

32

TUTKIMUS

Jenni Simonen, Aino Heikkilä, Jussi Westinen

TYÖN SUKUPOLVET

Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten
työelämänäkemyksistä

SISÄLLYS

SAATTEEKSI	5
TIIVISTELMÄ	6
1. JOHDANTO	8
1.1 KATSE SUKUPOLVIIN JA TYÖELÄMÄÄN	8
1.2 IKÄRYHMÄT TARKASTELTAVINA	10
1.3 ERI-ikäisten työelämänäkemykset tutkimuksissa	11
2. AINEISTOT: KYSELY JA RYHMÄHAASTattelut täydentävät toisiaan	13
2.1 KYSELYAINEISTO KERTOO NÄKEMYSTEN YLEISYYDEN	15
2.2 RYHMÄHAASTattelut syventävät ymmärrystä	15
3. TYÖN JA TOIMEENTULON MERKITYKSET	17
3.1 TYÖN MERKITYKSET – ”Antaa toimeentulon ja pääsee haastamaan itteensä”	19
3.2 SUKUPOLVET TYÖNTEKIJÖINÄ – ”Nuorilla on oikeuksia, keski-ikäisillä velvollisuuksia”	24
3.3 TYÖN UHAT JA PELOT – ”Huolettaa se jaksaminen”	30
3.4 RAHAN JA VAPAA-AJAN ARVOSTUS – ”Kyllä mä kallistun elämyksiin”	36
4. TYÖN MUUTOS JA TULEVAISUUS	45
4.1 YHTEISKUNNALLINEN MUUTOS – ”Tulee semmonen kuilu siihen työhön”	46
4.2 TEKNOLOGINEN KEHITYS – ”Mennään vähän liian lujaa”	52
4.3 ERILAISTEN TÖIDEN ARVOSTUS – ”Toimistotöissäkin on ei-oikeita töitä”	59

5. SOPIMISEEN LIITTYVÄT NÄKEMYKSET	65
5.1 SOPIMISEN KULTTUURI – ”MÄ NÄÄN SEN AIKA SUOMALAISENA JUTTUNA”	66
5.2 YKSILÖLLINEN SOPIMINEN – ”MINUSTA SE LISÄISI EPÄTASA-ARVOA”	71
6. NÄKEMYKSET AMMATTILIITOISTA	78
6.1 TIETÄMYS AMMATTILIITOISTA – ”VAIKEESTI HAHMOTETTAVA ASIA”	78
6.2 AMMATTILIITTOJEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET – ”NE TUO TURVAA, MUT KETTERYYTTÄ TARVITAAN ENEMPI”	83
6.3 JÄSENYYDEN SYYT – ”EN OLE NIIN PEREHTYNYT”	88
6.4 AMMATTILIITTOIHIN KUULUVIEN SEKÄ TYÖTTÖMYYS-KASSOIHIN JA LIITTOIHIN KUULUMATTOMIEN NÄKEMYKSET	93
7. SUKUPOLVIEN SILTOJA TYÖELÄMÄSSÄ	102
7.1 YHTEENVETO: IKÄRYHMIEN TODELLISUUDET EIVÄT OLE ERIITYMÄSSÄ	102
7.2 TYÖELÄMÄN MYÖNTEISIÄ JA KIELTEISIÄ NÄKYMİÄ SEKÄ KEHITYSTARPEITA	104
7.3 ENSIHAVAINTOJA JA HEIKKOJA SIGNAALEJA	106
LÄHTEET	113
LIITTEET	122

ISBN: 978-952-5895-84-1

©E2 TUTKIMUS JA KIRJOITTAJAT

GRAAFINEN SUUNNITTELU: SUSANNA MUKKALA

TAITTO: JUHA RÄTY

SAATTEEKSI

Työ on elinvoimaisen yhteiskunnan perusta. Suomalaisessa työelämässä moni asia on hyvin: enemmistö pitää työtään innostavana, investoinnit lupaavat uusia työpaikkoja ja teknologinen osaaminen auttaa meitä ratkomaan maailmanluokan ongelmia. Toisaalta ikäsyrrintä, jatkuva kiire, tehokkuusvaatimukset ja toimeentulon ongelmat ovat osa todellisuutta. Myös sopimiseen ja työmarkkinatoimintaan kohdistuu paineita.

Muutosten keskellä tarvitaan tietoa. Siksi kokosimme yhteisen tutkimushankkeen, jossa selvitettiin nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksiä ja sukupolvien välistä suhdetta. Toivottavasti tieto auttaa poistamaan ongelmia ja kehittämään toimintaa sekä työpaikoilla että järjestökentällä. Suomalaisten viestit kannattaa kuulla.

Kiitämme tutkimuksen tekijöitä ohjelmajohtaja VTT **Jenni Simosta** sekä tutkimuskoordinaattori YTM **Aino Heikkilää** ja tutkija VTT **Jussi Westistä** sekä hankkeen seurantaryhmää.

Toivotamme antoisia lukuhetkiä.

Helsingissä 7.4.2021

Juri Aaltonen
Puheenjohtaja
Teollisuuden Palkansaajat

Päivi Niemi-Laine
Puheenjohtaja
JHL

Annika Rönni-Sällinen
Puheenjohtaja
PAM

Karina Jutila
Johtaja
E2 Tutkimus

Jorma Malinen
Puheenjohtaja
Pro

Petri Vanhala
Puheenjohtaja
Paperiliitto

TIIVISTELMÄ

Tässä raportissa tarkastellaan nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksiä ja sukupolvien välistä suhdetta. Aineistoina käytetään kysely- ja ryhmähaastatteluaineistoa. Nuorten ja keski-ikäisten näkemysten vertailu osoittaa, että ikäpolvet eivät ole keskeisissä työelämäkysymyksissä etäällä toisistaan.

Molemmille ikäryhmille ansiotyö on keskeistä elämässä. Työn arvostus on kuitenkin nuorilla siirtynyt enemmän työn merkityksellisyyden, itsensä toteuttamisen ja sisällöllisen mielekkyyden suuntaan.

Molemmille ikäpolville työyhteisö sekä työn tulokset ja onnistumiset tuottavat iloa ja antavat voimaa. Myös työhön liittyvät huolet ovat pitkälti jaettuja. Pelkoa aiheuttavat kiire, kuormitus ja työelämän epävarmuus.

Nuoret ja keski-ikäiset kokevat samansuuntaisesti työelämän muutoksen. Teknologiseen kehitykseen suhtaudutaan pääosin myönteisesti, mutta siinä nähdään myös työpaikkoja vähentäviä ja ammattialoja eriyttäviä riskejä. Molempia ikäryhmiä, erityisesti keski-ikäisiä, huolestuttaa kehityksen vauhti. Se arveluttaa myös nuoria. Molemmat ikäryhmät kokevat työelämän polarisaation ja eriarvoistumisen kielteisenä uhkakuvana.

Keski-ikäisten ja nuorten näkemykset sopimussyhteiskunnasta ja sopimisesta työmarkkinoilla muistuttavat pääpiirteiltään toisiaan. Sopimisen perusideaa kannatetaan molemmissa ikäryhmissä, mutta järjestelmään liitetään uudistumistarpeita, jotta se vastaisi paremmin työelämän muutoksiin. Sama koskee ammattiyhdistysliikettä. Tietämys työmarkkina-asioista on kummassakin ryhmässä melko heikkoa. Etenkin nuoret kokevat työmarkkinapolitiikan ja ay-liikkeen itselleen vieraiksi.

Työelämänäkemyksen lähempi tarkastelu osoittaa, että ikäryhmien sisällä on moniäänisyyttä. Erityisesti koulutustaustan mukaiset erot näkyvät muun muassa työn merkityksissä, suhtautumisessa teknologiseen kehitykseen ja etätyöhön sekä erilaisten töiden arvostuksessa.

Siihen nähden, kuinka paljon yleisessä työelämäkeskustelussa sukupuoli on esillä, on yllättävää, että naisten ja miesten väliset näkemyserot ovat melko pieniä. Painotuserojakin on. Ne näkyvät erityisesti suhtautumisessa ammattiyhdistysliikkeeseen. Naiset ovat ay-henkisempiä ja suhtautuvat siihen myönteisemmin. Naiset myös kokevat työelämän kuormitusta useammin ja kantavat huolta jaksamisestaan ja kiireestä.

Tutkimus nostaa esiin työelämän kehitystarpeita. Parannettavaa on eri ikäryhmien yhteistyössä. Sekä nuoret että keski-ikäiset kokevat, että ikäryhmät eivät ymmärrä toisiaan riittävästi. Tutkimus osoittaa, että työelämässä kaivataan lisää keskinäistä ymmärrystä ja ikäryhmien vahvuuksien parempaa hyödyntämistä.

Tutkimus osoittaa monia suotuisia työelämän näkymiä. Ne liittyvät teknologiamyönteisyyteen ja valmiuteen uudelleen kouluttautua. Myönteistä on myös se, että yli puolet työikäisestä väestöstä kokee työnsä innostavaksi ja palkitsevaksi.

Tutkimus nostaa esiin myös huolestuttavia viestejä. Nuoret ja keski-ikäiset kokevat pelkoa ja huolta työelämän eriytymisestä. Se koskee osaamista, ammattialojen eriarvoistumista ja kykyä sopeutua työelämän muutoksiin. Työelämän muutos aiheuttaa epävarmuutta molemmissa ikäryhmissä. Nuorilla se tarkoittaa huolta työllistymisestä ja työsuhteiden jatkumisesta. Keski-ikäisillä pelko on erityisen vahva ja koskee työttömäksi jäämistä ja uudelleentyöllistymistä.

Esiin nousee myös vakava kielteinen viesti: kokemus kiireestä ja kuormituksesta. Se koskettaa kaikkia ikäryhmiä. Erityisen puhuttelevaa kuormitus ja uupumus on nuorten kohdalla. Tulos on huolestuttava, sillä nuorten ikäluokkien tulisi jaksaa työelämässä pitkään. Se on myös kielteistä pyrittäessä pidentämään työuria.

Tutkimus tunnistaa lisäksi heikkoja signaaleja. Osa nuorista kantaa huolta vanhuudenturvasta ja eläkejärjestelmän tulevaisuudesta. Nuoret koettavat turvata yksilöllisin ratkaisuin jo työuransa aikana vanhuutta muun muassa säästämällä tai sijoittamalla. Tämä on herättelevä viesti hyvinvointiyhteiskunnalle, jossa myös nuorempien sukupolvien pitäisi voida luottaa tulevaisuuteen.

Haastatteluaineisto tuo esiin nuorten toiveen irrottautua työelämän oravanpyörästä ennen virallista eläkeikää. Tämä signaali asettaa paineita työllisyyspolitiikalle. Moni nuori kokee työelämän raskaaksi ja tavoittelee työuran lyhentämistä ja vapaa-ajan lisäämistä. Yhdessä huoltosuhteen heikkenemisen kanssa suuntaus on kestämaton hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus pohjalle.

I. JOHDANTO

1.1 KATSE SUKUPOLVIIN JA TYÖELÄMÄÄN

”Ei näitten kännyköitten ja pelien ja pensseleitten kanssa aina taho pysyä perässä. Nää vaihtuu niin tiuhaan tahtiin nää systeemit ja pelit ja pensselit, kyllä se nuori polvi tietää. Minä luen aamulla lehen, mutta ne tietää jo eilispäivänä tai toissapäivänä, mitä mä tänään luen lehestä.” (Janne, keski-ikäinen, korkeasti koulutettu)

Haastattelulainaus konkretisoi työelämässä käynnissä olevaa sukupolvenvaihdosta. Suurten ikäluokkien jäätyä eläkkeelle työelämään tulevat nuoret digitaalisen maailman kasvatit. Julkisessa keskustelussa sukupolvisiirtymään on liitetty mahdollisuuksien ohella epävarmuuksia. Nuorten työasenteet ja arvostukset ovat olleet tarkasteltavina asiantuntijoiden pohtiessa, täytyykö työelämän pelisäännöt kirjoittaa uusiksi tekijäsukupolven vaihtuessa.¹

Sukupolvisiirtymän ohella julkisuudessa on keskusteltu muistakin työelämän muutoksista ja murroksista.² Esimerkiksi globalisaation, teknologisen kehityksen, väestön ikääntymisen ja talouden kestävyysvajeen on katsottu haastavan työelämää.³ Myös vuoden 2020 alkupuolella maasta toiseen levinnyt koronapandemia (COVID 19) on muuttanut nopeasti työn tekemisen tapoja ja luonut epävarmuutta työmarkkinoille.

Suomea on luonnehdittu työkeskeiseksi maaksi ja suomalaisen hyvinvointivaltion rahoituspohja on perustunut korkeaan työllisyyteen. Työllisyyden edistäminen on ollut hallitusohjelmien keskeisiä tavoitteita vuodesta toiseen.⁴ Työllä on Suomessa suuri kulttuurinen merkitys, palkkatyön ja työntekijäkansalaisuuden ensisijaisuus on edelleen vahva. On pohdittu, mitä työelämän muutostekijät yhdessä sukupolvisiirtymän kanssa tarkoittavat työelämälle jatkossa.

Eri-ikäisten työasenteista on erilaisia tulkintoja. Vanhempien sukupolvien on arveltu joko haluavan eläkkeelle liian varhain tai päätyvän tahdonvastaisesti ulos henkilöstövähennyksissä, vaikka työhalut riittäisivät pidemmälle.⁵

Toisaalta on esitetty, etteivät nuoret sukupolvet joko panosta työhön tarpeeksi tai että heidän on epävarmoilla työmarkkinoilla vaikea saada työurasta kiinni, vaikka halua ja yritystä olisi.⁶ Joidenkin selvitysten mukaan 1970-luvulla ja sen jälkeen syntyneet pienet ikäluokat eivät enää jaa käsitystä työnteosta jokaisen

velvollisuutena ja ihmisen kunniana, kuten perinteiseen protestanttisuudesta kumpuavaan työetiikkaan sosiaalistuneet vanhemmat ikäluokat.⁷

Osa tutkimuksista on kuitenkin päätyntä päinvastaiseen tulkintaan. Eri ikäryhmien nuoruudenaikaisia työasenteita verrattaessa on havaittu, ettei nuorten ja vanhempien sukupolvien välillä ole niin suuria eroja kuin on kuviteltu. Nuorille työ on edelleen tärkeää, vaikka työn laadulliset puolet korostuvat heidän asenteissaan varttuneempia vahvemmin.⁸

Sukupolvien väliset erot eivät ole juurikaan olleet tutkimusten keskiössä barometrejä lukuun ottamatta.⁹ Tutkimusten niukkuudesta huolimatta sukupolvista on puhuttu ja kirjoitettu jokseenkin ylimalkaisesti työelämää käsittelevissä keskusteluissa. Erityisesti tämä koskee nuoria. Y- tai Z-sukupolviksi luonnehdittu nuoret ikäluokat on usein määritellyt erityisiksi tuomatta kuitenkaan muita ikäryhmiä vertailukohdiksi.¹⁰

Tässä raportissa tarkastellaan eri ikäryhmien työelämänäkemyksiä ja ikäryhmien välistä suhdetta. Monista aiemmista tutkimuksista poiketen tarkastelussa hyödynnetään määrällistä ja laadullista aineistoa. Raportissa verrataan nuorten ja keski-ikäisten työhön ja toimeentuloon sekä sopimiseen ja ay-liikkeeseen liittyviä näkemyksiä. Tutkimuksessa kysytään: **1) Millaisia näkemyksiä nuorilla ja keski-ikäisillä on työstä ja toimeentulosta? 2) Miten nuoret ja keski-ikäiset näkevät sopimisen ja ammattiliittojen merkityksen?**

Työn ja toimeentulon osalta tarkastellaan työn merkityksiä, työhön liittyviä iloja ja pelkoja, tavoiteltua toimeentuloa ja työn muutoksia (**luvut 3–4**). Muuttuvilla työmarkkinoilla ammattiliitot ja kolmikantainen sopimisen malli on nähty keskeisenä työelämän vakauttajana. Siksi raportin loppupuolella tarkastellaan myös sitä, miten eri ikäryhmät kokevat sopimisen kulttuurin ja ammattiliittojen merkityksen (**luvut 5–6**). Luvussa tarjotaan tietoa myös ammattiliittoihin tai työttömyyskassoihin kuulumattomien työelämänäkemyksistä.

Raportin lopussa (**luku 7**) pohditaan, mitä nuorten ja keski-ikäisten näkemykset kertovat sukupolvien välisestä suhteesta: eriytyvätkö eri ikäpolvien työelämän todellisuudet toisistaan vai onko niiden välillä samanlaisuutta. Tutkimuksen tulosten valossa pohditaan myös sitä, mitä havainnot kertovat työelämän tulevaisuuden näkymistä ja mahdollisista heikoista signaaleista.¹

¹ Heikolla signaalilla tarkoitetaan ensioiretta muutoksesta tai merkkiä nousevasta asiasta, joka saattaa olla tulevaisuudessa merkittävä (Hiltunen 2013).

1.2 IKÄRYHMÄT TARKASTELTAVINA

Nuorten ja keski-ikäisten työelämään liittyvien näkemysten vertailu kertoo osaltaan eri ikäryhmien välisestä etäisyydestä. Eri ikäryhmien näkemysten kohtaamisella ja kohtaamattomuudella on viitattu sukupolvien väliseen (oletettuun) kuiluun. Usein ajatellaan, että nuoria ja keski-ikäisiä erottaa kuilu, joka juontuu nuorempien ikäryhmien halusta haastaa aiemman sukupolven tavat ja tottumukset. Yhä enenevässä määrin on kuitenkin keskusteltu myös sukupolvien välisen kuilun mahdollisesta kaventumisesta.¹¹

Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita työelämään liittyvästä sukupolvikeskustelusta. Sitä on käyty erityisen vilkkaasti nuorten ikäpolvien tultua työelämään suurten ikäluokkien jäätyä eläkkeelle. Olemme erityisen kiinnostuneita kahden ikäryhmän, nuorten (alle 30-vuotiaiden) ja keski-ikäisten (45–59-vuotiaiden) työelämänäkemyksistä ja niiden välisestä etäisyydestä. Ikäryhmistä puhutaan usein myös ikäpolvina tai sukupolvina.

Sukupolven käsite on monitulkintainen ja sitä voi lähestyä monista eri perinteistä. Sukupolvella voidaan tarkoittaa joko sukulaisuusjärjestelmän osaa eli perhesukupolvea tai yhtä sukua laajempaa kokonaisuutta, kuten tiettyä ikäryhmää. Pelkkä ikä ei kuitenkaan tee ikäryhmistä tai kohorteista sukupolvia, paitsi tilastollisesti. Käsitteen sosiologisessa merkityksessä sukupolven katsotaan koostuvan rajatun ajanjakson sisällä syntyneestä ryhmästä, jota syntymäajan lisäksi yhdistää jaettu kokemusmaailma – avainkokemus.¹²

Tietyn ajankohdan sisällä syntyneiden ja samalla alueella eläneiden ihmisten katsotaan siis potentiaalisesti kokeneen samanlaisia historiallisia tapahtumia. Nämä yhdistävät kokemukset mielletään usein nuoruudessa eli ”otollisessa iässä” koetuiksi kokemuksiksi, jotka erottavat kyseistä ryhmää muista ja erittelevät eri sukupolvia.¹³

Sukupolven käsitettä on monitulkintaisuutensa vuoksi problematisoitu.¹⁴ Lisäksi sen on katsottu sopivan paremmin ikääntyneisiin kuin nuoriin ikäryhmiin, joiden kohdalla tiettyä yhdistävää avainkokemusta on vaikea määritellä.

Tässä tutkimuksessa nuoria ja keski-ikäisiä käsitellään ikäryhmänsä edustajina. Tarkastelemastamme nuorten ikäryhmästä puhutaan sukupolvikeskustelussa tavallisesti Z-sukupolvena. Sillä tarkoitetaan 1990-luvun alun jälkeen syntynyttä globaalin taantuman sukupolvea, joka on syntynyt maailmaan, jossa elektroniikka on kaikkialla, ja joka käyttää sitä rutiininomaisesti. Z-sukupolvi on kansainvälisen tietoverkon kautta yhteyksissä ihmisiin ympäri maailmaa nuorempina kuin aikaisemmat sukupolvet.¹⁵

Joidenkin sukupolvimäärittelyiden mukaan¹⁶ tarkastelemamme nuorten ikäryhmä osuu syntymävuosiensa perusteella osittain myös Y-sukupolveen, jota on

luonnehdittu niin ikään tietotekniikkaan kasvaneeksi diginatiiviksi tai yksilöllisen valinnan sukupolveksi.¹⁷ Työelämän nuoria sukupolvia, Z ja Y-sukupolvea, on luonnehdittu kärsimättömiksi sekä työelämän osalta joustavuutta ja kehittymismahdollisuuksia edellyttäväksi.¹⁸

Tarkastelemamme keski-ikäisten ikäryhmä tulee lähelle sukupolvikeskustelussa hyvinvoinnin sukupolveksi määriteltäviä ikäpolvea.¹⁹ Hyvinvoinnin sukupolvelle on ominaista, että se on osunut sopiviin kohtiin suomalaisen hyvinvointivaltion kehityksen, koulutusuudistusten ja talouden syklien ajoittumisten osalta.²⁰ Nuoruusvuotensa se eli 1980-luvulla. Se ehti kokea lamaa edeltävää työelämää, jonka pelisäännöissä painottuivat turvallisuus, rajat ja ennakoitavuus. Näiden piirteiden on katsottu heijastuvan myös heidän työasenteisiinsa.²¹

Sukupolvien määrittely vaihtelee amerikkalaisessa ja eurooppalaisessa perinteessä.²² Sukupolvikategorisoinnissa erityisesti nuorten sukupolvien syntymävuosissa on hajontaa. Sukupolvikäsitteellä on siten omat rajoitteensa.²³ Sukupolvet eivät ole sisäisesti homogeenisia, sillä sukupolven sisään mahtuu esimerkiksi erilaisia yhteiskuntaluokkia ja sukupuolieroja, erilaisista yksilöllisistä eroista puhumattakaan. Sukupolvi on onnistuneimmillaankin vain yksi näkökulma ja ryhmittelyperuste, jota muut mahdolliset ryhmittelytavat haastavat.²⁴

Siksi tarkasteltuja ikäryhmiä ei oteta tutkimuksessa annettuina sukupolvinäkökulmaksi tai oleteta, että ne jaettujen kokemusten perusteella muodostuisivat sukupolviksi. Pikemminkin tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka työelämän sukupolvista käyty keskustelu tavoittaa tarkastelemamme ikäryhmät. Käsitettä käytetään raportissa viitteellisesti ikäpolven rinnalla.

1.3 ERI-IKÄISTEN TYÖELÄMÄNÄKEMYKSET TUTKIMUKSISSA

Työelämänäkemyksiä on raportoitu ahkerasti erityisesti kyselyaineistoihin perustuen. Nämä tutkimukset käsittelevät eri ikäryhmiä, mutta perustuvat harvoin asetelmaan, jossa verrataan nuorten ja aikuisten näkemyksiä sekä asenteita – joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta.²⁵ Silloin kun keskiössä on ollut eri ikäryhmien vertailu, on pyritty selvittämään, eroaako nuorempien ikäryhmien työorientaatio ja -motivaatio vanhemmista sukupolvista. Harvemmin on kiinnostuttu siitä, mikä ikäryhmiä työelämässä yhdistää tai onko eri ikäryhmillä esimerkiksi samoja ilon- ja pelonaiheita.

Suomalaisnuorten on yleisesti ottaen havaittu omaksuvan samankaltaisen asenne- ja arvomaailman kuin heidän vanhempansa.²⁶ Silti sukupolvien väliset erot ovat olleet usein keskustelun aihe. Erot on paikannettu erityisesti suurten ikäluokkien ja nuorten sukupolvien välille. Suuria ikäluokkia on muun muassa

syytetty ahneudesta, nykynuoria laiskuudesta.²⁷ Työelämän osalta erot on yhdistetty etupäässä eri ikäryhmien työmotivaatioon ja työkeskeisyyteen.

Tutkimuksissa on tarkasteltu eri ikäryhmien työelämänäkemyksiä. Osa tutkimuksista on keskittynyt yksinomaan nuoriin. Esimerkiksi vuoden 2019 Nuorisobarometri tarjoaa kiinnostavaa tietoa nuorten työelämään liittyvistä asenteista ja kokemuksista. Nuoret korostavat työn itseisarvon sijasta pikemmin työn mielekkyyttä ja sitä, että se vastaa heidän arvojaan.²⁸

Nuoret on mielletty kärsimättömiksi. On puhuttu siitä, ettei työelämän tuoreimmilla tulokkailla, 1980- ja 1990-luvuilla syntyneillä Y- ja Z-sukupolvilla, ole lähtökohtaisestikaan samanlaista ajatusta yhteen työnantajaan sitoutumisesta kuin edeltävillä sukupolvilla. Valinnanvapauteen ja yksilöllisyyteen syntyneet milleniaalit osaavat shoppailla työmarkkinoilla ja haluavat valita työuransa yhä uudelleen, jos nykyinen ei miellytä.²⁹ Samanlaisiin havaintoihin on päädytty myös nuorten työmotivaatiota ja -asenteita tarkastelevissa kansainvälisissä tutkimuksissa.³⁰

Tyypillistä on, että nuorista on aina oltu huolissaan. Huoli on kohdistunut muun muassa nuorten pitkiin opiskeluaikoihin, työttömyyteen ja työmotivaatioon.³¹ Nuorten työasenteiden on katsottu eroavan vanhemmista ikäryhmistä. Varttuneempiin on liitetty vahvemmin protestanttisesta perinteestä kumpuava työn eetos, jossa selviytyminen on kunnia-asia ja työ itseisarvoista.³² Asenteen liudentuessa sukupolvien vaihtuessa on pohdittu, mitä se tarkoittaa työelämän tulevaisuutta ajatellen.

Työelämän tulevaisuutta ja muutostekijöitä on harvoin lähestytty eri-ikäisten näkemyksiä vertaamalla, vaikka työn murrosta on tarkasteltu useissa selvityksissä ja tutkimuksissa.³³ Meillä on kuitenkin niukasti tutkimusta siitä, kuinka eri ikäryhmät kokevat työelämän muutokset tai mitä niistä eri-ikäisten kannalta seuraa.

Eri ikäryhmien näkemykset eivät tavallisesti ole myöskään sopimusyhteiskuntaa koskevien selvitysten ydintä. Aihepiiriä on käsitelty muun muassa tarkastelemalla sopimusjärjestelmän tilaa ja historiaa, työmarkkinajärjestöjen ja poliittisten päätöksentekijöiden välistä suhdetta, järjestöjen painoarvoa työmarkkinajärjestelmän muuttuessa tai eri väestöryhmien järjestäytymistä.³⁴ Osassa selvityksistä havainnoista on raportoitu ikäryhmittäin, mutta niiden kärki ei useinkaan ole ollut eri-ikäisten vertailussa. Siksi on niukasti tietoa esimerkiksi siitä, näkevätkö nuoret ammattiliittojen roolin samoin kuin vanhemmat ikäpolvet tai miten he ymmärtävät sopimisen merkityksen osana tulevaisuuden suomalaista yhteiskuntaa.³⁵ Se on yllättävää, sillä sopimusyhteiskunnan tulevaisuuden osalta nuoret ovat keskeisessä asemassa. Tarvitaan siis monipuolista tietoa nuorten ja keski-ikäisten ajattelusta.

2. AINEISTOT: KYSELY JA RYHMÄHAASTATTELUT TÄYDENTÄVÄT TOISIAAN

Monimenetelmällinen lähestymistapa (mixed method) on tullut tutkimuksessa suosituksi viime vuosina.³⁶ Monimenetelmällinen tutkimusote perustuu oletukseen, että yksittäiset lähestymistavat täydentävät vuorovaikutuksessa toisiaan ja tuottavat syvemmän, laajemman ja kokonaisvaltaisemman ymmärryksen tutkimuskohteesta.³⁷ Sen keskeisenä elementtinä pidetään erilaisten aineistojen – yleensä laadullisten ja määrällisten – yhdistämistä.

Monimenetelmällisen tutkimuksen leimallisena piirteenä on aineistojen aito vuorovaikutuksellisuus.³⁸ Tärkeimpänä monimenetelmällisyyden perusteena pidetään sitä, että määrällisen ja laadullisen lähestymistavan yhdistäminen tuottaa tutkimusongelmasta paremman ja kokonaisvaltaisemman ymmärryksen kuin lähestymistapojen soveltaminen yksinään.³⁹

Joillakin tieteenaloilla, kuten sosiaalitieteissä, monimenetelmällisyyden hyödyntäminen on ollut yleistä jo pidempään.⁴⁰ On yllättävää, että työelämää koskevat tutkimukset, joissa yhdistetään esimerkiksi määrällisiä ja laadullisia aineistoja ovat harvassa.⁴¹ Määrällistä ja laadullista tutkimusotetta yhdistämällä saadaan syvällistä ymmärrystä eri-ikäisten ajattelusta. Näkemysten yleisyyden lisäksi päästään numeroiden taakse ja kuullaan perusteluja näkemysten taustalla vaikuttavista tekijöistä.

Raportin aineistoina käytetään vuonna 2020 kerättyä kyselyaineistoa ja ryhmähaastatteluaineistoa. Tutkimuksen asetelma on rakennettu siten, että tutkimuskysymyksistä johdettuja tutkimusteemoja tarkastellaan molemmilla aineistoilla. Tutkimuksen pääteemat liittyvät työn ja toimeentulon merkityksiin, työn muutokseen ja tulevaisuuteen sekä sopimiseen ja ammattiliittoihin. Teemojen pohjalta on luotu kysymyspatteristo ja haastattelurunko ryhmähaastatteluihin. Näin on varmistuttu siitä, että molemmilla aineistoilla saadaan tietoa samoista asioista.

Aineistojen keruu aloitettiin kyselyaineistosta. Kyselyn tuottamia havaintoja on hyödynnetty haastattelurungon suunnittelussa. Aineistoja on analysoitu samanaikaisesti. Myös raportti on rakennettu vuoropuhelulle: kysely- ja ryhmähaastatteluaineistoa hyödynnetään rinnakkain.

RAPORTISSA KÄYTETÄÄN KYSELYAINEISTOA
SEKÄ NUORTEN JA KESKI-ikäISTEN
RYHMÄHAASTATTELUJA.

MONIMENETELMÄLLISELLE TUTKIMUKSELLE
LUONTEENOMAISTA ON AINEISTOJEN
VUOROVAIKUTUKSELLISUUS. KYSELY-
JA RYHMÄHAASTATTELUAINEISTOJEN
YHDISTÄMINEN TUOTTAÄ TUTKIMUS-
ONGELMASTA PAREMMAN JA KOKONAI-
VALTAISAMMAN YMMÄRRYKSEN KUIN
AINEISTOJEN HYÖDYNTÄMINEN YKSINÄÄN.

2.1 KYSELYAINEISTO KERTOO NÄKEMYSTEN YLEISYYDEN

Tutkimuksen kyselyaineisto kerättiin Taloustutkimuksen internetpaneelissa 10.6.–17.6.2020 (ks. **liite 1**). Kyselyyn vastasi 4 254 henkilöä. Tulokset painotettiin iän, sukupuolen ja asuinpaikan mukaan väestötilastoja vastaaviksi. Kyselyn otos edustaa Suomen aikuisväestöä. Virhemarginaali on keskimäärin noin 1,5 prosenttiyksikköä suuntaansa. Aineiston analyysistä vastasi e2 Tutkimus.

Kyselylomakkeen (ks. **liite 2**) pääteemat liittyivät työn ja toimeentulon merkityksiin, työn muutoksiin, ammattiliittoihin, sopimiseen sekä sukupolvien välisiin suhteisiin. Lomakkeessa oli monipuoliset taustamuuttujat.

Tässä tutkimuksessa erityishuomio on sukupuolen, iän, koulutuksen ja ammattiliitto- tai kassajäsenyyden yhteydessä työelämänäkemyksiin. Koulutusmuuttujan osalta vähemmän koulutettujen ryhmä on muodostettu kansa- tai peruskoulun tai ammatillisen koulutuksen käyneistä ja korkeasti koulutetut ammattikorkeakoulun tai yliopiston käyneistä. Raporttia kehystävän sukupolvinäkökulman mukaisesti analyysissä korostetaan erityisesti 18–29-vuotiaiden nuorten ja 45–59-vuotiaiden keski-ikäisten työelämänäkemyksiä. Tulokset esitetään ristiintaulukkoina. Tausta-analyyseissä on käytetty keskiarvovertailuja ja faktorianalyysiiä.

2.2 RYHMÄHAASTATTELUT SYVENTÄVÄT YMMÄRRYSTÄ

Raportin toisena aineistona käytetään nuorten ja keski-ikäisten ryhmähaastatteluja. Ryhmähaastattelut on toteutettu erikseen nuorille (5 ryhmää) ja keski-ikäisille (4 ryhmää). Nuoret olivat 25–29-vuotiaita ja keski-ikäiset 50–55-vuotiaita. Haastatteluihin osallistui yhteensä 47 henkilöä (nuoret N = 24, keski-ikäiset N = 23). Kussakin ryhmässä oli pääosin 5–6 osallistujaa. Molemmissa ikäryhmissä haastattelut toteutettiin sukupuolen mukaan sekaryhmissä (naiset N = 24, miehet N = 23). Nuorten osalta aineistoa täydentämään kerättiin yksi vähemmän koulutettu kolmen miehen ryhmä, mutta sen sisältö ei poikennut muista nuorten ryhmistä. Haastatteluryhmiin osallistui henkilöitä eri puolilta Suomea.

Molemmissa ikäryhmissä puolet haastatteluista toteutettiin korkeammin koulutetuille ja puolet vähemmän koulutetuille ryhmille. Korkeammin koulutettujen ryhmissä osallistujat olivat suorittaneet alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Vähemmän koulutettujen ryhmiin osallistui perusasteen tai ammatillisen koulutuksen saaneita. Ryhmähaastattelujen koulutusryhmät on muodostettu vastaamaan kyselyn koulutusmuuttujaa.

Haastattelurungon pääteemat liittyivät työn ja toimeentulon merkityksiin, työn muutoksiin, ammattiliittoihin, sopimiseen sekä sukupolvien välisiin suhteisiin. Keskusteluaiheet ja kysymykset rakennettiin vastaamaan kysymyspatteriston painotuksia, jotta molemmilla aineistoilla voidaan tarkastella samoja pääteemoja.

Hankkeen tutkijat loivat haastattelurungon ja määrittelivät haastateltavien ikä- ja koulutuskriteerit. Teknisesti haastattelut toteutti Taloustutkimukseen kuuluva Inspirans Oy. Inspirans rekrytoi haastateltavat omista vastaajaverkostoistaan. Haastateltuja voi luonnehtia tavallisiksi korkeammin ja vähemmän koulutetuiksi nuoriksi ja keski-ikäisiksi. Osallistujat saivat vaivanpalkaksi osallistumisesta 40 euron suuruisen lahjakortin.

Koronan vuoksi ryhmähaastattelut toteutettiin Zoom-kokousalustalla. Ne kerättiin lokakuussa 2020. Hankkeen tutkijat seurasivat jokaista haastattelua. Etätoteutus tuotti rikkaan aineiston, jonka etuna oli, että mukaan saatiin osallistujia eri puolelta Suomea. Haastattelujen luonne ei poikennut kasvokkaisesta toteutuksesta. Haastattelut kestivät 100–120 minuuttia. Haastattelut videoitiin ja litteroitiin analysointia varten. Osallistujien anonymiteetti on suojattu tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Raportissa esitetyissä haastattelulainauksissa käytetään peitenimiä. Lainauksissa on eritelty haastattelun numero (haast. 1–9), puhujan ikäryhmä (nuoret, keski-ikäiset) ja koulutustausta (kork. koul. / väh. koul.).

Analyysi on aloitettu aineiston esikäsittelyllä, jonka jälkeen aineisto on koodattu tiettyjen pääluokkien mukaan tutkimuskysymyksiä palvelevalla tavalla. Analyysissa on hyödynnetty teemoittelua ja sisällönanalyysia.

Seuraavaksi tarkastellaan, mitä kysely- ja haastatteluaineisto kertovat nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä.

3. TYÖN JA TOIMEENTULON MERKITYKSET

Suomea on usein kuvattu työyhteiskunnaksi, jossa työnteko on nähty keskeisenä kansalaisuuden määreenä.⁴² Työelämän sukupolvikeskustelussa polttava kysymys liittyy työn arvostamiseen. Erityinen kiinnostus on kohdistunut siihen, eroavatko nuorten, työelämään tulevien sukupolvien työlle antamat merkitykset vanhemmista sukupolvista ja arvottavatko ne työtä ja muita elämän osa-alueita edellisten sukupolvien tavoin.⁴³ Työelämän jatkuvuuden kannalta on oleellista ymmärtää, eroaako eri ikäryhmien työteliäisyys toisistaan.

Tutkimuskirjallisuudessa työn merkityksiä ja työorientaatioita on eritelty monin tavoin. Klassisessa määritelmässä työorientaatio jaetaan kolmeen: instrumentaalisesti suuntautunut työntekijä arvostaa ennen kaikkea palkkaa, byrokraattisesti suuntautunut sitoutuu urakehitykseen ja solidaarisesti suuntautunut samastuu työyhteisöön.⁴⁴ Työn merkityksiä on eritelty myös korostamalla työn itseisarvoa ja toisaalta sen välinearvoa. Työn itseisarvo tarkoittaa työstä saatua sisäistä tyydytystä, oppimisen mahdollisuuksia ja itsen toteutusta. Välinearvo puolestaan viittaa ulkoiseen tyydytykseen, joka kumpuaa asetetun päämäärän saavuttamisesta ja taloudellisen turvan hankkimisesta.⁴⁵ Työn merkitysten erittely ei ole kuitenkaan yksioikoista, sillä työ merkitsee ihmisille eri asioita ja siihen liittyy ikä-, sukupuoli- ja luokkaeroja.⁴⁶

Tässä luvussa tarkastellaan, miten nuoret ja keski-ikäiset arvottavat työtä sekä määrittelevät työn iloja ja pelkoja omissa kysely- ja ryhmähaastatteluaineistoissamme. On kiinnostavaa katsoa, tavoittavatko työn merkitystä koskevat tutkimuskirjallisuuden ideaalityypit erittelyt ikäryhmien näkemykset. Koska työn merkitystä ja arvostusta on eritelty tutkimuskirjallisuudessa koulutustaustan mukaan, luvussa analysoidaan, miten koulutustausta näkyy ikäryhmän ohella työelämänäkemyksissä. Kyselyaineiston osalta analysoidaan lisäksi sukupuolen vaikutusta.

Luvussa kuvataan myös sitä, millaisia piirteitä ikäryhmät liittävät itseensä työntekijöinä. Ominaisuuksia tulkitaan suhteessa sukupolvikeskusteluun ja pohditaan, miten ne sopivat sukupolvimäärittelyihin ja mitä ne kertovat ikäpolvien välisestä suhteesta. Lopuksi katsotaan, kuinka nuoret ja keski-ikäiset arvottavat työtä suhteessa vapaa-aikaan ja tavoiteltavaan elintasoon.

MOLEMMAT IKÄRYHMÄT PITÄVÄT ANSIOTYÖTÄ
TÄRKEÄNÄ. YLI PUOLET SUOMALAISISTA (54 %)
KOKEE TYÖNSÄ USEIMMITEN INNOSTAVAKSI JA
PALKITSEVAKSI.

TYÖSSÄ TÄRKEINTÄ ON LUONNOLLISESTI
ELANNON TURVAAMINEN. NUORET
KOROSTAVAT TYÖN ARVOJEN MUKAISUUTTA
JA MAHDOLLISUUTTA TOTEUTTAA ITSEÄÄN.
KESKI-ikäiset PITÄVÄT TÄRKEÄNÄ TYÖN
TARJOAMIA HAASTEITA: ”TYÖ TARJOO
SEMMOSIA HAASTEITA JA NE HAASTEET ON
SEMMOSIA PÄHKINÖITÄ, MITÄ HALUU NIINKU
HOITAA” (VÄHEMMÄN KOULUTETTU KESKI-
IKÄINEN MIES).

3.1 TYÖN MERKITYKSET – ”ANTAA TOIMEENTULON JA PÄÄSEE HAASTAMAAN ITTEENSÄ”

Yhteiskuntajärjestyksemme pohjan muodostaa vahva työnteon eetos.⁴⁷ Työ on monelle elannon perusta. Siksi on luonnollista, että taloudelliset tekijät nousevat tämän tutkimuksen aineistoissa kärkeen kysyttäessä, mikä työssä on tärkeää: ”Rahan takia sitä on pakko tehdä” (Juhani, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Kuten haastattelusitaatti osoittaa, tarve tulla toimeen ei tavallisesti jätä työssäkäynnille juuri muita vaihtoehtoja. Samoin kyselyssä, jossa suomalaisia pyydettiin valitsemaan valmiista listasta yhdestä kolmeen työssä tärkeimpänä pitämäänsä asiaa, kärkeen nousevat itsen ja perheen elättäminen (39 %) ja työn tuoma taloudellinen itsenäisyys (36 %) (**kuvio 1**). Vastauksissa näkyy juonteita perinteisestä työnteon eetoksesta, jossa itsenäinen pärjääminen ja taloudellinen riippumattomuus ovat arvossaan.⁴⁸

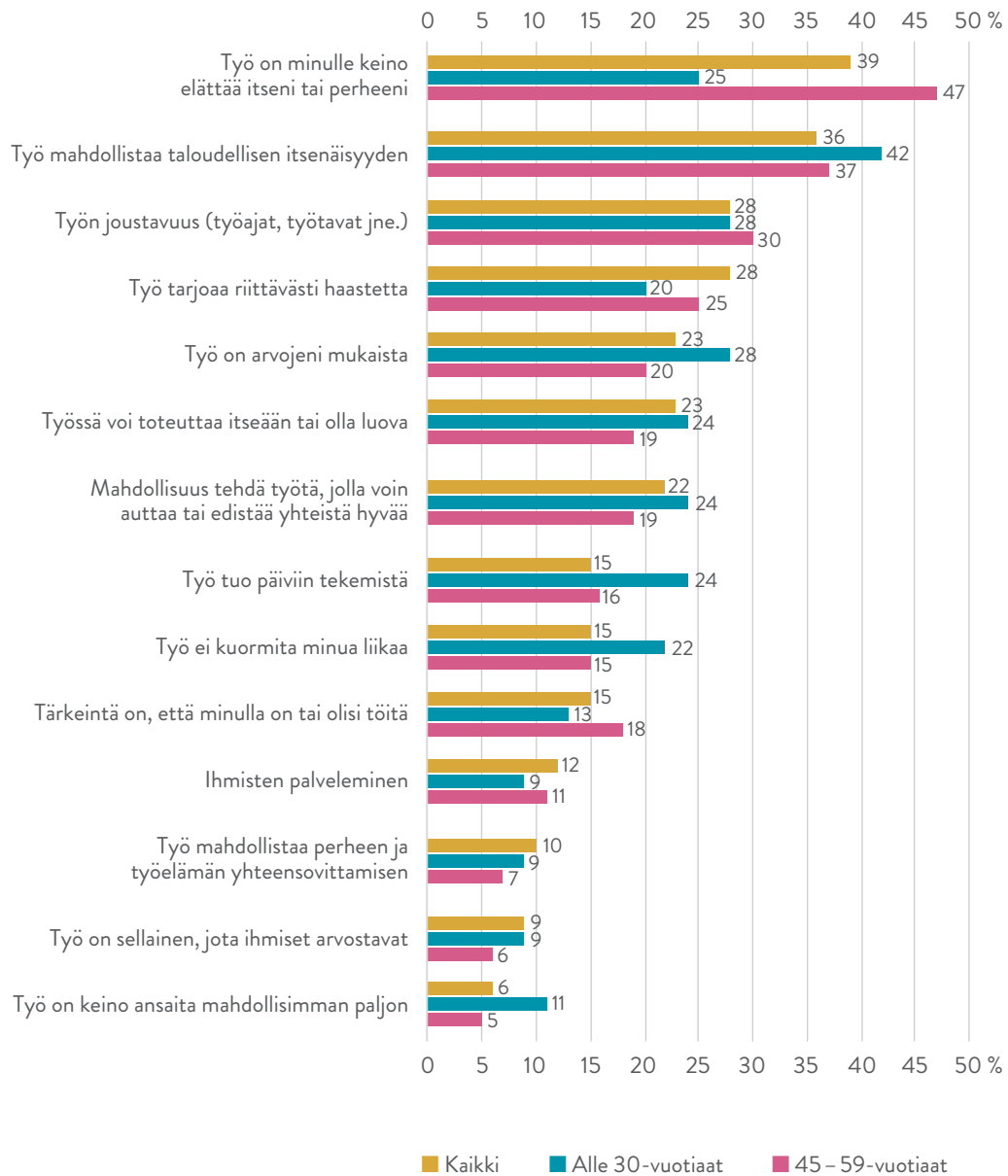
Työssä pidetään tärkeänä kuitenkin monia muitakin tekijöitä. Suomalaiset korostavat työn joustavuutta (28 %) ja työn tarjoamaa haasteellisuutta (28 %). Sekä aineelliset että aineettomat arvot nousevat siis kärkeen koko kansan vastauksissa. Työn kahtalaisesta merkityksestä kertoo myös luvun otsikon haastattelulainaus: ”Antaa toimeentulon ja pääsee haastamaan itteensä” (Juuso, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Lainaus tuo esiin työn merkitysten moninaisuuden ja osoittaa tutkimuskirjallisuuden karkean, työn itseisarvoa ja välinearvoa korostavan jaon kapeuden.⁴⁹ Näkemykset työn merkityksistä ja tärkeinä pidetyistä tekijöistä sisältävät piirteitä molemmista kategorioista.

Sukupuolten väliset erot työssä tärkeimpinä pidetyissä asioissa ovat pieniä, joskin miehet (42 %) painottavat elannon hankkimista hieman naisia (35 %) useammin. Naiset (28 %) puolestaan pitävät hieman miehiä useammin (19 %) tärkeänä sitä, että työ on omien arvojen mukaista. Myös Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan työn sisältö on ollut naisille tärkeämpää kuin miehille. Miehet ovat vastaavasti korostaneet palkan merkitystä.⁵⁰

Koko väestöä koskevien havaintojen perusteella on luonteavaa, että myös molemmat tarkastelemamme ikäryhmät korostavat työn taloudellisia merkityksiä. Etenkin keski-ikäisistä 45–59-vuotiaista vastaajista noin puolelle (47 %) työ on tärkeää itsen ja perheen elättämisessä. Se on ymmärrettävää ajatellen keski-ikäisten elämäntilannetta, jossa monella on perhettä ja nuoria lapsia. Alle 30-vuotiaat nuoret korostavat vastauksissaan taloudellista itsenäisyyttä ja riippumattomuutta (42 %).

