

Työn epävarmuus kolmannen sektorin palkkatyössä

Sanna-Kaisa Huhtala
Pro gradu-tutkielma
Kansalaisyhteiskunnan
asiantuntijuuden
maisteriohjelma /
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
kevät 2017

TIIVISTELMÄ

TYÖN EPÄVARMUUS KOLMANNEN SEKTORIN PALKKATYÖSSÄ

Sanna-Kaisa Huhtala

Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriohjelma / Yhteiskuntapolitiikka

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Petri Ruuskanen

Kevät 2017

sivumäärä: 96 + liitteet 2

Tässä tutkielmassa tarkastellaan, mitkä tekijät vaikuttavat työn määrällisen epävarmuuden kokemiseen kolmannen sektorin palkkatyössä. Erityisesti tutkielmassa kiinnitetään huomiota kolmannen sektorin palkkatyön erityispiirteisiin ja vaikuttavatko ne työn epävarmuuden kokemiseen. Tarkastelun taustalla on keskustelu kolmannen sektorin roolin ja aseman muutoksesta suomalaisessa yhteiskunnassa. Palkkatyön määrä sektorilla on kasvanut etenkin palveluntuotannon kasvun takia, mutta tutkimustietoa sektorin palkkatyöntekijöiden työoloista on vain suhteellisen vähän. Kolmannen sektorin käsitteen määrittely, sektorin aseman kuvaus eri yhteiskunnallisissa konteksteissa, pohjoismaisen kolmannen sektorin historiallisen kehityksen ja suomalaisen kolmannen sektorin erityispiirteinä nähtyjen tekijöiden kuvaus luovat pohjaa sektorin muutoksen kuvaukselle.

Tutkielmassa haetaan vastausta seuraavaan tutkimuskysymykseen: Mitkä tekijät ennustavat työn määrällistä epävarmuutta kolmannen sektorin palkkatyössä? Tutkielman aineistona käytetään vuonna 2011 kerättyä kyselyaineistoa, joka kartoittaa kolmannen sektorin palkkatyöntekijöiden työoloja. Aineisto on kerätty ammattijärjestöjen jäsenrekistereitä hyödyntäen. Aineistoa analysoidaan logistisen regressionanalyysin avulla. Määrällinen työn epävarmuus linkittyy ennen kaikkea työn menettämisen pelkoon. Työn epävarmuuden kokeminen on subjektiivinen kokemus, joten samassa asemassa olevista osa voi kokea työn epävarmuutta ja osa ei. Kolmannella sektorilla epävarmuuskokemuksia aiheuttavat esimerkiksi riippuvuus julkisesta sektorista ja sen rahoituksesta, kilpailu muiden sektorien välillä sekä työskentely vapaaehtoisen ja luottamusmiesjohdon kanssa.

Tutkielman tulokset osoittavat, että riskiä kokea työn epävarmuutta kolmannen sektorin palkkatyössä ennustavat yleisestikin työn epävarmuuden kokemiseen liitetyt seikat. Työn määräaikaisuus ja työpaikan epävakaa taloudellinen tilanne lisäävät eniten riskiä kokea työn epävarmuutta. Jatko-tutkimuksia varten tulisi kehittää menetelmiä, joiden avulla tavoitetaan paremmin kolmannen sektorin palkkatyön erityispiirteet.

Avainsanat: Kolmas sektori, työ, epävarmuus, palkkatyö

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	1
2. KOLMAS SEKTORI.....	4
2.1. Kolmas sektori eri yhteiskunnallisissa konteksteissa.....	8
3. KOLMAS SEKTORI POHJOISMAISSA.....	14
3.1 Suomalaisen kolmannen sektorin erityispiirteet.....	18
4. KOLMANNEN SEKTORIN MUUTOS JA PALKKATYÖN KASVU.....	20
4.1 Muutos järjestötoiminnassa	21
4.2 Muutos sektoreiden välisissä suhteissa ja ekonomistisen ajattelutavan omaksuminen	23
5. TYÖN EPÄVARMUUS	28
5.1 Ketkä kokevat työn epävarmuutta?.....	29
5.2 Työn epävarmuuden seuraukset	32
6. TYÖN EPÄVARMUUS KOLMANNEN SEKTORIN PALKKATYÖSSÄ	34
7. TUTKIMUSTEHTÄVÄ, AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	37
7.1 Tutkimustehtävä	37
7.2 Aineisto	37
7.3 Työn epävarmuuden mittari.....	38
7.4 Logistinen regressioanalyysi	41
8. TYÖN EPÄVARMUUDEN SELITTÄJÄT.....	44
8.1 Yksilön ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko.....	45
8.2 Työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko	49
8.3 Työsuhde ja työpaikan taloudellinen tilanne muuttujat.....	56
9. TYÖN EPÄVARMUUDEN KOKEMINEN.....	58
9.1 Yksilön ominaisuuksien vaikutus työn epävarmuuteen.....	60
9.2 Yksilön ja työn ominaisuuksien vaikutus työn epävarmuuteen	61
9.3 Yksilön ja työn ominaisuuksien sekä työsuhteen ja työpaikan taloudellisen tilanteen vaikutus työn epävarmuuteen	62
9.4 Työn epävarmuus vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä	65
9.4.1 Vakituiset työntekijät.....	67
9.4.2 Määräaikaiset työntekijät.....	68
9.4.3 Vertailussa työn epävarmuus vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä	70
9.5 Työn epävarmuus työpaikan taloudellisen tilanteen perusteella.....	72
9.5.1 Työn epävarmuus, kun työpaikan taloudellinen tilanne vakaa	74

9.5.2 Työn epävarmuus, kun työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma	77
9.5.3 Vertailussa työn epävarmuus, kun työpaikan tilanne on vakaa ja epävarma	78
10. POHDINTAA TULOKSISTA	80
11. LOPUKSI.....	86
Lähteet	90
Liitteet.....	97

1. JOHDANTO

Kolmas sektori on totuttu näkemään erillisenä yhteiskunnan osana, joka toimii omalla voittoa tavoittelemattomalla logiikallaan. Sitä on pidetty riippumattomana muista sektoreista. Möttösen ja Niemelän (2005) mukaan se luo mahdollisuuksia erityisesti niille, joille muut virallisemmat sektorit eivät voi tarjota apuaan (emt. 72–78). Salamonin ja Anheirin (1998) mukaan kolmannen sektorin rooli ja asema ovat erilaiset eri yhteiskunnissa. Tämä johtuu heidän mukaansa siitä, että eri maiden kolmannet sektorit ovat muotoutuneet yhteiskuntien historiallisen kehityksen myötä. (Ks. myös Salamon ja Sokolowski 2004.) Perinteisesti Suomessa on totuttu siihen, että kolmas sektori on nimenomaan vapaaehtoisuuden alue ja esimerkiksi julkisten palveluiden tuotannosta vastaa julkinen sektori (Saukkonen 2013, 6–13).

Julkisen sektorin palveluntuotannon muutokset 1990-luvulta alkaen ovat kuitenkin asettaneet uusia vaatimuksia kolmannelle sektorille ja myös lisänneet palkkatyön määrää sektorilla. Toisaalta myös järjestötoiminnan muutos ja vaikeus saada uusia sitoutuneita vapaaehtoisia mukaan toimintaan on pakottanut palkkaamaan työntekijöitä ylläpitämään järjestöjen toimintaa. Kolmannen sektorin palkkatyötä käsitteleviä tutkimuksia on Suomessa tehty kuitenkin suhteellisen vähän, kun taas kansainvälistä tutkimustietoa aiheesta löytyy enemmän. (Selander ja Ruuskanen 2016, 92.) Osittain suomalaisen tutkimustiedon vähyyttä voidaan selittää juuri sillä, että kolmannen sektorin rooli työnantajana on noussut keskusteluun vasta viime aikoina Suomessa. Toiminta kolmannelle sektorilla on painottunut ennen kaikkea vapaaehtoisuuteen eikä sektorilla aiemmin ole tuotettu palveluita ulkopuoliselle (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013,9; Salamon ja Anheier 1998, 241–242.)

Kolmannen sektorin työntekijöistä puhuttaessa usein nousee esille heidän erityinen motivaationsa työtä kohtaan. Työntekijöiden kuvaillaan usein jakavan työnantajansa arvot ja he ovat nimenomaan ideologisesti orientoituneita työtään kohtaan. Palkka ei toimi niin suurena motivaationa vaan nimenomaan arvot ja ideologinen motivaatio työtä kohtaan. Toisaalta kolmannen sektorin

työnantajat antavat työntekijöilleen mahdollisuuksia vapaammin toteuttaa työtään. Nämä seikat lisäävät työntekijöiden työn imun tunnetta ja sitoutuneisuutta työhön. (Selander 2015, 1407–1408; Cunningham 2001.) Vapauden ja korkean autonomian käänköpuolella on kuitenkin heikko työelämän laatu, jonka vuoksi suomalaiset kolmannen sektorin työntekijät ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaansa muita sektoreita hanakammin (Selander ja Ruuskanen 2016, 94–95). Kolmannen sektorin palkkatyössä on siis piirteitä, joihin tulee sen ulottuvuuksia tutkittaessa kiinnittää huomiota.

Jatkuva epävarmuus rahoituksesta ja toiminnan jatkuvuudesta aiheuttaa kolmannen sektorin työntekijöille epävarmuuskokemuksia (Cunningham ja James 2007, 4–10). Työskentely vapaaehtoisten kanssa ja toisaalta epäammattimainen luottamusmiesjohto luovat työympäristöön tekijöitä, jotka aiheuttavat epävarmuutta sektorille (Ruuskanen ym. 2013, 26–27, 50). Uuden julkishallinnon johtamisen vaikutukset sektorin toimintaan muokkaavat sektorin työntekijöiden toimintaympäristöä. Taloudellisen logiikan omaksuminen sektorilla on pakottanut järjestöt tehostamaan toimiaan. Edellä kuvatut muutokset luovat epävarmuutta sektorin työntekijöille. (Saukkonen 2013, 19–21; Wijkström ja Zimmer, 2011, 11; Möttönen ja Niemelä 2005, 21; Matthies 1999, 45–47.) Työn epävarmuus on ilmiönä subjektiivinen ja samassa asemassa sekä tilanteessa olevista työntekijöistä vain toinen voi kokea työn epävarmuutta. Tämä tekeekin työn epävarmuuden tutkimisesta osittain haastava. Työn epävarmuus voi olla laadullista tai määrällistä. Laadullinen työn epävarmuus käsittelee pelon työssä olevien tärkeiden piirteiden muuttumisesta tai työtehtävien sisällön muutoksesta, kun taas määrällinen epävarmuus keskittyy ennen kaikkea työn menettämisen pelkoon. (Jacobson 1991, 21–23; Mauno & Kinnunen 2005, 168–169; Greenhalgh ja Rosenblatt 1984.)

Tässä tutkielmassa halutaan selvittää, *mitkä tekijät ennustavat työn määrällistä epävarmuutta kolmannen sektorin palkkatyössä*. Erityisesti halutaan kiinnittää huomiota siihen, löytyykö kolmannen sektorin palkkatyöstä ja nimenomaan epävarmuuden kokemisesta jotain erityistä. Tutkielmassa pohditaan myös, ennustavatko kolmannen sektorin palkkatyön piirteet tai palkkatyön muutokseen liitetyt seikat työn epävarmuutta. Näitä seikkoja ei nostettu omiksi tutkimuskysymyksikseen, mutta ne toimivat tutkimuksen teemana ja tutkielman tuloksia pohditaan myös osittain näi-

den teemojen kautta. Huomiota halutaan alun kartoituksen avulla kiinnittää myös kolmannen sektorin erityiseen asemaan suomalaisessa yhteiskunnassa ja toisaalta siihen liittyviin muutoksiin.

Tutkielmassa taustoitetaan ensin teoreettisesti käsiteltävää aihetta, jonka jälkeen siirrytään aineiston käsittelyyn. Ensimmäisessä luvussa esitellään yleisesti sitä, mitä tarkoitetaan kolmannella sektorilla ja miten se voidaan määritellä. Toisessa luvussa esitellään kolmannen sektorin historiallisia lähtökohdita ja kehitystä Pohjoismaissa. Historiallisella näkökulmalla halutaan taustoittaa sitä, millaisista lähtökohdista pohjoismainen kolmas sektori on rakentunut ja millainen asema sillä on ollut yhteiskunnissa ollut. Yhteiskunnallisen alkuperän teorian (Social origins -teoria) mukaan kolmannen sektorin kehitys on sidoksissa yhteiskunnan yleiseen kehitykseen ja siksi halutaan luoda katsaus myös kolmannen sektorin historialliseen kehitykseen Pohjoismaissa (Salamon ja Anheier 1998). Kyseissä luvussa halutaan siis syvemmin paneutua sosiaalidemokraattisen mallin syntyyn. Historiallinen näkökulma luo toisaalta myös vertailupohjaa seuraavalle kappaleelle ”Kolmannen sektorin muutos”, jossa on tarkoituksena kuvata, kuinka toiminta kolmannella sektorilla on muuttunut. Muutokset tuovat uusia jännitteitä kolmannelle sektorille ja aiheuttavat epävarmuustekijöitä sektorin työntekijöille. Muutokskappaleen jälkeen on tarkoitus selventää työn epävarmuuden käsitettä yleisemmällä tasolla, minkä jälkeen esittelen konkreettisemmin, mitä työn epävarmuus kolmannen sektorin palkkatyössä on.

Teoriaosuuden jälkeen esittelen tutkimuskysymyksen, tutkielmassa käytetyn aineiston ja menetelmät. Omana kappaleena esittelen taustamuuttujat, joita käytän analyysissäni. Taustamuuttujat esittelen kattavasti, koska mielestäni on tärkeää perustella, miksi juuri kyseiset taustamuuttujat on valittu. Koko aineiston analyysi toteutetaan kolmivaiheisesti, minkä jälkeen toteutan kaksivaiheiset analyysit vielä vertaillen kahden ryhmän välisiä tuloksia. Ensin analyysi tehdään määräaikaikaisille ja vakituisille työntekijöille, minkä jälkeen analyysi tehdään niille, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa sekä niille, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävakaa. Tutkielman päätteeksi tuloksia pohditaan syvällisemmin ja viimeisenä pohdin kriittisesti tutkielman onnistumista kokonaisuudessaan.

2. KOLMAS SEKTORI

Yhteiskunta on perinteisesti jaettu kolmeen sektoriin, joilla on eri tehtävät ja jotka vastaavat eri yhteiskunnan osa-alueista. Yksityisellä sektorilla on perinteisesti tarkoitettu yhteiskunnan voittoa tavoittelevaa osaa eli markkinoita tai ”*profit-sektoria*”. Julkinen sektori taas viittaa valtiolliseen toimintaan ja se voi laajimmillaan Helanderin (1998) mukaan pitää sisällään kaikki ”*julkista valtaa käyttävät hallintoelimet*”. (Emt. 22–25.) Kolmannella sektorilla tarkoitetaan yleisesti aluetta, joka jää näiden kahden sektorin sekä kotitalouksien väliin. Perinteisesti se käsitetään yhteiskunnan osana, joka on voittoa tavoittelematon ja olennaista sille on vapaaehtoisuuteen perustuva toiminta. Järjestöt ovat kolmannen sektorin keskeisiä toimijoita. (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 9.)

Möttösen ja Niemelän (2005) mukaan toimiva kolmas sektori ja sen toiminta tuottavat sosiaalista pääomaa, jolla on hyvinvointivaikutuksia yhteiskuntaan. Kolmas sektori luo ja tarjoaa kanavia välittämiseen ja jakamiseen eli käytännössä mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoistoimintaan. Kolmannella sektorilla on tärkeä rooli identiteettiprojektissa niin kansallisella, yhteisöllisellä kuin yksilönkin tasoilla. Sektori tarjoaa mahdollisuuksia luoda ja jälleen rakentaa identiteettiä elämän muutostilanteissa. Se tarjoaa mahdollisuuksiaan tilanteissa, joissa virallinen palvelujärjestelmä ei pysty välttämättä tarjoamaan apuaan. (Emt. 67–72.)

Kolmannen sektorin järjestöillä on ollut tärkeä tehtävä osallisuuden väylien luomisessa. Järjestöt luovat mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan ja tarjoavat mahdollisuuden olla osana yhteisöä. Järjestöt toimivat erityisesti apuna niille, jotka kokevat, etteivät pääse yhteiskunnan ”normaaliin” hierarkiaan sisälle. Järjestöjen tehtävänä on ajaa ja toimia niiden puolesta, jotka eivät muuten saa ääntään kuuluviin yhteiskunnassa. Ne myös tuottavat yhteiskuntaan toivoa, joka on sekä yhteisöille, että yksilöille tärkeää. Yhteiskunnassa, jossa korostetaan yksilöllisyyttä ja pärjäämistä, pystyvät järjestöt luomaan yhteisöllisyyttä ja sitä kautta toivon tunnetta. Yksi tärkeimmistä järjestöjen tehtävistä on sosiaalisten innovaatioiden luominen ja niiden toteuttaminen. Järjestöt pystyvät asiakaslähtöisesti ja omien jäsentensä tarpeista luomaan uusia palveluita tarpeisiin, joihin

virallinen palvelujärjestelmä ei pysty välttämättä nopeasti vastamaan tai joille markkinat eivät halua tarjota palveluitaan. (Möttönen ja Niemelä 2005, 72–78.) Edellä kuvatut kolmannen sektorin tehtävät kuvastavat sen roolia erillisenä julkisesta ja toisaalta yksityisestä sektorista. Sektori tarjoaa mahdollisuuksia ja palveluita tilanteissa, jossa kaksi muuta sektoria epäonnistuvat. Sektorilla on tärkeä rooli nimenomaan yhteiskunnan heikoimmille ja se edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa.

Kolmannen sektorin määrittely ja sektoreiden erottelu toisistaan ei kuitenkaan ole yksiselitteistä ja selviä rajapintoja voi olla vaikea määrittää. Yhteiskunnan jakaminen vain kolmeen sektoriin on aiheuttanut kritiikkiä ja esimerkiksi kotitaloudet käsittävän neljännen sektorin termin käyttöönotosta on keskusteltu. Kolmannen sektorin asema jaottelussa julkisen ja yksityisen, virallisen ja epävirallisen sekä voittoa tavoittelevan ja tavoittelemattoman välillä on haastava. (Helander 1998, 25–29.) Kolmannen sektorin käsitteen tarkempi tarkastelu osoittaa, että käsite voidaan jakaa osiin. Isaksson (1997) onkin jakanut kolmannen sektorin kolmeen eri osaan. Ensimmäisenä osana kolmannesta sektorista voidaan erottaa organisoitu palveluntuotanto, toisena organisoitu vapaaehtoistyö ja yhdistystoiminta sekä kolmantena yksityisten kansalaisten ja epämuodollisten ryhmien organisoima vapaaehtoistoiminta sekä vapaa kansalaistoiminta. (Isaksson 1997, Helanderin 1998, 30–32 mukaan.)

Kolmas sektori voidaan määritellä lain, taloudellisen tai toiminnallisen määritelmän avulla. Lailinen määritelmä voidaan muodostaa kansallisesta lainsäädännöstä, jossa kolmannen sektorin rajat määritellään. Määrittelemiseen voidaan käyttää myös taloudellista ulottuvuutta, jolloin kolmas sektori määritellään sen tulolähteiden avulla. YK:n määritelmän mukaisesti voittoa tavoittelemattomien yhdistysten rahoitus perustuu lähinnä jäsenmaksuihin ja lahjoituksiin. Sektoria voidaan määritellä myös toiminnallisuuden perusteella eli minkä takia toimintaa tehdään ja mitä sillä yritetään saavuttaa. Toiminnallisuuden perusteella voidaan luokitella, että kolmannen sektorin yhdistysten on tarkoitus saavuttaa ”yhteiskunnallista hyvää” ja edistää syrjittyjen asemaa yhteiskunnassa. Toisaalta toiminnallisuuden perusteella kolmannen sektorin yhdistyksiä voidaan luokitella

yhteenliittymiksi, jotka ajavat tietyn ryhmän yhteisiä intressejä. (Salamon ja Anheier 1997, 29–32; Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 8.)

Kansainvälinen John Hopkins-tutkijaryhmä on kehittänyt kolmatta sektoria määrittämään rakenteellis-operationaalisen määritelmän, jossa on viisi kriteeriä. Ensimmäinen kriteeri on *organisoitu rakenne*. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että toimijoilla tulee olla jonkinasteinen institutionaalinen taso. Institutionaalinen rakenne voi syntyä joko esimerkiksi virallisten rekistereiden kautta tai yhdistysten oman järjestyssäännön kautta. Organisoitu rakenne vaatii yhdistykseltä pysyvyyttä sen toiminnassa, mutta se ei tarkoita, että sillä on pakko olla esimerkiksi laissa tunnustettu formaali muoto. (Salamon ja Anheier 1997, 33; Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 8.)

Toinen kriteeri kolmannen sektorin toimijoille on *yksityisyys*, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että kyseiset organisaatiot ovat valtiosta erillisiä. Ne voivat saada rahoitusta valtiolta, mutta periaatteellisesti niiden toiminnan tulee olla valtiosta erillään. Kolmantena kriteerinä kolmannen sektorin organisaatioille on se, että ne *eivät saa jakaa voittoa*. Käytännössä tämä tarkoittaa, että voittoja ei saa jakaa osinkoina omistajille tai toiminanna johtajille vaan tuotot kanavoidaan takaisin ”perustoimintaan”. Neljäs kriteeri on, että nämä organisaatiot ovat *itsehallinnollisia* eli ne itse valvovat omaa toimintaansa ja niitä ei valvota ulkopuolelta. Viimeinen kriteeri määritelmässä on *vapaaehtoisuus*, mikä käytännössä tarkoittaa, että organisaation toiminnassa täytyy olla jonkinasteista vapaaehtoisuutta. Tämä ei tarkoita sitä, että kaikkien työntekijöiden tai toimijoiden tulisi olla vapaaehtoisia organisaation sisällä, kunhan vapaaehtoisuuden kriteeri täyttyy esimerkiksi vapaaehtoisilla johtokunnan jäsenillä. (Salamon ja Anheier 1997, 33–34; Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 9–10.)

Kaikki määritelmät sisältävät hyvät ja huonot puolensa. Laillinen määritelmä on ehkä yksiselitteisin ja tiukin määritelmistä. Sitä on kuitenkin hyvin vaikea käyttää vertailevassa mielessä ja sitä

voidaan käyttää vain niissä maissa, joissa kolmannesta sektorista on oma lainsäädäntö. Taloudellinen määritelmä sisältää myös omat ongelmakohtansa. Määritelmän perusteella organisaation rahoituksesta suurimman osan tulisi olla lahjoituksista ja jäsenmaksuista, mikä pudottaa pois monet järjestöt, jotka saavat suurimman osan rahoituksestaan esimerkiksi valtiolta. Se ei siis ota huomioon esimerkiksi sitä, että toiminta voi olla voittoa tavoittelematonta, vaikka rahoitus olisikin peräisin jostain muualta kuin lahjoituksista. Toiminnallisuuden määritelmässä haasteen asettaa se, kuinka esimerkiksi yhteiskunnallinen hyvä määritellään. Eri toimijat voivat määritellä sen hyvin erilaisiksi ja toisaalta esimerkiksi kulttuuri- ja harrastejärjestöjen asema osana kolmatta sektoria voi tällöin kyseenalaistua. Esimerkiksi Suomessa uusien yhdistysten rekisteröinneistä suurin osa on kulttuuri- tai urheilujärjestöjen rekisteröintejä (Siisiäinen ja Kankainen 2009, 97). (Salamon ja Anheier 1997, 33–39; Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 8.)

Myös rakenteellis-operationaalinen näkökulma sisältää omat ongelmakohtansa ja jotkut järjestöt täyttävät tietyt kriteerit helpommin kuin toiset. Organisaatioita tarkastellessa kriteerien näkökulmasta, voidaan joutua tekemään ongelmallisia rajauksia. Esimerkiksi kirkon alaiset järjestöt, puoluejärjestöt ja toisaalta osuuskuntatoiminta voidaan näkökulmasta riippuen rajata kuuluvaksi joko kolmanteen sektoriin kuuluviksi tai siihen kuulumattomiksi. Se ei ota huomioon sitä, että monet organisaatiot voivat toimia eri roolissa eri sektoreilla, jolloin koko organisaation määrittäminen tulee ongelmalliseksi. Näkökulma ei ota huomioon yksilön tekemää kansalaistoimintaa, mutta se voi Salamonin ja Sokolowskin (2004) mukaan laajimmillaan pitää sisällään lähes kaiken muun organisoidun kansalaistoiminnan. Ongelmallisuudestaan huolimatta määritelmä tarjoaa mahdollisuuden esimerkiksi ylikansalliseen vertailuun ja se tarkastelee kolmannen sektorin toimijoita useammasta näkökulmasta. (Salamon ja Anheier 1997, 33–39; Helander 1998, 55–61; Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 9–10.) Tässä tutkielmassa kolmas sektori nähdään omana yhteiskunnan osana, jolla on omat tehtävänsä. Kolmannen sektorin toimijat hahmotetaan rakenteellis-operationaalisen näkökulman kautta eli ne ovat omia itsenäisiä toimijoitaan, joiden toiminnassa tulisi koostua voittoa tavoittelemattomuus ja vapaaehtoisuus.

2.1. Kolmas sektori eri yhteiskunnallisissa konteksteissa

Kolmannesta sektorista käytetään tutkimuskirjallisuudessa ja eri konteksteissa erilaista käsitteistöä. Salamonin ja Anheierin (1992) mukaan ainakin seuraavilla käsitteillä viitataan samaan ilmiökenttään kuin kolmas sektori:

”1. Kolmas sektori 2. Hyväntekeväisyyssektori 3. Riippumaton sektori 4. Vapaaehtoissektori 5. Verovapaa sektori 6. Ei-julkinen sektori 7. Sosiaalitalous 8. Voittoa tavoittelematon sektori”.

(Salamon ja Anheier 1992, Helanderin 1998, 34 mukaan. Ks. myös Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 3.)

Nämä käsitteet voivat omassa kontekstissaan pitää sisällään hyvin erilaisia organisaatioita ja yhteenliittymiä, joilla on erilaisia tavoitteita ja toiminnan muotoja. Salamon ja Sokolowski (2004) ovat päätyneet käyttämään termiä kansalaisyhteiskuntasektori tai kansalaisyhteiskunta organisaatiot vertaillessaan eri maiden kolmansia sektoreita. Tässä tutkielmassa käytän termiä kolmas sektori puhuessani tästä yhteiskunnan alueesta. (Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 3–4, 11.)

Kansainvälisessä vertailussa voidaan löytää yhtäläisyyksiä eri maiden kolmansien sektoreiden välillä. Sillä on poliittista, sosiaalista ja taloudellista merkitystä sekä se työllistää niin vapaaehtoisia kuin palkattuja työntekijöitä kaikkialla maailmassa. Tarkempi vertailu kuitenkin osoittaa, että maiden välillä on huomattavia eroja. Kolmannen sektorin koko ja asema ovat huomattavasti suurempia kehittyneissä maissa verrattuna kehittyviin maihin. Huomattavan eron muodostaa myös vapaaehtoisten panos sektorilla tehdystä työstä. Pohjoismaissa vapaaehtoisten osuus on perinteisesti ollut suuri, koska valtio on vastannut näissä maissa sosiaali- ja terveyspalveluiden rahoituksesta sekä järjestämisestä. (Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 15–23; Wijkström ja Zimmer 2011,11.)

Kolmannen sektorin organisaatiot voidaan karkeasti jakaa niihin, joiden tarkoituksena on ensisijaisesti palvelun tuottaminen ja niihin, joiden päätarkoituksena muunlainen kansalaisyhteiskunnan toiminta kuten kannatus-, kulttuuri- ja urheilujärjestöt. Kansainvälisessä vertailussa suurin osa kolmannen sektorin toimijoista sijoittuu palveluita tuottavaan osaan, jossa työskentelee myös eniten palkattua työvoimaa. Kansainvälisen John Hopkins tutkijaryhmän vertailussa 33 maasta vain kuusi sijoittui ryhmään, jossa palveluntuotanto ei ollut kolmannen sektorin päätoiminta. Pohjoismaat (Norja, Ruotsi ja Suomi) kuuluvat näihin jo edellä mainitun syyn takia; valtio on Pohjoismaissa perinteisesti vastannut sosiaalipalveluiden järjestämisestä ja kolmannen sektorin toimijat ovat keskittyneet muuhun kansalaisyhteiskuntatoimintaan. Kolmessa muussa maassa Unkarissa, Tšekissä ja Slovakiassa sosialistinen regimi mahdollisti lähinnä urheilu- ja vapaa-ajan järjestöt, mistä syystä palveluntuotanto ei näissä maissa ole ollut tärkein tehtävä. (Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 23–29; Wijkström ja Zimmer 2011,11.)

Kolmannella sektorilla voi siis olla hyvin erilainen asema eri yhteiskunnissa. Eroja on niin kehittyneiden ja kehittyvien maiden välillä kuin myös kehittyneiden maiden sisällä. Salamon ja Sokolowski (2004) löysivät kehittyneiden maiden sisältä neljä eri ryhmää, joissa kolmannella sektorilla on erilainen asema. Anglosaksissa maissa, joihin kuuluvat Australia, Yhdistyneet Kuningaskunnat ja Yhdysvallat, kolmannella sektorilla on perinteisesti ollut vahva asema sosiaali- ja terveystalouden tuottamisessa, kun taas valtion rooli sosiaalipolitiikassa on perinteisesti ollut pieni. Sektori keskittyy ennen kaikkea palvelun tuotantoon ja sillä työskentelee paljon palkattua työvoimaa. (Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 38.)

Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa kolmannen sektorin työvoima on painottunut vapaaehtoisuuteen ja näissä maissa valtio onkin suurimmassa vastuussa sosiaali- ja terveystalouden järjestämisessä. Kolmannen sektorin toiminta onkin keskittynyt ennen kaikkea kansanliikkeisiin, kannatus- ja ammatillisiin järjestöihin, joiden rahoitus on peräisin ennen kaikkea jäsenmaksuista. Muualla Länsi-Euroopassa kolmas sektori vastaa monien sosiaalipalveluiden järjestämisestä ja sillä työskentelee paljon palkattua työvoimaa. Sen toiminta on rahoitettu laajalti verovaroin ja se

keskittyy ennen kaikkea palveluntuotantoon. Neljäntenä mallina voidaan pitää Aasian mallia, jossa kolmas sektori on passiivinen ja pieni. Näissä kehittyneissä maissa valtio on satsannut kaikki voimavaransa teollistumiseen ja kolmannen sektorin kehittymiselle on luotu vähän mahdollisuuksia. (Salamon ja Sokolowski & ym. 2004, 40–45.)

Salamon ja Anheier (1998) ovat nimenneet nämä mallit liberaaliksi, sosiaalidemokraattiseksi, korporatistiseksi ja statistiseksi malliksi, joista jokainen on syntynyt oman yhteiskunnallisen prosessinsa tuloksena. Salamonin ja Anheirin mukaan kansalaisyhteiskunnan syntyä ja asemaa yhteiskunnassa voidaan määrittää eri teorioiden avulla. He erottavat erillisiksi teorioiksi markkinoiden ja julkisen sektorin epäonnistumisen, tarjonta-teorian, luottamusteoriat, hyvinvointivaltioteorian sekä oman yhteiskunnallisen alkuperän teoriansa, joka on heidän oma kuvauksensa kansalaisyhteiskunnan synnystä ja asemasta yhteiskunnassa. (Emt. 216–220 Ks. myös Saukkonen 2013, 10 ja Alapuro 2010, 11.)

Markkinoiden ja julkisen sektorin epäonnistumisen teoria perustuu ekonomistien ajatukseen siitä, että markkinat eivät voi tarjota julkishyödykkeitä. Salamonin ja Anheierin mukaan teoretikot ovat esittäneet, että valtion epäonnistuminen on todennäköisintä, jos yhteiskunta on erittäin heterogeeninen. Tällöin turvaudutaan kolmannen sektorin organisaatioihin, jotka tarjoavat nämä hyödykkeet markkinoiden tai valtion epäonnistuessa. Tarjonta-teorian mukaan kilpailu esimerkiksi uskonnollisten yhteisöjen välillä luo kolmannen sektorin toimijoita. Luottamus-teoriat perustuvat sopimusten epäonnistumiseen ja puutteelliseen informaatioon. Kun kuluttajalla ei ole käytössä kaikkea hänen tarvitsemaan informaatiota tai hän ei koe tarpeeksi luottamusta markkinoihin, hän turvautuu kolmannen sektorin organisaatioihin. Tämän ajattelun perusteella siis, mitä suurempi luottamus markkinoiden toimintaan, sitä pienempi on kolmas sektori. (Salamon & Anheier 1998, 220–224.)

Hyvinvointivaltioteoriat esittävät, että valtion tarjoamien sosiaalipalveluiden määrän kasvaessa kolmannen sektorin organisaatioiden määrä vähenee. Hyvinvointiteorioiden mukaan siis kolmas

sektori, mutta myös kirkko ja perheet, menettävät merkitystään valtion vastuun lisääntyessä. Valtion merkitys taas kasvaa taloudellisen kehityksen myötä, koska markkinat eivät pysty huolehti-
maan kaikista. Riippuvuussuhdeteorian mukaan kolmas sektori taas tarvitsee valtion tukea kas-
vaakseen ja ne voivat yhdessä osoittaa yhteiskunnallisia epäkohtia. Teorian mukaan voidaan esit-
tää, että mitä suurempi on valtion panostus terveys- ja sosiaalipalveluihin myös sitä enemmän se
tukee kolmannen sektorin saman alueen toimintaa. (Salamon & Anheier 1998, 224–226.)

Yhteiskunnallisen alkuperän teoria pyrkii tarkemmin selittämään, miksi joissain valtioissa kol-
mannella sektorilla on vahvempi asema kuin toisissa ja miksi kolmannet sektorit ovat erilaisia eri
valtioissa. Teoria soveltuu Salamonin ja Anheirin (1998) mukaan edellä esitettyjä teorioita parem-
min kansalaisyhteiskunnan aseman määrittelyyn. Teoria käsittelee kansalaisyhteiskunnan suhdetta
valtioon ja sen kehitykseen eikä irrallisena yhteiskunnan osana (Alapuro 2010, 16.) Salamonin ja
Anheierin (1998) mukaan liberaalissa mallissa valtion sosiaalimenot ovat pienet ja kolmas sektori
on suuri. Liberaalin mallin yhteiskunnassa keskiluokka on valta-asemassa ja työväen liikkeitä ei
ole ollut tai ne on pidetty syrjässä. Tällaisessa yhteiskunnassa ilmapiiri on valtion sosiaalipalve-
luiden laajentamista vastaan, joten kolmannen sektorin vastuu sosiaali- ja terveystalouden jär-
jestämisestä korostuu. Sosiaalidemokraattisessa mallissa taas kolmannen sektorin tuottamat sosi-
aali- ja terveystaloudet ovat marginaalissa ja valtion rooli niiden tuottamisessa on suurin. Tämän
mallin yhteiskunnassa työväen liikkeellä on poliittista voimaa ja se toimii yhteistyössä muiden
liikkeiden kanssa. Kolmannen sektorin asema palveluiden tuotannossa on pieni, mutta se on elin-
voimainen ja sillä on ollut suuri rooli hyvinvointiyhteiskunnassa. Sen tehtävänä on ajaa erilaisten
ryhmien intressejä yhteiskunnassa. (Salamon & Anheier 1998, 216–226; Saukkonen 2013, 10;
Wijkström 2011, 34.)

Korporatistisessa mallissa sekä valtion että kolmannen sektorin asema on vahva. Tässä mallissa
valtio tarjoaa kolmannen sektorin avulla palveluita, jotka aiemmin ovat olleet esimerkiksi kirkon
tai perheen tarjoamia. Tällä pyritään takaamaan yhteiskunnan vakaus. Mallissa sosiaali- ja terveystal-
oudet siis tarjoavat yksityiset tai kolmannen sektorin toimijat, mutta ne ovat usein rahoitettu

valtion toimesta. Statistisessa mallissa valtio tarjoaa sosiaali- ja terveystalvueluita, mutta tekee niin lähinnä eliitin näkökulmasta kuitenkin itsenäisesti toimien. Kolmannen sektorin asema on minimaalinen ja sekä sen että valtion tuottamien sosiaali- ja terveystalvueluiden taso on rajoitettu. (Salamon & Anheier 1998, 224–230.)

Teorian pohjalta voidaan olettaa, että sosiaalidemokraattisessa ja liberaalissa mallissa kolmannen sektorin koko on käänteisesti riippuvainen valtion sosiaalimenosta, koska malleissa valtio ja kolmas sektori oletetaan vaihtoehtoisiksi. Kolmannen sektorin rahoitus on näissä molemmissa malleissa peräisin eritoten yksityisistä hyväntekeväisyysmaksuista käänteisen riippuvuussuhteen vuoksi. Korporatistisessa ja statistisessa mallissa tämä suhde taas on suoraan riippuvainen eli kolmas sektori kasvaa valtion kasvaessa. Lisäksi eritoten korporatistisessa mallissa valtion rahoitus on tärkeä, kun taas statistisessa mallissa kolmannen sektorin rahoitus esiintyessään on peräisin lähinnä kaupallisilta toimijoilta. (Salamon & Anheier 1998, 230–231.)

Salamonin ja Anheierin (1998) tutkimuksen mukaan Yhdysvallat ja Iso-Britannia kuuluvat liberaalin mallin maihin, joissa molemmissa valtion sosiaalimenot ovat pienet ja kolmas sektori on suhteellisen suuri. Näissä maissa molemmissa historiallisesti työväenluokka on ollut näkymätön verrattuna keskiluokkaan, minkä vuoksi valtiokeskeinen sosiaaliturva ei ole saanut etenkin Yhdysvalloissa kannatusta. Iso-Britanniassa valtio on panostanut Yhdysvaltoja enemmän esimerkiksi terveystalvueluihin, minkä vuoksi Yhdysvallat edustaakin Iso-Britanniaa selvemmin liberaalia mallia. Salamonin ja Anheierin tutkimista maista etenkin Ruotsi kuvastaa sosiaalidemokraattista mallia, mutta myös Italiasta voidaan löytää piirteitä siitä. Etenkin Ruotsissa valtion sosiaalimenot ovat suuret ja kolmannen sektorin koko palvelun tuotannossa mitattuna on pieni. Historiallisesti katsottuna tämä on saavutettu työväen puolueiden vahvan yhteiskunnallisen aseman ansiosta. Kolmannen sektorin aseman voidaan sanoa olevan erilainen sosiaalidemokraattisessa mallissa, koska se ei keskity palvelun tuotantoon. Erilaisilla edustus- ja harrastusjärjestöillä onkin suuri rooli ja sektorin toiminta on perustunut ennen kaikkea vapaaehtoisuuteen. (Emt. 241–242.)

Saksassa ja Ranskassa molemmissa valtio joutunut järjestämään sosiaalipalvelut yhdessä kolmannen sektorin kanssa ja niiden molempien voidaankin katsoa edustavan korporatistista mallia. Saksassa valtio loi yhdessä kirkkojen kanssa sosiaaliturvajärjestelmää estääkseen työväen luokkien radikalismia. Tämän myötä on syntynyt järjestelmä, jossa sekä valtion sosiaalimenot ovat suuret ja kolmannen sektorin työpanos palvelun tuotannossa on suuri. Ranskassa taas Ranskan vallankumouksen jälkeen kirkon valtaa pyrittiin vähentämään ja suunnattiin kohti valtiokeskeistä sosiaaliturvaa. Kuitenkin yhteistyötä säilytettiin esimerkiksi koulutuksen saralla, mikä on ajan saatossa johtanut korporatistisen mallin syntyyn. Japanin statistinen malli taas pohjautuu vahvasti valtion historiaan, jossa valtio on aina ollut keskeinen voima ja toimija yhteiskunnassa, jossa keski- ja työväenluokka ovat olleet näkymättömiä mikä on sallinut valtion toimia itsehallinnollisesti. Valtioiden ja niiden kolmansien sektoreiden vertailu siis osoittaa, että vertailussa tulee ottaa huomioon myös maiden historiallinen kehitys, jotta kolmannen sektorin koko voidaan ymmärtää oikein. (Salamon & Anheier 1998, 242–243.) Yhteiskunnallisen alkuperän teoria on saanut myös kritiikkiä osakseen ja esimerkiksi Sivesind sekä Selle (2010) ovat kritisoineet Salamonin ja Anheierin näkökulmaa suppeaksi. Teoriaa voidaan kuitenkin pitää yleislinjana eri maiden kolmen sektorien vertailun avuksi. Tässä tutkielmassa yhteiskunnallisen alkuperän teoria toimii tausta-ajatuksena sille, minkälainen asema kolmannella sektorilla on esimerkiksi Suomessa.

3. KOLMAS SEKTORI POHJOISMAISSA

Myös muut Pohjoismaat Ruotsin lisäksi voidaan katsoa ainakin kuuluneen sosiaalidemokraattiseen malliin. Hyvinvointipalvelut on Pohjoismaissa tuotettu valtion toimesta ja kansalaisyhteiskunnalle, kolmannelle sektorille, on jäänyt intressien sekä vaatimusten välittämisen ja esittämisen kenttä. Valtiolla ja kolmannella sektorilla on kuitenkin näissä valtioissa ollut tiivis suhde, mutta kuten edellä on kuvattu, niiden välinen työnjako on ollut selkeä. Sektorin toiminta on perustunut vapaaehtoisuuteen ja se on ollut julkisesta rahoituksesta hyvin pitkälti riippumatonta. (Saukkonen 2013, 6–13.)

Pohjoismaissa yhteiskunta on rakentunut vähemmän perhekeskeiseksi, mikä on entisestään vahvistanut valtion asemaa ja toisaalta vaikuttanut kolmannen sektorin asemaan yhteiskunnissa. Trägårdhin (2011) mukaan puolisoiden erillinen verotus, erilaiset perhereformit, naisten työskentelyn tukeminen, opiskelun mahdollistaminen ilman perheen taloudellista tukea ja toisaalta lasten arvon ja oikeuksien tukeminen ovat tehneet pohjoismaisista yhteiskunnista vähiten perheriippuvaisia. Pohjoismaissa esiintyy muita maita enemmän sosiaalista luottamusta ja luottamusta julkisen vallan instituutioihin. Trägårdhin (2011) mukaan pohjoismaisen yhteiskunnan demokraattiseksi erityispiirteeksi ja keskeiseksi institutionaaliseksi elementiksi nousevat erilaiset työryhmät ja komiteat, joissa julkisen vallan ja intressiryhmien edustajat sekä asiantuntijat pyrkivät löytämään ratkaisuja. (Emt. 313–322.)

Yhteiskunnan ja tasa-arvoisen luokkarakenteen kehitys ovat johtaneet pohjoismaisen mallin syntyyn. Kuten Anheier ja Salamon (1998) mainitsevat työväenluokan vahva näkyvyys ja aktiivisuus yhteiskunnan muutoksessa sekä toisaalta työväen ja keskiluokan yhteistyö ovat luoneet pohjoismaisista valtioista omanlaisiaan. Valtio on pohjoismaisessa mallissa ollut hyvin vastaanottavainen erilaisten intressiryhmien vaatimuksille ja on sitä kautta kehittänyt ja sitoutunut sosiaalipalvelui-

den järjestämiseen. Kansalaisyhteiskunnasta tulikin pohjoismaisessa mallissa välittävä mekanismi, joka saattoi valtion tietoon yhteiskunnan tarpeita. Valtion ja kansalaisyhteiskunnan suhteesta muodostuikin näin tiivis ja kansalaisyhteiskunnan organisaatioista keskeinen osa pohjoismaista demokratiaa. (Alapuro 2010, 17–18.)

Steniuksen (2010) mukaan pohjoismaisen kansalaisyhteiskuntakehityksen ja yhdistystoiminnan samankaltaisuutta voidaan selittää kolmen eri tekijän avulla. Yhdistystoiminta ja liikkeet ovat olleet laajalti hyväksytyjä ilmiöitä ja ne ovat esittäneet lähinnä maltillisia vastalauseita. Ne ovat sopineet pohjoismaiseen ”yhden normin”-yhteiskuntaan, joka on muokkautunut universalistiseksi ajatteluksi. Stenius kiteyttää ensimmäisen yhdistävän tekijän *heikkoon oppositioon*. Pohjoismaissa jäykät, mutta tehokkaat inklusion eli mukaan ottamisen käytännöt esimerkiksi opetuksessa ovat synnyttäneet *hedelmällisen pohjan laajalle mobilisoitumiselle*, mitä voidaankin pitää toisena yhteispiirteenä. Kolmas yhteinen piirre näille maille on suhteellisen *tasainen ja lineaarinen siirtyminen moderniin*. Steniuksen mukaan Pohjoismaiden yhteiskuntien kehityksen tarkastelu tulee ajoittaa pitkälle historialliselle aikavälille, jotta voidaan ymmärtää paremmin yhtäläisyyksiä ja toisaalta eroavaisuuksia niiden välillä. Yhtenäinen pohja universalismille syntyi uskonpuhdistuksen myötä, kun taas Ranskan vallankumouksen jälkeinen kansallisvaltioiden rakentamisen aika synnytti eroja näiden yhteiskuntien välille. (Stenius 2010, 30–31, 78–79). Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista lähteä tekemään kovin laajaa historiallista katsausta.

Rothsteinin ja Trägårdhin (2007) mukaan esimerkiksi Ruotsissa valtio on aina ollut avoimempi kansan vaatimuksia kohtaan, jos sitä vertaa Manner-Eurooppaan. Käytännössä tämä on näkynyt talonpoikien itsenäisenä edustuksena parlamentissa, paikallishallinnon kehityksessä, lakkojen lailisuutena ja yleisenä yhteiskuntarauhana. Valtio on myös tarjonnut institutionaalista tilaa, jossa ihmiset eri yhteiskuntaluokista ovat yhdessä olleet osa päätöksentekoprosessia. (Emt.234–235.) Ruotsissa valtion ja suurimpien intressiryhmien välille syntyi tiivis suhde, joka näkyi käytännössä

niin yhteiskunnallisten toimenpiteiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Ruotsalaiseen yhteiskuntaan syntyi myös korkea vertikaalisen ja horisontaalisen luottamuksen taso. (Rothstein 2002, 289–292.)

Pohjoismainen muutos moderniin oli muuhun Eurooppaan verrattuna suhteellisen nopea ja rauhallinen. Moderni yhteiskunta kuitenkin säilytti luterilaisuuden piirteitä, joista yhdenmukaisuutta voidaan pitää universalistisen pohjoismaisen yhteiskunnan pohjana. Valtio on Pohjoismaissa ollut universalististen käytäntöjen toimeenpanija ja toisaalta valtio on ollut edistyksellisten reformien valmistelija. Valtio ei kuitenkaan yksin ole luonut pohjoismaista yhteiskuntaa vaan myös kunnat ja vapaaehtoisjärjestöt olivat osa ”valtioprojektia”. Vaikka pohjoismaisten järjestöjen ominaispiirteisiin kuuluvat kunnianhimoiset ohjelmat, ovat ne silti pystyneet toimimaan yhteistyössä valtion kanssa. Stenius (2010) mukaan suuret massaliikkeet eivät ole ajaneet vain yhden yhteiskunnan osion etua vaan koko yhteiskunnan etua. Kuuliaisesta ja legalistisesta poliittisesta kulttuurista syntyi lopulta vahvojen kansanliikkeiden järjestelmä, joiden ytimenä oli ”vapaaehtoisuuden henki”. Vaikka lopputulos voi kuulostaa ristiriitaiselta, teki pysyvä luottamus valtiota kohtaan ja yhteinen vastuuntunne asioiden edistämisestä siitä mahdollista. (Stenius 2010, 47–51; ks. myös Wijkström ja Zimmer 2011, 9.)

Sivesindin ja Sellen (2010) mukaan joukkoliikkeiden kultainen aika keskittyi Pohjoismaissa 1880-luvulta 1960-luvulle. Järjestöt omaksuivat poliittisten puolueiden rakenteen ja toimivat paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla. Nämä rakenteet mahdollistivat kommunikaation paikallisen ja kansallisen tason välillä eli käytännössä yksilön ja yhteiskunnan välillä. Järjestöt olivat demokratian, valtion ja hyvinvointivaltioiden kehityksessä keskeisessä asemassa. Tiiviit suhteet paikallisen ja kansallisen tason välillä mahdollistivat sen, että paikallisen tason ongelmia tuotiin myös kansallisen tason tietoon. Toisaalta kansalliselta tasolta pystyttiin tällaisen rakenteen avulla tiedottamaan paikallista tasoa. Sotien jälkeisenä aikakautena järjestöt ja valtio yhdessä loivat hyvinvointivaltioita ja järjestöt toivat valtion tietoon erilaisia yhteiskunnallisia ongelmia ja ratkaisuja niihin. Hyvinvointivaltion laajentumisen aikakautena järjestöillä oli itse asiassa merkittävämpi

rooli päätöksen tekemisessä ja palveluiden välittämisessä kuin niillä nykyisin on. (Emt. 94–96; Wijkström 2011, 34–35.) Pohjoismaisen kolmannen sektorin tavoitteena on ollut luoda yhteiskunta, jossa yksilö ei ole riippuvainen perheestään tai hyväntekeväisyydestä (Trägårdh 2011, 328).

Pohjoismaiden voidaan edelleenkin sanoa kuuluvan samaan sosiaalidemokraattiseen malliin, kun tarkastellaan kolmannen sektorin asemaa yhteiskunnissa. Yhdistystoiminnalla on edelleen laaja tuki Pohjoismaissa ja jäsenyyksiä yhdistyksissä on edelleen paljon. Sivesindin ja Sellen (2010) mukaan julkinen sektori näyttyy Pohjoismaissa edelleen laajana ja toisaalta vapaaehtoisuus järjestöissä on edelleen suurta. Pohjoismaissa on edelleen korkeat julkisen sektorin tavoitteet ja vähän palkattua työvoimaa järjestöissä hyvinvointikentällä. Kolmas sektori on kuitenkin lähes yhtä suuri kuin muuallakin Euroopassa, jos otetaan huomioon sekä palkattu- että vapaaehtoistyövoima kentällä. Lisäksi jäsenyyksillä mitattuna näissä maissa on jopa suurin kolmas sektori verrattuna muihin Euroopan maihin. Vapaaehtoistyön määrä, jäsenten osuus toiminnasta ja rahoitus omasta toiminnasta voidaan mainita pohjoismaisena kolmannen sektorin erityispiirteenä. Eroja Pohjoismaiden sisällä kuitenkin on esimerkiksi palkatun työvoiman määrässä. Historiallisen kehitys on luonut Pohjoismaista samaa mallia edustavan kokonaisuuden, mutta tulevaisuudessa kolmas sektori ja sen asema näissä yhteiskunnissa voi olla hyvin erilainen. (Sivesind ja Selle 2010, 115–118; Wijkström 2011, 37.)

Edellä kuvattu selvitys antaa yleiskuvan pohjoismaisen kolmannen sektorin kehityksestä, joka ei tietenkään ole kaikissa Pohjoismaissa ole ollut samanlainen. Kappaleen tarkoituksena oli nimenomaan luoda yleiskuva ja havainnollistaa, miksi kolmannesta sektorista on muodostunut juuri tietynlainen näihin maihin. (Ks. Stenius 2010, 52–78 Pohjoismaiden historiallisista eroista.)

3.1 Suomalaisen kolmannen sektorin erityispiirteet

Suomalaisen kolmannen sektorin toiminnalle on ollut tavanomaista organisoitunut rakenne sekä toisaalta hierarkkinen hallintamuoto. Suomalaiset yhdistykset ovat pyrkineet rauhanomaiseen toimintaan ja yhteistyöhön viranomaisten kanssa. Painopiste suomalaisessa yhdistystoiminnassa on ollut poliittisessa sekä ideologisessa edustustoiminnassa. (Ilmonen 2005, 15–16, 123; ks. myös Siisiäinen 1998, 219.)

Siisiäisen (1998) mukaan suomalaiseen kollektiiviseen toimintaan ja sen muodostumiseen ovat vaikuttaneet ainakin seuraavat tekijät. Vuosisadan alussa suomalaisen kollektiivisen toiminnan organisoitumisen perustaksi muodostui yhteiskunnassa vallinnut luokka-asetelma sekä toisaalta kansalaissota, mitkä myös myöhemmin näkyivät kollektiivisessä toiminnassa 1960- ja 1970-luvulla. Toinen vaikuttava tekijä on Siisiäisen mukaan ”*Suomen kansainvälisen aseman tuottama poliittinen realismi ja varovaisuus*”. Tällä Siisiäinen tarkoittaa sitä, että aikaisemmat kokemukset Ruotsin ja Venäjän vallanalaisina, ohjasivat suomalaisia myös myöhemmin 1900-luvulla toimimaan rauhallisesti ja valitsemaan riskittömämpiä vaihtoehtoja. (Emt. 221–224.)

Vahva valtiosidonnaisuus ja halu toimia yhteistyössä julkisen sektorin kanssa ovat korostuneet suomalaisessa kollektiivisessä toiminnassa. Toisaalta liikkeet ovat pyrkineet saamaan uskottavuutta sekä hyväksytyt aseman yhteiskunnassa rekisteröitymällä ja toimimalla yhdistyksen muodossa. Suomalaiset yhdistykset ovat jo varhain olleet hierarkkisia. Historiallisesti katsottuna yhdistyksiä ja liikkeitä on johdettu Siisiäisen (1998) mukaan sivistyneistöstä käsin. Esimerkiksi työväenliike oli organisoitu porvaristosta käsin. Suomalaisille liikkeille tavanomaista on ollut rauhanomainen ja lainkuuliainen toiminta, jossa yhteydenottoja virkavallan kanssa on haluttu välttää. Edelliseen kietoutuu myös Siisiäisen esiin nostama yksityisomaisuuden kunnioittaminen liikkeiden toiminnassa. Lisäksi Siisiäinen näkee, että suomalaiset yhdistykset ovat toiminnassaan ymmärtäneet itsensä jonkinlaisiksi valistuksen ja tiedonvälityksen toimijoiksi. (Emt. 221–226.)

Merkittävänä erona Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä voidaan pitää yhteiskunnan kielellistä jakautuneisuutta, mikä on vaikuttanut myös kansalaisyhteiskunnan rakenteeseen ja syntyyn. Käytännössä tämä on siis tarkoittanut erillisiä yhdistyksiä ruotsin- ja suomenkielisille. Toisena erityispiirteenä suomalaiselle yhteiskunnalle voidaan Saukkosen (2013) mukaan pitää kuntien vahvaa asemaa yhteiskunnassa ja tätä kautta paikallisen tason merkitystä myös kansalaisyhteiskunnan toiminnassa. (Saukkonen 2013, 11; ks. myös Stenius 2010, 52–78.) 1900-luvun alussa suomalaiset järjestöt olivat myös poliittisesti jakautuneita, kun ennen ja jälkeen vuoden 1918 kansalaissodan muodostettiin punaisten ja valkoisten omia liikkeitä ja järjestöjä (Stenius 2010, 52–78).

Ruohosen (2003) mukaan järjestöillä ja kansalaistoiminnalla on ollut merkittävä rooli suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kehityksessä. Useat sosiaalipalvelut ovat lähtöisin järjestöjen toimesta ja kunnat sekä valtio ovat myöhemmin ottaneet palvelut hallintaansa. (Emt. 44.) Möttösen ja Niemelän (2005) mukaan kolmas sektori on merkittävä osa suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa yhdessä julkisen sektorin ja talouden kanssa. Kolmas sektori on myös olennainen osa demokratiaa ja sen toimivuutta. (Emt.3 ja 24.)

4. KOLMANNEN SEKTORIN MUUTOS JA PALKKATYÖN KASVU

Järjestöjen määrä kasvoi Pohjoismaissa 1980-lukuun saakka, kun taas 1990-luvulla kasvu pysähtyi ja samaan aikaan järjestöjen rakenteet ja tyypit muuttuivat monimuotoisimmiksi. 1990-luvun alusta lähtien järjestötoimintaan osallistujat on nähty enemmänkin asiakkaina kuin jäseninä, joilla on demokraattiset oikeudet. Järjestöissä on entistä enemmän omaksuttu liikemaailman ideoita ja uuden julkishallinnon johtamisen (New public management) myötä myös valtioiden ja järjestöjen suhde on muuttunut. Keskusteluun perustuva läheinen kanssakäyminen on vaihtunut taloutta, sopimuksia ja kilpailutusta painottavaan kulttuuriin. Uudet järjestöt ovat epämuodollisempia ja toiminta painottuu enemmän paikalliselle tasolle. Paikallinen ja kansallinen taso ovat enemmän erillään toisistaan. Uudet järjestöt ovat erikoistuneempia eivätkä ne aja enää niin laajoja ideologisia aatteita. (Sivesind ja Selle 2010, 96–99.)

Kolmannen sektorin viimeaikainen kehitys osoittaa, että toiminta kentällä on muuttumassa. Yhdistystoiminnan sisällöt ovat muuttumassa ja yhteiskunnallisten arvojen muutos sekä yhteiskunnan moninaistuminen asettavat kentälle paineita. Alapuron (2010) mukaan pohjoismainen kansalaisyhteiskunta on muuttumassa lähemmäksi korporatistista länsieurooppalaista kansalaisyhteiskuntaa (emt. 315–316). Sivesindin ja Sellen (2010) mukaan järjestöjen yhteiskunnallinen toiminta on vähentynyt ja kenttä on pirstaloitumassa. Heidän mukaansa ihmisiä on vaikea saada pitkän ajan toimintaan mukaan, koska nopea projektiluontoisempi toiminta kiinnostaa ihmisiä, mikä aiheuttaa haasteita järjestöille. (Emt. 96–98.)

Saukkosen (2013) mukaan kolmannen sektorin merkityksen muutoksessa korostuu siirtyminen edustamisesta palveluntuotantoon. (Ks. edustamisesta palveluntuotantoon esim. Wijkström 2011, 40; Wijkström ja Zimmer 2011, 1; Wijkström ja Lundström 2002, 18–19.) Merkityksellä Saukko-

nen (2013) viittaa kolmannen sektorin tarkoitukseen yhteiskunnalle ja toisaalta kolmannen sektorin toiminnassa mukana oleville yksilöille. Palveluiden tuotannon määrän kasvu johtuu osittain siitä, että kolmannella sektorilla on entistä enemmän alettu tuottaa sosiaali- ja terveystaloudellisia palveluita. Toisaalta kolmannen sektorin toiminta on ylipäättään painottunut enemmän vapaa-ajan harrastustoimintaan, kuten kulttuuriin ja urheiluun, joissa palveluiden tuotanto on ollut yleisempää. (Emt. 23–24.)

