

PALKANSAAJIEN HYVINVOINTI 2000-LUVUN SUOMESSA

Työn henkisen kuormittavuuden sekä työn ja muun elämän välillä tasapainottelun näkökulmasta

Ninnu Manninen
Pro gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiaalipolitiikka
18.5.2020

TURUN YLIOPISTO

Sosiaalitieteiden laitos

MANNINEN, NINNU: Palkansaajien hyvinvointi 2000-luvun Suomessa – Työn henkisen kuormittavuuden sekä työn ja muun elämän välillä tasapainottelun näkökulmasta

Pro gradu -tutkielma, 79 s. + liitteet

Toukokuu 2020

Sosiaalipoliitikka

Tässä pro gradu -tutkielmassa selvitetään suomalaisten palkansaajien hyvinvoinnin tasoa 2000-luvulla. Työssä tarkastellaan koettua henkistä räsitusta, henkistä työkykyä sekä työn ja muun elämän koettua tasapainoa. Vuosituhannen vaihteen jälkeistä työelämää ja sen kohtaamia muutoksia on esitetty paljon työpahoinvointia ja epävarmuutta painottavina, mutta myös positiivisia näkökulmia palkansaajien oloista on tuotu esille. Saamiani tuloksia pohdin siis aikaisempien tutkimusten ja teorioiden valossa sekä ajallisen vertailun näkökulmasta.

Henkisen räsituksen kokemusten sekä koetun henkisen työkyvyn tarkasteluun on käytetty työ- ja elinkeinoministeriön teettämiä ja Tilastokeskuksen toteuttamia työolobarometreja vuosilta 2005, 2010 sekä 2015. Palkansaajien kokemuksia työn ja muun elämän tasapainosta on tarkasteltu European social survey -tutkimuksilla vuosilta 2006, 2010 sekä 2012. Tutkitut vuodet on valittu niiden taloudellisen taantumän ympärille sijoittumisen perusteella. Halusin selvittää onko taantumalla ollut mahdollisesti yhteyttä palkansaajien hyvinvointiin. Pääasiallisena menetelmänä analyysissa on käytetty varianssianalyysia sekä logistista regressioanalyysia ja tuloksia tarkastelin erilaisten selittävien muuttujien avulla.

Analyysin mukaan suurin osa palkansaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi, tosin räsitus kuitenkin lieventyi tutkittujen vuosien kuluessa. Sen sijaan analyysi henkisen työkyvyn suhteen toi esille ristiriitaisia tuloksia. Vaikka suurin osa palkansaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi, henkinen työkyky koettiin hyväksi. Myös kokemukset työn ja muun elämän välisestä tasapainosta olivat henkisen työkyvyn ohella suurelta osin myönteisiä. Tyytyväisyys myös lisääntyi tutkittujen vuosien kuluessa. Palkansaajien kokemuksiin näytti vaikuttavan erityisesti sukupuolten väliset erot sekä erilaiset työhön ja sosioekonomiseen asemaan liittyvät tekijät. Ajallisen vertailun näkökulmasta tutkimusten ajankohdalla taloudellisen taantumän ympärillä ei ollut havaittavissa palkansaajien oloihin erityistä vaikutusta.

Tulosten kannalta 2000-luvun suomalaista työelämää voidaan kuvata henkisesti kuormittavaksi, mutta henkisen työkyvyn sekä työn ja muun elämän välillä tasapainottelun osalta palkansaajat kokevat kuitenkin pääosin tyytyväisyyttä. Tulokset viittaavatkin myös teorian ja aikaisempien tutkimusten valossa siihen, että työelämän laadusta on hankalaa antaa selvää arviota. Kuten työelämästä 2000-luvulla esitetyt teorit, myös nämä tulokset ovat osittain ristiriitaisia. Huomi-onarvoisena voidaan kuitenkin pitää havaittuja eroja palkansaajien näkemyksissä erilaisten tekijöiden suhteen. Erot viestivätkin esimerkiksi sukupuolen sekä erilaisten sosioekonomisten tekijöiden, kuten tulojen yhteydestä palkansaajien hyvinvointiin. Tulokset antavat siis tukea myös sosiaalipoliittisten palveluiden ja tulonsiirtojen merkitykselle näiden erojen tasaamiseksi.

Avainsanat: Työelämä, työhyvinvointi, henkinen kuormittavuus, työkyky, työelämän tasapaino

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	2000-LUVUN TYÖELÄMÄ PALKANSAAJIEN HYVINVOINNIN TAUSTALLA ...	5
2.1	TYÖELÄMÄ JA TYÖMARKKINAT 2000-LUVULLA.....	6
2.2	TYÖN SEKÄ TYÖSUHTEIDEN LUONNE 2000-LUVULLA	11
3	TYÖHYVINVOINTI.....	15
3.1	TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELY JA TAUSTATEKIJÄT	15
3.2	TYÖN JA TYÖN ULKOPUOLISEN AJAN YHTEENSOVITTAMINEN	21
4	TUTKIMUSASETELMA	30
4.1	AINEISTOT JA MUUTTUJAT	30
4.2	MENETELMÄT	37
5	TULOKSET	38
5.1	TYÖN HENKINEN RASKAUS.....	39
5.2	HENKINEN TYÖKYKY	48
5.3	TYÖN JA TYÖN ULKOPUOLISEN AJAN TASAPAINO	54
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA.....	60
	KIRJALLISUUS	65
	LIITTEET	80

1 JOHDANTO

”Olen väsyneempi sekä henkisesti että fyysisesti. Työ ei ole fyysisesti kuormittavaa, mutta 6,5 tunnin istuminen on rankkaa. Päivittäin käsiteltävä infotulva on loputon ja siksi yhden ihmisen kannettavaksi epäinhimillinen. Koen henkistä uupumusta lähes päivittäin. Se vaikuttaa suoraan myös sosiaaliseen elämään ja hyvinvointiin. Väsymys estää tekemästä asioita, joista todella nautin ja jotka saavat minut kukoistamaan eli voimaan hyvin.” (Helsingin Sanomat 19.10.2018)

Ihminen viettää suuren osan elämästään työssä. Ei ole siis ihme, että työelämä ja työhyvinvointi nousevat myös mediassa usein puheenaiheeksi. Yllä olevassa sitaatissa 28-vuotias pankkialalla asiantuntijana työskentelevä nainen kuvailee Helsingin Sanomille, miten hän kokee työelämän vaikuttaneen hänen elämäänsä. Työelämän laadusta ja vaikutuksesta ihmisten hyvinvointiin onkin keskusteltu jo vuosikymmenien ajan. Työelämän kasvavaa epävarmuutta ja sen yksilöä kuormittavaa luonnetta ovat painottaneet tutkimuskirjallisuudessa muun muassa Castells (1996), Sennett (2002) ja Siltala (2007). On kuitenkin esitetty myös päinvastaisia, positiivisempia tulkintoja, joiden mukaan työelämä ei ole prekarisoitunut eli muuttunut epävarmemmaksi läheskään niin huolestuttavasti kuin on oletettu (ks. esim. Alasoini 2010). Käsiteltäessä työelämän vointia voidaan siis hahmottaa vahvaa vuoropuhelua sekä hyvinvoinnin että pahoinvoinnin puolesta.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisema Työelämä 2025 -katsaus vuodelta 2015 tuo esille ministeriön työsuojeluosaston ajatuksia työelämän mahdollisesta tilasta vuonna 2025, erityisesti työhyvinvoinnin sekä työsuojelun näkökulmasta. Katsauksen kirjoittajat ovat asettaneet itsensä kuvitteellisesti vuoteen 2025, ja kertovat olettamuksia siitä, mihin suuntaan he olettavat työelämän kulkevan vuoden 2015 kehityssuuntien mukaisesti. Kyseisessä katsauksessa esiintyy 2000-luvulle tyypillisiä vaihtoehtoisia näkökulmia työelämästä ja sen luonteesta. Toisaalta tuodaan esille työelämän epävarmuuden, kiireen sekä psyykkisen kuormituksen kasvua, toisaalta mainitaan ihanteelliset työkulttuurit, joissa niin sanottu työn imu kukoistaa ja työntekijät voivat itse enemmän vaikuttaa työpaikkansa toiminnan kehittämiseen ja oman työnsä organisointiin. Erityisesti teknologisen kehityksen ja robotismin oletetaan luovan sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia työelämän rakenteisiin sekä yksilöiden hyvinvointiin. Joustavuus ja yksilön

oma vastuu kasvavat, mutta samalla myös työmarkkinoiden polarisaatio lisääntyy. Kat-
sauksessa työvoiman uskotaan jakautuvan osaajiin ja ei-osaajiin, mikä luo palkka- sekä
terveyseroja ihmisten välille.

Ristiriitaisuuksia työelämän luonteesta kohtasin myös omassa kandidaatintutkielmassa-
ni, jossa selvitin vuoden 2015 työolobarometrin avulla suomalaisten kokemuksia työn
henkisestä rasittavuudesta ja koetusta henkisestä työkyvystä. Tulosten mukaan suurin
osa vastaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi, mutta henkinen työkyky sen sijaan ar-
vioitiin melkein poikkeuksetta hyväksi. Tulokset myös vaihtelivat tutkimieni muuttuji-
en: sukupuolen, iän ja koulutustason mukaan. Tämä viittaa työelämän henkisen kuormi-
tuksen kasvavan eri tavoin riippuen yksilön sosiodemografisista ominaisuuksista.
Oman kandidaatintutkielmani ja aikaisempien tutkimusten valossa koenkin, että aihetta
olisi perusteltua tutkia lisää erityisesti työelämän ja työhyvinvoinnin muutoksen näkö-
kulmasta.

Vuoropuhelua työelämän laadusta kuvaa erinomaisesti Duncan Gallie (2017, 226–229),
joka jakaa tutkimuskirjallisuudessa aiheesta esitettyjä teorioita kolmeen eri kategoriaan:
optimistiseen, pessimistiseen ja institutionaaliseen. *Optimististen* teorioiden mukaan
työelämä ja työvoima hyötyvät lisääntyvästä tiedon hyödyntämisestä tuotannossa sekä
teknologian kasvusta, jolloin jatkuva oppiminen ja yksilön paremmat vaikutusmahdolli-
suudet työssä yleistyvät. Samalla myös joustavuus sekä turvallisuus (engl. flexicurity)
työmarkkinoilla kasvavat, tuoden hyötyjä sekä työnantajille että työntekijöille josta-
vamman palkkaamisen sekä aktiivisemmän työllistämistoiminnan kautta. *Pessimistinen*
näkökulma sen sijaan esittää tilanteen päinvastaisesti. Sen mukaan kehittyvä teknologia
tulee korvaamaan useita työtehtäviä, kiihdyttämään vaatimustasoa ja luomaan vahvem-
paa kontrollia. Niin sanotun flexicurityn eli joustoturvan sijaan pessimistit uskovat kil-
pailun ja markkinoiden epävakaisuuden johtavan lisääntyvään epävarmuuteen työmark-
kinoilla.

Kolmas eli *institutionaalinen* näkökulma haastaa molemmat edellä mainitut pessimisti-
siä ja optimistisiä teorioita sisällään pitävät kategoriat. Näkökulman mukaan työelämän
laatu ei riipu pelkästään universaalisti tapahtuvista muutoksista, kuten teknologisesti
kehityksestä, vaan merkitystä on myös institutionaalisilla sekä kulttuurillisilla ominai-
suuksilla. Täten työelämän ja -markkinoiden tilanne ja laatu voi vaihdella paljon esi-

merkiksi sillä perusteella, mistä valtiosta ja historiallisesta kehityspolusta on kyse. Optimistisen näkökulman kautta työelämä ja sen muutokset koetaan siis varsin positiivisena, pessimistisissä teorioissa kielteisesti, kun taas institutionaalinen kanta painottaa eri valtiollisten ja kulttuuristen tekijöiden merkitystä. Tätä Gallien (2017) esittelemää jaottelua työelämän laadun erilaisista näkökulmista tulen myös hyödyntämään tämän tutkielman teoriassa sekä lopullisia tutkimustuloksia läpi käydessäni. Saamistani tuloksista etsin Gallien esittämän jaottelun valossa viitteitä työelämän tilasta 2000-luvulla ja pohdin mihin kolmesta esitetystä näkökulmasta tulokset voisivat olla mahdollisesti yhteydessä.

Saadakseni tietoa suomalaisten palkansaajien hyvinvoinnin tasosta otan tarkasteluun subjektiivisia kokemuksia henkisistä työoloista sekä arvioita tyytyväisyydestä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon. Näitä kokemuksia tutkin Tilastokeskuksen työolobarometrien sekä European Social survey (ESS) -tutkimusten avulla. Pelkästään työolojen tutkimisen sijaan kokemukset työn ja työn ulkopuolisen elämän yhdistämisestä antavat lisää tietoa työn sovittamisesta ihmisten arkeen ja kuvaavat näin laajemmin kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia. Työstä vapaan ajan sekä työhön käytetyn ajan sekoittamisen voi olettaa vaikuttavan useimmilla negatiivisesti henkiseen jaksamiseen, sillä silloin työstä palautuminen hankaloituu. Esimerkiksi työajan pituuden on todettu olevan systemaattisesti yhteydessä työssä jaksamiseen, uneen ja vireyteen, jolloin pidentynyt työaika vaikuttaa näihin hyvinvoinnin osatekijöihin usein negatiivisesti (Ropponen, Bergbom, Härmä & Sallinen 2018).

Työolobarometreistä tutkin vuosia 2005, 2010 sekä 2015. ESS-tutkimuksien osalta tarkastelen vuosia 2006, 2010 sekä 2012. Tarkasteluun valittujen vuosien väliin osuu vuodesta 2008 maailmanlaajuisesti alkanut taloudellinen taantuma, mikä lisää mielenkiintoa tutkimustulosten ajalliseen vertailuun. Kyseisen taantumana on todettu lisänneen pidemmän ajan psykologisia stressitekijöitä työttömien lisäksi myös työssä käyville, sillä taantumana on havaittu levittäneen epävarmuutta myös työpaikkojen sisäiseen toimintaan ja suhteisiin (Fotinos-Ventouratos & Cooper 2015).

Tutkimuksen tarkoituksena on siis selvittää, miten suomalaisten palkansaajien kokema henkinen hyvinvointi sekä siihen yhdistettävissä oleva työn ja työn ulkopuolisen ajan välinen tasapaino on kohdannut 2000-luvun ja sen muutokset työelämässä. Taustalla

motivoi myös kysymys siitä, miten vaihtelevat taloudelliset ajat mahdollisesti vaikuttavat palkansaajien hyvinvointiin. Tutkielman teoriaosassa käyn aluksi läpi työelämää ja sen muutoksia 2000-luvun Suomessa, sillä työelämän kokonaistilanne luo myös puitteet palkansaajien hyvinvoinnille. Tarkastelen työelämää ensin laajemmin työmarkkinoiden ja yhteiskunnan näkökulmasta (luku 2.1), jonka jälkeen tarkastelen työelämää lähemmin palkansaajien kannalta (luku 2.2). Luvussa 2.2 käytän hyödyksi myös Gallien (2017) esittämää teoreettisten näkökulmien jaottelua. Luvussa 3.1 käsittelen tarkemmin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä luvussa 3.2 ajankäytön luonnetta työn ja työn ulkopuolisen ajan suhteen. Tutkimustehtävänäni on kvantitatiivisesti tarkastella palkansaajien kokemaa hyvinvointia eri näkökulmista sekä erilaisten taustamuuttujien avulla. Tämän lisäksi selvitän taloudellisen taantuman mahdollisia vaikutuksia ajallisen vertailun avulla sekä pohdin tuloksia lopulta teoreettisesti esitettyjen pessimististen, optimististen sekä institutionaalisten näkökulmien valossa.

2 2000-LUVUN TYÖELÄMÄ PALKANSAAJIEN HYVINVOINNIN TAUSTALLA

Lähtökohtaisesti vuosituhanen vaihteen jälkeisen työelämän erityispiirteinä voidaan pitää konkreettisia työpaikkojen, työsuhteiden sekä työn muutoksia, muun muassa työn haasteiden muuttuessa sekä korkeakouluttautumisen yleistyessä. Työtä ja työn tekemistä ei koeta enää itsestäänselvyydeksi. Väestön ikääntymistä ja perhe-elämän muutoksia voidaan pitää varteenotettavina suomalaisen työn rakennetta muokkaavina sisäisinä tekijöinä, kun taas esimerkiksi kansainväliset talouskriisit voidaan nähdä ulkopuolelta tulevina muutostekijöinä. (Pietikäinen 2011, 8–10.)

Työelämän laatu vaikuttaa myös väistämättä yksilöiden hyvinvointiin. Suomessa palkansaaajien hyvinvointiin voidaan nähdä yksittäisten organisaatioiden sekä yksilön toiminnan ohella vaikuttavan myös työmarkkinoiden kokonaistilanne sekä julkisen sektorin resurssit (Pyöriä 2017, 14). Vuosituhannen vaihteen jälkeen työhyvinvointia käsitellessä tutkimuksissa on myös todettu hyvinvoinnin ja työelämän yhteys toiseen suuntaan. Työntekijöiden hyvinvointi tai pahoinvointi säteilee myös työpaikan hyvinvointiin ja tuottavuuteen, eikä vain toisin päin (mm. Lencioni 2012; Burke & Cooper 2013).

Jo johdannossa mainittu Duncan Gallie (2017) kokoaa hyvin esitettyjä teorioita työelämän laadusta ja muutoksesta 2000-luvulla. Hän jakaa tutkimuskirjallisuudessa esitetyt oletukset työelämän laadusta ja sen muutoksesta kolmeen eri näkemykseen: optimistiseen, pessimistiseen ja institutionaaliseen. Vahvin vastakkainasettelu esiintyy optimistisen ja pessimistisen näkemyksen välillä. Vastakkaisia oletuksia työelämästä esiintyy esimerkiksi suhteessa koettuun turvallisuuteen työmarkkinoilla, yksilön taitoihin ja niiden jakaumaan väestössä sekä teknologian luomiin vaikutuksiin. Institutionaalinen näkemys sen sijaan näkee työelämän riippuvaisena vallitsevista institutionaalisista ja kulttuurisista tekijöistä. Nämä kolme näkemystä rakentuvat hyvin myös tämän luvun ympärille, joka käsittelee teorioita työelämästä sekä rakenteellisesta että yksilöllisestä näkökulmasta.

2.1 TYÖELÄMÄ JA TYÖMARKKINAT 2000-LUVULLA

Työelämä ja sen yksilöille kohdistuvat vaatimukset ovat viimeistään vuosituhaten vaihteen jälkeen kohdanneet merkittäviä muutoksia. Teollisessa yhteiskunnassa työelämän vaatimukset kohdistuivat pääasiassa ruumiilliseen jaksamiseen, kun taas jälkiteollisessa yhteiskunnassa työtä voi kuvailla enemmän psyykkisesti kuormittavaksi, muun muassa aikapaineiden, suurempien osaamisvaatimusten ja organisaatioiden kokemien muutosten takia (Aromaa & Koskinen 2010, 3). Laman kohtaama 1990-luku jätti uudelle vuosituhatelle jälkeensä myös epävarmuutta sekä työttömyyttä, joka monilla työnsä menettäneillä esiintyi pitkäaikaisena tilana. Esimerkiksi vanhemmat työikäiset kokivat vaikeuksia työllistyä työmarkkinoiden rakenteiden muuttuessa heidän osaamisensa ulkopuolelle. (Kangas 2003, 13–14.)

Suomi aloittikin uuden vuosituhaten ristiriitaisin tuntein. Vaikka taloudellinen taantuma 1990-luvulla nosti työttömyyden vakavalle tasolle pitkäaikaisesti, loivat maailmanmarkkinat kuitenkin laman jälkeen kysyntää. Kysyntään Suomi vastasi pääasiassa Nokian teknologisella osaamisella sekä metsäteollisuuden investoinneilla maailmalle. Perinteisempi 1900-luvulla Suomelle kasvua luonut teollisuustuotanto antoi siis tilaa teknologian ja palveluiden kehitykselle, joissa osaaminen nosti Suomen merkittäväälle sijalle kansainvälisillä markkinoilla. Tätä kasvukautta 2000-luvulla jatkui aina vuoteen 2007 asti. Vakautta taloudessa tuki myös Euroopan Unionin toiminta Euroopan keskuspankin ja yhteisen valuutan avulla. (Koistinen 2014, 31–34.)

Yhdysvalloista alkunsa saaneen finanssikriisin myötä myös Suomen vahvasti vientiin perustunut talous koki romahduksen vuonna 2008. Mutta vaikka Suomen bruttokansantuote kohtasi vuonna 2009 huolestuttavan 8,2 prosentin laskun, onnistui talous lähemmään nousuun yllättävän nopeasti, jo vuoden 2010 aikana. Lamasta selvittiin siis huomattavasti helpommin kuin edellisestä. (Pyöriä 2011.) Kyseisen taantumien jälkeen oli kuitenkin työvoiman suhteen havaittavissa työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan niin sanotun rakennetyöttömyyden kasvua, mikä jatkui tilastojen mukaan vuoteen 2016 asti. Rakennetyöttömyyttä on kuitenkin hankalaa määritellä, sillä sitä voidaan mitata eri tavoin. Ministeriön tilastoissa termi viittaa pitkäaikaistyöttömiin, toistuvaistyöttömiin, työvoimapolitiittisista palveluista työttömiksi palanneisiin sekä palveluissa toistuvasti kiertäneisiin henkilöihin. (Kauhanen 2017, 183–185.) Jonkinlaista yhteyttä taan-

tumalla voidaan siis kenties osoittaa suhteessa suomalaiseen työvoimaan ja työmarkkinoiden toimintaan taantumaa seuranneina vuosina.

Kehittynyt teknologia ja globaali kilpailu ovat myös siirtäneet perinteistä teollisuutta kehittyviin maihin, ja automaation lisääntynyt käyttö korvannut rutiininomaista työtä (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 7). On ennustettu, että noin kolmannes Suomen työmarkkinoiden nykyisistä työtehtävistä on vaarassa joutua tulevaisuudessa täysin automaatiolla korvattavaksi. Tällainen mahdollinen muutos luo jatkossa entistään painetta innovaatioille ja uusien työalojen ja -tehtävien luomiselle. (Pajarinen & Rouvinen 2014.) Edellä mainittua ennustetta työtehtävien katoamisesta haastaa kuitenkin OECD:n arvio vuodelta 2018, jonka mukaan tilanne ei välttämättä olisikaan Suomessa niin kriittinen. Automatisoitumisen vaikutukset työmarkkinoihin tulisivatkin arvion mukaan olemaan selvästi heikompia. OECD:n mukaan tilannetta helpottaa sellaisten töiden ja työtehtävien lisääntyminen, joilla ei ole riskiä tulla automatisoiduiksi.

Painetta työmarkkinoiden toiminnalle korkean kustannustason maissa, kuten Suomessa, luo teknologian kehityksen lisäksi globaali kilpailu markkinoista, jossa avainsanoja ovat 2000-luvulla olleet tehokkuus ja uudistuminen. Uudistumista ja tehokkuutta vaaditaan myös yhteiskunnan instituutioilta ja sosiaaliturvalta. (Kasvio 2008, 154.) On kuitenkin huomion arvoista, että huolimatta digitalisaation ja tietotyön lisääntymisestä, palveluilla on edelleen huomattava rooli 2000-luvun työelämässä. Palvelulähtöisyys ja vuorovaikutustaidot ovatkin uuden vuosituhannen tärkeimpiä työntekijän ominaisuuksia, sillä palvelutoimintaa vaaditaan entistä useammalla alalla. (Parviainen, Kinnunen & Kortelainen 2016, 14–15.) Niin sanotun rutinisoitumishypoteesin mukaan tietokoneilla on erilainen vaikutus eri työtehtäviin, joten digitalisaatio ei voi täysin korvata esimerkiksi henkilökohtaisiin palveluihin ja hoivaamiseen liittyviä tehtäviä (Autor, Levy & Murnane 2003).

Työelämää ja työmarkkinoiden toimintaa 2000-luvulla haastaa myös väestön ikääntyminen ja siirtyminen pois työelämästä. Kauhanen (2014, 5–6) on koonnut kirjallisuudesta neljä tapaa, miten ikääntymisen voi mahdollisesti nähdä vaikuttavan suomalaisiin työmarkkinoihin:

1. Paine työn tuottavuudelle kasvaa, sillä työikäisen väestön osuus pienenee.
2. Terveys- ja hoivapalveluiden kysyntä kasvaa.
3. Vanhempien työikäisten poistuessa työmarkkinoilta työssä olevien nuorempien ikäluokkien koulutustaso on korkeampi, mikä vaikuttaa tehtävärakenteiden muutokseen.
4. Työssä käyvien arvot ja asenteet saattavat kokea muutoksia työikäisten sukupolvien vaihtuessa nuorempiin.

Väestön ikääntymisen vaikutukset esimerkiksi julkisten menojen kasvulle on kuitenkin vielä toistaiseksi havaittu aiemmin oletettua pienemmiksi. Ikääntyneiden työllisyyttä on myös pyritty tukemaan eläkepoliittisilla uudistuksilla, jotta useampi jatkaisi työelämässä mahdollisimman pitkään (Lassila & Valkonen 2013, 3, 12). Eläkepoliittisten uudistusten lisäksi koetut työolot organisaation kaikilla tasoilla, kuten omissa työtehtävissä ja työyhteisön toiminnassa, on havaittu merkityksellisiksi ikääntyneiden aikomuksille jatkaa työssä asetetun vanhuuseläkeiän yli (Järnefelt, Perhoniemi & Saari 2013).