Ulkoisten arvojen lisäksi ikäryhmät pitävät tärkeänä myös työn sisäisiä arvoja, kuten eräs nuori kiteyttää: ”Rahan lisäksi [tärkeää on] se sisältö mitä saa elämään” (Jesse, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Aineistomme tarjoaa siten taloudellista

KUVIO 1. MIKÄ ON TYÖSSÄ KAIKKEIN TÄRKEINTÄ?
VALITTAVANA 1–3 TÄRKEINTÄ VAIHTOEHTOA. VASTAUKSET
NUORTEN JA KESKI-ikäISTEN IKÄRYHMISSÄ. (%)



näkökulmaa kattavamman kuvan työssä tärkeimpinä pidetyistä tekijöistä. Se myös osoittaa, että ikäryhmät ovat työn merkitysten osalta lähellä toisiaan. On esimerkiksi kiinnostavaa, että nuoret (28 %) ja keski-ikäiset (30 %) korostavat samassa määrin työtapojen ja -aikojen joustavuutta, vaikka usein etenkin nuorten mielletään pitävän niitä tärkeinä.

Molemmat ikäryhmät korostavat myös sitä, että työn tulee olla sopusoinnussa omien arvojen kanssa. Etenkin nuoret korostavat joustavuuden rinnalla työn ja omien arvojen ristiriidattomuutta. Haastatteluaineistossa nuoret kertoivat pitävänsä työssä oleellisena ”*semmosia hyviä arvoja, et just missä työskentelet, niin sä voit seistä sen firman takana*” (Jenna, haast. 1, nuoret, väh. koul.). He mielsivät taipumuksen tyypilliseksi sukupolviirteeksi: ”*Meidän sukupolven teema ja taval- laan myös ongelma on se, että me halutaan tehdä jotain hyvää*” (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Sama havaittiin myös vuoden 2019 Nuorisobarometrissä, jonka mukaan valtaosa (90 %) nuorista piti tärkeänä, että työ on heidän arvojensa mukaista. Nuoriin työntekijöihin liitetäänkin usein mielikuva luovuudesta ja jonkinlaisesta arvopohjaisesta idealismista.⁵¹

Keski-ikäiset korostavat tutkimuksemme kyselyvastauksissa työn haastavuutta (25 %) hiukan useammin kuin työn ja omien arvojen harmoniaa. Nuorille arvot ovat tärkeämpiä (28 %) kuin työn haasteellisuus (20 %). Myös haastateluissa keski-ikäiset painottivat työn tarjoamaa haastetta ja siitä syntyvää mielekkyyttä: ”*Työ tarjoaa semmosia haasteita ja ne haasteet on semmosia pähkinöitä, mitä haluaa niinku hoitaa*” (Juhani, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Kyselyssä keski-ikäiset nostavat esiin luovuuden ja itsensä toteuttamisen vain hiukan harvemmin kuin nuoret. Vastausten perusteella keski-ikäiset ja nuoret eivät merkittävästi eroa toisistaan. Nuoret pitävät työssä tärkeänä varsin samanlaisia asioita kuin heidän vanhempiansa sukupolvi.

Ikäryhmien koulutustaustan mukainen tarkastelu kyselyaineistolla tarkentaa edelleen kuvaa työssä tärkeinä pidetyistä tekijöistä ja tuo toisaalta esiin ikäryhmien sisäisen moninaisuuden (ks. liite 3). Monien tekijöiden kohdalla nuorten koulutustausta vaikuttaa painotuksiin. Tämä on havaittu myös Työolotutkimuksessa, jonka mukaan koulutustausta vaikuttaa työn merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokeamiseen.⁵² Osin koulutustausta vaikuttaakin näkemyksiin enemmän kuin ikä.

Kyselymme perusteella vähemmän koulutetuille nuorille on tärkeää, että työ tuo tekemistä päiviin, on luovaa ja tarjoaa mahdollisuuden palvella muita ihmisiä. Korkeasti koulutetut nuoret korostavat haasteellisuutta, auttamista ja yhteisen hyvän edistämistä sekä työn mahdollistamaa taloudellista itsenäisyyttä.

Näkemykset muistuttavat tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä koulutustaustaan liittyviä kategorisointeja, joiden mukaan itsensä toteuttaminen on nuorille

koulutustaustaan katsomatta tärkeää. Vähemmän koulutetut toteuttavat työssä itseään usein työn suoritusten kautta, kuten palvelemalla ihmisiä. Korkeammin koulutetuilla itsensä toteuttaminen liittyy useammin henkilökohtaiseen kasvuun ja intohimon seuraamiseen.⁵³ Molemmat ryhmät toteuttavat työssä itsensä, mutta eri tavoilla.

Samat painotukset näkyivät haastatteluaineistossa. Monelle korkeasti koulutetulle itsensä toteuttaminen tarkoitti merkityksellistä tai tärkeäksi koettua työtä. Vähemmän koulutetuilla itsensä toteuttaminen kanavoitui työsuoritukseen, kuten asiakaspalveluun: ”Et sä näät, että asiakas on ollut tyytyväinen sun tekemiseen, niin se on ainakin itelle ollut se tärkein, että nyt mä oon onnistunut tässä” (Jenna, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Se lisää kokemusta siitä, että tekee tärkeää työtä, josta voi olla ylpeä.

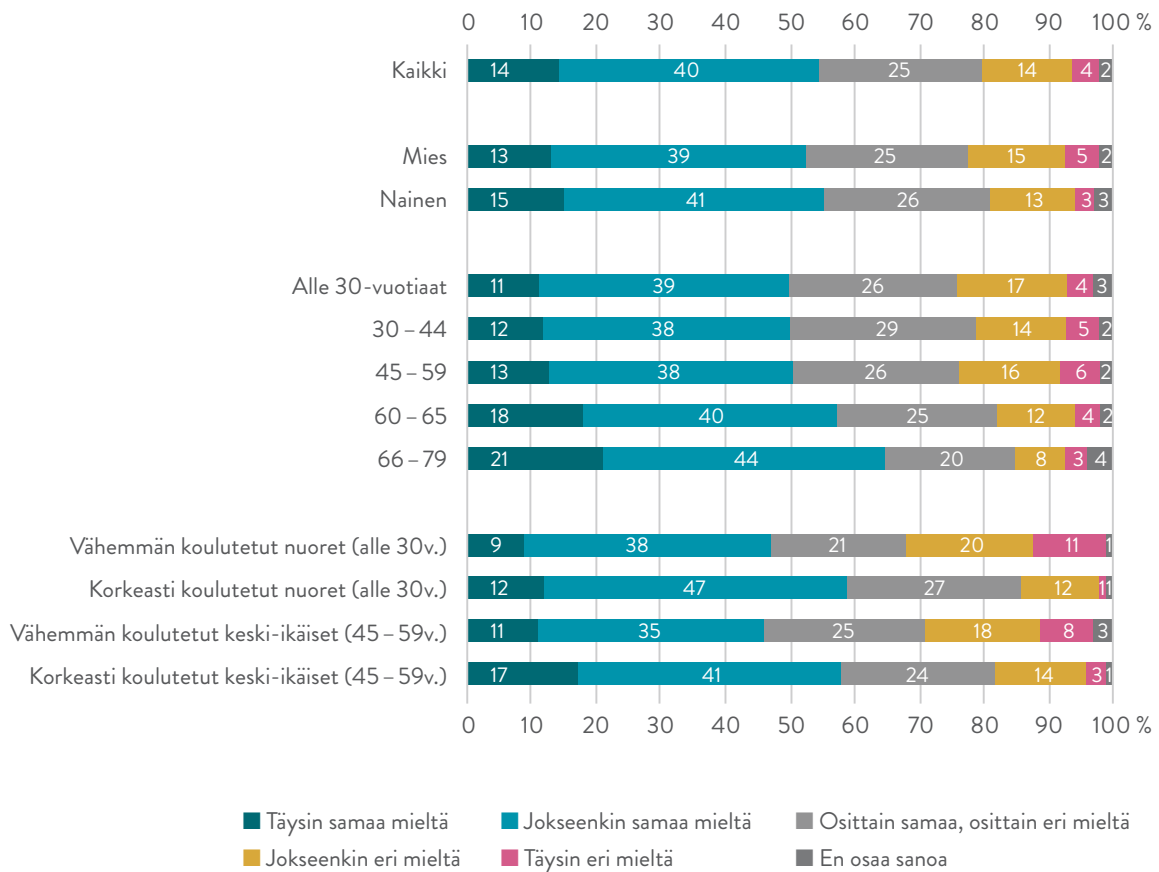
Vähemmän koulutetuille itsensä toteuttaminen voikin tarkoittaa myös ammattiylpeyttä ja hyvin tehtyä työtä, jolla rakennetaan kuvaa itsestä: ”Mä olen tyyppi, joka tekee tällasta duunii ja mä olen hyvä siinä” (Sami, haast. 9, nuoret, väh. koul.). Suorittavassa työssä ammattiylpeys on muissakin tutkimuksissa tunnistettu omaan työhön ja ammattiin liittyväksi positiiviseksi tunteeksi, jonka taustalla on usein oma osaaminen ja onnistuminen.⁵⁴

Keski-ikäisten kohdalla koulutustaustan mukaiset erot eivät ole yhtä selkeitä kuin nuorilla. Esimerkiksi vähemmän koulutetut keski-ikäiset pitävät työn haasteellisuutta lähes samassa määrin tärkeänä kuin korkeasti koulutetut keski-ikäiset. Myöskään se, että työ tuo tekemistä päiviin, ei korostu vähemmän koulutetuilla keski-ikäisillä.

Kyselyssä ikäryhmiltä tiedusteltiin myös tekijöistä, jotka tuottavat työssä iloa tai toimivat voimavarana. Vastaajat saivat vastata kysymykseen omin sanoin ja mainita yhdestä kahteen asiaa. Nuorten ja keski-ikäisten vastaukset muistuttivat jälleen toisiaan. Molemmat ikäryhmät nostavat tärkeimmäksi ilonaiheeksi työkaverit ja työyhteisön, mutta nuoret (26 %) painottavat sitä keski-ikäisiä (18 %) useammin (ks. liite 4). Myös haastatteluissa työyhteisön merkitys ilonaiheena nousi monesti esiin: ”Sosiaalinen, se yhteisössä oleminen” (Virpi, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Seuraavaksi eniten mainintoja saivat molemmissa ikäryhmissä asiat, jotka edellä koettiin työssä myös tärkeäksi, eli työn tulokset ja onnistumiset, ihmiset sekä työn mielekkyys ja merkityksellisyys.

Erityisesti yliopiston käyneille työn mielekkyys ja merkityksellisyys on työn haastavuuden ja ongelmanratkaisun ohella ilonaihe. Muutoin koulutustaustan mukaiset erot ovat vähäisiä. Miesten ja naisten välillä oleellisin ero liittyy rahaan ja sosiaalisuuteen. Miehistä 14 prosentille palkka tai raha on keskeisin ilon lähde, kun sen osuus naisilla on vain seitsemän prosenttia. Naisista puolestaan 21

KUVIO 2. ”TYÖNI ON USEIMMITEN INNOSTAVAA JA PALKITSEVAA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



prosenttia pitää ihmisiä ja asiakkaita tärkeimpänä voimavarana, kun miehissä osuus on vain yhdeksän prosenttia. Työkaverit ovat tärkeä ilonaihe 23 prosentille naisista ja 14 prosentille miehistä.

Lisäksi kyselyssä tiedusteltiin, kokevatko suomalaiset työnsä useimmiten innostavaksi ja palkitsevaksi. Noin puolet kaikista vastaajista (54 %) yhtyi väittämään (kuvio 2). Sama pätee molempiin sukupuoliin ja pääosin koko työikäiseen väestöön. Keski-ikäisten ja nuorten välillä ei ole eroa. Aineistomme antaa siten myönteisemmän kuvan työn kokemisesta innostavaksi kuin vuoden 2018 Työolotutkimus, jonka mukaan suomalaisista palkansaajista vain reilu kolmannes (38 %) koki olevansa innostuneita työstään. Aiemmassa tutkimuksessa näin koki hieman useampi nainen kuin mies.⁵⁵ Omassa aineistossamme voi näkyä korona-ajan tuomaa kiitollisuutta ja tyytyväisyyttä siitä, että on säilyttänyt työnsä.

Kyselyssämme iän ja koulutustaustan mukainen tarkastelu osoittaa, että korkeasti koulutetut kokevat työnsä hieman useammin innostavaksi ja palkitsevaksi

kuin vähemmän koulutetut (kuvio 2). Vähemmän koulutetuista vajaa puolet arvioi työnsä innostavaksi, korkeasti koulutetuista runsas puolet. Erot eivät siis ole suuria.

Nuoret ja keski-ikäiset arvioivat kaiken kaikkiaan varsin samansuuntaisesti työn innostavuutta ja työssä tärkeinä pitämiään tekijöitä. Seuraavaksi pureudutaan tarkemmin siihen, miten nuoret ja keski-ikäiset arvioivat oman ikäryhmänsä ominaisuuksia työntekijöinä ja mitä näkemykset työelämän sukupolvikeskustelun valossa kertovat ikäryhmien etäisyydestä. Lisäksi tarkastellaan ikäryhmien arvostamista työelämässä.

3.2 SUKUPOLVET TYÖNTEKIJÖINÄ – ”NUORILLA ON OIKEUKSIA, KESKI-IKÄISILLÄ VELVOLLISUUKSIA”

Tutkimuskirjallisuudessa eri sukupolviin liitetään ominaisuuksia, joita on sovellettu myös työelämäkontekstiin.⁵⁶ Arkisessakin keskustelussa eri sukupolvien edustajiin liitetään monia stereotyyppisiä ominaisuuksia ja mielikuvia. Tämän tutkimuksen aineistojen avulla perehdyimme tarkemmin näihin stereotypioihin ja selvitimme, millä tavoin suomalaiset luonnehtivat eri-ikäisiä työntekijöitä. Tutkimalla ikäryhmiin liitettyjä ominaisuuksia pääsimme tarkastelemaan ikäryhmien näkemysten etäisyyttä ja sukupolvien välistä suhdetta.

Kyselyssä suomalaisilta tiedusteltiin, millaisia piirteitä he liittävät eri-ikäisiin työntekijöihin. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, liittyvätkö **taulukossa 1** listatut ominaisuudet enemmän nuoriin, keski-ikäisiin vai molempiin samassa määrin.

Suomalaiset liittivät osan ominaisuuksista vahvemmin nuoriin ja osan keski-ikäisiin. Nuorten ja keski-ikäisten omat arviot olivat samansuuntaisia kuin muiden ikäryhmien näkemykset. Enemmistö piti nuorille tyypillisinä ominaisuuksina sopeutuvaisuus muutoksiin, halukkuutta oppia uutta ja kilpailuhenkisyttä (taulukko 1). Haastatteluaineistossa nuoria luonnehdittiin samansuuntaisesti. Myös nuoret tunnistivat itsessään joustavuuden ja sopeutuvaisuuden: ”Ei oo vielä kerinny tulla mitään pinttymiä johonki asioihin” (Markus, haast. 1, nuoret, väh. koul.) sekä uuden oppimisen ja oivaltamisen. Myös keski-ikäiset liittivät nuoriin avoimen asenteen uuteen: ”Ne on rohkeita, et ne uskaltaa kokeilla jotakin uutta, et aa miten tää toimii” (Jaana, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.).

Niin ikään menestyksen tavoittelu, toive työn joustavuudesta ja korostunut itsevarmuus miellettiin selkeästi vahvemmin nuorten kuin keski-ikäisten ominaisuuksiksi. Haastatteluissa nuoret luonnehtivat ikäryhmälleen ominaiseksi ”liian idealismin ja itsevarmuuden” (Niko, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Nuoriin yhdistettiin myös kärsivällisyyden puute, jonka tunnusmerkkinä on ”et ku halutaan kauheesti ja heti” (Oona, haast. 4, nuoret, kork. koul.).

NUORET JA KESKI-ikäiset KOKEVAT,
ETTÄ KESKI-ikäisten KESKINäISESSä
YMMäRTäMISESSä ON PARANTAMISEN VARAA.

MYÖS ERI-ikäisten TOISIAAN TÄYDENTäVIä
OMINAISUUKSIA TULISI HYÖDYNTää
TYÖELäMäSSä PAREMMIN.

ERITYISESTI KESKI-ikäiset OVAT HUOLISSAAN
IKäSYRJINNäSTä JA ASEMASTAAN
TYÖMARKKINOILLA: ”MITä KÄY, JOS 50+
IKäSENä VIELä JOUTUIS LÄHTEMäÄN POIS
TYÖSTäÄN, NIIN MITä SITä LÖYTäIS ENäÄ
SITTE?” (VäHEMMÄN KOULUTETTU KESKI-
IKäinen NAINEN).

TAULUKKO 1: TYÖN TEKEMISEN TAPAAN JA TYÖNTEKIJÖIHIN LIITTYVÄT PIIRTEET:
LIITETÄÄNKÖ OMINAISUUDET ENNEMMIN NUORIIN, KESKI-ikäisiin VAI
MOLEMPIIN SAMASSA MÄÄRIN? (%)

	NUORET	MOLEMMAT SAMASSA MÄÄRIN	KESKI-ikäiset
SOPEUTUVAISUUS MUUTOKSIIN	63	31	6
HALUKKUUS OPPIA UUTTA	58	39	3
KILPAILUHENKISYYS	56	38	6
MENESTYKSEN TAVOITTELU	48	43	10
TOIVE SIITÄ, ETTÄ TYÖ JOUSTAA SUHTESSA MUUHUN ELÄMÄÄN	43	40	17
KOROSTUNUT ITSEVARMUUS	42	36	22
LASKELMOIVA OTE TYÖURALLA	36	44	20
OMAA PÄRJÄÄMISTÄ KOROSTAVA ASENNE	33	48	19
VAIKEUS TYÖLLISTYÄ	29	41	30
OSAAMISELTAAN ALIARVOSTETTU	26	41	34
HALU OSALLISTUA TYÖPAIKAN KEHITTÄMISEEN YHDESSÄ	17	66	18
HYVÄ ONGELMANRATKAISUKYKY	14	57	29
KORKEA TYÖMOTIVAATIO	8	45	47
KYKY ITSENÄISEEN TYÖNTEKOON	5	43	51
TUNNOLLISUUS JA SÄNTILLISYYS	4	36	60

Nuoret mainitsivat ominaisuudekseen myös pitkäkestoisen keskittymisen puutteen. Sen myös keski-ikäiset toivat esiin: ”Jaksaako ne olla pitkäjänteisiä siinä työelämässä, kun joskus vaan pitää olla, että saa asioita tehtyä ja loppuun saakka” (Heli, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Keski-ikäisten ominaisuuksiksi miellettiin kyselyssä (taulukko 1) kyky itsenäiseen työntekoon sekä tunnollisuus ja sääntällisyys. Myös korkea työmotivaatio ja hyvä ongelmanratkaisukyky liitettiin useammin keski-ikäisiin. Samat ominaisuudet tuotiin esiin haastatteluissa. Molemmat ikäryhmät liittivät keski-ikäisiin kokemuksen tuoman varmuuden, jonka turvin ”ei tarvii arpoa ihan joka asiaa” (Janne, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Keski-ikäisiin liitettiin haastatteluissa myös heikko uudistumiskyky, joka näkyy toisinaan järeäpäisyytenä: ”On tottunu tekemään asiat omalla tavalla ja

jos ne toimii, ni ei mieli muuttaa omaa toimivaa tapaansa, ku ennenkin on pärjätty” (Jouni, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Uudistumiskyvyn puute liitettiin myös heikkouteen oppia uutta.

Kiinnostavampaa kuin ominaisuuksien tarkastelu sinällään on havainto siitä, että ikäryhmät tunnistivat hyvin omia ja toistensa piirteitä. Lisäksi nuorten ja keski-ikäisten näkemykset muistuttivat toisiaan. Tämä on paljonpuhuvaa ajattelun sukupolvikeskustelua. Se viittaa siihen, etteivät ikäryhmät näyttäisi olevan kovin kaukana toisistaan.

Haastatteluissa pohdittiin, mistä ikäryhmille luonteenomaiset ominaisuudet kumpuavat. Keski-ikäiset liittivät omaan ikäryhmäänsä perinteisestä työetiikasta juontuvaa mielenlaatua, jossa työ mielletään itseisarvoksi. Myös nuoret kokivat, että keski-ikäisille työ itsessään on tärkeää ja *”on toissijaista, et viihdyt sä siellä töissä tai onks se mielekästä”* (Oona, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Keski-ikäiset kuvasivat samaa toteamalla: *”Tulee arvoton olo, jos et sä oo duunissa, sun pitää tehdä jotain, sun pitää olla hyödyllinen”* (Marko, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Työteliään mielenmaiseman koettiin olevan sisäänkirjoitettu ikäryhmän identiteettiin ja juontuvan jo nuoruudesta: *”Me ollaan kasvettu siihen”* (Janne, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Sen sijaan nuoriin liitettiin molemmissa ikäryhmissä vahvemmin mukavuudenhalu. Osa nuorista teki eroa perinteiseen työetiikkaan ja samalla myös keski-ikäisiin toteamalla, että *”ei ole semmoinen sama ’suo, kuokka ja Jussi’ meininki”* (Antti, haast. 4, nuoret kork. koul.). Myös keski-ikäisten mielestä *”nuoret haluaa vapauksia enemmän”* (Harri, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.) verrattuna heidän omaan ikäpolveensa. Nuoret hakevat työltä mielekkyyttä ja tavoittelevat sitä: *”Etitään sitä merkityksellistä työtä, työtä missä ite viihtyy, ni ollaan alttiimpi vaihtaa paikast toiseen”* (Jesse, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Myös keski-ikäiset tunnistivat liikkuvuuden nuorille tyypilliseksi taipumukseksi.

Nuoret kokivat, että erityisesti tämä piirre erottaa heitä keski-ikäisistä, joille on tärkeää työn jatkuvuus ja *”saavutetun aseman pitäminen”* (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Myös keski-ikäiset liittivät piirteen ikäryhmäänsä. Osa kuvasi sitä jopa ironisesti: *”Kun sen työpaikan on saanu, niin sitähän roikkuu vaikka viimillä kynsillään mukana siinä”* (Jaana, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.).

Nämä nuoriin ja keski-ikäisiin liitetyt työnteon ominaisuudet konkretisoivat työelämän sukupolvikeskustelun piirteitä ja kertovat erilaisesta suhteesta perinteiseksi työetiikaksi luonnehdittuun työn eetokseen, jonka on arveltu heikkenevän sukupolvi sukupolvelta suurten ikäluokkien jäätyä eläkkeelle.⁵⁷ Kiinnittyminen eriasteisesti perinteiseen työn eetokseen voi vaikeuttaa toisen näkökulman ymmärtämistä.

Haastatteluissa nousi selkeästi esiin, että ikäryhmien keskinäisessä ymmärtämisessä on parantamisen varaa: ”Mä luulen, että sukupolvet ei vielä ihan täysin ymmärrä toisiaan” (Jesse, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Ymmärrystä tulisi vahvistaa ja eri-ikäisten toisiaan täydentäviä ominaisuuksia tulisi hyödyntää paremmin:

”Mä ainakin ite ajattelen silleen, että mä oon ihan tyytyväinen, että siellä työyhteisössä on erilaisia ihmisiä, jotta mun ei itte tarvii olla täydellinen joka asiassa tai osata kaikkee. Mun ei tarvii tätä osata, koska toi on syntynyt se kännykkä kourassa, se aivan varmasti tän tietää, kysytäänpä siltä.”
(Heli, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.)

Ikäryhmiin liitettyjen ominaisuuksien lisäksi haastatteluissa keskusteltiin ikäpolvien arvostamisesta työelämässä. Pääosin nuoret ja keski-ikäiset kokivat, että molempia ikäryhmiä arvostetaan. Myös kyselyssä (edellä taulukko 1) aihepiiriä sivuttiin suomalaisten arvioidessa nuoriin ja keski-ikäisiin liittämiaan ominaisuuksia. Kaikki vastaajat liittivät halun osallistua työpaikan kehittämiseen, osaamisen aliarvostamisen ja työllistymisen vaikeuden samassa määrin molempiin ikäikäryhmiin. Nuoret liittivät aliarvostamisen omissa vastauksissaan kuitenkin vahvemmin oman ikäryhmänsä ongelmaksi kuin keski-ikäiset omaksi ongelmakseen.

Keskusteltaessa ikäryhmien keskinäisestä arvostamisesta etenkin nuoret kokivat arvostavansa vanhempia ikäpolvia: ”Nuoremmat sukupolvet arvostaa vanhempia kollegoita, halua ammentaa heidän osaamista” (Oona, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Keski-ikäiset sen sijaan tunnistivat itsessään pientä kriittisyyttä nuoria kohtaan: ”Ei aina arvosteta sitä nuoren uutta tietoa asiasta, --- et kun tehdään niin kuin on aina tehty” (Sari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.).

Hienoiseen ikäryhmien keskinäiseen arvostuseroon viittaavat myös vastaukset kyselyn väittämään ”Suomalaisten työelämätaidot paranevat sukupolvi sukupolvelta” (**kuvio 3**). Keski-ikäiset (35 %) ovat nuoria (15 %) useammin sitä mieltä, että työelämätaidot eivät parane sukupolvi sukupolvelta. Vajaa 40 prosenttia kaikista vastaajista on osittain samaa, osittain eri mieltä asiasta. Huomattavan moni siis näkee kysymyksessä kaksi puolta.

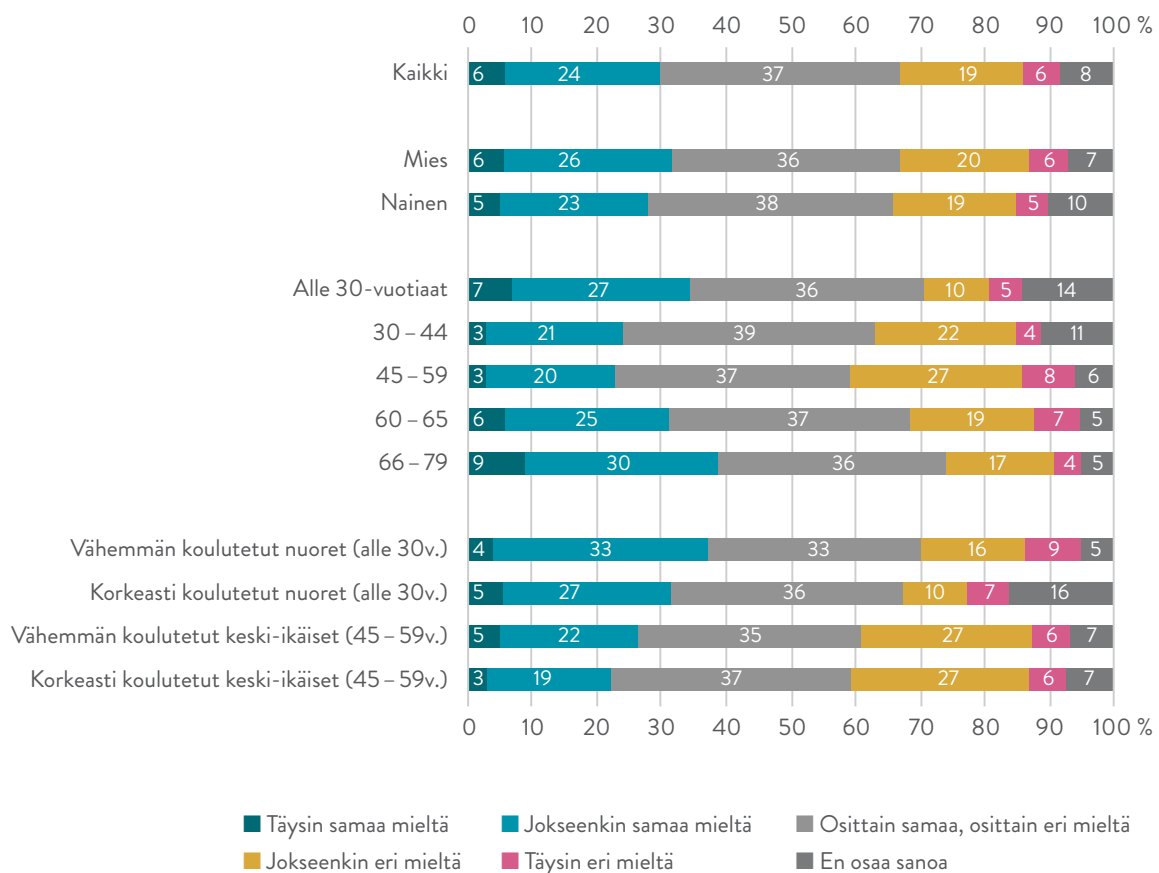
Naisten ja miesten välillä ei ole eroja siinä, millaiseksi työelämätaitojen kehitys nähdään. Pienet ikäryhmien väliset erot näkyvät myös koulutustaustan mukaisessa tarkastelussa. Erityisesti korkeasti koulutetut keski-ikäiset yhtyvät väitteeseen hieman muita harvemmin.

Haastattelut toivat esiin kuitenkin myös nuorten oppimis- ja omaksumiskyvyn arvostamisen. Toisinaan se kääntyy keski-ikäisten aliarvostamiseksi ja voi johtaa tilanteisiin, jossa työpaikan pysyvyys joutuu vaakalaudalle:

”Kyllä niitä nuoria arvostetaan ja siinä jopa käy aina niin, että kun tulee uusia teknologioita opeteltaviksi --- niin nää uudet teknologiat säilytetään näille nuorille, koska tiedetään, että ne oppii sen nopeammin. Vanhoille työntekijöille jää aina ne vanhat tekniikat ja sillon kun ne vanhat tekniikat vaihtuu kokonaan, niin siitä vanhasta työntekijästä halutaan eroon.”
(Juhani, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.)

Samansuuntaisia havaintoja on tehty vuoden 2018 Työolotutkimuksessa, jonka mukaan vähintään 50-vuotiaista vastaajista noin joka viides koki, että ikääntyneistä pyrittiin pikemminkin pääsemään eroon kuin edistettiin heidän työssä jaksamistaan. Osuus nousi 50 prosenttiin sellaisilla työpaikoilla, joilla työntekijöiden vähentyminen on liittynyt digitalisaatioon tai robotisointiin.⁵⁸ Työolotutkimuksen aineistossa vanhemmat työntekijät myös kokivat selkeästi nuoria harvemmin, että heidän työpanostaan arvostetaan. Kun alle

KUVIO 3. ”SUOMALAISTEN TYÖELÄMÄTAIDOT PARANEVAT SUKUPOLVI SUKUPOLVELTA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



35-vuotiaista yli puolet koki, että vanhempien työntekijöiden työkokemusta arvostetaan, 55–64-vuotiaista näin ajatteli kolmannes.⁵⁹

Edellinen haastattelulainaus kertoo keski-ikäisistä samansuuntaista viestiä. Se myös kuvastaa, kuinka toinen ikäpolvi saatetaan kokea uhkana. Haastattelulainaus kertoo eri ikäryhmien vastakkainasettelusta ja työelämän kyvyttömyydestä hyödyntää eri-ikäisten vahvuuksia. Työelämä nähdään osin kilpailuasetelmana, jossa keski-ikäiset työntekijät kokevat arvostuksen puutetta ja epävarmuutta asemastaan mittavasta tietotaidostaan huolimatta:

”No kova kilpailuhan tääl on niinku työelämässä. Varsinkin jos tilanne menee ahtaaks ja puhutaan YT:stä ja [on] joku aivan huippu nuori, joka hallitsee kaiken, niin eikö siin tuu vähän semmonen” (Marko, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.)

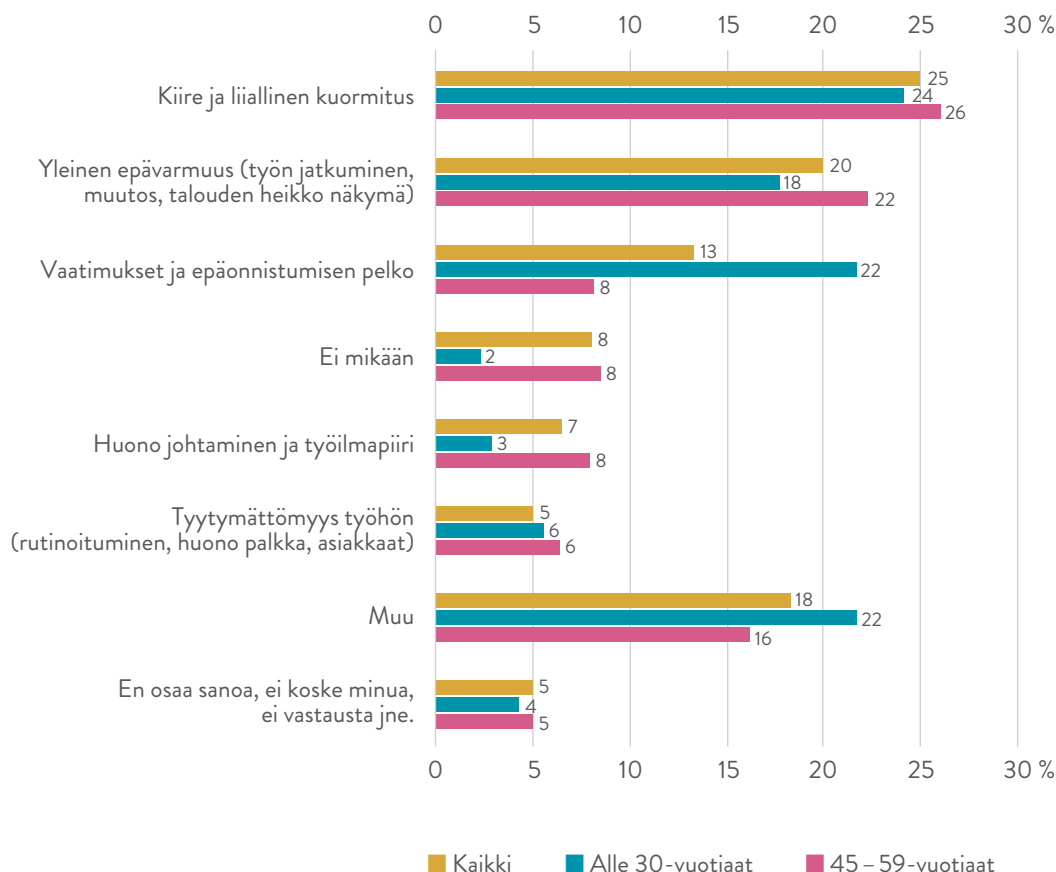
Myös nuoret tunnistivat keski-ikäisten aliarvostamisen ja huolen uudelleen työllistymisestä. Seuraavaksi katsotaan tarkemmin, mitä pelkoja ja huolenaiheita ikäryhmät työhön liittävät.

3.3 TYÖN UHAT JA PELOT – ”HUOLETTAA SE JAKSAMINEN”

Kyselyssä vastaajia pyydettiin nimeämään omin sanoin yhdestä kahteen tärkeintä asiaa, jotka työssä ahdistavat tai pelottavat. Avovastaukset luokiteltiin erillisiin kategorioihin. **Kuviossa 4** vertaillaan alle 30-vuotiaiden nuorten ja 45–59-vuotiaiden keski-ikäisten vastauksia. Ahdistavimmiksi ja pelottavimmiksi asioiksi työelämässä koetaan kiire sekä liiallinen kuormitus (25 %). Kuten kuvio 4 osoittaa, tämä huoli korostuu molemmissa tarkastelluissa ikäryhmissä. Iän sijaan sukupuoli vaikuttaa tuloksiin: naiset (29 %) kokevat kiireen ja liiallisen kuormituksen ahdistavaksi miehiä (20 %) useammin.

Myös työelämän epävarmuus ja pelko töiden loppumisesta huolettavat molempia ikäryhmiä. Työelämän vaatimukset ja epäonnistumisen pelko sen sijaan ahdistavat nuoria (22 %) huomattavasti useammin kuin keski-ikäisiä (8 %). Koko väestöä tarkasteltaessa sukupuolten välillä ei ole eroja, mutta nuorten ikäryhmässä miesten ja naisten pelot ovat osin erilaisia. Työelämän epävarmuus huolettaa nuoria miehiä (22 %) enemmän kuin nuoria naisia (14 %). Työelämän liialliset vaatimukset ja pelko epäonnistumisesta pelottavat puolestaan erityisesti nuoria naisia (29 %). Miehistä näin ajattelee huomattavasti harvempi (14 %). Tulokset osoittavat, että nuorten miesten ja naisten huolet ovat osin erilaisia. Tulokset kertovat yleisemmästä sukupuolierosta, jonka perusteella miehille on luonteenomaisempaa yliarvioida kyvykkyyttään, kun taas naisille on tyypillisempää aliarvioida oma osaamisensa.⁶⁰

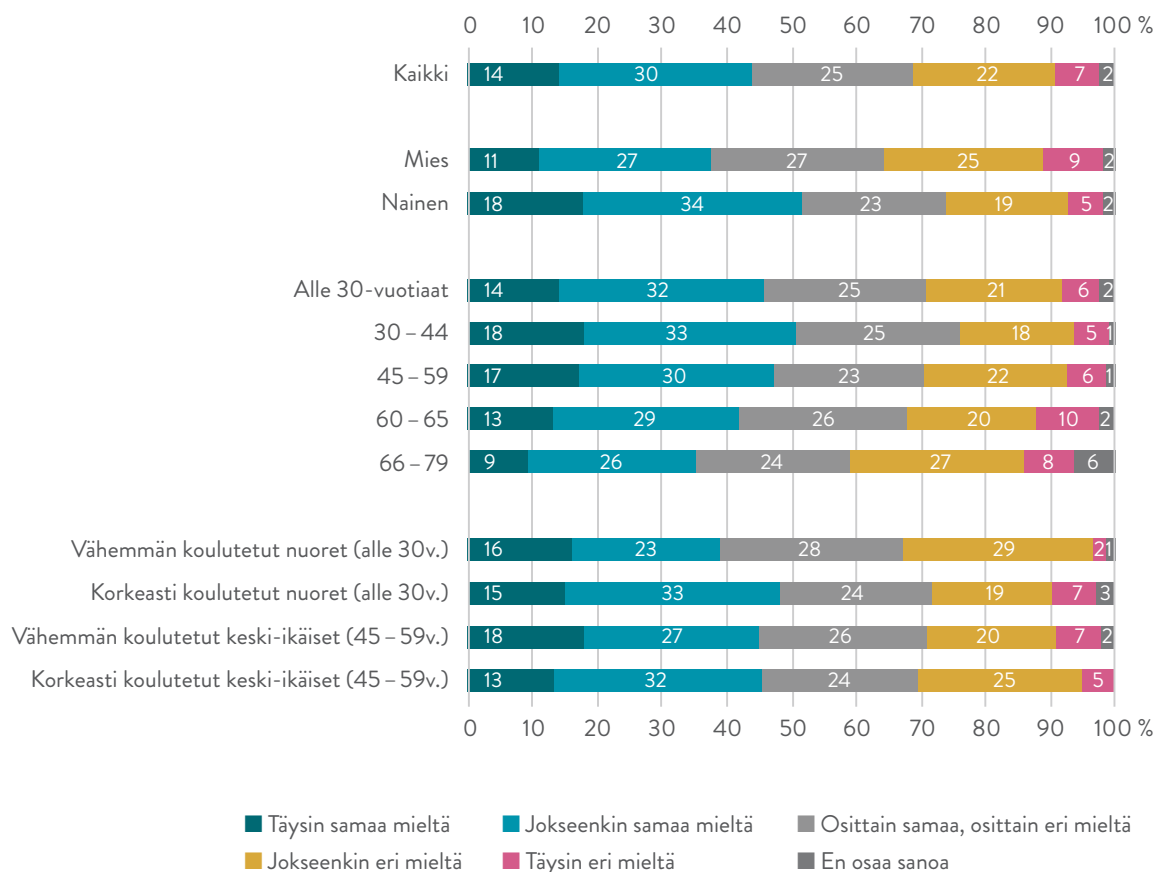
KUVIO 4. MIKÄ TYÖSSÄ AHDISTAA TAI PELOTTAA? 1-2 TÄRKEINTÄ ASIAA
(AVOKYSYMYKSIEN ENSIMMÄISENÄ MAINITTUJEN ASIOIDEN YHTEENLASKETTU OSUUS %).
VASTAUKSET NUORTEN JA KESKI-ikäISTEN IKÄRYHMISSÄ.



Haastatteluaineistossa kiire nousi keskeiseksi ahdistusta tai pelkoa aiheuttavaksi tekijäksi molemmissa ikäryhmissä. Pelottavina tekijöinä mainittiin ”*odotukset ja vaatimukset työssä ja kiire, jotka koko ajan kasvaa*” (Sara, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Sen seurauksena ”*uupumus lisääntyy*” (mt). Moni nosti kiireen omakoh- taiseksi pelon aiheeksi: ”*Huolettaa just vähän se oma jaksaminen*” (Juho, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Valtaosaa huolesti myös työtahti ja resurssien supistaminen. Kun samat työt yritetään tehdä pienemmällä henkilömäärällä, seurauksia kom- mentoitiin toteamalla ”*ei sitä kukaan jaks*” (Satu, haast. 6, keski-ikäiset, kork. koul.). Havainto nousee esiin myös Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa, jonka mukaan resurssien supistuminen ja liian vähäinen henkilömäärä koetaan kiireen pääasialliseksi aiheuttajaksi.⁶¹

Haastateltujen huoli on perusteltu, sillä kyselyn väittämä ”*Työelämä on ny- kyään niin vaativaa ja kiireistä, että pelkään kuormittuvani liikaa*” kertoo samaa

KUVIO 5. ”TYÖELÄMÄ ON NYKYISIN NIIN VAATIVAA JA KIIREISTÄ, ETTÄ PELKÄÄN KUORMITTUVANI LIIKAA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



viestiä (kuvio 5). Lähes puolet (44 %) suomalaisista pelkää kuormittuvansa liikaa työelämässä. Eri mieltä väittämästä on runsas neljännes (29 %). Tulos saa vahvistusta Tilastokeskuksen Työolotutkimuksista, jotka osoittavat työn kiireen kokemisen yleistyneen viime vuosina.⁶² Oman kyselyaineistomme perusteella liiallista kuormittumista pelkäävät eniten ruuhkavuosiaan elävät 30 – 44-vuotiaat. Heistä noin puolet (51 %) on väittämästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Naiset (52 %) pelkäävät liiallista kuormittumista enemmän kuin miehet (38 %). Erityisen huolissaan kuormittumisesta ovat nuoret naiset. Yli puolet (57 %) alle 30-vuotiaista naisista pelkäsi kuormittumista, nuorista miehistä vain joka kolmas (32 %). Vastaavia tuloksia on saatu vuoden 2020 Nuorisobarometrissä, jonka mukaan nuoret naiset kokivat kiirettä ja kuormitusta selvästi miehiä useammin.⁶³ Kaikkiaan naisten on havaittu kokevan kiirettä työelämässä miehiä enemmän.⁶⁴

LÄHES PUOLET SUOMALAISISTA
(44 %) KOKEE TYÖN NIIN VAATIVAKSI JA
KIIREISEKSI, ETTÄ PELKÄÄ KUORMITTUVANSA
LIIKAA. NAISET KOKEVAT KUORMITUSTA MIEHIÄ
USEAMMIN.

MYÖS NUORET PELKÄÄVÄT KUORMITUSTA:
”HUOLETTAA JUST VÄHÄN SE OMA JAKSAMINEN”
(KORKEASTI KOULUTETTU NUORI MIES).

Tämän tutkimuksen kyselyaineiston perusteella naisilla huoli kuormittumista näyttöytyy samansuuruisena läpi työiän, mutta miehistä kuormittumista pelkäävät eniten 30–44-vuotiaat (51 %). Naiset kokevat miehiä suurempaa pelkoa jopa saman toimialan sisällä, mikä korostaa sukupuolten välistä eroa. Toisaalta miehet ja naiset toimivat osin eri ammateissa saman toimialan sisällä. Toimialakohtaisesti eniten liiallista kuormittumista pelkäävät naiset sosiaali- ja terveyspalveluissa (56 %). Ero naisten keskiarvoon on hyvin pieni, mikä korostaa sitä, miten laajalti jaettu tämä kokemus on naisten keskuudessa: ongelma ei koske vain yksittäisiä tai joitakin aloja.

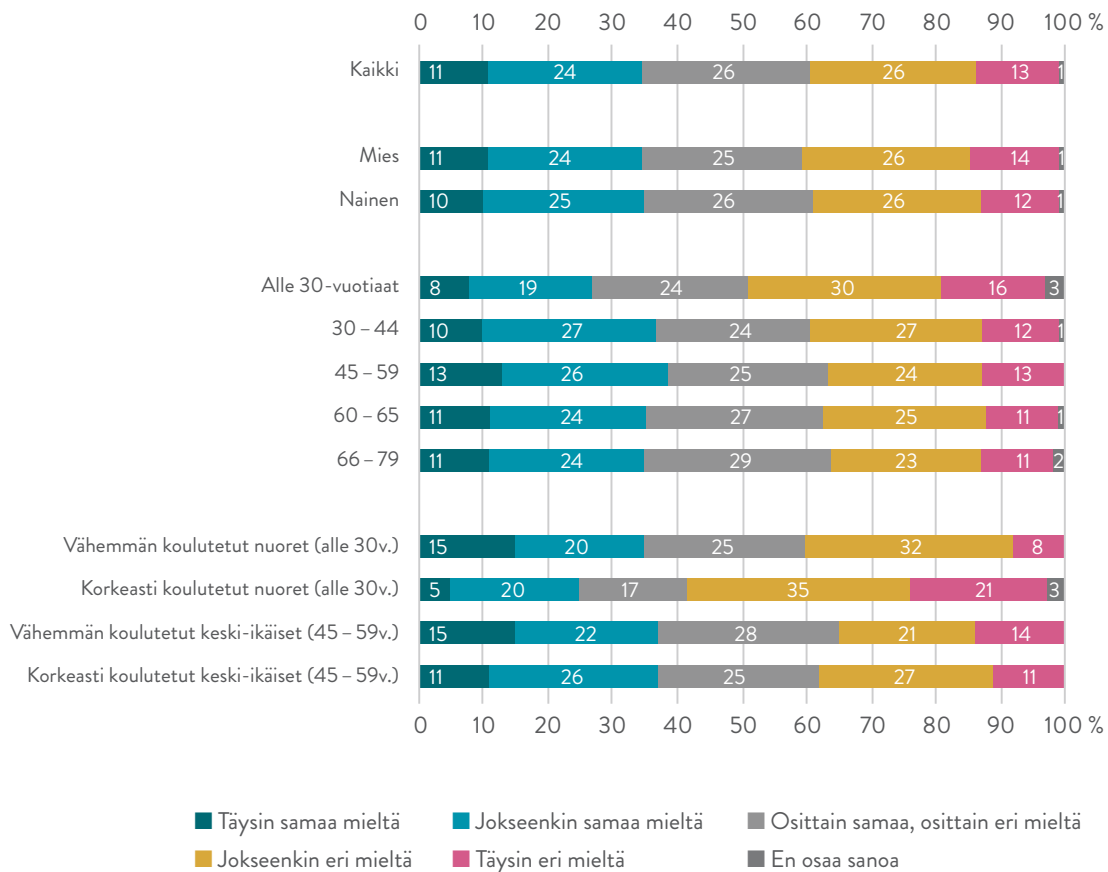
Myös Vuoden 2018 Työolotutkimuksessa havaittiin, että vuoden 2013 jälkeen työn kuormittavuus ja sen vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin ovat nousseet aivan uudelle tasolle erityisesti naisilla. Kuormituksen on havaittu olevan suurta naisvaltaisilla aloilla ja kuntasektorilla.⁶⁵ Puolet naisista ja kolmannes miehistä kärsi viikoittaisista univaikeuksista sekä väsymyksestä ja tarmottomuudesta. Yli puolet palkansaajista koki vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajatteli sitä silloin tällöin. Osuus on noussut viidessä vuodessa naisilla 52 prosentista 65 prosenttiin ja miehillä 42 prosentista 51 prosenttiin.⁶⁶ Huolestuttavia tuloksia on saatu myös nuorten osalta: yleisemmin väsymystä ja tarmottomuutta koettiin nuorimmissa palkansaajaryhmissä. 15–24-vuotiaista puolet (49 %) ja 25–34-vuotiaista 44 prosenttia koki oireita viikoittain.⁶⁷ Tutkimuksemme tulokset siis vahvistavat Työolotutkimuksen havaintoja.

