

Antti Kasvio, Riku Nikkilä & Simo Virtanen

Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä

Abstrakti

Yhteiskuntatieteellisessä kirjallisuudessa on keskusteltu siitä, onko työelämä Suomessa ja muissa läntisissä teollisuusmaissa yleisesti paranemassa vai huononemassa. Vaikka ihmisten käsityksiä työnsä laadusta on selvitetty laajasti eri työolotutkimuksissa, harvemmin on selvitetty heidän näkemyksiään työelämässä yleensä tapahtuvasta muutoskehityksestä ja niiden taustatekijöitä. Työterveyslaitoksella kesällä 2007 tehdyssä Työn murroksessa -kyselyssä kartoitettiin työkäisten suomalaisten työelämänäkemyksiä ja -kokemuksia. Artikkelissa eritellään vastaajien näkemyksiä työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimusten kiristymisestä sekä työelämän epätasa-arvoisuudesta. Sellaisilla yleisillä taustatekijöillä kuin koulutuksella, sosioekonomisella asemalla tai työsuhteen vakinaisuudella ei ole merkittävää vaikutusta työelämän yleistä kiristymistä koskevien näkemysten muodostumiseen, kun taas henkilön omaan työhön liittyvillä kokemuksilla on. Työelämän epätasa-arvoisuutta koskevat näkemykset vaihtelevat vastaajien asemien mukaan. Tulokset osoittavat, että ihmiset eivät muodosta käsityksiään työelämän muutoksista vain median luoman kuvan perusteella, vaan heidän omilla kokemuksillaan on keskeinen merkitys asenteiden muotoutumisessa. Varsinkin huonommassa asemassa olevien kasautuva tyytymättömyys voi luoda pohjaa uudenlaisen protestikäyttäytymisen kehittymiselle.

Johdanto

Työelämä on muuttunut viime aikoina monissa suhteissa problemaattiseksi instituutioksi. Vuonna 2008 puhjennut taloudellinen taantuma nosti päälimmäisiksi ongelmiksi työpaikkojen vähenemisen ja epätietoisuuden siitä, milloin ja miten koetut menetykset saadaan mahdollisesti jälleen korvattua. Ongelman mittasuhteita kasvattaa se, että vanha talous näyttää olevan joiltakin osin lopullisesti kuolemassa; siksi työtilanne ei suhdanteiden parantuessakaan välttämättä palaa entiselleen, vaan kasvu rakentuu toisenlaisten tekijöiden

varaun. Etenkin korkean kustannustason raskaimissa vanhoissa teollisuusmaissa on vaikea nähdä, mitkä alat tai työtehtävät voisivat jatkossa työllistää merkittäviä määriä uusia työntekijöitä. Hoivatyön tarpeiden tiedetään kyllä lisääntyvän väestön ikääntyessä, mutta rahoituksen löytäminen tarpeiden tyydyttämiseksi voi olla paljon vaikeampaa.

Kyse ei ole vain siitä, onko ihmisille tarjolla työpaikkoja vai ei. Monet työssäkäyvät kokevat suurta epävarmuutta sen suhteen, milloin heidän oma työpaikkansa mahdollisesti jou-

tuu uudelleenjärjestelyjen kohteeksi. Samalla työelämässä vallitsevan kilpailun ja tulosvaatimusten koetaan kiristyvän niin, että ihmiset eivät välttämättä enää nauti työstään eivätkä jaksakaan olla mukana työelämässä aina normaaliin eläkkeellesiirtymiseen saakka (esim. Stern 2010).

Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että asiat työelämässä olisivat olleet kaikilta osin kunnossa ennen taantumaa. Päin vastoin monet valittivat työelämän kiristyneistä suorituspainesta ja erilaisista johtamiseen liittyvistä ongelmista jo siinä vaiheessa, kun maailmantalous kasvoi vielä suhteellisen voimakkaasti ja työllisyys kehittyi positiiviseen suuntaan. Tämän ohella valitettiin työelämään liittyvistä eriarvoisuuksista, jaettavien palkintojen epäoikeudenmukaisesta jakautumisesta sekä varsinkin nuorten asemaan liittyvistä epävarmuuksista (esim. Lehto & Sutela 2007; Parent-Thirion ym. 2007). Samaan aikaan elinkeinoelämän piirissä koettiin vaihtelevan suuruisia työvoiman saantivaikeuksia, vaikka työttömyys oli 1990-luvun taantumaa jäljiltä jäänyt vielä suhteellisen korkealle tasolle (esim. Pehkonen 2009).

Näissä oloissa yhteiskuntatieteilijät kävivät keskenään debattia siitä, oliko työelämä yleisesti laadultaan huonontumassa (Siltala 2007) vai olivatko positiiviset kehityssuunnat sittenkin vallitsevampia ainakin työelämän laatuun muita enemmän huomiota kiinnittäneissä pohjoismaisissa yhteiskunnissa (Lehto 2007). Väittelyä käytiin kuitenkin pitkälti asiantuntijoiden kesken selvittämättä kansalaisilta itseltään, mitä mieltä he olivat vallitsevasta menosta työelämässä ja sen muutossuunnista.

Kuvan täsmentämiseksi Työterveyslaitoksella toteutettiin Työsuojelurahaston tukemana vuosina 2007–2008 Työ murroksessa -hanke, jonka yhtenä keskeisenä osana oli suomalaisten työelämänäkemyksiä ja niihin vaikuttavia tekijöitä kartoittava kysely. Alustava yhteenveto kyselyn tuloksista on raportoitu aiemmin (Kasvio ym. 2008). Aineistoa on eritelty pidemmälle Toiveita ja

todellisuutta -jatkohankkeessa, jonka lopuraportti on julkaistu Työsuojelurahaston julkaisusarjassa (Moilanen 2010). Tässä artikkelissa analysoidaan hieman yksityiskohtaisemmin kansalaisten yleisiä työelämäkehitystä koskevia näkemyksiä sekä näiden yhteyksiä heidän omiin kokemuksiinsa työelämästä.

Työelämäasenteiden analyysin viitekehys

Viimeaikaisen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen piirissä on pohdittu hämmästyttävän vähän sitä, millaiset tekijät vaikuttavat ihmisten työelämänäkemyksen muotoutumiseen. Keskustelu näyttää kadonneen horisontista sen jälkeen kun 1950-luvun teollisuussosiologit analysoivat teollisuustyöläisten yhteiskuntakuvaa (Popitz ym. 1961), 1960-luvun lopun hyvinvoivan työläisen tutkijat pohtivat tutkittaviensa maailmankuvan porvarillistumista (Goldthorpe ym. 1968) ja 1970-luvun marxistit analysoivat teollisuustyön ja työläistietoisuuden välisiä yhteyksiä (esim. Kern & Schumann 1970; Deppe 1971; Bierbaum ym. 1977).

Uudemmat puheenvuorot ovat olleet lähinnä katsauksia aiempiin keskusteluihin (esim. Schumann 2003). Yleisesti voimme kuitenkin olettaa ihmisten rakentavan kuvansa työelämästä ja sen kehittymisestä ensisijaisesti sen valossa, mitä he saavat tietää näistä asioista medioiden kautta, eri viiteryhmiä tulkitsemalla sekä omien kokemustensa välityksellä. Ihmisten voidaan myös olettaa arvottavan havaintojaan jossakin määrin eri tavoin itse kunkin yleisemmästä arvo-orienteerista sekä heidän työelämäänsä kohdistuvista tarpeistaan ja pyrkimyksistään riippuen (Lane & Reber 2008). Tämän ohella vaihtelua aiheuttaa se, miten kiinnostuneita ihmiset ovat ylipäätään työelämästä sekä miten keskeinen asema tällä aktiviteetilla on heidän elämässään. Jos joku kokee työelämän etäiseksi ja vähän kiinnostavaksi asiaksi, hän hahmottaa työn ja sen ongelmat todennäköi-

sesti eri tavoin kuin työkeskeisesti elävä ja työelämän asioista aktiivisesti kiinnostunut henkilö (Breitzig ym. 1992).