Kolmannen sektorin muutosta voidaan tarkastella toisaalta järjestötoiminnan muutoksen kautta eli tarkastelemalla muutosta kansalaistoiminnassa ja siihen osallistumisessa. Toisaalta muutosta voidaan havainnollistaa kolmannen, julkisen ja yksityisen sektorien välisten rajapintojen muutoksena sekä palvelutuotannon kasvuna ja ekonomistisen ajattelutavan omaksumisena kolmannella sektorilla. Kummankin suuntainen muutos osaltaan kasvattaa palkkatyön määrää kolmannella sektorilla. Ensin käsitelen muutosta järjestötoimintaan osallistumisessa, jonka jälkeen tarkastellaan palveluntuotannon kasvun ja ekonomistisen ajattelutavan lisääntymisen vaikutuksia.

4.1 Muutos järjestötoiminnassa

Siisiäisen ja Kankaisen (2009) mukaan myös Suomessa voi nähdä Sivesindin ja Sellen (2010, ks. edellinen luku) kuvaileman kehityksen. Niin sanotut uudet yhdistykset keskittyvät aiempaa enemmän spesifeihin toimintoihin ja toiminta eriytyy. Nämä yhdistykset ovat rakenteiltaan kevyempiä ja eivät enää välttämättä kuulu keskusjärjestöihin. Uudet yhdistykset ovat jäsenmäärää, taloudellisia voimavaroja ja toimintakykyä tarkastellessa pieniä. Vaikka pienet yhdistykset voidaan nähdä aktiivisempien jäsenten tuottajina, ovat ne kuitenkin usein lähinnä ”kuluttamisen paikkoja” eikä niinkään kollektiivisia tuottamisen paikkoja. Niiden avulla halutaan saavuttaa ja harrastaa itselle tärkeitä asioita mutta ei niinkään ajaa kollektiivisesti asioita. Lisäksi uusilla yhdistyksillä on entistä vähemmän vuorovaikutusta julkisten viranomaisten ja instituutioiden kanssa. Siisiäisen ja Kankaisen (2009) mukaan tämä rikkoo vanhaa suomalaista kansalaisyhteiskuntaperinnettä,

koska aiemmin yhdistykset ovat olleet tiiviissä yhteistyössä julkisten viranomaisten kanssa. (Emt. 99–101.)

Saukkosen (2013) mukaan kolmannen sektorin asemassa on tapahtunut muutoksia. Asema Saukkosen mukaan kuvastaa kolmannen sektorin toimijoiden formaalia järjestäytymistä sekä suhdetta erilaisiin järjestelmiin. Muutoksessa keskeisenä voidaan pitää kolmannen sektorin toiminnan muuttamista epäformaaliin muotoon. Aiemmin toimintakenttää tarkastellessa on usein jätetty huomioimatta ne yhdistykset, jotka eivät ole täyttäneet yhdistysten formaaleja rakenteita ja tarkastelussa on keskitetty nimenomaan rekisteröityihin yhdistyksiin. Toiminnan uudistuessa tulisi kuitenkin myös tarkastelumalleja uudistaa. Uusi teknologia mahdollistaa toiminnan ilman säännöllisiä tapaamisia ja osa kansalaisyhteiskunnan perinteisistä tehtävistä toteutuukin ilman organisoitua toimintaa, kun ihmiset voivat kokoontua ja vaihtaa mielipiteitä virtuaalisesti. (Emt. 17–19.)

Toisaalta aseman muutoksessa korostuu aikaisemmin vahvan ja hierarkkisen suhteen keskus- ja paikallisjärjestöjen välillä purkautuminen. Toiminta on muuttunut enemmän täysin paikalliseksi tai kansainväliseksi ja toisaalta nopeasti tapahtuvaksi toiminnaksi pitkän ja suunnitelmallisen sijaan. Toisaalta yhteiskunnallinen muutos ja individualismin lisääntyminen ovat vähentäneet kollektiivista toimintaa ja yhteisten tavoitteiden ajamista, ainakin pitkäjänteisesti ja organisoidusti. (Saukkonen 2013, 17–19, 23–24.) Kolmannen sektorin rakenteet ovat muuttuneet kolmiportaisesta liittomallista kohti hajanaisempaa kenttää ja organisaatioiden rakennetta (Wijkström ja Zimmer 2011, 14). Lisäksi aikaisempi aktiivisten jäsenten toiminta kolmannen sektorin yhdistyksissä on korvaantunut vapaaehtoisuudella, joka ei perustu jäsenyyteen. (Wijkström 2011, 37–38; Saukkonen 2013, 21–23.)

4.2 Muutos sektoreiden välisissä suhteissa ja ekonomistisen ajattelutavan omaksuminen

Aila-Leena Matthiesin (1999) mukaan hyvinvointivaltion kriisi on nostanut uuden kiinnostuksen kolmatta sektoria kohtaan. Kolmas sektori nähdään osana yhteiskuntaa ja taloutta ja siltä halutaan panosta yhteiskunnan toimintaan. Matthiesin mukaan kehityksen myötä ekonomistinen rationaliteetti on korvannut eettisen rationaliteetin kolmannella sektorilla. Kolmanteen sektoriin asetetaan uudenlaisia vaatimuksia sekä odotuksia ja samalla kolmannen sektorin riippuvuus muista sektoreista on kasvanut. Toimintaa suunnataan ennen kaikkea siihen suuntaan, mihin saadaan rahoitusta esimerkiksi julkiselta sektorilta. (Emt. 45–47).

Saukkosen (2013) mukaan kolmannen sektorin rooli kuvastaa kolmannen sektorin suhdetta muihin sektoreihin, eri toden julkiseen sektoriin. Roolin muutokseen on vaikuttanut ennen kaikkea julkisen sektorin toimintaympäristön muutos. Julkisella sektorilla on 1990-luvun lopusta alkaen omaksumtu enemmän liikemaailman taloudellisia arvoja ja toimintamalleja, mikä on johtanut uudelleen palvelujen tuottamisen organisointiin. Uuden julkishallinnon johtamisen (New Public Management) myötä julkinen sektori on muuttanut suhtautumista kolmanteen sektoriin. Kuntalain perusteella kuntien on mahdollista ostaa palvelunsa muualta ja näin siirtää palveluiden tuotanto esimerkiksi kolmannen sektorin toimijoille. (Kuntalaki 410/2015 9§; Alavaikko 2006, 43.) Uuden toimintamallin myötä kolmannen sektorin riippumattomuus ja itsehallinto on osittain kaventunut. Tilaaja-tuottajamallin myötä julkinen sektori on hyvin tarkasti voinut määritellä kolmannen sektorin toimintaa, mutta samalla taannut rahoituksen vuosiksi eteenpäin. Käytännössä kunnat ovat siis voineet tilata tietynlaista palvelua järjestöiltä. Raja kolmannen ja julkisen sektorin välillä on muuttunut eikä enää voida tehdä niin selkeää linjan vetoa näiden kahden välille. (Saukkonen 2013, 19–21; Wijkström ja Zimmer, 2011, 11; Möttönen ja Niemelä 2005,21.)

Julkisen sektorin muutokset vaikuttavat siis vahvasti myös kolmannen sektorin asemaan yhteiskunnassa ja etenkin julkisen sektorin asenteet kolmatta sektoria kohtaan muokkaavat sen mahdollisuuksia toimia. Möttösen ja Niemelän (2005) mukaan toisaalta uuden julkisjohtamisen ajattelun

ja toisaalta managerialistisen opin myötä julkinen sektori näkee kolmannen sektorin yhä enemmän vain yhtenä vaihtoehtona palvelun tuottamiseen. Managerialismin opin mukaan kuntalaiset nähdään asiakkaina, jolle yritysmäisesti tarjotaan palveluita. Tärkeänä osa tätä palveluiden tarjoamista on tuotannon tehokkuus ja kannattavuus. Tässä ajatusmaailmassa kolmas sektori on osa markkinayhteiskuntaa ja rinnastettavissa yksityisen sektorin palvelun tuottajiin. (Emt. 83–85,101.)

Muutos toiminnassa on johtanut tilanteeseen, jossa käytännössä järjestöt toimivat sekä yhteiskunnan kriitikkoina, että palveluiden tuottajina mikä vähentää niiden toiminnan uskottavuutta. Järjestöt joutuvat myös pohtimaan oman toimintansa luonnetta ja identiteettiään. (Ruohonen 2003, 52; Möttönen ja Niemelä 2005, 5 ja 86.) Järjestöt ovat siirtyneet etujärjestöistä kohti palveluntuottajia (Matthies 2007, 64–67; Wijkström ja Zimmer 2011, 13). Wijkströmin (2011) mukaan yhdistykset ovat siirtyneet kansanliikkeistä kohti sosiaalisia yrityksiä. Wijkströmin mukaan yhdistysten logiikka toiminnassa on muuttunut. Aikaisemmin yhdistykset kansalaisyhteiskunnan kontekstissa olivat nimenomaan sosiaalisia liikkeitä, kun taas nykyisin ne ovat yhä enemmän hyväntekeväisyysorganisaatioita. Aikaisemmin hallitus ja julkinen sektori toimivat vahvana referenssiryhmänä ja toimintamallina kolmannen sektorin toimijoille, kun taas yhä enemmän yksityinen sektori ja markkinalogiikka toimivat esimerkkinä kolmannen sektorin toimijoille. (Emt.47.) Erityisesti sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan motivaation voi osaltaan katsoa siirtyneen Ilmosen (2005) mukaan moraalisesta hyvän tuottamisesta kohti tehokasta palveluntuotantoa (emt. 125).

Palveluita on tuotettu kolmannella sektorilla pitkään, mutta kuten edellä on kuvattu, palveluiden tuottamisen luonne on muuttunut. Aiemmin yhdistykset tuottivat palveluita nimenomaan omille jäsenilleen ja tuodakseen jäsenistönsä palveluntarpeita ilmi, kun taas nyt palveluita tuotetaan paljolti julkisen sektorin tarpeisiin. (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 21–23; Möttönen ja Niemelä 2005, 152.) Vaikka toiminnan tehostaminen ja arvioinnin lisäys ovat osaltaan kehittäneet järjestötoimintaa, on samalla omaksuttu toimintatapoja, jotka ovat ristiriidassa kansalaistoiminnan luonteen kanssa. Ne ovat myös kaventaneet julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin eroja.

(Harju 2008, 71–72.) Erojen kaventuminen sektoreiden välillä vähentää kolmannen sektorin erityisemaa yhteiskunnassa. Taloudellisten normien hyväksyminen ja noudattaminen myös vähentävät sellaisten järjestöjen, jotka eivät täytä taloudellisen tehokkuuden vaatimuksia, mahdollisuuksia toimia järjestökentällä. Toiminta sektorilla on ylipäättään ammattimaistunut. (Matthies 2007, 67; Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 24). Toisaalta keskittyminen vain järjestöjen palvelujen tuotantoon ja sen tarkasteluun vie huomiota pois sen demokratiatehtävästä (Möttönen ja Niemelä 2005, 110–120).

Saukkosen (2013) mukaan entistä enemmän taloudellisen toiminnan piirteitä yritetään yhdistää perinteisiin kolmannen sektorin piirteisiin. Toiminnassa yleistyneen työelämän retoriikan myötä toiminnan tarkoituksia ja tuloksia tarkastellaan uudenaikaisessa valossa. Toiminta pitää Saukkosen (2013) mukaan sisällään kolmatta sektoria ohjaavat aatteet ja toimintamallit. Toiminnan toteuttamiseen lainataan yritysmaailman elementtejä ja käydään ekonomista diskurssia vaikka toiminnan tavoitteet itsessään pysyisivät entisellään. Toisaalta jotkut yhdistykset ovat yhtiöittäneet toimintaansa ja osa on jopa luopunut yleishyödyllisestä asemastaan. Uudet hybridiorganisaatiot liikkuvat julkisen ja yksityisen sektorin rajapinnoilla ja korvaavat suhdettaan valtioon yritysmaailman logiikoita omaksumalla. Kuten jo aiemmin edellisessä luvussa todettiin, vapaaehtoisuuden, joka ei perustu jäsenyyteen määrä on kasvanut ja samalla palkaton jäsenyyteen perustuva toiminta on vähentynyt. Palveluntuotannon määrän kasvun myötä palkkatyön määrä on kasvanut, mikä myös haastaa jäsenyyteen perustuvan toiminnan roolia. (Saukkonen 2013, 21–23; Wijkström ja Zimmer 2011, 14–15). Myös kansalaistoimintaan sitoutumisen muutokset ja projektituontoisuus ovat johtaneet palkkatyöntekijöiden palkkaamiseen, jotta toiminnassa säilyisi jatkuvuus (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 19–20).

Palvelujen ammattimainen tuottaminen voi aiheuttaa ristiriitoja järjestöjen toiminnassa. Laajeneva kolmannen sektorin palveluntuotanto voi johtaa kilpailutilanteeseen yksityisen sektorin kanssa ja samalla asettaa järjestöjen yleishyödyllisen aseman kyseenalaiseksi. Palveluita tuottavat kolmannen sektorin toimijat joutuvat tasapainottelemaan erilaisten vaatimusten ja normien rajamailla, kun

samalla korostetaan sitä, että ne eivät saa vääristää kilpailua. (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 30–32; Möttönen ja Niemelä 2005, 145–147.)

Uusi ammattimaisempi palvelujen tuotantoprosessi vaatii myös entistä enemmän palkattuja työntekijöitä, jotka ovat ammattilaisia (Ruuskanen ym. 2013, 24). Kolmannen sektorin palkkatyö keskittyy erityisesti sosiaali- ja terveystyöjärjestöihin, joissa palkkatyö keskittyy ennen kaikkea palveluntuotantoon. Verrattuna julkiseen ja yksityiseen sektoriin, huomattava osa kolmannen sektorin palkkatyöläisistä työskentelee alle kymmenen henkilön toimipaikoissa, kun taas suurissa yli 250 henkilön toimipaikoissa työskentelee vain noin 3 prosenttia työntekijöistä. Kolmannen sektorin työntekijöistä suurin osa, 85 prosenttia, on naisia. (Ruuskanen ym. 2013, 36–38.) Pienet työyhteisöt ovat alttiimpia työn epävarmuustekijöille ja naisten on todettu kokevan enemmän työn epävarmuutta kuin miesten (Happonen ja Nätti 2000, 76; Green 2009). Kolmannen sektorin palkkatyön erityispiirteisiin lukeutuu myös palkkatyön ja vapaaehtoistoiminnan suhde. Palkatun työvoiman rinnalla osa tekee työtä vapaaehtoisesti palkatta, mikä voi johtaa erilaisiin ristiriitoihin. (Ruuskanen ym. 2013, 26–27.)

Uusi rooli työnantajana asettaa haasteita kolmannen sektorin yhteisöille. Mitä pitemmälle palveluiden tuottamisessa ja mitä ammattimaisemmin palveluita tuotetaan, joutuvat järjestöt suuntaamaan päätöksentekoaan pois jäseniltä, mikä korostaa järjestön johdon asemaa. Kun toiminta siirtyy aatteellisesta kohti taloudellisempaa palvelun tuotantoa, muuttuu toiminta myös samalla kohti yritysmäisempää toimintaa, mikä taas luo yhdistysten henkilöstöpolitiikalle uusia haasteita. (Koskinen 1999, 230–231.) Usein tällaisessa tilanteessa valta keskittyy palkatulle johtajalle, kun vapaaehtoisuuspohjalta toimiva yhdistyksen hallitus, jonka yhdistyslain mukaan tulisi johtaa toimintaa, ei pysty johtamaan ammattimaisempaa toimintaa. (Ruuskanen ym. 2013, 28–29.)

Edellä kuvattujen muutosten vuoksi kolmannen sektorin palkkatyön määrä on viime vuosina kasvanut ja sektorin rooli hyvinvointipalveluiden tuotannossa on merkittävästi kasvanut. Tämän lisäksi myös palkkatyön määrä myös järjestötoiminnan koordinoinnissa on kasvanut. Kolmannen sektorin palkkatyötä, sen työntekijöitä ja heidän olojaan, on kuitenkin tutkittu suhteellisen vähän. (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 9–11.) Muutokset ovat omiaan luomaan epävarmuustekijöitä ja siksi tässä tutkielmassa halutaan paneutua työn epävarmuuden kokemiseen kolmannella sektorilla.

5. TYÖN EPÄVARMUUS

Työn epävarmuutta voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Yksiulotteinen näkökulma linkittää työn epävarmuuden vahvasti työn menettämisen ja toisaalta tulevan työttömyyden pelkoon, kun taas moniulotteinen näkökulma korostaa sitä, että myös muut työssä tapahtuvat muutokset ovat olennainen osa työn epävarmuutta. (Mauno & Kinnunen 2005, 168–169.)

Työn epävarmuutta on tutkittu yksilön epävarmuuskokemusten ja moniulotteisuuden kautta sekä työn menettämiseen liittyvien riskien kautta. Työn menettämiseen liittyvät riskit voidaan jakaa työntekijän arvioon siitä, kuinka todennäköistä työpaikan menettäminen on ja toisaalta työntekijään huoleen työssä tapahtuvista muutoksista. (Happonen ja Nätti 2000, 69.) Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) mukaan koettu epävarmuus voi johtua joko työn tai siinä olevan tärkeän piirteen menettämisen pelosta. Siksi työn epävarmuuden tutkimisessa tulisikin ottaa huomioon sekä määrällinen että laadullinen ulottuvuus ja tulisi kehittää mittareita, jotka yhdistävät nämä kaksi ulottuvuutta (Sverke ym. 2002, 256). Jacobsonin (1991) mukaan työn epävarmuus sisältää sekä kognitiivisen että affektiivisen ulottuvuuden (emt. 33).

Työntekijät joutuvat työelämän muutoksen pyörteissä entistä enemmän pohtimaan oman työsuhteensa jatkoa ja joutuvat toisaalta paineen alaisena hyväksymään muutoksia työoloissa ja työn sisällöissä. Käytännössä siis kokemus työn epävarmuudesta syntyy, kun yksilön kokeman ja toivoman varmuuden välillä on ristiriita. (Jacobson ja Hartley 1991, 2–7.) Työn epävarmuudeksi voi määrittää siis tilanteen, jossa työntekijä ei pysty ylläpitämään toivomaansa tilannetta eli työn epävarmuutta syntyy, kun työntekijä kokee uhkaa ja tuntee samalla, ettei pysty vastamaan kokeemaansa uhkaan (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984). Usein epävarmuus konkretisoituu työn menettämisen pelkoon (Mauno ja Kinnunen 2005, 168).

Jacobsonin (1991) mukaan työn epävarmuuden kokemisen ja työttömyyden välille ei pitäisi vetää yhtäsuuruus merkkiä, koska suurin osa niistä, jotka kokevat työssään epävarmuutta eivät koskaan menetä työpaikkaansa. Työn epävarmuuden kokeminen ei synnytä muutosta työntekijän roolissa vaan sen kokeminen tapahtuukin työntekijän roolin sisällä ja se järjestyttää tuttuja asetelmia. Se onkin siis ennen kaikkea subjektiivinen kokemus. (Emt. 23–33.) Verrattuna työn menettämiseen epävarmuuden kokeminen ei luo välitöntä vaikutusta vaan se on osa jokapäiväistä elämää (Sverke ym. 2002, 243). Käytännössä epävarmuuden syyt ovat monimuotoiset ja sitä kokevien työntekijöiden kokemukset voivat olla hyvin erilaisia (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984). Työn epävarmuus ei ole sosiaalisesti näkyvä ilmiö. Työn menettämisen pelon lisäksi epävarmuutta voi aiheuttaa myös pelko työn sisällöissä tapahtuvista muutoksista. (Jacobson 1991, 23–33.)

Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on pyritty tutkimaan työn epävarmuutta kysymyksillä, joiden tarkoituksena on selvittää, kokeeko työntekijä lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa. Lisäksi epävarmuutta on selvitetty kysymällä, kokeeko työntekijä työkyvyttömyyden uhkaa, sisältyykö työhön pelkoa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn, uhkaa siirrostä toisiin tehtäviin ja pelkoa ennakoimattomista muutoksista työssä. (Lehto & Sutela 2008, 128–129.) Tässä tutkielmassa hahmotan työn epävarmuuden käsitteen määrällisen epävarmuuden kautta.

5.1 Ketkä kokevat työn epävarmuutta?

Riippumatta henkilön asemasta työelämässä, voidaan työn epävarmuuden sanoa olevan nykyisin kiinteä osa suomalaisten palkansaajien työelämää (Mauno ja Kinnunen 2005, 168). De Witte (1999) on tutkimuksessaan havainnut, että sukupuoli vaikuttaa ikää ja ammatillista asemaa enemmän siihen, aiheuttaako työn epävarmuuden kokeminen henkistä pahoinvointia (emt. 169). Sukupuoli vaikuttaa myös siihen, mistä epävarmuutta koetaan. Rosenblatt, Talmus ja Ruvio (1999) ovat tutkimuksessaan havainneet, että miehet kokivat epävarmuutta eniten taloudellisista aspekteista, kun taas naisille epävarmuutta aiheuttivat myös pelko muutoksissa työn sisällöissä sekä aikatau-

luissa. Green (2009) on todennut naisten kokevan maailmanlaajuisesti, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, enemmän epävarmuutta työstään (emt. 357). Näswallin ja De Witten (2003) mukaan sukupuolta enemmän työnepävarmuuden kokemiseen vaikuttaa se, onko henkilö vastuussa perheensä toimeentulosta ja tämä tulisi ennen kaikkea ottaa huomioon, kun tutkitaan sukupuolen vaikutusta työnepävarmuuteen (emt. 207).

Iän vaikutus työn epävarmuuden kokemiseen ei ole yksiselitteinen eikä välttämättä lineaarinen. Nuoret työntekijät ovat useammin epävarmoissa työsuhteissa ja heillä ei ole niin paljon työkokemusta, joka voi olla mahdollisena esteenä uudelleen työllistymiselle. Toisaalta nuorilla työntekijöillä voi olla tarvittavia taitoja ”uuden sukupolven töihin”, mikä parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Nuorilla työntekijöillä voi olla myös erilaiset odotukset työelämästä ja he ovat voineet sopeutua paremmin esimerkiksi määräaikaisiin työsuhteisiin. Vanhemmilla työntekijöillä taas on enemmän työkokemusta ja vakaampi asema työmarkkinoilla, mikä vähentää heidän työn epävarmuuden kokemista. Toisaalta vanhempien työntekijöiden voi olla vaikeampi uudelleen työllistyä, jos työvuosia ei ole enää paljon jäljellä. (De Bustillo ja de Pedraza 2010, 9 ja Green 2009, 358.) Näswall ja De Witte (2003) ovat todenneet, että vanhemmat työntekijät kokevat enemmän epävarmuutta. Toisaalta heidän tutkimuksessaan iän vaikutus ei ollut merkittävä kaikissa maissa ja he nostavat myös esiin seikan, ettei iän vaikutusta tulisi välttämättä tutkia lineaarisesti. (Emt. 206.)

Työntekijät, jotka eivät ole niin sanotuissa ”perinteisissä työsuhteissa” eli vakituisissa kokoaika-työsuhteissa, kokevat eniten epävarmuutta työssään. Erityisesti työntekijät, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa tai ovat työyhteisössään uusia kokevat muita enemmän epävarmuutta. (Jacobson ja Hartley 1991, 7–8.) Näswallin ja De Witten (2003) mukaan ne, joilla on määräaikainen tai muuten väliaikainen työsuhteeseen kokevat enemmän työn epävarmuutta. Määräaikaisten työntekijöiden negatiivisia tuntemuksia tutkittaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon, onko työntekijä määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti vai pakosta (Mauno ja Kinnunen 2005, 192). Näswall

ja De Witte (2003) havaitsivat, että työntekijän osa-aikaisuudella eli tuntien määrällä oli myös vaikutusta työn epävarmuuden kokemiseen (emt. 208).

Erityisesti ne työntekijät, jotka ovat työstään erityisen riippuvaisia, kokevat enemmän epävarmuutta. Työstään riippuvaisia ovat esimerkiksi sellaiset työntekijät, joilla ei ole hyvät mahdollisuudet työllistyä uudestaan tai joiden palkka kattaa suurimman osan heidän perheidensä tuloista. (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984; Sverke ym. 2002, 243.) Toisaalta De Bustillo ja de Pedraza ovat havainneet, että isommat palkkatulot ehkäisevät työn epävarmuuden kokemista. He selittävät tätä sillä, että isommista tuloista on mahdollista säästää paremmin ja toisaalta heillä voi olla suurempi kontrollin tunne, kun elämä on taloudellisesti turvattua. (Emt. 17.)

Korkeammin koulutetut kokevat todennäköisemmin vähemmän työn epävarmuutta. Tätä voidaan selittää osittain sillä, että korkeammin koulutetuilla on todennäköisesti paremmat mahdollisuudet työllistyä uudelleen, jos jäävät työttömiksi. Heillä on myös todennäköisesti työttömäksi jäätyään paremmat mahdollisuudet opetella uusiin töihin tarvittavia taitoja ja kouluttautua uudelleen. (Green 2009, 345.) Korkeammin koulutetuilla on myös todennäköisemmin paremmat mahdollisuudet ja taidot hallita epävarmuustekijöitä työpaikalla ja yleisesti työmarkkinoilla (de Bustillo ja de Pedraza 2010, 9). Ne, joilla on korkeampi asema työelämässä, kokevat todennäköisesti vähemmän työn epävarmuutta. Erityisesti manuaalista työtä ja työntekijä asemassa olevat kokevat muita enemmän työn epävarmuutta. (Näswall ja De Witte 2003, 207.)

Maunon ja Kinnusen (2005) mukaan työntekijät, jotka pitivät työpaikassa tapahtuneita muutoksia epäoikeudenmukaisina, kokivat enemmän epävarmuutta työssään. Toisaalta ne työntekijät, jotka kokivat muutoksista tiedottamisen tapahtuvan liian myöhään, kokivat enemmän epävarmuutta. (Emt. 176–177.) Myös ne työntekijät, jotka olivat sitoutuneempia työhönsä, kokivat eniten epävarmuutta työssään. Toisaalta asetelma voidaan kääntää myös niin, että ne jotka kokivat epävarmuutta työssään, olivat valmiimpia vaihtamaan työpaikkaansa. Työn epävarmuuden on todettu

aiheuttavan työuupumusta etenkin naisilla (Mauno ja Kinnunen 2005, 178, 183–184.) Työn epävarmuutta kokeneet työntekijät kokivat eniten ristiriitoja työn ja perheen välillä. (Mauno ja Kinnunen 2005, 187.) Työntekijät, jotka kokevat pystyvänsä vastaamaan työn uhkiin tai eivät välitä näistä uhkista, eivät koe epävarmuutta työssään (Jacobson 1991, 34). Samassa asemassa ja tilanteessa olevista työntekijöistä, osa voi siis kokea työn epävarmuutta ja osa ei, johtuen ilmiön subjektiivisuudesta.

5.2 Työn epävarmuuden seuraukset

Maunon ja Kinnusen (2005) mukaan työn epävarmuuden kokemiseen syyt voidaan jakaa yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasolle, kun taas vaikutukset voidaan jakaa yksilö-, organisaatio- ja perhetasolle. Tasot linkittyvät keskenään eivätkä syyt ja seuraukset ole toisistaan riippumattomia. Yksilötasolla epävarmuus lisää työtytymättömyyttä sekä toisaalta lisää henkistä ja fyysistä pahoinvointia. Organisaatiotasolla epävarmuus vähentää organisaation sitoutumista ja luottamusta organisaatiota kohtaan sekä toisaalta lisää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Suurin vaikutus epävarmuudella on kuitenkin organisaation tehokkuuteen sekä sillä on työsuoritusta heikentävä vaikutus. (Emt. 172–186; ks. myös Greenhalgh ja Rosenblatt 1984.)

Sverke ym. (2002) ovat meta-analyysissään havainneet, että työn epävarmuuden seuraukset voidaan jakaa välittömiin sekä toisaalta pitkän aikavälin seurauksiin, jotka näkyvät sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Yksilötasolla välittömät vaikutukset näkyvät työtyytyväisyydessä sekä työhön sitoutumisella, kun taas pitkällä aikavälillä epävarmuudella on vaikutusta yksilön terveyteen. Organisaatiotasolla välittömät vaikutukset näkyvät organisaatioon sitoutumisessa ja luottamuksessa, kun taas pitkällä aikavälillä epävarmuus vaikuttaa työsuoritukseen ja halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. (Emt. ks. taulukko s. 244.) Työn epävarmuuden kokemisella on erilaisia vaikutuksia miehiin ja naisiin. Rosenblatt ym. (1999) tutkimuksessaan israelilaisista opettajista havaitsivat, että työn epävarmuus vaikutti sekä miehillä ja naisilla työhön sitoutumiseen, lähtöaikeisiin sekä vaihtohalukkuuteen, kun taas vain naisilla se vaikutti työsuoritukseen ja organisaation tukeen.