Oman tutkimuksemme kyselyn perusteella koulutustasolla ei ole suurta vaikutusta näkemyksiin työelämän kiireestä. Kuormittumista pelätään yhtä lailla kaikilla koulutusasteilla. Vähemmän koulutetuilla nuorilla huoli kuormittumisesta ei kuitenkaan ole aivan yhtä yleistä (39 %) kuin korkeasti koulutetuilla nuorilla (48 %).

Kiireen ja kuormituksen ohella työelämän epävarmuus on keskeinen ahdistusta ja pelkoa aiheuttava tekijä, kuten huomattiin myös kuviossa 4. Molemmat ikäryhmät mielsivät sen pelkoa aiheuttavien syiden kärkipäähän. Siitä keskusteltiin runsaasti myös haastatteluissa. Nuorilla se liittyi oman paikan löytämiseen työmarkkinoilla sekä pelkoon työllistymisestä tai töiden jatkumisesta määrälläisen työsuhteen päättyessä: ”Työelämässä on ainaki itteä huolettanu se epävarmuus siitä, että jatkuuko työt ja sen semmoset” (Eetu, haast. 9, nuoret, väh. koul.).

Keski-ikäisillä epävarmuus liittyi uudelleentyöllistymiseen, jos tulee irtisanoetuksi tai joutuu vaihtamaan alaa. Keski-ikäiset kokivat sen omakohtaisena ja ajankohtaisena työelämäpelkona: ”Mitä käy, jos tässä iässä vielä joutuis lähtemään pois, niin miten sitä viiskyt plus ikäsenä, mitä sitä löytäis enää sitte?” (Jaana, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Keski-ikäisten huoli oli jaettu ja kosketi kaikkia. Työnantajien koettiin herkästi vieroksuvan vanhempia henkilöitä työnhakutilanteessa: ”Et mitä

KUVIO 6. ”TYÖELÄMÄ ON JATKUVASSA EPÄVARMUUDESSA ELÄMISTÄ” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



jos mä joudun lähtemään tästä työstä, niin kuinka moni työnantaja tajuaa, et mä oon se loistotyyppi, joka kannattaa ottaa” (Heli, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Myös nuoret tunnistivat vanhempien työntekijöiden altavastaaaja-aseman: ”Aattelin, että jos on 30 v. vastaan 50 v., niin se kolmikymppinen pääsis siihen työpaikkaan ennemmin ku se viiskymppinen” (Sara, haast. 2, nuoret väh. koul.).

Tämän tutkimuksen kyselyssä työelämän yleistä epävarmuutta mitattiin väittämällä ”Työelämä on jatkuvassa epävarmuudessa elämistä”. Se kuvaa yleisempää kokemusta työelämän epävarmuudesta, kun edellä epävarmuutta käsiteltiin omakohtaisena kokemuksena.

Työelämä näyttäytyi noin kolmannekselle (35 %) vastaajista jatkuvana epävarmuudessa elämisenä (kuvio 6). Kuitenkin hieman useampi vastaaja (39 %) on väittämästä eri mieltä. Sukupuolten välillä ei ole eroa.

Väittämä tuo esiin ikäryhmien väliset erot. Alle 30-vuotiaista täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä oli runsas neljännes (27 %), keski-ikäisistä

kaksi viidestä (39 %). Koulutuksesta ja ikäluokasta muodostettu yhdistelmämuuttuja osoittaa, että vähemmän koulutetut nuoret kokevat työelämän jonkin verran epävarmemmaksi kuin korkeasti koulutetut ikätoverinsa. Keski-ikäisissä koulutaustaustan mukaiset erot ovat sen sijaan vähäisiä.

Kokemus työelämän epävarmuudesta voi aiheuttaa stressiä ja esimerkiksi huolta toimeentulosta ja sen turvaamisesta. Seuraavaksi katsotaan, millaista toimeentuloa ikäryhmät työnteolla yleisesti tavoittelevat ja miten he työn ulkopuolista aikaa arvottavat.

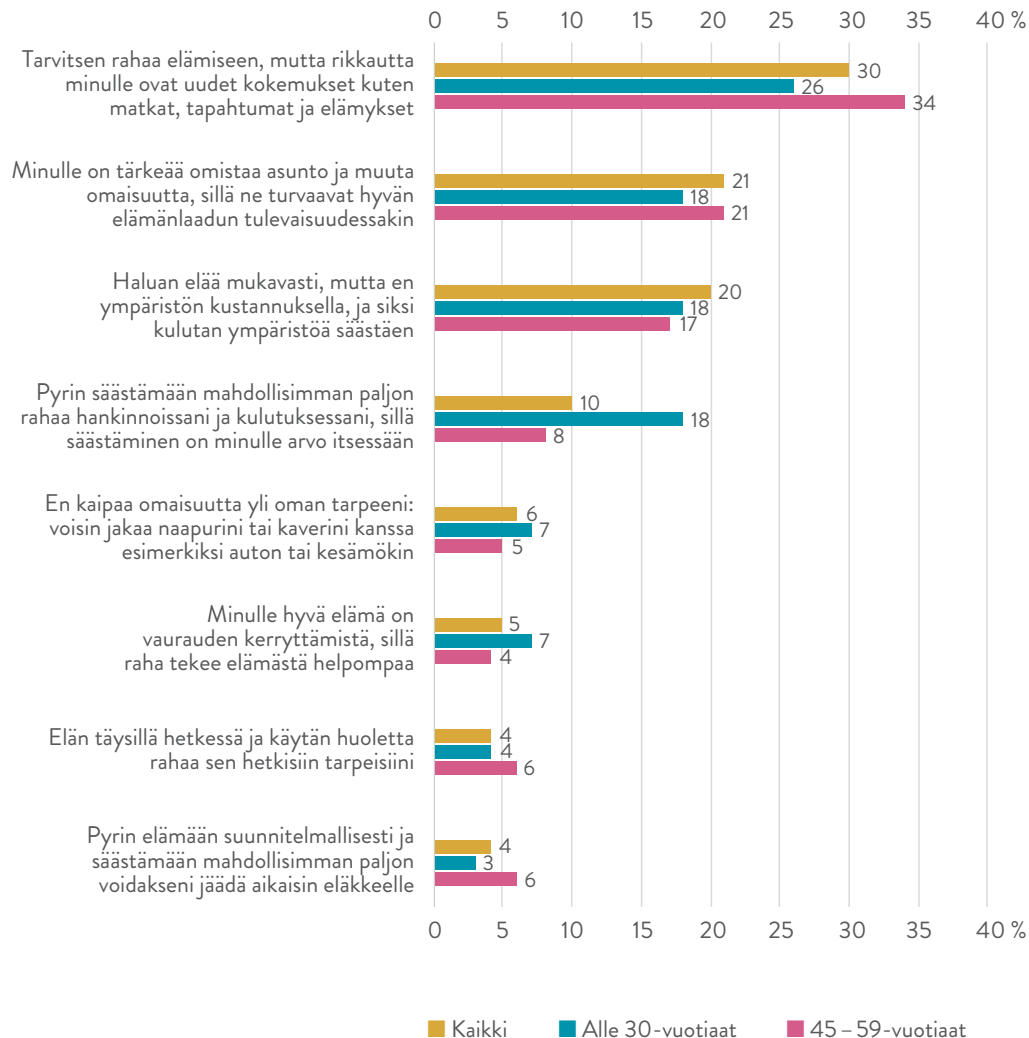
3.4 RAHAN JA VAPAA-AJAN ARVOSTUS – ”KYLLÄ MÄ KALLISTUN ELÄMYKSIIN”

Yleisten työelämäasenteiden lisäksi tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten suhtautumista rahankäyttöön ja tavoiteltavaan taloudelliseen tilanteeseen. Vastajaat saivat valita itseään parhaiten ja toiseksi parhaiten kuvaavat vaihtoehdot.

Kuvio 7 osoittaa, että yleisimmin valittiin vaihtoehto, jonka mukaan rahaa tarvitaan elämiseen, mutta rikkautta ovat uudet kokemukset ja elämykset (30 %). Toiseksi yleisin kuvaus oli ”minulle on tärkeää omistaa asunto ja muuta omaisuutta, sillä ne turvaavat hyvän elämänlaadun tulevaisuudessakin” (21 %). Kolmanneksi yleisimmin (20 %) ilmoitettiin, että halutaan elää mukavasti, mutta ei ympäristön kustannuksella ja kulutetaan ympäristöä säästäen. Muut – säästämistä, jakamistaloutta, rahakeskeisyyttä, hedonismia ja aikaista eläköitymistä – korostavat vaihtoehdot ovat selvästi vähemmän suosittuja. Naiset (36 %) korostavat miehiä enemmän elämyksiä ja kokemuksia sekä ympäristöystävällistä elämäntapaa (23 %), kun taas miehet arvottavat vahvemmin omistamista (25 %). Koulutustaso ei selitä merkittävästi suhtautumista rahankäyttöön ja taloudelliseen tilanteeseen. Yksikään vastausvaihtoehto ei aseta vähemmän ja korkeasti koulutettuja selkeästi vastakkain. Kuviossa 7 väittämät on listattu nuorten useimmin valitsemien vaihtoehtojen mukaiseen järjestykseen. Rinnalla näkyvät keski-ikäisten vastausosuudet.

Sekä nuoret että keski-ikäiset valitsivat useimmin vaihtoehdon, jonka mukaan rahaa tarvitaan elämiseen, mutta varsinainen rikkaus tulee uusista kokemuksista, kuten matkoista, tapahtumista ja elämyksistä. Kolmasosa (34 %) keski-ikäisistä arvioi suhdettaan rahankäyttöön tällä tavoin. Ryhmähaastatteluissa asennoitumista kuvattiin samansuuntaisesti: ”Kyllä se on siirtynyt enemmän sinne matkusteluun ja muuhun mukavaan, materiaa mä en kyllä tarvii tippaakaan” (Kari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.).

KUVIO 7: MIKÄ SEURAAVISTA VAIHTOEHDOISTA KUVAA PARHAITEN SUHDETTASI RAHANKÄYTTÖÖN JA TAVOITELTAVAAN TALOUDELLISEEN TILANTEeseen? (%) VASTAUKSET NUORTEN JA KESKI-ikäISTEN IKÄRYHMISSÄ.



Nuorista elämysten ensisijaisuutta korostaa kyselyssä joka neljäs (26%). Haastatteluissa nuoret arvottivat elämyksiä materian kerryttämisen sijaan: *”Haluanko mä mennä jonnekin vähän reissaamaan vai ostanko mä merkkilaukun, niin kyllä mä kallistun uusiin elämyksiin”* (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Molemmille ikäryhmille omistusasunnon hankinta kuului kuitenkin tavoiteltavaan materiaan ja kyselyssä keski-ikäiset valitsivat sen vain hiukan nuoria useammin. Haastatteluidenkin perusteella omistusasunto kuului monen suunnitelmiin: *”Just et ois omistusasunto, mielellään omakotitalo ja auto”* (Emma, haast. 3, nuoret, kork. koul.).

OSA NUORISTA TOIVOO VOIVANSA
IRROTTAUTUA TYÖELÄMÄN ”ORAVAN-
PYÖRÄSTÄ” ENNEN VIRALLISTA ELÄKEIKÄÄ:

”PYSTYIS EHKÄ IRTAUTUMAAN SIITÄ
TYÖELÄMÄSTÄ SILLEEN, ETTÄ OIS ENEMMÄN
VAPAA-AIKAA, EIKÄ OIS SEMMOSTA VIIS
PÄIVÄÄ VIIKOSSA -ORAVANPYÖRÄÄ. NIIN
SELLASTA EI KYLLÄ PIDEMMÄN PÄÄLLE
HIRVEESTI JAKSA, AINAKAAN TÄSSÄ TYÖSSÄ.”
(VÄHEMMÄN KOULUTETTU NUORI NAINEN)

OSA NUORISTA ON HUOLISSAAN MYÖS
ELÄKETURVASTA. HAASTATTELUISSA NUORET
KERTOVAT ETSIVÄNSÄ YKSILÖLLISIÄ
SÄÄSTÄMIS- JA SIJOITUSRATKAISUJA, JOILLA
TURVATA VANHUUTTA JO TYÖURAN AIKANA.

Mielenkiintoista on, ettei ympäristöä säästävä ekologinen kulutusorientaatio ole sen suositumpi nuorten kuin keski-ikäistenkään keskuudessa, vaikka etenkin nuorista välittyy median perusteella usein ekologisesti tiedostava kuva.⁶⁸ Tämä orientaatio on yleisin 60–65-vuotiaiden keskuudessa.

Haastatteluissa tavoitellusta toimeentulosta ja elintasosta keskusteltiin sukupolvinäkökulmasta. Molemmilta ikäryhmiltä kysyttiin, tavoitteleeko nuorempi sukupolvi edeltäjänsä parempaa elintasoja. Nuoret jakoivat näkemyksen, että tavoitteena on vanhempien sukupolvea korkeampi elintaso:

”Musta tuntuu, että nuoret tavoittelee ainakin korkeempaa ja että omassa kaveripiirissä kyllä vahvasti on läsnä se, että halutaan edetä ja saavuttaa, eikä jäädä siihen pisteeseen, minkä vaik on saavuttanut, et se ei oo se mihin todellakaan ollaan jäämässä --- et koko ajan on katse silleen, et miten vois pärjätä paremmin.” (Jenna, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Nuorten asenne tarkoittanee kuitenkin pikemminkin etenemistä ja eteenpäin pyrkimistä kuin vanhemmille sukupolville ominaista omaisuuden ja materian kerryttämistä. Myös keski-ikäiset kokivat, että nuoret haluavat etenkin parempaa elämänlaatua: *”He satsaavat enemmän siihen elämänlaatuun”* (Harri, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Nuorten asenteen taustalla nähtiin kannustava kulttuuri, johon moni oli kasvanut: *”Meidän ikäset on lapsesta ja pienestä asti kuullu sitä puhetta, että voit tehdä elämästäsi millaista itse haluat ja sinusta voi olla mihin vaan”* (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Sen koetaan rakentaneen mielenmaisemaa, jossa *”ylipäättään ollaan tosi nälkäsiä ja ajatellaan, että ihan kaikki on saavutettavissa”* (Sami, haast. 9, nuoret, väh. koul.). Se voi toisaalta lisätä myös tunnetta siitä, että on itse vastuussa valinnoistaan ja pärjäämisestään. Aineellisen elintason tavoittelun sijaan nuoret tuntuvat korostavan elämänlaatua, jossa pärjääminen, päämäärätietoisuus ja tavoitteellisuus ovat kuluttamista ja omistamista tärkeämpiä. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu, että nuoret tavoittelevat kohtuullista toimeentuloa.⁶⁹

Siihen viittaavat myös kyselyaineiston havainnot säästämisestä. Kyselyssä korostuu nuorten säästäväisyys (edellä kuvio 7). Joka viides (18 %) kertoo säästävänsä mahdollisimman paljon rahaa hankinnoissaan ja kulutuksessaan, sillä säästäväisyys on arvo itsessään. Keski-ikäisistä rahankäyttöään tällä tavoin kuvailee joka kymmenes (8 %). Havainto on kiinnostava, sillä stereotyyppisissä mielikuvissa säästämisen itseisarvo liitetään herkästi vanhempiin ikäpolviin.

Myös haastattelut osoittivat nuorten kiinnostuksen säästämistä kohtaan. Valtaosa nuorista piti säästämistä tärkeänä ja koki tarpeelliseksi saada rahaa säästöön pahan päivän varalle: *”Mä haluisin, et mun elintaso olis sitä luokkaa, et olis laittaa*

sinne sukanvarteen, et se loís semmosta omanlaistaan taloudellista turvaa” (Julia, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Moni nosti säästämisen esiin vanhuuden turvan näkökulmasta. Eläkkeiden tulevaisuudesta kannettiin huolta ja vanhuuden turvaaminen säästämällä koettiin tarpeelliseksi: ”Että jäis sen verran sukanvarteen, että pystyis turvaamaan sitä omaa vanhuutta” (Juuso, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Se nähtiin tärkeäksi, sillä eläkejärjestelmän tulevaisuuteen ei uskottu varauksettomasti: ”Onko esimerkiksi eläkesysteemi” (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.).

Monille nuorille säästäminen ei kuitenkaan ollut vain välineellistä, vaan itessään tärkeää. Osa nuorista korosti säästämisen ohella myös sijoittamista: ”Itse pidän tärkeänä myös sijoittamista” (Tiia, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Havainto vahvistaa kuvaa siitä, että nuorten kiinnostus sijoittamiseen on kasvussa.⁷⁰ Osalle säästäminen tai sijoittaminen oli tavoite, jolla pyritään lyhentämään työuraa tai vähentämään työntekoa ja lisäämään vapaa-aikaa. Esimerkiksi ravintola-alalla työskentelevä nuori kuvasi tavoitteitaan tästä lähtökohdasta:

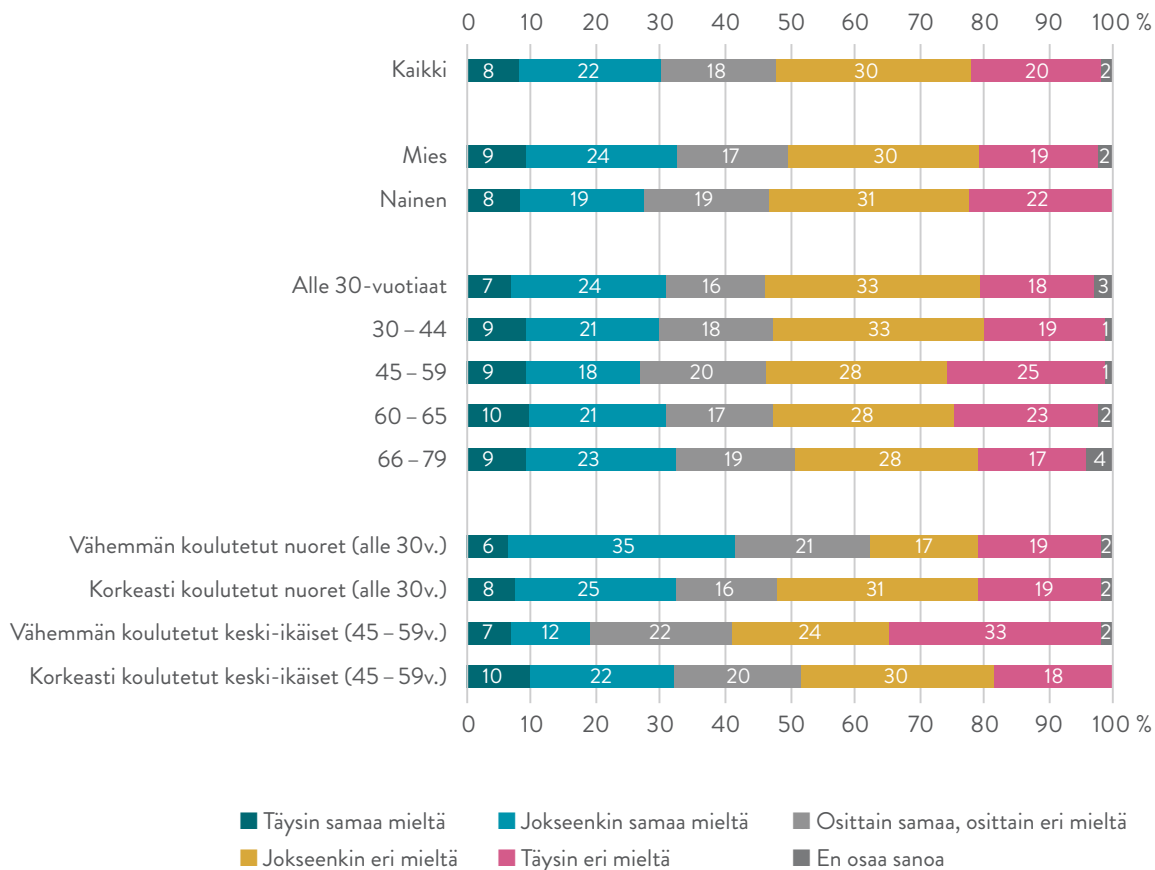
”Olis semmonen ihanteellinen neljä työpäivää viikossa ja ois niitä omia menemisiä kattamaan varoja, joita sijoittamalla pystyis ehkä irtautumaan siitä työelämästä silleen, että ois enemmän vapaa-aikaa, eikä ois semmosta viis päivää viikossa -oravanpyörää. Niin sellasta ei kyllä pidemmän päälle hirveesti jaksa, ainakaan tässä työssä. Et sit ottas vähä ite vastuuta siitä omasta vauraudesta.” (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.)

Haastattelulainaus kertoo nuoren halusta irrottautua työelämän oravanpyörästä ja ottaa aikaa itselle ennen virallista eläkeikää. Useissa nuorten ryhmissä asiaa pohdittiin samansuuntaisesti. Havainto on kiinnostava ajatellen työelämän sukupolvikeskustelua perinteisen työteliäisyyden tulevaisuudesta.⁷¹ Se kertoo myös työelämämme suorituskeskeisyydestä ja viittaa siihen, että ajatus työelämässä jatkamisesta eläkeikään saakka koetaan raskaaksi. Yleistyessään suuntaus on herättelevä ajatellen keskustelua työelämän lisääntyneestä kuormituksesta sekä samanaikaisesta työurien pidentämisen tarpeesta.⁷²

Tutkimuksen kyselyssä säästäminen ennenaikaiselle eläkkeelle jääntiä varten ei kuitenkaan valikoitunut ensisijaiseksi vaihtoehdoksi ja sai vain muutamien prosenttien kannatuksen, vaikka haastatteluissa se nousi nuorilla esiin. Nuoret eivät automaattisesti sitoudu perinteiseen ”sitten eläkkeellä” -ajatteluun, vaan pyrkivät elämään myös hetkessä ja järjestämään riittävästi vapaa-aikaa työnteon vastapainoksi. Tavoitetta perusteltiin kommentoimalla ”mitä jos ei eläkkään sinne eläkeikään asti” (Essi, haast. 4, nuoret, kork. koul.).

Koska kysymys työn ja vapaa-ajan välisestä arvottamisesta on yksi keskeisistä työelämän sukupolvikeskustelun teemoista, tiedustelimme kyselyssä

KUVIO 8. ”MINUN ON VAIKEA PITÄÄ TYÖTÄ ERILLÄÄN VAPAA-AJASTANI”
SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)

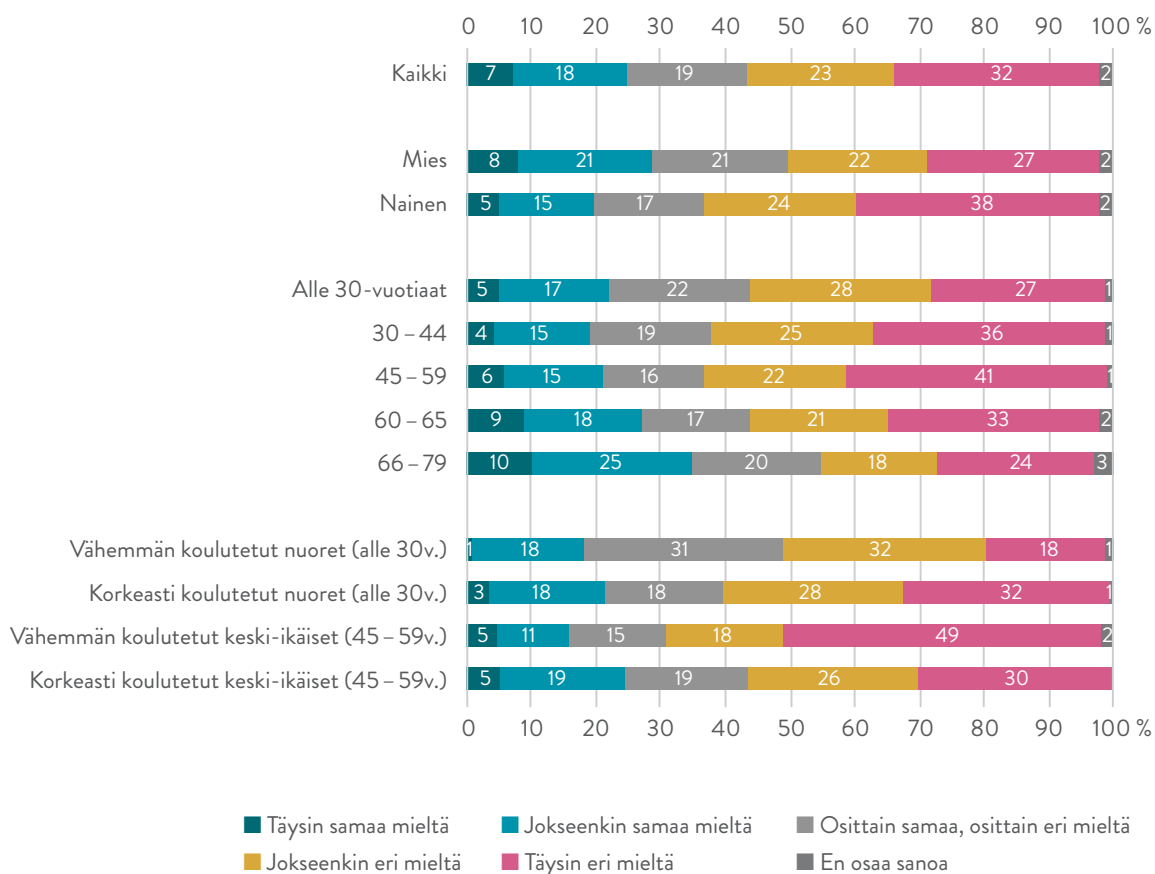


työn ja vapaa-ajan välisestä rajanvedosta erillisillä väittämillä. Kuten **kuvio 8** osoittaa, noin kolmanneksella (30 %) suomalaisista on vaikea pitää työtä erillään vapaa-ajasta, mutta noin puolet (50 %) ei pidä työn ja vapaa-ajan välistä rajanvetoa hankalana.

Ikäryhmien ja sukupuolten väliset erot ovat hyvin pieniä. Keski-ikäisistä ja nuorista noin kolmasosa pitää rajanvetoa vaikeana. Korkeasti koulutetut kokevat hieman muita useammin vaikeuksia pitää työtä erillään vapaa-ajasta. Ero on yllättävän pieni ajatellen sitä, että korkeasti koulutetuilla aloilla työn luonne usein mahdollistaa töiden liukumisen vapaa-ajalle helpommin kuin vähemmän koulutetuilla aloilla.

Tarkasteltaessa nuoria ja keski-ikäisiä koulutustaustan mukaan havaitaan, että vähemmän koulutetuilla nuorilla on useammin (41 %) vaikeuksia pitää työtä ja vapaa-aikaa erillään verrattuna oman ikäryhmänsä korkeasti koulutettuihin

KUVIO 9. ”MINUA EI HAITTAA, VAIKKA TEEN TAI TEKISIN ANSIOTYÖTÄNI MYÖS VAPAA-AJALLANI” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



(33 %) ja erityisesti vähemmän koulutettuihin keski-ikäisiin (19 %) (kuvio 8). Tulos on todella yllättävä, ja se selittyy erityisesti vähemmän koulutettujen nuorten miesten vastauksilla: heistä peräti 50 prosenttia kokee työn ja vapaa-ajan erottamisen haastavaksi.

Kyselyssä selvitettiin myös suomalaisten suhtautumista työn tekemiseen vapaa-ajalla (kuvio 9). Kyselyn perusteella yli puolta (55 %) vastaajista haittaa työn liukuminen vapaa-ajalle. Vapaa-ajalla työntekoon myönteisesti suhtautuvia on neljännes (25 %).

Naiset suhtautuvat miehiä tiukemmin rajan vetämiseen työn ja vapaa-ajan välille. Naisista enemmistöä (62 %) rajan hämärtyminen haittaa ja joka viidettä (20 %) ei. Miehistä puolet (49 %) on harmissaan työn tekemisestä vapaalla ja lähes kolmannes (29 %) suhtautuu siihen myötämielisesti. Nuorten ja keski-ikäisten välillä ei ole juurikaan eroja.

Tarkasteltaessa nuoria ja keski-ikäisiä koulutustaustan mukaan havaitaan, että kaikissa ryhmissä myönteisesti työn tekemiseen vapaa-ajalla suhtautuu noin viidennes. Kriittisiä ovat sen sijaan muita useammin vähemmän koulutetut keski-ikäiset, joista lähes 70 prosenttia on väittämästä eri mieltä. Vähemmän koulutetuista nuorista ja korkeasti koulutetuista keski-ikäisistä näin ajattelee reilu puolet.

Haastatteluissa työn ja vapaa-ajan välisen rajanvedon vaikeutta kuvattiin voimakkaammin kuin kyselyn perusteella voisi olettaa. Osa molemmissa ikäryhmissä tunnisti työn ja vapaa-ajan välisen rajan häilyvyyden: *”No varsinkin ite tälleen vastavalmistuneena on tosi vaikee vetää sitä rajaa”* (Emma, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Vaikka molemmissa ikäryhmissä vapaa-aika koettiin tärkeäksi ja periaatteessa työtä tärkeämmäksi, keski-ikäiset arvioivat, että nuoret arvostavat vapaa-aikaa heidän omaa ikäryhmäänsä enemmän. Keski-ikäiset kokivat itselleen tyypillisenä, että työ pistetään etusijalle, joka usein tarkoittaa töiden liukumista vapaa-ajalle ja työpäivän venymistä:

”Jos ei olla saatu jotain valmiiksi niin sitä työpäivää sitten jatketaan. Nuorempi sukupolvi lopettaa sitten silloin 16 tai 17, koska kello on 17. Me jatketaan, koska se kuuluu se homma hoitaa loppuun.” (Harri, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.)

Osa nuorista jakoi keski-ikäisten näkemyksen, osa puolestaan koki vapaa-ajan joustavan tarpeen vaatiessa. Pääsääntöisesti nuoret kuitenkin arvottivat vapaa-aikaa korkealle ja kokivat rajanvedon työn ja muiden elämän osa-alueiden välillä tärkeäksi: *”Kyl mie aika monta asiaa vapaa-ajalla pistän työn edelle”* (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Itsestään selvää rajanveto ei kuitenkaan ole. Vuoden 2020 Nuorisobarometrissä vähemmistö (45 %) nuorista koki työn ja vapaa-ajan rajan täysin selväksi. Osaa tämä kuormittaa, sillä barometrin mukaan joka viides (20 %) nuorista tunsu usein ahdistuvansa työasioista vapaa-ajalla.⁷³

Työasioiden alituinen läsnäolo tunnistettiin myös tämän tutkimuksen korkeasti koulutettujen nuorten ja keski-ikäisten haastatteluissa: *”Tuntuu et se [työ] on koko ajan jollain tasol läsnä”* (Emma, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Tunnetta lisää se, että nykYTEKNOLOGIAN myötä ihmiset ovat herkemmin saatavilla. Työasioita hoidetaan ja seurataan myös virallisen työajan ulkopuolella: *”Iteki tulee usein vielä iltasin katottua jotain työhommaa seuraavaa päivää varten valmiiksi ja luettuu sähköpostii koko ajan”* (Jesse, nuoret, haast. 4, kork. koul.). Yleisesti on havaittu, että työ valuu vapaa-ajalle entistä herkemmin, kun töitä hoidetaan kotona digilaitteilta.⁷⁴

Haastateltavien näkemykset kuvaavat ilmaisuvoimaisesti työelämään liittyvää keskustelua työn subjektivoitumisesta viimeisten 20 vuoden aikana. Työn on

katsottu tunkeutuneen yhä syvemmälle minuuteemme ja siitä on tullut mielen-tila. Työstä ei enää pystytä irtaantumaa samalla tavoin kuin ennen.⁷⁵

Samaan viittaavat vuoden 2018 Työolotutkimuksen havainnot. Yli kolmasosa palkansaajista koki, ettei työasioiden ajattelusta pääse eroon vapaa-ajalla edes niin halutessaan. Naiset kokivat näin miehiä yleisemmin.⁷⁶ Kaiken kaikkiaan työasioiden hoito vapaa-ajalla on yleistynyt vuosi vuodelta. Työolotutkimuksessa työn ja vapaa-ajan sekoittumisen on havaittu olevan suu- relle osalle palkansaajista arkipäivää. Erityisesti etätyö ja sosiaalinen media on hämärtänyt tätä rajaa.⁷⁷ Nykyinen viestintäteknologia on myös osaltaan edistänyt töiden liukumista yli virallisen työajan.

Työnteon valumista vapaa-ajalle ja mielen täyttymistä työasioilla on edes- auttanut myös työtapojen ja työn luonteen muutos. Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka nuoret ja keski-ikäiset kuvaavat työelämän tulevaisuutta ja miten he kokevat muutoksen oman ikäryhmänsä kannalta.

4. TYÖN MUUTOS JA TULEVAISUUS

Työn muutos muovaa sekä yhteiskunnan rakenteita että yksilön mahdollisuuksia osallistua ja olla osallisena. Muutos on jatkuvaa, se on kiinteästi yhteydessä yhteiskunnan sosiokulttuuriseen kehitykseen.⁷⁸ Työn tulevaisuutta tuleekin tarkastella kokonaisuutena, johon vaikuttavat maailmanlaajuiset muutostrendit, kuten ilmastonmuutos, demografia, globalisaatio sekä teknologinen kehitys.⁷⁹

Muutokset koskettavat ikäryhmiä eri tavoin. Tämänhetkiset muutospaineet, kuten uuden teknologian opettelu, vaativat keski-ikäisiltä totutuista tavoista irti päästämistä ja uusiin työtapoihin mukautumista. Nuorilla puolestaan on edessä työn tulevaisuus, jota tutkijat ja asiantuntijat vasta tällä hetkellä pyrkivät ennustamaan. Työterveyslaitoksen pääjohtajan Antti Koivulan sanoin: ”Nuorten tulevaisuuden haaste on ennen kaikkea se, että heillä ei ole varmuutta millaiseen työelämään he päätyvät”.⁸⁰ Siten ikäryhmät arvioivat tulevaisuutta hyvin erilaisista lähtökohdista.

Viime vuosina työelämän muutos tuntuu kiihtyneen ja mielikuvaa vahvistavat koronapandemian äkilliset vaikutukset työntekemisen tapoihin. Tilastollisen tarkastelun perusteella viime vuosien kehitys ei kuitenkaan näytä yhtä synkältä. Esimerkiksi vakituinen kokoaikainen palkkatyö on edelleen yleisin työnteon muoto, minkä lisäksi työsuhteiden kesto on viime vuosikymmeninä pidentynyt.⁸¹ Voi kuitenkin olla, että tilastot eivät kaikilta osin tavoita tai pysty kuvaamaan tapahtuneita muutoksia.⁸² Työolotilastojen perusteella muutos on viime vuosina ollut aiempaa suurempaa.⁸³

Palkkatyön rinnalla työtä tehdään muun muassa erilaisten digitaalisten alustojen kautta ja vuokratyössä.⁸⁴ Alustatalous ja vuokratyö edustavat toistaiseksi työelämän marginaalia, mutta vakiintunevat tulevaisuudessa osaksi työmarkkinoiden tavanomaisena pidettyä rakennetta.⁸⁵ Työsuhteiden moninaistuuessa myös yhteiskunnallisen sääntelyn ja tukiverkkojen tulee sopeutua muuttuneeseen tilanteeseen hyvinvoinnin varmistamiseksi kaikille.⁸⁶

Niin yksilöt, asiantuntijat, päättäjät kuin työmarkkinatoimijatkin pyrkivät ennakoimaan työelämän muutoksia. Tulevaisuutta ei ole kirjoitettu valmiiksi, vaan siihen voidaan vaikuttaa tämän päivän päätöksillä.⁸⁷ Vaarana on eriarvoistuminen ja hyvinvointiyhteiskunnan rakenteiden rapautuminen, mikä tekee ennakkoinnista erityisen tärkeää.

Työelämän sukupolvikeskustelun kannalta oleellista on, kuinka ikäryhmät kokevat työelämän muutokset ja kuinka ne niihin sopeutuvat. Seuraavassa tarkastellaan nuorten ja keski-ikäisten näkemyksiä muutoksesta sekä siihen liittyvistä mahdollisuuksista ja uhista. Ikäryhmien tarkastelusta tekee erityisen kiinnostavan se, että nuoret ovat osittain itse olleet työmarkkinoiden muutoksen ajureita. Uuden teknologian innovatiivinen hyödyntäminen on synnyttänyt ammattiryhmiä, joita heidän vanhempiansa sukupolvi ei olisi osannut kuvitellakaan.

4.1 YHTEISKUNNALLINEN MUUTOS – ”TULEE SEMMONEN KUILU SIIHEN TYÖHÖN”

Työn muutos ei näy kaikkien elämässä yhtä aikaa ja samalla tavoin. Muutostrendit eivät kohteile toimialoja tasapuolisesti ja osalta nykyisistä toimialoista edellytetään suurempaa sopeutumista kuin toisilta. YK:n alainen Kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organization) määrittelee työn megatrendeiksi demografisen, ilmaston- ja teknologisen muutoksen sekä globalisaation.⁸⁸ Näiden lisäksi työhön vaikuttaa myös ajattelu- ja toimintatapojen muutos.⁸⁹ Kaikilla ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia sopeutua muutoksiin ja työelämän polarisaatiokehityksen jyrkentymistä pidetään yhtenä tulevaisuuden uhkakuvana.⁹⁰ Esimerkiksi naispuolisten tuotantotyöntekijöiden on havaittu usein päätyvän pitkäaikaiseen työttömyyteen ammatillisen rakenteen muuttuessa.⁹¹

Tämän tutkimuksen ryhmähaastatteluissa osallistujilta kysyttiin, ajattelevatko he työelämän olevan muutoksessa. Sekä nuoret että keski-ikäiset arvioivat tulevaisuuden muokkaavan nykyisiä ammattiryhmiä kovallakin otteella: *”Työtä hävitetään, se häviää lopullisesti, katoaa, muuttaa muotoaan”* (Tiina, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Yleisesti tiedossa olevat työelämän muutostrendit tunnistettiin myös haastatteluryhmissä. Haastateltavat sivusivat globalisaation, demografisen muutoksen ja ilmastonmuutoksen vaikutuksia työelämään, mutta keskustelu näistä teemoista jäi pintapuoliseksi. Kenties lähemmäs haastateltujen omaa kokemusta tulivat teknologisen kehityksen murros sekä ajattelu- ja toimintatapojen muutokset, joita käsiteltiin molemmissa ikäryhmissä runsaasti.

Työpaikoilla tapahtuvasta demografisesta muutoksesta keskusteltiin pääsääntöisesti nuorten ryhmissä tulevaisuuden huoltosuhteen kannalta. Kuten työelämän pelkoja käsittelevässä alaluvussa 3.3 kuvattiin, monet nuorista olivat huolissaan eläkkeiden tulevaisuudesta ja omista mahdollisuuksistaan aikanaan jäädä eläkkeelle. Huoli liittyy työelämän demografiseen muutokseen ja väestön ikääntymiseen, minkä seurauksena työmarkkinoilta poistuu enemmän tekijöitä kuin sinne tulee uusia tilalle.⁹²

Ilmastonmuutos ei haastatteluissa noussut erilliseksi aiheeksi, mutta sen huomiointia pidettiin välttämättömänä myös työelämän tulevaisuuden kannalta: ”Jos niihin [väestöräjähdyks ja ilmastonmuutos] ei saada ratkaisua, niin meidän ei hyödytä puhua yhtään mistään” (Virpi, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Sen sijaan nuoret ja keski-ikäiset tunnistivat työelämästä useita ajattelu- ja toimintatapojen muutoksia, joiden vaikutusten arvioitiin kasvavan.

Koko työmarkkinakentän katsottiin olevan muutoksessa eikä edes nuoren näkökulmasta ”työelämä oo enää sitä, mitä on lapsena oppinut vanhemmilta” (Anna, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Keskeisiksi muutoksiksi haastateltavat nostivat työsuhteiden uudet muodot ja työurien sirpaloitumisen. Nuorten työurien odotettiin pilkkoutuvan useisiin, lyhytaikaisiin työsuhteisiin, jotka ”vaihtuu koko ajan” (Tarja, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Nuorten näkökulmasta ”pätkätöiden tekeminen on meidän sukupolvella ihan normaalia ja vaikka oliskin virka, ni kuitenkin sillee vähän katotaan koko ajan jotain muita töitä” (Oona, haast. 4, nuoret, kork. koul.).

Vaikka määräaikaaisuus nähtiin nuorille tyypillisenä työsuhteen muotona ja joillekin jopa toivottavana työtilanteena, on muistettava, että mahdollisuus kilpailuttaa työnantajia ja työtehtäviä uralla etenemiseksi on vain osan etuoikeus. Osaa nuorista arvelutti työelämän ennakoimattomuus ja moni toivoi ”et sais vakinaisen työn” (Julia, haast. 2, nuoret, väh. koul.) tuomaan turvaa ja mahdollistamaan elämän suunnittelun pidemmällä aikavälillä kuin vain seuraavan määräaikaisuuden loppuun.

Työelämän muuttumista entistä epävarmemmaksi pelättiin molemmissa ikäryhmissä (ks. myös luku 3.3). Lisäksi ”jatkuvan suurempaan tehokkuuteen ja tuotannon tehostamiseen pyrkimisen” (Antti, haast. 4, nuoret, kork. koul.) arvioitiin olevan uhkaava kehityssuunta, jonka vaarana oli yhä useamman uupuminen: ”Oliko ennen niin paljon työuupuneita, kun nyt” (Sari, haast. 5., keski-ikäiset, väh. koul.).

Työelämän arvellaankin jakaantuvan tulevaisuudessa jyrkemmin erityisosamista vaativiin asiantuntijatöihin, joissa työskentelevillä on entistä enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, sekä vähemmän koulutettuihin palveluammatteihin, joissa kansainvälinen kilpailu lisää painetta joustaa työhyvinvoinnin kustannuksella.⁹³ Myös tämän tutkimuksen ryhmähaastatteluissa muutoksella tunnistettiin olevan sekä voittajia että häviäjiä. Kehityksen pelättiin johtavan työmarkkinoiden jakautumiseen vähempiarvoiseen työhön, jossa ”on kädet kynärpäitä myöten siinä itessään ja sitten on se toimistoväki, joka on sitten siellä tietokoneen ääressä puku päällä” (Pasi, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.).

Etenkin vähemmän koulutettujen nuorten tilannetta pidettiin huolestuttavana: ”Nää koulupudokkaat, ryhmä, jolla ei oo tarpeeks koulutusta, niin onhan se ongelma” (Virpi, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Vähäistä koulutusta vaativan,

suorittavan työn kysynnän arveltiin heikkenevän yleisen koulutustason kohonamisen ja osaamisvaatimusten lisääntymisen myötä. Siinä, missä ”ennen oli semmosia töitä, mihin ei tarvittu mitään koulutusta tai muuta” (Sari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.), ei niitä nykyisin juuri enää ole. Huoli on aiheellinen, sillä aiempi tutkimus osoittaa, että viime vuosina perusasteen varassa olevien työllisyysaste ei ole noussut samaa tahtia muiden ryhmien työllisyysasteen kanssa ja erityisesti nuorisotyöttömyys on jäänyt korkealle tasolle.⁹⁴

Kehittyvä teknologia korvaa ja täydentää aiempia suorittavia työtehtäviä, minkä lisäksi globaaleilla markkinoilla korkean työvoimakustannusten maiden, kuten Suomen, on vaikea kilpailla vähän koulutusta vaativista, mekaanisista töistä.⁹⁵ Tämän tunnistivat myös haastatellut ja pelkäsivät, että tulevaisuudessa yhä useammin ”työt siirretään muihin valtioihin” (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Globaali kilpailu lisää painetta kehittää työntekijöiden erityisosaamista, mihin Suomen kattava koulutusjärjestelmä antaa hyvät edellytykset. Joidenkin perinteisten ammattien, kuten maalareiden, koneistajien ja hitsareiden, enustetaan uudistuvan ja ottavan uuden teknologian osaksi työnkuvaansa. Uudelleenkouluttautumisesta ja oman osaamisen päivittämisestä tuleekin ennistä tärkeämpää työmarkkinoilla menestymisen kannalta.⁹⁶

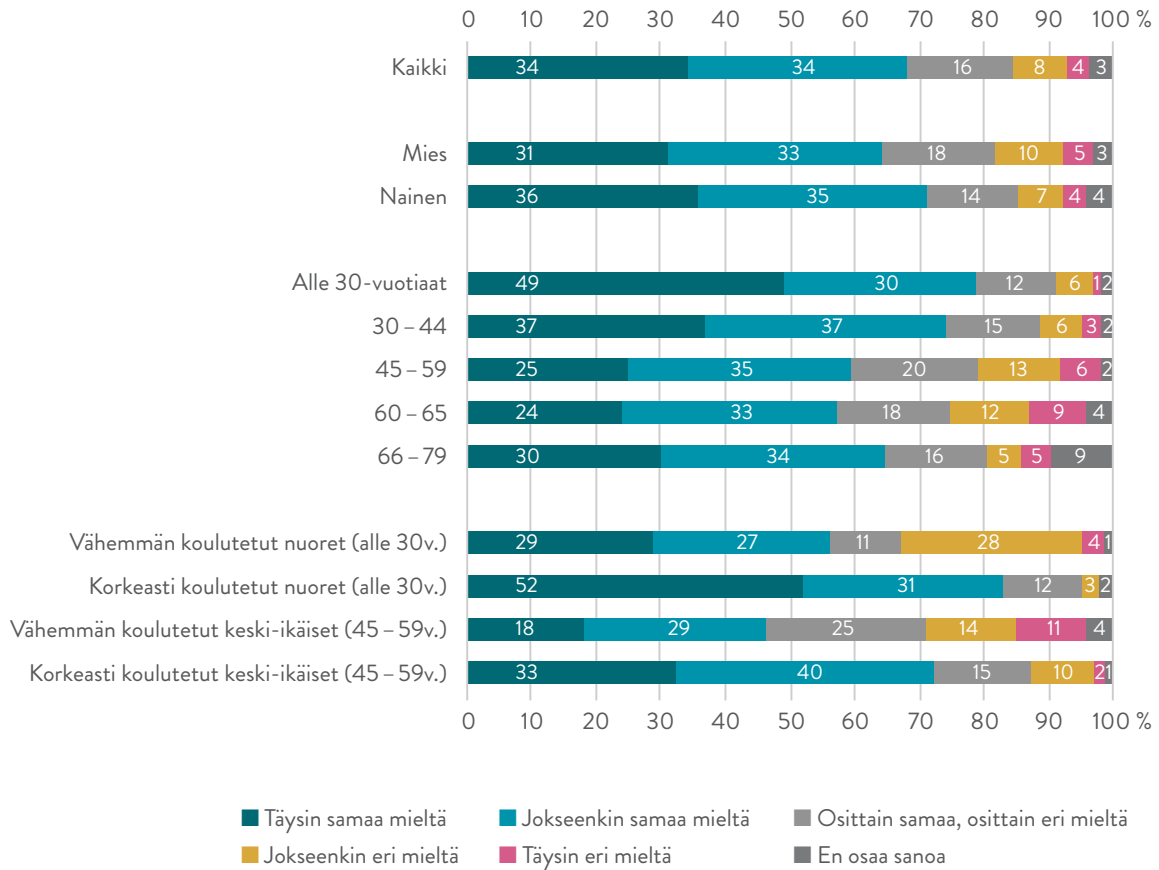
Yhteiskunnan polarisaation ehkäisemiseksi on oleellista tarkastella, kuinka eri väestöryhmät pystyvät vastamaan uudelleenkouluttautumisen vaateisiin. Myönteistä on, että tämän tutkimuksen aineistojen valossa suomalaiset suhtautuvat omien taitojensa päivittämiseen hyvin avoimesti. Kyselyn perusteella enemmistö suomalaisista (68 %) on motivoitunut kouluttautumaan lisää pärjätäkseen työelämän muutoksessa (**kuvio 10**).

