttääkin siltä, että voimavaratekijöiden vaikutus on varsin rajallinen ainakin silloin, kun puhutaan kiireen kuormittavuudesta (kuvio 4).

Kuvio 4. Tyytyväisyys, stressi ja sitoutuminen suorittavissa kelpo töissä ja kiireen pilaamissa töissä, Työolotutkimus 2018



Nyt tarkasteltavilla ryhmillä on hyvin erilaiset profiilit. Kiireen pilaamissa töissä kaikki on muuten mallillaan, ainoastaan työn intensiivisyyden faktori on huonoissa lukemissa. Suorittavissa kelpo töissä työajat eivät sen sijaan jousta, vaikutus- ja kehittämismahdollisuuksia on vain keskimääräisesti ja työympäristössä esiintyy jonkin verran keskimääräistä enemmän fyysisiä

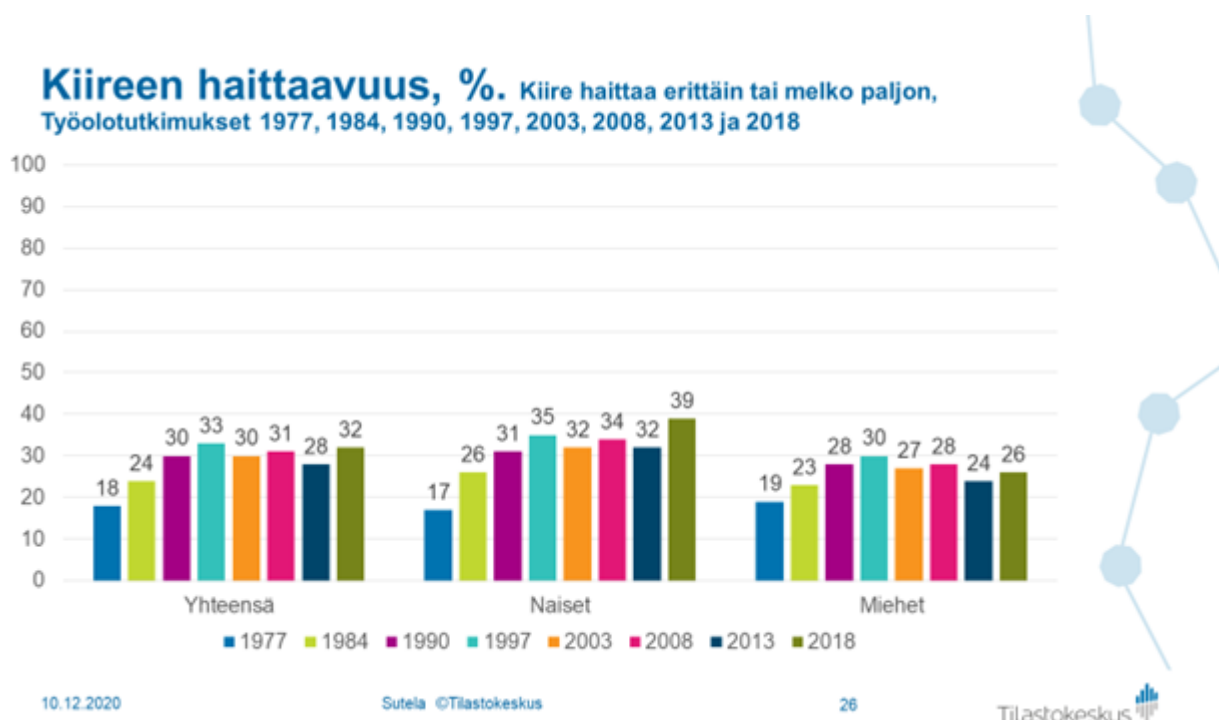
haittatekijöitä. Plussaa ovat vain sosiaalisen tuen faktori sekä se, että työ ei ole henkisesti kovin raskasta eikä kiireestä aiheudu juurikaan haittaa.

Näistä joustojen puutteesta ja vaikutusmahdollisuuksien keskinkertaisuudesta huolimatta suorittavia kelpo töitä tekevät ovat näistä kahdesta ryhmästä kuitenkin selvästi tyytyväisempiä työ/elämä -tasapainoonsa, kokevat vain harvoin stressiä tai työuupumisen vaaraa tai haluttomuutta töihin lähtiessä. Heillä on myös työpaikan vaihtohaluja vähemmän kuin kiireen pilaamissa töissä työskentelevillä.

Tuntuu, että tarkastelenpa mitä nykytyöelämän ilmiötä tahansa, törmään aina liiallisen kiireen haittaavuuteen. Tuntuu, että se on yhteydessä lähes kaikkeen: yli 55-vuotiaiden työssäjatkamishaluihin, työ/elämä -tasapainoon, psyykkiseen oireiluun, kehittymismahdollisuuksiin.... ja ylipäänsä siihen, että naisten ja miesten kokemukset työoloista ovat alkaneet eriytyä, naisille epäedulliseen suuntaan.

Kuviossa 5 nähdään, kuinka haittaavan kiireen kokemus ei ole naispalkansaajilla ollut koskaan yhtä korkealla kuin tuoreimmassa vuoden 2018 työolotutkimuksessa. Ero naisten ja miesten kiireen kokemuksissa ei ole myöskään kertaakaan aiemmin ollut näin suuri.

Kuvio 5. Kiireen haittaavuus, kiire haittaa työssä erittäin tai melko paljon, Työolotutkimukset 1977–2018



Kiireen kokemuksen ohella toinen merkittävä, tämän päivän työelämässä uhkaavasti eriyttävä tekijä on työn digitalisoitumien. Se toteutuu varsin eri tavoin ja sillä on varsin erilaisia seurauksia eri ryhmissä. Vaikka kaikissa työoloprofiileissa digilaitteiden ja -sovellusten käyttö on pikemminkin sääntö eikä poikkeus – tosin käytettävien sovellusten määrä ja käytön osuus työajasta vaihtelee – työn digitalisaation seuraukset koetaan eri työoloprofiileissa hyvin eri tavoin.

Hyvissä töissä digitalisaatio on lisännyt työn tehokkuutta ja luovuutta. Kiireen pilaamisessa töissä se on lisännyt työn tehokkuutta ja luovuutta, mutta myös nopeatempoisuutta ja kuormittavuutta. Suorittavissa rankoissa töissä digitalisaation myötä ovat lisääntyneet työn kuormittavuus ja työtä koskeva valvonta. Kuormittavissa töissä kuormittavuuden ja valvonnan lisäksi on lisääntynyt työn nopeatempoisuus. Suorittavissa kelpo töissä työn digitalisaatiolla koetaan olleen vähemmän vaikutusta työn laatuun hyvässä tai pahassa.

Onko palkansaajien keskuudessa käynnissä uudenlaista eriytymistä ja jos, onko se väistämätöntä? On hyvä suhteuttaa asioita. Kansainvälisesti vertaillen suomalaisten palkansaajien työelämä on hyvinkin laadukasta. Suomalaisen työelämän erityispiirteet käyvät esiin esimerkiksi Euroopan työolotutkimuksesta tai vuoden 2019 työvoimatutkimuksen lisäosasta: palkansaajakunta on meillä erittäin koulutettua – naispalkansaajilla korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus on suurempi kuin missään muussa EU-maassa – ja olemme Euroopan kärkeä myös muun muassa työntekijälähtöisten työaikajousten, vaikutusmahdollisuuksien, sosiaalisen tuen, työnantajan kustantaman koulutuksen ja työssä oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien suhteen.

Toisaalta myös suomalaisten naispalkansaajien kiire on EU-maiden kärkisijoilla, kun miespalkansaajilla kiirettä esiintyy keskimääräistä vähemmän. Ja vaikka meillä löytyy paljon työntekijälähtöisiä joustoja, meillä joustetaan paljon myös toiseen suuntaan, työtehtävien vuoksi vapaa-ajalle.

Työolotutkimuksen tulosten ja kansainvälisen vertailun perusteella voi kaiken kaikkiaan todeta, että työelämän kehittämiseen panostaminen Suomessa on tuottanut tulosta. Tämä näkyy myönteisenä kehityksenä mm. työpaikkojen perhevapaa-asenteissa, esimiestyössä ja työaikajousten lisääntymisessä.

Muuhun Eurooppaan verrattuna meillä myös näyttäisi olevan siinäkin mielessä laadukas työelämä, että jakautuminen sosioekonomisen aseman, ammatin tai koulutuksen mukaan ei ole yhtä

voimakasta kuin EU-maissa keskimäärin: ryhmien väliset erot esimerkiksi työn vaikutusmahdollisuuksissa tai Eurofoundin tekemässä työoloprofiloinnissa ovat meillä pienemmät kuin EU-maissa keskimäärin.

Sitäkin huomionarvoisempaa on, että meillä naisten ja miesten väliset erot monissa työelämän laatutekijöissä ovat keskimääräistä selvästi isommat. EU-keskiarvoissa ei ole naisten ja miesten välillä juurikaan eroja esimerkiksi työaikajousten, työn vaikutusmahdollisuuksien tai kiireen kokemuksessa, kun Suomessa vastaavat erot ovat huomattavat – ja aina niin, että miehillä asiat ovat paremmin. Selitystä erojen taustalta voi etsiä erityisesti ammatillisesta segregaatiosta, joka on Suomessa poikkeuksellisen vahva.