Määrällisen ja laadullisen työn epävarmuuden kokemisella voi olla erilaisia vaikutuksia. Hellgren ym. (1999) ovat tutkimuksessaan havainneet, että määrällinen ulottuvuus aiheuttaa ennen kaikkea stressireaktioita, kun taas laadullinen ulottuvuus vaikuttaa enemmän työasenteisiin. Työntekijän hyvinvoinnille työn epävarmuudella on lähes aina kielteisiä vaikutuksia, koska se aiheuttaa stressiä ja toisaalta luo kielteisiä kokemuksia. Toisaalta määräaikaissä työsuhteessa työn epävarmuudella voi olla myös positiivisia seurauksia. Epävarmuuden kokemisella voi siis olla erilaisia vaikutuksia vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. (Mauno ja Kinnunen 2005, 191–194.)

Kuten edellä on todettu työn epävarmuuden kokemisella voi olla monenlaisia seurauksia työntekijöille. Siksi on erittäin tärkeää tutkia sen syitä ja mitkä tekijät aiheuttavat työn epävarmuuden kokemuksia.

6. TYÖN EPÄVARMUUS KOLMANNEN SEKTORIN PALKKA-TYÖSSÄ

Benz (2005) on tutkimuksessaan havainnut, että ei-voittoa tavoittelevissa yrityksissä työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin voittoa tavoittelevissa yrityksissä. Ero ei Benzin mukaan kuitenkaan synny rahapainotteisista etuuksista työssä vaan esimerkiksi siitä, millaiset työolot voittoa tavoittelemattomat yritykset tarjoavat. Benzin mukaan myös näyttää siltä, että voittoa tavoittelemattomissa yrityksissä työnantaja pystyy luomaan tyytyväisempiä ja motivoituneempia työntekijöitä. (Emt. 164–167, 174.) Cunninghamin (2001) mukaan kolmannen sektorin työntekijät on nähty sitoutuneempina työhönsä ja organisaatioihinsa kuin muiden sektorin työntekijät, koska heillä on ajateltu olevan erilainen motivaatio ja ”palo” tehdä työtä, jota tekevät. Motivaatio tehdä työtä on syntynyt jostain muusta kuin pelkästään rahallisesta korvauksesta. Rose-Ackermanin (1996) mukaan kolmannen sektorin työntekijät jakavat organisaationsa arvot ja ovat valmiita työskentelemään jopa pienemmällä palkalla, jos voivat työllään edistää myös omia päämääriään (emt. 719–720). Cunninghamin (2011) mukaan uusi muuttunut tilanne sektorilla ja sopimuskulttuurin lisääntyminen tulisi kuitenkin ottaa tarkastelussa huomioon.

Cunninghamin ja Jamesin (2007) mukaan juuri uusi sopimuskulttuuri sekä kolmannen ja julkisen sektorin välisen eron kaventuminen ovat johtaneet epävarmuuskokemuksiin kolmannen sektorin työntekijöiden keskuudessa. Riippuvuus julkisesta rahoituksesta luo jatkuvaa epävarmuutta. Säädökset, kilpailu ja ammattimaisuuden vaatimukset lisäävät myös epävarmuutta kolmannella sektorilla. Epävarmuus kolmannella sektorilla on muutakin kuin työttömyyden pelkoa, se pitää sisällään myös esimerkiksi pelon työn siirtymisestä sektorilta toiselle tai tilaaja-tuottajamallin tuomat epävarmuustekijät. (Emt. 4–10.)

Uuden julkishallinnon johtamisen (New Public Management, NPM) vaikutuksia on Cunninghamin ja Nicksonin (2011) mukaan tutkittu lähinnä julkisella sektorilla, vaikka kolmannesta sektorista on tullut suuri palveluntarjoaja julkiselle sektorille (emt. 663). Vaikka Cunninghamin ja Nicksonin tutkimus keskittyy Iso-Britanniaan, voidaan katsoa, kuten edellä on kuvattu, uuden julkishallinnon johtamisen vaikuttaneen merkittävästi myös suomalaisen kolmanteen sektoriin. (Emt. 663, ks. myös Benz 2005, s 155.) Ruuskanen ym. (2013) ovat todenneet, että myös suomalaisille kolmannen sektorin työntekijöille uusi tilaaja-tuottaja malli luo epävarmuutta (emt. 32).

Cunninghamin ja Jamesin (2007) haastatteleminen kolmannen sektorin organisaatioissa työnantajina työskentelevät raportoivat, että määrärahaileikkauksien vuoksi he ovat joutuneet tilanteeseen, jossa ovat joutuneet tiedottamaan työntekijöilleen mahdollisista muutoksista ja irtisanomaan työntekijöitä. Lisäksi töitä on jouduttu uudelleenjärjestelmään, mikä on ollut mahdollista vain isommissa organisaatioissa. Uudet määrätyt työt ovat kuitenkin voineet olla töitä, jotka ovat olleet työntekijöiden koulutus- ja taitotason alapuolella. Pienimmissä organisaatioissa, joissa uudelleenjärjestelyt eivät olleet mahdollisia, työntekijöitä jouduttiin tiedottamaan mahdollisista irtisanomisista tai palkan ja työajan vähennyksistä. (Emt. 5–12, ks. myös Cunningham ja James 2009, 370.) Töiden uudelleen järjestelyt ja sitä myötä työn säilyminen ei kaikissa tapauksissa tosin ehkäissyt epävarmuutta vaan siirto toisiin tehtäviin saattoi jopa lisätä sitä. Tehtävien uudelleenjärjestely myös lisäsi ilmapiiriä, jossa työntekijöiden oletettiin olevan entistä joustavampia ja ottamaan uudenlaisia töitä vastaan jopa uudelta osa-alueelta. (Cunningham ja James 2009, 370–371.)

Työntekijöiden reaktiot eri organisaatioissa olivat olleet hyvin erilaisia. Osa työntekijöistä koki vahvaa sitoutumista organisaatioihin ja oli valmis uudistuksiin, kun taas osa työntekijöistä vaihtoi työpaikkaa. Myös eri ihmisryhmissä epävarmuus koettiin eri tavalla. Erityisesti nuoret työntekijät eivät kokeneet määräaikaista työsuhteita niin epävarmoiksi kuin vanhemmat työntekijät. Osassa organisaatioissa rahoitusvaikeudet johtivat etujen leikkaamiseen ja palkankorotusten jäädyttämiseen, mikä on aiheuttanut työntekijöiden keskuudessa tyytymättömyyttä. Erityisesti pienet organisaatiot olivat kaikista alttiimpia muutoksille kuten esimerkiksi rahoitusongelmille, jotka loivat

epävarmuutta. Toisaalta pienissä organisaatioissa oli myös kaikista vähiten resursseja käyttää aikaa rahoituksen hakemiseen. (Cunningham & James 2007, 12–14, 22.)

Rahoituksen epävarmuus Cunninghamin ja Jamesin (2007) tutkimuksessa lisäsi työn intensiteettiä järjestöissä. Toisaalta työn intensiteettiä ovat nostaneet palveluiden käyttäjien uudenlaiset ja muuttuneet tarpeet. Myös hallinnolliset tehtävät ja uudet vaatimukset rahoittajilta olivat lisänneet työn intensiteettiä. (Emt. 13–15; Cunningham 2001, 236.) Uusi kilpailutilanne ja palveluiden kilpailutus on saanut kolmannella sektorilla aikaan tilanteen, jossa palveluiden tuottamisessa on siirrytty enemmän kohti yksityisen sektorin toimintatapoja. Tilanne on myös lisännyt kilpailua kolmannen sektorin organisaatioiden välillä, mikä on vähentänyt tiedonjakoa ja yhteistyötä. (Cunningham ja Nickson 2011, 665–666.) Ylipäätään muutokset ovat johtaneet tilanteeseen, jossa työntekijät ovat entistä epävarmemmassa asemassa. Palveluiden kilpailuttamisessa huomioon otetaan vain palveluiden hinta, joka on uutta kolmannelle sektorille. Toisaalta työnantajan näkökulmasta joudutaan tilanteeseen, jossa rajallisten resurssien puitteissa pitää yrittää säilyttää sitoutuneita työntekijöitä. (Cunningham ja Nickson 2011, 670–671.)

Cunninghamin (2001) mukaan muuttuneessa toimintaympäristössä työntekijöiden johtamiseen ja valvontaan on kiinnitetty enemmän huomiota. Tällöin kolmannelle sektorille yleisesti tyypillisenä pidetty työn autonomia ja vaihtelu kärsivät. Lisääntyneen palveluntuotannon myötä sektorille on täytynyt palkata uusia työntekijöitä, jotka eivät Cunninghamin mukaan välttämättä jaa samoja arvoja organisaation kanssa vaan haluavat työskennellä lähinnä omien intressien takia. Ominia intresseinä Cunningham pitää esimerkiksi henkilökohtaista urakehitystä. Myös epäammattimainen johto on Cunninghamin mukaan aiheuttanut sektorilla epävarmuutta ja ristiriitoja. (Emt. 229–232, 236–238.)

7. TUTKIMUSTEHTÄVÄ, AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

7.1 Tutkimustehtävä

Tässä tutkielmassa etsitään vastausta alla olevaan tutkimuskysymykseen, johon etsitään vastausta myöhemmin kuvatulla aineistolla ja menetelmällä.

Mitkä tekijät ennustavat työn määrällistä epävarmuutta kolmannella sektorilla?

7.2 Aineisto

Tutkimuksen aineistona käytettiin Ruuskasen, Selanderin ja Anttilan (2013) keräämää kyselyä kolmannen sektorin palkkatyöntekijöistä. Aineiston keruu toteutettiin kyselylomakkeilla ja aineisto kerättiin hyödyntämällä ammattijärjestöjen jäsenrekistereitä. Ammattiliitot, joiden jäseniltä aineisto kerättiin, olivat Julkisen ja hyvinvointialojen liitto (JHL), Erityisalojen Toimihenkilöliitto (ERTO), Akavan Erityisalat ry sekä sosiaalialan korkeakoulutettujen etujärjestö Talentia. Kyselyaineisto kerättiin edellä mainittujen ammattiliittojen jäseniltä, joiden työnantaja on järjestö, säätiö tai osuuskunta. Aineiston keruu toteutettiin sähköpostikyselyn ja postikyselyn avulla. Vastausprosentti kyselyyn kokonaisuudessaan oli 22 prosenttia ja aineiston kooksi muodostui 1412 vastausta. (Emt. 13–14.)

Ammattijärjestön jäsenistöltä kerättyyn aineistoon liittyy sekä hyviä että huonoja puolia. Toisaalta aineisto vähentää organisaatioon liittyviä harjoja, mutta toisaalta vastaajaksi voivat päätyä vain järjestäytyneet kyseisten ammattijärjestöjen työntekijät. (Ruuskanen ym. 2013, 14.) Lisäksi tässä tutkielmassa aineisto on sekundaariaineisto, jota ei ole kerätty juuri tämän tutkielman toteuttamista varten, mikä aiheuttaa omat haasteensa. Aineisto itsessään rajaa sitä, mitä voidaan tutkia. Sekundaariaineiston käyttö on kuitenkin perusteltua, koska kyselyaineistossa on laajasti selvitetty kol-

mannen sektorin palkkatyön tilannetta ja siinä on kysytty myös tässä tutkielmassa tutkittavan ilmiön kannalta oleellisia asioita. On todennäköistä, että jos olisi ryhdytty keräämään uutta aineistoa, ei olisi saatu yhtä kattavaa otosta.

Aineisto vastaa suhteellisen hyvin yleistä organisaatio- ja toimialarakennetta kolmannen sektorin palkkatyössä. Suurin toimiala sekä tämän aineiston, että tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan kolmannella sektorilla on sosiaali- ja terveydenhuolto. Tilastokeskuksen mukaan koulutus edustaa toiseksi suurinta toimialaa, kun taas tässä aineistossa koulutuksen ja tutkimuksen osuus on jäänyt pieneksi. Muuten toimialojen koot vastaavat suhteellisen hyvin toisiaan. (Ruuskanen ym. 2013, 16.)

7.3 Työn epävarmuuden mittari

Työn epävarmuutta on aineistossa selvitetty väittämän *Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä* kysymyspatteriston avulla. Vastaukset väittämään jakaantuivat alla olevan taulukon 1 mukaisesti:

Taulukko 1. Työn epävarmuutta koskevat väittämät (N=1412)

	Kyllä	Ei	Puuttuu
	%	%	%
Lomautuksen uhka	11,0	73,0	15,9
Irtisanomisen uhka	12,4	71,7	15,9
Työttömyyden uhka	20,0	63,7	16,2
Ennakoimattomat muutokset	46,7	37,8	15,5
Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn	42,1	42,2	15,7

Kysymyspatteristosta kolme ensimmäistä *Lomautuksen uhka*, *Irtisanomisen uhka* ja *Työttömyyden uhka* kuvastavat työn epävarmuuden määrällistä ulottuvuutta, kun taas *Ennakoimattomat muutokset* ja *Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn* kuvastavat työn epävarmuuden laadullista ulottuvuutta. Taulukosta 1 voidaan huomata, että määrällistä työn epävarmuutta koetaan laadullista epävarmuutta vähemmän. Viidennes vastaajista koki työttömyyden uhkaa, kun taas esimerkiksi lähes puolet vastaajista koki työhönsä kuuluvan ennakoimattomia muutoksia.

Määrällistä epävarmuutta kuvaava muuttuja muodostettiin kyselylomakkeen väittämän *F6. Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä?* kohdista A-C. Kyseiset väittämät olivat A. *Lomautuksen uhka?* B. *Irtisanomisen uhka?* ja C. *Työttömyyden uhka*. Muuttujien reliabiliteetti varmistettiin Cronbachin alfa - testillä, jossa alfan arvo voi vaihdella lukujen 0 ja 1 välillä. Jokivuoren ja Hietalan (2007) mukaan alfan arvon ollessa suurempi kuin 0.6, voidaan tulosta pitää hyvänä. Alfa sai arvon 0,747, jota voidaan pitää kohtuullisena eli muuttujien voidaan katsoa mittaavan samaa asiaa. Jos vaihtoehto A. *Lomautuksen uhka* olisi jätetty vertailusta pois, olisi alfa saanut hieman korkeamman 0,758 arvon. Eron ollessa suhteellisen pieni, jätettiin vaihtoehto A myös mukaan summamuuttujaan, koska sen todettiin myös mittaavan samaa ilmiötä.

Muuttujasta muodostettiin dikotominen niin, että muuttaja voi saada arvon ei =0 tai kyllä =1. Käytännössä arvon 0 saivat ne vastaajat, jotka eivät vastanneet mihinkään epävarmuustekijään kyllä ja arvon 1 saivat ne vastaajat, jotka olivat vastanneet yhteen tai useampaan epävarmuustekijään kyllä. Puuttuvia havaintoja oli aineistossa suhteellisen paljon. Analyysissä käytettävässä summamuuttajassa puuttuvat havainnot jätettiin puuttumaan eikä niitä koodattu osaksi kumpaakaan arvoa.

Muuttujan vastaukset jakautuvat taulukon 2 mukaisesti.

Taulukko 2. Työn epävarmuus summamuuttuja
(N=1192)

	Kyllä %	Ei %
Määrällinen epävarmuus	30,4	69,6

Laadullisen epävarmuuden mittarin luomista varten testattiin F6-väittämän kohtien *D. Ennakoi-mattomat muutokset?* ja *E. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?* reliabiliteettia. Cronbachin alfa -testi kuitenkin antoi arvoksi vain 0,544, mikä ei ole kovin hyvä tulos. Koska laadullista epävarmuutta mittamaan ei kyetty luomaan järkevää mittaria, päädyttiin tutkimaan vain määrällistä työn epävarmuutta. Laadullista työn epävarmuutta olisi toki voinut tutkia myös yksittäisten kysymysten avulla. Ylipäätään laadullisen epävarmuuden tutkiminen olisi ollut mielenkiintoista, koska kuten taulukosta 1 voidaan nähdä, vastaajien työhön liittyi enemmän laadulliseen epävarmuuteen liittyviä tekijöitä. Tätä tutkielmaa tehdessä päädyttiin kuitenkin siihen, että laadullisen epävarmuuden tutkiminen vain yhden kysymyksen valossa ei käsittele ilmiötä tarpeeksi laajasti. Valintaa käsitellään tarkemmin tutkielman viimeisessä kappaleessa, jossa käydään läpi kriittisemmin tutkielman onnistumista.

7.4 Logistinen regressioanalyysi

Koska selitettävästä työn epävarmuus muuttujasta muodostettiin dikotominen eli kaksiluokkainen, päädyttiin analyysimenetelmänä käyttämään binäärilogistista regressioanalyysia. Selitettävä muuttuja on binäärinen eli vaihtoehdot olivat ”0 = ei epävarmuutta” ja ”1= epävarmuutta”. Logistisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat voivat olla jatkuvia, laatuero-, järjestys-, välimatka- tai suhteasteikkollisia. Selittävien muuttujien mitta-asteikoista ei siis tehdä oletuksia. Lisäksi muuttujien välisiä yhteyksiä ei oleteta lineaarisiksi. Logistinen regressioanalyysi vaatii onnistuakseen tarpeeksi ison havaintojoukon, vähintään 100 havaintoa. Tämän aineiston kokoa (n=1412) voidaan pitää riittävänä. (Jokivuori ja Hietala 2007,58; Nummenmaa 2009, 316,331, 343; Metsämuuronen 2005, 688.)

Logistinen regressioanalyysi pyrkii ennustamaan selittävien muuttujien avulla selitettävän muuttujan arvot. Tämän tutkielman tapauksessa pyritään siis ennustamaan sitä, ketkä kokevat työn epävarmuutta. Tässä tutkimuksessa logistisen regressioanalyysin mallina käytettiin pakottavaa mallia eli analyysiin otettiin mukaan myös ne selittävät tekijät, jotka eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Selittävät muuttujat valittiin tutkimuskirjallisuuden pohjalta, jolloin pakottavan mallin käyttö on perusteltua. (Nummenmaa 2009, 316–318.) Tällöin kyseessä on niin sanottu regressioanalyysin konfirmatorinen käyttötapa eli selittävät muuttujat on valittu tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Toinen vaihtoehtoinen olisi eksploratorinen käyttötapa, jossa malliin lisätään kaikki mahdollisesti asiaan vaikuttavat selittävät muuttujat. Kuitenkin, jos malliin valitaan paljon epäolennaisia muuttujia, eivät myöskään tulokset ole kovin olennaisia. Logistisessa regressioanalyysissä jokin selitettävän muuttujan arvosta asetetaan vertailuarvoksi, jota vasten muita muuttujan arvoja tarkastellaan. Vertailuarvo saa arvon 1 ja tuloksia tarkastellaan suhteessa tähän arvoon. Tarkoituksena on siis selvittää, kuinka paljon selitettävän muuttujan yhden luokan muutos lisää riskiä kuulua selitettävän muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan eli tässä tutkielmassa luokkaan ”1=kokee epävarmuutta”. (Jokivuori & Hietala 2007, 43, 56; Metsämuuronen 2005, 688–689.)

Logistisen regressioanalyysin tuloksena voidaan arvioida mallin sopivuutta, sitä kuinka hyvin malli pystyy ennustamaan selitettävän muuttujan vaihtelua, kuinka hyvin selittävät muuttujat ennustavat vaihtelua ja kuinka tarkasti malli ennustaa vaihtelua. Ennustustarkkuutta kuvastaa se, kuinka suuren osan havainnoista malli pystyy luokittelemaan oikein. (Nummenmaa 2009, 343; Metsämuuronen 2005, 694.) Logistinen regressioanalyysi voidaan myös toteuttaa niin, että muuttujia lisätään tai vähennetään analyysin edetessä. Tällöin voidaan tarkastella sitä, kuinka malli ja selitysaste muuttuvat, kun lisätään tai vähennetään muuttujia vaiheittain. (Jokivuori ja Hietala 2007, 67.) Tässä tutkielmassa analyysi toteutettiin kolmen vaiheen avulla niin, että ensin analyysi tehtiin yksilön ominaisuuksia kuvaavan taustamuuttujien avulla. Toiseen vaiheeseen lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko ja kolmantena lisättiin työsuhdetta ja työpaikan taloudellista tilaa kuvaavat muuttujat, joiden oletettiin ennustavan epävarmuuden kokemista eniten.

Seuraavaksi esittelen tarkemmin logistisen regressioanalyysin tulostaulukoita.

Uusien muuttujien vaikutusta malliin kuvataan logistisen regressioanalyysin testisuureen $-2\log$ -likehoodin ($-2LL$) muutoksen avulla. Jos $-2LL$:n arvo laskee, voidaan katsoa, että selittävät muuttujat ovat tuoneet lisäarvoa malliin eli sopii paremmin aineistoon. Arvon muutosta verrataan vakioon eli nolamalliin tai edelliseen malliin nähden. Testisuureen muutos kuvataan logistisen regressioanalyysin *Omnibus Test of Model Coefficients* -taulukossa, jossa muutosta testataan khiin-neliötestillä eli χ^2 avulla. Jokivuoren ja Hietalan (2007) mukaan, jos χ^2 on suuri ja p-arvo pieni (eli tilastollinen merkitsevyys suuri), voidaan katsoa, että malli muuttuu edelliseen askeleeseen verrattuna. Jos merkitsevyys on alle 0.05, ei malli ole enää yhteensopiva edellisen mallin kanssa. Tällöin lisätyillä muuttujilla on ollut havaittava vaikutus eli uusi malli lisätyillä muuttujilla pystyy paremmin ennustamaan tutkittavaa asiaa. Ensimmäisessä mallissa tilannetta verrataan vakioon, jonka jälkeen vertaus tehdään aina edelliseen malliin. (Metsämuuronen 2005, 694–695, Jokivuori & Hietala 2007, 66–67.)

Nagelkerke R² -arvon avulla voidaan myös arvioida mallin hyvyttä. Kyseessä on näennäisselitysaste, jonka arvo voi vaihdella 0 ja 1 välillä. Jos Nagelkerke R^2 saa arvoksi 0, malli ei pysty luokittelemaan yhtään havaintoa oikein ja saadessaan arvon 1, malli pystyy luokittelemaan kaikki

havainnot oikein. Mitä isomman arvon Nagelkerke R^2 siis saa, sitä paremmin selittävät muuttajat pystyvät ennustamaan selitettävän muuttujan vaihtelua. Kyseessä on näennäisarvo, koska selitettävän muuttujan kaksiluokkaisuuden vuoksi todellisia selitysasteita ei voida laskea. (Jokivuori & Hietala 2007, 67–68; ks. myös Metsämuuronen 2005, 696.)

Hosmer and Lemeshow testi havainnollistaa mallin ja aineiston yhteensopivuutta. Tarkastelu tehdään mallin jokaisen askeleen aikana. Aineisto jaetaan ennustetun todennäköisyyden perusteella kymmeneen ryhmään, jonka jälkeen ne jaetaan jokaisen ryhmän sisällä selitettävän muuttujan mukaan kahteen ryhmään. Varsinainen testin tulos tiivistyy p-arvoon eli Sig.-arvoon, joka esitetään erillisessä *Hosmer and Lemeshow Test*- taulukossa. Jos p-arvo jää alle 0.05, on aineiston ja mallin yhteensopivuus on huono. Mahdollisimman suuri p-arvo siis kertoo hyvästä mallin ja aineiston yhteensopivuudesta. (Jokivuori & Hietala 2007, 68; Metsämuuronen 2005, 704.)

Mallin hyvyttä voidaan tarkastella myös arvioimalla sitä, kuinka hyvin se pystyy selittävien muuttujien avulla luokittelemaan oikein havainnot (Jokivuori & Hietala 2007, 70). Tämän tutkielman tulostaulukossa on esitetty se, kuinka hyvin mallit pystyvät luokittelemaan oikein ne, jotka eivät koe epävarmuutta ja ne, jotka kokevat työn epävarmuutta sekä kuinka hyvin malli pystyy kokonaisuudessaan luokittelemaan havainnot oikein.

Yksittäisten selittävien muuttujien vaikutusta tutkitaan riskiluvun Exp (B) sekä tilastollista merkitsevyyttä mittaavan p-arvon avulla. Tässä tutkielmassa Exp (B) -luvun avulla voidaan siis tarkastella sitä, miten yksittäinen muuttuja ennustaa riskiä kuulua työn epävarmuutta kokevaan ryhmään. Exp (B) kuvaa riskin muutosta yhtä selittävän muuttujan yksikön muutosta kohden. Eli referenssiryhmäksi on asetettu arvo saa arvon 1 ja muiden muuttujien riskilukua tarkastellaan suhteessa siihen. Tilastollisesti merkittävät tulokset, eli p-arvo on alle 0.05, lisäävät mallin kykyä luokitella havainnot oikein selitettävän muuttujan kahteen luokkaan. (Jokivuori & Hietala 2007, 70–72.)

Aineistossa oli paljon puuttuvia vastauksia, mikä aiheutti oman haasteensa analyysille. Puuttuvien vastausten määrä vaihteli kysymyksistä riippuen. Puuttuvat vastaukset on taustamuuttujissa pyritty koodaamaan osaksi jotakin vastausvaihtoehtoa, jotta analyysiin saatiin mahdollisimman paljon havainnot. Kaikissa tapauksissa tämä ei ole ollut mahdollista.

8. TYÖN EPÄVARMUUDEN SELITTÄJÄT

Seuraavaksi esittelen analyysissä käytettävät taustamuuttujat, jotka on valittu tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Analyysi toteutettiin kahden lisäyksen avulla ja esittelen seuraavaksi taustamuuttujat ryhmittäin. Ensimmäisen taustamuuttujajoukon muodostivat yksilön ominaisuuksista koostuva ryhmä. Sen jälkeen analyysiin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujien joukko ja viimeisenä analyysiin lisättiin työsuhdetta ja työpaikan taloudellista tilannetta mittaavat niin sanotut kärkimuuttujat. Nämä kaksi muuttujaa päätettiin lisätä analyysiin vasta viimeisenä, koska niiden oletettiin tutkimuskirjallisuuden pohjalta vaikuttavan eniten työn epävarmuuden kokemiseen. (Ks. esim. Mauno & Kinnunen 2005,192; Jacobson & Hartley 1991, 7–8; Näswall ja De Witte 2003; Cunningham & James 2007; Cunningham & Nickson 2011.)

Taustamuuttujiksi valittiin sellaisia muuttujia, joita toisaalta työn epävarmuuden näkökulmasta voitiin pitää olennaisina ja toisaalta sellaisia muuttujia, joita pidettiin olennaisina kolmannen sektorin näkökulmasta olennaisina taustamuuttujia. Tutkielman liitteestä 1 käy ilmi alkuperäisen kyselylomakkeen vastausvaihtoehdot.

8.1 Yksilön ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko

TAULUKKO 3. Yksilön ominaisuutta kuvaavat taustamuuttajat (pois lukien jatkuvat muuttajat)

		%
Ikäluokat (N=1198)	-1949	5,3
	1950-1959	28
	1960-1969	29,1
	1970-1979	25
	1980-	12,6
Sukupuoli (N=1204)	Mies	15,4
	Nainen	84,6
Sosioekonominen asema (N=1306)	Ylemmät toimihenkilöt	68,4
	Alemmat toimihenkilöt	12,6
	Työntekijät	12,4
Koulutus (N=1412)	Ammattikoulutus	11,7
	Opistotason koulutus	22,5
	Ammattikorkeakoulututkinto	18,5
	Yliopisto- tai korkeakoulututkinto / tutkija	28,9
	Ei koulutusta/ ei vastausta	18,4

Ikä on sosiaalitieteissä tyypillisesti käytetty taustamuuttuja, joten siksi se valittiin myös tässä tutkimuksessa taustamuuttujaksi (KvantiMOTV- verkkosivusto, sosiaalitutkimuksen sosiodemografiset taustamuuttajat). Esimerkiksi Cunningham ja James (2007) ovat todenneet, että iällä on vaikutusta työn epävarmuuden kokemiseen kolmannella sektorilla (emt. 370–371). Iän vaikutus työn epävarmuuden kokemiseen ei välttämättä ole lineaarinen vaan se voi vaihdella eri ikäryhmien välillä (Green 2009; de Bustillo ja de Pedraza 2010). Esimerkiksi Näswall ja De Witte (2003) havaitsivat tutkimuksessaan, että ainakin osassa maita vanhemmat työntekijät kokevat enemmän epävarmuutta (emt. 206). Käytännössä ikä taustamuuttuja muodostettiin kyselylomakkeen kysymyksen *H2. Syntymävuosi* avulla. Syntymävuosi muunnettiin viisiluokkaiseksi ikäluokka-muuttujaksi, jonka havaintoja oli luokittain taulukon 3 mukaisesti. Aineiston kokonaiskoko oli 1412, joten ky-

symyksessä on jonkin verran puuttuvia vastauksia. Vanhimpaan ikäluokkaan kuului selvästi vähiten vastaajia ja myös nuorimpaan ikäluokkaan kuului muita vähemmän vastaajia. Eniten aineistossa oli luokkaan ”3 = syntymävuodet 1960–1969” kuuluvia vastaajia. Hypoteesina on, että nuorimmat kokevat enemmän työn epävarmuutta vanhimpiin ikäluokkiin verrattuna.