Yleisintä motivaatio lisäkouluttautumiseen on nuorilla (79 %) ja se laskee hieman siirryttäessä vanhempiin ikäluokkiin. Silti yli puolet (60 %) keski-ikäisistäkin arvioi olevansa valmiita kouluttautumaan lisää. Miesten ja naisten valmiudessa ei juurikaan ole eroa.

Motivaatio lisäkouluttautumiseen lisääntyy koulutuksen myötä. Valmius on pääsääntöisesti sitä yleisempää, mitä korkeamman tutkinnon suorittanutta ryhmää tarkastellaan. Kouluttautumisvalmius on myös yhteydessä arvopohjaan. Kyselyn perusteella arvoiltaan liberaaleilla on useammin halua kouluttautua lisää, ja toisaalta heidän joukossaan on paljon akateemisia ja nuoria ylioppilaita eli tulevia akateemisia. Opiskeluvalmiudessa korkeasti koulutetut nuoret ja keski-ikäiset ovat hyvin lähellä toisiaan, kuten myös vähemmän koulutetut nuoret ja keski-ikäiset.

Ryhmähaastatteluissa koulutuskohtaiset erot eivät ole yhtä selviä kuin kyselyaineistossa. Kaikissa ryhmissä uudelleenkouluttautumisesta puhuttiin myönteiseen

KUVIO 10. ”OLEN MOTIVOITUNUT KOULUTTAUTUMAAN LISÄÄ, JOTTA
PÄRJÄÄN TYÖELÄMÄN MUUTTUESSA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ
KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



sävyyn. Keski-ikäisistä moni oli opetellut uuden ammatin, kouluttautui parhailaan tai haaveili siitä. Osa näki kouluttautumisen välttämättömyytenä, sillä ”ei kukaan ota sua tän ikäisenä töihin mihinkään, ellei sulla oo oikeeta, hyvää, tuoretta koulutusta taustalla” (Tarja, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Keski-ikäiset kokivat kouluttautumisen vahvistavan omaa asemaa työmarkkinoilla. He korostivat, että työelämän nopeissa muutoksissa myös nykyisessä työssä vaaditaan ”koko ajan kouluttautumista ja opettelemista” (Mika, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Näkemykset kertovat huolesta, jota moni keski-ikäinen kantaa omista uudelleentyöllistymisen mahdollisuuksistaan työttömyyden osuessa kohdalle (ks. luku 3.3).

Moni keski-ikäisistä koki opiskelun innostavana ja oppimisen pitävän ”äivotkin vähän vireenä, kun on pikkasen koko aika jotain uutta” (Jaana, haast. 6. keski-ikäiset, väh. koul.). Kouluttautumisen nähtiin olevan arvokas panostus omaan henkiseen hyvinvointiin ja mahdollisuus ”vihdoinki tehdä sitä, mitä on

aina halunnu” (Virpi, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Monelle keski-ikäiselle uudelleen kouluttautuminen merkitsikin jonkinlaisen haaveen toteuttamista, joka jostain syystä oli aiemmin jäänyt tekemättä:

”Pikkupojan haave toteutu. Joskus aikoinaan piti lähteä rekkakuskiks, mutta kaikkien tämmösten juttujen jälkeen se vähän viivästy. Nyt mä oon sitte!”
(Pasi, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.)

Osa pitkän uran tehneistä keski-ikäisistä kuitenkin arveli kokonaan uuden ammatin opetteluun haastavaksi, vaikka pitikin täydentävää koulutusta mahdollisena.

Myös nuoret suhtautuivat uudelleen kouluttautumiseen pääosin myönteisesti. Kouluttautumisen arveltiin voivan *”piristää omaa elämää ja omaa ajattelua ja [sen kautta] kehittyä myös ihmisenä”* (Antti, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Siihen nähden, kuinka merkittävässä osassa osaamisen päivittämisen arvioidaan olevan tulevaisuuden työelämässä, yllättävän harva nuori pohti uudelleen kouluttautumisesta oman urakehityksen kannalta. Osa kuitenkin arvioi, että *”varmaan meidän pitää jossain vaiheessa opetella jotain uutta, että ei voi sillä vanhalla opitulla pärjätä koko työelämää”* (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.).

Nuoret suhtautuivat uudelleen kouluttautumiseen keski-ikäisiä pragmaattisemmin. Osa nuorista asetti ehtoja uuden koulutuksen aloittamiselle ja arvioi, että *”pitää olla oikeasti syy siihen, miks ei enää omalla aikasemmalla alalla pysty olemaan”* (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Myös aitoa motivaatiota ja halua suorittaa tutkinto peräänkuulutettiin, sillä *”monet uudelleen kouluttautujat, ne lähtee siihen kouluun ja se jää kesken ja ne on edelleen työttömiä, ni se ei mun mielestä johda mihinkään”* (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Maininnat haluttomuudesta kouluttautua lisää jäivät nuorten ja keski-ikäisten ryhmissä yksittäisiksi.

Haastatteluissa nuorten katse kiinnittyi muutoksia pohdittaessa tulevaan, mutta keski-ikäiset arvioivat myös oman uransa aikana tapahtuneita muutoksia. Monessa asiassa työelämän arvioitiin kehittyneen parempaan suuntaan ja trendin toivottiin jatkuvan. Esimerkiksi nostettiin erilaisten vanhojen valtahierarkioiden ja hyvä veli -kerhojen purkautuminen. Sen katsottiin tuovan työelämäänsä *”oikeesti yhteistyötä eikä vaan sanahelinää”* (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Vallan katsottiin jakautuvan yhä useammalle ja tulevaisuudessa *”entistä nuoremmat ja entistä enemmän naiset, ketkä on vikkeliä ja nopeita älyämään ja oppimaan, ni niitten vaikutusvalta ja merkitys työelämässä lisääntyy jatkuvasti”* (Juhani, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Työelämän muutosten nähtiin siis tuovan myös hyvää, vaikka ryhmähaastatteluissa pelkoja korostettiin mahdollisuuksia enemmän.

TYÖN MUUTOS EDELLYTTÄÄ OSAAMISEN
PÄIVITTÄMISTÄ. ENEMMISTÖ SUOMALAISISTA
(68%) KERTOO OLEVANSA MOTIVOITUNUT
KOULUTTAUTUMAAN LISÄÄ PÄRJÄTÄKSEEN
TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA.

MONI NUORI JA KESKI-ikäINEN KOKEE
OPISKELUN INNOSTAVANA: ”PYSYY AIVOTKIN
VÄHÄN VIREENÄ, KUN ON PIKKASEN KOKO
AIKA JOTAIN UUTTA” (VÄHEMMÄN KOULUTETTU
KESKI-ikäINEN NAINEN).

Työelämän megatrendeistä teknologinen kehitys nousi haastatteluissa erityisen painokkaasti esiin. Nuoret ja keski-ikäiset korostivat sitä keskeisenä työelämää muokkaavana tekijänä sekä pohtivat sen hyviä ja huonoja puolia. Uuden teknologian oppimisessa nuorella, diginatiivien sukupolvella katsotaan usein olevan etulyöntiasema keski-ikäisiin nähden⁹⁷, mutta toisaalta heillä on myös enemmän työuraa ja uuteen sopeutumista edessä. Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka ikäryhmät teknologiseen muutokseen asennoituvat.

4.2 TEKNOLOGINEN KEHITYS – ”MENNÄÄN VÄHÄN LIIAN LUJAA”

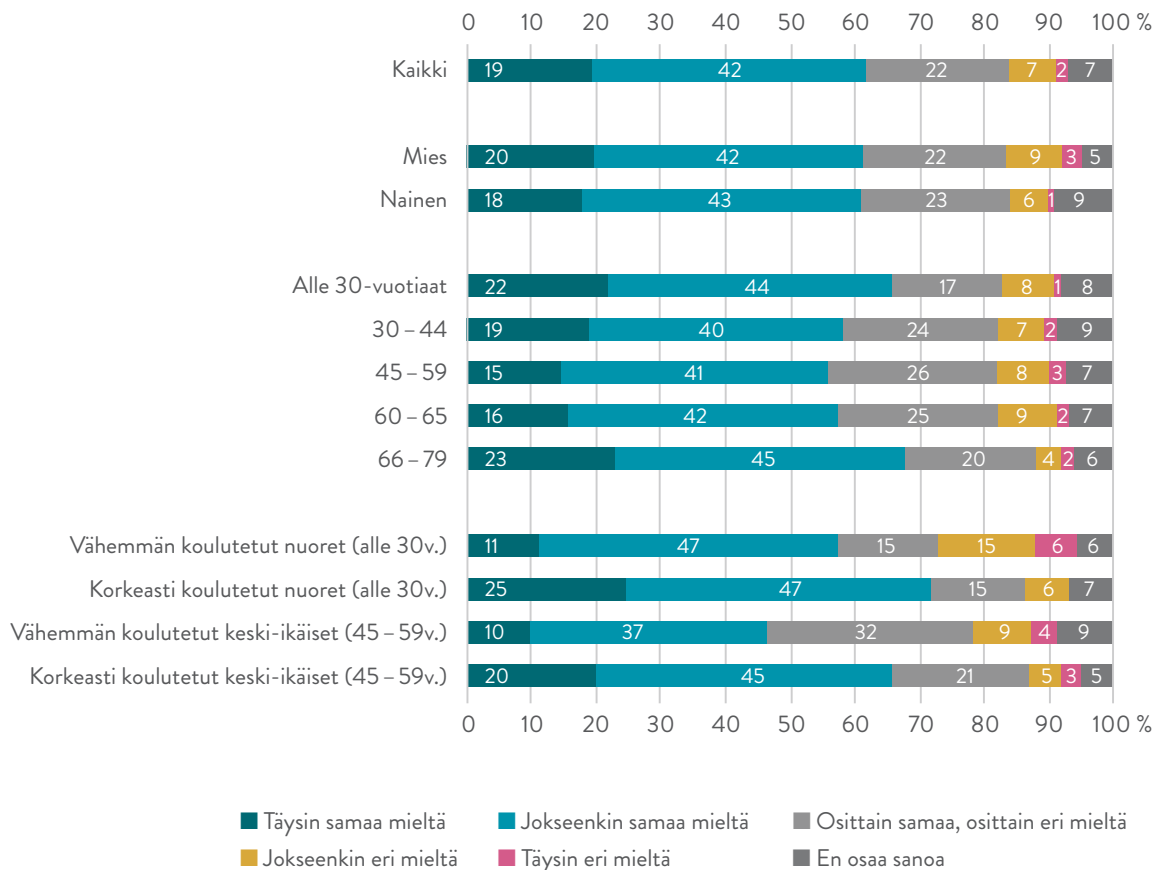
Teknologista muutosta voi tarkastella sekä tämänhetkisenä ilmiönä että tulevaisuuden kehityksenä. Ryhmähaastatteluissa nuoret pohtivat muutosta pitkälti tulevaisuuden kannalta, keski-ikäiset omassa työssään tapahtuneina muutoksina. Nuoret siis arvioivat, mitä tulevaisuus voi heidän työurilleen vielä tuoda, kun keski-ikäiset punnitsivat sopeutumistaan työssä esitettyihin uusiin osaamisvaatimuksiin. Tulevaisuuden osalta kumpikin ikäryhmä liitti teknologiseen kehitykseen sekä toiveita että huolia.

Kyselyn perusteella teknologiseen muutokseen suhtaudutaan Suomessa myönteisesti. Yli puolet (61 %) vastaajista uskoo suomalaisen työelämän hyötyvän lähitulevaisuuden teknologisesta kehityksestä sen sijaan, että se kurjistaisi työelämän näkymiä (**kuvio 11**). Päinvastoin ajattelee pieni vähemmistö (9 %). Sukupuolten näkemyksissä teknologisen kehityksen mahdollisuuksista ei ole suurta eroa.

Tulevat muutokset, työn automatisoituminen ja robotisoituminen koskettavat väestöryhmistä työuransa alussa olevia nuoria toisella tavalla kuin esimerkiksi uran toisessa päässä olevia keski-ikäisiä, vaikka toki muutos vaatii sopeutumista kaikilta. Vasta kehitteillä oleva, ihmisen työpanosta täydentävä tai korvaava teknologia muokkaa tulevaisuuden työnkuvia vielä ennalta-arvaamattomilla tavoilla, mikä vaikuttaa etenkin nuorten työuriin. Tästä huolimatta kyselyssä kaksi kolmesta (66 %) nuoresta arvioi työelämän hyötyvän teknologisesta kehityksestä. Keski-ikäisistäkin yli puolet (56 %) ajattelee samoin. Teknologisen kehityksen hyötyihin uskovat hieman keskimääräistä useammin korkeasti koulutetut. Tämä on havaittavissa sekä nuorten että keski-ikäisten ikäryhmissä.

Ryhmähaastattelut antavat lisää tietoa nuorten myönteisistä asenteista. Teknologian arvioitiin helpottaneen työntekoa ja elämää monin tavoin. Jopa automaatioteknologiassa nähtiin myönteisiä puolia, vaikka samaan aikaan sen pelättiin tulevaisuudessa vähentävän tarvetta ihmisen tekemälle työlle. Esimerkiksi itsepalvelukassoista todettiin, etteivät ”ne oo mitenkään räjähtäny käsiin” (Markus, haast. 1, nuoret, väh. koul.), vaan olivat tuoneet helpotusta ihmisten elämään

KUVIO 11. ”USKON, ETTÄ SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ HYÖTYY LÄHITULEVAISUUDEN TEKNOLOGISESTA KEHITYKSESTÄ SEN SIJAAN, ETTÄ SE KURJISTAISI TYÖELÄMÄN NÄKYMIÄ” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



mahdollistamalla nopean ja tehokkaan asioinnin. Osa nuorista oli omilla työpaikoillaan kokenut, kuinka uusi teknologia oli vapauttanut heidän työaikansa perustehtävistä mielekkäämpiin, enemmän osaamista vaativiin töihin.

Myös keski-ikäiset tunnistivat teknologian tuoneen helpotusta töihinsä, mutta lisäksi he keskustelivat runsaasti vaikeuksista omaksua uutta teknologiaa. Siinä, missä nuorilla oli myönteisiä kokemuksia mekaanisista perustehtävistä vapautumisesta, osalla keski-ikäisistä kokemus uuden teknologian vaikutuksista omaan työhön oli päinvastainen. Sitä ilmentää seuraava haastattelulainaus, joka raportin johdannossa kuvasi keski-ikäisten ja diginatiiveiksi luonnehdittujen nuorten sukupolvien eroa:

”Ei näitten kännyköitten ja pelien ja pensseleitten kanssa aina taho pysyä perässä. Nää vaihtuu niin tiuhaan tahtiin nää systeemit ja pelit ja pensselit,

kyllä se nuori polvi tietää. Minä luen aamulla lehen, mutta ne tietää jo eilispäivänä tai toissapäivänä, mitä mä tänään luen lehestä.” (Janne, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.)

Ryhmähaastatteluihissa nuoret ja keski-ikäiset arvioivat varsin samansuuntaisesti teknologian mahdollisuuksia koulutustaustasta riippumatta. Kyselyn tulokset kuitenkin osoittavat, että teknologiamyönteisyys on yleisempää korkeasti koulutetuilla nuorilla ja keski-ikäisillä kuin vastaavan ikäisillä vähemmän koulutetuilla (kuvio 11). Saman koulutustason suomalaiset ovat siis näkemyksissään teknologian hyödyistä lähempänä toisiaan kuin omaa ikäryhmäänsä.

Haastatteluihissa teknologiseen kehitykseen suhtauduttiin kaikkienensa maltilla ja muutoksen huomautettiin olleen ihmiskunnalle ominaista läpi aikakausten, sillä eihän *”enää kuljeta hevosellakaan, et nyt kuljetaan autolla”* (Aleksi, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Nopeaan teknologiseen kehitykseen liitettiin myös riskejä. Haastateltuja huolestutti eräänlainen vauhtisokeus. Teknologialla pelättiin korvattavan *”ihmisiä sellaisissa ammateissa, missä ihmistä tarvittais”* (Markku, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Esimerkkeinä tällaisista ammattialoista mainittiin etenkin erilainen hoivatyö, kuten varhaiskasvatus ja sairaanhoito.

Kehityksen vauhti näyttäytyi haastateltaville niin kovana, että *”välillä tuntuu, et mennään vähän liian lujaa”* (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Edes nuoret eivät pitäneet muutoksessa mukana pysymistä itsestäänselvyytinä:

”Kehitys menee tosi kovaa vauhtia eteenpäin tällä hetkellä ja vaik itse nuorena on siinä kehityksen aallonharjalla, niin paljon mä oon miettiny, että millon sitä itse tulee tippumaan siit. Tai tuleeko sellasta, et se vähän ehkä huolettaa, että voi aika nopeasti käydä niin.” (Essi, haast. 3, nuoret, kork. koul.)

Osa nuorista oli huolissaan itsensä lisäksi myös vanhemmista ikäluokista ja heidän pärjäämisestään digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Vanhukset nostettiin esiin erityisen haavoittuvana ryhmänä.

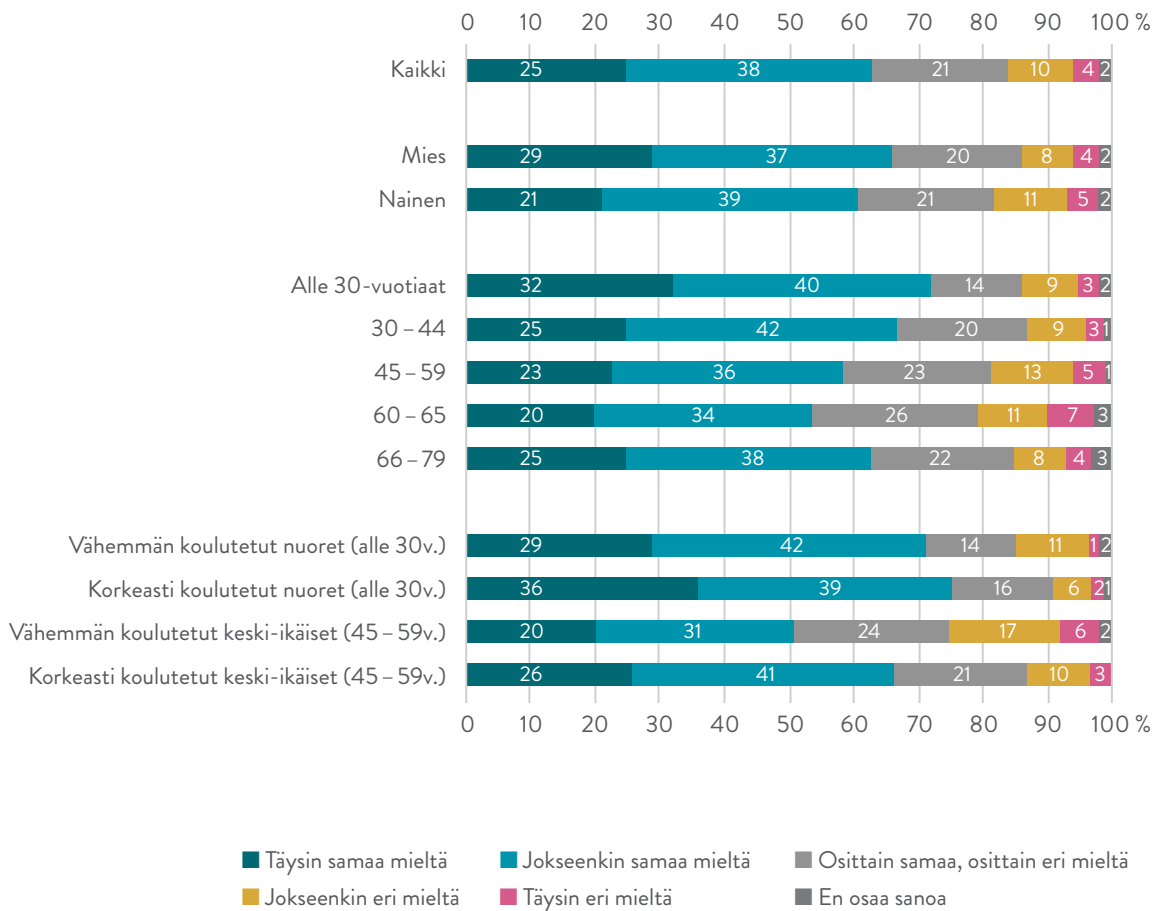
Yhteiskunnan siirtyessä yhä enemmän sähköisten palveluiden varaan, oleellista on, kuinka uusi teknologia otetaan käyttöön. Tässä keski-ikäiset haastatellut arvelivat nuorten olevan etulyöntiasemassa: *”Varmaa nuorille on helpompaa, ketkä on kasvanu siihen tietokoneaikaan”* (Sari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.).

Tutkimuksen kyselyssä kaksi kolmasosaa (63 %) suomalaisista arvioi olevan innostavaa ottaa käyttöön uutta teknologiaa työssään (kuvio 12). Teknologiamyönteisyys on sitä suurempaa, mitä nuoremmasta työikäisestä vastaajasta on kysymys. Noin kolme neljäsosaa (72 %) nuorista suhtautuu innokkaasti uuden teknologian käyttöönottoon, mutta niin tekee myös enemmistö keski-ikäisistä (59 %) ja 60–65-vuotiaista (54 %).

YLI PUOLET (61%) SUOMALAISISTA USKOO
TYÖELÄMÄN HYÖTYVÄN LÄHITULEVAISUUDEN
TEKNOLOGISESTA KEHITYKSESTÄ.
KEHITYKSEEN LIITETÄÄN KUITENKIN RISKEJÄ
SIITÄ, ETTÄ TYÖPAIKAT VÄHENEVÄT JA
AMMATTIALAT ERIYTYVÄT MENESTYVIIN JA
TAANTUVIIN.

NUORIA JA ERITYISESTI KESKI-IKÄISIÄ
HUOLESTUTTAA MYÖS KEHITYKSEN NOPEUS:
”VÄLILLÄ TUNTUU, ET MENNÄÄN VÄHÄN LIIAN
LUJAA” (KORKEASTI KOULUTETTU KESKI-
IKÄINEN MIES).

KUVIO 12. ”MINUSTA ON INNOSTAVAA OTTAA KÄYTTÖÖN UUTTA TEKNOLOGIAA TYÖSSÄNI”
SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



Vähemmän ja korkeammin koulutettujen nuorten teknologiamyönteisyydessä ei ole eroa, mutta keski-ikäiset korkeakoulutetut (71 %) suhtautuvat asiaan myönteisemmin kuin ikäryhmänsä vähemmän koulutetut (51 %). Sen sijaan sukupuoli ei juurikaan erottele vastaajia. Miehistä kaksi kolmasosaa (66 %) pitää uuden teknologian opettelua innostavana ja naisistakin lähes yhtä moni (60 %).

Vauhdilla digitalisoituvassa maailmassa kyky ja mahdollisuus omaksua uutta teknologiaa asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Tämä konkretisoitui koronapandemian siirtäessä arvioiden mukaan noin puolet suomalaisista etätöihin.⁹⁸ Kaikilla ammattialoilla etätöiden tekeminen ei kuitenkaan ole mahdollista. Lisäksi etätöissäkin työn luonteen erot luovat erilaisia mahdollisuuksia täysipainoiselle työssä suoriutumiselle.⁹⁹

Keskellä koronapandemiaa ei liene yllättävää, että kysyttäessä työn muutoksesta, moni tämän tutkimuksen haastatelluista mainitsi ensimmäisenä

etätöiden lisääntymisen. Etätyön koettiin olevan ”tosi in ja pop ja varmaa jääki” (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Koronavuoden katsottiin sysänneen ”kehityksen ihan uudelle levelille” (Tarja, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.).

Monen haastattelun kokemukset etätyöstä olivat pääosin myönteisiä. Etätyö oli tuonut joustavuutta arkeen esimerkiksi vapauttamalla työmatkoihin kuluneen ajan muuhun käyttöön. Lisäksi osalla joustavuus tarkoitti lisääntyntä päätäntävaltaa työn tekemisen tavasta ja rytmistä kotiloissa myös toimenkuvissa, joissa päätäntävalta on ollut vähäistä: ”Pääsi sanomaan omia mielipiteitään siitä, kuinka mun on täällä kotona hyvä tehdä se työ” (Jaana, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Päätäntävalta työoloista tarkoitti monelle myös lisääntyntä työrauhaa. Keväällä 2020 toteutettujen, etätyötä tarkastelevien kyselyiden perusteella suuri osa etätöihin siirtyneistä suomalaisista pitikin tilannetta myönteisenä.¹⁰⁰

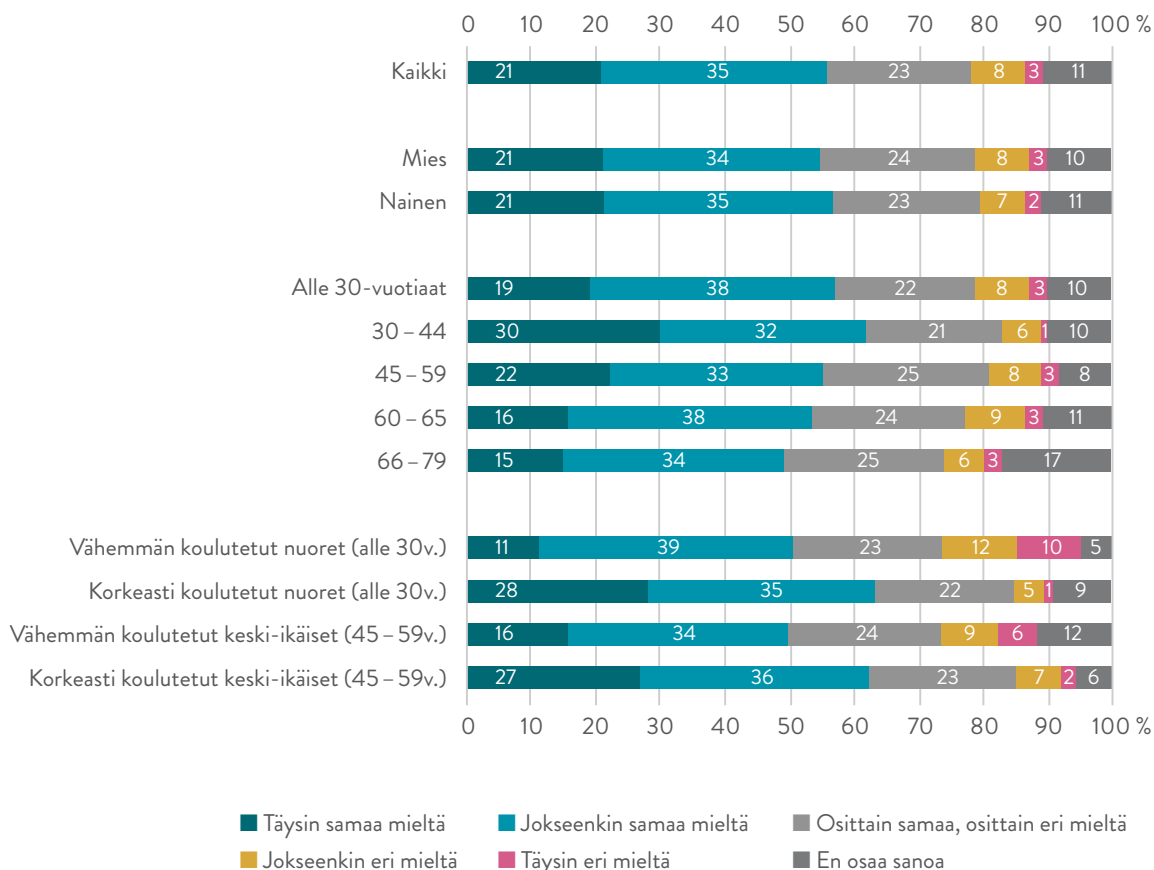
Myös tämän tutkimuksen kysely osoittaa, että enemmistö (56 %) suomalaisista ajattelee koronakriisistä johtuvan etätöiden kasvun olevan hyvä asia suomalaiselle työelämälle (**kuvio 13**). Myönteinen näkemys etätöistä oli saman suuntainen sekä naisilla että miehillä, kaikissa ikäryhmissä.

Sen sijaan on luontevaa, että koulutus on tiiviimmin yhteydessä etätyöasenteisiin: korkeasti koulutetut nuoret (63 %) ja keski-ikäiset (69 %) suhtautuvat etätyön yleisiin hyötyihin myönteisemmin kuin vähemmän koulutetut nuoret (50 %) ja keski-ikäiset (44 %). Epäilevästi etätyön hyötyihin suhtautuu koulustaustasta riippumatta vain hyvin harva.

Ryhmähaastatteluissa nuorilla ja keski-ikäisillä oli tilaa sanoittaa myönteisten kokemusten lisäksi etätyön ikäviä puolia. Tämä toi lisää tietoa ikäryhmien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien etätyössä kokemista vaikeuksista. Nuorille työyhteisö on tärkeä voimavara (ks. 3.1). Haastatteluissa moni nuori nostikin esiin etätyön kielteisen vaikutuksen yksilön sosiaaliseen elämään ja työyhteisöön: ”Vähän shokki olla erossa niistä työkavereista ja opetella näitä kaikkia järjestelmiä ja opetella puhumaan Teamsissa” (Essi, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Uran alkutaipaleella olevien nuorten kohdalla korostuivat vaikeudet päästä sisään organisaation toimintakulttuuriin ja verkostoihin etäoloissa.

Kummassakin ikäryhmässä jouduttiin tekemään kompromisseja työn ja kodin välillä. Osalle koti oli ollut ”pyhä alue” (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.), jossa ei tehty töitä. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että ennen koronapandemiaa kodin ja työn välinen tarkka rajanveto on ollut jopa syy olla tekemättä etätyötä silloinkin, kun työtehtävät olisivat sen sallineet.¹⁰¹ Tämän tutkimuksen haastatellut nostivat etätyön kielteisiksi puoliksi myös sen, että kotona saattoi olla yhtä aikaa usea etätyöläinen tai muita perheenjäseniä, mikä aiheutti jännitteitä kodin seinien sisällä.

KUVIO 13. ”KORONAKRIISISTÄ JOHTUVA ETÄTÖIDEN KASVU ON HYVÄ ASIA SUOMALAISELLE TYÖELÄMÄLLE” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



Haastatteluissa nousivat esiin myös ammattialojen väliset erot. Eräs haastateltavista arvioi yhteisen innovoinnin puuttumisen olevan ”suuri vaje ainakin luovemmalla alalla” (Johanna, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Aloilla, joilla asiakaskohtaamiset muodostavat keskeisen osan työnteosta, kuten kansainvälisessä liiketoiminnassa, matkustuskiellot ja etätyöskentely vaikeuttivat merkittävästi uusien kontaktien luomista. Joissakin toimenkuvissa etätyössä käyttöönotetut viestintäkanavat pirstaloivat työpäivän ja jatkuva viestitulva kuormitti:

”Uusia kanavia, mihin pitäis koko aika olla heti reagoimassa, et vaikka tää tuo sellasta helppoutta ja paikkariippumattomuutta, mikä on hyvä asia, niin sit mul on niin miljoona kanavaa, jotka repii mua eri suuntiin” (Heli, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Etätöiden yleistymisestä huolimatta on muistettava, että monella alalla ihmisen työpanosta paikan päällä tarvitaan edelleen. Myös monet haastateltavista työskentelivät aloilla, joilla etätöiden tekeminen ei ole mahdollista, kuten ruokapalveluissa ja logistiikassa. Näillä aloilla teknologisen kehityksen tuomaa muutosta tarkastellaankin eri näkökulmasta kuin digiloikan ottaneissa ammateissa.

Lisäksi aineistojen rinnakkainen tarkastelu osoittaa, että ihmisillä on hyvin erilaiset valmiudet vastata työelämän muutoksiin. Työn muutoksen myötä kuitenkin osa tutuista, perinteisistä ammattialoista katoaa tai muuttaa muotoaan ja tehtäväkuvat uudistuvat. Samalla syntyy aivan uudenlaisia ammattialoja ja uudentyyppisiä ammatteja. Seuraavaksi tarkastellaan, miten erilaisia töitä arvotetaan.

4.3 ERILAISTEN TÖIDEN ARVOSTUS – ”TOIMISTOTÖISSÄKIN ON EI-OIKEITA TÖITÄ”

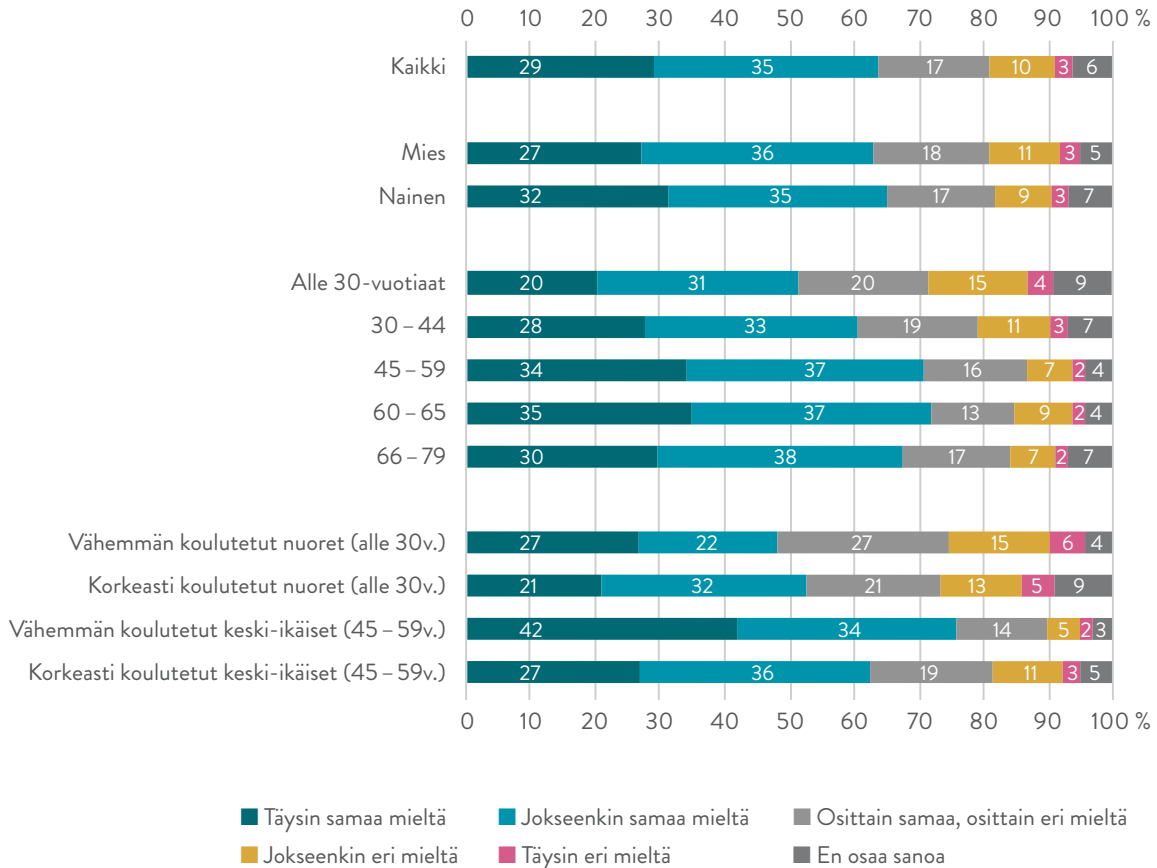
Tämän tutkimuksen haastattelu- ja kyselyaineisto kertovat, millaisia merkitäksisiä nuoret ja keski-ikäiset erityyppisille töille antavat, miten he oikean työn määrittelevät ja kuinka he esimerkiksi somealan ammatteihin suhtautuvat. Ikäryhmien tarkastelu paljastaa, millaiset valmiudet ikäryhmillä on sopeutua uuden ajan työmarkkinoihin ja ottaa uudet ammatit omakseen.

Ryhmähaastatteluissa nuoret ja keski-ikäiset määrittelivät työtä avarakatseisesti ja samansuuntaisesti. Usein työtä rajattiin siitä saatavan korvauksen tai sen tuottaman lisäarvon kautta: ”Jos siitä maksetaan palkkaa, silloin se on oikeeta työtä” (Julia, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Molemmat ikäryhmät kokivat, ettei työstä pidä saada korvausta liian helposti. Esimerkiksi urheilijan ammattia ei mielletty yksiselitteisesti työksi palkkiosta huolimatta. Rahallinen korvaus ei siten yksin riittänyt määrittelemään toimintaa työksi. Arvokkaaksi nähtiin myös työ, josta ei saa palkkaa, mutta se tuottaa lisäarvoa. Esimerkkinä tällaisesta työstä nostettiin esiin kotityöt.

Haastatteluissa perinteinen jako fyysisiin suorittaviin töihin ja ajattelua painottaviin asiantuntijatyöihin ei enenkään nuorten ryhmissä saanut vastakaikua, vaan ajattelutapaa pidettiin vanhanaikaisena. Tärkeämpää oli, että työ ”ei oo keksimällä keksitty, et siirtää hiekkakasasta toiseen hiekkakasaan sitä ainesta” (Juuso, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Sama kriteeri koski myös asiantuntijatyötä, sillä ”kyllä toimistotöissäkin on ei-oikeita töitä” (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Toisin sanoen työstä piti olla hyötyä jollekin.

Keski-ikäisten parissa jako suorittavaan työhön ja asiantuntijatyöhön oli jonkin verran merkityksellisempi. Osa arvioi, että ”jotenki arvostaa enemmän semmosta

KUVIO 14. ”NYKYISESSÄ TYÖELÄMÄSSÄ EI MIELESTÄNI ARVOSTETA RIITTÄVÄSTI KÄYTÄNNÖNLÄHEISEN TYÖN TEKIJÖITÄ” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



konkreettista työtä, kun semmosta ajattelu- ja suunnittelutyötä” (Sari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Useampi kuitenkin painotti, että ”ihmisil on omanlaisii lahjoja jokast juttuu tarvitaan” (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.).

Haastatteluissa nuoret ja keski-ikäiset arvostivat yhtä lailla sekä suorittavan että asiantuntijatyön tekijöitä. Kyselyn perusteella noin kaksi kolmasosaa (64 %) suomalaisista kuitenkin arvioi, että käytännönläheisen työn tekijöitä ei nykyisessä työelämässä arvosteta riittävästi (kuvio 14). Nuorten keskuudessa tämä ajattelutapa oli hieman keskimääräistä harvinaisempaa, mutta heistäkin puolet (51 %) yhtyi väittämään.

Naisten ja miesten näkemykset käytännönläheistä työtä tekevien arvostuksesta ovat lähellä toisiaan. Koulutustausta sen sijaan vaikuttaa näkemyksiin. Vähemmän koulutetut arvioivat keskimääräistä useammin, että käytännönläheisen työn tekijöitä ei arvosteta. Koulutustason noustessa väittämän kanssa

samaa mieltä on selvästi harvempi. Erityisesti vähemmän koulutetut keski-ikäiset kokivat käytännönläheisen työn aliarvostetuksi. Kiinnostavaa on, että vähemmän koulutettujen nuorten keskuudessa näin ajattelevia on huomattavasti vähemmän. Heidän suhtautumisensa asiaan on identtistä korkeasti koulutettujen nuorten ja keski-ikäisten kanssa.

Koska ryhmähaastatteluissa työtä ja sen arvostusta määritettiin etenkin sen tuottaman hyödyn kannalta, jako suoritettavaan ja asiantuntijatyöhön ei erityisemmin puhutellut haastateltuja. Saadessaan itse sanottaa työn mahdollisia jakolinjoja nuoret ja keski-ikäiset vetivät rajaa pikemminkin uuden ajan ammattiryhmien, kuten sosiaalisen median vaikuttajien ja perinteisen työn välille. Tällä tavalla tarkasteltuna perinteiseen työhön mahtuvat rinnan sekä suoritettava että asiantuntijatyö.

Etenkin vähemmän koulutetut nuoret suhtautuivat avoimin mielin työn uusiin muotoihin ja arvioivat, *"et ei voi lokeroida niin, et on ne oikeeta työtä tekevät ja sit on ne youtubaajat"* (Jenna, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Nuoret eivät olleet itse valmiita ammattimaiseen sosiaalisen median sisällöntuotantoon, mutta työn katsottiin silti olevan *"hirveen arvokasta"* (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Korkeammin koulutettujen nuorten arviot olivat myönteisiä, mutta jonkin verran varovaisempia.

Myös keski-ikäisiltä löytyi, jos ei ymmärrystä, niin ainakin myötämielisyyttä uuden ajan ammatteja kohtaan. Moni haastateltavista kertoi, ettei *"niitä niin ymmärrä, mutta kai ne nyt töitä on, varsinki jos siihen [tubettamiseen ja vloggaamiseen] oikein panostaa eikä nyt lätki vaan mitä mieleen tulee"* (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Keski-ikäisten suhtautumista voisi kuvata huvittuneeksi hyväntahtoisuudeksi, sillä sometyöläisyydestä todettiin, että *"vaikkei ne aiheetkaan suurimmalt osin mua kiinnosta, mut kyl se kova juttu on sitä hömppää keittää siellä"* (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Osa tunnisti sometyön olevan vaativaa ja sitoutumista vaativaa työtä.

Keski-ikäisten ryhmissä uuden ajan ammattien nähtiin kumpuavan yksilön henkilökohtaisista intohimoista ja joidenkin löytäneen *"harrastuksesta sen työn"* (Pasi, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Tätä ei pidetty negatiivisena vaan oikeastaan ihanteellisena: *"Siihen tulis oikeestaan meidän kaikkien pyrkiä, että se työ olis vähän niin kun harrastus, semmonen intohimo"* (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Vain muutama keski-ikäinen sanoi suoraan, ettei osannut pitää someammatteja oikeana työnä.

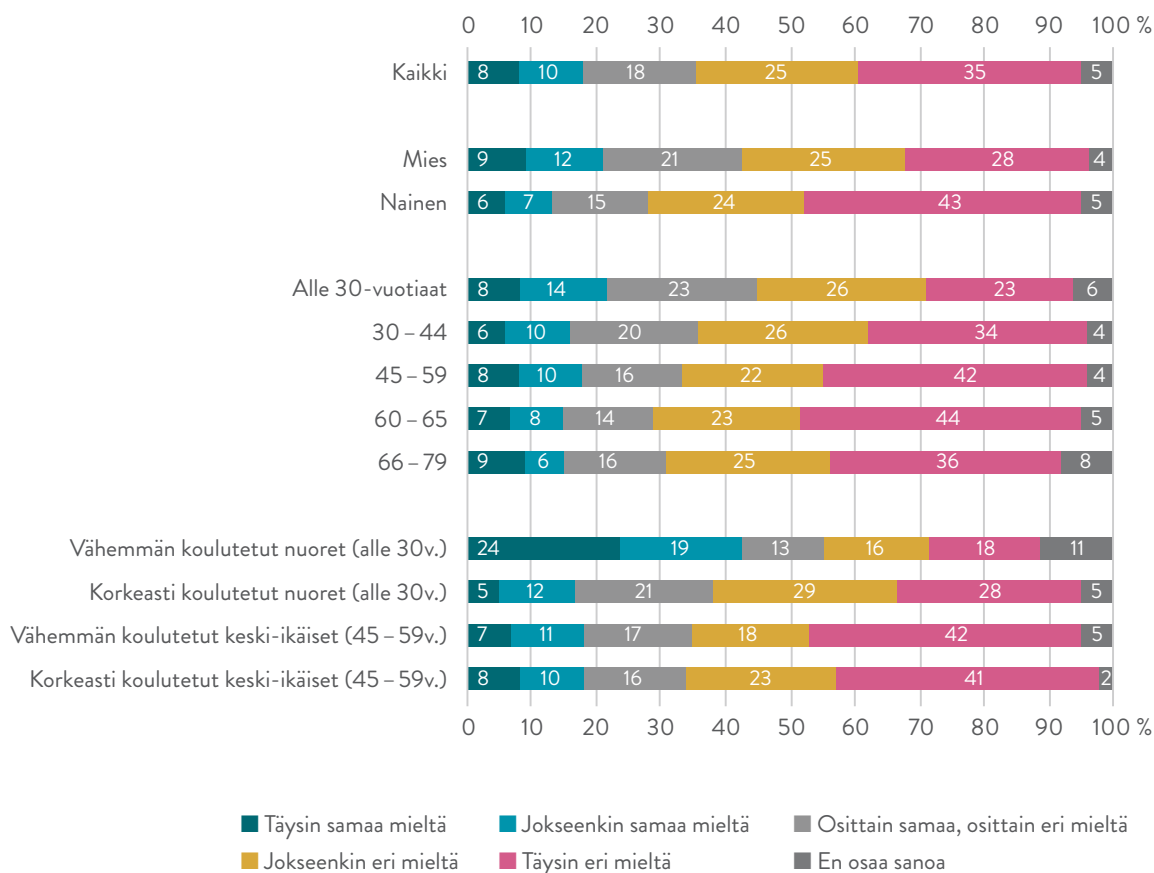
Uusien ammattien rinnalla ryhmissä keskusteltiin myös yrittäjyydestä. Sekä kysely- että ryhmähaastatteluaineiston perusteella suomalaiset eivät ole erityisen yrittäjähenkisiä. Enemmistö suomalaisista (60 %) on täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että voisi hankkia toimeentulonsa mieluummin yrittäjänä kuin palkkatyössä (**kuvio 15**). Yrittäjyyden palkkatyön edelle laittaa joka kuudes (18 %).

NOIN KAKSI KOLMASOSAA
(64 %) SUOMALAISISTA ARVIOI, ETTÄ
KÄYTÄNNÖNLÄHEISEN TYÖN TEKIJÖITÄ EI
NYKYISESSÄ TYÖELÄMÄSSÄ ARVOSTETA
RIITTÄVÄSTI.