Työelämän viime vuosien muutoksessa minua huolestuttaa erityisesti lisääntynyt pahoinvointi ja ennätysmäisesti lisääntynyt kiire. Kohtuuton kiire on todellinen ongelma: vaikka työn muita voimavaretekoijöitä kehitettäisiin miten vaikkapa esimiehiä kouluttamalla, työaikajoustoja lisäämällä, työn organisointia parantamalla ja palkansaajien vapausasteita lisäämällä; vaikka työntekijöitä koulutettaisiin miten ajanhallinnassa tai tarjotaan stressin selättämiskeinoiksi meditaatiota ja mindfulnessia... niin kauan kun töitä on yksinkertaisesti liikaa ja tekijöitä liian vähän, mikään näistä toimista ei ratkaise itse ongelmaa.

Ja kuten olen jo edellä todennut, erot naisten ja miesten erot työolojen kokemuksissa ovat kasvaneet viime vuosina. En voi välttyä yhdistämästä tätä kehitystä siihen, että naispalkansaajilla työtä haittaava kiire on lisääntynyt ennätyslukemiin.

Työelämän yhtenä uutena haasteena on se, miten digitalisaatio voidaan viedä onnistuneesti läpi niin, että sen hyödyistä pääsevät nauttimaan kaikki eikä sen aiheuttama kuormitus kaadu erityisesti tietyn ryhmän niskaan.

Nykyinen koronakriisi uhkaa kärjistä työelämän eroja entisestään. Kriisi on kohdellut eri toimialoja eri tavoin. Kyse ei ole vain siitä, miten koronakriisi on vaikuttanut työllisyyteen, lomautuksiin ja irtisanomisiin eri aloilla, vaan kyse on myös työoloista: niille hyväosaisille, joille etätyö on mahdollista, kriisi on voinut ollut monessa suhteessa ihan mukavaa aikaa: etätyömahdollisuus on saattanut parantaa työn ja muun elämän tasapainoa ja mahdollistanut työaikajousten hyödyntämisen. Sen sijaan esimerkiksi jo ennen kriisiäkin kuormittuneella sote-alalla taas kiire, riittämättömyyden tunne ja työympäristön fyysiset riskit kuten tartuntavaara ovat vain lisääntyneet. Jää nähtäväksi, miltä työelämä näyttää kriisin jälkeen näiltä osin, millaiset seuraukset tällä eriytymisellä on.

Haluan kuitenkin lopettaa esitykseni toiveikkaissa merkeissä toteamalla, että hyvät tai vähintäänkin kelpo työolot ovat periaatteessa mahdollisia kaikille. tekemässämme työoloprofiloinnissa ”Hyvien töiden” -ryhmä kattaa laajasti kaikki ikä-, koulutus-, ammatti- ja sosioekonomiset ryhmät. Suomessa on vankat perinteet työelämän kehittämisessä: työolojen laatua ja työhyvinvointia pitäisi siis olla mahdollista parantaa edelleen kaikissa töissä ja tehtävissä. Tähän tulee myös pyrkiä, jotta vältämme työolojen jyrkän eriytymisen tulevaisuudessa.

Kirjallisuus:

[Eurofound \(2017\) Sixth European Working Conditions Survey – Overview report \(2017 update\), Publications Office of the European Union, Luxembourg.](#)

[Immonen, Jere & Sutela, Hanna \(2020\) Työoloprofiilit paljastavat jakautumisen: miehet selvästi yleisemmin ”hyvissä töissä” kuin naiset, Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

[Immonen, Jere & Sutela, Hanna \(2020\) Työolot ovat osiensa summa – liiallinen kiire syö kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa, Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

[Sutela, Hanna \(2020\) Työaikajoustot ovat suomalaisen työelämän voimavara, mutta onko niistä haastajaa kiireen kuormittavuudelle? \(blogi\) Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

[Sutela, Hanna \(2020\) Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa \(blogi\), Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

[Sutela, Hanna \(2020\) Palkansaajilla on Suomessa hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä – etenkin miehillä, Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

[Sutela, Hanna \(2020\) Suomalaisten naispalkansaajien kiire korostuu eurooppalaisessa vertailussa, Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

[Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne \(2019\) Digiajan työelämää – Työolotutkimuksen tuloksia 1977– 2018, Tilastokeskus](#)

[Taskinen, Pertti \(2020\) Suomessa työajat joustavat, mutta myös työn tekijät joustavat, Tieto&trendit, Tilastokeskus](#)

Satu Ojala:

TYÖVOIMAN KÄYTTÖ: TILASTOLLINEN TARKASTELU JA TYÖPOLITIikka.

Esitelmä Työelämän tutkimuspäivässä 10.12.2020.

Suomalaiset työmarkkinat ovat mainettaan joustavampia (Jonker-Hoffrén ym. 2018; Ojala & Saloniemi 2020). Julkisessa diskurssissa hegemonisen aseman on kuitenkin saanut väittämä työmarkkinoidemme jäykkyydestä. Tätä väittämää käytetään myös perusteluna merkittäville, työmarkkinamalliamme koskeville muutosehdotuksille. Kun ehdotetaan sellaisia radikaaleja institutionaalisia suunnanmuutoksia kuten ammattiyhdistysliikkeen valta-aseman purkamista, työehtosopimusten yleissitovuudesta luopumista tai työehdoista sopimista pelkästään paikallisesti, argumenttien tulisi olla kohdallaan.

Toisaalla arvioimme (Sippola, Jonker-Hoffrén & Ojala 2021), onko paikallinen sopiminen kytköksissä työmarkkinoiden joustavuuteen, työllisyyteen, työttömyyteen tai tuottavuuteen. Arvioimme kansainväliseen tutkimuskirjallisuuteen perustuen, ettei se juuri ole (ks. myös Haaparanta 2020). Tulkintamme on, että vaikka paikallista sopimista ajavat tahot motivoivat ehdotustaan paikallisen sopimisen oletetuilla työllisyysvaikutuksilla, heidän tosiasiallinen tavoitteensa on valtasuhteiden muutos työmarkkinasuhteissa ja työpaikoilla.

Tässä tekstissä tavoitteeni on havainnollistaa, miksi työmarkkinoiden joustavuutta arvioitaessa tulee aina huomioida työvoiman käytön muodot. Kuten vastikään kirjoitimme, "[p]ohjoismaisen työmarkkinamallin yksi perinne on, että tasaisen palkkarakenteen vastinparina ovat joustavat työvoiman käytön muodot: näitä ovat palkansaajien osa- ja määräaikatyöt, vuokra- ja nollatuntisopimukset sekä työn teettäminen itsensä työllistävillä (yksin)yrittäjillä tai alustojen kautta, samoin kuin yritysten kanssa solmittavat alihankinta-, ostopalvelu- ja ulkoistus sopimukset. Myös työttömät ovat osa joustavasti käyttöön otettavaa työvoimaa" (Ojala & Saloniemi 2020).

Seuraavassa lasken, kuinka suuri osa suomalaisista työllisistä on näissä eri tavoin joustavissa työmarkkina-asemissa. Olen käyttänyt seuraavassa arvioissa Tilastokeskuksen työvoima- ja työolotutkimusten aineistoja vuodelta 2018. Esittämäni numerot perustuvat työolotutkimukseen, joka on palkansaajille tehty, työvoimatutkimukseen pohjautuva laaja ja laadukas survey-tutkimus (ks. Sutela ym. 2019). Lisäksi hyödynnän *Yrittäjät Suomessa 2017* -tutkimuksen tuloksia (Sutela & Pärnänen 2018).

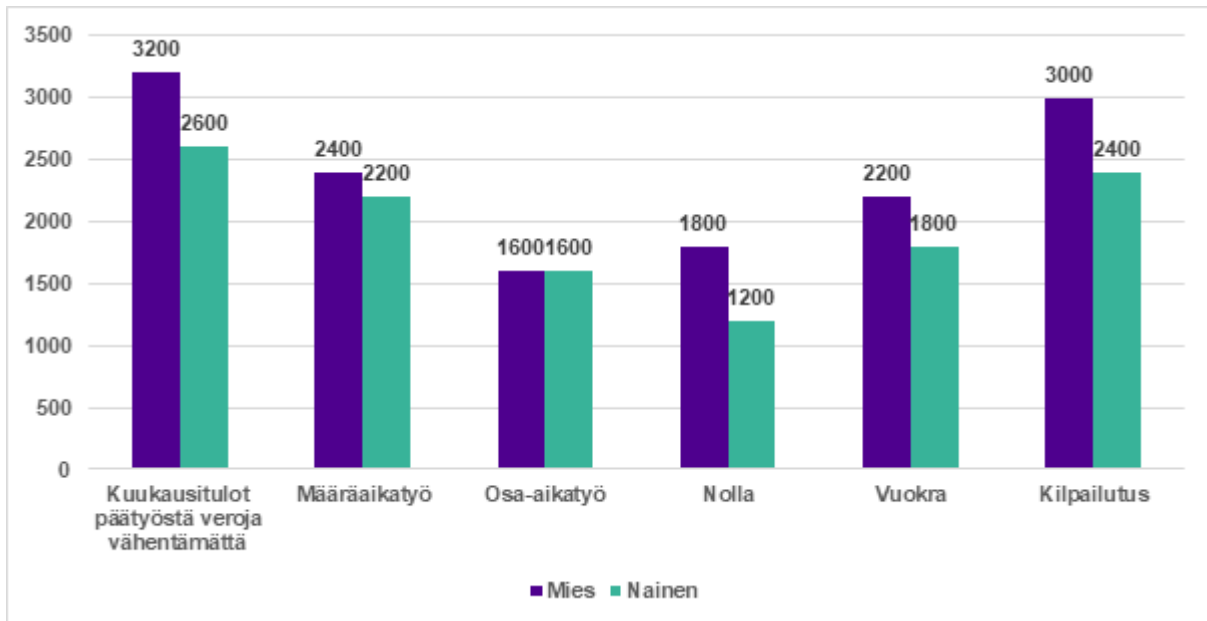
Työllisistä 15 prosenttia on erilaisissa vastentahtoisesti joustavissa palkkatöissä