Peruslähtökohtana ihmisten työelämäasenteiden muotoutumiselle voidaan pitää sitä, että työikään varttuvien kansalaisten odotetaan nyky-yhteiskunnissa koulututtavan johonkin ammattiin, hakeutuvan työelämään, hankkivan työn välityksellä elannon itselleen ja perheelleen sekä osallistuvan työnsä kautta hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen. Lähes kaikilla työikäisillä on siten ainakin jonkinlainen suhde työelämään, vaikka kaikki eivät välttämättä ole siinä aktiivisesti mukana. Jotkut voivat olla esimerkiksi opiskelemassa, työttöminä, kotia hoitamassa tai jo eläkkeellä. Ensimmäiset valinnat työelämän suhteen tehdään jo koulussa, jolloin kokemukset työelämästä tulevat lähinnä vanhempien ja muiden lähisukulaisten sekä opettajien välityksellä. Ammatillisesti eriytyvä koulutus muodostaa tärkeän työelämään sosiaalistavan kanavan, joka todennäköisesti muovaa myös nuorten työelämään kohdistuvia asenteita ja odotuksia. Odotukset toteutuvat jossakin määrin vaihtelevilla tavoilla ihmisten siirtyessä työelämään, ja vaihtelun voidaan olettaa heijastuvan niin ihmisten työtyytyväisyyteen kuin heidän työhön liittyviin tulevaisuudensuunnitelmiinsakin (Fej 1998).

Useimmat aikuiset päätyvät jossakin vaiheessa enemmän tai vähemmän vakiintuneeseen asemaan työelämässä. Saavutettujen asemien ja niiden puitteissa saatujen kokemusten voidaan olettaa sävyttävän melko vahvasti ihmisten yleisempää kuvaa työelämästä ja sen vallitsevista muutossuunnista, vaikka omaa asemaa ei välttämättä pidettäisi kovin tyypillisenä. Siten esimerkiksi Itä-Suomessa asuva varttunut miespuolinen maatalousyrittäjä tarkastelee suomalaista työelämää ja sen muutossuuntia todennäköisesti hieman erilaisesta horisontista käsin kuin vaikka pääkaupunkiseudulla asuva keski-ikäinen tutkijanainen tai toimeentulotuella elävä koulutuksensa kesken jättänyt nuori.

On luontevaa ajatella ihmisten työelämäkuvan muodostuvan positiiviseksi silloin kun he kokevat itse onnistuneensa työelämässä ja saavuttaneensa sen suhteen asettamansa tavoitteet. Päinvastaisessa tapauksessa eli ihmisten joutuessa pettymään odotuksissaan heidän näkemystensä työelämän yleisistä kehityssuunnista voidaan vastaavasti olettaa muodostuvan selvästi negatiivisemmiksi. Yhteys ei kuitenkaan ole välttämättä yksiselitteinen, vaan henkilö voi hyvin kokea oman työasemansa kehittyneen paremmin kuin olot työelämässä yleensä. Joku toinen voi vastaavasti kokea itse jääneensä osattomaksi työelämässä muutoin tapahtuneesta positiivisesta kehityksestä.

Tuomo Alasoini (2006) on esittänyt työhallinnon teettämien työolobarometrien aikasarjoja hyödyntävässä tutkimuksessaan kiinnostavan havainnon siitä, että suomalaisten työn ehdot ja olosuhteet eivät ole tosiasiallisesti heikentyneet viime vuosina. Hänen mukaansa työntekijöiden arviot työelämän huonontumisesta heijastavat pikemminkin julkista keskustelua hallinneita kielteisiä mielikuvia kuin kansalaisten omia kokemuksia työstä (ks. myös Alasoini 2010). Alasoinin käyttämien aineistojen avulla ei kuitenkaan ole ollut mahdollista koetella seikkaperäisesti siitä, missä määrin omat kokemukset työstä korreloivat vastaajien yleisempien työelämänäkemyksien kanssa.

Todennäköisenä voidaan pitää, että ihmiset eivät muodosta näkemyksiään työelämästä ja sen muutoskehityksestä vain senhetkisten tapahtumien perusteella, vaan niihin vaikuttaa myös se, miten työelämän on havaittu kehittyneen tai oletetaan kehittyvän pidempien ajanjaksojen kuluessa, esimerkiksi sukupolvesta toiseen siirryttäessä. Erääksi keskeiseksi muutosodotuksiin vaikuttavaksi tekijäksi on ehdotettu sitä, kokevatko ihmiset työelämässä tapahtuvat muutokset mielekkäiksi, ymmärrettäviksi ja/tai luonteeltaan sellaisiksi, että he itse voivat vaikuttaa niihin omalla toiminnallaan. Eli kyse on Aaron Antonovskiin (1990) viitaten työelämän muutoksiin liittyvistä koherenssin tuntemuksista.

Työelämän tosiasiallisten muutosten voidaan olettaa heijastuvan ihmisten näkemyksiin niin, että työelämän kehittyessä positiiviseen suuntaan myös ihmisten tulkinnat muutoksesta muodostuvat myönteisemmiksi kuin jos tällaista muutosta ei olisi tapahtunut. Tältä osin on tärkeä ottaa huomioon, että useiden vertailututkimusten mukaan työelämän laatu on Suomessa ja muissa Pohjoismaissa keskimäärin ottaen parempi kuin useimmissa muissa kehittyneissä teollisuusmaissa, ja työelämä on myös kehittynyt niissä positiivisempaan suuntaan (Green 2005; Gallie 2007; EU Commission 2008).

Yleiskuvasta poiketen pohjoismaisen työelämän intensiteettitaso on kuitenkin havaittu olevan suhteellisen korkean (EU Commission 2008, 159–160). Tuloerot ovat niin ikään jossakin määrin kasvaneet (OECD 2008). Suomessa rakenteellinen työttömyys on selvästi korkeampi ja alueelliset erot suurempia kuin muualla Pohjoismaissa. Viime aikoina huolenaiheiksi ovat nousseet muun muassa väestön nopea ikääntyminen ja keskeisten klustereiden kasvun painopisteen siirtyminen Suomen rajojen ulkopuolelle. Uudelleenjärjestelyt ovat johtaneet useisiin yt-neuvotteluihin, ja jotkin niistä ovat koetelleet kokonaisia paikkakuntia. Ulkomaisen työvoiman määrä suomalaisessa työelämässä on alkanut viime vuosien aikana lisääntyä selvästi, mikä saatetaan kokea näkökulmasta riippuen uhkana tai mahdollisuutena (esim. Kasvio & Virtanen 2010).

Tutkimuksen aineisto

Tässä artikkelissa etsimme vastauksia siihen, miten suomalaisten työntekijöiden lähtökohdat, arvomaailma ja kokemukset työstä heijastuvat heidän yleisempiin työelämän kehitykseen kohdistuviin asenteisiinsa. Työelämään kohdistuvilla asenteilla tarkoitamme tässä asenteenomaisia kannanottoja väittämiin, jotka perustuvat viime vuosina julkisuudessa ja työelämä tutkimuksen piiris-

sä käytyihin keskusteluihin työelämän nykytilasta ja kehityksestä.¹ Aineistonamme on Työterveyslaitoksella toteutettu Työ murroksessa -kysely, joka toteutettiin kesällä ja alkusyksyllä 2007 postikyselynä. Kyselyn otokseen valittiin väestörekisteristä 3 000 18–65-vuotiaasta suomalaista. Palautusprosentiksi muodostui 51 (n = 1 515). Aineisto sisältää tietoa vastaajien taustoista, työntekoon liittyvistä kokemuksista sekä yleisistä työelämän nykytilaa ja kehitystä koskevista asenteista.