HAASTATTELUISSA NUORET JA KESKI-ikäiset
KESKUSTELIVAT PERINTEISTEN AMMATTIEN
OHELLA MYÖS UUSISTA TYÖN MUODOISTA.
ERITYISESTI NUORET OVAT AVOIMIA UUDEN
AJAN AMMATTEJA KOHTAAN.

KESKI-ikäisten suhtautumista esimerkiksi
SOMETYÖLÄISYYTEEN VOI KUVATA
HUVITTUNEESI HYVÄNTAHTOISUUDEKSI:
”VAIKKEI NE AIHEETKAAN SUURIMMALT OSIN
MUA KINNOSTA, MUT KYL SE KOVA JUTTU ON
SITÄ HÖMPPÄÄ KEITTÄÄ SIELLÄ” (VÄHEMMÄN
KOULUTETTU KESKI-ikäinen mies).

KUVIO 15. ”HANKIN TAI VOISIN HANKKIA TOIMEENTULONI MIELUUMMIN YRITTÄJÄNÄ KUIN PALKKATYÖSSÄ” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



Miehistä yrittäjäksi voisi lähteä hiukan useampi (21 %) kuin naisista (13 %). Nuorissa puolestaan yrittäjähenkisyys on yleisempää kuin heidän vanhempiensa sukupolvessa. Nuorista puolet (49 %) pysyttelee mieluummin palkkatyössä, kun keski-ikäisistä enemmistö (64 %) hankkisi toimeentulonsa mieluummin työsuhhteessa. Vastaavia tuloksia on saatu myös aiemmissa tutkimuksissa.¹⁰²

Kuva tarkentuu tarkasteltaessa ikäryhmiä koulutustaustan mukaan. Peräti 43 prosenttia vähemmän koulutetuista nuorista suhtautuu avoimin mielin yrittäjyyteen. Korkea osuus johtuu yksinomaan vähemmän koulutetuista nuorista miehistä, joista peräti 60 prosenttia suhtautuu myönteisesti yrittäjyyteen. Vähemmän koulutetuissa nuorissa naisissa osuus on vain 19 prosenttia. Korkeasti koulutetut nuoret (17 %) ovat arvioissaan hyvin lähellä keski-ikäisten kumpaakin koulutusryhmää.

Myös ryhmähaastatteluissa nuoret ilmaisivat kiinnostuksensa yrittäjyyttä kohtaan useammin kuin keski-ikäiset. Yrittäjyyttä kuvattiin mahdollisuutena, jossa *"saa ite määrätä omat työajat ja kehittää sitä omaa yritystä"* (Iida, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Siinä houkutteli myös *"vapaus ja itsemääräämisoikeus ja [se että voi] olla itsensä johtaja"* (Essi, haast. 3, nuoret, kork. koul.).

Nuoret suhtautuivat arvostavasti yrittäjyyteen silloinkin, kun itsellä ei siihen halua ollutkaan. Yksi nuorista esimerkiksi pohtii, että *"se on rohkea, joka yrittäjäksi uskaltaa ryhtyä, mutta nykyisellään ei ihan oo mun juttuni kuitenkaan"* (Juho, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Myös keski-ikäisten ryhmissä yrittäjyyttä arvostettiin, mutta pääasiassa moni näki sen olevan *"kova leikki, en siihen lähtis"* (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.).

Molempien ikäryhmien mielestä yrittäjydessä pelottaa *"se epävarmuus, et tuleeks siit rahaa sit kuitenkaan ja milloin"* (Anne, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.) ja *"oisko se sit aina työssä olemista, et siinä jäis käytännössä vapaa-aika varsin vähille"* (Juho, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Yrittäjyyden katsottiin vaativan vahvaa sitoutumista ja sen nähtiin sisältävän runsaasti riskejä. Yrittäjyyteen liittyvien stressin, vastuun ja riskien onkin havaittu olevan tärkeimpiä syitä sille, ettei yrittäjyys kiinnosta suomalaisia.¹⁰³

Haastatellut nuoret ja keski-ikäiset kokivat työntekijänä olon turvallisempana, mikä on linjassa kyselyn tulosten kanssa. Moni odottaakin työelämältä juuri vakautta ja jatkuvuutta. Perinteisesti työmarkkinoilla tapahtuvaa sopimista on pidetty suomalaisten työmarkkinoiden vakauttajana. Seuraavaksi tarkastellaan, millaisena sopimisen merkitys yhteiskunnassamme nähdään.

5. SOPIMISEEN LIITTYVÄT NÄKEMYKSET

Suomalaisella kolmikantaisella sopimusjärjestelmällä on pitkät perinteet.¹⁰⁴ Sopimisen mallia, jossa palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöt sekä maan hallitus neuvottelevat ja sopivat yhteisesti työmarkkinoiden kehittämisestä on pidetty ainutlaatuisena. Sillä on nähty olevan monia etuja. Järjestelmällä on saavutettu työlainsäädännön uudistamisessa hyviä tuloksia, parannettu työmarkkinoiden toimivuutta ja ylläpidetty yhteiskuntarauhaa.¹⁰⁵

Perinteisistä keskusjärjestösopimuksista on kuitenkin luovuttu yksityisiä työnantajia edustavan Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n ilmoitettua lopettavansa niiden teon vuonna 2017. Nykyään työehdoista sovitaan ensisijaisesti keskusjärjestöihin kuuluvien palkansaaja- ja työnantajaliittojen kesken.

Sopimusjärjestelmä perustuu luottamukseen.¹⁰⁶ Luottamus edellyttää osapuolten toimivia suhteita sekä uskoa ja kunnioitusta sopimusosapuolia kohtaan. Keskeistä järjestelmän tulevaisuutta ajatellen on, että työmarkkinaosapuolilla on halua sopimisen ja luottamuksen vahvistamiseen.¹⁰⁷ Järjestelmän toimivuus ja sen jatkuvuus edellyttävät kuitenkin myös valtuutusta kansalaisilta: luottamusta ja tukea järjestelmää kohtaan.

Sopimusjärjestelmän institutionaalisten muutosten yhteydessä on kysytty, kertovatko muutokset luottamuksen heikkenemisestä. Esimerkiksi metsäteollisuuden työnantajaliiton Metsäteollisuus ry:n syksyllä 2020 tekemä päätös luopua yleisistä työehtosopimuksista ja korvata ne yrityskohtaisilla sopimuksilla uutisoitiin sopimusjärjestelmämme särönä.¹⁰⁸ Keskitetyistä työehtosopimuksista irtautuminen on tulkittu myös koronapandemian aiheuttaman talouskriisin synnyttämäksi tyytymättömyydeksi työmarkkinoiden jäykiksi koettuja neuvottelumalleja kohtaan.¹⁰⁹ Siksi on pohdittu, olemmeko menossa kohti sopimusjärjestelmän rapautumista.¹¹⁰

Sopimusjärjestelmää on analysoitu tarkastelemalla esimerkiksi järjestäytymisastetta, työmarkkinaosapuolten ja poliittisten päätöksentekijöiden välistä suhdetta sekä työmarkkinajärjestelmän muutosten vaikutusta työmarkkinapolitiikkaan.¹¹¹ Harvemmin on kysytty, mikä on sopimusjärjestelmän merkitys tulevaisuudessa, kiinnostaako teema kansalaisia ja antavatko he tukensa sopimusjärjestelmälle.

Sopimussyhteiskunnan tulevaisuuden osalta nuoret ovat keskeisessä roolissa. Koronapandemia on tuonut epävarmuutta erityisesti työelämään siirtyville tai työuran alkutaipaleelle oleville nuorille. Nuori työntekijä saattaa kokea epävarmojen työmarkkinoiden keskellä asemansa avuttomaksi ja neuvotteluvoimansa mitättömäksi. Tässä tilanteessa sopimusjärjestelmä, jota on totuttu luonnehtimaan jähmeäksi, saattaakin näyttäytyä turvaverkkona globaalin talouden synnyttämässä uusjaossa voittajiin ja häviäjiin.¹¹²

Varttuneemmat työelämän sukupolvet ovat kasvaneet työmarkkinoille, joissa keskinäinen sopiminen ja sopimisella saavutetut edut ovat olleet vahvassa roolissa. Nuorille sukupolville työmarkkinat näyttäytyvät epävarmoina ja uutiset välittävät viestiä sopimisen murroksesta.¹¹³ Sopimusjärjestelmän toimiminen edellyttää kuitenkin luottamusta kaikilta.

Järjestelmän tulevaisuuden kannalta erityisen oleellista on, että nuoretkin kokevat järjestelmän omakseen ja sitoutuvat siihen vanhempien sukupolvien tavoin. Työelämän sukupolvikeskustelua ajatellen kiinnostavaa on, miltä sukupolvien etäisyys näyttää sopimussyhteiskuntaan liittyvien näkemysten osalta: saavuttavako eri ikäryhmät yhteisen ymmärryksen sopimisesta. Seuraavassa tätä selvitetään tarkastelemalla, mitä nuoret ja keski-ikäiset ajattelevat sopimisen tarpeellisuudesta, sen yhteiskunnallisesta merkityksestä ja tulevaisuuden näkymistä.

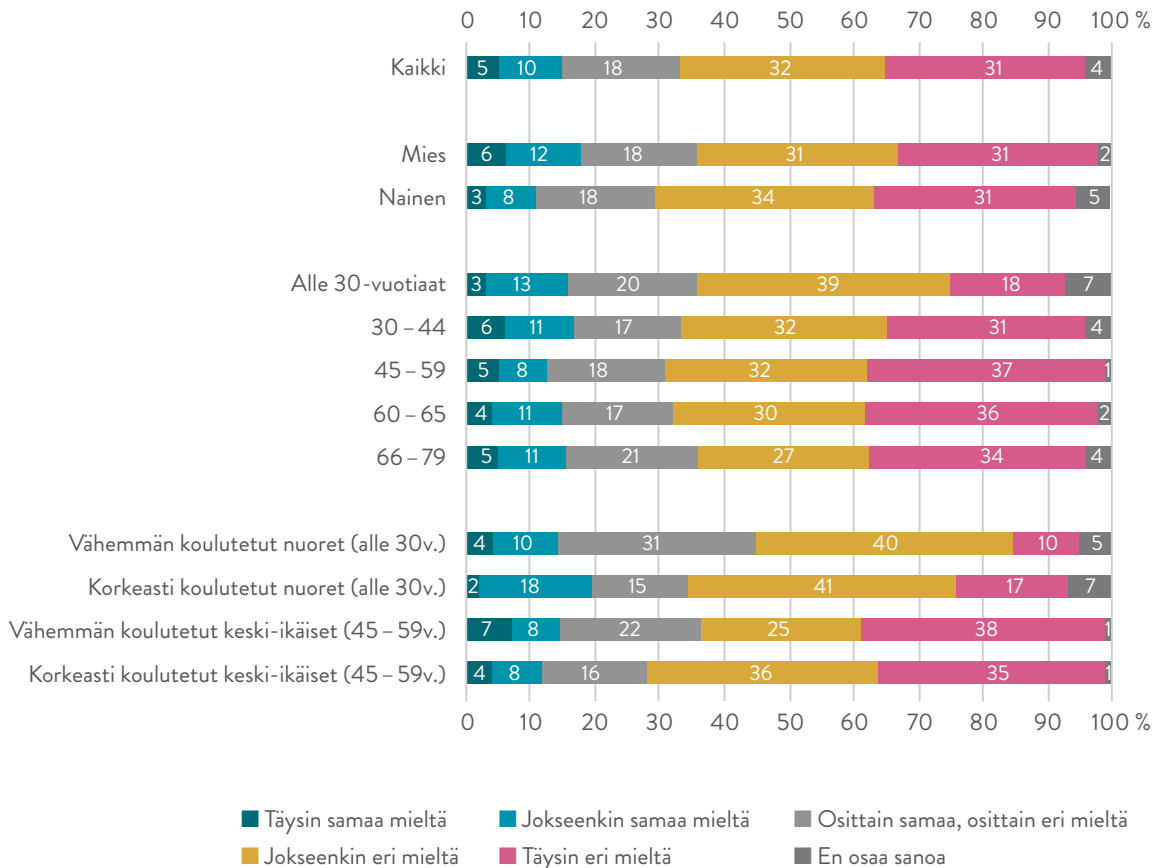
5.1 SOPIMISEN KULTTUURI – ”MÄ NÄÄN SEN AIKA SUOMALAISENA JUTTUNA”

Tutkimuksen kyselyaineistossa selvitettiin suomalaisten näkemyksiä sopimisesta työmarkkinoilla. Suomalaisilla on selvää kiinnostusta sopimisen kulttuuria kohtaan, sillä vain 15 prosenttia suomalaisista ei ole kiinnostunut työntekijä- ja työnantajaliittojen tekemistä työehtosopimuksista. Päinvastoin ajattelee 63 prosenttia (**kuvio 16**).

Sukupuolten välillä ei ole merkittävää eroa, ja ikäryhmät arvioivat kiinnostustaan melko samansuuntaisesti. Alle 30-vuotiaissa kiinnostus on muita hieman laimeampaa. Kiinnostus työehtosopimusten tekemistä kohtaan on hyvin tasaista eri koulutusryhmissä.

Vaikka kyselyn perusteella suomalaiset ovat kiinnostuneita työmarkkina-asioista, ryhmähaastatteluiden perusteella päästään katsomaan vielä syvemmin sitä, mitä kiinnostuksen taso monen kohdalla käytännössä tarkoittaa. Haastatteluiden perusteella etenkin nuoret eivät osoita erityistä kiinnostusta työmarkkina-asioihin tai sopimiseen ja kokevat ne kaukaisiksi. Erityisesti monet korkeasti koulutetut nuoret totesivat, ettei aihepiiri liiemmin kiinnosta: ”Ei kyllä jotenkin tunnu yhtään

KUVIO 16. ”TYÖNTEKIJÄ- JA TYÖNANTAJAJÄRJESTÖJEN KESKENÄÄN TEKEMÄT TYÖEHTOSOPIMUKSET EIVÄT KIINNOSTA MINUA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



kiinnostavalta aiheelta” (Essi, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Työmarkkina-asiat eivät haastatteluiden perusteella kuulu kummassakaan ikäryhmässä kiinnostuksen kärkipäähän ja vain harva kertoi seuraavansa asioita aktiivisesti:

”Ei [kiinnosta] kauheen paljoo, se tuntuu vähän silleen vieraalta itselle ja hyödyttömältä. Vähän huono asenne kyllä, että pitäis kiinnostua vähän enemmän.” (Tiina, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.)

Aihepiirin seuraamista kommentoitiin kaikissa ryhmissä samaan tapaan: ”Sillai en niin hirveesti ole kiinnostunu” (Mika, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Haastatteluaineisto, jossa ihmiset kertovat konkreettisesti mitä asioiden seuraaminen tarkoittaa, paljastaa, että seuraaminen ei ole monenkaan kohdalla aktiivista.

Kyselyn perusteella työmarkkinoilla tapahtuvalla sopimisella on kuitenkin vankka jalansija suomalaisessa kulttuurissa. Noin puolet suomalaisista (53 %)

pitää työmarkkinajärjestöjen käymiä työehtosopimusneuvotteluita parhaana tapana huolehtia pelisäännöistä työmarkkinoilla (**kuvio 17**). Joka kuudes (16 %) on toista mieltä.

Miehistä puolet (50 %) yhtyy väittämään ja joka viides (22 %) arvioi päinvastoin. Naisista yli puolet (56 %) pitää työehtosopimusneuvotteluita parhaana tapana ja joka kymmenes (11 %) ajattelee toisin. Nuorista peräti joka viides (19 %) ei ole muodostanut kantaansa asiaan, ja heistä keskimääräistä harvempi osoittaa tukensa keskitetyille neuvotteluille. Keski-ikäisistä tuen neuvotteluille antaa selkeästi useampi.

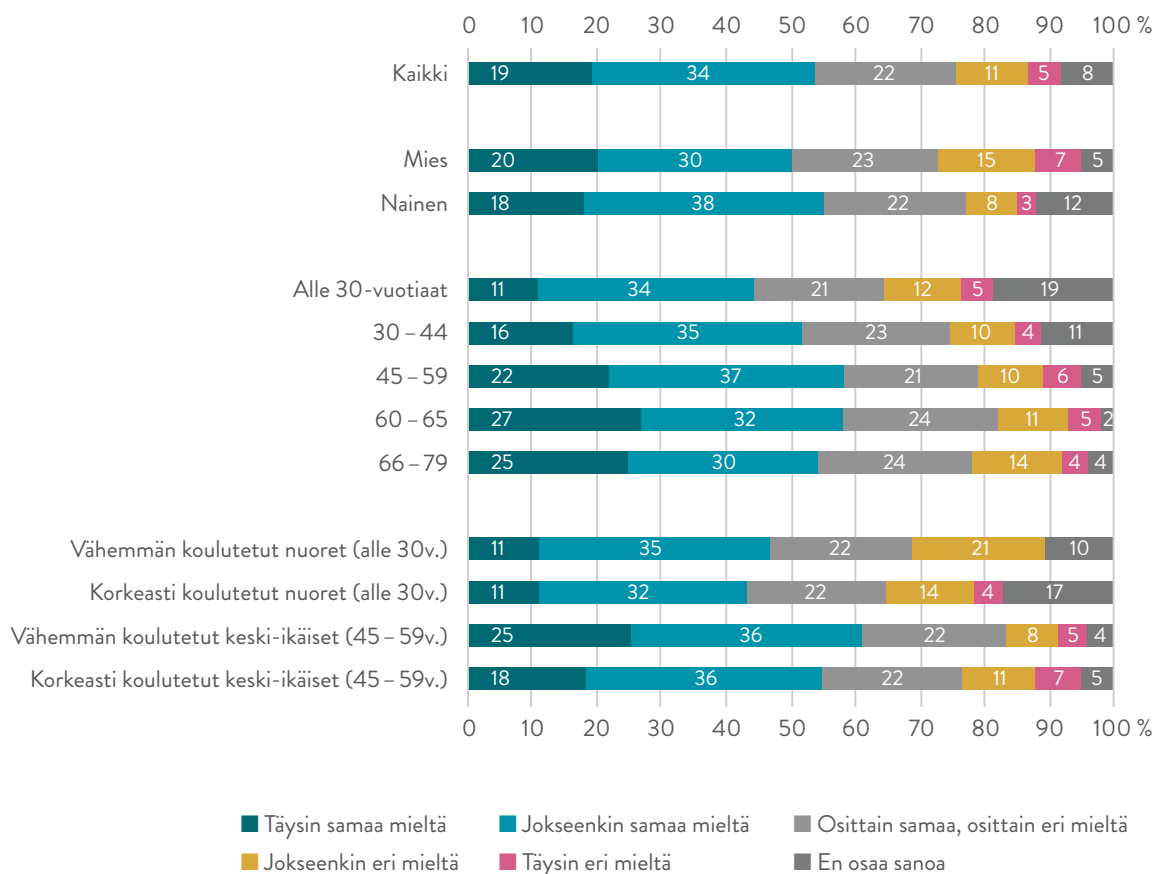
Kuten kuvio 17 osoittaa, ikä erottelee vastaajia enemmän kuin koulustausta. Vähemmän koulutetut ja korkeasti koulutetut nuoret ajattelevat asiasta melko yhdenmukaisesti, mutta heidän näkemyksensä eroaa jonkin verran sekä vähemmän että korkeammin koulutettujen keski-ikäisten näkemyksistä. Keski-ikäiset kokevat nuoria useammin työehtosopimusneuvottelut parhaana tapana molemmissa koulutusryhmissä.

Haastattelut tarjoavat lisätietoa sopimusneuvotteluiden yhteiskunnallisesta merkityksestä. Molemmat ikäryhmät kokivat sopimisen keskeiseksi ja tarpeelliseksi suomalaisessa yhteiskunnassa: *”Kyl se mun mielestä on tarpeellinen, et kuunnellaan molempia osapuolia ja paljon”* (Johanna, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Sopiminen liitettiin keski-ikäisten ryhmissä oleellisesti suomalaisuuteen: *”Must se kuuluu suomalaisuuteen, me sovitaan jotain ja sit me toimitaan niiden sääntöjen mukaan”* (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Myös nuoret kommentoivat järjestelmän merkitystä tietynlaisena yhteiskuntamme perustana: *”Suuri, suuri merkitys, ja sit toutuu justinsa siihen, et miten Suomi rakentuu”* (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Sopimisen kulttuuri nähtiin merkityksellisenä myös demokratian kannalta: *”No ainakaan se ei ole mikään diktatuuri, missä joku päättää ja sit sillä mennään, että siinä mielessä se on tärkeä demokratiassa”* (Johanna, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Sääntöjä ja niiden noudattamista pidettiin keskeisenä vakaan yhteiskuntajärjestyksen ylläpitämiseksi: *”Se tuo sellast työrauhaaki siihen --- et ei siellä oo ihan sellaset viidakon lait”* (Sari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Järjestelmä nähtiin etuna moneen maahan, joissa lakkoilu on yleisempää.

Nuoria ja keski-ikäisiä pyydettiin arvioimaan sopimisen kulttuurin merkitystä oman ikäryhmänsä kannalta. Molemmat arvioivat, että nuorille merkitys on vähäisempi kuin keski-ikäisille: *”Mulla itelläni on semmoinen kokemus, että nuoret voi olla vähän välinpitämättömiä siihen verrattuna keski-ikäisiin”* (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Nuoret kommentoivat merkityseroa lyhyemmän työhistorian kannalta. Nuorilla ei useinkaan ole näkemystä työmarkkina-asioiden vaihtoehtoisista järjestämistavoista:

KUVIO 17. ”TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN KÄYMÄT TYÖEHTOSOPIMUS-
NEUVOTTELUT OVAT PARAS TAPA HUOLEHTIA PELISÄÄNNÖISTÄ TYÖMARKKINOILLA”
SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



”Kun on ollu niin turvallista koko meidän työuran ajan --- ei ole ollu semmoisia suuria taisteluja, et tietäis jotenkin edes, että mikä se toinen vaihtoehto on, että jos ei ole sovittu näin --- niin mitä meillä sitten ois?” (Oona, haast. 4, nuoret, kork. koul.)

Sopimisen perusideologia koettiin tarpeelliseksi myös tulevaisuudessa, mutta järjestelmään liitettiin molemmissa ikäryhmissä kehitystarpeita: ”On se tarpeellinen, mutta paikallista sopimista pitää lisätä, mutta ei sitä kokonaan voi hylätä, että yhä tarvitaan” (Jouni, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Kun näkemyksen esittäjää pyydettiin tarkentamaan kantaansa, hän jatkoi: ”No isoista linjoista pitäis päättää siinä ja jättäis tämmöiset yrityskohtaiset ratkaisut sinne paikalliselle tasolle” (mt.).

PUOLET SUOMALAISISTA (53 %) PITÄÄ
TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN KÄYMIÄ
TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUITA PARHAANA
TAPANA HUOLEHTIA PELISÄÄNNÖISTÄ
TYÖMARKKINOILLA.

SOPIMISTA PIDETÄÄN SUOMEEN SOPIVANA
KÄYTÄNTÖNÄ JA SIINÄ NÄHDÄÄN ETUJA:
”KYL SE MUN MIELESTÄ ON TARPEELLINEN,
ET KUUNNELLAAN MOLEMPIA OSAPUOLIA JA
PALJON” (KORKEASTI KOULUTETTU NUORI
NAINEN).

Useat haastateltavat viittasivat sopimisjärjestelmän joustavoittamiseen. Yhtenä joustavuutta tuovana keinona on keskusteltu paikallisen tai yksilöllisen sopimisen lisäämisestä.¹¹⁴ Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka nuoret ja keski-ikäiset suhtautuvat palkkojen ja muiden työehtojen yksilölliseen sopimiseen.

5.2 YKSILÖLLINEN SOPIMINEN – ”MINUSTA SE LISÄISI EPÄTASA-ARVOA”

Kyselyssä kartoitettiin suomalaisten asennoitumista työehtoja koskevaan yksilölliseen sopimiseen. Suomalaisista joka neljäs (26 %) on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että jokaisen tulisi voida neuvotella itse oman työsuhteensa ehdot työnantajan kanssa riippumatta yleisistä työehtosopimuksista (**kuvio 18**). Puolet (48 %) on asiasta eri mieltä. Miehillä halu päästä sopimaan itse työsuhteensa ehdot on yleisempää kuin naisilla. Miehistä asiaa kannatettavana pitää joka kolmas (34 %), kun naisista näin ajattelee joka viides (18 %).

Nuorilla halu yksilölliseen työehdoista sopimiseen on yleisempää kuin muissa ikäryhmissä. Joka kolmas nuorista (33 %) kannattaa yksilöllistä sopimista. Koulutustaso ei erottele vastaajia samassa määrin kuin ikä. Yleisemminkin on havaittu, että nuoret antavat kannatusta sille, että palkoista ja työehdoista sovittaisiin jatkossa enemmän yrityksissä.¹¹⁵

Kun ikäryhmiä tarkastellaan tarkemmin koulutustaustan mukaan, havaitaan, että yleisintä halu päästä sopimaan työehdoista itsenäisesti on vähemmän koulutetuilla nuorilla (36 %). Lähes yhtä yleistä se on myös korkeasti koulutetuilla nuorilla. Hieman penseämmin ajatukseen suhtautuvat keski-ikäiset koulutustaustasta riippumatta. Kokonaisuudessaan erot ovat kuitenkin melko pieniä.

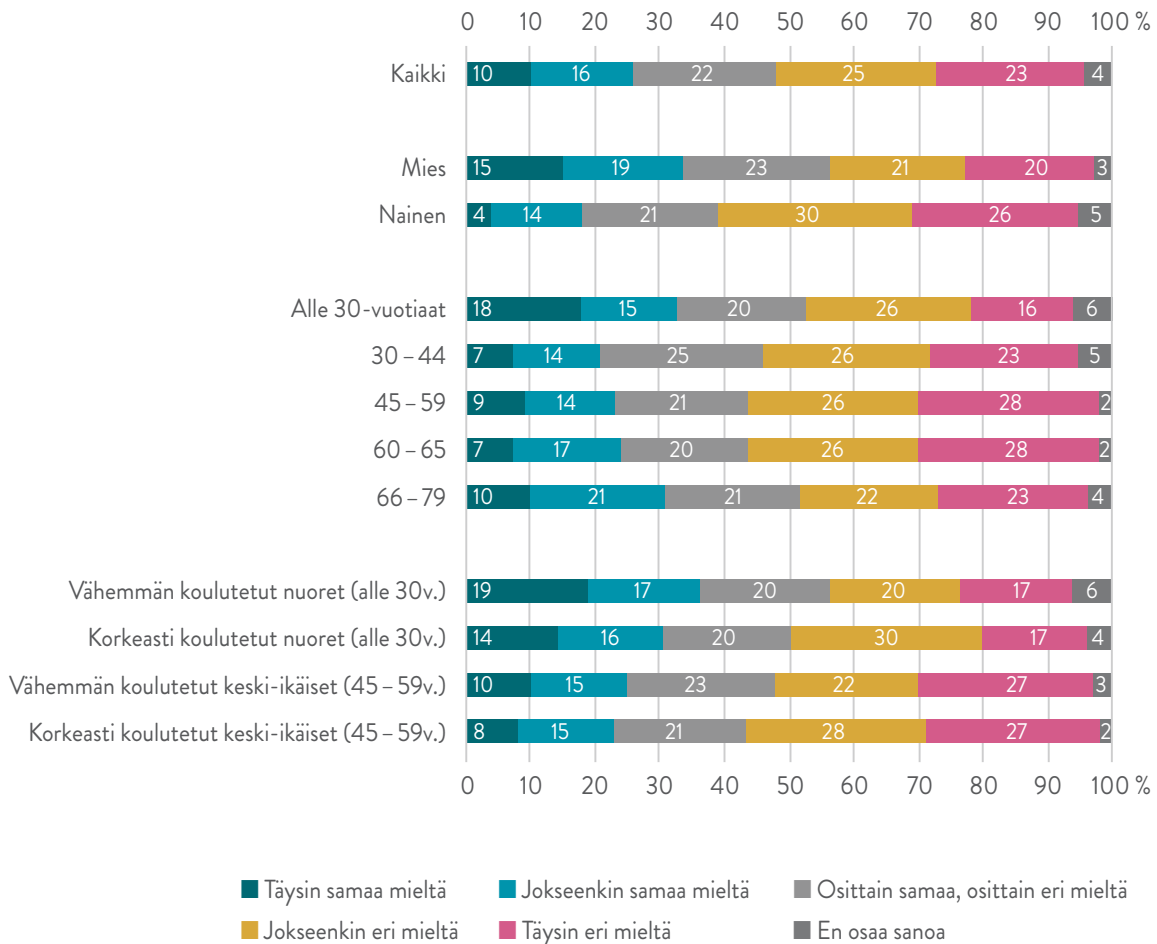
Haastatteluissa molemmat ikäryhmät pitivät ehdottoman tärkeänä sitä, että vähintään minimiehdoista sovitaan yhteisesti ja alakohtaisesti, jotta tietyt ehdot taataan kaikille: ”Kyl mä pidän tosi tärkeenä, et on toi yhteinen pohja” (Essi, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Etuna pidettiin mahdollisuutta neuvotella itse minimiehtoja paremmat työehdot niillä aloilla, joissa yksilöllinen sopiminen on mahdollista: ”No kaikille se perusjuttu niin kuin sama, sitten omalla toiminnalla ei voi tietenkään laskea sitä, mut aina voi nostaa” (Markus, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Kumpikaan ikäryhmä ei kuitenkaan kannattanut, että työehdoista sovittaisiin jatkossa pelkästään yksilöllisesti. Sen lisääntymisen seurauksia aloilla, joille se ei perinteisesti ole kuulunut, kommentoitiin toteamalla ”tulisi kynnärpäämeinkin enemmän” (Johanna, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.) ja yleisesti työilmapiiri ”huononis” (Tiina, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

SUOMALAISISTA JOKA NELJÄS (26 %) ON
AINAKIN JOKSEENKIN SAMAA MIELTÄ
SIITÄ, ETTÄ JOKAISEN TULISI VOIDA
NEUVOTELLA ITSE OMAN TYÖSUHTEENSA
EHDOT TYÖNANTAJAN KANSSA RIIPPUMATTA
YLEISISTÄ TYÖEHTOSOPIMUKSISTA. PUOLET
SUOMALAISISTA (48%) ON ASIASTA ERI MIELTÄ.

YKSILÖLLISEN SOPIMISEN KOETAAN
TUOTTAVAN EPÄTASA-ARVOA: ”[SEURAUKSENA
ON] ERIARVOISTUMINEN VARMASTI,
KOSKA ON IHMISIÄ, JOTKA OSAA HYVINKIN
NEUVOTELLA JA ON IHMISIÄ, JOTKA EI OSAA
NEUVOTELLA” (KESKI-IKÄINEN KORKEASTI
KOULUTETTU NAINEN).

KUVIO 18. ”MIELESTÄNI JOKAISEN TULISI VOIDA NEUVOTELLA ITSE TYÖSUHTEENSA EHDOT (MM. PALKAT, TYÖAJAT JA LOMAT) TYÖNANTAJANSA KANSSA RIIPPUMATTA YLEISISTÄ TYÖEHTOSOPIMUKSISTA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



Yksilöllisen sopimisen koettiin tuottavan epätasa-arvoa. Seurauksena olisi ”eri-arvoistuminen varmasti, koska on ihmisiä, jotka osaa hyvinkin neuvotella ja on ihmisiä, jotka ei osaa neuvotella” (Tarja, haast. 7, keski-ikäiset kork. koul.). Nuoret kokivat kehityksen vaarantavan sukupuolten välisen palkkatasa-arvon ja olevan kielteinen tiettyjen väestöryhmien, kuten esimerkiksi maahanmuuttajien kannalta.

Molemmissa ikäryhmissä tasa-arvon vaarantuminen nähtiin kielteisenä. Nuoret ja keski-ikäiset kokivat, että tismalleen samanlaisesta työsuorituksesta tulisi maksaa yhtäläistä palkkaa tekijästä riippumatta:

”Kaks varastotyöntekijää, jotka tekee ihan samaa hommaa ja toinen saa neuvoteltuu itelleen [paremman] palkan, koska hän uskaltaa neuvotella. Ni se olis tosi, jotenki, törkeetä --- tai ainakin tosi epätasa-arvosta.” (Jesse, haast. 4, nuoret, kork. koul.)

Palkoista ja muista työehdoista sopiminen ei kuitenkaan saa olla niin tasapäistä, että se peittää alleen yksilöllisen kyvykkyyden huomioimisen: *”Kyl mun mielest pitää pystyy palkalla korvaamaan sitä, et jos joku on vaikka parempi työntekijä kuin toinen”* (Oona, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Vaikka palkka-asioissa kannatettiin tietynlaista solidaarisuutta, erilaiset työsuoritukset noteeraamatta jättävää palkkatasa-arvoisuutta ei kuitenkaan pidetty tavoiteltavana.

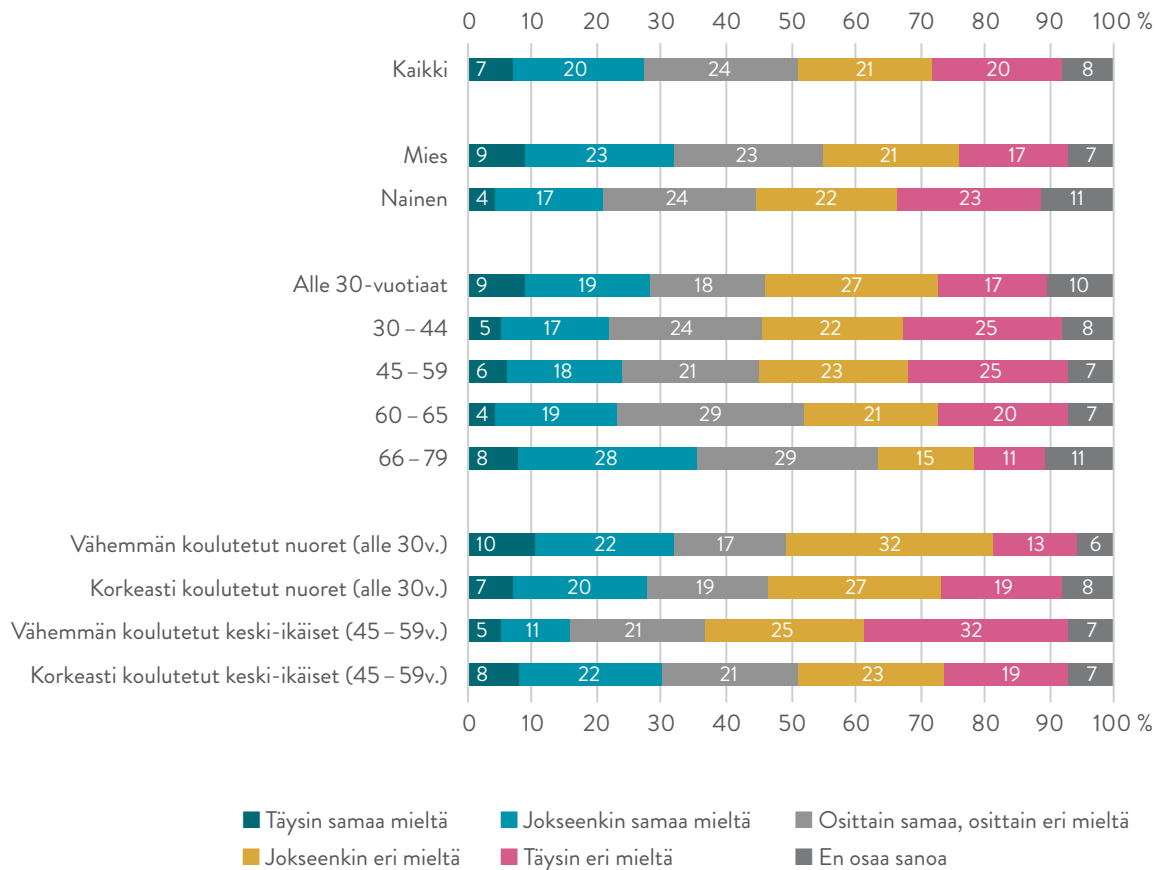
Halukkuus neuvotella yksilöllisesti palkoista ja muista työehdoista jakoi mielipiteitä. Molemmissa ikäryhmissä korkeammin koulutetut kokivat sen itselleen luontevammaksi: *”TESin minipalkka on huomattavasti vähemmän kuin mitä itse tienaa, ni ite jo harrastaa jonkin verran sitä omaa sopimista”* (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Muissa selvityksissä on arvioitu, että myös paikallinen sopiminen näyttää nuorille, osin ehkä julkisesta keskustelustakin muodostuneen kuvan pohjalta, pikemminkin joustavuuden lisääntymisenä kuin työehtojen tai työntekijöiden neuvotteluvoiman heikentymisen riskinä.¹¹⁶

Yksilöllisen sopimisen katsottiin toimivan aloilla ja työtehtävissä, joissa jo nykyisinkin neuvottelut käydään pääosin yksilöllisesti. Moni nuori ja keski-ikäinen koki ajatuksen yksilöllisestä neuvottelusta kuitenkin epämieluisaksi: *”Mulla se tuntuis vaikeelle --- ei voi sanoa, että pelkää työnantajaa, mut jotenki tietynlainen kunnioitus, et tuntuis vaikeelta mennä vaik palkankorotusta pyytelemään”* (Tiia, haast. 2, nuoret, väh. koul.).

Yksilöllistä neuvottelua ja sopimista kartoitettiin kyselyssä myös erillisväittämällä, joka koski työntekijöiden halua väliaikaiseen, tuntuvaan palkanalennuksen, jos se turvaa työpaikan säilymisen (**kuvio 19**). Suomalaisista suuri osa ei ole valmis joustamaan palkoista. Asennoitumista selittää haastatteluaineiston viesti siitä, että moni kokee neuvotteluasemansa heikoksi työnantajaan nähden: *”Se valta on sillä yrityksellä, fakta on se, että kyllä sä aina löydät halvemman työntekijän, et sitte pystyy heittää tosi alas sen työntekijän aseman jos haluaa”* (Jenna, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Vain joka neljäs (27 %) voisi suostua työnantajan kanssa neuvoteltuun tilapäiseen palkanalennukseen, jos he voisivat siten säilyttää työpaikkansa. On huomioitava, että kyselyyn on vastattu keskellä koronapandemiaa, joka on aiheuttanut epävarmuutta ja vaarantanut monen työpaikan. Se voi osaltaan lisätä halukkuutta pelastaa oma työ palkasta tinkimällä. Miehistä joka kolmas (32 %) on valmis myönnetyksiin, kun naisista väliaikaiseen palkanalennukseen suostuisi joka viides (21 %).

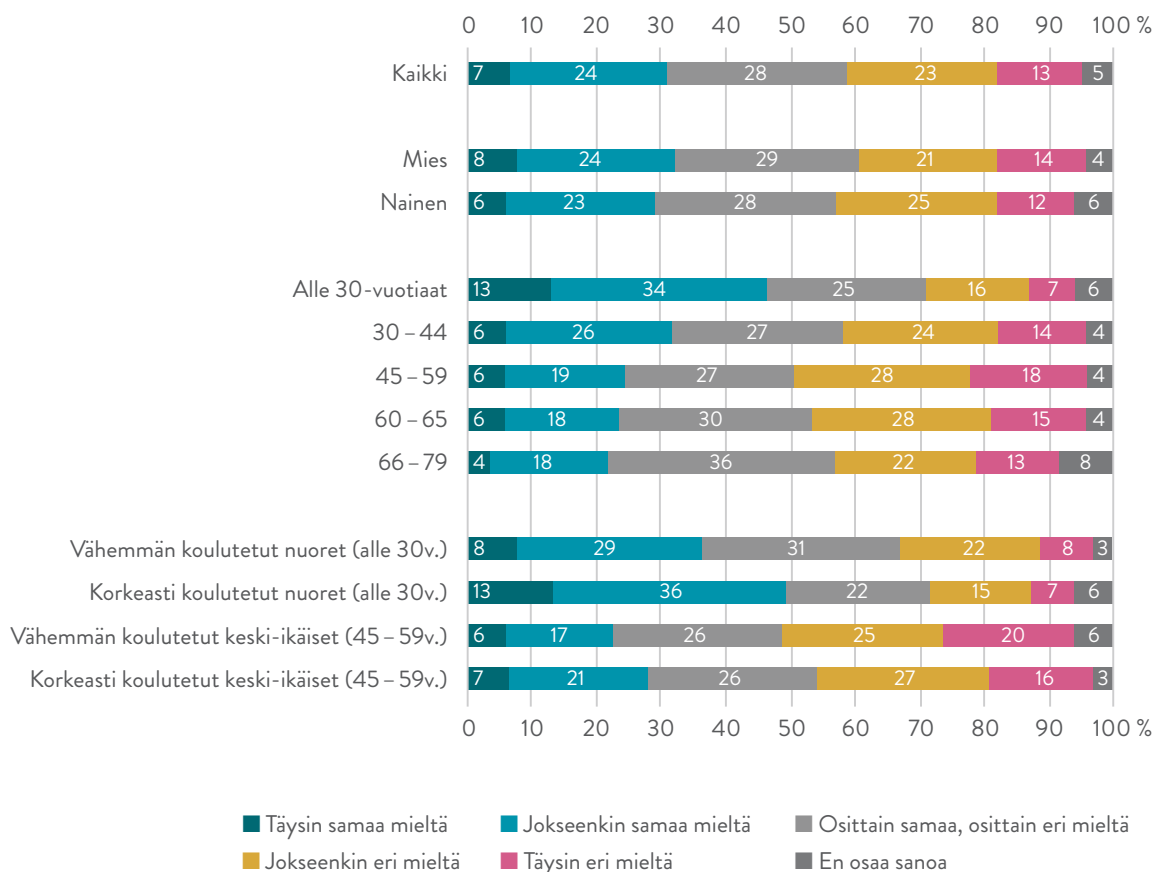
KUVIO 19. ”VOISIN SUOSTUA TYÖNANTAJAN KANSSA SOVITTUUN VÄLIAIKAISEEN, TUNTUVAAN PALKANALENNUKSEEN, JOS VOISIN SITEN SÄILYTTÄÄ TYÖPAIKKANI” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



Valmius työnantajan kanssa sovittuun väliaikaiseen, tuntuvaan palkanalennukseen työpaikan säilyttämiseksi oli hyvin samansuuntaista kaikissa ikäryhmissä. Koulutustaustan tarkastelu ei juuri muuta asetelmaa. Molemmissa koulutusryhmissä nuoret ovat hieman valmiimpia väliaikaiseen palkanalennukseen verrattuna keski-ikäisiin. Nuorten suhtautumista voi selittää lyhyempi työhistoria ja vähäisempi tietämys palkkaneuvotteluista sekä tarve pitää kiinni työpaikasta, kun vasta vakiinnuttaa paikkaansa työmarkkinoilla. Vähäisempään tietämykseen viittaa nuoren toteamus haastatteluaineistossa: ”Vähemmän on tiedossa, et mikä oikeesti on oman työn arvo sillä alalla” (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Vähemmän koulutetuista keski-ikäisistä keskimääräistä hieman useampi (32 %) on asiasta täysin eri mieltä eikä näin ollen ole lainkaan valmis neuvottelemaan tilapäisestä palkanalennuksesta. Sekä korkeasti koulutetut nuoret että

KUVIO 20. ”KOEN TYÖNANTAJANI AJATTELEVAN PÄÄSÄÄNTÖISESTI
TYÖNTEKIJÖIDEN PARASTA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ
KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



korkeasti koulutetut keski-ikäiset suhtautuvat asiaan vain jonkin verran myö-
tämIELisemmin (19 %). Vähemmän koulutetuista nuorista yhtä tiukasti asiaan
suhtautuu joka kymmenes (13 %).

Kaiken kaikkiaan isoimmat erot ja merkittävimmät jakolinjat väittämässä tu-
lee esiin ammattiaseman ja puoluekannan kautta. Johtavassa asemassa olevista
palkanalennukseen voisi suostua peräti 51 prosenttia, mutta työntekijöistä vain
15 prosenttia. Tulosta voi tulkita niin, että palkanalennukseen suostuvaisimpia
ovat ne, joilla siihen on ammattiaseman perusteella taloudellisesti parhaimmat
edellytykset. Puoluekannan mukaan ennen kaikkea kokoomuksen (44 %) ja kes-
kustan (41 %) kannattajat ovat myötlämIELisimpiä joustamaan palkkoissa alaspäin.
Vähiten valmiutta on vasemmistoliiton (12 %) ja SDP:n (18 %) kannattajissa.

Kyselyssä selvitettiin asennetta työnantajaa kohtaan myös pyytämällä vastaa-
jia ottamaan kantaa väitteeseen ”Koen työnantajani ajattelevan pääsääntöisesti

työntekijöiden parasta”. Mielikuvat työnantajista ovat kahtia jakautuneita (**kuvio 20**). Noin kolmannes suomalaisista (31 %) oli ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että oma työnantaja ajattelee pääsääntöisesti työntekijöidensä parasta. Hieman suurempi osuus (36 %) oli puolestaan eri mieltä. Naiset ja miehet arvioivat kysymystä samansuuntaisesti. Nuorista jopa lähes puolet (47 %) koki työnantajat hyväntahtoisiksi, kun taas keski-ikäisistä näin ajatteli joka neljäs (25 %). Yliopistokoulutetut ovat työnantajamyönteisiä molemmissa ikäryhmissä vain hieman ammatillisesti koulutettuja useammin.

Tulosten perusteella nuorilla sukupolvilla on vanhempia ikäryhmiä enemmän ymmärrystä ja joustavuutta työnantajapuolta kohtaan. Keski-ikäiset ovat selkeästi nuoria kriittisempiä.

Sopimusjärjestelmän toimivuuden on katsottu edellyttävän luottamusta eri tasoilla ja eri osapuolten kesken.¹¹⁷ Kansalaisten asenteissa työnantajaa kohtaan näkyy kriittisyyttä. Seuraavaksi tarkastellaan, mitä nuoret ja keski-ikäiset ajattelevat ammattiliitoista, niiden tarpeellisuudesta ja tulevaisuuden näkymistä.