Epättyypillisinä työsuhteina on totuttu käsittelemään etenkin osa- ja määräaikaisia työtehtäviä. Jo aikaa sitten on ymmärretty, etteivät ne ole epättyypillisiä, vaan tyyppisiä työmarkkinastatuksia. Vuonna 2018 osa-aikatyösuhteissa oli 219 000 palkansaajaa, määräaikatyösuhteissa 260 000 palkansaajaa ja yhtä aikaa osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa 104 000 palkansaajaa. Kun työllisiä on yhteensä 2 467 000, osa- ja määräaikatehtävissä työskenteli näin ollen 24 prosenttia kaikista työllisistä. Naisista lukema on vielä korkeampi: 31 prosenttia kaikista työllisistä. Miehistä puolestaan 17 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2018, omat laskelmat.) Osittain näihin kategorioihin limittyvät myös nollatuntisopimukset, jotka ovat yleistyneet 2000-luvulla, sekä vuokratyöt.

Koska tällaiset statukset ovat työllisillä tyyppisiä, käytän tässä tekstissä käsitettä joustavat työsuhteet. Vakaampia ovat pysyvässä kokoaikatyösuhteessa olevien työllisten työsuhteet. Tulee muistaa, että näitä on yhä ylivoimainen enemmistö: 65 prosenttia kaikista työllisistä oli toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikatyösuhteissa vuonna 2018. Joustavien versus vakituisten työsuhteiden suhteellisissa osuuksissa ei ole tapahtunut 2000-luvulla merkittäviä muutoksia. Osa-aikatyöt ovat kuitenkin hiljalleen yleistyneet.

”Uutena” joustavan työvoiman käytön muotona kannattaisi vastedes tarkastella – niin tilastoissa kuin työhyvinvointia arvioitaessa – sitä, onko henkilön työ säännöllisen kilpailutuksen kohteena (esim. Hirvonen & Mankki 2017). Niin julkisen sektorin ostopalvelut kuin esimerkiksi teollisuuden palvelu-ulkoistuksetkin ovat yleistyneet 2000-luvulla. Tämä työvoiman käytön muoto tunnistetaan tilastoissa ja tutkimuksissa kuitenkin harvoin. Emme tiedä, mitä työolojen kannalta tarkoittaa, että työsuhde voi olla vakituinen mutta koko yrityksen toiminta tai osa siitä riippuvainen esimerkiksi toistuvista ruoka-, siivous-, bussinkuljetus-, hoivapalvelu-, kirjanpito- tai IT-toimintojen kilpailutuksista, ulkoistuksista, alihankinnoista ja siis erilaisista ostopalvelusopimuksista. Tilastokeskus mittasi asiaa ensimmäisen kerran koko palkansaajakunnan tasolla vuoden 2018 Työolotutkimuksessa (ks. Sutela ym. 2019). Sen perusteella 16 prosentilla kaikista palkansaajista (17 prosentilla miehistä, ja 15 prosentilla naisista) omat työtehtävät ovat säännöllisen kilpailutuksen kohteena. Yleisimmin näin on hallinto- ja tukipalvelutoimialalla (38 prosenttia palkansaajista), kuljetuksessa ja varastoinnissa (33 prosenttia), rakentamisen ja infrastruktuurin aloilla (22 prosenttia) ja terveys- ja sosiaalipalvelualoilla (18 prosenttia; omat laskelmat). Kilpailutuksen kohteena olevilla aloilla ei kuitenkaan ansaita keskimäärin erityisen huonosti, vaan paremmin kuin muissa joustavissa työsuhteissa (ks. kuvio 1).

Kuvio 1. Kuukausitulot päätyöstä veroja vähentämättä, palkansaajat työsuhteen joustavan luonteen mukaan. Aineisto: Tilastokeskus, työolotutkimus 2018.



Kaikki joustava työ ei ole vastentahtoisesti joustavaa. Osa-aikatyössä olevista kaksi kolmesta on halunnut lyhyemmän työajan. Etenkin opintoihin, lastenhoitoon sekä lähestyvään eläkeikään, samoin kuin vanhuuseläkkeellä jo olemiseen, yhdistetään osa-aikatöitä. Määräaikatyösuhteissa oleminen on tätä useammin vastentahtoista, sillä kaksi kolmesta määräaikaistyöntekijästä haluaisi mieluummin vakituisen työsuhteen. Taulukossa 1 summaankin niiden palkansaajien osuudet, jotka ovat vastentahtoisesti osa-aikaisessa työsuhteessa, nollatuntisopimuksella, vuokratyössä ja/tai määräaikaisena. Lasken mukaan myös heidät, joilla omat työtehtävät ovat säännöllisen kilpailutuksen kohteena samalla, kun työhön kohdistuu irtisanomisen uhka. Näin on joka kolmannella niistä palkansaajista, joiden työt kilpailutetaan säännöllisesti.

	% palkansaajista	% naisista	% miehistä
Palkansaaja, pysyvä kokoaikatyö tai vapaaehtoinen joustava	83	80	86
1–5 vastentahtoisesti tulkittavaa joustavan työsuhteen piirrettä	17	20	14
Yhteensä	100	100	100

Taulukko 1. Vastentahtoisesti joustavassa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus. Aineisto: Tilastokeskus, työolotutkimus 2018.

Taulukon 1 perusteella viidennes naisista ja 14 prosenttia miespalkansaajista on joustavassa työsuhteessa vastoin omaa tahtoaan. Kun lukema suhteutetaan kaikkiin työllisiin, tämä muodostaa 15 prosenttia kaikista työllisistä. Eniten vastentahtoisesti joustetaan taiteiden, viihteiden ja virkistystyksen toimialoilla (31 prosenttia palkansaajista), hallinnossa ja tukipalvelutoiminnoissa (28 prosenttia), koulutuksessa (24 prosenttia), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (24 prosenttia), muussa palvelutoiminnassa ja kotitalouksien työllistäminä (24 prosenttia), kuljetuksessa ja varastoinnissa (23 prosenttia) samoin kuin terveys- ja sosiaalipalveluissa (18 prosenttia).

Kaksi prosenttia työllisistä on vastentahtoisia yrittäjiä

Yrittäjänä työskentelee noin joka kymmenes työllinen. Yrittäjäväestön sisällä on rakennemuutosta siten, että maatalousyrittäjien määrä on laskenut jo 1900-luvun puolivälistä pitäen, kun taas 2000-luku on tuonut tullessaan korkeammin koulutetun itsensätyöllistäjäyrittäjyyden. Esimerkiksi freelancer-toimittajien määrä on kasvanut. Suuri osa yrittäjistä on kuitenkin itsensä työllistäviä perinteisten ammattikuntien edustajia kuten parturi-kampaajainaisia ja rakennusalan miehiä. Yrittäjäväestön työmarkkina-asemaa hiertää se, että kovin moni yksinyrittäjästä on pienituloinen. Tulodesiileittäin tarkasteltuna itsensätyöllistäjistä jopa 40 prosenttia sijoittui vuoden 2016 tulonjakotilastossa kahteen alimpaan tulodesiiliin. (Ks. Sutela & Pärnänen 2018, 62.) Toisaalta itsensätyöllistäjät ovat hyvin moninainen ryhmä. Myös korkeimmassa tulodesiilissä heitä on suhteellisen paljon: esimerkiksi omaa praktiikkaansa pitävät lääkärit ja omaa toimistoaan pyörittävät juristit voivat ansaita erityisen hyvin.

Yrittäjät ovat useimmiten työssään innostuneita ja motivoituvat etenkin korkeasta työn autonomiasta. Kuitenkin itsensätyöllistämisen yleistyessä on pelätty myös vastentahtoisesta yrittäjyyden yleistyvän. *Yrittäjät Suomessa 2017* -tutkimuksessa Hanna Sutela ja Anna Pärnänen arvioivat, että ”noin viidennekselle (19 %) yrittäjistä yrittäjyydessä oli kyse ennen kaikkea olosuhteiden luomasta pakosta” (Sutela & Pärnänen 2018, 38). Näin oli hieman useammin itsensätyöllistäjillä verrattuna työnantajayrittäjiin ja naisilla verrattuna miehiin. Palkkatyön puute ja ”ulkoistaminen ja yrittäjyys alan käytäntönä kuvaavat tämän ryhmän tilannetta”. Esimerkiksi kuljetusalan yleinen käytäntö on, että yrittäjä investoi omaan kuljetuskalustoonsa ja ajaa sillä itse. Sama käytäntö koskee vaikkapa metsänkorjuukoneiden kuljettajia, parturi-kampaajia ja kosmetologeja. Yrittäjäväestöstä siis joka viides (19 prosenttia) yrittää vastentahtoisesti. Tämä tarkoittaa kahta prosenttia kaikista työllisistä.