Työelämä 2000-luvulla on myös kohdannut ja tulee väistämättä kohtaamaan lisää haasteita ja uudistumistarpeita myös ilmastonmuutoksen suhteen. Esimerkiksi YK:n ympäristöohjelman (UNEP) mukaan vihreillä investoinneilla ja ekologisuuella tukevalla liiketoiminnalla voidaan hillitä ilmastonmuutosta, säästää luonnonvaroja, mutta myös luoda lisää työpaikkoja ja vähentää köyhyyttä. UNEP luokittelee niin sanotuiksi vihreiksi töiksi työt, joita suoritetaan ratkaisuksi ympäristöongelmiin. (Honkasalo 2012, 15–16.) Otettaessa ympäristö huomioon taloudessa voidaan siis tukea sekä luonnon että työllisyyden kestävyttä, mutta myös yksilöiden hyvinvointia pidemmällä aikavälillä. Ympäristöaktivistien taloudellista kasvua, kapitalismia ja kommodifikaatiota eli hyödykkeistämistä kritisoiva *degrowth*-yhteisö on noussut 2000-luvulla kasvavassa määrin julkisuuteen.

Degrowth-ajattelu haluaa muuttaa vallalla olevia kulutuksen ja kasvun ihanteita ja luoda pohjan ekologiselle kestävyydelle taloudessa. (D’Alisa, Demaria & Kallis 2014.) Saa-vuttaakseen kestävä ja hiilineutraalin maailman, on siis myös työmarkkinoiden muututtava osittain jopa radikaalisti sen mukana. Tutkivat puhuvat ekologisesta jälleenrakennuksesta, joka on verrattavissa teollistumisen 1900-luvulla luomaan muutokseen yhteiskunnassa. Talouden, energiajärjestelmien ja infrastruktuurin on mukailtava ympä-

ristön kestävyyttä, jolloin myös uutta työtä syntyy ohella. Fossiilienergian tilalle tarvitaan enemmän ihmistyövoimaa ja samalla yhteiskuntien on varauduttava omavaraistumaan esimerkiksi ruuantuotannossa, sillä ilmastonmuutos luo painetta myös maailmantalouden kantokyvyille. (Järvensivu & Toivanen 2018.)

Instituutioiden ja sosiaalipolitiikan merkitys työelämässä

Käsiteltäessä työmarkkinoita ja sen muutosta sekä työelämän laatua muokkaavia tekijöitä on otettava huomioon yhteiskunnallisen ja poliittisen toiminnan sekä hyvinvointivalttiollisten ominaispiirteiden merkitys. Gallien (2017) esille tuomien institutionaalisten teorioiden näkemykset institutionaalisen kulttuurin merkityksestä työelämässä voi vaihdella erilaisten yhteiskuntien välillä. Esimerkiksi Suomessa työmarkkinat ja työelämä ovat hyvin poliittisesti uppoutuneita myös kansainvälisesti tarkasteltuna. Julkinen sektori myös työllistää kaikissa Pohjoismaissa selvästi merkittävämmiin muihin kehittyneisiin maihin verrattuna (Taimio 2015, 51–52). Koistinen (2014, 72–73, 83) yhdistää Suomen osana Pohjoismaita yhdeksi koordinoitun markkinatalouden ideaalityypiksi. Koordinoitulla markkinataloudella hän viittaa instituutioiden merkittävään osaan ja toimivaltaan taloudessa, jolloin myös työelämän suhteet ovat erilaisten institutionaalisten käytäntöjen ohjaamia.

Viimeistään siirryttäessä 2000-luvulle on ajoittain noussut kuitenkin myös epäilyjä klassisen hyvinvointivaltion kestävydestä ja toisaalta merkkejä siirtymisestä niin sanottua modernia kilpailuvaltiota kohti (Nygård 2015, 136). Moderni kilpailuvaltio voidaan ajatella hyvinvointivaltion vastakohtana suhteessa valtion asemaan taloudessa ja kansalaisten elämässä. Kilpailuvaltiossa halutaan välttää turha vapaisiin markkinoihin puuttuminen sääntelyllä ja taata ihmisille riippumattomuus valtion tuesta. Myös kansainväliset markkinat koetaan tärkeänä ja taloudellista sääntelyä tapahtuu itse valtion sijaan enemmän kansainvälisesti toimivien liittojen ja järjestöjen, kuten EU:n ja WTO:n toimesta. (Genschel & Seelkopf 2015, 236–237.)

Siirtymistä lähemmäs kilpailuvaltiota vauhditti alun perin Suomen talouselämän valmistautuminen EU-jäsenyyteen sekä voimistuva uusliberalistinen markkinamyönteisyys, jota tuki lisääntyvä globalisoituminen. Edellä mainitulle uusliberalismille on olennaista erityisesti markkinoiden kilpailulle vapauttaminen, palveluiden yksityistäminen sekä

taloudellinen irrottautuminen valtiosta (Harvey 2005, 2–3). Uudenlaista hyvinvointivaltion kehitystä ovat ajaneet myös sosiaalisten tarpeiden muutokset, kuten ikääntyminen ja uudenlaiset perhekäsitykset ja -tyypit, sekä yhteiskuntaa kohdanneet talouskriisit. Tällaiset hyvinvointivaltiota haastavat muutokset aiheuttavat paineita sosiaalipolitiikan taloudelliselle kantokyvylle, joka on Suomessa näkynyt esimerkiksi poliittisina reformeina ja leikkauksina eri sosiaalisia tukimuotoja kohtaan. (Nygård 2015, 136–145.)

Patomäen (2007, 12, 55–72) mukaan uusliberalismin piirteitä onkin saapunut Suomeen erityisesti erilaisten kansainvälisten järjestöjen, kuten Euroopan Unionin ja OECD:n kautta. Rahoitusmarkkinoiden ja pääomaliikkeiden vapauttamisen lisäksi valtion ja kuntien hallintoa on yksityistetty ja ulkoistettu. Yrityksille on syntynyt lisää sisäistä valtaa esimerkiksi työsuhteiden osalta, samalla kun ammattijärjestöjen mahdollisuudet valvoa työntekijöiden oikeuksia on heikentynyt. Suomen julkisen hallinnon muutoksen taustalta Patomäki mainitsee uuden julkisjohtamisen opin (New Public Management), jonka avulla hallinnosta pyritään muokkaamaan enemmän markkinajohteista.

Haasteita Suomelle tyypilliselle yhteiskunnan ja työelämän keskinäistoiminnalle asettaa myös globalisoitumisen myötä yleistynyt kansainvälisten yritysten sijoittuminen useisiin maihin ja erilaisiin toimintaympäristöihin. Esimerkiksi näkemykset työsuhteista ja työn organisoimisesta voivat olla hyvin erilaisia ja aiheuttaa näin myös ristiriitoja eri osapuolten välille. Näin globaalien, kansallisten sekä paikallisten toimintakäytänteiden on pystyttävä toimimaan yhdessä, oli taustalla sitten yhteiskunnallisesti liberaali tai esimerkiksi Suomessa omaksuttu Pohjoismainen malli. (Koistinen 2014, 71–76.)

Palkansaajien hyvinvoinnin tukena voidaan myös nähdä työmarkkinoiden ja talouden korporatiivisuus, mikä viittaa valtion sekä järjestäytyneiden eturyhmien yhteistyöhön ja näiden välisiin sopimuksiin koskien työmarkkinoiden toimintaan liittyviä tekijöitä (Vartiainen 1991, 460–461). Korporatismiin avulla on mahdollista saavuttaa kompromisseja yhteiskunnan eri alueilla ja tavoitella yhteisymmärrystä eri osapuolten välillä (Savtschenko 2015, 20). Myös vahva järjestäytymisaste eri etu- ja ammattiryhmiin on voitu tavallisesti liittää ominaisena Suomen työmarkkinoihin. Institutionaalisten teorioiden (Gallie 2017) mukaan työelämän laatuun voikin merkittävästi vaikuttaa erilaisten järjestäytyneiden eturyhmien ja työnantajien väliset sopimukset työmarkkinoilla sekä sosiaalidemokraattisten puolueiden vaikutusvallan taso.

Erilaisten sosiaalipoliittisten tukien ja palveluiden voidaan nähdä tukevan sekä työmarkkinoiden toimintaa että palkansaajien hyvinvointia. Esimerkiksi perhepolitiikan ja julkisesti tuettujen hoivapalveluiden avulla voidaan tukea perheissä molempien vanhempien työllisyyttä. Tarjoamalla palveluja tulonsiirtojen sijaan voidaan myös torjua negatiivisia kannustinvaikutuksia, sillä työnteko nähdään näin houkuttelevampana. Työllisyyttä ja taloutta tukevat myös esimerkiksi varhaiskasvatus- ja peruskoulujärjestelmät sekä julkinen terveys- ja sairaanhoito. (Taimio 2015, 42–44.) Kettusen (2015, 84–88) mukaan ajatus sosiaalipolitiikan merkityksestä työvoiman laadun ja työtehon parantamisen kautta talouteen juontaa juurensa aikaisintaan jo 1800-luvulle. Sosiaalipolitiikan tuomista hyödyistä niin yksilöille sekä taloudelle hän yhdistää ajatukseen *hyvien kehien yhteiskunnasta*, jossa sosiaalisen tuen yksilöille koetaan edistävän koko yhteiskunnan hyvinvoinnin tasoa.

2.2 TYÖN SEKÄ TYÖSUHTEIDEN LUONNE 2000-LUVULLA

Yksilön suhdetta työhön voidaan 2000-luvulla kuvailla erityisesti joustavuuden ja sopeutumiskyvyn käsitteillä, sillä muuttuva työelämä vaatii sekä yksilöiltä että yrityksiltä mukautumista vallitseviin raameihin niin työsuhteiden kuin työn sisällön suhteen. Joustavuus voidaan nähdä Gallien (2017) optimistisen ja pessimistisen näkökulman kautta joko myönteisenä tai kielteisenä. Optimistisesti joustavuus voidaan nähdä yksilöitä sekä yrityksiä hyödyttävänä, sillä se voi antaa yksilöille tietynlaista vapauden tunnetta ja samalla joustavoittaa työnantajien eduksi palkkausta sekä irtisanomista. Optimistinen näkökulma uskoo siis joustoturvaan (flexicurity), jossa samanaikaisesti pyritään pitämään työmarkkinat joustavina, mutta myös tarjota turvallisuutta erilaisin sosiaaliturvan muodoin. Sosiaaliturvaa tarjotaan sekä työssä oleville että työmarkkinoiden ulkopuolisille (Wilthagen & Tros 2004). Pessimistinen näkemys sen sijaan kokee joustavuuden enemmän epävarmuutta kasvattavana.

Työelämässä jatkuva sopeutuminen ja joustavuus onkin yksilön kannalta usein yhdistetty epävarmuuteen, jota voi kokea työsuhteen luonteesta riippumatta (Kauhanen 2014, 69). Epävarmuudesta puhutaan usein käsitteellä *prekaarisuus*, joka voidaan nähdä hyvinkin subjektiivisena kokemuksena epävarmuudesta yksilön taloudellisessa ja ammatillisessa tilanteessa. Prekaarisuuden yleisyys vaihtelee yleisten taloudellisten suhdanteiden aikana, ja on huomattu, että sen esiintyvyys ei ole 2000-luvulla ollut aivan 1990-

luvun laman tasoista. On kuitenkin huomionarvoista, että uhat lomautuksesta, irtisanomisesta tai työttömyydestä ovat lisääntyneet ainakin vuoteen 2013 asti, erityisesti vakituksessa työsuhteessa olevilla. (Pyöriä & Ojala 2017.) Tämä tukee ajatusta, että epävarmuus ei ole vain jonkin tietyn ihmisryhmän haaste, vaan se voi koskettaa yksilöitä huolimatta taloudellisesta tilanteesta tai työsuhteen ominaisuuksista.

Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden rinnalle on myös yleistynyt uusia joustavampia työsuhteiden muotoja. Osa-aikaisia työsuhteita syntyi työmarkkinoille huomattavasti 1990-luvun alusta 2000-luvun alkuun, jonka jälkeen niiden ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen on kuitenkin hidastunut. Osa- ja määräaikaisten työsuhteiden yleisyys vaihtelee eri ihmisryhmien mukaan. Ne ovat yleisimpiä naisten, nuorten ja julkisen sektorin työntekijöiden keskuudessa. (Nätti & Pyöriä 2017, 24.) Työsuhteiden ja ammattirakenteen osalta suurimpia muutoksia 2000-luvulla on kuitenkin esiintynyt maatalousyrittäjien osuuksien vähentyessä ja toisaalta erilaisten yksinyrittäjyyden muotojen yleistyessä. Joustava vuokratyö, jossa palkansaaja työskentelee yrityksessä toisen välityksyrityksen kautta, on myös yksi niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden muoto¹. Vuokratyön kokemisen omaksi valinnaksi on havaittu vaihdelleen 2000-luvun taantumaman molemmiin puolin. Ennen taloudellista taantumaa vuonna 2008 vuokratyö koettiin työolotutkimuksen mukaan useammin omaksi valinnaksi, kun taas vuonna 2013 työtä tehtiin enemmän pakon edestä muun työn tarjonnan ollessa puutteellista. (Sutela & Lehto 2014, 33, 43.) Epätyypillisempien työsuhteiden kokeminen mieluisaksi voi siis vaihdella yksilöiden välillä ja eri elämäntilanteissa.

Työntekijyyden muutoksessa, niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä, mielenkiintoinen näkökulma liittyy termiin ”itsen yrittäjyys”, jonka perimmäinen ajatus liittyy oman itsensä ja ruumiinsa muuttamiseen pääoman kaltaiseksi tuotteeksi, jota on kaiken aikaa kehitettävä ja myytävä työmarkkinoille (Lahikainen & Harni 2016, 26–

¹ Epätyypillisen työsuhteen -termillä viitataan usein muihin kuin vakituisiin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin, mutta termi on myös kohdannut kritiikkiä. Esimerkiksi Suoranta ja Leinikki (2018, 13) kokevat termin viittaavan liikaa jakoon normaaleiden ja epänormaaleiden töiden välillä, jossa normaalius kohdistetaan yhteiskunnassa vakituiseen ja kokoaikaiseen palkkatyöhön.

27). Termin voi nähdä kuvaavan 2000-luvun yksilöllistä maailmankuvaa, jossa perinteisesti tärkeinä pidetyt meriitit, kuten koulutus ja työkokemus, eivät enää takaa automaattisesti kenellekään menestystä. Paine työurasta kasautuukin monipuolisemmin yksilöiden ja heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa varaan (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 74; Kinnunen & Parviainen 2016). Itsen yrittäjyyden omaksumisen voi yhdistää erityisesti niin sanottuihin itsensä työllistäjiin, jotka työmarkkinoilla voidaan luokitella sekä palkansaajien että yrittäjien ulkopuolelle. Itsensä työllistäjät tekevät työtä yrityksille niin sanottujen digitaalisten alustojen kautta, jolloin he saavat työntekoonsa joustavuutta, mutta saattavat myös kärsiä oikeuksien puutteesta suhteessa sosiaaliturvaan sekä muihin työsuhteen tuomiin etuihin (OECD 2016).

Edellä mainittujen muutosten lisäksi korkea- sekä pienipalkkaiset työt ovat yleistyneet keskipalkkaisten työtehtävien vähentyessä, joka on entisestään kasvattanut 2000-luvun tuloeroja. (Kauhanen ym. 2015, 7). Tällaista työmarkkinoiden polarisaatiota aiheuttaa muun muassa tietotekniikan kehitys, joka vähentää palkkajakauman keskelle sijoittuvia rutiininomaisia tehtäviä. Sen sijaan asiantuntijuutta ja kommunikaatiota painottavaa korkeapalkkaista työtä on vaikea korvata, vaikka tietotekniikkaa käytetäänkin työssä paljon apuna. (Asplund, Kauhanen & Vanhala 2015, 8–10.)

Työmarkkinoita on 2000-luvulla kuvailtu myös lohkoutumisen käsitteellä, jolla voidaan viitata muun muassa työsuhteiden, työtehtävien tai aseman eriytymiseen eri yksilöiden välillä. Lohkoutumisteorioiden eli segmentaatioteorioiden mukaan työmarkkinat jakautuvat eriytyviksi osatyömarkkinoiksi, joilla on toisistaan eroavia piirteitä ja joiden välillä on vain vähän liikkuvuutta. Esimerkiksi eri työmarkkinoilla koulutuksella on erilainen merkityksensä saataviin ansioihin. Voidaankin puhua hierarkkisesti primaarisista ja sekundaarisista työpaikoista, joille jakautuu työvoimaa esimerkiksi yksilön kvalifikaatioiden, kuten juuri koulutuksen, perusteella. Toisaalta lohkoutumista voi tapahtua eriarvoisesti myös sukupuolen mukaan. (Nätti 1989, 3, 135.) Polarisaation ja lohkoutumisen yleistymistä työelämässä tukevat Gallien (2017) mainitsevat pessimistiset teoriat. Sen sijaan optimististen näkemysten mukaan työelämän ja työpaikkojen lisääntyvä oppimista ja taitojen kehittämistä tukeva kulttuuri nostaa yleisesti työvoiman taitotasoa.

Jatkuva sopeutuminen keinona kohdata muutokset työympäristössä kuvaa hyvin 2000-luvun työelämää muuttuvien työtehtävien ja osaamisvaatimusten suhteen. Muun muassa

teknologian kehittymisen myötä yksilöt joutuvat päivittämään tietojaan ja osaamistaan uusien työtehtävien ja jopa täysin uusien ammattien omaksumiseen. Tämä luo painetta myös koulutusjärjestelmille, joiden on muututtava työelämäkeskeisemmiksi ja joustavammiksi. (Pentikäinen 2014, 18–19.) Työssä kohdattaviin muutoksiin liittyen Gallien (2017) mainitsemat optimistiset työelämäteoriat viittaavat yksilöiden kannalta suotuisaan muutokseen, jossa yksilöiden autonomia ja päätösvalta lisääntyvät. Vastakkaisesti pessimistiset teoriat perustuvat ajatukseen, jonka mukaan työelämässä työtä tekeviä valvova kontrolli lisääntyy, jolloin yksilöille jää entistä vähemmän vapautta suhteessa omaan työhön ja sen organisointiin.

Marjaana Suutarinen (2011, 20) tuo esille teorian työn muutoksen eroista suhteessa eri sukupolviin; kenties muutos onkin työelämän nuorimmille sukupolville liian vähäistä ja kasvanut kouluttautuminen ja osaaminen eivät kohtaa tarpeeksi tarjolla olevien työtehtävien kanssa. Samalla kannalla oleva Alasoini (2010, 18–19) kritisoikin suomalaisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien rajallisuutta työnsä sisällöstä. Erityisesti innovatiivisten, kouluttautuneiden ja vapaa-aikaa arvostavien nuorten työntekijöiden ajatuksissa vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä saattavat näkyä pettymyksenä työn sisältöön. Myös taloudellisen kilpailukyvyn kannalta 2000-luvun organisaatioissa olisi otettava entistä enemmän huomioon kaikenikäiset työntekijät ja eri sukupolvet ja heidän tarpeensa sekä halunsa. Niin sanotun Y-sukupolven (1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälin sisällä syntyneet) kasvatit tulevat mahdollisesti kehittyneempien vaikutusmahdollisuuksiensa avulla muuttamaan käytössä olevia toimintatapoja organisaatioiden hyväksi (Juuti 2011, 52).

3 TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvoinnin tärkeyttä työelämässä voi tuskin enää 2000-luvulla lainkaan vähätellä. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan tukea yksilöiden oloja, mutta myös organisaatioiden ja koko yhteiskunnan talouden toimivuutta. Työhyvinvoinnin tukeminen voidaan siis nähdä sekä inhimillisenä että taloudellisena investointina tulevaisuuteen. (Pyöriä 2017, 14.)

Työhyvinvointia tukevat yksilölliset tekijät, työhön ja sen organisointiin liittyvät tekijät, mutta myös työn ulkopuoliset tekijät. Tästä syystä työssä vietetyn ajan sekä työn ulkopuolisen ajan tasapainon tutkiminen on myös tärkeää. Onkin havaittu, että epätasapainoiden kahden elämänalueen välillä on yhdistettävissä psykologiseen rasitukseen ja yleisesti heikompaan hyvinvointiin (Greenhaus & Powell 2006). Työhyvinvointia tarkasteltaessa on siis muistettava, että myös työn ulkopuolisen elämän laatu vaikuttaa hyvinvointiin työelämässä, jolloin pelkkä puuttuminen työoloihin ei välttämättä aina riitä.

3.1 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELY JA TAUSTATEKIJÄT

Alunperin työhyvinvointia tutkittiin pääasiassa negatiivisen ulottuvuuden näkökulmasta, jolloin hyödyksi käytettiin stressin sekä työuupumuksen käsitteitä. Onkin voitu puhua enemmän työpahoinvoinnin tutkimuksesta, joka oli yleistä 1990-luvulla. Sittemmin työhyvinvoinnin tutkimus on muuntunut kattamaan myös positiivisempia näkökulmia, kuten yksilöiden vahvuuksien tunnistamista. Tätä jakoa negatiivisen ja positiivisen työhyvinvoinnin välillä voidaan kutsua kaksisuuntaiseksi tai laajennetuksi työhyvinvointikäsitteeksi. (Hakanen 2002; Mamia 2009, 26–27.)

Käsitteenä työhyvinvointi on moniulotteinen ja sen kokonaisuuteen vaikuttavat siis sekä yksilölliset että sosiaaliset tekijät. Työhyvinvoinnin kokonaisuudesta on myös olemassa erilaisia tulkintoja. Esimerkiksi Mamia (2009, 21) tuo esille teorian työhyvinvoinnin näkemisestä ilmiönä, johon kuuluvat sekä subjektiivinen että objektiivinen mutta myös sosiaalinen ulottuvuus. Subjektiivinen hyvinvointi jaetaan positiiviseen (hyvinvointi ja työtyytyväisyys) sekä negatiiviseen (työuupumus ja stressi) ulottuvuuteen. Objektiivinen ulottuvuus kattaa työn taloudelliset hyödyt sekä työolot. Työhyvinvointiin vaikutta-

vat sosiaaliset tekijät voidaan sen sijaan yhdistää työyhteisössä esiintyvään ilmapiiriin sekä johtamistapoihin. Virolainen (2012, 11–27) sen sijaan esittelee työhyvinvoinnin nelikentäksi, jossa osatekijöinä ovat fyysinen, sosiaalinen, psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi. Henkisen työhyvinvoinnin hän haluaa erottaa psyykkisestä ja yhdistää sen työpaikoilla esiintyvään henkisyteen, esimerkiksi vuorovaikutukseen ja keskinäisärsävostukseen, joiden asema 2000-luvun postmoderneissa työympäristöissä on tullut entistä merkityksellisemmäksi. Usein psyykkinen työhyvinvointi ja henkinen työhyvinvointi nähdään kuitenkin toistensa synonyymeina.

Työhyvinvointia tukevat työelämän rakenteellisten tekijöiden (ks. luku 2.1) lisäksi itse työhön liittyvät tekijät. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen vastuunkantajina voidaan siis yksilöiden rinnalla käsittää työnjohto, oma esimies, koko työyhteisö ja erilaiset työelämän asiantuntijat. Tätä jaottelua kutsutaan *kokonaisvaltaiseksi työhyvinvointivastuullisuudeksi*. Kaikilla osapuolilla on omat velvollisuutensa, joista on huolehdittava ja jotka yhdessä luovat tunnetta yhteisvastuullisuudesta. Vastuita määrittelevät niin lainsäädäntö, yleiset moraaliset velvoitteet sekä yritysten yhteiskunnallinen vastuu huolehtia työntekijöistään. (Laine 2017, 116–117.) Osapuolten sanattomat lupaukset omasta vastuustaan tukevat myös syntyneen *psykologisen sopimuksen* toteutumista. Sanattoman sopimuksen kautta työntekijä uskoo lojaaliutensa ja kovan työnsä palkkioksi ansaitsevansa työnantajalta työsuhteen jatkuvuutta ja turvallisuutta sekä kiinnostavaa ja kehittävää työtä (Lehto 2007, 112; Julkunen 2008, 66). Psykologisen sopimuksen taustalla on ajatus yksilön ja organisaation molemminsuuntaisista yksilöllisistä odotuksista ja velvoitteista, joita molempien osapuolten on kunnioitettava keskinäisluottamuksen luomiseksi (Rousseau 1995, 8).

Työhyvinvoinnin psyykkistä ulottuvuutta tutkittaessa tutkimuksissa käytetään usein avuksi kuormittuneisuuden käsitettä, jota voidaan kuvailla muun muassa stressin sekä kiireen tuntemisen kautta. Pitkittynyt stressiä kasvattava kuormittuneisuus johtaa pahimmassa tapauksessa vakavasti otettavaan työuupumukseen, jolla on havaittu olevan pitkäaikaisia negatiivisia vaikutuksia työntekijän terveyteen ja työkykyyn (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 406; Mamia 2009, 28; Virolainen 2012, 37). Työuupumuksesta kärsineet ovat painottaneet uupumuksen taustalla muun muassa kiirettä ja aikapaineita sekä lisääntyneitä työtehtäviä ja vaatimusten kasvua (Rikala 2013, 72).

Työuupumusta pidetään usein helposti yksilöiden ongelmana, jolloin työn rakenteelliset vaikutukset jäävät vähemmälle huomiolle. Työuupumusta hoidettaessa keskitytäänkin varsin herkästi yksilöllisiin työkuormitusta helpottaviin keinoihin, kuten stressinhallinnan apuun. (Rikala 2016, 183.) Virtanen, Saloniemi ja Nätti (2017, 150) viittaavatkin työuupumusta edeltävää kuormittuneisuutta kuvaillessaan Robert Karasekin (1979, 303–304) tutkimuksesta nousseeseen teoriaan. Teorian mukaan korkea työn vaatimustaso yhdistyessä huonoon työn hallintaan kasvattaa kuormittuneisuutta. Myös Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001, 501–502) esittävät oman vastaavanlaisen, työn vaatimusten – työn voimavarojen -mallin (The JD-R Model of Burnout).