6. NÄKEMYKSET AMMATTILIITOISTA

Ammattiyhdistysliike on suomalaisen työmarkkinajärjestelmän keskeinen neuvotteluosapuoli. Ay-liike tukee palkansaajien ammatillista järjestäytymistä työpaikoilla ja heidän etujensa turvaamista työnantajien kanssa solmittavien työehtosopimusten kautta.¹¹⁸

Viimeisten vuosikymmenien aikana järjestäytyminen on ollut laskussa. Suomalaisten järjestäytymistä voi kuitenkin edelleen pitää kansainvälisesti tarkasteltuna korkeana.¹¹⁹ Miesten järjestäytyminen on selvästi vähäisempää kuin naisten. Järjestäytymisessä on eroja myös ikäryhmittäin. Nuoret ovat vanhempia ikäryhmiä heikommin järjestäytyneitä.¹²⁰

Ammattiliittoja ja järjestäytymistä koskevissa selvityksissä on pohdittu, miten ammattiliitot säilyttävät jäsenkuntansa, kun sukupolvien ikääntyessä jäsenkunnasta poistuu enemmän jäseniä kuin tilalle tulee nuorten sukupolvien edustajia.¹²¹ Sukupolvikeskustelun osalta oleellista on, tuntevatko työelämän nuoret sukupolvet riittävästi ammattiyhdistysliikkeen toimintaa ja kokevatko he sen itselleen tarpeellisen tulevaisuudessa. Järjestäytymisen lasku on liitetty yleisemmin myös työelämän muutokseen ja työsuhteiden moninaistumiseen. Ammattiyhdistysliikkeen haasteeksi on nähty kyky vastata näihin muutoksiin.¹²²

Seuraavassa tarkastellaan, miten nuoret ja keski-ikäiset näkevät ammattiyhdistysliikkeen ja sen tulevaisuuden. Luvussa analysoidaan, mikä saa eri ikäryhmät kiinnittymään ay-liikkeeseen ja mitä he odottavat siltä jatkossa. Lisäksi tarkastellaan, mitä nuoret ja keski-ikäiset ajattelevat ammattiliittojen tehtävästä ja tarpeellisuudesta sekä mitkä tekijät he kokevat keskeisiksi liittojäsenyydessä. Lopuksi selvitetään, kuinka ammattiliittoihin tai työttömyyskassaan kuuluvat eroavat työelämänäkemyksiltään liittoihin tai kassaan kuulumattomista.

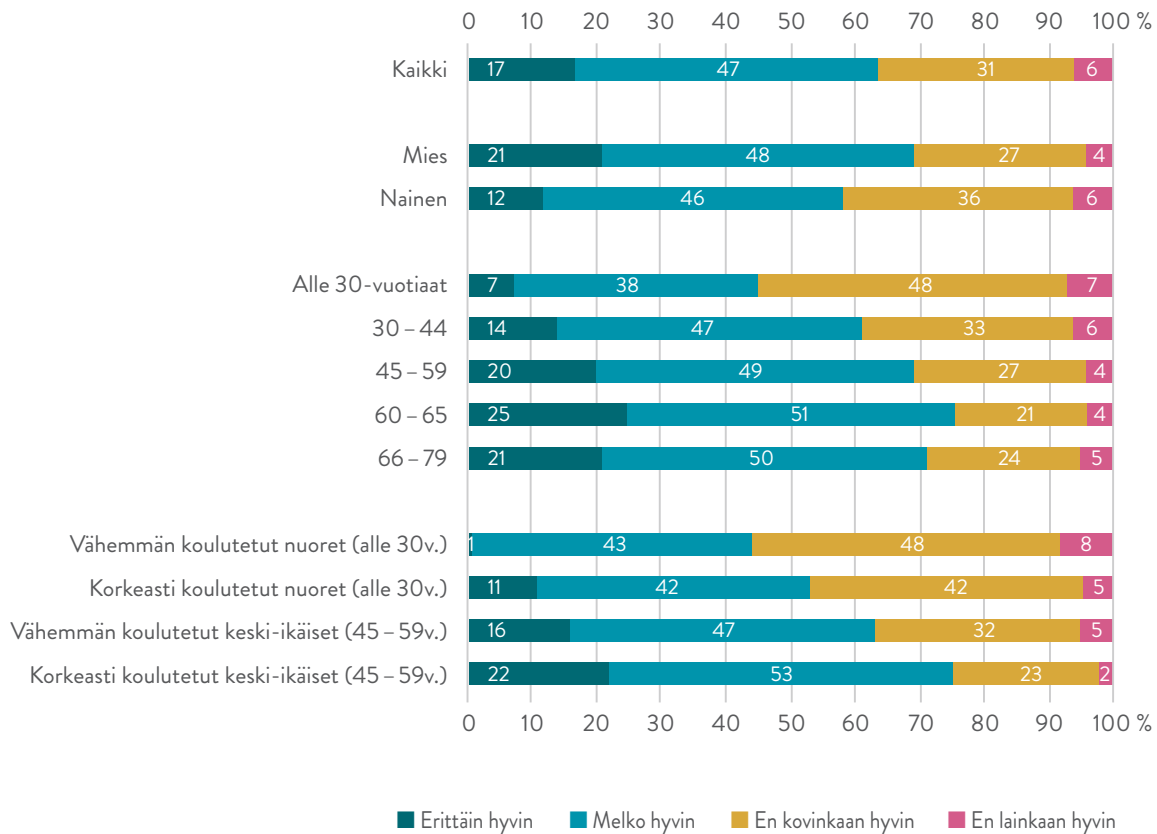
6.1 TIETÄMYS AMMATTILIITOISTA – ”VAIKEESTI HAHMOTETTAVA ASIA”

Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin he tietävät, miten ammattiliitot ja työnantajajärjestöt neuvottelevat ja sopivat työsuhteen ehdoista. Suomalaiset katsovat olevansa hyvin perillä sopimisesta. Joka viides (17 %) vastaa tuntevansa perusteet erittäin hyvin ja puolet (47 %) jokseenkin hyvin (**kuvio 21**). Toisin sanoen 64 prosenttia väestöstä kokee olevansa perillä asiasta.

PUOLET SUOMALAISISTA (47%) ARVIOI
TUNTEVANSA JOKSEENKIN HYVIN SOPIMISEN
PERUSTEITA. HAASTATTELUT TUOVAT ESIIN
KUITENKIN SELKEÄÄ EPÄVARMUUTTA
TIETÄMYKSESSÄ.

ERITYISESTI NUORET ARVIOIVAT, ETTÄ
HEIDÄN IKÄPOLVENSÄ TIETÄÄ VAIN
VÄHÄN AMMATTILIITOISTA JA SOPIMISESTA
TYÖMARKKINOILLA: ”NO MUN MIELESTÄ TÄMÄN
ASIAN KÄSITTELYÄ LAIMINLYÖTIIN TOSI PALJON
JO IHAN YHTEISKUNTAOPIN TUNNEILLA SILLOIN
9-LUOKALLA” (KORKEASTI KOULUTETTU NUORI
MIES).

KUVIO 21. ”KUINKA HYVIN KOET TIETÄVÄSI, MITEN AMMATTILIITOT JA TYÖNANTAJAJÄRJESTÖT NEUVOTTELEVAT JA SOPIVAT PALKOISTA, TYÖAJOISTA, LOMISTA JA MUISTA TYÖSUHTEEN EHDOSTA?” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



Miehistä joka viides (21 %) arvioi tuntevansa erittäin hyvin sopimisen perusteet, naisista joka kymmenes (12 %). Naisista 42 prosenttia kokee, ettei tunne käytäntöjä kovinkaan tai lainkaan hyvin. Miehistä samoin ajattelee joka kolmas (31 %).

Vanhemmissa ikäryhmissä myönteinen arvio omasta tietotasosta on yleisempää kuin nuorilla. Nuorista vajaa puolet (45 %) arvioi tietävänsä sopimisen käytännöistä erittäin tai jokseenkin hyvin, kun keski-ikäisistä samoin ajattelee noin kaksi kolmasosaa (69 %).

Sekä ikä että koulutustausta vaikuttavat arvioihin. Hyvin harva (1 %) vähemmän koulutettu nuori arvioi tietonsa työmarkkinoilla tapahtuvan sopimisen perusteista erittäin hyväksi. Korkeasti koulutetuista nuorista näin ajattelee noin joka kymmenes (11 %). Keski-ikäisten joukossa omiin tietoihin luotetaan useammin

kuin nuorten ikäryhmässä ja koulutustason vaikutus on samanlainen kuin nuorten ikäryhmissä. Korkeasti koulutetut keski-ikäiset arvioivat tietonsa useammin erittäin hyväksi tai melko hyväksi kuin vastaavan ikäiset vähemmän koulutetut.

Kun nuorilta ja keski-ikäisiltä kysyttiin haastatteluissa mitä ammatti- ja palkansaajaliittojen välinen sopiminen on, tietotasosta ei välity yhtä vakuuttavaa kuvaa. Vain osa molemmissa ikäryhmissä oli perillä asiasta ja osasi vastata kysymykseen. Valtaosalla oli asiasta jonkinlainen mielikuva, mutta käsitteen tarkempi avaaminen aiheutti monissa epäröintiä:

”Tää on mulle niin vaikeesti hahmotettava asia, mä en oikein ymmärrä näit kolmikantaa ja muita, vaikka oon yrittänyt telkkarista ja muualta seurata, mut mä en oikein saa siitä otetta.” (Markku, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.)

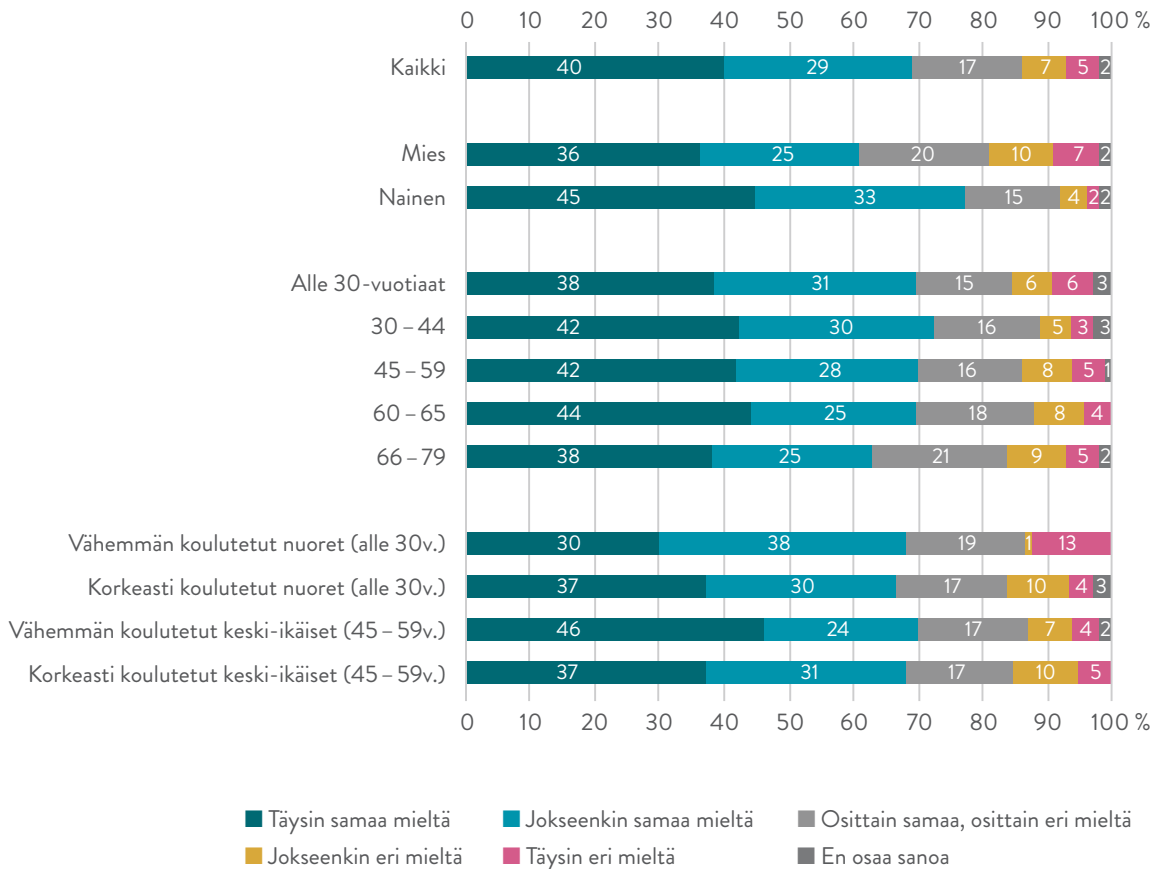
Etenkin nuoret kokivat, että heidän ikäpolvensa tietää ammattiliitoista ja sopimisesta työmarkkinoilla suhteellisen vähän. Perustietämyksen tarjoaminen on heidän mukaansa ollut kouluaikoina niukkaa: *”No mun mielestä tämän asian käsittelyä laiminlyötiin tosi paljon jo ihan yhteiskuntaopin tunneilla silloin 9-luokalla”* (Juuso, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Monissa nuorten ryhmissä koettiin, ettei peruskoulussa ole tarjottu perustietoa sopimisen ja ammattiliittojen laajemmasta yhteiskunnallisesta merkityksestä.

Valtaosa haastatelluista osasi kuitenkin eritellä jollain tasolla ammattiliittojen roolia ja tehtävää. Liittoon kuuluvilla oli luonnollisesti parempi käsitys tehtävän kuvasta kuin liittoon kuulumattomilla. Liittojen tehtäviksi tunnistettiin neuvottelu työehtosopimuksista sekä työoloista ja alan eduista huolehtiminen: *”Kyllähän ne koittavat järjestää työolo- ja kilpailukykyolosuhteet sellaiseen kuntoon, että kyseinen toimiala jollain tavalla pärjää tässä maailmassa”* (Janne, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Myös työttömyysturvan takaaminen ja yleisesti palkansaajien aseman turvaaminen tunnistettiin liittojen keskeiseksi tehtäväksi: *”Mä koen, että ne luo sellaista turvallisuuden tuntua työntekijöiden keskuudessa”* (Essi, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Liittojen katsottiin huolehtivan palkansaajien tasa-arvosta ja siitä, että *”työntekijöiden edut taataan”* (Juhani, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Ammattiyhdistysliikkeen yksi ydintehtävistä onkin suojella työntekijöitä epäreiluilta työehdoilta ja huolehtia palkansaajien eduista.¹²³

Kyselyssä liittojen tehtävää arvioitiin juuri tästä lähtökohdasta. Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa, tarvitaanko ammattiliittoja huolehtimaan palkansaajien eduista. Suomalaiset ovat varsin ay-henkisiä, sillä yli kaksi kolmasosaa (69 %) yhtyi väittämään (**kuvio 22**). Naiset painottavat ammattiliittojen merkitystä miehiä enemmän. Naisista peräti 78 prosenttia ajattelee, että ammattiliittoja tarvitaan palkansaajien eduista huolehtimiseen. Miehistä näin kokee 61 prosenttia.

KUVIO 22. ”AMMATTILIITTOJA TARVITAAN HUOLEHTIMAAN PALKANSAAJIEN EDUISTA”
SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)

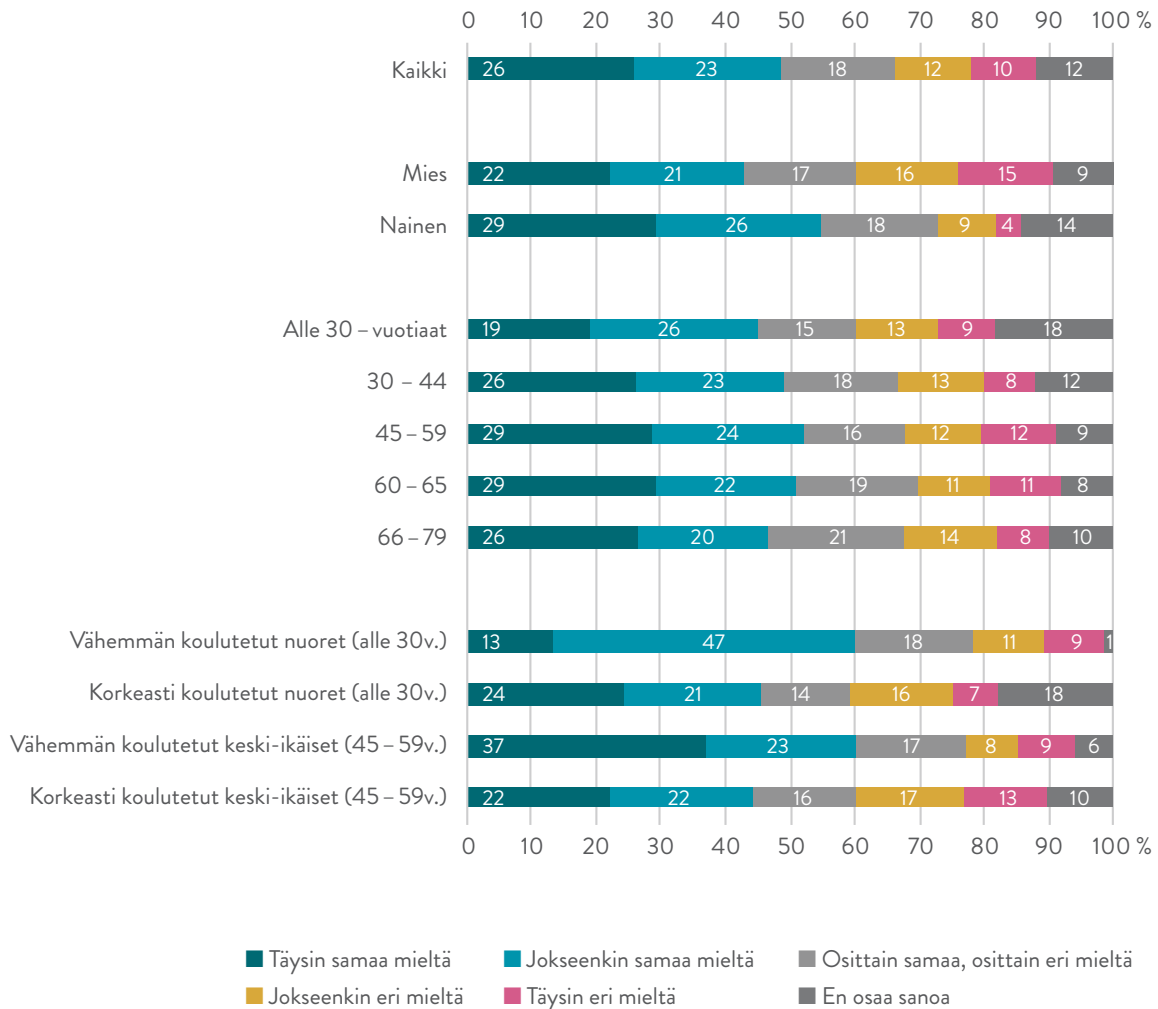


Ikäryhmillä on vahva yhteinen näkemys siitä, että ammattiliitoilla on paikkansa yhteiskunnassa. Enemmistö kustakin ikäryhmästä (n. 70 %) on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että ammattiliittoja tarvitaan. Edes koulutustausta ei erityisemmin erottele nuorten ja keski-ikäisten vastaajien näkemyksiä ammattiliittojen tarpeellisuudesta.

Kyselyssä liittojen tehtävää arvioitiin myös työttömyysturvan näkökulmasta. Puolet (49 %) suomalaisista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että koronakriisi on osoittanut ammattiliittojen tärkeyden työttömyysturvan takaajina (**kuvio 23**). Ay-myönteinen näkemys oli yleisempi naisilla (55 %) kuin miehillä (43 %).

Ikäryhmäkohtaiset arviot ammattiliittojen merkityksestä työttömyysturvan kannalta eivät juurikaan poikkea toisistaan, mutta tarkasteltaessa väittämää vastaajan koulutustaustan mukaan huomataan, että vähemmän koulutetut nuoret ja keski-ikäiset ovat näkemyksissään lähempänä toisiaan kuin omien ikäryhmiensä korkeasti koulutettuja. Korkeasti koulutetuista väittämään yhtyy

KUVIO 23. ”KORONAKRIISI ON OSOITTANUT AMMATTILIITTOJEN TÄRKEYDEN IHMISTEN TYÖTTÖMYYSTURVAN TAKAAJINA” SUKUPUOLEN, IKÄRYHMIEN SEKÄ KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



molemmissa ikäryhmissä alle puolet, vähemmän koulutetuista yli puolet. Mitä korkeampi koulutus vastaajalla on, sitä harvemmin hän painottaa liittojen merkitystä koronakriisissä.

6.2 AMMATTILIITTOJEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET – ”NE TUO TURVAA, MUT KETTERYYTTÄ TARVITAAN ENEMPI”

Kyselyn perustella suomalaiset pitävät ammattiliittoja tarpeellisina. Ryhmähaastattelut antavat lisää tietoa ikäryhmien näkemyksistä ja osoittavat, että niissä on monia sävyjä. Molemmilla ikäryhmillä asenne liittoja kohtaan vaihteli myönteisestä kielteiseen ja hyviä ja huonoja puolia pohdittiin monipuolisesti.

Liittojen hyviksi puoliksi määriteltiin niiden tarjoama ”tuki ja turva tai jos tulee jotain ongelmatilanteita, niin sulla on joku, mihin sä voit tukeutua” (Jenna, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Erityisen hyödylliseksi koettiin, että liitoilta saa ”lainopillista tukea tai muuta apua” (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.).

Myös pyrkimystä reiluuteen pidettiin myönteisenä: ”Hyvä et on sellaiset yhteiset pelisäännöt, --- et kukaan ei vedä esimerkiksi palkkaa alta lipan” (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Liittojen edunvalvontarooli ja se, että ne ”ajaa eteenpäin alan tunnettuutta ja arvostusta” (Veera, haast. 1, nuoret, väh. koul.) koettiin hyväksi.

Molemmissa ikäryhmissä liittojen toiminnan huonoina puolina nähtiin vanhakantaisuus: ”Liitot on hiukan jäänyt sinne vanhaan aikaan” (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Niitä arvioitiin myös jäsenmaksujen suuruudesta ja kustannuksista: ”Se on aikamoinen laitos, joka on aika kallis ylläpitää, että onko se sen hinnan väärti” (Jouni, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Kielteistä palautetta annettiin heikosta näkyvyydestä neuvottelukierrosten välillä: ”Kyllä kieltämättä ihmetyttää, että mitä ne väliajat sit tehdään, ennen seuraavia työehtosopimusneuvotteluja, että onko se niin kauheen aktiivista se tekeminen” (Jouni, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.).

Myös liittojen liiallista valtaa ja omien etujen ajamista arvosteltiin: ”Liitoil on tietysti vähä sitä, ne ajaa sitä omaa agenda” (Marko, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Molemmat ikäryhmät kokivat kielteiseksi, jos neuvotteluissa ei päästä ratkaisuun ja konfliktitilanteissa turvaudutaan järeisiin keinoihin. Liitoilta edellytettiin vaihtoehtoisten tapojen löytämistä konfliktien ratkaisuun. Molemmat ikäryhmät toivoivat ”vähemmän lakkoja, enemmän sovittelua” (Harri, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Vain jokunen haastateltava esitti äärimmäisen jyrkkiä näkemyksiä ja näki liitot tarpeettomina.

Haastatteluissa keskusteltiin siitä, miten ammattiliitot voisivat kehittää toimintaansa. Niihin liitettiin molemmissa ikäryhmissä kehittämistarpeita. Erityisesti työelämän muutos on nähty haasteena, joka ammattiliittojen on toiminnassaan huomioitava.¹²⁴ Haastatteluissa molemmat ikäryhmät arvioivat kehittymistä juuri tästä suunnasta.

Nuoret pohtivat asiaa pätkätoiden lisääntymisen kannalta: ”Työelämä pirstaloituu entisestään ja ihmiset vaihtaa aloja, niin se saattaa vähentää halukkuutta liittyä liittoon” (Emma, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Etenkin nuoret ovat usein määräaikaissa työsuhteissa ja vaihtavat työtehtäviä ja aloja tiuhaan, eikä tietyn alan liittoon liittyminen ole siksi mielekäästä. Työttömyysturvan edellyttämä työsäkäyntiehto ei lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa myöskään ehdi toteutua: ”Työttömyyspäivärahaan ainaki vaaditaan, et on ollu sit tietyn aikaa [jäsenenä]” (Anna, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

ENEMMISTÖ SUOMALAISISTA (69 %) PITÄÄ
AMMATTIYHDISTYSLIIKETTÄ TARPEELLISENA.
NAISTEN (78 %) KESKUUDESSA MYÖNTEINEN
SUHTAUTUMINEN ON YLEISEMPÄÄ KUIN
MIESTEN (61%).

HAASTATTELUISSA NUORET JA KESKI-
IKÄISET KANNUSTAVAT AMMATTILIITTOJA
UUDISTUMAAN: ”NIIDEN PITÄIS [TULLA]
2000-LUVULLE TAI 2030-LUVULLE JA TÄHÄN
TYÖN MUUTOKSEEN, MÄ EN OIKEESTAAN
ENÄÄ NÄÄ TARVETTA TÄMMÖISILLE ISOILLE
LIITOILLE” (KORKEASTI KOULUTETTU KESKI-
IKÄINEN MIES).

Erityisesti nuoret toivat esiin työsuhteiden moninaistumisen liitoille asettaman haasteen: ”Työelämä pirstaloituu ja jos sä oot joku freelancer --- niin sillonhan sä et tavallaan pysty kuuluu mihinkään, et pitäis niitaki monipuolistaa, et olis myös monialaisimmille osaajille liitto” (Aleksi, haast. 1, nuoret, väh. koul.). Epätyypillisten työsuhteiden on yleisesti havaittu liittyvän vähäisempään järjestäytymiseen.¹²⁵

Nuorten ryhmissä liittojen tulevaisuuden haasteita pohdittiin myös kilpailuasetelman ja muiden palveluntarjoajien lisääntymisen kautta:

”[Työelämä] tulee muuttumaan ja tulee muitakin toimijoita tolle kentälle, kun liitot. Että kyllä sitä turvaa ja vakuutuksia ja vaikka mitä muuta tarjoo tosi moni muukin taho varmasti tulevaisuudessa. Ja niitä lainopillisia neuvoja ja muita --- voi ehkä joku muukin tarjota paremmalla sopimuksella.” (Essi, haast. 4, nuoret, kork. koul.)

Molemmat ikäryhmät toivoivat liitoilta uudistumista: ”Ammattiliittojenkin pitäis pystyä uudistumaan” (Harri, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Monet haastateltavat kokivat, että liittojen tulisi modernisoida toimintaansa, jotta ne pysyisivät paremmin mukana yhteiskunnan muutoksessa: ”Ehkä niiden pitäis [tulla] 2000-luvulle tai 2030-luvulle ja tähän työn muutokseen, kyl mä ite kannatan paikallista sopimista ja joustavuutta, mä en oikeestaan enää nää tarvetta tällaisille isoille liitoille” (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.).

Liittojen toivottiin myös tulevan lähemmäs jäsenistöään. Erityisesti osa nuorista toivoi, että ne kuuntelisivat jäseniään tarkemmin:

”Et kysyttäis näiltä liitoissa olevilta, että mitä me halutaan. Eikä niin, että siellä vaan kolme henkilöä päättää mitä me lähdetään ajamaan, että vois joskus olla äänestys, että mitä me halutaan, mihin toivotaan muutosta.” (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.)

Moni nuori koki, etteivät ammattiliitot tällä hetkellä parhaimmalla tavalla vastaa heidän tarpeisiinsa ja toiveisiinsa:

”Et se on niin vanhanaikanen, siel on niin vanhoja tyyppejä päättämässä asioista ja keskittyy niin paljon johonki ihan muuhun kun nuoremman tyyppin työskentelytyyliin ja toiveisiin.” (Sami, haast. 9, nuoret, väh. koul.)

Haastateltavat toivoivat, että liitot huomioisivat eri-ikäisten tarpeet ja jäsenet voisivat aidosti vaikuttaa liiton toimintaan. Tällä tavoin jäsenyydestä saatu hyöty olisi suurempi ja jäsenistön hyvinvoinnin tukeminen vahvempaa.

Kyselyssä tätä teemaa tarkasteltiin tiedustelemalla, kuinka hyvin ammattiliitot ovat yleisesti onnistuneet tukemaan palkansaajien hyvinvointia työelämässä viime vuosien aikana. Vastaajat antoivat onnistumiselle arvosanan

asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoitti onnistumista erittäin huonosti ja 10 erittäin hyvin. Vastauksien keskiarvosanaksi muodostui 5,6, eli ammattiliittojen katsottiin onnistuneen pikemminkin hyvin kuin huonosti, mutta vain niukasti.

Naisten keskuudessa keskiarvo oli 6,0 ja miesten keskuudessa 5,2 eli naiset erottuvat tässäkin miehiä ammattiliittomyönteisempinä. Eri ikäryhmät arvioivat onnistumista samansuuntaisesti. Kysymys on ennen kaikkea poliittinen, sillä puoluekanta tuo esiin eniten eroja: vasemmistoliiton (6,6) ja SDP:n (6,7) kannattajat arvioivat liittojen onnistuneen parhaimmin. Perussuomalaisten (4,5) ja kokoomuksen (4,7) kannattajat antavat huonoimman arvion.

Menneen arvioinnin ohella haastatteluissa keskusteltiin liittojen tulevaisuuden näkymistä. Nuoret ja keski-ikäiset olivat yhtä mieltä siitä, että liittojen rooli on ollut yhteiskunnassamme keskeinen: ”Hieno historia ja meidän hyvinvointivaltion yks perustavista jutuista on ammattiyhdistysliike” (Niko, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Valtaosa kuitenkin koki, että ajan saatossa liittojen rooli on kaventunut ja ne ovat menettäneet merkitystään: ”No ehkä ennen ne on ollu tosi tärkeitä, on saatu tää koko järjestelmä kasaan, mut nyt tuntuu, et se pitää vaan kulissee pystyssä” (Kari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.).

Kysyttäessä liittojen tulevaisuuden näkymistä nousi esiin myös tiukkaa palautetta: ”Ne on häviävää kansanperinnettä meillä” (Virpi, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.). Valtaosa nuorista ja keski-ikäisistä arvioi liittojen tulevaisuuden heikoksi, mikäli toimintaa ei kyetä kehittämään: ”Jos se ei kokonaan muutu se järjestelmä, niin 20 vuoden päästä mä en nää, että miks kukaan kuuluis liittoon” (Sami, haast. 9, nuoret, väh. koul.). Liittojen uudistuminen nähtiin oleelliseksi, jotta ne kykenevät säilyttämään merkityksensä ja ”muuntautumaan aikaan sopivaks” (Tarja, haast. 7, keski-ikäiset, kork. koul.).

Haasteista huolimatta liittojen tarpeellisuus tunnistettiin myös tulevaisuudessa: ”Ilman muuta liitot on tarpeellisia siinä, että työolot olis jatkossakin taatut ja joillekin aloille --- vois suoda, että liitot olis vahvempia” (Juhani, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Molemmat ikäryhmät kokivat liittojen toiminnan kehittämisen välttämättömänä tulevaisuutta ajatellen: ”On ne [tarpeellisia], mut uudes muodos” (Risto, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Nuoret esimerkiksi pohtivat ”tarvitaan-ko hirveesti erilaisia liittoja” (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.). Myös keski-ikäiset pohtivat liittojen uudistumista samoista lähtökohdista:

Kari: No vois ajatella, että tarvii-ko niitä olla niin paljon. Voisko esimerkiksi olla vain yksi iso, joka pitäisi kaikkien puolta, kuulu liittoon tahi ei.

Sari: Se kuulostais aika hyvältä. Tuntuu et, no ennen oli Paperiliitto ja muita, et ne aina neuvottelee paljon paremmin ku naisvaltaiset alat. Uskois, että vois tulla paljon paremmat sopimukset. (Haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.)

Vaikka nuoret ja keski-ikäiset näkivät liittojen kehittymistarpeet yllättävän yhtenäisesti, liittoihin suhtautumisen koettiin olevan osaltaan sukupolvikysymys. Haastateltavat toivat esiin saman seikan, johon viittaavat erot myös ikäryhmien järjestäytymisessä.¹²⁶ Keski-ikäisille liitot ovat tärkeämpiä kuin nuorille: ”Ei oo niin --- mielenkiintoo joihinkin ammattiliittoihin niinku jollain vanhemmalla polvella ehkä” (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Nuoret myös arvioivat ikäryhmänsä tietämyksen ammattiliitoista keski-ikäisiä vähäisemmäksi.

Myös yleisesti on arvioitu, että kollektiivinen edunvalvonta puhuttelee huonosti työelämää tulevia tai uransa alussa olevia nuoria sukupolvia, joiden tarpeissa korostuu yksilöllisyys ja jotka liikkuvat luontevasti eri töiden ja työmuotojen välillä. Tiedossa on, että nuoret sukupolvet eivät hakeudu aiempien sukupolvien tavoin ammattiyhdistystoiminnan pariin.¹²⁷ Se tarkoittaa, että liittojen jäsenistön ikääntyessä jäsenistöstä poistuu suhteellisesti parhaiten järjestäytyneitä jäseniä, eikä tilalle ole tulossa uusia jäseniä samassa suhteessa.¹²⁸

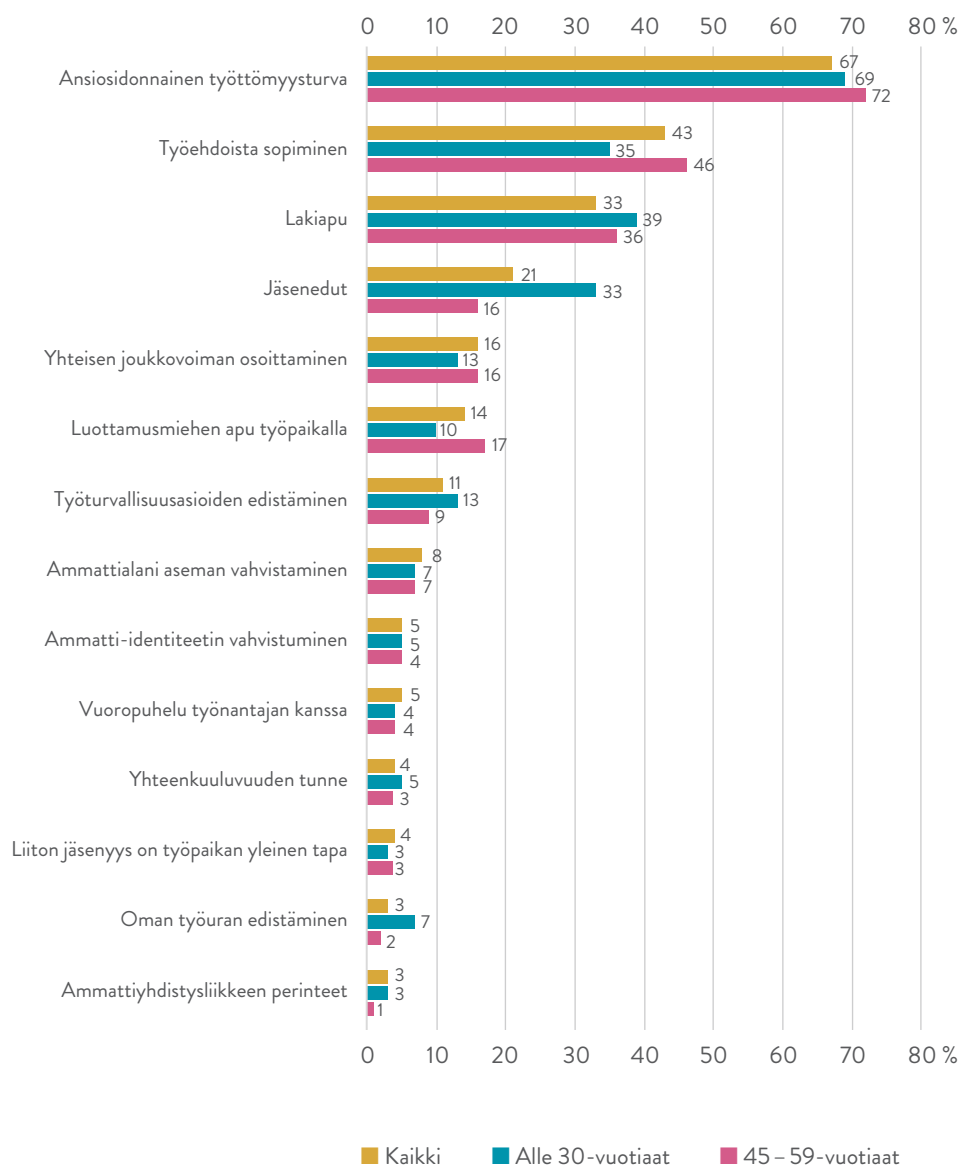
Liittojäsenyys ei kuitenkaan ole itsestään selvää vanhemmille ikäryhmillekään, sillä liittojen jäseniksi päädytään osin myös sattumanvaraisesti.

6.3 JÄSENYHDISTYSTOIMINNAN SYYT – ”EN OLE NIIN PEREHTYNYT”

Nuorilta ja keski-ikäisiltä kysyttiin haastatteluissa kuuluvatko he liittoon ja kuinka he perustelevat omaa valintaansa. Molemmissa ikäryhmissä vajaa puolet oli liiton jäseniä, reilu puolet ei kuulunut liittoon. Suuri osa liittoon kuuluvista oli liittynyt jäseneksi jo opiskeluaikana: ”Mä muistan liittyneeni opiskelija-aikoina, kun kaikki muutkin liittyivät ja se oli halpaa ja tyyliin ilmaista” (Essi, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Tietyillä aloilla liittoon kuulumisella on vahvat perinteet: ”Muistan ensimmäisen päivän raksal --- sielt tuli kaks kaverii, et allekirjoita nää ja nää liiton paperit” (Marko, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.). Valtaosalle liittoon kuuluminen olikin tapa, jota ei oltu pohdittu sen perusteellisemmin: ”Ihan saamattomuuttani en ole niin perehtynyt, en ole tutkinut niin tarkkaan, kannattaako liittoon kuulua vai ei” (Mika, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.).

Tutkimuksen kyselyllä kartoitettiin liittoon kuulumisen syitä. Vastaajat saivat valita annetusta listasta yhdestä kolmeen vaihtoehtoa, joiden vuoksi he kuuluvat tai voisivat kuulua ammattiliittoon. Ansiosidonnainen työttömyysturva on selkeästi yleisimmin mainittu syy: 67 prosenttia vastaajista mainitsi sen (**kuvio 24**). Työehdoista sopiminen (43 %) ja lakiapu (33 %) ovat seuraaviksi tärkeimmät

KUVIO 24. ”MITKÄ OVAT (TAI JOS ET KUULU LIITTOON, MITKÄ VOISIVAT OLLA) SINULLE TÄRKEIMPIÄ SYITÄ AMMATTILIITON JÄSENYYDESSÄ?” (%) VASTAUKSET NUORTEN JA KESKI-ikäISTEN ikÄRYHMISSÄ, VALITTAVANA 1–3 vaihtoehtoa



syys. Jäsenedut (21 %), yhteisen joukkovoiman osoittaminen (16 %) ja luottamusmiehen apu (14 %) tulevat listassa seuraavina.

Ansiosidonnainen työttömyysturva korostuu naisilla (75 %) selvästi miehiä (60 %) useammin, mutta muita merkittäviä eroja sukupuolten välillä ei ole. Koulutustason mukaiset erot ovat jokseenkin pieniä.

Kuviossa 24 liittoon kuulumisen syitä tarkastellaan nuorten ja keski-ikäisten kannalta. Ansiosidonnainen työttömyysturva oli molemmille ikäryhmälle

ylivoimaisesti tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle (nuoret 69 %, keski-ikäiset 72 %) kuten koko väestön tasollakin.

Myös haastatteluissa valtaosa nuorista ja keski-ikäisistä perusteli liittojäsenyytään työttömyysturvalla: ”Liiton jäsenenä ansiosidonnainen on se suurin syy” (Tuomas, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Monelle haastateltavalle ei ollut selvää, että liiton sijaan kassa vastaa työttömyysturvasta. On siis mahdollista kuulua ammattiliiton työttömyyskassaan kuulumatta itse liittoon.

Toiseksi useimmin nuoret (39 %) painottivat lakiapua, jonka myös keski-ikäiset nostivat liittoon kuulumisen syyksi suurin piirtein yhtä usein (36 %). Lakiapu määriteltiin keskeiseksi jäsenyyden perusteluksi myös haastatteluissa. Erityisesti se nähtiin vastineena korkeille jäsenmaksuille: ”Kun se liiton jäsenmaksu tupsahtaa postista niin mieltii, et onko tämä nyt sen arvoista, mut jos mä tarttisin vaik jotain lakimieshommaa, niin [jäsenmaksu on] tyyliin yhen tunnin palkka sille lakimiehelle suurin piirtein, jos mä lähtisin hakee sitä ulkopuoliselta” (Sofia, haast. 4, nuoret, kork. koul.).

Lakiapua merkittävämpi jäsenyyden syy keski-ikäisille (46 %) oli kyselyssä työehdoista sopiminen, jonka nuoret hieman harvemmin (35 %) valitsivat jäsenyyden pääsyiden joukkoon. Myös haastatteluissa erityisesti keski-ikäiset korostivat työehdoista sopimisen tärkeyttä, vaikka tiedostivat sen koskettavan eri aloja eri tavoin. Etenkin korkeasti koulutetut kokivat, ettei työehdoista sopiminen kosketa itseä, sillä sopimus kattaa vain minimiehdot ja moni neuvottelee palkkansa itse: ”Eri aloilla ja eri tyyppisissä töissä liiton rooli pitäis olla erilainen, mä olen aina neuvotellut oman palkkani ja työehdot ihan niin kuin 100 prosenttisesti itse” (Harri, haast. 8. keski-ikäiset, kork. koul.).

Kyselyssä nuorille jäsenedut olivat merkittävä peruste jäsenyydelle. Nuoret (33 %) painottivat jäsenetuja ammattiliittoon kuulumisen syynä huomattavasti useammin kuin keski-ikäiset (16 %). Myös haastatteluissa nuoret nostivat liittojen tarjoamat edut tärkeään asemaan: ”Mä kävin oman ammattiliittoni kanssa elokuvissa, et oli tosi hyvä” (Antti, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Nuoret arvostivat myös liiton tarjoamia palveluita: ”Oma ammattiliittoni on tarjonnu tosi paljon kaikkia CV-koulutuksia ja opastuksia kesätyön hakuun, kaikennäköistä preppausta just työn saantia varten, mikä on tosi kiva asia” (Jesse, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Myös opastus ja palkkaneuvonta koettiin mielekkäänä.

Keski-ikäiset eivät korostaneet etujen ensisijaisuutta yhtä vahvasti kuin nuoret, vaikka heillekin edut olivat mieluisia. Kyselyn perusteella keski-ikäisille (17 %) luottamusmiehen apu työpaikalla oli jäsenetujen ohella keskeistä ja hieman tärkeämpää kuin nuorille (10 %).

Haastateltavat pohtivat myös liitosta saatua hyötyä suhteessa jäsenmaksuun. Molemmissa ikäryhmissä liittoon kuuluvat kokivat jäsenmaksun suureksi

SUOMALAISTEN YLEISIMMÄT
SYYT LIITTOJÄSENYYDELLE OVAT
ANSIOSIDONNAINEN TYÖTTÖMYYSTURVA
(67%), TYÖEHDOISTA SOPIMINEN (43%)
JA LAKIAPU (33%).

NUORET (33%) KOROSTAVAT JÄSENETUJA
AMMATTILIITTOON KUULUMISEN SYYNÄ
HUOMATTAVASTI USEAMMIN KUIN KESKI-
IKÄISET (16%).

MYÖS HAASTATTELUISSA NUORET ARVOSTAVAT
LIITON TARJOAMIA PALVELUITA: ”OMA
AMMATTILIITTONI ON TARJONNU TOSI PALJON
KAIKKIA CV-KOULUTUKSIA JA OPASTUKSIA
KESÄTYÖN HAKUUN, KAIKENNÄKÖISTÄ
PREPPAUSTA JUST TYÖN SAANTIA VARTEN,
MIKÄ ON TOSI KIVA ASIA” (NUORI KORKEASTI
KOULUTETTU MIES).

hyötyyn nähden: ”Mä en ole hirveesti keksinyt, että miten mä hyödyn siitä, et se on hirveen kallis suhteessa siihen mitä he tarjoavat” (Emma, haast. 3, nuoret, kork. koul.). Sama viesti toistui sekä vähemmän että korkeammin koulutetuissa ryhmissä: ”Kyl mä sitä oon miettinyt, et mikshän mä tätäkin maksan, mut ehkä siit on joku päivä jotakin hyötyä, mutta sitä odotellessa” (Katja, haast. 6, keski-ikäiset, väh. koul.).

Moni kaipasi konkreettista vastinetta jäsenmaksulleen. Eräs keski-ikäisistä haastateltavista ehdotti, olisiko liiton mahdollista esimerkiksi ”työturvallisuus-korttikoulutus hyvittää” tai ”osallistua mun silmälaseihin --- et pitäis mun työkykyä yllä” (Anne, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Ehdotus siitä, että liitto tukisi työkykyä sai muiden kannatuksen. Esimerkit kuvastavat, ettei liitoilta saatua hyötyä koeta riittävän konkreettiseksi, etenkin jos on vuosikausia maksanut jäsenmaksuja eikä ole joutunut turvautumaan lakiapuun tai työttömyysturvaan. Eräs nuorista kommentoi asiaa näin:

”[Omalla] liitolla oli aikaisemmin tosi hyvät edut, lomatuki ja liikuntasetelit --- ja oli hirveesti näitä etuja--- tää on yks semmonen syy kuulua liittoon. Nythän niitä ei enää ole --- kyl se nyt on vähän silleen, et miten se vaakakupissa painaa, et onko kassassa vai missä on.” (Iida, haast. 2, nuoret, väh. koul.)

Tästä syystä moni nuori ja keski-ikäinen oli valinnut liiton tai liiton kassan sijasta ammattiliittoihin sitoutumattoman Yleisen työttömyyskassan (YTK) jäsenyyden työttömyysturvansa varmistamiseksi: ”Vaihoin sitte YTK:hon, emmä sieltä [liitosta] saanut silleen vastinetta niihin maksuihin mitä sinne meni” (Mika, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Yli puolet nuorista ja keski-ikäisistä haastateltavista kuului Yleiseen työttömyyskassaan, josta saa ansiosidonnaisen turvan työttömyyden varalle. Tämä kuvastaa YTK:n suosiota. Sen jäsenmäärä on ollut kasvussa jo vuosia.¹²⁹

Molempia ikäryhmiä pyydettiin haastatteluissa pohtimaan, miten liittojäsenyyttä koskevaan asenteeseen vaikuttaisi se, jos liittojen neuvottelemat palkat ja työehdot koskisivat vain liittojen jäseniä. Asenne oli kahtalainen. Osa nuorista koki, että se olisi oikeudenmukaista: ”Mun oikeustajuun sopii se, että ne, jotka maksaa, saa päättää asioista ja saa hyötyä asioista enemmän” (Antti, haast. 4, nuoret, kork. koul.). Näkemys jaettiin myös keski-ikäisten ryhmissä: ”No mun mielestä se olis ihan reilua, jos mä en kuulu kassaan, niin miksi minä saan niitten henkilöiden palkankorotuksen, jotka maksaa siitä” (Harri, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.).

Osa haastateltavista koki ehdotuksen periaatteessa oikeudenmukaiseksi, mutta epäröi asiaa pohtiessaan seurauksia: ”Ois se tavallaan reilumpaa silloin, mut sit ois toisaalta kahen kerroksen väkeä” (Aleksi, haast. 1, nuoret, väh. koul.).