Myös **sukupuoli** on yleisesti käytetty taustamuuttuja ja se valittiin myös tähän tutkimukseen taustamuuttujaksi vaikka sen käyttöä taustamuuttujana voidaan myös kyseenalaistaa. (KvantiMOTV-verkkosivusto, sosiaalitutkimuksen sosiodemografiset taustamuuttujat). Työn epävarmuuden kokemiseen sukupuolen on myös todettu vaikuttavan (Rosenblatt ym. 1999). Sukupuolen on myös todettu vaikuttavan esimerkiksi ikää enemmän siihen, aiheuttaako työn epävarmuus henkistä pahoinvointia (De Witte 1999, 169). Naisten on todettu kokevan enemmän työn epävarmuutta (Green 2009). Suurin osa vastaajista oli naisia (taulukko 3). Osittain sukupuolijakaumaa selittää se, että sektorin toiminta painottuu sosiaali- ja terveysalalle, joka on perinteisesti ollut erittäin naisvaltaista (Ruuskanen ym. 2013, 38). Verrattuna aineiston kokoon (n=1412) puuttuvia vastauksia oli suhteellisen paljon. Hypoteesina on, että naiset kokevat miehiä enemmän työn epävarmuutta.

Sosioekonomista asemaa kuvastamaan muodostettiin muuttuja kyselylomakkeen kysymyksen *B1. Mikä on ammattisi?* avulla. Kyseessä oli avoin kysymys, jonka vastaukset aineiston alkupe-
räiset kerääjät olivat koodanneet vastaamaan tilastokeskuksen ammattiluokitusta (Tilastokeskuk-
sen www-sivut; Ammattiluokitus). Ammattiluokituksen avulla muodostettiin sosioekonomista
asemaa kuvaava kolmiluokkainen muuttuja, jonka luokat muodostivat ylemmät toimihenkilöt,
alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät. Suurin osa aineiston vastaajista kuuluu ylempiin toimihen-
kilöihin (taulukko 3). Vaikka Maunon ja Kinnusen (2005) mukaan työn epävarmuus koskettaa
kaikkia työntekijöitä riippumatta heidän asemastaan työelämässä, on mielenkiintoista tutkia sosio-
ekonomisen aseman vaikutusta työn epävarmuuden kokemiseen. Voidaan ajatella, että niillä joilla
on korkeampi sosioekonominen asema, on myös parempi mahdollisuus työllistyä uudestaan, joten
he eivät siksi koe niin paljon määrällistä työn epävarmuutta. Ne, joilla ei ole mahdollisuutta työl-

listyä uudelleen ovat riippuvaisempia työstään ja kokevat siksi enemmän epävarmuutta. (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984 ja Sverke ym. 2002, 243.) Näswallin ja De Witten (2003) mukaan alemmassa sosioekonomisessa asemassa olevat kokevat enemmän työn epävarmuutta (emt. 207). Hypoteesina onkin, että työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden riski kokea työn epävarmuutta on suurempi.

Koulutusta kuvaava muuttuja muodostettiin kyselylomakkeen *H3.Ammatillinen koulutus: (tällä hetkellä)* avulla. Muuttujasta tehtiin viisiluokkainen, jossa puuttuvat vastaukset koodattiin osaksi luokkaa ”ei koulutusta”. Vastaajien koulutustausta jakautui taulukon 3 mukaisesti. Lähes puolella vastaajista (47,7 %) oli ammattikorkeakoulu tai sitä korkeampi koulutustausta. Suurin osa vastaajista oli siis korkeakoulutettuja. Viimeisen ryhmän (*ei koulutusta/ ei vastausta*) korkea osuutta selittää puuttuvien vastausten määrä. (Taulukko 3.) Koulutusta käytetään usein taustamuuttujana sosiaalitieteiden tutkimuksessa, vaikka toki se ei kerro kaikkea vastaajaan asemasta työmarkkinoilla (KvantiMOTV- verkkosivusto, sosiaalitutkimuksen sosiodemografiset taustamuuttajat). Suoraviivaisena johtopäätöksenä voidaan ajatella niin, että mitä korkeampi koulutus, sitä korkeampi asema on myös työmarkkinoilla. Kuten edellä sosioekonomista taustamuuttujaa esiteltäessä todettiin, työn epävarmuutta kokivat etenkin ihmiset, joiden uudelleen työllistymismahdollisuudet ovat heikot (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984 ja Sverke ym. 2002, 243). Tähän pohjaten voidaan ajatella, että korkeammin koulutetuilla olisi paremmat työllistymismahdollisuudet ja näin vähemmän koulutetut kokisivat enemmän työn epävarmuutta. De Bustillon ja de Pedrezan mukaan korkeampi koulutus mahdollistaa paremman epävarmuuden hallinnan työmarkkinoilla (emt. 10). Toisaalta Cunninghamin ja Jamesin (2007) mukaan kolmannella sektorilla töitä on jouduttu uudelleen järjestelemään rahoitusongelmien vuoksi, jolloin uudet työtehtävät ovat voineet olla oman koulutustason ”alapuolisia” töitä. Tämä taas voi lisätä epävarmuuskokemuksia korkeammin koulutettujen keskuudessa. Hypoteesina kuitenkin on, että vähemmän koulutettujen riski kokea työn epävarmuutta on suurempi verrattuna korkeammin koulutettuihin.

Vastaajien **tuloja** kuvaava taustamuuttuja muodostettiin suoraan kysymyksen *B12. Mitkä ovat kuukausitulosi päätyöstä veroja vähentämättä?* mukaan. Tulo-muuttujaa käsiteltiin aineistossa jatkuvana muuttujana. Kyselylomakkeessa vastausvaihtoehdot olivat tuloluokittainen (ks. liite 2 kyselylomake Kolmannen sektorin palkkatyö). Eniten havaintoja on tuloluokissa kahdeksan (2101–2300 euroa) ja yhdeksän (2301–2500 euroa) (ks. liite 2 jatkuvien muuttujien jakaumat). Tulot valittiin taustamuuttujaksi, koska tulojen määrä voi vaikuttaa työn epävarmuuden kokemiseen (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984 ja Sverke ym. 2002, 243). De Bustillo ym. ovat havainneet, että mitä suurempi palkka, sitä vähemmän kokee työn epävarmuutta (emt. 2010, 17). Tässä tutkielmassa oletetaan, että suuremmat tulot vähentävät riskiä kokea työn epävarmuutta.

8.2 Työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko

Taulukko 4. Työn ominaisuutta kuvaavat taustamuuttujat (pois lukien jatkuvat muuttujat)

Muutoksista tiedottaminen	
(N=1412)	%
<i>Saatko yleensä tiedon työtä koskevista muutoksista?</i>	
Jo suunnittelu vaiheessa	34,4
Vähän ennen muutosta	25,9
Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen	21,2
Työssäni ei ole muutoksia	18,5
Palkkatyöntekijöiden määrä	
(n=1412)	%
<i>Onko palkkatyöntekijöiden määrä?</i>	
Lisääntynyt	35
Pysynyt ennallaan	44,6
Vähentynyt	20,4
Toiminnan tarkoitus	
(N=1412)	%
Muu tarkoitus	65,5
Palveluiden tuottaminen ulkopuolisille	35,5

Työn muutosta kuvaava summamuuttuja luotiin kyselylomakkeen F4. *Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa OMASSA työssäsi (viime vuosina)?* kohdista A-I, jossa A. Työtehtävät ovat lisääntyneet. B. Työtehtävien alue on laajentunut C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet D. Tulosseuranta on tehostunut. E. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet. F. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita G. Palvelujen käyttäjien (jäsenet, asiakkaat jne.) kriittisyys työyhteisöimme tuottamia palveluita kohtaan on lisääntynyt H. Sitoutuneiden vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi on vaikeutunut I. Toimintaan on entistä vaikeampi löytää vastuullisia luottamushenkilöitä. Vastausvaihtoehtoina kaikissa muuttujissa olivat 1 = pitää paikkansa, 2= ei pidä paikkansa ja 3= ei sovi. Muuttujat uudelleen koodattiin niin, että edelleen 1= pitää paikkansa, mutta kaikki muut vastaukset saivat arvon 0. Vaihtoehdot 2 ja 3 yhdistettiin, koska ajateltiin että ne tarkoittavat lähes samaa asiaa. Lisäksi erityistä huomiota haluttiin kiinnittää siihen, kokivatko työn epävarmuutta

ne, joiden työssä väite piti paikkansa, joten siksi vastausvaihtoehtojen 2 ja 3 yhdistämistä pidettiin perusteltuna. Lisäksi puuttuvat vastaukset yhdistettiin vaihtoehtoon 0, jotta analyysiin saataisiin enemmän tapauksia mukaan, mikä parantaa lopullisen analyysin tekoa. Summamuuttujaa muodostettaessa haluttiin myös, että suurempi arvo kuvaa suurempaa muutosta, joten siksi vaihtoehdot 2 ja 3 koodattiin vaihtoehdoksi 0. Muuttujien reliabiliteettia testattiin Cronbachin alfa-testillä, jonka arvoksi saatiin 0,803. Alfan ollessa enemmän kuin 0,6 voitiin muuttujien todeta mittaavan samaa asiaa (Jokivuori ja Hietala 2007). Työn muutosta kuvaava summamuuttuja haluttiin luoda, koska ajateltiin, että mitä enemmän muutoksia on työssä, sitä enemmän riski kokoa epävarmuutta kasvaa.

Kaikki kyseisistä vaihtoehdoista kuvaavat työssä tapahtuvia muutoksia ja osa erityisesti kolmannella sektorilla tapahtunutta muutosta. *Työtehtävien lisääntyminen* on esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa liitetty työn epävarmuuskokemuksiin (Lehto & Sutela 2008, 128–129). *Työtehtävien laajentumisen* voidaan katsoa liittyvän uusiin epävarmuus tekijöihin kolmannella sektorilla. Cunningham ja James (2007) ovatkin todenneet, että uusi tiukentunut taloustilanne on johtanut töiden uudelleen järjestelemiseen ja samalla tehtäväalueet ovat laajentuneet. Greenin (2006) mukaan jos työntekijän taitotaso ei kohtaa hänen työtehtävissään tarvittavia vaatimuksia, ovat he tyytymättömämpiä työhönsä (emt. 162). *Tehtävien vaikeutuminen* voi olla seurausta töiden uudelleen järjestelyistä ja joustoista, joita työntekijät ovat kolmannella sektorilla joutuneet tekemään (ks. Cunningham ja James 2007, 5–12). *Uuden tiedon omaksumisvaatimusten kasvamisen* voidaan olettaa olevan seurausta töiden uudelleen järjestelyistä ja joustoista, jotka lisäävät työn epävarmuuden kokemista.

Tulosseurannan tehostumista voidaan pitää olennaisena osana kolmannen sektorin muutosta ja epävarmuutta aiheuttavana tekijänä. (Ks. Tämän teoksen kappale kolmannen sektorin muutos, Matthies 2007; Möttönen&Niemi 2005; Saukkonen 2013; Wijkström ja Zimmer 2011.) Ylipääntään seurannan lisääntyminen vähentää sektorille tyypillistä autonomiaa (Cunningham 2001). Riippuvuus julkisen sektorin rahoituksesta, kilpailu rahoituksen saamisesta sekä *kilpailu asiakkaita* yksityisen sektorin kanssa ja kolmannen sektorin toimijoiden välillä on lisännyt työpainetta sektorin työntekijöillä. Cunningham ja James (2007) ovat tutkimuksessaan havainneet, että palve-

lujen käyttäjien uudet asenteet ovat lisänneet epävarmuutta kolmannella sektorilla. Projektiluonteisemman toiminnan myötä *sitoutuneiden vapaaehtoisten ja vastuullisten luottamusmiesten saaminen mukaan toimintaan* on yksi kolmannen sektorin haasteista (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 19–20).

Kolmannen sektorin työnantajat ovat joutuneet tiedottamaan muutoksista ja uudelleen järjestelyistä työntekijöilleen (Cunningham ja James 2007). Mauno ja Kinnunen (2005) ovat todenneet, että työntekijät, jotka kokevat muutoksista tiedottamisen tapahtuvan liian myöhään, kokevat myös enemmän epävarmuutta työssään. Siksi haluttiin muodostaa myös **muutoksien tiedottamista** kuvaava taustamuuttuja. Se muodostettiin kyselylomakkeen kysymyksestä *F5.Saatko yleensä tietoa työstä koskevista muutoksia*. Muuttuja noudatteli alkuperäisen kysymyksen vastausvaihtoehtoja ja puuttuvat vastaukset koodattiin osaksi kohtaa ”*työssäni ei ole ollut muutoksia*”, jotta lopulliseen analyysiin saatiin mahdollisimman paljon muuttujia. Jakaumat voidaan nähdä taulukosta 4. Hypoteesina on, että muutoksista tiedottaminen vasta vähän ennen muutosta tai sen jälkeen, lisää riskiä kokea työn epävarmuutta.

Palveluiden tuotanto ja palveluiden tuotanto nimenomaan ulkopuolisiin tarpeisiin on lisääntynyt kolmannella sektorilla. Ammattimaistuneen palvelutuotannon myötä myös palkkatyöntekijöitä on jouduttu palkkaamaan entistä enemmän. Palkkatyön lisääntyminen kuvastaa sektorilla tapahtunutta muutosta ja uusia haasteita järjestötyössä (ks. kappale järjestötoiminnan muutos). **Palkkatyöntekijöiden määrän lisääntymistä** kuvaava muuttuja muodostettiin kyselylomakkeen kysymyksestä *F3.Onko palkkatyöntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassasi* avulla. Muuttujasta tehtiin kolmiluokkainen niin, että työntekijöiden määrä oli joko lisääntynyt, pysynyt ennallaan tai vähentynyt. Puuttuvat arvot koodattiin osaksi kohtaa pysynyt ennallaan. (taulukko 4.) Hypoteesina on, että jos palkkatyöntekijöiden määrä on lisääntynyt, on suurempi riski kokea työn epävarmuutta.

Kyselylomakkeen kysymyksestä A2. *Mikä seuraavista on organisaatiosi ensisijainen tarkoitus?* (Valitse mielestäsi tärkein) muodostettiin kaksiluokkainen **toiminnan tarkoitusta** kuvaava muuttuja. Ensimmäisen luokan muodostivat ne, joissa muu kuin palvelujen tuottaminen ulkopuolisille oli ensisijainen organisaation tarkoitus ja toisen luokan ne, joiden organisaatiossa palvelujen tuottaminen ulkopuolisille oli ensisijaista. Muuttujasta haluttiin tehdä kaksiluokkainen, koska haluttiin nähdä kokevatko palveluita ulkopuolisille tuottavat muita enemmän epävarmuutta. Palveluntuotantoa ulkopuolisille haluttiin korostaa, koska esimerkiksi Ruuskasen ym. (2013) mukaan kolmannella sektorilla on siirrytty tarjoamaan palveluita nimenomaan ulkopuolisiin tarpeisiin. Hypoteesina on, että palveluita ulkopuolisille tuottavilla riskiä kokea työn epävarmuutta on suurempi.

Organisaatiositoutumista kuvaava taustamuuttuja muodostettiin luomalla summamuuttuja kyselylomakkeen kysymyksestä D8. *Mieti oletko täysin samaa mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väittämien kanssa:* A. *Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti.* B. *En tunne erityistä kiintymystä tätä organisaatiota kohtaan.* C. *Kuuluminen tähän organisaatioon merkitsee minulle lähtökohtaisesti paljon.* D. *Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa.* E. *Työskentelisin mieluummin jossain toisessa työpaikassa kuin nykyisessä.* F. *Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi.* Koska kaikki kysymykset eivät mitanneet samansuuntaisesti organisaatiositoutumisen eri osa-alueita, käännettiin osa muuttujista ennen summamuuttujan muodostamista. Kysymyksistä A, C, D ja F käännettiin niin, että 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 ja 5=1. Kyseiset muuttujat päädyttiin kääntämään, jotta isompi muuttujan arvo kuvaisi suurempaa organisaatiositoutumisen tasoa. Tämän jälkeen muuttujien reliabiliteettia testattiin Cronbachin alfa - testillä, jossa alfan arvoksi saatiin 0,825. Kuten jo aiemmin todettiin, alfan ollessa suurempi kuin 0,6 voidaan tulosta pitää hyvänä (Jokivuori ja Hietala 2007). Käännettyistä muuttujista A, C, D ja F sekä alkuperäisistä muuttujista B ja E muodostettiin siis organisaatiositoutumista kuvaava summamuuttuja. (ks. Liite 1 jatkuvien muuttujien jakaumat). Organisaatiositoutumista kuvaava summamuuttuja haluttiin luoda, koska esimerkiksi Maunon ja Kinnusen (2005) mukaan sitoutuneet työntekijät kokevat enemmän työn epävarmuutta. Kolmannen sektorin työntekijät on nähty erittäin sitoutuneina työhönsä ja organisaatioihin, joissa työskentelevä (Cunningham 2001). Hypoteesina oletetaan, että sitoutuneilla työntekijöillä on suurempi riski kokea työn epävarmuutta.

Esimiehen tukea kuvaava summamuuttuja muodostettiin väittämästä *E7. Seuraavat väittämät koskevat lähiesimestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä.* Kysymys muodostettiin alkuperäisen muuttujan väittämistä A-L, joissa A. *Esimieheni tukee ja rohkaisee minua.* B. *Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista.* D. *Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme.* E. *Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista.* I. *Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään.* K. *Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.* L. *Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen.* Kaikki muuttajat mittasivat samansuuntaisesti lähiesimestä koskevia väittämiä, joten niitä ei päädytty kääntämään, vaikka vastausvaihtoehdot muuttuivat positiivisesta negatiiviseen eli vastausvaihtoehto 1 = *täysin samaa mieltä* ja 5 = *täysin eri mieltä*. Puuttuvat arvot koodattiin osaksi vastausvaihtoehtoa, 3 = *ei samaa eikä eri mieltä*, koska haluttiin parantaa lopullista analyysia ja varmistaa, että siihen pystytään ottamaan mahdollisimman paljon havaintoja mukaan. Kuten edellisinkin taustamuuttujan kohdalla, summamuuttujan reliabiliteettia mitattiin Cronbachin alfa - testillä, jossa alfan arvoksi saatiin 0,931. Väittämät A-L kuvaavat siis samaa ilmiötä ja niistä pystyttiin muodostamaan summamuuttuja. Uudesta esimiehen toiminta muuttujasta muodostettiin jatkuva summamuuttuja. Sillan ym. (2010) mukaan reilu kohtelu työpaikalla vähentää työn epävarmuuden negatiivisia seurauksia (emt. 457-459). Karasekin ja Theorellin (1990) mukaan esimiehen sosiaalinen tuki on yksi tärkeimmistä stressin vähentämisen keinoista (emt. 135). Esimiehen positiiviseksi koetun toiminnan ajateltiin vähentävän työn epävarmuus kokemuksia eli oletettiin riskin kokea työn epävarmuutta nousevan muuttujan arvon noustessa.

Työkavereiden sosiaalista tukea kuvaava jatkuva summamuuttuja muodostettiin kyselylomakkeen kysymyksestä *E4. Seuraavat kysymykset liittyvät työtovereilta saatavaan sosiaaliseen tukeen. Mieti mikä seuraavista vaihtoehdoista luonnehtii parhaiten omaa työtäsi tässä organisaatiossa.* A. *Saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi, kun työ tuntuu hankalalta?* B. *Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?* Muuttujien reliabiliteettia testattiin Cronbachin alfa - testillä, jossa arvoksi saatiin 0,88. Summamuuttujan muodostaminen oli siis perusteltua, koska testin tuloksen mukaan väittämät A ja B kuvaavat samaa ilmiötä riittävän

hyvin. Greenhalgin ja Rosenblattin (1984) mukaan sosiaalinen tuki vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä reagoi uhkaan. Käytännössä mitä enemmän sosiaalista tukea, sitä enemmän työntekijällä on kykyä selvittää uhkaavista tilanteista, mikä vähentää riskiä kokea työn epävarmuutta.

Kyselylomakkeen kysymyksestä A7. *Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa, jossa itse työskentelet?* toimi suoraan **toimipaikan kokoa** kuvaavana taustamuuttujana. Kyselylomakkeessa vastausvaihtoehto oli avoin, johon vastaaja pystyi itse merkitsemään toimipaikan koon. Eniten havaintoja oli luokassa 1 eli henkilöitä, joiden toimipaikassa oli vain yksi työntekijä. Prosentteina he edustivat 6,7 prosenttia vastaajista. Toimipaikoissa, joissa oli 13 tai vähemmän työntekijöitä, työskenteli 50,7 prosenttia vastaajista eli yli puolet vastaajista työskentelee hyvin pienissä toimipaikoissa. Vain vajaa 20 prosenttia työskenteli toimipaikoissa, joissa oli 50 tai enemmän työntekijöitä. Taustamuuttujaa ei käsitelty, joten se toimi jatkuvana taustamuuttujana analyysissa. Happosen ja Nätin (2000) mukaan työpaikan pieni koko ennustaa epävarmuuden kokemista (emt. 76). De Bustillo ja de Pedraza (2010) ovat kuitenkin todenneet, että yrityksen koko ei vaikuta työn epävarmuuden kokemiseen (emt. 16). Samaa tulokseen on päätyntä myös Erlinghagen (2008), jonka mukaan työpaikan koko ei vaikuttanut työn epävarmuuden kokemiseen (emt. 193). Toisaalta Cunningham ja James (2007) ovat todenneet, että pienemmissä kolmannen sektorin organisaatioissa jouduttiin taloudellisissa vaikeuksissa päättämään enemmän irtisanomisiin, kun isommissa organisaatioissa töitä voitiin enemmän uudelleen järjestellä. Hypoteesina voidaan siis todeta, että pienempi työpaikan koko lisää riskiä kokea työne epävarmuutta.

Luottamusmiesjohtoa kuvaava jatkuva summamuuttuja muodostettiin kyselylomakkeen kysymyksestä E8. *Seuraavat väittämät kuvaavat organisaation luottamusmiesjohtoa ja työntekijöiden välistä suhdetta. A. Organisaation luottamusmiesjohto ei ole aidosti kiinnostunut työntekijöiden mielipiteistä ja näkemyksistä. B. Organisaation luottamusmiesjohto välittää työntekijöiden hyvinvoinnista. C. Organisaation luottamusmiesjohto tarkastelee työpaikan asioita täysin eri näkökulmasta kuin palkattu henkilöstö. D. Omani ja organisaationi edut ovat pitkälti yhteneviä.* Kysymyksen E8 vastausasteikko oli viisiportainen, jossa 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä.

Tästä johtuen väittämät B ja D päädyttiin kääntämään, jotta suurempi arvo kuvaisi käytännössä parempaa luottamusmiesjohdon toimintaa. Muuttujien puuttuvat arvot koodattiin osaksi vaihtoehtoa ”3=ei samaa eikä eri mieltä”. Summamuuttujan reliabiliteettia testattiin Cronbachin alfa-tes-tillä, jossa alfan arvoksi saatiin 0,782. Koska alfan arvo oli yli 0,6, pystyttiin summamuuttuja muo-dostamaan (ks. Jokivuori ja Hietala 2007). Luottamusmiesjohto luo oman erityspiirteensä kolman-nelle sektorille ja siksi haluttiin muodostaa sitä kuvaava taustamuuttuja. Cunninghamin (2001) mukaan epäammattimainen johto voi aiheuttaa epävarmuutta kolmannella sektorilla. Ruuskasen ym. (2013) mukaan luottamusmiesjohdolla ei välttämättä ole lainkaan kokemusta palkkatyön joh-tamisesta, mikä voi johtaa ristiriitoihin työssä (emt. 50). Hypoteesina on, että positiivisempi koke-mus luottamusmiesjohdosta ja sen toiminnasta pienentää riskiä kokea työn epävarmuutta.

8.3 Työsuhde ja työpaikan taloudellinen tilanne muuttajat

Taulukko 5. Työsuhdetta ja työpaikan taloudellista tilannetta kuvaavat muuttajat

Työsuhde (N=1262)	%
<i>Onko työsuhteesi</i>	
Vakituinen	80
Määräaikainen vapaaehtoisesti	5,9
Määräaikainen ei-vapaaehtoisesti	12,6
Työpaikan taloudellinen tilanne (N=1216)	%
<i>Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne mielestäsi tällä hetkellä</i>	
Täysin vakaa ja turvattu	21
Jokseenkin vakaa ja turvattu	46,7
Hieman epävarma	24,4
Hyvin epävarma	6,8

Työsuhdetta kuvaavalla taustamuuttujalla haluttiin kuvata, oliko vastaajan työsuhde vakituinen, vapaaehtoisesti määräaikainen vai määräaikainen ei-vapaaehtoisesti. Muuttuja muodostettiin kyselylomakkeen kysymysten B8. *Onko työsuhteesi: 1. Toistaiseksi voimassa oleva tai pysyvä 2. määräaikainen tai tilapäinen* ja B9. *Oletko määräaikaisessa työsuhteessa: 1. Siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla 2. Vai siksi, että halusit itse?* Muuttujasta muodostettiin kolmiluokkainen muuttuja ja kuten taulukosta 5 voidaan nähdä, suurimmalla osalla vastaajista oli vakituinen työsuhde. Kuten jo aiemmin tässä tutkielmassa on todettu, määräaikaisissa työsuhteissa olevat ja etenkin ne työntekijät, jotka eivät omasta tahdostaan ole määräaikaisessa työsuhteessa, kokevat enemmän työn epävarmuutta (ks. Mauno & Kinnunen 2005 ja Jacobson & Hartley 1991). Hypoteesina on, että niillä jotka eivät ole omasta tahdostaan määräaikaisessa työsuhteessa, on korkeampi riski kokea työn epävarmuutta.

Toisen vahvasti työn epävarmuutta ennustavan tekijän oletettiin olevan **työpaikan taloudellinen tilanne**. Muuttuja muodostettiin suoraan kyselylomakkeen kysymyksen *F1. Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne tällä hetkellä* avulla ja sen vastausvaihtoehdot jakautuivat taulukon 5 mukaisesti. Suurin osa vastaajista piti työpaikkansa taloudellista tilannetta joko jokseenkin tai täysin vaakana ja turvattuna kun vajaa kolmannes piti taloudellista tilannetta hyvin tai hieman epävarmana (taulukko 5). Rahoituksen epävarmuus ja siitä seuranneet ilmiöt ovat lisänneet epävarmuutta kolmannella sektorilla (ks. Cunningham & James 2007, Cunningham & Nickson 2011). Määrällistä epävarmuutta, kuten tässäkin tutkielmassa, kuvataan usein sen avulla, kokeeko työntekijä lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa (Ks. Lehto & Sutela 2008). Työpaikan taloudellisen tilanteen voidaan olettaa vaikuttavan näihin uhkiin erityisen paljon. Hypoteesina on, että jos työpaikan taloudellinen tilanne on hieman tai hyvin epävarma, lisää se riskiä kokea työn epävarmuutta.

9. TYÖN EPÄVARMUUDEN KOKEMINEN

Logistisen regressioanalyysin tulokset voidaan nähdä taulukosta 6. Kokonaisuudessaan analyysiin tuli mukaan 1075 tapausta. Analyysin tulokset ja muuttujien lisäämisen vaikutus käydään läpi omissa alaluvuissaan. Huomioon tarkastelussa otetaan vain vähintään tilastollisesti melkein merkitsevät tulokset. Näin tehdään, koska jos tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä, on todennäköisempää, että tulos ei ole sattumaa. Tällöin selittävällä muuttujalla on todellinen vaikutus työn epävarmuuden kokemiseen. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että vaikka tulos olisi tilastollisesti merkitsevä, ei se tarkoita, että käytännössä selittävällä muuttujalla olisi merkittävää vaikutusta riskiin kokea työn epävarmuutta. (Metsämuuronen 2005, 420–421.) Tässä kappaleessa käydään läpi puhtaasti tuloksia ja analyttisempi pohdinta siitä, mistä saadut tulokset johtuvat jätetään myöhempiin lukuun.

Taulukko 6. Työn epävarmuutta ennustavat tekijät (regressioanalyysi)

		Malli1		Malli2		Malli3	
		Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG
Ikäluokat	-1949	1	0,958	1	0,803	1	0,912
	1950-1959	1,22	0,591	1,33	0,450	1,27	0,600
	1960-1969	1,22	0,588	1,31	0,473	1,23	0,653
	1970-1979	1,32	0,456	1,46	0,331	1,13	0,789
	1980-	1,31	0,497	1,63	0,240	0,97	0,956
Sukupuoli	Mies	1		1		1	
	Nainen	0,96	0,849	0,93	0,707	0,97	0,883
Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt	1	0,763	1	0,767	1	0,085
	Alemmat toimihenkilöt	1,05	0,825	1,04	0,870	1,62	0,066
	Työntekijät	1,21	0,463	1,22	0,466	1,75	0,95
Koulutus	Ammattikoulutus	1	0,080	1	0,105	1	0,518
	Opistotason koulutus	1,46	0,157	1,40	0,224	1,40	0,318
	Ammattikorkeakoulututkinto	1,9	0,025	1,845	0,040	1,65	0,162
	Yliopisto- tai korkeakoulututkinto / tutkija	2,14	0,007	2,11	0,011	1,84	0,084
	Ei koulutusta/ ei vastausta	1,44	0,351	1,30	0,522	1,36	0,535
Tulot	Kuukausitulot veroja vähentämättä	0,87	0,000	0,88	0,000	0,98	0,486
Muutos työssä				0,952	0,113	0,96	0,271
Muutoksista tiedottaminen	Jo suunnitteluvaiheessa			1	0,349	1	0,329
	Vähän ennen muutosta			1,31	0,138	1,44	0,096
	Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen			1,42	0,102	1,50	0,111
	Työssäni ei ole muutoksia			1,33	0,385	1,25	0,586
Palkkatyöntekijöiden määrä	Lisääntynyt			1	0,000	1	0,479
	Pysynyt ennallaan			1,12	0,482	1,2	0,378
	Vähentynyt			2,30	0,000	1,31	0,255
Toiminnan tarkoitus	Muu tarkoitus			1		1	
	Palveluiden tuottaminen ulkopuolisille			0,97	0,675	0,8	0,240
Organisaatiositoutuminen				0,98	0,802	1,00	0,979
Esimiehen tuki				1,02	0,192	1,01	0,662
Työkavereiden sosiaalinen tuki				1,04	0,410	1,07	0,255
Toimipaikan koko kuinka monta henkeä				0,99	0,010	1,00	0,363
Luottamusmiesjohto				0,97	0,131	0,96	0,118
Työsuhde	Vakituinen					1	0,000
	Määräaikainen vapaaehtoisesti					5,2	0,000
	Määräaikainen ei-vapaaehtoisesti					10,37	0,000
Työpaikan taloudellinen tilanne	Täysin vakaa ja turvattu					1	0,000
	Jokseenkin vakaa ja turvattu					1,52	0,111
	Hieman epävarma					6,56	0,000
	Hyvin epävarma					60,12	0,000
Omnibustesti (χ^2 / sig)		56,75/0,000		54,38/0,000		291,59/0,000	
Nagelkerke R²		0,073		0,139		0,442	
% Luokiteltu oikein (ei / kyllä / yhteensä)		97,6 / 6,8 / 70,2		92,8 / 18,2 / 70,3		93 / 56 / 81,8	
Hosmer & Lemeshow -testi Sig		0,386		0,411		0,478	

Sig<0.05=tilastollisesti melkein merkitsevä*

Sig<0.01=tilastollisesti merkitsevä **

Sig<0.001=tilastollisesti erittäin merkitsevä=***

9.1 Yksilön ominaisuuksien vaikutus työn epävarmuuteen

Logistisen regressioanalyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkittiin yksilön ominaisuuksista koostuvan muuttujajoukon vaikutusta työn epävarmuuden kokemiseen. Verrattuna nollamalliin ensimmäinen malli pystyy ennustamaan paremmin työn epävarmuuden kokemista ja malli sopii aineistoon. Näin voidaan päätellä, koska *Omnibustesti* p-arvon tulokseksi saadaan 0,000 eli tulos on tilastollisesti merkitsevä ja khiin-neliöarvo (χ^2) on 56,75. Malli voidaan todeta sopivaksi myös sen perusteella, että *Hosmer & Lemenshow* -testin tulokseksi saadaan arvo, joka on isompi kuin 0.05. *Nagelkerken* arvoksi saadaan 0,073 joten mallin näennäisselityksaste on 7,3%.

Ensimmäinen malli luokittelee oikein lähes kaikki ne havainnot, jotka eivät koe tuen epävarmuutta. Selitettävien muuttujien avulla pystyttiin luokittelemaan 97,6 prosenttia havainnoista oikein ryhmässä, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli luokittelee oikein 70,2 prosenttia havainnoista. Koska tässä tutkielmassa ollaan erityisen kiinnostuneita siitä, ketkä kokevat työn epävarmuutta, voidaan sanoa, että malli ei pysty luokittelemaan heitä kovin hyvin. Malli pystyy luokittelemaan vain 6,8 prosenttia havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta.

Tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi työn epävarmuutta ennustavat koulutus ja kuukausitulot (ks. taulukko 6). Korkeimmin koulutetuilla oli ammattikoulutustuneisiin verrattuna yli kaksinkertainen riski kuulua työn epävarmuutta kokevaan ryhmään. Lisäksi ammattikorkeakoulutetuilla oli lähes kaksinkertainen riski kuulua työn epävarmuutta kokevaan ryhmään. Tutkimuskirjallisuuden perusteella tulos on osittain ristiriitainen, koska aiemman tiedon valossa korkeammin koulutettujen tulisi kokea vähemmän työn epävarmuutta. Toisaalta korkeammin koulutettujen epävarmuuskokemuksia kolmannella sektorilla voi selittää myös se, jos muutosten myötä on joutunut tekemään paljon oman koulutustason alapuolisia töitä. (Ks. De Bustillo & de Pedraza 2010 ja Cunningham & James 2007.) Osittain tulosta selittää myös se, että korkeasti koulutettuja oli vastaajissa huomattavasti eniten. Ammattikorkeakoulututkinnon tai sitä korkeamman tutkinnon oli suorittanut

vastaajista 47,3 prosenttia (ks. taulukko 3. Yksilön ominaisuutta kuvaavat taustamuuttajat). Ammattikorkeakoulutettujen osalta tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä, kun taas yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta tulos oli tilastollisesti merkitsevä.

Tulojen vaikutus työn epävarmuuteen on tilastollisesti erittäin merkitsevä, mutta riski kuulua työn epävarmuutta kuuluvaan ryhmään ei muutu tulojen muutoksen myötä kovinkaan paljoa. Pienempituloisilla on hieman suurempi riski kuulua työn epävarmuutta kokevaan ryhmään. Tulomuuttuja oli jatkuva muuttuja, joten koska riskiluku $Exp(B)$ saa pienemmän arvon kuin 1 voidaan todeta, että riski kuulua työn epävarmuutta kuuluvaan luokkaan pienenee tulojen noustessa. Tämä on linjassa aikaisempien havaintojen kanssa, että pienemmät tulot lisäävät riskiä kokea työn epävarmuutta (ks. De Bustillo ja de Pedraza 2010, 17). Tulojen vaikutuksen lineaarisuudesta ei kuitenkaan voida olla täysin varmoja, joten erilaisia tuloksia voitaisiin saada, jos tulomuuttuja olisi jaettu tuloluokkiin.

9.2 Yksilön ja työn ominaisuuksien vaikutus työn epävarmuuteen

Kun malliin lisätään työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, mallin luokittelukyky kokonaisuudessaan paranee. Malli pystyy nyt luokittelemaan oikein selittävien muuttujien avulla 92,8 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta. Kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan 70,3 prosenttia havainnoista ja 18,2 prosenttia niistä havainnoista, jotka kuuluvat työn epävarmuutta kokevaan luokkaan. Malliin siis onnistuttiin lisäämään muuttujia, jotka selittävät paremmin työn epävarmuuden kokemista. Taulukon 6 tunnuslukujen perusteella voidaan todeta, että verrattuna ensimmäiseen malliin pystyy uusi malli ennustamaan paremmin työn epävarmuuden kokemista. Mallin näennäisselitysaste nousee ja uusi näennäisselitysaste on s 13,9 prosenttia. Malli voidaan edelleenkin todeta sopivaksi aineistoon. (Ks. taulukko 6.)

Työn epävarmuutta vähintään tilastollisesti melkein merkitsevästi ennustavat koulutus, tulot, palkkatyöntekijöiden määrä sekä toimipaikan koko. Edelleen ammattikorkeakoulutettujen ja yliopisto-

tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden sekä tutkijoiden riski kuulua työn epävarmuutta kokevaan ryhmään on noin kaksinkertainen verrattuna ammattikoulutettuihin. Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta tulos on melkein merkitsevä. Myös korkeammat tulot vähentävät edelleen riskiä kokea työn epävarmuutta, kuten edellä on todettu.

Palkkatyöntekijöiden määrän lisääntymisen ennustettiin lisäävän riskiä kokea työn epävarmuutta. Palkkatyöntekijöiden määrän lisääntyminen ja vähentyminen vaikuttavat molemmat tilastollisesti erittäin merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta. Tosin toisin kuin oletettiin, palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen lisää yli kaksinkertaisesti riskiä kokea työn epävarmuutta. Voidaan ajatella, että enemmän kuin palvelutuotannon lisääntyminen, epävarmuutta lisäävät palkatun työvoiman vähentyminen, mikä voi viitata taloudellisten resurssien vähentymiseen. Palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen voi tarkoittaa jäljelle jääville työntekijöille enemmän töitä ja tiukempaa työtahtia, mitkä voivat lisätä työn epävarmuuden kokemista. Voidaan myös ajatella, että palveluiden tuottaminen ja ammattimainen palkkatyöntekijöiden yhteisö voivat olla jo arkipäivää osalle kolmannen sektorin työntekijöistä, jolloin työvoiman vähentyminen lisää epävarmuutta. Myös toimipaikan koolla oli tilastollisesti vaikutusta riskiin kokea työn epävarmuutta. Taustakirjallisuuden pohjalta ennustettiin, että suurempi toimipaikan koko vähentää riskiä kuulua työn epävarmuutta kokevaan ryhmään. Tulokseksi saatiin kuitenkin enemmänkin De Bustillon ja de Pedrazan (2010) havainnon mukainen tulos, että toimipaikan koko ei vaikuta suuresti riskiin kokea työn epävarmuutta. Riskiluvuksi saatiin 0,997 joten vaikka tulos on tilastollisesti merkitsevä, ei toimipaikan koko käytännössä vaikuta suuresti riskiin kokea työn epävarmuutta.

9.3 Yksilön ja työn ominaisuuksien sekä työsuhteen ja työpaikan taloudellisen tilanteen vaikutus työn epävarmuuteen

Viimeisessä vaiheessa malliin lisättiin kaksi muuttujaa, joiden oletettiin vaikuttavan eniten riskiin kokea työn epävarmuutta. Mallin luokittelukyky paranee, kun työsuhdetta ja työpaikan taloudellista tilannetta kuvaavat muuttujat lisätään mukaan. Viimeisessä vaiheessa malli pystyy kokonai-

suudessaan luokittelemaan vastauksista oikein 81,8 prosenttia ja 93 prosenttia oikein niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta. Malli pystyy luokittelemaan oikein 56 prosenttia niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta. Koska tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää nimenomaan työn epävarmuuden kokemista, on malli parantanut huomattavasti verrattuna kahteen aikaisempaan malliin. Kuten taulukon 6 tunnuslukuista voidaan päätellä, pystyy uusi malli ennustamaan edellistä mallia paremmin työn epävarmuutta. Lisätyillä muuttujilla on siis havaittava vaikutus riskiin kokea työn epävarmuutta. Myös mallin näennäisselityksaste nousee uusien lisättyjen muuttujien myötä 44,2 prosenttiin. Malli voidaan myös todeta sopivaksi aineistoon.

Kun kaksi viimeistä muuttuja lisätään malliin, vähintään tilastollisesti melkein merkitsevästi työn epävarmuuden riskiä ennustavat vain nämä kaksi kyseistä muuttujaa eli työsuhde sekä työpaikan taloudellinen tilanne. Muiden muuttujien tilastollinen selitysvoima siis käytännössä katoaa, kun nämä kaksi muuttuja lisätään. Näyttää siis siltä, että työsuhde ja työpaikan taloudellinen tilanne ennustavat riskiä kokea työn epävarmuutta niin vahvasti, että muiden muuttujien selitysvoima poistuu.

Tilastollisesti erittäin merkitsevästi työn epävarmuuden kokemista ennustaa työsuhteen ”laatu” eli käytännössä onko työsuhde vakituinen, määräaikainen omasta tahdosta vai määräaikainen vastoin omaa tahtoa. Niin kuin taustakirjallisuuden pohjalta ennustettiin, määräaikainen työsuhde oli se vapaaehtoinen tai ei lisää riskiä kokea työn epävarmuutta. Vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhhteessa olevien riski kokea työn epävarmuutta on yli viisinkertainen verrattuna niihin, joilla on vakituinen työsuhde. Ne, joiden työsuhde ei ole vapaaehtoisesti määräaikainen, riski kokea työn epävarmuutta on yli kymmenkertainen.

Jos työpaikan taloudellinen tilanne on täysin vakaa ja turvattu, hieman epävarma tai hyvin epävarma ennustaa se riskiä kokea työn epävarmuutta tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Ne, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on hieman epävarma, riski kokea työn epävarmuutta on yli kuu-sinkertainen verrattuna niihin, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on täysin vakaa ja turvattu.

Ne joiden työpaikan taloudellinen tilanne on hyvin epävarma, riski kokea työn epävarmuutta on 60-kertainen. Tulosta voidaan pitää taustakirjallisuuden valossa oletettavana.

Koska työpaikan taloudellinen tilanne ja työsuhde vaikuttivat niin suuresti riskiin kokea työn epävarmuuden, päädyttiin tarkastelemaan vielä työn epävarmuuden kokemista näiden ryhmien sisällä. Eli käytännössä tutkittiin, mitkä tekijät ennustavat riskiä kokea työn epävarmuutta vakituisilla ja määräaikaikaisilla työntekijöillä. Seuraavassa analyysissä ei eroteltu erikseen vapaaehtoisesti määräaikaikaisia ja niitä, jotka eivät olleet vapaaehtoisesti määräaikaikaisessa työsuhteessa vaan analyysin yksinkertaistamiseksi jaettiin aineisto kahteen osaan. Samoin analysoitiin, mitkä tekijät ennustavat riskiä kokea työn epävarmuutta niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa sekä niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma. Käytännössä siis ne, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli täysin vakaa ja turvattu tai jokseenkin vakaa ja turvattu muodostivat toisen ryhmän ja toisen ryhmän muodostivat ne, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli hieman tai hyvin epävarma.

Käytännössä analysoitaessa aineisto siis jaettiin näihin kahteen ryhmään, joille molemmille tehtiin oma logistinen regressioanalyysi, jotka toteutettiin kahden vaiheen avulla. Ensin tutkittiin yksilön ominaisuuksien vaikutusta riskiin kokea työn epävarmuutta ja sen jälkeen malliin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko.

9.4 Työn epävarmuus vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä

Alla olevasta taulukosta (taulukko 7) voidaan nähdä vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden logististen regressioanalyysien tulokset. Tulokset käydään läpi analyyseittäin ja lopuksi verrataan tuloksia toisiinsa.

		Vakituiset työntekijät				Määräaikaiset työntekijät			
		Malli 1		Malli 2		Malli 1		Malli 2	
		Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG
Ikäluokat	-1949	1	0,485	1	0,609	1	0,847	1	0,866
	1950-1959	1,24	0,582	1,43	0,383	0,68	0,770	2	0,664
	1960-1969	1,01	0,977	1,09	0,835	0,98	0,986	0,99	0,993
	1970-1979	0,90	0,796	1,07	0,887	0,93	0,958	0,86	0,919
	1980-	0,69	0,431	0,99	0,829	0,66	0,750	0,77	0,853
Suku puoli	Mies	1		1		1		1	
	Nainen	0,88	0,60	0,82	0,440	1,22	0,629	1,1	0,839
Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt	1	0,687	1	0,675	1	0,288	1	0,096
	Alemmat toimihenkilöt	0,98	0,925	0,93	0,805	2,13	0,152	2,71	0,89
	Työntekijät	1,29	0,416	1,29	0,436	1,72	0,376	3,19	0,102
Koulutus	Ammattikoulutus	1	0,38	1	0,545	1	0,589	1	0,305
	Opistotason koulutus	1,46	0,228	1,27	0,478	1,43	0,573	1,95	0,348
	Ammattikorkeakoulututkinto	1,94	0,060	1,68	0,162	1,32	0,63	2,05	0,273
	Yliopisto- tai korkeakoulututkinto / tutkija	1,85	0,075	1,72	0,134	2,08	0,218	3,36	0,069
	Ei koulutusta/ ei vastausta	1,69	0,238	1,45	0,438	0,75	0,763	0,69	0,720
Tulot	Kuukausitulot veroja vähentämättä	0,89	0,000	0,94	0,001	0,99	0,924	1,04	0,456
Muutos työssä				0,96	0,313			1,04	0,564
Muutoksista tiedottaminen	Jo suunnitteluvaiheessa			1	0,490			1	0,611
	Vähän ennen muutosta			1,32	0,236			1,65	0,240
	Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen			1,45	0,171			1,15	0,766
	Työssäni ei ole muutoksia			1,51	0,322			0,8	0,746
Palkkatyöntekijöiden määrä	Lisääntynyt			1	0,000			1	0,017
	Pysynyt ennallaan			1,25	0,314			1,83	0,094
	Vähentynyt			2,99	0,000			4,64	0,007
Toiminnan tarkoitus	Muu tarkoitus			1				1	
	Palveluiden tuottaminen ulkopuolisille			0,96	0,823			0,64	0,179
Organisaatiositoutuminen				0,96	0,730			1,13	0,591
Esimiehen tuki				1,03	0,033			0,99	0,934
Työkavereiden sosiaalinen tuki				1,06	0,359			1,07	0,602
Toimipaikan koko	kuinka monta henkeä			0,99	0,023			1,00	0,643
Luottamusmiesjohto				0,96	0,202			0,88	0,037
Omnibustesti (χ^2 /sig)			23,05/0,027		61,92/0,000		6,893/0,865		22,78 / 0,030
Nagelkerke R2 (muutos edelliseen)			0,041		0,145		0,043		0,176
% Luokiteltu oikein (ei / kyllä / yhteensä)			100 / 0 / 78,4		97,3 / 8,1/78		7,8/ 97,9 / 65,9		37,7/ 90,0/71,4
Hosmer & Lemeshow -testi Sig			0,085		0,922		0,905		0,362

9.4.1 Vakituiset työntekijät

Kuten edellisen kappaleen logistisessa regressioanalyysissä myös nyt tutkittiin ensin yksilön ominaisuuksien vaikutusta työn epävarmuuden kokemiseen ja sen jälkeen mukaan lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko. Analyysiin tuli kokonaisuudessaan mukaan tapauksia 859 kappaletta. Verrattuna nollamalliin uusi malli pystyy paremmin ennustamaan vakituisten työntekijöiden riskiä kokea työn epävarmuutta, kuten voidaan päätellä taulukon 7 mallia kuvaavista tunnusluvuista. Verrattuna kuitenkin tutkielman ensimmäiseen regressioanalyysiin (ks. taulukko 6), malli ei ole yhtä hyvä, kun analyysi tehdään vain vakituksille työntekijöille. Mallin näennäisselitysaste on 4,1 prosenttia ja malli voidaan todeta sopivaksi aineistoon. (Ks. taulukko 7.)

Malli pystyy luokittelemaan oikein kaikki havainnot, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan oikein 78,4 prosenttia havainnoista. Malli pystyy kuitenkin luokittelemaan oikein vain nolla prosenttia niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta. Yksilön ominaisuuksista koostuvien selittävien muuttujien avulla ei siis pystytä ennustamaan työn epävarmuuden kokemista vakituksilla työntekijöillä. Vain tulot vaikuttavat tilastollisesti erittäin merkittävästi riskiin kokea työn epävarmuutta. Kuten alkuperäisessä analyysissä myös nyt riski kokea työn epävarmuutta laskee, kun tulot nousevat.

Kun analyysiin lisätään työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, pystyy malli ennustamaan riskiä kokea työn epävarmuutta edellistä mallia paremmin. Myös mallin näennäisselitysaste nousee ja uusi näennäisselitysaste on 14,5 prosenttia. Malli pystytään edelleen toteamaan sopivaksi aineistoon. Uusi malli pystyy luokittelemaan oikein 97,3 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta. Kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan oikein 78 prosenttia havainnoista. Niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta, malli pystyy luokittelemaan 8,1 prosenttia eli työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukon avulla pystytään paremmin ennustamaan työn epävarmuuden kokemista. (taulukko 7.)

Tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi riskiä kokea työn epävarmuutta ennustavat tulot, palkkatyöntekijöiden määrä, esimiehen tuki ja toimipaikan koko. Edelleen suuremmat tulot pienentävät riskiä kokea työn epävarmuutta. Riski ei kuitenkaan laske huomattavasti tulojen noustessa. Tulos on tilastollisesti merkitsevä. Jos palkkatyöntekijöiden määrä on vähentynyt, on vakituisten työntekijöiden riski kokea työn epävarmuutta lähes kolminkertainen verrattuna niihin, joiden työyhteisössä palkkatyöntekijöiden määrä on lisääntynyt. Tulos on siis samansuuntainen kuin koko aineistoa käsitelleessä regressioanalyysissä, mutta pelkästään vakituisilla työntekijöillä riski on koko aineistoa suurempi. Aiemmin jo käytiin läpi, miksi saatiin hypoteesia vastainen tulos. Edellisessä luvussa käytiin läpi, että tämä voi tarkoittaa jäljellä jääville työntekijöille tiukempia resursseja ja enemmän töitä suoritettavaksi. Nämä seikat siis ilmeisimmin korostuvat vakituisilla työntekijöillä. Palkkatyöntekijöiden määrän lisääntyminen ja vähentyminen vaikuttavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi työn epävarmuuden kokemiseen.

Esimiehen toiminta vaikuttaa vakituisilla työntekijöillä tilastollisesti melkein merkitsevästi työn epävarmuuden kokemiseen. Kuten taustamuuttajia esiteltäessä ennustettiin, riski kokea työn laadullista epävarmuutta kasvoi hieman, jos esimiehen toiminta koettiin negatiiviseksi. Ero kuitenkin oli minimaalinen, joten käytännössä joudutaan toteamaan, ettei esimiehen toiminta vaikuttanut riskiin kokea työn epävarmuutta kovinkaan merkittävästi. Kuitenkin verrattuna koko aineiston analyysiin, on esimiehen toiminnalla vaikutusta vakituisten työntekijöiden epävarmuuden kokemiseen. Toimipaikan koko vaikutti vakituisilla työntekijöillä melkein merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta. Toimipaikan koon kasvaessa, riski kokea työn epävarmuutta laskee. Ero on kuitenkin erittäin pieni riskiluvun ollessa 0,99 joten käytännössä toimipaikan koon vaikutus ei ole merkittävä.

9.4.2 Määräaikaiset työntekijät

Määräaikaisten työntekijöiden osalta logistinen regressioanalyysi toistettiin samalla kaavalla kuin vakituisten työntekijöiden osalta. Määräaikaisten osalta analyysin tuli mukaan 217 tapausta eli käsiteltävien tapausten määrä oli huomattavasti pienempi kuin vakituisten osalta. Kuten voidaan

taulukon 7 tunnuslukujen avulla todeta, ei yksilön ominaisuuksista koostuva malli pysty ennustamaan työn epävarmuutta nollamallia paremmin ($p > 0.05$). Mallin näennäisselitysaste 4,3 prosenttia, mutta malli voidaan kuitenkin todeta aineistoon sopivaksi. Malli pystyy luokittelemaan oikein 7,8 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan 65,9 prosenttia havainnoista. Niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta, malli pystyy luokittelemaan oikein peräti 97,9 prosenttia. Määräaikaisten työntekijöiden osalta mikään yksilön ominaisuuksista koostuvasta muuttujajoukosta ei ennusta riskiä kokea työn epävarmuutta vähintään tilastollisesti melkein merkittävästi.

Kun malliin lisätään työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, pystyy malli paremmin ennustamaan riskiä kokea työn epävarmuutta ($p < 0.05$). Myös mallin näennäisselitysaste nousee 17,6 prosenttiin ja malli pystytään toteamaan sopivaksi aineistoon. (Ks. taulukko 7.) Uusi malli pystyy luokittelemaan oikein 37,7 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan oikein 71,4 prosenttia havainnoista. Niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta, malli pystyy luokittelemaan oikein 90 prosenttia.

Tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi riskiä kokea työn epävarmuutta ennustavat palkkatyöntekijöiden määrä ja luottamusmiesjohto. Palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen vaikuttaa tilastollisesti melkein merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta. Riski kokea työn epävarmuutta on yli nelinkertainen niillä, joiden työyhteisön palkkatyöntekijöiden määrä on vähentynyt. Myös määräaikaisilla työntekijöillä tulos on siis hypoteesin vastainen. Määräaikaisten työntekijöiden kohdalla myös luottamusmiesjohto vaikuttaa tilastollisesti melkein merkitsevästi työn epävarmuuden kokemiseen. Hypoteesina oletettiin, että positiivisempi luottamusmiehjohtoon toiminta pienentää riskiä kokea työn epävarmuutta ja näin analyysin mukaan olikin.

9.4.3 Vertailussa työn epävarmuus vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä

Kuten edellä läpikäydyistä analyyseista voidaan todeta, työn epävarmuuden kokemiseen vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä vaikuttavat osittain eri tekijät. Vakituisilla työntekijöillä tulot vaikuttavat epävarmuuden kokemiseen, kun taas määräaikaisilla työntekijöillä tulot eivät vaikuta riskiin kokea epävarmuutta. Voidaan ajatella, että määräaikaiset työntekijät ovat ehkä osittain totuneempia ajatukseen siitä, että heillä ei ole vakituisia tuloja ja siksi tulot eivät määräaikaisilla vaikuta niin vahvasti työn epävarmuuden kokemiseen.

Sekä määräaikaisilla että vakituisilla työntekijöillä palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen lisäsi riskiä kokea työn epävarmuutta. Määräaikaisilla työntekijöillä palkkatyöntekijöiden vähentyminen lisäsi riskiä enemmän kuin vakituisilla työntekijöillä. Koko aineiston analyysin tuloksia läpikäydessä ja vakituisten työntekijöiden analyyseissä pohdittiin syitä tälle. Kuitenkin määräaikaisille työntekijöille palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen voi tarkoittaa myös epävarmuutta työsuhteen jatkosta, miksi palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen voi aiheuttaa määräaikaisille työntekijöille riskiä kokea epävarmuutta. Vakituisilla työntekijöillä esimiehen toiminta vaikutti riskiin kokea työn epävarmuutta, kun taas määräaikaisilla tätä vaikutusta ei havaittu. Lisäksi vakituisten työntekijöiden riskiin kokea työn epävarmuutta vaikutti toimipaikan koko. Luottamusmiesjohdon toiminta vaikutti riskiin kokea työn epävarmuutta vain määräaikaisilla työntekijöillä.

Kun verrataan sekä vakituisten että määräaikaisten työntekijöiden viimeisen vaiheen malleja, eli malleja, joissa työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko on mukana, voidaan todeta, että malli pystyy paremmin vakituisilla työntekijöillä ennustamaan riskiä kokea työn epävarmuutta. Kokonaisuudessaan vakituisten työntekijöiden malli pystyy luokittelemaan enemmän havaintoja oikein. Näennäisselityksaste on kuitenkin määräaikaisten työntekijöiden mallissa suurempi ja määräaikaisten malli pystyy luokittelemaan nimenomaan niitä havaintoja, jotka kokevat työn epävarmuutta huomattavasti enemmän oikein. Selittävien muuttujien avulla pystytään siis paremmin luokittelemaan niitä havaintoja, jotka kokevat työn epävarmuutta ja ovat määräaikaisessa työsuhteessa. Analyyseja vertaillessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että vakituisten osalta tapauksia oli

huomattavasti enemmän, mikä tekee vakituisten osalta analyysistä myös paremman ja luotettavamman.

Kuten taustakirjallisuudessakin käytiin läpi, työn epävarmuus on subjektiivinen kokemus, joka voi tarkoittaa eri henkilöille eri asioita. Kun vertaillaan riskiä kokea työn epävarmuutta määräaikaisten ja vakituisten välillä, voidaan eri tekijöiden vaikuttavan siihen näissä kahdessa ryhmässä. Alkuperäisessä analyysissä ei onnistuttu löytämään montaa erityisesti kolmannen sektorin erityispiirteitä, jotka olisivat vaikuttaneet riskiin kokea työn epävarmuutta. Kun analyysi tehtiin näille kahdelle eri ryhmälle, myös yksi uusi kolmannen sektorin erityispiirre vaikutti riskiin kokea työn epävarmuutta määräaikaisilla työntekijöillä. Tämä kyseinen selittävä muuttuja oli luottamusmiesjohtoa kuvannut muuttuja.

9.5 Työn epävarmuus työpaikan taloudellisen tilanteen perusteella

Alla olevasta taulukosta (taulukko 8) käy ilmi logistisen regressioanalyysin tulokset sekä niiden osalta joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, että niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma. Tulokset käydään läpi omina alalukuinaan.

Taulukko 8. Työonpövarmuutta ennustavat tekijät työpaikan taloudellisen tilanteen mukaan

		Tilanne vakaa				Tilanne epävakaa			
		Malli 1		Malli 2		Malli 1		Malli 2	
		Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG	Exp (B)	SIG
Ikäluokat	-1949	1	0,036	1	0,037	1	0,160	1	0,189
	1950-1959	2,99	0,151	2,99	0,152	0,67	0,512	0,69	0,563
	1960-1969	2,28	0,284	2,20	0,310	0,87	0,823	1,01	0,99
	1970-1979	4,97	0,037	4,98	0,039	0,42	0,151	0,47	0,251
	1980-	3,85	0,091	3,73	0,104	0,64	0,495	0,79	0,740
Sukuopuoli	Mies	1		1		1		1	
	Nainen	0,68	0,168	0,146	0,66	1,62	0,120	1,5	0,211
Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt	1	0,461	1	0,638	1	0,784	1	0,409
	Alemmat toimihenkilöt	1,29	0,403	1,21	0,548	1,26	0,571	1,42	0,425
	Työntekijät	1,55	0,268	1,42	0,391	1,25	0,619	1,78	0,226
Koulutus	Ammattikoulutus	1	0,059	1	0,102	1	0,641	1	0,821
	Opistotason koulutus	2,73	0,022	2,61	0,032	0,62	0,288	0,68	0,404
	Ammattikorkeakoulututkinto	3,63	0,005	3,51	0,008	0,78	0,594	0,81	0,670
	Yliopisto- tai korkeakoulututkinto / tutkija	3,87	0,004	3,56	0,008	0,96	0,930	0,97	0,954
	Ei koulutusta/ ei vastausta	2,96	0,06	2,77	0,087	0,72	0,632	0,73	0,671
Tulot	Kuukausitulot veroja vähentämättä	0,89	0,000	0,87	0,001	0,92	0,024	0,93	0,061
Muutos työssä				0,97	0,743			0,88	0,012
Muutoksista tiedottaminen	Jo suunnitteluvaiheessa			1	0,084			1	0,743
	Vähän ennen muutosta			1,40	0,203			1,17	0,619
	Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen			1,86	0,042			0,96	0,9
	Työssäni ei ole muutoksia			2,43	0,036			0,63	0,448
Palkkatyöntekijöiden määrä	Lisäntynyt			1	0,930			1	0,145
	Pysynyt ennallaan			1,07	0,755			1,14	0,655
	Vähentynyt			0,97	0,923			1,73	0,061
Toiminnan tarkoitus	Muu tarkoitus			1				1	
	Palveluiden tuottaminen ulkopuolisille			0,98	0,928			0,67	0,103
Organisaatiositoutuminen				0,99	0,945			1,05	0,760
Esimiehen tuki				0,99	0,606			1,02	0,263
Työkavereiden sosiaalinen tuki				1,06	0,464			1,09	0,353
Toimipaikan koko	kuinka monta henkeä			1,00	0,787			1,00	0,044
Luottamusmiesjohto				0,97	0,368			0,93	0,078
Omnibustesti (χ^2/sig)		46,56/0,000		10,98/0,530		19,51/0,077		27,22 / 0,007	
Nagelkerke R2		0,101		0,124		0,071		0,165	
% Luokiteltu oikein (ei/ kyllä / yhteensä)		99,8 / 0,8/ 82,6		99,7 / 0,8/82,4		34,9/82/ 61,9		44,1/ 79,5/64,4	
Hosmer & Lemeshow -testi Sig		0,412		0,380		0,528		0,838	

9.5.1 Työn epävarmuus, kun työpaikan taloudellinen tilanne vakaa

Kuten määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden osalta tehdyt logistiset regressioanalyysit, myös nyt analyysi toteutettiin niin, että ensin tutkiin yksilön ominaisuuksien vaikutusta riskiin kokea työn epävarmuutta ja sen jälkeen malliin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko.

Kun analyysi tehtiin niille, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, analyysiin tuli mukaan 738 tapausta. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkittiin yksilön ominaisuuksista koostuvan muuttujajoukon vaikutusta työn epävarmuuden kokemiseen niiden keskuudessa, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa. Kuten taulukon 8 tunnusluvuista voidaan päätellä, pystyy ensimmäinen malli verrattuna nollamalliin ennustamaan paremmin riskiä kokea työn epävarmuutta niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa. Mallin näennäisselitysaste on 10,1 prosenttia ja malli voidaan todeta sopivaksi aineistoon. (Ks. taulukko 8).

Malli pystyy luokittelemaan oikein 99,8 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan oikein 82,6 prosenttia havainnoista. Malli pystyy luokittelemaan oikein niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta ainoastaan 0,8 prosenttia eli ei kovin hyvin.

Ensimmäisessä analyysissä riskiä kokea työn epävarmuutta niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, ennustaa tilastollisesti vähintään merkitsevästi ikä, koulutus ja tulot. 1970-luvulla syntyneiden riski kokea työn epävarmuutta oli lähes viisinkertainen verrattuna vanhimpaan ikäluokkaan. Aiemmissa analyyseissa koko aineiston osalta ja toisaalta vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta iällä ei ole havaittu tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Hypoteesina oletettiin, että nuorimmat ikäluokat kokevat enemmän työn epävarmuutta verrattuna vanhimpaan ikä-

luokkaan ja analyysistä saatiin hypoteesin mukainen tulos. Niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, on toiseksi nuorimmalla ikäluokalla viisinkertainen ja nuorimmalla ikäluokalla lähes nelinkertainen riski kokea työn epävarmuutta. Vain toiseksi nuorimman ikäluokan osalta tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä. Kuten aiemmin todettiin (ks. luku työn epävarmuuden selittäjät) iällä ei välttämättä ole lineaarinen vaikutus työn epävarmuuden kokemiseen ja niin olikin, että 1960-luvuilla syntyneillä riski kokea työn epävarmuutta oli pienempi kuin 1950-luvulla syntyneillä ja toisaalta 1970- ja 1980-luvuilla syntyneillä. Toki edelleen tulos oli vain 1970-luvulla ja vanhimman ikäluokan osalta tilastollisesti melkein merkitsevä.

Koulutuksen osalta saatiin edellisten analyysien (ks. taulukot 6 ja 7) mukaisia tuloksia. Ammatti- korkeakoulutettujen riski kokea työn epävarmuutta on 3,63-kertainen ja yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden sekä tutkijoiden riski kokea työn epävarmuutta on 3,87-kertainen. Näiden kahden ryhmän osalta tulos on tilastollisesti merkitsevä. Lisäksi opistotason koulutuksen saaneiden osalta tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ja heidän riskinsä kokea työn epävarmuutta oli 2,73-kertainen. Koulutus vaikutti niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa analyysin ensimmäisessä vaiheessa verrattuna edellisiin analyysihin huomattavasti suuremmin. Myös suuremmat tulot vähensivät riskiä kokea työn epävarmuutta edellisten analyysien tavoin. Tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä, mutta riski ei huomattavasti laskenut tulojen noustessa.

Kun malliin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, malli ei enää pysty edellistä mallia paremmin ennustamaan riskiä kokea työn epävarmuutta. Malli voidaan kuitenkin todeta sopivaksi aineistoon ja myös näennäisselityksaste nousee 12,4 prosenttiin. Uusi malli pystyy luokittelemaan oikein 99,7 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli luokittelee oikein 82,4 prosenttia havainnoista. Niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta, malli luokittelee oikein edelleen vain 0,8 prosenttia.

Kun malliin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, työn epävarmuutta vähintään

tilastollisesti melkein merkitsevästi ennustivat ikä, koulutus, tulot ja muutoksista tiedottaminen. Ikä vaikutti edellisen mallin tavoin riskiin kokea työn epävarmuutta niiden kohdalla, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa. Kuitenkin tulos oli tilastollisesti merkitsevä ainoastaan 1970-luvulla ja 1949 tai sitä ennen syntyneiden osalta ja näidenkin luokkien osalta tilastollisesti melkein merkitsevä. Myös koulutuksen vaikutus riskiin kokea työn epävarmuutta niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, pysyi lähes samana. Opistotason koulutuksen, yliopisto- tai korkeakoulututkinnon sekä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta riski hieman laski. Ammattikorkeakoulutettujen osalta ja korkeimmin koulutettujen osalta tulos oli tilastollisesti merkitsevä ja opistotason suorittaneiden osalta tilastollisesti melkein merkitsevä. Tulot vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta tilastollisesti merkitsevästi ja kuten edellisessä analyysissä korkeammat tulot laskivat riskiä kokea työn epävarmuutta.

Muutoksista tiedottaminen vaikutti myös niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, riskiin kokea työn epävarmuutta. Niiden osalta, jotka saivat muutoksista tiedon vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen tai joiden työssä ei ollut muutoksia, tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä. Riski kokea työn epävarmuutta oli niiden osalta, jotka saivat tiedon muutoksista vasta niiden yhteydessä tai sen jälkeen lähes kaksinkertainen verrattuna suunnitteluvaiheessa tiedon saaviin. Tulos oli heidän osaltaan siis hypoteesin mukainen ja verrattuna aikaisempiin analyyseihin vaikutus oli voimakkaampi. Muutoksista tiedottaminen näyttää vaikuttavan siis erityisesti niiden, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, riskiin kokea työn epävarmuutta. Niiden osalta, joiden työssä ei ollut muutoksia, riski kokea työn epävarmuutta oli lähes 2,5-kertainen verrattuna jo suunnitteluvaiheessa tiedon saaviin. Tätä tulosta voidaan pitää osittain yllättävänä ja hypoteesin vastaisena. Toisaalta tulosta voi selittää se, että puuttuvat vastaukset oli koodattu osaksi tätä luokkaa ja se voi vääristää tulosta. Toisaalta voidaan ajatella, että jos työssä ei ole muutoksia voi se myös lisätä työn epävarmuuden kokemista, jos työn on koko aika saman sisältöistä.

Vaikka tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta vaikuttavia selittäviä taustamuuttujia oli analyysin toisessa vaiheessa enemmän, pystyi malli ennustamaan paremmin työn epävarmuuden kokemista yksilön ominaisuuksista koostuvan muuttujajoukon avulla

eli analyysin ensimmäisessä vaiheessa. Tästä voidaan päätellä, että yksilön ominaisuudet selittävät enemmän työn epävarmuuden kokemista niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa.

9.5.2 Työn epävarmuus, kun työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma

Kun logistinen regressioanalyysi tehtiin niille, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma, tuli analyysiin mukaan 357 tapausta. Logistinen regressioanalyysi toteutettiin myös nyt kahden vaiheen eli yhden lisäyksen avulla. Kuten taulukosta 8 voidaan päätellä, malli ei yksilön ominaisuuksista koostuvan muuttujajoukon avulla pysty ennustamaan nollamalla paremmin työn epävarmuuden kokemista. Malli voidaan kuitenkin todeta sopivaksi aineistoon. Mallin näennäisselityksaste on 7,1 prosenttia. Malli pystyy luokittelemaan oikein 34,9 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työn epävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli pystyy luokittelemaan 61,9 prosenttia tapauksista. Malli pystyy luokittelemaan oikein jopa 82 prosenttia niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta. (taulukko 8). Niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma, tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi riskiä kokea työn epävarmuutta ennusti ainoastaan tulot ja vaikutus oli nimenomaan melkein merkitsevä. Kuten aikaisemminkin tulojen kasvaessa riski kokea työn epävarmuutta laski hieman.

Kun analyysiin lisätään työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, pystyy uusi malli ennustamaan edellistä mallia paremmin työn epävarmuuden kokemista. Mallin näennäisselityksaste myös nousee 16,5 prosenttiin ja malli voidaan todeta aineistoon sopivaksi. Uusi malli pystyy luokittelemaan oikein 44,1 prosenttia niistä havainnoista, jotka eivät koe työnepävarmuutta ja kokonaisuudessaan malli luokittelee oikein 64,4 prosenttia havainnoista. Niistä havainnoista, jotka kokevat työn epävarmuutta, malli luokittelee oikein 79,5 prosenttia. (taulukko 8.)

Tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi työn epävarmuuden kokemista ennustavat muutos työssä sekä toimipaikan koko. Molempien osalta tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä. Muutos vaikutti myös riskiin kokea työn epävarmuutta niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on

epävarma. Aikaisemmissa analyysissä kyseisen taustamuuttujan osalta ei ole saatu tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Tulos on kuitenkin hypoteesin vastainen, koska riskin kokea työn epävarmuutta oletettiin olevan suurempi niillä, joilla olisi enemmän muutoksia töissä. Tässä analyysissä kuitenkin riski kokea työn epävarmuutta laski mitä enemmän muutoksia työssä oli. Toimipaikan koko ei käytännössä vaikuttanut riskiin kokea työn epävarmuutta, vaikka tulos olikin tilastollisesti melkein merkitsevä.

Analyysistä niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma, voidaan todeta, ettei se ollut kovin onnistunut ja analyysissä ei onnistuttu löytämään montaa sellaista, selittävää muuttujaa, joka olisi ennustanut riskiä kokea työn epävarmuutta.

9.5.3 Vertailussa työn epävarmuus, kun työpaikan tilanne on vakaa ja epävarma

Riskiin kokea työn epävarmuutta vaikutti niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa ja niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli epävarma, eri taustamuuttujat. Molemmissa ryhmissä analyysin ensimmäisessä vaiheessa tulot vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta, mutta taloudellisen tilanteen ollessa epävarma, niiden vaikutus hävisi analyysin toisessa vaiheessa, mutta säilyi niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa.

Yksilön ominaisuuksista koostuvasta muuttujajoukosta vain tulot vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli epävaka. Tulojen tilastollisesti merkitsevä vaikutus kuitenkin hävisi, kun analyysiin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko. Niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa, yksilön ominaisuuksista riskiin kokea työn epävarmuutta vaikutti tulojen lisäksi sekä ikä että koulutus. Ikä ja koulutus vaikuttivat siis nimenomaan niillä työntekijöillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa. Yksilön ominaisuudet vaikuttivat siis nimenomaan niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa. Muutoksista tiedottaminen vaikutti riskiin kokea työn epävarmuutta niillä, joiden työpaikan talou-

dellinen tilanne oli vakaa samansuuntaisesti kuin koko aineiston analyysissä, riski oli tällä ryhmällä koko aineistoa voimakkaampi. Muutos työssä ja toimipaikan koko taas vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta vain niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli epävakaa.

Jos verrataan taustamuuttujien avulla rakennettuja malleja, voidaan sanoa, että yksilön ja työn ominaisuuksista koostuvien selittävien muuttujien avulla pystyttiin paremmin ennustamaan työn epävarmuuden kokemista niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa. Vain kolme selittävää muuttuja vaikutti tilastollisesti merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli epävarma. Niiden osalta, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa, löydettiin enemmän merkitseviä selittäviä muuttujia. Heidän osaltaan kuitenkin vain analyysin ensimmäinen vaihe pystyi nollamalla paremmin ennustamaan työn epävarmuuden kokemista ja työn ominaisuuksien lisääminen ei parantanut mallia. Niillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli epävarma, nimenomaan analyysin toisessa vaiheessa lisäämällä työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, pystyttiin luomaan tilastollisesti melkein merkitsevä malli.

Kun analyysi tehtiin näille kahdelle eri ryhmälle, pystyttiin löytämään myös yksi tässä tutkielmassa erityisesti kolmanteen sektoriin liitetty tilastollisesti selittäviä muuttujia. Kyseinen muuttuja oli työn muutosta kuvannut taustamuuttuja. Niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli epävarma, kyseinen muuttuja ennusti tilastollisesti melkein merkitsevästi riskiä kokea työn epävarmuutta. Tulos oli tosin hypoteesin vastainen.

10. POHDINTAA TULOKSISTA

Näyttää siis siltä, että riskiä kokea työn epävarmuutta kolmannella sektorilla ennustaa voimakkaimmin yleisestikin työn epävarmuuteen liitetyt seikat. Kuitenkin myös jotkin kolmannen sektorin erityispiirteiksi tässä tutkielmassa nostetut asiat vaikuttavat työn epävarmuuden kokemiseen, eivät vain täysin oletetulla tavalla. Kuitenkaan suurin osa kolmannen sektorin erityispiirteinä nähdystä piirteistä ei vaikuttanut tilastollisesti merkitsevästi työn epävarmuuden kokemiseen. Tutkielman tulosten valossa työn määrällisen epävarmuuden kokeminen ei näytä suuresti poikkeavan muiden sektorien määrällisen epävarmuuden kokemisesta. Näin voidaan toki todeta vain tutkimuskirjallisuuden valossa, koska tässä tutkielmassa ei tehty vertailua muihin sektoreihin. Seuraavaksi pohditaan, mitkä tekijät vaikuttivat työn epävarmuuden kokemiseen kolmannella sektorilla.

Tutkielman tutkimustehtävänä oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työn epävarmuuden kokemiseen kolmannella sektorilla. Erityistä huomiota haluttiin kiinnittää myös siihen, vaikuttavatko kolmannen sektorin erityispiirteet työn epävarmuuden kokemiseen. Yksilön ominaisuuksien vaikutus työn epävarmuuden kokemiseen jäi kokoaineiston analyysissä verrattain pieneksi. Yksilön ominaisuuksien avulla pystyttiin verrattuna nollamalliin ennustamaan paremmin työn epävarmuuden kokemista. Kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi ensimmäisessä mallissa riskiä kokea työn epävarmuutta ennustivat vain koulutus ja kuukausitulot. Kun analyysiin lisättiin työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, säilyi tulojen ja koulutuksen vaikutus tilastollisesti merkitsevä. Kuitenkin analyysin viimeisessä mallissa yksilön ominaisuudet eivät enää vaikuttaneet tilastollisesti merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta. Yksilön ominaisuudet eivät siis enää analyysin viimeisessä vaiheessa ennusta riskiä kokea työn epävarmuutta.

Kuten jo aiemmin todettiin, tulojen osalta saatu tulos oli hypoteesin mukainen ja suuremmat tulot vähensivät työn epävarmuuden kokemista niin kuin esimerkiksi De Bustillo ja de Pedraza (2010) ovat myös todenneet. Koulutuksen osalta saatiin kuitenkin hypoteesin vastainen tulos, koska korkeamman koulutuksen todettiin lisäävän riskiä kokea työn epävarmuutta. Toisaalta kuten edellä

käytiin läpi, suurin osa vastaajista oli korkeasti koulutettuja, mikä osittain selittää tulosta. Toisaalta voidaan myös todeta, että korkea koulutus ei näytä suojaavan epävarmuuskokemuksilta ja voidaan todeta Maunon ja Kinnusen (2005) mukaisesti työn epävarmuuden olevan osa työntekijöiden arkea työntekijän asemasta riippumatta.

Yksilön ominaisuuksista löydettiin lisää merkitseviä selittäjiä, kun analyysit jaettiin ryhmiin työsuhteen ja työpaikan taloudellisen tilanteen perusteella. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden epävarmuuskokemuksissa löydettiin eroja samoin kuin niiden välillä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa ja niiden joiden ei. Määräaikainen työsuhde itsessään lisää riskiä kokea työn epävarmuutta, kuten Jacobson ja Hartley (1991) ja Näswall ja De Witte (2003) ovat todenneet ja tämän tutkielman valossa yksilön ominaisuudet eivät vaikuttaneet heillä riskiin kokea työn epävarmuutta vakituksia työntekijöitä enemmän. Tosin vakituksillakin työntekijöillä vain tulot yksilön ominaisuuksista vaikuttivat riskiin kokea työnepävarmuutta. Kun verrattiin niitä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa ja niitä, joiden työpaikan taloudellinen tilanne on epävakaata, yksilön ominaisuudet vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa. Niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli epävakaata, tulot vaikuttivat ainoana muuttujana riskiin kokea työn epävarmuutta.

Sitä, miksi yksilön ominaisuudet vaikuttavat nimenomaan niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, joudutaan siis pohtimaan. Jos työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, ei työpaikoilla jouduta ainakaan suurissa määrin tekemään Cunninghamin ja Jamesin (2009) mainitsemia uudelleen järjestelyitä taloudellisista syistä johtuen. Toisaalta, jos työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, ei ole myöskään niin suurta huolta rahoituksen jatkumisesta tai riippuvuutta rahoituksesta minkä esimerkiksi Matthies (2007) on nostanut yhdeksi kolmannen sektorin kipupisteeksi. Näistä syistä johtuen voidaan ajatella, että yksilön ominaisuudet vaikuttavat nimenomaan niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, koska he eivät joudu niin paljon pohtimaan taloudellisen tilanteen tuomia muutoksia työssään. Tästä syystä yksilön ominaisuuksien voidaan ajatella vaikuttavan enemmän heidän riskiinsä kokea työn epävarmuutta.

Koulutus ja tulot vaikuttivat lähes kaikissa analyyseissa tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta ja vaikutus oli aina samansuuntainen. Näyttää siis siltä, että työsuhteen ”laadusta” tai työpaikan taloudellisesta tilanteesta riippumatta korkeimmin koulutetuilla on suurempi riski kokea työn epävarmuutta kolmannella sektorilla ja suurempi palkka vähentää riskiä kokea työn epävarmuutta. Kuten jo aiemmin todettiin, tulosta tarkastellessa tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että suurin osa vastaajista oli korkeasti koulutettuja, joten pitkälti epävarmuuden tutkiminen kolmannen sektorin palkkatyössä, ainakin tämän aineiston perusteella, on nimenomaan korkeasti koulutettujen työn epävarmuuden tutkimista (ks. taulukko 3). Vain määräaikaisilla työntekijöillä kumpikaan mainituista muuttujista ei vaikuttanut riskiin kokea työn määrällistä epävarmuutta. Sukupuoli ei vaikuttanut missään analyyseissä tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta, vaikka esimerkiksi Green (2009) on todennut naisten kokevan enemmän työn epävarmuutta. Tämän tutkielman sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Osittain tulosta voi selittää, että huomattava osa vastaajista oli naisia, joten vertailuryhmät olivat hyvinkin epäsuhdat.

Työn ominaisuuksien lisääminen koko aineiston analyysiin paransi mallin selitysvoimaa ja niiden avulla pystyttiin ennustamaan oikein havaintoja, jotka kokivat työn epävarmuutta. Koko aineiston analyysin vaiheessa, jossa mukana olivat vain yksilön ominaisuuksista ja työn ominaisuuksista koostuva muuttujajoukko, työn ominaisuudet ennustivat riskiä kokea työn epävarmuutta ja löydettiin tilastollisesti merkitseviä selittäjiä. Kuitenkin analyysin viimeisessä vaiheessa, kun analyysiin lisättiin kaksi viimeistä muuttujaa, muiden taustamuuttujien selitysvoima nollaantui. Kuten edellä on todettu, mikään työn ominaisuutta kuvaavaa taustamuuttuja ei ennustanut tilastollisesti merkitsevästi riskiä kokea työn epävarmuutta analyysin viimeisessä vaiheessa.

Tässä tutkielmassa haluttiin kiinnittää erityisesti huomiota työn epävarmuuden erityispiirteisiin kolmannen sektorilla. Kolmannen sektorin palkkatyön tai sen muutoksen erityispiirteet eivät erityisen hyvin tai ainakaan oletetulla tavalla ennustaneet riskiä kokea työn epävarmuutta koko aineiston analyyseissä. Näistä selittävästä muuttujista vähintään melkein merkitsevästi riskiä kokea työn epävarmuutta ennusti vain palkkatyöntekijöiden määrä kuvannut muuttuja. Muuttuja tosin

vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta hypoteesin vastaisesti.

Kuitenkin kun analyysit tehtiin ryhmittäin, löydettiin myös joitain uusia kolmanteen sektoriin liitettyjä piirteitä, jotka vaikuttivat riskiin kokea työn epävarmuutta. Niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli epävakaa, muutos työssä vaikutti riskiin kokea työn epävarmuutta. Vaikutus tosin oli hypoteesin vastainen. Määräaikaisilla työntekijöillä uutena kolmannen sektorin erityispiirteenä riskiin kokea työn epävarmuutta vaikutti luottamusmiesjohto. Cunninghamin (2001) mukaan epäammattimainen johto aiheuttaa epävarmuutta kolmannen sektorin työntekijöille ja Ruuskasen ym. (2013) mukaan nimenomaan luottamusmiesjohdolla ei ole välttämättä käytännön kokemusta johtamistyöstä ja siksi oletettiin, että positiivisempi kokemus luottamusmiesjohdosta pienentää riskiä kokea työn epävarmuutta ja sellainen tulos saatiin myös määräaikaisten analyysin tuloksena. Se miksi, tällainen tulos saatiin nimenomaan määräaikaisten osalta, voi osittain olla linkittyneenä työsuhteen jatkumiseen. Luottamusmiesjohto on käytännössä vastuussa yhdistyksen toiminnasta ja tulevaisuudesta, joten siksi sen rooli voi näyttäytyä nimenomaan määräaikaisten työntekijöiden epävarmuustekijänä. Vakituisten työntekijöiden tai niiden, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa, osalta ei analyyseissa noussut esiin uusia kolmannen sektorin piirteitä, jotka olisivat vaikuttaneet riskiin kokea työn epävarmuutta.

Kolmannen sektorin erityispiirteiden osalta täytyy sanoa, että tässä tutkielmassa ei onnistuttu kovin hyvin löytämään kolmannen sektorin erityispiirteitä, jotka olisivat oletetulla tavalla vaikuttaneet riskiin kokea työn epävarmuutta. Taustakirjallisuuden perusteella selittäväksi muuttujiksi valittiin uuden julkishallinnon johtamiseen liitettyjä seikkoja ja ajateltiin nimenomaan näiden seikkojen lisäävän riskiä kokea työn epävarmuutta kolmannella sektorilla. Voidaan sanoa, että tässä tutkielmassa ei pystytty erottamaan esimerkiksi Ruuskasen ym. (2013), Möttösen ja Niemelän (2005) ja Saukkosen (2013) kuvaamia palvelutuotannon kasvun haasteita ja tasapainottelua eri sektoreiden välillä. Esimerkiksi organisaatiositoutuminen tai toiminnan tarkoitus eivät vaikuttaneet ollenkaan tilastollisesti merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta.

Työn muista ominaisuuksista muutoksista tiedottaminen vaikutti niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne oli vakaa. Kuten Mauno ja Kinnunen (2005) ovat todenneet, niillä, jotka saivat muutoksista myöhemmin tiedon, oli suurempi riski kokea työn epävarmuutta ja niin oli myös näissä kahdessa analyysissä. Voidaan pohtia, miksi muutoksista tiedottaminen korostui nimenomaan niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa eikä esimerkiksi niillä, joilla työpaikan taloudellinen tilanne on epävarma tai määräaikaisten työntekijöillä. Voidaan ajatella, että jos työpaikan taloudellinen tilanne on vakaa, muutoksia ei välttämättä ole niin usein ja siksi niistä tiedottaminen korostuu. Määräaikaisten ja työpaikassa, jossa taloudellinen tilanne on epävarma työskentelevät työntekijät voivat olla tottuneempia muutoksiin ja niistä myöhempään tiedottamiseen.

Vakituiset työntekijät olivat taas ainut ryhmä, joiden analyysissä esimiehen toiminta vaikutti tilastollisesti melkein merkitsevästi riskiin kokea työn epävarmuutta. Karasek ja Theorell (1990) ovat todenneet esimiehen toiminnan olevan yksi tärkeimmistä stressin ehkäisykeinoista työssä ja voidaan ajatella, että juuri siksi se vaikuttaa erityisesti vakituisilla työntekijöillä. Vakituksilla työntekijöillä esimiehen toiminnan ja aseman voidaan ajatella korostuvan, koska heillä ei välttämättä ole niin paljon huolta työsuhteen jatkoon liittyvissä asioissa ja he pystyvät kiinnittämään siihen enemmän huomiota. Palkkatyöntekijöiden määrän vähentyminen lisäsi lähes kaikissa analyyseissä riskiä kokea työn epävarmuutta. Yllättävää tosin, että työpaikan taloudellisen tilanteen mukaan tehdyssä analyysissä, sillä ei ollut ollenkaan vaikutusta.

Koko aineiston analyysin selitysvaima ja luokittelukyky nousivat huomattavasti, kun malliin lisättiin työsuhdetta ja työpaikan taloudellista tilannetta kuvaavat muuttujat ja käytännössä ei onnistuttu löytämään muita ennustavia tekijöitä. Voidaan siis osittain sanoa, että tulokset jäivät ennalta arvattaviksi ja yllätyksettömiksi eikä tässä tutkielmassa pystytty erottamaan erityisesti piirteitä, jotka liittyvät työn epävarmuuden kokemiseen kolmannella sektorilla vaan voimakkaimmat selittäjät löytyivät samoista seikoista kuin muillakin sektoreilla. Mauno ja Kinnunen (2005) ovat todenneet, että määräaikaisten työn epävarmuuden tutkimisessa tulisi ottaa huomioon, onko omasta tahdostaan määräaikaisten työsuhteessa. Tässäkin tutkielmassa nousi esille se, että vapaaehtoisesti määräaikaisten työsuhteessa olevien riski kokea työn epävarmuutta oli pienempi kuin vasten

tahtaan määräaikaisessa työsuhteessa olevien. Toki vapaaehtoisesti määräaikaistenkin riski kokea työn epävarmuutta oli viisinkertainen verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

11. LOPUKSI

Tutkielman onnistumista voidaan lähestyä monesti eri näkökulmasta. Ensinnäkin voidaan keskittyä työn epävarmuuden mittariin eli tässä tutkielmassa nimenomaan siihen, oliko työn määrällisen epävarmuuden mittari tarkoituksenmukainen ja pystyttiinkö kyseisellä mittarilla tavoittamaan työn määrällinen epävarmuus ilmiönä. Tutkielmassa vastaajan katsottiin kokevan työn epävarmuutta, jos hän koki lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa ja voidaankin kyseenalaistaa, onko esimerkiksi lomautuksen uhka yhtä ”vakava” epävarmuustekijä kuin työttömyyden uhka. Aineistossa noin 20 prosenttia vastaajista koki työttömyyden uhkaa, kun taas työn epävarmuutta aineiston vastaajista koki noin 30 prosenttia. Toisaalta työn epävarmuus on ilmiönä hyvin subjektiivinen ja samassa asemassa olevista työntekijöistä vain osa kokee sitä kuten Jacobson (1991) on todennut. Siksi voidaan pohtia, kuinka hyvin ison aineiston analyysissä pystytään tavoittamaan ilmiön subjektiivisuutta. Toki voidaan todeta, että tässä tutkielmassa ei ollut tarkoitus pureutua yksittäisten työntekijöiden epävarmuuskokemuksiin vaan tarkoituksena oli tutkia, mitkä tekijät vaikutta riskiin kokea epävarmuutta kolmannella sektorilla.