Työ murroksessa -kyselyn kato oli korkein nuorimmissa ikäryhmissä. Tämän olettamme johtuvan suurelta osin siitä, että naisissä ikäryhmissä työvoimaosuus on alhainen. Työvoimaan kuulumattomat ja työelämästä vähän kokemusta omaavat (ikään katsomatta) eivät todennäköisesti ole olleet yhtä motivoituneita vastaamaan työtä koskevaan kyselyyn kuin työvoimaan kuuluvat, vaikka saatekirje erityisesti painotti vastaamista työmarkkina-asemasta huolimatta. Tästä johtuvan kadon vaikutusta voidaan kuitenkin lieventää seuraavilla tavoilla: keskittymällä muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun niiden jakaumia koskevien yleistysten (esim. tietty osuus suomalaisista on jotain mieltä) sijasta ja ottamalla katoon liittyvät muuttujat huomioon analyysissä. Jälkimmäinen voidaan toteuttaa esimerkiksi rajaamalla analyysi työssäkäyviin tai käyttämällä ikää selittäväenä muuttujana.

Kansalaisten työelämäasenteet

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien kuvaa suomalaisen työelämän nykyisestä menosta pyytämällä heitä ottamaan kantaa yhteensä 27 aiheetta koskevaan väittämään. Eniten kannatusta niiden joukossa sai väite, jonka mukaan huippujohtajille maksetaan kohtuuttoman suuria

1 Emme oleta työelämäasenteiden varsinaisesti aiheuttuvan työntekijöiden omista kokemuksista, vaan tavoittemme on selvittää missä määrin yhteyksiä on ylipäänsä löydettävissä.

palkkioita. Työelämän suoritusvaatimusten katsottiin kiristyvän koko ajan, mutta samalla pidettiin tärkeänä pitää huolta suomalaisen työpaikkojen kilpailukyvyistä. Hoivatyöstä katsottiin maksettavan liian huonoja palkkoja, eikä niin sanottuja varmoja työpaikkoja enää uskottu juurikaan olevan. Vähiten kannatus-ta saivat puolestaan annettujen väittämien joukosta ne, joiden mukaan suomalaiset jäävät liian varhain eläkkeelle tai työnantajien ja työntekijöiden väliset vastakkainasettelut olisivat mennyttä aikaa. Toimintojen tehostamisen välttämättömyyttä koskeva ajatus jäi niin ikään vähälle kannatukselle.

Yksittäisten muutostrendien ohella ihmisiltä tiedusteltiin näkemyksiä myös siitä, onko työelämä yleensä huonontumassa. Vastausten jakauma painottui lievästi negatiiviseksi, vaikka enemmistö vastaajista vältti vahvojen kantojen ottamista puoleen tai toiseen (Kasvio ym. 2008, 18–20). Lisäksi vastaajia pyydettiin nimeämään omin sanoin heidän keskeisimmäksi kokemansa työelämän ongelma. Pätkätyöt, kireä työtahti, kvartaalitalous, näihin liittyvät epävarmuudet sekä erilaiset työelämän eriarvoisuudet nousivat ihmisten listaamien erilaisten asioiden joukossa päällimmäisiksi (emt., 20–24). Kun heiltä tiedusteltiin työhön liittyviä pidemmän ajan (noin 20 vuotta) tulevaisuudenodotuksia, arviot olivat yleisesti ottaen suhteellisen pessimistisiä: hyvä ja huono-osaisten välisten kuilujen uskottiin syvenevän, kilpailun työelämässä kiristyvän entisestään ja osaajapulan pahenevan teollisuusmaissa. Sukupuolten tasa-arvon ei uskottu toteutuvan, ihmisten ei uskottu saavan paljon nykyistä parempia palkkoja eikä työaikojenkaan uskottu lyhenevän merkittävästi (emt., 24–26).

Työkokemusten ja työelämäasenteiden välisten yhteyksien tilastollisen tarkastelun lähtökohdat

Seuraavassa olemme valinneet yksityiskoh-taisemman tarkastelun kohteeksi kaksi niin

sanottuun työelämän huonontumisdiskurs-siin liittyvää asenneulottuvuutta, jotka ovat kansalaisten näkemys työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimusten yleisestä kiristymisestä sekä heidän näkemyksensä työelämän epätasa-arvoisuudesta (palkintojen ja resurs-sien jakautuminen epäoikeudenmukaisesti). Näiden ulottuvuuksien valinta perustuu osin kirjoittajien omaan teoreettiseen harkintaan sekä osin faktorianalyysin perusteella tehtyi-hin havaintoihin siitä, miten kansalaisten vas-taukset erilaisiin työelämää koskeviin väittä-miin jäsenyivät yleisemmiksi asenneulottu-vuuksiksi. Pääoletuksemme on, että vastaajan lähtökohdat ja hänen kokemuksensa työstä ja sen ehdoista vaikuttavat merkittävästi hä-nen käsityksiinsä työelämästä ja sen kehitys-näköaloista laajemminkin. Jos lähtökohdat ja kokemukset työstä ovat hyvät, työelämän yleinen tilanne nähdään positiivisemmassa valossa kuin jos ne ovat keskimääräistä hu-onommat.

Työelämäasenteita selittävät tekijät olem-me jakaneet objektiivisiin, yksilön taustaan ja työtilanteeseen liittyviin tekijöihin sekä sub-jektiivisiin, omaa työtä koskeviin kokemuksiin. Taustatekijät ovat analyyseissa pääasi-allisesti kontrollimuuttujina, mutta tarkaste-lemme myös joidenkin taustatekijöiden yhte-yksiä työelämäasenteisiin.

Naisten on havaittu usein näkevän maail-massa enemmän epätasa-arvoa ja epäoikeu-denmukaisuutta kuin miesten (esim. Haavisto & Kiljunen 2009, 86–87). Oletamme siten, että naiset näkevät myös työelämän huonontumi-sen voimakkaammin kuin miehet. Vastaajien iän ja työelämäasenteiden välillä saattaa olla myös ainakin jonkinasteisia riippuvuuksia. Vanhemmille vastaajille on kertynyt nuoria enemmän kokemusta työelämästä ja siten vertailukohtia menneisiin aikoihin. Jos otak-summe työelämän todella huonontuneen (enemmän tai vähemmän tasaisesti), voimme olettaa vanhempien, pidempään työelämässä mukana olleiden ihmisten suhtautuvan työ-elämään kielteisemmin kuin nuorempien, joil-la on vähemmän vertailukohtia menneeseen.

Paremmiin toimeentulevat ihmiset näkevät yleensä ympäröivän maailman huonosti toimeentulevia myönteisemmin. Oletamme että mitä huonompi vastaajan kotitalouden toimeentulo on, sitä huonommaksi hän näkee työelämän yleisesti (vaatimusten kiristymisen sekä epätasa-arvoisuuden). Lisäksi oletamme vastaajan palkan vaikuttavan niin, että palkan suurentuessa hän näkee ympärillään vähemmän epätasa-arvoisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta. Työntekijöiden oletamme suhtautuvan kielteisemmin työelämän kehitykseen kuin toimihenkilöiden ja yrittäjien.