Seurauksia arvioitiin eri kantilta. Valtaosa koki, että neuvoteltujen työehtojen sitominen liittojäsenyyteen johtaisi jäsenmäärän kasvuun. Se lisäisi liittoon

liittymisen todennäköisyyttä: ”Sit kaikki kuuluis liittoon, se on mun näkemys, sit mäkin kuuluisin liittoon” (Kari, haast. 5, keski-ikäiset, väh. koul.). Osa arveli muutoksen kasvattavan työnantajan valtaa: ”Työnantajat haluis käyttää sitä hyödyks, koska nehän tavallaan haluis, että ammattiliittoja ei olis, antais parempia etuja niille, jotka ei kuulu liittoon” (Aleksi, haast. 1, nuoret, 1, väh. koul.). Osa haastateltavista molemmissa ikäryhmissä ei suhtautunut myönteisesti palkkaneuvottelujen ja muiden työsuhte-ehtojen sitomiseen vain liiton jäseniin:

Sara: Kyllä mun mielestä liiton pitää ajaa kaikkien, vaikka hoitoalan liittojen pitää ajaa koko hoitoalan henkilöstön asioita, vaikka on ihmisiä, jotka ei kuulu liittoon.

Iida: Mä oon ihan samaa mieltä.

Tiia: Samaa mieltä. (Haast. 2, nuoret, väh. koul.)

He kokivat, että neuvoteltujen työehtojen rajaaminen jäsenille ”lisäis ihan hirveesti eriarvoisuutta” (Tarja, haast. 7, keski-ikäiset, väh. koul.). Sitä ei mielletty yhteiskuntamme perusideologian mukaiseksi: ”Se ei ois kovin Suomi-kuvan mukaista, Suomi on hyvin sosialistinen maa, se ei kävis” (Kimmo, haast. 8, keski-ikäiset, kork. koul.). Sen koettiin heikentävän solidaarisuutta työmarkkinoilla ja rikkovan tasa-arvoisen palkkauksen ideologiaa, josta useilla aloilla on haluttu pitää kiinni:

”Joo ei se näin voi toimia sitten, tulee niin kuin moninkertaisia työmarkkinoita, ja sitten kun on ihmiset eri liitoissa ja pitäis olla periaatteessa samasta työstä sama palkkaus, josta nyt on pidetty kiinni, myös sukupuolten välisistä palkkaeroista” (Timo, haast. 7, keski-ikäiset, väh. koul.).

Työmarkkinoiden oikeudenmukaisuutta pidetään tärkeänä. Sen edistämiseksi ammattiliitot pitävät palkansaajien puolta ja edistävät oman jäsenistönsä etuja. Seuraavaksi tutkimuksen kyselyaineiston perusteella tarkastellaan tarkemmin ammattiliittoihin kuuluvien ja liittoihin tai työttömyyskassaan kuulumattomien työelämänäkemyksiä.

6.4 AMMATTILIITTOIHIN KUULUVIEN SEKÄ TYÖTTÖMYYS-KASSOIHIN JA LIITTOIHIN KUULUMATTOMIEN NÄKEMYKSET

Syyt ammattiliittoon kuulumiselle tai kuulumattomuudelle olivat hyvin samansuuntaisia ryhmähaastatteluissa ja kyselyssä. Ansiosidonnainen työttömyysturva korostuu vastauksissa ylitse muiden. Moni haastatelluista, joka ei kuulunut ammattiliittoon, oli varmistanut ansiosidonnaisen työttömyysturvan liitoista riippumattoman työttömyyskassan jäsenyydellä. Viime aikoina

huolta on kuitenkin herättänyt niiden suomalaisten osuus, jotka eivät kuulu ansiosidonnaisen työttömyysturvan piiriin. Vuonna 2019 heitä oli 14 prosenttia väestöstä². Tutkimuksissa on pyritty selvittämään, keitä nämä niin kutsutut alivakuutetut ovat ja miksi he jättävät työttömyysvakuutuksen ottamatta, eli eivät liity työttömyyskassaan.¹³⁰

Tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneista 47 prosenttia kuului johonkin ammattiliittoon, kolme prosenttia pelkästään ammattiliiton työttömyyskassaan, 11 prosenttia ammattiliitoista riippumattomaan Yleiseen työttömyyskassaan, 13 prosenttia on aikaisemmin kuulunut ammattiliittoon, mutta ei kuulu enää ja 26 prosenttia ei kuulunut liittoon eikä kassaan. Huomattavaa on, että tarkastelussa ovat mukana muutkin kuin palkansaaja-asemassa olevat, kuten yrittäjät, opiskelijat, työttömät, kotiaidit ja -isät sekä eläkeläiset, jotta saadaan koko kuva kansasta. Aikaisempien havaintojen mukaisesti naiset ovat liiton jäseninä miehiä useammin ja nuoret muita harvemmin. Iän, koulutuksen ja sukupuolen yhdistäminen tuo sukupolvi- ja sukupuolinäkökulman osalta mielenkiintoisia eroja, jotka näkyvät **taulukossa 2**.

Vähemmän koulutetuista nuorista miehistä vain 14 prosenttia kuuluu johonkin ammattiliittoon ja peräti 78 prosenttia on kassaan tai liittoon kuulumattomia, mikä on linjassa aikaisempien havaintojen kanssa.¹³¹ Ero on huomattava verrattuna vähemmän koulutettuihin naisiin, joista 39 prosenttia kuuluu liittoon ja 48 prosenttia ei kuulu liittoon eikä kassaan. Heidän lukemansa ovat hyvin lähellä korkeasti koulutettuja nuoria miehiä, joista 46 prosenttia ei kuulu liittoon eikä kassaan. Korkeasti koulutetuista nuorista naisista 51 prosenttia kuuluu liittoon ja 39 prosenttia ei kuulu liittoon eikä kassaan.

Keski-ikäisten keskuudessa tilastollinen vaihtelu sukupuolen ja koulutustason mukaan on vähäisempää kuin nuorten parissa. Kaikista keski-ikäisistä 47–69 prosenttia kuuluu liittoon ja 8–23 prosenttia ei kuulu mihinkään liittoon eikä kassaan. Keski-ikäisten joukossa Yleisen työttömyyskassan jäsenyys on hieman suositumpi miesten kuin naisten keskuudessa koulutustasosta riippumatta.

Aikaisemmassa tutkimuksessa liittoon tai kassaan kuulumattomien on havaittu usein olevan työmarkkinoilla haavoittuvassa asemassa, jossa työttömyysriski on korkea.¹³² Taulukosta 2 kuitenkin havaitaan, että tämän tutkimuksen aineistossa liittoon tai kassaan kuulumattomuus on varsin yleistä myös korkeasti koulutettujen nuorten keskuudessa, eikä heidän työttömyys- tai syrjäytymisriskinsä ole hälyttävä.

Liittoihin tai työttömyyskassoihin kuuluvien sekä kuulumattomien profilien tarkastelun lisäksi kiinnostavaa on katsoa, millaisia näkemyksiä ryhmillä on

2 Findikaattori 2020. <https://findikaattori.fi/fi/36>

TAULUKKO 2. JÄSENYYS AMMATTILIITTOSSA TAI TYÖTTÖMYYSKASSASSA
KOULUTUSTASON, IKÄRYHMÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN (YHDISTETTY MUUTTUJA), %

	KUULUU JOHONKIN AMMATTILIITTOON	KUULUU VAIN AMMATTILIITON TYÖTTÖMYYS- KASSAAN	KUULUU YLEISEEN TYÖTTÖMYYS- KASSAAN	ON KUULUNUT AMMATTILIITTOON, MUTTA EI ENÄÄ	EI KUULU AMMATTILIITTOON EIKÄ TYÖTTÖMYYS- KASSAAN	YHTEENSÄ
VÄHEMMÄN KOULUTETUT NUORET MIEHET	14	0	9	0	78	100
VÄHEMMÄN KOULUTETUT NUORET NAISET	39	2	8	3	48	100
KORKEASTI KOULUTETUT NUORET MIEHET	40	7	7	0	46	100
KORKEASTI KOULUTETUT NUORET NAISET	51	1	8	2	39	100
VÄHEMMÄN KOULUTETUT KESKI-ikäiset MIEHET	47	4	20	6	23	100
VÄHEMMÄN KOULUTETUT KESKI-ikäiset NAISET	66	3	17	5	10	100
KORKEASTI KOULUTETUT KESKI-ikäiset MIEHET	53	2	24	8	12	100
KORKEASTI KOULUTETUT KESKI-ikäiset NAISET	69	4	13	6	8	100
KAIKKI	47	3	11	14	26	100

suomalaisesta työelämästä. Aiemman tutkimuksen perusteella liittoihin kuulumattomista välittyvä haavoittuva kuva. Usein ryhmä jää myös monien tarkastelujen ulkopuolelle. Siksi on erityisen arvokasta saada tietoa liittoon tai kassaan kuulumattomien näkemyksistä. Tämän vuoksi tutkimusraportissa aiemmin käsiteltyjä työelämän teemoja tarkastellaan vielä uudelleen liitto- tai kassajäsenyyden kautta.

Ammattiliitto- tai kassajäsenyyden yhteyttä työasenteisiin on tutkittu varsin vähän. **Taulukko 3** tuo tämän teeman osalta lisätietoa. Taulukossa näkyy työn merkityksiin, voimavaroihin ja pelkoihin, työn muutokseen ja tulevaisuuteen kohdistuvat näkemykset sen mukaisesti, kuuluuko vastaaja johonkin ammattiliittoon tai työttömyyskassaan. Taulukoissa on merkitty turkoosilla värillä ne kategoriat, joissa osuus poikkeaa kaikkien vastaajien keskiarvosta vähintään kymmenen prosenttiyksikköä ylöspäin ja pinkillä ne, jotka poikkeavat vähintään kymmenen prosenttiyksikköä alaspäin.

AIEMMAN TUTKIMUKSEN
PERUSTEELLA AMMATTILIITTOIHIN JA
TYÖTTÖMYYSKASSOIHIN KUULUMATTOMISTA
VÄLITTYY HAAVOITTUVA KUVA. USEIN
RYHMÄ JÄÄ MYÖS MONIEN TARKASTELUJEN
ULKOPUOLELLE.

ON KIINNOSTAVAA HAVAITA, ETTÄ TÄMÄN
TUTKIMUKSEN KYSELYAINEISTOSSA
TYÖTTÖMYYSKASSOIHIN JA LIITTOON
KUULUMATTOMIEN SEKÄ LIITTOIHIN
KUULUVIEN TYÖELÄMÄNÄKEMYKSET
MUISTUTTAVAT MONILTA OSIN TOISIAAN.

TAULUKKO 3. TYÖELÄMÄASENTEET AMMATILIITTOON JA TYÖTÖMYYSKASSAAN KUULUMISEN MUKAAN (%)

	KUULUU JOHONKIN AMMATILIITTOON	KUULUU VAIN AMMATILIITON TYÖTÖMYYSKASSAAN	KUULUU YLEISEEN TYÖTÖMYYSKASSAAN	ON KUULUNUT AMMATILIITTOON, MUTTA EI ENÄÄ	EI KUULU AMMATILIITTOON EIKÄ TYÖTÖMYYSKASSAAN	KAIKKI
TYÖN MERKITYKSET, VOIMAVARAT JA PELOT						
TYÖELÄMÄ ON JATKUVASSA EPÄVARMUUDESSA ELÄMISTÄ	34	34	34	41	33	35
TYÖELÄMÄ ON NYKYISIN NIIN VAATIVAA JA KIIREISTÄ, ETTÄ PELKÄÄN KUORMITTUVANI LIIKAA	49	49	43	42	40	45
TYÖNI ON USEIMMITEN INNOSTAVAA JA PALKITSEVAA	54	47	51	60	53	54
MINUN ON VAIKEA PITÄÄ TYÖTÄ ERILLÄÄN VAPAA-AJASTANI	28	30	26	32	34	30
MINUA EI HAITTAA, VAIKKA TEEN TAI TEKISIN ANSIOTYÖTÄNI MYÖS VAPAA-AJALLANI	17	17	25	30	34	24
KORONA-AIKANA OLEN HAVAHTUNUT SIIHEN, ETTÄ NORMAALIARKENI ON LIIAN SUORITUSKESKEISTÄ	20	23	20	15	22	20
TYÖN MUUTOS JA TULEVAISUUS						
OLEN MOTIVOITUNUT KOULUTTAUTUMAAN LISÄÄ, JOTTA PÄRJÄÄN TYÖELÄMÄN MUUTTUESSA	71	67	67	66	65	68
MINUSTA ON INNOSTAVAA OTTAA KÄYTTÖÖN UUTTA TEKNOLOGIAA TYÖSSÄNI	64	70	69	60	63	64
USKON, ETTÄ SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ HYÖTYY LÄHITULEVAISUUDEN TEKNOLOGISESTA KEHITYKSESTÄ TYÖELÄMÄN NÄKYMIE N KURJISTUMISEN SIJAA	60	57	62	64	64	62
NYKYISESSÄ TYÖELÄMÄSSÄ EI MIELESTÄNI ARVOSTETA RIITTÄVÄSTI KÄYTÄNNÖNLÄHEISEN TYÖN TEKIJÖITÄ	66	65	66	69	58	64
KORONAKRIISISTÄ JOHTUVA ETÄTÖIDEN KASVU ON HYVÄ ASIA SUOMALAISELLE TYÖELÄMÄLLE	56	52	60	60	57	56
ARYOSTUKSENI MATALAPALKKAISIA, SUORITTAVAN TYÖN TEKIJÖITÄ KOHTAAN ON KASVANUT HUOMATTAVASTI KORONAKRIISIN TAKIA	54	38	43	61	50	52

Työn merkityksiin sekä työn muutokseen ja tulevaisuuteen liittyvien näkemysten osalta vastaajat ovat hyvin samanlaisia. Ammattiliittoon tai kassaan kuulumattomat eroavat vain siinä, että heissä on keskimääräistä enemmän niitä, joita ei haittaa ansiotyön tekeminen vapaa-ajalla. Vaikka liittoon kuuluvien, kassaan kuuluvien ja niihin kuulumattomien sosiodemografiset profiilit eroavat toisistaan, perusnäkemykset työstä ovat samankaltaisia.¹³³ Osin tämä selittyy sillä, että kunkin ryhmän sisällä on myös kirjavuutta. Esimerkiksi liittoon kuuluvissa on vähän koulutettuja ja korkeasti koulutettuja ihmisiä hyvin erilaisilta aloilta hyvin erilaisista sosioekonomisista asemista. Huomattavasti suuremmat erot tulevat esiin eri ammattiliittojen jäsenten välillä (aineistossa kysyttiin myös mihin ammattiliittoon vastaaja kuuluu).

Taulukossa 4 näkyy, mitä asioita ammattiliittoihin kuuluvat ja kuulumattomat vastaajat pitävät työssä tärkeimpinä (1–3 tärkeintä asiaa). Työn tärkeimmät piirteet eivät vaihtelee voimakkaasti sen mukaan, kuuluuko vastaaja liittoon tai työttömyyskassaan. Ammattiliittoon kuuluvat painottavat liittoon tai kassaan kuulumattomia enemmän työtä keinona elättää itsensä tai perheensä, mutta ero johtuu ikärokenteesta: liittoon tai kassaan kuulumattomissa on enemmän nuoria ja iäkkäitä. Myöskään pelkästään kassaan kuuluvilla ei ole erityispiirteitä tässä aihepiirissä.

Sen sijaan liittojäsenyys ja riippumattomaan kassaan kuuluminen ovat selkeässä yhteydessä näkemyksiin ammattiliitoista ja sopimisesta. Ammattiliittoon kuuluvista kaksi kolmasosaa kannattaa keskitettyjä työehtosopimusneuvotteluita ja kokee, että koronakriisi on osoittanut ammattiliittojen tärkeyden työttömyysturvan takaajina. Riippumattomaan työttömyyskassaan kuuluvista näin ajattelee vain noin 40 prosenttia. Kassaan ja liittoon kuulumattomissa tätä mieltä on kolmasosa (**taulukko 5**).

Taulukko 5 osoittaa, että niistä, jotka eivät kuulu mihinkään liittoon tai kassaan, 41 prosenttia ajattelee, että jokaisen tulisi voida neuvotella itse työsuhteensa ehdot työnantajansa kanssa riippumatta yleisistä työehtosopimuksista. Ammattiliittoihin kuuluvista vain 15 prosenttia ajattelee näin. Liittoon kuuluvat ovat myös muita harvemmin valmiimpia tuntuvaan väliaikaiseen palkanalennukseen työpaikkansa säilyttämiseksi (19 %). Tulokset henkivät siis vahvaa kollektiivisuutta ja edunvalvontaa liittojäsenten keskuudessa, kun taas liittojen ja kassojen ulkopuolella olevat olisivat valmiita isoihinkin muutoksiin työmarkkinoiden toimintaperiaatteissa.

Taulukossa 6 näkyy, mitkä ovat tärkeimmät syyt ammattiliiton jäsenyyteen sen mukaan, kuuluuko vastaaja ammattiliittoon tai riippumattomaan työttömyyskassaan. Vastaajat saivat mainita 1–3 tärkeintä asiaa alla olevista vaihtoehdoista. Vertailu eri ryhmien välillä osoittaa, että liittoon kuulumattomilla ei ole

TAULUKKO 4. TÄRKEIMMÄT ASIAT TYÖSSÄ AMMATTILIITTOON
JA TYÖTTÖMYYSKASSAAN KUULUMISEN MUKAAN (%)

MIKÄ ON TYÖSSÄ ON SINULLE KAIKKEIN TÄRKEINTÄ? VOIT VALITA 1-3 ITSELLESI TÄRKEINTÄ ASIAA	KUULUU JOHON- KIN AMMATTILIIT- TOON	KUULUU VAIN AMMATTILIITON TYÖTTÖMYYSKAS- SAAN	KUULUU YLEI- SEEN TYÖTTÖ- MYYSKASSAAN	ON KUULUNUT AMMATTILIIT- TOON, MUTTA EI ENÄÄ	EI KUULU AMMAT- TILIITTOON EIKÄ EIKÄ TYÖTTÖ- MYYSKASSAAN	KAIKKI
KEINO ELÄTTÄÄ ITSENI TAI PERHEENI	43	45	44	37	30	39
TYÖ MAHDOLLISTAA TALOUDELLISEN ITSENÄISYYDEN	36	28	36	38	38	36
TYÖN JOUSTAVUUS	27	41	38	21	27	28
TARJOAA RIITTÄVÄSTI HAASTETTA	30	22	26	34	23	28
ARVOJEN MUKAISUUS	24	17	19	26	24	23
LUOVUUS, ITSENSÄ TOTEUTTAMINEN	21	23	20	24	29	23
AUTTAMINEN, YHTEINEN HYVÄ	23	21	14	23	21	22
TYÖ EI KUORMITA LIIKAA	15	13	15	11	18	15
TYÖ TUO PÄIVIIN TEKEMISTÄ	14	9	16	14	18	15
TÄRKEINTÄ, ETTÄ TÖITÄ ON TAI OLISI	15	16	17	14	14	15
IHMISTEN PALVELEMINEN	11	9	10	17	13	12
PERHEEN JA TYÖELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN	9	17	11	9	9	10
TYÖ ON SELLAINEN, JOTA IHMISET ARVOSTAVAT	9	11	5	11	9	9
TYÖ ON KEINO ANSAITA MAHDOLLISIMMAN PALJON	6	10	8	4	7	6

TAULUKKO 5. ASEENTEET AMMATTILIITOISTA JA SOPIMISESTA
AMMATTILIITTOON JA TYÖTTÖMYYSKASSAAN KUULUMISEN MUKAAN (%)

AMMATTILIITOT JA SOPIMINEN	KUULUU JOHONKIN AMMATTILIITTOON	KUULUU VAIN AMMATTILIITON TYÖTTÖMYYSKASSAAN	KUULUU YLEISEEN TYÖTTÖMYYSKASSAAN	ON KUULUNUT AMMATTILIITTOON, MUTTA EI ENÄÄ	EI KUULU AMMATTILIITTOON EIKÄ TYÖTTÖMYYSKASSAAN	KAIKKI (KA.)
AMMATTILIITTOJA TARVITAAN HUOLEHTIMAAN PALKANSAAJIEN EDUISTA	84	58	51	65	55	69
KORONAKRIISI ON OSOITTANUT AMMATTILIITTOJEN TÄRKEYDEN IHMISTEN TYÖTTÖMYYS- TURVAN TAKAAJINA	65	39	32	44	32	49
TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN KÄYMÄT TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUT OVAT PARAS TAPA HUOLEHTIA PELISÄÄNNÖISTÄ TYÖMARKKINOILLA	66	41	41	54	35	53
MIELESTÄNI JOKAISEN TULISI VOIDA NEUVOTELLA ITSE TYÖSUHTEENSA EHDOT TYÖNANTAJANSA KANSSA RIIPPUMATTA YLEISISTÄ TYÖEHTOSOPIMUKSISTA	15	29	35	27	41	26
KOEN TYÖNANTAJANI AJATTELEVAN PÄÄSÄÄNTÖISESTI TYÖNTEKIJÖIDEN PARASTA	27	26	37	25	37	30
VOISIN SUOSTUA TYÖNANTAJAN KANSSA SOVITTUUN VÄLIAIKAISEEN, TUNTUVAAN PALKANALENNUKSEEN, JOS VOISIN SITEN SÄILYTTÄÄ TYÖPAIKKANI	19	35	30	34	33	26

erityiskannustimia liittyä ammattiliittoon: yksikään tekijä ei korostu erityisesti vain kassaan kuuluvissa, entisissä liiton jäsenissä tai niiden keskuudessa, jotka eivät kuulu liittoon eivätkä kassaan.

Toisaalta mikään tekijä ei ole myöskään erityisen epämotivoiva tai epärelevantti esimerkiksi niille, jotka eivät kuulu edes kassaan. Liittoon kuuluvat tosin korostavat muita hieman enemmän ansiosidonnaista työttömyysturvaa (73 %) ja työehdoista sopimista (50 %) eli kahta keskeisintä syytä kuulua liittoon koko väestön tasolla. Jäsenetuja korostavat potentiaalisena liittymiskannustimena hienoisesti ne, jotka eivät kuulu mihinkään ammattiliittoon eikä työttömyyskassaan (26 %) verrattuna esimerkiksi niihin, jotka kuuluvat vain liiton kassaan (17 %).

TAULUKKO 6. TÄRKEIMMÄT SYYT OLEMASSA OLEVAAN TAI MAHDOLLISEEN AMMATTILIITTOJÄSENYYTEEN LIITTOON JA TYÖTTÖMYYSKASSAAN KUULUMISEN MUKAAN, 1–3 TÄRKEINTÄ ASIAA MAHDOLLISTA VALITA (%)

MITKÄ OVAT (TAI JOS ET KUULU LIITTOON, MITKÄ VOISIVAT OLLA?) SINULLE TÄRKEIMPIÄ SYITÄ AMMATTILIITON JÄSENYDESSÄ?	KUULUU JOHONKIN AMMATTILIITTOON	KUULUU VAIN AMMATTILIITON TYÖTTÖMYYSKASSAAN	KUULUU YLEISEEN TYÖTTÖMYYSKASSAAN	ON KUULUNUT AMMATTILIITTOON, MUTTA EI ENÄÄ	EI KUULU AMMATTILIITTOON EIKÄ TYÖTTÖMYYSKASSAAN	KAIKKI
ANSIOSIDONNAINEN TYÖTTÖMYYSTURVA	73	64	67	65	59	67
TYÖEHDOSTA SOPIMINEN	50	37	34	45	32	43
LAKIAPU	36	36	34	29	31	33
JÄSENEDET	21	17	15	15	26	21
YHTEISEN JOUKKOVOIMAN OSOITTAMINEN	21	10	12	12	11	16
LUOTTAMUSMIEHEN APU TYÖPAIKALLA	17	14	12	17	9	14
TYÖTURVALLISUUSASIOIDEN EDISTÄMINEN	8	11	7	15	16	11
AMMATTIALANI ASEMAN VAHVISTAMINEN	10	6	6	9	5	8
AMMATTI-IDENTITEETIN VAHVISTUMINEN	8	2	2	5	4	5
VUOROPUHELU TYÖNANTAJAN KANSSA	4	4	4	8	7	5
YHTEENKUULUVUUDEN TUNNE	4	3	4	7	4	4
LIITON JÄSENYYS ON TYÖPAIKAN YLEINEN TAPA	4	3	2	7	3	4
OMAN TYÖURAN EDISTÄMINEN	2	9	2	2	6	3
AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN PERINTEET	4	1	0	4	1	3

7. SUKUPOLVIEN SILTOJA TYÖELÄMÄSSÄ

7.1 YHTEENVETO: IKÄRYHMIEN TODELLISUUDET EIVÄT OLE ERIITYMÄSSÄ

Työelämässä on ollut käynnissä historiallinen sukupolvenvaihdos, jossa nuoret, diginatiiveiksi luonnehditut sukupolvet ovat astuneet työelämäänsä suurten ikäluokkien jäätyä eläkkeelle. Sen seurauksena on pohdittu, mitä tapahtuu suomalaiselle työteliäisyydelle, ja arvostavatko nuoret työtä vanhempien ikäluokkien tavoin.

Tässä tutkimuksessa sukupolvien suhdetta tarkasteltiin vertaamalla nuorten ja keski-ikäisten näkemyksiä työstä ja toimeentulosta sekä ammattiliitoista ja sopimisesta. Työelämän sukupolvikeskustelun kannalta tutkimuksen havainnot ovat rohkaisevia: ikäpolvet eivät ole keskeisissä työelämäkysymyksissä etäällä toisistaan. Vertailun perusteella ikäryhmien työelämän todellisuudet eivät ole merkittävästi eriytyneissä.

Molemmilla ikäryhmillä ansiotyö on elämässä keskeistä. Tutkimuksen perusteella työn arvostaminen korkealle ulottuu nuoriin ikäpolviin. Tähän viittaa myös vuoden 2018 Työolotutkimus, jonka mukaan kaikkien elämänalueiden – ansiotyön, perhe-elämän ja vapaa-ajan tärkeys – on palkansaajilla yleisesti lisääntynyt, eikä nuorten työorientaation vähentymisestä ole saatu merkkejä.¹³⁴ Tutkimuksen perusteella suomalaisia voi siten edelleen luonnehtia työteliääksi kansaksi, joka on turvallisuushakuinen ja haluaisi suorittaa työnsä huolella. Molempia ikäryhmiä ahdistaa kiire, kun huolellisuuteen ei ole riittävästi aikaa. Sukupolvien myötä työn arvostus on kuitenkin siirtynyt enemmän työn merkityksellisyyden, itsensä toteuttamisen ja sisällöllisen mielekkyyden suuntaan.

Molemmat ikäpolvet pitävät työssä tärkeänä samantyyppisiä asioita, mutta painotuserojakin on. Molemmille työyhteisö sekä työn tulokset ja onnistumiset tuottavat iloa ja antavat voimaa. Myös työhön liittyvät huolet ovat pitkälti jaettuja. Huolta aiheuttavat kiire, kuormitus ja työelämän epävarmuus. Keski-ikäiset kantavat huolta uudelleen työllistymisestä ja nuoret määräaikaisten työsuhteiden jatkumisesta.

Nuoret ja keski-ikäiset kokevat samansuuntaisesti työelämän muutoksen, sen mahdollisuudet ja uhkakuvat. Teknologiseen kehitykseen suhtaudutaan

pääosin myönteisesti, mutta se koetaan myös työpaikkojen vähentymistä ja ammattialojen eriytymistä vauhdittavaksi riskiksi. Molempia ikäryhmiä, erityisesti keski-ikäisiä, huolestuttaa kehityksen vauhti. Keski-ikäiset epäilevät mahdollisuuksiaan pysyä muutoksessa mukana. Sama arveluttaa myös nuoria oman ikäryhmänsä kohdalla. Molemmat ikäpolvet kokevat työelämän polarisaation ja eriarvoistumisen uhkakuvana.

Keski-ikäisten ja nuorten näkemykset sopimusyhteiskunnasta muistuttavat pääpiirteiltään toisiaan. Sopimista kannatetaan molemmissa ikäryhmissä, mutta järjestelmältä odotetaan uudistumista, jotta se vastaisi paremmin työelämän muutoksiin¹³⁵ ja tavoittaisi myös nuoret sukupolvet. Ammattiyhdistysliikettä kannatetaan, mutta siltäkin edellytetään uudistumista. Naiset suhtautuvat ay-liikkeeseen selkeästi miehiä myönteisemmin. Siksi ammattiyhdistysliikkeen on jatkossa nuorten ikäryhmien ohella vedottava myös miehiin. Tietämys työmarkkina-asioista ei ole kummassakaan ikäryhmässä vahvaa. Etenkin nuoret kokevat työmarkkina-asiat ja ay-liikkeen itselleen keski-ikäisiä vieraampina. Näiden asioiden käsittely peruskoulussa on heidän kokemuksensa mukaan ollut vähäistä.

Työelämänäkemyksen lähempi tarkastelu osoittaa, että ikäryhmien sisällä on kuitenkin moniäänisyyttä. Koulutustausta erittelee erityisesti näkemyksiä työn merkityksistä. Vaikka työssä itsensä toteuttaminen on molemmille ikäryhmille keskeistä, se kanavoituu korkeammin koulutetuilla vahvemmin sisäiseen motivaatioon ja kehittymiseen, vähemmän koulutetuilla ammattiylpeyteen ja hyvään työsuoritukseen.

Nuorten osalta tulokset vahvistavat osaltaan kuvaa vähemmän ja korkeasti koulutettujen eriarvoisesta asemasta. Vähemmän koulutetut nuoret kokevat enemmän epävarmuutta työelämässä, korkeasti koulutetut ovat hyvin valmiita kouluttautumaan yhä vain lisää, jotta vastaavat työelämän vaatimuksiin. Kyse on kuitenkin aste-eroista. Koulutustausta vaikuttaa nuorilla ja keski-ikäisillä myös teknologia-myönteisyyteen, etätyöasenteisiin ja näkemyksiin erilaisten töiden arvosta.

Siihen nähden, kuinka paljon yleisessä työelämäkeskustelussa sukupuoli on esillä esimerkiksi palkka-asioissa, uralla etenemisessä tai toimialojen jakautumisessa,¹³⁶ on yllättävää, että naisten ja miesten väliset näkemyserot ovat melko pieniä. Painotuserojakin on. Naiset suhtautuvat myönteisemmin ammattiyhdistysliikkeeseen ja kokevat työelämän kuormitusta useammin.

Ikäryhmien moninaisuutta osoittavien koulutustausta- ja sukupuolierojen valossa voi kysyä, miltä osin keskustelu työelämän sukupolvista tavoittaa tarkastelemamme ikäryhmät.¹³⁷ Ajatukseen sukupolvista liitetään tavallisesti ikäryhmän jakama yhteinen kokemusmaailma ja nuoruudessa omaksutut avainkokemukset.¹³⁸

Tutkimuksen havaintojen perusteella ikäryhmien näkemyksistä on tunnistettavissa työelämän sukupolviin liittyviä erityispiirteitä.¹³⁹ Toisaalta monet näkemykset ja piirteet eivät kiinnity yksinomaan ikäryhmään vaan yhdistävät nuoria ja keski-ikäisiä. Se saa pohtimaan, kuinka osuvia sukupolvijaottelut ovat etenkin työelämän nuorilla ikäpolvilla, joilla yhdistävän avainkokemuksen tunnistaminen on elämän moninaistumisen myötä vaikeampaa verrattuna varttuneempiin ikäpolviin.

On toivottavaa, ettei esimerkiksi koronapandemia muodostu nuorille työelämää määrittäväksi kokemukseksi. Korona haittaa nuorten aikuisten pääsyä työelämään ja jo nyt on kysytty, onko meille muodostumassa koronasukupolvi.¹⁴⁰ Yleisesti tiedetään, että sillä, millaisessa tilanteessa uransa työmarkkinoilla aloittaa, on pitkäaikaisia vaikutuksia elämän kulkuun. Jos tulee työmarkkinoille heikossa suhdanteessa, työura lähtee takkuisesti liikkeelle, palkkataso voi olla huono ja työsuhde määräaikainen. Sen on todettu vaikuttavan ansiotason kehittymiseen pitkään.¹⁴¹ Siksi on oleellista, että vaihe jää työelämään astuvilla nuorilla ohimeneväksi. On tärkeää, että vältämme koronasukupolven muodostumisen kannatteleamalla haavoittuvassa asemassa olevia, työelämään tulevia nuoria vaikean vaiheen yli.

7.2 TYÖELÄMÄN MYÖNTEISIÄ JA KIELTEISIÄ NÄKYMIÄ SEKÄ KEHITYSTARPEITA

KEHITYSTARPEITA

Tutkimus osoittaa työelämän kehitystarpeita. Nuoret ja keski-ikäiset kokevat, että ikäryhmät eivät ymmärrä toisiaan riittävästi. Työelämässä kaivataan eri-ikäisten keskinäistä ymmärrystä ja ikäryhmien vahvuuksien parempaa hyödyntämistä.

Tulevaisuudessa tämä on yhä tärkeämpää. Nuorten ja muiden ikäryhmien määrän epäsuhta lisääntyy työpaikoilla huoltosuhteen edelleen heiketessä. Henkilöstön ikäjakauman epätasaisuuden on jo nyt tunnistettu lisäävän väärinymmärrysten ja ristiriitojen riskiä sekä heikentävän yhteenkuuluvuuden tunnetta.¹⁴²

Tutkimus osoittaa, että mikäli ikäryhmiä verrataan yhteismitallisesti tunnistamatta nuorten ja keski-ikäisten vahvuuksia, on vaarana, että työelämään muodostuu kilpailuasetelmia, jotka johtavat ikäryhmien epätasa-arvoiseen kohteluun. Siksi on tärkeää, että sukupolvien erot ja eri-ikäiset työntekijät nähdään työyhteisöissä vahvuutena ja että he eivät koe olevansa uhkia toisilleen. Työelämässä on tärkeää rakentaa yhteisöjä, joissa eri-ikäiset työntekijät voivat täydentää toistensa osaamista ja oppia toisiltaan.¹⁴³

MYÖNTEISIÄ NÄKYMÄ

Tutkimus nostaa esiin monia suotuisia työelämän näkymiä. Työ muuttuu, mutta sen arvo säilyy. Havainto on myönteinen, sillä yksilöiden suhde työhön on nähty keskeisenä kysymyksenä yhteiskuntien hyvinvoinnin ja menestyksen kannalta.¹⁴⁴ Kannustavaa on myös se, että tutkimuksen tulosten perusteella yli puolet työikäisestä väestöstä kokee työnsä innostavana ja palkitsevana. Myös avoin asenne teknologiaa kohtaan avaa suotuisia näkymiä työelämän tulevaisuuteen. Tutkimuksen aineistot kertovat vahvasta teknologiamyönteisyydestä, mutta tuovat esiin myös kehitykseen liittyvää huolta. Asenteissa näkyy teknologian kahdet kasvot: työn automatisaatiota ja nopeutuvaa digitalisaatiota pidetään toisaalta tulevaisuuden yhteiskunnan pelastajana, toisaalta ihmiset syrjäyttävänä voimana.¹⁴⁵

Teknologinen kehitys ja työelämän muutos edellyttävät osaamisen päivittämistä ja uudelleen kouluttautumista. Kehittymisen vaade koskee useimpia tulevaisuuden ammatteja. Arvioidaan, että itsensä kehittäminen on elimellinen osa suomalaista työelämää 2030-luvulla.¹⁴⁶ Tältä osin tutkimuksen tulokset ovat lupaavia. Enemmistö suomalaisista suhtautuu lisä- ja uudelleen kouluttautumiseen myönteisesti ja näkee sen välttämättömyytenä työelämän muuttuessa. Monelle se on mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen ja motivoiva keino panostaa omaan hyvinvointiin. Molemmat ikäryhmät pitävät tärkeänä kehittää osaamista, joka vastaa joustavasti muuttuvan yhteiskunnan vaatimuksiin. Yleisesti puhutaan jatkuvan oppimisen kulttuurista, jonka edistäminen voi hyödyttää työyhteisöä työelämän muutoksiin sopeutumisessa.¹⁴⁷

KIELTEISIÄ NÄKYMÄ

Tutkimus tunnistaa huolestuttavia viestejä. Nuoret ja keski-ikäiset kokevat pelkoa ja huolta työelämän eriytymisestä. Se koskee osaamista, kykyä sopeutua työelämän muutoksiin sekä ammattialojen eriarvoistumista. Molemmat ikäryhmät kokevat teknologisen kehityksen vahvistavan eriytymistä. On arveltu, että teknologinen kehitys voi jakaa työntekijöitä kahtia ammattilaisiin, joilla on laajat kompetenssit ja kykyä soveltaa osaamistaan joustavasti sekä työntekijöihin, joiden osaamistaso on matala ja joille ei löydy työtä tai sopivaa tehtävää.¹⁴⁸

Nuoret ja keski-ikäiset liittävät pelon eriytymisestä myös osaamiseen ja kykyyn vastata työelämän muutoksiin. Työelämän muutos aiheuttaa epävarmuutta, joka näkyy tutkimuksen perusteella molemmilla ikäryhmillä. Tulevaisuuden arvaamattomuus saa yhä useamman vakaassakin työsuhteessa toimivan palkansaajan pelkäämään irtisanomista tai lomautusta, vaikka objektiivisesti katsoen erityistä syytä huoleen ei olisikaan.¹⁴⁹ Tunnetta ei vähennä uutisointi ja julkinen keskustelu, jossa korostetaan yli 50-vuotiaiden heikkoa asemaa työmarkkinoilla.¹⁵⁰ Tässä

tutkimuksessa epävarmuus näkyy nuorilla huolena työllistymisestä ja työsuhteiden jatkumisesta. Pelko uudelleentyöllistymisen vaikeudesta ja työttömäksi jäämisestä on erityisen painava keski-ikäisillä.

Havainto on huolestuttava ajatellen tarvetta pidentää työuria.¹⁵¹ Aineistojemme perusteella keski-ikäiset kokevat ikäsyrrintää työmarkkinoilla ja tulevat aliarvostetuiksi työhönottotilanteessa. Mitä tämä kertoo työmarkkinoistamme ja laajemmin yhteiskunnastamme? On välttämätöntä muuttaa keskustelukulttuuria ja toimintatapoja, sillä hyvinvointivaltion rahoituspohja tarvitsee jokaisen työpanoksen.

Tulokset nostavat esiin myös kokemuksen kiireestä ja kuormituksesta. Se koskettaa kaikkia ikäryhmiä. Viesti on vakava, sillä tiedämme, että kuormitukseen ja uupumiseen liittyvät mielenterveysongelmat ovat keskeisimpiä työkyvyttömyyttä aiheuttavia tekijöitä.¹⁵² Erityisen hälyttävää kuormitus ja uupumus on nuorten kohdalla. Sama on havaittu myös Nuorisobarometrissä.¹⁵³ Havainto on hälyttävä, sillä nuorten ikäluokkien tulisi jaksaa työelämässä pitkään. Se on kielteinen myös työurien pidentämistarpeen kannalta.

Tutkimuksen perusteella naiset kokevat kuormitusta miehiä vahvemmin. Myös Työolotutkimuksessa on havaittu, että viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana kiire on lisääntynyt hälyttävässä määrin erityisesti naisvaltaisilla toimialoilla ja kuntasektorilla.¹⁵⁴ Työn ja muiden elämänalueiden merkityksen kasvu sekä itsen kehittämisen vaatimukset lisäävät naisilla kiireen kokemista. Tämä voi arjen metatöiden epätasaisen jakautumisen ohella aiheuttaa elämänalueiden ylivirittyneisyyttä.¹⁵⁵ Tutkimuksen aineistot osoittavat, että vaikka kiireen kokeminen korostuu erityisesti naisilla, se ei ole kuitenkaan yksinomaan naisten ongelma. Lähes puolet suomalaisista kokee työelämän niin kiireiseksi, että pelkää kuormittuvansa liikaa.

7.3 ENSIHAVAINTOJA JA HEIKKOJA SIGNAALEJA

Tutkimuksen perusteella voi nostaa esiin joitakin avauksia, jotka voivat vahvistuessaan vaikuttaa työelämään. Nämä heikot signaalit näkyvät orastavasti etenkin haastatteluaineistossa. Niiden tavoittaminen osoittaa eri aineistojen yhdistämisen hyödyt. Kysely tuo esiin ihmisten näkemysten yleisyyden, mutta ihmisten keskimääräiset vastaukset saattavat peittää alleen kerroksia ja sävyjä, joita saadaan vahvemmin esille laadullisilla aineistoilla.

Heikkoja signaaleja tunnistetaan etenkin nuorten kohdalla. Tutkimuksen haastatteluaineistossa osa nuorista kantaa huolta vanhuudenturvasta ja eläkejärjestelmän tulevaisuudesta. Monilla usko eläkejärjestelmän tulevaisuuteen on heikko, vaikka yleisesti ottaen suomalaisten luottamus eläketurvaan on parantunut

vuoden 2019 jälkeen.¹⁵⁶ Aineiston perusteella nuoret koettavat yksilöllisin ratkaisuin jo työuransa aikana turvata vanhuutta muun muassa säästämällä tai sijoittamalla. Tämä on herättelevä viesti hyvinvointiyhteiskunnalle, jossa myös nuorempien sukupolvien pitäisi voida luottaa turvattuun tulevaisuuteen.

Tutkimus nostaa esiin myös toisen signaalin, joka voimistuessaan voi asettaa paineita tulevaisuuden työllisyyspolitiikalle. Haastatteluaineisto tuo esiin nuorten toiveen irrottautua työelämän oravanpyörästä ennen virallista eläkeikää. Moni nuori kokee työelämän raskaaksi ja tavoittelee työuran lyhentämistä ja vapaa-ajan lisäämistä. Ajatus ei yllätä keski-ikäisten tai eläkeikää lähestyvien kohdalla, mutta työelämän uusista tuulista kertoo se, jos kolmekymppiset kokevat jäljellä olevan työuran liian kuormittavana ja suunnittelevat sen lyhentämistä.

Vahvistuessaan tällainen suuntaus asettaa paineita työurien pidentämiselle. Yhdessä huoltosuhteen heikkenemisen kanssa suuntaus on kestämaton myös hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan kannalta. Se saa kysymään, miten varmistetaan, ettei työelämän taakkaa tulevaisuudessa kanna yhä pienempi joukko nuorista sukupolvista. On huolehdittava, että jatkossakin työelämä pysyy sellaisena, että meillä riittää työn sukupolvia.

LOPPUVIITTEET

- 1 Pyöriä 2013; Pyöriä ym. 2013; Haavisto 2010; Turunen 2014.
- 2 Pyöriä ym. 2019.
- 3 ks. esim. Kokkinen ym. 2020.
- 4 ks. esim. Valtioneuvoston kanslia 2019; Hanski & Järvensivu 2020.
- 5 Järvensivu ym. 2014, 12–13; Haavisto 2010.
- 6 ks. esim. Järvensivu ym. 2014, 12–13; Haavisto 2010.
- 7 ks. Kortteinen 1992; Turunen 2014; Haavisto 2010; Alasoini 2010, 14.
- 8 Pyöriä 2013; Pyöriä & Ojala 2016; Pyöriä ym. 2017; Haikkola & Myllymäki 2020.
- 9 Pyöriä ym. 2013.
- 10 Järvensivu 2014, 16.
- 11 Øia & Vestel 2014; ks. myös Simonen ym. 2017.
- 12 Mannheim 1952/1928; Purhonen 2007; Pyöriä ym. 2013, 198.
- 13 ks. Mannheim 1952/1928; Corsten 1999.
- 14 ks. esim. Purhonen 2007; Purhonen 2008.
- 15 ks. esim. Järvensivu & Syrjä 2014.
- 16 ks. esim. Pyöriä ym. 2017.
- 17 ks. esim. Hoikkala & Paju 2008; Piispa 2018.
- 18 Pyöriä ym. 2017.
- 19 Hoikkala & Paju 2008.
- 20 mt.
- 21 Järvensivu 2014.
- 22 mt.
- 23 Järvensivu 2014.
- 24 mt.
- 25 ks. esim. Pyöriä & Ojala 2016; Pyöriä ym. 2013.
- 26 Myllyniemi 2012.
- 27 Pajamäki 2011.
- 28 Haikkola & Myllyniemi 2020.
- 29 Sutela ym. 2019; ks. myös Pyöriä ym. 2013, 198; Pyöriä 2013, 3.
- 30 ks. esim. Kowske ym. 2010; Krahni & Galambos 2014; Turunen 2009.
- 31 Pyöriä ym. 2017, 81–82.
- 32 ks. esim. Kortteinen 1992; Kortteinen & Tuomikoski 1998.
- 33 ks. esim. Kokkinen 2020; Pyöriä ym. 2019; Dolvik & Sten 2018.
- 34 Wuokko ym. 2020; Laatusen 2019; Ahtiainen 2019; Ahtiainen 2020.
- 35 ks. kuitenkin Wass 2020.

- 36 Seppänen-Järvelä ym. 2019.
- 37 Greene 2007; Seppänen-Järvelä ym. 2019.
- 38 Creswell & Plano Clark 2011.
- 39 Seppänen-Järvelä ym. 2019.
- 40 Archibald ym. 2015.
- 41 ks. kuitenkin Järvensivu ym. 2014.
- 42 Julkunen 2008; Kortteinen 1992.
- 43 ks. esim. Pyöriä ym. 2013; Pyöriä & Ojala 2016; Haavisto 2010.
- 44 Goldthorpe ym. 1968.
- 45 Rintamäki 2016.
- 46 Nikunen 2017.
- 47 Suoranta & Leinikki 2018, 9.
- 48 Kortteinen 1992; Kortteinen & Tuomikoski 1998.
- 49 Rintamäki 2016.
- 50 Sutela ym. 2019, 36.
- 51 Haikkola & Myllyniemi 2020.
- 52 Sutela ym. 2019, 34.
- 53 Farrugia 2019a; 2019b.
- 54 Saari & Koivunen 2020.
- 55 Sutela ym. 2019, 142.
- 56 ks. esim. Järvensivu ym. 2014.
- 57 ks. esim. Haavisto 2010; Turunen 2014; Pyöriä 2013.
- 58 Sutela ym. 2019, 341–342.
- 59 Sutela ym. 2019, 146.
- 60 Bennett 1997.
- 61 Sutela ym. 2019, 143.
- 62 Sutela ym. 2019, 133.
- 63 Haikkola & Myllyniemi 2020.
- 64 ks. esim. Yle 2020a; Railo 2020; Sutela ym. 2019, 133.
- 65 Sutela ym. 2019, 344–345; ks. myös Railo 2020.
- 66 Sutela ym. 2019, 294–295.
- 67 mt.
- 68 ks. Lehtonen ym. 2020.
- 69 ks. Aapola-Kari & Wrede-Jäntti 2016.
- 70 ks. esim. MTV 2020.
- 71 ks. Haavisto 2010.
- 72 ks. myös Sutela ym. 2019, 33.

