

# SUOMALAISNUORTEN ODOTUKSET TYÖELÄMÄN TULE- VAISUUDESTA

Nina Honka

511734

Pro gradu -tutkielma

Turun yliopisto

Sosiaalitieteiden laitos

Sosiaalipolitiikka

20.10.2020

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

## TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Sosiaalitieteiden laitos, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

HONKA NINA: Suomalaisnuorten odotukset työelämän tulevaisuudesta

Pro gradu -tutkielma, 78 s.

Sosiaalipolitiikka

Lokakuu 2020

---

Tässä tutkimuksessa selvitetään suomalaisnuorten odotuksia työelämästä. Viime aikoina on puhuttu runsaasti työelämän muutoksesta. Uudenlaisessa työssä korostuu tietotyö, verkostot, vuorovaikutus, kansainvälistyminen ja työn joustot. Työstä on tullut aiempaa monipuolisempaa ja samalla vaativampaa. Työn epävarmuus sekä uupumus, stressi ja jaksamisongelmat ovat lisääntyneet samalla, kun pätkätoiden ja epätyypillisten työsuhteiden määrä on kasvanut. Muutokset työelämässä vaikuttavat etenkin nuoriin, sillä uran alkuvaiheessa työskennellään usein epätyypillisissä työsuhteissa, kuten osa- ja määräaikaisissa töissä sekä vuokratöissä.

Tutkimuksessa tarkastellaan 15-29-vuotiaiden nuorten odotuksia työelämän epävarmuudesta, katkonaisuudesta ja kuormittavuudesta. Lisäksi tarkastellaan sitä, ovatko sukupuoli, ikä, työmarkkina-asema, koulutus ja äidin koulutus yhteydessä nuorten työelämäodotuksiin. Tutkimusaineistona käytetään vuoden 2016 Nuorisobarometria, jossa nuorten työelämään liittyviä käsityksiä on kartoitettu väittämien avulla. Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena ja tutkimusmenetelmänä käytetään logistista regressioanalyysia.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että suomalaisnuorten odotukset työelämästä ovat pääosin positiivisia. Suurin osa nuorista ei näytä olevan huolissaan työn epävarmuudesta tai katkonaisuudesta. Vain hieman yli puolet nuorista uskoo vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana ja hieman alle puolet nuorista on huolissaan omasta työllistymisestään. Noin kolmasosa nuorista uskoo vaihtavansa ammattia useasti uransa aikana ja yhtä moni oli huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Etenkin sukupuoli, ikä ja työmarkkina-asema näyttävät selittävän nuorten työelämäodotuksia. Naiset olivat miehiä selvästi useammin huolissaan omasta työllistymisestään ja jaksamisesta työelämässä. Alle 20-vuotiaat nuoret olivat muita luottavaisempia oman tulevaisuutensa suhteen. Työttömät nuoret puolestaan olivat muita nuoria useammin huolissaan niin työelämän epävarmuudesta kuin kuormittavuudestakin.

Asiasanat: työelämä, nuoret, työn epävarmuus, epätyypillinen työ, työn katkonaisuus, työn kuormittavuus

## SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖMARKKINOIDEN JA TYÖELÄMÄN MUUTOS .....	4
2.1	EPÄTYYPILLISTEN TYÖSUHTEIDEN JA EPÄVARMUUDEN LISÄÄNTYMINEN .....	5
2.2	MUUT TYÖN MUUTOKSET.....	10
3	NUORUUS ELÄMÄNVAIHEENA JA SIIRTYMÄT NUORUUDESTA AIKUISUUTEEN .....	14
3.1	MUUTTO LAPSUUDENKODISTA .....	17
3.2	PARISUHTEEN LUOMINEN JA PERHEEN PERUSTAMINEN .....	18
3.3	NUORTEN SIIRTYMÄ KOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN .....	20
3.4	NUORTEN ODOTUKSET TYÖELÄMÄSTÄ AIEMMISSÄ TUTKIMUKSISSA .....	25
4	TUTKIMUSASETELMA .....	28
5	NUORTEN ODOTUKSET TYÖELÄMÄSTÄ.....	34
5.1	TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN USEAAN KERTAAN TYÖURAN AIKANA .....	34
5.2	AMMATIN VAIHTAMINEN USEAAN KERTAAN TYÖURAN AIKANA .....	43
5.3	HUOLI TYÖLLISTYMISESTÄ .....	49
5.4	HUOLI OMASTA JAKSAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ.....	56
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	64
	KIRJALLISUUS .....	70

## 1 JOHDANTO

Nuorten elämä on täynnä valintoja; pitäisi opiskella, hankkia työkokemusta ja ehtiä nauttia vapaudesta (Pyöriä & Ojala 2016, 31). Samalla julkisessa keskustelussa puhutaan työn murroksesta ja työelämän muutoksesta. Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden uskotaan korvautuvan osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työsuhteilla ja työurien uskotaan silppuuntuvan. Huolena on pätkätöiden yleistyminen, epävarmuuden lisääntyminen ja jaksaminen työelämässä. (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 140-141.) Nuoret siirtyvät työmarkkinoille, joita leimaa teknologian kehitys, ammattirakenteen muutos sekä epävarmuus tulevaisuuden työelämässä tarvittavista taidoista (Haikkola & Myllyniemi 2020, 11). Tulevaisuuden suunnittelu, ammatinvalinta ja koulupaikan saaminen ovat vaikeutuneet samalla kun opiskelu- ja työpaikoista käytävä kilpailu on kasvanut (Fagan, Kanjuo-Mrcela & Norman 2012, 130; Pietikäinen 2005, 219). Ei siis ihme, että nuoret saattavat kokea työmarkkinoille siirtymisen pelottavana.

Nuoriin on viime aikoina kohdistunut yhä enemmän painetta nopeuttaa valmistumista ja koulutuksesta työelämään siirtymistä. Nuoret joutuvat tekemään jo varhaisella iällä tulevaisuutta koskevia päätöksiä ja kantamaan vastuun niiden seurauksista. Yhtä aikaa huoli nuorten työllistymisestä ja uupumisesta on kuitenkin kasvanut erityisesti niiden nuorten osalta, jotka eivät selviydy lisääntyvien vaatimusten keskellä. Nuoriin kohdistuvat paineet ja huolet ovat siis yhteiskunnallisesti hyvin kaksijakoisia; toisaalta korostetaan menestyneitä nuoria, mutta toisaalta ollaan huolissaan niistä nuorista, jotka kohtaavat erilaisia sosiaalisia ongelmia. (Aapola 2005, 257; Haikkola & Myllyniemi 2020, 11-12.)

Median maalaama kuva nuorista työmarkkinoilla ei ole kovin positiivinen. 10.6.2020 Helsingin Sanomissa esiteltiin Jyväskylän yliopiston tuoreen tutkimuksen tulokset, joiden mukaan ”Alle 40-vuotiaat suomalaiset ovat pudonneet henkilöverotuloissa vanhempiansa kelkasta, ja sillä on laajoja yhteiskunnallisia vaikutuksia”. Yhteiskunnallisilla vaikutuksilla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että nuoret aikuiset eivät voi investoida asuntoon tai perustaa perhettä. Ylellä puolestaan uutisoitiin 20.6.2020, että ”parikymppiset pelkäävät laman vievän työn ja hyvinvoinnin”. Artikkelissa lamalla viitataan koronakriisiin, jonka johdosta moni nuori on jäänyt työttömäksi tai jo sovittu työpaikka on

jäänyt saamatta. Koronakriisin vaikutus nuorten taloudelliseen tilanteeseen vaikuttaa myös heidän henkiseen hyvinvointiinsa, kun usko tulevaisuuteen horjuu.

Nuorten työssä jaksaminen ja uupuminen ovat olleet laajasti esillä, ja syksyllä 2019 MTV Uutisia varten haastateltu psykologi puhui Y-sukupolvesta jopa burnout-sukupolvena, sillä uupumuksen kokemukset ovat niin yleisiä tämän hetkisillä nuorilla aikuisilla. Työn epävarmuus saa aikaan tilanteen, jossa nuoret kokevat jatkuvasti tarvetta varmistaa oman paikkansa lähes keinolla millä hyvänsä; työpäivät venyvät ja työtä tehdään vapaa-ajallakin. Psykologin mukaan tilanne ei myöskään ole helpottumassa tulevaisuudessa, vaan seuraava nuorten sukupolvi tulee kokemaan maailman vielä edeltäjänsäkin epävarmemmaksi paikaksi. (MTV Uutiset 22.9.2019.)

Vaikka median luoma kuva nuorten tulevaisuudesta työelämässä on pääosin hyvin negatiivinen, eivät nuorten omat asenteet työelämää kohtaan ole yhtä pessimistisiä. Tämä kävi ilmi keväällä 2020 julkaistun Nuorisobarometrin tuloksista, joiden mukaan nuorten usko omaan tulevaisuuteensa on kaikesta huolimatta melko hyvä ja nuoret ovat sitoutuneita työhönsä. (Helsingin Sanomat 20.4.2020.)

Tässä tutkimuksessa selvitetään 15-29-vuotiaiden suomalaisnuorten odotuksia työelämästä. Tutkimuksessa keskitytään siihen, millaisena nuoret näkevät oman työuransa tulevaisuudessa. Taustalla on tarve saada esiin nuorten omat ajatukset työelämästä. Vaikka työelämää tutkitaan paljon ja nuorten työllistymisestä ja jaksamisesta ollaan huolissaan, jää nuorten oma ääni usein kuulematta. Kuten edellä todettiin, tutkimukset ja etenkin media antavat melko synkän ja yksipuolisen kuvan nuorten tulevasta työelämästä. Nuorten omat odotukset saattavat kuitenkin poiketa tästä median luomasta kuvasta. Onkin erityisen tärkeää tutkia sitä, millaisena nuoret itse näkevät oman työelämänsä tulevaisuuden.

Nuorten työelämäodotuksia tutkitaan tutkimuksessa seuraavien kysymysten avulla: ”Millaisia odotuksia suomalaisnuorilla on oman työelämänsä tulevaisuudesta?” ja ”Mitkä sosiodemografiset tekijät ovat yhteydessä nuorten odotuksiin oman työelämänsä tulevaisuudesta?”. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, uskovatko nuoret vaihtavansa työtä tai ammattia useasti uransa aikana sekä ovatko he huolissaan omasta työllistymisestäään tai jaksamisestaan työelämässä. Tutkimusaineistona käytetään vuoden 2016

Nuorisobarometria, jossa on kartoitettu nuorten odotuksia muun muassa työuran katkonaisuudesta sekä työelämän epävarmuudesta ja kuormittavuudesta.

Tutkimuksen toisessa luvussa käydään läpi aiempaa tutkimusta ja teoriaa työelämän ja työmarkkinoiden muutoksesta. Tässä luvussa käsitellään etenkin epätyypillisten työsuhteiden ja epävarmuuden lisääntymistä. Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan osa-aikaisia ja määräaikaisia töitä sekä vuokratöitä (Pyöriä 2017, 26). Lisäksi esitellään, millaisia muutoksia työajoissa ja tavoissa tehdä työtä on tapahtunut. Työn muutoksia käsitellään erityisesti nuorten näkökulmasta, mutta samalla muutoksia käydään läpi jonkun verran myös koko väestön osalta.

Luvussa kolme käsitellään nuoruutta elämänvaiheena ja siirtymiä nuoruudesta aikuisuuteen sekä näissä siirtymissä tapahtuneita muutoksia. Esimerkiksi Isoniemi (2017) on esittänyt, että perinteisiä siirtymiä nuoruudesta aikuisuuteen on viisi; muutto omaan kotiin, valmistuminen koulusta, siirtyminen työelämään, naimisiin meno ja lapsen saaminen. Tässä tutkimuksessa nämä perinteiset siirtymät yhdistetään kolmeksi siirtymäksi, joita ovat muutto lapsuudenkodista, parisuhteen luominen ja perheen perustaminen sekä siirtyminen koulutuksesta työelämään.

Neljännessä luvussa esitellään tutkimusasetelma eli tutkimuskysymykset, aineisto ja tutkimusmenetelmät. Viidennessä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset, jotka jakautuvat neljään alalukuun. Nämä ovat työpaikan vaihtaminen useaan kertaan työuran aikana, ammatin vaihtaminen useaan kertaan työuran aikana, huoli työllistymisestä ja huoli omasta jaksamisesta työelämässä. Viimeisessä luvussa tuodaan esille tulosten yhteenveto sekä johtopäätökset.

## 2 TYÖMARKKINOIDEN JA TYÖELÄMÄN MUUTOS

Työ on yksi ihmisen elämän keskeisimmistä asioista, ja siihen käytetään merkittävä osa valveillaoloajasta. Lähes kaikki elämän ja yhteiskunnan osa-alueet ovat ainakin jollakin tavalla linkittyneet työhön. Työ on myös yksi ihmisten tärkeimpiä tapoja jäsentää omaa elämäänsä ja identiteettiään. (Räikkönen 2007, 239.) Viime aikoina mediassa ja tutkimuksissa on puhuttu runsaasti työn katoamisesta ja työelämän muutoksesta (Jousilahti, Koponen, Koskinen, Leppänen, Lätti, Mokka, Neuvonen, Nuutinen & Suikkanen 2017, 9). Julkunen (2008, 9, 109) on kuvannut työn muutosta niin sanottuna uuteen työhön siirtymisenä. Uudessa työssä korostuvat tietotyö, vuorovaikutus, verkostot, kansainvälistyminen ja työn joustot. Työstä on tullut monipuolisempaa ja vaativampaa ja samalla työn epävarmuus, uupumus, kiire, stressi ja jaksamisongelmat ovat lisääntyneet. Perinteiset kokoaikaiset palkkatyösuhteet ovat vähentyneet ja tilalle ovat tulleet pätkätyöt ja epätyypilliset työsuhteet, kuten määräaikaiset ja osa-aikaiset työt sekä vuokratyö.

Keskustelu suomalaisesta työelämästä näyttäytyy tällä hetkellä melko erilaisena kuin vielä muutama vuosikymmen sitten. Globaali kilpailu on lisääntynyt ja massatuotanto vähentynyt, palveluiden merkitys kasvanut ja digitalisaatio muuttanut useita aloja. Väestön ikääntyminen puolestaan supistaa työvoiman tarjontaa. Työn tulevaisuudenkuvissa korostuu usein epävarmuus, palkkatyön väheneminen sekä jyrkkä jako hyväpalkkaiisiin tehtäviin ja matalapalkkatöihin. Suomessa tilastot eivät kuitenkaan ainakaan vielä näytä merkkejä huomattavasta työn muutoksesta, vaan kokopäiväinen palkkatyö on säilynyt merkittävimpana työn muotona. (Jousilahti ym. 2017, 9–14.) Työmarkkinarakenne näyttääkin edelleen 2010-luvulla melko samankaltaiselta kuin 2000-luvun alussa. Kaksi kolmesta työntekijästä työskenteli kokoaikaisessa ja vakituisessa työsuhteessa niin vuonna 2000 kuin myös vuonna 2013. Suurin muutos on tapahtunut kuitenkin maatalousyrittäjien vähenemisessä ja yksityisyrittäjien määrän kasvussa. (Sutela & Lehto 2014, 33.) Muutokset työelämässä ovat selkeämmin havaittavissa nuorten osalta. Etenkin työuransa alussa oleville nuorille kasaantuu usein epätyypillisiä työsuhteita. (Furlong & Cartmel 2007.)

## 2.1 EPÄTYYPILLISTEN TYÖSUHTEIDEN JA EPÄVARMUUDEN LISÄÄNTYMINEN

Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan sekä osa- ja määräaikaisia töitä että vuokratöitä. Epätyypillisten työsuhteiden määrä on kasvanut 1990-luvun laman jälkeen. (Pyöriä 2017, 26; Olofsson & Panican 2019, 947.) Lama heikensi erityisesti nuorten työmarkkinatilannetta, sillä työelämässä tapahtuneet muutokset koskettivat kaikkein eniten juuri työmarkkinoille siirtyneitä nuoria. Laman jälkeen erityisesti määräaikaisten ja osa-aikaisten työsopimusten määrä kasvoi nuorten keskuudessa. Taloudellisten taantumien aikana nuoret ovatkin kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa, sillä heiltä puuttuu työkokemus, mikä vanhemmilla työntekijöillä usein on. Tämä näkyy erityisesti ensimmäistä valmistumisen jälkeistä työpaikkaa etsittäessä ja onkin tavallista, että moni nuori tyytyy tässä vaiheessa osa-aikaisiin ja määräaikaisiin töihin. (Bell & Blanchflower 2011, Fagan, Kanjuo-Mrcela & Norman 2012, 130; Helve 2013; Pietikäinen 2005, 219.) Myös vuonna 2008 alkanut finanssikriisi on iskenyt erityisesti nuoriin aikuisiin useissa Euroopan maissa. Pahimmat vaikutukset ovat olleet Etelä-Euroopassa, kuten Kreikassa, Espanjassa, Portugalissa ja Italiassa. (Knijn 2012, 202.)

Työn epävarmuuden on todettu lisäävän taloudellista epävarmuutta ja sen lisäksi vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, terveydentilaan ja työhön sitoutumiseen sekä luottamukseen (Cheng & Chan 2008, 275, 286; Kirves, De Cuyper, Kinnunen, Nätti 2011). Seuraukset voivat olla hyvinvoinnille jopa pahempia kuin työttömyyden kohdalla, sillä työn menettäminen tapahtuu kerran, mutta työn epävarmuus puolestaan jatkuu ja pitkittyy. Työn epävarmuuden käsitteen tutkiminen ei ole kuitenkaan ongelmatonta, sillä ei ole olemassa yhtä selkeää epävarmuuden mittaria. Työsuhteen määräaikaisuutta voidaan esimerkiksi pitää objektiivisena epävarmuustekijänä, mutta epävarmuutta voidaan tutkia myös työntekijän subjektiivisista epävarmuuskokemuksista käsin. (Sutela & Lehto 2014, 139.)

Prekariaatti<sup>1</sup> on termi, jolla voidaan kuvata epätyypillisissä työsuhteissa olevien ihmisten luokkaa (Lempiäinen & Silvasti 2014, 7). Prekariaattiin voi kuulua esimerkiksi pie-

---

<sup>1</sup> Sana prekariaatti on yhdistelmä termistä ”proletariaatti” sekä latinankielisestä sanasta ”precarius”, jolla tarkoitetaan epävarmassa tilassa tai muiden armoilla olevaa (Pyöriä 2017, 42).



nituloinen työväenluokkainen, korkeakoulutettu pätkätyöläinen, freelancer<sup>2</sup>, yksityisrittäjä tai työtön. Prekariaattiin kuulumisen ei siis ole luokkasidonnaista, vaan siihen kuuluvat kaikki ne, joiden työelämä muodostuu epävarmoista työsuhteista ja projektiluonteisista töistä sekä joiden toimeentuloon liittyy epävarmuutta. Epävarmassa työsuhteessa oleva elää jatkuvassa valmiudessa ilman takeita siitä, että häntä koskaan palkittaisiin pysyvällä työsuhteella. Epätyypilliset työsuhteet ovat ongelmallisia erityisesti siitä näkökulmasta, että niissä ansiot voivat vaihdella suurestikin työtilanteen mukaan, mikä puolestaan aiheuttaa epävarmuutta tulevaisuudesta. (Pyöriä 2017, 12-13, 42, 47.) Epätyypillisillä työsuhteilla ja siitä johtuvalla työuran pirstaloitumisella on useita negatiivisia seurauksia, kuten työn ja toimeentulon epävarmuus sekä eriarvoisuuden kokemukset. Epätyypillisissä työsuhteissa työntekijöillä on havaittu olevan muita vähemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä sekä enemmän kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta työpaikoilla. Tämä näkyy monissa käytännön asioissa, kuten siinä, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä on muita harvemmin mahdollisuus osallistua esimerkiksi työnantajan järjestämiin koulutuksiin. (Larjovuori, Manka, Nuutinen 2015, 21-22.)

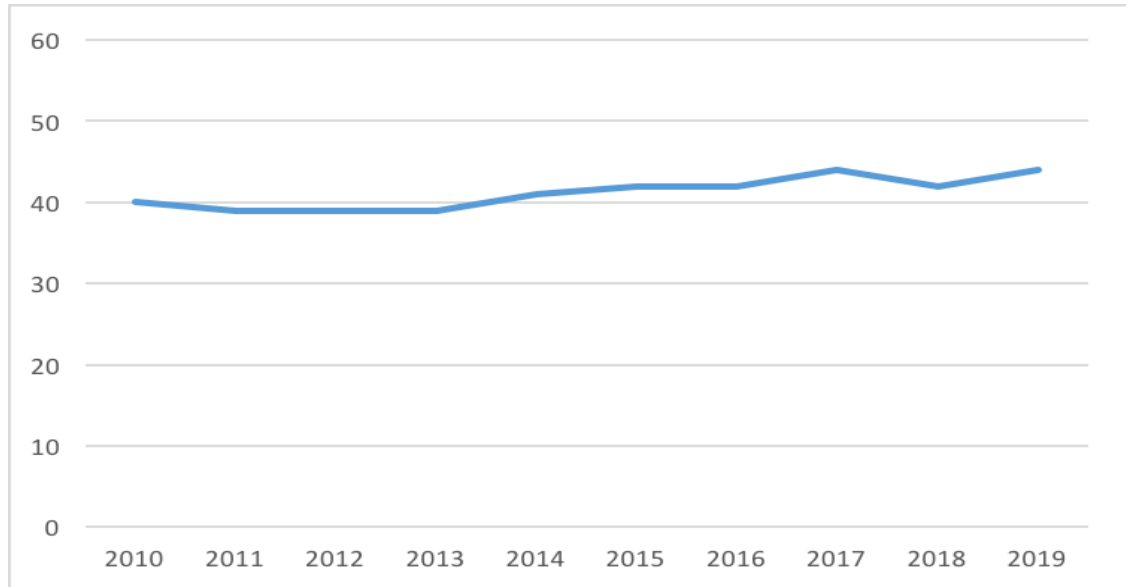
Osa-aikaiset<sup>3</sup> työsuhteet ovat yleisiä etenkin palvelualoilla, kuten vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyö yleistyi 1990-luvulla, mikä johtui pääosin palveluiden kysynnässä ja asiakkaiden käyttäytymisessä tapahtuneista muutoksista sekä palveluiden saatavuuden paranemisesta ja aukioloaikojen pidentymisestä. Lisäksi myös osittaisen hoitovapaan ja osa-aikaeläkkeen suosio vaikuttivat osa-aikatyön yleistymiseen. (Pyöriä 2017, 26–31.) Vuonna 2018 osa-aikatyötä teki noin 17 prosenttia kaikista työllisistä (Tilastokeskus 2019). Yleisin syy osa-aikatyön tekemiselle on opiskelu. Suomalaiset nuoret asettuvat työmarkkinoille tavallisesti jo opintojen aikana, eivätkä vasta niiden jälkeen. Tästä syystä osa-aikatyö on yleistä erityisesti nuorten keskuudessa. (Helve 2013.) Kuviosta 1 nähdään osa-aikatyötä tekevien 15-24-vuotiaiden suomalais-

---

<sup>2</sup> Freelancer on pätkätöitä tekevä henkilö, jolla voi olla yksi tai useampi työntarjoaja samanaikaisesti. Ominaista freelance-työlle on työtehtävien tilapäisyys. (Akavan erityisalat.fi.)

<sup>3</sup> Osa-aikatyölle on erilaisia määritelmiä, mutta moni tutkija, kuten Pyöriä (2017, 30) määrittelee osa-aikatyön viikkotyöajan mukaan siten, että alle 30 työtuntia viikossa katsotaan osa-aikatyöksi.

ten määrä vuosien 2010-2019 aikana. Kuviosta voidaan havaita, että viimeisen kymmen vuoden aikana osa-aikatyöllisten nuorten määrä on noussut vain vähän.



**Kuvio 1 Osa-aikatyölliset 15-24-vuotiaat vuosina 2010-2019, % (Tilastokeskus 2020.)**

Noin kolmasosa osa-aikatyötä tekevistä tekee osa-aikatyötä opintojensa ohella. Seuraavaksi yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen on se, että kokoaikaista työtä ei ole löytynyt. Tästä syystä osa-aikatyötä teki noin 30 prosenttia osa-aikaisista työntekijöistä. Kolmanneksi yleisin syy osa-aikatyölle on oma halu tai muut syyt. Noin viidesosa osa-aikatyötä tekevistä teki osa-aikatyötä tällä perusteella. Osa-aikatyö on selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä, joskaan sukupuolten välinen ero ei Suomessa ole yhtä suuri kuin monissa muissa maissa, sillä kansainvälisesti verrattuna suomalaiset naiset tekevät melko vähän osa-aikatyötä. Suomessa työssä käyvistä naisista osa-aikatyötä teki vuonna 2018 noin 21 prosenttia, kun taas kaikkien EU-maiden keskiarvo oli yli 30 prosenttia. Tämä ero johtuu pitkälti siitä, että Suomessa äideillä ei ole tapana siirtyä osa-aikatyöhön lapsen saannin myötä kuten useissa muissa Euroopan maissa. Suomessa on vahva kokoaikaistyön kulttuuri, jonka mahdollistaa julkinen päivähoitojärjestelmä ja kouluruokailu. (Tilastokeskus 2019; Sutela & Lehto 2014, 35.)

Osa-aikatyön laatu riippuu siitä, tehdäänkö sitä vapaaehtoisesti vai ei. Esimerkiksi opiskelijat, jotka tekevät osa-aikatyötä yleensä omasta tahdostaan, ovat pääosin tyytyväisiä

työhönsä. Sen sijaan ne, jotka tekevät osa-aikatyötä terveydellisistä syistä tai, koska eivät omasta halustaan huolimatta ole saaneet koko-aikatyötä, kokevat useimmiten sekä työllistymismahdollisuutensa että vaikutusmahdollisuutensa työhönsä melko heikoiksi. Heidän työaikansa on usein epäsosiaalinen ja taloudellinen tilanne muita heikompi. Vastentahtoinen osa-aikatyö yhdistyy usein myös matalaan koulutustasoon. (Ojala, Nätti ja Kauhanen 2016, 259, 268.)

Osa-aikatyön lisäksi määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillinen esimerkki epätyypillisestä työstä. Määräaikaisen työntekijän palkkaaminen ja myös irtisanominen on edullista, joten heidät erotetaan yleensä ensimmäisinä laskusuhdanteen aikana ja palkataan jälleen noususuhdanteen koittaessa. Näin ollen määräaikaisuudet voidaan nähdä keinona sopeutua taloudellisiin vaihteluihin. Määräaikaiset työsuhteet nähdään yksilön näkökulmasta ongelmaksi erityisesti elämän suunniteltavuuden ja perheen perustamisen kannalta. (Pyöriä 2017, 26–30.) Vuonna 2018 noin 16 prosenttia kaikista suomalaisista palkansaajista työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa. Selvästi suurin osa eli noin 70 prosenttia määräaikaisista on määräaikaisena siksi, että vakituista työtä ei ole löytynyt. Toisaalta osalle määräaikaisuus on toivottu ja elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto ja noin viidesosa määräaikaisista oli määräaikaisina omasta tahdostaan. Määräaikaiset työsuhteet ovat kaikkein yleisimpiä nuorilla. Vuonna 2018 peräti 44 prosenttia 15-24-vuotiaista suomalaisista työllisistä oli määräaikaisessa työsuhteessa. 25-34-vuotiaista puolestaan noin 22 prosenttia työskenteli määräaikaisina. (Tilastokeskus 2019; Sutela & Lehto 2014, 36.) Nuoret eivät välttämättä halua vielä sitoutua tiettyyn työnantajaan, vaan he haluavat kokeilla erilaisia työpaikkoja ennen työelämän vakinaistumista. Määrärikaisten työsuhteiden yleisyyttä nuorten keskuudessa voidaan selittää myös opiskelijoiden työnteolla ja sillä, että omaa toiveammattia ei ole vielä löytynyt työuran alkuvaiheessa (Tuppurainen 2009, 63).

Tästä huolimatta määräaikaisilla työsuhteilla on negatiivisia vaikutuksia myös nuorten elämään; määräaikaisissa työsuhteissa olevat nuoret muun muassa tienaa keskimäärin vähemmän kuin vakituisissa työsuhteissa olevat. Lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa olevat nuoret kokevat muita enemmän epävarmuutta ja pelkoa työttömyydestä. Määrärikainen työsuhde on kuitenkin usein eräänlainen askel koulutuksen ja työelämän välissä. Ongelmaksi määrärikaisuudet koituvat silloin, kun nuoret liikkuvat vuodesta toi-

seen määräaikaistyyppien ja työttömyyden välimaastossa. (Fagan, Kanjuo-Mrcela & Norman 2012, 142-144.)

Määräaikaiset työsuhteet ja niihin liittyvät epäkohdat ovat aiheuttaneet huolta yhteiskunnallisesti ja määräaikaistyyppiin onkin pyritty vaikuttamaan sääntelyllä. Tästä huolimatta määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen Suomessa yleisempiä kuin keskimäärin EU-maissa. Suomalaisena erityispiirteenä on, että naisten osuus määräaikaistyyppisissä työsuhteissa on selvästi miehiä suurempi, erityisesti nuorissa ikäluokissa. Määräaikaistyyppisuudet ovatkin yleisempiä naisvaltaisilla aloilla, kuten palvelu- ja hoitoaloilla. Tämä johtuu pitkälti siitä, että naisvaltaisilla aloilla perhevapaiden pitäminen on yleisempää, koska perinteisesti äidit jäävät pitkille perhevapaille. Tyypillisesti perhevapaille jäänyttä naista tulee sijaistamaan toinen nainen, joka palkataan pestiin äitiys- ja vanhempainvapaan sekä mahdollisen hoitovapaan ajaksi. Muita syitä määräaikaistyyppisyydelle ovat muun muassa työn projektiluonteisuus, rahoituksen epävarmuus tai se, että tehtävää ei vain jostain syystä ole haluttu vakinaistaa. Osa määräaikaistyyppisistä työtehtävistä on määräaikaistyyppisiä työn kausiluonteisuuden vuoksi. Työsopimuslaki velvoittaa, että työsopimus voidaan solmia määräaikaistyyppiseksi vain perustellusta syystä. Tästä huolimatta määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen on melko yleistä. (Sutela & Lehto 2014, 36-39; Haikkola & Myllyniemi 2020, 33.)

Määräaikaisten palkansaajien osuuksissa on suuria eroja eri sektoreiden välillä. Esimerkiksi yliopistolla työskentelevistä lähes puolet työskentelee määräaikaistyyppisinä, kuntasektorilla määräaikaistyyppisinä on viidesosa työntekijöistä ja yksityisellä sektorilla vain alle kymmenes työntekijöistä. Yllättävää on, että vaikka määräaikaistyyppisiä työsuhteita pidetään usein merkinä työn epävarmuudesta tai katkonaisuudesta, niin esimerkiksi lääkäreiden kohdalla määräaikaisten osuus on hyvin korkealla tasolla, sillä työvoimatutkimuksen mukaan peräti 30 prosenttia lääkäreistä toimi Suomessa määräaikaistyyppisinä. Määräaikaistyyppisuudet ovat tavallisia myös monissa muissa korkeaa koulutusta vastaavissa ammateissa, kuten opettajilla sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla. Määräaikaistyyppiset työntekijät eivät siis ole yhteneväinen ryhmä. (Sutela & Lehto 2014, 36-37.)

Vielä määräaikaistyyppisyyttäkin radikaalimpi epätyypillisen työn muoto on vuokratyö. Vuokratyöksi kutsutaan sellaista työtä, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän yrityksen kautta. Vuokratyön ideana on, että työntekijä vuokrataan töihin jopa vain muutamaksi tunniksi, eikä hänelle tarvitse enää tämän jälkeen tarjota työtä. Työnteki-

jöiden vuokraus vähentää liiketoiminnan taloudellista riskiä, kun työnantajan ei tarvitse sitoutua työntekijään. Vuokratyö onkin tällä tavoin muuttanut perinteistä työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta. (Viitala 2007, 185–186.) Vuokratyö on kuitenkin melko uusi ilmiö. Vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on ollut noin yhden prosentin luokkaa 2010-luvulla, eli kovin yleisestä työn muodosta ei voida puhua. Vuokratyöntekijöiden määrä lisääntyi vuodesta 2009 aina vuoteen 2013 saakka, mutta tämän jälkeen kasvu on lähes pysähtynyt. Vuokratyöntekijöistä suurin osa on nuoria, noin 15-24-vuotiaita. Vuokratyö onkin yleistä aloilla, joilla työskentelee paljon nuoria, kuten kaupanalalla, teollisuuden työpaikoilla sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. (Sutela & Lehto 2014, 35.) Suuri osa vuokratyöntekijöistä on opiskelijoita, joille vuokratyö mahdollistaa tavan lisätienesteille (Tanskanen 2012, 74). Vuokratyön tekeminen on hieman yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa, mutta naisten osalta vuokratyöntekijöiden määrä on kuitenkin kasvanut viime vuosina. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2018 vuokratyötä teki noin 23 000 miestä ja 20 000 naista, kun vuonna 2017 miehistä 24 000 ja naisista 17 000 teki vuokratyötä. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 19-20.)

Vuokratyö mahdollistaa joustavan työn ja vapaa-ajan yhdistämisen, mitä varsinkin nuoret monesti arvostavat. Esimerkiksi lomaa on mahdollista pitää helposti. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 41.) Vuonna 2013 yli puolet vuokratyöntekijöistä kertoi kuitenkin tekevänsä sitä siksi, että muuta työtä ei ollut tarjolla (Sutela & Lehto 2014, 35). Osalle vuokratyön tekeminen näyttää siis olevan vapaavalintaista ja omaan elämäntilanteeseen sopivaa, mutta suurempi osa tekee vuokratyötä, koska muuta työtä ei ole löytenyt. Tällöin vuokratyö voi heijastua epävarmuutena yksityiselämään. Monelle vuokratyötä tekeväälle tulevaisuuden suunnittelu näyttäytyykin haastavana ja jopa lähes mahdottomana tehtävänä. (Viitala & Mäkipeltola 2005.)

## 2.2 MUUT TYÖN MUUTOKSET

Myös työajat ja tavat tehdä työtä ovat muutoksessa (Mähönen 2017, 11). Työajan joustoilla tarkoitetaan esimerkiksi liukuvaa työaikaa, vuorotyötä, etätyötä tai osa-aikatyötä. Työn joustot voidaan jakaa organisaation tarpeista lähteviin joustoihin, kuten vuorotyöhön sekä työntekijälähtöisiin joustoihin, kuten liukuvaan työaikaan ja etätöihin. Ensin

mainituilla on havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä sitoutumiseen, kun taas jälkimmäisillä positiivisia vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. (Tilev & Vanhala 2012, 24.)

Palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työaikaansa ovat parantuneet viimeisen 40 vuoden aikana merkittävästi. Vielä 1970-luvulla noin 15 prosentilla kaikista suomalaisista palkansaajista oli liukuva työaika, kun taas 2010-luvulla liukuva työaika on jo yli puolella kaikista palkansaajista. (Sutela & Lehto 2014, 143-144.) Suomessa työajan joustot ovat melko tavallisia, mutta kaikkein yleisimpiä ne ovat johtavassa asemassa olevilla. Työn joustot lisäävät osaltaan siis työelämän eriarvoisuutta, sillä kaikilla ei ole mahdollisuutta niihin ja monesti ne ovat mahdollisia vain työelämän ylemmillä tasolla oleville. Miehillä on hieman naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa. (Tuomi-vaara, Ropponen & Kandolin 2016, 13, 36; Warren & Lyonette 2018, 753-754.)

Monessa työssä työnteko ei ole enää sidoksissa tiettyyn paikkaan tai aikaan. Tämä tarjoaa työntekijöille aiempaa paremman mahdollisuuden sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää. Kääntöpuolena on kuitenkin työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen ja töiden kulkeutuminen muille elämän osa-alueille. Tämä lisää työntekijän kuormittumisen riskiä. Aamukuuden ja iltakuuden välille ajoittuvaa päivätyötä tekevien osuus on laskenut pitkällä aikavälillä samalla, kun vuorotyötä tekevien osuus on kasvanut. Säännöllisen päivätyön tekeminen on jonkin verran yleisempää miehillä kuin naisilla. Naiset taas tekevät miehiä useammin vuorotyötä. Ikäryhmistä puolestaan kaikkein nuorimmat eli alle 25-vuotiaat palkansaajat tekevät vanhempia ikäryhmiä useammin vuorotyötä ja viikonlopputöitä. Iän myötä vuorotyö saattaa monesti käydä raskaaksi, ja työntekijät pyrkivät hakeutumaan työskentelemään normaalimpiin työaikoihin. (Sutela & Lehto 2014, 143-144.)

Etätyöt ovat yksi esimerkki työn joustoista. Kannettavat tietokoneet ja matkapuhelimet mahdollistivat alun perin liikkuvan työn tekemisen ja tietotekniikan kehittyminen kiihdytti sitä entisestään. (Julkunen 2008, 107.) Etätöiden tekeminen on kasvattanut suosioitaan 1990-luvulta lähtien ja etätyötä tekevien määrä on sen jälkeen kymmenkertaistunut. 1990-luvulla ennustettiin, että etätyö tulee mullistamaan tavat tehdä työtä ja ratkaistaan jopa ympäristöongelmia, kun työmatkat vähenevät. Etätyötä tekevien määrä onkin noussut erityisesti 2000-luvun aikana. (Sutela & Lehto 2014, 151-152.) Keväällä 2020 etätyötä tekevien määrä nousi äkillisesti koronapandemian vuoksi koko Euroopassa.

Eurofoundin (2020) selvityksen mukaan kaikkein yleisintä etätöiden tekeminen keväällä 2020 oli Suomessa, jossa peräti 60 prosenttia työntekijöistä siirtyi etätöihin koronakriisin seurauksena.

Etätöiden yleistymisen näkyy siinä, että työ ja vapaa-aika limittyvät yhä useammin yhteen. Työpäivä voi alkaa aamiaispöydästä ja päättyä nukkumaan menoon. Etätöillä voidaan nähdä olevan sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Kotona tehtävä työ vähentää toimistotilojen tarvetta sekä työmatkoihin käytettyä aikaa ja työmatkakustannuksia. Kotona tehtävä työ usein myös lisää työntekijän itsenäisyyden tunnetta, kun työntekijä voi valita itselleen parhaan ajankohdan työn tekemiselle. Parhaimmillaan etätö mahdollistaa työntekijälle häiriöttömän työympäristön kotona sekä paremman työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Toisaalta kääntöpuolena on esimerkiksi se, että työtilat kotona ovat usein työskentelyyn sopimattomat ja työskentely kotona vähentää sosiaalisia sidoksia työpaikalle, jolloin viestintä sekä työyhteisöltä saatava tuki vähenevät. (Julkunen 2008, 107; Vartiainen 2008, 109–111.) Työn ja vapaa-ajan sekoittumisen nähdään olevan ongelma työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta (Järvensivu 2010, 25; Nätti & Anttila 2002, 77). Pahimmassa tapauksessa etätöistä ei pääse irti edes yöllä, jolloin vaarana on kuormittuminen, uupumus tai loppuun palaminen. Tietotekniikan kehitys ja työelämän vaatimusten kiristyminen ovat johtaneet siihen, että töitä on helppo viedä kotiin. Samalla työpäivän pituus myös helposti pitkittyy. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 193; Vartiainen 2008, 112.) Töiden kotiin vieminen ja vapaa-ajalla tehdyn työn vaarana on myös se, että kotona tehdystä ylityöstä ei välttämättä saada korvausta samalla tavalla kuin perinteisestä työpaikalla tehdystä työstä. Nätti ja Anttila (2002, 73) ovat osoittaneet, että ylitöitä ei läheskään aina kirjata ylös, eikä niistä näin ollen makseta myöskään korvausta.

Nuorille työn ja vapaa-ajan erottaminen ei näytä olevan yleinen ongelma, sillä muun muassa Myllyniemi (2009, 26-29) on havainnut, että nuorista noin 60 prosenttia ei koe työn ja vapaa-ajan erottamisen olevan hankalaa. Hän havaitsi, että yhteiskunnallisesti korkeammassa asemassa olevat nuoret kokivat muita useammin työn ja vapaa-ajan eron hämäräksi. Toisaalta kaikkein myönteisimmin työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen suhtautuvat juuri korkeammassa yhteiskunnallisessa asemassa olevat nuoret, kun taas kriittisimmin siihen suhtautuvat työttömät sekä ne nuoret, joilla on jo omaa perhettä. Voidaan siis todeta, että myönteisimmin työn ja vapaa-ajan rajan häilymiseen suhtautuvat

ne, joilla on siitä omakohtaista kokemusta. Tämä voi kertoa hyvästä sopeutumiskyvystä sekä toisaalta myös siitä, että työn rajojen venyttäminen on osalle nuorista vapaaehtoista ja lähtöisin heistä itsestään. Työn ja vapaa-ajan raja on aiempaa epäselvempi, mutta tätä ei koeta pelkästään negatiivisena asiana.

Etätyön tekemisessä on suuria eroja eri sosioekonomisessa asemassa olevien kesken. Vuonna 2018 etätöitä tekivät lähinnä ylemmät toimihenkilöt. Heistä jopa yli neljäsosa teki etätöitä viikoittain. Työntekijöistä puolestaan vain yksi sadasta teki etätyötä joka viikko. Eniten etätyötä tehdään valtiolla. (Lyly-Yrjänäinen 2018, 55.) Kaikilla aloilla työajan joustot ja etätyöt eivät ole edes mahdollisia. Osa töistä on tiukasti aikaan tai paikkaan sidottuja. Vuorotyössä työajat ovat tarkkaan määriteltyjä. Etätyö ei ole mahdollista esimerkiksi kaupan työntekijöille, ravintolatyöntekijöille, sairaanhoitajille, siivoojille tai bussikuskeille. Etätyö ja työajan joustot ovat yleensä toimihenkilöiden ja korkeasti koulutettujen mahdollisuuksia, mutta monilla matalasti palkatuilla aloilla joustot eivät ole vaihtoehto. Myös sukupuolten välillä on havaittavissa eroa, sillä miehillä on selvästi naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Tätä voi puolestaan selittää se, että naiset tekevät miehiä useammin vuorotyötä. (Sutela & Lehto 2014, 145-146.)



### 3 NUORUUS ELÄMÄNVAIHEENA JA SIIRTYMÄT NUORUUDESTA AIKUISUUTEEN

Ihmisten elämä jaotellaan yleensä neljään vaiheeseen, joita ovat lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus. Eri elämänvaiheisiin liitetään erilaisia sosiaalisia ja yhteiskunnallisia odotuksia. Nämä odotukset ovat kytköksissä tiettyihin ikävuosiin ja luovat aikataulun, jonka mukaan yksilöiden odotetaan etenevän. (Kojo 2012, 98.) Nuoruutta pidetään yleisesti elämänvaiheena, joka päättyy aikuisuuteen ja itsenäiseen elämään (Helve 2002, 74). Nuoruus elämänvaiheena sisältää useita siirtymiä ja elämäntapahtumia, joiden kautta nuorten katsotaan lopulta saavuttavan aikuisen statuksen. Tarkkaa ikää sille, kuka on nuori, ei voida määritellä, mutta nykyään nuoruuden katsotaan jatkuvan länsimaissa lähemmäs 30 ikävuotta. Osa tutkijoista on tosin sitä mieltä, että aikuisuus alkaa vasta noin 35 ikävuoden paikkeilla. (Knijn 2012; Salonen 2005, 66.)

Siirtymä nuoruudesta aikuisuuteen kuvataan yleensä erilaisten tapahtumien kautta. Näitä tapahtumia ovat muun muassa valmistuminen koulusta, siirtyminen työmarkkinoille, lapsuudenkodista poismuutto ja oman perheen perustaminen. Aikuistumiseen kuuluu olennaisesti siirtyminen lapsen roolista vanhemman rooliin ja siirtyminen taloudellisesta riippuvuudesta taloudelliseen itsenäisyyteen. Perinteisesti yksilön on katsottu olevan aikuinen, kun kaikki nämä tapahtumat on koettu. Siirtymät on tavallisesti nähty tapahtuvan kohorteittain; tietyn ikäiset kokevat samankaltaiset siirtymävaiheet tietyssä ajassa ja sosiaalisessa kontekstissa. (Buchmann & Kriesi 2011; Kojo 2012, 97-98.)

Pitkään 1900-luvulla nuorten siirtymät aikuisuuteen olivat melko suoraviivaisia. Nuoret siirtyivät aikuisuuteen tarkasti määritellyjä sukupuolittuneita ja luokkasidonnaisia reittejä pitkin. Esimerkiksi 1900-luvun alussa rippikoulu ja joillekin harvoille myös ylioppilastutkinto, olivat aikuisuuden rajapyykkejä, joiden jälkeen nuoren katsottiin olevan aikuinen. (Aapola & Ketokivi 2005, 16-17.) Vielä 1900-luvun puolivälissäkin siirtymät aikuisuuteen olivat nopeita ja yksinkertaisia, ja ne tapahtuivat usein samassa järjestyksessä; ensin muutettiin pois kotoa samaan aikaan, kun menttiin naimisiin ja tämän jälkeen hankittiin melko pian lapsia. Siirtymävaiheita oli vain muutama ja ne tapahtuivat lyhyen ajan sisään. (Billari & Liefbroer 2010.)

1900-luvun loppupuolelta alkaen nuoruus elämänvaiheena on pidentynyt aiemmasta ja erilaiset siirtymävaiheet koetaan hyvin eri ikävaiheissa tai ne jäävät jopa kokonaan saavuttamatta (Arnett 2006; Buchmann & Kriesi 2011; Isoniemi 2017). Nuoruuden pidentyminen on liitetty pääosin opiskelun venymiseen ja taloudellisen itsenäisyyden saavuttamisen haasteisiin sekä perheen perustamisen lykkääntymiseen. Nuorten on nykyään entistä vaikeampaa saavuttaa sellaisia asioita, joiden on aiemmin ajateltu tarkoittavan aikuistumista, kuten vakituista työpaikkaa ja vakaata toimeentuloa sekä naimisiin menoa ja perheen perustamista. Epävarmuuden lisääntyessä nuoret joutuvat suunnittelemaan ja punnitsemaan elämäänsä ja tekemiään ratkaisuja hyvin paljon ja tämä vaikuttaa osaltaan päätösten venyttämiseen ja siirtymien myöhentymiseen. Osa tutkijoista puhuu jopa eräänlaisesta pidentyneen nuoruuden kulttuurista. Kyseessä on ilmiö, johon liittyy toisaalta välttämättömyyksiä ja toisaalta taas tietoisia elämäntyyliin liittyviä valintoja. Pidentyneelle nuoruudelle tyypillisiä piirteitä ovat pysyvien sitoumusten poissaolo, kodin ulkopuolelle suuntautuva vapaa-ajanvietto sekä itsensä toteuttaminen ja kehittäminen erilaisia elämyksiä hankkimalla. (Billari & Liefbroer 2010.)

Voidaan ajatella, että pidentyneessä nuoruudessa yhdistyvät nuoruuden ja aikuisuuden parhaat puolet; ajatukset nuoruuden vapaudesta vailla aikuisuuden velvollisuuksia, mutta samalla myös aikuisten oikeudet tehdä itsenäisiä päätöksiä. Asialla on kuitenkin kääntöpuolensa, sillä nuoruuden pidentyminen merkitsee monesti myös epävarmuuden pitkittymistä. Esimerkiksi avioerojen yleistymisen ja työelämän epävarmuuden lisääntymisen vuoksi monet nuoret osaavat odottaa ei-toivottuja katkoksia niin uraan kuin perhe-elämäänkin. Tästä syystä monet haluavat olla varmoja elämäntilanteestaan ennen kuin tekevät koko loppuelämään vaikuttavia ratkaisuja. (Aapola & Ketokivi 2005, 22-24.) Pidentynyttä nuoruutta pidetäänkin usein joko korkeasti koulutettujen ja taloudellisesti hyvin pärjäävien etuoikeutena tai määräaikaisissa työsuhteissa olevien pienituloisten väistämättömänä pakkona, jos he eivät yrityksistään huolimatta ole onnistuneet löytämään vakituista työtä. (Kojo 2012, 98.)

Voidaan jopa väittää, että nuoruuden pitkittyminen ei nykyään näyttäydy niinkään valintana, vaan pikemminkin oletusarvona. Aikuisuus on itsessään melko hämärtynyt käsite, ja sen saavuttaminen on käynyt yhä hankalammaksi. Nyky-yhteiskunnassa myös keski-ikäinen voi jäädä työttömäksi tai eron myötä päätyä sinkuksi. Erilaiset elämänvaiheet myös limittyvät toisiinsa, kun joku saattaa esimerkiksi asua lapsuudenkodissaan,

mutta tästä huolimatta olla sekä työssäkäyvä että opiskelija. Nuoret saattavat palata työelämästä takaisin opiskelemaan, tai he voivat muuttaa takaisin lapsuudenkotiinsa esimerkiksi taloudellisen tilanteen tai epäonnistuneen parisuhteen vuoksi. Nykyään ensimmäinen lapsi hankitaan lähempänä 30 ikävuotta ja osa ei hanki lapsia ollenkaan. Naimisiinkin saatetaan mennä vasta lastensaannin jälkeen. Avioliittoa myös pidetään enemmänkin valintana kuin välttämättömyytenä. Suurin osa on ehtinyt asua kumppanin kanssa yhdessä ennen avioliittoa. Lisäksi siirtymät ovat tulleet samankaltaisemmaksi miesten ja naisten välillä. Myös naiset opiskelevat pitkään ja haluavat saavuttaa vakaan aseman työmarkkinoilla ennen perheen perustamista. Siirtymät ovat kuitenkin erilaisia eri sosioekonomisten ryhmien kesken. (Arnett 2006; Furstenberg 2013.)

Ihmisten elämäkulussa on yhä vähemmän vakiintuneita päätepisteitä, jolloin ihmisen voidaan sanoa olevan aikuinen. (Kojo 2012, 98.) Vielä 1960-luvulla useimmat nuoret aikuiset olivat suorittaneet koulutuksen, hankkineet kokoaikaisen työpaikan, muuttaneet pois kotoa, menneet naimisiin ja hankkineet lapsia eli saavuttaneet perinteiset virstanpylväät matkalla kohti aikuisuutta. Tänä päivänä siirtymä kesää noin 5-10 vuotta kauemmin, eivätkä kaikki suorita kaikkia näitä vaiheita koskaan. Sen lisäksi, että siirtymä on pitkittynyt, se on myös aiempaa epätasaisempi. (Furstenberg 2013.) Individualisoituvassa ja yksilöllisyyttä korostavassa maailmassa perinteisten siirtymien ei enää nähdä määrittävän aikuistumista yhtä yksiselitteisesti kuin aiemmin ja yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tulleet entistä merkittävimiksi aikuistumisen tarkastelussa. (Kojo 2012, 96-98; Salonen 2005, 66.)

Siirtymissä on jonkin verran vaihtelua myös maiden välillä. Isoniemi (2017) on tutkinut, kuinka tärkeinä aikuisuuden merkkeinä eurooppalaiset nuoret kokevat eri siirtymien toteutumisen. Esimerkiksi Pohjoismaissa ja Alankomaissa muutto omaan kotiin nähtiin kaikkein tärkeimpänä aikuisuuden merkkinä. Useissa muissa Euroopan maissa, kuten Belgiassa, Unkarissa, Iso-Britanniassa ja Espanjassa, puolestaan työtä ja vakituisen työpaikan löytymistä pidettiin oleellisimpana saavutuksena aikuisuudessa. Sen sijaan parisuhdetta ei pidetty tärkeimpänä aikuisuuden merkkinä yhdessäkään Euroopan maassa ja perheen perustamistakin vain Portugalissa.

Seuraavaksi käsitellään tarkemmin perinteisiä siirtymiä, joita ovat muutto pois lapsuudenkodista, parisuhde ja perheen perustaminen sekä koulutuksesta työelämään siirtyminen. Ensin käydään lyhyesti läpi muutto lapsuudenkodista sekä parisuhteen luominen ja

perheen perustaminen ja näissä siirtymissä tapahtuneet muutokset. Tämän jälkeen keskitytään tarkastelemaan koulutuksesta työelämään siirtymistä, mikä on tämän tutkimuksen kannalta keskeisin teema. Lisäksi tarkastellaan sitä, millaisia muutoksia tässä siirtymässä on tapahtunut.

### 3.1 MUUTTO LAPSUUDENKODISTA

Kotoa pois muuttaminen on yksi perinteinen siirtymävaihe nuoruudesta aikuisuuteen. Vielä muutamia vuosikymmeniä sitten nuoret muuttivat pois vanhempiensa luota mennessään naimisiin. Nykyään kotoa poismuuton syyt ovat moninaisemmat ja avioliiton solmiminen pian kotoa pois muuttamisen jälkeen on vähentynyt selvästi. Moni lähtee esimerkiksi opiskelemaan toiselle paikkakunnalle ja osa taas töihin muualle. Osa matkustelee ja muuttaa joksikin aikaa ulkomaille ja osa puolestaan muuttaa asumaan yksin tai seurustelukumppanin kanssa. (Buchmann & Kriesi 2011; Knijn 2012, 10.)

Tämän siirtymävaiheen ajoittumisessa on runsaasti vaihtelua Euroopan sisällä. Esimerkiksi Etelä-Euroopassa muutetaan perinteisesti pois kotoa hyvin myöhäisellä iällä, kun taas Pohjoismaissa useimmiten opiskeluiden alkaessa noin 19-20-vuotiaina. Nämä erot johtuvat pitkälti hyvinvointivalttiollisista eroista; niissä maissa, joissa nuoret muuttavat myöhäisellä iällä omilleen, kohdistetaan sosiaaliturva perinteisesti perheisiin ja vanhempaan väestöön. Pohjoismaissa sosiaaliturva puolestaan kohdistetaan yksilöihin, mikä kannustaa nuoria muuttamaan aiemmin pois lapsuudenkodistaan. (Billari 2004, 16-18, 30.) Näin ollen pohjoismaalaisen nuoren on helppo muuttaa pois kotoa melko aikaisessa vaiheessa, sillä yhteiskunta tukee omilleen muuttamista esimerkiksi asumistukien muodossa. Lisäksi pohjoismainen asuntokanta on melko erilainen verrattuna moniin muihin maihin ja pieniä asuntoja on tarjolla enemmän kuin perhekeskeisemmissä maissa. Monissa maissa nuoret ovatkin pakotettuja asumaan vanhempiensa kanssa vuokra-asuntojen vähyyden tai kalleuden vuoksi. (Billari & Liefbroer 2010; Buchmann & Kriesi 2011; Helve 2002, 74.) Muuttuvat työmarkkinat ja työn lisääntyvä epävarmuus ovat vaikuttaneet siihen, että nuorten ei ole enää niin helppo muuttaa pois kotoa. Muutto takaisin lapsuudenkotiin onkin yleistynyt monissa maissa johtuen huonosta taloudellisesta tilanteesta sekä kasvaneesta nuorisotyöttömyydestä. (Knijn 2012, 10, 211.)

Kotoa pois muuttamisen on katsottu olevan merkki kypsyydestä ja itsenäisyydestä. Kuitenkin hyvin nuorena kotoa pois muuttamisella on havaittu olevan myös useita negatiivisia seurauksia. Aikaisin kotoa pois muuttava nuori ei esimerkiksi pysty kerryttämään säästöjä samalla tavalla kuin pidempään lapsuudenkodissaan asuvat nuoret. Esimerkiksi Suomessa, jossa nuoret muuttavat tavallisesti jo melko varhain pois lapsuudenkodistaan, ovat nuorten väliaikaiset köyhyyskokemukset yleisiä pian kotoa pois muuttamisen jälkeen. Aikaisen kotoa pois muuttamisen on havaittu olevan yhteydessä myös alempaan koulutukseen. (Bernhardt, Gähler, Goldscheider 2005, 99-100; Ilmakunnas 2019, 89.)

### 3.2 PARISUHTEN LUOMINEN JA PERHEEN PERUSTAMINEN

Avoliitot ovat yleistyneet ja nykyään suurin osa seurustelevista pareista asuu yhdessä ennen avioliittoa. Suuri osa yhdessä asuvista pareista menee myöhemmin naimisiin, mutta toisaalta avoliitosta on tullut myös vaihtoehto avioliitoille. Avioliittoa pidetäänkin nykyään enemmänkin valintana kuin välttämättömyytenä. Avoliittojen suosio vaihtelee kuitenkin maittain; pohjois-eurooppalaisista 20-34-vuotiaista peräti 40 prosenttia asuu avoliitossa, kun taas Etelä-Euroopassa vastaava luku on alle 10 prosenttia. (Knijn 2012, 213-214.) Suomessa avoliitot ovat vahvasti ikäsidonniaisia. Yleisimpiä avoliitot ovat nuorilla aikuisilla ja niiden yleisyys laskee iän mukana. Alle 30-vuotiaista yhdessä asuvista pareista avoliitossa eli vuonna 2014 noin 80 prosenttia. (Väestöliitto 2020.)

Lapsia hankitaan yhä myöhemmin ja yhä vähemmän koko Euroopassa. Nykyään lapset hankitaan lähempänä 30 ikävuotta. Erityisesti Etelä-Euroopassa syntyvyys on laskenut rajusti. (Furstenberg 2013.) Myös Suomessa syntyvyys on laskussa; vuosien 2010 ja 2019 välillä syntyvyys on pienentynyt noin viidenneksellä. Vuonna 2019 Suomen kokonaishedelmällisyysluku oli 1,35 lasta naista kohti, mikä on Suomen historian alhaisin kokonaishedelmällisyysluku. (Väestöliitto 2020.) Toisaalta avioliiton ulkopuolelle syntyneiden lasten määrä on kasvanut. Useissa Euroopan maissa peräti yli puolet lapsista syntyy jo avioliiton ulkopuolisiin suhteisiin. (Furstenberg 2013; Knijn 2012, 214-215.) Suomessakin päästään lähelle näitä lukuja; vuonna 2015 noin 44 prosenttia lapsista syntyi avioliiton ulkopuolisissa suhteissa (Tilastokeskus 2016).

Lastenhankinnan myöhentymiseen on etsitty syitä muun muassa länsimaissa 1900-luvun lopulla levinneistä muutoksista arvoissa ja asenteissa; yksilöllisyys on lisääntynyt ja perinteiden merkitys heikentynyt, samoin uskonnollisuus on vähentynyt ja sukupuolten välinen tasa-arvo lisääntynyt. Erityisesti ehkäisykeinojen lisääntymisen ja naisten asemassa tapahtuneiden muutosten on nähty johtaneen siihen, että jokaisella on aiempaa suurempi mahdollisuus valita, mitä he haluavat elämällään tehdä. Yhtenä yleisimpänä syynä lastenhankinnan viivästymiselle on kuitenkin työelämän epävarmuus ja etenkin naisten määräaikaisten työsuhteet. Perheen merkitys aikuisuuden merkinä onkin heikentynyt erityisesti Pohjoismaissa ja tärkeimmäksi aikuisuuden kriteeriksi on noussut taloudellinen itsenäisyys. (Närvi 2014, 29-31.)

Syntyvyys on laskenut ja se puolestaan on herättänyt huolta niin perheen perustamisen myöhentymisestä kuin nuorten aikuisten halukkuudesta ylipäättään perustaa perhe. (Lindroos, Sevón, Alakärppä, Rönkä 2020, 135.) Nuorisobarometreissa on vuosien ajan mitattu sitä, kuin tärkeänä nuoret kokevat tiettyjen asioiden saavuttamisen ennen 35 ikävuotta. Vielä vuonna 1998 85 prosenttia nuorista piti perheen perustamista tärkeänä ennen 35 ikävuotta, kun vuonna 2016 luku oli laskenut 75 prosenttiin. Joko perheen perustamisen merkitys on siis vähentynyt nuorten keskuudessa tai vaihtoehtoisesti perheen perustamisen tavoiteikä on myöhentynyt. (Myllyniemi 2017, 29.)

Vanhemmudesta on tullut yksilöllinen valinta, josta on mahdollista myös kieltäytyä. Vapaaehtoisen lapsettomuuden tai lasten hankinnan myöhentymisen syitä ovat muun muassa työelämä ja taloudelliset paineet sekä halu matkustella ja toteuttaa itseään. (Agrillo & Nellini 2008, 352.) Myös Alakärppä, Sevón ja Rönkä (2020, 7) ovat esittäneet lapsettomuuden syiksi työelämän epävarmuuden, opintojen venymisen sekä sopivan kumppanin puutteen. Erityisesti naisille määräaikaisten työsuhteet ovat yleinen syy venyttää lasten hankintaa myöhemmäksi. Tämä voi viitata siihen, että vakaa työmarkkina-asema nähdään perheen perustamista tärkeämpänä tai ainakin, että se tulisi saavuttaa ennen perheen perustamista. Työmarkkinoiden epävarmuus ja siitä johtuva perheen perustamisen lykkääntyminen voikin selittää sitä, miksi lapsia syntyy vähemmän, kuin on toivottu. Suuri osa suomalaisista nuorista on myös kyselytutkimuksen perusteella valmis lykkäämään perheen perustamista työn takia. Erityisesti näin ajattelevat nuoret naiset, joille hoivavastuu lapsista pääosin kasaantuu. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 7.) Vapaaehtoisen lapsettomuuden lisäksi myös tahaton lapsettomuus on lisääntynyt, kun

lastenhankintaa siirretään yhä myöhemmäksi. Nuoruuden pidentyminen on viivästyttänyt lasten hankintaa niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa. (Lindroos ym. 2020, 135.)

### 3.3 NUORTEN SIIRTYMÄ KOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN

Nuorten siirtymät koulutuksesta toiseen sekä koulusta työelämään ovat osa aikuistumista. Nuoret siirtyvät työelämään erilaisia reittejä pitkin. Monesti etenkin uran alkuvaihe sisältää osa-aikaisia ja määräaikaisia töitä sekä opintojen ja töiden yhdistämistä. Moni työskentelee myös kesät ja koulujen loma-ajat. Työmarkkinoille siirrytäänkin siis usein jo ennen valmistumista ja jopa ennen opintojen aloittamista. (Helve 2013.) Myös työttömyysjaksot ovat tavallisia, joskin useimmiten väliaikaisia vaiheita työelämään siirryttäessä. (Sutela, Törmäkangas, Toikka, Haapakorva, Hautakoski, Hakovirta, Rasinkangas, Gissler, Ristikari 2016, 17).

Siirtymä koulutuksesta työelämään on merkittävä ajanjakso nuoren tulevan uran kannalta, sillä ensimmäisellä työpaikalla on havaittu olevan suuri merkitys tulevalle työuralle. (Brzinsky-Fay 2006, 2.) Aiempiin sukupolviin verrattuna nuoret käyttävät nykyään enemmän vuosia kouluttautumiseen ja heillä on keskimäärin vanhempiaan korkeampi koulutus työmarkkinoille astuessaan. Koska nuoret käyttävät aiempaa enemmän aikaa kouluttautumiseen, ovat he myös aiempaa vanhempia astuessaan työmarkkinoille. Koulutuksella voi kuitenkin ehkäistä työttömyyden riskiä ja kaikkein heikoimmassa asemassa ovatkin ne nuoret, joilla on matala koulutus tai ei koulutusta ollenkaan. Kouluttamatomat nuoret työskentelevät muita useammin epätyypillisissä työsuhteissa sekä matalapalkkatöissä. (Scarpetta, Sonnet & Manfredi 2010; Helve 2013; Knijn 2012, 212.) Yleinen uskomus onkin, että nuorten koulutusaste on jatkuvassa kasvussa. Näin ei kuitenkaan tosiasiallisesti ole, vaan näyttää siltä, että koulutushuippu on saavutettu ja 1980-luvun alun jälkeen syntyneiden koulutusasteet ovat itse asiassa laskussa (Kalenius & Karhunen 2018, 562.) Nuorilla on myös aiempia sukupolvia korkeampi riski jäädä työttömäksi. Vaikka korkea koulutus varmistaa useimmiten paremman työmarkkina-aseman, niin enää pelkkä koulutus ei ole tae vakaasta työmarkkina-asemasta. (Fagan, Kanjuo-Mrcela & Norman 2012, 131-134.)

Muun muassa Iso-Britanniassa ja Australiassa on tutkittu nuorten kouluttautumista ja työllistymistä sosiaaliluokan näkökulmasta. Tutkijat havaitsivat, että työväenluokkaisen ja keskiluokkaisen nuorten polut eroavat huomattavasti toisistaan. Keskiluokkaiset nuoret päätyvät useammin yliopistoon, kun taas työväenluokkataustaisten työurat ovat usein katkonaisempia. Sosiaalisen taustan lisäksi myös sukupuoli näyttää olevan merkitystä koulutusvalinnoissa ja työurissa. (Tolonen 2005, 38-39.) Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalat ovat naisvaltaisia, kun taas tekniikan ja luonnontieteiden aloilla on enemmän miehiä (Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019, 11). Sosiaalisen taustan ja sukupuolen lisäksi myös ystäväpiiri vaikuttaa siirtymiin ja esimerkiksi siihen, millaiseen koulutukseen nuoret hakeutuvat vai hakeutuvatko ollenkaan, ja milloin he esimerkiksi perustavat perheen. (MacDonald 2011.) Matalammin koulutetut siirtyvät korkeasti koulutettuja aiemmin työelämään ja perustavat myös perheen aiemmin kaikkialla Euroopassa. Toisaalta heillä on myös korkeampi riski kohdata työttömyyttä ja köyhyyttä. (Buchmann & Kriesi 2011.) Tarvittavan koulutuksen saavuttaminen viivästyttää työmarkkinoille pääsyä. Matalammallakin koulutuksella on yhä mahdollista päästä työmarkkinoille, mutta se tietää monesti matalampaa palkkaa. Moni lykkääkin valmistumista odottaessaan sopivaa työpaikkaa; nuoret eivät halua valmistua työttömiksi, vaan ovat mieluummin opiskelijoita kuin työttömiä. (Furstenberg 2013.)

Ympäri Euroopan nuoret kohtaavat haasteita työmarkkinoille siirtymisessä, eikä ole selvää, että koulusta siirrytään suoraan työhön. (Helve 2002, 49.) Rakenteellinen epävarmuus ja globalisaatio vaikuttavat erityisesti nuoriin ja heidän kohtaamiinsa haasteisiin työmarkkinoille asettumisessa. Vakituisen ja kokoaikaisen työn saaminen ei ole enää itsestäänselvyys, kun työttömyys on kasvanut ja erilaiset epätyypilliset ja matalasti palkatut työt ovat lisääntyneet. Nuoret saattavat kokea epävarmuutta siitä, miten he tulevat ansaitsemaan elantonsa ja rakentamaan itselleen taloudellisesti turvatuksi elämän. Perheen perustaminen ja esimerkiksi asunnon ostaminen saattavat tästä syystä viivästyä. (Fagan, Kanjuo-Mrcela & Norman 2012, 130.)

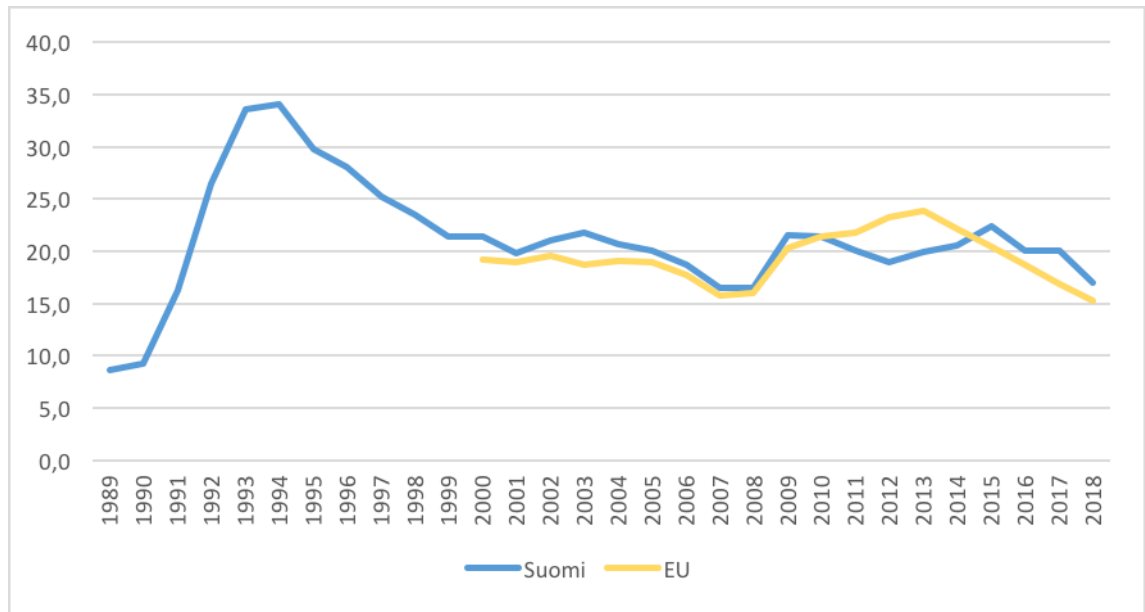
### **Nuorisotyöttömyys**

Nuorisotyöttömyys on kasvanut koko Euroopassa 1990-luvun laman jälkeen ja erityisesti Etelä-Euroopassa se on pahentunut vuonna 2008 alkaneen finanssikriisin seurauk-



senä. Myös korkeakoulutettujen nuorten työttömyys on kasvanut 2010-luvulla verrattuna 1980-lukuun kaikkialla Euroopassa. Osittain tämä selittyy kuitenkin sillä, että vielä 1980-luvulla korkeakouluttautuminen oli vähäisempää, joten kouluttautuneiden työllistyminen oli muita todennäköisempää. Näin ollen työttömyys on kasvanut kaikkien nuorten kohdalla, mutta erityisesti se on kasvanut vähemmän koulutettujen nuorten kohdalla. (MacDonald 2011.) Työttömyydestä kärsivät erityisesti ne kouluttamattomat nuoret, joilla ei ole työkokemusta ja jotka kärsivät muista sosiaalisista ongelmista. Koulutuksen merkitys näyttääkin kasvaneen yleisen koulutustason noustessa. (Knijn 2012, 212; Helve 2013.) Suomessa koulutusryhmien väliset erot työttömyydessä alkoivat kasvaa voimakkaasti 1990-luvun laman seurauksena. Koulutuksesta onkin tullut lähes välttämätön, muttei yksistään riittävä vaatimus työllistymiselle. (Järvinen ja Vanttaja 2013, 510.)

Koulutuksen lisäksi myös suhdannevaihteluilla on suuri merkitys nuorten työllistymiseen. Suhdannevaihteluiden rooli nuorten työllisyydessä ja työttömyydessä on moninkertainen aikuisväestöön verrattuna. Työmarkkinoille siirtymisen ajankohta on merkittävä tekijä siirtymän onnistumisen kannalta; kun työmarkkinatilanne on hyvä, myös nuorilla työmarkkinoille siirtyvillä on hyvä tilanne. (Hämäläinen & Tuomala 2013.) Alla olevasta kuvioista 2 voidaan nähdä suhdannevaihteluiden vaikutus suomalaisten nuorten työttömyyteen. Kuvioista nähdään myös kaikkien EU-maiden nuorisotyöttömyyden keskiarvo vuodesta 2000-alkaen.



**Kuvio 2 Nuorisotyöttömyyden (alle 25-vuotiaiden) kehitys Suomessa ja EU:ssa vuosien 1989-2018 aikana, % (OECD 2020.)**

Nuorisotyöttömyysaste oli Suomessa selvästi korkeimmillaan 1990-luvun laman aikoihin, minkä jälkeen se lähti laskuun, joskaan ei enää ole palannut lamaa edeltäneelle tasolle. Myös vuoden 2009 tienoilla on havaittavissa taantumana aiheuttama piikki, jolloin nuorisotyöttömyysaste nousi jälleen. Kuvioon on otettu vertailun vuoksi myös kaikkien EU-maiden keskiarvo vuodesta 2000 alkaen. Tätä aiemmalla ajalla ei ollut saatavissa dataa nuorisotyöttömyysasteen keskiarvosta EU-maissa. Kaiken kaikkiaan kuviosta voidaan nähdä, että Suomessa nuorisotyöttömyysaste kulkee melko samassa linjassa muiden EU-maiden kanssa. Vuonna 2008 alkanut finanssikriisi näyttää vaikuttaneen voimakkaammin muiden EU-maiden nuorisotyöttömyyteen, mutta aivan viime vuosina Suomen nuorisotyöttömyysaste on noussut jopa hieman korkeammalle kuin EU-maissa keskimäärin. Nuorisotyöttömyys näyttää kuitenkin viime vuosina laskeneen niin Suomessa kuin EU:n tasollakin. Vuonna 2013 kaikissa EU-maissa otettiin käyttöön nuorisotakuu, jonka tavoitteena on nuorisotyöttömyyden torjuminen. Sen avulla taataan, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle työttömäksi jääneelle tarjotaan työtä, jatkokoulutusta, oppisopimuskoulutusta tai harjoittelupaikkaa neljän kuukauden sisällä työttömyyden alkamisesta. (Euroopan komissio 2020.) Kuviosta 2 voidaankin havaita, että nuorisotyöttömyys on laskenut EU-maissa nuorisotakuun käyttöönoton jälkeen.

Työttömyydellä ja työelämään pääsemisen vaikeuksilla on monia negatiivisia seurauksia nuorten aikuistumiselle ja itsenäistymiselle. Se vaikuttaa muun muassa nuorten itse-tuntoon, ihmissuhteisiin ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen. Työttömyys aiheuttaa stressiä ja taloudellisia ongelmia ja viivästyttää kotoa poismuuttoa. Työttömyys saa nuoret myös epäilemään omia kykyjään, mikä heikentää itsetuntoa ja vaikeuttaa työllistymistä entisestään. Myös riski päihderiippuvuuksille ja rikollisuudelle kasvaa. Työttömyys aiheuttaa lisäksi masennusta ja jatkuvat pettymykset työnhaussa saattavat johtaa lopulta siihen, että nuori luovuttaa ja menettää kokonaan uskonsa työllistyä, eikä enää edes haakeudu työmarkkinoille. Nuoret ovat aikuisia alttiimpia kokemaan työttömyysjaksoja, mutta toisaalta nuorten työttömyysjaksot ovat usein väliaikaisia ja lyhyempiä kuin aikuisilla. Joidenkin nuorten kohdalla työttömyys kuitenkin pitkittyy ja pitkittyessään vaikeuttaa myöhempää urakehitystä. (Helve 2002, 56-65; Bell & Blanchflower 2010; Sutela ym. 2016, 20.) Pitkään jatkuva työttömyys heikentää työllistymisen mahdollisuuksia entisestään. Taidot ruostuvat, kun niitä ei käytä ja työnantajia puolestaan pelottaa palkata työntekijä, jolla on historiassaan työttömyysjaksoja. (Fagan, Kanjuo-Mrcela & Norman 2012, 135.)

Työttömyys ja muut sosiaaliset ongelmat periytyvät. Työttömillä nuorilla ongelmat usein kasaantuvat; heidän vanhempansa ovat usein työttömiä tai pienituloisia, perhesuhteet eivät ole kunnossa ja nuorilta puuttuu taloudelliset resurssit kotoa pois muuttamiselle ja itsenäistymiselle. (Helve 2002, 52-54, Vanttaja 2005, 411; Allbaek, Asplund, Barth, Lindahl, von Simson & Vanhala 2015, 239.) Myös Rikala (2018, 163) on havainnut, että suoraan koulunpenkiltä työttömäksi jääneiden nuorten lapsuuteen on usein kuulunut esimerkiksi toimeentulo-ongelmia, perheväkivaltaa, vanhempien päihdeongelmia tai vuosia jatkunutta kiusaamista. Työttömyys voi pahimmillaan johtaa syrjäytymiseen. Nurmi (2011, 28) on havainnut, että syrjäytymisen ja koulun kesken jättämisen taustalta löytyy usein vanhempien alhainen koulutustaso, yksinhuoltajuutta sekä vanhempien arvot ja roolimallit. Myös nuoren omat oppimisvaikeudet ja mielenterveyden ongelmat kuten masennus, voivat selittää nuoren syrjäytymistä.

Keskustelu nuorten syrjäytymisestä nousi Suomessa esille, kun aiheesta julkaistiin Elinkeinoelämän Valtuuskunnan selvitys vuonna 2012. Tutkimuksessa todettiin, että vuonna 2010 Suomessa viisi prosenttia kaikista 15-29-vuotiaista nuorista on syrjäytyneitä. Syrjäytyneiksi luokiteltiin sellaiset nuoret, jotka ovat työn ja koulutuksen ulkopuolella ja

joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. (Järvinen & Vanttaja 2013, 509.) Nuorisotutkimusverkoston Nuoria koskeva syrjäytymistieto –raportin mukaan syrjäytyminen voi tarkoittaa esimerkiksi koulutuksesta, työmarkkinoilta tai sosiaalisista suhteista syrjäytymistä. Nuorten omista kokemuksista syrjäytyminen tarkoittaa usein ystävyys-suhteiden ja muiden sosiaalisten siteiden puuttumista. (Tuppurainen 2009, 44.)

Syrjäytyneistä nuorista käytetään myös nimitystä NEET-nuoret (Scarpetta, Sonnet & Manfredi 2010). NEET-nuorten joukko on kuitenkin heterogeeninen. Osa saattaa todellisuudessa työskennellä esimerkiksi sairaiden tai vanhojen vanhempiansa omaishoitajana, kun taas osa saattaa olla vakavasti päihderiippuvaisia tai rikollisia. Osa puolestaan on vapaaehtoisesti työn ja opiskelun ulkopuolella; he esimerkiksi matkustelevat sekä etsivät itseään muuten. Heille NEET-jakso ei ole samalla tavoin kielteinen jakso kuin niille, jotka ovat jääneet työn ja koulutuksen ulkopuolelle vastoin omaa tahtoaan. (MacDonald 2011.)

### 3.4 NUORTEN ODOTUKSET TYÖELÄMÄSTÄ AIEMMISSÄ TUTKIMUKSISSA

Nuorten työelämään kohdistuvia asenteita ja odotuksia on tutkittu jonkin verran. Sekä mediassa että tutkimuksissa on oltu huolissaan nuorten työmotivaation heikentymisestä. Työelämän rakenteellisilla muutoksilla, kuten taantumalla ja siitä seuranneella korkealla nuorisotyöttömyysasteella, voisi kuvitella olevan negatiivista vaikutusta nuorten odotuksiin työelämästä. Aiemmat tutkimukset eivät kuitenkaan tue tätä näkemystä, vaan nuorten palkansaajien on jopa havaittu olevan hieman sitoutuneempia työhön 2000-luvun alussa kuin 1980-luvun alussa. Nuoret arvostavat kuitenkin aiempia sukupolvia enemmän työn mielenkiintoisuutta, itsensä toteuttamista, mukavaa työyhteisöä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. (Turunen 2012, 55; Tuohinen 2010.)

Siltala (2013, 177-182) puolestaan on havainnut, että nuoret näyttävät pelkäävän sitä, että aikuisuus ei avaakaan heille mahdollisuuksia arvostamaansa työhön, vaan se onkin vain raatamista kasvavien tulospaineiden alla. Kiire ja suorittaminen eivät näytä hellittävän nuorilta missään vaiheessa. Siltalan mukaan stressi ei kuitenkaan kumpua liiallisesta työmäärästä, vaan siitä, että nuorten odotetaan tekevän kypsyä vaativia valintoja

jo ennen kypsymistä. Opiskelijoiden univaikeudet ja masennus, sekä näistä johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet, ovat lisääntyneet. Liiallinen väsymys saattaa johtaa riittämättömyyden tunteiden kasvuun ja pitkäkestoinen uupumus lopulta muuttua masennukseksi. Toisaalta tutkimuksissa on myös havaittu, että nuorilla on monesti hyvin korkeat odotukset työelämästä. Nuoret muun muassa odottavat, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu hyvin ja he uskovat voivansa tehdä töitä joustavasti ja kotoa käsin. Nuoret toivovat työn tuntuvan merkitykselliseltä ja vastaavan heidän omia arvojaan. Työtä ei siis nähdä ainoastaan keinona ansaita rahaa tai velvollisuutena. (Knijn 2012, 212; Haikkola & Myllyniemi 2020, 5.) Mellanen ja Mellanen (2020) ovat esittäneet, että millenniaaleille työ on jopa minän jatke ja jos työ ei vastaa tavoitteita ja unelmia, se menee vaihtoon. Työn tulee olla ennen kaikkea merkityksellistä, kehittävää ja mielekästä. Nuoret eivät työskentele pelkästään työn vuoksi, vaan tärkeintä on, että työllä on jokin tarkoitus. Korkeita odotuksia on havaittu esiintyvän erityisesti korkeasti koulutettujen nuorten keskuudessa. Ammattiin opiskelevat nuoret puolestaan näkevät työn useammin palkkatyökeskeisenä ja heille työ on ensisijaisesti keino saavuttaa turvattu elämä (Ågren, Pietilä & Rättilä 2020, 172). Vuoden 2013 Nuorisobarometrin mukaan jopa yli 80 prosenttia nuorista pitää työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä asiana (Myllyniemi 2014, 66).

Vuoden 2018 Nuorten tulevaisuusraportin mukaan lähes kaikki yläkouluikäiset nuoret sekä toisen asteen opiskelijat uskovat, että he löytävät oman paikkansa työelämässä. Toisaalta samalla nuoret myös kokevat, että työpaikoista on pulaa ja töihin on vaikea päästä. Suurin osa nuorista pitää kuitenkin työtä tärkeänä ja odottaa innolla työelämää. Nuoret pitävät tärkeänä tavoitteena niin taloudellista menestystä kuin myös itsensä toteuttamista työelämässä. (TAT 2018.) Akavan (2016) teettämän kyselyn mukaan 20-35-vuotiaat korkeakoulutetut puolestaan arvostavat tulevalla työurallaan kaikkein eniten vakaata toimeentuloa ja työsuhdetta, hyvää työyhteisöä, mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan ja työn joustavuutta.

Kaikkein laajimmin nuorten työelämäodotuksia on Suomessa tutkittu vuosittain julkaitavissa Nuorisobarometreissa. Ensimmäinen Nuorisobarometri julkaistiin lähes 30 vuotta sitten vuonna 1994 syvimmän laman aikoihin. Tällöisen Nuorisobarometrin tulosten mukaan nuoret olivat lamasta huolimatta luottavaisia oman tulevaisuutensa suhteen ja heillä oli korkea työmotivaatio. Tämän jälkeen Nuorisobarometreissa on tasaisin väliajoin tutkittu nuorten työelämäasenteita ja -odotuksia. Vuosina 2007, 2009, 2013,

2016 ja 2019 nuorilta on tiedusteltu muun muassa, olisivatko he valmiita vaihtamaan asuinkuntaa työpaikan saamiseksi, uskovatko he vaihtavansa työpaikkaa tai ammattia useasti uransa aikana ja ovatko nuoret huolissaan työllistymisestään. (Myllyniemi 2020.) Näitä samoja teemoja tutkitaan myös tässä tutkimuksessa.

Pitkän aikavälin tutkimusten perusteella työelämän rakenteelliset muutokset ja talousuhdanteet vaikuttavat olevan jonkin verran yhteydessä nuorten näkemyksiin työstä. Tämä näkyy muun muassa siinä, että vuonna 2019 noin joka kolmas nuori oli huolissaan omasta työllistymisestään, kun vuosina 2016 ja 2013 vastaava osuus oli suurempi. Vuonna 2019 myös hieman aiempaa harvempi nuori uskoi vaihtavansa työtä useasti uransa aikana. Muutokset nuorten asenteissa eivät ole kuitenkaan erityisen suuria eikä merkkejä esimerkiksi työn arvostuksen laskusta ole juurikaan. (Myllyniemi 2014; Haikkola & Myllyniemi 2020.)

Vuosien varrella nuorilta on myös selvitetty, uskovatko he koulutuksen parantavan olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia ja uskovatko he saavuttavansa paremman yhteiskunnallisen aseman kuin omat vanhempansa. Vuosituhannen vaihteeseen asti nuorten usko siihen, että koulutus parantaa työnsaantimahdollisuuksia kasvoi, mutta sen jälkeen se on kääntynyt laskuun. Enemmistö uskoo kuitenkin edelleen siihen, että koulutus tosiaan parantaa työnsaantimahdollisuuksia. Enemmistö nuorista uskoo myös edelleen saavuttavansa vanhempiaan korkeamman elintason ja yhteiskunnallisen aseman, vaikkakin julkisuudessa on keskusteltu siitä, ovatko milleniaalit ensimmäinen sukupolvi, jonka elintaso ei enää kasva verrattuna edeltävään sukupolveen. (Myllyniemi 2014; Myllyniemi 2020.)

Uusimmassa vuoden 2019 Nuorisobarometrissa selvitettiin ensimmäistä kertaa, uskovatko nuoret saavuttavansa vakituisen työpaikan. Peräti 85 prosenttia nuorista piti vakituisen työpaikan saamista todennäköisenä. Nuorten usko työmarkkinoiden vakauteen näyttää siis olevan vahvaa. (Myllyniemi 2020, 61.) Nuorisobarometrin tulokset ovat pysyneet vuosittain melko samansuuntaisina; vaikka taloudelliset taantumet ovat koskettaneet kaikkein eniten nuoria ja yhteiskunnallisessa keskustelussa ollaan huolissaan nuorista, nuorten syrjäytymisestä ja nuorten sitoutumisesta työelämään, ovat nuoret itse olleet pääosin optimistisia ja luottavaisia oman työelämänsä suhteen (Haikkola & Myllyniemi 2020).

## 4 TUTKIMUSASETELMA

### **Tutkimuskysymykset**

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan suomalaisten nuorten (15-29-vuotiaiden) odotuksia työelämän tulevaisuudesta heidän omasta näkökulmastaan. Tutkimuksessa selvitetään, ovatko erilaiset sosiodemografiset tekijät yhteydessä nuorten odotuksiin heidän tulevas-ta työurastaan. Tutkimuskysymykset ovat:

- 1. Millaisia odotuksia suomalaisnuorilla on oman työelämänsä tulevaisuudesta?*
- 2. Mitkä sosiodemografiset tekijät ovat yhteydessä nuorten odotuksiin oman työ-elämänsä tulevaisuudesta?*

### **Aineisto**

Aineistona käytetään vuoden 2016 Nuorisobarometriä. Nuorisobarometri on vuodesta 1994 lähtien vuosittain toteutettu kvantitatiivinen haastattelututkimus, joka mittaa 15-29-vuotiaiden suomalaisten nuorten arvoja ja asenteita. Nuorisobarometri tarttuu nuorten kannalta ajankohtaisiin aiheisiin, mutta osa tutkimuskysymyksistä toistetaan säännöllisesti, mikä mahdollistaa myös pidemmän aikavälin muutosten tarkastelun. Vuoden 2016 Nuorisobarometrin teemana oli tulevaisuus. Kysely on toteutettu puhelinhaastatteluna ja otos on muodostettu satunnaisotannalla Väestörekisterikeskuksen rekistereistä. Tutkimuksen perusjoukko on 15-29-vuotiaat Manner-Suomessa asuvat henkilöt. Väestörekisterikeskuksesta tilattiin yhteensä 18 000 puhelinnumeroa tutkimusta varten. Kaikkia heistä ei tavoitettu, osa ei kuulunut kiintiöön ja osa kieltäytyi vastaamasta. Yleisin syy kieltäytymiseen oli kyselyn pituus. Tutkimuksen tapausmäärä on 1901. (Aila 2017.)

### Selitettävät muuttajat

Tutkimuksen selitettävät muuttajat ovat kysymyspatteristosta, jossa nuorilta on kysytty heidän odotuksiaan työn, työelämän ja heidän oman työuransa tulevaisuudesta. Työelämään liittyviä käsityksiä on kartoitettu barometrissa väittämien avulla. Vastajat arvioivat muun muassa, parantaako koulutus olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia, olisivatko he valmiita vaihtamaan asuinpaikkaa, työpaikkaa ja ammattia työuran aikana sekä työelämän vaatimuksia. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita erityisesti nuorten odotuksista heidän oman työuransa tulevaisuuden kannalta, joten tutkimukseen on valittu sellaiset selitettävät muuttajat, jotka mittaavat vastaajien odotuksia heidän omasta tulevaisuudestaan. Tässä tutkimuksessa käytetään neljää selitettävää muuttujaa, jotka ovat: ”Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja”, ”Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja”, ”Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa” ja ”Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa”. Kolme ensimmäistä muuttujaa mittaavat kaikki nuorten odotuksia työuran katkonaisuudesta ja työelämän epävarmuudesta. Neljäs muuttuja puolestaan mittaa nuorten ajatuksia työelämän kuormittavuudesta.

Kaikissa kysymyspatteriston selitettävissä muuttujissa vastausvaihtoehtoina oli ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä”, ”Täysin eri mieltä” ja ”En osaa sanoa”. Muuttajat on luokiteltu kaksiluokkaisiksi siten, että vastavaihtoehdot ”Täysin samaa mieltä” ja ”Jokseenkin samaa mieltä” on yhdistetty uudeksi vastausvaihtoehdoksi ”Samaa mieltä” ja vaihtoehdot ”Jokseenkin eri mieltä” ja ”Täysin eri mieltä” puolestaan vastausvaihtoehdoksi ”Eri mieltä”. ”En osaa sanoa” vaihtoehto jätettiin kokonaan pois, sillä tämän vastausvaihtoehdon on valinnut kunkin kysymyksen kohdalla vain noin yksi prosentti vastaajista. Taulukossa 1 kuvataan, miten vastaukset jakautuivat kussakin selitettävässä muuttujassa.



**Taulukko 1 Selitettävien muuttujien suorat jakaumat, % (N)**

<b>Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja</b>	
Eri mieltä	44,3 (831)
Samaa mieltä	55,7 (1043)
<b>Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja</b>	
Eri mieltä	73,1 (1378)
Samaa mieltä	26,9 (506)
<b>Olen huolissani onko minulla töitä tulevaisuudessa</b>	
Eri mieltä	52,9 (1005)
Samaa mieltä	47,1 (894)
<b>Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa</b>	
Eri mieltä	66,4 (1260)
Samaa mieltä	33,6 (638)

**Selittävät muuttujat**

Selittäviksi muuttujiksi valikoituivat seuraavat sosiodemografiset tekijät: sukupuoli, ikä, työmarkkina-asema, koulutus ja äidin koulutus.<sup>4</sup> Kyseiset muuttujat on valittu, sillä niiden on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä nuorten sijoittumiseen työmarkkinoille sekä nuorten odotuksiin työelämästä. Esimerkiksi sukupuolen, koulutuksen ja työmarkkina-aseman on havaittu selittävän sitä, millaisiin työsuhteisiin nuoret päätyvät sekä sitä, millaisena nuoret oman työelämänsä tulevaisuuden näkevät. Iän puolestaan on todettu selittävän etenkin nuorten odotuksia työelämästä ja omaa luottamusteen tulevaisuuden suhteen. (Esim. Aho & Koponen 2001; Myllyniemi 2007; Sipilä, Kestilä & Martikainen 2011; Paananen, Ristikari, Merikukka, Rämö & Gissler 2012; Helve 2013.) Vanhempien koulutustasolla puolestaan on havaittu olevan yhteys siihen, millaisiin ammatteihin ja sosioekonomisiin asemaan heidän lapsensa ovat myöhemmin päätyneet. Perusasteen suorittaneiden vanhempien lapset ovat päätyneet useimmiten suorittavan tason työntekijöiksi tai työttömiksi, ja heillä on ollut muita useammin vaikeuksia työmarkkinoille kiinnittymisessä, kun taas korkeasti koulutettujen vanhempien

---

<sup>4</sup> Taustamuuttujista päädyttiin jättämään äidinkieltä, maahanmuuttotaustaa ja vähemmistöihin kuulumista kuvaavat muuttujat pois, sillä vaikka niiden yhteyttä näkemyksiin oman työuran tulevaisuudesta olisikin ollut mielenkiintoista tutkia, vastaajat ilmoittivat harvoin kuuluvansa mihinkään vähemmistöön tai olevansa maahanmuuttajataustaisia.

lapset ovat muita huomattavasti useammin päätyneet toimihenkilötason tehtäviin. (Vanttaja 2005, 413.)<sup>5</sup>

Selittäville muuttujille tehtiin muuttujamuunnoksia. Sukupuolimuuttujasta tehtiin kaksi-luokkainen, jolloin luokat ovat mies ja nainen. Näiden vaihtoehtojen lisäksi kysymyksessä on ollut myös vastausvaihtoehdot ”muu” ja ”ei osaa tai halua sanoa”. Nämä vaihtoehdot jätettiin kuitenkin pois, sillä kumpaankin on tullut vain yksi vastaus.

Ikämuuttujaan tehtiin muutoksia, sillä nuorimmat haastateltavat ovat vasta 15-vuotiaita, kun taas vanhimmat vastaajat 29-vuotiaita. 15-vuotiaat ja 29-vuotiaat ovat yleensä keskenään hyvinkin erilaisissa elämäntilanteissa; 15-vuotiailla ei välttämättä ole vielä minkäänlaista kokemusta työelämästä, kun taas vanhemmilla vastaajilla saattaa olla takana jo useita vuosia työelämässä. Vastaajat jaetaan kolmeen ikäluokkaan, jotka ovat; 15-19-vuotiaat, 20-24-vuotiaat ja 25-29-vuotiaat. Näin jaoteltuna vastaajia on jokaisessa ikäluokassa melko tasainen määrä.

Työmarkkina-asemaa mitataan aineistossa pääasiallisella toiminnalla. Pääasiallinen toiminta luokiteltiin neliluokkaiseksi siten, että palkkatyössä olevat ja yrittäjät yhdistettiin työssäkäyviksi ja muut luokat jätettiin ennalleen. Näin ollen luokat ovat siis koululainen tai opiskelija, töissä, työtön ja jokin muu. Koulutusta puolestaan mitataan ylimmällä suoritettulla tutkinnolla. Tämä muuttuja muutettiin kolmiluokkaiseksi yhdistämällä yliopistotutkinto ja ammattikorkeakoulututkinto korkeakoulututkinnoksi, ylioppilastutkinto ja ammattikoulututkinto toisen asteen tutkinnoksi ja kolmanneksi luokaksi jätettiin ne, joilla ei ole lainkaan suoritettua tutkintoa.

Viimeiselle taustamuuttujalle eli äidin koulutustasolle tehtiin samankaltaiset muutokset kuin koulutusmuuttujalle. Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat alun perin ammatillinen perustutkinto, ylioppilastutkinto, opistotutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, yliopistotutkinto, ei tutkintoa, en osaa sanoa, ei äitiä. Ammattikorkeakoulututkinto ja yliopistotutkinto yhdistetään korkeakoulututkinnoksi. Ammatillinen perustutkinto, ylioppi-

---

<sup>5</sup> Aineistosta ei löydy taustamuuttujaa isän koulutustasosta, joten tutkimuksessa tarkastellaan vain äidin koulutustason yhteyttä nuorten näkemyksiin.

lastutkinto ja opistotutkinto yhdistetään toisen asteen tutkinnoksi. Vastausvaihtoehdot ei tutkintoa ja en osaa sanoa jätettiin ennalleen, sillä niihin on kumpaankin tullut melko paljon vastauksia, eikä näiden kahden vastausvaihtoehdon yhdistäminen ole järkevää. Vastausvaihtoehto ”ei äitiä” pudotettiin pois, sillä tätä vaihtoehtoa on vastattu vain muutaman kerran. Taulukossa 2 kuvataan kaikkien selittävien muuttujien suorat jakaumat.

**Taulukko 2 Selittävien muuttujien suorat jakaumat, % (N)**

<b>Sukupuoli</b>	
Nainen	47,4 (901)
Mies	52,6 (998)
<b>Ikä</b>	
15-19-vuotiaat	28,9 (550)
20-24-vuotiaat	33,7 (641)
25-29-vuotiaat	37,3 (710)
<b>Työmarkkina-asema</b>	
Koululainen tai opiskelija	42,9 (813)
Töissä	41,3 (782)
Työtön	8,2 (155)
Muu	7,7 (145)
<b>Koulutus</b>	
Korkeakoulututkinto	23,4 (444)
Toisen asteen tutkinto	51,8 (982)
Ei tutkintoa	24,8 (471)
<b>Äidin koulutustaso</b>	
Korkeakoulututkinto	39,3 (746)
Toisen asteen tutkinto	47,6 (904)
Ei tutkintoa	5,7 (108)
Ei osaa sanoa	7,4 (140)

### **Menetelmät**

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin liittyviä kysymyksiä ja tutkimuksella pyritään vastaamaan kysymyksiin kuten ”mikä?”, ”missä?” tai ”kuinka paljon?”. Tavoitteena on esimerkiksi selvittää eri asioiden välisiä yhteyksiä tai ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää kattavaa otosta, joten tutkimusaineistot ovat usein melko suuria. (Nummenmaa, Holopainen, & Pulkkinen 2016, 16.)

Tutkimuksen analyysit aloitetaan kuvailevilla menetelmillä eli suorien jakaumien tarkastelulla ja ristiintaulukoinnilla. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan tarkastella kahden kategorisen muuttujan välistä yhteyttä (Nummenmaa ym. 2016, 43). Pearsonin khiin neliö-testillä selvitetään, onko muuttujien välillä tilastollisesti merkitsevä yhteys. Tilastollista merkitsevyyttä kuvataan p-arvolla. Jos p-arvo on pienempi kuin 0,05, on tulos tilastollisesti merkitsevä. (Nummenmaa 2009, 148-149.) Tässä tutkimuksessa ristiintaulukoinnin avulla selvitetään sukupuolen, iän, työmarkkina-aseman, koulutuksen ja äidin koulutustason binäärisiä yhteyksiä nuorten odotuksiin työelämästä. Tulokset raportoidaan taulukoin ja kustakin taulukosta käy ilmi myös tilastolliset merkitsevyydet.

Jotta saataisiin tarkempaa tietoa työelämän odotuksia selittävästä tekijöistä, suoritetaan logistinen regressioanalyysi. Logistisella regressioanalyysillä pyritään ennustamaan vaihtelua selitettävässä muuttujassa selittävien muuttujien avulla. Logistisia regressiomalleja käytetään tilanteissa, joissa selitettävä muuttuja on kategorinen. Logistiset regressiomallit jaetaan edelleen binäärisiin ja multinomiaalisiin malleihin. Binäärisissä malleissa selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen, kun taas multinomiaalisissa malleissa luokkia voi olla enemmän. (Nummenmaa 2009, 330-332.) Tässä tutkimuksessa analyysi tehdään binäärisellä logistisella regressiomallilla, koska selitettävät muuttujat on uudelleenluokiteltu kaksiluokkaisiksi.

Logistisessa regressioanalyysissä havaintoja verrataan vertailuluokkaan  $\text{Exp}(B)$ -kertoimella, jossa lukua yksi pienemmät kertoimet tarkoittavat negatiivista ja lukua yksi suuremmat kertoimet positiivista yhteyttä.  $\text{Exp}(B)$ -kertoimen mittayksikkö on riski (OR). Tavoitteena on luoda malli, joka kuvaa selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan välistä suhdetta. Mallin avulla tarkastellaan sitä, vaikuttavatko selittävät muuttujat jonkin tapahtuman todennäköisyyteen ja kuinka paljon. Jos p-arvo on pienempi kuin 0,05, on kyseinen selittäjä tilastollisesti merkitsevä. Lisäksi raportoidaan keskivirheet ja luottamusvälit. Mallin hyvyttä tarkastellaan pseudo-selitysasteella (Nagelkerke  $R^2$ ), joka kertoo, kuinka suuren osan selitettävän muuttujan vaihtelusta malli selittää. Pseudo-selitysaste vaihtelee arvojen 0-1 välillä. 0 tarkoittaa sitä, että malli ei selitä aineiston vaihtelua ollenkaan, kun taas 1 sitä, että se selittää kaiken aineiston vaihtelun. Lisäksi tarkastellaan mallin ennustustarkkuutta eli sitä, kuinka suuren osan havainnoista malli luokittelee oikein. (Nummenmaa 2009, 338-340.)

## 5 NUORTEN ODOTUKSET TYÖELÄMÄSTÄ

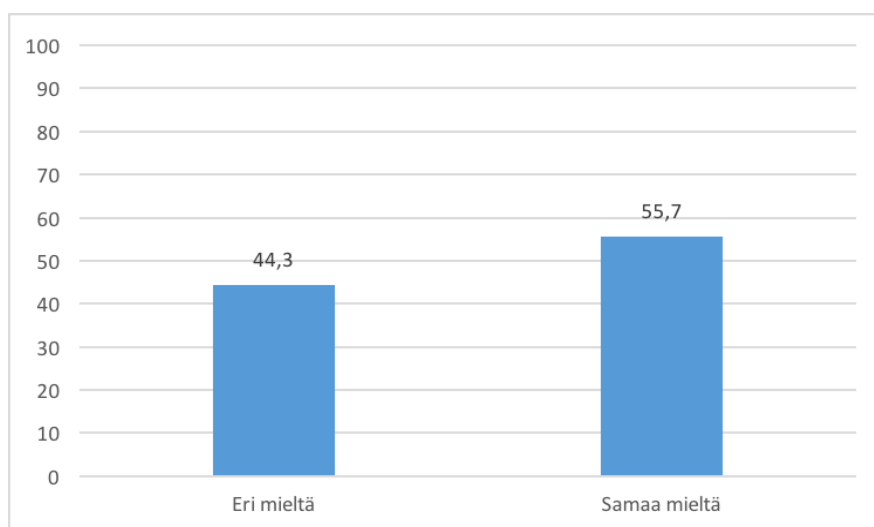
Tässä tutkimuksessa selvitetään nuorten odotuksia työelämästä. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita etenkin nuorten näkemyksistä työn epävarmuudesta, katkonaisuudesta ja kuormittavuudesta. Nuorten työelämäodouksia tarkastellaan seuraavista neljästä osa-alueesta käsin: työpaikan vaihtaminen useaan kertaan työuran aikana, ammatin vaihtaminen useaan kertaan työuran aikana, huoli työllistymisestä ja huoli omasta jaksamisesta työelämässä. Seuraavaksi esitellään tutkimuksen tulokset kukin aihealue kerrallaan.

### 5.1 TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN USEAAN KERTAAN TYÖURAN AIKANA

Työpaikan vaihtuminen useasti työuran aikana kuvaa työuran katkonaisuutta ja työelämän epävarmuutta ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä. Työpaikan vaihtaminen voi kuitenkin liittyä niin huonoon kuin hyväänkin työmarkkina-asemaan. Hyvällä asemalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä liikkuu omasta halustaan työpaikasta toiseen. Huonolla työmarkkina-aseamalla puolestaan sitä, että työntekijä joutuu vaihtamaan työpaikkaa esimerkiksi pätkätoiden vuoksi. Määräaikaiset työsuhteet näyttävätkin lisäävän työpaikan vaihtamisen todennäköisyyttä selvästi. (Sutela & Lehto 2014, 29.) Määräaikaisiin työsuhteisiin ja niin kutsuttuihin pätkätoihin liitetään usein kielteinen leima. Määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat työntekijälle epävarmuutta, kun työsuhteen jatkumisesta ei ole tietoa. Työn epävarmuus puolestaan aiheuttaa huolta toimeentulosta sekä omasta asemasta työmarkkinoilla. Vaikka työuran katkonaisuus ei ole toivottavaa, ei määräaikainen työ suinkaan aina merkitse epävarmuutta. Valtaosalla määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä on jatkoa tiedossa uutena määräaikaisuutena, vakinaisena työnä tai täysin uudessa työpaikassa. (Okkonen 2009.) Erityisesti nuorten työmarkkina-tilanne on huonontunut ja epävarmuus ja määräaikaiset työsuhteet lisääntyneet. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, uskovatko nuoret vaihtavansa työpaikkaa useasti työuransa aikana. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että tulosten perusteella ei voida tietää, onko työpaikan vaihtuminen nuorten mielestä hyvä vai huono asia. Yhtä lailla nuorten ajatukset voivat liittyä omaan haluun vaihtaa työpaikkoja tai sitten nuorten ajatuksiin työuran katkonaisuudesta ja epävarmuudesta. Oleellista on myös ymmärtää, että kaikki nuoret eivät välttämättä ymmärrä sanaa ”usein” samalla tavalla. Kysymyksessä ei ole

määritelty, kuinka monta kertaa on usein, joten kysymys jättää vastaajalle tulkinnanvara. Tulee siis ottaa huomioon, että usein voi tarkoittaa eri ihmisten mielissä eri asiaa.

Kuvion 3 mukaan vain hieman yli puolet eli noin 56 prosenttia suomalaisista nuorista uskoo vaihtavansa työpaikkaa useita kertoja uransa aikana. Tulos oli melko yllättävä, sillä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2014 kaikista vakituisissa työsuhteissa olevista noin 30 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana, ja vastaava osuus määräaikaisilla työntekijöillä oli lähes 80 prosenttia. Eri-tyisesti nuorilla työpaikan vaihdokset olivat yleisiä ja kaikista 15-24-vuotiaista työpaikkaa oli vaihtanut noin 70 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 29.) Nuorten ajatuksia ja myös halukkuutta työpaikan vaihdoksiin liittyen on tutkittu Nuorisobarometrissa aiemminkin. Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa lähes 70 prosenttia nuorista piti todennäköisenä sitä, että tulee vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työuran aikana. (Myllyniemi 2007, 36-37.) Tämän tutkimuksen perusteella nuoret uskovat siis aiempaa harvemmin vaihtavansa työpaikkaa uransa aikana. Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä esimerkiksi Kinglin (2015) tutkimuksen mukaan työnantajien määrä työuran aikana on kasvanut. X-sukupolvella eli vuosina 1965-1980 syntyneillä on arvioitu olevan noin 7-8 työnantajaa uransa aikansa, kun taas milleniaaleilla työnantajien määrän uran aikana arvioidaan olevan peräti 15-16.



**Kuvio 3 "Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja", %.**

Vuoden 2006 nuorisobarometrissa puolestaan selvitettiin nuorten halua vaihtaa työpaikkaa. Tällöin noin 30 prosenttia nuorista vastasi haluavansa vaihtaa työpaikkaa useita kertoja uransa aikana. Nuoret eivät näytä pitävän työpaikan vaihdoksia siis varauksetta pelkästään positiivisena asiana. (Tuppurainen 2009, 24-25.) Myös uusin Nuorisobarometri vuodelta 2019 antaa viitteitä siitä, että useat työpaikan vaihdokset eivät aina ole tavoiteltava asia; työpaikkaa uskovat vaihtavansa useasti erityisesti ne nuoret, jotka ovat huolissaan omasta työllistymisestään ja myös työssä jaksamisestaan (Haikkola & Myllyniemi 2020, 63). Monelle nuorelle työ on ensisijaisesti vain tapa elättää itsensä, vaikkakin moni asettaa työlle myös muita merkityksiä, kuten työkaverit ja työn sisällön. Nuoret eivät siis ole yhtenäinen ryhmä työelämän toiveiden suhteen. Toisaalta työurien katkonaistuminen ja halu sitoutua työhön eivät sulje toisiaan pois. Vuoden 2006 nuorisobarometrissa kävi ilmi, että 20 prosenttia nuorista haluaa sekä vaihtaa työpaikkaa useasti uransa aikana että sitoutua kunnolla kulloiseenkin työhönsä. Nuorilta löytyy siis halua sitoutua työhön, mutta he ovat valmiita siirtymään tarvittaessa myös toisiin tehtäviin. (Tuppurainen 2009, 24-25, 62.)

Seuraavaksi tarkastellaan ristiintaulukoinnin avulla sukupuolen, iän, työmarkkina-aseman, koulutuksen ja äidin koulutustason yhteyttä siihen, uskovatko nuoret vaihtavansa työpaikkaa useita kertoja työuransa aikana. Taulukossa 3 on kuvattuna ristiintaulukoinnin tulokset.

**Taulukko 3 Sosiodemografisten tekijöiden yhteys näkemykseen ”Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja”, % (N)**

	Eri mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä
<b>Sukupuoli</b>			
Nainen	43,5 (385)	56,5 (500)	100 (885)
Mies	45 (444)	55 (543)	100 (987)
<b>Ikä***</b>			
15-19-vuotiaat	51,8 (278)	48,2 (259)	100 (537)
20-24-vuotiaat	44,7 (285)	55,43 (352)	100 (637)
25-29-vuotiaat	38,3 (268)	61,7 (432)	100 (700)
<b>Työmarkkina-asema</b>			
Koululainen tai opiskelija	42,5 (340)	57,5 (460)	100 (800)
Töissä	46,5 (360)	53,5 (414)	100 (774)
Työtön	37 (57)	63 (97)	100 (154)
Muu	49,3 (69)	50,7 (71)	100 (140)
<b>Koulutus***</b>			
Korkeakoulututkinto	32,1 (141)	67,9 (298)	100 (439)
Toisen asteen tutkinto	45,1 (437)	54,9 (532)	100 (969)
Ei tutkintoa	54,1 (250)	45,9 (212)	100 (462)
<b>Äidin koulutustaso***</b>			
Korkeakoulututkinto	38,3 (281)	61,7 (452)	100 (733)
Toisen asteen tutkinto	46,5 (416)	53,5 (479)	100 (895)
Ei tutkintoa	42,6 (46)	57,4 (62)	100 (108)
Ei osaa sanoa	63,7 (86)	36,3 (49)	100 (135)

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

Sukupuolella ei näytä olevan yhteyttä siihen, uskovatko nuoret vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana, vaan vastaukset jakaantuivat hyvin tasaisesti molempien sukupuolten kesken. Tulos on melko yllättävä, sillä tiedetään, että esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet ovat paljon yleisempiä naisten kuin miesten keskuudessa, erityisesti nuorilla. (Tuppurainen 2009, 33.) Aiemmissä tutkimuksissa on saatu vaihtelevia tuloksia siitä, onko sukupuolella yhteyttä työpaikan vaihtamiseen tai ajatuksiin työpaikan vaihtamisesta. Esimerkiksi Sutela ja Lehto (2014, 29) eivät ole löytäneet yhteyttä sukupuolen ja työpaikan vaihdosten väliltä, mutta Myllyniemi (2007, 37) puolestaan on havainnut, että naiset uskovat miehiä useammin joutuvansa todennäköisesti vaihtamaan työtä useasti uransa aikana.

Ikä puolestaan on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä siihen, uskooko vastaaja vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana. Mitä vanhemmista nuorista on kyse, sitä useammin he uskovat, että työpaikka tulee vaihtumaan uran aikana. Kaikkein nuorimpaan ikäryhmään kuuluvista hieman alle puolet uskoo vaihtavansa työpaikkaa useas-



ti, kun taas vanhimmissa vastaajista reilusti yli 60 prosenttia uskoo näin. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että vähiten epävarmuutta tai pelkoa työuran katkonaisuudesta kokevat alle 20-vuotiaat. Tämä kertonee ennen kaikkea siitä, että alle 20-vuotiaiden odotukset omasta tulevaisuudestaan ovat luottavaisia. (Myllyniemi 2007, 37-38.) Tutkimuksen tulokset ovat siis samankaltaisia aiempien tutkimusten kanssa, sillä nuorimmat vastaajat näyttävät odottavan muita harvemmin työuran katkonaisuutta ja työpaikan vaihdoksia. Tämä voi johtua myös siitä, että työura tuntuu kaikkein nuorimmille vastaajille vielä melko kaukaiselta ajatukselta. Hieman vanhemmilla saattaa puolestaan olla jo omakohtaistakin kokemusta työn katkonaisuudesta.

Myllyniemi (2007, 36-37) on havainnut, että korkeimmassa sosioekonomisessa asemassa olevat uskovat muita useammin vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana. Korkean sosioekonomisen aseman edellytyksiä ovat koulutus, ammatti ja työmarkkina-asema. Työmarkkina-asemalla ei kuitenkaan näytä tässä tutkimuksessa olevan yhteyttä nuorten odotuksiin työpaikkojen vaihtumisesta, vaan vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti eri työmarkkina-asemissa olevien kesken. Tulos on siinä mielessä yllättävä, että työssäkävien, työttömien ja opiskelijoiden kokemuksissa työelämän katkonaisuudesta ja epävarmuudesta olisi voinut aiemman tutkimuksen perusteella (esim. Myllyniemi 2007) olettaa olevan eroa. Toisaalta voi olla, että he kaikki uskovat eri syistä vaihtavansa työpaikkoja uransa aikana; osa omasta halustaan ja osa, koska muuta vaihtoehtoa ei ole.

Koulutus sen sijaan on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä siihen, uskooko nuori vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana. Korkeakoulututkinnon suorittaneet uskovat muita useammin, että työpaikka tulee vaihtumaan. Lähes 70 prosenttia korkeakoulutetuista uskoo, että työpaikka vaihtuu useasti. Sen sijaan vain alle puolet heistä, joilla tutkintoa ei ole lainkaan, uskovat vaihtavansa työpaikkaa useaan kertaan. Myös Myllyniemi (2007, 37) on havainnut, että korkeakoulutetut nuoret uskovat muita useammin vaihtavansa työpaikkaa useasti uran aikana. Tulos on siinä mielessä yllättävä, että useiden muiden tutkimusten (mm. Helve 2013; Knijn 2012, 212) mukaan työmarkkinoilla kaikkein heikoimmassa asemassa ovat ne nuoret, joilla on matala koulutus tai ei koulutusta ollenkaan. Heillä on kaikkein suurin todennäköisyys ajautua epätyypillisiin työsuhteisiin, kuten määräaikaisuuksiin. Tässä tutkimuksessa tulos selittyy kuitenkin luultavasti sillä, että ne vastaajat, joilla ei ole tutkintoa, ovat useammin kyselyn nuoria

vastaaajia eli peruskouluikäisiä tai lukiolaisia. Heistä suurella osalla tutkinto on siis todennäköisesti vielä suorittamatta. Toisaalta tulee ottaa huomioon myös se, että korkeakoulutettujen kohdalla työpaikan vaihtaminen voi liittyä siihen, että työntekijä siirtyy omasta halustaan työpaikasta toiseen ja näin ollen etenee tavoitteellisesti urallaan. He eivät ehkä heti usko työllistyvänsä toivomaansa ammattiin, mutta ovat halukkaita siirtymään työpaikka kerrallaan sitä kohti.

Nuoren oman koulutuksen lisäksi myös äidin koulutustaso on erittäin merkitsevässä yhteydessä nuorten ajatuksiin useista työpaikan vaihdoksista uran aikana. Vanhempien koulutustasolla onkin havaittu olevan yhteys lasten tulevaan koulutukseen ja ammattiin (Vanttaja 2005, 413). Reilusti yli puolet korkeakoulutettujen äitien nuorista uskoi työskentelevänsä useissa työpaikoissa uransa aikana. Tämä voi kertoa esimerkiksi siitä, että korkeakoulutetut äidit ovat olleet muita useammin tavoitteellisia urallaan ja näin ollen vaihtaneet omasta halustaan työpaikkaa useammin kuin matalammin koulutetut äidit. Kuitenkin yli puolet myös toisen asteen tutkinnon suorittaneiden äitien nuorista sekä niistä, joiden äideillä ei ollut koulutusta ollenkaan uskoi vaihtavansa työpaikkaa useasti. Sen sijaan ne nuoret, jotka eivät osanneet sanoa äitinsä koulutustasoa, uskoivat muita harvemmin vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana. Heistä vain noin kaksi viidesestä uskoi vaihtavansa työpaikkaa useasti. Tämä tulos voi tosin selittyä ainakin osittain sillä, että useimmiten he, jotka eivät tiedä äitinsä koulutustasoa, ovat luultavasti kaikkein nuorimpia vastaajia. Nuorimmat eivät välttämättä ole samalla tavalla tietoisia vanhempiensa koulutustaustasta kuin vanhemmat. Tämä puolestaan linkittyy Myllyniemen (2007) havaintoon siitä, että kaikkein nuorimmat ovat luottavaisimpia omaan tulevaisuutensa ja pelkäävät muita harvemmin työelämän epävarmuutta.

Logistisen regressioanalyysin avulla saadaan vielä tarkempaa tietoa nuorten työpaikan vaihdoksiin liittyvistä odotuksista. Logistisen regressioanalyysin tulokset ovat nähtävillä taulukossa 4. Logistinen regressioanalyysi osoittaa, että kun kaikki selittävät tekijät yhdistetään samaan malliin, ei sukupuoli edelleenkaan ole yhteydessä nuorten odotuksiin useista työpaikan vaihdoksista. Lisäksi iän merkitys lähes häviää selittävänä tekijänä. Ainoastaan 20-24-vuotiaiden ja 25-29-vuotiaiden välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys. Edelleen vanhin ikäluokka uskoo muita useammin vaihtavansa työpaikkaa uransa aikana. Mielenkiintoista on, että nuorin ja vanhin ikäluokka eivät eroa toisistaan. Tulos on yllättävä, koska ristiintaulukoinnin perusteella näytti siltä, että kaik-

kein suurin ero olisi nimenomaan nuorimman ja vanhimman ikäluokan välillä ja vastaava yhteys on löydetty myös aiemmista tutkimuksista (esim. Myllyniemi 2007). Luultavasti tulos johtuu siitä, että jonkin toisen muuttujan lisääminen malliin saa aikaan sen, että ikä menettää tilastollisen merkitsevyytensä nuorten työpaikan vaihdoksiin liittyviä ajatuksia selittävänä tekijänä. Myöhemmin tarkastellaan vielä erikseen sitä, minkä muuttujan lisääminen saa aikaan tämän tuloksen.

**Taulukko 4 Logistinen regressioanalyysi näkemyksestä ”Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja”**

	<b>OR (LV 95%)</b>
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	ref.
Nainen	0,996 (0,823-1,204)
<b>Ikä</b>	
25-29-vuotiaat	ref.
20-24-vuotiaat	0,767* (0,600-0,979)
15-19-vuotiaat	0,730 (0,513-1,040)
<b>Työmarkkina-asema</b>	
Koululainen tai opiskelija	ref.
Töissä	0,531*** (0,415-0,681)
Työtön	0,942 (0,639-1,387)
Muu	0,537** (0,364-0,793)
<b>Koulutus</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	0,616*** (0,473-0,803)
Ei tutkintoa	0,376*** (0,249-0,567)
<b>Äidin koulutustaso</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	0,731** (0,595-0,898)
Ei tutkintoa	0,910 (0,596-1,390)
En osaa sanoa	0,409*** (0,275-0,608)
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,072
Oikein luokitellut tapaukset	58,9%

p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*. Selitettävässä muuttujassa selitettävänä luokkana samaa mieltä olevat.

Koulutus sekä äidin koulutustaso näyttävät edelleen olevan tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä siihen, uskooko vastaaja vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana. Analyysi osoittaa ristiintaulukoinnin tavoin, että korkeakoulutetut uskovat muita

useammin vaihtavansa työpaikkaa useasti. Samoin myös ne, joiden äidillä on toisen asteen tutkinto tai jotka eivät osanneet sanoa äitinsä koulutustasoa, uskoivat korkeakoulutettujen äitien lapsia harvemmin joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useasti uransa aikana. Ei voida kuitenkaan suoraan päätellä, että korkeakoulutetut tai korkeakoulutettujen äitien lapset olisivat muita useammin huolissaan työuran katkonaisuudesta, vaan he ehkä enemmänkin saattavat nähdä useat työpaikan vaihdokset mahdollisuutena kehittyä ja edetä tavoitteellisesti urallaan. Korkeakoulutettujen äitien lasten sekä niiden, joiden äidillä ei ollut tutkintoa lainkaan, vastaukset eivät tilastollisesti merkitsevästi eronneet toisistaan.

Ristiintaulukointi ei osoittanut yhteyttä työmarkkina-aseman ja työpaikan vaihtamiseen liittyvien odotusten väliltä, mutta sen sijaan regressioanalyysi osoittaa työmarkkina-aseman olevan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, uskooko nuori vaihtavansa työtä useasti uransa aikana. Työssäkäyvät ja opiskelijat eroavat näkemyksissään siten, että opiskelijat uskoivat työssäkäyviä useammin joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa uransa aikana. Heidän näkemystensä välillä tilastollinen ero oli erittäin merkitsevä. Työssäkäyvät ovat todennäköisesti saavuttaneet jo jonkinlaisen aseman työmarkkinoilla, eivätkä he näin ollen ole yhtä huolissaan työpaikan vaihdoksista tulevaisuudessa kuin opiskelijat. Opiskelijoista tuskin kovin moni on vielä vakiinnuttanut paikkaansa työmarkkinoilla ja näin ollen he kokevat tulevan työelämän epävarmempana. Monilla opiskelijoilla saattaa myös olla kokemusta erilaisista vaihtuvista ja epätyypillisistä työsuhteista. Määräaikaiset työsuhteet ovatkin yleisiä opiskelijoiden keskuudessa niin opintojen ohella kuin kesätyönäkin. Osa-aikatyöntekijöistä ja vuokratyöntekijöistä puolestaan suurin osa on opiskelijoita, jotka tekevät työtä opintojensa ohella. (Tuppurainen 2009, 63; Tanskanen 2012, 74; Sutela & Lehto 2014, 35.) Myös vastaajaryhmä ”muut” uskoi opiskelijoita harvemmin joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useasti uransa aikana. Tulos on sikäli hieman yllättävä, että tässä ryhmässä ovat mukana esimerkiksi armeijassa, työharjoittelussa tai vanhempainvapaalla olevat. Tässä ryhmässä on mukana siis iso joukko niitä, jotka eivät oletettavasti ole saavuttaneet kovin vakaata asemaa työmarkkinoilla tai jotka syystä tai toisesta ovat sillä hetkellä työmarkkinoiden ulkopuolella. Toisaalta tässä ryhmässä olevien nuorten tilanteesta ei tiedetä sen tarkemmin; armeijassa olevat saattavat siirtyä opiskelijoiksi armeijan jälkeen, työharjoittelussa olevat nuoret voivat puolestaan olla esimerkiksi opiskelijoita tai vastavalmistuneita ja vanhempainvapaallakin olevat jo työelämässä olevia. He tuskin ovat siis yhtenäinen joukko nuoria.

Opiskelijoiden ja työttömien väliltä puolestaan ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää yhteyttä näkemyksissä työpaikan vaihtumisesta useasti uran aikana. Tulos oli jopa huolestuttava, sillä aiempien tutkimusten mukaan kouluttautuneille nuorille työllistyminen ja vakaan työmarkkina-aseman saavuttaminen on muita todennäköisempää (MacDonald 2011). Tämän tutkimuksen tulosten valossa opiskelijoiden ja työttömien odotukset työuran katkonaisuudesta eivät kuitenkaan eronneet toisistaan. Toisaalta tulee ottaa huomioon se, että edelleenkin tulosten perusteella ei pystytä sanomaan, näkevätkö nuoret useat työpaikan vaihdokset positiivisena vai negatiivisena asiana. Opiskelijat saattavatkin pitää useita työpaikkoja uran aikana tavoiteltavana asiana.

Edellä havaittiin, että toisin kuin ristiintaulukointi, niin logistinen regressioanalyysi osoitti työmarkkina-aseman olevan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä nuorten näkemyksiin siitä, uskovatko he vaihtavansa työtä useasti uran aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että jonkin toisen muuttujan lisääminen saa aikaan tämän muutoksen. Jotta saataisiin selville, minkä muuttujan lisääminen tekee työmarkkina-asemasta tilastollisesti merkitsevän tekijän, suoritettiin logistisen regressioanalyysi vielä uudestaan siten, että malliin lisättiin yksi selittävä muuttuja kerrallaan. Analyysi paljasti, että iän lisääminen malliin aiheutti sen, että työmarkkina-asemasta tuli tilastollisesti erittäin merkitsevä tekijä. Tämä tarkoittaa sitä, että iän ja työmarkkina-aseman välillä on siis jonkinlainen yhteys. Tämä yhteys johtunee pitkälti siitä, että nuorimmista lähes kaikki ovat vielä koululaisia tai opiskelijoita, kun taas vanhimmista iso osa on jo työelämässä.

Aiemmin todettiin myös, että ikä menetti tilastollisen merkitsevyytensä logistisen regressioanalyysin suorittamisen jälkeen. Työmarkkina-aseman lisääminen ei kuitenkaan yksinään vielä riittänyt vähentämään ikämuuttujan merkitsevyyttä, joten erikseen testattiin vielä, mikä muuttuja puolestaan sai sen aikaan. Tämän pohjalta havaittiin, että kun koulutus huomioidaan, niin iällä ei ole itsenäistä yhteyttä nuorten odotuksiin useista työpaikan vaihdoksista. Myös iän ja koulutuksen välillä on siis jonkinlainen yhteys. Todennäköisesti yhteys on se, että mitä vanhempi vastaaja on, sitä korkeammin hän on kouluttautunut. Nuorimmat puolestaan eivät vielä ole ehtineet hankkia koulutusta. Tämän tuloksen voi tulkita niin, että ikä ei itse asiassa olekaan oikeasti yhteydessä nuorten odotuksiin työpaikan vaihdoksista, vaan koulutuksen merkitys vain kanavoituu iän kautta.

## 5.2 AMMATIN VAIHTAMINEN USEAAN KERTAAN TYÖURAN AIKANA

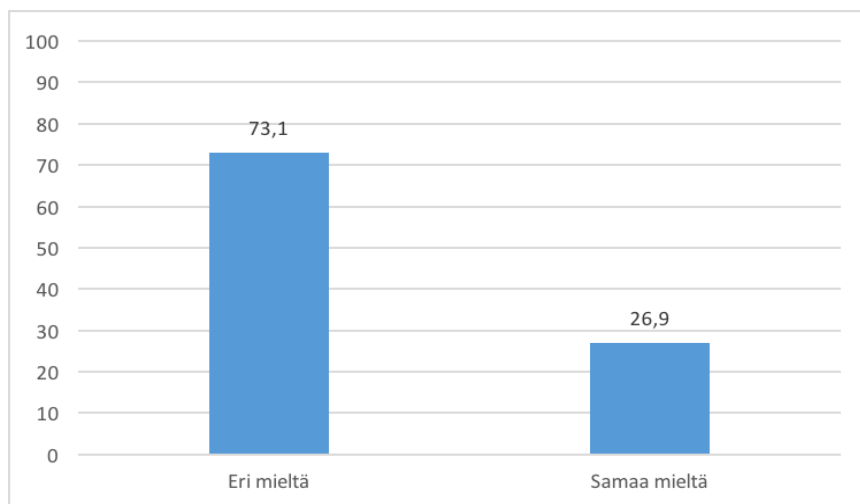
Ammatin vaihtaminen useampaan kertaan kuvaa tämän tutkimuksen muuttujista kaikkein radikaaleimmin työuran katkonaisuutta ja epävarmuutta. Viime vuosina mediassa ja tutkimuksissa on ollut näkyvillä puhe ammattirakenteen muutoksesta, palvelujen merkityksen korostumisesta ja jopa työn katoamisesta automatisaation seurauksena. Rutiininomaisten tehtävien osuus monella alalla onkin jo pienentynyt teknologisen kehityksen johdosta. (Kauhanen, Malinranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 62-64.) Näistä lähtökohdista käsin on mielenkiintoista tutkia, uskovatko nuoret vaihtavansa ammattia tulevaisuudessa uransa aikana. Toisaalta tulee ottaa kuitenkin huomioon taas se, että tämän tutkimuksen perusteella ei saada vastausta siihen, onko ammatin vaihtaminen hyvä vai huono asia suomalaisten nuorten mielestä.

Nuorten ammatinvalinta ei todennäköisesti ole helppoa työmarkkinoiden muutosta ajatellen, sillä esimerkiksi Maailman talousfoorumin (2016) arvion mukaan jopa kaksi kolmesta tällä hetkellä koulunsa aloittavasta lapsesta työllistyy sellaisiin ammatteihin, joita ei ole vielä olemassakaan. Samalla nuorten odotetaan tekevän päätöksiä tulevan ammatin suhteen jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Moni hakeutuukin opintoihin vaille varmuutta siitä, mitä todella haluaisi opiskella. Korkeakouluopintoihin siirtymisen nopeuttamiseksi on tehty useita uudistuksia, kuten todistusvalinnan lisääminen ja ensikerjalaiskiintiö. On kuitenkin mahdollista, että todellisuudessa nämä uudistukset hidastavat opintojen aloittamista, kun nuoret harkitsevat päätöksiään entistä tarkempaan, koska he kokevat, ettei virheisiin ole varaa. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 15.) Yleisin syy toisen opinto-oikeuden hankkimiselle onkin oman jutun löytäminen tai sen muuttuminen kesken ensimmäisten opintojen tai niiden jälkeen. Myös heikot työllistymismahdollisuudet ovat yleinen syy lähteä opiskelemaan uutta alaa. Työelämän epävarmuuden ja pätkätöiden merkitys tulee monesti ymmärrettyä vasta omien kokemusten kautta työelämässä tai töitä hakiessa. (Salminen & Murto 2019, 15, 21.)

Aiemmissä tutkimuksissa on tutkittu sitä, kuinka suuri osa suomalaisista on vaihtanut ammattiaan uransa aikana. Sitran vuoden 2017 työelämäntutkimuksen mukaan jopa kuusi kymmenestä työikäisestä suomalaisesta on vaihtanut ammattia tai alaa työuransa aikana. Heistä noin puolet on opiskellut kokonaan uuden ammatin tai tutkinnon. (Jämsén & Keltanen 2017.) Noin puolet suomalaisista on vaihtanut ammattia uransa aikana jopa kaksi tai kolme kertaa, mutta sitä useammassa erilaisessa ammatissa olleiden osuus on

noin 15 prosentin luokkaa. Työolotutkimuksen mukaan ammatin vaihtaminen uran aikana on pysynyt kuitenkin melko samalla tasolla 1980-luvulta 2010-luvulle saakka. (Sutela & Lehto 2014, 25-27.) Ainakaan tutkimusten perusteella ammatin vaihtaminen useaan kertaan työuran aikana ei siis näytä lisääntyneen.

Tässä tutkimuksessa tutkitaan, kuinka suuri osa suomalaisista nuorista odottaa vaihtavansa ammattia useaan kertaan uransa aikana, ja mitkä tekijät ovat siihen yhteydessä. Tätä selvitetään väittämällä ”Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja”. Suurin osa, eli yli 70 prosenttia nuorista ei uskonut vaihtavansa ammattia useampaa kertaa työuransa aikana (ks. kuvio 4). Noin neljäsosa vastaajista puolestaan uskoi, että tulee vaihtamaan ammattia useasti uransa aikana.



**Kuvio 4 ”Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja”, %.**

Tulos oli melko yllättävä ammattirakenteen muutoksen (Kauhanen ym. 2015) näkökulmasta; koska ammattirakenne on muutoksessa ja suuri osa nuorista tulee tutkimusten mukaan työskentelemään ammateissa, joita ei ole vielä olemassakaan, on mielenkiintoista huomata, että suurin osa nuorista ei usko kuitenkaan itse vaihtavansa ammattia useampaan kertaan uransa aikana. Tämä voi johtua siitä, että nuoret ovat luottavaisia oman ammatinvalintansa suhteen. Kuten aiemminkin on jo todettu, niin moni ymmärtää työelämän epävarmuuden vasta omien kokemustensa kautta. Toisaalta tulos voi johtua myös siitä, että tutkimuksessa ei ole määritelty sitä, mitä tarkoitetaan käsitteellä ”usein”

ja eri ihmisille se voi tarkoittaa eri asioita. Myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Sutela & Lehto 2014) on havaittu, että yli kolme kertaa ammatin vaihtaminen työuran aikana on melko harvinaista, joten siihen peilaten ei ole erikoista, että nuoretkaan eivät usko vaihtavansa ammattia useasti.

Seuraavaksi tarkastellaan sitä, miten sukupuoli, ikä, työmarkkina-asema, koulutus ja äidin koulutustaso ovat yhteydessä siihen, uskovatko nuoret vaihtavansa ammattia useaan kertaan uransa aikana. Taulukosta 5 nähdään ristiintaulukoinnin tulokset.

**Taulukko 5 Sosiodemografisten tekijöiden yhteys näkemykseen ”Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja”, % (N)**

	Eri mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä
<b>Sukupuoli</b>			
Nainen	72,3 (646)	27,7 (247)	100 (893)
Mies	73,8 (730)	26,2 (259)	100 (989)
<b>Ikä**</b>			
15-19-vuotiaat	78,9 (427)	21,1 (114)	100 (541)
20-24-vuotiaat	72,3 (462)	27,7 (177)	100 (639)
25-29-vuotiaat	69,5 (489)	30,5 (215)	100 (704)
<b>Työmarkkina-asema*</b>			
Koululainen tai opiskelija	73,6 (590)	26,4 (212)	100 (802)
Töissä	74,3 (579)	25,7 (200)	100 (779)
Työtön	63,2 (98)	36,8 (57)	100 (155)
Muu	75,4 (107)	24,6 (35)	100 (142)
<b>Koulutus</b>			
Korkeakoulututkinto	73 (322)	27 (119)	100 (441)
Toisen asteen tutkinto	71,2 (694)	28,8 (281)	100 (975)
Ei tutkintoa	77,2 (358)	22,8 (106)	100 (464)
<b>Äidin koulutustaso</b>			
Korkeakoulututkinto	74,3 (549)	25,7 (190)	100 (739)
Toisen asteen tutkinto	71,6 (643)	28,4 (255)	100 (898)
Ei tutkintoa	72,2 (78)	27,8 (30)	100 (108)
Ei osaa sanoa	77,9 (106)	22,1 (30)	100 (136)

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

Sukupuolella ei näytä olevan yhteyttä siihen, uskovatko nuoret vaihtavansa ammattia useasti uransa aikana, eivätkä naisten ja miesten odotukset eronneet toisistaan. Ikä sen sijaan on merkitsevässä yhteydessä siihen, uskovatko nuoret vaihtavansa ammattia uransa aikana. Mitä vanhemmista nuorista on kyse, sitä useammin he uskovat vaihtavansa ammattia. Nuorimmista eli 15-19-vuotiaista vain noin yksi viidestä uskoi vaihtavansa ammattia useasti tulevaisuudessa, kun taas vanhimmista eli 25-29-vuotiaista perä-



ti 30 prosenttia piti todennäköisenä useita ammatin vaihdoksia uransa aikana. Myös vuoden 2019 Nuorisobarometri antaa saman suuntaisia tuloksia ja itse asiassa näyttää siltä, että kolmessa vuodessa ikäryhmien väliset erot ovat jopa kasvaneet; kaikkein nuorimmista yhä harvempi uskoo vaihtavansa ammattia useasti, kun taas vanhimmista yhä useampi uskoo siihen. (Myllyniemi 2020, 64.) Myös aiemmin (Myllyniemi 2007) on havaittu, että nuorimmat ovat kaikkein luottavaisimpia oman tulevaisuutensa suhteen ja heiltä puuttuu oma kokemus työn epävarmuudesta ja katkonaisuudesta. Tämä selittäneekin luultavasti kaikkein vahvimmin ikäryhmien välisiä eroja.

Työmarkkina-asema on melkein merkitsevässä tilastollisessa yhteydessä siihen, uskovatko nuoret vaihtavansa ammattia useasti uran aikana. Työttömät uskoivat selvästi muita useammin joutuvansa vaihtamaan ammattia useasti uransa aikana. Lähes 40 prosenttia työttömistä piti ammatin vaihtoa todennäköisenä. Tulos ei yllätä, sillä myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että alaa vaihtavat erityisesti ne, jotka ovat kohdanneet työttömyysjaksoja (Jämsén & Keltanen 2017). Työttömyys heikentää nuorten itsetuntoa, mikä vaikeuttaa työllistymistä entisestään. Heikot työllistymismahdollisuudet ovatkin yleinen syy lähteä opiskelemaan uutta uraa. (Helve 2002, 56-65; Sutela ym. 2016, 20; Salminen & Murto 2019, 15, 21.) Moni saattaa myös vasta valmistuttuaan huomata, että valittu ala ei työllistäkään. Koululaisista, opiskelijoista, työssä käyvistä ja muista puolestaan noin neljännes uskoi vaihtavansa ammattia useasti työuran aikana. Nämä ryhmät olivat kaikki melko yhtenäisiä näkemyksissään.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että korkeasti koulutetut vaihtavat ammattia muita harvemmin (Jämsén & Keltanen 2017). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella nuoret olivat kuitenkin hyvin yhteneväisiä kaikissa koulutusryhmissä ajatuksissaan ammatin vaihdoksista työuran aikana. Tilastollisesti merkitsevää yhteyttä koulutuksen ja nuorten ammatin vaihdoksiin liittyvien odotusten väliltä ei löytynyt. Vaikka koulutettujen työmarkkina-asema on vakaampi kuin kouluttamattomilla ja työmarkkinoilla kaikkein heikoimmassa asemassa ovat kouluttamattomat nuoret (mm. Knijn 2012, 212; Järvinen ja Vanttaja 2013, 510; Helve 2013) ei tämä kuitenkaan näy nuorten odotuksissa oman työelämänsä epävarmuudesta. Tulosta tarkastellessa tulee ottaa huomioon kuitenkin vastaajien nuori ikä. Tutkittavien joukossa on mukana iso joukko niitä, jotka ovat vasta peruskoulussa tai toisen asteen koulutuksessa, eikä heillä näin ollen ole vielä koulutusta. Jos sama kysymys esitettäisiin hieman vanhemmalle ihmisryhmälle, saattaisivat

koulutuserot nousta enemmän näkyviin. Sen lisäksi, ettei nuorten oma koulutus ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, uskoivatko he vaihtavansa ammattia useasti uransa aikana, niin tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei löytynyt myöskään äidin koulutustason ja ammatin vaihdoksiin liittyvien odotusten väliltä.

Seuraavaksi tarkastellaan logistisen regressioanalyysin avulla taustamuuttujien yhteyttä nuorten näkemyksiin siitä, uskovatko he vaihtavansa työurallaan ammattia useita kertoja. Taulukosta 6 nähdään logistinen regressioanalyysin tulokset. Ne eivät juurikaan poikkea aiemmin esitetyistä ristiintaulukoinnin tuloksista. Sukupuoli ei edelleenkään näytä selittävän nuorten odotuksia työpaikan vaihdosten suhteen. Ikä puolestaan säilyy tilastollisesti merkitsevänä tekijänä, vaikka kaikki selittävät tekijät yhdistetään samaan malliin. Edelleen vanhimmat nuoret uskovat muita useammin vaihtavansa ammattia uransa aikana: 15-19-vuotiaiden ja 25-29-vuotiaiden välinen ero odotuksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja 20-24-vuotiaiden ja 25-29-vuotiaidenkin välinen ero melkein merkitsevä.

**Taulukko 6 Logistinen regressioanalyysi näkemyksestä ”Vaihdan työurallani ammat-  
tia useita kertoja”**

	OR (LV 95%)
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	ref.
Nainen	1,108 (0,899-1,365)
<b>Ikä</b>	
25-29-vuotiaat	ref.
20-24-vuotiaat	0,756* (0,582-0,980)
15-19-vuotiaat	0,460*** (0,308-0,688)
<b>Työmarkkina-asema</b>	
Koululainen tai opiskelija	ref.
Töissä	0,749* (0,575-0,974)
Työtön	1,285 (0,873-1,892)
Muu	0,712 (0,462-1,099)
<b>Koulutus</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	1,240 (0,938-1,638)
Ei tutkintoa	1,333 (0,849-2,092)
<b>Äidin koulutustaso</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	1,100 (0,878-1,377)
Ei tutkintoa	1,015 (0,639-1,614)
En osaa sanoa	0,813 (0,515-1,282)
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,025
Oikein luokitellut tapaukset	73,1%

p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*. Selitettävässä muuttujassa selitettävänä luokkana samaa mieltä olevat.

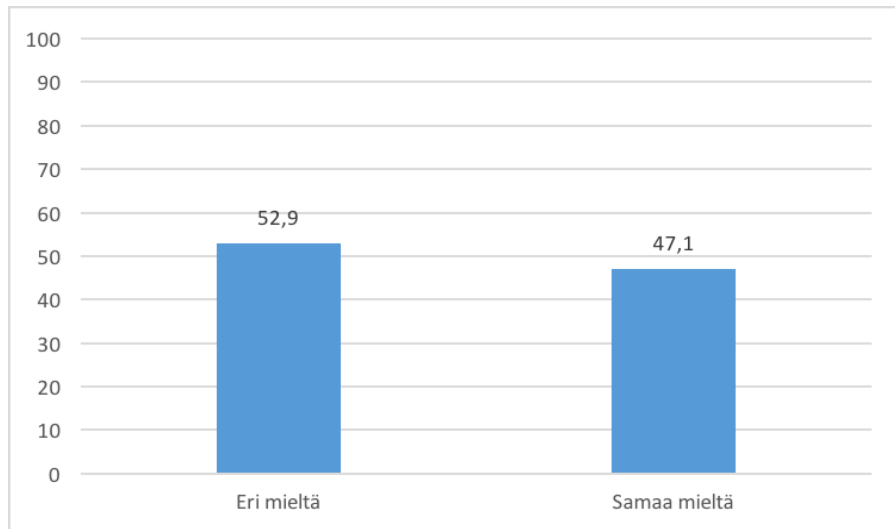
Iän lisäksi myös työmarkkina-asema pysyy tilastollisesti melkein merkitsevänä tekijänä, mutta yhteydet tarkentuvat siten, että melkein merkitsevä tilastollinen yhteys löytyy ainoastaan opiskelijoiden ja koululaisten sekä työssäkäyvien väliltä. Koululaiset ja opiskelijat uskovat työssäkäyviä useammin vaihtavansa ammattia uransa aikana. Tulos on kiinnostava, koska vaikuttaa siltä, että opiskelijat, jotka vasta opiskelevat ammattiin näyttävät pitävän työelämää jo valmiiksi epävarmana ennen kuin ovat edes kunnolla siirtyneet sinne. Epätyypilliset työsuhteet, kuten määräaikaiset ja osa-aikaiset ovat tavallisia opiskelijoiden keskuudessa (Tilastokeskus 2019; Sutela & Lehto 2014, 35). Monilla opiskelijoilla onkin siis luultavasti omakohtaista kokemusta työelämän epävarmuudesta ja katkonaisuudesta ja näin ollen opiskelijoiden huoli työuran vakaudesta on ymmärrettävä. Opiskelijoiden ja työttömien sekä muiden väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja siinä, pitävätkö he ammatin vaihdoksia todennäköisenä. Ristiintaulu-

koiden tavoin koulutuksella tai äidin koulutuksella ei näytä olevan tilastollisesti merkittävää yhteyttä nuorten näkemyksiin useista työpaikan vaihdoksista.

### 5.3 HUOLI TYÖLLISTYMISESTÄ

Tässä tutkimuksessa huolta työllistymisestä mitataan väittämällä ”Olen huolissani onko minulla töitä tulevaisuudessa”. Toisin kuin väittämät ”Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja” ja ”Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja”, tämä muuttuja mittaa laajemminkin nuorten huolta työuran katkonaisuudesta ja epävarmuudesta. Kuviosta 5 havaitaan, että vajaa puolet eli 47 prosenttia 15-29-vuotiasta suomalaisista nuorista oli huolissaan omasta työllistymisestään tulevaisuudessa. Toisaalta hieman suurempi osa, eli noin 53 prosenttia nuorista ei kokenut huolta omasta työllistymisestään.

Myös Sell (2007) on tutkinut nuorten ajatuksia työelämän epävarmuudesta ja havainnut, että nuoret eivät useinkaan koe työn saamisen epävarmuutta kovinkaan pelottavana asiana. Standing (2010) puolestaan erottaa käsitteet työn epävarmuus ja työllisyyden epävarmuus. Työn epävarmuudella tarkoitetaan esimerkiksi pelkoa työtehtävien sisällön ja työpaikan sisäisten suhteiden muuttumisesta, kun taas työllisyyden epävarmuudella kuvataan pelkoa työnteon jatkumisesta ylipäättäen. Työllisyyden epävarmuus on siis yhteydessä myös yleiseen työllisyystilanteeseen. Koska nuoret ovat useasti työmarkkinoiden ulkopuolella, esimerkiksi opiskelemassa, kuvaa työllisyyden epävarmuus useasti paremmin nuorten työmarkkinoille sijoittumisen haasteita (Tuppurainen 2009, 11). Myös tässä tutkimuksessa mitataan ennen kaikkea nuorten odotuksia työllistymisen epävarmuudesta.



**Kuvio 5 ”Olen huolissani onko minulla töitä tulevaisuudessa”, %.**

Ehkä hieman yllättäen tulokset eivät osoita nuorten olevan erityisen huolissaan työn riittävydestä. Runsas puolet luottaa siihen, että töitä löytyy myös tulevaisuudessa. Julkinen negatiivinen puhe työelämästä ei siis ainakaan kovin suuresti tunnu vaikuttavan nuorten odotuksiin omasta työllistymisestään. Toisaalta täytyy ottaa huomioon, että lähes puolet kysymykseen vastanneista kuitenkin oli huolissaan omasta työllistymisestään. Nuoret näyttävät jakautuvan kahteen lähes yhtä suureen ryhmään sen suhteen, ovatko he huolissaan omasta työllistymisestään vaiko eivät.

Vuoden 2019 nuorisobarometrissa esitettiin sama kysymys siitä, ovatko nuoret huolissaan omasta työllistymisestään ja tällöin joka kolmas nuorista vastasi olevansa huolissaan siitä, riittääkö heille töitä tulevaisuudessa. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 62.) Kolmen viimeisen vuoden aikana nuorten usko omaan työllisyyteensä on siis kasvanut. Vuoden 2018 Työolobarometrissa tarkasteltiin palkansaajien luottamusta työllisyyteen tiedustelemalla työntekijöiden kokemaa irtisanomisten ja lomautusten uhkaa. Kaikkien työntekijöiden usko työllisyyteen on kasvanut vuodesta 2016 lähtien samalla, kun taloudellinen tilanne on yleisesti kohentunut. Taloudellinen taantuma nosti työntekijöiden koettua epävarmuutta ja työn menettämisen pelkoa, mutta vuonna 2018 työntekijöiden luottamus työhön on palautunut lähes taantumaa edeltäneen ajan tasolle. (Lyly-Yrjänäinen 2019.)

Vuoden 2019 nuorisobarometri osoittaa myös, että nuoret ovat melko luottavaisia omaan työllistymiseensä, mutta ovat huolissaan toisista nuorista. Nuoret pystyvät nä-

kemään oman tulevaisuutensa valoisampana kuin yleisen kehityksen. Juha Siltala (2020, 114) toteaa, että nuoret uskovat itse työllistymiseensä, eivätkä jännitä omaa siirtymäänsä työelämään, vaikka oman sukupolven asema näyttäytyykin yleisesti epävarmana.

Seuraavaksi tarkastellaan ristiintaulukoinnin avulla, mitkä tekijät ovat yhteydessä nuorten huoleen heidän omasta työllistymisestään. Ristiintaulukoinnin tulokset ovat esillä taulukossa 7.

**Taulukko 7 Sosiodemografisten tekijöiden yhteys näkemykseen ”Olen huolissani onko minulla töitä tulevaisuudessa”, % (N)**

	<b>Eri mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Sukupuoli***</b>			
Nainen	45,4 (409)	54,6 (491)	100 (900)
Mies	59,8 (596)	40,2 (401)	100 (997)
<b>Ikä</b>			
15-19-vuotiaat	52,7 (290)	47,3 (260)	100 (550)
20-24-vuotiaat	54,1 (347)	45,6 (294)	100 (641)
25-29-vuotiaat	52 (368)	48 (340)	100 (708)
<b>Työmarkkina-asema***</b>			
Koululainen tai opiskelija	51,5 (418)	48,5 (394)	100 (812)
Töissä	62,6 (489)	37,4 (292)	100 (781)
Työtön	29 (45)	71 (110)	100 (155)
Muu	33,8 (49)	66,2 (96)	100 (145)
<b>Koulutus</b>			
Korkeakoulututkinto	55,7 (246)	44,3 (196)	100 (442)
Toisen asteen tutkinto	52,7 (518)	47,3 (464)	100 (982)
Ei tutkintoa	50,5 (238)	49,5 (233)	100 (471)
<b>Äidin koulutustaso</b>			
Korkeakoulututkinto	53,6 (399)	46,4 (346)	100 (745)
Toisen asteen tutkinto	53,4 (482)	46,6 (421)	100 (903)
Ei tutkintoa	47,2 (51)	52,8 (57)	100 (108)
Ei osaa sanoa	51,4 (72)	48,6 (68)	100 (140)

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

Yli puolet nuorista naisista oli vuonna 2016 huolissaan omasta työllistymisestään tulevaisuudessa, kun taas nuorista miehistä vain noin 40 prosenttia eli selvästi alle puolet oli huolissaan työllistymisestään. Sukupuolten välillä on siis havaittavissa selvä ero ja yhteys oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä. Vastaava ero sukupuolten välillä on löydetty myös muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan uskossa työn riittävyyteen on melko suurikin ero sukupuolten välillä, sillä nuorista miehistä selvästi naisia pienempi osuus on huolissaan työllistymisestään. Vuoden 2019 ba-

rometrin mukaan nuorista miehistä huolissaan työn riittävydestä oli itseasiassa vain noin kolmasosa eli nuorten miesten usko omaan työllistymiseensä on kasvanut kolmen vuoden aikana. Myös nuorten naisten usko omaan työllistymiseensä on kasvanut, sillä vuonna 2019 noin 40 prosenttia naisista oli huolissaan työn riittävydestä tulevaisuudessa. Mielenkiintoisen tuloksesta tekee se, että vaikka nuorten naisten koulutustaso on keskimäärin korkeampi kuin nuorilla miehillä, kokevat he silti asemansa työmarkkinoilla epävarmemmaksi. Tuleekin ottaa huomioon, että kysymys mittaa nuorten omia näkemyksiä ja miehillä näyttää olevan naisia parempi kyky luottaa omaan työllistymiseensä. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 62.)

Miesten naisia korkeampi luottamus omaan työllistymiseensä on havaittu myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa, jonka mukaan miehet pitävät uuden työpaikan löytymistä selvästi todennäköisempänä kuin naiset (Sutela & Lehto 2014, 30). Tätä voidaan selittää muun muassa sillä, että määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä nuorilla naisilla kuin miehillä. Osittain syynä on se, että naiset opiskelevat keskimäärin pidempään ja miehet puolestaan siirtyvät hieman aiemmin työelämään, jolloin he myös saavat todennäköisemmin vakituisen työpaikan naisia aiemmin. Toisaalta myös perheen perustaminen ja siitä työnantajalle aiheutuvat kulut saattavat nostaa kynnystä vakinaistaa nuoria naisia, mikä puolestaan lisää nuorten naisten epävarmuutta ja huolta työllistymisestään. (Tuppurainen 2009, 33.)

Toisaalta vuoden 2013 Työolotutkimuksen mukaan miehet kokevat epävarmuutta työllisyydestä hieman naisia useammin. Miehet pelkäävät muun muassa lomautuksia, irtisanomisia ja työttömyyttä. Miesten irtisanominen ja lomauttaminen myös on yleisempää kuin naisilla. Naiset puolestaan kokevat miehiä useammin epävarmuutta työn sisällöstä. He pelkäävät muun muassa ennakoimattomia muutoksia, siirtoa toisiin tehtäviin sekä erityisesti työmäärän liiallista lisääntymistä. (Sutela & Lehto 2014, 36-39, 46.) Vuoden 2018 työolobarometrissa puolestaan ei löydetty eroja sukupuolten välillä, kun tarkasteltiin sitä, uskovatko palkansaajat löytävänsä tarvittaessa uuden osaamistaan vastaavan työn. Peräti yli 80 prosenttia kaikista palkansaajista uskoi työllistyvänsä uudestaan. (Lyyly-Yrjänäinen 2019.)

Iällä ei havaittu olevan yhteyttä siihen, ovatko vastaajat huolissaan omasta työllistymisestään. Hieman alle puolet kaikista 15-29-vuotiaista oli huolissaan siitä, riittääkö heille töitä. Vuoden 2018 työolobarometrissa iällä puolestaan havaittiin olevan yhteys siihen,

uskooko vastaaja tarvittaessa työllistyvänsä uudestaan aiempaa työtään vastaavaan työhön. Nuorimmat uskoivat vanhempia useammin löytävänsä tarvittaessa uuden työn. Alle 45-vuotiaista lähes kaikki uskoivat työllistyvänsä uudestaan. Yli 45 vuoden ikä näyttää siis olevan tekijä, joka laskee työntekijöiden uskoa uuden työn löytymiseen. (Lyly-Yrjänäinen 2019.) Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin näyttää laskevan vasta noin 45 ikävuoden jälkeen. Tässä tutkimuksessa kaikki vastaajat ovat alle 30-vuotiaita eli työolobarometrin tuloksia ei voida suoraan verrata tämän tutkimuksen tuloksiin ja voikin olla, että vastaajien nuori ikä selittää osaltaan myös sitä, miksei iällä ollut yhteyttä näkemyksiin omasta työllistymisestä tässä tutkimuksessa.

Työmarkkina-asema puolestaan oli tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä huoleen työllistymisestä. Kaikkein vähiten huolta kantoivat työssäkäyvät, joista alle 40 prosenttia oli huolissaan omasta työllistymisestäään. Opiskelijoistakin huolissaan omasta työllistymisestäään oli alle puolet, kun taas työttömistä ja muista selvästi suurin osa oli huolissaan siitä, onko heillä töitä tulevaisuudessa. Työttömistä huolissaan työllistymisestäään oli peräti yli 70 prosenttia ja muistakin noin 66 prosenttia. Tulos kuulostaa loogiselta, sillä jo työelämässä olevat ovat jo työllistyneet, kun taas muilla ryhmillä työllistyminen on vielä edessä. Työttömillä nuorilla saattaa olla myös jo kokemusta työllistymisen haasteista. Myös vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan jo työelämässä olevien luottamus omaan työllisyyteensä on kaikkein vahvinta. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten usko omaan työllistymiseensä puolestaan on kaikkein heikointa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 7). Myös Lyly-Yrjänäinen (2019) on havainnut, että mitä paremmassa työmarkkina-asemassa palkansaaja on, sitä harvemmin hän pelkää työnsä menettämistä.

Koulutuksella ei havaittu olevan yhteyttä siihen, onko vastaaja huolissaan omasta työllistymisestäään. Tulos oli sinällään yllättävä, että työn epävarmuudella on havaittu olevan eniten vaikutusta matalasti koulutettuihin, sillä heille työllistyminen on kaikkein hankalinta (Cheng & Chan 2008, 277). Kaikissa koulutusluokissa vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti ja noin puolet kaikista vastaajista oli huolissaan omasta työllistymisestäään koulutuksestaan huolimatta. Tulosta saattaa selittää se, että koulutustaso on nuoria tutkittaessa suurelta osin sidoksissa ikään. Nuorimmat tutkimukseen osallistujista ovat todennäköisesti peruskouluikäisiä tai toisen asteen opiskelijoita ja korkeakouluopiskelijoita tai korkeakoulusta valmistuneita puolestaan löytyy osallistujien vanhimmissa pääs-



tä. Jos koulutusasteiden välisiä eroja työllistymisuskomuksissa tutkittaisiin kaikkien suomalaisten osalta, saattaisivat vastaukset jakautua hyvinkin eri tavalla. Myöskään äidin koulutustasolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä näkemyksiin työllistymisestä, ja noin puolet vastaajista oli huolissaan työllistymisestään äidin koulutustasoon katsomatta.

Logistisen regressioanalyysin avulla voidaan ennustaa vaihtelua selitettävässä muuttujassa selittävien muuttujien avulla. Taulukosta 8 nähdään logistisen regressioanalyysin tulokset. Erittäin merkitsevä tilastollinen yhteys sukupuolten välillä säilyy myös logistisen regressioanalyysin tuloksissa. Naiset ovat miehiä useammin huolissaan omasta työllistymisestään. Kuvailevien menetelmien mukaan ikä ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä huoleen työllistymisestä, mutta logistinen regressioanalyysi nosti iän melkein merkitseväksi tekijäksi siten, että nuorin ikäluokka eli 15-19-vuotiaat olivat vanhinta ikäluokka eli 25-29-vuotiaita harvemmin huolissaan omasta työllistymisestään. Tämä voi johtua siitä, että nuorimmalla ikäluokalla ei välttämättä ole vielä omakohtaista kokemusta työelämästä ja ajatukset ja odotukset työelämästä pohjautuvat pitkälti heidän uskomuksiinsa siitä, millaista työelämä saattaa olla. Vanhimmalla ikäluokalla puolestaan on jo useammin kokemusta työelämästä (Tilastokeskus 2020) ja siten mahdollisesti myös työllistymisen haasteista. Heille työllistymisen haasteet saattavat näyttää nuorinta ikäluokkaa todellisemmilta. 20-24-vuotiaiden ja 25-29-vuotiaiden väliltä puolestaan ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä huolesta työllistymiseen liittyen.

**Taulukko 8 Logistinen regressioanalyysi näkemyksestä ”Olen huolissani onko minulla töitä tulevaisuudessa”**

	OR (LV 95%)
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	ref.
Nainen	1,845*** (1,526-2,231)
<b>Ikä</b>	
25-29-vuotiaat	ref.
20-24-vuotiaat	0,821 (0,642-1,048)
15-20-vuotiaat	0,652* (0,457-0,930)
<b>Työmarkkina-asema</b>	
Koululainen tai opiskelija	ref.
Töissä	0,601*** (0,472-0,764)
Työtön	2,595*** (1,745-3,857)
Muu	1,884**
<b>Koulutus</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	1,178 (0,909-1,527)
Ei tutkintoa	1,483 (0,989-2,226)
<b>Äidin koulutustaso</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	1,001 (0,816)
Ei tutkintoa	1,304 (0,851-2,000)
En osaa sanoa	1,009 (0,687-1,481)
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,092
Oikein luokitellut tapaukset	62,3%

p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*. Selitettävässä muuttujassa selitettävänä luokkana samaa mieltä olevat.

Logistisen regression avulla tarkasteltiin vielä sitä, minkä muuttujan lisääminen sai aikaan sen, että ikä nousee tilastollisesti melkein merkitseväksi tekijäksi. Saatiin selville, että kun koulutus huomioidaan, tulee nuorimman ja vanhimman ikäluokan välinen ero tilastollisesti melkein merkitseväksi. Tämä viittaa siihen, että koulutuksen ja iän välillä on jonkinlainen yhteys. Käytännössä tämä voi tarkoittaa sitä, että nuorimpien ikäluokkien koulutus on usein keskenään samankaltaisempi, kun taas vanhemmilla ikäluokilla se voi vaihdella korkeakoulutuksesta toisen asteen koulutukseen tai siihen, ettei koulutusta ole laisinkaan. Aiemmin havaittiin, että iällä ja koulutuksella oli jonkinlainen yhteys myös nuorten odotuksiin työpaikan vaihdoksista.

Työmarkkina-aseman osalta tilastollisesti merkitsevä yhteys säilyy. Koululaisiin ja opiskelijoihin verrattuna työssäkäyvät olivat harvemmin huolissaan työllistymisestään.

Yhteys näiden tekijöiden välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Sen sijaan työttömät ja muut olivat koululaisia ja opiskelijoita useammin huolissaan työllistymisestään. Työttömien osalta yhteys oli erittäin merkitsevä ja muidenkin osalta merkitsevä. Yhteydet säilyivät siis samankaltaisina kuin ristiintaulukoissakin. Koulutus ja äidin koulutus-taso eivät puolestaan edelleenkään olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, olivatko vastaajat huolissaan omasta työllistymisestään tulevaisuudessa.

#### 5.4 HUOLI OMASTA JAKSAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ

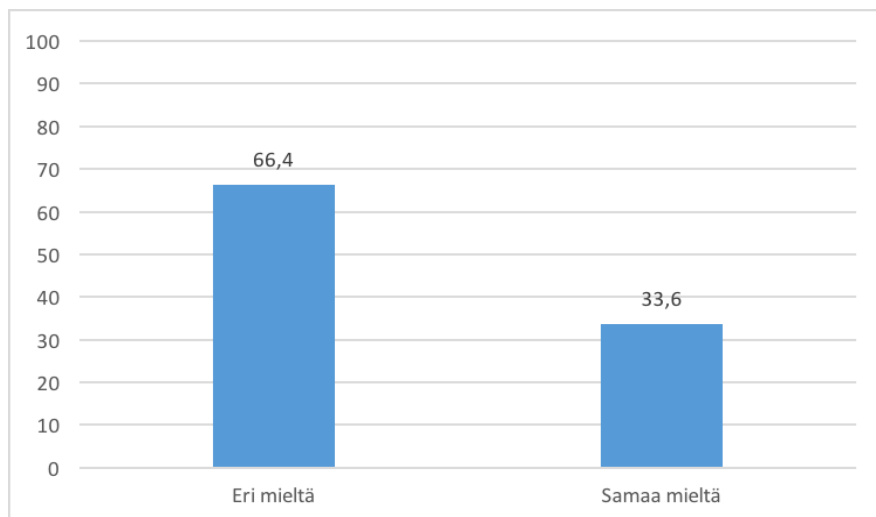
Vuoden 2018 Työolobarometrin mukaan kaikkien työssä käyvien työn henkinen ja fyysinen kuormitus on lisääntynyt 2000-luvun alusta. Huolestuttavaa on, että kasvu on ollut suurinta nuorten kohdalla ja yli 60 prosenttia nuorista raportoi kokevansa työn kuormittavana. Työtahdin kiristyminen ja työn epävarmuuden lisääntymisen seurauksena suomalaisten työuupumus on ollut kasvussa. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 100-101.)

Työn epävarmuuden ja epätyypillisten työsuhteiden vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen on tutkittu laajasti. Työn epävarmuuden on havaittu aiheuttavan muun muassa ahdistusta, masennusta, kuormitusta, keskittymisvaikeuksia ja ongelmia itsetunnossa. (Chirumbolo & Areni 2010, 206.) Lisäksi sen on todettu olevan yhteydessä yleiseen fyysiseen ja psyykkiseen terveydentilaan. Se, miten työn epävarmuus vaikuttaa työntekijään, riippuu kuitenkin siitä, onko työntekijä epätyypillisessä työsuhteessa omasta halustaan vai ei. Ne, jotka työskentelevät esimerkiksi osa-aikaisena tai määräaikaisena omasta halustaan, kokevat vähemmän uupumusta ja tuntevat hyvinvointinsa paremmaksi kuin ne, jotka työskentelevät epätyypillisissä työsuhteissa vastoin tahtoaan. (Larjovuori, Manka, Nuutinen 2015, 22.) Kuormitus on siis yleisintä niillä epätyypillisissä työsuhteissa olevilla, jotka eivät työskentele niissä omasta halustaan. Nuorten aikuisten kokema työuupumus liittyy usein välttämättömyyteen tehdä raskasta matalapalkkaista työtä toimeentulonsa eteen. Työuupumus ei siis välttämättä liity pelkästään työn kuormittavuuteen, vaan laajemminkin elannon hankkimiseen, toimeentuloon ja köyhyyteen. (Rikala 2018, 166.)

Kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevät kokevat työnsä useammin henkisesti rasakaksi, kun taas osa-aikaisissa työsuhteissa työ koetaan helpommin fyysisesti rasitta-

vaksi. Osa-aikatyötä tehdäänkin paljon esimerkiksi ravintoloissa, joissa työskentely on fyysisesti kuormittavaa. Osa-aikaisten töiden rasittavuuteen liittyy monesti myös se, että suuri osa osa-aikatyöntekijöistä on nuoria, jotka tekevät töitä opintojensa ohella. Opintojen ja työn yhdistäminen on raskasta ja vapaa-aikaa jää tällöin vähemmän. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 14.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nuorten huolta työelämässä jaksamisesta väittämän ”Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa” avulla. Noin kolmasosa eli 34 prosenttia nuorista oli huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä (ks. kuvio 6). Osuus on huolestuttavan korkea, sillä jopa yksi kolmesta nuoresta on huolissaan jaksamisestaan.



**Kuvio 6 ”Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa”, %.**

Vuoden 2019 Nuorisobarometrin tulosten mukaan hieman vajaa 40 prosenttia nuorista on huolissaan omasta jaksamisestaan (Haikkola & Myllyniemi 2020, 6). Nuorten huoli työssä jaksamiseen liittyen on siis hieman noussut vuodesta 2016. Myös vuoden 2018 Työolobarometrin tulokset osoittavat, että nuorten kokemukset työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta ovat lisääntyneet 2000-luvun alusta. Työolobarometriin vastanneista nuorista peräti kaksi kolmesta on kokenut työnsä kuormittavana. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 100-101.) Erityisen huolestuttavaa on, että kaikkein yleisintä väsymyksen ja tarjottomuuden sekä jännittyneisyyden, hermostuneisuuden ja ärtyisyyden kokemukset ovat nimenomaan nuorilla työntekijöillä. Myös muistiongelmien ja keskittymisvaikeudet

ovat yleisiä nuorilla. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 295-297.) Erilaiset mielen-terveyden ongelmat ovat nousseet yleisimmiksi sairauspoissaolojen aiheuttajiksi 20-29-vuotiailla. Mielen-terveyden ongelmat ovat myös kaikkein yleisin nuorten työkyvyttö-myyseläkkeiden syy. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 6, 64-64.)

Ristiintaulukoinnin avulla voidaan tarkastella sitä, ovatko sukupuoli, ikä, työmarkkina-asema, koulutus tai äidin koulutustaso yhteydessä nuorten huoleen työelämässä jaksamisesta. Taulukosta 9 nähdään ristiintaulukoinnin tulokset.

**Taulukko 9 Sosiodemografisten tekijöiden yhteys näkemykseen ”Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa”, % (N)**

	Eri mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä
<b>Sukupuoli***</b>			
Nainen	55,7 (500)	44,3 (398)	100 (898)
Mies	76,1 (759)	23,9 (239)	100 (998)
<b>Ikä***</b>			
15-19-vuotiaat	73,2 (401)	26,8 (147)	100 (548)
20-24-vuotiaat	64,7 (414)	35,3 (226)	100 (640)
25-29-vuotiaat	62,7 (445)	37,3 (265)	100 (710)
<b>Työmarkkina-asema**</b>			
Koululainen tai opiskelija	69,8 (565)	30,2 (245)	100 (810)
Töissä	66 (516)	34 (266)	100 (782)
Työtön	54,8 (85)	45,2 (70)	100 (155)
Muu	62,8 (91)	37,2 (54)	100 (145)
<b>Koulutus</b>			
Korkeakoulututkinto	63,7 (283)	36,3 (161)	100 (444)
Toisen asteen tutkinto	65,6 (644)	34,4 (337)	100 (981)
Ei tutkintoa	70,1 (329)	29,9 (140)	100 (469)
<b>Äidin koulutustaso</b>			
Korkeakoulututkinto	65,5 (488)	34,5 (257)	100 (745)
Toisen asteen tutkinto	67,8 (612)	32,2 (290)	100 (902)
Ei tutkintoa	57,4 (62)	42,6 (46)	100 (108)
Ei osaa sanoa	69,3 (97)	30,7 (43)	100 (140)

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

Sukupuoli on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä siihen, onko vastaaja huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Nuorista naisista lähes puolet oli huolissaan omasta jaksamisestaan, kun taas nuorista miehistä vain noin neljäsosa koki huolta jaksamisestaan työelämässä. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu vastaavanlaisia eroja sukupuolten välillä. Vuoden 2019 Nuorisobarometrissa havaittiin, että nuoret naiset

kokevat työnsä huomattavasti useammin niin henkisesti kuin fyysisestikin raskaammaksi kuin nuoret miehet. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 38.)

Myös Sutela ja Lehto (2014, 66, 89-90) ovat havainneet, että naiset pitävät työtään henkisesti raskaana miehiä useammin. Naisten työssä kokemaan henkiseen raskauteen vaikuttavat muun muassa kiire ja lisääntyneet vaatimukset. Suomalaiset työmarkkinat ovatkin melko sukupuolittuneet. Naiset työskentelevät huomattavasti miehiä useammin epätyypillisissä työsuhteissa, etenkin määräaikaisissa työsuhteissa muun muassa palvelu- ja hoiva-aloilla. Tämä voi selittää ainakin osittain sitä, miksi nimenomaan naiset kokevat työnsä miehiä useammin kuormittavaksi. Sukupuolten välisiin eroihin saattaa vaikuttaa myös se, että nuoret miehet kokevat nuoria naisia useammin voimavaransa paremmaksi, minkä lisäksi he kokevat tulevansa naisia useammin tulevansa tasapuolisesti kohdelluksi työpaikallaan (Alatalo, Mähönen, Räisänen 2017, 15). Miehillä on myös havaittu olevan naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja tehdä esimerkiksi etätöitä (Julkunen 2008, 108; Sutela & Lehto 2014, 145-146).

Sukupuolen ohella ikä oli tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä huoleen työelämässä jaksamisesta. Vanhimmassa ikäluokassa oltiin eniten huolissaan omasta jaksamisesta työelämässä: 25-29-vuotiaista vastaajista noin 37 prosenttia oli huolissaan jaksamisestaan, 20-24-vuotiaista siitä oli huolissaan 35 prosenttia ja nuorimassa ikäryhmässä eli 15-19-vuotiaissa huolissaan jaksamisestaan oli noin 27 prosenttia. Huoli omasta jaksamisesta näyttää siis kasvavan iän myötä. Muun muassa Cheng ja Chan (2008, 277, 287) ovat havainneet, että työn epävarmuudella on suurempi vaikutus vanhempiin kuin nuorempiin ihmisiin. Tämä johtuu siitä, että vanhemmilla on monesti jo omaa perhettä ja sellaisia taloudellisia vastuita, joita nuorilla ei vielä välttämättä ole. Tästä syystä työstä aiheutuva taloudellinen epävarmuus aiheuttaa vanhemmille ihmisille enemmän stressiä kuin nuorille. Koska tässä tutkimuksessa on tutkittu ainoastaan nuoria, eivät tulokset ole täysin verrattavissa Chengin ja Chanin (2008) tutkimuksen tuloksiin. Toisaalta mitä vanhemmasta vastaajasta on kyse, sitä todennäköisemmin heillä saattaa olla jo omaa perhettä tai mahdollisesti esimerkiksi asuntolainaa, jolloin Chengin ja Chanin (2008) esittämä teoria taloudellisten vastuiden kasvamisesta iän myötä ja siitä aiheutuva stressi pätee varmasti myös tämän tutkimuksen tuloksiin ja selittää osaltaan sitä, miksi huoli omasta jaksamisesta työelämässä näyttää kasvavan iän myötä.

Työmarkkina-asema oli myös tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, olivatko nuoret huolissaan jaksamisestaan työelämässä. Työttömät olivat muita useammin huolissaan oman jaksamisensa puolesta; lähes puolet työttömistä oli huolissaan omasta jaksamisestaan. Muiden osalta vastaukset jakautuivat keskenään melko samankaltaisesti. Koululaisista ja opiskelijoista sekä työssäkäyvistä ja muista jaksamisestaan oli huolissaan noin kolmannes. Työelämään kiinnittymisen haasteilla ja työttömyysjaksoilla on havaittu olevan vaikutusta nuorten itsetuntoon ja niiden on todettu aiheuttavan stressiä ja masennusta (Helve 2002, 56-65; Sutela ym. 2016, 20). Ei siis ole ihme, että juuri työttömät nuoret kokevat eniten stressiä ja huolta jaksamisestaan työelämässä. Joka keväät mediassa esitellään vuoden huippuylioppilaita ja samoin puhutaan työelämän supe-ryksilöistä, joita ei pysäytä ympärivuorokautinen käytettävissä olo tai kova kilpailu. Työelämä ja koulutus esitellään huippujen kautta, mikä lisää vertailua ja riittämättömyyden tunnetta niillä, jotka eivät ole pystyneet samaan. Työelämän normina pidetään huippusuorittamista, johon jo valmiiksi stressaantuneena tai masentuneena ei pysty. (Siltala 2020, 119.)

Koulutuksella ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, ovatko nuoret huolissaan jaksamisestaan työelämässä. Vuoden 2019 nuorisobarometrissa puolestaan havaittiin, että korkeakoulutetut ovat vähemmän koulutettuja enemmän huolissaan omasta jaksamisestaan (Lindroos ym. 2020, 147). Etätyöt ja työajan joustot ovat yleisiä etenkin korkeasti koulutetuille, kun taas matalasti koulutettujen työajat ovat useimmiten sidottuja tiettyyn työvuoroon ja työpaikkaan (Sutela & Lehto 2014, 145-146). Töiden vieminen kotiin ja työpäivien venyminen puolestaan lisää kuormittumisen ja uupumisen riskiä (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 193; Vartiainen 2008, 112). Korkeammin koulutettujen olisi siis voinut kuvitella olevan muita useammin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella näin ei kuitenkaan ole, mikä voi johtua pitkälti siitä, että suuri osa matalasti koulutetuista tai kouluttamattomista ei nuoren ikänsä vuoksi vielä ole työelämässä ollenkaan. Tutkimuksen tuloksia ei siis voi vastaajien nuorten iän vuoksi yleistää aiempiin tutkimuksiin. Myöskään äidin koulutus-taso ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä nuorten uskomuksiin jaksamisestaan työelämässä.

Ristiintaulukoinnin jälkeen suoritettiin regressioanalyysi, jotta saataisiin tarkempaa tietoa selittävien tekijöiden yhteyksistä nuorten odotuksiin työelämässä jaksamisesta.

Taulukosta 10 nähdään, että sukupuoli ja ikä säilyttävät erittäin merkitsevän tilastollisen yhteyden siihen, onko vastaaja huolissaan jaksamisestaan työelämässä tulevaisuudessa. Naiset olivat miehiä useammin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Samoin vanhin ikäluokka eli 25-29-vuotiaat olivat nuorimpia eli 15-19-vuotiaita useammin huolissaan omasta jaksamisestaan. Sen sijaan 20-24-vuotiaiden ja 25-29-vuotiaiden väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Tilastollisesti merkitsevä yhteys säilyy myös työmarkkina-aseman kohdalla. Tämä yhteys löytyy koululaisten ja opiskelijoiden sekä työttömien väliltä. Kuten ristiintaulukointikin paljasti, työttömät olivat opiskelijoita useammin huolissaan omasta jaksamisestaan. Työssäkäyvien ja opiskelijoiden odotuksissa työssä jaksamisesta ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa, kuten ei myöskään muiden ja opiskelijoiden välillä.

Ristiintaulukoinnin tulosten perusteella koulutus ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, onko vastaaja huolissaan jaksamisestaan työelämässä. Logistinen regressioanalyysi sen sijaan osoittaa koulutuksen olevan tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä nuorten huoleen työelämässä jaksamisesta. Ne, joilla ei ole lainkaan tutkintoa ovat korkeakoulutettuja useammin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Tulos on melko yllättävä ja jopa päinvastainen kuin odotettu, sillä henkinen kuormitus näyttää liittyvän erityisesti korkeakoulutettujen tehtäviin (Sutela & Lehto 2014, 66-68). Toisaalta henkisen kuormituksen lisäksi työntekijät voivat kokea myös fyysistä kuormitusta. Fyysistä kuormitusta koetaan etenkin epätyypillisissä töissä ja sellaisilla aloilla, jotka eivät vaadi korkeaa koulutusta, kuten ravintola-alalla. Nuoret työskentelevät epätyypillisissä työsuhteissa monesti opintojensa ohella ja opintojen ja työn yhdistäminen on raskasta. Lisäksi, kuten aiemmin on jo todettu, nuorten kokema työn kuormittavuus liittyy usein laajemminkin elannon hankkimiseen ja toimeentulosta huolehtimiseen. (Rikala 2018, 166; Haikkola & Myllyniemi 2020, 14.) Nuorten uskomukset työn rasittavuudesta eivät siis niinkään näytä liittyvän työn henkiseen kuormittavuuteen, vaan pikemminkin matalasti koulutetuille ja opiskelijoille ominaisiin epätyypillisiin työsuhteisiin.



**Taulukko 10 Logistinen regressioanalyysi näkemyksestä ”Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa”**

	OR (LV 95%)
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	ref.
Nainen	2,660*** (2,173-3,257)
<b>Ikä</b>	
25-29-vuotiaat	ref.
20-24-vuotiaat	0,884 (0,687-1,137)
15-19-vuotiaat	0,446*** (0,303-0,657)
<b>Työmarkkina-asema</b>	
Koululainen tai opiskelija	ref.
Töissä	1,076 (0,833-1,388)
Työtön	1,843** (1,256-2,705)
Muu	1,099 (0,735-1,643)
<b>Koulutus</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	1,163 (0,890-1,520)
Ei tutkintoa	1,702* (1,105-2,623)
<b>Äidin koulutustaso</b>	
Korkeakoulututkinto	ref.
Toisen asteen tutkinto	0,821 (0,661-1,019)
Ei tutkintoa	1,254 (0,815-1,931)
En osaa sanoa	0,845 (0,559-1,279)
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,090
Oikein luokitellut	67%

p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*. Selitettävässä muuttujassa selitettävänä luokkana samaa mieltä olevat.

Logistinen regressioanalyysi osoitti koulutuksen olevan yhteydessä nuorten huoleen työelämässä jaksamiseen liittyen. Ristiintaulukoimalla tällaista yhteyttä ei löydetty, joten vielä viimeiseksi tarkastellaan sitä, minkä muuttujan lisääminen malliin saa aikaan sen, että koulutus muuttuu logistisessa regressioanalyysissä tilastollisesti merkitseväksi tekijäksi. Tämä tehtiin suorittamalla logistinen regressioanalyysi uudestaan siten, että malliin lisättiin yksi selittävä muuttuja kerrallaan. Analyysi paljasti, että iän ja sukupuolen lisääminen malliin sai aikaan sen, että koulutuksesta tuli tilastollisesti melkein merkitsevä selittäjä nuorten työssä jaksamiseen liittyviin huoliin. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksen, sukupuolen ja iän välillä on jonkinlainen yhteys. Aiemmin havaittiin, että naiset ovat miehiä useammin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Tämä yh-

teys voikin tarkoittaa sitä, että jaksamisestaan huolissaan ovat erityisesti matalasti koulutetut naiset.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin 15-29-vuotiaiden suomalaisnuorten odotuksia työelämän epävarmuudesta, katkonaisuudesta ja kuormittavuudesta. Työelämän epävarmuudesta ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä on puhuttu jo vuosia niin tutkimuksissa kuin mediassakin. Useiden tutkimusten mukaan (mm. Furlong & Cartmel 2007, 43; Tilastokeskus 2018) työn epävarmuus koskettaa erityisesti nuoria ja työuransa alussa olevia palkansaajia.

Hieman yllättäen tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan osoita nuorten olevan erityisen huolissaan työelämästä. Vain hieman yli puolet kaikista nuorista uskoi esimerkiksi vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana, vaikka nimenomaan nuorten on todettu vaihtavan työpaikkaa useasti etenkin uran alkuvaiheessa ja työskentelevän määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa (Fagan, Kanuo-Mrcela & Norman 2012, 130; Helve 2013; Pietikäinen 2005, 219, 9). Vielä tätäkin harvempi nuori oli huolissaan omasta työllistymisestään, sillä alle puolet nuorista ilmoitti olevansa huolissaan työllistymisestä. Julkinen puhe työelämän huonontumisesta ja epävarmuudesta ei siis näytä vaikuttaneen nuoriin erityisen vahvasti, vaan suurin osa nuorista on melko luottavaisia oman työllistymisensä suhteen, eivätkä he usko oman työuran olevan erityisen katkonainen. Myös Juha Siltala (2020, 14) on todennut, että nuoret näyttävät uskovan omaan työllistymiseensä ja siihen, että itselle käy hyvin, vaikka oman sukupolven asema työmarkkinoilla muuten näyttääkin olevan epävarma ja siitä ollaan yleisesti huolissaan.

Ammattirakenne on ollut muutoksessa 1990-luvulta lähtien ja vauhti on vain kasvanut 2000-luvulla teknologian kehittymisen seurauksena. On arvoitu, että koulutuksessa saadut tiedot ja taidot eivät enää riitä, vaan työntekijöiden on jatkuvasti koulutauduttava uransa aikana ja jopa ammatin vaihtaminen saattaa tulla useammalle ajankohtaiseksi tulevaisuudessa. (Asplund 2020, 3.) Tästä huolimatta nuoret eivät tämän tutkimuksen tulosten perusteella usko vaihtavansa ammattia uransa aikana, ainakaan useasti. Vain alle kolmannes nuorista piti todennäköisenä useita ammatinvaihdoksia urallaan. Nuoret eivät siis näytä olevan suuresti huolissaan työmarkkinarakenteen muutoksesta tai työpaikkojen katoamista, tai ainakaan siitä, että ne vaikuttaisivat heihin itseensä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella nuoret eivät tunnu yleisesti olevan erityisen huolissaan omasta alanvalinnastaan, vaan luottavat siihen, ettei alaa tarvitse vaihtaa useaan kertaan uran aikana. Tulevaisuus näyttää kuitenkin sen, tulevatko ammattien vaih-

tumiset ja useamman tutkinnon suorittaminen yleistymään. Viime aikoina nuorten koulutukseen ja työelämään siirtymistä on pyritty nopeuttamaan muun muassa ensikertalaiskiintiön ja todistusvalinnan avulla. Todellisuudessa tämä saattaa kuitenkin vain hidastaa valmistumista ja työelämään siirtymistä, kun nuorten odotetaan jo hyvin varhain tekevän päätöksiä tulevaisuutensa suhteen ja osaavan valita oikeat ja tulevaisuuden kannalta tärkeimmät oppiaineet jo lukiossa. Tämä puolestaan saattaa lisätä nuorten kokemaa stressiä jo entistä nuoremmalla iällä ja toisaalta laittaa nuoret pohtimaan aiempaa tarkemmin omia valintojaan, jolloin opiskeluiden aloitus saattaa jopa viivästyä. (Nuorisotyöstä Suomessa 2020.) Yle julkaisi toukokuussa 2020 artikkelin siitä, kuinka stressaavaa alanvalinta voi olla nuorelle. Artikkelissa haastateltu 19-vuotias nuori mies kertoi, kuinka haastavaa oman alan ja oman jutun etsiminen on ollut ja kuinka esimerkiksi pelko ensikertalaisuuden menettämisestä on aiheuttanut stressiä. Lopulta mies totesi kuitenkin, että lukioikäiselle itselleen hän haluaisi kertoa, että ”ihan sama mitä suunnittelet, päin prinkkalaa se suunnitelma menee kuitenkin”.

Suurin osa nuorista ei näytä olevan erityisen huolissaan työelämän epävarmuudesta tai työurien katkonaisuudesta. Tästä huolimatta kuitenkin lähes puolet nuorista on huolissaan omasta työllistymisestään ja noin kolmannes nuorista uskoi vaihtavansa alaa tulevaisuudessa. Kaikkien nuorten odotukset eivät siis ole optimistisia tulevasta työurasta. Tutkimuksen tulosten perusteella noin kolmasosa nuorista on huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Nuorten kokemukset työn kuormittavuudesta ovat lisääntyneet 2000-luvun alusta ja esimerkiksi väsymyksen ja hermostuneisuuden kokemukset sekä muistiongelmien ja keskittymisvaikeudet ovat nuorilla yleisiä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 295-297.) Myös nuorten huoli omasta jaksamisestaan on lisääntynyt, sillä vuoden 2019 Nuorisobarometrissa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 6) käy ilmi, että nuoret olivat vuonna 2019 useammin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä kuin vielä vuonna 2016, jolloin tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty. On kuitenkin huomattava, että edelleen suurin osa nuorista ei ole huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä.

Nuorten kuormittuminen ja uupuminen työelämässä ovat huolestuttavia ilmiöitä erityisesti siksi, että kyse on ihmisistä, jotka ovat vasta astumassa työmarkkinoille. Nuorten uupumisen lisääntymiseen voidaan etsiä vastausta työelämän epävarmuuden lisääntymisen ja työelämän kasvavien vaatimusten lisäksi myös vapaa-ajan vaatimusten lisääntymisestä. Sosiaalisessa mediassa korostuu, kuinka myös vapaa-ajan tulisi olla täydellistä

ja suorituskeskeistä. Tulisi urheilla, syödä terveellisesti ja näyttää hyvältä. Ihmisten pitäisi jatkuvasti jaksaa olla parhaimmillaan niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin, eikä aika tunnu riittävän kaikkeen. (Mellanen & Mellanen 2020, 131.)

Yle uutisoi vuoden 2019 kesällä, että silloinen liikenne- ja viestintäministeri, nykyinen pääministeri Sanna Marin oli ottanut esille ajatuksen työajan lyhentämisestä kuusituntiseen työpäivään. Marin perusteli kannanottoaan sillä, että hänen mukaansa ihmiset ansaitsevat enemmän aikaa perheidensä ja harrastustensa parissa. (Yle 24.8.2019.) Ajatus työajan lyhentämisestä ei suinkaan ole uusi, vaan sitä on tutkittu ja jopa kokeiltukin aiemmin Suomessa. Lyhyemmän työajan on todettu vaikuttavan myönteisesti työssä jaksamiseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja lisäksi sen on todettu vähentävän ihmisten kokemaa stressiä ja parantavan tyytyväisyyttä elämään. (Bregman 2016; Anttila 2017, 14-18.) Työajan lyhentämisellä olisi toki myös negatiivisia seurauksia erityisesti yksilöiden taloudelle, kun lyhyempää työpäivää tehdessä myös palkka olisi pienempi. Työajan lyhentäminen voisi kuitenkin olla hyvä mahdollisuus niille, joilla olisi halu tehdä lyhyempää työviikkoa. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti nuoret toivovat joustavaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä joustavia työaikoja ja merkityksellistä työtä. Nuoret eivät siis näe töitä ainoastaan keinona ansaita rahaa tai velvollisuutena. (Knijn 2012, 212.) Tällaisten ihmisten kohdalla lyhyempi työviikko voisi tukea parempaa jaksamista työelämässä.

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella erityisesti nuoren ikä ja sukupuoli näyttävät selittävän nuorten odotuksia työelämästä. Kaiken kaikkiaan nuorimmat olivat luottavimpia oman tulevaisuutensa suhteen. Alle 20-vuotiaat nuoret uskoivat muita harvemmin vaihtavansa työpaikkaa tai ammattia useasti uransa aikana. Lisäksi he olivat muita harvemmin huolissaan omasta jaksamisestaan. Heille työelämä saattaa toisaalta näyttäytyä vielä melko kaukaisena, ja heillä tuskin on kokemusta työn epävarmuudesta samalla tavoin kuin hieman vanhemmilla nuorilla. Kaikkein nuorimpien osalta vastaukset saattavatkin kuvastaa ennen kaikkea heidän toiveitaan ja mielikuviaan työelämästä, kun taas yli 20-vuotiailla on jo enemmän työkokemusta kuin alle 20-vuotiailla nuorilla (Tilastokeskus 2020) ja näin ollen mahdollisesti myös työelämän epävarmuudesta.

Tutkimuksen tulosten perusteella työllistyminen ja työssä jaksaminen huolestuttaa nuoria naisia miehiä enemmän. Naiset pitävät työpaikan saamista epävarmempana kuin miehet. Tämä on melko huolestuttava tulos erityisesti siitä näkökulmasta, että nuoret naiset ovat keskimäärin nuoria miehiä koulutetumpia (Haikkola & Myllyniemi 2020,

62). Koulutuksen puolestaan pitäisi taata parempi työmarkkina-asema (Helve 2013; Knijn 2012, 212). Yhä edelleen sukupuolten välisessä tasa-arvossa työelämässä on kuitenkin tekemistä Suomessa, ja naisia on miehiä harvemmin esimerkiksi johtotehtävissä. Samoin sukupuolten välinen palkkaero on edelleen huomattava miesten hyväksi. (Tilastokeskus 2018.) Myös perheen perustamisesta aiheutuvat taloudelliset vaikutukset kasaantuvat pääosin naisten työnantajille, mikä puolestaan voi vähentää työnantajien halukkuutta palkata nuoria naisia. (Tuppurainen 2009, 33.) Ei siis ole ihme, että nuoret naiset kokevat nuoria miehiä useammin epävarmuutta työllistymisestään. Olisikin erityisen tärkeää kehittää keinoja, joilla vähennettäisiin työnantajien epävarmuutta palkata nuoria naisia. Yksi vaihtoehto voisi olla muun muassa Ruotsissa ja Islannissa käytössä oleva pidempi isille kiintiöity vanhempainvapaa (SAK 2017). Sen avulla voitaisiin tasata nykyistä paremmin vanhempainvapaasta koituvia kuluja molempien vanhempien työnantajille, mikä puolestaan voisi parantaa nuorten naisten työllistymismahdollisuuksia.

Sen lisäksi, että nuoret naiset olivat nuoria miehiä useammin huolissaan työllistymisestään, olivat he myös miehiä useammin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Naiset työskentelevät miehiä useammin epätyypillisissä työsuhteissa hoiva- ja palvelu-aloilla. Ei olekaan ihme, että nuorten naisten huolet työelämään pääsemisestä ja työelämän epävarmuudesta heijastuvat myös huolena omaan jaksamiseen työelämässä. Helsingin Sanomissa julkaistiin 4.4.2019 artikkeli ”Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa Terveystalon iso tilasto – Kaikessa pitäisi olla täydellinen”, jonka mukaan erityisesti mielenterveyden ongelmat, kuten ahdistuneisuus, stressi, masennus ja unettomuus, ovat lisääntyneet nuorilla naisilla. Artikkelissa haastatellun lääkärin mukaan nuorten naisten kasvavien mielenterveyden ongelmien taustalla on ennen kaikkea vaatimusten kasvu; nuoret naiset kokevat, että heidän pitäisi suoriutua hyvin monella elämäntilanteella. Jatkossa olisikin tärkeä tutkia tarkemmin sitä, miksi juuri nuoret naiset kokevat työelämän miehiä epävarmempana ja kuormittavampana ja mitä tälle ongelmalle pitäisi tehdä.

Iän ja sukupuolen ohella myös koulutus ja työmarkkina-asema näyttävät selittävän ainakin osittain nuorten odotuksia työelämän epävarmuudesta. Korkeakoulutetut uskovat muita useammin vaihtavansa työpaikkaa useasti uransa aikana. Tästä ei voida kuitenkaan suoraan päätellä, että korkeakoulutetut olisivat muita useammin huolissaan työuran katkonaisuudesta, vaan he ehkä enemmänkin saattavat nähdä useat työpaikan vaih-

dokset mahdollisuutena kehittyä ja edetä tavoitteellisesti urallaan. Työmarkkina-aseman osalta tulokset olivat kuitenkin hieman huolestuttavampia. Opiskelijat ja työttömät erottautuivat ryhminä, jotka kokivat työelämän muita epävarmempana. Koska koulutus parantaa työnsaantimahdollisuuksia (mm. Helve 2013; Knijn 2012, 212) opiskelijoiden voisi kuvitella olevan työttömiä luottavaisempia tulevan työuransa suhteen. Näin ei kuitenkaan näytä olevan. Yksi syy tähän saattaa olla se, miten työelämästä puhutaan mediassa. Ammatillinen osaaminen ei vielä tunnu riittävän, vaan lisäksi tarvitaan työyhteisötaitoja, sosiaalista osaamista, teknologista osaamista, palveluosaamista, kykyä yhdistellä asioita, luovuutta, innovatiivisuutta sekä ongelmanratkaisukykyä. Monet opiskelijat saattavatkin ajatella työelämän kaipaavan superyksilöitä, joilta löytyy kaikki edellä mainitut ominaisuudet. (Tuohinen 2010, 38-39.) Tämä yhdistettynä siihen, että moni opiskelija työskentelee opintojen ohessa epätyypillisissä työsuhteissa saattaa lisätä opiskelijoiden huolta työelämän epävarmuudesta.

Mediassa on jo vuosia luotu uhkakuvia työn tulevaisuuden epävarmuudesta ja työn katoamisesta. Titta Tuohinen (2010) on tutkinut nuorten työhalukkuutta ja työmotiiveja 1970-luvulta alkaen ja havainnut, että suuri osa nuorista uskoo työelämän olevan pelottava paikka, joka polttaa työntekijän loppuun, ja jossa joutuu pelkäämään potkuja. (Tuohinen 2010, 38-39.) Tämän tutkimuksen tulosten perusteella piirtyy kuitenkin ennen kaikkea kuva nuorista, jotka ovat melko luottavaisia oman tulevaisuutensa suhteen. Täytyy kuitenkin muistaa, että vaikka suuri osa nuorista ei ollut huolissaan omasta tulevaisuudestaan työelämässä, niin silti lähes puolet nuorista oli huolissaan työn epävarmuudesta ja kolmasosa työn kuormittavuudesta. Vaikka tutkimuksen tulokset antavatkin pääosin positiivisen kuvan nuorten odotuksista työelämässä, eivät kaikki kuitenkaan ole luottavaisia oman tulevaisuutensa suhteen. Iso osa nuorista kokee työelämän epävarmana ja tämä on huolestuttavaa, sillä he ovat vasta astumassa työmarkkinoille ja näkevät työelämän jo valmiiksi turvattomana.

Keväällä 2020 tämän tutkimuksen kirjoittamisen aikaan koettiin ennennäkemätön tilanne, kun ympäri maailman jyllännyt koronapandemia sulki monelta osin lähes koko maailman. Pandemia on vaikuttanut rajusti työmarkkinoihin ja erityisesti nuoriin työmarkkinoilla. Vaikutukset ovat kohdistuneet etenkin palvelualoihin, joilla työskentelee paljon nuoria. Moni nuori on irtisanottu tai lomautettu ja iso osa nuorista on menettänyt kesätyönsä. Koronan seuraukset ovat olleet siis pitkälti samankaltaisia kuin 1990-luvun lamalla tai 2000-luvun lopun finanssikriisillä; ne kaikki ovat vaikuttaneet etenkin työ-

elämänsä alussa oleviin nuoriin. Vaarana on, että koronakriisin vaikutukset nuoriin ja heidän työuriinsa ovat yhtä kauaskantoisia kuin aiempien taantumien vaikutukset edeltäviin sukupolviin. Toisaalta aiemmista taloudellisista taantumista voidaan myös oppia. Muun muassa Wilska (2020) pitää tärkeänä, että mahdolliset taloudelliset leikkaukset eivät tällä kertaa koskisi nuoria tai lapsiperheitä, vaan päinvastoin näitä ryhmiä tuettaisiin.

Toinen koronan merkittävä vaikutus työelämään on ollut etätyön lisääntyminen. On arveltu, että etätyön yleisyys on tullut jäädäkseen myös koronan jälkeen. Esimerkiksi Vihreät (2020) on ehdottanut, että työnantajat tarjoaisivat työntekijöilleen mahdollisuuden yhteen etätyöpäivään viikossa myös kriisin jälkeen, sillä etätyö on ilmastoystävällistä ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Jää nähtäväksi, jääkö etätyö pysyväksi ratkaisuksi myös tulevaisuudessa kriisin jälkeenkin ja jos jää, millaisia sen vaikutukset ovat muun muassa työssä jaksamiseen tai työelämän eriarvoistumiseen. Kaikki eivät voi tehdä etätyötä, vaikka haluaisivatkin. Jää myös nähtäväksi, lisääntykö nuorten koettu epävarmuus työelämää kohtaan kriisin seurauksena. Koronakriisin vaikutuksia työmarkkinoihin tullaan varmasti tutkimaan jatkossa. Olisi tärkeää, että näitä vaikutuksia tutkittaisiin myös nuorten näkökulmasta, sillä kuten aiemmatkin taloudelliset kriisit, on myös tämä vaikuttanut kaikkein eniten nuoriin.



## KIRJALLISUUS

Aapola, S. (2005): Aikuistumisen oikopolkuja? Koulutusreitit ja aikuistumisen ulottuvuudet nuorten elämässä. Teoksessa: Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. (toim. Aapola, S. & Ketokivi, K.) Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Aapola, S. & Ketokivi, K. (2005): Aikuistumisen ehdot 2000-luvun yhteiskunnassa. Teoksessa: Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. (toim. Aapola, S. & Ketokivi, K.) Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Aho, S. & Koponen, H. (2001): Nuorten opiskelu- ja työurat 1990-luvulla. Nuorisosiain neuvottelukunnan tutkimuksia. Helsinki: Nuorisosiain neuvottelukunta.

Aila. FSD3136 Nuorisobarometri 2016. Viitattu 2.10.2019.

[https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD3136?tab=description&study\\_language=fi](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD3136?tab=description&study_language=fi)

Akava 12.7.2016. Mitä korkeakoulutetut nuoret haluavat tulevaisuuden työelämältä? Viitattu 30.6.2020.

[https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/mita\\_korkeakoulutetut\\_nuoret\\_haluavat\\_tulevaisuuden\\_tyoelamalta](https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/mita_korkeakoulutetut_nuoret_haluavat_tulevaisuuden_tyoelamalta)

Alakärppä, O, Sevón, E. & Rönkä, A. (2020): Perheen perustamisen odotukset nuorten lapsettomien nasten elämäkulussa. Yhteiskuntapolitiikka 85 (2020):1.

Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. (2017): Nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Allbaek, K., Asplund, R., Erling, B., Lindahl, L., von Simson, K. & Vanhala, P. (2015): Youth unemployment and inactivity. A comparison of school-to-work transitions and labour market outcomes in four Nordic countries. TemaNord 2015:548.

Anttila, T. (2017): Työajan lyheneminen hiipii kuluskriittisyyden varjoissa. Teoksessa: Jos työviikko olisi neljä päivää? Keskustelua tulevaisuuden työstä ja työajoista. (toim. Rajakangas, M-L.) STTK.

Arnett, J. (2006): Emerging Adulthood in Europe: A Response to Bynner. Journal of Youth Studies, 2006-02-01, Vol.9 (1), p.111-123.

Asplund, R. (2020): Ammattirakenne muuttuu, miten käy osaamisen? Polkuja työhön. Työtä kohti. Tiivistelmä Polkuja työhön –hankkeen tuloksista. Viitattu 27.5.2020.

[http://www.polkujatyohon.fi/wp/wp-content/uploads/2019/08/Polkuja\\_tyohon\\_loppukooste.pdf](http://www.polkujatyohon.fi/wp/wp-content/uploads/2019/08/Polkuja_tyohon_loppukooste.pdf)

Bell, D. & Blanchflower, D. (2011): Young People and the Great Recession. IZA Discussion Paper No. 5674.

Bernhardt, E., Gähler, M. & Goldscheider, F. (2005): Childhood Family Structure and Routes Out of the Parental Home in Sweden. Acta Sociologica. Vol 48(2): 99-115.

Billari, F.C. (2004): Becoming an Adult in Europe: A Macro/Micro-Demographic Perspective. *Demographic Research* (3, special collection), 15-44.

Billari, F. C. & Liefbroer, A. C. (2010) Towards a new pattern of transition to adulthood? *Advances in Life Course Research* 15 (2-3), 59–75.

Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001): Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Tampere: Tammer-Paino.

Bregman, R. (2016): The solution to just about everything: Working less. *The Correspondent*. Viitattu 29.5.2020.

<https://thecorrespondent.com/4373/the-solution-to-just-about-everything-working-less/168119985-db3d3c10>.

Brzinky-Fay, C. (2006): Lost in Transition: Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review* 23 (4), 409-422.

Buchmann, M. C. & Kriesi, I. (2011): Transition to Adulthood in Europe. *Annual Review of Sociology* 37, 481–503.

Cheng, G. & Chan, D. (2008): Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2), 272-303.

Chirumbolo, A & Areni, A. (2010): Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy* 31(2), 195-318.

Eurofound. (2020): Living, working and COVID-19. First findings – April 2020. Viitattu 14.6.2020.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20058en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf)

Euroopan komissio. (2020): Työllisyys, sosiaaliasiat ja osallisuus. Nuorten työllisyys. Nuorisotakuu. Viitattu 15.4.2020.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fi>

Fagan, C., Kanjuo-Mrčela, A. & Norman, H. (2012): Young Adults Navigating European Labour Markets: Old and New Social Risks and Employment Policies. Teoksessa: *Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe*. (toim. Knijn, T.) Palgrave Macmillan, Basingstoke, 130-154.

Furlong, A. & Cartmel, F. (2007): *Young People and Social Change*. Open University Press.

Furstenberg, F. F. Jr. (2013) Transitions to Adulthood: What We Can Learn from the West. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 646, 28–41.

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (2020): Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusseura.

Helsingin Sanomat 10.6.2020. Alle 40-vuotiaat ovat pudonneet henkilöverotuloissa vanhempien kerkasta, ja sillä on laajoja yhteiskunnallisia vaikutuksia, sanoo tutkija. Viitattu 28.6.2020  
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006536037.html>

Helsingin Sanomat 4.4.2019. Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa Terveystalon iso tilasto – ”Kaikessa pitäisi olla täydellinen”. Viitattu 30.5.2020.  
<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006058596.html>

Helsingin Sanomat 20.4.2020. Nuorilla hälyttävän synkkä kuva työelämästä: Valtaosa uskoo töiden polttavan ennen aikaisesti loppuun. Viitattu 28.6.2020.  
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006480100.html>

Helve, H. (2002): Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.

Helve, H. (2013): From higher education to working life: Work values of young Finns in changing labour markets. Teoksessa H. Helve & K. Evans (toim.) Youth and work transitions in changing social landscapes. The Tufnell Press, London, 119–137.

Hämäläinen, U. & Tuomala, J. (2013): Faktaa nuorisotyöttömyydestä. Vatt Policy Brief 2-2013. Viitattu 11.6.2020.  
[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148916/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148916/vatt_policybrief_22013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ilmakunnas, I. (2019): Economic difficulties during the transition into adulthood in Finland: A Register-based study. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja B, Osa 474.

Isoniemi, H. (2017): European country clusters of transition to adulthood. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja B, osa 431.

Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Lätti, R., Mokka, R., Neuvonen, A., Nuutinen, J. & Suikkanen, H. (2017): Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Demos Helsinki & Demos Effect. Viitattu 8.4.2020.  
[https://media.sitra.fi/2017/02/27175425/Tyo\\_2040-3.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/27175425/Tyo_2040-3.pdf)

Julkunen, R. (2008): Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Jämsén, P. & Keltanen, T. (2017): Työelämä tutkimus 2017: Suomen kautta voi löytää töitä tai tulla löydetyksi. Sitra. Viitattu 17.10.2019.  
<https://www.sitra.fi/uutiset/tyoelamatutkimus-2017-yli-puolet-suomalaisista-vahtanut-ammattia-tai-alaa/>

Järvensivu, A. (2010): Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Järvinen, T. & Vanttaja, M. (2013): Koulupudokkaiden työurat. Vuosina 1985 ja 1995 koulutuksen ja työn ulkopuolella olleiden nuorten urapolkujen vertailua. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (2013): 5.

Kalenius, A. & Karhunen, H. (2018): Miksi nuorten koulutustaso laskee? *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (2018): 5-6

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

Kingl, A. (2015): Gen Y pradisms of work & leadership, keynote at 5<sup>th</sup> annual European HR directors business summit.

Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Nätti, J. (2011): Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study.

Knijn, T. (toim.) (2012) *Work, Family Policies and Transition to Adulthood in Europe*.

Kojo, M. (2012): Pause päällä. Työn ja koulutuksen ulkopuoliset jaksot nuorten elämänsäkulussa. *Janus*, 20(2), 94-110.

Larjovuori, R., Manka, M. & Nuutinen, S. (2015): Inhimillinen pääoma – Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriö.

Lahtinen, J., Hoikkala, T. & Aapola-Kari, S. (2019): ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019.

Lempiäinen, K. & Silvasti, T. (2014): Eriarvoisuuden rakenteet: haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Lindroos, E., Sevón, E., Alakärppä, O. & Rönkä, A. (2020): Tasapainoilua ja rajanhallintaa: Nuorten näkemyksiä perheen perustamisesta sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Teoksessa: Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019 (toim. Haikkola, L. & Myllyniemi, S.) Nuorisotutkimusseura.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2019): Työolobarometri 2018 - Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 2019:15. Viitattu 28.10.2019.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM\\_15\\_2019\\_Tyoolobarometri\\_2018\\_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lyly-Yrjänäinen, M. (2019): Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019: 51. Viitattu 18.5.2020.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MacDonald, R. (2011): Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose? *Journal of Sociology*, 47 (4), pp.427-444.

Mellanen, A. & Mellanen, K. (2020): Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa? Atena Kustannus Oy.

MTVUutiset 22.9.2019. Se hetki oli viimeinen pisara Carolinalle, ymmärsi olevansa loppu: ”Silloin tajusin, ettei homma ole enää kasassa” – psykologi puhuu jo burnout-sukupolvesta. Viitattu 18.5.2020.

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/se-hetki-oli-viimeinen-pisara-carolinalle-30-ymmarsi-olevansa-loppu-silloin-tajusin-ettei-homma-ole-ena-kasassa-psykologi-puhuu-jo-burnout-sukupolvesta/7546480#gs.75i442>

Myllyniemi, S. (2007): Perusarvot puntarissa. Nuorisobarometri 2007. Opetusministeriö. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisoasian neuvottelukunta.

Myllyniemi, S. (2009): Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009. Opetusministeriö. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisoasian neuvottelukunta.

Myllyniemi, S. (2014): Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtion nuorisoneuvosto. Nuorisotutkimusverkosto.

Myllyniemi, S. (2017): Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtion nuorisoneuvosto. Nuorisotutkimusverkosto.

Mähönen, E. (2017): Työolobarometri – Syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.11.2019.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap\\_34\\_2017\\_verkojulkaisu.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkojulkaisu.pdf?sequence=1).

Nummenmaa, L. (2009): Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2016): Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Nuorisotyöstä Suomessa. (2020): Nuorisoalalla näkyvät ilmiöt. Viitattu 26.6.2020.  
<https://nuorisotyosta.fi/ilmiot/>

Nurmi, J-E. 2011. Miksi nuori syrjäytyy? NMI-bulletin, 2011, Vol. 21, No.2 @ Niilo Mäki-säätiö.

Närvi, J. (2014): Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Tampere. Suomen Yliopistopaino Oy.

Nätti, J. & Anttila, T. (2002): Tietotyön työajat, perhe ja työkuulttuurit. Teoksessa: Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. (toim. Härmä, M. & Nupponen, T.) Sitra. Helsinki: Edita Prima Oy.

OECD (2020): Data. Youth unemployment rate. Viitattu 20.2.2020.

<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>

Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2016): Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu. Yhteiskuntapolitiikka 81, 259–272. Viitattu 14.4.2019. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131330/YP1603\\_Ojalaym.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131330/YP1603_Ojalaym.pdf?sequence=1).

Okkonen, K. (2009): Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Hyvinvointikatsaus, 1/2009. Luettu 14.3.2019.

Olofsson, J. & Panican, A. (2019): Labour market regulations, changes in working life and the importance of apprenticeship training: A long-term and comparative view on youth transition from school to work. Policy Futures in Education 17(8).

Paananen, R., Ristikari, T., Merikukka, M., Rämö, A & Gissler, M. (2012): Lasten ja nuorten hyvinvointi. Kansallinen syntymäkohortti 1987 –tutkimusaineiston valossa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 52/2012.

Pietikäinen, R. (2005): Vaihtoehtoisia polkuja etsimässä – työpajanuorten orientaatiot. Teoksessa: Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. (toim. Aapola, S. & Ketokivi, K.) Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. (2004): Työvoimanvuokraus: uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark Oy.

Pyöriä, P. (2017): Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Rikala, S. (2018): Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elämänsäilyisissä. Yhteiskuntapolitiikka 83 (2018):2.

Räikkönen, T. (2007): Kollektiivinen koherenssi ja työn tulevaisuus – suomalaisten työkuulttuurien muutokset ja potentiaaliset hyvinvointivaikutukset. Teoksessa: Työ murroksessa (toim. Kasvio, A. & Tjäder, J.) Työterveyslaitos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Salminen, T. & Murto, V. (2019): Monta opinto-oikeutta. Tutkimus useamman opinto-oikeuden hankkimiseen johtaneista syistä ja tekijöistä. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. 6/2019.

Salonen, R. (2005): Milloin omaan kotiin? Aikuistumisen vastuu Suomessa ja Espanjassa. Teoksessa: Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. (toim. Aapola, S. & Ketokivi, K.) Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

SAK. (2017): Perhevapaiden kansainvälinen vertailu. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2/2017. Viitattu 29.5.2020. <https://www.sak.fi/serve/bWVkaWEvNTA4NC9maWVsZF9maWxl>

Scarpetta, S., Sonnet, A. & Manfredi, T. (2010): Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation? OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 106.

Sell, A. (2007): Päätyöttömyys ja nuorten aikuisten muuttuvat elämäntyyli. Nuorisotutkimus 1/2007.

Siltala, J. (2007): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki. Otava.

Siltala, J. (2013): Nuoriso – Mainettaan parempi? Helsinki. WSOY.

Siltala, J. (2020): Nuoret henkilökohtaisen toivon ja yleisen näköalattomuuden ristivehdossa. Teoksessa: Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019 (toim. Haikkola, L. & Myllyniemi, S.) Nuorisotutkimusseura.

Sipilä, N., Kestilä, L. & Martikainen, P. (2011): Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen. Mihin peruskoulututkinto riittää 2000-luvun Suomessa? Yhteiskuntapolitiikka 76 (2011):2.

Standing, G. (2010): Work After Globalization: Building Occupational Citizenship. Cheltenham, Edward Elger.

Suomen virallinen tilasto (SVT); Työvoimatutkimus [verkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, Liitetaulukko 43. Palkansaajat työsuhteen tyyppien ja sukupuolen mukaan vuonna 2018, 15-74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 6.12.2019.

[https://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_tau\\_043\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_tau_043_fi.html)

Sutela, E., Törmäkangas, L., Toikka, E., Haapakorva, P., Hautakoski, A., Hakovirta, M., Rasinkangas, J., Gissler, M. & Ristikari, T. (2016): Nuorten hyvinvointi ja syrjäytymisen riskitekijät Suomen kuudessa suurimmassa kaupungissa: Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere ja Oulu. Turun kaupunkitutkimusohjelma. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

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

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus.

Tanskanen, A. (2012): Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? Työelämän tutkimus 10 (1) -2012.

TAT (2018): Kun koulu loppuu. Nuorten tulevaisuusraportti. Viitattu 30.6.2020.

<https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2018/10/Kun-koulu-loppuu-Nuorten-tulevaisuusraportti-2018.pdf>

THL. Hyvinvointierot. Eriarvoisuus. Viitattu 4.12.2019.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus>

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020: Työvoimatutkimus. Viitattu 26.6.2020.

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tym\\_tyti\\_vv/statfin\\_tyti\\_pxt\\_11pq.px/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti_vv/statfin_tyti_pxt_11pq.px/)

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto. Väestö 2016. Viitattu 29.5.2020.  
[https://www.stat.fi/til/synt/2015/02/synt\\_2015\\_02\\_2016-12-08\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/synt/2015/02/synt_2015_02_2016-12-08_fi.pdf)

Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Sukupuolten tasa-arvo 2018. Viitattu 22.6.2020.  
<https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>

Tilastokeskus / Työvoimatutkimus. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Viitattu 11.4.2019  
<https://findikaattori.fi/fi/53>

Tilev, K. & Vanhala, S. (2012): Joustavien työjärjestelyiden yhteys sairauspoissaoloihin ja vaihtuvuuteen pohjoismaisessa ja germaanisessa maaklusterissa. Työelämän tutkimus 10 (1) - 2012.

Tolonen, T. (2005): Sosiaalinen tausta, sukupuoli ja paikallisuus nuorten koulutussiirtymissä. Teoksessa: Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. (toim. Aapola, S. & Ketokivi, K.) Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuohinen, T. (2010): Nuorten ”työeetos” – protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010.

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016): Jousto-opas – Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuppurainen, S. (2009): Muistio nuorten työelämä-aseteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Valtion nuorisosasian neuvottelukunta. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura.

Turunen, T. (2012): Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. Helsinki: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:4.

Vanttaja, M. (2005): Koulutuksesta ja työstä karsiutuneiden nuorten kotitaustan ja myöhempien elämänvaiheiden tarkastelua. Yhteiskuntapolitiikka 70 (2005):4.

Vartiainen, M. (2008): Hajautettu mobiili työ tietoyhteiskunnassa. Teoksessa: Silmät auki! Tietoyhteiskunnan uhat ja mahdollisuudet (toim. Eloranta, V.) Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vihreät 26.5.2020. Etätyön on oltava mahdollista jatkossakin. Viitattu 29.6.2020  
<https://www.vihreat.fi/blogit/maria-ohisalo/2020/05/etatyon-oltava-mahdollista-jatkossakin>

Viitala, R. (2007): Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa: Työ murroksessa (toim. Kasvio, A. & Tjäder, J.) Työterveyslaitos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005): Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisöissä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö.



Väestöliitto 2020. Väestöntutkimuslaitos. Tilastoja. Avoliitot. Viitattu 14.5.2020.

[https://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/parisuhteet\\_ja\\_seksuaalisuus/avoliitot/](https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/parisuhteet_ja_seksuaalisuus/avoliitot/)

Väestöliitto 2020. Väestöntutkimuslaitos. Tilastoja. Syntyvyys. Syntyneiden määrä. Viitattu 9.6.2020.

[https://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/syntyvyys/syntyneiden-maara/](https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/syntyvyys/syntyneiden-maara/)

Warren, T. & Lyonette, C. (2018): Good, Bad and Very Bad Part-time Jobs for Women? Re-examining the Importance of Occupational Class for Job Quality since the 'Great Recession' in Britain. *Work, Employment and Society* 2018, Vol. 32(4) 747-767.

Yle 24.8.2019. Kuusituntista työpäivää kokeiltiin Suomessa jo 1990-luvulla ja kaikki tuntuivat hyötyvän siitä – miten ihmeessä kokeilu ei jatkunut tähän päivään? Kuuden tunnin työpäivän lyhyt historia Suomessa. Jari Strömberg. Viitattu 29.5.2020.

<https://yle.fi/uutiset/3-10933517>

Yle 20.6.2020. ”Onko minulla enää tulevaisuutta, jota olin suunnitellut?” kysyy Miisa Tervala, 21 – parikymppiset pelkäävät kaman vievän työt ja hyvinvoinnin. Viitattu 28.6.2020.

<https://yle.fi/uutiset/3-11390008>

Yle 26.5.2020. Ysiluokalla Roope Viljakaisen keskiarvo oli 10,0: ”Jostain syystä oli sellainen ajatusmalli, että oikikseen tai lääkkikseen pitää päästä”. Anniina Nirhamo. Viitattu 28.5.2020.

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/05/26/ysiluokalla-roope-viljakaisen-keskiarvo-oli-10-0-jostain-syysta-oli-sellainen>

Ågren, S., Pietilä, I. & Rättilä T. (2020): Palkkatyökeskeisen ajattelun esiintyminen ammattiin opiskelevien työelämäasenteissa. Teoksessa: Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019 (toim. Haikkola, L. & Myllyniemi, S.) Nuorisotutkimusseura.