Sen sijaan niin sanotun positiivisen työhyvinvoinnin tutkimuksessa merkittävänä pidetään hollantilaista Wilmar Schaufelia, joka yhdessä työryhmänsä kanssa loi 2000-luvun alussa käsitteen *työn imu* (engl. job engagement) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002). Työn imu perustuu positiiviseen psykologiaan, joka syntyi haastamaan perinteistä psykologista tutkimustapaa, jossa ihmistä tarkastellaan hänen puutteidensa ja poikkeamiensa pohjalta (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 7). Positiivisessa psykologiassa työn imun -käsitteen avulla työhyvinvointia ja ihmistä tarkastellaan myönteisesti ja voimavaraisesti erityisesti kolmen työntekijän ominaisuuden: tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen avulla. Parhaassa tapauksessa yksilö kokee työn imua pysyvästi ja monipuolisesti kaikissa työn osa-alueissa. Vaikka työn imua voidaan pitää työuupumukseen (engl. burnout) verrattuna positiivisena ääripäänä, työuupumusta kuvaavia kolmea ominaisuutta, uupumusta, kyynisyyttä ja tunnetta oman ammatillisen osaamisen riittämättömydestä, ei kuitenkaan voida automaattisesti pitää vastakkaisina työn imun positiivisille ominaisuuksille. Molempia ääripäitä on tutkittava toisistaan erillään. (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker 2002, 72–75; Hakanen 2002, 299–300.)

Työn imua ei siis voida pitää vain työuupumuksen ehkäisykeinona vaan työhyvinvoinnin positiivisena edistysaskeleena (Hakanen & Perhoniemi 2012, 48). On myös pohdittu mahdollisuutta, että työn imua tunteva ihminen saattaisi tuntea samanaikaisesti myös työuupumusta (ks. esim. Halbesleben, Harvey & Bolino 2009, 1460–1461). Työn imu ja työuupumus on kuitenkin erotettava toisistaan, sillä toisin kuin työholisti, työn imussa oleva nauttii aidosti työmäärästään ja haasteistaan ja kokee työnsä lisäksi myös muun elämänsä arvokkaana (Hakanen 2011, 112-116).

Työn hallittavuuden sekä työssä viihtymisen taustalla vaikuttavat erityisesti työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, autonomia muun muassa työajoista ja tehtävien priorisoinnista sekä voimaantumisen tunne omasta osaamisesta. Kokonaiskontrolli omasta työstä heijastuu myös parempiin mahdollisuuksiin työn ja perhe-elämän sekä yleisesti työn ja vapaa-ajan tehokkaampaan yhdistämiseen. Kontrollin puutteen voi sen sijaan yhdistää kasvaneeseen stressin tunteeseen. (Eatough & Spector 2014, 93–95.) Kontrollia tukevan autonomian määrän on myös havaittu kasvavan iän myötä, sillä ESS-kyselytutkimuksen mukaan nuorimmat vastaajat (alle 25-vuotiaat) kokivat työssään vähiten autonomiaa (Ervasti 2008).

Vaikutusmahdollisuuksien antaman kontrollin avulla työntekijä sitoutuu työhönsä paremmin, mikä on myös havaittu olevan yhteydessä työn imun syntyyn (Parker, Jimmieson & Amiot 2010, 62). Työn imu voidaan yhdistää työn kasvavaan tuottavuuteen sekä vähentyneisiin kustannuksiin, sillä yleisellä työhyvinvointiin panostamisella ja tavoitellulla työn imulla pystytään vaikuttamaan esimerkiksi työntekijöiden poissaolojen vähentymiseen. Näin hyödyt voidaan kokea sekä yksilö- että organisaatio- tasolla. (Hallberg & Schaufeli 2006, 125; Ahonen 2013, 12.)

Hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen taustalla vaikuttaa työn imun -teoriassakin tärkeä ajatus merkityksellisen työn tekemisestä. Merkityksellisen työn mielekkyys ja mielenkiintoisuus edistävät yksilön mielenterveyttä, joka taas edistää työssä jaksamista. Työn sisältö on myös tutkitusti todettu palkkaa tärkeämmäksi ominaisuudeksi. (Leiviskä 2011, 117; Virolainen 2012, 18.) Työn mielekkyys voidaan jakaa kolmeen tunteeseen: itsenäisyyteen, yhteenliittymiseen ja pärjäämiseen. Mielekkyyden kokeminen koostuu siis sekä itsenäisestä päätösvallasta työssä että yhteisöllisyyden esiintymisestä työympäristössä. Näiden lisäksi yksilö kaipaa myös tunnustusta omasta pärjäämisestään ja osaamisestaan. (Hakanen 2011, 31–32.) Kansainvälisesti vertaillen suomalaiset kokevat työn tekemisen itsessään arvokkaaksi ja onnistuminen työtehtävissä heijastuu positiivisesti työhyvinvointiin. Esimerkiksi työtehtäviin käytettävissä oleva aika voidaan nähdä kriittisenä resurssina, jota työntekijät tarvitsevat tehdäkseen työnsä heitä itseään tarpeeksi tyydyttävällä tavalla. Organisaatioiden ja työntekijöiden aikakäsitykset saattavat siis olla ristiriidassa organisaatioiden tavoitellessa tehokkuutta mahdollisimman pienillä resursseilla. (Mamia 2009, 50–51.) Liian rajallinen aika on sen sijaan yhdistettävissä kiireen tuntemiseen ja työpahoinvoinnin syntyyn.

Yksilön ja työn muuttuvaa suhdetta 2000-luvulla voidaan kuvailla myös arvojen ja asenteiden sekä työlle annettujen merkitysten kautta. Ihmiset voivat arvottaa työtä esimerkiksi kahdella eri tavalla: työn välinearvoina (extrinsic values) ja itseisarvoina (intrinsic values). Työn välinearvo viittaa tosiasiallisen työn ulkopuolisiin hyötyihin, kuten palkkaan ja siitä syntyvään turvallisuuden tunteeseen. Itseisarvo sen sijaan viittaa työn sisäiseen palkitsevuuteen muussa kuin taloudellisessa mielessä. Työn itseisarvoja voivat esimerkiksi olla mahdollisuudet oppimiseen ja itsensä ilmaisuun sekä muiden auttamiseen. Se, miten ihmiset työtään arvottavat riippuu pitkälti myös omista taustoista esimerkiksi taloudellisesti. Jos esimerkiksi kokee elämässään taloudellista niukkuutta, arvottaa luultavasti enemmän työn väline- kuin itseisarvoja. (Johnson, Sage & Mortimer 2012.)

Johnson ym. (2012) viittaavat työn arvojen jakautumisessa Abraham Maslow'n (1954) tunnettuun teoriaan tarpeista, jonka mukaan materiaalien perustarpeiden täytyessä yksilöt voivat keskittyä enemmän niin sanottuihin korkeampiin tarpeisiin, kuten itsensä toteuttamiseen. Teorian avulla voidaan siis tukea ajatusta, että ihmiset arvottaisivat työtään eri tavalla omasta henkilökohtaisesta tilanteestaan riippuen. Katri Rintamäen (2016) tutkimuksen mukaan 2000-luvun suomalaiset pitävät työssään tärkeänä pääasiassa itseisarvollisia ominaisuuksia, kuten itsensä toteuttamista ja haastamista sekä tärkeinä pitämiensä arvojen toteutumista.

Työhyvinvointi ja työn henkisesti raskaaksi kokeminen saattavat myös vaihdella erilaisien tekijöiden mukaan. Esimerkiksi sukupuolen osalta naisten on todettu kärsivän työperäisestä väsymyksestä, unettomuudesta ja stressistä enemmän kuin miesten ja jäävän masennusoireiden vuoksi useammin sairauslomalle (Lehto & Sutela 2008, 176; Härmä, Hublin, Kukkonen-Harjula, Kronholm, Paunio, Puttonen & Stenberg 2011, 84; Uronen 2012, 96; Rikala 2013, 25). Myös ikääntymisen on nähty olevan yhteydessä lisääntyneeseen stressiin ja uupumukseen työssä (Aromaa & Koskinen 2010, 17; Virolainen 2012, 36), kun taas nuoremmat ikäluokat ovat kokeneet työelämän muita ikäryhmiä vähemmän vaativana ja työkykynsä muita ikäryhmiä paremmaksi (Uronen 2012, 96, 105). Toisaalta kunta-aloille tehdyn tutkimuksen tulosten mukaan tilanne koettiin juuri päinvastaiseksi: nuoret kokivat työnsä henkisesti raskaammaksi kuin vanhemmat vastaajat (Pekka, Forma & Saarinen 2008, 17). Työn rasittavuudessa ja henkisesti raskaaksi kokemisessa on siis 2000-luvulla havaittu ristiriitaisia tuloksia eri ikäisten suhteen.

Henkilökohtaisten sosiodemografisten tekijöiden, kuten iän ja sukupuolen lisäksi työtä tekevien hyvinvointia voi tukea tai heikentää myös erilaiset työhön tai koulutukseen liittyvät ominaisuudet. Korkeakoulutus ja toimiminen asiantuntijana tai johtotehtävissä on esimerkiksi tutkitusti yhdistetty työn suurempaan rasitukseen verrattuna työntekijä- asemassa oleviin ja matalammin kouluttautuneisiin. Toisaalta myös työn palkitsevuus kulki samalla asteikolla, jolloin korkeakoulutetut myös viihtyivät työssään työntekijä- asemassa olevia paremmin. (Mamia 2009, 46–48.) Korkeakoulutetuilla ja ylemmillä toimihenkilöillä on havaittu olevan myös parempi työkyky kuin matalammin koulute- tuilla ja työntekijöillä (Uronen 2012, 105). Koulutustason ja ammatillisen aseman lisäk- si myös työsuhteen luonteella voi olla yhteys hyvinvointiin. Esimerkiksi Virtanen ym. (2005) tarkastelivat määräaikaisen työsuhteen yhteyttä hyvinvointiin useampien jo teh- tyjen tutkimusten avulla ja havaitsivat, että määräaikainen työsuhde oli vakituista to- dennäköisemmin yhteydessä psykologiseen sairastavuuteen.

Gallie (2007) tuo mielenkiintoisesti esille, että keskusteltaessa hyvinvoinnista palkka jää usein hyvin vähäiselle huomiolle, tosin mahdollisesti sen vuoksi, että sen merkitys vaihtelee kotitalouden yhteisten tulojen mukaan. Pienituloisuus ei siis välttämättä korre- loi hyvinvoinnin puutteiden kanssa, varsinkaan jos vastuu kotitalouden elättämisestä jakautuu useammalle henkilölle. Kuitenkin esimerkiksi tunnetun vitamiinimallin (Warr 1987) mukaan palkka esiintyy yhtenä työhyvinvoinnin tasoa nostavana tekijänä. Nous- tessaan palkkataso siis vaikuttaa myönteisesti myös hyvinvointiin. Tietyn tason jälkeen palkka ei kuitenkaan enää lisää hyvinvointia, muttei myöskään laske jo saavutettua hy- vinvoinnin tasoa. Palkkaa Warr vertaakin mallissaan C- ja E-vitamiineihin, jotka eivät suurenkaan annosmäärän jälkeen ole haitaksi yksilön hyvinvoinnille, vaikka niiden teho ei enää kasvakaan lisäannoksen mukana.

3.2 TYÖN JA TYÖN ULKOPUOLISEN AJAN YHTEENSOVITTAMINEN

Hyvinvointiin voidaan myös vahvasti liittää ajatus eri elämäntilanteiden tasapainosta. Työ vie ajallisesti suuren osan yksilön elämästä, joten sen tasapainottaminen työn ulkopuolisen elämän kanssa on hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Tasapaino työelämän ja muun elämän välillä on kuitenkin hyvin henkilökohtaisesti määrittävää ja käsitys siitä voikin vaihdella eri ihmisten välillä (Kossek, Valcour & Lirio 2014). Koettuun tasapainoon voidaan yhdistää esimerkiksi erilaiset ajankäyttöön liittyvät trendit, työaikojen luonne sekä yksilöihin kohdistuvat vaatimukset eri elämäntilanteilla.

Ajankäyttö 2000-luvulla

Jatkuva kiire, kertakäyttöorganisaatiot, informaatiohäky ja tunne riittämättömyydestä ovat Pantzarin (2013, 61) mukaan 2000-luvulla ajan kokemukseen liittyviä trendejä. Hän tuo myös esille neljä osa-aluetta ajankäytön rytmin muutoksesta: ajankäytön epäsäännöllistymisen, ajankäytön pirstoutumisen, arkisten aktiviteettien ajallisen siirtymisen sekä ajankäytön päällekkäistymisen. Voidaan siis puhua arjen katkonaisuuden yleistymisestä, jolloin päivistä puuttuu tietynlainen normaali rytmi ja erilaisia askareita tehdään paljon päällekkäin. Aika tihentyy ja monisuorittaminen yleistyy, mikä voidaan yhdistää digitalisaation kehittymiseen sekä niin sanotun normaaliksi koetun työn ja arjen hajoamiseen. (Anttila, Anttila, Liikkanen & Pääkkönen 2015, 14). Katkonaisuutta ja monen tehtävän samanaikaisuutta esiintyy myös työelämässä. Erityisesti sosiaalisuutta ja yhteistyötä vaativassa tietotyössä² katkonaisuus on yleistä. Työhön keskittymistä monen päällekkäisen tehtävän lisäksi saattaa häiritä myös kanssakäymisessä syntyvät keskeytykset sekä työtä katkottavat tapaamiset ja palaverit. (O'Carrol 2015, 45.)

² Tietotyön käsitteellä viitataan työhön, joka perustuu pääasiallisesti tiedon vastaanottamiseen, sen käsittelyyn sekä uuden tiedon tuottamiseen. Olennaista tietotyössä on työajan sijaan työstä saatu tulos, jolloin työ saattaa sisältää myös paljon työskentelyä poissa, eli etänä työpaikalta. (Ahtela 2016, 16–18.)

Pääkkösen ja Hanifin (2011) vuosien 1979–2010 väliseltä ajalta tekemän vertailun mukaan suomalaisten käyttämä aika erilaisiin työ- ja työn ulkopuolisen ajan toimintoihin on pysynyt kaikesta huolimatta melko vakaana. Muutosta on tapahtunut päivärytmin osalta, joka on myöhentynyt. Esimerkiksi nukkumaan mennään 2000-luvulla aikaisempaa myöhemmin. Tutkimuksen mukaan työn ulkopuolisen ajan määrä on kasvanut tunnilla aikaisemmasta, mutta aikapulasta on siitä huolimatta kärsinyt puolet vastaajista. Kenties aikapulan taustalla vaikuttaakin se, mitä omalta ajalta vaaditaan. Esimerkiksi mitä enemmän aktiviteetteja ja tehtäviä työn ulkopuoliselle ajalle sekä työtunneille kohdennetaan sitä enemmän paineet saada kaikki tehtävät suoritetuksi kasvavat.

Työajan voidaan kokea siirtyneen niin sanotusta normaalista työaikaregiimistä jälkiteolliseen työaikaregiimiin, jossa työajat ovat erilaistuneet ja jossa kollektiiviset sopimukset työajoista ovat antaneet enemmän tilaa yksilö- ja yrityskohtaiselle sopimiselle. Uudelle työaikaregiimille on myös ominaista, että erityisesti asiantuntijuutta ja autonomiaa työssään käyttävät työmarkkinoiden hyvätuloiset kohtaavat erityisen paljon pidentynyttä työaika ja painetta muun elämän yhteensovittamiseen työn kanssa. (Nätti & Anttila 2002, 69.) Niin sanotut tietotyöntekijät eivät aina työskentele tietyn ajan sisällä, vaan työaika rytmittävät erilaiset työtehtävät sekä niihin liittyvät määräajat (deadline), joita voivat määrittää esimerkiksi työnantajat, kollegat tai asiakkaat (O’Carrol 2015, 44–45). Eli vaikka virallinen työaika ei olisi kohdannut kasvua, on työn intensiivisyys sen sijaan kiihtynyt. Tämä on havaittavissa tihentyneissä aikavaatimuksissa ja vaikeuksissa ehtiä suorittaa työtehtävät niille annetuissa aikatauluissa. Myös 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopun taantumana on havaittu kiihdyttäneen intensiivisyyttä. (Gallie & Zhou 2013; Gallie 2017, 233).

Työn luonteeseen ja työaikoihin voidaan myös liittää käsite joustavuudesta, sillä erityisesti eurooppalaisessa kontekstissa Suomen on havaittu hyödyntävän paljon työaikajoustoja. Työaikajoustot voivat olla joko työnantaja- tai työntekijälähtöisiä. Työnantajalähtöisiä työaikajoustoja ovat vuorotyön lisäksi, ilta-, yö-, viikonloppu- sekä ylityöt, kun taas työntekijälähtöisiin joustoihin voidaan lukea joustavan työajan ja osa-aikatyon mahdollisuus sekä sovitut hoito- ja opiskeluvapaat. Myös osa-aikaeläke voidaan yhdistää pääasiassa työntekijälähtöiseksi joustoksi. Työnantajalähtöiset joustot ovat useammassa tutkimuksessa havaittu vaikuttavan negatiivisemmin työntekijöiden hyvinvointiin, kun taas työntekijälähtöisten on huomattu vaikuttavan myönteisemmin sekä hyvinvoin-

tiin että tuottavuuteen. Huomionarvoista on myös, että joustojen luonne vaihtelee eri työntekijäryhmien mukaan. Työntekijälähtöiset joustot ovat yleisempiä miehillä, rahoitus- ja teollisuudessa sekä valtion ja yksityisen sektorin työntekijöillä. Työnantajalähtöisiä joustoja on sen sijaan eniten naisilla, kuntasektorilla sekä liikenteen- ja kaupantalalla. (Nätti & Anttila 2015, 156–157, 162, 172.) Mahdollisuus vaikuttaa työn alkamis- ja loppumisaikoihin on myös tutkitusti yhteydessä parempaan hyvinvointiin sekä pienempään todennäköisyyteen kokea heikkoa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Ropponen ym. 2018).

Toisaalta 2000-luvulla on syntynyt myös ajatus hitaamman elämän arvostamisesta, leppoistamisesta, jolloin elämästä ja sen eri osa-alueista nauttiminen rauhassa on ihannoitavaa (Pantzar 2013, 70–71). Puhutaankin myös niin sanotun *downshiftauksen* yleistymisestä, joka viittaa elämän hidastamiseen esimerkiksi työtehtäviä vähentämällä tai juuri edellä mainitusti erilaisia työntekijälähtöisiä joustoja, kuten osa-aikatyötä, hyödyntämällä (Järvensivu 2010, 200). Downshiftausta voi toki myös työn lisäksi ulottaa työelämän ulkopuolelle oman vapaa-ajan organisointiin. Tämä haastaakin ajatusta, jonka mukaan kiireestä olisi tullut tavoiteltavaa ja jopa ylpeyden aihe myös työn ulkopuolella (Gershuny 2005). Toisaalta Pekka Alaräisänen (2014, 99–100) muistuttaa, että kaikilla ei välttämättä ole esimerkiksi taloudellista mahdollisuutta lisätä elämäänsä leppoistamista downshiftauksen avulla, eivätkä kaikki työpaikat välttämättä edes kykene tai halua näitä mahdollisuuksia työntekijöilleen tarjota. Hän mainitseekin, että vaikka ulkomailla downshiftaus on yleistynyt, on suomalainen työelämä tässä suhteessa edelleen melko taipumaton ja mahdollisuudet vaihtelevat pitkälti työnantajan mukaan.

Työhön käytetty aika määrittää myös kotitalouksien aikaa ja esimerkiksi sitä, miten palkallinen ja palkaton työ jakautuvat kotitalouden kesken. Työaika siis vaikuttaa myös työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen. (Anttila ym. 2015, 8.) Pitkien työaikojen on havaittu vaikuttavan hyvinvointiin, joskin vaikutusten vahvuus voi vaihdella esimerkiksi sukupuolen ja hyvinvointivaltioregiimin perusteella (Artazcoz 2016). Paljon työtunteja tekevät kokevat myös todennäköisemmin ongelmia työn ja työn ulkopuolisen elämän tasapainottamisessa (Eurofound 2017).

Yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi taloudellisen tuottavuuden kannalta on tärkeää, että työaika vastaa myös omia mieltymyksiä. Jos kokonaistyöaika koetaan omia mieltymyk-

siä pidemmäksi, se voi vaikuttaa negatiivisesti tuottavuuteen ylityöllisyyden kautta sekä ongelmiin työn ulkopuolisen ajan riittämättömyyden suhteen. Toisaalta, jos työaika jää alle omien mieltymysten, voi se joko parantaa tuottavuutta, mutta myös aiheuttaa ongelmia taloudellisen puutteen kautta. (Bonke 2014, 1–3.) On siis tärkeää, että työaika sekä työn ulkopuolinen aika ovat tasapainossa, oli kyseessä sitten yleiset taloudelliset intressit tai yksilöiden hyvinvointi. Työaikapreferenssien tutkimus voi kuitenkin olla hankalaa, sillä yksilöiden mielipiteet voivat muuttua eri aikoina ja eri elämäntilanteissa. Preferensseihin voivat esimerkiksi vaikuttaa sosiaaliset ja taloudelliset muutokset elämässä, kuten perheeseen muutos tai taloudelliset menetykset. (Campbell 2013, 5.) Yksilön työaikapreferenssit voivat myös mukautua ulkopuolelta tuleviin normeihin ja arvoihin, joita voivat luoda esimerkiksi työmarkkinat, työpaikka tai yleinen kulttuuri (Golden & Altman 2008, 18).

Työajan lisäksi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa merkittävä tekijä on työajan eri viikonpäiville sijoittumisen luonne. Vuosina 2009 ja 2010 toteutetun suomalaisen ajankäyttötutkimuksen mukaan perinteinen normaalityöviikko, jolloin työskennellään kokopäiväisesti maanantaista perjantaihin päiväsaikaan esiintyi vain kolmanneksella tutkituista. Tutkimuksen mukaan miehillä oli naisia useammin normaali työviikko, jonka lisäksi palkansaajiin verrattuna yrittäjillä oli harvemmin normaaleja työviikkoja. (Pääkkönen 2015, 42–43.) Joskus normaalityötä tehdään myös kotona. Vaikka kotona palkallista päätyötä tekevien osuus on 1990-luvun alusta ainakin 2010-luvulle asti kasvanut, tehdään työtä silti kotona useammin korvauksetta (Lehto & Sutela 2014, 155), mikä viittaa jonkinasteiseen työn ja työn ulkopuolisen ajan sekoittumiseen työtä tekeville. Kotona työskentelyn luonne eroaa myös palkansaajien ja yrittäjien välillä, sillä kotona työskentelevien palkansaajien työaika sijoittuu tasaisemmin aamusta iltaan. Yrittäjien työaika on sen sijaan paljon hajanaisempaa. (Ojala, Pyöriä & Nätti 2015, 68.)

On myös havaittu, että 2000-luvulla yleistyneet tietotekniset laitteet tuovat työasioita esimerkiksi sähköpostin välityksellä työn ulkopuolelle, joka saattaa aiheuttaa stressiä sekä konflikteja työn ja muun elämän välille (Chesley & Johnson 2015). Erityisesti asiantuntijatyössä olevat kokevat suuressa määrin velvollisuudekseen olla jatkuvasti tavoitettavissa, jonka lisäksi sähköposteihin tulisi reagoida nopeasti, jopa välittömästi myös työn ulkopuolella (Ropponen ym. 2018). Epäsäännöllisiin työaikoihin liitetään myös käsite epäsosiaalisuudesta, sillä yksilön työajat saattavat sijoittua aikaan, jolloin useim-

mat muut ihmiset eivät ole töissä. Epäsosiaaliset työajat voivat siis vaikeuttaa myös sosiaalisten kontaktien ylläpitämistä. (Anttila, Oinas & Nätti 2015, 19.) Sosiaaliset suhteet kuuluvat yhdeksi yksilön hyvinvoinnin osatekijäksi, joten niiden kärsiminen työaikojen vuoksi on harmillista.

Epäsäännöllisistä työajoista voi myös olla haittaa yksilön hyvinvoinnille terveyden kannalta, sillä epäsäännöllisissä työvuoroissa työskentelevillä on esimerkiksi havaittu olevan suurempi riski epäterveelliseen käyttäytymiseen (esimerkiksi tupakointiin ja alkoholin kulutukseen), huonompaan yleisterveyteen sekä ongelmiin painon kanssa (Winkler, Mason, Laska, Christoph & Neumark-Sztainer 2018). On myös epäilty, että perheeliset olisivat perheettömiä suuremmassa riskissä kokea epäsäännöllisten työaikojen lisäämiä terveysongelmia, sekä fyysisiä että psyykkisiä. Voidaan siis puhua työ-perheristiriidasta, jolloin epäsäännöllisen työajan vaikutukset yksilön hyvinvointiin voivat olla vahvempia. (Cho 2018.)

Työaikamieltymyksiin ja työn ja muun elämän yhtensovittamiseen on kiinnitetty huomiota myös suhteessa eri sukupolviin. Y-sukupolven, toiselta nimeltään *millenniaalien* on havaittu arvottavan työtä ja elämää hieman erilaisemmin kuin aikaisemmat sukupolvet, joskin tuloksissa on esiintynyt myös eriäväisyyksiä. Esimerkiksi Susanna Kultalahti (2015) havaitsi tutkimuksessaan, että kyseisen sukupolven edustajat pitivät työssään tärkeimpänä sen itseisarvoa, välinearvon eli esimerkiksi materiaalisten hyötyjen sijasta. (arvoista lisää luvussa 3.1) Yhdeksi motivaatiotekijäkseen työssä he mainitsivat joustavuuden ja kehittymismahdollisuuksien ohella työn ja muun elämän tasapainon. Toisaalta Bennett, Beehr ja Ivanitskaya (2017) havaitsivat, että millenniaalit olisivat muita sukupolvia työkeskeisempiä, kun taas perhekeskeisyys olisi eniten ominaista suurille ikäluokille, eli noin 1940-luvun lopun ja 1960-luvun alun välillä syntyneille. On siis mahdollista, että eri sukupolvien edustajat saattavat arvottaa työn ja perheen sekä muun elämän tasapainon tärkeyttä eri tavoin.

Käsiteltäessä työn ja työn ulkopuolisen ajan suhdetta, tuodaankin usein juuri esille työn ja perheen yhdistämisen problematiikka, joka on viime aikoina ollut paljon myös Suomen poliittisella agendalla. Erityisesti lapsiperheillä perheen ja työn yhdistäminen koetaan haastavaksi (Rintamäki 2016, 177), jonka lisäksi sukupuolten väliset erot nousevat paljon esiin. Esimerkiksi Tanskassa tehdyn tutkimuksen mukaan lasten saaminen vai-

kuttaisi sukupuolen osalta vain naisten työhön käyttämään aikaan. Tutkimuksessa havaittiin, että lasten kanssa vietetty aika on naisilla pois sekä palkallisesta työstä että omasta vapaa-ajasta, kun taas miehillä pelkästä vapaa-ajasta. (Bonke 2016.) On kuitenkin myös huomionarvoista, että työn ja perheen yhdistämisen ongelmista voivat kärsiä pienten lasten vanhempien lisäksi myös vanhemmat ikäluokat. Omien lasten sijaan tai heidän ohella saatetaan huolehtia myös lapsenlapsista sekä omista tai puolison vanhemmista. Hoivavastuu saattaa myös ulottua pidemmälle, veljen- tai sisarenlapsiin. (Rintamäki 2016, 175–178.)

Työn ja perhe-elämän yhdistämisen helpottamista on myös pohdittu etätyön hyödyntämisen kautta. On kuitenkin esiintynyt eriäviä havaintoja sen mahdollisista hyödyistä. Esimerkiksi Ojalan, Nätin ja Anttilan (2014) tutkimuksessa työn ja perheen yhdistämisen kannalta virallinen etätyö koettiin parempana kuin kotona muuten jatkuvien työtehtävien. Virallisesti sovitulla etätyöllä ei kuitenkaan ollut työn ja perheen välille myönteistä tasapainoa lisäävää vaikutusta. (Ojala 2014, 34, 90.) Toisaalta esimerkiksi Troup ja Rose (2012) havaitsivat, että etätyön hyödyntämisellä voi olla tasa-arvoistavaa vaikutusta lastenhoidon jakautumiseen vanhempien kesken. Tästä havainnosta voi kenties päätellä, että lastenhoidon tasaisemman jakautumisen myötä myös työn ja perheen välinen tasapaino olisi mahdollista kokea parempana.

Suomessa työn ja perheen yhdistämistä pyritään tukemaan esimerkiksi perhepolitiikan keinoin, kuten lasten päivähoidon tarjoamisella. Perhepolitiikan lisäksi Ylikännön (2011, 29–30) mukaan poliittisin keinoin voidaan myös yleisesti vaikuttaa ihmisten ajankäytön luonteeseen. Niin sanottua aikapolitiikkaa voidaan hyödyntää esimerkiksi aluesuunnittelussa, jossa pyritään ottamaan huomioon asukkaiden toiminta ja ajankäytön paikat. Esimerkiksi tästä Ylikännö mainitsee kodin ja erilaisten palveluiden läheisyyden, joka vähentää paikasta toiseen siirtymisen aikaa. Näin voidaan muun muassa pyrkiä maksimoimaan hyvinvointia työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainon suhteen.

Yksilöiden kokemat aikavaatimukset ja roolikonfliktit tasapainon haastajina

Käsiteltäessä yksilön ajankäyttöä tulee tutkimuskirjallisuudessa esille teorioita tasapainottelusta erilaisten vaatimusten välillä. Vaatimukset eri tahoilta voivat luoda painetta erilaisille yksilön rooliodotuksille, jotka saattavat kärjistetysti esiintyä vastakkaisina toisilleen. Esimerkiksi työn ja perheen välisen tasapainon uhkana voidaan Greenhausin ja Beutellin (1985) teorian mukaan nähdä erilaisia rooliristiriitoja eri ajankäyttötapojen välillä. Aika, jota yksilö käyttää yhden roolin toteuttamiseen, voi viedä aikaa toisilta rooliodotuksilta. Eli esimerkiksi aika, jota yksilö käyttää työhön, voi samalla vähentää aikaa perheen kanssa. Samalla logiikalla ajateltuna rasitus työssä voi aiheuttaa väsymystä, joka hankaloittaa jaksamista työn ulkopuolella.

Työn ja perheen tai yleisesti työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainoa ei siis välttämättä haasta pelkästään konkreettisen ajan puute, vaan myös erilaisten roolien aiheuttama henkinen ja fyysinen rasitus voi vaikuttaa yksilön kokemuksiin tasapainosta. Jos työ esimerkiksi vie voimat, saattaa aika työn ulkopuolella kulua palautuessa. Tällöin muut aktiviteetit ja tehtävät, kuten perhesuhteiden ja kotitöiden ylläpitäminen sekä vapaa-ajan harrastukset voivat kärsiä. Toisaalta työ- ja perheroolit voivat myös olla toisiaan vahvistavia koetun hyvinvoinnin lisätessä jaksamista (Miettinen 2010, 133).

Edellä mainitun rooliteorian kaltainen sosiaalipsykologian teoria minuuden diskrepansseista (engl. self-discrepancy) käsittelee ristiriitoja erilaisten yksilön odotusten välillä (Higgins 1987), mikä on helposti yhdistettävissä työn ja työn ulkopuolisen ajan väliseen problematiikkaan. Diskrepanssit viittaavat epäjohdonmukaisuuksiin eri toivottujen minuuksien välillä, esimerkiksi juuri työminän ja perheminän välillä. Tällaiset ajankäytön ristiriidat eri minuuksien välillä on havaittu myös olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen, psykologiseen ja fysiologiseen hyvinvointiin sekä työn ja perheen välillä esiintyviin konflikteihin. Lisäksi on havaittu, että naiset kokevat ristiriitoja toivotun sekä toteutuneen ajankäytön välillä useammin kuin miehet, mikä voi pidemmällä aikavälillä olla yhteydessä esimerkiksi uran kehittymiseen. Tätä perustellaan sillä, että kokiessa ongelmia työn ja perheen välillä saatetaan työtehtävissä valita vähemmän kuormittavia tehtäviä haastavampien ja uraa kehittävien tehtävien sijasta. (Dahm, Glomb, Manchester & Leroy 2015.)

Furtado, Sobral ja Peci (2016) havaitsivat työn ja perheen välisiä vaatimuksia tutkiesaan, että selvitäkseen yhden elämänalueen vaatimuksista yksilön on kerättävä resursseja muilta elämänalueilta. Tämä voi kokonaisresurssien riittämättömyyden vuoksi aiheuttaa roolien välisiä konflikteja eri elämänalueiden välille. Tutkijat perustelevatkin tutkimustuloksiaan niin sanotulla rajojen hallinnan -teorialla (engl. boundary management theory), jonka mukaan ihmiset käsittelevät rajoja eri elämänalueiden välillä vaihtelevasti. Jotkut häivyttävät rajojaan tarvittaessa, toisten tiukasti erottaessa eri alueita toisistaan (Nippert-Eng 1996). Tällaisia rajoja esiintyy esimerkiksi työn ja perheen välissä. Toiset ihmiset haluavat erottaa ne täysin toisistaan, toiset sallivat ja myös onnistuvat niiden yhteensovittamisessa.

Jo luvussa 3.1 mainittu Demeroutin ym. (2001, 501–502) kehittämä työn vaatimukset – työn voimavarat -malli havainnollistaa hyvin erilaisten organisaatiollisten tekijöiden, mutta myös sosiaalisten resurssien tärkeyttä työssä loppuun palamisen ehkäisemisessä. Demeroutin ym. teoria on hyvin sijoitettavissa myös muuhun kuin työelämään, sillä eri elämän osa-alueille jakautuneiden resurssien tulisi olla tasapainossa sekä tukea toisiaan. Työn vaatimusten – työn voimavarojen -teorian ja rajojen hallinnan -teorian yhdistävä tekijä esiintyy siinä, miten yksilöt sallivat resurssiensa liikkuvuuden omien rajojensa yli.

On huomioitava, että edellä mainittu resurssien liikkuminen ei välttämättä ole ongelma, vaan se voi olla myös voimavara. Esimerkiksi sosiaaliset resurssit, kuten hyvät ihmissuhteet, voivat antaa yksilölle tukea selviytyä esimerkiksi työtehtävien luomista paineista. Työtyytyväisyyden ja yleisen elämäntyytyväisyyden välillä onkin havaittu molemmin suuntainen yhteys (ks. esim. Judge & Watanabe 1993; Mishra, Nielsen, Smyth & Newman 2014). Judge ja Watanabe (1993) havaitsivat kuitenkin, että tyytyväisyydellä elämään yleisesti oli vahvempi vaikutus työtyytyväisyyteen kuin toisin päin. Työtyytyväisyyden ja elämäntyytyväisyyden väliseen yhteyteen on havaittu vaikuttavan myös persoonalliset arvioinnit omasta itseluottamuksesta ja kyvykkyydestä (Rode 2004). Tämä luo painetta tarkastella ulkoisten tekijöiden lisäksi myös yksilön persoonallisten tekijöiden merkitystä esimerkiksi työtyytyväisyyteen.

Tutkimuksissa ihmisen erilaisista vaatimuksista ja niihin riittävästä resursseista on havaittu, että yksilöt myös priorisoivat tietynlaisia roolejaan ja rooliodotuksiaan sen mu-

kaan, miten he kokevat ne niin sanotuiksi ydintehtäviksi. Priorisointiin kuuluu myös joidenkin, ei niin tärkeäksi koettujen tehtävien ja rooliodotusten asettamista toissijaiseen asemaan. Resurssien eli voimavarojen rajallisuuden myötä yksilön on siis tehtävä valintoja erilaisten roolien ja niihin liittyvien tehtävien välillä. (Haun, Steinmetz, Dormann 2011, 583.) Vaikka tärkeysjärjestykseen asettamista saatetaan tehdä erilaisten työtehtävien välillä, voi priorisointia tapahtua myös työn ja työn ulkopuolisen elämän välillä, mikä kasvattaa riskiä konflikteille.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tässä tutkielmassa selvitetään suomalaisten palkansaajien henkisen hyvinvoinnin laatua. Tutkimuksen erityisenä tarkoituksena on saada selville, onko palkansaajien koettu hyvinvointi työelämässä mahdollisesti muuttunut ajallisesti vuonna 2008 alkaneen taloudellisen taantuman ja muiden työtä 2000-luvulla muuttaneiden tekijöiden myötä. Tarkastelussa ovat palkansaajien subjektiiviset kokemukset omasta henkisestä jaksamisesta sekä työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainosta. Henkinen kuormitus työelämässä sekä eri elämäalueiden tasapaino ovat molemmat yhteydessä yksilön hyvinvointiin ja niitä on tästä syystä mielenkiintoista tutkia yhdessä. Johtopäätöksissä tuloksia vertailaan jo aikaisemmin tutkielmassa mainitun Gallien (2017) kokoamaan työelämän tilasta esitettyjen teorioiden jaotteluun.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Ovatko suomalaiset palkansaajat kokeneet henkisen työkykynsä riittäväksi ja onko kokemuksissa esiintynyt muutoksia ajallisesti?
2. Ovatko suomalaiset palkansaajat kokeneet työn ja työn ulkopuolisen ajan välisen tasapainon riittäväksi ja onko kokemuksissa esiintynyt muutoksia ajallisesti?
3. Onko sukupuolella, iällä, sosioekonomisella asemalla, työnantajalla, työajalla, koulutustasolla, kokemuksella omasta toimeentulosta tai työsuhteen luonteella ollut vaikutusta edellä mainittuihin kokemuksiin?

4.1 AINEISTOT JA MUUTTUMAT

Tutkimuksen ensimmäisenä aineistona hyödynnetään Tilastokeskuksen toteuttamia työolobarometreja vuosilta 2005, 2010 ja 2015. Työolobarometreja on teetetty Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta vuodesta 1992 lähtien ja niiden tarkoituksena on ollut selvittää suomalaisten ajatuksia työelämän laadusta (Työ- ja elinkeinoministeriö). Tut-

kimuksessa käyttämieni aineistojen perusjoukkona ovat suomenkieliset 18–65-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Otantamenetelmänä aineiston keruussa on käytetty yksinkertaista satunnaisotantaa (tietokoneavusteisella) puhelinhaastattelulla. Kyseiset vuodet valikoituivat tutkittavaksi erityisesti sillä perusteella, että näiden vuosien väliin osui myös Suomen taloutta horjuttanut taantuma, mikä lisää tutkimuksen kiinnostavuutta. Pysin siis tarkastelemaan koetun henkisen hyvinvoinnin tasoa työelämässä ottaen samalla huomioon tarkastellun ajankohdan taloudellisen erityistilanteen.

Toisena tutkimusaineistona hyödynnän European Social survey -tutkimuksia (ESS). ESS-tutkimuksia on teetetty kahden vuoden välein vuodesta 2001 asti. Tutkimuksia toteutetaan eri puolilla Eurooppaa yli 30 maassa ja niiden tarkoituksena on selvittää eurooppalaisten asenteita, käyttäytymistä ja uskomuksia sekä eri yhteiskuntien sosiaalisia piirteitä ja niiden mahdollisia ajallisia muutoksia. (European Social survey.) Tutkimuksessa käyttämieni Suomen aineistojen perusjoukkona ovat 15 vuotta täyttäneet Suomessa asuvat henkilö. Otantamenetelmänä aineiston keruussa on käytetty yksinkertaista satunnaisotantaa ja haastattelut on tehty tietokoneavusteisesti kasvokkain.

ESS-tutkimuksista vuodet 2006, 2010 ja 2012 tarjoavat kysymyksen työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainosta. Kuten tarkastelemissani työolobarometreissä, myös nämä tutkimusvuodet sijoittuvat tutkimuksen kannalta mielenkiintoiseen aikaan, sillä ensimmäinen vuosi 2006 on ajalta ennen taloudellista taantumaa, 2010 taantumajan aikaiselta ajalta ja 2012 ajoittuu jo hieman pahimman taantumajan jälkeiseen aikaan. On siis mahdollista samalla tarkastella, onko taantumalla voinut olla vaikutuksia kokemuksiin työn ja työn ulkopuolisen ajan välisestä tasapainosta.

Selitettävät muuttujat

Tutkielmaani varten olen poiminut vuosien 2005, 2010 ja 2015 työolobarometreista kaksi kysymystä selitettäväksi muuttujiksi. Ensimmäisessä kysymyksessä (aineistoissa 21c_9) vastaajilta on kysytty seuraava väite: ”Koen työni henkisesti raskaaksi”. Vastausvaihtoehtoina oli: ”täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä ja ei osaa sanoa”. Jätin vastaukset ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” sekä ”täysin eri mieltä” ennalleen, kun

taas vastauksen ”ei osaa sanoa” jätin kokonaan pois tarkastelusta sen vähäisen vastausmäärän vuoksi (0,2 prosenttia vastauksista kaikilta kolmelta tarkastellulta vuodelta).

Toinen kysymys (aineistoissa 28b) kuului näin: ”Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykynne...”. Vastausvaihtoehtoja kysymykseen olivat: ”erittäin hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono, erittäin huono ja ei osaa sanoa”. Vastaukset jakaantuivat suurelta osin positiiviseen ääripäähän, joten tein analyysia varten muuttujasta kaksi- luokkaisen. Vastauksen ”erittäin hyvä” jätin omaksi vaihtoehdokseen ja vastaukset ”melko hyvä” ja ”kohtalainen” yhdistin vaihtoehdoksi ”melko hyvä”. Vastaukset ”melko hyvä” ja ”kohtalainen” voidaan nähdä kuvaavan melko samanlaista tunnetta, jolloin koin mahdolliseksi niiden yhdistämisen. Vastaukset ”melko huono”, ”erittäin huono” sekä ”ei osaa sanoa” jätin kokonaan tarkastelusta pois, sillä niiden osuudet vastauksista olivat kaikkina tutkittuina vuosina alle prosentin kokonaisuudesta.

Vuosien 2006, 2010 sekä 2012 ESS-aineistoista selitettäväksi muuttujaksi olen valinnut tutkittavaksi yhden kysymyksen. Otin tarkasteluun kysymyksen työn ja muun elämän koetusta tasapainosta (aineistoissa E49, G54 ja F35c): ”Kuinka tyytyväinen olette tasapainoon työhön käyttämänne ajan ja kaikkeen muuhun käyttämänne ajan välillä?”. Vastausvaihtoehtoina oli järjestysasteikko 0–10, jossa 0 vastasi ”erittäin tyytymätöntä” ja 10 ”erittäin tyytyväistä”. Vaihtoehdon ”ei osaa sanoa” poistin lopullisesta tarkastelusta sen vähäisen vastausmäärän vuoksi. Lisäksi tein alkuperäisestä järjestysasteikosta eri vastausluokkia yhdistelemällä neliluokkaisen: ”Tyytymätön, jokseenkin tyytymätön, jokseenkin tyytyväinen, tyytyväinen”. Tämä tuntui selkeämmältä tulosten analysoinnin kannalta.

Selittävät muuttujat

Selittäviksi muuttujiksi olen valinnut sukupuolen, iän, koulutusasteen, sosioekonomisen aseman, viikkotyöajan (sisältäen ylityön), työnantajan, työsuhteen luonteen, kokemuksen toimeentulosta sekä tutkitun vuoden.

Sukupuoli valikoitui selittäväksi muuttujaksi aikaisempien tutkimusten perusteella, sillä sen on havaittu olevan yhteydessä kokemuksiin henkisestä jaksamisesta työelämässä, tosin osittain tutkimuksesta riippuen vaihtelevin tuloksin (Lehto & Sutela 2008, 176; Pekka ym. 2008, 17; Aromaa & Koskinen 2010, 17; Härmä ym. 2011, 84; Virolainen

2012, 36; Rikala 2013, 25). Sukupuolen osalta naisten on myös havaittu kokevan tasapaino työn ja muun elämän välillä paremmaksi (Parkes & Langford 2008). Toisaalta miesten on tutkittu pystyvän hyödyntämään naisia useammin niin sanottuja työntekijälähtöisiä joustoja työajoissaan (Nätti & Anttila 2015, 172), jonka voisi olettaa näkyvän myös koetussa tasapainossa.

Myös iän on havaittu olevan yhteydessä kokemuksiin henkisestä jaksamisesta työelämässä (Lehto & Sutela 2008, 176; Pekka ym. 2008, 17; Aromaa & Koskinen 2010, 17; Härmä ym. 2011, 84; Virolainen 2012, 36; Rikala 2013, 25). Tulosten kannalta halusin erottaa selkeästi toisistaan nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat, sillä työhyvinvoinnin kannalta iällä, työuran pituudella sekä elämäntilanteella on varmasti merkitystä. On lisäksi oletettavaa, että eri sukupolvien edustajat suhtautuvat eri tavalla työn luonteeseen ja sen rasittavuuteen, sillä yleisesti yksilöiden arvojen ja näkemysten kannalta iällä, yksilön taustalla ja sukupolvella on todettu olevan merkitystä (esim. Inglehart 1997, 35, 41–44). Eri elämänalueiden tasapainon suhteen onkin havaittu eroja eri ikäluokkien suhteen: iäkkäämpien on havaittu kokevan tasapaino työn ja muun elämän välillä paremmaksi (Parkes & Langford 2008).

Iän luokittelin siis kolmeen ryhmään erilaisten oletettujen elämäntilanteiden ja työurien vaiheiden perusteella. Ensimmäinen ikäryhmä (18–38-vuotiaat) edustaa työuransa alussa olevia ja mahdollisesti niin sanottuja ruuhkavuosia eläviä. Tuossa iässä oletettavasti etsitään vielä itselle sopivaa työtä ja tulevaisuutta, opiskellaan sekä perustetaan perhettä. Tämä ikäryhmä työuriensa alussa olevista vastaajista ulottuu aina ikävuoteen 38 asti, jota voi perustella 2000-luvulla myöhemmäksi siirtyneillä siirtymillä koulutuksesta työelämään (Koistinen 2014, 100). Toinen ikäryhmä (39–51-vuotiaat) edustaa työuransa keskivaiheilla olevia palkansaajia ja kolmas (52–65-vuotiaat) työuransa loppuvaiheilla olevia.

Myös koulutustason sekä sosioekonomisen aseman on vaihtelevasti havaittu olevan yhteydessä henkiseen jaksamiseen työelämässä. Korkeakoulutus ja asiantuntijana tai johdotehtävissä toimiminen on yhdistetty työn suurempaan rasitukseen (Mamia 2009, 46–48), mutta työkyky on toisaalta myös havaittu paremmaksi kuin matalammin koulutetuilla ja työntekijöillä (Uronen 2012, 96, 105). Yksilön asema työelämässä voi olla myös yhteydessä ajankäytön epätasapainoon. Esimerkiksi sosioekonomisesti luokiteltu-

na korkeammassa asemassa olevilla on havaittu olevan muita heikompi tasapaino työn ja muiden elämänalueiden välillä (Direnzo, Greenhaus & Weer 2011). Sosioekonomista asemaa sekä koulutustasoa on siis mielenkiintoista tutkia sekä henkisen rasituksen että työelämän ja muun elämän välisen tasapainon suhteen.

Työolobarometrien osalta luokittelin alkuperäisen luokitellun koulutusmuuttujan uudelleen kolmeen eri luokkaan. Ensimmäiseen luokkaan kuuluvat kaikki, joilla ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta tai joista ei löydy koulutuksen osalta lainkaan tietoa. Toisen luokan muodostavat keskiasteen sekä alimman korkea-asteen käyneet. Viimeisen luokan jakavat alemman ja ylemmän korkeakoulun käyneet sekä tutkijakoulutuksen saaneet henkilöt, eli niin sanotut korkeakoulutetut.

ESS-tutkimusten kohdalla loin jatkuvasta koulutusmuuttujasta luokitellun käyttämällä apuna Kansainvälistä koulutusluokitusta (ISCED) ja jaoin vastaajien ilmoittamat koulutusvuodet kolmeen eri luokkaan: Perusasteeseen, keski- tai alimpaan korkea-asteeseen sekä korkeakouluun. Perusasteeseen sisällytin opiskeluvuodet 0–9, keski- tai alimpaan korkea-asteeseen opiskeluvuodet 10–15 ja korkeakoulutukseen loput vuodet 16 vuodesta lähtien. Tällaisessa jaottelussa on kuitenkin ongelmansa, sillä ilmoitetut opiskeluvuodet eivät välttämättä vastaa täysin tiettyä koulutustasoa. Analyysin kannalta tällainen jaottelu on kuitenkin selkeämpi, myös tutkielmassa käytetyn työolobarometrin tuloksiin verrattaessa. Suurin osa vastaajista sijoittui sekä työolobarometreissä että ESS-tutkimuksissa keski- tai alimman korkea-asteen kohdalle, mikä myös vastaa totuudenmukaisesti suomalaisten rekisteröityjä koulutustaustoja (Suomen virallinen tilasto 2017).

Työolobarometrien tarjoaman sosioekonomista asemaa kuvaavan muuttujan luokittelin uudelleen jakamalla palkansaaajat kolmeen eri luokkaan: ylempiin toimihenkilöihin, alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin. ESS-tutkimusten osalta loin alkuperäisestä ammattimuuttujasta uuden luokitellun muuttujan vastaamaan sosioekonomista asemaa. The European Socio-economic Classification -luokittelun (ESeC) avulla luokittelin vastaajat ammattitaustaltaan esimies- ja asiantuntija-ammatteihin, keskitason ammatteihin sekä perinteisempiin työväenluokan ammatteihin. Esimies- ja asiantuntija-ammatteihin sisältyvät siis pääasiassa suurtyönantajat sekä eritasoisia hallinnollisia, asiantuntija- tai esimiestehtäviä sisältäviä ammattinimikkeitä. Niin kutsuttuihin keskitason ammatteihin

on luokiteltu pääasiassa erilaisia ylemmän tason valkokaulus- eli toimistotehtäviä sisältäen pitäviä ammatteja, pientyönantajia, yrittäjiä sekä alemman tason työnjohtajia. Perinteisiin työväenluokan ammatteihin lukeutuu sen sijaan ESeC-luokittelun mukaan erilaisia palvelu- ja myyntiammatteja, alemman tason teknillisiä ammatteja ja rutiinitason työtehtäviä sisältäviä ammatteja.

Viikkotyöaika valikoitui selittäväksi muuttujaksi, sillä työajan pituuden on havaittu negatiivisesti korreloivan hyvinvoinnin kanssa (ks. esim. Artazcoz 2016). Työajan pituus on myös yhdistetty vaikeuksiin tasapainottaa työ- sekä työn ulkopuolista aikaa (Tammelin 2009; Sayah & Süß 2013; Eurofound 2017). Työaikamuuttuja kuvaa siis vastaajien ilmoittamaa totuudenmukaista työaika keskimäärin viikossa, johon sisältyy myös mahdolliset ylityöt. Alkuperäisen jatkuvan työaika-muuttujan muutin luokitelluksi jakaen työajan kolmeen ryhmään: Alle 30 tuntia viikossa, 31–40 tuntia viikossa ja yli 40 tuntia viikossa. Perinteinen säännöllinen viikkotyöaika on Suomessa noin 40 tuntia, joten oletin suuren osan vastaajista työskentelevän taukoineen 30 ja 40 tunnin välissä. Näihin tuntimääriin jakautuikin suurin osa. Työskentely noin alle 30 tuntia viikossa luetaan sen sijaan usein osa-aikatyöksi (Akava 2019) ja yli 40 tunnin työskentely voidaan sanoa olevan niin sanotusta normaalista työajasta poikkeavaa.

Työolobarometrien osalta tarkastelen myös ilmoitettua työnantajaa, sillä henkinen rasitus voi vaihdella myös työnantajasektorin perusteella (Lehto & Sutela 2014, 67). Vastausvaihtoehdot työnantajasektorista olivat valtio, kunta tai kuntainliitto sekä yksityinen sektori. Erityisesti kunta-alalla työskentely on noussut tutkimuksissa esille palkansaajien hyvinvoinnin kannalta kuormittavana. Vuonna 2018 Kevan tekemästä tutkimuksesta selvisi, että 61 prosenttia kunta-alalla työskentelevistä piti työtään henkisesti kuormittavana, jota selittää luultavasti töiden vahva sijoittuminen sosiaali-, terveys- ja opetusaloille. (Pekkarinen 2018, 48.) Myös Ojalan ja Jokivuoren (2015) tutkimassa vuoden 2008 aineistossa kunta-ala esiintyi koetun työhyvinvoinnin osalta heikoimpana yksityisen sektorin ja valtion työntekijöiden jälkeen. On siis oletettavissa, että kunta-alalla työskentelevät saattaisivat myös tässä tutkimuksessa erottua kielteisesti henkisen kuormituksen suhteen. Ojala ja Jokivuori huomasivat myös, että työnantajasta riippumatta työhyvinvointi laskee työpaikan taloudellisen tilanteen heikentyessä. Tämä lisää mielenkiintoa tarkastella taloudellisen taantuman mahdollisia yhteyksiä palkansaajien hyvinvointiin myös tämän tutkielman osalta.

Työsuhteen luonne, eli sen kesto vakituisena tai määräaikaisena valikoitui muuttujaksi sillä perusteella, että erityisesti määräaikaisuus on esiintynyt tutkimuksissa hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä. On esimerkiksi tutkittu, että määräaikaiset työsuhteet ovat vakituisia todennäköisemmin yhteydessä työntekijöiden psykologiseen sairastavuuteen (Virtanen ym. 2005) ja määräaikaisuuksien on myös havaittu olevan vakituisiin työsuhteisiin verrattuna vahvemmin yhteydessä uupumiseen työssä (Mauno ym. 2015). Lehto ja Sutela (2008, 35–36) muistuttavat kuitenkin, että määräaikaisesti työskentelevät ovat hyvin heterogeeninen joukko, joidenkin työskennellessä näin vapaaehtoisesti, toisten pitkälti pakon sanelemana, mikä saattaa vaikuttaa myös kokemukseen hyvinvoinnista. Työsuhteen luonteen vaikutuksesta työn ja työn ulkopuolisen ajan väliseen tasapainoon on vielä toistaiseksi melko vähän tutkimuksia. Mauno ym. (2015) kuitenkin havaitsivat tutkiessaan yliopistossa työskenteleviä suomalaisia, että vakituisesti työskentelevät kohtasivat määräaikaisesti työskenteleviä useammin konflikteja työn ja perheen välillä.

Kokemus toimeentulosta valikoitui selittäväksi muuttujaksi, sillä keskusteltaessa työn laadusta palkka on jäänyt usein vähemmälle huomiolle (Gallie 2007) ja esimerkiksi Peter Warrin (1987) kuuluisassa vitamiinimallissa palkka esiintyy yhtenä työhyvinvoinnin tasoa nostavana tekijänä. Voidaan siis perustellusti olettaa myös palkalla olevan merkitystä koettuun hyvinvointiin työelämässä. Palkalla on myös havaittu olevan yhteyttä työn ja työn ulkopuolisen elämän väliseen tasapainoon. Paremmiin tienaavien on havaittu kokevan tasapaino työn ja muun elämän välillä paremmaksi (Parkes & Langford 2008).

Työolobarometreissa toimeentuloa tarkastellaan palkan kannustavaksi kokemisen kautta, jolloin vastausvaihtoehtoina olivat ”Erittäin kannustava, melko kannustava, vähän kannustava sekä ei lainkaan kannustava”. ESS-tutkimuksissa kysymykseen vastaajien kokemasta toimeentulosta annettiin sen sijaan neljä vastausvaihtoehtoa: ”Nykyisillä tuloilla elää mukavasti, nykyisillä tuloilla tulee toimeen, nykyisillä tuloilla on vaikeuksia tulla toimeen sekä nykyisillä tuloilla on hyvin vaikeaa tulla toimeen”. Jätin kaksi ensimmäistä vastausvaihtoehtoa ennalleen ja yhdistin kaksi viimeistä uudeksi vaihtoehdoksi ”toimeentulovaikeuksia”.

4.2 MENETELMÄT

Aineistoja analysoin SPSS-ohjelmalla ristiintaulukoinnin, varianssianalyysin ja logistisen regressioanalyysin avulla. Tarkastelin sekä selittävien muuttujien pää- että yhdysvaikutuksia.

Varianssianalyysin avulla voidaan tarkastella, poikkeavatko kahden tai useamman muuttujan keskiarvot toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Varianssianalyysi voidaan luokitella eräänlaiseksi riippumattomien otosten t-testin laajennukseksi. Varianssianalyysin edellytyksiä ovat normaalijakaumaoletuksen voimassaolo, vähintään välimatkaasteikolliset mittaukset, varianssien homogeenisyys ja noin kahdesta kolmeenkymmeneen havaintoa jokaisesta tarkastellusta ryhmästä. (Nummenmaa 2009, 184–211.) Valitsin varianssianalyysin henkisen rasituksen sekä työn ja työn ulkopuolisen ajan välisen tasapainon kysymysten tarkasteluun, sillä ne sopivat ominaisuuksiltaan tämän analyysimenetelmän edellytyksiin.

Logistisen regressioanalyysin tarkoituksena on selittävien muuttujien avulla pyrkiä ennustamaan vaihtelua kategorisessa selitettävässä muuttujassa. Logistinen regressioanalyysi on lineaarisen regressioanalyysin epäparametrinen vastine, joka ei tee jakaumaoletuksia. Tutkiessani palkansaajien näkemyksiä omasta henkisen työkykynsä tasosta käytän logistisen regression pakotettua mallia, jossa kaikkia selittäviä muuttujia tarkastellaan samanaikaisesti. Logistista regressiomallia arvioidaan mallin sopivuudella, mallin selitysasteella, selittäjien sopivuudella ja ennustustarkkuudella. Havaintojen vertailua referenssikategoriaan kuulumisesta tulkitaan $\text{Exp}(B)$ -kertoimilla, joissa lukua yksi pienemmät kertoimet tarkoittavat negatiivista ja lukua yksi suuremmat kertoimet positiivista yhteyttä. $\text{Exp}(B)$ -kertoimien mittayksikkö on riski eli odds (OR). (Nummenmaa 2009, 339–340.)

5 TULOKSET

Käsitys työelämän laadusta ja palkansaajien henkisestä hyvinvoinnista on aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiintynyt melko ristiriitaisena. Useaan otteeseen tämän tutkielman aikana viittaamani Duncan Gallie (2007) kuvaakin erinomaisesti työelämästä ja sen tilasta tehtyjä havaintoja. Erityisesti Gallien mainitsemat optimistiset sekä pessimistiset teoriat kuvastavat hyvin näiden havaintojen ja teorioiden vastakkaisuutta. Toisaalta puhutaan kiireen ja riittämättömyyden tunteen lisääntymisestä työelämässä, toisaalta taas työelämän laadun kehittymisestä myönteisempään suuntaan (Gallie 2017) ja kokonaisvaltaisesti hitaamman elämän, ”leppoistamisen” lisääntyvästä arvostuksesta (Pantzar 2013, 61, 70–71). Epäilyksiä on myös ollut siitä, että palkansaajia on alkanut kuormittaa työn ja työn ulkopuolisen ajan sekoittuminen. Tutkielman tarkoituksena on siis tutkimuskysymysteni kautta empiirisesti tarkastella suomalaisten palkansaajien kokemuksia hyvinvoinnistaan 2000-luvun työelämässä henkisen rasituksen sekä työn ja muun elämän välillä koetun tasapainotilan kannalta.

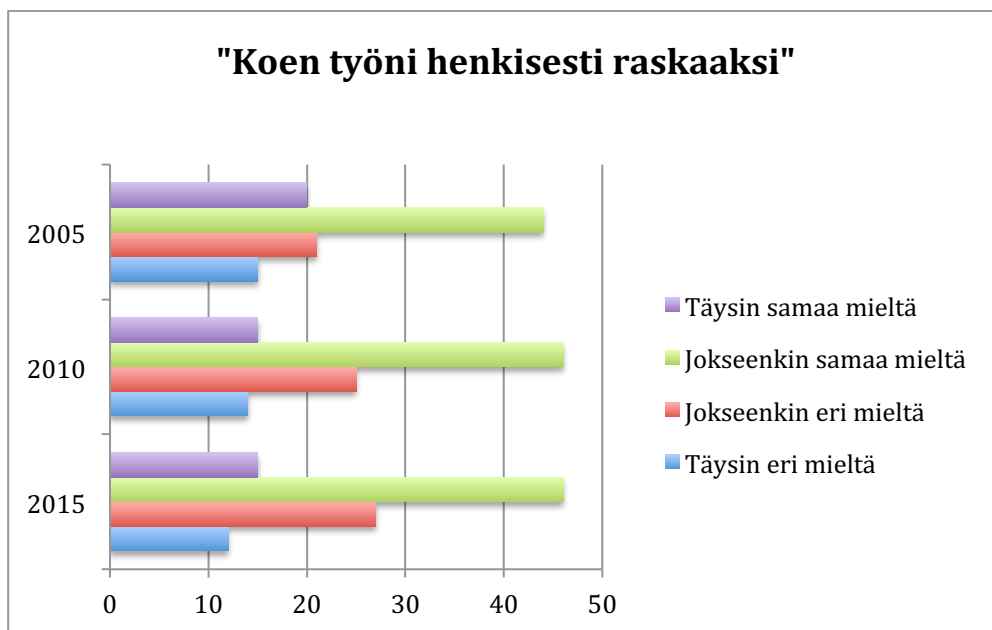
Kaiken kaikkiaan tulokset kaikissa tekemissäni analyyseissa esiintyivät lopulta ajallisen tarkastelun suhteen myönteisesti kehittyvinä, mikä viittaa siihen, ettei työelämän laatu ole ainakaan huonontunut tarkasteltujen vuosien aikana. Tutkin kaikkien tutkimuskysymysten suhteen kolmea eri vuotta, jotka sijoittuivat ajalle ennen ja jälkeen vuonna 2008 alkaneen talouskriisin. Eurofoundin (2013) mukaan talouskriisin on havaittu vaikuttaneen monin tavoin kielteisesti Euroopan työoloihin, muun muassa työn ja muun elämän tasapainoon. Saamani tulokset viittaavat kuitenkin siihen, että suomalaisten palkansaajien kokemuksiin taantumalla ei ole ollut kovin merkittävää negatiivista vaikutusta, vaan tulokset viittaavat enemmänkin positiivisempaan kehitykseen. Samalla kun henkinen rasitus työelämässä on lievästi vähentynyt, henkinen työkyky sekä tyytyväisyys työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainoon on koettu paremmaksi. Työn ja muun elämän välisen tasapainon ja psykologisen hyvinvoinnin välillä on myös aikaisemmin havaittu yhteys (Greenhaus & Powell 2006). Luultavasti tasapaino elämäntilanteiden välillä tukee henkistä jaksamista ja henkinen hyvinvointi taas vuorostaan tasapainon toteutumista. Tuloksia esittelen tarkemmin tutkimuskysymysteni pohjalta luvuissa 5.1, 5.2 ja 5.3.

5.1 TYÖN HENKINEN RASKAUS

Ensimmäinen työolobarometrissa poimimani kysymys käsitteli vastaajien kokemuksia työnsä henkisestä rasittavuudesta. Tulokset (kuvio 1) viittaavat ainakin osittain henkisen rasituksen tason laskeneen tultaessa vuoteen 2015. Täysin samaa mieltä vastanneiden osuus on pienentynyt vuoden 2005 jälkeen, mikä viittaa lievään rasituksen vähenemiseen siirryttäessä 2010-luvulle. Kuitenkin on huomioitava, että suurin osa vastaajista osuu kaikkina tutkittuina vuosina vastausvaihtoehdon ”Jokseenkin samaa mieltä” kohdalle, joten työ koetaan joka tapauksessa jossain määrin henkisesti rasittavana.

Työn henkisesti raskaaksi kokeminen on esimerkiksi yhdistettävissä työn vaatimustason ja työntekijän kokeman hallinnan tunteen kohtaamattomuuteen sekä kiireeseen, jonka on koettu rasittavan työssään uupuneita suomalaisia palkansaajia (Karasek 1979, 303–304; Demerouti ym. 2001, 501–502; Rikala 2013, 72). Henkilöt, jotka tuntevat työnsä henkisesti raskaaksi, tekevät luultavasti työtä, johon he joutuvat erityisesti keskittymään ja jolle he uhraavat aikaansa myös työpäivän ulkopuolella. Tulosten tulkinnassa on kuitenkin huomioitava myös mahdolliset erot vastausten perustelujen kannalta. Kysymykseen myöntävästi vastanneet palkansaajat saattavat kokea henkistä kuormitusta työssään hyvin eri tavoin ja eri tasoisesti.

Kuvio 1. Kokemukset työn henkisestä raskaudesta tarkasteltuina vuosina, %.



Lähteet: Työolobarometrit vuosilta 2005, 2010 ja 2015.

Työolobarometrin mittaria koetusta henkisestä raskaudesta tarkastelin tarkemmin varianssianalyysin avulla, jossa selittävinä muuttujina olivat sukupuoli, ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema, työnantaja, työsuhteen luonne, työaika sekä kokemus palkasta. Tutkin ensin muuttujien päävaikutuksia, jonka jälkeen tarkastelin yhdysvaikutuksia sekä tein analyysit vielä erikseen miehille ja naisille. Sukupuolia halusin tarkastella erikseen, sillä sukupuolella on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteyttä koettuun henkiseen hyvinvointiin työelämässä (Lehto & Sutela 2008, 176; Härmä, Hublin, Kukkonen-Harjula, Kronholm, Paunio, Puttonen & Stenberg 2011, 84; Uronen 2012, 96; Rikala 2013, 25). Lisäksi alustavissa analyyseissä havaitsin eräiden selittävien muuttujien vaikutusten vaihtelevan sukupuolen mukaan, joten estimoin kaikille selittäville muuttujille lopulta kolme mallia. Ensimmäisessä mallissa olivat mukana kaikki vastaajat, toisessa pelkästään naiset ja kolmannessa miehet. Varianssianalyysieni tulokset löytyvät taulukosta 1.

Ikääntymisen on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen stressiin ja uupumukseen työssä (Aromaa & Koskinen 2010, 17; Virolainen 2012, 36). Tällä kertaa ikä ei kuitenkaan noussut tilastollisesti esiin tuloksista (ks. taulukko 1). Kaikkien vastaajien sekä vain miesten kohdalla suurinta henkistä raskautta kokivat keskimäinen ikäryhmä eli 39–52-vuotiaat. Naisvastaajien osalta nuoret naiset (18–38-vuotiaat) kokivat referenssikategoriaa eli vanhinta ikäryhmää useammin työnsä henkisesti raskaaksi. Vaikka iän vaikutukset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä on iän vaikutus sukupuoleen yhdistettynä mielenkiintoinen. Tulokset viittaavat siihen, että erityisesti nuoret naiset kohtaavat henkistä raskautta työelämässä uransa alkuvaiheilla. Myös Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan psyykkiset jaksamisongelmat ovat yleistyneet vuoteen 2018 tullessa erityisesti nuorilla, ja naisilla useammin kuin miehillä (Suomen virallinen tilasto 2018a).

Aiemmissä tutkimuksissa on osoitettu korkeakoulutuksen sekä sosioekonomisesti luokiteltuna korkeammassa asemassa työskentelyn olevan yhteydessä lisääntyneeseen henkiseen raskautukseen työelämässä (esim. Mamiä 2009, 46–48; Uronen 2012, 105; Kivekäs & Ahola 2013, 106). Myös tekemäni analyysi tuotti samansuuntaisia tuloksia (ks. taulukko 1). Varianssianalyysi paljasti eroja erityisesti korkeakoulutettujen ja vain perusasteen suorittaneiden välille. Vaikka koulutusaste ei automaattisesti kerro henkilön asemasta työelämässä, voidaan olettaa, että korkeammin koulutetut päätyvät suuressa määrin eri-

lasiin asiantuntija- ja johtotehtäviin. Tällaiset tehtävät voidaan luokitella tunnetun EG-luokittelun perusteella luokka-asemaltaan ylempiin professioammatteihin, joihin sisältyy paljon itsenäisyyttä sekä erityisosaamista (Erikson & Goldthorpe 1992). Sosioekonomisen aseman suhteen ylemmät toimihenkilöt kokivatkin useammin henkistä rasitusta kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät (ks. taulukko 1). Ylempillä toimihenkilöillä voi siis olettaa esiintyvän työtehtävissä enemmän henkisesti rasittavia piirteitä sekä vastuuta, mikä tuo haasteensa myös hyvinvoinnille.

Henkisen kuormittavuuden erojen eri koulutusluokilla ja sosioekonomisella asemalla voikin siis olettaa liittyvän työn sisältöjen erilaisuuteen. Esimerkiksi asiantuntijatehtävissä ja johtoasemassa toimivat korkeakoulutetut kohtaavat todennäköisesti työssään paljon vastuuta, painetta ja kiirettä, mikä voidaan varmasti kokea henkisesti hyvinkin kuormittavana. Matalammin kouluttautuneiden sen sijaan voisi olettaa tekevän enemmän ruumiillista ja vähemmän tietotyön kaltaista työtä. Jos kyseessä olisi työssä esiintyvän fyysisen rasituksen tutkiminen, olisivat tulokset luultavasti päinvastaiset. Koulutuksen osalta ero näkyi tuloksissa tilastollisesti merkitseväinä vain naisilla. Myös Sosiaalili- ja terveysministeriön raporttia varten tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että naisilla koulutuksen merkitys on vahvempi tutkittaessa kokemuksia työn henkisestä rasittavuudesta (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015). Mielenkiintoinen ristiriita esiintyi kuitenkin kysyttäessä vastaajilta heidän suhtautumistaan oman palkkansa kannustavuuteen. Sillä he, jotka kokivat palkkansa kannustavaksi kokivat myös harvemmin työnsä henkisesti raskaaksi. Ristiriidan aiheuttaa kannustavan palkan ja ammatillisesti korkeamman aseman oletettavissa oleva yhteys.

Työnantajasektorin suhteen henkisesti kaikkein raskaimmaksi työnsä kokivat kunnalle tai kuntainliitolle työskentelevät henkilöt (ks. taulukko 1), mikä tosin näkyi vain naisten osalta tilastollisesti merkitseväinä. Merkitsevyys näkyi naisilla kunnalla tai kuntainliitolta työskentelevien ja yksityisellä sektorilla työskentelevien välillä. Se, että tilastollinen merkitsevyys näkyy vain naisilla on hyvin peilattavissa perusteluihin liittyen naisten ja miesten eriytyviin töihin. Naiset työskentelevät tunnetusti useammin julkisella sektorilla esimerkiksi erilaisissa terveys- ja hoiva-alan tehtävissä, jotka ovat helposti yhdistettävissä emotionaaliseen ja henkiseen rasittavuuteen.

Sen sijaan tarkasteltaessa työajan ja henkisen rasituksen yhteyttä näkyi tilastollinen merkitsevyys vain miesten kohdalla (ks. taulukko 1). Eniten työtunteja ilmoittaneet kokivat useammin työnsä henkisesti raskaaksi, mikä tukee aikaisempaa tutkimustietoa työajan pituuden ja hyvinvoinnin negatiivisesta yhteydestä (ks. esim. Artazcoz 2016). Ehkä tuloksia sukupuolten välillä selittää jo pelkästään se, että miehet tekevät edelleen ajallisesti enemmän ansiotyötä kuin naiset (Pääkkönen 2013, 207).

Työsuhteen luonteen osalta vakinaiset työntekijät kokivat määräaikaista useammin työnsä henkisesti raskaaksi (ks. taulukko 1). Nämä havainnot esiintyvät vastakkaisina verrattaessa aikaisempiin Suomessa tehtyihin tutkimuksiin, joissa määräaikaisuus on yhdistetty vakituksia työsuhteita useammin henkisen jaksamisen ongelmiin, kuten uupumukseen työssä (Mauno ym. 2015; Virtanen ym. 2015). Kenties määräaikaisuus voi tuoda helpotusta työn sekä työn ulkopuolisen elämän yhdistämiseen, mikä näkyy myös henkisen hyvinvoinnin tasossa.

Viimeisenä taulukossa 1 voidaan tarkastella tutkittujen vuosien vaikutusta henkisen rasituksen kokemuksiin. Vuosimuuttuja ei esiinny tilastollisesti merkitsevänä, mutta jälleen voidaan huomata ero sukupuolten välillä. Naisilla kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta ovat helpottaneet tultaessa vuoteen 2015, sillä silloin henkistä rasittavuutta on koettu kahta aikaisempaa tutkittua vuotta harvemmin. Miehillä tilanne sen sijaan on ollut päinvastainen. Vuonna 2015 miehet ovat kokeneet useammin työnsä henkisesti raskaaksi verrattuna kahteen aikaisempaan tutkittuun vuoteen 2005 ja 2010. Vaikkei tulos erottunut tilastollisesti merkitsevästi analyysistä, on silti mielenkiintoista tuoda se esille.

Edellä mainitut tulokset tukevat siis aikaisempia havaintoja työn henkisen kuormittavuuden eroista sukupuolten välillä (ks. myös esim. Lehto & Sutela 2008, 64; Härmä ym. 2011, 84; Uronen 2012, 96). Miesvaltaisten työpaikkojen on esimerkiksi havaittu olevan joustavampia, heillä on enemmän vaikutusvaltaa töidensä ja työaikansa organisointiin ja he uskovat omaan pärjäämiseensä ja taitoihinsa enemmän kuin naiset (Lehto & Sutela 2008, 58; Syrjä, Järvensivu & Nikkanen 2014, 83; Järvensivu 2014, 349). Naisennemistöisillä aloilla on sen sijaan havaittu olevan enemmän psyykkisesti kuormittavia piirteitä ja naisten kuormittumiseen voivat vaikuttaa enemmän myös työn ja perhe-elämän yhdistämisen ongelmat (Rikala 2013, 24). Eroja sukupuolten välillä voidaan siis mah-

dollisesti selittää naisten ja miesten edelleen eriytyvillä töillä, vaikutusmahdollisuuksilla ja erilaisella suhtautumisella työhön sekä omaan osaamiseen. Julkunen (2010, 145–146) mainitsee myös *feminiinisen vastuurationaalisuuden -teorian*, jolla viitataan oletuksiin naisille ominaisista tavoista ja taidoista, jotka tulevat esiin myös naisten työelämässä. Teorian sijoittaminen työelämään luo oletuksen, jonka mukaan emotionaaliset naiset saattavat ottaa työssään liikaa vastuuta, joka saattaa purkautua stressinä ja tunteena työn henkisestä kuormittavuudesta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että vahvimmat yhteydet henkisen rasituksen kokemukseen oli sukupuolten välisten erojen lisäksi havaittavissa sosioekonomiseen asemaan ja työhön liittyvillä tekijöillä. Sosioekonomisesti luokitellun aseman ohella työajalla sekä palkan kannustavuudella on tulosten mukaan erityisesti merkitystä, kun palkansaajat arvioivat kokemaansa henkisen rasituksen tasoa.

Taulukko 1. Suomalaisien palkansaajien näkemykset työnsä henkisestä rasittavuudesta. Varianssianalyysi, B-, F-, ja R² -arvot. (F-arvot lihavoitu)

	Kaikki	Naiset	Miehet
<i>Sukupuoli</i>	0,139		
Mies	0,12		
Nainen	ref.		
<i>Ikä</i>	0,028	1,173	1,380
18–38	0,004	-0,045	0,042
39–51	-0,004	0,032	-0,039
52–65	ref.	ref.	ref.
<i>Koulutusaste</i>	4,033*	4,517*	0,809
Perusaste	0,169**	0,250**	0,106
Keski- tai alin korkea-aste	0,082	0,091	0,073
Korkeakoulu	ref.	ref.	ref.
<i>Sosioekonominen asema</i>	54,984***	18,915***	31,896***
Ylemmät toimihenkilöt	-0,393***	-0,366***	-0,403***
Alemmat toimihenkilöt	-0,370***	-0,334***	-0,387***
Työntekijät	ref.	ref.	ref.
<i>Työnantaja</i>	25,614***	24,638***	2,171
Valtio	0,084	0,062	0,076
Kunta / kuntainliitto	-0,239***	-0,283***	-0,121
Yksityinen	ref.	ref.	ref.
<i>Työsuhteen luonne</i>	9,921**	6,699**	4,509*
Vakinainen/toistaiseksi voimassa oleva	-0,144**	-0,154**	-0,153*
Määräaikainen	ref.	ref.	ref.
<i>Työaika (myös ylityö)</i>	9,746***	0,849	10,075***
Alle 30 tuntia	0,250***	0,106	0,272**
31–40 tuntia	0,203***	0,045	0,264***
Yli 40 tuntia	ref.	ref.	ref.
<i>Kokemus palkasta</i>	31,060***	19,121***	13,866***
Erittäin kannustava	0,548***	0,628***	0,435***
Melko kannustava	0,318***	0,346***	0,232**
Vähän kannustava	0,165***	0,253***	0,019
Ei lainkaan kannustava	ref.	ref.	ref.
<i>Vuosi</i>	0,364	1,172	1,640
2005	-0,001	-0,072	0,064
2010	-0,027	-0,030	0,085
2015	ref.	ref.	ref.
<i>R²</i>	0,108	0,110	0,095

P-arvot: p<0.05*; p<0.01**; p<0.001***. Lähde: Työolobarometrit vuosilta 2005, 2010 ja 2015.

Saadakseni tarkemmin havainnollistettua henkisen rasituksen kokemuksia eri muuttujien kannalta suoritin vielä yhdysvaikutustestejä. Tarkastelin kuinka muuttujien vaikutukset muuttuvat tai pysyvät samanlaisina eri tutkimusvuosina. Tämä oli toteutettavissa testaamalla, onko selittävillä muuttujilla ja tutkimusvuodella yhdysvaikutusta. Testeissä tilastollisesti merkitsevinä esiintyivät sukupuoli, työnantaja sekä kokemukset palkan kannustavuudesta. Raportoin yhdysvaikutukset marginaaliestimaattien pohjalta kuvioissa 1–3. Kuvioissa y-akseli kuvaa vastausvaihtoehtoja järjestysasteikolla: 1 (Täysin samaa mieltä) – 4 (Täysin eri mieltä).

Kuviosta 2 on huomattavissa jo taulukossa 1 esitetty mielenkiintoinen havainto sukupuolten välillä. Miesten henkisen rasituksen kokemukset ovat lisääntyneet selvästi vuoden 2010 jälkeen, kun taas naisilla tilanne on parantunut vuosi vuodelta. Miesten osalta tulokset ovatkin erittäin huomionarvoisia, sillä aikaisempien tutkimusten valossa naisten on havaittu kokevan miehiä useammin henkistä rasitusta.

Varianssianalyysin (taulukko 1) perusteella kannustavaksi koetulla palkalla oli havaittavissa selvä yhteys matalampaan henkiseen rasitukseen. Yhdysvaikutuksessa tutkittujen vuosien kanssa näyttäisi kuitenkin, että palkan vaikutus on heikentynyt tutkittujen vuosien aikana (ks. kuvio 3). Vuonna 2005 kannustava palkka on ollut selvästi yhteydessä vähempään koettuun henkiseen rasitukseen, mutta vuonna 2015 yhteys on heikentynyt ja eri vastausvaihtoehdot ovat lähentyneet toisiaan.

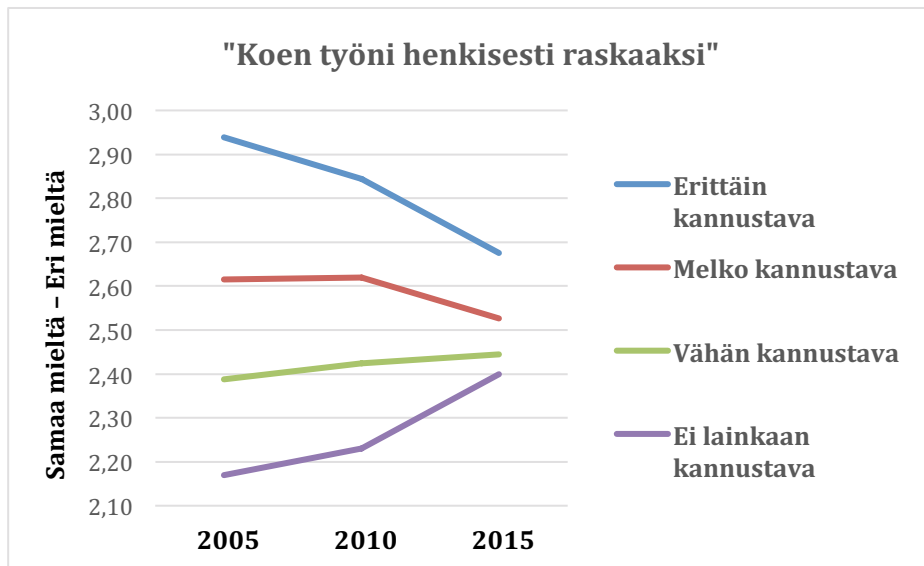
Kuviossa 4 voidaan sen sijaan tarkastella yhdysvaikutusta ilmoitetun työnantajan sekä tutkittujen vuosien suhteen, jossa huomio kiinnittyy erityisesti valtioon työnantajana. Valtion suhteen näkyy selkeä pudotus vuoden 2010 kohdalla eli valtiolla työskennelleet ovat kokeneet työnsä enemmän henkisesti raskaana tuona ajankohtana. Tutkittujen vuosien nouseminen tilastollisesti esiin yhdysvaikutustesteissä antaa mielestäni mielenkiintoista lisätietoa kysymykseeni taloudellisen taantumien mahdollisista vaikutuksista henkisen rasituksen tasoon. Erityisesti valtiolla työskentelyn sekä miessukupuolen osalta vuosi 2010 on ollut jonkinlainen taitekohta kokemusten muutoksissa. Kyseinen vuosi osuikin mielenkiintoisesti juuri taantumien keskelle.

Kuvio 2. Sukupuolen vaikutus työn henkisesti raskaaksi kokemiseen vuosina 2005, 2010 ja 2015. Marginaaliestimaatit.



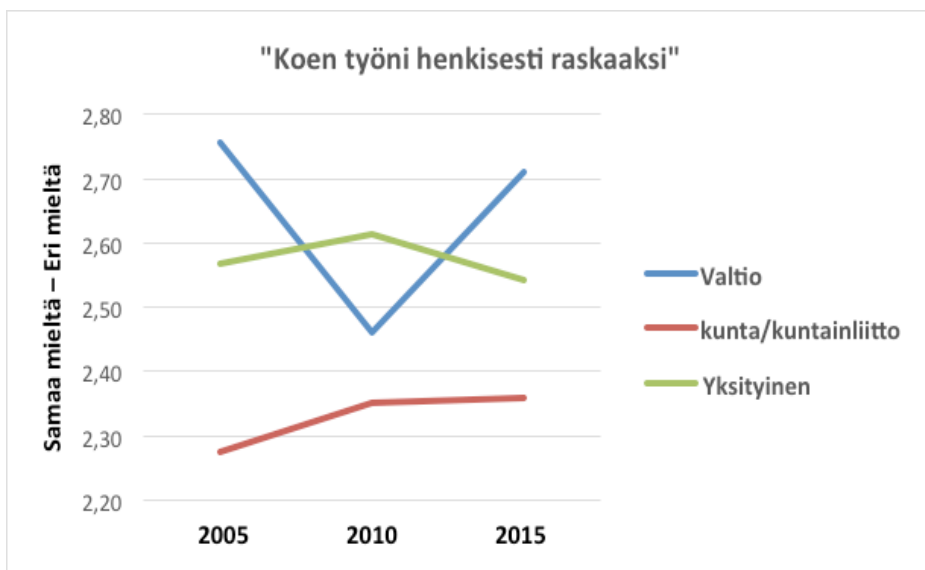
Lähde: Työolobarometrit vuosilta 2006, 2010 ja 2015.

Kuvio 3. Palkan kannustavuuden vaikutus työn henkisesti raskaana kokemiseen vuosina 2005, 2010 ja 2015. Marginaaliestimaatit.



Lähde: Työolobarometrit vuosilta 2006, 2010 ja 2015.

Kuvio 4. Työnantajan vaikutus työn henkisesti raskaaksi kokemiseen vuosina 2005, 2010 ja 2015. Marginaaliestimaatit.

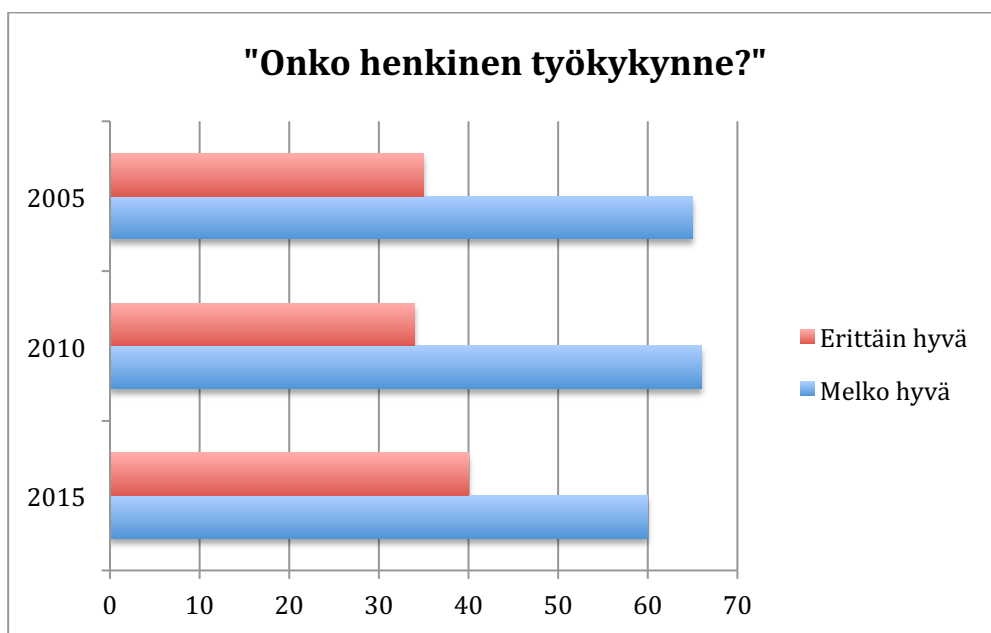


Lähde: Työolobarometrit vuosilta 2006, 2010 ja 2015.

5.2 HENKINEN TYÖKYKY

Kun 2000-luvulla lisääntynyt tietotyö vaatii yksilöiltä monissa eri työtehtävissä entistä enemmän henkisiä voimavaroja on koetun henkisen työkyvyn tarkastelu hyvä kuvaamaan palkansaajien jaksamisesta. Työolobarometrien vastaukset henkisen työkyvyn suhteen (kuvio 5) olivat kaiken kaikkiaan hyvin myönteisiä ja tilanne kehittyi vuoteen 2015 asti entistä myönteisemmäksi. Tulokset olivat siis ajallisen tarkastelun osalta samassa linjassa henkisen rasituksen kokemusten kanssa. Vastausvaihtoehdon ”Erittäin hyvä” valinneiden osuus laski ensin hieman vuonna 2010, mutta nousi selvästi vuonna 2015. Mielenkiintoista on kuitenkin se, miten henkisen kuormituksen sekä henkisen työkyvyn kokemusten välillä esiintyi varsin ristiriitainen suhde. Työ koetaan pääasiassa henkisesti raskaaksi, mutta henkinen työkyky silti melko hyväksi ja jopa erittäin hyväksi.

Kuvio 5. Kokemukset henkisen työkyvyn tasosta tarkasteltuina vuosina, %.



Lähde: Työolobarometrit vuosilta 2005, 2010 ja 2015.

Ehkä työn henkisistä paineista huolimatta suomalaiset eivät vain yksinkertaisesti halua tai viitsi valittaa työkykynsä heikkenemisestä, vaikka kokisivatkin kuormittumista. Tai kenties ristiriitaiset tulokset viestivät yleisestä työkuulttuurin muutoksesta, jossa henkisiä paineita aiheuttava työ saatetaan kokea vain osana 2000-luvun työelämää. Jos tulokset kuitenkin kuvaavat todenmukaisesti suomalaisten palkansaajien koettua henkistä työky-

kyä, näyttää tilanne varsinaisen hyvältä. Työssä jaksamisen kannalta henkiset paineet ovat kuitenkin pidemmän päälle työkykyä rasittavia (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 406; Mamia 2009, 28; Virolainen 2012, 37), eivätkä yksilöt välttämättä huomaa pahaa oloaan tarpeeksi aikaisin. Toisaalta henkisen työkyvyn arvioiminen on myös hankalaa verrattuna fyysisen työkyvyn arviointiin.

Koetun henkisen työkyvyn tarkasteluun suoritin logistisen regressioanalyysin kolmella eri mallilla. Selittävinä muuttujina olivat sukupuoli, ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema, työnantaja, työsuhteen luonne, työaika sekä kokemus palkasta. Ensimmäiseen malliin otin mukaan kaikki vastaajat, jonka jälkeen analyysit tehtiin vielä erikseen miehille ja naisille mahdollisten sukupuolittaisten erojen havaitsemiseksi. Regressioanalyysin jälkeen tilastollisesti merkitsevästi tuloksista erottuivat sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, kokemus palkasta sekä tutkittu vuosi. Tulokset löytyvät taulukosta 2. Selittävien muuttujien vaikutuksia tarkasteltaessa on kuitenkin huomioitava se, että työolobarometreihin vastanneet palkansaajat ovat kokeneet henkisen työkykynsä joko melko tai erittäin hyväksi. Tämä antaa jo lähtökohtaisesti hyvin myönteisen kuvan palkansaajien henkisen työkyvyn tasosta.

Sukupuolen osalta miehet vastasivat kokevansa henkisen työkykynsä useammin erittäin hyväksi (ks. taulukko 2). Tulokset ovat siis samansuuntaisia kuin henkisen rasituksen kokemuksissa (ks. luku 5.1) ja tukevat näin myös aikaisempia tutkimustuloksia naisten ja miesten eroista henkisen työhyvinvoinnin kokemisessa (ks. esim. Lehto & Sutela 2008, 64; Härmä ym. 2011, 84; Uronen 2012, 96).

Eri ikäryhmien vertailussa nuorimmat vastaajat kokivat henkisen työkykynsä vanhempia ikäryhmiä useammin erittäin hyväksi (ks. taulukko 2). Kenties nuorempien työtä tekevien on helpompi kohdata erilaisia henkistä jaksamista koettelevia työtehtäviä kuin iäkkäämpien ja työuransa loppupuolella olevien. Myös Uronen (2012, 96, 105) sai tutkimuksessaan tuloksia, joissa nuoret kokivat työkykynsä muita ikäluokkia paremmaksi. Toisaalta on huomioitava, että vertailussa ovat kaksi hyvin samanlaista vastausvaihtoehtoa, joissa työkyky koetaan molemmissa hyväksi. Tästä syystä tulokset myös vanhimpien ikäluokkien kannalta voidaan nähdä varsin positiivisina. Suomalaisten palkansaajien eläkeikää pyritään nostamaan nousevan eliniänodotteen mukaisesti, jonka kannalta hen-

kisen työkyvyn merkitys työssä mahdollisimman pitkään jaksamisen kannalta voidaan kokea erityisen tärkeänä.

Koulutusaste ei regressioanalyysin perusteella esiintynyt tilastollisesti merkitsevänä (ks. taulukko 2), mutta on silti huomionarvoista tarkastella miesten ja naisten kokemusten vastakkaisuutta. Naisilla perusasteen sekä keskiasteen koulutus oli korkeakoulutusta useammin yhdistettävissä erittäin hyvään henkiseen työkykyyn. Miehillä suhde sen sijaan esiintyi päinvastoin. Sosioekonomisen aseman suhteen tulokset esiintyivät kuitenkin koulutustasoon verrattuna vastakkaisina. Sosioekonomisen aseman mukaan korkeampi asema työelämässä olisi useammin yhdistettävissä erittäin hyvään henkiseen työkykyyn. Sosioekonominen asema esiintyi kuitenkin tilastollisesti merkitsevänä, mikä näkyi lopulta vain naisten vastauksissa ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Naisilla sosioekonomisella asemalla vaikuttaisi siis olevan suurempi vaikutus henkisen työkyvyn kokemuksiin. Tätäkin voi luultavasti selittää naisten ja miesten usein eriävillä ammateilla ja työtehtävillä. Naisten sosioekonomisella asteikolla matalammaksi luokitellut ammattialat saattavat myös olla henkisesti kuormittavampia ja toisaalta ylempinä toimihenkilöinä työskentelevien henkistä työkykyä saattaa tukea esimerkiksi suuremmat vaikutusmahdollisuudet ja kontrolli omasta työstä.

Tarkasteltaessa ilmoitettua työnantajaa harvemmin työnsä erittäin hyväksi kokivat kunnalle tai kuntainliitolle työskentelevät (ks. taulukko 2). Tulokset ovat sekä tässä tutkielmassa analysoidun henkisen rasittavuuden kokemusten (ks. luku 5.1) että aikaisempien tutkimusten kanssa samansuuntaisia (ks. esim. Ojala & Jokivuori 2015; Pekkarinen 2018, 48). Olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä työtehtävät kuntasektorilla erityisesti erottuvat näiden kokemusten suhteen. Erityisesti terveys- ja hoiva-alan tehtävien voisi olettaa kuormittavan työntekijöitä henkisesti, sillä ne ovat usein mediassa esillä muun muassa resurssiongelmien vuoksi. Tällaiset tehtävät voivat myös kuormittaa emotionaalisesti. Kiinnostavaa on myös se, että miesten osalta valtiolla työskentely yhdistettiin useammin erittäin hyvään henkiseen työkykyyn verrattuna referenssiluokkaan eli yksityiseen sektoriin.

Henkisen rasittavuuden kokemusten kanssa samansuuntaisesti myös henkisen työkyvyn suhteen vakinaisesti ja määräaikaisesti työskentelevien välillä havaittiin aikaisempien tutkimusten (ks. esim. Mauno ym. 2015; Virtanen ym. 2015) kannalta poikkeava tulos

(ks. taulukko 2). Määräaikaisesti työskentelevät kokivat vakinaisesti työskenteleviä useammin henkisen työkykynsä erittäin hyväksi. Määräaikaisten työsuhteiden voisi olettaa aiheuttavan yksilöille epävarmuutta ja huolta sopimusten mahdollisen jatkumattomuuden takia. Mutta kuten Lehto ja Sutela (2008, 35–36) ovat tuoneet esille, löytyy määräaikaisten sopimusten haltijoista hyvin erilaisten ihmisten joukko, joista joillekin määräaikaisuus voi olla myös oma valinta ja näin tukea myös yksilön hyvinvointia.

Työajan suhteen alle 40 tuntia työskennelleet kokivat henkisen työkykynsä useammin erittäin hyväksi (ks. taulukko 2), mikä on samassa linjassa vastauksiin työssä koetun henkisen rasituksen suhteen (ks. luku 5.1). Ja vaikka työaika ei esiintynyt tilastollisesti merkitseväenä, vastauksissa esiintyi jälleen eroja sukupuolten välillä. Yli 40 tuntia viikossa työskennelleet naiset kokivat muita useammin työkykynsä erittäin hyväksi. Tilastokeskuksen (Suomen virallinen tilasto 2018b) mukaan palkansaajista yli 40 tuntia viikossa työskentelevät muita useammin ylemmät toimihenkilöt. Olisiko jälleen mahdollista miettiä esimerkiksi sosioekonomisesti luokitellun korkeamman ammatillisen aseman ja vaikutusmahdollisuuksien tuovan naisille keinoja jaksaa henkisesti vaikka työaika olisikin pitkä.

Selvitettäessä vastaajien oman palkan kannustavuuden ja koetun henkisen työkyvyn yhteyttä esiintyivät erot jälleen samansuuntaisina kuin henkisen rasittavuuden kokemuksissa (ks. luku 5.1). Mitä kannustavammaksi oma palkka koettiin, sitä useammin myös henkinen työkyky koettiin erittäin hyväksi (ks. taulukko 2). Palkalla voidaan siis selittää myös henkisen hyvinvoinnin kokemista työssä. Kenties henkisesti rankemmas-takin työstä saatu kohtuullinen palkkio kompensoi yksilön jaksamisen tasoa. Ja toisaalta jos elämässä kokee toimeentulo-ongelmia, vaikuttaa se varmasti kaikkiin elämän osa-alueisiin, myös omaan jaksamiseen työaikana.

Kolmen tarkastellun tutkimusvuoden välillä oli myös havaittavissa tilastollista merkitsevyyttä (ks. taulukko 2). Vuonna 2015 vastaajat kokivat henkisen työkykynsä useammin erittäin hyväksi verrattuna vuosiin 2005 ja 2010. Tilastollinen merkitsevyys esiintyi kuitenkin vain naisten kohdalla ja erityisesti vuoden 2010 ja 2015 välillä. Jotain erityistä on siis tapahtunut kahden viimeisen tutkitun vuoden välillä, mikä on kohentanut erityisesti naisten kokemaa henkistä työkykyä.

Viimeisenä suoritin yhdysvaikutustestit kaikkien selittävien muuttujien suhteen tutkittujen vuosien kanssa. Tarkastelin kuinka muuttujien vaikutukset muuttuvat tai pysyvät samanlaisina eri tutkimusvuosina. Tilastollisesti merkitsevästi testeistä nousi esiin työnantajamuuttuja sekä kokemukset palkan kannustavuudesta. Tulokset olivat siis myös yhdysvaikutustestien osalta samansuuntaisia henkisen rasittavuuden kokemusten kanssa (ks. luku 5.1).

Taulukko 2. Suomalaisien palkansaajien kokemukset henkisestä työkyvystään. Logistinen regressioanalyysi, OR (LV 95%). OR tummennettuna.

		Kaikki	Naiset	Miehet
<i>Sukupuoli</i>	Mies	1,289** (1,103–1,505)		
	Nainen	ref.		
<i>Ikä</i>	18–38	2,271*** (1,900–2,714)	2,000*** (1,541–2,597)	2,467*** (1,925–3,161)
	39–51	1,597*** (1,343–1,899)	1,729*** (1,357–2,202)	1,471** (1,146–1,888)
	52–65	ref.	ref.	ref.
<i>Koulutusaste</i>	Perusaste	1,008 (0,761–1,335)	1,140 (0,760–1,710)	0,895 (0,601–1,334)
	Keski- tai alin korkea-aste	1,013 (0,830–1,235)	1,050 (0,802–1,375)	0,943 (0,700–1,270)
	Korkeakoulu	ref.	ref.	ref.
<i>Sosioekonominen asema</i>	Ylemmät toimihenkilöt	1,319* (1,054–1,651)	1,577* (1,100–2,260)	1,160 (0,857–1,570)
	Alemmat toimihenkilöt	1,202* (1,007–1,436)	1,311 (0,991–1,735)	1,191 (0,930–1,525)
	Työntekijät	ref.	ref.	ref.
<i>Työnantaja</i>	Valtio	0,919 (0,705–1,200)	0,737 (0,493–1,101)	1,059 (0,734–1,528)
	Kunta / kuntainliitto	0,90 (0,758–1,080)	0,944 (0,762–1,171)	0,722 (0,513–1,018)
	Yksityinen	ref.	ref.	ref.
<i>Työsuhteen luonne</i>	Vakinainen / toistaiseksi voimassa oleva	0,826 (0,668–1,021)	0,828 (0,624–1,100)	0,776 (0,559–1,079)
	Määräaikainen	ref.	ref.	ref.
<i>Työaika (myös ylityö)</i>	Alle 30 tuntia	1,024 (0,757–1,385)	0,87 (0,545–1,390)	1,074 (0,666–1,731)
	31–40 tuntia	1,070 (0,853–1,342)	0,847 (0,560–1,281)	1,136 (0,865–1,493)
	Yli 40 tuntia	ref.	ref.	ref.
<i>Kokemus palkasta</i>	Erittäin kannustava	2,784*** (2,034–3,810)	3,271*** (2,028–5,275)	2,624*** (1,694–4,064)
	Melko kannustava	1,342** (1,096–1,642)	1,216 (0,928–1,592)	1,464* (1,067–2,008)
	Vähän kannustava	0,942 (0,765–1,160)	0,940 (0,718–1,230)	0,964 (0,690–1,346)
	Ei lainkaan kannustava	ref.	ref.	ref.
<i>Vuosi</i>	2005	0,823* (0,701–0,968)	0,741* (0,589–0,933)	0,904 (0,719–1,137)
	2010	0,807* (0,684–0,953)	0,709** (0,555–0,907)	0,920 (0,731–1,157)
	2015	ref.	ref.	ref.
<i>Nagelkerke R²</i>		0,078	0,066	0,087
<i>Oikein luokitellut</i>		62,0 %	64,3%	61,1 %

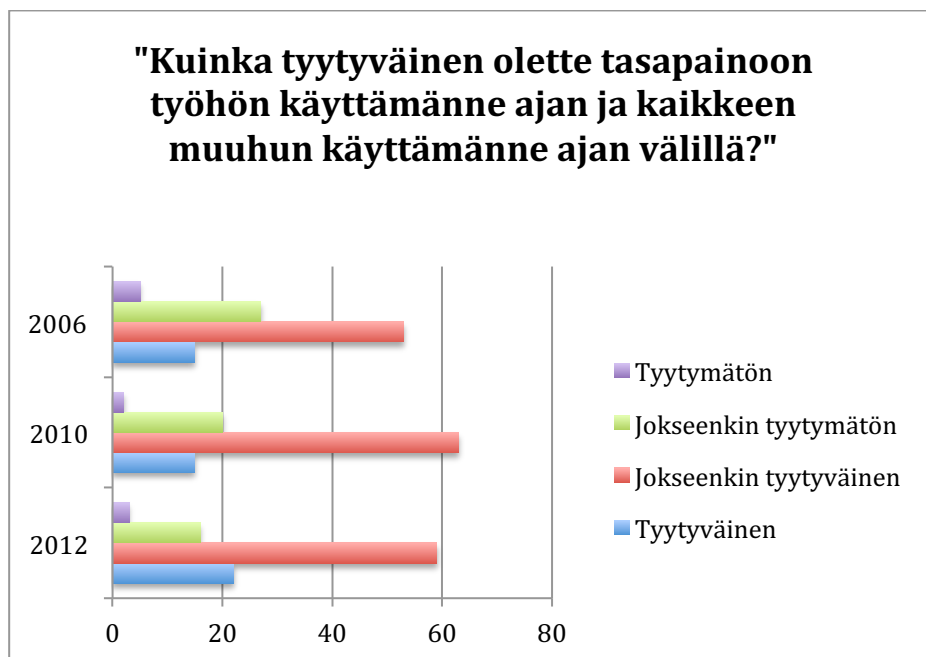
p<0.05*; p<0.01**; p<0.001***. Referenssikategoriat saavat selittävässä muuttujassa arvon 1. Lukua yksi suuremmat arvot kokevat referenssikategoriaa useammin henkisen työkykynsä erittäin hyväksi. Lukua yksi pienemmät arvot kokevat referenssikategoriaa harvemmin henkisen työkykynsä erittäin hyväksi. Lähde: Työolobarometrit vuosilta 2005, 2010 ja 2015.

5.3 TYÖN JA TYÖN ULKOPUOLISEN AJAN TASAPAINO

Tarkasteltaessa suomalaisten palkansaajien kokemaa tyytyväisyyttä työajan sekä työn ulkopuolisen ajan tasapainoon (kuvio 6), voidaan todeta kokemusten sijoittuvan pääasiassa positiiviseen ääripäähän sekä kokonaistilanteen parantuneen tutkittujen vuosien kuluessa. Eli myös tutkimustulokset liittyen tasapainoon työn ja muun ajan välillä viestivät suunnasta kohti myönteisempiä kokemuksia. Kenties 2000-luvun työelämän luonne ja sen kohtaamat muutokset ovatkin tukeneet palkansaajien hyvinvointia pitämällä työn ja muun arjen erillään. Tasapainoon voi toisaalta myös vaikuttaa yksilöiden omat kyvyt tasapainotella työn ja työn ulkopuolisen ajan välillä, sillä monissa työtehtävissä yksilöillä on mahdollisuus itse hallita omaa ajankäyttöään.

Tulokset tyytyväisyyden lisääntymisestä ajankäytössä esiintyivät siis samanaikaisena myös henkisen rasituksen vähenemisen ja henkisen työkyvyn kohentumisen kanssa. Tulokset antavat siis mahdollisesti myös tukea aikaisemmille havainnoille työn ja muun elämän tasapainon ja henkisen hyvinvoinnin välisestä yhteydestä (Greenhaus & Powell 2006).

Kuvio 6. Kokemukset työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainosta vuosittain, %.



Lähde: European Social survey -tutkimukset vuosilta 2006, 2010, 2012.

European Social survey -tutkimusten mittaria työhön käytetyn ajan ja kaikkeen muuhun käytetyn ajan välisestä tasapainosta tarkastelin tarkemmin varianssianalyysin avulla. Selittävinä muuttujina olivat sukupuoli, ikä, koulutusaste, ammattiluokka, työsuhteen luonne, työaika, kokemus tuloista sekä tutkittu vuosi. Tutkin ensin muuttujien päävaikutuksia, jonka jälkeen tarkastelin yhdysvaikutuksia sekä tein analyysit vielä erikseen miehille ja naisille. Sukupuolia halusin tarkastella erikseen, sillä alustavissa analyysissä havaitsin eräiden selittävien muuttujien vaikutusten vaihtelevan sukupuolen mukaan. Estimoin siis kaikille selittäville muuttujille kolme mallia, joista ensimmäisessä mallissa olivat mukana kaikki vastaajat, toisessa vain naiset ja kolmannessa mallissa vain miehet.

Sukupuolen suhteen miehet kokivat useammin tyytyväisyyttä tasapainoon työhön ja kaikkeen muuhun käytetyn ajan välillä (ks. taulukko 3). Kenties tulosten takana saattaa esiintyä miesten ja naisten erot vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön tai kotona tehtävän työn jakautumisessa lasten- ja kodinhoidon suhteen. Miehillä onkin havaittu olevan useammin mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työaikaansa työntekijälähtöisillä joustoilla (Nätti & Anttila 2015, 156–157, 162, 172.) (lisää työaikajoustoista luvussa 3.2). Ja vaikka sukupuolittaiset erot ansio- ja kotityön välillä ovat viime vuosikymmenten aikana tasoittuneet, tekevät naiset edelleen suurimman osan kotitöistä (Pääkkönen 2013, 203–214).

Kolmen eri ikäryhmän vertailussa tyytyväisyyttä ajankäytön tasapainoon kokivat eniten vanhin ikäryhmä eli 52–65-vuotiaat (ks. taulukko 3). Tulos tukee myös aikaisempia havaintoja ikäluokkien eroista suhteessa ajankäyttöön (ks. esim. Parkes & Langford 2008). Tuloksiin voi myös olla yhteydessä se, että iältään vanhempien palkansaajien ajankäyttöön ei työn ulkopuolella enää oletettavasti vaikuta esimerkiksi jälkikasvusta huolehtiminen. Voi siis olettaa niin sanotun kotona tehdyn niin sanotun palkattoman työn vähentyvän eläkeiän lähestyessä ja koetun ajankäytön tasapainon samalla kohentuvan.

Koulutusasteen suhteen tilastolliset merkitsevyydet oli havaittavissa ainoastaan naisten osalta (ks. taulukko 3). Kaiken kaikkiaan tyytyväisyyttä työn ja muun elämän tasapainoon kokivat muita harvemmin korkeakoulutetut. Korkeammin koulutettujen voidaan olettaa työelämässä sijoittuvan korkeampiin sosioekonomisesti luokiteltuihin asemiin, ja korkeamman aseman onkin havaittu olevan yhteydessä heikompaan tasapainoon työn ja

muiden elämänalueiden välillä (Direnzo, Greenhaus & Weer 2011). Myös esimiesasema on yhdistettävissä pidempiin työaikoihin (Ropponen ym. 2018), joiden on taas havaittu olevan yhteydessä vaikeuksiin tasapainottaa työ- ja työn ulkopuolista aikaa (Tammelin 2009; Sayah & Süß 2013; Eurofound 2017). Siihen, että erot näyttäytyvät tilastollisesti merkitsevinä erityisesti naisilla saattaa viitata matalammin koulutettujen mahdollisesti lyhyempiin työaikoihin, jolloin aikaa työn ulkopuolella jää myös enemmän. Esimerkiksi naisille yleisempää osa-aikatyötä esiintyy paljon kaupan alalla, terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä majoitus- ja ravitsemusalalla (Peltonen 2018, 30). Näillä aloilla työskentelee oletettavasti enemmän perus- ja keskiasteen käyneitä kuin korkeakoulutettuja. Vastaajien ilmoittama viikoittainen työaika viittaakin samansuuntaisiin eroihin tyytyväisyydessä (ks. taulukko 3). Mitä enemmän työtunteja viikkoon sisältyy sitä useammin koetaan myös tyytymättömyyttä työhön ja muuhun käytetyn ajan väliseen tasapainoon. Nämä tulokset koulutuksen ja työajan osalta näyttäisivät siis tukevan myös aikaisempaa tutkimusta aiheesta.

Ammattiluokan suhteen varianssianalyysin tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä (ks. taulukko 3), mutta tulokset esiintyvät silti hieman ristiriitaisesti koulutusasteen kanssa erisuuntaisesti. Ammattiluokan mukaan työntekijät kokisivat muita harvemmin tyytyväisyyttä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon, kun taas koulutuksen mukaan matalammin kouluttautuneet olisivat tasapainoon muita tyytyväisempiä. Vaikkei koulutus välttämättä korreloi ammatin kanssa, ovat tällaiset tulokset silti mielenkiintoisia.

Myöskään työsuhteen luonne ei noussut tuloksista tilastollisesti merkitsevästi esiin (ks. taulukko 3). Vakituudessa työsuhteessa työskentelevät kokivat määräraikaisesti työskenteleviä harvemmin tyytyväisyyttä työn ja työn ulkopuolisen elämän väliseen tasapainoon. Kenties määräraikaisuus voi olla useammin yhdistettävissä omiin toiveisiin, jolloin myös tasapainottelu työn ja muun elämän välillä koetaan helpommaksi. Jatkuvuuden sijaan määräraikaiset sopimukset saattavatkin siis tarjota joustavuutta sovittaa elämän eri osa-alueita yhteen. Myös Mauno ym. (2015) havaitsivat tutkiessaan yliopistossa työskenteleviä suomalaisia, että vakituisesti työskentelevät kohtasivat määräraikaisesti työskenteleviä useammin konflikteja työn ja perheen välillä.

Kuten koetun henkisen rasituksen sekä henkisen työkyvyn tuloksissa, myös tämän analyysin kohdalla tunne omasta toimeentulosta esiintyi tilastollisesti merkitsevästi tekijänä, mikä viittaa tulojen merkitykseen myös eri elämänalueiden välisen tasapainon ko-

kemuksissa (ks. taulukko 3). Tulosten mukaan he, jotka kokivat elävänsä tuloillaan mukavasti kokivat myös useammin tyytyväisyyttä työn ja työn ulkopuolisen ajan väliseen tasapainoon. Harvemmin tyytyväisyyttä kokivat toimeentulovaikeuksia ilmoittaneet vastaajat. Tracey Warren (2015) toi Isossa-Britanniassa tekemässään tutkimuksessa esille, että usein tarkasteltaessa työn ja muun elämän tasapainoa kiinnitetään usein enemmän huomiota työajan vaikutuksiin, kun taas taloudelliset ongelmat jäävät vähemmälle tarkastelulle. Myös tässä tutkielmassa toimeentulon merkittävä yhteys palkansaajien kokemuksiin viittaa siihen, että tuloja olisi syytä tutkia enemmän sekä koetun työ-elämä-tasapainon että yleisesti henkisen työhyvinvoinnin suhteen.

Ajallisen vertailun suhteen erottuivat toisistaan erityisesti vuodet 2006 ja 2012. Tulosten perusteella kokemukset työhön ja kaikkeen muuhun käyttämän ajan välisestä tasapainosta ovat vuonna 2012 olleet edellisiä vuosia ja erityisesti vuotta 2006 useammin tyytyväisiä (ks. taulukko 3). Tämä viittaa positiivisiin muutoksiin, joko työmarkkina- tai yksilötasolla, jotka ovat helpottaneet ajankäyttöä työ- ja työn ulkopuolisen ajan välillä.

Taulukko 3. Suomalaisten palkansaajien näkemykset työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainosta. Varianssianalyysi, B-, F-, ja R² -arvot. (F-arvot lihavoitu)

	Kaikki vastaajat	Naiset	Miehet
<i>Sukupuoli</i>	5,329*		
Mies	0,066*		
Nainen	ref.	ref.	ref.
<i>Ikä</i>	3,471*	1,425	1,672
18–38	-0,096**	-0,090	-0,091
39–51	-0,047	-0,042	-0,043
52–65	ref.	ref.	ref.
<i>Koulutusaste</i>	4,406*	4,382*	0,637
Perusaste	0,119	0,177	0,076
Keski- tai alin korkea-aste	0,098**	0,139**	0,050
Korkeakoulu	ref.	ref.	ref.
<i>Ammattiluokka</i>	1,642	1,720	1,459
Esimies- ja asiantuntija -ammatit	0,060	0,044	0,074
Keskitason ammatit	0,057	0,106	-0,014
Työntekijät	ref.	ref.	ref.
<i>Työsuhteen luonne</i>	1,622	2,290	0,066
Vakituisen	-0,052	-0,083	-0,016
Määräaikainen	ref.	ref.	ref.
<i>Työaika (myös ylityö)</i>	37,010***	15,605***	20,852***
Alle 30 tuntia	0,398***	0,409***	0,355***
31–40 tuntia	0,253***	0,245***	0,259***
Yli 40 tuntia	ref.	ref.	ref.
<i>Tunne tuloista</i>	27,395***	18,591***	8,768***
Elää mukavasti	0,403***	0,453***	0,336***
Tulee toimeen	0,267***	0,306***	0,212**
Toimeentulovaikeuksia	ref.	ref.	ref.
<i>Vuosi</i>	21,293***	14,053***	8,144***
2006	-0,214***	-0,254***	-0,183***
2010	-0,091**	-0,115*	-0,076
2012	ref.	ref.	ref.
<i>R²</i>	0,072	0,077	0,053

p<0.05*; p<0.01**; p<0.001***. Lähde: European Social survey -tutkimukset vuosilta 2006, 2010 ja 2012.

Kaikkien selittävien muuttujien osalta suoritin myös yhdysvaikutustestit yhdessä vuosimuuttujan kanssa. Tarkastelin kuinka muuttujien vaikutukset muuttuvat tai pysyvät samanlaisina eri tutkimusvuosina. Kuitenkin vain koulutustason kohdalla oli havaittavissa tilastollisesti merkitsevä yhteys. Huomionarvoista on kuitenkin, että kaikissa yhdysvaikutustesteissä tyytyväisyys tasapainoon nousi kaikkien muuttujien suhteen vuosi vuodelta enemmän. Tästä esimerkkinä kuvio 9, jossa esitellään yhdysvaikutuksen tuloksia tilastollisesti merkitsevästi esiintyneen koulutustason suhteen. Kuviossa y-akseli kuvaa vastausvaihtoehtoja asteikolla: 1 ”tyytymätön”, 2 ”jokseenkin tyytymätön”, 3 ”jokseenkin tyytyväinen” ja 4 ”tyytyväinen”. Kuviosta on myös huomattavissa, että suhteessa muihin koulutustasoihin erityisesti korkeakoulutuksen kannalta tilanne on muuttunut aikaisempaa positiivisempaan suuntaan.

Kuvio 7. Koulutuksen vaikutus tyytyväisyyteen työhön ja kaikkeen muuhun käytetyn ajan välisestä tasapainosta vuosina 2005, 2010 ja 2015. Marginaaliestimaatit.



Lähde: European Social survey -tutkimukset vuosilta 2006, 2010 ja 2012.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää miten suomalaisten työelämä on muuttunut ja kehittynyt 2000-luvun aikana. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti olleet työn kuormittavuuden kokeminen ja se, miten työhön käytetyn ajan ja työn ulkopuolisen ajan yhdistäminen koetaan. Henkistä kuormittavuutta sekä työn ja työn ulkopuolisen elämän tasapainoa oli myös perusteltua tutkia yhdessä, sillä niillä on havaittu olevan yhteys toisiinsa (ks. esim. Greenhaus & Powell 2006).

Motivaatio ymmärtää työelämän laadusta esitettyjä kovin ristiriitaisia näkemyksiä on ollut alun perin tutkimuksen taustalla. Mediassa tuodaan usein esille, kuinka työelämässä voidaan pahoin jo nuorella iällä ja kuinka erityisesti 2000-luvulle ominainen tietotyö kuormittaa työtä tekeviä henkisesti tasolla. On myös esitetty, että hyvinvoinnin lisäksi vapaa-aika supistuu työelämän kasvavien vaatimusten seurauksena. Toisaalta puhutaan myös sen puolesta, ettei työelämä olisikaan niin raskasta kuin väitetään. Mielenkiintoista oli siis lähteä selvittämään onko työelämän laatu huonontunut 2000-luvulla vai onko hyvinvointi työelämässä sittenkin suunnassa parempaan. Jo johdannossa sekä teoriassa mainittu työelämän laatua koskevien tulkintojen jaottelu pessimistisiin, optimistisiin sekä institutionaalisiin piirteisiin (Gallie 2017) on auttanut ymmärtämään työelämästä tehtyjen tulkintojen ristiriitaisuutta ja myös motivoinut tekemiäni analyyseja. Tutkimukseen valittujen tutkimusvuosien sijoittuminen vuonna 2008 alkaneen taloudellisen taantumän ympärille antoi myös mahdollisuuden selvittää, onko suuremmilla koko yhteiskuntaa koskevilla taloudellisilla tilanteilla merkitystä palkansaajien kokemiin työoloihin. Näitä kysymyksiä lähdin selvittämään Tilastokeskuksen työolobarometreilla vuosilta 2005, 2010 ja 2015 sekä European Social survey -tutkimuksilla vuosilta 2006, 2010 ja 2012.

Tulosten mukaan suurin osa suomalaisista palkansaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi, mutta tilanne on tutkittujen vuosien osalta kuitenkin kehittynyt myönteisempään suuntaan. Henkisesti raskas työ voi pahimmillaan ajaa yksilön työuupumukseen, josta kärsineet ovat maininneet siihen ajaneiksi tekijöiksi muun muassa kiirettä, aikapaineita, vaatimusten kasvua sekä lisääntyneitä työtehtäviä (Rikala 2013, 72). Tulokset henkisen

rasituksen kokemuksista voidaan siis kenties työelämän laadun teorioiden suhteen yhdistää pessimistisiin näkökulmiin, joiden mukaan työelämän vaatimustaso on 2000-luvulla kiihtynyt ja kontrolli kasvanut vähentäen yksittäisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä organisointiin. Vaikutusmahdollisuuksien antaman kontrollin avulla työntekijän on havaittu sitoutuvan työhönsä paremmin, minkä on myös havaittu olevan yhteydessä työn imun syntyyn (Parker, Jimmieson & Amiot 2010, 62). Kontrollin puutteen voi sen sijaan yhdistää kasvaneeseen stressin tunteeseen (Eatough & Spector 2014, 93–95). Toisaalta kokemukset henkisestä hyvinvoinnista ovat tutkittujen vuosien aikana muuttuneet myönteisemmiksi, mikä saattaa viestiä optimististen työelämäteorioiden lisääntyvästä paikkansapitävyydestä 2000-luvun työelämässä. Tätä teoriaa tukee myös se, että kaikki vastaajat kokivat henkisen työkykynsä kuitenkin melko hyväksi ja jopa erittäin hyväksi, mikä myönteisesti tasapainottaa henkisen rasittavuuden tuloksia.

Työolobarometriin vastanneiden kokemukset henkisestä rasituksesta sekä henkisestä työkyvystä vaihtelivat myös erilaisten taustatekijöiden suhteen. Tämä viittaa siihen, että henkinen rasitus voidaan kokea hyvin eri tasoisesti riippuen esimerkiksi sosiodemografisista tai työtehtäviin ja työsuhteeseen liittyvistä tekijöistä. Mielenkiintoista oli erityisesti havaita eroja tutkittaessa miehiä ja naisia erikseen. Kaiken kaikkiaan miehet kokivat naisia vähemmän henkistä rasitusta sekä henkisen työkykynsä useammin erittäin hyväksi. Eroja voi kenties selittää edelleen naisten ja miesten eriytyvillä töillä ja asemalla työelämässä. Naisille näyttää näiden tutkimustulosten perusteella siis kasautuvan työssään enemmän henkistä kuormittavuutta.

Henkisen työhyvinvoinnin lisäksi tarkasteltiin yksilöiden koettuja mahdollisuuksia tasapainotella työn ja työn ulkopuolisen elämän välillä, jota tässä tutkielmassa käsiteltiin European Social survey -kyselytutkimusten avulla. Vastaajat kokivat kaikkina tarkasteltuina vuosina pääasiassa tyytyväisyyttä työhön ja muuhun elämään käytetyn ajan väliin tasapainoon. Kuten henkisen rasituksen kokemuksissa, myös tämän kysymyksen suhteen vastaukset olivat tutkittujen vuosien suhteen kehittyneet myönteisemmiksi, erityisesti vuosien 2006 ja 2012 välillä.

Näyttäisi siis siltä, että pessimistisiin oletuksiin työelämästä liittyvät huolet työtehtävien valumisesta häiritsevästi virallisten työaikojen ulkopuolelle eivät saa tukea tämän tut-

kimuksen tuloksista. Tasapaino työn ja muun ajan välillä koetaankin varsin myönteisenä. Tulokset ajankäytön tasapainosta voidaan siis yhdistää enemmän Gallien (2017) esittämiin optimistisiin teorioihin työelämästä. On kuitenkin huomioitava, että jälleen oli havaittavissa eroja vastauksissa joidenkin selittävien muuttujien suhteen. Esimerkiksi nuoremmat palkansaajat kokivat vanhempia harvemmin tyytyväisyyttä ajankäytön tasapainoon. On siis mahdollista olettaa erilaisten elämäntilanteiden näkyvän palkansaajien ajankäytössä ja hyvinvoinnissa, sillä myös henkistä räsitusta ilmoittivat kokevansa eniten nuorimmat vastaajat. Itse työhön liittyvistä selittäjistä sen sijaan erityisesti työaika esiintyi tilastollisesti merkitseväna niin, että mitä pidempää työviikkoa vastaajat ilmoittivat tekevänsä sitä harvemmin tyytyväisyyttä tasapainoon koettiin.

Jälleen oli myös havaittavissa eroja naisten ja miesten kokemusten välillä. Miehet kokivat naisia useammin tyytyväisyyttä ajankäyttönsä tasapainoon. Naisten osalta esiintyi myös vahvempia tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä esimerkiksi koulutuksen ja työsuhteen luonteen kannalta. Yksi mielenkiintoisimpia havaintoja oli toisaalta tulojen merkitys ajallisen tasapainon, mutta myös henkisen räsituksen kokemusten kannalta. Kaikissa analyyseissa kokemukset tulojen riittävydestä sekä palkan kannustavuudesta nousivat tilastollisesti esiin, millä voidaan olettaa olevan yhteys myös yleisesti koettuun toimeentuloon yhteiskunnassa. Koetut tulot näyttäisivät siis vaikuttavan niin työn henkisiin paineisiin sekä kokemuksiin työn ja työn ulkopuolisen ajan yhdistämisestä. Mitä paremmin tuloilla kokee pärjäävänsä sitä myönteisemmin tutkimuksissa esitettyihin kysymyksiin vastattiin. Tulokset tukevat siis myös perusteluja yhteiskunnan tarjoaman taloudellisen tuen merkityksestä yksilöiden hyvinvointiin työstä saadun toimeentulon ollessa puutteellista.

Jos tuloksia tarkastelee yksilön, työmarkkinoiden sekä yhteiskunnan kannalta, on mahdollista esittää toisiinsa yhteydessä olevia tulkintoja hyvinvoinnin tärkeydestä. Yksilön tilanteesta käsin on havaittavissa heikohkoa, mutta kuitenkin positiivista siirtymistä kohti henkisesti vähemmän raskaampia aikoja työelämässä. Näyttäisi siis siltä, että 2000-luvun ensimmäisenä vuosikymmenenä alkanut taantuma ei jättänyt negatiivisesti merkittävää jälkeä suomalaisten palkansaajien kokemiin henkisiin oloihin. Tilanne ei kuitenkaan ole vielä kovin huojentava, sillä edelleen suurin osa vastaajista kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Henkinen työkyky sen sijaan koetaan varsin hyväksi, mikä viittäisi kuitenkin palkansaajien mahdollisuuksiin hallita koettua henkistä räsitusta parhaansa

mukaan. Kokemukset työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainosta koettiin myös varsin positiivisina, minkä voisi kenties olettaa olevan yhteydessä lisääntyneeseen joustavuuteen työelämässä sekä yksilöiden omaan ajankäytön hallintaan. Työn ja perheen välisen konfliktin sekä molemmilla elämänalueilla jaksamista hankaloittavan emotionaalisen uupumuksen välillä on myös havaittu yhteys. Tämä yhteys voi myös esiintyä kaksisuuntaisena kehänä: konflikti voi lisätä uupumusta, mutta myös kehittyä uupumuksen lisääntymisen myötä (ks. esim. Jensen 2016). Työn ja muun elämän yhdistäminen on siis perusteltua ottaa huomioon arvioitaessa palkansaajien hyvinvointia kokonaisuudessaan.

Myös työmarkkinoiden ja yksittäisten työpaikkojen olisi hyvä paremmin tiedostaa riskit, joita henkisesti raskas työ voi edesauttaa ja pyrkiä toimimaan näiden riskien ennaltaehkäisemiseksi. Esimerkiksi uupumus on negatiivisesti yhdistettävissä taloudelliseen tuottavuuteen (Cropanzano, Rupp & Byrne 2003), mikä voi tulla yritysten ja organisaatioiden lisäksi myös yhteiskunnalle hyvin kalliiksi. Mutta kuten yksilöiden olojen suhteen, on myös suomalaisten työmarkkinoiden sekä yhteiskunnan näkökulmasta positiivista havaita, että työ- sekä työn ulkopuolinen aika koetaan toisiinsa nähden tasapainoisina.

On myös havaittu, että kulttuureissa, joissa sukupuolten välinen tasa-arvo on suurempi myös työ-elämä-tasapainolla on myönteisempi vaikutus ihmisten tyytyväisyyteen työhön sekä muuhun elämään (Haar, Russo, Suñe & Ollier-Malaterre 2014). Suomi lukeutuu yhdeksi maailman tasa-arvoisimmista maista suhteessa sukupuolten oikeuksiin, joten voisi olettaa, että näin positiiviseksi koettu ajankäytön tasapaino työn ja työn ulkopuolisen elämän suhteen vaikuttaisi myös myönteisesti koettuihin työoloihin. Myös Gallien (2017) jaottelun kolmas kategoria institutionaalisista näkökulmista antaa tukea yhteiskunnan ja vallitsevan kulttuurin merkityksestä työelämään ja siten myös palkansaajien oloihin.

Huolimatta Suomen kansainvälisesti huomioidusta sukupuolten tasa-arvon tasosta, on silti laitettava merkille tästä tutkielmasta esille nousseet erot sukupuolten välisissä kokemuksissa. Näiden tulosten perusteella on myös mahdollista vedota laajemmin sosiaalipolitiikkaan, erityisesti perhe- sekä työpolitiikkaan, joilla on esimerkiksi mahdollista tukea suomalaisten naisten osallistumista työhön sekä työn ja perheen yhdistämistä. Sosiaalipolitiikan merkitystä tukevat myös tutkielman havainnot, joiden mukaan nuorin

ikäryhmä koki eniten henkistä raskautta sekä ongelmia ajankäyttönsä tasapainossa. Tämä ryhmä, 18–38-vuotiaat, ovat myös oletetusti niin sanottuja ruuhkavuosia eläviä, joilla saattaa olla sekä pieniä lapsia että työura mahdollisine pätkineen vasta alussa.

On kuitenkin lisäksi huomioitava, että tasa-arvoa tukevalla politiikalla sekä yleisellä muutoksella kulttuuriin ja asenteisiin voidaan naisten lisäksi tukea miesten jaksamista työelämässä. Esimerkiksi työajan pituus oli miehillä vahvemmin yhteydessä henkiseen rasitukseen työelämässä. Kun huomioi työajan pituuden sekä esimerkiksi palkan havaitun merkityksen hyvinvointiin, voi olettaa niiden tasaisemman jakautumisen perheissä sukupuolten kesken lisäävän yksilöiden hyvinvointia työelämässä, mutta myös elämässä työn ulkopuolella. Suorittamieni yhdysvaikutustestien perusteella miesten kokemukset henkisestä rasittavuudesta ovat myös lisääntyneet vuoden 2010 jälkeen. Myönteisestä tasa-arvostatuksesta huolimatta Suomella sekä sen työmarkkinoilla on siis edelleen tehtävää tasapainottaakseen sekä sukupuolten että sukupolvien välisiä eroja suhteessa työelämään ja siellä jaksamiseen.