- 73 Haikkola & Myllyniemi 2020.
74 Sutela ym. 2019, 140.
75 Melin & Saari 2019.
76 Sutela ym. 2019, 137.
77 Sutela ym. 2019, 258.
78 Sutela ym. 2019.
79 Dolvik & Sten 2018; ILO 2017.
80 Yle 2021a.
81 Pyöriä ym. 2019.
82 Melin & Saari 2019, 16.
83 Sutela ym. 2019.
84 Kovalainen ym. 2018; Suoranta & Leinikki 2018.
85 Alasoini ym. 2020; Sutela ym. 2019.
86 Alasoini ym. 2020; Honkanen 2018.
87 Kokkinen 2020; Lehto 2015.
88 ILO 2017.
89 Väänänen ym. 2020, 11–32.
90 mm. Yle 2021b; Heikkilä 2019; Obstbaum & Vanhala 2016.
91 Maczulskij 2020.
92 Dolvik & Sten 2018, 20–21.
93 esim. Maczulskij & Kauhanen 2016; Vainiomäki 2018; Yle 2021b.
94 ks. Larja 2020, 37.
95 mm. Nilsson Hakkala & Huttunen 2016; Palugod & Palugod 2011.
96 Huttula 2018.
97 ks. esim. Piispa 2018; Hoikkala & Paju 2008.
98 Sutela 2020.
99 esim. Ahrendt ym. 2020; Yle 2021c; Yle 2020b.
100 Ropponen 2020; Kuokkanen 2020.
101 Sutela ym. 2019, 253.
102 Sutela ym. 2019, 326–327.
103 Sutela ym. 2019, 327.
104 ks. esim. Wuokko ym. 2020; Hirvola 2017; Bergholm 2005.
105 Laatusen 2019, 29.
106 Laatusen 2019.
107 mt.
108 HS 2020a.
109 Wass 2020.

- 110 ks. esim. Hirvola 2017.
- 111 Ahtiainen 2019; Ahtiainen 2020; Laatusen 2019.
- 112 Wass 2020.
- 113 HS 2021.
- 114 ks. myös Löfgren 2018.
- 115 Wass 2020, 5.
- 116 Wass 2020.
- 117 Laatusen 2019.
- 118 Nielson 2016, 17.
- 119 Räisänen 2020a; ks. myös Ahtiainen 2020, 61.
- 120 Ahtiainen 2019, 31.
- 121 Ahtiainen 2020; Nielson 2016, 17.
- 122 ks. Nielson 2016, 17.
- 123 Löfgren 2018, 155.
- 124 Nielson 2016; ks. myös Löfgren 2018.
- 125 Ahtiainen 2020, 54.
- 126 Ahtiainen 2019.
- 127 Löfgren 2018, 160–161.
- 128 Ahtiainen 2020; ks. myös esim. Nielson 2016.
- 129 Ahtiainen 2019, 59.
- 130 Maczulskij 2016; Grimm-Vikman 2019.
- 131 Maczulskij 2016; ks. myös Grimm-Vikman 2019.
- 132 ks. esim. Böckerman & Uusitalo 2006; Kotamäki & Mattila 2014.
- 133 vrt. Böckerman & Uusitalo 2006; Kotamäki & Mattila 2014; Maczulskij 2016; Grimm-Vikman 2019.
- 134 Sutela ym. 2019, 38.
- 135 ks. myös Nielson 2016; Löfgren 2018.
- 136 ks. esim. Koivunen ym. 2017.
- 137 ks. esim. Järvensivu & Syrjä 2014; Pyöriä ym. 2017.
- 138 Mannheim 1952/1928; Purhonen 2007.
- 139 Järvensivu ym. 2014; Pyöriä ym. 2017.
- 140 Yle Areena 2020; Tiedekulma Media 2020.
- 141 Yle Areena 2020.
- 142 Roberge & van Dick 2010; ks. myös Bergbom ym. 2020.
- 143 ks. myös Boehm & Kunze 2015.
- 144 Turunen 2012.
- 145 Jousilahti ym. 2017, 9.

- 146 Väänänen ym. 2020, 27; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.
147 <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>.
148 Väänänen ym. 2020, 24–25.
149 Pyöriä ym. 2019.
150 Seura 2019; HS 2020b.
151 ks. Valtioneuvoston kanslia 2019.
152 Yle 2019.
153 Haikkola & Myllyniemi 2020.
154 Sutela ym. 2019, 344–345; ks. myös Railo 2020.
155 Väänänen ym. 2020, 13, 29; Sutela ym. 2019; Eurofound 2019.
156 Eläkebarometri 2020.

LÄHTEET

Aapola-Kari, Sinikka & Wrede-Jäntti, Matilda (2016) Perinteisiä toiveita, nykyhetkeen kiinnittyviä pelkoja – nuoret pohtivat tulevaisuutta. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) *Nuorisobarometri 2016*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisoasiain neuvottelukunta.

Ahrendt, Daphne & Cabrita, Jorge & Clerici, Eleonora & Hurley, John & Leončikas, Tadas & Mascherini, Massimiliano & Riso, Sara & Sándor, Eszter (2020) *Eurofund. Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> Viitattu 26.11.2020.

Ahtiainen, Lasse (2015) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 52/2015.

Ahtiainen, Lasse (2019) *Palkansaajien järjestäytyminen 2017*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019/10.

Ahtiainen, Lasse (2020) Miten palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus ovat muuttuneet? *Työpoliittinen aikakauskirja* 63 (1), 49–61.

Alasoini, Tuomo (2010) *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. EVA Raportti. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta.

Alasoini, Tuomo & Alanko, Tommi & Kalakoski, Virpi & Lukander, Kristian & Oikarinen, Tom & Seppänen, Laura (2020) Teknologinen muutos ja työ. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: Työterveyslaitos.

Archibald, Mandy & Radil, Amanda & Zhang, Xiaozhou & Hanson, William (2015) Current mixed methods practices in qualitative research: A content analysis of leading journals. *International Journal of Qualitative Methods* 14 (2), 5–33.

Bennett, Mark (1997) Self-estimates of ability in men and women. *Journal of Social Psychology* 52 (1), 540–541.

Bergbom, Barbara & Lantto, Eero & Leino-Arjas, Päivi & Ruokolainen, Mervi & Tarvainen, Kimmo & Varje, Pekka (2020) Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: Työterveyslaitos.

Bergholm, Tapio (2005) *Sopimusyhteiskunnan synty I*. Helsinki: Otava.

Boehm, Stephan A. & Kunze, Florian (2015) Age diversity and age climate in the workplace. Teoksessa P. Matthijs Bal, Dorien Kooij ja Denise M. Rousseau (toim.) *Aging workers and the employee-employer relationship* (s.33–55). New York: Springer.

- Böckerman, Petri & Uusitalo, Roope (2006) Erosion of the Ghent System and union membership decline: lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations* 44, 283–303.
- Corsten, Michael (1999) The time of generations. *Time & Society* 8 (2), 249–272.
- Creswell, John & Plano Clark, Vicki (2011) *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. London: Sage.
- Dolvik, Jon Erik & Sten, Johan Roed (2018) *The Nordic Future of Work. Drivers, Institutions and Politics*. Nordic Council of Ministers. Copenhagen: Nordisk Ministerråd.
- Eläkebarometri (2020) Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Eurofound (2019) *Working conditions and workers' health*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Farrugia, David (2019a) *Class and the post-Fordist work ethic: Subjects of passion and subjects of achievement in the work society*. SAGE: London UK.
- Farrugia, David (2019b) *How youth become workers: identity, inequality and the post-Fordist self*, SAGE: London UK.
- Findikaattori (2020) Ammatillinen järjestäytyminen. [Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö / Työolobarometri. https://findikaattori.fi/fi/36](https://findikaattori.fi/fi/36) Viitattu 12.12.2020.
- Goldthorpe, John & Lockward, David & Bechhofer, Frank & Platt, Jennifer (1968) *Affluent worker: Political Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Greene, Jennifer (2007) *Mixed methods in social inquiry*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Grimm-Vikman, Susanna (2019) Työttömyyskassaan kuulumattomat – miksi vakuutus ei kelpaa? Lisensiaatin tutkimus. Turku: Turun yliopisto.
- Haavisto, Ilkka (2010) *Työelämän kulttuurivallankumous*. EVAn arvo- ja asennetutkimus. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta.
- Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (2020) *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisoasiain neuvottelukunta.
- Hanski, Sini & Järvensivu, Anu (2020) Työllisyys nousee tarina kerrallaan – tutkimus työttömien identiteetin jälleen rakentumisesta. *Työpoliittinen aikakauskirja* 63 (1), 10–22.

Heikkilä, Tiina (2019) Työelämän trendi on polarisaatio, ei yleinen prekarisaatio 16.1.2019. <https://alusta.uta.fi/2019/01/16/tyoelaman-trendi-on-polarisaatio-ei-yleinen-prekarisaatio/> Viitattu 5.12.2020.

Hiltunen, Elina (2013) Heikot signaalit. Teoksessa Osmo Kuusi, Timo Bergman & Hazel Salminen (toim.): *Miten tutkimme tulevaisuuksia?* – kolmas, uudistettu painos. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry, Acta Futura Fennica 5.

Hirvola, Matti (2017) *Suomalainen sopimusjärjestelmä myllerryksessä 2015–2017*. Kalevi Sorsa -säätiö.

Hoikkala, Tommi & Paju, Petri (2008) Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa Semi Purhonen, Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Helsinki: Gaudeamus, 270–294.

Honkanen, Pertti (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa Anu Suoranta & Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, 91–109.

Huttula, Tapio (2018) Työn muuttuessa oppimisesta tulee työtä. Teoksessa Anu Suoranta & Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, 62–73.

Nilsson Hakkala, Katariina & Huttunen, Kristiina (2016) *Worker-level consequences of import shocks*. VATT Working Papers 74.

ILO (2017) *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. Geneva: International Labour Office.

Jokinen, Eeva (2013) Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 26 (1), 5–18.

Jousilahti, Julia & Koponen, Johannes & Koskinen, Minea & Leppänen, Juha & Lätti, Risto & Mokka, Roope & Neuvonen, Aleksi & Nuutinen, Johannes & Suikkanen, Henrik (2017) *Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta*. Helsinki: Demos Helsinki & Demos effect.

Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.

Järvensivu, Anu (2014) BB-X-Y, MUTTA MIKSI? Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Yliopistopaino-Juvenes.

Järvensivu, Anu & Syrjä, Sannu (2014) Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) (2014) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Yliopistopaino-Juvenes

Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (2014) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Yliopistopaino-Juvenes.

Koivunen, Tuija & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Viitasalo, Niina (2017) Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 81–99.

Kokkinen, Lauri (2020) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: Työterveyslaitos.

Kokkinen, Lauri & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo & Varje, Pekka & Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla (2020) Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: Työterveyslaitos.

Kortteinen, Matti (1992) *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.

Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Martti (1998) *Työtön*. Helsinki: Hanki ja jää.

Kotamäki, Mauri & Mattila, Jukka (2014) Työttömyysvakuutus ei vakuuta kaikkia. Kohti kattavampaa työttömyysturvaa. *Yhteiskuntapolitiikka* 79, 688–699

Kovalainen, Anne & Poutanen, Seppo & von Bonsdorff, Monika (2018) Digitalisaatio ja alustatyö – iskusanoista monitasoisten ilmiöiden tutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 16 (4), 233–235.

Kowske, Brenda & Rasch, Rena & Wiley, Jack (2010) Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology* 25 (2), 265–279.

Krahn, Harvey J. & Galambos, Nancy L. (2014) Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'. *Journal of Youth Studies* 17 (1), 92–112.

Kuokkanen, Kimmo (2020) Kysely: Lähes joka toinen valitsisi etätöön työpaikan sijasta. Tiedote 11.4.2020. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/kysely-lahes-joka-toinen-valitsisi-etatyon-tyopaikan-sijasta?publisherId=69817973&releaseId=69878901>. Viitattu 10.2.2021.

Laatunen, Lasse (2019) *Sopimisen edistäminen työmarkkinoiden murroksessa. Teollisuuden palkansaajat, Edistys-sarja*.

Larja, Liisa (2020) Työmarkkinamuutokset 2019: työllisyys kasvoi yrittäjyydestä ja osa-aikatyöstä. *Talous ja yhteiskunta* 1, 30–37.

Lehto, Anna-Maija (2015) Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. Tilastokeskus 1.10.2015. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/tyoelaman-pitka-kaari-tyoolot-yha-riippuvaisempia-kansainvalises-ta-kehityksesta/> Viitattu 21.1.2021.

Lehtonen, Tommi & Niemi, Mari K. & Perälä, Annu & Pitkänen, Ville & Westinen, Jussi (2020) Ilmassa ristivetoa – Löytyykö yhteinen ymmärrys? Tutkimus kansalaisten, kuntapäätäjien ja suuryritysten johtajien ilmastoasenteista. Raportti. Helsinki: e2 Tutkimus ja Vaasan yliopiston InnoLab.

Löfgren, Maria (2018) Työmarkkinoiden dynamiikka muuttuu – Ammattiyhdistysliikkeen on turvattava hyvä työelämä. Teoksessa Anu Suoranta & Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, 154–166.

Maczulskij, Terhi (2016) *Ketkä jäävät työttömyyskassojen ulkopuolelle? Palkansaajien tutkimuslaitos*, Työpapereita 304.

Maczulskij, Terhi & Kauhanen, Merja (2016) Työmarkkinoiden polarisaatio ja työvoiman liikkuvuus – mihin rutiininomaista työtä tekevät työntekijät päätyvät? *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 112 (3), 284–296.

Maczulskij, Terhi (2020) Teknologinen kehitys ja katoava keskiluokka: Mihin työntekijät päätyvät? *Teollisuuden palkansaajat*, Edistys-sarja.

Mannheim, Karl (1952/1928) The problem of generation. Teoksessa *Mannheim essays on the sociology of knowledge*. London: Routledge & Kegan.

Melin, Harri & Saari, Tiina (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press 2019, 21–48.

Myllyniemi, Sami (2012) *Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisuja 127, verkkojulkaisuja 53.

Nielson, Poul (2016) *Työelämä Pohjolassa: Haasteita ja ehdotuksia*. Kööpenhamina: Pohjoismaiden ministerineuvosto. <http://dx.doi.org/10.6027/ANP2016-733>

Nikunen, Minna (2017) Young people, future hopes and concerns in Finland and the European Union: classed and gendered expectations in policy documents. *Journal of Youth Studies* 20 (6), 661– 676.

Obstbaum, Meri & Vanhala, Juuso (2016) Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla. Analyysi. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2016/artikkelit/polarisaatio-suomen-tyo-markkinoilla/>. Viitattu 19.1.2021.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019) *Jatkuvan oppimisen kehittäminen*. Työryhmän väliraportti. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019/19.

Pajamäki, Osku (2011) *Perintö vai perintä*. Helsinki: Helsinki-kirjat.

Pajarinen, Mika & Rouvinen, Petri & Ekeland, Anders (2015) *Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment*. ETLA Muistio – ETLA Brief 34.

Palugod, Nora & Palugod Paul A. (2011) Global Trends in Offshoring and Outsourcing. *International Journal of Business and Social Science* 2 (16), 13–19.

Piispa, Mikko (2018) *Yhdeksän sanaa Y-sukupolvesta*. Helsinki: Teos.

Purhonen, Semi (2007) *Sukupolvien ongelma. Tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista*. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 251. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Purhonen, Semi (2008) Sukupolvikokemukset ja sukupolvitietoisuus suurten ikäluokkien elämäntarinoissa. Teoksessa Semi Purhonen, Tommi Hoikkala ja J.P. Roos (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Helsinki: Gaudeamus.

Purhonen, Semi & Hoikkala, Tommi & Roos, J.P (2008) *Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi (2013) Y-sukupolven työasenteita luonnehtii konservatiivisuus. Tilastokeskus 17.12.2013. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2013/y-sukupolven-tyoasenteita-luonnehtii-konservatiivisuus/> Viitattu 7.12.2020.

Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina & Ojala, Satu & Siponen, Katri (2013) Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon tutkimus* 32 (3), 197–212, 2013

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (1), 31–42.

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

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Nätti, Jouko & (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 137–167.

Railo, Erkki (2020) ”Nuoret työntekijät alkavat olla yhtä romuna kuin entisajan viisikymppiset”, varoittaa tutkija – Työelämän aiheuttama psyykkinen rasitus on lisääntynyt selvästi. MustRead 5.3.2020. <https://www.mustread.fi/artikkelit/nuoret-tyontekijat-alkavat-olla-yhta-romuina-kuin-entisajan-viisikymppiset-varoittaa-tutkija-tyoelaman-aiheuttama-psykykkinen-rasitus-on-lisaantynyt-selvasti/> Viitattu 7.12.2020.

- Rintamäki, Katri (2016) *Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla*. Turun yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Roberge, Marie-Elene & van Dick, Rolf (2010) Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review*, 20 (4), 295–308.
- Ropponen, Annina (2020) Etätyöhön siirtyminen on sujunut pääsääntöisesti hyvin. Tiedote 11.5.2020. <https://www.ttl.fi/etatyohon-siirtyminen-on-sujunut-paasaantoisesti-hyvin/>. Viitattu 10.2.2021.
- Räisänen, Heikki (2020a) Haurastuvatko järjestäytyneet työmarkkinat? *Työpoliittinen aikakauskirja* 63. (1), 7–9.
- Räisänen, Heikki (2020b) Mihin uudet työpaikat syntyivät 2018? *Työpoliittinen aikakauskirja* 63. (1), 23–36.
- Saari, Tiina & Koivunen, Tuija (2020) Kiinteistöpalvelualan työntekijöiden kokema ammattiylpeys. Työryhmäabstrakti sosiologipäivillä. 17.3.2020. <https://research.tuni.fi/duunarit/uutinen/duunarit-hanke-esilla-sosiologipaivilla/> viitattu 12.2.2020.
- Seppänen-Järvelä, Riitta & Åkerblad, Riitta & Haapakoski, Kaisa (2019) Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (3), 332–339.
- Simonen, Jenni & Tigerstedt, Christoffer & Törrönen, Jukka & Vismanen, Elina (2017) Kohtaavatko nuorten ja aikuisten käsitykset alkoholinkäytöstä? *Nuorisotutkimus* 35 (3), 38–52.
- Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (2018) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. SVT. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (2020) Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätyön läpimurron Suomessa. Tilastokeskus blogi 19.5.2020 <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/> Viitattu 12.11.2020.
- Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa – tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus* 17 (1), 4–19.
- Turunen, Teemu (2012) *Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa*. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja nro 4. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- Turunen, Teemu (2014) Lack of Commitment? Work Orientations of Finnish Employees in a European Comparison. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (2), 65–83.
- Vainiomäki, Jari (2018) Ketkä poistuvat rutiiniammateista ja kuinka se vaikuttaa tulevaan palkkakehitykseen? *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (3), 72–86.
- Valtioneuvoston kanslia (2019) Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma. *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Valtioneuvoston julkaisuja 2019 (31).
- Vanhercke, Dorien & De Cuyper, Nele & Peeters, Ellen & De Witte, Hans (2014) Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review* 43 (4), 592–605.
- Väänänen, Ari & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Toppinen Panganniemi, Nina & Tanner, Salla (2020) Ajattelun ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Lauri Kokkinen (2020) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Wass, Hanna (2020) Nuorten sopimusyhteiskunta: 16–29-vuotiaiden näkemykset työmarkkinapolitiikasta. Valtion nuorisoneuvosto.
- Wuokko, Maiju & Jensen-Eriksen & Niklas & Tala, Henrik (2020) *Loputtomat kihla- ja jaiset. Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Helsinki: Siltala.
- Øia, Tormod & Vestel, Viggo (2014) Generasjonskløfta som forsvant. Et ungdomsbilde i endring. *Tidsskrift for ungdomsforskning* 14 (1), 99–133.

MUUT LÄHTEET

- HS, uutiset 1.10.2020a. ”Tes-järjestelmä lyötiin rikki”, sanoo SAK – Näin työnantaja ja työntekijäpuoli kommentoivat Metsäteollisuuden päätöstä. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006654863.html>. Viitattu 14.1.2021.
- HS, uutiset 11.11.2020b. Kysely: Yli 55-vuotiaat työntekijät kokevat ikäsyrrintää työelämässä. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000007611673.html>. Viitattu 4.2.2021.
- HS, uutiset 9.2.2021. UPM aikoo sopia toimihenkilöiden työehdoista yksilöllisesti ilman työehtosopimusta – Ammattiliitto Pro syyttää yhtiötä palkanalennuksiin tähtäämisestä. <https://www.hs.fi/talous/art-2000007792160.html>. Viitattu 9.2.2021.
- MTV Uutiset, uutiset 16.11.2020. Nuoret aikuiset kiinnostuneet sijoittamisesta entistä enemmän ja tulostakin tulee: ”Alle 18-vuotiailla nähty 200 prosentin nousua”. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/nuoret-aikuiset-kiinnostuneet-sijoittamisesta-entista-enemman-ja-tulostakin-tulee-alle-18-vuotiailla-nahty-200-prosentin-nousua/7985772#gs.t7dlde>. Viitattu 14.1.2021.

Seura, artikkeli 11.6.2019. Tutkimukset kertovat: yli 50-vuotiaat kokevat ikäsyrrjintää työnhaussa – ”Ei kutsuta edes työhaastatteluun”. <https://seura.fi/asiat/ajankohtais-ta/tutkimukset-kertovat-yli-50-vuotiaat-kokevat-ikasyrrjintaa-tyonhaussa-ei-kutsu-ta-edes-tyohaastatteluun/>. Viitattu 4.2.2021.

Tiedekulma Media, stream 22.04.2020. Poikkeuslinjalla: Millainen on koronasukupolven tulevaisuus? <https://tiedekulmamedia.helsinki.fi/fi/player/vod?assetId=53423535>. Viitattu 10.2.2021.

Yle Areena, podcast 23.11.2020. Koronasukupolven tulevaisuus. <https://areena.yle.fi/audio/1-50635284>. Viitattu 10.2.2021.

Yle, uutiset 22.3.2019. Hälyttävä signaali työelämästä: mielenterveyshäiriöt ovat jo suurin peruste jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. <https://yle.fi/uutiset/3-10698717> Viitattu 4.2.2021.

Yle, uutiset 22.6.2020a. Uutta tietoa suomalaisesta työelämästä: Miehet stressaavat selvästi naisia vähemmän ja nuoret ovat kaikkein eniten stressaantuneita. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/nuoret-aiкуiset-kiinnostuneet-sijoittamisesta-en-tista-enemman-ja-tulostakin-tulee-alle-18-vuotiailla-nahty-200-prosentin-nou-sua/7985772#gs.t7dlde>. Viitattu 3.2.2021.

Yle, uutiset 15.12.2020b. Tutkimus: Yksinäinen puurtaminen etätöissä alkanut kai-hertaa suomalaisia – kokoukset liian organisoituja ja spontaanius puuttuu. <https://yle.fi/uutiset/3-11695874> Viitattu 11.1.2021.

Yle, uutiset 24.1.2021a. Tubettajan tulevaisuus. Miltä näyttää vaikuttajan työ vuonna 2030? <https://yle.fi/uutiset/3-11689049>. Viitattu 3.2.2021.

Yle, uutiset 18.1.2021b. Joillekin työstä tulee yhä mielenkiintoisempaa, toisille käy päin vastoin – ”Ihmisiille jää työ, joka vaatii jonkinlaista luovaa ajattelua”. <https://yle.fi/uutiset/3-11735275>. Viitattu 24.1.2021.

Yle, uutiset 27.1.2021c. Uudet tutkimukset paljastavat, miten korona kuritti hoi-toalan työntekijöitä: kolmasosa pelkäsi terveytensä puolesta. <https://yle.fi/uuti-set/3-11755852> Viitattu 10.2.2021.

LIITE I

KUVAUS TALOUSTUTKIMUKSEN AINEISTONKERUUSTA

INTERNET-PANEELI

Internet-paneelitutkimuksen tiedonkeruu toteutetaan siten, että ensin paneelista poimitaan käytettävissä olevien taustatietojen perusteella tutkimukseen sopiva kohderyhmä, minkä jälkeen valitulle kohderyhmälle lähetetään tutkimuskutsut sähköpostitse. Tutkimukseen suostuvat osallistuvat tutkimukseen Internetin välityksellä, käyttäjätunnuksin ja salasanoin suojatussa CAWI-ympäristössä (Computer Aided Web Interview). Tutkimusvastaukset tallentuvat suoraan Taloustutkimuksen palvelimelle, josta ne ovat edelleen analysoitavissa.

Taloustutkimuksen Internet-paneeli on perustettu vuonna 1997. Se on pi-
simpään Suomessa toiminut valtakunnallinen Internet-paneeli. Kyseessä on paneeli, johon tutkijat valitsevat vastaajat samalla tavoin kiintiöpöiminnalla kuin esimerkiksi valtakunnallisissa puhelin- ja käyntihaastattelututkimuk-
sissa. Tutkimuksen kohdejoukkona on Suomen 15–79-vuotias väestö. Otos on muodostettu Taloustutkimuksen Internet-paneelin jäsenten keskuudesta siten, että se vastaa Suomen aikuisväestöä iän, sukupuolen ja asuinpaikan mukaan. Internet-paneelin rekrytointi tapahtuu kokonaisuudessaan Taloustutkimuksen valtakunnallisesti edustavien tutkimusten yhteydessä tai erillisen väestörekis-
terikeskuksen satunnaisotokseen perustuvan rekrytointiprosessin kautta, mikä takaa tutkimusten edustavuuden, luotettavuuden ja korkean vastausprosentin. Internet-paneelissa on tällä hetkellä yli 40 000 jäsentä.

Tutkimuksen virhemarginaali on noin $\pm 1,5$ prosenttiyksikkö 95 prosentin luot-
tamustasolla. Se tarkoittaa, että jos tehdään sata erillistä tutkimusta, niistä 95 tuottaa tuloksen, joka on kyseisen virhemarginaalin sisällä. Virhemarginaali kertoo siitä, millaisia riskejä otantasattuma aiheuttaa tulosten yleistettävyydelle – otokseen saattaa valikoitua liian suuri tai pieni osuus tietyllä tavalla ajattelevia ihmisiä. Tällaisten vääristymien mahdollisuutta pyritään välttämään poimimalla vastaajat kiintiöiden mukaan ja satunnaisesti: kenellä tahansa kohdejoukkoon kuuluvalla on yhtä suuri todennäköisyys tulla valituksi vastaajien joukkoon.

Lähde: Taloustutkimus Oy

LIITE 2

TUTKIMUKSEN KYSELYLOMAKE

Seuraavassa on joukko työelämään liittyviä väittämiä. Valitse annetuista vaihtoehtoista se, joka parhaiten kuvaa omaa suhtautumistasi väittämään. **Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, pyydämme sinua vastaamaan viimeisimmän työsuhteesi, työurasi tai työelämään liittyvien näkemystesi pohjalta.**

TYÖN MERKITYKSET, VOIMAVARAT JA PELOT

1. Työelämä on jatkuvassa epävarmuudessa elämistä (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
2. Työelämä on nykyisin niin vaativaa ja kiireistä, että pelkään kuormittuvani liikaa (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
3. Työni on useimmiten innostavaa ja palkitsevaa (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
4. Minun on vaikea pitää työtä erillään vapaa-ajastani (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
5. Minua ei haittaa, vaikka teen tai tekisin ansiotyötäni myös vapaa-ajallani (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
6. Hankin tai voisin hankkia toimeentuloni mieluummin yrittäjänä kuin palkkatyössä (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)

7. Korona-aikana olen havahtunut siihen, että normaaliarkeni on liian suorituskeskeistä (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
8. Mikä työssä tuottaa sinulle iloa tai toimii voimavarana? 1-2 tärkeintä asiaa (AVOIN)
9. Mikä työssä ahdistaa tai pelottaa sinua? 1-2 tärkeintä asiaa (AVOIN)
10. Mikä on työssä sinulle kaikkein tärkeintä? Voit valita 1-3 itsellesi tärkeintä asiaa.

Vastausvaihtoehdot satunnaiseen järjestykseen

- a) Työ on minulle keino elättää itseni tai perheeni
- b) Työ on keino ansaita mahdollisimman paljon
- c) Työ mahdollistaa taloudellisen itsenäisyyden
- d) Työ tarjoaa riittävästi haastetta
- e) Työ on arvojeni mukaista
- f) Työssä voi toteuttaa itseään tai olla luova
- g) Työ, jota ihmiset arvostavat
- h) Ihmisten palveleminen
- i) Mahdollisuus tehdä työtä, jolla voin auttaa tai edistää yhteistä hyvää
- j) Työ ei kuormita minua liikaa
- k) Työn joustavuus (työajat, työtavat jne.)
- l) Työ mahdollistaa perheen ja työelämän yhteensovittamisen
- m) Työ tuo päiviin tekemistä
- n) Tärkeintä on, että minulla on tai olisi töitä

TYÖN MURROKSET JA TYÖN TULEVAISUUS

11. Olen motivoitunut kouluttautumaan lisää, jotta pärjään työelämän muuttuessa (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
12. Minusta on innostavaa ottaa käyttöön uutta teknologiaa työssäni (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
13. Koronakriisistä johtuva etätöiden kasvu on hyvä asia suomalaiselle työelämälle (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
14. Nykyisessä työelämässä ei mielestäni arvosteta riittävästi käytännönläheisen työn tekijöitä (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
15. Arvostukseni matalapalkkaisia, suorittavan työn tekijöitä kohtaan on kasvanut huomattavasti koronakriisin takia (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
16. Uskon, että suomalainen työelämä hyötyy lähitulevaisuuden teknologisesta kehityksestä sen sijaan, että se kurjistaisi työelämän näkymiä (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)

TYÖELÄMÄ JA SUKUPOLVIEN SUHTEET

17. Seuraavassa näet joukon työntekijään ja työn tekemisen tapoihin liittyviä piirteitä. Arvioi, liittykö piirre enemmän nuoriin vai keski-ikäisiin vai molempiin samassa määrin.

Nuoret <----- Samassa määrin -----> Keski-ikäiset

- hyvä ongelmanratkaisukyky
- kyky itsenäiseen työntekoon

- halukkuus oppia uutta
 - tunnollisuus ja sääntällisyys
 - korkea työmotivaatio
 - sopeutuvaisuus muutoksiin
 - kilpailuhenkisyys
 - menestyksen tavoittelu
 - korostunut itsevarmuus
 - osaamiseltaan aliarvostettu
 - toive siitä, että työ joustaa suhteessa muuhun elämään
 - laskelmoiva ote työllä
 - omaa pärjäämistä korostava asenne
 - vaikeus työllistyä
 - halu osallistua työpaikan kehittämiseen yhdessä
18. Työllä etenemisen tulisi perustua kertyneisiin työvuosii ja kokemukseen (1 = täysin samaa mieltä, 2 = joikeenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = joikeenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
19. Suomalaiien työelämätaidot paranevat sukupolvi sukupolvelta (1 = täysin samaa mieltä, 2 = joikeenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = joikeenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
20. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten suhdettasi rahankäyttöön ja tavoiteltavaan taloudelliseen tilanteeseen? Valitse sinua parhaiten ja toiseksi parhaiten kuvaava vaihtoehto.
- a) Minulle on tärkeää omistaa asunto ja muuta omaisuutta, sillä ne turvaavat hyvän elämänlaadun tulevaisuudessakin
 - b) Pyrin säästämään mahdollisimman paljon rahaa hankinnoissani ja kulutuksessani, sillä säästäminen on minulle arvo itsessään
 - c) Pyrin elämään suunnitelmallisesti ja säästämään mahdollisimman paljon voidakseni jäädä aikaisin eläkkeelle
 - d) Haluan elää mukavasti, mutta en ympäristön kustannuksella, ja siksi kulutan ympäristöä säästären
 - e) Elän täysillä hetkessä ja käytän huolelta rahaa sen hetkisiin tarpeisiin

- f) En kaipaa omaisuutta yli oman tarpeeni: voisin jakaa naapurini tai kaverini kanssa esimerkiksi auton tai kesämökin
- g) Minulle hyvä elämä on vaurauden kerryttämistä, sillä raha tekee elämästä helpompaa
- h) Tarvitsen rahaa elämiseen, mutta rikkautta minulle ovat uudet kokemukset kuten matkat, tapahtumat ja elämykset

AMMATTILIITTOIHIN LIITTYVÄT ODOTUKSET

- 21. Kuinka hyvin koet tietäväsi, miten ammattiliitot ja työnantajajärjestöt neuvottelevat ja sopivat palkoista, työajoista, lomista ja muista työsuhteen ehdoista? (1 = erittäin hyvin, 2 = melko hyvin, 3 = en kovinkaan hyvin, 4 = en lainkaan)
- 22. Ammattiliittoja tarvitaan huolehtimaan palkansaajien eduista (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
- 23. Koronakriisi on osoittanut ammattiliittojen tärkeyden ihmisten työttömyysturvan takaajina (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
- 24. Mitkä ovat (tai jos et kuulu liittoon, mitkä voisivat olla) sinulle tärkeimpiä syitä ammattiliiton jäsenyydessä? Valitse 1–3 vaihtoehtoa
 - a) jäsenedut
 - b) ansiosidonnainen työttömyysturva
 - c) lakiapu
 - d) ammattiyhdistysliikkeen perinteet
 - e) liiton jäsenyys on työpaikan yleinen tapa
 - f) yhteisen joukkovoiman osoittaminen
 - g) yhteenkuuluvuuden tunne
 - h) ammatti-identiteetin vahvistuminen
 - i) työehdoista sopiminen
 - j) työturvallisuusasioiden edistäminen

- k) luottamusmiehen apu työpaikalla
 - l) vuoropuhelu työnantajan kanssa
 - m) oman työuran edistäminen
 - n) ammattialani aseman vahvistaminen
 - o) muu syy, mikä? (avoin)
 - p) en osaa sanoa
25. Kuinka hyvin tai huonosti ammattiliitot ovat onnistuneet edistämään palkansaajien hyvinvointia työelämässä viime vuosina? (asteikolla 0–10, jossa 0 = onnistuneet erittäin huonosti, 5 = ei hyvin eikä huonosti, 10 = onnistuneet erittäin hyvin). LISÄKSI en osaa sanoa -vaihtoehto.

SOPIMISEN MERKITYS

26. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen keskenään tekemät työehtosopimukset eivät kiinnosta minua (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
27. Työmarkkinajärjestöjen käymät työehtosopimusneuvottelut ovat paras tapa huolehtia pelisäännöistä työmarkkinoilla (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
28. Mielestäni jokaisen tulisi voida neuvotella itse työsuhteensa ehdot (mm. palkat, työajat ja lomat) työnantajansa kanssa riippumatta yleisistä työehtosopimuksista (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
29. Koen työnantajani ajattelevan pääsääntöisesti työntekijöiden parasta (1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)
30. Voisin suostua työnantajan kanssa sovittuun väliaikaiseen, tuntuvaan palkanalennukseen, jos voisin siten säilyttää työpaikkani (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa)

TAUSTAMUUTTUJAT

Sukupuoli

- 1 = Mies
- 2 = Nainen
- 3 = Muu
- 4 = En halua sanoa

Ikä (avoin)

Kotitaloudessa asuvien lasten lukumäärä (avoin, vastaa numerolla)

Tulotaso (tuloluokat Taloustutkimukselta)

Kotitalouden tämänhetkinen taloustilanne

- 1 = Tulee erinomaisesti toimeen
- 2 = Tulee melko mukavasti toimeen
- 3 = Pärjää, kun tekee ostokset harkiten
- 4 = Joutuu ajoittain tinkimään ostoksista
- 5 = Joutuu tinkimään lähes kaikesta

Millaisessa asuinympäristössä/asuinalueella asut nykyisin?

- 1 = Suuressa kaupungissa (yli 100 000 asukasta)
- 2 = Pienessä tai keskisuurissa kaupungissa (alle 100 000 asukasta)
- 3 = Kuntataajamassa tai kirkonkylässä
- 4 = Maaseudun haja-asutusalueella

Maakunta (Taloustutkimuksen sapluunasta)

Koulutus

- 1 = Perus-/kansakoulu
- 2 = Ammatti-, tekninen-/kauppakoulu
- 3 = Ylioppilas/lukio
- 4 = Opisto
- 5 = Ammattikorkeakoulu
- 6 = Yliopisto/korkeakoulu

Koulutusala

- 1 = Kasvatusalat
- 2 = Humanistiset ja taidealat
- 3 = Yhteiskunnalliset alat
- 4 = Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
- 5 = Luonnontieteet
- 6 = Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)
- 7 = Tekniikan alat
- 8 = Maa- ja metsätalousalat
- 9 = Terveys- ja hyvinvointialat
- 10 = Palvelualat
- 11 = Jokin muu ala/ei mikään yllä olevista
- 12 = Ei mitään koulutusta

Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työntekoasi nykyisin?

- 1 = Koko-aikatyössä (vähintään 32 tuntia viikossa)
- 2 = Osa-aikatyössä (15–31 tuntia viikossa)
- 3 = Osa-aikatyössä (alle 15 tuntia viikossa)
- 4 = En ole työelämässä
- 5 = Muu

JOS vastasit edelliseen kysymykseen vastausvaihtoehdon 2 TAI 3, miksi olet osa-aikatyössä?

- 1 = En ole saanut koko-aikatyötä
- 2 = Opiskelen
- 3 = Hoidan omia lapsia tai muita omaisia
- 4 = Terveydellisistä syistä
- 5 = Haluan lyhyemmän työviikon
- 6 = Teen muusta syystä osa-aikatyötä
- 7 = En osaa sanoa

Missä seuraavista pääosin työskentelet (tai työskentelit, jos eläkkeellä tai työtön)?

- 1 = Yksityisellä sektorilla (yksityiset yritykset), tuotteiden valmistaminen
- 2 = Yksityisellä sektorilla (yksityiset yritykset), palvelut

- 3 = Valtion palveluksessa
- 4 = Kuntasektorin palveluksessa
- 5 = Kolmannella sektorilla (esim. voittoa tavoittelemattomat järjestöt)
- 6 = Yrittäjänä pk-yrityksessä
- 7 = Yrittäjänä mikroyrityksessä (vähemmän kuin 10 henkilöä)
- 8 = Freelancerina/itsensä työllistäjänä
- 9 = En ole mukana työelämässä

Millä toimialalla työskentelet (tai työskentelit, jos eläkkeellä tai työtön)?

- 1 = IT ja tietoliikenne
- 2 = Teollisuus
- 3 = Logistiikka
- 4 = Tukku- ja vähittäiskauppa
- 5 = Kulttuuri, urheilu ja virkistystoiminta
- 6 = Matkailu, majoitus ja ravitsemustoiminta
- 7 = Terveys- ja sosiaalipalvelut
- 8 = Rakentaminen ja kiinteistötoiminta
- 9 = Ympäristönhuolto ja puhtaanapitopalvelut
- 10 = Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- 11 = Viestintä, media ja kustantaminen
- 12 = Järjestö- tai yhdistystoiminta
- 13 = Koulutus ja tutkimus
- 14 = Julkinen hallinto
- 15 = Liikkeenjohdon konsultointi
- 16 = Muut asiantuntijapalvelut

Nykyinen tai viimeisin ammattisi (AVOIN)

Oletko ollut tai oletko parhaillaan koronaepidemian vuoksi lomautettuna?

- 1 = Kyllä
- 2 = En

Oletko joutunut koronaepidemian vuoksi työttömäksi?

- 1 = Kyllä
- 2 = En

JOS vastaus edelliseen kysymykseen = 2, NIIN pelkäätkö joutuvasi koronaepidemian vuoksi työttömäksi?

1 = Kyllä

2 = En

Kuulutko jäsenenä johonkin ammattiliittoon?

1 = Kyllä

2 = Kuulun pelkästään ammattiliiton työttömyyskassaan

3 = Kuulun yleiseen työttömyyskassaan (YTK, Loimaan kassa)

4 = Olen kuulunut ammattiliittoon, mutta en kuulu enää. Miksi? (avoin)

5 = En kuulu ammattiliittoon enkä mihinkään työttömyyskassaan

Mihin ammattiliittoon kuulut? (AVOIN)

Ammattiasema

1 = Yrittäjä

2 = Johtava asema

3 = Muu ylempi toimihenkilö, asiantuntija

4 = Toimihenkilö

5 = Työntekijä

6 = Maanviljelijä

7 = Opiskelija

8 = Eläkeläinen

9 = Kotiäiti/-isä

10 = Työtön

Mihin yhteiskuntaluokkaan katsot nyt lähinnä kuuluvasi?

1 = Työväenluokkaan

2 = Alempaan keskiluokkaan

3 = Keskiluokkaan

4 = Ylempään keskiluokkaan

5 = Yläluokkaan

6 = En mihinkään luokkaan

Mihin ammattiryhmään isäsi kuuluu (tai kuului jos ei enää työelämässä)?

- 1 = Yrittäjä
- 2 = Johtava asema
- 3 = Muu ylempi toimihenkilö, asiantuntija
- 4 = Toimihenkilö
- 5 = Työntekijä
- 6 = Maanviljelijä
- 7 = Ei pääosin mukana työelämässä
- 8 = En osaa sanoa
- 9 = Kysymys ei koske minua

Mihin ammattiryhmään äitisi kuuluu (tai kuului jos ei enää työelämässä)?

- 1 = Yrittäjä
- 2 = Johtava asema
- 3 = Muu ylempi toimihenkilö, asiantuntija
- 4 = Toimihenkilö
- 5 = Työntekijä
- 6 = Maanviljelijä
- 7 = Ei pääosin mukana työelämässä
- 8 = En osaa sanoa
- 9 = Kysymys ei koske minua

Minkä puolueen ehdokasta äänestäisit, jos eduskuntavaalit olisivat nyt?

- 1. Keskusta
- 2. Kokoomus
- 3. Perussuomalaiset
- 4. SDP
- 5. Vihreät
- 6. Vasemmistoliitto
- 7. RKP
- 8. KD
- 9. Liike Nyt
- 10. Jokin muu puolue

11. En äänestäisi lainkaan
12. En halua sanoa
13. En osaa sanoa

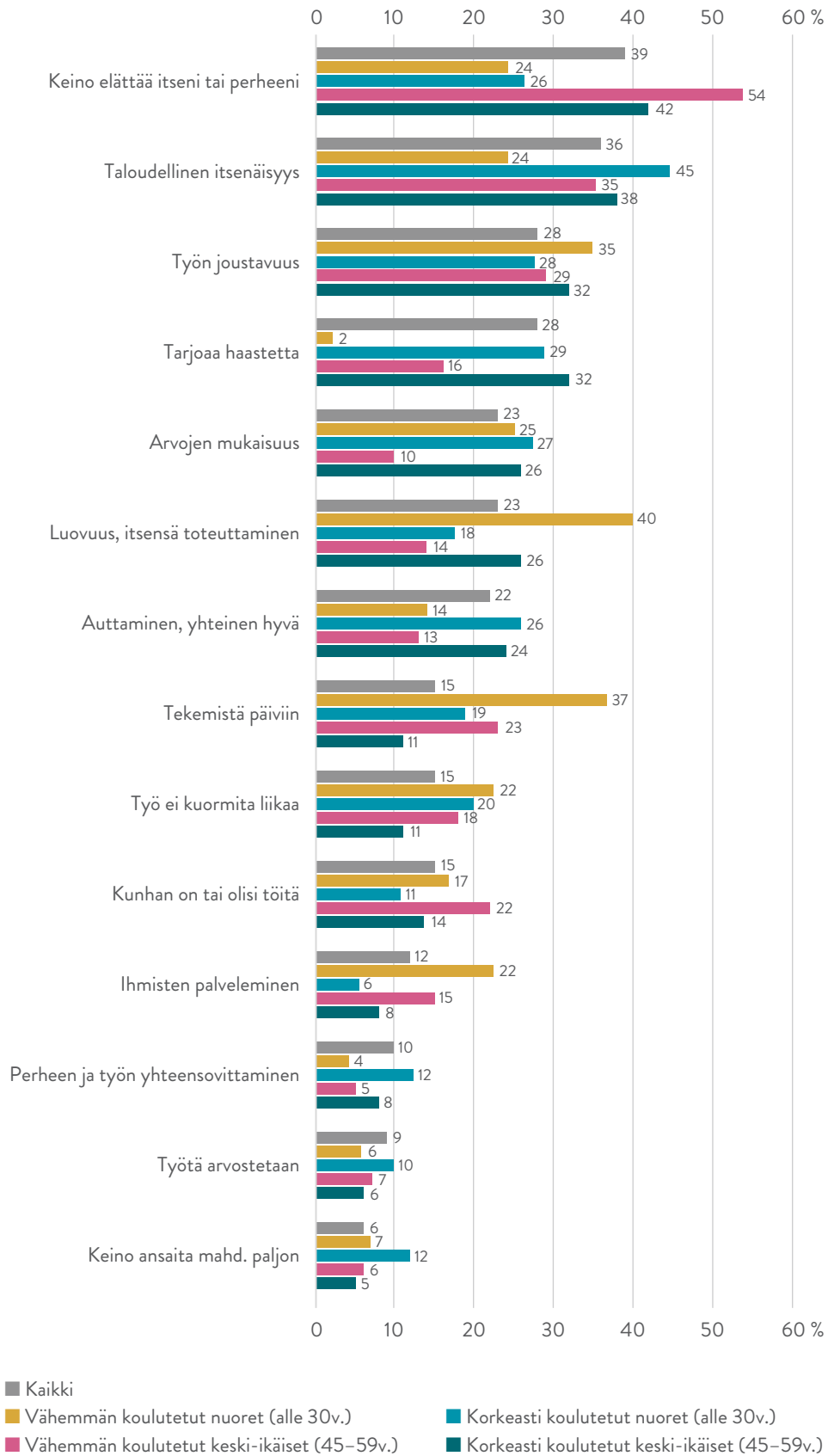
Minkä puolueen ehdokasta äänestit vuoden 2019 eduskuntavaaleissa?

1. Keskusta
2. Kokoomus
3. Perussuomalaiset
4. SDP
5. Vihreät
6. Vasemmistoliitto
7. RKP
8. KD
9. Liike Nyt
10. Jokin muu puolue
11. En äänestänyt lainkaan
12. En halua sanoa
13. En osaa sanoa

Yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan vasemmistosta ja oikeistosta. Mihin sijoittaisit itsesi asteikolla 0–10, jossa 0 = eniten vasemmalla ja 10 = eniten oikealla?

Yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan arvoliberaaleista ja arvokonservatiiveista. Mihin sijoittaisit itsesi asteikolla 0–10, jossa 0 = eniten arvoliberaali ja 10 = eniten arvokonservatiivi?

LIITE 3:
”MIKÄ ON TYÖSSÄ KAIKKEIN TÄRKEINTÄ”
KOULUTUSTASON JA IKÄRYHMIEN MUKAAN (%)



LIITE 4:

MIKÄ TUOTTAÄ ILOA TAI TOIMII VOIMAVARANA TYÖSSÄ?
(1-2 TÄRKEINTÄ ASIAA, TAULUKOSSA ENSIMMÄISENÄ MAINITTU ASIA) (%)

	KAIKKI	ALLE 30- VUOTIAAT	30 - 44	45 - 59	60 - 65	6 - 79
TYÖKAVERIT JA TYÖYHTEISÖ	18	26	20	18	14	11
TYÖN TULOKSET JA OMA KÄDENJÄLKI	17	17	16	16	15	21
ASIAKKAAT, AUTTAMINEN JA IHMISET	15	11	14	17	19	16
MIELEKKYYS, MERKITYKSELLISYYS JA ITSENÄISYYS	15	14	14	13	16	19
MUU	13	16	12	11	13	12
PALKKA JA RAHA	11	10	12	14	9	5
HAASTAVUUS JA KEHITTYMINEN	8	5	8	7	8	11
EN OSAA SANOA, KYSYMYS EI KOSKE MINUA JNE	3	1	4	3	4	5
EI MIKÄÄN	1	1	1	1	1	0



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket