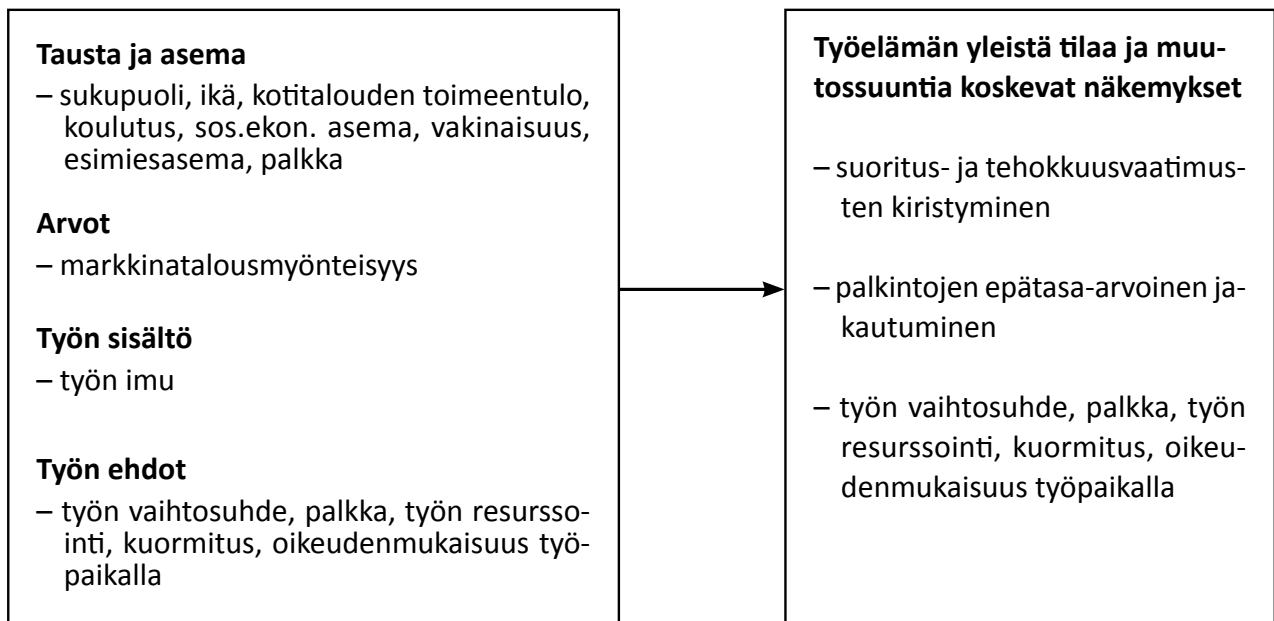
Työelämän huonontumisasenteiden vaihtelua selittää osaltaan vastaajan asenne valitsevaa taloudellis-yhteiskunnallista järjestelmää kohtaan. Vapaan markkinatalouden kannattajaksi määrittelemme vastaajat, jotka suhtautuvat myönteisesti markkinaohjaukseen sekä uskovat työelämän toimijoiden etujen yhteneväisyyteen. Markkinatalouskriitikot taas kannattavat laajempaa yhteiskunnan harjoittamaa sääntelyä sekä havaitsevat työelämässä eturistiriitoja. Oletamme markkinatalousmyönteisen arvomaailman olevan käänteisesti yhteydessä työelämän huonontumismuuttujiin.

Vastaajan omat työhön liittyvät kokemukset voidaan jakaa yhtäältä työtehtävien sisältöön sekä toisaalta niihin ehtoihin ja olosuhteisiin, joiden puitteissa työtä tehdään. Työn imun käsitteellä on pyritty ymmärtämään työn sisältöön liittyviä myönteisiä tunteuksia (Hakanen 2004). Voidaan olettaa, että omasta työstään innostunut vastaaja näkee myös ympäröivän todellisuuden josain määrin myönteisemmässä valossa kuin tylsistynyt, työhönsä tyytymätön työntekijä. Vaikka työn sisällöllisillä tekijöillä voi olla yhteys työn huonontumisasenteisiin, oletamme työn ehtojen ja olosuhteisiin liittyvien tekijöiden yhteyden olevan voimakkaampi. Valtaosa työstä on jaettu ja koordinoitu työntekijöiden kesken. Yksittäisen työntekijän toiminta riippuu enemmän tai vähemmän toisista työntekijöistä ja työjärjestelyistä (Thompson 1967). Näin ollen on havaittu, että töiden järjestelyyn

liittyvät tekijät muovaavat voimakkaasti työntekijän käsityksiä ympäröivästä todellisuudesta (Katz & Kahn 1966; Salancick & Pfeffer 1978). Oletuksemme on, että työelämäasenteiden ymmärtämisen kannalta vastaajan kokemukset töiden järjestelyistä työpaikalla heijastuvat näkemyksiin työelämän huonontumisesta, koska erittelyn kohteeksi valitut työelämän huonontumisen ulottuvuudet – työelämän epätasa-arvo sekä suoritusvaatimukset – liittyvät ennen kaikkea palkintojen ja resursien epätasaiseen jakautumiseen ja työn organisointiin eivätkä niinkään työtehtävien sisältöön liittyviin ongelmiin.

Työtehtävien menestyksekkääseen suorittamiseen vaaditaan erilaisia tiedollisia, materiaalisia ja hallinnollisia voimavaroja (resursseja), jotka määräytyvät organisaatioympäristöstä käsin (Spreitzer 1996). Oletamme että työntekijän saadessa riittävät voimavarat työnsä tekemiseen hän kokee työelämän tilanteen yleisimminkin positiivisena. Toisaalta jos työntekijä kokee työn sujuvan huonosti puutteellisen organisoinnin ja resursoinnin vuoksi, hän arvioi todennäköisesti työelämän olevan yleisemminkin huonolla tolalla. Oletamme siten työn resursoinnilla olevan negatiivinen yhteys huonontumisasenteisiin.

Työn huonontumisen kokemuksissa on kyse suurelta osin niin sanotusta työn vaihtosuhteesta. Juha Siltalan (2007) mukaan työn vaihtosuhteesta on kyse siitä, ”paljonko täytyy tehdä ja millaisilla ehdoilla saadaksesen säällisen elämän”. Vaihtosuhte voidaan määritellä yleisesti työhön kohdistuneiden ponnistusten ja työstä saatujen palkintojen keskinäisten suuruussuhteiden perusteella (vrt. ponnistusten ja tunnustusten tasapaino; Jonge ym. 2000). Oletamme työn vaihtosuhteen tasapainotilan heijastuvan työelämäasenteisiin yleisellä tasolla. Toisin sanoen kokemus huonosta oman työn vaihtosuhteesta on todennäköisesti yhteydessä yleisiin työelämän huonontumisasenteisiin. Heikentyvän vaihtosuhteen ohella jatkuvan kiireen ja ylikuormituksen kokemusten on todettu olevan keskeinen ongelma nykyisessä työelämässä (Green 2006;



Kuvio 1. Muuttajien väliset oletetut yhteydet

Järnefelt & Lehto 2002; Lehto & Sutela 2004). Työn ylikuormitus ja liian kireä työtahti ovat Siltalan mukaan työelämän huonontumisen keskeisiä tunnuspiirteitä. Oletamme, että paljon kuormitusta ja kiirettä työssään kokevat arvioivat työelämän olevan myös laajemmin kiristymässä ja tehostumassa.²

Oikeudenmukaisuuden toteutumista työpaikalla koskevien kokemusten on todettu olevan merkittävä työntekijöiden hyvinvointia selittävä tekijä (Elovainio ym. 2002). Oikeudenmukaisen kohtelun kokemukset lähiympäristössä saattavat määrittää myös kansalaisten yleisempiä käsityksiä työelämän tasa-arvoisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Täsmällisesti, oletamme kokemuksen oikeudenmukaisuuden toteutumisen huonontumisesta omalla työpaikalla olevan yhteydessä näkemyksiin laajemmasta epätasa-arvoisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta työelämässä.³ Kuviossa 1 on esitetty tutkimuksessa koeteltavat muuttajat ja niiden oletetut yhteydet.

2 Emme oleta kuormituskokemusten olevan yhteydessä epätasa-arvoisuusmuuttujaan.

3 Emme oleta oikeudenmukaisuuden työpaikalla korreloivan vaatimusten kiristymis- muuttujaan.

Muuttajat ja menetelmät

Työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimukset. Oletukset työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimusten kiristymisestä ja ”työelämän huonontumisesta” ovat olleet keskeisesti esillä viime vuosien työelämäkeskustelussa (Alasoini 2005; Green 2006; Siltala 2007). Kyselyssä esiintyneistä väitteistä valittiin kuusi mittaamaan tätä käsitettä (ks. taulukko 1). Viisiportaisten Likert-tyyppisten osioiden vastausvaihtoehdot olivat 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä. Vastaukset koodattiin siten, että mitä suuremman arvon muuttuja saa, sitä voimakkaammin vastaja näki työelämän vaatimusten kiristyneen. Väittämistä muodostetun summa-asteikon keskiarvo (alkuperäisellä asteikolla) oli 4,0 ja reliabiliteetti (Cronbachin α) 0,79. Taulukossa 1 esitetään myös tunnuslukuja osioiden suhteesta koko asteikkoon. Niiden perusteella osiot korreloivat suhteellisen tasaisesti koko asteikon kanssa eikä minkään osion poistaminen olisi parantanut reliabiliteettia.

Työelämän epätasa-arvo. Toinen tarkasteltava työelämän ”huonontumisen” ulottuvuus liittyy näkemyksiin resurssien jakautumisen epäoikeudenmukaisuudesta työelämässä.

Käsitettä mittaava summamuuttuja muodostettiin seitsemästä Likert-tyyppisestä väittämästä (ks. taulukko 1). Mitä suuremman arvon muuttuja sai, sitä epätasa-arvoisempina ja epäoikeudenmukaisempina vastaaja näki resurssien jakautumisen työelämässä. Asteikon keskiarvo (alkuperäisellä asteikolla) oli 3,7 ja reliabiliteetti (Cronbachin α) 0,74. Taulukon 1 lukujen perusteella osiot korreloivat suhteellisen tasaisesti koko asteikon kanssa eikä osioiden poistaminen olisi parantanut reliabiliteettia.

Markkinatalousmyönteisyys. Summamuuttuja kuvaa vastaajan arvomaailmaa jatkumolla, jossa suurempi arvo merkitsee myönteisempää asennetta markkinatalousjärjestelmään sekä näkemystä siitä, että työelämän vastakkainasettelut ja eturistiriidat ovat vähäisiä. Muuttuja muodostettiin kuudesta väit-

tämästä (ks. taulukko 1). Asteikon reliabiliteetti (α) oli 0,66 ja keskiarvo 3,7. Taulukon 1 perusteella minkään osion poistaminen ei olisi parantanut asteikon reliabiliteettia.

Työn imu. Vastaajan kokemuksia oman työtehtävän sisällöstä mitattiin työn imua (Hakanen 2004) kuvailevalla kahdella väittämällä ”Olen innostunut työstäni” ja ”Tunnen tyydytystä syventymisestä työhöni”. Vastausvaihtoehtojen ääripäät olivat 1 = erittäin harvoin ja 5 = erittäin usein. Summamuuttujan keskiarvo samalla asteikolla oli 3,7. Osioden välinen korrelaatio oli 0,79.

Työresurssit. Työresurssien saantia mitattiin neljästä väittämästä (vastausvaihtoehdot 1 = erittäin harvoin – 5 = erittäin usein) muodostetun summa-asteikon avulla (Spreitzer 1996). Asteikon osiot olivat: ”Saan käyttööni tarvittavat resurssit (= tieto, materiaalit, yms.)

Taulukko 1. Aennemuuttujien osiot sekä niiden suhde vastaavaan summa-asteikkoon

Asteikko / Osio	Korrelaatio koko asteikon kanssa	Reliabiliteetti, jos osio poistetaan
Suoritus- ja tehokkuusvaatimukset ($\alpha=0,79$)		
Työelämän suoritusvaatimukset kiristyvät koko ajan	0,53	0,76
Työelämässä on nykyisin liikaa muutoksia	0,52	0,76
Entistä useamman terveys ei kestä nykyistä työtahtia	0,60	0,74
Yritykset eivät kannata todellista huolta henkilöstöstään	0,54	0,75
Lyhytnäköinen tulosajattelu ohjaa liikaa työelämää	0,58	0,74
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on yhä vaikeampaa	0,48	0,77
Työelämän epätasa-arvo ($\alpha=0,74$)		
Huippujohtajille maksetaan kohtuuttoman suuria palkkioita	0,41	0,71
Yritykset toimivat väärin siirtäessään tuotantoaan halvemman kustannustason maihin	0,49	0,69
Osaamista ei arvosteta nykyisin riittävästi esim. palkkauksessa	0,45	0,71
Työttömyysturva on nykyisellään aivan riittämätön	0,49	0,70
Nuoria ei kohdella työelämässä tasa-arvoisesti	0,48	0,70
Työelämässä on paljon vanhempiin kohdistuvaa syrjintää	0,39	0,72
Tilapäistä ja vuokratyövoimaa ei kohdella tasavertaisesti	0,42	0,71
Markkinatalousmyönteisyys ($\alpha=0,66$)		
Yritysten taloudellinen menestyminen edistää samalla työntekijöiden hyvinvointia	0,43	0,60
Yksilön menestyksen työelämässä määrää ensisijaisesti hänen oma toimintansa ja tahtonsa, ei yhteiskunta	0,42	0,61
Työnantajien ja työntekijöiden vastakkainasettelu on ohi	0,40	0,61
Viranomaisten tulisi ohjata työttömiä aktiivisemmin työnhakuun	0,34	0,63
Suomessa tarvitaan enemmän yrittäjyyttä	0,42	0,61
On tärkeä huolehtia suomalaisten työpaikkojen kilpailukyvyistä	0,34	0,64

työni hoitamiseksi kunnolla”, ”Saan tarvittavat resurssit uusien ideoiden ja ehdotusten eteenpäinviemiseksi”, ”Saan muilta lisäresursseja tehtävieni suorittamiseksi silloin kuin tarvitsen” sekä ”Saan riittävästi tietoa tärkeistä tapahtumista ja muutoksista työpaikallani”.

Kuormittuneisuus. Työssä koettua kiirettä ja ylikuormitusta mitattiin summa-asteikolla, joka muodostui 5-portaisista (1 = erittäin harvoin – 5 = erittäin usein) väittämistä ”Työyksikössäni on liian vähän väkeä tehtäviin nähden”, ”Joudun keskeyttämään työni kyselyjen, puhelujen ym. vuoksi ” Minulla on liian vähän aikaa työni tekemiseen kunnolla”, ”Olen täysin uupunut kun tulen töistä kotiin” sekä ”Työpäivän jälkeen tuntuu etten ole saanut tarpeeksi aikaan”.

Työn vaihtosuhte. Työn vaihtosuhdetta mittaavassa kysymyksessä pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista ”Saamani palkinnot ovat tasapainossa käyttämäni aikaan ja panostuksiin nähden”, ”Palkinnot ovat jossain määrin liian pienet”, ”Palkinnot ovat aivan liian riittämättömät” ja ”En osaa sanoa”. Analyysia varten muuttaja koodattiin kaksiluokkaiseksi vaihtoehdoin 1 = palkinnot ja ponnistukset ovat tasapainossa ja 0 = palkinnot ovat epätasapainossa.

Oikeudenmukaisuus työpaikalla. Kokeuksia oikeudenmukaisuudesta omalla työpaikalla selvitettiin kysymällä, missä määrin työpaikalla viimeisen vuoden aikana tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet kokemukseen oikeudenmukaisuuden toteutumisesta työpaikalla. Vastausvaihtoehtoina olivat 1 = huonontunut selvästi, 2 = huonontunut jonkin verran, 3 = pysynyt samana (tai muutoksia ei ollut tapahtunut viimeisen vuoden aikana), 4 = parantunut jonkin verran sekä 5 = parantunut selvästi.

Taustatekijät. Sosiodemografisia taustatekijöitä olivat sukupuoli, ikä, koulutus, kotitalouden toimeentulo (1 = Tulemme erinomaisesti toimeen, 2 = Tulemme melko mukavasti toimeen, 3 = Pärjäämme kun teemme ostokset harkiten, 4 = Joudumme ajoittain tinkimään ostoksista, 5 = Joudumme tinkimään lähes

kaikesta). Muita muuttujia olivat sosioekonominen asema (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö, yrittäjä), työsuhteen vakinaisuus (vakainainen/määräaikainen), esimiesasema (kyllä/ei) sekä kuukausipalkka ennen veroja (11-luokkainen asteikolla 1 = 0–499 € ... 11 = 5 000 € tai yli).

Menetelmät. Koska artikkelissa käytetään keskeisinä selittävinä muuttujina vastaajien omia työolosuhteita kartoittavia osioita, analyysi on rajattu työssäkäyviin (palkansaajat ja yrittäjät, n = 1088). Tutkimushypoteeseja testattiin lineaarisilla regressiomalleilla, joissa asenteiden selittäjinä oli sekä jatkuvia että luokiteltuja muuttujia.

Tulokset

Työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimukset. Taulukossa 2 esitetään regressioanalyysi työelämän suoritusvaatimusten kiristymistä koskevaa asennetta selittävistä tekijöistä. Malliin lisätyt muuttujat selittävät tämän asenteen varianssista yhteensä 27 %. Vastaajan taustaan ja työtilanteeseen liittyvien muuttujien (sukupuoli, ikä, koulutus, kotitalouden toimeentulo, sosioekonominen status, työsuhteen vakinaisuus ja esimiesasema) mukaanotto paransi mallia selvästi. Naiset sekä vanhemmat vastaajat näkivät työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimusten kiristymisen merkitsevästi voimakkaampana kuin miehet ja nuoremmat. Koulutustasolla ja kotitalouden varallisuustilanteella puolestaan ei ollut enää lopullisessa mallissa merkitsevää yhteyttä selitettävään muuttujaan. Yrittäjät näkivät työelämäkehityksen valoisampana kuin palkansaajat ja esimiesasemassa olevat näkivät työelämän selvästi myönteisemmin kuin alaiset.

Arvomaailmalla oli voimakas käänteinen yhteys työelämän kiristymiseen ($\beta=0,19$, $p=0,000$). Mitä myönteisempi oli vastaajan suhtautuminen markkinatalouteen (ja usko etujen yhtäläisyyteen), sitä myönteisemmäksi muodostui hänen asenteensa työelämään (ts. suoritus- ja tehostumisvaatimukset

kiristyneet vähemmän). Jos henkilöt kokivat työssään palkintojen ja ponnistusten olevan kutakuinkin tasapainossa, he näkivät työelämän myönteisemmässä valossa kuin henkilöt, jotka näkivät työnsä vaihtosuhteen olevan enemmän tai vähemmän epätasapainoinen. Työn imun kokemuksen ja työelämän kiristymisen yhteys kuitenkin hävisi regressiomallissa ($\beta=-0,01$; $p=0,657$).

Kokemukset työn järjestelyistä ja mitoituksesta olivat voimakkaasti yhteydessä vastaajien näkemyksiin työelämän tehostumisvaatimuksista myös vakiointien jälkeen. Mitä paremmin vastaaja koki saavansa käyttöönsä työssä tarvittavat resurssit, sitä myönteisemmät olivat hänen työelämäasenteensa ($\beta=0,07$; $p=0,031$). Erityisen voimakas oli kiireen

ja työelämän huonontumisen yhteys ($\beta=0,21$, $p=0,000$). Kiirettä, kuormitusta ja henkilöstön vajaamitoitusta työpaikalla kokevilla oli synkemmät näkemykset suoritus- ja tehostumisvaatimusten lisääntymisestä yleisemminkin.

Työelämän epätasa-arvo. Taulukossa 3 esitetään regressioanalyysi työelämän epätasa-arvoisuusasennetta selittävistä tekijöistä. Mallin selitysosuus oli 28 %. Kaikilla taustamuuttujilla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työelämän epätasa-arvoisuusasenteeseen. Naiset kokivat miehiä voimakkaammin työelämän epätasa-arvoiseksi. Iän yhteys oli voimakas ($\beta=0,21$; $p=0,000$): mitä vanhempia vastaajat olivat, sitä voimakkaammin nähtiin epätasa-arvoisuutta. Myös koulutustasolla oli merkitsevä yhteys asenteisiin –

Taulukko 2. Regressiomalli: työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimusten kiristymistä selittävät tekijät, standardoidut regressiokertoimet (luokitellun muuttujan vertailuluokka lihavoitu)

Muuttuja	Muuttujan luokka	β	t-testi	p-arvo
Markkinatalousmyönteisyys		-0,19	-6,57	0,000
Työn imu		-0,01	-0,44	0,657
Työn resurssit		-0,07	-2,16	0,031
Kiire / kuormitus		0,21	6,63	0,000
Toimeentulon vaikeus		0,05	1,65	0,100
Ikä		0,24	8,03	0,000
Työn vaihtosuhte	Epätasapainossa	0,00		
	Tasapainossa	-0,05	-1,64	0,101
Sosioekonominen asema	Työntekijä	0,00		
	Alempi toimihenkilö	-0,06	-1,80	0,072
	Ylempi toimihenkilö	-0,04	-0,92	0,355
	Yrittäjä	-0,13	-4,03	0,000
Työsuhtedyyppi	Määräaikainen	0,00		
	Vakinainen	0,02	0,57	0,567
Esimiesasema	Ei	0,00		
	Kyllä	-0,10	-3,13	0,002
Sukupuoli	Nainen	0,00		
	Mies	-0,07	-2,31	0,021
Koulutus	Vähemmän kuin korkea-aste	0,00		
	Korkea-aste	-0,05	-1,42	0,155
N=989				
Selitysosuus (R²)=0,27				

korkeasti koulutetut näkivät epätasa-arvoisuuden lievempänä kuin vähemmän koulutetut. Huonompi kotitalouden toimeentulo oli yhteydessä suurempaan epätasa-arvoon. Työntekijät näkivät työelämän merkitsevästi epätasa-arvoisempana kuin toimihenkilöt ja yrittäjät. Vakainainen työsuhde, parempi palkka ja esimiesasemassa oleminen olivat myös yhteydessä lievempiin käsityksiin epätasa-arvosta työelämässä. Vastaajien arvomaailma selitti heidän työelämäasenteitaan: mitä myönteisempiä olivat heidän arvionsa nykyisestä talousjärjestelmästä, sitä vähemmän he näkivät epätasa-arvoa.

Kokemus oman työn vaihtosuhteen epätasapainosta heijastui voimakkaasti käsityksiin työelämän epätasa-arvoisuudesta. Oman

työn resursointi ei kuitenkaan ollut yhteydessä epätasa-arvoisuus -asenteeseen. Sen sijaan kokemukset oikeudenmukaisuuden toteutumisen muutoksista työpaikalla selittivät yleisiä epätasa-arvoasenteita. Vastaajat, jotka kokivat oikeudenmukaisuuden työpaikallaan toteutuneen aiempaa huonommin viimeisen vuoden aikana, näkivät myös yleisempää epätasa-arvoisuutta työelämässä.

Johtopäätökset

Tutkimuksessa tarkasteltiin kansalaisten työelämäasenteita sekä niihin yhteydessä olevia sosiodemografisia, organisatorisia ja psykososiaalisia tekijöitä. Keskeisenä tavoitteena

Taulukko 3: Regressiomalli: epätasa-arvo -muuttujaa selittävät tekijät, standardoidut regressiokertoimet (luokitellun muuttujan vertailuluokka lihavoitu)

Muuttuja	Muuttujan luokka	β	t-testi	p-arvo
Markkinatalousmyönteisyys		-0,06	-1,98	0,048
Työn resurssit		0,02	0,68	0,496
Oikeudenmukaisuuden muutos		-0,07	-2,16	0,031
Toimeentulon vaikeus		0,10	3,43	0,001
Palkkaluokka		-0,08	-2,02	0,043
Ika		0,21	7,38	0,000
Työn vaihtosuhte	Epätasapainossa	0,00		
	Tasapainossa	-0,12	-4,16	0,000
Sosioekonominen asema	Työntekijä	0,00		
	Alempi toimihenkilö	-0,21	-6,68	0,000
	Ylempi toimihenkilö	-0,22	-5,24	0,000
	Yrittäjä	-0,14	-4,50	0,000
Työsuhdetyyppi	Määräaikainen	0,00		
	Vakainainen	-0,06	-2,10	0,036
Esimiesasema	Ei	0,00		
	Kyllä	-0,10	-3,13	0,002
Sukupuoli	Nainen	0,00		
	Mies	-0,11	-3,66	0,000
Koulutus	Vähemmän kuin korkea-aste			
	Korkea-aste	-0,12	-3,58	0,000
N=1007				
Selitysosuus (R²)=0,28				

oli pyrkiä selventämään määrällisen empiirisen analyysin avulla niin sanotun työelämän huonontumisen käsitettä, josta on viime vuosina käyty varsin paljon julkista keskustelua. Suorittamamme kansalaisten työelämäasenteita selittäviä tekijöitä koskeva tarkastelu osoittaa, että niin keskeiset sosiodemografiset taustatekijät, työntekijän arvomaailma kuin vastaajan työolosuhteetkin ovat yhteydessä heidän yleisempiin työelämässä vallitsevaa muutoskehitystä koskeviin näkemyksiinsä.

Työelämän huonontumisasenteita lähestyttiin kahden asenneulottuvuuden eli yhtäältä työelämän tehokkuus- ja suoritusvaatimusten kiristymisen sekä toisaalta epätasa-arvoisuuden näkökulmista. Työelämän tehokkuus- ja suoritusvaatimusten kiristymiseen liittyvien asenteiden voidaan nähdä liittyvän absoluuttiseen työelämän kiristymiseen, niin sanottuun globaaliin työnteon huonontumisasenteeseen. Tässä mittarissa jätetään huomiotta ryhmien väliset erot: siihen valituissa osioissa tiedusteltiin katsoivatko vastaajat työn tahdin ja suoritusvaatimusten yleisesti kiristyneen. Tuloksista havaitaan, että keskeisten taustatekijöiden mukaan tarkasteltuna (koulutus, talouden varallisuus, työntekijäryhmä, työsuhteen vakinaisuus) erot yleisissä kiristymisasenteissa olivat varsin pieniä (regressiomallissa yhteydet eivät merkitseviä).

Tästä poiketen absoluuttinen työn huonontumisen mittari heijasti voimakkaasti itse työhön ja sen järjestelyihin liittyviä kokemuksia. Käsitteitä työelämän vaatimusten kiristymisestä ja koventumisesta selittävät oman työn resursointiin ja kuormituksen asteeseen liittyvät olosuhdetekijät, kun muut tekijät oli otettu samanaikaisesti huomioon. Unelma-ammattissa työskentelyllä ja työn imun kokemuksilla oli yhteys työelämäasenteisiin, mutta työolosuhdetekijöiden lisääminen malliin hävitti nämä yhteydet. Voidaan siten päätellä, että työn resursoinnin ja mitoituksen jäädessä riittämättömille tasoille yksilöiden arviot työelämästä yleensäkin muodostuvat herkästi kielteisemmiksi. Näin näyttää käyvän mel-

ko pitkälti riippumatta siitä, onko asianomaisten tekemän työn sisältö sinänsä mielekäästä ja mukaansatempaavaa vai ei.

Toisena työn huonontumisen ulottuvuutena tarkasteltiin kansalaisten käsityksiä työelämän epätasa-arvoisuudesta. Kaikkiin melko tasapuolisesti kohdistuvista työelämän koventuneista vaatimuksista poiketen tässä huomio kiinnittyy nimenomaan väestö- ja työntekijäryhmien välisiin eroihin palkintojen jakautumisessa. Suhteellisen huonontumisen näkökulma näkyy myös tutkimuksen tuloksissa: huonommassa asemassa olevien vastaajien käsitykset työelämän tasa-arvoongelmista näyttävät voimakkaampina kuin paremmissa asemassa olevien käsitykset. Koulutuksen, kotitalouden toimeentulon, sosioekonomisen aseman ja työsuhteen vakinaisuuden yhteydet epätasa-arvoasenteeseen olivat kaikki tilastollisesti merkitseviä ja voimakkaampia kuin työelämän kiristymisasenteen kohdalla. Myös palkkataso, kokemus palkitsemisen ja ponnistusten (vaihtosuhteen) tasapainosta sekä oikeudenmukainen kohtelu omalla työpaikalla heijastuivat käänteisesti yleisempään näkemykseen työelämän epätasa-arvoisuudesta. Kokemukset epäoikeudenmukaisesta palkintojen jakautumisesta herättävät kielteisiä tunteita työelämää kohtaan yleisemminkin.

Markkinoiden roolia korostavalla työelämäkuvalla oli voimakas käänteinen yhteys työelämän kiristymisen kokemuksiin. Mitä vahvempana näki markkinoiden merkityksen, sitä vähemmän vastaajat uskoivat työelämän vaatimusten kiristyneen. Kuva oli käänteisesti yhteydessä myös epätasa-arvoisuuskokemuksiin, mutta ei yhtä vahvana kuin kiristymisen suhteen.

Tulostemme perusteella voidaan vähintäänkin kyseenalaistaa näkemykset siitä, että kansalaisten synkät ja kriittiset näkemykset työelämän kehitystä kohtaan perustuvat vain tiedotusvälineiden luomaan kuvaan, jolloin ne eivät heijastaisi yksilöiden omia kokemuksia. Tutkimuksessa havaitaan yksilön taustan ja kokemusten olevan selkeästi yhteydessä hei-

dän työelämänäkemyksiinsä. Muuttajat selittivät työelämäasenteiden vaihtelusta runsaan neljänneksen, mikä on tämältyyppisille kyselytutkimuksille varsin hyvä selitysosuus. Tutkimuksessa ei kuitenkaan oletettu tarkasteltavien yhteyksien välillä vallitsevan varsinaista kausaalisuhdetta. Tarvittaisiin pitkittäistutkimusta sen selvittämiseksi, missä määrin kansalaisten omien työkokemusten kehittyminen heijastuu muutoksiin heidän yleisissä työelämänäkemyksissään.

Loppupäätelmät

Tutkimuksen aineistot on koottu vuonna 2007 eli vielä yleisesti ottaen suhteellisen hyvän talous- ja työmarkkinatilanteen vallitessa. Tuon jälkeen koko maailmantalous ajautui syvään taantumaa, ja se on johtanut merkittäviin työpaikkamenetyksiin kaikkialla kehittyneissä teollisuusmaissa. Suomen osalta tilanteen tekee erityisen vaikeaksi maamme talouden suuri riippuvuus viennistä, joka supistui jyrkästi maailmankaupan yleisen laskun myötä.

Vähitellen on alkanut käydä myös entistä ilmeisemmäksi, että talouden taantumassa ei ole kyse vain tavanomaisesta suhdannelaskusta, vaan koko tähänastisen kasvumallin ajautumisesta ainakin jonkinasteiseen umpikujaan muun muassa sen ekologisten perustojen kestämättömyyden vuoksi. Uuden kasvun ja työpaikkojen synnyn on siten lähdettävä liikkeelle toisenlaiselta, kestäväen kehityksen vaatimukset paremmin huomioon ottavalta pohjalta (Barbier 2009). Toistaiseksi ei kuitenkaan ole muodostunut kovin selkeää kuvaa siitä, miten ja milloin uusi nousu voi vahvistua niin, että taantumien aiheuttamat työpaikkamenetykset saadaan korvattua ja ihmiset alkavat jälleen uskoa työelämän tuleviin kehitysmahdollisuuksiin.

Muutosten rajuuden vuoksi kansalaiset todennäköisesti hahmottaisivat työelämässä nyt vallitsevan tilanteen monissa suhteissa toisin kuin he tekivät meidän tutkimuksessamme vain muutama vuosi aikaisemmin. Tämän ei

tarvitse merkitä sitä, että analyysimme olisi jo menettänyt ajankohtaisuutensa, sillä tietyt perustavat tavat suhtautua työelämään ja sen muutoksiin ovat luonteeltaan suhteellisen pysyviä. Tietoisuus niistä auttaa meitä ymmärtämään paremmin sitä, miten erilaisissa asemissa olevat ja erilaisilla näkemyksillä varustetut ihmiset ovat taipuvaisia reagoimaan viime aikoina koettuihin muutoksiin.

Tämän näkökulman valossa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että työelämä on ilmeisesti jakanut Suomessakin ihmisiä jo ennen uusinta taantumaa melko selvästi paremmissa ja huonommissa asemassa oleviin. Ensin mainittuihin kuuluvat ne, jotka ovat saavuttaneet tai voivat odottaa saavuttavansa suhteellisen hyvän ja vakaan työmarkkina-aseman ja joiden ansiokehitys on pysynyt suhteellisen turvattuna. Huonommissa asemassa oleviin puolestaan kuuluvat ne ihmiset, jotka joutuvat tyytymään vaatimattomampiin ja heikommin palkattuihin työtehtäviin ja joiden työmarkkina-asemiinkin saattaa liittyä monia epävarmuustekijöitä.

Olosuhteiden huonontuessa moni viime mainittuun ryhmään kuuluvista saattaa vieraantua niin työelämästä kuin niistä keskeisistä yhteiskunnallisista toimijoista, joihin he tähän saakka ovat tottuneet luottamaan työelämän ongelmia ratkottaessa. Kasautuva tyytymättömyys voi kannustaa ihmisiä uudelleen protestikäyttäytymiseen ja myös poliittisten ääri liikkeiden tukemiseen (Flecker 2007). Samaan aikaan paremmissa työasemassa olevat voivat ajautua vaatimaan yhteiskunnalta entistä määrätietoisemmin sellaisia toimia, jotka turvaavat heidän asemiensa säilymisen muun talouden vaikeuksista huolimatta.

Toisistaan loitontuneiden ihmisten keskinäisen yhteisyyden uudelleen vahvistuminen edellyttää sellaisten tulevaisuusperspektiivien hahmottamista, jotka avaavat uskottavan mahdollisuuden edetä kaikkia hyödyttävälle kehitystielle. Tähän tuskin päästään ilman uudenlaisen kestävyysajattelun (esim. Docherty ym. 2008) omaksumista myös työn ja työllisyyden ongelmia ratkottaessa.

Kiitokset: Tutkimus on saanut tukea Työsuojelurahastolta.

Kirjallisuus

Alasoini, T. (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.

Alasoini, T. (2010): Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Eva-raportti. Helsinki: Yliopistopaino.

Antonovsky, A. (1990) Studying Health vs. Studying Disease. Lecture at the Congress for Clinical Psychology and Psychotherapy, Berlin, 19 February. [online]. <URL: <http://www.angelfire.com/ok/soc/aberlim.html> >. Luettu 8.3.2011.

Barbier, E. B. (2009) A Global Green New Deal. New York: UNEP.

Bierbaum, C., Bischoff, J., Eppenstein, D., Herkommer, S., Maldaner, K. & Martin, A. (1977) Ende der Illusionen? Bewusstseinsänderungen in der Wirtschaftskrise. Frankfurt am Main: EVA.

Blom, R. & Hautamäki, A. (2009) Johdanto. Teoksessa R. Blom & A. Hautamäki (toim.) Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 7–19.

Breitzig, B., Pathak, D. S. & Kucukarslan, S. N. (1992) Work as a central life interest: an explanatory investigation of an unexplored concept. *Topics in Hospital Pharmacy Management* 12, 30–43.

Deppe, F. (1971) *Das Bewusstsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewusstseins*. Köln: Pahl-Rugenstein Verlag.

Docherty, P., Kira, M. & Shani (Rami), A. B. (2008) (toim.) *Creating Sustainable Work Systems: Developing Social Sustainability*. London: Routledge.

Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2002) Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health* 92, 105–108.

EU Commission (2008) *Employment in Europe 2008*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.

Fej, J. (1998) Work Socialisation of Young People. Teoksessa P. Dreuth, H. Theiry & C. de Wolf (toim.) *Handbook of Work and Organizational Psychology: Personnel psychology*. London: Psychology Press, 207–256.

Flecker, J. (2007) (toim.) *Changing Working Life and the Appeal of the Extreme Right*. Farnham: Ashgate.

Gallie, D. (2007) (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.

Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1968) *The Affluent Worker: Industrial attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.

Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. New York: Princeton University Press.

Haavisto, I. & Kiljunen, P. (2009) Kapitalismi kansan käräjillä. EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2009. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta.

Hakanen, J. (2004) Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia* 37, 291–301.

Jonge, J., Bosma, W., Peter, R. & Siegrist, J. (2000) Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317–1327.

Järnefelt, N. & Lehto, A.-M. (2002) Työhulluja vai hullun töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus, Tutkimuksia 235.

Kasvio, A., Nikkilä, R., Virtanen, S. & Moilanen, L. (2008) Suomalaiset ja työelämä. Työ murroksessa -kyselyn aineistoraportti. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kasvio, A. & Virtanen, S. (2010) Eri työalat ja niiden kehittyminen Suomessa. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha & J. Toikkanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos, 18–33.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1966) *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Kern, H. & Schumann, M. (1970) *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein* 1–2. Frankfurt am Main: EVA.

Lane, J.-E. & Reber, F. (2008) The Post-Modern Society: Which are the Basic Value-Orientations? *Contemporary Issues* 1 (1), 6–20.

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

- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Moilanen, L. (2010): Toiveita ja todellisuutta. Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53. Helsinki: Työterveyslaitos.
- OECD (2008) Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries. Paris: OECD.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007) Fourth European Working Conditions Survey. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pehkonen, J. (2009) Pulaa työstä ja työvoimasta. Helsinki: Taloustieto Oy, EVA-raportti.
- Popitz, H., Bahrdt, H. P., Jüres, E. & Kesting, H. (1961) Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Salancik, G. & Pfeffer, J. (1978) A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly* 23, 224–253.
- Schumann, M. (2003) Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. *Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik*. Hamburg: VSA Verlag.
- Siltala, J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. 2. uudistettu painos. Helsinki: Otava.
- Spreitzer, G. M. (1996) Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 39, 483–504.
- Stern, S. (2010) Your task for today is doing more with less. *Financial Times* 2.2.2010.
- Thompson, J. D. (1967) *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. New York: McGraw-Hill.