KIRJALLISUUS

- Ahonen, G. (2013) Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa Kauppinen, T. Mattila-Holappa, P. Perkiö-Mäkelä, M. Saalo, A. Toikkanen, J. Tuomivaara, S. Uuksulainen, S. Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos, 12–15.
- Ahtela, J. (2016) Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja, 34/2016.
- Akava (2019) Tietoa työstä. Työaika. [online]. <<https://akava.fi/tietoa-tyosta/tyoaika/>>. Luettu 30.10.2019.
- Alaräisänen, P. (2014). Palkitseminen työelämässä: Palkitsemisen todellisuus suomalaisilla työmarkkinoilla johtavassa asemassa työskentelevien näkökulmasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto
- Alasoini, T. (2010) Mainettaan parempi työ – Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Anttila, A. Anttila, T. Liikkanen, M. & Pääkkönen, H. (2015) Ajassa kiinni ja irrallaan: Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Anttila, T. Oinas, T. & Nätti, J. (2015) Teoksessa Anttila, A. Anttila, T. Liikkanen, M. & Pääkkönen, H. (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan: Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 19–31.
- Anttila, T. & Oinas, T. (2017) Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 88–98.
- Aromaa, A. & Koskinen, S. (2010) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus.
- Artazcoz, L. (2016) Long working hours and health in Europe: Gender and welfare state differences in a context of economic crisis. *Health and Place*, 40(C), 161–168.

Asplund, R. Kauhanen, A. & Vanhala, P. (2015) Ammattirakenteet murtuvat: mihin työntekijät päätyvät ja miksi? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki: Taloustieto.

Autor, D. Levy, F. & Murnane, R. (2003) "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration." *Quarterly journal of economics* cxviii.4, 1279–1334.

Bennett, M. Beehr, T. & Ivanitskaya, L. (2017) Work-family conflict: Differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314–332.

Bonke, J. (2014) Do Preferences Impact Behavior and Wellbeing? A Panel Study of Preferred and Actual Working Time. 2001-2008/09. IDEAS Working Paper Series from RePEc.

Bonke, J. (2016) Working hours and the family: Working preferences/economic incentives/childcare and divorce/retirement and time-use = Arbejdstid og familien : arbejdstidsønsker/arbejdstid og skat/børn og skilsmisse/pensionering og samvær. Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Burke, R. & Cooper, C. (2013) The fulfilling workplace: the organization's role in achieving individual and organizational health. Burlington: Gover cop.

Campbell, I. (2013) Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. *Human relations*, 66(8), 1131–1155.

Castells, M. (1996) The rise of the network society. Cambridge: Blackwell.

Chesley, N. & Johnson, B. (2015) Technology use and the new economy: work extension, network connectivity and employee distress and productivity. Teoksessa Ammons, S. & Kelly, E. (toim.) Work and family in the new economy. Bingley, U.K.: Emerald, 61–99.

Cho, Y. (2018) The effects of nonstandard work schedules on workers' health: A mediating role of work-to-family conflict. *International Journal of Social Welfare*, 27(1), 74–87.

Cropanzano, R. Rupp, D. & Byrne, Z. (2003) The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169.

D’Alisa, G. Demaria, F. & Kallis, G. (2014) *Degrowth: A Vocabulary for a New Era*. London: Taylor and Francis.

Demerouti, E. Bakker, A. Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001) The job demands-resources model of burnout. *The Journal of applied psychology*, 86(3), 499–512.

Dahm, P. Glomb, T. Manchester, C. & Leroy, S. (2015) Work–Family Conflict and Self-Discrepant Time Allocation at Work. *Journal of Applied Psychology* 100.3 (2015), 767–792.

Direnzo, M. S. Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2011) Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305–314.

Eatough, E. & Spector, P. (2014) The role of workplace control in positive health and wellbeing. Teoksessa Chen, P. & Cooper, C. (toim.) *Wellbeing: a complete reference guide*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, 91–109.

Erikson, R. & Goldthorpe, J. (1992) *The Constant Flux: a Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon, Print.

Ervasti, H. (2008) Non-standard employment and job quality. Teoksessa Ervasti, H., Fridberg, T., Hjerm, M. & Ringdal, K. (toim.) *Nordic social attitudes in a European perspective*. Cheltenham: Edward Elgar, 172–187.

Eurofound. (2013) *Impact of the crisis on working conditions in Europe*. [online].

<<https://www.eurofound.europa.eu/publications/reports/2013/impact-of-the-crisis-on-working-conditions-in-europe>>. Luettu 18.11.2019.

Eurofound. (2017) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Social Survey. (2018) [online].

<<http://www.europeansocialsurvey.org/about/country/finland/finnish/index.html>>.

Luettu: 16.11.2018.

Fotinos-Ventouratos, R. & Cooper, C. (2015) *The economic crisis and occupational stress*. Cheltenham: Edward Elgar Pub.

Furtado, L. Sobral, F. & Peci, A. (2016) Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327–1342.

Gallie, D. (2007) *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.

Gallie, D. (2017) The Quality of Work in a Changing Labour Market. *Social Policy & Administration*, 51(2), 226–243.

Gallie, D. & Zhou, Y. (2013) Job control, work intensity and work stress. *Teoksessa Gallie, D. (toim.) Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: The European Experience*. Oxford: Oxford University Press.

Genschel, P. & Seelkopf, L. (2015) The competition state: the modern state in a global economy. *Teoksessa Leibfried, S. Huber, E. Lange, M. Levy, J. Nullmeier, F. & Stephens, J. (toim.) The Oxford handbook of transformations of the state*. Oxford: Oxford University Press, 237–252.

Gershuny, J. (2005) Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class. *Social Research: An International Quarterly*, 72(2), 287–314.

Golden, L. & Altman, M. (2008) Why do people overwork? Oversupply of hours of labour, labor market forces and adaptive preferences. *Teoksessa Burke, R. & Cooper, C. (toim.) The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Bingley: Emerald, 61–83.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. (2006) “When Work and Family Are Allies: a Theory of Work-Family Enrichment.” *Academy of Management review*, 31.1, 72–92.

Haar, J. Russo, M. Suñe, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014) Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.

Hakanen, J. (2002) Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.

Hakanen, J. (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012) Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hallberg, U. & Schaufeli, W. (2006) "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist* 11 (2), 119–127.

Halbesleben, J. Harvey, J. & Bolino, M. (2009) Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family. *Journal of applied psychology* 94 (6), 1452–1465.

Harvey, D. (2005) A brief history of neoliberalism. Oxford; New York: Oxford University Press.

Haun, S. Steinmetz, H. & Dormann, C. (2011) Objective Work-Nonwork Conflict: From Incompatible Demands to Decreased Work Role Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 578–587.

Higgins, E. T. (1987) Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94(3), 319–40.

Honkasalo, A. (2012) Vihreä talous ja vihreät työt: ekoinnovaatiot ja työperäiset riskitekijät. Helsinki: Ympäristöministeriö.

Härmä, M. Hublin, C. Kukkonen-Harjula, K. Kronholm, E. Paunio, T. Puttonen, S. & Stenberg, T. (2011) Nukutko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa: työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 79–91.

Inglehart, R. (1997) *Modernization and Postmodernization: cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Jensen, M. T. (2016) A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(6), 591–600.

Johnson, M. Sage, R. & Mortimer, J. (2012) Work values, early career difficulties, and the U.S. economic recession. *Social Psychology Quarterly* 75(3), 242–267.

Judge, T. & Watanabe, S. (1993) Another Look at the Job Satisfaction–Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948.

Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosessista*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. Nätti, J. & Anttila, T. (2004) *Aikanyrjähdys – keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

Juuti, P. (2011) Miten organisaation kieli kohtaa nuoren työntekijän? Teoksessa Vesterinen, P. & Suutarinen, M. (toim.) *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Vantaa: Hansaprint, 42–52.

Järnefelt, N. Perhoniemi, R. & Saari, P. (2013) *Työolot ja eläkeajatuksat 2013*. Eläketurvakeskuksen raportteja 8. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Järvensivu, A. (2010) *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.

Järvensivu, A. (2014) Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset. Teoksessa Järvensivu, A. Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampere University Press, 347–365.

Järvensivu, P. & Toivainen, T. (2018) Miten järjestää työ ja työllisyys ekologisen jälleenrakennuksen aikakaudella? Teoksessa Suoranta, A. & Leinikki, S. (toim.)

Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino, 44–61.

Kangas, O. (2003) Laman varjo ja nousun huuma. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Helsinki: Kansaneläkelaitos.

Karasek, R. (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Kasvio, A. (2008) Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa Heiskanen, T. Leinonen, M. Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 149–162.

Kauhanen, A. (2014) Tulevaisuuden työmarkkinat. ETLA raportit No 30. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA.

Kauhanen, A. Maliranta, M. Rouvinen, P. & Vihriälä, V. (2015) Työn murros: riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki: Taloustieto.

Kauhanen, M. (2014) Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Teoksessa: Pentikäinen, L. (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 64–73.

Kauhanen, M. (2017) Työllisyys ja työttömyys – Miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? Teoksessa Taimio, H. & Ilmakunnas, S. (toim.) *Tuotannon tekijät : palkansaajien Suomi 100 vuotta*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, Print. 152–189.

Kettunen, P. (2015) Hyvinvointivaltion yhteiskunta. Teoksessa Autto, J. & Nygård, M. t. (toim.) Hyvinvointivaltion kulttuuritutkimus. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 71–109.

Khallash, S. & Kruse, M. (2012) The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678–686.

Kinnunen, T. & Parviainen, J. (2016) Rekrytointikonsulttien tuntuma “hyvästä tyypistä”. Teoksessa Parviainen, J. Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä – Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 59–75.

Kivekäs, T. & Ahola, K. (2013) Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Teoksessa Kauppinen, T. Mattila-Holappa, P. Perkiö-Mäkelä, M. Saalo, A. Toikkanen, J. Tuomivaara, S. Uuksulainen, S. Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–112.

Koistinen, P. (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.

Kossek, E. Valcour, M. & Lirio, P. (2014) The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-Being. Teoksessa Cooper, C. & Chen, P. (toim.) Wellbeing in the Workplace: From Stress to Happiness. Wiley-Blackwell, 295–317.

Kultalahti, S. (2015) ”It’s so nice to be at work!”: Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work. Vaasa: University of Vaasa.

Lahikainen, L. & Harni, E. (2016) Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa. Teoksessa Parviainen, J. Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä – Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 26–39.

Laine, P. (2017) Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turku: Turun Yliopisto.

Lassila, J. & Valkonen, T. (2013) Julkisen talouden rahoituksellinen kestävyys. ETLA raportit No 3. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos: Taloustieto.

Lehto, A. (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Keuruu: Työterveyslaitos, 93–105.

Lehto, A. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, A. & Sutela, H. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, A. Sutela, H. & Pärnänen, A. (2015) Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita.

Leiviskä, E. (2011) Työ täynnä elämää – Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Lencioni, P. (2012) *The advantage: why organizational health trumps everything else in business*. San Francisco: Jossey-Bass.

Malmberg, K. (2018) ”En iloitse oikein mistään” – HS:n lukijat kertovat, miten työ muutti heitä huonompaan suuntaan, työpsykologi neuvoo tunnistamaan nämä vaaran merkit. *Helsingin Sanomat*. [online].

<<https://www.hs.fi/paivanlehti/21102018/art-2000005869433.html>>. Luettu 6.11.2018.

Mamia, T. (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.

Maslach, C. Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–442.

Maslow, A. (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Mauno, S. De Cuyper, N. Kinnunen, U. Ruokolainen, M. Rantanen, J. & Mäkikangas, A. (2015) The prospective effects of work-family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: Comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, 29(1), 75–94.

Miettinen, A. (2010) Tasapainossa vai ei?: Suomalaisten naisten ja miesten käsityksiä kotitöiden jakaantumisesta perheessään. *Yhteiskuntapolitiikka*, 75(2), 131–144.

Mishra, V. Nielsen, I. Smyth, R. & Newman, A. (2014) The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship Revisited: Using the Lewbel Estimation Technique to Estimate Causal Effects Using Cross-Sectional Data. IDEAS Working Paper Series from RePEc.

Nippert-Eng, C. (1996) *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Nummenmaa, L. (2009) *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (1. p., uud. laitos.). Helsinki: Tammi.

Nygård, M. (2015) Hyvinvointivaltiosta kilpailuvaltioon? Teoksessa Autto, J. & Nygård, M. (toim.) Hyvinvointivaltion kulttuuritutkimus. Rovaniemi: Lapin yliopisto-kustannus, 136–166.

Nätti, J. (1989) Työmarkkinoiden lohkoutuminen: Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nätti, J. & Anttila, T. (2002) Tietotyön työajat, perhe ja työkulttuurit. Teoksessa M. Härmä & T. Nupponen (toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Sitra, 68–80.

Nätti, J. & Anttila, T. (2015) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 155–173.

Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 24–35.

O'Carroll, A. (2015) Working time, knowledge work and post-industrial society: Unpredictable work. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

OECD (2016) Automation and Independent Work in a Digital Economy. Policy Brief on the Future of Work. Paris: OECD Publishing.

OECD (2018) Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work. Paris: OECD Publishing.

Ojala, S. (2014) Ansiotyö kotona ikkunana työelämään: Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Tampere: Tampere University Press.

Ojala, S. & Jokivuori, P. (2015) Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23–40.

Ojala, S. Nätti, J. & Anttila, T. (2014) Informal Overtime at Home instead of Tele-work: Increase in Negative Work-Family Interface. *International Journal of Sociology and Social Policy* 34:1/2, 69–87.

Ojala, S. Pyöriä, P. & Nätti, J. (2015) Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa Anttila, A., Anttila, T., Liikkanen, M. & Pääkkönen, H. (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan: Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 61–72.

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014) Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. ETLA Briefs, 22.

Pantzar, M. (2013) Talouden rytmiliike ja kuluttajan aika. Teoksessa Halava, I. (toim.) Rytmitalous: Miksi yhdeksästä viiteen ei toimi. Helsinki: Seure Henkilöstöpalvelut, 3–85.

Parker, S. Jimmieson, N. & Amiot, C. (2010) Self-determination as a moderator of demands and control: implications for employee strain and engagement. *Journal of vocational behavior* 76 (1), 52–67.

Parkes, L. P. & Langford, P. H. (2008) Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(03), 267–284.

Parviainen, J. Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016) Ruumiillisuus ja työelämä – Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino.

Patomäki, H. (2007) Uusliberalismi Suomessa: Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Helsinki: WSOY.

Pekka, T. Forma, P. & Saarinen, A. (2008) Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla vuonna 2008. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Pekkarinen, L. (2018) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018.

Peltonen, P. (2018) Osa-aikatyö ja muut monimuotoiset työsuhteet työllistymisessä: Yritysten ja työmarkkinajärjestöjen näkökulma. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

Pentikäinen, L. (2014) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

- Pietikäinen, P. (2011) Työstä, jouta ja jaksa: työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Pyöriä, P. (2011) Finanssikriisistä ja rakennemuutoksesta. Työpoliittinen aikakauskirja, 54(2), 92–96.
- Pyöriä, P. (2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 36–55.
- Pyöriä, P. Saari, T. Ojala, S. & Siponen, K. (2013) Onko Y-sukupolvi toista maata?: Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. Hallinnon tutkimus, 32(3), 197–212.
- Pääkkönen, H. & Hanifi, R. (2011) Ajankäytön muutokset 2000-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pääkkönen, H. (2013) Tasoittuvatko ajankäytön sukupuolittaiset erot Suomessa? *Työ, talous ja tasa-arvo*, 203–217.
- Pääkkönen, H. (2015) Työajan viikkorytmit. Teoksessa Anttila, A. Anttila, T. Liikkanen, M. & Pääkkönen, H. (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan: Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 33–43.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Väitöskirja: Tampereen yliopisto. Tampere: Tampere University Press.
- Rikala, S. (2016) Työuupumus ja vastarinnan mahdollisuudet. Teoksessa Parviainen, J. Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä – Työruumis jälkitekollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 182–198.
- Rintamäki, K. (2016) Työ arjessa: työn kokemus suomalaisten arkielämässä. Väitöskirja: Turun yliopisto. Turku: Turun yliopisto.
- Rode, J. (2004) Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230.
- Ropponen, A. Bergbom, B. Härmä, M. & Sallinen, M. (2018) Asiantuntijatyön työajat - yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage cop.
- Sayah, S. & Süß, S. (2013) Conflict between Work and Life: The Case of Contract Workers in the German IT and Media Sectors. *Management Revue*, 24(3), 222–244.
- Savtschenko, R. (2015) Kompuroiden korporatississa: Eheytyneen SAK:n ristipaineet suomalaisessa korporatississa 1968-1978. Helsinki: Ritva Savtschenko.
- Schaufeli, W. Salanova, M. González-romá, V. & Bakker, A. (2002) the measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies* 3 (1), 71–92.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55 (1), 5–14.
- Sennett, R. (2002) Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Suomen virallinen tilasto. (2017) Väestön koulutusrakenne. Liitetaulukko 1. Tutkinnon suorittanut väestö koulutusalan, koulutusasteen ja sukupuolen mukaan. Helsinki: Tilastokeskus. [online].
<https://www.stat.fi/til/vkour/2017/vkour_2017_2018-11-02_tau_001_fi.html>. Luettu 29.10.2019.
- Suomen virallinen tilasto. (2018a) Työolot. Helsinki: Tilastokeskus. [online].
<http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html>. Luettu 18.2.2019.
- Suomen virallinen tilasto (2018b) Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 3 Työajat vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus. [online].
<http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_003_fi.html>. Luettu 27.4.2020.
- Suoranta, A. & Leinikki, S. (2018). Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino.

Sutela, H. Lehto, A. (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Suutarinen, M. (2011) Suomalaisten pörssiyhtiöiden johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä. Teoksessa Vesterinen, P. & Suutarinen, M. (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint, 17–41.

Syrjä, S. Järvensivu, A. & Nikkanen, R. (2014) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press.

Taimio, H. (2015) Hyvinvointivaltio 2010-luvulla: Mitä kello on lyönyt? Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Tammelin, M. (2009) Working time and family time: Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä : distributor: University Library of Jyväskylä.

Troup, C. & Rose, J. (2012). Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? *Community, Work & Family*, 15(4), 471–486.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2018) Työelämän kehittäminen. Työolobarometri. [online]. <<https://tem.fi/tyoolobarometri>>. Luettu 16.11.2018.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019) Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: 2019:4. [online]. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf>. Luettu 13.8.2019.

Työelämä 2025 - Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin (2015) Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita (STM): 2015:16.

Uronen, K. (2012) Nuoret aikuiset – innokkaita työmyyriä vai työelämän uuvuttamia muuleja? Nuorten aikuisten kokemukset työelämän epävarmuudesta ja työhyvinvoinnista Suomessa suhteessa muihin palkansaajiin ajanjaksolla 2005-2010. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos.

- Vartiainen, J. (1991) Suomalainen korporatismi ja talouspolitiikan vastuu. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 87(4), 460–468.
- Virolainen, H. (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Virtanen, M. Kivimäki, M. Joensuu, M. Virtanen, P. Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005) Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610–622.
- Virtanen, P. Saloniemi, A. & Nätti, J. (2017) Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 163–183.
- Warr, P. (1987) *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warren, T. (2015) Work-life balance/imbalance: The dominance of the middle class and the neglect of the working class. *The British Journal of Sociology*, 66(4), 691–717.
- Wilthagen, A. & Tros, F. (2004) The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 10(2), 166–186.
- Winkler, M. Mason, S. Laska, M. Christoph, M. & Neumark-Sztainer, D. (2018). Does non-standard work mean non-standard health? Exploring links between non-standard work schedules, health behavior, and well-being. *SSM - Population Health*, 4, 135–143.
- Ylikännö, M. (2011) *Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa*. Kela, tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Tampere. Juvenes Print, Tampereen Yliopistopaino Oy.

LIITTEET

Liite 1. Suomalaisten palkansaajien näkemykset työnsä henkisestä rasittavuudesta. Ristiintaulukointi, % (N).

Koen työni henkisesti raskaaksi		<i>Täysin Samaa mieltä</i>	<i>Jokseenkin samaa mieltä</i>	<i>Jokseenkin eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>	<i>Yhteensä</i>
<i>Sukupuoli***</i>	Mies	11	40	29	20	100(2001)
	Nainen	17	45	25	13	100(2028)
<i>Ikä**</i>	18–38	11	43	28	18	100(1450)
	39–51	15	44	26	15	100(1399)
	52–65	16	42	25	17	100(1180)
<i>Koulutusaste***</i>	Perusaste	12	33	27	28	100(507)
	Keski- tai alin korkea-aste	14	41	27	18	100(2488)
	Korkeakoulu	15	52	25	8	100(1034)
<i>Sosioekonominen asema ***</i>	Ylemmät toimihenkilöt	14	52	25	9	100(1125)
	Alemmat toimihenkilöt	18	44	25	13	100(1579)
	Työntekijät	9	33	30	28	100(1272)
<i>Työnantaja***</i>	Valtio	10	45	31	14	100(295)
	Kunta / kuntainliitto	23	47	21	9	100(1019)
	Yksityinen	11	41	28	20	100(2662)
<i>Työsuhteen luonne*</i>	Vakinainen / toistaiseksi voimassa oleva	15	43	26	16	100(3453)
	Määräaikainen	11	40	29	20	100(477)
<i>Työaika (myös ylityö)**</i>	Alle 30 tuntia	13	41	29	17	100(445)
	31–40 tuntia	13	43	27	17	100(3061)
	Yli 40 tuntia	19	46	22	13	100(402)
<i>Kokemus palkasta***</i>	Erittäin kannustava	7	39	21	33	100(271)
	Melko kannustava	10	42	31	17	100(1739)
	Vähän kannustava	15	46	26	13	100(1331)
	Ei lainkaan kannustava	25	43	18	14	100(657)
<i>Vuosi*</i>	2005	20	44	21	15	100(660)
	2010	15	46	25	14	100(484)
	2015	15	46	27	12	100(884)

P-arvot: $p < 0.001$ ***; $p < 0.01$ **; $0 < 0.05$ *. Lähde: Työolobarometri

Liite 2. Suomalaisen palkansaajien kokemukset henkisestä työkyvystään, % (N).

Henkinen työkyky on		<i>Melko hyvä</i>	<i>Erittäin hyvä</i>	<i>Yhteensä</i>
<i>Sukupuoli ***</i>	Mies	55	45	100(1988)
	Nainen	63	37	100(2012)
<i>Ikä***</i>	18–38	49	51	100(1440)
	39–51	60	40	100(1388)
	52–65	70	30	100(1172)
<i>Koulutusaste</i>	Ei perusasteen jälkeistä koulutusta	61	39	100(508)
	Keski- tai alin korkea-aste	60	40	100(2464)
	Korkeakoulu	56	44	100(1028)
<i>Sosioekonominen asema*</i>	Ylemmät toimihenkilöt	56	44	100(1117)
	Alemmat toimihenkilöt	60	40	100(1567)
	Työntekijät	61	39	100(1263)
<i>Työnantaja***</i>	Valtio	59	41	100(292)
	Kunta / kuntainliitto	65	35	100(1010)
	Yksityinen	57	43	100(2645)
<i>Työsuhteen luonne***</i>	Vakinainen / toistaiseksi voimassa oleva	60	40	100(3426)
	Määräaikainen	51	49	100(475)
<i>Työaika(myös ylityö)</i>	Alle 30 tuntia	60	40	100(433)
	31–40 tuntia	59	41	100(3050)
	Yli 40 tuntia	56	44	100(399)
<i>Kokemus palkasta***</i>	Erittäin kannustava	37	63	100(270)
	Melko kannustava	55	45	100(1732)
	Vähän kannustava	66	34	100(1318)
	Ei lainkaan kannustava	66	34	100(650)
<i>Vuosi</i>	2005	65	35	100(654)
	2010	66	34	100(478)
	2015	60	40	100(880)

*P-arvot: p<0.001 ***; p<0.01 **; 0<0.05 *. Lähde: Työolobarometri.*

Liite 3. Suomalaisten työtä tekevien näkemykset työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainosta. Ristiintaulukointi, % (N).

Tyytyväisyys työn ja työn ulkopuolisen ajan tasapainoon		<i>Tyytymätön</i>	<i>Jokseenkin tyytymätön</i>	<i>Jokseenkin tyytyväinen</i>	<i>Tyytyväinen</i>	<i>Yhteensä</i>
<i>Sukupuoli</i>	Mies	3	22	58	17	100 (1601)
	Nainen	4	20	58	18	100 (1407)
<i>Ikä **</i>	18–38	5	23	55	17	100 (1081)
	39–51	3	22	58	17	100 (983)
	52–65	3	18	60	19	100 (893)
<i>Koulutusaste*</i>	Perusaste	2	19	62	17	100 (245)
	Keski- tai alin korkea-aste	3	19	59	19	100 (1618)
	Korkeakoulu	3	21	58	18	100 (1143)
<i>Ammattiluokka*</i>	Esimies- ja asiantuntija - ammatit	4	21	57	18	100 (1226)
	Keski-tason ammatit	3	24	54	19	100 (715)
	Työntekijät	3	18	62	17	100 (1057)
<i>Työsuhteen luonne</i>	Vakituisen	4	20	59	17	100 (2187)
	Määräaikainen	3	21	57	19	100 (380)
<i>Työaika (myös ylityö)***</i>	Alle 30 tuntia	3	15	52	30	100 (391)
	31–40 tuntia	2	18	62	18	100 (1747)
	Yli 40 tuntia	6	29	54	11	100 (819)
<i>Tunne tuloista***</i>	Elää mukavasti	4	15	57	24	100 (807)
	Tulee toimeen	3	22	59	16	100 (1739)
	Toimeentulo-vaikeuksia	8	26	56	10	100(261)
<i>Vuosi***</i>	2006	5	27	53	15	100(999)
	2010	2	20	63	15	100(882)
	2012	3	16	59	22	100(1127)

*P-arvot: p<0.001 ***; p<0.01 **, 0<0,05 *. Lähde: European Social Survey vuosilta 2006, 2010 ja 2012.*