

SUOMALAISTEN TYÖSSÄKÄYVIEN JA TYÖTTÖMIEN ASENTEET
JOUSTOIHIN TYÖSUHTEISSA JA TYÖNHAUSSA

Aura Kaartinen
Pro gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiaalipolitiikka
24.05.2022, Turku

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

TURUN YLIOPISTO
Sosiaalitieteiden laitos, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

AURA KAARTINEN: Suomalaisten työssäkäyvien ja työttömien asenteet joustoihin
työsuhteissa ja työnhaussa

Pro gradu -tutkielma 75 s.,
Sosiaalipolitiikka
Toukokuu 2022

Työttömyysasteen laskeminen ja työttömien aktivointi ovat olleet viime aikoina johtavia ajatuksia suomalaisessa työvoimapolitiikassa. Vaikka työllisyysaste onkin parantunut, on huoli työttömyydestä ja sen ongelmien ratkaisusta jäänyt sosiaalipoliittisen keskustelun keskiöön. Samaan aikaan käydään myös keskustelua työelämän kasvaneista paineista. Niin kutsuttua työn murrosta ovat Suomessa ajaneet työelämän epävarmuuden kasvaminen ja lisääntyneet odotukset työntekijöiden joustavuudesta. Myös hyvinvointivaltio on käynyt läpi selvää ideologista murrosta, jossa ovat korostuneet velvollisuus työhön ja negatiiviset käsitykset työttömistä joiden työnhaun esitetään tarvitsevan aktivoimista. Suomalaista tutkimusta työssäkäyvien ja työttömien joustoalumiuksista ei ole juurikaan tehty, ja työelämän joustoja koskevien tutkimusten tulokset ovat keskenään ristiriitaisia.

Tässä tutkielmassa selvitettiin suomalaisten työssäkäyvien ja työttömien työhakijoiden asenteita henkilökohtaisten joustojen tekemiseen tilanteissa, joissa joustoon suostuminen olisi ehtona nykyisen työpaikan säilymiselle tai työn saamiselle. Tarkastellut joustomuodot olivat: uusien taitojen opettelu, määräaikainen työsuhde, matalampi palkkataso ja työn vuoksi toiselle paikkakunnalle muuttaminen. Analyysi toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin hyödyntäen ristiintaulukointia, Khiin -neliötestiä ja multinomiaalista regressioanalyysiä. Aineistona tutkielmassa käytettiin ISSP 2015: Työorientaatiot IV -kyselyn Suomen aineistoa. Aineiston koko oli 1203, ja vastausprosentti 48. Joustoasenteiden selittäjinä käytettiin työmarkkina-aseman lisäksi sukupuolta, ikää ja koulutustasoa, sekä työssäkäyvillä kokemusta turvatusta työsuhteesta ja työttömillä kokemusta pitkäaikaistyöttömyydestä.

Tutkielman tulosten mukaan suomalaiset työssäkäyvät ja työttömät suhtautuvat joustojen tekemiseen pääosin positiivisesti. Selviä eroja havaittiin eri joustomuotojen välillä ja ne selittyvät yksilöllisillä kokemuksilla ja tekijöillä. Selvästi havaittiin, ettei työmarkkina-asema yksin selitä joustoasenteen muodostumista – työttömät eivät ole sen joustamattomampia kuin työssäkäyvät. Tulos havainnollistaa sitä, että työssäkäyvät ja työttömät hyväksyvät työelämän uusia realiteetteja, mutta tietyin varauksin. Tulosten perusteella suomalaisessa työvoimapolitiikassa ei ole syytä erikseen korostaa työttömien aktivointia tai työssäkäyvien joustavuuden lisäämistä ratkaisuna työelämän haasteisiin, vaan kestäviä ratkaisuja on etsittävä muita reittejä.

Avainsanat: työ, työttömyys, työvoimapolitiikka, aktivointi, joustaminen, joustavuus

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Työelämän murros	3
2.1. Työelämän kasvanut epävarmuus	3
2.2. Työn ja työttömyyden ideologiat	12
3. Työelämän joustot ja niihin suhtautuminen	19
3.1. Joustaminen työssä ja työnhaussa	19
3.2. Työssäkäyvien ja työttömien asenteet joustamiseen	24
4. Tutkimusasetelma	29
5. Aenteet työelämässä joustamiseen	37
5.1. Työmarkkina-aseman ulkopuoliset joustamiseen liittyvien asenteiden selittäjät	40
5.2. Työmarkkina-asema ja muut asenteita selittävät tekijät verrattuna toisiinsa	50
6. Johtopäätökset	57
Lähdeluettelo	63

1. Johdanto

Viime vuosina suomalaisessa työelämässä ja sitä koskevassa keskustelussa on näkynyt paljon joustavuuden konsepti. Joustavuudella voidaan laajassa skaalassa tarkoittaa ala- tai työpaikkakohtaisia työehtoja ja niiden muutoksia, mutta yhä useammin se koskee työnantajien ja yksittäisten työntekijöiden välistä sopimista työsuhteen piirteistä. Erityisesti työpoliittisessa keskustelussa korostuu nimenomaan työtä tekevän tai hakevan joustavuus hänen ja työnantajan tarpeiden yhteen sovittaminen sijaan. (Van den Broeck & Vansteenkiste & Lens & De Witte 2010; Furåker & Håkansson & Karlsson 2007.)

Joustavuuden vaatimusta perustellaan ajatuksella siitä, että työntekijöistä lähtevä joustavuus johtaa paremmin toimiviin työmarkkinoihin ja on tehokas tapa pitää työttömyys alhaisena. Tämän ajatuksen mukaan työvoimapula, työttömyys ja vaikeudet työn löytämisessä johtuvat ennemminkin tarjolla olevan työvoiman piirteistä, kuten haluttomuudesta joustaa ja suostua e-ideaaleihin työsuhteisiin, kuin suuremmista rakenteellisista tekijöistä, kuten työvoiman kysynnän piirteissä tai muutoksissa työn vaativuudessa. Tarjontakeskeisen tarkastelutavan mukaan joustavuuden kautta voidaan parantaa suomalaista työelämää ainakin kolmella tavalla: kun työntekijät ja työnhakijat ovat valmiita joustamaan, työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen tapahtuu itseohjautuvasti, yritysten toiminnasta tulee kannattavampaa ja työttömyys laskee, kun työttömät on helpompi työllistää. (Ervasti 2018; Kiander 1998; Lee 1996.) Jousto-odotusten lisääntyminen näkyy monissa työelämän ilmiöissä ja toteutetussa työvoimapolitiikassa. Työntekijältä joustavuutta vaativat uudet työsuhdemuodot (ja ilman työsuhdetta työskentely) ovat yleistyneet viime vuosina (mm. Leskinen 2019, Haapala 2016, Nätti & Pyöriä 2017) ja paikallinen sopiminen työehdoista noussut usein esiin. Työttömien osalta joustavuusvaatimus on noussut paljon esiin aktivoivassa työvoimapolitiikassa, jossa painotetaan työttömän työnhakijan omaa vaivannäköä ja selitetään työttömänä pysyminen paljon työttömien oman joustohaluttomuuden ja passiivisuuden kautta (mm. Ervasti 2018).

Joustavuutta ja työvoiman tarjontaa korostava diskurssi johtaa siihen, että työssäkäviltä ja työtä hakevilta odotetaan yhä suurempaa valmiutta joustaa työmarkkinoilla. Samalla se myös antaa ymmärtää, etteivät nämä olisi lähtökohtaisesti valmiita joustamaan ja näkemään vaivaa työllistymisen tai työpaikkansa säilyttämisen eteen. Tällainen diskurssi häivyttää näkyvistä sekä suurempia yhteiskunnallisen tason vaikuttimia että niitä yksilöiden henkilökohtaisen elämän tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa heidän mahdollisuuksiin hakea ja saada töitä

riippumatta siitä, kuinka joustavia he ovat. Tarjontakeskeisyyttä ja joustavuuden merkitystä koskevien tutkimusten tulokset eivät myöskään ole olleet yksimielisiä. Joustavuuden todellinen merkitys työllistymisen todennäköisyydelle ei välttämättä ole suuri (Vansteenkiste & Verbruggen & Sels 2013), eikä korkean työttömyyden yhteys joustamattomiin työmarkkinoihin saa ehdotonta tukea tutkimuksissa (Vergeer & Kleinknecht 2012).

Tässä tutkielmassa pyritään vastaamaan tähän tiedon puutteeseen tarkastelemalla sitä, miten suomalaiset työssäkäyvät ja työnhakijat suhtautuvat joustojen tekemiseen työsuhteissaan tai työtä hakiessaan. Samalla haluttiin myös tarkastella niitä ryhmien sisäisiä tekijöitä, jotka voisivat työmarkkinatilannetta paremmin selittää yksilöiden suurempaa tai vähäisempää valmiutta joustoihin. Aihetta on tutkittu Suomessa ja Suomen kontekstissa aiemmin hyvin vähän, joten tämä tutkielma vastaakin tähän tutkimuksen tarpeeseen.

Tutkielma tarjoaa lähtökohtia tutkimukseen, jota on tähän mennessä tehty Suomessa hyvin vähän. Tutkimus on määrällinen asennetutkimus jonka aineistona käytetään vuoden 2015 International Social Survey Programme -kyselyn (ISSP) Suomen aineistoa.

Tutkielman teoriaosuudessa tarkastellaan viimeisten vuosikymmenten aikana suomalaisessa työelämässä tapahtunutta murrosta, muutosta työvoimapolitiikkaa ohjaavassa ideologisessa keskustelussa sekä näiden vaikutuksia työttömien ja työssäkävien toimintaan työmarkkinoilla. Tämän jälkeen käsitellään työmarkkinoilla tehtäviä joustoja ja käydään läpi joustoihin liittyvien asenteiden tutkimusperinnettä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin erityisesti neljään joustomuotoon: suostuminen uusien taitojen opettelemiseen, määräaikaiseen työsuhteeseen suostuminen vakituiseen sijaan, suostuminen verrattain matalaan palkkatasoon ja suostuminen muuttamaan toiselle paikkakunnalle työsuhteen vuoksi. Tutkielman empiirisessä osassa tarkastellaan suomalaisten työttömien työnhakijoiden ja työssäkävien suhtautumista joustojen tekoon koko joukkona ja verrattuna toisiinsa. Lisäksi tarkastellaan sitä, missä määrin asenteet selittyvät työmarkkina-asemalla silloin, kun ikä, sukupuoli ja koulutustaso on vakioitu.

2. Työelämän murros

Suuria työelämän murrosta ajaneita tekijöitä ovat sekä Suomessa että kansainvälisesti olleet kiihtyvä globalisaatio ja kansainvälinen kilpailu, jatkuva elintason nousu, teknologinen kehitys sekä teollisuuden siirtyminen halvemmän tuotannon alueille (Alasoini & Järvensivu & Mäkitalo 2012). Suomessa viime vuosikymmenten merkittävimmät muutokset työllisyydessä ja työn eri muodoissa ovat tapahtuneet laskusuhdanteiden aikana tai niiden jälkimainingeissa, kun työvoiman kysyntä ja tarjonta ovat vaihdelleet suuresti (Kiander 2018). Seurauksena näistä muutosvoimista suomalaisen työelämän rakenteet, työmarkkinatilanne ja työvoimapolitiikka ovat myös käyneet läpi monia muutoksia. Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin kahta suurta suomalaiseen työelämään vaikuttanutta murrosta: työelämän epävarmuutta ja työntekoon liittyvää hyvinvointivaltion ideologista suunnanmuutosta.

2.1. Työelämän kasvanut epävarmuus

Työ merkitsee suomalaisille pääosin tulonlähdettä ja mahdollisuutta rahoittaa elämän muita osa-alueita, kokemusta omasta arvokkuudesta yhteiskunnalle sekä panostusta yhteiseen hyvään. Monet kuitenkin liittävät työn ainakin jossain määrin jatkuvaan muutokseen ja epävarmuuteen. (Keyriläinen 2020; Sipola 2015; Lehto & Sutela 2008.) Epävarmuuden lisääntymisessä on kyse pikemminkin monen epävarmuustekijän yhteisvaikutuksista, kuin yksittäisistä syistä ja seurauksista (Pyöriä & Ojala 2016). Selvimmin h tämän epävarmuus on vaikuttanut lisäten epätyypillisten työsuhteiden yleisyyttä, nostaan työttömyysastetta ja pitkittäen työttömyysjaksojen kestoa.

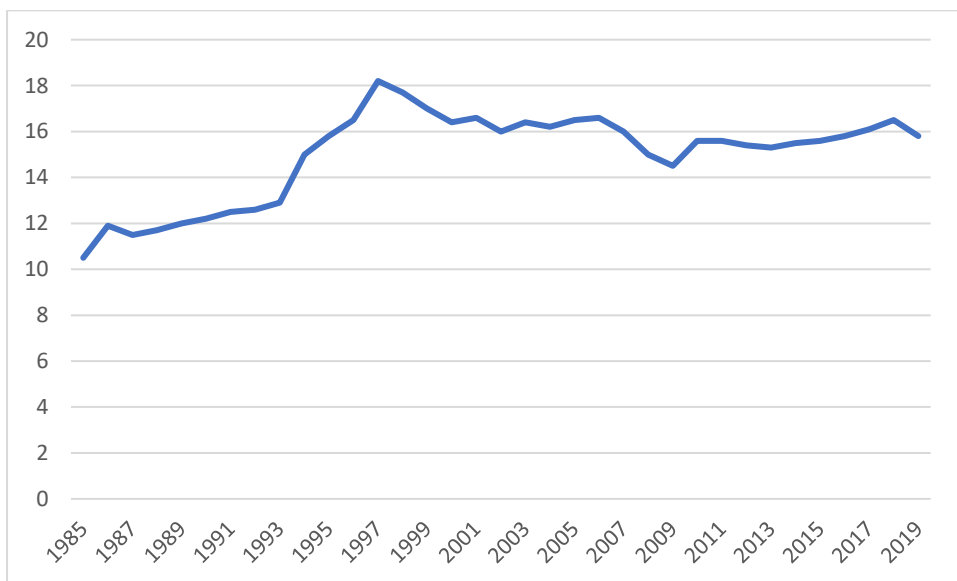
Epätyypillinen työ

Niin kansainvälisessä kuin suomalaisessa kontekstissa on pitkään puhuttu niin kutsutusta työyhteiskunnan kriisistä, jopa ennustettu teknologisen kehityksen lopettavan perinteisen työntekijän lopulta kokonaan (mm. Rifkin 1995; Kasvio 1986). Suuria muutoksia työelämässä onkin tapahtunut, Suomessa erityisesti viimeisten 40 vuoden aikana.

Kun 1960- ja 1970-lukujen aikainen rakennemuutos teki ansiotyöstä suomalaisten pääasiallisen tulonlähteen, oli sen normimuotona vakinainen työsuhde ja kokoaikainen työ. Niin sanotut epätyypilliset työmuodot eroavat edellisistä esimerkiksi vakinaisuudessa,

työajassa sekä työsuojelun ja työn tuomien etujen tasossa (Nätti & Pyöriä 2017, 26–27). Yhteistä epätyypillisille töille on se, että ne usein siirtävät työhön liittyvän epävarmuuden työnantajilta työntekijöiden kannettavaksi (Taylor 2017; Tonttila 2015, 23; Kauhanen 2014, 71; Standing 2011). Käydään seuraavaksi läpi Suomessa yleisimpiä epätyypillisiä työmuotoja, eli määräaikaista ja osa-aikaista, sekä toistaiseksi vielä harvinaisia, mutta tulevaisuudessa luultavasti yleistäviä työmuotoja.

Määräaikaisen työn erottaa perinteisistä työsuhteista se, että työsuhteen kestolle sovitaan sen alussa takaraja, jonka jälkeen työsuhde joko päättyy tai sitä jatketaan uudella määräajalla. Määräaikainen työsuhde voi myös johtaa vakinaistamiseen eli toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen solmimiseen. (Haapala 2016.) Vaikka määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen onkin perusteettomana laissa kielletty (Työsopimuslaki 2001/55), on se melko yleistä määräaikaistamiseksi suosivilla aloilla. Kuten kuviosta 1 voidaan havaita, aiemmin harvinaisten määräaikaisten työsuhteiden määrä lähti Suomessa 1990-luvun alussa jyrkkään nousuun ja tasaantui sitten muutamassa vuodessa. Tämän jälkeen määräaikaisten työsuhteiden osuus on vakiintunut noin 16 prosenttiin kaikista työsuhteista. (Tilastokeskus 2019a; Koskinen 2012.)



Kuvio 1. Määräaikaisten osuus kaikista suomalaisista palkansaajista 1985–2019, % (Tilastokeskus 2019)¹

¹ Kuviossa vuosien 1985–2013 prosenttiluvut kuvaavat 15–64-vuotiaita palkansaajia ja vuosien 2014–2019 prosenttiluvut 15–74-vuotiaita palkansaajia.

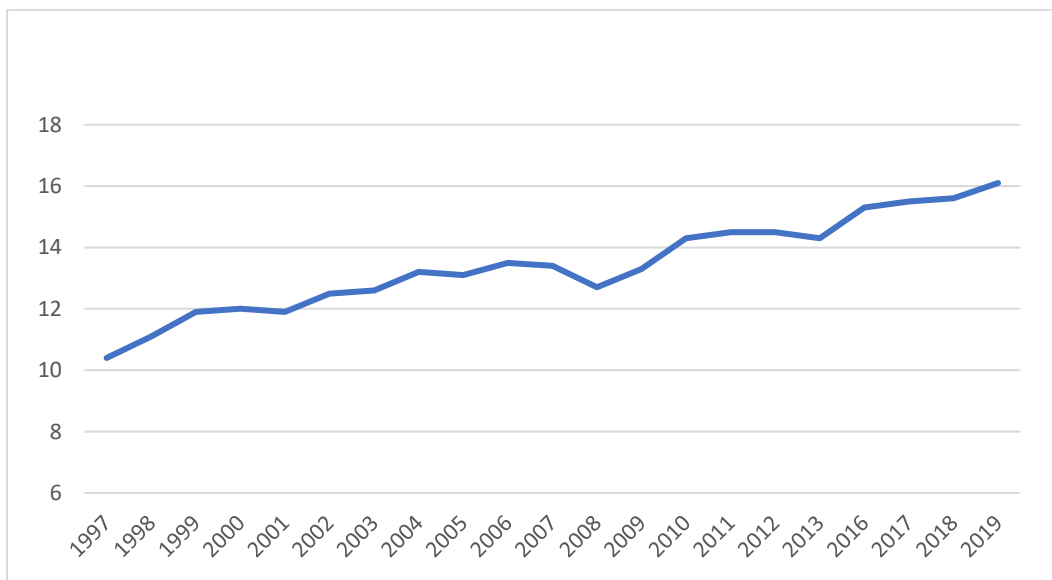
Määräaikaisuus on Suomessa muita länsimaita yleisempää naisilla ja korkeasti koulutetuilla. (Tilastokeskus 2018a; Koskinen 2012) Erot sukupuolten välillä ovat merkittäviä: vuonna 2019 työssäkävivistä naisista 19 prosenttia eli lähes joka viides on määräaikaisessa työsuhteessa, siinä missä miehillä osuus jää 13 prosenttiin (Tilastokeskus 2019a). Erot sukupuolten ja koulutustasojen välillä selittyvät sillä, että työsuhteiden määräaikaisuus on yleisempää niillä aloilla, jotka työllistävät enemmän naisia ja korkeakoulutettuja, ja joiden rahoitus myönnetään vuodeksi kerrallaan tai työt ovat muuten projektiluontoisia. Lisäksi naisten määräaikaistyyppien yleisyyttä lisäävät vanhempainvapaisiin liittyvät sijaisuudet. (Haapala 2016, 54; Koskinen 2012.) Määräaikaiset työsuhteet voivat myös tarjota kaivattua liikkumavaraa työuran alku- ja loppupuolella, ja monille 15-24-vuotiaille ja useimmille yli 65-vuotiaille määräaikainen työsuhde on vakinaista mielisempi vaihtoehto (Tilastokeskus 2015). Myös monet nuorten työsuhteet, kuten kesätyöt ja harjoittelujaksot, ovat tyypiltään määräaikaisia. Määräaikaisissa työsuhteissa tahtomattaan olevista suurin osa on 25-34-vuotiaita nuoria aikuisia. (Tilastokeskus 2019a.) Vuoden 2018 lopulla määräaikaisissa työsuhteissa oli 15–24-vuotiaista noin kolmannes, 25–34vuotiaista noin joka viides ja 35–64-vuotiaista kaikista hieman alle joka kymmenes (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019).

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen lisäksi epävarmuutta työsuhteiden vakauudesta ja siitä, miten turvattua oma toimeentuloa voi tulevaisuudessa olla, mikäli työsuhdetta ei sen määräajan lopussa jatketa. Lisäksi määräajan lähestyminen voi lisätä työntekijän kokemaa stressiä ja vaikeuttaa muun elämän suunnittelua. Lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa työn vastaanottamiseen voi liittyä myös epävarmuutta sen vaikutuksista tulevaisuuden työttömyystukiin tai muihin sosiaalietuuksiin, ja siitä, onko epävarma työllistyminen näihin liittyvän vaivan arvoista. (Haapala 2016, 57, 66.) On kuitenkin huomattava, että määräaikainen työ voi myös osaltaan vähentää työn aiheuttamaa kuormitusta verrattuna pitkäaikaisiin työsuhteisiin, eikä määräaikaisuus ole aina suoraan yhteydessä kuormittavaan epävarmuuteen (Lippényi & Gasparatto & Nätti & van der Lippe 2019).

Yksi määräaikaisten työsuhteiden mukana lisääntynyt työelämän haaste on määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen, eli määräaikaisten työsuhteiden jatkaminen määräaikaisina tilanteissa, joissa työnantajan olisi mahdollista myös vakinaistaa työntekijä. Ketjuttaminen on työnantajalle vakinaistamista edullisempaa, sillä määräaikaisille työntekijöille voidaan maksaa matalampaa palkkaa, eikä heillä välttämättä ole vakinaisten työntekijöiden tavoin oikeuksia samoihin työetuihin, kuten työterveydenhuoltoon tai vuosilomiin. (Äimälä & Kärkkäinen

2017, 85-89.) Vaikka määräaikainen työsuhde voi toimia astinlautana takaisin työelämään ja parantaa mahdollisuuksia työllistyä tulevaisuudessa, kokemus vain lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelystä ja katkonainen työura voivat näyttäytyä potentiaaliselle työnantajalle negatiivisena työhistoriana (Pedulla 2016). Määräaikaisen työsuhteen tarkemman kontekstin ja keston onkin todettu vaikuttavan paljon siihen, minkälaisiin työsuhteisiin niissä työskentelevä myöhemmin työllistyy, tai työllistyykö ollenkaan (Ojala & Nätti & Lipiäinen 2018).

Osa-aikatyössä työtä tehdään vähemmällä tunneilla kuin kokoaikatyössä. Virallista määritelmää osa-aikatyölle ei ole, mutta esimerkiksi OECD määrittää osa-aikatöiksi ne työsuhteet, joissa viikkotyötunteja on maasta riippuen joko alle 30 tai alle 35 (OECD 2003). Määräaikaisten työsuhteiden tavoin osa-aikainen työ alkoi lisääntyä Suomessa 1990-luvun vaihteessa, erityisesti lamavuosina yritysten pyrkiessä vähentämään työntekijöistään koituneita kuluja (Kuvio 2). Sittemmin osa-aikatyö on vakiintunut osaksi suomalaista työelämää, vaikkakin vähäisemmäksi kuin monissa muissa maissa. (Leskinen 2019; Koskinen 2012). Suomalaisista palkansaajista noin 16 prosenttia työskentelee osa-aikaisesti (Tilastokeskus 2019a). Eniten osa-aikatöitä tehdään kaupan-, sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla sekä teollisuudessa (Lukkarinen 2018).



Kuvio 2. Osa-aikaisten palkansaajien osuus palkansaajista 1997–2019, 15–74-vuotiaat (Tilastokeskus 2019)

Sukupuolten välillä on tämänkin työmuodon yleisyydessä selvä ero. Naispalkansaajista lähes 20 prosenttia työskentelee osa-aikaisesti, kun taas miespalkansaajista 10 prosenttia. Ero selittyy sillä, että naiset työllistyvät miehiä useammin niille aloille, joilla osa-aikatoita tehdään eniten. Osa-aikainen työ on yleisintä työuran alku- ja loppupuolilla - lähes puolet 15–24-vuotiaiden ja useimmat yli 65-vuotiaiden työsuhteista ovat osa-aikaisia. Nuorilla osa-aikaisuuden syynä on useimmiten opiskelu, vanhemmilla ikäryhmillä eläkkeellä oleminen, eläkeiän lähestyminen tai esimerkiksi omaishoitajuus. (Haapala 2016, 75.)

Suorin epävarmuuden luoja on vähäisempien työtuntien vuoksi matalampi palkkataso ja siitä johtuva huoli toimeentulosta. Välittömien vaikutusten lisäksi matala palkkataso voi merkittävästi laskea tulevaisuudessa saatavien ansiosidonnaisten etuuksien ja eläkkeen tasoa. Muun muassa matalapalkkaisten ja osa-aikaisten töiden teko on myös Suomessa yhdistettävissä niin sanottuun working poor -ilmiöön, jossa tulot eivät työssäkäynnistä huolimatta riitä kattamaan elämiskuluja. Haapalan mukaan osa-aikaisissa töissä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön ja työaikoihin ovat usein kokoaikatyötä vähäisemmät, ja jotkut voivat joutua kompensoimaan matalampaa palkkatasoa tekemällä samaan aikaan useaa osa-aikaista työtä. Tästä johtuen osa-aikaisessa työssä oleminen voi vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Haapala 2016, 80.) Vaihtelevat ja lyhyemmät työtunnit voivat tuoda kaivattua joustavuutta työnteon ajankohtaan, mutta ne voivat myös muodostua kuormittavaksi tekijäksi (Oinas & Anttila & Mustosmäki 2019). Osa-aikaisuus voi toisinaan toimia astinlautana takaisin työelämään (Kyyrä & Arranz & Garcia-Serrano 2018), mutta matalan palkan ja vähäisten työtuntien vuoksi se voi myös johtaa kannustinloukun kaltaiseen tilanteeseen, jos palkkataso ei nouse korkeammaksi verrattuna työttömänä saatuihin etuihin tai työmäärä ei riitä täyttämään ansiosidonnaisten etuuksien työssäoloehtoita (Honkanen 2018).

Osa-aikaisesta työstä puhuttaessa korostetaan usein sen hyviä puolia, kuten muun elämän vapautta, joustavuutta ja helppoa yhteensovittamista opiskelun, lasten- tai omaishoidon kanssa (Hietala & Lindhold & Hyttinen & Aistrich & Keltanen 2015; Koskinen 2012; Reilly 1998, 11). Osa-aikatyö on kuitenkin usein vastentahtoista. Jos tarkastelun ulkopuolelle suljetaan päätoimiset opiskelijat ja eläkeikää lähestyvät, on osa-aikaisuuden syynä useimmiten se, ettei mahdollisuuksia kokoaikaiseen työhön ole ollut. Yleisintä vastentahtoinen osa-aikainen työ on naisilla ja työuran keskivaiheilla olevilla. (Tilastokeskus 2019a.)

Niin sanotut nollatuntisopimukset, vuokratyöfirmojen kautta työskentely ja alustatalouden mikroyrittäisyys voidaan nähdä seurauksena kahden aiemman työmuodon yleistymisestä. Nollatuntisopimuksessa työntekijälle luvattujen työtuntien minimimäärä on nolla ja hänet kutsutaan töihin tarvittaessa. Vuokrafirmoissa ja alustayrityksissä työntekijä hakee tehtäväkseen yksittäisiä työvuoroja tai työtehtäviä, eikä hän ole työsuhteessa paikkaan jolle töitä tekee². Tällaisissa työsuhdemuodoissa korostuvat työajan ja työsuhteen keston joustavuus ja mahdollisuus valita, milloin työtä tekee. Työajan vaihtelevuuden vuoksi muun elämän suunnittelu voi olla myös vaikeaa ja työn pysyvyyteen ja sillä toimeentuloon liittyä samoja epävarmuuksia kuin muissakin epätyypillisissä työmuodoissa. (Mattila 2019.)

Tällä hetkellä nämä työmuodot muodostavat vain hyvin marginaalisen osan suomalaisesta työstä, mutta määrän voidaan odottaa kasvavan tulevaisuudessa. Vuonna 2018 nollatuntisopimuksilla työskentelee noin 5 prosenttia 15–74-vuotiaista työntekijöistä (Tilastokeskus 2019b) ja vuokratyöfirmojen kautta työskenteli noin 2 prosenttia (Tilastokeskus 2019a). Alustatalousyritysten kautta toimeentuloa saavien määrän mittaaminen tilastollisesti on osoittautunut haastavaksi (Sutela 2018). Vuonna 2018 toteutetun kyselyn tulosten mukaan noin 0,2 prosenttia suomalaisista ansaitsi edellisenä vuonna vähintään neljäsosan tuloistaan alustatalouden kautta (Tilastokeskus 2018b).

Työttömyyden kasvu ja pitkäaikaistuminen

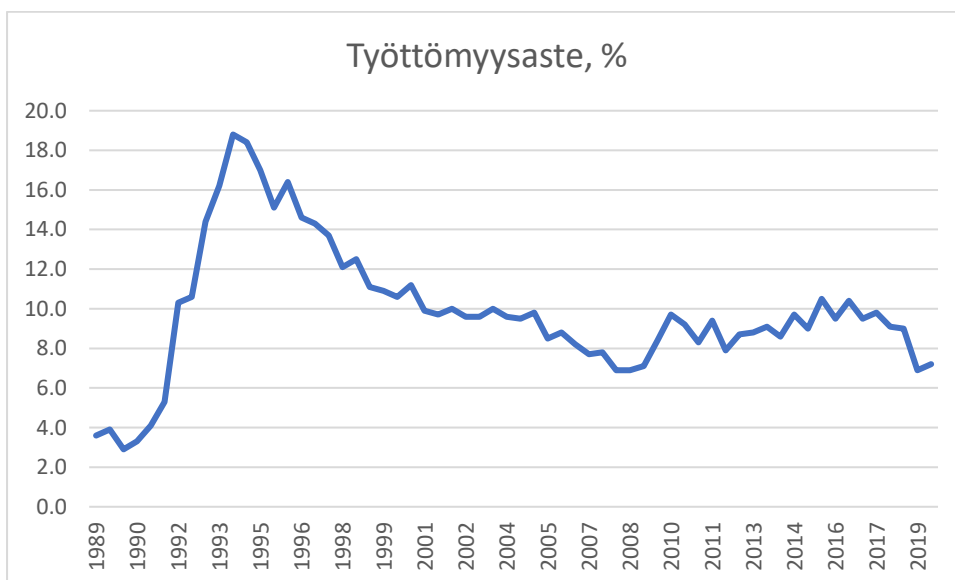
Viime vuosikymmenten aikana merkittävimmät suomalaiseen työttömyyteen vaikuttaneet tekijät ovat liittyneet globaaleihin taloushaasteisiin, mutta myös epävarmentunut työelämä on osaltaan vaikuttanut työttömyyden piirteisiin ja kehitykseen. Epävarmojen työsuhteiden kautta työsuhteen päättymisen riski on kasvanut ja työelämään kiinnittyminen on entistä haastavampaa. Epävarmassa työssä työ on turvattua ”tasan” sopimuksen keston ja sopimuksen muiden piirteiden asettamissa rajoissa (Noon & Blyton & Morrell 2013).

Työsuhteiden muotojen tapaan myös työttömyydessä on tapahtunut suuria muutoksia viimeisten reilun 30 vuoden aikana. Voimakkaimmat muutokset työttömyydessä liittyvät usein talouden suhdanteiden vaihteluun (Härkönen 2014): suurimmat vaikutukset työllisyysasteen

² Tutkielman kirjoittamisen aikana on käyty paljon keskustelua esimerkiksi siitä, tulisiko ruokalahettien olla sovitussa työsuhteessa ruokalahettifirmaansa. Tässä tutkielmassa asiaa käsitellään edelleen siinä tilanteessa, jossa viralliset työsuhteet eivät vielä Suomessa koske alustatalouden yrityksiä.

laskuun ovat Suomessa epäilemättä olleet 1990-luvun alkuvuosien lamalla ja maailmanlaajuisella finanssikriisillä, jonka seuraukset ylsivät myös Suomeen vuosien 2007–2009 aikana. Näiden ja muiden talouselämän tapahtumien lisäksi muun muassa yhteiskunnan rakennemuutokset, politiikkasuunnat, teknologinen kehitys ja globalisaation kiihtyminen ovat vaikuttaneet siihen, että työttömiksi jäävien mahdollisuudet palata työelämään ovat muuttuneet epävarmemmiksi.

Lukuun ottamatta 1930-luvun talouskriisiä ja 1970-luvun öljyn hinnan nousuun liittyntä työttömyysaaltoa työttömyysaste on Suomen historiassa pysynyt pitkään melko matalana, jopa niin, että oli yleistä puhua täystyöllisyydestä (Kiander 2018, 55; Ylikännö 2012, 141). Kuten kuvio 3 nähdään, suuri muutos tapahtui 1990-luvun alussa, kun työttömyysaste lähti lamavuosina hyvin jyrkkään ja nopeaan nousuun. Pahimmillaan työttömyystilanne oli vuonna 1994, kun maan työvoimasta noin 17 prosenttia oli vailla työtä. Töiden loppuminen osui pahiten pääasiassa miehiä työllistävillä aloilla, kuten teollisuuteen, ja miehillä vuoden 1994 työttömyysaste ylsi lähes 19 prosenttiin. (Tilastokeskus 1996.) Työllisyystilanne alkoi laman jälkeen parantua, mutta vuosien 2007–2009 finanssikriisi nosti työttömyysastetta taas selvästi (Tilastokeskus 2019a). Tällä kertaa työttömyyden kasvu ei ollut yhtä dramaattista, mutta kriisin vaikutukset työllisyyteen ovat lamavuosien tapaan olleet pitkäaikaisia ja haastavia ratkaista.

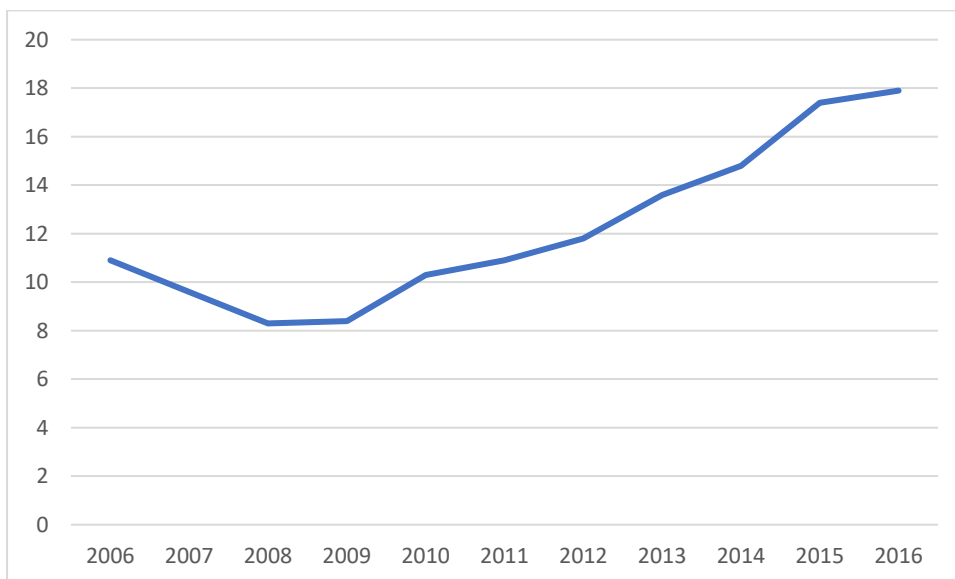


Kuvio 3. Työttömyysaste Suomessa 1989–2019, 15–64-vuotiaat, % (Tilastokeskus 2019)

Työllisyysaste ei ole enää noussut lamaa edeltävälle tasolle, vaan on jäänyt pysyvästi matalammaksi. Työttömyysongelma onkin jäänyt suomalaisen sosiaalipolitiikan keskiöön.

Tammikuussa 2019 työttömyysaste oli vajaa 7 prosenttia, mikä oli vajaa prosenttiyksikön vähemmän kuin vuotta aiemmin. Miesten naisia suurempi työttömyys ei ole ollut vain taloudellisesti vaikeiden aikojen ilmiö, vaan miesten työttömyys on ansiotyönormin aikaan ollut aina hieman naisia yleisempää. Ikäryhmien välillä työttömyysasteessa ei ole suuria eroja. Ainoastaan 15–24-vuotiaiden ryhmän työttömyysaste on muita ikäryhmiä selvästi korkeampi. (Tilastokeskus 2019a.)

Työttömyyden lisääntymisen mukana myös yksittäisten ihmisten työttömyysjaksot ovat pidentyneet kestoiltaan huomattavasti (Härkönen 2014). Merkittävä osa työttömistä on työttömänä vuoden tai pidempään, esimerkiksi vuonna 2019 joka neljäs (Tilastokeskus 2020). Korkeaksi jääneen työttömyysasteen lisäksi voidaankin viimeisten vuosikymmenten aikaisen kehityksen perusteella puhua jo suomalaisen työttömyyden kroonistumisesta (Aho & Mäkiäho 2016). Korkeassa työttömyysasteessa ei siis ole kyse vain työttömäksi jäämisen yleistymisestä, vaan työttömien määrää pysyy korkeana, kun uusiin työsuhteisiin siirrytään keskimäärin aiempaa hitaammin. Yli vuoden työttöminä olleiden määrän kasvu vuosina 2006–2016 näkyy kuviossa 4.



Kuvio 4. Yli vuoden työttöminä olleiden osuus työttömistä 2006-2016, % (Tilastokeskus 2016)

Miesten naisia korkeamman työttömyysasteen lisäksi myös yli vuoden kestävä työttömyysjakson todennäköisyys on miesten kohdalla hieman naisia suurempi. Ikäryhmien kautta tarkasteltaessa on havaittu työttömyyden pitkittymisen riskin kasvavan iän mukaan.

Esimerkiksi lähellä eläkeikää olevien 60–64-vuotiaiden ryhmästä joka toinen työtön on pitkäaikaisesti työtön. Siinä missä työttömyys on matalasti koulutetuilla yleisempää kuin korkeasti koulutetuilla, on työttömyyden pitkittyminen korkeakoulutetuilla yleisempää kuin matalammin koulutetuilla. Suuremmat riskit työttömäksi jäämiselle ja työttömyyden pitkittymiselle eivät siis koske täysin samoja demografisia ryhmiä. (Tilastokeskus 2020.)

Työelämän eriarvoisuus ja prekarisaatio

Työelämän epävarmuuden ja eriarvoisuuden kohdentumista eri tavalla eri ihmisryhmille on kuvattu prekarisaation (precarious – epävarma, epävakaa) käsitteellä. Matalammat palkat, epävarmuus toimeentulosta ja työuran jatkuvuudesta tekevät epätyypillisissä työsuhteissa olevista haavoittuvaisempia kuin perinteisissä työsuhteissa olevista. (Taylor 2017.) Työsuhdemuotojen eriarvoisuus näkyy selvästi siinä, että yhteiskunnan monet instituutiot on organisoitu suhteessa toistaiseksi jatkuvaan ja kokoaikaiseen työhön. Hyvinvointivaltion roolia työmarkkinoiden eriarvoisuuden vähentämisessä on korostettu, sillä monet ongelmat kumpuavat hyvinvointivaltion vanhentuneista tai väärin mitoitetuista rakenteista. (Mattila 2019, 51; Jakonen 2018; 2015, 94; 2014, 304; Haapala 2016, 122; Standing 2011.)

Varsinkin vuosituhanen alussa paljon esillä ollut prekarisaatioon liittyvä keskustelu ja tutkimus (ks. mm. Korhonen & Peltokoski & Saukkonen 2006, Holvas & Vähämäki 2005) on hyvä esimerkki siitä, kuinka työelämän epävarmuus ja karsittu hyvinvointivaltio³ vaikuttavat työttömien lisäksi myös työssäkäyviin. Erityistä prekaarille työlle on, että se levittäytyy yli vanhojen luokkarajojen. Epävarman työelämän haasteita, kuten työllistymisen hankaloitumista ja riittämättömiä palkkatuloja kohtaavat myös keskiluokan korkeammin koulutetut ja paremman palkkatason työntekijät, vaikka matalasti koulutetut ja pienempituloiset ovatkin edelleen heitä selvästi huonommassa asemassa. Prekarisaation onkin ennustettu johtavan yhä vahvempaan jakautumiseen vakaiden töiden turvaamien ja prekaaristi työllistyvien ”häviäjien” välillä. Tällaisella jakautumisella voi olla huomattavia vaikutuksia, jos huono-osaisemmat työntekijät ja -hakijat muodostavat uuden, monille sosiaalisille riskeille alttiimman ryhmän. Tämä kehitys voi puolestaan vähentää luottamusta koko yhteiskuntajärjestelmään. (Jakonen 2018; Standing 2011.)

³ ks. seuraava alaluku 2.2 Työn ja työttömyyden ideologiat

Suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin kyseenalaistettu suurimpia prekarisaatio-keskusteluun liittyviä uhkakuvia (Jakonen 2018; 2014, 303; Pyöriä & Ojala 2016; 2012). Suomalaisten työmarkkinoiden kehityksessä ei nähdä laajaa siirtymää huonompaan, epävarmempaan suuntaan. Sen sijaan epävarmuus ilmentyy niin, ettei vanhoihin työelämää ja työmarkkinoita koskeviin normeihin voi enää täysin luottaa – nyt varmalta tuntuva työsuhde ei välttämättä ole sitä tulevaisuudessa. (emt.) Tämänkaltaisen epävarmuuden lisääntyminen lisää myös entisestään niitä haasteita, joita työmarkkinoilla huonommassa asemassa olevat jo muutenkin kohtaavat. Kuten Pyöriä, Ojala ja Nätti (2019) toteavat, monet työelämän murroksen piirteet ja seuraukset voidaan havaita vasta jälkeinpäin.

2.2. Työn ja työttömyyden ideologiat

Muuttuneeseen työelämään on vaikuttanut myös se, ettei sosiaaliturvajärjestelmä ole aina pysynyt perässä uusissa työmuodoissa, vaan sitä on karsittu ja erityisesti työttömien toimintaa työmarkkinoilla arvosteltu. Käsitellään seuraavaksi työelämään ja työttömyysturvaan liittyvää hyvinvointivaltioiden ideologista murrosta, sekä edelleen tämän murroksen näkymistä toteutetussa työvoimapolitiikassa ja työttömiin liitetyissä käsityksissä.

Suomessa elettiin pitkään sosiaaliturvajärjestelmän vahvistamisen ja laajentamisen aikakautta, mutta 1990-luvulta lähtien kattavamman hyvinvointivaltion kehittämisen tilalle on tullut sen karsinta. Käytännössä karsintaa on toteutettu korvaamalla universaalia sosiaaliturvaa tarkemmin kohdennetuilla ja rajatuilla muodoilla, kuten laskemalla sosiaalietuuksien tasoa ja tiukentamalla niihin liittyviä kriteereitä. Sosiaalipoliittista reformia on ajanut huoli sosiaaliturvajärjestelmän kantokyvystä kolmen suuren haasteen edessä: globaalin työpaikkakilpailun kiihtymisen, huoltosuhteen ylläpitämisen väestön ikääntyessä ja korkealle tasolle jääneen ja pitkittyneen työttömyyden osalta. (Saari 2013; Julkunen 2017; 2001; 2000.) Lisäksi 1990-luvun laman ja vuoden 2008 talouskriisin valtiontaloudelle tuomat pitkäaikaiset paineet ovat tehneet hyvinvointivaltion kulujen kriittisestä tarkastelusta pysyvästi olennaisen osan suomalaista poliittista agenda. Nykyisin julkisessa keskustelussa sosiaaliturvaa ja sosiaalipoliittikkaa käsitelläänkin usein enemmän kustannustekijänä ja valtiontaloudellisenä kysymyksenä, kuin sosiaalisen kestävyuden turvaamisena ja investointina ihmisten hyvinvointiin (Hiilamo & Määttä & Koskenvuo & Pyykkönen & Räsänen & Aaltonen 2017).

Hyvinvointivaltion reformia ja uutta rajatumpaa suuntaa on siis perusteltu paljon taloudellisen pakon kautta.

Suomalaisen hyvinvointivaltion uudelleenmuotoilu asettuu osaksi hyvinvointivaltioiden roolia ja järjestystapoja koskenutta viime vuosikymmenten aikaista suurempaa ideologista murrosta. Tämä murros nähdään pitkänä jatkumona länsimaisten hyvinvointivaltioiden toimivuuden ja järjestelmien asianmukaisuuden kyseenalaistamiselle, aina 1960- ja 1970-lukujen järjestelmien vakauden kriiseistä 1980-luvun uuskonservatismiin nousuun (Julkunen 2017; 2001; 2000). Varsinkin vuosituhatlaskunnan loppua kohden nousi monissa maissa esiin tarve hyvinvointivaltioiden reformille, julkisten menojen karsimiselle ja järjestelmien ajanmukaistamiselle (Pierson 1996).

Monissa maissa 1990-luvun alun talouden haasteista ja globaaleista muutoksista seurasi paljon työttömyyden ja tuloerojen kasvua sekä muun huono-osaisuuden lisääntymistä, ja tästä kriittistä keskustelua hyvinvointivaltioiden järjestelmien toimivuudesta. Merkittävä suunnanmuutos monien hyvinvointivaltioiden ideologiassa tapahtuikin, kun näiden sosiaalisten ongelmien ratkaisemiseksi huomiota alettiin keskittää korkean työllisyysasteen palauttamiseen ja ylläpitoon. (Jordan 1998.) Ajatuksena niin sanotussa welfare to workfare -politiikassa on pyrkiä siirtämään yhteiskunnan huono-osaisia pois sosiaaliturvajärjestelmän varassa elämisestä ja ansaitsemaan elantonsa työtä tekemällä (Pinder 2011).

Tavoitteena welfare to workfare -politiikassa on ollut nostaa huono-osaiset työllistymisen kautta tasaveroisemmiksi takaisin mukaan muuhun yhteiskunnalliseen elämään ja parantaa heidän inklusiota. Ajatuksessa on myös karsinnan ja taloudellisten säästöjen aikaan sopivia puolia. Kun yhä isompi osa huono-osaisista saataisiin integroitua takaisin työelämään ja elättämään itse itsensä, saisi valtio näiden ansiotulojen verotuksesta lisää tuloja ja säästäisi sosiaaliturvan organisointiin ja maksamiseen liittyvissä menoissa. Tuttu lausahdus ”työ on parasta sosiaaliturvaa” välittää hyvin ajatusta, joka on merkittävästi ohjannut tätä sosiaaliturvan uudelleenjärjestelyä sekä Suomessa että monissa muissa maissa viime vuosikymmeninä. (Bauman 1998, teoksessa Julkunen 2001.) Suuntaus on saanut osakseen myös kritiikkiä, sillä pelkkä työnteko ei usein riitä ratkaisemaan monisyisiä sosiaalisia ongelmia. Työnteon korostaminen myös sivuuttaa työssäkäyvien köyhien tilanteet, joissa työstä saatava palkka ei riitä riittävän hyvän elintason tai hyvinvoinnin turvaamiseen (Jakonen 2019).

Siirtyminen työnteon merkitystä korostavaan sosiaalipolitiikkaan toi muutoksia myös suomalaisen työvoimapolitiikan sisäisiin piirteisiin. Täystyöllisyyden ajassa työttömyyden ongelmia oli totuttu ratkaisemaan niin sanotun aktiivisen työvoimapolitiikan kautta. Tässä periaatteena oli, että hyvää työllisyystilannetta oli toimivinta ylläpitää juuri työpoliittisilla toimilla sen sijaan, että ongelmatilanteissa ratkaisuja haettaisiin esimerkiksi suuremmista talouspoliittisista toimista (Sihto 2018). Samoin työvoimapolitiikan kehittämistä oli paras kohdentaa tarkasti ja joustavasti työpoliitiikan yksittäisille alueille kokonaisvaltaisten toimien sijaan. Läpi kaikkien alojen levinnyt suurtyöttömyys ja muut suuret muutospainet 1990-luvun alussa kuitenkin siirsivät työvoimapolitiikan pääpainon kattavampiin toimiin, kuten vaikuttamaan työvoiman tarjotaan ja työmarkkinoiden joustavuuteen. Laman jälkeen ja työllisyystilanteen hieman tasaannuttua nähdään 2000-luvun alun työvoimapolitiikassa taas aktiivisempia piirteitä (Tiainen 2018), mutta työllisyystilanne muuttui pian taas huonommaksi vuosikymmenen lopulla globaalien finanssikriisien vaikutuksista, eikä aktiivisiin työvoimapolitiikan periaatteisiin ole enää palattu yhtä suurella määrällä. (emt.)

Aktiivista työvoimapolitiikkaa ei pidä sekoittaa viime vuosien aikana korostuneeseen aktivoivaan työttömyyspolitiikkaan, jossa paino on taas kattavammassa, pääasiassa koko työttömien ryhmään kohdistetuissa toimissa. Aktivoivan työttömyyspolitiikan tarjontakeskeisenä lähtökohtana on, että työttömyys on useimmiten ratkaistavissa vaikuttamalla työttömän toimintaan ja tämän ahkeruuteen ja joustavuuteen työnhaussa. (Ervasti 2018.) Käsitellään seuraavaksi tarkemmin näitä suomalaisen työvoimapolitiikan uusia suuntia.

Murroksen ilmentyminen politiikassa

Suomessa keskustelua työelämästä ja työttömyydestä ovat pitkään ohjanneet korkeat työttömyysluvut, puhe työmarkkinoiden jäykkyydestä, työttömyysturvan ehtojen tiukentaminen ja tarve työttömien aktivoimiselle. Keskustelun taustalla vaikuttaa vahva kokemus siitä, että kattava sosiaaliturva ja mahdollisuus työttömyysajan toimeentulonturvaan ovat paitsi raskas taakka valtion taloudelle, myös johtavat työttömien passivoitumiseen työnhakijoina (Ervasti 2018, 153). Suomalaisen työttömyysturvan kehityksen historiaa tarkasteltaessa havaitaan yhtymäkohtia talouden laskusuhdanteiden ja nuivemman työ- ja työttömyyspolitiikan toteuttamisen välillä (Pyöriä & Ojala & Saari & Järvinen 2017).

Huonossa taloustilanteessa muun yhteiskunnan taakkana oleviksi koettuihin ihmisryhmiin suhtaudutaan negatiivisemmin, ja tämä näkyy myös toteutetussa politiikassa.

Anteliaan työttömyysturvan sijaan tarkoituksenmukaisempaan pidetään työttömien kannustamista ja sanktioiden uhkaa (Kyyrä 2018). Työttömien sosiaaliturva ja siihen vaikuttaminen onkin alettu julkisessa keskustelussa yhä useammin nähdä työllisyyden kasvattamisen välineenä, eikä vain tapana tukea työttömien toimeentuloa ja työkyvyn säilymistä työttömyysjakson ja työnhaun ajan (Ervasti 2018, 153). Etuuksien tasoa laskemalla ja kriteereitä tiukentamalla on pyritty vähentämään työttömien halua elää sosiaaliturvan varassa, lisäämään työnhaun aktiivisuutta ja nopeuttamaan työttömäksi jäävien työllistymistä uusiin työsuhteisiin (Kananen 2018, 172; Filges & Geerdsen & Due Knudsen & Jørgensen 2014).

Nämä näkemykset ovat ohjanneet viime vuosina ajettua ja toteutettua työvoimapolitiikkaa. Aiemmin mainitussa tarjontakeskeisessä tavassa ymmärtää työttömyyttä ongelmien syy nähdään työmarkkinoita sitovissa rakenteissa, kuten odotuksissa tietystä palkkatasosta, irtisanomisista vaikeuttavissa työehdoissa sekä tasoltaan liian anteliaina ja kriteereiltään liian löyhinä pidetyissä työttömyysetuuksissa (Kiander 1998; Lee 1996). Työssäkäyvien ja työtä hakevien tottumisen näihin asemaansa turvaaviin rakenteisiin uskotaan johtavan työmarkkinoiden joustamattomuuteen, koska se rajoittaa tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen itseohjautuvuutta, vähentää työttömien motivaatiota hakeutua uusiin töihin ja kannustaa niin sanottuun vapaaehtoiseen työttömyyteen (Ervasti 2018). Tämä siitä huolimatta, että suomalaiset työmarkkinat on kansainvälisessä vertailussa havaittu varsin joustaviksi (Soininen 2015). Tarjontakeskeisessä työpolitiikassa työttömyyttä pyritään vähentämään vaikuttamalla työttömien käyttäytymiseen työmarkkinoilla ja tämä toteutetaan erilaisten kannusteiden, pakotteiden ja sanktioiden kautta (Honkanen 2018; Ervasti 2018).

Toteutettua työvoimapolitiikkaa on työttömiin vaikuttamisen tavoitteen lisäksi ohjannut welfare to workfare -mallin ajatus huono-osaisten, eli tässä tapauksessa työttömien, osallistamisesta. Osallistavalla työttömyystoiminnalla pyritään pitämään yllä työttömien työkykyä, estämään työttömyydestä johtuvaa syrjäytymistä muusta yhteiskunnasta ja vähentämään varsinkin pitkäaikaiseen työttömyyteen usein liittyviä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia (Pakarinen 2018; STM 2015). Osallistuminen tällaiseen työttömyystoimintaan, kuten erilaisiin koulutuksiin, palkkatuetuun työhön tai työharjoitteluun on usein ehtona täysmääräisen työttömyysetuuden ja muun työttömän sosiaaliturvan vastaanottamiselle. Osallistavien työttömyyspalveluiden on havaittu parantavan työttömien

työnhakijoiden yleistä hyvinvointia ja kokemuksia elämänhallinnasta, mutta tulokset vaikutuksista työllistymiseen ovat jääneet epäselviksi. Monien kuntouttavan työtoiminnan aktiviteettien sopimattomuus tarkoitukseensa ja jopa enemmänkin uudelleentyöllistymistä passivoivat vaikutukset ovat olleet usein esillä. (Mäntyneva 2020.)

Edellä käsiteltyjen kaltaisista tavoista vaikuttaa työttömiin on käytetty aktivointipolitiikan termiä. Yksi selkein viime vuosien esimerkki aktivointipolitiikasta on osana Sipilän hallituksen työstämää sote-uudistusesitystä vuosina 2018–2019 toteutettu aktiivimalli, jolla tavoiteltiin julkisen talouden tilan parantamista työllisyyttä lisäämällä ja vähentämällä työttömyystukien kuluja. Aktiivimallissa työttömän työnhakijan tuli osoittaa aktiivisuuttaan työnhakijana esimerkiksi velvoitteella hakea tiettyä minimimäärää työpaikkoja tietyn ajan sisällä sekä osallistumalla työllistymistä tukeviin koulutuksiin tai muuhun toimintaan. Jos työtön ei pystynyt osoittamaan odotettua aktiivisuutta, voitiin tämän saatavia etuuksia leikata. (Kyyrä & Naumanen & Pesola & Uusitalo & Ylikännö 2019b.)

Aktiivimalli herätti paljon keskustelua keräten sekä kannatusta että kritiikkiä. Kun sitä koskeva laki kumottiin vuoden 2020 alussa Rinteen hallituksen toimesta, ei tehdyissä arvioinneissa havaittu suuria vaikutuksia työttömyyteen suuntaan tai toiseen (Kyyrä & Naumanen & Pesola & Uusitalo & Ylikännö 2019a; 2019b). Myöhemmin Marinin hallitus on nostanut uudelleen esiin mahdollisuuden aktiivimallin kaltaisten, tosin vähemmän ehdottomien aktivointitoimien ottamista osaksi työttömyyspolitiikkaa niin sanotun yksilöllisen työnhaun mallissa (Helsingin Sanomat 11.9.2020). Aktivointitoimet ratkaisuna työttömyysongelmaan eivät siis ole kadonneet aktiivimallin mukana suomalaiselta poliittiselta agendalta.

Aktivointipolitiikassa pyritään ensi sijassa vaikuttamaan työttömiin työnhakijoihin, mutta työvoimapolitiittiset päätökset ja muutokset työttömyysturvan tasoon ja kriteereihin vaikuttavat myös työssäkäyvien toimintaan ja valintoihin työmarkkinoilla. Työssäkäyvä voi olla valmiimpi joustamaan nykyisen työsuhteensa eduissa ja ehdoissa, mikäli tiukat ehdot etuuksien saamiseen ja matala työttömyysetuuksien taso tekevät työttömäksi jäämisestä vähemmän turvalliselta tuntuvan vaihtoehdon epämiellyttävälle työsuhteelle (Wilson & Hadler 2016).

Murroksen ilmentyminen suhtautumisessa työttömiin

Osallistava ja aktivoiva työvoimapolitiikka on vahvasti yhteydessä siihen, minkälaisiksi muut kansalaiset ja erityisesti päättäjät mieltävät työttömät ja syyt työttömyydelle. Muuttuneessa ilmapiirissä syitä työttömäksi joutumiseen nähdään laajemmissa ilmiöissä (irtisanomiset taloussyistä, kehityksen ajama työvoimatarpeen väheneminen ja taitojen korostuminen), mutta työttömänä pysymisen ajatellaan olevan usein pitkälti kiinni työttömästä itsestään, hänen omista valinnoistaan tai pystymättömyydestään (Ervasti 2018, 157). Uusliberalistisempi tapa hahmottaa yhteiskunnan huono-osaisuutta ja sen taustasyitä nojaa usein juuri tämänkaltaiseen sosiaalisten ongelmien yksilöintiin (Jakonen 2015, 99–101).

Yksilön vastuun korostuminen ja negatiivinen suhtautuminen työttömiin asettuvat linjaan työn merkityksestä pitkään käydyin keskustelun kanssa – onko ansiotyö yksilölle oikeus vai velvollisuus? Työn tekeminen ja työhön pyrkiminen nähdään tärkeänä osana aktiivista yhteiskunnan jäsenyyttä ja ahkera työnteko merkinä vastuullisesta ja kunnollisesta kansalaisesta (Keskitalo 2013, 39; 2008; Becker 1980). Samaten ahkera työn hakeminen työttömänä ja nopea työhön palaaminen on yhdistetty velvollisuuteen olla jäämättä muun yhteiskunnan huolehdittavaksi. Esimerkiksi ansiosidonnaisten etuuksien korostaminen työttömien sosiaaliturvassa asettaa aiemman työvelvollisuuden täyttämisen ehdoksi tasoltaan paremman työttömyysturvan vastaanottamiselle. Toisaalta myös oikeus työn tekemiseen ja sen tuomaan toimeentuloon on ollut kauan mukana kansalaisten oikeuksia käsiteltäessä, samaten kuin yhteiskunnan rooli työtä ilman jäävien elämän turvaajana (Procacci 1997, teoksessa Kokkonen 2016, 16). Seurauksena tiukentuneesta talouspolitiikasta, tarjontakeskeisestä työttömyyskäsityksestä ja ideologisesta siirtymästä welfare to workfare - työvoimapolitiikkaan on työn tekeminen ja työhön hakeminen alettu taas näkemään ensisijaisesti yksilön velvollisuutena (Jakonen 2015, 106; Noon ym. 2013, 60–61).

Velvollisuus-käsityksissä työn tekeminen yhdistyy perinteisesti ideaan hyvästä ja kunnollisesta yhteiskunnan jäsenestä. Työtä tekemättömään liitetään helposti ajatus sosiaaliturvan hyödyistä nauttijasta, joka ei tarjoa yhteiskunnan tuelle mitään vastineeksi. Stereotyyppisesti varsinkin pitkään työttömänä olleet esitetään kykenemättömiksi huolehtimaan itsestään ja elämästään, syrjäytymisriskissä oleviksi tai omaa hyötyään laskelmoiviksi yhteiskunnan vapaamatkustajiksi. (Ervasti 2018, 157.) Käsityksissä yhtenä vaikuttimena on se, ettei pitkään työttömänä olleiden nähdä täyttäneen työvelvollisuuttaan pitkään aikaan ja näin olevan työttömyysturvan vastaanottajina yhtä ansaitsevia kuin vasta työttömäksi jääneiden.

Ihmisten mielipiteisiin työttömistä ja työttömyysturvan ansaitsemisesta on yhteydessä myös se, kuinka todennäköisenä he pitävät mahdollisuutta, että voisivat itse tarvita työttömyysturvaa lähitulevaisuudessa. Negatiivista suhtautumista voivat lisätä myös kokemukset siitä, että panostukset kattavampaan työttömyysturvaan ovat pois omalta intressiryhmältä. Näin voi olla esimerkiksi eläkeikää lähestyvillä tai työkyvyttömillä, jotka mieluummin näkisivät saman panoksen menevän itseään koskevan sosiaaliturvan kehittämiseen. (Jeene & van Oorschot 2013.) Tarjotun työn vastaanottamiseen liittyvään velvoitteeseen suhtaudutaan melko joustavasti ja suomalaisista suurimman osan mielestä työnhakijalla tulisi olla oikeus kieltäytyä työpaikasta ilman sanktioiden pelkoa ainakin silloin, kun tarjottu työala ei vastaa tämän koulutusta tai aiempaa työkokemusta. Aktiivinen työnhaku on kuitenkin enemmistön mielestä sopiva ehto työttömyysetuuksien vastaanottamiselle. (Metelinen 2019.)

Kun tarkastellaan työttömien käyttäytymistä tai tehdään siitä oletuksia, on tärkeä muistaa, etteivät kaikki työttömät tule samanlaisista taustoista eikä heillä ole samanlaisia vaikuttimia toimintaansa. Työttömät ovat hyvin heterogeeninen ryhmä jonka sisällä on vaihtelua esimerkiksi työttömyysjakson pituudessa, työllisyshistoriassa tai ympäristön tarjoamissa mahdollisuuksissa. Pääasiassa työttömät ovat ihmisiä, jotka haluavat työllistyä uudelleen. Niillä, joita työllistyminen ei houkuta, kysymyksessä voivat olla esimerkiksi haasteet perheessä tai omassa terveydentilassa enemmän kuin työnteon vieroksuminen itsessään. (Ervasti 2018.) Negatiivinen puhetapa vaikuttaa työttömiin negatiivisesti, ja he kokevat usein syyllisyyttä ja riittämättömyyttä varsinkin työttömyyden pitkittyessä tai ollessaan niin sanotusti vaikeita työllistää (Sarkkinen 2018).

Töllisyysaste on saatu nousemaan lähelle vuosien 2007-2008 talouskriisiä edeltänyttä tasoa. Kuitenkin työttömyysasteessa ei ole voitu työttömien aktivointia korostavan työvoimapolitiikan aikana nähdä suurta muutosta parempaan. Syyksi tälle on esitetty se, etteivät työvoimapolitiikan nykyiset keinot, niiden perusteet ja käsitykset työttömyyden perimmäisestä syystä kohtaa todellisuutta, tai ovat vähintään liioiteltuja. (mm. Ervasti 2018.) Näin nykyinen työttömyyspolitiikka ei parhain mahdollisin tavoin vastaa työttömyyden ja työelämän murroksen haasteisiin. Negatiiviset käsitykset työttömistä vaikuttavat siihen, minkälaista työvoimapolitiikkaa yhteiskunnassa toteutetaan (Tiainen 2018), ja väärin oletuksiin perustuvan politiikan kautta voi olla mahdotonta löytää ongelmiin pitkäaikaisia ratkaisuja.

3. Työelämän joustot ja niihin suhtautuminen

Työelämän kontekstissa joustamisella viitataan työmarkkinoiden toimintaa sitovien ja ohjaavien rakenteiden joustavuuteen tai joustamattomuuteen. Työelämässä joustamista tekevät lisäksi myös sen sisäiset ryhmät, kuten työnantajat, työntekijät ja työhön pyrkivät. Työntekijöiden ja -hakijoiden osalta joustaminen on valmiutta luopua joistakin ansiotyöhön liittyvistä odotuksista, toiveista tai muihin elämänalueisiin liittyvistä asioista, mikäli työsuhde tai potentiaalinen sellainen sitä vaatii. Joustavuus on kykyä reagoida työelämän muuttuviin vaatimuksiin ja hyväksyä työsuhteita ja muotoja, jotka eivät ole ideaaleja tai vaativat uusien taitojen opettelua tai muuta vastaavaa lisävaivannäköä. (Van den Broeck & Vansteenkiste & Lens & De Witte 2010; Furåker & Håkansson & Karlsson 2007.)

Tässä tutkielmassa työelämän joustovalmiuksia käsitellään asennetutkimuksen kautta. Asennetutkimuksessa pyrkimyksenä on selvittää ja selittää ihmisten suhtautumista. Asenne voidaan määritellä suhtautumiseksi, joka asettuu intensiivisyydessään ja pysyvyydessään jonkin arvojen ja mielipiteiden välille. Asenteet ovat syvempiä ja laajempia kokonaisuuksia kuin yksittäiset mielipiteet, mutta arvoja konkreettisempia (Allardt 1993, 20). Asenteiden merkityksen voisi muotoilla esimerkiksi niin, että ne ohjaavat yksittäisiä mielipiteitä tai ottavat niistä vaikutteita, ja tarkastelemalla jonkin tahon asennoitumista pystytään tekemään oletuksia sen laajemmista arvokäsityksistä (Kraus 1995). Asenteet ovat arvoja alttiimpia muutoksille ja voivat herkemmin heijastaa ympäröivissä yhteisöissä tai yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia. Asenteet myös kumpuavat erilaisista lähteistä: ne voivat olla tunnepohjaisia, opittuja tai totuttuja (Lauer 1971). Asenteiden on todettu olevan yhteydessä tehtyihin valintoihin, ja ihmisen toiminnan edelleen uusintavan tai muuttavan hänen asenteita – asenteiden pohjalta on siis mahdollista esittää oletuksia ihmisten tulevasta toiminnasta. (Kraus 1995.) Asennetutkimuksen erityispiirteitä kuvataan tarkemmin luvussa 4.

3.1. Joustaminen työssä ja työnhaussa

Joustavuudella tarkoitetaan tässä tutkielmassa valmiutta ja halukkuutta tehdä työhön liittyviä myönnytyksiä liittyen joko työsuhteen sisältöön tai muuhun elämään, kuten muokata osaamistaan vastatakseen työn vaatimukseen tai hyväksyä erilaisia poikkeuksia työhön

liittyvissä tarpeissa ja tavoitteissa (Solberg & Sverdrup & Madsen Sandvik & Schei 2021; Cabanas & Illouz 2016, 42; Åkerbland 2014, 152). Joustoihin suostutaan, mikäli ne nähdään tarpeeksi kannattaviksi tai välttämättöminä tilanteissa, joissa joustaminen auttaa säilyttämään tai saamaan työpaikan (Wilson & Halder 2016; Vansteenkiste & Verbruggen & Sels 2013).

Monien työmarkkinoiden joustavuutta sitovien tekijöiden, kuten työehtosopimusten ja työttömyystuen luoman turvaverkon, voidaan periaatteessa nähdä poistavan joustamispainetta työntekijöiltä ja -hakijoilta. Esimerkiksi irtisanomisia koskevat säädökset rajaavat työnantajien hyväksyttäviiä syitä irtisanomisille ja työttömyysturvan ansiosta huoli toimeentulosta ei pakota työntekijöitä suostumaan irtisanomisen uhalla mihin tahansa. Näiden tekijöiden rajaaminen ja purkaminen puolestaan siirtävät epävarmuuden sietämistä yhteiskunnalta ja työnantajatahoilta yksilöiden, eli työntekijöiden ja työnhakijoiden kannettavaksi (Cabanas & Illouz 2016; 42). Ääriesimerkkinä tästä voi pitää joitain alustatalouden kautta toimivia yrityksiä, joissa firmojen vastuu rajoittuu pitkälti alustan ylläpitämiseen ja työnteon organisoimiseen. Vastuu esimerkiksi työvälineiden kunnosta, toimeentulosta töiden loppumisen varalta, omasta työkyvystä ja terveydestä huolehtimisesta jää palveluitaan tarjoaville yksilöille. (Koistinen 2014, 309-310.) Tämä epävarmuuden siirtyminen ja kasvanut joustovaatimus korostuu sekä työsuhteissa että työtä hakiessa, kun velvollisuusajatus ja työpaikan saamiseen ja säilyttämiseen liittyvä epävarmuus ovat lisääntyneet (Kauhanen 2014).

Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että odotukset joustamisesta ja joustoihin suostuminen ovat yleensä sitä korostuneempaa mitä heikompia työehdot ja työturva ovat, mitä matalampia maan sosiaaliturvaetuudet yleisesti ovat tasoltaan ja mitä heikompi ammattiliittojen asema yhteiskunnassa on (Wilson & Hadler 2017). Suomessa sosiaaliturvan taso on edelleen verrattain korkea ja kattava, työmarkkinajärjestelmän kehittämisestä sovitaan kolmikantaisesti ja ammattiliitoilla on ainakin jokseenkin vakaa asema näissä neuvotteluissa. Näkyvissä on kuitenkin myös muutoksia. Sosiaaliturvajärjestelmään on tehty rajauksia, työsuojelu ja työ sopimukset eivät vielä täysin huomioi uusiin työmuotoihin liittyviä haasteita, ja palkkaneuvotteluissa on sovellettu paikallista sopimista. Nämä muutokset antavat syytä olettaa, että nykyisin myös suomalaisilta työntekijöiltä odotetaan suurempaa valmiutta joustaa. Nämä odotukset joustavuudesta tulevat luultavasti edelleen lisääntymään tulevaisuudessa. (Tiainen 2018.)

Työssäkäyvillä työsuhteissa joustaminen liittyy työelämän lisääntyneeseen epävarmuuteen ja heidän paineeseen sietää tätä epävarmuutta ja sopeutua siihen. Joustaminen voi olla ehtona nykyisen työsuhteen säilyttämiselle – joko työntekijä joustaa tai päättyy työttömäksi. Työttömillä työnhaussa joustaminen taas liittyy aktiivisuuden ja velvollisuuden paineisiin, joita heihin kohdistuu. Joustaminen voi olla ehtona potentiaalisten työpaikkojen löytämiselle ja valituksi tulemiselle – joko työnhakija joustaa ja tulee mahdollisesti valituksi työhön, tai hän ei jousta eikä hän löydä työmahdollisuuksia. Joustovalmiutta ilmaisemalla työntekijä tai hakija voi myös erottua edukseen niistä, jotka eivät halua joustaa. (Van den Broeck ym. 2010.)

Odotus joustavuudesta korostuu kuitenkin erityisesti työtä hakevilla (Vansteenkiste & Verbruggen & Sels 2013). Paine olla joustava ja aktiivinen ei tule vain potentiaalisilta työnantajilta ja työnhakuprosesseissa, vaan sitä myös luodaan koko työttömyyttä käsittelevässä julkisessa keskustelussa ja muiden ihmisten työttömiin liittyvissä negatiivisissa mielipiteissä. Työttömän joustovaatimukseen työnhaussa liittyy paljon moralisointia, ja muiden ihmisten mielipiteet jakautuvat paljon siinä, minkälainen työtön heidän mielestä ansaitsee työmahdollisuuden tai yhteiskunnan tukea. (Kyyrä 2018; Jeene & van Oorschot 2013.)

Joustamisen muodot työsuhteissa ja työnhaussa

Työssäkäyvien ja työttömien joustoissa on eroja niiden yksityiskohdissa ja intensiivisyydessä, mutta niiden muodot ovat usein samankaltaisia. Aiemman tutkimuksen pohjalta erotetaan ainakin kuusi eri joustomuotojen kategoriaa: joustaminen työsuhteen muodosta, työtuntien määrästä, työn sisällöstä tai vaatimuksista, palkkatasosta tai työn maantieteellisestä sijainnista.

Ensinnäkin työsuhteen muotoon liittyvä joustaminen koskee sen keskeisiä määrittäviä piirteitä, kuten sitä, onko työsuhde määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva (Wilson & Hadler 2017; Hipp & Anderson 2015), eli kuinka luottavainen työntekijä tai -hakija voi olla työnsä jatkumiseen pidemmälle tulevaisuudessa. Määräaikaisuudet ovat viime vuosikymmenten aikana yleistyneet ja ovat monilla aloilla hyvin tavallisia (Haapala 2016, 54; Koskinen 2012). Vaikka asiaa ei juuri ole tutkittu tästä kulmasta, voisi aiemman vakituisen työsuhteen muuttumisen määräaikaiseksi odottaa lisäävän työntekijän epävarmuutta tämän työsuhteen pidemmästä jatkumisesta.

Toinen työsuhteen tyyppiin liittyvä joustamismuoto koskee työtuntien määrää ja ajankohtaa (Kandolin 2006; Soirde 2004; Kandolin & HUUHTANEN 2000). Työntekijä voi joutua hyväksymään osa-aikaisen työn, keikkatöitä, nollasopimuksen tai vuorotyön, mikäli haluaa työllistyä tai säilyttää työnsä tilanteessa, jossa kokoaikaista työtä ei ole tarjolla. Jos työajoissa joutuu joustamaan paljon ja työaikoihin on vain vähän vaikutusvaltaa, niiden vaihtelu voi vaikeuttaa muun elämän hallintaa (Kandolin 2006). Vähäiset työtunnit laskevat palkkatasoa ja voivat vaikeuttaa toimeentuloa. Erityisesti nollatuntisopimukset ja keikkatyöt, joissa työntekijä kutsutaan töihin vain tarvittaessa, ovat esimerkkejä, joissa työntekijän joustavuus voi tuoda työnantajalle taloudellisia säästöjä mutta hyödyttää itse työntekijää hyvin vähän (Edler 2020).

Kaksi samankaltaista joustamisen tyyppiä koskevat työn vaativuustasoa ja tarkempaa sisältöä (Wilson & Hadler 2017; Van den Broeck ym. 2010; Soirde 2004; Peiro & Garzia-Montavlo & Garcia 2002). Muuttuva työelämä, teknologinen kehitys ja taloustilanteen muutokset voivat vaatia työntekijöiltä ja -hakijoilta valmiutta työllistyä aloille ja tehtäviin, jotka eivät vastaa heidän taitojaan, aiempaa työkokemusta tai koulutusta. Nämä uudet tehtävät voivat vaatia uuden opettelua tai kouluttautumista uudelle alalle – tilastojen mukaan avointen työpaikkojen vaatimukset ja työttömien työnhakijoiden taitotasot eivät usein kohtaa Suomessa (Kyyrä & Pesola 2020). Samoin esimerkiksi edellisen työn loppuminen voi johtaa tarpeeseen joustaa työn sisältöön liittyvissä toiveissa, jos uudelleentyöllistyminen vaatii alanvaihtoa (Kauhanen 2014). Sekä yleisen koulutustason että työttömyysasteen ollessa Suomessa korkeita, voi myös kova kilpailu korkeasti koulutettujen alojen työpaikoista lisätä painetta hyväksyä oman koulutus- tai taitotason alapuolelle jäävää työtä (ks. Hipp & Anderson 2015).

Viides joustamismuoto koskee työn palkkatasoa tai muita taloudellisia etuja (Wilson & Hadler 2017; Van den Broeck ym. 2010; Soirde 2004). Matalamman palkan hyväksymisessä voi olla kyse joustamisesta palkkaneuvotteluissa, mutta se voi myös olla seurauksena muusta joustosta, kuten osa-aikaisesta työstä tai alityöllistymisestä suhteessa omaan taito- tai koulutustasoon. Työstä saatava palkka on monelle tärkeimpiä ansiotyön motivaatiotekijöitä (Keyriläinen 2020), ja palkkatulojen väheneminen vaikuttaa suuresti yksilön koko elämään. Jos palkkataso jää lähelle työttömyysetuuksien tasoa tai sen alle, voi joustaminen muuttua kannustinloukuksi.

Kuudes joustamistyyppi liittyy työn maantieteelliseen sijaintiin (Soirde 2004; Peiro & Garzia-Montavlo & Garcia 2002), jolloin se voi merkitä esimerkiksi pidempää työmatkaa. Suomessa oli vuoden 2017 alkuun asti voimassa työssäkäyntialueita koskeva säännös, joka velvoitti työttömän työnhakija hakemaan työtä 80 kilometrin säteellä asuinpaikastaan. Merkittävämpi

joustaminen liittyy muuttamiseen työn perässä kokonaan toiselle paikkakunnalle tai maahan. Suomessa alueelliset erot työmahdollisuuksissa ovat hyvin suuria ja varsinkin kauempana suurista asutuskeskuksista sijaitsevilla alueilla työtä voi olla tarjolla hyvin vähän. Esimerkiksi Suomen 1960–1970-lukujen rakennemuutos käynnistyi, kun työvoiman tarve oli vähentynyt maaseudulla ja monet muuttivat kaupunkeihin etsimään töitä ja vakaampaa toimeentuloa. (Hjerpe 1988.)

Joustamismuodot voivat koskea yksittäisiä alueita, mutta kuten palkkatason kohdalla todettiin, ne ovat usein myös yhteydessä toisiinsa ja yhden jouston hyväksyminen voi merkitä suostumista myös toisiin. Toisaalta yhden jouston tekemällä voi välttää toisia, huonompia vaihtoehtoja. Esimerkiksi uusien taitojen opettelulla voi pyrkiä parantamaan mahdollisuuksiaan parempipalkkaiseen työhön ja vakaampien työmahdollisuuksien vuoksi voi olla valmis pidempään työmatkaan tai muuttamaan muualle asumaan.

Joustavuuden merkitys

Valmius hyväksyä ei-ideaaleja työmuotoja ja -oloja, olla aktiivisempi työnhaussa tai kehittää itseään työpaikan vaatimusten mukaan liitetään usein menestyksekkäämpään työnhakuun. Joustavan työnhakijan mahdollisuudet työllistyä ovat suuremmat, kun hän voi hakea ja kilpailla laajemmasta valikoimasta työpaikkoja ja näin ehkä työllistyä muita nopeammin. (Van den Broeck ym. 2010.) Joustavuuden merkityksestä on kuitenkin esitetty myös kriittisempiä havaintoja. Joustavalla työnhakijalla voi toki olla enemmän työpaikkoja haettavanaan ja hän voi saada enemmän haastattelukutsuja ja edetä rekrytointivaiheessa pidemmälle. Joustamisvalmiudella ei kuitenkaan havaita selkeää yhteyttä suurempaan todennäköisyyteen tulla lopulta valituksi haettuun työhön. (Vansteenkiste & Verbruggen & Sels 2013.)

Tutkijat Assar Lindbeck ja Dennis Snower ovat insider-outsider -teoriallaan pyrkineet selittämään tätä ilmiötä, jossa työmarkkinoilla joustaminen on odotettua, mutta ei kuitenkaan todellisuudessa lisää työn saamisen todennäköisyyttä (mm. Lindbeck & Snower 2001; 1989; 1986; 1984). Teoriassaan he jakavat työmarkkinat kahteen osaan. Työmarkkinoiden sisäpiiriläisiä ovat ne työssäkäyvät, joiden työsuhteet ovat vakaita ja joilla on jonkin verran neuvotteluvalltaa esimerkiksi palkkatasosta ja irtisanomisehdoista sovittaessa. Työmarkkinoiden ulkopiiriläisiä ovat puolestaan työttömät työnhakijat. Näiden kahden piirin

väliin asettuvat ne, jotka pyrkivät vakiinnuttamaan asemansa työelämässä, esimerkiksi epävarmoissa työsuhteissa työskentelevät. (Lindbeck & Snower 1984; 3).

Teoriansa pääteesinä Lindbeck ja Snower (1984) esittävät, että työttömien voi olla mahdotonta työllistyä huolimatta esimerkiksi palkkaan liittyvistä joustamisvalmiuksista, sillä vakaisa työsuhteissa olevat pystyvät vaikuttamaan siihen, kuinka valmiita työnantajat ovat ottamaan uusia työntekijöitä ulkopuolelta. Uuden työntekijän palkkaamiseen ja vanhan irtisanomiseen liittyy lisäkuluja ja vaivannäköä, kuten hakuprosessin järjestäminen, perehdytys ja edellisen työntekijän irtisanomiskorvaukset. Nämä kustannukset voivat nousta työnantajan näkökulmasta suuremmiksi, kuin mitä tämä hyötyisi korvaamalla nykyisiä työntekijöitään matalammalla palkalla työskentelevillä. Vakiintuneessa työsuhteessa olevilla on myös etulyöntiasema palkkaneuvotteluissa, koska he voivat nousukausina ajaa ennemmin palkkojen nostamista kuin uuden työvoiman palkkaamista, ja laskusuhdanteessa ennemmin myöhemmin palkattujen irtisanomisia tai lomautuksia kuin palkkojen laskemista. (Lindbeck & Snower 2001; 1986.) Esimerkki palkkatasosta on tietenkin vain yksi joustamisen ulottuvuus. Työttömyysjakson pidentyessä työnantajia voi myös epäilyttää matalammalla palkalla työskentelevien taitotaso ja tuottavuus. Pitkän työnhaun aikana vähentynyt innokkuus työnhakuun voi myös työnantajien näkökulmasta viestiä matalaa motivaatiota työntekoon itsessään.

Tällä tavoin, insider-outsider-teorian mukaan, työttömien työllistymiseen liittyy monia sellaisia haasteita, jotka eivät katoa heidän oman joustovalmiutensa mukana. Tämä edelleen lisää työllistymisen haastavuutta ja todennäköisyyttä sille, että työttömälle kasaantuu kannettavaksi myös muita sosiaalisia ongelmia. (Lindbeck & Snower 2001; 1989; 1986; 1984.)

3.2. Työssäkäyvien ja työttömien asenteet joustamiseen

Kotimaista tutkimusta työmarkkinoilla tehtävistä joustoista on tehty varsin vähän (ks. kuitenkin Apunen & Haavisto & Sipola & Toivonen 2015; Kandolin 2006; Kandolin & Huuhtanen 2000). Tämä on yllättävää verrattuna siihen, kuinka kauan ja paljon eri medioissa, eri asiantuntijoiden sekä päättäjien välillä on käyty keskustelua korkeista työttömyyslukuista, työvoiman tarjonnasta, työttömien aktivointitarpeesta ja työelämän murroksesta. Erityisen vähän tutkimusta on tehty työttömien työnhakijoiden joustamisvalmiudesta (emt.)

Työssäkäyvien joustamisasenteita on tutkittu enemmän, mutta näissä tutkimuksissa kiinnostus on usein keskittynyt yksittäisiin joustoihin, tiettyyn ryhmään, tai tiettyihin työpaikkoihin ja näiden työntekijöihin laajemman joustamistutkimuksen sijaan. Suomessa Kandolin yksin (2006) että yhdessä Huuhtasen kanssa (2000) on tutkinut työaikajoustojen merkitystä suomalaisilla työpaikoilla ja työntekijöiden hyvinvoinnissa. Yhtenä olennaisena tutkimustuloksena on ollut se, että työelämässä joustamisella saavutetaan parhaat lopputulokset silloin, kun joustaminen hyödyttää molempia osapuolia - sekä työnantajia että työntekijöitä. (Kandolin & Huuhtanen 2000, 118.)

Vaikka tämän tutkielman huomio on suomalaisessa työssä ja työttömyydessä, vähäisen aiemman suomalaisen tutkimuksen vuoksi seuraavaksi tarkasteltava aiempi joustovalmiuteen liittyvä tutkimus on pääasiassa kansainvälistä. Kansainvälisen tutkimuksen tarkastelussa haasteita muodostuu jo joustojen ja joustamisen (flexibility) termien laajuudesta ja monista käyttöyhteyksistä. Iso osa joustavuudesta tehdystä tutkimuksesta on kohdistunut nimenomaan työmarkkinoiden joustavuuteen yksilöiden ja työurien joustamisen sijaan. Tämän vuoksi asenteita koskevan tutkimuksen lisäksi tarkastellaan myös joitakin tutkimuksia, joissa kiinnostus on valmiudessa (willingness) joustamiseen tai sopeutumisessa (adapt) joustoihin. Vähäisen tutkimusmäärän vuoksi jotkin viitatuista tutkimuksista ovat myös melko vanhoja.

Työttömiä ja työssäkäyviä tarkastelleessa isobritannialaisessa tutkimuksessa nousee esiin, että työttömät suhtautuvat työssäkäyviä negatiivisemmin minkä tahansa työn vastaanottamiseen (Dunn & Grasso & Sauders 2014). Tulos on linjassa Suomessa vuonna 2015 toteutetussa Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n arvo- ja asennekyselyn vastausten kanssa. Kun kyselyssä tarkasteltiin työssäkäyviä ja työttömiä yhtenä ryhmänä, vastaajista runsas puolet olisi ollut valmis joustamaan halussaan työllistyä vain tiettytyyppisiin töihin, mikäli toisena vaihtoehtona olisi työttömyys. Kun työttömiä tarkasteltiin erikseen, valmiita joustamaan oli selvästi harvempi, noin 24 prosenttia. (Apunen & Haavisto & Sipola & Toivonen 2015.)

Työssäkäyvien ja työttömien välillä havaitaan jonkin verran eroja eri joustomuotoihin suhtautumisessa. Ruotsissa tehdyn tutkimuksen perusteella työttömät suhtautuvat työssäkäyviä negatiivisemmin työttömyysetuuksia matalampaan palkkatasoon ja työn vuoksi muuttamiseen. Etuuksia matalampi palkkataso ei ymmärrettävästi ole houkutteleva edes etuuksiltaan hyvätasoisissa maissa ja työttömänä muuttaminen voi tuntua kannattavuuttaan suuremmalta riskiltä, kun vaikutukset koko muuhunkin elämään ovat merkittäviä. Alanvaihtamiseen ja pidempiin työpäiviin liittyen ei havaittu merkittäviä eroja ryhmien välillä. (Soirde 2004.)

Aikaisemman tutkimuksen mukaan työssäkäyvät siis suhtautuvat usein työttömiä positiivisemmin työhön liittyvään joustamiseen. Työssäkävien joustovalmiuteen vaikuttavat toteutettu työvoimapolitiikka ja muiden yhteiskunnan instituutioiden asema ja hyvinvointivaltiorakenteiden muodot. Esimerkiksi matalat ja rajatut sosiaalietuudet, heikommat ammattiliitot ja suurempi riippuvuus ansiotyöstä toimeentulontuojana lisäävät valmiutta hyväksyä niin sanotusti ”huonompi työ”. (Wilson & Hadler 2017.) Maassa toteutettu aktiivisuutta ja joustavuutta korostava työmarkkinapolitiikka on yhteydessä työntekijöiden suurempaan valmiuteen joustaa muun muassa määräaikaaisuudessa, palkkatasossa, työmatkan pituudessa ja uuden opettelussa (Hipp & Anderson 2015). Lisäksi työssäkävien valmius alanvaihtoon tai uuden opetteluun lisääntyy, mikäli nykyisen työn päättyminen nähdään mahdollisena lähitulevaisuudessa (Soirde 2004).

Työttömillä joustoasenteeseen vaikuttavat ainakin kokemukset siitä, millaiseksi nämä arvioivat toimeentulonsa eron työttömänä ja matalapalkkaisessa työssä (emt). Lisäksi suhtautumisen on havaittu olevan yhteydessä työttömyyden kestoon ja kokemukseen työnteon tärkeydelle omassa elämässä. Belgialaisen tutkimuksen mukaan työttömät, jotka arvostavat työssäkäyntiä ansionlähteenä ja pitävät sitä tärkeänä osana omaa elämäänsä, ovat valmiimpia joustamaan kuin ne, joille työssäkäynti ei ole yhtä merkityksellinen osa elämää. Erityisesti tämä yhteys vaikuttaa valmiuteen opetella uusia taitoja tai hyväksyä matalampi palkkataso. Työttömyyden kesto on yhteydessä työttömän asenteisiin niin, että negatiivinen suhtautuminen on sitä todennäköisempää mitä pidempään työttömyys on kestänyt. (Van den Broeck ym. 2010.)

Työmarkkina-aseman lisäksi joustovalmiutta selittävät monet muutkin yksilölliset tekijät, kuten sukupuoli, ikä ja koulutustaso. Naiset ovat usein miehiä valmiimpia joustamaan työsuhteiden piirteistä. Kansainvälisen vertailevan tutkimuksen⁴ mukaan työssäkäyvät naiset ovat miehiä valmiimpia hyväksymään huonona pidetyn työn tai työmuodon (Wilson & Hadler 2017), ja Ruotsissa sekä työssäkäyvät että työttömät naiset ovat hieman miehiä useammin valmiita hyväksymään palkan, joka on työttömyysetuutta matalampi (Soirde 2004). Asenteiden eroa selittää ainakin osittain naisten miehiä yleisempi työskentely määräaikaaisissa, epätyypillisissä ja epävarmoissa työsuhteisissa, jolloin he ovat jo tottuneet laskemaan

⁴ Wilson & Hadler (2017) vertaillut maat: Australia, Belgia, Kanada, Tšekki, Tanska, Suomi, Ranska, (länsi-)Saksa, Unkari, Irlanti, Alankomaat, Uusi-Seelanti, Norja, Portugali, Espanja, Ruotsi, Sveitsi, Iso-Britannia ja USA.

odotuksiaan ja joustamaan työelämässä. Samassa ruotsalaisessa tutkimuksessa kuitenkin havaittiin avio-/avoliitossa olevien naisten sekä äitien suhtautuvan työn vuoksi muuttamiseen miehiä negatiivisemmin. Muuttaminen on luonnollisesti yksineläville ja lapsettomille helpompaa mutta syitä vastaaville eroille on sittemmin löydetty myös sukupuoleen liittyvistä odotuksista (Abraham & Bähr & Trappmann 2019).

Myös ikäryhmien välillä havaitaan selviä asenne-eroja ja joustovalmiuden mielletään usein olevan nuorilla suurempaa kuin vanhemmilla. Työssäkävivistä nuoret ovat valmiimpia ottamaan vastaan huonompina pitämänsä työpaikan, mikäli vaihtoehtona olisi työttömyys (Wilson & Hadler 2017). Ruotsalaiset nuoret ovat vanhempia ikäryhmiä valmiimpia muuttamaan työn perässä ja vanhimmat ikäryhmät ovat vähiten valmiita joustamaan palkassa, muuttamisessa, työpäivien pituudessa tai vaihtamaan alaa (Soirde 2004). Tarkasteltaessa toteutetun työvoimapolitiikan vaikutuksia eri maiden⁵ työssäkävyyhin on havaittu, että joustohalut ensin kasvaisivat iän karttuessa, tasaantuisivat ja sitten hiipuisivat sitä mukaa mitä lähempänä eläkeikää ollaan (Hipp & Anderson 2015). Soirden tutkimuksessa muuttohalukkuus oli myös neljästä tarkastelluista joustomuodosta ainoa, jonka suhteen nuoret selvästi erosivat muista ikäryhmistä, ja tutkituista espanjalaisista nuorista yli kaksi kolmasosaa suhtautui toiseen kaupunkiin muuttamiseen negatiivisesti (Peiro & Garzia-Montavlo & Garcia 2002). Todennäköisyys joustovalmiudelle ei siis pelkästään lisäännä tai vähenny iän karttuessa. Yksilön iän yhteys asenteeseen voi vaihdella, jos iän lisäksi tarkastellaan muita tekijöitä, kuten nuorisotyöttömyyden tai vanhempien ikäryhmien pitkäaikaistyöttömyyden yleisyyttä (emt.).

Tämä eri tekijöiden yhteys nousee hyvin esiin, kun tarkastellaan koulutustason yhteyttä joustovalmiuteen. Korkeammin koulutetut ovat matalammin koulutettuja useammin valmiita hyväksymään myös sellaisen työn, jota pitävät muita työmuotoja tai -aloja huonompina (Wilson & Hadler 2017). Espanjalaisista nuorista korkeammin koulutetut suhtautuivat selvästi positiivisimmin uuden opetteluun, itsensä työllistämiseen tai muuttamiseen. Toisaalta korkeammin kouluttautuneet nuoret suhtautuivat matalammin koulutettuja negatiivisemmin töihin, jotka eivät olleet heille ideaaleja. Tätä selitettiin nuorten kokemuksella siitä, että korkeampi koulutus tarjoaa heille muita enemmän mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja joustamalla työn muodosta he heittäisivät hukkaan mahdollisuuksia parempaan. (Peiro & Garcia-Montavlo & Garcia 2002.) On myös muistettava, että vaikka korkeampi koulutus voi

⁵ Hipp & Anderson (2015) vertaillut maat: Australia, Iso-Britannia, USA, Irlanti, Kanada, Saksa, Alankomaat, Ranska, Kiina, Unkari, Tšekki, Norja, Ruotsi, Tanska, Suomi, Japani, Etelä-Korea, Espanja, Portugali

lisätä yksilön mahdollisuuksia saada työpaikan, on työmarkkinoilla tarjolla vähemmän työpaikkoja, jotka sopivat heidän spesifeihin taitoihinsa. Kilpailu näistä paikoista voi olla siksi matalampien taitovaatimuksien töitä suurempaa. (Hipp & Anderson 2015.) Belgialaisessa tutkimuksessa havaittiin korkeamman koulutuksen olevan positiivisesti yhteydessä työttömien työnhakijoiden suurempaan halukkuuteen joustaa työnhaussa (Van den Broeck ym 2010).

4. Tutkimusasetelma

Tämän tutkielman tavoitteena on tutkia suomalaisten työssäkävien ja työttömien suhtautumista joustojen tekemiseen tietyissä työsuhteiden piirteissä. Työssäkävillä joustamiseen suostuminen asettuu ehdoksi nykyisen työsuhteen jatkumiselle ja työttömillä työpaikkaan liittyvissä odotuksissa joustaminen työpaikan saamiselle.

Tutkielman tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten suomalaiset työssäkävät ja työttömät suhtautuvat joustojen tekemiseen työsuhteissa ja työnhaussa?
 - a. Millaisia eroja työssäkävien ja työttömien välillä on?
 - b. Mitkä muut sosio-demografiset tekijät selittävät asenteita joustoja kohtaan?

Tutkielmassa tarkastellaan työssäkävien ja työttömien suhtautumista neljään joustamisen muotoon: Uusien taitojen opetteluun, määräaikaiseen työsuhteeseen suostumiseen, matalampaan palkkatasoon ja toiselle paikkakunnalle työn vuoksi muuttamiseen. Selittävinä sosio-demografisina tekijöinä ovat sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten kokemus nykyisen työsuhteen epävarmuudesta tai pitkäaikaistyöttömyydestä vaikuttaa joustoihin suhtautumiseen.

Aiemman tutkimuksen pohjalta muodostetaan seuraavat hypoteesit:

1. Joustamiseen suhtaudutaan pääosin positiivisesti ja suhtautuminen joustojen tekemiseen on sitä negatiivisempaa mitä suurempia myönnytyksiä kyseinen joustamisen muoto vaatii työnantajalta tai -hakijalta.

Työelämän murroksen vuoksi työelämässä joustaminen nähdään luultavasti normaalina ja voidaan olettaa, että siihen suhtautuminen on melko positiivista. Eri joustomuodot eroavat toisistaan paljon siinä, millä työn tai muun elämän osa-alueella ja missä määrin ne vaativat joustavuutta. Aiemman tutkimuksen tulosten perusteella voidaan odottaa, ettei kaikkiin joustamuotoihin suhtauduta samoilla tavoilla. (Wilson & Hadler 2017; Hipp & Anderson 2015; Van den Broeck ym 2010; Soirde 2004; Peiro & Garcia-Montavlo & Garcia 2002.)

2. Työssäkävien ja työttömien välillä havaitaan jonkin verran eroja, mutta nämä erot eivät ole suuria.

Työssäkäyvien ja työttömien asenteissa voidaan odottaa olevan eroja johtuen ryhmien erilaisista asemista työmarkkinoilla. Molempien kohdatessa paineita suostua joustamiseen erot heidän välillään eivät kuitenkaan välttämättä ole kovin suuria. Työelämän epävarmuuden lisääntyminen voi kannustaa joustamaan, mutta joustojen voidaan myös kokea lisäävän epävarmuutta entisestään. Aiemman tutkimuksen pohjalta oletetaan työssäkäyvien olevan työttömiä valmiimpia joustamaan palkkatasossa, mutta työttömien olevan valmiimpia joustamaan työsuhteen vakaudesta ja muuttamaan työn perässä. (Soirde 2004.)

3. Demografiset tekijät ja yksilölliset kokemukset työelämästä ovat yhteydessä joustoasenteisiin.
 - a. Joustovalmius on suurempaa naisilla, nuorilla ja korkeasti koulutetuilla.
 - b. Työssäkäyvillä kokemus oman työsuhteen turvattomuudesta vähentää valmiutta joustamiseen.
 - c. Työttömillä kokemus pitkäaikaisesta työttömyydestä vähentää valmiutta joustamiseen.

Aiemman tutkimuksen (Wilson & Hadler 2017; Hipp & Anderson 2015; Van den Broeck ym 2010; Soirde 2004; Peiro & Garcia-Montavlo & Garcia 2002) perusteella voidaan olettaa, että iällä, sukupuolella ja koulutustasolla sekä työmarkkina-asetella on yhteyksiä halukkuuteen joustaa työsuhteissa. Useimmat työelämän joustomuodot vaikuttavat työn lisäksi paljon myös muihin elämän osa-alueisiin, joten eri elämäntilanteissa ja sosio-ekonomisissa asemissa olevien mahdollisuudet niihin voivat olla hyvin erilaisia. Aiemman tutkimuksen perusteella oletetaan myös, että joustamiseen suhtautuvat positiivisimmin naiset, nuoret ja korkeasti koulutetut. Samat yksilölliset tekijät eivät luultavasti vaikuta samalla tavalla eri joustamuotoihin suhtautumiseen. Sen sijaan suhtautuminen luultavasti vaihtelee yksilöllisten tekijöiden ja joustamisen muodon välillä sen mukaan, kuinka merkittävästä myönnytyksestä olisi kyse.

Aiemmassa tutkimuksessa (Van den Broeck ym. 2010) työsuhteensa turvatuiksi kokevat suhtautuvat joustamiseen positiivisemmin kuin ne, jotka ovat työsuhteensa vakaudesta epävarmoja. Aiemman tutkimuksen perusteella (Soirde 2004) on myös perusteltua odottaa, että pidemmän aikaa työttöminä olleet suhtautuvat joustojen tekemiseen negatiivisemmin kuin vähemmän aikaa työttöminä olleet. Yhteys joustoasenteen ja turvattomuuden kokemuksen tai työttömyyden keston välillä ei luultavasti ole yksivivainen, vaan riippuu siitä, vähentäisikö vai lisäisikö tarkasteltava joustomuoto työssäkäyvän tai työttömän kokemaa epävarmuutta.

4. Demografiset tekijät ja yksilölliset kokemukset työelämästä selittävät jousto-
asenteiden muodostumista ja vaihtelua paremmin kuin pelkkä työmarkkina-asema.

Aiemmat tutkimukset (Wilson & Hadler 2017; Hipp & Anderson 2015; Van den Broeck ym 2010; Soirde 2004; Peiro & Garcia-Montavlo & Garcia 2002) ovat nostaneet esiin, kuinka paljon yksilölliset tekijät vaikuttavat ihmisten joustovalmiuksiin. Tässä tutkimuksessa oletetaan, että sukupuoli, ikä ja koulutustaso sekä kokemus epävarmasta työsuhteesta tai pitkäaikainen työttömyydestä selittävät suomalaisten asenteiden muodostumista vahvemmin kuin pelkkä työmarkkina-asema.

Aineisto

Tutkimuksen aineistona käytetään International Social Survey Programme (ISSP) Suomen aineistoa vuodelta 2015, jolloin kyselyssä keskityttiin neljännen kerran erityisesti työorientaatioihin. Kyselyaineiston perusjoukkona ovat satunnaisesti valitut vuonna 2015 Suomessa asuneet 15–74-vuotiaat suomalaiset. Kysely koski erityisesti työtä ja työelämää sekä työn merkityksiä ja vaikutuksia ihmisten elämässä. Osa kysymyksistä on esitetty kaikille vastaajille, osa on tarkoitettu vain joko ansiotyössä oleville tai työttömille. Kerran vuodessa toteutettavassa ISSP-kyselyssä keskitytään aina johonkin. Vastaava työhön ja työelämään keskittynyt kysely on toteutettu aiemmin vuosina 1989, 1997 ja 2005. Kyselyt ovat olleet rakenteeltaan ja kysymyksiltään erilaisia, joten pitkittäisiä vertailuita ei niiden kautta voida tehdä. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oleva kysymysosuus oli ensimmäistä kertaa mukana vuonna 2015. Aineisto kerättiin 2500 henkilön satunnaisotannalla väestötietokannan 15–74-vuotiaista suomalaisista, joihin oltiin sitten yhteydessä kirjeitse. Kyselyyn vastasi 1203 henkeä ja vastausprosentti oli näin 48,1⁶. (ISSP 2015.)

Analyyseja varten ISSP-aineistoon tehtiin tarkentavia rajauksia. Ensimmäkin aineiston ulkopuolelle rajattiin yli 64-vuotiaat ja alle 18-vuotiaat, jotka eivät ikänsä puolesta yleisesti osallistu työelämään. Lisäksi tarkasteltavaan aineistoon otettiin mukaan vain työssäkäyvät ja työttömät. Näillä rajauksilla tarkennan analyysin tulosten uskottavuutta ja varmistan samat tapausmäärät muuttujissa. Rajausten jälkeen aineiston tapausmäärä on 766.

⁶ Kyselyn matalaksi jääneestä vastausprosentista ei ole tehty katoanalyysiä.

Selitettävät muuttujat

Tutkimuksen selitettäviksi muuttujiksi valittiin kahden kysymyspatteriston kysymyksiä. Ensimmäisessä kysymyspatteristossa työssäkäyville on esitetty kysymys ”mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?” ja alakysymyksissä vaihtoehtoisia jatkoja toteamukselle ”välttääkseni työttömyyden olisin valmis...”. Tarkastelun kohteeksi valittiin kohdat 1) hyväksymään uusien taitojen opettelua vaativan työn, 2) hyväksymään pienempipalkkaisen työn, 3) hyväksymään määräaikaisen työn ja 5) vaihtamaan asuinpaikkaa Suomessa.

Toisessa kysymyspatteristossa työttömille esitettiin kysymys ”mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?” ja alakysymyksissä vaihtoehtoisia jatkoja toteamukselle ”työpaikan saadakseni olisin valmis...”. Alakysymyksen vaihtoehdoista tarkasteltavaksi valittiin samat kuin ansiotyössä olevien osalta.

Aineiston kysymyspatteristoissa valmiutta joustoihin ilmaistiin asteikolla 1–5, jossa 1 = *täysin samaa mieltä*, 2 = *samaa mieltä*, 3 = *ei samaa eikä eri mieltä*, 4 = *eri mieltä* ja 5 = *täysin eri mieltä*. Analyysin selkeyttämiseksi sekä jokaisen luokan riittävien tapausmäärien varmistamiseksi luotiin vaihtoehdoista 1 ja 2 sekä 4 ja 5 kaksi uutta vastausluokkaa: Vastausvaihtoehdot 1–2 yhdistettiin luokaksi ”samaa mieltä” ja vaihtoehdot 4–5 luokaksi ”eri mieltä”. Vastausvaihtoehto 3 säilyi merkityksessä ”ei samaa eikä eri mieltä”. Selitettävien muuttujien jakaumat esitetään taulukossa 2. osana empirian tuloksia.

Selittävät muuttujat

Tutkielman keskeisimpänä selittävänä muuttujana käytetään vastaajien työmarkkinatilannetta eli sitä, onko vastaaja työssäkäyvä vai työtön. Muut selittävät muuttujat ovat sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso sekä vain työssäkäyviä koskeva kokemus turvatusta työsuhteesta ja vain työttömiä koskeva kokemus pitkäaikaistyöttömyydestä. Näiden selittävien muuttujien jakaumat on esitetty taulukossa 1 (s. 40).

Aineistossa kysyttiin vastaajien syntymävuotta, ja analyysin toteuttamista varten tämän pohjalta laskettiin vastaajien iät ja jaettiin heidät kolmeen luokkaan: *18–34-vuotiaat*, *35–50-vuotiaat* ja *51–64-vuotiaat*. Kolme ikäluokkaa havainnollistavat jokseenkin hyvin kolmea työelämäuran vaihetta: 18-34-vuotiaat työelämän alkupuolta, 35–50-vuotiaat työelämän

keskikohtaa, ja 51–64-vuotiaat keskikohdan jälkeistä aikaa ja loppupuolta sekä yli 60-vuotiaat eläkeiän lähestymistä.

Vastaajan koulutustasoa kysyttiin muodossa ”mikä on koulutuksesi?”. Vastaukset on annettu asteikolla 1–9, jossa 1 = vielä *perusasteella*, 2 = *kansakoulu tai kansalaiskoulu*, 3 = *peruskoulu*, 4 = *ammattikoulu tai kurssi*, 5 = *lukio tai ylioppilas*, 6 = *opistotason ammatillinen koulutus*, 7 = *ammattikorkeakoulu*, 8 = *yliopisto, alemman asteen tutkinto* ja 9 = *yliopisto, ylemmän asteen tutkinto*. Koulutustasosta tehtiin uusi luokittelu, jossa vastausvaihtoehdot 1 – 3 = *perusaste*, 4 – 6 = *keskiaste*, 7 – 8 = *korkea-aste*.

Taulukko 1: Selittävien ja vakioivien muuttujien jakaumat (N, %)

Työmarkkina-asema	N	%
Työssäkäyvä	595	77,7
Työtön	171	23,3
Ikäryhmä		
18–34-vuotias	238	31,1
35–50-vuotias	278	36,3
51–64-vuotias	250	32,6
Sukupuoli		
Mies	369	51,8
Nainen	397	48,2
Koulutustaso		
Perusaste	58	7,6
Keskiaste	426	55,6
Korkea-aste	282	36,8
<i>Yhteensä</i>	766	100
Kokemus turvattomasta työsuhteesta		
Työsuhde turvattu	352	60,7
Ei erityisen turvaton tai turvattu	103	17,8
Työsuhde ei turvattu	125	21,5
<i>Yhteensä</i>	580	100
Työttömyyden kesto		
Alle 12 kuukautta	68	41,2
Yli 12 kuukautta	97	58,8
<i>Yhteensä</i>	165	100

Työssäkävien kokemuksia turvatusta työsuhteesta tarkasteltiin sen pohjalta, mitä työssäkävijät olivat vastanneet kysymykseen siitä, kuinka hyvin toteamus ”työpaikkani on turvattu” sopii heidän nykyiseen päätoimeensa. Vastaukset on annettu asteikolla 1–5, jossa 1 = *täysin samaa mieltä*, 2 = *samaa mieltä*, 3 = *ei samaa eikä eri mieltä*, 4 = *eri mieltä* ja 5 = *täysin eri mieltä*. Analyysin selkeyttämiseksi sekä jokaisen luokan riittävien tapausmäärien varmistamiseksi luotiin vaihtoehtoista 1 ja 2 sekä 3 ja 4 kaksi uutta vastausluokkaa: Vastausvaihtoehdot 1–2 yhdistettiin luokaksi “*samaa mieltä*” ja vaihtoehdot 3–4 luokaksi “*eri mieltä*”. Vastausvaihtoehto 3 säilyy merkityksessä ”ei samaa eikä eri mieltä”. Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin ne 3–29 vastaajaa, jotka muuttujasta riippuen olivat vastanneen 8 = *en osaa sanoa*.

Pitkäaikaistyöttömyydeksi käsitetään yleisesti työttömyys, joka on jatkunut pidempään kuin 12 kuukauden verran. Pitkään kestäneen työttömyyden vaikutuksien tarkastelemista varten erotettiin uutta kaksiluokkaista muuttujaa varten toisistaan ne työttömät, joiden edellisen työsuhteen päättymisestä oli vastaushetkellä (09/2015) kulunut yli 12 kuukautta, ja ne, joilla aikaa oli kulunut alle 12 kuukautta. Pitkäaikaistyöttömyyden muuttujassa 0 = alle 12 kuukautta kestänyt työttömyys, 1 = yli 12 kuukautta kestänyt työttömyys. Työttömyyden kesto laskettiin ”milloin viimeisin ansiotyösi päättyi?” kysymykseen annetuilla vastauksilla vuoden ja kuukauden tarkkuudella.

Menetelmät

Tutkimuksen empiria etenee kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa ristiintaulukoidaan jokainen selitettävä muuttuja – asenteet uuden opetteluun, matalampaan palkkaan, määräaikaiseen työsuhteeseen ja työn vuoksi muuttamiseen – työmarkkina-aseman kanssa. Näin selvitetään, miten työmarkkina-asema on yhteydessä asenteisiin ja miten asenteet eri joustoihin eroavat keskenään. Ristiintaulukoinnissa selvitetään ovatko muuttajat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa (Pearsonin khiin neliötesti) ja kuinka vahva yhteys on. Tilastollista yhteyttä kuvaamaan käytetään p-arvoa, jossa $p < 0.05$ on tilastollisesti melkein merkitsevä, $p < 0.01$ tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0.001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä. (Metsämuuronen 2002.)

Toisessa vaiheessa samat ristiintaulukoinnit tehdään niin, että vakioidaan sukupuolen, ikäryhmän ja koulutustason sekä työssäkävillä turvattomuuskokemuksen ja työttömillä

työttömyyden keston vaikutukset. Yksilöllisiä tekijöitä vakioimalla tarkastellaan, säilyykö työmarkkina-aseman yhteys joustoasenteisiin samana, kun otetaan huomioon sukupuolen, iän tai koulutustason mahdollinen vaikutus. Näin saadaan esiin tarkempi kuva siitä, mikä työmarkkina-aseman merkitys on joustoihin suhtautumisessa.

Kolmannessa vaiheessa tarkastellaan regressioanalyysien kautta, kuinka selittävät muuttujat selittävät todennäköisyyttä suhtautua joustamiseen positiivisesti. Selitettävät muuttujat ovat kategorisia ja vastaukset jaettu useampaan kuin kahteen luokkaan, joten analyysissä sovelletaan multinomiaalista regressioanalyysia. Analyyseissä edetään askeltaen neljää eri mallia vertaillen, sillä halutaan tarkastella muuttujien lisäämisen vaikutuksia tuloksiin.

Ensimmäisessä mallissa (Malli 1) käytetään selittävänä muuttujana ainoastaan vastaajan työmarkkina-asemaa. Toisessa mallissa (Malli 2) lisätään mukaan tarkasteluun sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso. Kolmannessa mallissa (Malli 3) tarkastellaan pelkästään työssäkäyviä ja sitä, onko kokemus turvatusta työsuhteesta yhteydessä joustoasenteeseen, kun vastaajan sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso on vakioitu. Neljännessä mallissa (Malli 4) tarkastellaan pelkästään työttömiä ja sitä, onko yli 12 kuukautta kestänyt työttömyys yhteydessä joustoasenteeseen, kun vastaajan sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso on vakioitu.

Asennetutkimuksen erityispiirteet

Asenteiden tutkimiseen liittyy useita lähtökohtaisia haasteita. Asenteet ja niiden ilmentyminen ovat hyvin kontekstiriippuvaisia ja sidoksissa moniin tekijöihin ihmisten elämässä. Tämä luo haasteita yhteyksien selkeyteen ja tulosten perusteluun, varsinkin jos asenteita tutkitaan vain yhtä tekijää tarkastelemalla. Jotta asenteen yhteys toimintaan voidaan esittää uskottavasti, on asennetutkimuksessa aina vertailtava ainakin kahta asennetta. (Lauer 1971.) Tässä tutkimuksessa asenteita tarkastellaan neljässä erilaisessa työelämän joustossa, ja kahden eri vastaajaryhmän tarkastelu sekä yhtenä joukkona että toistaan erotettuina tarjoaa mahdollisuuden nähdä syvemmälle asenteiden yhtäläisyyksiin ja vaihteluihin.

Asennetutkimusta tehdessä on myös tärkeää muistaa todellisten ja oletettujen asenteiden ero, sekä asenteiden keskinäiset ja toisiinsa liittyvät hierarkkisuudet. Asenne, jonka tutkimuksen kohde esittää vastauksena kuviteltuun tilanteeseen, ei välttämättä ole sama kuin asenne, joka ilmenee todellisessa tilanteessa. (Lauer 1971.) Tästä johtuen tässä tutkimuksessa korostetaan

juuri suomalaisten työssäkäyvien ja työttömien työnhakijoiden joustoasenteita tai valmiuksia joustamiseen, eikä toteutuvaa joustamista. Tapahtuvan joustamisen tarkastelu tai varmojen ennusteiden tekeminen ei myöskään olisi edes mahdollista tarkasteltavien joustokysymysten pohjalta, sillä niissä kysytään vastaajien suhtautumisesta hypoteettiseen tilanteeseen, eikä esimerkiksi sitä, mitä esitetyistä joustoista he ovat työurallaan tehneet.

5. Asenteet työelämässä joustamiseen

Tutkielman analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan sitä, kuinka työssäkäyvät ja työttömät suhtautuvat joustojen tekemiseen työsuhteissa ja työnhaussa, ja miten suhtautuminen vaihtelee eri joustomuodoissa. Ensimmäisessä vaiheessa voidaan myös tehdä ensimmäiset tulokset siitä, onko työssäkäyvien ja työttömien joustoasenteiden välillä eroja.

Tarkastelu aloitetaan siitä joustosta, johon suhtautuminen on positiivisinta, ja edetään niin, että viimeisenä tarkasteltavana on se joustamisen muoto, johon suhtautuminen on negatiivisinta. Ensimmäisen vaiheen tulokset on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2: Työssäkäyvien ja työttömien suhtautuminen joustoihin, % (n)

Uusien taitojen opettelu	Työssä	Työtön	Yhteensä % (n)
samaa mieltä	88,6	87,7	88,37
ei samaa eikä eri mieltä	8,2	8,8	8,37
eri mieltä	3,2	3,5	3,27
<i>yhteensä</i>	100	100	100 (765)
			P-arvo = 0.946
Määräaikainen työsuhde			
samaa mieltä	62,3	81,0	66,4
ei samaa eikä eri mieltä	15,9	12,3	15,0
eri mieltä	21,8	6,7	18,6
<i>yhteensä</i>	100 (586)	100 (163)	100 (749)
			P-arvo = <0.001
Matalampi palkkataso			
samaa mieltä	44,0	28,5	40,6
ei samaa eikä eri mieltä	21,0	35,8	24,3
eri mieltä	35,0	35,7	35,1
<i>yhteensä</i>	100 (586)	100 (165)	100 (751)
			P-arvo = <0.001
Muuttaminen työn perässä			
samaa mieltä	18,2	29,9	20,7
ei samaa eikä eri mieltä	14,2	15,6	14,5
eri mieltä	67,6	54,5	64,8
<i>yhteensä</i>	100 (571)	100 (154)	100 (725)
			P-arvo = <0.05

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Suhtautuminen uusien taitojen opetteluun

Ensimmäisenä tarkastellaan työssäkävien ja työttömien suhtautumista uusien taitojen opetteluun. Sekä työssäkävistä että työttömistä lähes 90 prosenttia on valmiita opettelemaan uusia taitoja säilyttääkseen työpaikkansa tai saadakseen töitä. Vain muutama prosentti ei olisi valmis uusien taitojen opetteluun. Työssäkävien ja työttömien asenteissa ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa.

Hyvin positiivista suhtautumista uusien taitojen opetteluun sekä työssäkävien ja työttömien välisten erojen puuttumista selittää varmasti se, että uusien taitojen opettelu on usein itsestäänselvyys työelämässä ja varsinkin uusissa työsuhteissa. Näin vastaajat eivät ehkä miellä uuden opettelua joustamiseksi lainkaan. Tulos on linjassa esimerkiksi Soirden (2004) tutkimuksen kanssa, jossa noin kolme neljästä ruotsalaisesta työttömästä ja työssäkävystä ilmaisi valmiutta uusien taitojen opetteluun vastaavassa tilanteessa. Uusien taitojen opetteluun suostumisella on myös potentiaalisesti positiivinen yhteys työntekijän tai -hakijan asemaan ja mahdollisuuksiin työelämässä, siinä missä monissa muissa (esimerkiksi muissa tämän tutkimuksen tarkastelemissa muuttujissa) joustamisen voidaan useimmiten nähdä jollain tapaa joustavan osapuolen etuja huonontavana (Van den Broeck 2010).

Tuloksen tulkinnassa on huomioitava se, ettei aineiston kysymyksenasettelussa esitetä tarkkaa määritelmää tai tarkentavia kysymyksiä siitä, minkälaiseen uusien taitojen opetteluun viitataan. Uusien taitojen opettelulla voidaan tarkoittaa monta asiaa – se voi olla yksittäisten uusien työtehtävien vaatimien taitojen opettelu, jotain oman alan kehityksessä mukana pysymisen vaatiman erityisosaamisen hankkimista tai kokonaan uudelle alalle kouluttautumisesta. Näistä ensimmäisen ja viimeisen välillä on suuri ero, ja esimerkiksi alanvaihtoon liittyvä kysymyksenasettelu olisi ehkä tuonut asenteissa esiin suurempaa vaihtelua.

Suostuminen määräaikaiseen työsuhteeseen

Seuraavaksi tarkastellaan suhtautumista määräaikaiseen työsuhteeseen ehtona työpaikan säilyttämiselle tai saamiselle. Valtaosa sekä työssäkävistä että työttömistä asennoituu positiivisesti – työssäkävistä kaksi kolmesta ja työttömistä neljä viidestä. Kiinnostavaa kuitenkin on, että työssäkävistä selkeästi työttömiä suurempi osa, noin reilu neljäsosa,

suhtautui negatiivisesti työsuhteensa vakaudesta joustamiseen. Työssäkävien ja työttömien välillä onkin tilastollisesti merkitsevä ero: työttömät ovat valmiimpia hyväksymään määräaikaisen työsuhteen työpaikan saadakseen kuin työssäkävät ovat hyväksymään määräaikaisen työsuhteen ehtona työpaikkansa säilyttämiseksi.

Myönteistä suhtautumista selittää luultavasti määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen viimeisten vuosikymmenten aikana (Tilastokeskus 2019a; Koskinen 2012), mistä johtuen vastaajat eivät ehkä miellä määräaikaisuutta suureksi riskiksi tai joustoksi. Monilla työssäkävillä ja aiemmin työsuhteissa olleilla työttömillä on ehkä kokemusta määräaikaisessa työsuhteesta työskentelystä. Työttömien positiivisempaa suhtautumista selittää varmasti myös ajatus siitä, että vaikei määräaikainen työsuhde johtaisikaan päättyessään vakinaistamiseen juuri kyseisessä työpaikassa, voi se toimia hyvänä astinlautana takaisin työelämään (Ojala & Nätti & Lipiäinen 2018). Sen sijaan parhaillaan vakinaisessa työsuhteessa oleville työsuhteen muodon vaihtuminen määräaikaiseen voi lisätä kokemusta oman työsuhteen epävarmuudesta, eikä joustoon suostumisella näin välttämättä tuntisi tekevänsä omaa työsuhdettaan turvatummaksiksi.

Suhtautuminen matalampaan palkkatasoon

Seuraavana tarkastellaan suhtautumista matalamman palkkatasoon hyväksymiseen ehtona työsuhteen säilymiselle tai työllistymiselle. Siinä missä kahdessa edellisessä joustomuodossa selvästi suurin osa sekä työssäkävistä että työttömistä suhtautui joustamiseen positiivisesti, matalamman palkkatasoon hyväksymiseen suhtaudutaan selvästi kriittisemmin. Työssäkävistä lähes puolet on valmiita hyväksymään matalamman palkkatasoon, kun samalla tavalla suhtautuu työttömistä vajaa kolmasosa. Negatiivisesti suhtautuneiden osuudet olivat ryhmässä lähes yhtä suuria ollen noin reilu kolmannes sekä työttömillä että työssäkävillä.

Työssäkävien positiivisempaa suhtautumista voi selittää nykyisen työsuhteen tuoma kokemus turvatusta toimeentulosta ja mahdollisuudesta joustaa siitä ilman, että elämä vaikeutuisi merkittävästi. Sekä työssäkävien että työttömien yhtä suurta matalampaan palkkaan negatiivisesti suhtautuvien osuutta selittää varmasti se, että ylipäätään ansiotyöstä saatu palkka koetaan edelleen yhdeksi tärkeimmistä syistä työnteolle (Sipola 2015). Työttömien osalta kriittisempi suhtautuminen voi myös liittyä epäilyksiin kannustinloukkutilanteesta, jossa tarjotun työn palkkataso jäisi alle tai hyvin lähelle työttömyysetuuksien tasoa. Näin

joustaminen ei näyttäyty työttömälle taloudellisesti kannattavana (Ahokas & Alaja & Eskelinen 2018, 30; Honkanen & Jäntti & Pirttilä 2007).

Suhtautuminen työpaikan vuoksi toiselle paikalle muuttamiseen

Viimeisenä tarkastellaan suhtautumista toiselle paikkakunnalle muuttamiseen nykyisen työpaikan säilyttämisen tai työpaikan saamisen vuoksi. Tähän joustomuotoon suhtaudutaan selvästi negatiivisemmin kuin edellisiin - kaksi kolmesta työssäkävystä ja yli puolet työttömistä eivät olisi valmiita muuttamaan. Täysin negatiivisesti työn vuoksi muuttamiseen ei kuitenkaan suhtauduttu, sillä positiivista asennetta ilmaisi työssäkävivistä vajaa viidennes ja työttömistä lähes joka kolmas. Ryhmien väliltä siis löytyi eroja, ja tämä yhteys havaitaan tilastollisesti melko merkitseväksi.

Työttömät ovat jossain määrin työssäkäyviä valmiimpia muuttamaan työmahdollisuuden perässä. Samoin kuin määräaikaistuuteen suostumisessa, joustoon suostuminen voi laajentaa heidän mahdollisuuksia työllistymiselle. Kansainvälisessä tutkimuksessa työttömien suurempaa muuttovalmiutta liittyen työsuhteisiin on selitetty ainakin osittain työttömyysetuuksiin liittyvällä velvoitteella hakea sopivaa työtä tai ottaa vastaan tarjottu työ (Abraham et al. 2013). Vuoden 2017 alkuun asti Suomessa voimassa ollut työssäkäyntialuetta koskeva säännös velvoitti vielä työnhakuun 80 kilometrin säteellä nykyisestä kodista. Näin ollen reilun vuoden aikaisemmin kerätyssä aineistossa voi näkyä työttömien huoli etuuksien katkeamisesta tai kokemus velvollisuudesta. Toiselle paikkakunnalle muuttaminen on muutos, joka vaikuttaa suuresti myös muuttajan ja tämän perheen muuhun elämään (Whitaker 2016). Voidaankin olettaa, että seuraavassa vaiheessa mukaan otettavat muut asenteen muotoutumista selittävät tekijät, kuten ikä ja sukupuoli paljastavat selkeitä eroja työssäkävien ja työttömien sisällä varsinkin näiden työn perässä muuttamista koskeviin asenteisiin liittyen.

5.1. Työmarkkina-aseman ulkopuoliset joustamiseen liittyvien asenteiden selittäjät

Analyysin toisessa vaiheessa tarkastellaan tarkemmin sitä, mitkä demografiset tekijät ovat yhteydessä joustoasenteisiin. Lisäksi työssäkävien ja työttömien osalta tarkastellaan jokaista joustotyyppiä kohden yhtä tekijää, joka voi selittää näiden asenteiden vaihtelua: kokemusta

turvastusta työsuhteesta ja kokemusta pitkittyneestä työttömyydestä. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa asenteissa uusien taitojen opetteluun ei havaittu eroja työssäkävien ja työttömien välillä. Tästä johtuen uusien taitojen opettelu jätetään jatkossa tarkastelun ulkopuolelle.⁷

Suostuminen määräaikaiseen työsuhteeseen

Työssäkävien ikäryhmän, koulutustason ja kokemuksen turvatusta työsuhteesta havaitaan olevan yhteydessä siihen, ovatko he valmiit hyväksymään määräaikaisen työsuhteen sen ollessa ehtona työsuhteen jatkumiselle (taulukko 3). Ikäryhmän tilastollinen yhteys joustoasenteeseen on melko merkitsevä ja joustoon valmiita olevien osuus näyttää vähentyvän iän karttumisen mukaan, ollen 18–34-vuotiailla lähes 70 prosenttia, 35–50-vuotiailla lähes 60 prosenttia ja 51–64-vuotiailla vajaa 50 prosenttia. Havainto joustamisvalmiuden vähenemisestä iän myötä on linjassa aiemman tutkimuksen (Soirde 2004). Määräaikaisuus on usein nuorilla ja työuran ensimmäisissä työsuhteissa enemmän sääntö kuin poikkeus, ja näin suurempi valmius määräaikaisuuden hyväksymiseen työpaikkansa säilyttämiseksi on ehkä enemmänkin merkki nuorten tottumuksista työn tarjontaan kuin valmiudesta laskea omia toiveita työsuhteen muodosta (Tilastokeskus 2019a; 2015). Vanhemmilla, joilla nuoria useammin on todennäköisesti vakiintunut työsuhde, tämän työsuhteen muuttuminen määräaikaiseksi voisi olla selvästi epävarmuutta lisäävä muutos. Näin heidän hieman negatiivisempi suhtautuminen on ymmärrettävää. Sukupuolen ja määräaikaiseen työsuhteeseen suostuvuuden välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Koulutustason havaitaan olevan tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä asenteeseen määräaikaiseen työsuhteeseen suostumisesta työpaikan säilyttämiseksi. Positiivisesti työsuhteen vakaudesta joustamiseen suhtautuvien osuus on vain perusasteen suorittaneilla reilu 40 prosenttia, keskiasteen koulutuksen saaneilla noin 56 prosenttia ja korkeasti koulutetuilla runsas 70 prosenttia. Positiivisesti suhtautuvien osuus siis lisääntyy koulutustason mukaan. Vastaavia tuloksia on saatu myös aiemmissa tutkimuksissa (Wilson & Hadler 2017, Van den Broeck ym 2010). Korkeasti koulutettujen positiivisempi asenne selittyy luultavasti osittain määräaikaisten työsuhteiden yleisyydellä monilla korkeasti koulutettuja työllistävillä aloilla.

⁷ Koska ollaan kiinnostuneita myös muista selittävästä kuin työmarkkina-asemasta, haluttiin varmuuden vuoksi varmistaa, ettei mitään olennaista jää havaitsematta muista yhteydessä olevista tekijöistä. Tarkastelussa ei kuitenkaan havaittu merkitseviä yhteyksiä uuden opetteluun liittyvien asenteiden ja sukupuolen, ikäryhmän, koulutustason, turvatun työsuhteen tai pitkän työttömyyden välillä.

Näin niihin on myös totuttu. (Koskinen 2012.) Korkeasti koulutetut myös kilpailevat keskenään harvemmista tarjolla olevista koulutustaan vastaavista työpaikoista. Näin heillä voi olla vähemmän koulutettuja matalampi kynnys suostua joustamaan työsuhteensa vakaudesta, kuten suostua määräaikaisuuteen sen ollessa ehtona työsuhteen jatkumiselle. (Hipp & Anderson 2015.)

Taulukko 3: Työssäkävien suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuudessa joustamiseen, % (n)

	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä
Sukupuoli				
Mies	58.84 (163)	18.77 (52)	22.38 (62)	100 (277)
Nainen	65.37 (202)	13.27 (41)	21.36 (66)	100 (309)
Ikäryhmä**				
18–34-vuotiaat	67.38 (95)	19.86 (28)	12.77 (18)	100 (141)
35–50-vuotiaat	62.92 (151)	11.67 (28)	25.42 (61)	100 (240)
51–64-vuotiaat	58.05 (199)	18.05 (37)	23.90 (49)	100 (205)
Koulutustaso***				
Perusaste	41.38 (12)	17.24 (62)	24.61 (12)	100 (29)
Keskiaste	56.07 (180)	19.31 (62)	24.61 (79)	100 (321)
Korkea-aste	73.31 (173)	11.02 (26)	15.68 (37)	100 (236)
Kokemus turvatusta työsuhteesta**				
Samaa mieltä	56.42 (202)	17.05 (59)	24.57 (85)	100 (346)
Ei samaa eikä eri mieltä	59.80 (61)	19.61 (20)	20.59 (21)	100 (102)
Ei samaa mieltä	76.61 (358)	15.73 (90)	21.68 (124)	100 (572)

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Lisäksi valmius määräaikaisuuteen suostumisesta työn jatkumisen ehtona on työssäkävillä yhteydessä siihen, kuinka turvatuiksi ja vakaiksi he tuntevat nykyisen työsuhteensa. Yhteys on tilastollisesti melko merkitsevä ja valmius joustoon suurempaa niillä, jotka eivät tunne työsuhdettaan turvatuiksi. Nykyiset työsuhteensa turvatuiksi tuntevista valmiita hyväksymään

määräaikaisen työsuhteen työpaikkansa säilyttämiseksi on hieman yli puolet, kun työsuhteensa ei-turvatuiksi kokevista valmiita on runsas kolme neljästä. Omien joustamisvalmiuksien pohtiminen on työsuhteensa epävarmoiksi tunteville mahdollisesti ajankohtaista ja kyselyn kysymyksenasettelussa esitetty hypoteettinen valintatilanne näin lähempänä omaa elämää kuin niillä, jotka kokevat työsuhteensa vakaiksi. Konkreettinen mahdollisuus työn päättymiselle voi osalla työssäkävivistä lisätä joustopaineita nykyisessä työsuhteessaan.

Taulukko 4: Työttömien suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuudessa joustamiseen, % (n)

	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä
Sukupuoli				
Mies	77.11 (64)	14.46 (12)	8.43 (7)	100 (83)
Nainen	85.00 (68)	10.00 (8)	5.00 (4)	100 (80)
Ikäryhmä				
18–34-vuotiaat	86.81 (79)	9.89 (9)	3.30 (3)	100 (91)
35–50-vuotiaat	70.59 (24)	20.59 (7)	8,82 (3)	100 (34)
51–64-vuotiaat	76.32 (29)	10.53 (4)	13.16 (5)	100 (38)
Koulutustaso				
Perusaste	78.57 (22)	17.86 (5)	3.57 (1)	100 (28)
Keskiaste	80.65 (75)	13.98 (13)	5.38 (5)	100 (93)
Korkea-aste	83.33 (35)	4.76 (2)	11.90 (5)	100 (42)
Työttömyyden pitkittyminen**				
Ei pitkittynyt	90.77 (59)	6.15 (4)	3.08 (2)	100 (65)
Pitkittynyt	73.47 (72)	16.33 (16)	10.20 (10)	100 (98)

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Työttömien osalta havaitaan, että ainoastaan kokemus työttömyyden pitkittymisestä on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, ovatko nämä valmiita määräaikaiseen suhteeseen, jos siihen suostuminen on ehtona työpaikan saamiselle (taulukko 4). Yhteys on tilastollisesti melko merkitsevä ja joustovalmius suurempaa niillä, jotka ovat olleet työttöminä alle vuoden (noin 90 prosenttia) kuin pitkään työttöminä olleilla (reilu 70 prosenttia). Yhteys

työttömyyden pidemmän keston ja negatiivisemmän joustoasenteen välillä on havaittu myös aiemmassa tutkimuksessa (Van den Broeck 2010). Erityisesti pitkäaikaistyöttömillä halukkuus työllistyä määräaikaiseen suhteeseen voi olla vähäisempää kuin muilla työttömällä, kun he pitkän työttömyysjakson ja työnhaun jälkeen kaipaisivat vakaampaa ja varmempaa työtä. Samanlaisia tuloksia pitkäaikaistyöttömien matalammasta valmiudesta joustaa työsuhteen vakaudesta on saatu myös aiemmassa tutkimuksessa (Abraham et al. 2013).

Sukupuoli ei selittänyt määräaikaisuuteen liittyvää joustovalmiutta. Tämä on yllättävää, sillä määräaikaisiin työsuhteisiin työllistyminen on Suomessa naisilla selvästi miehiä yleisempää (Koskinen 2012, 9) ja aiempi tutkimuskirjallisuus yhdistää usein naisiin miehiä suuremman joustovalmiuden (Wilson & Hadler 2017, Soirde 2004). Myöskään työssäkävien sukupuolen tai koulutustason ei havaittu selittävän suhtautumista määräaikaiseen työsuhteeseen suostumiseen

Suhtautuminen matalampaan palkkatasoon

Työssäkävien sukupuolen ja koulutustason havaitaan olevan yhteydessä palkkatasoon liittyvään joustoasenteeseen (taulukko 5). Ikäryhmä ja kokemus turvatusta työsuhteesta eivät selitä työssäkävien asenteiden muodostumista. Sukupuolen osalta havaitaan, että naiset suhtautuvan palkkatasossa joustamiseen miehiä negatiivisemmin. Tämä nousee esiin negatiivisesti suhtautuvien osuudessa, joka on naisilla noin 10 prosenttiyksikköä miehiä suurempi. Tulos ei suoraan asetu linjaan aikaisemman tutkimustuloksen kanssa (Soirde 2004), jossa naisten havaittiin osoittavan miehiä useammin valmiutta joustaa palkkatasosta työn jatkumisen ehtona. Toisaalta naisten negatiivisempaa suhtautumista matalampaan palkkaan on myös havaittu, ja naisten ryhmän sisäistä vaihtelua selitetty esimerkiksi siviilisäädillä ja lasten määrällä kotitaloudessa (Hipp & Anderson 2015). Suurempaa negatiivisten asenteiden osuutta voi selittää myös naisten keskimäärin miehiä matalampi palkkataso ja yleisempi työskentely matalapalkkaisemmilla aloilla – jos palkkataso on jo valmiiksi matala, ei siitä ehkä koe olevan mahdollista joustaa (Riihelä & Sullström & Tuomala 2014; 674).

Myös koulutustaso on yhteydessä työssäkävien valmiuteen joustaa palkkatasossa niin, että positiivisesti suhtautuvien osuus on sitä suurempi mitä korkeammin koulutettuja tarkastellaan. Pelkän perusasteen suorittaneista vain noin 10 prosenttia suhtautuu palkkatasossa joustamiseen positiivisesti, kun keskiasteen koulutuksen saaneilla osuus on lähes kaksi viidennestä, ja

korkeasti koulutetuilla selvästi yli puolet. Ainoastaan perusasteen käyneet ovat myös selvästi kahta muuta ryhmää useammin joustamista vastaan, kun negatiivisesti matalampaan palkkatasoon suhtautuneiden osuus on matalasti koulutetuissa vajaa 68 prosenttia. Erojen tarkastelussa on otettava huomioon vain perusasteen käyneiden hyvin pieni tapausmäärä verrattuna kahteen muuhun koulutustason luokkaan. Matalamman koulutustason negatiivista yhteyttä joustovalmiuteen voi selittää matalammin koulutettujen, erityisesti vain perusasteen käyneiden keskimäärin matalampi ansiotulotaso (Tilastokeskus 2021). Negatiivisen suhtautumisen taustalla voi siis olla tilanne, jossa matalasti koulutetut ja matalapalkkaiset työssäkäyvät eivät koe, että heillä olisi varaa joustaa nykyisestä palkkatasostaan.

Taulukko 5: Työssäkäyvien suhtautuminen palkkatasosta joustamiseen, % (n)

	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä
Sukupuoli**				
Mies	48.84 (121)	26.81 (74)	29.35 (81)	100 (276)
Nainen	44.19 (137)	15.81 (49)	40.00 (124)	100 (310)
Ikäryhmä				
18–34-vuotiaat	45.71 (64)	21.43 (30)	32.86 (46)	100 (140)
35–50-vuotiaat	45.23 (109)	20.33 (49)	34.44 (83)	100 (241)
51–64-vuotiaat	41.46 (85)	21.46 (44)	37.07 (76)	100 (205)
Koulutustaso***				
Perusaste	10.07 (3)	21.43 (6)	67.86 (19)	100 (28)
Keskiaste	38.20 (123)	25.16 (81)	36.65 (118)	100 (322)
Korkea-aste	55.93 (132)	15.25 (36)	28.81 (68)	100 (236)
Kokemus turvatusta työsuhteesta				
Samaa mieltä	46.13 (161)	20.06 (70)	33.81 (118)	100 (349)
Ei eri eikä samaa mieltä	37.00 (37)	28.00 (28)	35.00 (35)	100 (100)
Eri mieltä	47.15 (58)	17.89 (22)	34.96 (43)	100 (123)

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Taulukko 6: Työttömien suhtautuminen palkkatasossa joustamiseen, % (n)

	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä
Sukupuoli				
Mies	31.33 (26)	33.73 (28)	34.94 (29)	100 (83)
Nainen	25.61 (21)	37.80 (31)	36.59 (30)	100 (82)
Ikäryhmä***				
18–34-vuotiaat	45.71 (64)	21.43 (30)	32.86 (46)	100 (140)
35–50-vuotiaat	45.23 (109)	20.33 (49)	34.44 (83)	100 (241)
51–64-vuotiaat	41.46 (85)	21.46 (44)	37.07 (76)	100 (205)
Koulutustaso				
Perusaste	32.14 (9)	46.43 (13)	21.43 (6)	100 (28)
Keskiaste	23.96 (23)	37.50 (36)	38.54 (37)	100 (96)
Korkea-aste	36.59 (15)	24.39 (10)	39.02 (16)	100 (41)
Työttömyyden pitkittyminen**				
Ei pitkittynyt	32.35 (22)	45.59 (31)	22.06 (15)	100 (68)
Pitkittynyt	25.77 (25)	28.87 (28)	45.36 (44)	100 (97)

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Työttömien ikäryhmän ja pitkäaikaisen työttömyyden havaitaan olevan yhteydessä palkkatasosta joustamiseen asennoitumiseen (taulukko 6). Sukupuoli ja koulutustaso eivät selitä työttömien asenteiden muotoutumista. Yhteys ikäryhmän ja matalampaan palkkatasoon suhtautumisen välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä muuttuen negatiivisemmaksi iän myötä. Erot ikäryhmien välillä eivät kuitenkaan ole kovin suuria. Selkeimmin erottuu vanhin ikäryhmä, eli 51–64-vuotiaat, joilla valmius joustamiseen on vähäisempää ja joustaa haluamattomien osuus suurempi. Työssäkävien ansiotulot yleensä lisääntyvät työuran pituuden ja keston mukaan eläkeiän lähestymiseen asti, ja näin selvästi matalampaa palkkaa samasta työstä ei ehkä pidetä asianmukaisena pitkän työuran jälkeen (Tilastokeskus 2022).

Työttömyyden pitkittymisen yhteys valmiuteen joustaa palkkatasossa on tilastollisesti melko merkitsevä ja joustamishalu pitkäaikaistyöttömillä vähäisempää. Erityisesti ero näkyi negatiivisen suhtautumisen jakautumisessa, kun lyhyemmän aikaa työttömänä olleista

negatiivisesti suhtautui noin 22 prosenttia ja pitkäaikaistyöttömistä reilu 45 prosenttia. Huomionarvoista on myös se, että lyhyemmän aikaa työttöminä olleista lähes puolet suhtautuivat matalampaan palkkatasoon neutraalisti. Eroja voivat selittää ainakin matalan palkkatason luomat niin sanotut kannustinloukut.

Suhtautuminen työpaikan vuoksi toiselle paikalle muuttamiseen

Työssäkävien suhtautuminen työsuhteen perässä toiselle paikkakunnalle muuttamiseen on yhteydessä vain koulutustasoon, ja tämäkin yhteys on vain melkein merkitsevä (taulukko 7). Työssäkävien sukupuolen, ikäryhmän tai nykyistä työsuhdetta koskevan epävarmuuden ei havaittu olevan yhteydessä asenteeseen. Työssäkävien suhtautuminen työn jatkumisen vuoksi muuttamiseen on sitä positiivisempaa, mitä korkeammin koulutettua ryhmää tarkastellaan. Vain perusasteen suorittaneilla suhtautuminen painottuu selvästi negatiiviseen. Asenteet voivat kuitenkin näyttäytyä todellisuutta dramaattisempina pienen tapausmäärän vuoksi – positiivista suhtautumista ei ilmaissut yksikään vain perusasteen koulutuksen saaneista työssäkävistä. Keski- tai korkea-asteen koulutuksen saaneiden välillä ei havaita suuria eroja. Tulos on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa on havaittu positiivinen yhteys korkeamman koulutuksen ja muuttohalukkuuden välillä silloin, kun toiselle paikkakunnalle muuttamisen odotetaan auttavan säilyttämään nykyisen työpaikan (Peiro & Garcia-Montavlo & Garcia 2002).

Aiempaan tutkimukseen verrattuna tuloksissa on yllättävää se, ettei työssäkävien iällä ollut yhteyttä siihen, miten toiselle paikkakunnalle muuttamiseen työsuhteen jatkumisen ehtona suhtaudutaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa työssäkävien nuorten on havaittu olevan selvästi vanhempia ikäryhmiä valmiimpia muuttamaan (Soirde 2004), ja vanhimpien ikäryhmien on havaittu suhtautuvan muuttamiseen kaikista ryhmistä negatiivisimmin (Hipp & Anderson 2015). Tilastollisen merkitsevyyden puuttuminen tässä tutkimuksessa selittyy sillä, että kaikissa tarkastelluissa tekijöissä työssäkävistä suurin osa suhtautuu muuttamiseen negatiivisesti. Työssäkävien negatiivinen suhtautuminen muuttamiseen selittyy varmasti paljon sillä, että työsuhteensa kautta elämä on vakiintunutta nykyiseen asuinpaikkaansa ja työssäkävät kokevat, että työn perässä muualle muuttaminen voisi tuoda mukanaan työttömäksi jäämistä suurempia riskejä. (Whitaker 2016.)

Työttömien osalta havaitaan ikäryhmän ja kokemuksen pitkittyneestä työttömyydestä olevan yhteydessä suhtautumiseen potentiaalisen työpaikan vuoksi muuttamiseen (taulukko 8).

Ikäryhmän yhteys muuttoon suhtautumiseen on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja positiivinen suhtautuminen yleisempää nuoremmilla ikäryhmillä. Nuorimmasta ikäryhmästä noin 42 prosenttia suhtautuu muuttamiseen positiivisesti, kun toisista ikäryhmistä työttömien suhtautuminen on pääasiassa negatiivista.

Taulukko 7: Työssäkävien suhtautuminen työn vuoksi toiselle paikkakunnalle muuttamiseen, % (n)

	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä
Sukupuoli				
Mies	18.45 (50)	15.87 (43)	65.68 (178)	100 (271)
Nainen	18.00 (54)	12.67 (38)	69.33 (208)	100 (300)
Ikäryhmä				
18–34-vuotiaat	24.24 (32)	18.18 (24)	57.58 (76)	100 (132)
35–50-vuotiaat	17.37 (41)	13.98 (33)	68.64 (162)	100 (236)
51–64-vuotiaat	15.27 (31)	11.82 (24)	72.91 (148)	100 (203)
Koulutustaso*				
Perusaste	0.00 (0)	17.24 (5)	82.76 (24)	100 (29)
Keskiaste	17.68 (55)	14.79 (46)	67.52 (210)	100 (311)
Korkea-aste	21.21 (49)	12.99 (30)	65.80 (152)	100 (231)
Kokemus turvatusta työsuhteesta				
Samaa mieltä	20.06 (68)	15.93 (54)	64.01 (217)	100 (339)
Ei samaa eikä eri mieltä	17.53 (17)	12.37 (12)	70.10 (68)	100 (97)
Eri mieltä	14.88 (18)	11.57 (14)	73.55 (89)	100 (121)

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Työssäkävien tapaan myös työttömistä vanhempien elämät ovat vakiintuneita nykyisille asuinpaikoilleen, ja iän karttuessa halukkuus muuttaa työmahdollisuuksien vuoksi on luultavasti matalampaa. Nuorille työttömille työn perässä muuttaminen voi tuntua hieman helpommalta ja pienemmältä riskinotolta. Nämä tulokset ovat työssäkäyviä koskeneiden tapaan linjassa aiemman tutkimuksen tulosten kanssa. (Soirde 2004, Hipp & Anderson 2015.)

Taulukko 8: Työttömien suhtautuminen työn vuoksi toiselle paikkakunnalle muuttamiseen, % (n)

	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä
Sukupuoli				
Mies	35.44 (28)	16.46 (13)	48.10 (38)	100 (79)
Nainen	24.00 (18)	14.67 (11)	61.33 (46)	100 (75)
Ikäryhmä***				
18–34-vuotiaat	42.05 (37)	19.32 (17)	38.64 (34)	100 (88)
35–50-vuotiaat	25.00 (8)	3.12 (1)	71.88 (23)	100 (32)
51–64-vuotiaat	2.94 (1)	17.65 (6)	79.41 (27)	100 (34)
Koulutustaso				
Perusaste	28.00 (7)	16.00 (4)	56.00 (14)	100 (25)
Keskiaste	28.41 (25)	15.91 (14)	55.68 (49)	100 (88)
Korkea-aste	34.15 (14)	14.63 (6)	51.22 (21)	100 (41)
Työttömyyden pitkittyminen***				
Ei pitkittynyt	38.46 (25)	21.54 (14)	40.00 (26)	100 (65)
Pitkittynyt	23.60 (21)	10.11 (9)	66.29 (59)	100 (89)

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Työttömyyden pitkittymisen yhteys työn perässä muuttamiseen suhtautumiseen on myös tilastollisesti erittäin merkitsevää, ja pitkäaikaistyöttömät suhtautuvat joustamiseen selvästi negatiivisemmin kuin lyhyemmän aikaa työttöminä olleet. Positiivisesti muuttamiseen suhtautuu lyhyen aikaa työttömänä olleista vajaa kolme viidestä, ja pitkäaikaistyöttömistä hieman alle joka neljäs. Pitkäaikaisesti työttömistä muuttamiseen suhtautuu negatiivisesti kaksi kolmesta, mutta muilla työttömillä positiivisesti ja negatiivisesti suhtautuvien osuudet ovat yhtä suuret. Negatiivisesti suhtautuvien suuresta määrästä huolimatta on huomattava, että myös positiivinen suhtautuminen on melko yleistä sekä työttömillä että työssäkävillä. Tulokset aikaisemmista tutkimuksista ovat samansuuntaisia, työttömien on havaittu suhtautuvan työn perässä muuttamiseen työssäkäyviä negatiivisemmin (Soirde 2004) ja työttömien

joustovalmiuden vähentyvän työttömyysjakson pitkittyessä (Van den Broeck ym. 2010). Sukupuolen tai koulutustason ei havaittu olevan yhteydessä suhtautumiseen toiselle paikkakunnalle työn vuoksi muuttamiseen.

5.2. Työmarkkina-asema ja muut asenteita selittävät tekijät verrattuna toisiinsa

Kolmannessa vaiheessa jokaista joustomuotoa tarkasteltiin multinomiaalisen regressioanalyysin kautta. Taulukoissa mallien vertailu etenee askeltaen. Regressioanalyysi ja askeltava eteneminen mahdollistavat selittävien tekijöiden yhteisvaikutuksien tarkastelun.

Mallissa 1 tarkastellaan pelkän työmarkkina-aseman yhteyttä positiivisen suhtautumisen todennäköisyyteen. Mallissa 2 tarkasteluun otetaan mukaan sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso. Mallissa 3 tarkastellaan vain työssäkävien asenteita ja sitä, kuinka vastaajan sukupuoli, ikäryhmä, koulutustaso ja kokemus turvatusta työsuhteesta vaikuttavat positiivisen asenteen todennäköisyyteen. Mallissa 4 kiinnostuksen kohteena ovat vain työttömät ja se, mitä vaikutuksia heidän sukupuolella, ikäryhmällä, koulutustasolla ja kokemuksella pitkäaikaistyöttömyydestä on positiivisen asenteen todennäköisyyteen.

Suostuminen määräaikaiseen työsuhteeseen

Ensimmäisenä tarkastellaan työssäkävien ja työttömien suhtautumista määräaikaisen työsuhteen hyväksymiseen, mikäli se olisi ehtona työpaikan säilymiselle tai saamiselle. Empirian ensimmäisessä vaiheessa havaittiin määräaikaisuuden olevan se joustamisen muoto, johon sekä työssäkävät että työttömät suhtautuivat tarkastelluista joustamuodoista toiseksi positiivisimmin. Tulokset määräaikaisuuteen liittyvistä asenteista on esitetty taulukossa 9.

Mallissa 1 tarkastellaan työssäkävien ja työttömien eroja suhtautumisessa työsuhteen vakaudesta joustamiseen. Tulokset tukevat kuvailevien analyysien tulosta työttömien työssäkäyviä suuremmasta valmiudesta joustaa työsuhteensa vakaudesta. Mallin 1 mukaan työttömät vastaajat ovat noin 15 prosenttiyksikköä todennäköisemmin valmiita hyväksymään määräaikaisuuden työllistymisen ehdoksi kuin työssäkävät työnsä jatkumiseksi.

Taulukko 9: Asenne määräaikaiseen työsuhteeseen vakinaisen sijaan (keskivirheet).

	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
Työmarkkinatilanne (ref. töissä)				
Työtön	0.151*** (0.0260)	0.139*** (0.0282)		
Sukupuoli (ref. mies)				
Nainen		0.00738 (0.0279)	0.00257 (0.0341)	0.0216 (0.0404)
Ikäryhmä (ref. 18–34-vuotiaat)				
35–50-vuotiaat		-0.121*** (0.0334)	-0.128** (0.0412)	-0.00899 (0.0463)
51–64-vuotiaat		-0.0979** (0.0334)	-0.0727 (0.0414)	-0.0749 (0.0661)
Koulutustaso (ref. perusaste)				
Keskiaste		0.0878 (0.0684)	0.203* (0.0977)	-0.00793 (0.0478)
Korkea-aste		0.147* (0.0693)	0.292** (0.0985)	-0.0897 (0.0702)
Kokemus turvatusta työsuhteesta (ref. samaa mieltä)				
Ei samaa eikä eri mieltä			0.0580 (0.0440)	
Eri mieltä			0.0992* (0.0392)	
Pitkäaikainen työttömyys (ref. ei-pitkäaikaisesti työtön)				
Pitkäaikainen työttömyys				-0.0325 (0.0489)
N	749	749	572	163
pseudo R-sq	0.021	0.051	0.053	0.115
BIC	1283.0	1276.4	1036.9	210.9

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Mallissa 2 tarkastellaan sitä, missä määrin sukupuoli, ikä ja koulutusaste selittävät positiivisen asenteen todennäköisyyttä verrattuna työmarkkina-aseman selittävyyteen. Tulokset pääosin tukevat kuvailevien analyysien tuloksia, mutta myös tarkentavat niitä. Ikäryhmissä havaitaan,

että nuoremmat suhtautuvat työsuhteensa vakaudesta joustamiseen positiivisesti selvästi todennäköisemmin kuin kaksi vanhempaa ikäryhmää. Samoin havaitaan, että korkeasti koulutetut suhtautuvat joustamiseen positiivisesti noin 15 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin vain perusasteen käyneet. Tarkennuksena aiempiin tuloksiin huomataan, ettei positiivisen suhtautumisen todennäköisyys eroa tilastollisesti merkitsevästi vain perusasteen ja keskiasteen koulutuksen suorittaneiden välillä. Koulutuksen yhteyttä pohdittaessa on tärkeää huomata, että havaittu yhteys on tilastollisesti vain hieman merkitsevä ja vain perusasteen suorittaneiden pieni tapausmäärä vaikuttavaa havainnon uskottavuuteen.

Mallissa 3 keskitytään työssäkävien asenteisiin. Tässä mallissa nousee esiin se, että työssäkävillä joustovalmiuden todennäköisyyttä lisää negatiivinen kokemus siitä, kuinka turvattu oma nykyinen työsuhte on. Neutraalin kokemuksen tai turvatun kokemuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Edelliseen malliin verrattuna työssäkävillä havaitaan korkean koulutuksen lisäksi myös keskiasteen koulutuksen suorittamisen lisäävän positiivisen asenteen todennäköisyyttä verrattuna vain perusasteen suorittaneisiin. Keskimmäisen ikäryhmän tai sukupuolen osalta tulos ei muuttunut aiemmin havaitusta, mutta vanhimman ikäryhmän tilastollisesti merkitsevä yhteys katosi, kun tarkasteltiin vain työssäkäyviä.

Mallissa 4 tarkastellaan vain työttömiä. Kuvailevien analyysien tulosten tapaan sukupuoli, ikä tai koulutustaso eivät selitä positiivisen joustoasenteen todennäköisyyttä. Tulosta voi kuitenkin selittää se, että jo ensimmäisessä empirian vaiheessa havaittiin työttömistä selvästi suurimman osan, reilun 80 prosentin, olevan valmiita joustamaan työsuhteen vakaudesta. Tulokseen voi vaikuttaa myös se, kuinka pieneksi 4 mallin tapausmäärä jää. Kuvailevissa analyyseissä havaittu yhteys työttömyyden kestoon myös katosi tässä tarkastelussa.

Suhtautuminen matalampaan palkkatasoon

Seuraavaksi tarkasteltiin työssäkävien ja työttömien suhtautumista matalampaan palkkatasoon. Ensimmäisessä vaiheessa asenteet matalampaan palkkaan erosivat toisistaan jonkin verran, ja työssäkävät suhtautuivat palkkatasosta joustamiseen selvästi työttömiä positiivisemmin. Tulokset on esitetty taulukossa 10.

Mallissa 1 ei havaita tilastollisesti merkitsevää eroa työssäkävien ja työttömien välillä. Tämä on yllättävää, sillä ensimmäisen vaihteen ristiintaulukoinneissa positiivisesti ja neutraalisesti suhtautuvien prosentiosuuksissa oli selviä eroja työssäkävien ja työttömien välillä. Yhteyden

puuttuminen voi selittyä sillä, että negatiivisesti suhtautuvien osuudet eivät eronneet merkittävästi (noin 35 prosenttia sekä työssäkäyvillä että työttömillä).

Taulukko 10: Asenne matalampaan palkkatasoon (keskivirheet).

	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
Työmarkkina-asema (ref. töissä)				
Työtön	-0.0775 (0.0422)	-0.0262 (0.0452)		
Sukupuoli (ref. mies)				
Nainen		-0.0922** (0.0345)	-0.117** (0.0391)	-0.0367 (0.0702)
Ikäryhmä (ref. 18–34-vuotiaat)				
35–50-vuotiaat		-0.072 (0.0431)	-0.0347 (0.0499)	-0.0486 (0.0987)
51–64-vuotiaat		-0.116** (0.0441)	-0.00628 (0.0518)	-0.307** (0.106)
Koulutustaso (ref- perusaste)				
Keskiaste		0.0762 (0.0713)	0.338*** (0.0921)	-0.120 (0.0958)
Korkea-aste		0.148* (0.0713)	0.043*** (0.0934)	-0.128 (0.116)
Kokemus turvatusta työsuhteesta (ref. samaa mieltä)				
Ei samaa eikä eri mieltä			-0.0207 (0.0539)	
Eri mieltä			-0.0170 (0.0487)	
Pitkäaikainen työttömyys (ref. ei-pitkäaikaisesti työtön)				
Pitkäaikainen työttömyys				-0.107 (0.0902)
N	751	751	572	165
pseudo R-sq	0.012	0.040	0.045	0.089
BIC	1605.3	1592.5	1196.3	359.3

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Mallissa 2 vakioidaan sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso. Erona kuvailevien analyysien tuloksiin on se, että vanhimpaan ikäryhmään kuulumisen havaitaan vähentävän

joustovalmiuden todennäköisyyttä. Muuten malli 2 vastaa ja tarkentaa kuvailevien analyysien tuloksia – naiset ja matalammin koulutetut suhtautuvat palkkatasossa joustamiseen negatiivisesti miehiä ja korkeasti koulutettuja todennäköisemmin.

Malleissa 3 ja 4 tulokset eivät juuri eroa kuvailevien analyysien kautta saaduista tuloksista. Työssäkäyvät naiset suhtautuvat palkkatasosta joustamiseen negatiivisesti todennäköisemmin kuin miehet, ja matalammin koulutetut todennäköisemmin kuin korkeasti koulutetut. Työttömistä vanhimpaan ikäryhmään kuulumisen vähentää todennäköisyyttä valmiudelle joustaa palkkatasosta. Kiinnostava muutos on kuitenkin se, ettei työttömyyden lyhytaikaisuus lisää positiivisen joustoasenteen todennäköisyyttä mallissa 4, vaikka kuvailevissa analyyseissä havaittiin, vuoden työttömänä olleiden suhtautuvan palkkatasostaan joustamiseen positiivisesti useammin kuin yli vuoden työttömänä olleiden. Voidaan siis päätellä, ettei lyhyemmän aikaa työttöminä olleiden positiivisempi asenne selity yksin näiden työttömyyden kestolla.

Suhtautuminen työpaikan vuoksi toiselle paikkakunnalle muuttamiseen

Viimeisenä tarkasteltiin suhtautumista työsuhteen vuoksi toiselle paikkakunnalle muuttamiseen. Empirian ensimmäisessä vaiheessa muuttaminen oli se joustomuoto, johon sekä työssäkäyvät että työttömät suhtautuivat negatiivisimmin. Tulokset suhtautumisesta toiselle paikkakunnalle muuttamiseen työn jatkumisen tai saamisen vuoksi on esitetty taulukossa 11.

Mallista 1 huomataan, että työmarkkina-asemalla on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys asenteeseen työn vuoksi muuttamisesta. Työttömät ovat valmiita joustamaan ja muuttamaan työn perässä noin 13 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin työssäkäyvät.

Mallissa 2 joustoasenteen ja työmarkkina-aseman yhteys kuitenkin katoaa, kun vastaajien sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso otetaan huomioon. Ikäryhmistä nuorimpaan kuuluvat suhtautuvat muuttamiseen positiivisesti selvästi todennäköisemmin kuin kahden vanhemman ikäryhmän edustajat. Ikäryhmä siis vaikuttaa positiivisen asenteen todennäköisyyteen ja tämä yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä, vaikka kuvailevissa analyyseissä ei havaittu suuria eroja eri ikäryhmien muuttovalmiuksien välillä. Koulutustason osalta havaitaan, ettei korkeampi koulutus selitä positiivisen muuttoasenteen suurempaa todennäköisyyttä, vaikka kuvailevissa analyyseissä havaittiin korkeasti koulutettujen työssäkäyvien suhtautuvan nykyisestä asuinpaikasta joustamiseen positiivisesti vähemmän koulutettuja useammin.

Taulukko 11: Asenne toiselle paikkakunnalle muuttamiseen työn perässä (keskivirheet).

	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
Työmarkkinatilanne (ref. töissä)				
Työtön	0.131** (0.0446)	0.0763 (0.0461)		
Sukupuoli (ref. mies)				
Nainen		-0.0568 (0.0348)	-0.0381 (0.0397)	-0.162* (0.0728)
Ikäryhmä (ref. 18–34-vuotiaat)				
35–50-vuotiaat		-0.176*** (0.0458)	-0.126* (0.0529)	-0.294** (0.108)
51–64-vuotiaat		-0.218*** (0.0469)	-0.148** (0.0550)	-0.350** (0.110)
Koulutustaso (ref. perusaste)				
Keskiaste		0.0806 (0.0635)	0.122 (0.0849)	0.0777 (0.0981)
Korkea-aste		0.103 (0.0665)	0.139 (0.0871)	0.211 (0.118)
Kokemus turvatusta työsuhteesta (ref. samaa mieltä)				
Ei samaa eikä eri mieltä			-0.0548 (0.0537)	
Eri mieltä			-0.105* (0.0468)	
Pitkäaikainen työttömyys (ref. ei-pitkäaikaisesti työtön)				
Pitkäaikainen työttömyys				-0.148 (0.104)
N	725	725	557	154
pseudo R-qs	0.008	0.035	0.028	0.140
BIC	1281.7	1280.2	973.6	287.9

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Mallissa 3 tarkasteltiin vain työssäkäyvien asenteita. Malli tarkentaa edellisen mallin havaintoa siitä, ettei koulutustaso vaikuta olevan yhteydessä positiivisen joustoasenteen todennäköisyyteen, vaikka kuvailevissa analyyseissä havaittiin korkeasti koulutettujen työssäkäyvien suhtautuvan työn vuoksi muuttamiseen positiivisemmin kuin matalammin

koulutetut. Lisäksi havaitaan kuvailevien analyysien tuloksista poiketen, että kokemus eiturvatusta työsuhteesta vähentää todennäköisyyttä positiiviselle asenteelle. On järkeenkäyvä, että työntekijä on vähemmän todennäköisesti valmis tekemään työn vuoksi uhrauksia muussa elämässään, mikäli hän pitää mahdollisena, ettei työsuhde ehkä jatku riippumatta siitä näkeekö sen eteen vaivaa vai ei.

Mallissa 4 tarkasteltiin työttömien asenteita potentiaalisen työsuhteen vuoksi muuttamiseen. Sukupuoli nousi esiin positiivisen suhtautumisen todennäköisyyteen yhteydessä olevana tekijänä, toisin kuin 1. ja 2. malleissa - naiset suhtautuvat potentiaalisen työn perässä muuttamiseen negatiivisesti miehiä todennäköisemmin. Ikäryhmän yhteydet negatiivisen asenteen todennäköisyyteen vastasivat malleja 2 ja 3. On kuitenkin hyvä huomata vanhempaan ikäryhmään kuulumisen negatiivisen vaikutuksen olevan työttömillä selvästi suurempi (noin 30 ja 35 prosenttiyksikköä) kuin työssäkäyvillä (noin 18 ja 22 prosenttiyksikköä).

6. Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin suomalaisten työssäkävien ja työttömien työnhakijoiden asenteita erilaisten henkilökohtaisten joustojen (uusien taitojen opetteluun, matalamman palkkatason, epävarmemman työsuhteen tai työn perässä toiselle paikkakunnalle muuttamisen) hyväksymiseen, mikäli joustoon suostuminen auttaisi heitä pysymään nykyisessä työsuhteessaan tai työllistymään uudelleen. Tutkielman tutkimuskysymyksenä oli: ”Miten suomalaiset työssäkävät ja työttömät suhtautuvat joustojen tekemiseen työsuhteissa ja työnhaussa?”.

Viime vuosien työttömyyspolitiikassa on korostettu työttömien omaa aktiivisuutta ja ennen kaikkea valmiutta joustaa odotuksissaan työllistymismahdollisuuksiaan parantaakseen. Samaten työsuhteissa jo olevilta odotetaan aiempaa enemmän valmiutta hyväksyä ei-ideaaleja työsuhdemuotoja. Työ- ja työvoimapolitiisessa keskustelussa korostuu nykyisin yksilön oma vastuunotto ja erityisesti työttömien kohdalla hyvin negatiiviset käsitykset passiivisuudesta ja nirsoudesta, jopa puhtaasta laiskuudesta ja haluttomuudesta työllistyä. (Ervasti 2018; Honkanen 2018; Kyyrä 2018; Tiainen 2018.) Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, miten suomalaiset työssäkävät ja työttömät ovat sopeutuneet sekä heihin kohdistuviin kasvaneisiin odotuksiin että työelämän kasvaneeseen epävarmuuteen. Aiemman tutkimuksen pohjalta muodostettiin 4 hypoteesia, joiden kautta käydään seuraavaksi läpi saatuja tuloksia.

Tutkimus tuotti kolme keskeistä tulosta. Ensimmäisenä, suomalaisten työssäkävien ja työttömien suhtautuminen työsuhteissa joustamiseen on yleisesti varsin positiivista. Hypoteesin 1 ensimmäinen osuus ”joustamiseen suhtaudutaan pääosin positiivisesti“ saa siis tuloksista tukea. Joustovalmius kertoo reagoimisesta työn murrokseen ja epävarmuuden kasvuun - työelämään kiinnittymisen ja mukana pysymisen uudet haasteet ymmärretään. Esimerkiksi positiivinen suhtautuminen uusien taitojen opetteluun ja määräaikaaisuuteen vakituisen työsuhteen sijaan ehtoina työn saamiselle tai jatkumiselle osoittavat, että työmarkkinoilla toimivat ihmiset ovat tottuneet ainakin jossain määrin sekä työelämän kasvaneisiin vaatimuksiin että suurempaan epävarmuuteen.

Vahva joustovalmius on hyvä uutinen niille, jotka toivovat juuri työvoiman suuremmasta joustavuudesta ratkaisua työttömyyden ongelmiin ja työmarkkinoiden kohentamiseen. Vaikka tutkielmassa aineistona käytetyssä vuoden 2015 kyselyssä suomalaiset ilmaisevat positiivista suhtautumista joustamiseen, havaitaan tilastoista ettei työttömyysaste ole viime vuosien

aktivoivan ja joustavuutta korostavan työvoimapolitiikan aikana laskenut kovin merkittävästi (ks. kuvio 3). Myös pitkäaikaistyöttömyyden yleisyys on vähenemisen sijaan kasvanut viime vuosina edelleen (ks. kuvio 4). Kuten tutkielman teoriaosuudessa todettiin, joustamisvalmius työnhaussa ei välttämättä itsessään lisää palkkatuksi tulemisen todennäköisyyttä (Vansteenkiste & Verbruggen & Sels 2013). Epävarmemmaksi muuttuneessa työelämässä joustaminen voikin olla enemmän yleinen ehto kuin mahdollisuus erottautua edukseen.

Toinen tutkimuksen keskeinen tulos on, että joustamiseen suhtautumisen positiivisuus eroaa selkeästi riippuen siitä, mistä joustamisen muodosta on kyse. Verrattuna uusien taitojen opetteluun ja määräaikaiseen työsuhteeseen suostumiseen on suhtautuminen selvästi negatiivisempaa palkkatasossa joustamiseen ja toiselle paikkakunnalle työsuhteen vuoksi muuttamiseen. Palkkatasoa koskeva selvästi suurempi negatiivisesti suhtautuvien osuus antaa hyvän kontrastin kahteen edelliseen joustoon. Voidaan tulkita, että vaikka esimerkiksi epävarmemmat työsuhteet koetaan jo tavallisina, on työn palkkataso asia josta ei olla valmiita luopumaan. Muuttuneessakin työelämässä työstä saatu palkka ja mahdollisuus rahoittaa muita elämän osa-alueita on monelle suurin motivaatio työnteolle (Haavisto & Kiljunen 2011). Kaikista negatiivisimmin suhtauduttiin työn perässä toiselle paikkakunnalle muuttamiseen, mikä on ymmärrettävää – onhan asuinpaikan vaihtaminen suuri muutos paitsi työsuhteessa myös sen ulkopuolisessa arjessa. Tuloksista saa siis tukea myös hypoteesin 1 toinen osuus “suhtautuminen joustojen tekemiseen on sitä negatiivisempaa mitä suurempia myönnytyksiä kyseinen joustamisen muoto vaatii työntekijältä tai -hakijalta”.

Tulosten pohjalta voidaan pohtia, minkälainen joustavuus tai siihen velvoittaminen voi työelämässä olla tarkoituksenmukaista. Mikäli työvoimapolitiikassa ja esimerkiksi työehtosopimuksia kehitettäessä halutaan painottaa työntekijöiden joustamista ja saada tällä aikaan positiivisia vaikutuksia, tulisi joustojen koskea pääasiassa itse työtä eikä tuottaa työntekijälle suurta lisävaivaa ainakaan ilman sopivaa kompensatiota. Esimerkkejä tästä ovat valmius kehittää itseään työhön liittyvässä osaamisessa tai valmius joustaa työsuhteen piirteistä. Sen sijaan joustamista ei tulisi odottaa niissä osa-alueissa ja muutoksissa, joiden vaikutukset yltyvät paljon pelkän työn ulkopuolelle. Esimerkkejä tästä ovat suuret muutokset toimeentulon tasoon, työmatkaan tai asuinpaikkaan. Sama erottelu löytyy myös yksittäisten joustomuotojen sisältä. Esimerkiksi osa-aikainen työ ja sen uudemmat muodot voivat palvella sekä työntekijää että työnantajaa tarjoamalla joustavia mahdollisuuksia työnteon sovittamiseen muuhun elämään ja työnantajan tarjotessa työtä vain silloin, kun sille on tarvetta. Ongelmallista

on, mikäli tämä joustavuus vaikeuttaa työntekijän muun elämän hallintaa, on vastentahtoista tai joustamisen kustannukset jäävät pitkälti työtä tekeväälle ja hyödyttävät vain työnantajaa.

Asenteissa havaittiin jonkin verran eroja työssäkävien ja työttömien välillä. Työssäkävät suhtautuvat palkkatasonsa madaltumiseen positiivisemmin kuin työttömät, mutta työttömät ovat työssäkäyviä valmiimpia ottamaan vastaan määräaikaisen työn tai muuttamaan työmahdollisuuden vuoksi toiselle paikkakunnalle. Työssäkävien jousto-haluttomuus on lähtökohdiltaan erilaista kuin työnhakijoilla. Tässä tutkimuksessa tarkastellut hypoteettiset tilanteet merkitsevät heille yhtä lukuun ottamatta luopumista jostain jo saavutetussa ja ehkä vakiintuneesta: palkkatasosta, mahdollisesta vakaasta työsuhteesta, elämästä kotipaikkakunnalla. Työttömille nämä joustot, vaikka ovatkin merkittäviä, liittyvät enemmän odotusten laskuun jostain vielä saavuttamattomasta. Ihmisen voi olla vaikeampi luopua jo saavutetuista eduista kuin hypoteettisista sellaisista.

Tarkemmassa tarkastelussa myös huomattiin, etteivät työssäkävien ja työttömien asenteet eroista huolimatta ja yhtä lukuun ottamatta eronneet toisistaan kovin suuresti. Työmarkkina-asema on tuloksissa yhteydessä ainoastaan valmiuteen hyväksyä määräaikainen työsuhde ja nimenomaan työttömät ilmaisivat työssäkäyviä todennäköisemmin positiivista asennetta. Myöskään työttömyyden pitkäaikaisuus ei lopulta selittänyt negatiivisemmän asenteen todennäköisyyttä. Esitetty hypoteesi 2 “työssäkävien ja työttömien välillä havaitaan jonkin verran eroja, mutta nämä erot eivät ole suuria” saa näin tukea saaduista tuloksista. Tulostaakin perusteita kyseenalaistaa sitä, kuinka asianmukaista joustamiseen liittyvässä työvoimapolitiisessa keskustelussa on ylipäättään rinnastaa ja vertailla keskenään näitä kahta ryhmää, joiden toiminta-asemat työmarkkinoilla ovat hyvin erilaiset.

Tutkimuksen kolmannessa hypoteesissa oletettiin, että joustamiseen suhtautuisivat positiivisimmin (3a) naiset, nuoret, korkeasti koulutetut, (3b) ne jotka kokevat työsuhteensa jatkumisen epävarmaksi ja (3c) ne jotka ovat olleet työttöminä alle vuoden. Kuten oletettiin, nuoremmat ikäryhmät ja korkeasti koulutetut ovat valmiimpia joustoihin. Kuitenkin vastoin aiemman tutkimuksen pohjalta tehtyä hypoteesia miehet ovat naisia valmiimpia joustamaan silloin, kun sukupuolimuuttuja selittää asenteen vaihtelua. Hypoteesin 3b tulokset jäävät epäselviksi, sillä kokemuksen turvattomasta työsuhteesta havaitaan sekä vähentävän että lisäävän positiivisen joustoasenteen todennäköisyyttä. Empirian toisessa vaiheessa havaittu pitkäaikaistyöttömyyden ja positiivisen asenteen yhteyttä ei enää havaittu kolmannen vaiheen tarkemmassa tarkastelussa, ja näin myös hypoteesin 3c tulokset jäävät epäselviksi.

Kolmas keskeinen tulos tutkimuksessa onkin, ettei työmarkkina-asema juuri selitä asennetta joustamiseen: työttömyys itsessään ei, vastoin yleistä käsitystä, selitä todennäköisyyttä suhtautua joustamiseen negatiivisesti. Sen sijaan, kuten hypoteesissa 4 oletettiin, asenteet ovat vahvemmin yhteydessä yksilöllisiin tekijöihin ja kokemuksiin. Se, mitkä yksilölliset tekijät milloinkin lisäävät todennäköisyyttä suhtautua joustamiseen positiivisesti myös vaihtelee eri joustomuotojen välillä paljon. Asennoituminen selittyy tulosten pohjalta usein sillä, minkälaisia mahdollisuuksia joustamiseen ihmisen elämäntilanne sallii ja mistä tämän on mahdollista joustaa. Joustoihin asennoitumisen positiivisuus vaihtelee sen mukaan, kuinka suurena henkilökohtaisena riskinottona jousto koetaan. Joustamisessa on luultavasti myös kyse useiden tekijöiden puntaroinnista - asenteet eivät selity vain yhdellä niistä, eikä yksi tekijä välttämättä vaikuta eri asenteisiin joustumuodoista samalla tavalla.

Vaihtelua havaittiin joidenkin yksittäisten tekijöiden mukaan. Miesten ja korkeakoulutettujen keskimäärin toisia parempi palkkataso voi mahdollistaa palkasta joustamista ja nuorten voi olla helpompi vaihtaa asuinpaikkaa kuin elämässään keskimäärin vakiintuneempien vanhempien ihmisten. Kaikilla ei ole samoja lähtökohtia tai mahdollisuuksia joustaa työsuhteissaan, ja tämän vuoksi joustavuutta painotettaessa ei tulisi odottaa samaa kaikilta.

Näitä syvempiä ja monimutkaisempia yhteyksiä ei kuitenkaan saada varmoina esiin tähän tutkimukseen valituilla muuttujilla, ja tutkimuksen yhtenä heikkoutena voidaankin pitää sen aineiston tiettyjä lähtökohtaisia rajoituksia. Joissain selitettävien muuttujien pohjana käytetyissä kysymyksissä jouston tarkempi luonne ja skaala jäivät vastaajan itsensä harkittaviksi. Esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttamisen hypoteettista etäisyyttä ja sijaintia, tai matalamman palkan erotusta nykyisestä tai edellisestä palkkatasosta ei spesifioitu. Työttömille esitettyssä kysymyksessä ei myöskään tarkennettu tarkoittaisiko matala palkka tasoa, joka on alle työttömyysetuuksien. Kysymyksenasettelut ovat voineet vaikuttaa niin, että vastaajat ovat arvioineet kysymyksiä keskenään eri tavoin. Tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin olleet samansuuntaisia aiemman vastaavan kansainvälisen tutkimuksen (Wilson & Hadler 2017, Hipp & Anderson 2015, Van den Broeck ym 2010, Soirde 2004, Peiro & Garcia-Montavlo & Garcia 2002) kanssa, joten aineiston rajoitteet ovat tuskin vaikuttaneet tuloksiin suuresti. Kun kotimaista ja uutta tutkimusta on aiheesta tehty hyvin vähän, tarjoavat tulokset ja johtopäätökset paljon työelämän joustoja koskevalle suomalaiselle tutkimukselle.

Toinen, pienempi, tutkimuksen rajoitus koskee koulutustason muuttujaa. Vain perusasteen käyneiden luokka jäi hyvin pieneksi verrattuna kahteen muuhun, ja näin kyseistä luokkaa

koskevia tuloksia voi pitää epävarmempina. Koulutustason luokkia ei kuitenkaan olisi ollut aineiston rajoissa mahdollista jakaa muulla yhtä mielekkäällä tavalla, eikä useamman luokan erottaminen ehkä olisi enää nostanut yhtä selvästi esiin mahdollisia eroja koulutustasojen välillä. Yhtenä murroksessa olevan työelämän ja laajojen hyvinvointivaltioiden ajankohtaisena haasteena puhutaan niin sanotusta koulutusinflaatiosta, jossa korkean kouluttautumisen yleisyys vähentää sen tuomaa etuasemaa (esim. Aro 2013). Tässä ympäristössä vain perusasteen käyneiden asema työmarkkinoilla voi vaikeutua entisestään. Tämä on tärkeä huomioida työelämää ja koulutusta tutkittaessa, eikä pieneksi jäänyttä perusasteen käyneiden ryhmää haluttu jättää tämän tutkimuksen tarkastelun ulkopuolelle.

Saadut tulokset tarjoavat paljon mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Tutkielman selittäviksi muuttujiksi valittujen demografisten piirteiden ja yksilöllisten kokemusten lisäksi monet muutkin tekijät voivat vaikuttaa joustoasenteisiin ja niiden tutkiminen olla kannattavaa. Esimerkiksi vastaajan siviilisääty, perheen koko sekä puolison tai muiden perheenjäsenten työtilanne voivat vaikuttaa paljon siihen, kuinka suurta velvollisuutta tai painetta ihminen kokee hyväksyä ei-ideaalin tarjotun työsuhteen. Aineiston pohjana käytetyssä kyselyssä kysyttiin myös nykyistä tai viimeisintä ammattia tai työtehtävää. Näiden vastausten pohjalta voisi tarkastella sitä, kuinka aiempi kokemus epätyyppillisestä työstä vaikuttaa asenteisiin.

Aiemmin käsiteltyjä tutkimuksen aineiston rajoitteita voisi paikata ja käsityksiä joustoasenteiden muotoutumisesta syventää laadullisen tutkimuksen kautta. Esimerkiksi matalasti koulutettujen mahdollisuuksia työmarkkinoilla voisi tutkia haastattelututkimuksen tai kohdennettumpien kyselyiden kautta, ja näin kompensoida ryhmän pienuutta ja kvantitatiivisen tiedon pientä tapausmäärää. Myös työttömiä koskevalle kohdennetummalle tutkimukselle olisi aiemman tutkimuksen vähyyden ja aiheen ajankohtaisuuden vuoksi tarvetta. Ylipäätään tutkimuksen lähtökohdista ja tuloksista näkyy selkeä jatkotutkimuksen tarve tehdä edelleen syvempää selvitystä siitä, mitkä elämäntilanteen ja taloudellisen tilanteen tekijät eniten vaikuttavat yksilön asenteiden muotoutumiseen jousto kysyvissä tilanteissa.

Tutkielman teoriaosuudessa todettiin työntekijöiden ja työnhakijoiden joutuva nykyisessä työelämässä tasapainottelemaan useiden epävarmuustekijöiden ja kasvaneiden joustavuus-odotusten välillä. Viime vuosina on saatu nähdä monia esimerkkejä tilanteista, joissa työ on vaatinut tekijöiltään paljon mukautumista ja jaksamista. Koronaviruspandemia on paitsi lisännyt työn kuormittavuutta tartuntariskien välttämiseksi (erityisesti hoitoalalla), myös vähentänyt varmuutta työn jatkumisesta esimerkiksi ravintola-, kulttuuri- ja kaupanalalla.

Pandemiavuosina työn kuormittavuus onkin iskenyt pahiten monille niistä aloista, joilla on jo aiemmin odotettu työntekijöiltä paljon joustavuutta (Sutela & Pärnänen 2021). Tämä on pahimmillaan näkynyt uutisoinnissa niin sanotuista joukkopaoista kuormittavilta aloilta (YLE 2022, 2021a, 2021b).

Jo työelämän joustoista aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on korostettu (potentiaalisen) työntekijän ja työnantajan yhteisen sopimisen ja haasteiden jakamisen merkitystä työnteon kestävyydelle (Kauhanen 2014; Kandolin & Huuhtanen 2000). Joustavuuden odotukset työelämässä ovat reiluja ja asianmukaisia silloin, kun ne jotenkin palvelevat molempia osapuolia tai riskin jaossa huonompaan asemaan jäävä saa tästä riittävän kompensaaion. Parhaimmillaan joustamista koskevalla keskustelulla ja sopimisella voidaan luoda työsuhteita, jotka mahdollistavat esimerkiksi joustavammat työajat niitä tarvitsevalle. Ongelmalliseen tilanteeseen joudutaan, jos joustavuus huonontaa työntekijän asemaa merkittävästi tai merkitsee vain työntekijän joustamista ja työnantajan hyötymistä tämän kustannuksella.

Tutkijat sekä Suomessa että muissa maissa ovat korostaneet hyvinvointivaltiojärjestelmän ja työmarkkinoiden säätelyn kehittämisen tärkeyttä, mikäli halutaan pysyä perässä työelämän uusissa riskeissä ja suojella kansalaisia niiden vaikutuksilta (Mattila 2019, 51; Jakonen 2018; 2015, 94; 2014, 304; Haapala 2016; Kauhanen 2014; Standing 2011). Tutkijat Lindbeck ja Snower (2001; 1989; 1986; 1984) ovat jo vuosien ajan kyseenalaistaneet työttömien neuvottelumahdollisuuksia ja joustovalmiuden suurta merkityksellisyyttä työn saamisessa. Ainakin tämän tutkimuksen tulosten mukaan suomalaiset työntekijät ja työnhakijat suhtautuvat joustoihin useimmiten positiivisesti, tosin tietyn yksilöllisin varauksin. Näistä yksilöllisistä tekijöistä voitiin myös tehdä tulosten pohjalta joitain tulkintoja. Työttömyysaste ei joustavuutta korostavana aikana ole merkittävästi laskenut, ja esimerkiksi koronakriisin aikana on saatu nähdä, kuinka kuormittavaa jatkuva venyminen työsuhteessa voi pahimmillaan olla. Suuremmat odotukset joustavuudesta ja niihin yltämisestä ovat tulleet osaksi myös suomalaista työelämää, mutta on tärkeää, ettei hyvinvointivaltion työvoimapolitiikassa lasketa kaikkea pelkästään yksilön joustavuuden varaan.

Lähdeluettelo

Abraham, Martin & Bähr, Sebastian & Trappman, Mark (2019) Gender differences in the willingness to move for interregional job offers. *Demographic Research* 40, 1537–1602.

Aho, Simo & Mäkiäho, Sami (2016) Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 20/2016.

Ahokas, Jussi & Alaja, Antti & Eskelinen, Teppo (2018) Talousteoriat ja työllisyyspolitiikka. Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 25–48.

Alasoini, Tuomi & Järvensivu, Anu & Mäkitalo, Jorma (2012) Suomen työelämä vuonna 2030: Miten ja miksi se on todennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012. <http://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>

Allardt, Erik (1983) *Sosiologia 1*. Viides painos. Juva: WSOY.

Apunen, Matti & Haavisto, Ilkka & Sipola, Johanna & Toivonen, Sarianna (2015) Ken on Suomessa jämäkin – EVAn arvo- ja asennetutkimus 2015. Helsinki: Taloustieto Oy, ISSN 2342-8082; 2015, 1.Aro, Mikko (2013) Koulutusekspansio ja koulutusinflaatio Suomessa 1970-2008. *Yhteiskuntapolitiikka* 78:3, 287-303.

Bauman, Zygmunt (1998) *Work, Consumerism and the New Poor*. Buckingham: Open University Press.

Becker, Lawrence (1980) The Obligation to Work. *Ethics*, 91(1980) 35-49.

Cabanas, Edgar & Illouz, Eva (2016) The Making of a “Happy Worker”: Positive Psychology in Neoliberal Organizations. Allison J. Pugh (toim.) *Beyond the Cubicle; Job Insecurity, Intimacy, and the Flexible Self*. Oxford: Oxford University Press USA, 25-50.

Edler, Susanne (2020) *Recalls – Flexibility at the Expense or to the Benefit of Employees: Effects of Temporary Layoffs on Employees in the German Labour Market*. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Ervasti, Heikki (2018) Poistavatko kannustimet ja sanktiot työttömyyttä? Jouko Kajanoja (toim.) *Työllisyyskysymys*. Helsinki: Into, 151-166.

Filges, Trine & Geerdsen, Lars Pico & Knudsen, Anne-Sofie Due & Jørgensen, Anne-Marie Klint (2014) Unemployment Benefit Exhaustion: Incentive on Job-Finding Rates. *Research on Social Work Practice*. 2015, 25(1):21-43.

Furåker, Bengt & Håkanson, Kristina & Karlsson, Jan Ch. (2007) Flexibility and Stability in Working Life. New York, NY: Palgrave Macmilla.

Haapala, Laura (2016) Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like.

HE 124/2017 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta.

HE 239/2010 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.

Helsingin Sanomat, 11.9.2020. Hallitus haluaa työttömille uudet säännöt työpaikan hakemiseen, näin asema on muuttunut. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006631539.html>
[Luettu 9.8.2021.](#)

Hietala, Harri & Lindholm, Timo & Hyttinen, Mikko & Aistrich, Matti & Keltanen, Taru (2015) Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella. Sitran selvityksiä 98. Helsinki: Sitra.

Hiilamo, Heikki & Määttä, Anne & Koskenvuo, Karoliina & Pyykkönen, Jussi & Räsänen, Tapio & Aaltonen, Sanna (2017) Nuorten osallisuuden edistäminen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Hjerppe, Riitta (1988) Suomen talous 1860-1985 : Kasvu ja rakennemuutos. Helsinki: Suomen Pankki.

Honkanen, Pertti (2018) Kannustinloukku – työmarkkinoiden todellinen vai kuviteltu ongelma. Kajanoja, Jouko. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 133-150.

Honkanen, Pertti & Jäntti, Markus & Pirttilä, Jukka (2007) Työn tarjonnan kannustimet Suomessa 1995–2004. Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 2007, 5: 299–368.

Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005) Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.

Härkönen, Juho (2014) Työn monet muodot. Jani Erola & Pekka Räsänen (toim.) Johdatus sosiologian perusteisiin. Helsinki: Gaudeamus, 95–109.

International Social Survey Programme (ISSP) & Blom, Raimo (Tampereen yliopisto) & Melin, Harri (Tampereen yliopisto): ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineisto [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-17). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3106>

Jakonen, Mikko (2019) Työssäkäyvän köyhän elämä vaatii jokapäiväistä rohkeutta. Ilari Hetemäki, Hannu Koskinen, Tuija Pulkkinen ja Esa Väliverronen (toim.) Kaikenlaista rohkeutta. Helsinki: Gaudeamus, 97-114.

- Jakonen, Mikko (2018) Työn muutoksen suuret linjat. Kajanoja, Jouko. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 345-385.
- Jakonen, Mikko (2015) Talous ja työ prekaarissa yhteiskunnassa. Mikko Jakonen ja Tiina Silvasti (toim.) Talouden uudet muodot. Helsinki: Into, 92–121.
- Jeene, Marjolein & van Oorschot, Wim (2013) The Relative Deservingness of the Unemployed in the Eyes of the European public. Wil Arts & Loek Halman (toim.) Value Contrasts and Consensus in Present-Day Europe: Painting Europe's Moral Landscapes. Leiden: BRILL, 95–116
- Julkunen, Raija (2017) Muuttuvat hyvinvointivaltiot: Eurooppalaiset hyvinvointivaltiot reformoitavina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, Raija (2001) Suunnanmuutos: 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino
- Julkunen, Raija (2000) Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Jordan, Bill (1998) The New Politics of Welfare: Social Justice in a Global Context. London: SAGE.
- Kananen, Johannes (2018) Sosiaaliturva luovuuden mahdollistajana. Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 167–178.
- Kandolin, Irja. (2006) Työaikajoustot ja niiden yhteydet työn organisointiin ja hyvinvointiin. Työ ja ihminen 20(3), 202-218.
- Kandolin, Irja & Huuhtanen, Pekka (2000) Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi. Anna-Maija-Lehto & Noora Järnefelt. (toim.) Jaksan ja joutaan: artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 107-199.
- Kauhanen, Merja (2014) Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Leena Pentikäinen (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuita, Työ ja yrittäjyys 30/2014, 63–74.
- Kasvio, Antti (1986) Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin : työelämän muutoksen ja siihen kohdistuvan sosiaalitieteellisen tutkimuksen erittelyä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kiander, Jaakko (2018) Työllisyys talouspolitiikan tavoitteena itsenäisyyden ajan Suomessa. Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 49–60.
- Kiander, Jaakko (1998) Työmarkkinainstituutiot ja joustavuus: Suomi verrattuna muihin OECD-maihin. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Keskitalo, Elsa (2013) Tavoitteena aktiivinen kansalaisuus. Vappu Karjalainen & Elsa Keskitalo (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikka Suomessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 45-72.

Keskitalo, Elsa (2008) Balancing citizenship and new paternalism: finnish activation policy and street-level practice in a comparative perspective. Helsinki: Stakes.

Keyriläinen, Marianne (2020) Työolobarometri 2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kokkonen, Tuomo (2016) Sosiaalinen kansalaisuus kehittyvässä yhteiskunnassa. T. H. Marshallin sosiaalisia oikeuksia korostava kansalaisuuskäsitys hyvinvointivaltiota koskevan keskustelun innoittajana. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.

Koskinen, Paula (2012) Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita: 2012:22. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2009) Paskaduunista barrikadille. Prekariaatin julistus. Helsinki: Into.

Kraus, S. J. (1995). Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin* 21(1), 58-75.

Kyyrä, Tomi (2018) Työttömyysturvan käyttäytymisvaikutuksia. Jouko Kajanoja. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 115-132.

Kyyrä, Tomi & Arranz, Jose M. & Garcia-Serrano, Carlos (2018) *Labour Economics*, Elsevier, vol. 56, 68-83.

Kyyrä, Tomi & Naumanen, Päivi & Pesola, Hanna & Uusitalo, Roope & Ylikännö, Minna (2019) Aktiivimallin vaikutusten arviointi. Väliraportti 3.5.2019. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.

Kyyrä, Tomi & Naumanen, Päivi & Pesola, Hanna & Uusitalo, Roope & Ylikännö, Minna (2019) Aktiivimallin vaikutukset työttömiin ja TE-toimistojen toimintaan. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.

Kyyrä., Tomi & Pesola, Hanna (2020) The labour market in Finland, 2000–2018. *IZA World of Labour* 2020: 421. doi: 10.15185/izawol.421.v2

Lauer, Robert H. (1971) The Problems and Values of Attitude Research. *The Sociological Quarterly* 12 (Spring 1971): 247-252.

Lee, Dwight R. (1996) Why is flexible employment increasing? *Journal of Labor Research* 17, 543–553.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Leskinen, Tatu (2019) Osa-aikatyö on yleistynyt, tyytymättömyys siihen ei – pitäisikö puhetta muuttaa? Tilastokeskus. Julkaistu 9.8.2019.

<https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/osa-aikatyo-on-yleistynyt-tyytymattomyys-siihen-ei-pitaisiko-muuttaa-puhetta/> [viitattu 23.2.2022].

Lindbeck, Assar & Snower, Dennis J. (2001) Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1): 165-188

Lindbeck & Snower (1989) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Lindbeck, Assar & Snower, Dennis J. (1986) Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations. *The American Economic Review* Vol. 76, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Eighth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1986), 235-239.

Lindbeck, Assar & Snower, Dennis J. (1984) Involuntary unemployment as an insider-outsider dilemma. Stockholm: Institute for International Economic Studies.

Lippényi, Zoltán & Gasparatto, Alessana & Nätti, Jouko & van der Lippe, Tanja (2019) Temporary contracts, job insecurity, and work-life balance. *Investments in a Sustainable Workforce in Europe*, 2019-06-17 (1), 161–174.

Lukkarinen, Henri (2018) Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla. Tilastokeskus. Julkaistu 31.10.2018. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/osa-aikatyo-on-yleistynyt-tyytymattomyys-siihen-ei-pitaisiko-muuttaa-puhetta/> [viitattu 23.2.2022].

Mattila, Maija (2019) Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa: ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.

Metelinen, Sami (2019) Paremmun työn perässä. *EVA-Analyysi* 78, 3.12.2019.

Mäntyneva, Päivi (2020) Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä: Etnografinen tutkimus kuntouttavasta työtoiminnasta. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Noon, Mike & Blyton, Paul & Morrell, Kevin (2013) *The Realities of Work: Experiencing Work and Employment in Contemporary Society*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Työn prekarisaatio. Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

OECD (2003) Glossary of Statistical Terms – part-time employment / work, Definition. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3046>

Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Armi Mustosmäki (2019) Epätyypilliset työajat ja työntekijöiden hyvinvointi. Helsinki: Työsuojelurahasto.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Lipiäinen, Liudmila (2018) "Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment," *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, vol. 138(1), pages 141-163, July.

Pakarinen, Jaana (2018) Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Kajanoja, Jouko. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 195-202.

Pedulla, David S. (2016) Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment History. *American sociological review*, 81(2), 262–289. <https://doi.org/10.1177/0003122416630982>

Pierson, Paul (1996) New Politics of the Welfare State. *World Politics*, Vol. 48, No. 2, 143-179.

Pinder, Sherrow O. (2011) Re-thinking the welfare state: workfare and the question of ‘right-claims’ for welfare recipients. Helena Blomberg & Nanna Kildal (toim.) *Workfare and welfare state legitimacy*. Helsinki: Nordic Centre of Excellence NordWel, 161–189.

Procacci, Giovanna (1997) Sosiologian köyhät. Sakari Hänninen & Jouko Karjalainen (toim.) *Biovallan kysymyksiä. Kirjoituksia köyhyyden ja sosiaalisten uhkien hallinnoimisesta*. Tampere: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Nätti, Jouko (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen ja Tapio Rissanen (toim.) *Minne työelämä on menossa?* Tampere: Tampere University Press, 139–169.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria (2017) Nuoret työelämässä. Pasi Pyöriä & Timo Anttila (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 81-99.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys – liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sociologia* 53(1): 45–63.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasaantuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus* 31 (3), 171-188.

Rifkin, Jeremy (1995) "The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era". New York: G. P. Putnam's Sons.

Riihelä, Marja & Sullström, Risto & Tuomala, Matti (2014) Ikä, sukupuoli ja tuloerot. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (2014): 6, 669–678.

Saari, Juho (2013) Hyvinvointivaltion moderneja klassikoita. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Sarkkinen, Marja (2018) Syyllisyyden kokemus nousi esiin haastatteluissa. Julkaistu 24.4.2018. Työpiste-verkkolehti. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/syylisyyden-kokemus-nousi-esiin-tyottomien-haastatteluissa> [viitattu 23.2.2022].

Sihto, Matti (2018) Aktiivinen työvoimapolitiikka. Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 61–85.

Sipola, Johanna (2015) Vai tarvitaanko jo vahvempia lääkkeitä? Työn lisääminen on kansan mielestä avain talouden uuteen nousuun. Matti Apunen, Ilkka Haavisto, Johanna Sipola & Sarianna Toivonen (toim.) Ken on Suomessa jämäkin – EVAn arvo- ja asennetutkimus 2015. Helsinki: Taloustieto Oy, ISSN 2342-8082; 2015, 1.

Soininen, Tiina (2015) Changing expectations and realities of employment stability : longitudinal analysis of Tenures in Finland. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Solberg, Elizabeth & Sverdrup, Therese & Madsen Sandvik, Alexander & Schei, Vidar (2021) Encouraging or expecting flexibility? Small business leaders' mastery goal orientation influences employee flexibility through different work climate perceptions. Human relations.

STM (2015) Osallistava työllisyystoiminta. Työryhmän loppuraportti. Sosiaa- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:20. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3581-5>

Standing, Guy (2011) “The Precariat: the new dangerous class”. London: Bloomsbury Academic.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-0076. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.3.2022].

Sutela, Hanna (2018) Alustatyö on tullut jäädäkseen – kuinka mitata sitä? Julkaistu 17.4.2018. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2018/alustatyo-on-tullut-jaadakseen-kuinka-mitata-sita/> [viitattu 23.2.2022].

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Taylor, David (2017) Ain't that typical? Everyday challenges for an atypical worker. Acas Policy Discussion Papers. <http://m.acas.org.uk/media/pdf/1/1/Everyday-challenges-for-an-atypical-workforce.pdf> Luettu 24.2.2019.

Tiainen, Pekka (2018) Suomen työvoimapolitiikan kehityksen pääpiirteet. Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 219–232.

Tilastokeskus (2021) Palkkarakenne. Palkat ja työvoimakustannukset. Julkaistu 11.10.201. https://www.stat.fi/til/pra/2020/pra_2020_2021-10-11_fi.pdf [viitattu 23.2.2022].

Tilastokeskus (2020) Työttömistä 60–64-vuotiaista joka toinen pitkäaikaistyötön. Julkaistu 28.5.2020. https://www.stat.fi/til/tyokay/2019/02/tyokay_2019_02_2020-05-28_tie_001_fi.htm [viitattu 23.2.2022].

Tilastokeskus (2019) Työllisyys Ja Työttömyys 2019, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html [viitattu: 23.2.2022].

Tilastokeskus (2019) Noin 100 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus. Julkaistu 3.6.2019. https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html [viitattu 23.2.2022].

Tilastokeskus (2018) Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2018) Noin 0,3 suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen kautta vuonna 2017. Julkaistu 17.4.2018. https://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html [viitattu 23.2.2022].

Tilastokeskus (2015) Työllisyys Ja Työttömyys 2015, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html [viitattu 23.3.2022].

Tilastokeskus (1996) Työllisyyden kasvu hiipui joulukuussa. Julkaistu 25.1.1996. <https://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v96/leh15.html> [viitattu 23.2.2022].

Tonttila, Jarkko (2015) Työpolitiikan rakennearviointi: “Asiakaslähtöisempää ja tuloksellisempaa palvelua”. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjäyys. 1/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.

Van den Broeck, Anja & Vansteenkiste, Marteen & Lens, Willy & De Witte, Hans (2010) Unemployed Individuals' Work Values and Job Flexibility: An Explanation from Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory. *Applied Psychology*, 59: 296-317.

Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2012) Do flexible labour markets indeed reduce unemployment? A robust check. *Review of Social Economy*, 70(4): 451-467.

Wilson, Shaun & Hadler, Markus (2017) Downward flexibility: Who is willing to take an inferior job? *European journal of industrial relations*, 23(2), 187–294.

Whitaker, Elizabeth Ann (2016) Moving on to stay put – Employee Relocation in the Face of Employment Insecurity. Allison J. Pugh (toim.) *Beyond the Cubicle; Job Insecurity, Intimacy, and the Flexible Self*. Oxford: Oxford University Press USA, 203-228.

YLE Uutiset, 24.3.2022. Tapahtuma-alalla muhii työvoimapula: moni vaihtoi koronan takia alaa – nyt tekijöitä pitäisi löytää nopeasti, sillä edessä on keikkojen suma. Luettu 24.4.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12374477>

YLE Uutiset, 22.7.2021. Ravintola-alaa vaivaa nyt niin kova työntekijäpula, että jotain on tehtävä – ravintolapomo puuttuisi alan sunnuntailisiin. Luettu 24.4.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12021811>

YLE Uutiset, 24.5.2021. Edessä voi olla kuormittuneiden hoitajien joukkopako alalta – Tehy: ”Moni on sanonut, että nyt hoidetaan korona ja sen jälkeen goodbye”. Luettu 24.4.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11943036>

Åkerbland, Leena (2014) *Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Äimälä, Markus & Kärkkäinen, Mika (2015) *Yhteistoimintalaki*. Helsinki: Talentum.