Eri työvoiman käyttömuotojen yleisyys kertoo joustavista työmarkkinoista

Kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä oli vuonna 2018 arviolta 30 prosenttia erilaisissa joustavissa työolosuhteissa, kun mukaan luetaan kaikki eri osa- ja määräaikatyön muodot ja itsensä työllistäjät. Kun arvioidaan niiden osuutta, jotka olivat joustavissa työolosuhteissa vastentahtoisesti, lukema on 17 prosenttia kaikista työllisistä. Arvio aliarvioi hieman nollatunti- ja vuokratyösopimusten yleisyyttä, eikä alustatyötä tavoitettane vielä työvoimatutkimuksessa riittävällä tarkkuudella. Vaikka työvoimatutkimuksen otos koskee koko työkäistä työvoimaa, se ei tavoita esimerkiksi isoimmissa kaupungeissa ruokakuljetuksia tekeviä maahanmuuttaja-alustatyöntekijöitä, jos he eivät ole maan kansalaisia.

Tulee muistaa, että erilaisten joustavien, heikkopalkkaisten työsuhteiden liiallinen yleistyminen heikentäisi valtiontaloutta. Tässä en tarkastellut, missä määrin edellä kuvattuihin joustaviin työvoiman käytön muotoihin yhdistyy myös tarvetta hakea kotitalouksiin eri sosiaalietuuksia. On kuitenkin tiedossa, että joustavien töiden matalaa tulotasoa kompensoidaan muun muassa asumistuella, sovitellulla ansiopäivärahalla ja jopa toimeentulotuella. Kysyn, ovatko suomalaiset työmarkkinat jäykät, kun työtä voi teettää alle kymppin tuntihinnalla, 30 prosenttia työllisistä on joustavissa töissä, ja erilaisten määräaikaisten alihankintasopimusten käyttö on mahdollista ja yleistä?

Talouspolitiikan arviointineuvosto suosittikin vuotta 2019 koskevassa raportissaan, että jatkossa tulisi ”tarkkailla työllisyyden kasvun laatua fiskaalisesta näkökulmasta” (s. 12). Työntekijän kannalta näistä työolosuhteista etenkin määräaikatyöt aiheuttavat korkeamman työttömyysriskin, ja lähes ne kaikki yhdistyvät heikompaan tulotasoon. Heikompi tulotaso puolestaan tarkoittaa heikompaan ansiosidonnaista turvaa sairauden, perhevapaiden, työttömyyden ja eläkkeen varalta. Suomessa joustavien työsuhteiden käyttöön yhdistyy perheellistymisikäisten naisten heikompi työmarkkina-asema ja sitä myötä todennäköisesti alhaisempi syntyvyys samoin kuin naisten korkeampi perhevapaiden käyttö (Comolli ym. 2020; Kuitto ym. 2019). Edelleen, heikko työmarkkina-asema on samalla työkykyriski: etenkin kasautuvat prekaarit elementit samassa työsuhteessa kasvattavat työkyvyttömyysriskiä (Ojala & Pyöriä 2019).

Näistä syistä kysyn, onko nykyinen työn yhteiskuntasopimus työntekijöille reilu vai tulisiko sitä korjata? OECD:n ja Euroopan Unionin aiemmat työllisyysstrategiat korostivat työvoiman joustavaa käyttöä. Oletuksena oli, että korkea työsuhteturva ja työmarkkinoiden sääntely heikentäisivät työllisyyttä (ks. Rubery & Piasna 2017). Nyt on kuitenkin eri maiden analyyseihin perustuen osoitettu, että oletus on ollut virheellinen. Siksi

työmarkkinatutkijat Jill Rubery ja Agnieszka Piasna (2017) suosittelivat eurooppalaisia työmarkkinapolitiikkoja halkovan analyysinsä perusteella, että työmarkkinoilla tarvitaan jo pikemminkin osallistavaa uudelleensääntelyä (inclusive re-regulation) kuin työntekijän suojaavia purkavia toimia. Säännelty työmarkkina turvaa työntekijöiden työolojen ohella myös työnantajia yritysten keskinäiseltä palkka- ja hintakilpailulta sekä kansantaloutta kestävyysvajeilta.

Kirjallisuus

- Comolli C. L., Neyer G., Andersson G. Dommermuth L., Fallesen P., Jalovaara, M., Klængur Jónsson A., Kolk M. & Lappegård T. (2020) Beyond the Economic Gaze: Childbearing During and After Recessions in the Nordic Countries. [European Journal of Population](#).
- Haaparanta P. (2020) Työmarkkinoiden rakenneuudistukset eivät välttämättä lisää työllisyyttä eivätkä vähennä työttömyyttä. [PT-Blogi](#) 1.10.2020.
- Hirvonen H. & Mankki L. (2017) Kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittäminen: kun köksäys ja kuuraus kilpailutettiin. Teoksessa Eskelinen T., Harjunen H., Hirvonen H. & Jokinen E. (toim.) [Tehostamistalous](#). Jyväskylä: SoPhi, 100–119.
- Jonker-Hoffrén P., Sippola M. & Ojala S. (2018) Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita. [Alusta!](#)
- Kuitto, K., Salonen, J. & Helmdag, J. (2019) Gender inequalities in early career trajectories and parental leaves: Evidence from a Nordic welfare state. [Social Sciences](#) 8(9): 1–16.
- Ojala S. & Pyöriä P. (2019) Precarious work and the risk of receiving a disability pension. [Scandinavian Journal of Public Health](#) 47(3): 293–300.
- Ojala S. & Saloniemi A. (2020) Korona osoitti, että työmarkkinat joustavat ja sosiaalinen jälleenrakentaminen on tarpeen. [Alusta!](#)
- Rubery J. & Piasna A. (2017) Labour market segmentation and deregulation of employment protection in the EU. Teoksessa Agnieszka Piasna & Martin Myant (Eds) [Myths of Employment Deregulation: How it neither Creates Jobs nor Reduces Labour Market Segmentation](#). Brussels: ETUI, 43–60.
- Sippola M., Jonker-Hoffrén P. & Ojala S. (2021) *Irti keskitetystä, kohti paikallista – Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta*. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat TP ry. Analyyseja. Ilmestyy helmikuussa 2021.
- Sutela H., Pärnänen A. & Keyriläinen M. (2019) [Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018](#). Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela H. & Pärnänen A. (2018) [Yrittäjät Suomessa 2017](#). Helsinki: Tilastokeskus.
- Talouselämäpolitiikan arviointineuvosto (2020) [Talouselämäpolitiikan arviointineuvoston raportti 2019](#). Helsinki.

Pertti Haapala:

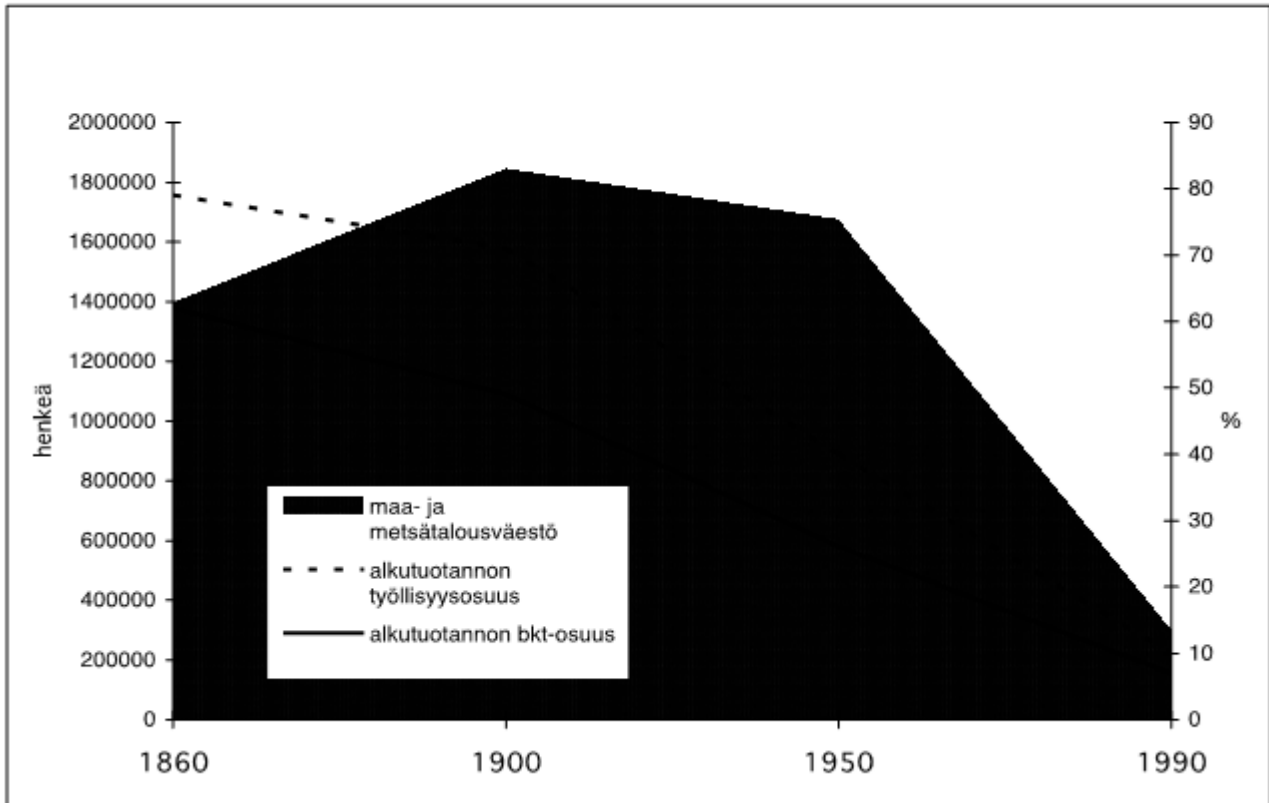
Työyhteiskunnan loputon historia.

Esitelmä Työelämän tutkimuspäivässä 10.12.2020.

En ole työelämän tutkija, enkä ole selvittänyt miten ihmisillä töissä menee, miten työ on nykyään eri aloilla organisoitu tai paljonko ihmisiä ahdistaa. Tiedän vain sen, että huonosti menee! Aina joku kiusaa – ja se jota ei kiusata, on kai itse kiusaaja. Tällainen lohduton kuva työelämästä syntyy, kun lukee tutkimusten sijaan tutkimusuutisia. Sen verran tunnen alan tutkimusta, että näen ristiriidan kahden julkisuuden välillä.^[1] Se onkin kiinnostava lähtökohta miettiä ”työyhteiskunnan” ajatonta olemusta ja eritoten: onko työ ihmiselle ikuinen, jo Raamatussa luvattu, ongelma.

”Se on työ, se on työ, se on ponnistus vaan, joka elämää yllä pitää”, kirjoitti työväenliikkeelle omistautunut runoilija Kössi Kaatra 1900-luvun alussa. Ajan tilastokieli puhui *elinkeinosta*. Se oli uudissana, joka tarkoitti toimeentulon lähdeettä. Niitä olivat maa tai muu pääoma, julkinen virka, vapaa ammatti ja palkkatyö. Ajan taloustiede ei puhunut talouskasvusta, mutta osasi laskea kansallisvarallisuuden määrän, joka syntyi omassa kansantaloudessa tuotetusta arvosta ja ulkomaankaupan ylijäämästä. Yhteinen ymmärrys oli, että hyvinvointi tulee työstä ja ahkeruudesta (nyk. tuottavuudesta). Siksi työtätekevien käsien määrällä, tekniikalla ja työoloilla oli suuri merkitys ja niitä kaikkia voitiin edistää myös tutkimuksen keinoin. Vuosisadan alussa julkaistiinkin ulkomaiden mallin mukaan tehty laaja tutkimussarja *Työtilastollisia tutkimuksia I–XIV* (SVT D, 1904–1912). Maataloustyöstä saatiin tarkkaa tietoa sarjasta *Tutkimuksia maatalouden kannattavuudesta* (SVT E, 1914–1925). Kumpikin on paljolti unohdettu. Niitä paremmin tunnetaan Tilattoman väestön alakomitean julkaisut yhteisotsikolla *Tilastollinen tutkimus yhteiskuntataloudellisista oloista Suomen maalaiskunnissa v. 1901: I–VI* (1910–1918), koska kysymys tilattoman väen asemasta nousi politiikan keskiöön. Samalla jätettiin jälkipolville termi ”liikaväestö”, joka on sittemmin samaistettu joutilaisuuteen ja jopa massatyöttömyyteen. Todellisessa elämässä tilattomien osa oli kuitenkin tehdä työtä – ja tuohon aikaan jo markkinaehtoisesti.^[2]

Maatalousyhteiskunnan häviö



Mainitut tutkimukset selvittivät työoloja ensi kerran laajasti ja uskottavasti: työväestön rakennetta, toimeentuloa ja terveyttä. Syntyi myös käsite *työväen suojele*, jonka tuli olla julkisen vallan tehtävä. Asia oli vahvasti esillä varhaisessa työväenliikkeessä ja keskeinen argumentti oli ihmisarvon puolustaminen: kenenkään terveyttä ei saanut uhrata kapitalistin ahneudelle. Ajan taloustieteilijät puolestaan näkivät, että vain *taloudellinen edistys* voi tarjota laajoille joukoille mahdollisuuden vaurastua ja sivistyä. Kapitalismi tarjosi ihmisille taloudellisia ”päämaaleja” eli nykykielellä kannustimia: ”Kapitalistisen ajan suoma teoreettinen mahdollisuus yksityisille poikkeustapauksissa taloudellisesti ja sosiaalisesti ylenemään, on riittävä pitämään miljoonia jännityksessä. Se on riittävä pitämään miljoonia sen onnen tavoittelussa, joka jokaiselle voi sattua.”^[3]



1900-luku olikin ensimmäinen *moderni* vuosisata – ja nimenomaan palkkatyöyhteiskunnan vuosisata. Sen ytimessä oli nopea työn ja elinkeinorakenteen muutos, jossa työ siirtyi vähemmän tuottavilta aloilta paremmin tuottaville ja samalla maalta kaupunkiin. 1960-luvun rakennemuutos oli Suomessa monelle onneton kokemus, mutta ajan yhteiskuntatiede näki maaltapaon edistyksenä.^[4] Jos Waris onnistui kuvaamaan 1900-luvun modernisaation jatkuvana edistyksenä, sosiologit hänen jälkeensä alkoivat kirjoittaa ”työyhteiskunnan kriisistä” - jopa sen lopusta.^[5] Tässä keskustelussa ja teoretisoinnissa viitattiin eri tavoin siihen, että teollinen kapitalismi oli tehnyt tehtävänsä. Moni kaipasi Karl Marxin tavoin alkutilaan, jossa työ ei ollut ihmisen ikeenä, vaan sen tulisi olla vapauden lähteenä. Tästä eskatologiasta olkoon kansainvälisesti tunnettuna esimerkkinä André Gorzin kirja *Paths to Paradise: On the Liberation from Work* (Pluto Press 1983). Suomeksi tuon ajan Gorzia voi lukea kokoelmasta *Eläköön työttömyys!* (KSL 1982).

Miten työstä sitten voitaisiin vapautua? Gorzin ja monen muun ratkaisu oli ”mikroelektroniikan vallankumous” ja kansalaispalkka (social income). Samalla päästäisiin eroon työttömyydestä, joka oli tuon ajan kirjoittelussa kriittisin ongelma. Gorzin uuden yhteiskunnan nimi oli ”jälkiteollinen

socialismi” – hieman ennen teollisen sosialismin romahdusta – ja johon hän näyttää saaneen ajatuksia Rudolf Bahrolta.

Mutta työn ”loppumista” eivät ennustaneet ja toivoneet vain marxilaiset vaan monet muutkin jälkiteollisen yhteiskunnan visionäärit, kuten Daniel Bell. Hän julkaisi teoksensa *The Coming of Post-Industrial Society* (Basic Books) vuonna 1973. Siitä ei tullut Suomessa suosittua, koska hän oli ”kapitalismin (vakuuttavin) myyntimies”, kuten Anthony Giddens Bellin paikallisti. Mutta Bell kuvasi kyllä uskottavasti miten amerikkalainen teollisuusyhteiskunta oli ”ruostumassa”. Linaan palan hänen teoretisoinnistaan siitä mikä *jälkiteollinen yhteiskunta* oli (s. 488):

“The post-industrial society is essentially a game between persons... For most of human history, *reality was nature* ... Then reality became *technics*, things made by men... Now *reality is primarily the social world* experienced through the reciprocal consciousness of self and other. Society itself becomes a web of consciousness, a form of imagination to be realized as a social construction. Inevitably, a post-industrial society gives rise to new Utopianism, both engineering and psychedelic... The constraints of the past vanish with the end of nature and things.”

Nyt tuntuu, että visio oli oikeansuuntainen vaikka ehkä liian aikainen. Joka tapauksessa Bell – muiden ohella – näki tai aavisti taitteen, jossa työyhteiskunnan historia kääntyi. Varsinainen kapitalismin markkinamies Alvin Toffler kirjoitti 1981, että ”teollinen yhteiskunta on kuollut”. Tilalle oli tulossa ”uusi sivilisaatio, jossa ei ollut hierarkioita, aikatauluja eikä raskasta työtä”. Uuden tekniikan avulla myös köyhät maat saattoivat hypätä suoraan jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Gorz vinoili, että porvari Toffler olikin itse asiassa kommunisti.^[6]

1990-luvulla ”kaikki loppui”, historiakin, jolla Francis Fukuyama tarkoitti liberaalin demokratian lopullista voittoa, historian tarkoituksen täyttymystä.^[7] Kapitalismi oli pelastettu, mutta työyhteiskuntaa uhkasi uusi tauti. Suomeksikin julkaistiin Jeremy Rifkinin menestysteos *End of Work* eli *Työn loppu* (Putnam 1995). Alettiin pelätä, mistä olikin esimerkkejä, että automaatio todellakin vapauttaa ihmiset työstä – viemällä työpaikat ja toimeentulon. Suomestakin oli laman vuoksi työ loppunut, mutta syynä ei nähty automaatiota vaan sen puute, siis kilpailukyvyyn puute. Ei ollut aivan sattumaa, että lama-ajan hallitus keksi tehdä Suomesta ”maailman ensimmäisen demokraattisen tietoyhteiskunnan”.

Tampereellakin vaikuttaneen Manuel Castellsin visio siitä, miten verkostot, digitaalisiaatio ja globalisaatio voidaan yhdistää tuhoamatta työtä ja yhteisöllisyyttä, alkoi näyttää uskottavalta

”Suomen tietoyhteiskuntamallilta”.^[8] Se oli uudenlainen, luovuutta palkitseva ja vapautta edistävä työyhteiskunta. Tässä hyvässä uskossa Suomea alettiin digitalisoida. Tähän investoitiin aivan oikeasti - mitä helpotti suuresti Nokian yllättävä menestys globaaleilla markkinoilla ja yhtiön maksamat miljardien verot. ”Suoman mallin” yhteiskuntafilosofinen huipennus oli valtioneuvoston kanslian 2013 julkaisema ns. sininen kirja, jossa esitettiin tavoitteeksi ”arvokkaan elämän yhteiskunta”, joka edellyttää ”arvokkuuslähtöistä työkulttuuria... [jossa] jokainen työyhteisön jäsen voi kokea oman arvokkuutensa ihmisenä, juuri sellaisena kuin hän on”. Tästä teoksesta päätyi eduskunnan hyväksymään tulevaisuusselontekoon kaunis virke: ”Vuonna 2030 kaikkien Suomessa on hyvä elää merkityksellistä ja arvokasta elämää”.^[9]

Näin asia varmaankin tulee olemaan, mutta jos on 2000-luvulla lukenut lehtiä, on melko vakuuttunut siitä, että työelämä onkin muuttunut huonompaan suuntaan, eikä kysymys ole vain työstä, vaan ihmisen alistamisen pitkästä historiasta, jonka huippua olemme (taas) todistamassa. Tämän työyhteiskunnan moraalisen alamäen tiivistä Juha Siltala kirjassaan *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* (Otava 2004). Sen päätelmiä ja aineistoja kyllä kritisoitiin, mutta tällä ei ollut merkitystä: alistamisen ja kiusaamisen paradigma voitti ja elää hyvin.^[10] Se tuntuu jopa uskottavalta jos sen vaihtoehtona on ”somevaikuttajien” myymä positiivisuuden evankeliumi.

Kymmenen vuotta sitten pidin Tampereen filosofipäivillä luennon työn historiasta. Annoin sille provokatiivisen otsikon: ”Kun kaikki olivat pätkätöissä ja elämäkin oli katkolla”. Tämä johtui siitä, että tuolloin oli keksitty ns. pätkätyöt, jotka eivät tarjonneetkaan enää työmahdollisuuksia vaan synnyttävät pysyvää eriarvoisuutta. Kerron tässä uudelleen muutamalla esimerkillä millaista työ ja elämä olivat sata vuotta aikaisemmin. Voitte itse päätellä ovatko asiat nyt paremmin tai huonommin. Virikkeeksi voin kertoa, että tyttärentytär (10 v.) kysyi minulta taannoin: ”Pappa, oliko sun mielestä asiat ennen paremmin vai huonommin kuin nykyään?” Kun en saanut aikaiseksi selvää vastausta, hän vastasi itse: ”Kyllä mun mielestä asiat oli ennen paremmin”.

”Eine Industriestadt”

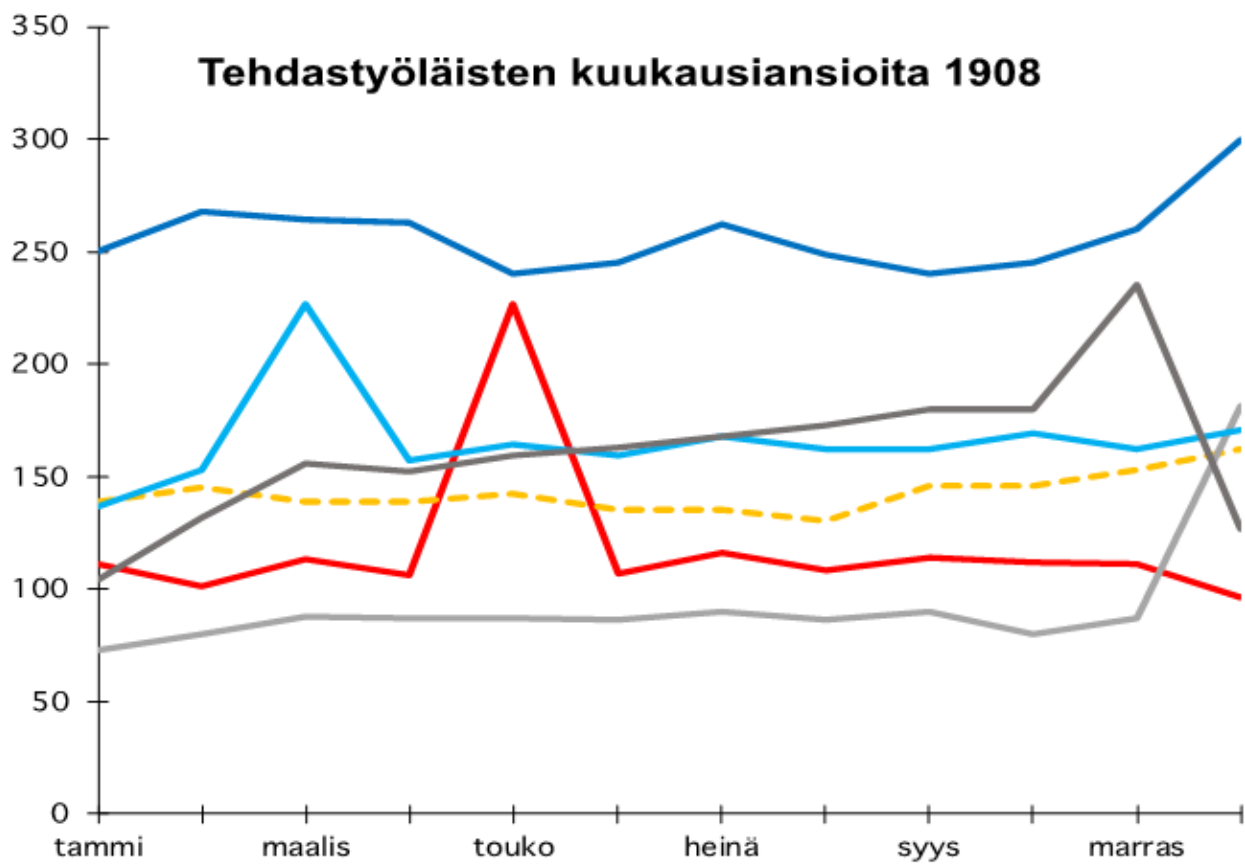
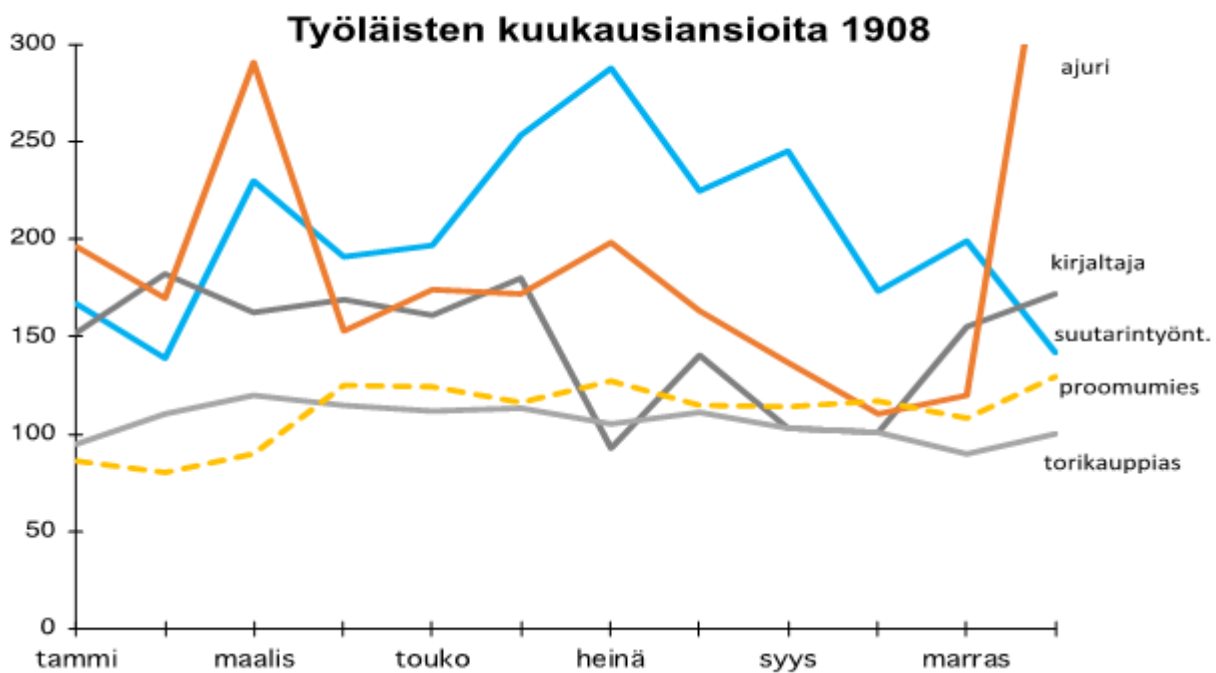


Oheisessa **kuvassa** näkyy eläviä työläisiä vuonna 1910.^[11] Keitä he olivat? He olivat pääosin maalaisköyhälistön lapsia, jotka hakivat työtä kaupungeista. Ennen I maailmansotaa Suomen maaseudulta muutti pois puoli miljoonaa ihmistä, joista puolet Yhdysvaltoihin. Tuota aikaa sanotaan nyt *ensimmäiseksi globalisaatioksi*. Maailmantalous kasvoi ennätysvauhtia, samoin kauppa ja työpaikkojen määrä. Kasvumoottori oli Yhdysvallat, minne muutti Euroopasta kymmeniä miljoonia ihmisiä. Raha-, tavara- ja työmarkkinat olivat avoimet ja joustavat. Tämä kaikki koski myös Suomea, vaikka suurin yhteiskuntaluokka Suomessa oli edelleen maatyöväki, johon kuului 1.1 miljoonaa henkeä, lähes 40 % koko väestöstä. Kaupunkilaistyöväkeä oli 600.000 eli 21 %. He kaikki olivat pätkätyöläisiä siinä mielessä että työt saattoivat loppua seuraavana päivänä. Kaupungissa työntekijällä oli 14 päivän irtisanomisaika.

1900-luvun alun tutkimusten mukaan yleiskuva työelämästä oli seuraavanlainen:^[12]

- Työntekijät olivat nuoria, enemmistö oli alle 25-vuotiaita.
- Kaupungeissa enemmistö oli naisia, Tampereella 2/3 työvoimasta.

- Työsuhteet olivat lyhyitä ja vaihtuvuus oli suurta: koko teollisuudessa 14 % oli ollut samassa työpaikalla yli 10 vuotta, lähes puolet alle 2 vuotta. Tehtaissa oli myös pitkiä uria, mutta heidän osuutensa koko työvoimasta oli vain muutamia prosentteja.
- Työsuhteen lyhyyttä selittävät taloudelliset tekijät ja elämäntapa: työn tarjonta vaihteli paljon ja nuoret naiset yleensä aviotuivat ja siksi ainakin yhtenäinen työura jäi lyhyeksi. Nuoret miehet taas vaihtoivat usein työpaikkaa paremman palkan toivossa.
- Palkka oli pieni mutta teollisuudessa kaksi kertaa parempi kuin maatoissa.
- Urakkapalkka oli yleinen kaikilla aloilla.
- Myös tehtaissa palkat vaihtelivat yllättävän paljon, paitsi tehtävän mukaan myös vuosittain ja kuukausittain. Vaihteluun vaikutti tehtyjen tuntien määrä eli ylitöiden ja pakkovapaiden vaihtelu. Tehtaalaisen palkka oli varmempi kuin maalaisen sikäli että työ oli yleensä ympärivuotista.
- Tehdastyö oli fyysistä ja päivät pitkiä, mutta aikalaiskuvausten ja muistelmien mukaan työnteko oli "huokoisempaa" kuin myöhemmin.
- Onnettomuuksia ei pidetty suurena ongelmana, vaikka niistä kirjoitettiin paljon.
- Sairauspoissaoloja oli huomattavasti nykyistä vähemmän, myös siellä missä oli sairaskassa turvaamassa elantoa.
- Työntekijöistä 2-5 % kertoi olevansa huonossa kunnossa. Lääkärien mukaan keskeisiä syitä olivat heikko ravinto, luontainen heikkous tai keuhkotauti (tai jokin piilevä tauti). Naisten huonoa syömistä (kahvia, pullaa, suklaata) pidettiin näiden omana ajattelamattomuutena.
- Vakavat sairaudet (esim. keuhkotauti) eivät keskittyneet tiettyihin ammattiryhmiin. Suurin terveysriski kaikissa ammattiryhmissä oli kulkutaudit eli infektiot.
- Palkat sovittiin paikallisesti ja yksilöllisesti.
- Naisten palkkataso oli alempi kuin miesten, mutta pääsääntöisesti palkka oli työtehtävän ja urakan mukainen eli myös nuorilla miehillä oli pieni palkka.
- Tehtaalaisen palkka oli kymmenesosa professorin palkasta ja vain 5 % maan tunnetuimman free lancerin Jean Sibeliuksen tuloista (so. menoista).
- Palkat nousivat suhdanteiden mukaan nopeasti 1890-luvulla, laskivat vuosisadan alkuvuosina ja vaihtelivat sen jälkeen vuosittain.



Työmarkkinat olivat siis varsin "joustavat" samaan tapaan kuin tämän päivän halvan työvoiman maissa. Kuten noissakin, Suomessa oli iso työvoimareservi (maalaiset, naiset, lapset), joka työllistyivät tilanteen mukaan. Tyypillinen työura oli epävarma ja epäsäännöllinen. Tärkeintä ihmisille olikin se, että työmahdollisuuksia ylipäänsä oli. Toimeentulon epävarmuutta paikkasi ns. perhepalkka eli perheessä oli yleensä monta ansaitsijaa heti kun lapset kasvoivat - ja sukulaisapu oli yleistä.

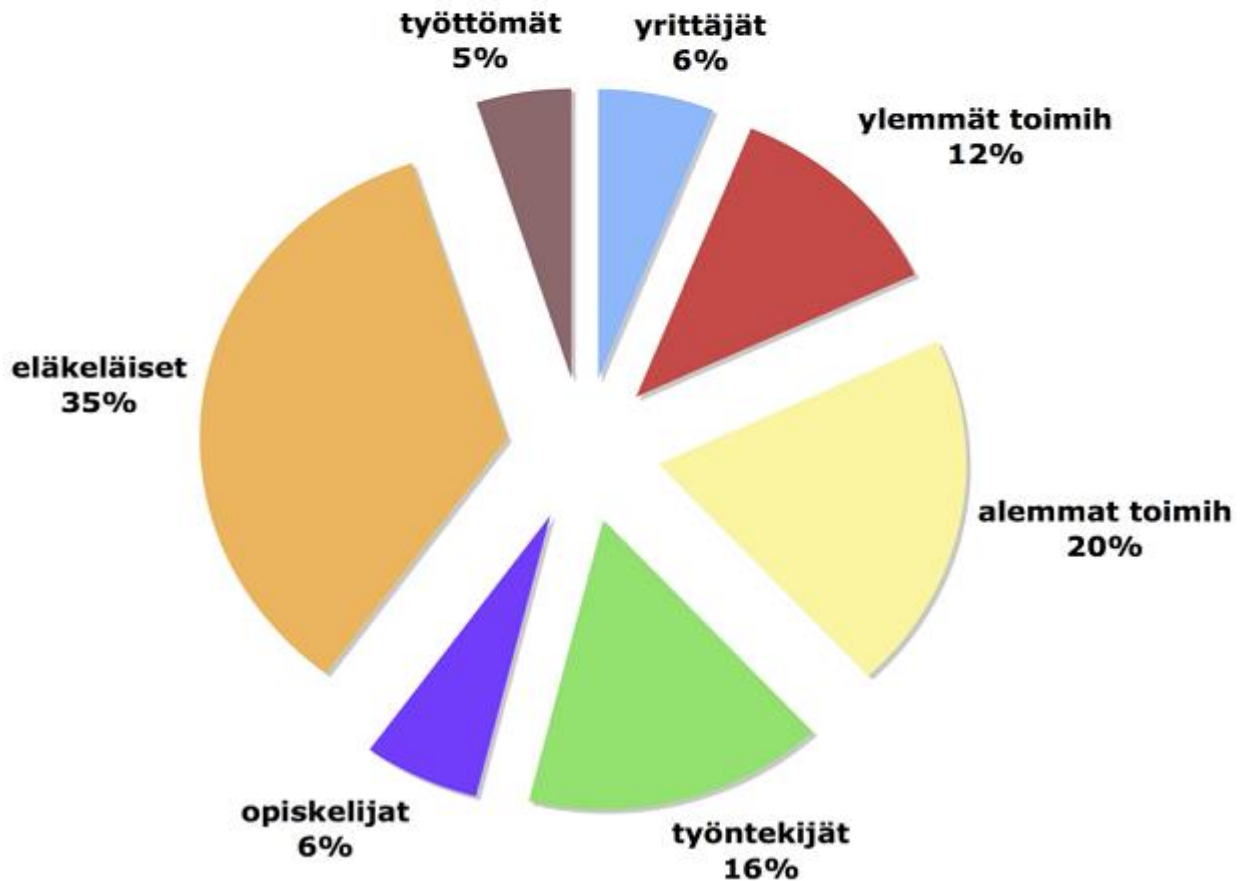
Kun aikanaan kokosin tuosta ajasta tutkimusaineistoa, 2000 perhe-elämäkertaa, törmäsin aineisto-ongelmaan, josta tuli sitten yksi keskeinen tutkimustulos: keskimääräinen työura oli lyhyt, koska ihmiset kuolivat, joka toinen ennen kuin täytti 30. Sen jälkeenkin hajonta oli suuri. Kukaan ei voinut uskottavasti ennustaa uraansa - eikä ollut pitkiä lainoja eikä henkivakuutuksia. Ero nykypäivään on tässä suhteessa dramaattinen: onko 25-vuotiaalla naisella edessä viisi vaarallista synnytystä vai maisterin paperit ja kannustava eläkekertymä. *Elinikäisen työuran piteneminen* ja ihmisten kohentunut terveys olivat merkittävä tekijä 1900-luvun tuottavuuden ja talouden kasvussa. Se tarkoitti myös uudenlaista turvallisuutta, josta yksi esimerkki on vuosittaisen palkkavaihtelun häviäminen.

Reaalipalkan vuosivaihtelu



Vuonna 1990 Suomi oli - silloisilla valuuttakursseilla laskettuna - maailman rikkain maa, Euroopan Japani, jossa tuloerot olivat pienimmät maailmassa ja ennenaikaiselle eläkkeelle pääsi kuka halusi. Voisi sanoa, että raadannan vuosisatainen historia oli päättynyt. Kuvaava esimerkki tästä muutoksesta on ”yhteiskunnan kuollut paino” (Heikki Waris), jolla aikanaan tarkoitettiin samaa kuin huoltosuhteella nykyään. 1900-luvun alussa se oli ”huono”, koska lähes puolet väestöstä oli lapsia ja aikuisistakin suuri osa ilman omaa viljelysmaata. Tänä päivänä huoltosuhde on yhtä ”huono”, mutta aivan eri syystä. Lähes puolet aikuisväestöstä ei ole ansiotyössä vaan heidän toimeentulonsa keskeinen lähde on tulonsiirrot. Joidenkin mielestä käsissämme on jälleen suuri kestävyysongelma. Mutta voi ajatella niinkin, että elämme juuri siinä 1800-luvun utopiassa, jossa työ oli vapautta – jonka sai aikaan työn tuottavuuden kasvu.

Aikuisväestön ”elinkeino” nyt



Sen lisäksi, että työ on ollut välttämätön elinkeino, se on ollut myös ihmisen mitta ja arvo. Tampereen työväenyhdistyksen ensimmäisessä julkaisussa *Kansalainen* (nro 0, 1887) julistettiin, että ”Työ on miehen kunnia!” Työn tekijät olivat omaksuneet ajatuksen, että he olivat ”yhteiskunnan” jäseniä, eivät muita elättävä työn sääty, kuten sääty-yhteiskunnan suppea herraluokka ja kirkko opettivat. Tästä olkoon esimerkkinä Freseniuksen paljon käytetyn saarnakirjan selitys siitä miksi on rikkaita ja köyhiä:[\[13\]](#)

”Jos kaikki olisivat rikkaita tai hyvinvoivia, olisi hädin tuskin ketään, joka palkasta tai maksusta haluaisi tehdä raskasta työtä, ja niin jäisivät työt tekemättä. Sen vuoksi Viisas Luoja on pannut useimmat sellaiseen asemaan, että heidän on elätettävä itsensä työtä tekemällä. Ja edelleen on niitäkin ihmisiä oltava, jotka voivat antaa toisille työtä ja maksaa näille siitä palkkaa.”

Tämä oli totinen totuus köyhässä yhteiskunnassa, jossa ruumiillinen työ oli varattu niille, joille se ”luonnostaan” kuului. Tästä alistamisesta 1800-luvun radikaalit intellektuellit halusivat ihmisen vapauttaa, sekä uskonnosta että työstä. Ne kumpikin vieraannuttivat ihmisen tämän ”tosiolemuksesta”, joka oli vapaus. Tämä vapautustehtävä on usein liitetty Karl Marxiin, mikä onkin aivan oikein – jos muistaa, että hän ajatteli aikansa ajatuksia, joista keskeinen oli uusi käsitys ihmisarvosta. Sitä puolusti omalla tavallaan Marxia opettanut nuori Friedrich Engels kuvatessaan miten naisten ja lasten tehdastyö tuhosi perheen ja sukupuolisroolit: työttömän isän piti pyytää lapsilta rahaa publiin, eivätkä tytöt oppineet tekemään kotityöitä.^[14] Myöhempi tarkkailija Werner Sombart taas näki vapauden voittavan toisella tavalla, ”kansalaisen” vapauden voimalla: ”amerikkalainen työmies kantaa päänsä korkealla, astuu joustavin askelin ja on ilmeissään vapaa ja iloinen kuin joku porvari tahansa. Hänen olemuksensa ei ole painetun ja poljetun”.^[15]

Työ on siis muuttunut kirouksesta vapaudeksi – tai sitten ei. Koska en edelleenkään osaa vastata kysymykseen olivatko asiat ennen paremmin, lainaan loppulatistuksena Daniel Bellin mainitun teoksen viimeiset rivit (s. 489), jotka antavat ainakin työn *tutkijoille* tehtävän:

“Men in their imagination will always seek to make society a work of art; that remains an ideal. Given the tasks that have to be solved, it is enough to engage in the sober construction of social reality.”

Kirjallisuus:

^[1] Ks. myös Pasi Pyöriä (toim) , *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus 2017.

^[2] Sakari Heikkinen, *Labour and the market: workers, wages and living standards in Finland, 1850-1913*. Suomen Tiedeseura 1997.

^[3] O.K. Kilpi, *Suomen siirtolaisuus ja 19. vuosisadan kansantalous*. KTY 1917, 106. Ks. myös O.K. Kilpi, *Suomalaisen kansanluonteen taipuvaisuus nykyaikaiseen industrialismiin ja kapitalismiin*. Aika 1915, 73–87.

^[4] Innostunein oli Heikki Waris Waris, *Muuttuva suomalainen yhteiskunta*. WSOY 1968. Laajemmin ks. Pertti Haapala, *Suomalainen rakennemuutos*. Teoksessa: Juho Saari (toim), *Historiallinen käänne*. Gaudeamus 2006.

^[5] Ks. erit. *Sosiologia*-lehden keskustelut 1980-luvulla.

^[6] Alvin Toffler, *The Third Wave*. Pan Books 1981.

^[7] Francis Fukuyama, *The End of History and the Last Man*. Penquin Books 1992.

^[8] Manuel Castells ja Pekka Himanen, *Suomen tietoyhteiskuntamalli*. WSOY 2001.

^[9] Manuel Castells ja Pekka Himanen (toim), *Kestävän kasvun malli: globaali näkökulma*. VNK 2013, 346.

[10] Ks. esim. Raija Julkunen, *Työelämän pitkä ja lyhyt historia*. Yhteiskuntapolitiikka 2005:1.

[11] Kuva on filminpätkästä, joka kuvasi Tamperetta otsikolla *Eine Industriestadt* ja esitettiin Berliinin matkailumessuilla 1910.

[12] Lähemmin ks. esim. Pertti Haapala, *Tehtaan valossa. Teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. Vastapaino ja SHS 1986.

[13] Sit. Kaarlo Wirilander, *Herrasväkeä. Suomen säätyläistö 1721–1870*. SHS 1974, 367.

[14] Friedrich Engels, *The Condition of the Working-Class in England (1844)*. Marx-Engels, Collected Works IV. Progress 1975, 438–440.

[15] Werner Sombart, *Studien zur Entwicklungsgeschichte des nord-amerikanischen Proletariats*. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Band 21 (1905), 312–313.

4. Tutkimuspäivän tilastoja

Taulukko 1. Sukupuoli

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
mies	63	18	63	18
nainen	285	82	348	100
Yht.	348	100	348	100

Taulukko 2. Organisaatiot ryhmiteltyinä

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
yritys	55	16	55	16
yliopisto	151	44	206	60
ammattikorkeakoulu	54	16	260	76
valtiohallinto	44	13	304	89
kuntahallinto	8	2	312	91
muu	11	3	323	94
ammattiliitto	19	6	342	100
Yht.	342	100	342	100

Taulukko 3. Yliopistot

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
Aalto-yliopisto	5	3	5	3
Helsingin yliopisto	14	9	19	13
Itä-Suomen yliopisto	21	14	40	26
Jyväskylän yliopisto	13	9	53	35
Lapin yliopisto	8	5	61	40
Oulun yliopisto	2	1	63	42
Oxfordin yliopisto	1	1	64	42
Tampereen yliopisto	68	45	132	87
Turun yliopisto	5	3	137	91
Vaasan yliopisto	13	9	150	99
Åbo Akademi University	1	1	151	100
Yht.	151	100	151	100