Tässä tutkielmassa keskityttiin vain määrällisen epävarmuuden kokemiseen, vaikka esimerkiksi Sverke (2002) on todennut, että työn epävarmuutta tulisi tutkia nimenomaan moniulotteisesti. Laadulliseen epävarmuuteen liittyviä piirteitä myös koettiin vastaajien keskuudessa enemmän kuin määrälliseen epävarmuuteen liittyviä. Ruuskanen, Selander ja Anttila (2016) ovat todenneet, että verrattuna julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin, kolmannen sektorin työntekijät kokevat nimenomaan laadullista työn epävarmuutta enemmän (emt. 531). Tämän tutkielman tulos antoi suuntaa siitä, että nimenomaan määrällisen epävarmuuden kokemisessa kolmannen sektorin työntekijät eivät näyttäisi poikkeavan suuresti muiden sektoreiden työntekijöistä. Jos työn epävarmuutta olisi tutkittu myös laadullisen epävarmuuden näkökulmasta, uskon, että tällöin olisi voitu löytää erilaisia tuloksia. Kuten Greenhalg ja Rosenblatt (1984) ovat todenneet laadullinen näkökulma työn epävarmuuteen korostaa nimenomaan pelkoa työn tärkeiden piirteiden menettämisestä. Kolmannen sektorin työntekijöiden motivaatio työhön koostuu muustakin kuin rahallisesta motivaatiosta ja erityisesti työn sisältöjen voidaan katsoa olevan heille erityisen tärkeitä (ks. Rose-Ackerman 1996 ja Cunningham 2001).

Edellä mainitun perusteella nimenomaan laadullisen epävarmuuden tutkiminen ja siihen liittyvien piirteiden tutkiminen kolmannen sektorin työntekijöiden keskuudessa olisi ollut järkevää. Toisaalta kyselylomakkeessa (ks. liite 1) tiedusteltiin laadullista ulottuvuutta ennakoimattomien muutosten ja työmäärän lisääntymisen näkökulmasta, niin kuin esimerkiksi Happonen ja Nätti (2000) ovat sitä hahmottaneet. Jos olisin halunnut tutkia laadullista epävarmuutta, olisin halunnut tutkia sitä nimenomaan työn tärkeiden piirteiden menettämisen valossa. Kysymys ennakoimattomista muutoksista ei tästä näkökulmasta ole yksiselitteinen ja ei välttämättä vastaajan silmissä tarkoita nimenomaan työn sisällöissä tapahtuvia muutoksia vaan se voi tarkoittaa myös muita muutoksia. Siksi jatkotutkimuksia varten tulisi kehittää selkeämpi työn laadullista epävarmuutta kuvaava mittari ja tutkia nimenomaan laadullista työn epävarmuutta kolmannella sektorilla.

Toisaalta voidaan pohtia sitä, kuinka hyvin työn epävarmuus ja tulokset pystyttiin sitomaan kolmannen sektorin taustakirjallisuuteen. Tutkielman aluksi määriteltiin kolmannen sektorin käsitettä ja toisaalta sen historiallisia juuria. Vaikka epävarmuuskeskustelu linkittyy ennen kaikkea kolmannen sektorin muutoksen, oli mielestäni tärkeää hahmottaa lukijalle laajemmin, mitä kolmannella sektorilla tarkoitetaan ja millainen asema sillä on suomalaisessa yhteiskunnassa ollut. Lukijan on tärkeä tietää, miksi kolmas sektori on oma erityinen alueensa yhteiskunnassa. Salamon ja Anheier (1998) ovat yhteiskunnallisen alkuperän teorian pohjalta todenneet pohjoismaiden kuuluvan sosiaalidemokraattiseen malliin eli kolmannen sektorin toiminta ei keskity palveluntuotantoon vaan se toimii erilaisten intressiryhmien äänenkannattajana yhteiskunnassa ja sillä on tärkeä asema vaikuttajana. Toisaalta esimerkiksi Matthies (1999, 2009), Saukkonen (2013) sekä Möttönen ja Niemelä (2005) ovat todenneet palkkatyön ja toisaalta markkinalogiikan lisääntyneet sektorilla. Kolmannen sektorin asema valtion toimien kyseenalaistajana ja ”vahtikoirana” on vaarantunut muutoksen myötä.

Tämän tutkielman johtopäätöksenä en voi kuitenkaan todeta sitä, onko suomalainen kolmas sektori siirtymässä sosiaalidemokraattisesta mallista kohti esimerkiksi korporatistista mallia, jossa valtio tarjoaa kolmannen sektorin avulla palveluita (ks. Salamon ja Anheier 1998). Toki yli kolmasosan

vastanneista toiminnan tarkoitus oli palveluiden tuottaminen ulkopuolisille, mitä voidaan pitää kohtuullisen suurena lukuna. Tutkielmassa käytettiin kuitenkin yhtä aineistoa ja vertailua esimerkiksi aiemmin kerättyyn aineistoon ei voida tehdä ja siksi ei voida kuvata muutosta vaan työn epävarmuuden kokemista aineiston keruun hetkellä. Peilaamalla historialliseen näkökulmaan voidaan toki pohtia sitä, onko suomalainen yhteiskunta ylipäätään enää sellainen, jossa toteutuu kolmannen sektorin perinteisesti sosiaalidemokraattiseen malliin yhdistetyt piirteet. Pohjoismaisista yhteiskunnista haluttiin historian kuluessa luoda tasa-arvoisia yhteiskuntia, joissa on korkea vertikaalisen ja horisontaalisen luottamuksen taso. Kolmas sektori välittävänä mekanismina toi valtion tietoisuuteen kansan tarpeita ja yhteiskunnan epäkohtia ja valtio ryhtyi toimeenpanijaksi (ks. kapale Kolmas sektori Pohjoismaissa).

Toisaalta voidaan arvioida aineiston edustavuutta ja sitä, missä kolmannen sektorin työntekijät ylipäätään työskentelevät ja kuinka hyvin tässä tutkielmassa pystyttiin tavoittamaan kolmannen sektorin palkkatyön piirteitä. Aineiston vastaajat olivat ammattiliiton jäseniä, joten heidän voidaan olettaa jakavan ainakin osittain ammattiliittonsa arvot ja samaistuvan niihin. Jokivuoren (2002) mukaan tärkeimmät syyt ammattiliittoon kuulumiselle ovat henkilökohtaisena intressinä ansiosidonnainen työttömyysturva ja kollektiivisena intressinä palkansaajien etujen ajaminen (emt. 21). Toisaalta Böckerman ja Uusitalo (2006) ovat todenneet ammattiyhdistysjäsenmäärien vähentyneen ja vähentyvän nuorempi ikäluokkien siirtyessä työelämään (emt. 300). Toisaalta Ruuskanen ym. (2013) ovat todenneet kolmannen sektorin järjestäytymisasteen olevan muita sektoreita matalampi. Tutkielmassa pystyttiin tavoittamaan siis vain tietynlaiset vastaajat, jotka edustavat kolmannen sektorin järjestäytyntä osaa. Voidaankin siis pohtia sitä, kuinka hyvin ylipäätään pystyttiin tavoittamaan kolmannen sektorin palkkatyöntekijät.

Tässä tutkielmassa keskityttiin nimenomaan palkkatyöhön kolmannella sektorilla ja siihen liittyvää epävarmuuteen. Tutkielmassa ei siis tavoitettu kolmannen sektorin muita olemuksia eikä niitä ollut ylipäätään tarkoitus tutkia vaan haluttiin keskittyä tarkastelemaan palkkatyötä ja toisaalta muutosta kolmannella sektorilla palkkatyön näkökulmasta. Kuitenkin toiminta kolmannella sek-

torilla on paljon muutakin kuin palkkatyötä. Möttönen ja Niemelä (2005) ovat kuvanneet kolmannen sektorin ”perinteisiä” tehtäviä läpi, jotka myös tässä tutkielmassa on aiemmin käyty läpi (emt. 67–78). Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia sitä, miten palkkatyöntekijät itse ajattelevat siitä, onko palvelujen tuotanto syrjäyttänyt sektorin muut tehtävät.

Edellä kuvatusta pohdinnasta huolimatta voidaan kuitenkin todeta, että palkkatyö ja palvelujen tuottaminen nimenomaan ulkopuolisille näyttää lisääntyneen kolmannella sektorilla (ks. esim. Möttönen ja Niemelä 2005; Matthies 2007; Wijkström ja Zimmer 2011; Saukkonen 2013.), mutta palkkatyöntekijöiden oloja sektorilla on kuitenkin tutkittu vähän (ks. Ruuskanen ym. 2013). Kolmannen sektorin työolojen tutkiminen jatkossakin on erittäin tärkeää ja jatkotutkimuksia varten tulisi kehittää keinoja tavoittaa kolmannen sektorin palkkatyöntekijät paremmin ja toisaalta keinoja, kuinka kolmannen sektorin palkkatyönpiirteet tavoitetaan paremmin.

Lähteet

Alapuro, Risto (2010): Introduction: Comparative Approaches to Associations and Civil Society in Nordic Countries. Teoksessa Risto Alapuro ja Henrik Stenius (toim.) (2010): Nordic Associations in European Perspective. Baden-Baden: Nomos

Alavaikko, Mika (2006): Valtakunnallisen sosiaalipolitiikan loppu - keskitetystä ohjauksesta alueellisiin kehittämishankkeisiin. Teoksessa Rantala, Kati ja Sulkunen, Pekka (toim.) Projektityhteiskunnan käänköpuolia. Helsinki: Gaudeamus

Benz, Matthias (2005): Not for the Profit, but for the Satisfaction? – Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms. *Kyklos* Volume 58, Issue 2, pages 155–176.

Böckerman, Petri & Uusitalo, Roope (2006) Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), 283–303

De Bustillo, Rafael Munoz ja de Pedreza, Pablo (2010): Determinants of Job insecurity in five European countries. *Journal of Industrial Relations*. 16 (1) sivut 5–20.

De Witte, Hans (1999): Job insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155–177.

Cunningham, Ian (2001): Sweet charity! Managing employee commitment in the UK voluntary sector. *Employee Relations*, vol. 23, Issue 3, 226–240.

Cunningham, Ian and James, Philip (2007): False economy? The costs of contracting and workforce insecurity in the voluntary sector. Report. UNISON (the public service union).

Cunningham, Ian and James, Philip (2009): The outsourcing of social care in Britain: What does it mean for voluntary sector workers? *Work, Employment & Society* vol 23, issue 2.

Cunningham, Ian and Nickson, Dennis (2011): A gathering storm: Re-tendering and the voluntary sector workforce. *International Journal of Public Sector Management* 24(7): 662–672.

Erlinghagen, Marcel (2008): Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review* Volume 24, Issue 2 Pp. 183–197.

Green, Francis (2009): Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, 343–363

Green, Francis (2006): *Demanding Work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton (N.J.): Princeton University Press

Greenhalgh, Leonard ja Rosenblatt, Zehava (1984): Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9: 438–448

Happonen, Mika ja Nätti, Jouko (2000): Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.) (2000): *Jaksaen ja joustuen: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus

Harju, Aaro (2008): Ammatillisuuden ja kansalaistoiminnan suhde. Teoksessa Holopainen, Anne; Lind, Kimmo ja Niemelä, Jorma (toim.) (2008): *Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa*. Oikeusministeriön julkaisu 2008:7. [Saatavana elektronisesti: http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/200807ammattikorkeakoulutkansalaistoiminnassa/Files/OMJU_2008_7_206s.pdf]

Helander, Voitto (1998): *Kolmas sektori. Käsitteistöä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista*. Helsinki: Gaudeamus.

Hellgren, Johnny; Sverke, Magnus; Isaksson, Kerstin (1999): A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179–195

Ilmonen, Kaj (2005): *Kansalaisyhteiskunta ja yhteiskunnan uudistumiskyky: yhteiskunnallisia muutostrendejä suomalaisessa kansalaisyhteiskunnassa 1900-luvun lopulla*. Tutkimuksia 94. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Isaksson, Per-Erik (1997): Den tredje sektorn : en samhällsmodell för framtiden. Esbo : Schildt

Jacobson, Dan (1991): The Conceptual Approach to Job Insecurity. Teoksessa Harteley, Jean; Jacobson, Dan; Klandermans, Bert ja van Vuuren, Tinka mukana myös Greenhalg, Leonard ja Sutton, Robert (1991): Job Insecurity: Coping with Jobs at Risks. Lontoo: SAGE

Jacobson, Dan ja Hartley, Jean (1991): Mapping the Context. Teoksessa Harteley, Jean; Jacobson, Dan; Klandermans, Bert ja van Vuuren, Tinka mukana myös Greenhalg, Leonard ja Sutton, Robert (1991): Job Insecurity: Coping with Jobs at Risks. Lontoo: SAGE

Jokivuori, Pertti ja Hietala, Risto (2007): Määrällisiä tarinoita: monimuuttajamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY

Jokivuori, Pertti (2002): Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä? Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 206. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto

Karasek, Robert ja Theorell, Töres (1990): Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books

Koskinen, Seppo (1999): Työntekijä ja työnantaja kolmannella sektorilla. Teoksessa Hokkanen, Liisa, Kinnunen, Petri, Siisiäinen, Martti (toim.) Haastava kolmas sektori. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Kuntalaki 410/2015, saatavilla sähköisesti [<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150410>] luettu 14.4.2016

KvantiMOTV- verkkosivusto, sosiaalitutkimuksen sosiodemografiset taustamuuttajat. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston www-sivut. [<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/taustamuuttajat/tilastoluokitukset.html>] Luettu 12.2.2016

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

Matthies, Aila-Leena (1999): Ekonomistisen ja eettisen vuoropuhelu kolmannesta sektorista. Teoksessa Hokkanen, Liisa, Kinnunen, Petri, Siisiäinen, Martti (toim.) Haastava kolmas sektori. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Matthies, Aila-Leena (2007): Toisenlainen kolmas sektori. Pohjoismaiden sosiaali- ja terveysjärjestöt tutkimuksen valossa. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (1), 57–71

Mauno, Saija ja Kinnunen, Ulla (2005): Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru ja Mauno, Saija (toim.) (2005): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus

Metsämuuronen, Jari (2005): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp

Möttönen, Sakari ja Niemelä Jorma (2005): Kunta ja kolmas sektori: yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus

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

Näswall, Katharina ja De Witte, Hans (2003): Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy* May 2003. Vol 24, no. 2, 189–215

Rose-Ackerman, Susan (1996): Altruism, Nonprofits, and Economic Theory. *Journal of Economic Literature*. Vol. 34, No. 2 (Jun., 1996), pp. 701–728

Rosenblatt, Zehava; Talmud, Ilan ja Ruvio, Ayalla (1999): A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 197–217

Rothstein Bo ja Lars Trägårdh (2007): The State and the Civil Society in an Historical Perspective: The Swedish Case. Teoksessa Lars Trägårdh (toim.) (2007): State and Civil Society in Northern Europe. The Swedish Model Reconsidered. New York: Berghahn Books

Rothstein Bo (2002): Sweden, Social Capital in the Social Democratic State. Teoksessa Putnam, Robert D (2002): Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in the Contemporary Society. Oxford: Oxford University Press

Ruohonen, Marita (2003): Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina. Teoksessa Niemelä, Jorma ja Dufva, Virpi (2003): Hyvinvoinnin arjen asiantuntija. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Jyväskylä: PS-kustannus

Ruuskanen, Petri; Selander, Kirsikka ja Anttila, Timo (2013): Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ruuskanen, Petri; Selander, Kirsikka ja Anttila, Timo (2016), " Third-sector job quality: evidence from Finland ", Employee Relations, Vol. 38 Iss 4 pp. 521 – 535

Salamon, Lester M. ja Anheier Helmut K (1992): In Search of the Nonprofit Sector 1: The Question of Definitions. Voluntas Vol. 3 Issue 2

Salamon, Lester M. ja Anheier, Helmut K (1997): Toward a Common definition. Teoksessa: Lester M. Salamon and Helmut K. Anheier (toim.) 1997: Defining the nonprofit sector: a cross-national analysis. - (Johns Hopkins nonprofit sector series; 4). Manchester: Manchester

Salamon, Lester M. ja Anheier, Helmut K (1998): Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 9 (3), 213–248

Salamon, Lester M. ja Sokolowski, S. Wojciech & ym. (2004): Global civil society: dimensions of the nonprofit sector. Vol. 2. Bloomfield, CT: Kumarian Press

Saukkonen, Pasi (2013): Kolmas sektori - vanha ja uusi. Kansalaisyhteiskunta, nro 1, 6–31

Selander, Kirsikka (2015): Work Engagement in the Third Sector. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. Volume 26, Issue 4, pp 1391–1411

Selander, Kirsikka & Ruuskanen, Petri. (2016). Why do third sector employees intend to remain or leave their workplace? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), 81–100.

Silla, Inmaculada; De Cuyper, Nele; Gracia, Francisco.J; Peiro, Jose´ M.; De Witte, Hans (2009): Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness studies*. 2009: 210: 739–751

Siisiäinen, Martti (1998): Uusien ja vanhojen liikkeiden keinovalikoimat. Teoksessa Ilmonen, Kaj ja Siisiäinen, Martti (toim.) *Uudet ja vanhat liikkeet*. Tampere: Vastapaino

Siisiäinen, Martti ja Kankainen, Tomi (2009): Järjestötoiminnan kehitys ja tulevaisuudennäkymät Suomessa. Teoksessa: Kankainen, Tomi; Pessala, Heli; Siisiäinen, Martti; Stranius, Leo; Wass, Hanna ja Wilhelmsson, Niklas. *Suomalaiset osallistujina*. Helsinki: Oikeusministeriön julkaisu 2009.

Sivesind, Karl Henrik ja Selle, Per (2010). *Civil Society in the Nordic Countries: Between Displacement and Vitality*. Teoksessa Risto Alapuro ja Henrik Stenius (toim.) (2010): *Nordic Associations in European Perspective*. Baden-Baden: Nomos

Stenius, Henrik (2010): *Nordic Associational Life in a European and an Inter-Nordic Perspective*. Teoksessa Risto Alapuro ja Henrik Stenius (toim.) (2010): *Nordic Associations in European Perspective*. Baden-Baden: Nomos

Sverke, Magnus; Hellgren, Jhonny ja Näswall, Katharina (2002): No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, Nro.3, 242–264.

Tilastokeskus, ammattiluokitus Tilastokeskuksen www-sivut, Tilastokeskus, ammattiluokitus. Saatavilla sähköisesti [<http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html>] luettu 2.12.2015

Trägårdh, Lars (2011): Rethinking the Position of Civil Society in the Nordic Social Contract: Social Trust and Radical Individualism. . Teoksessa Wijkström, Filip ja Zimmer, Annette (toim.) (2011): Nordic Civil Society at a Cross-Roads. Baden-Baden: Nomos

Wijkström, Filip ja Lundström, Tommy (2002): Den ideella sektorn : organisationerna i det civila samhället. Tukholma: Sober

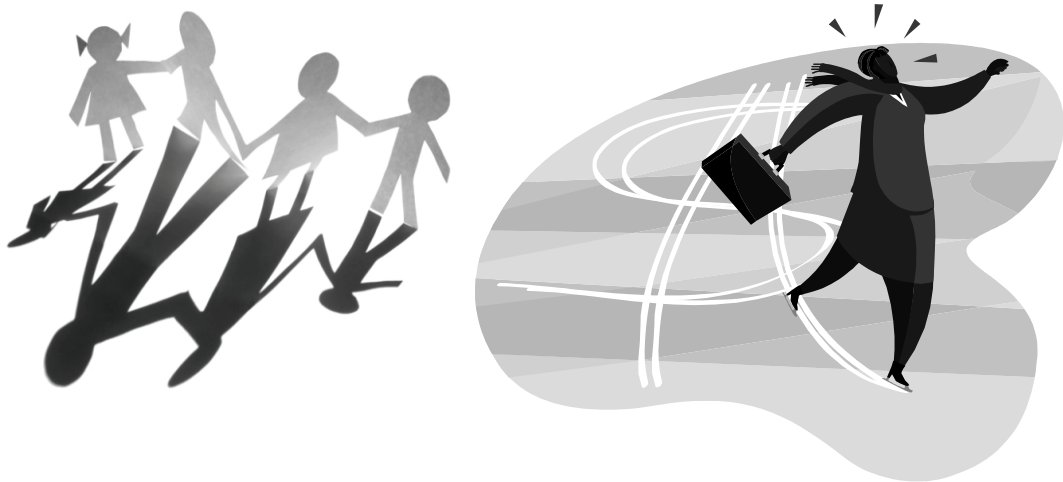
Wijkström, Filip ja Zimmer, Annette (2011): Introduction: Nordic Civil Societies beyond Membership and Movements. Teoksessa Wijkström, Filip ja Zimmer, Annette (toim.) (2011): Nordic Civil Society at a Cross-Roads. Baden-Baden: Nomos

Wijkström, Filip (2011): "Charity Speak and Business Talk" The On-Going (Re)hybridization of Civil Society. Teoksessa Wijkström, Filip ja Zimmer, Annette (toim.) (2011): Nordic Civil Society at a Cross-Roads. Baden-Baden: Nomos

Liitteet

Kyselylomake

Kolmannen sektorin palkkatyö



Johdanto

Tässä kyselylomakkeessa selvitetään kolmannen sektorin palkkatyötä. Tavoitteenamme on saada tietoja työoloista, työssä tapahtuneista muutoksista, työhyvinvoinnista ja esimiestyön edellytyksistä.

Kyselylomakkeen sisältämät tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, ja vain tutkimusryhmän jäsenet näkevät ne.

Kyselylomakkeen täyttäminen kestää noin 20 minuuttia. Kysymyksiin vastataan ympäröimällä sopivimman vastausvaihtoehdon numero (vain yksi vaihtoehto) tai kirjoittamalla vastaus viivalle. Kaikki kysymykset eivät välttämättä koske sinua, jolloin pyydämme siirtymään suoraan seuraavaan kysymykseen.

A. Työpaikan taustatiedot

A1. Mikä seuraavista on työpaikkasi organisaatiomuoto?

1. rekisteröity yhdistys
2. säätiö
3. uusosuuskunta
4. yhdistyksen tai säätiön hallitsema yritys
5. muu, mikä _____

A2. Mikä seuraavista on organisaatiosi ensisijainen tarkoitus? (valitse mielestäsi tärkein).

1. aatteellinen toiminta
2. jäsenten edunvalvonta
3. yhteiskunnallinen vaikuttaminen
4. palvelujen tuottaminen jäsenille
5. palvelujen tuottaminen ulkopuolisille
6. jäsenten keskinäinen toiminta tai vuorovaikutus
7. muu, mikä _____

A3. Mikä seuraavista vaihtoehdoista vastaa työpaikkasi toimialaa:

1. kulttuuriala
2. urheilu- ja liikunta
3. muu vapaa-ajan toiminta
4. koulutus ja tutkimus
5. terveydenhuolto
6. sosiaaliala
7. ympäristön ja eläinten suojelu
8. taloudelliseen, sosiaaliseen ja yhteisöjen kehittämiseen tähtäävä toiminta (esim. kotiseutuyhdistykset, kaupunginosayhdistykset jne.)
9. asumiseen liittyvä toiminta
10. työllistämisen edistämiseen liittyvä toiminta
11. poliittiset organisaatiot
12. maanpuolustukseen ja rauhanturvaamiseen liittyvä toiminta
13. ammatti- ja elinkeinotoiminta (työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden ammattijärjestöt ja henkilökuntayhdistykset, elinkeinoyhdistykset, eri ammattialojen edustajien yhdistykset jne.)
14. tiettyjen ryhmien edunvalvontaa edistävät yhdistykset (esim. etnisten ryhmien edunvalvonta, kuluttajayhdistykset, opiskelijajärjestöt jne.)
15. hyväntekeväisyys (kotimaassa hyväntekeväisyyttä harjoittavat ja siihen kannustavat, sekä vapaaehtoisuutta edistävät järjestöt ja säätiöt. mm. apurahoja myöntävät säätiöt jne.)
16. kansainvälinen toiminta (esim. kehitysyhteistyöhön liittyvät, ystävyysseurat, rauhanjärjestöt, ihmisoikeusjärjestöt, katastrofiapua tukevat järjestöt ja säätiöt jne.)
17. uskontoon ja maailmankatsomukseen liittyvät yhdistykset ja säätiöt

Jos koet, ettet löydä yllä olevista vaihtoehdoista organisaatioonne sopivaa toimialaa voit myös kirjoittaa organisaation nimen, jossa työskentelet:

A4. Millä seuraavista tasoista organisaatioosi liittyvää toimintaa toteutetaan (voit valita useampia)? Jos toimit esimerkiksi keskusjärjestössä jolla on jäsenjärjestöjä piiri- ja paikallistasolla, ympyröi kaikki kolme vaihtoehtoa.

1. paikallistasolla
2. alue- tai piiritasolla
3. valtakunnallisesti

A5. Kuinka paljon näillä tasoilla on yhteensä työntekijöitä?

_____ työntekijää

A6. Millä seuraavista toiminnan tasoista itse työskentelet?

1. paikallistasolla
2. alue- tai piiritasolla
3. keskusorganisaatiossa

A7. Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa, jossa itse työskentelet?

_____ henkilöä

B. Työsuhteen tiedot

B1. Mikä on ammattisi? Kuvaa ammattiasi yksityiskohtaisesti, esimerkiksi "toimistos sihteeri järjestössä", "kassa leipomon tiskillä".

B2. Toimitko ennen työsuhteen alkua vapaaehtoistehtävissä organisaationne piirissä?

1. kyllä
2. en

B3. Toimitko nykyisin työnantajaorganisaatiossasi vapaaehtoistehtävissä?

1. kyllä
2. en

B4. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

_____ vuotta _____ kuukautta

B5. Oletko esimiesasemassa?

1. kyllä
2. en → jos vastasit en, siirry kysymykseen B7

B6. Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin alaisuudessasi?

B7. Sisältyykö omaan työhösi toimintaa vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa?

1. lähes päivittäin
2. joka viikko
3. joka toinen viikko
4. vähintään kerran kuussa
5. harvemmin
6. ei koskaan

B8. Onko työsuhteesi:

1. toistaiseksi voimassaoleva tai pysyvä → siirry kysymykseen B11
2. määräaikainen tai tilapäinen

B9. Oletko määräaikaisessa työsuhteessa:

1. siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla
2. vai siksi, että halusit itse?

B10. Onko määräaikaisuuteen syynä se, että olet:

1. sijainen
2. koeajalla
3. palkattu työllistämisvaroin
4. kausiluonteisessa työssä
5. tulet työhön kutsuttaessa
6. oppisopimuskoulutuksessa
7. muuten määräajaksi sovittu työsuhde (esim. projektiluonteinen työ)

B11. Mihin seuraavista keskusjärjestöistä kuulut:

1. Erityisalojen toimihenkilöliitto (ERTO)
2. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL)
3. Akavan Erityisalat
4. Talentia

B12. Mitkä ovat kuukausitulosi päätyöstä veroja vähentämättä? Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia. (Ympyröi sopivimman vastausvaihtoehdon numero).

1. alle 900e	9. 2301 - 2500e	17. 4001 - 4500e
2. 901 - 1100e	10. 2501 - 2700e	18. 4501 - 5000e
3. 1101 - 1300e	11. 2701 - 2900e	19. 5001 - 5500e
4. 1301 - 1500e	12. 2901 - 3100e	20. yli 5500e
5. 1501 - 1700e	13. 3101 - 3300e	21. en tiedä
6. 1701 - 1900e	14. 3301 - 3500e	22. en halua vastata
7. 1901 - 2100e	15. 3501 - 3700e	
8. 2101 - 2300e	16. 3701 - 4000e	

C. Työaika

C1. Oletko:

1. kokoaikatyössä,
2. osa-aikatyössä

C2. Kuinka monta työtuntia viikossa työsopimuksesi edellyttää sinun tekevän?

1. _____ tuntia viikossa
2. ei päde minuun: ei ole sopimusta työtuntien määrästä

C3. Kuinka monta tuntia viikossa teet töitä? Laske mukaan myös ylityö oli se sitten palkallista tai palkatonta. Laske tunnit keskimääräistä viikkoa ajatellen.

_____ tuntia/vko

C4. Jos teet töitä enemmän kuin työsopimuksesi edellyttää, saatko niistä korvauksen pääsääntöisesti:

1. rahana
2. vapaana
3. korvataan osittain rahana ja osittain vapaana
4. en saa korvausta
5. en tee ylityötä, → jos et tee ylityötä, siirry kysymykseen C6

C5. Miten usein teet ylityötä tai työsopimuksessa määriteltyä normaali-työajan ylittävää työtä, josta ET saa korvausta?

1. lähes päivittäin
2. joka viikko
3. joka toinen viikko
4. vähintään kerran kuussa
5. harvemmin

C6. Kuinka usein teet seuraavia päätyöhösi liittyviä asioita:

	lähes päivittäin	joka viikko	joka toinen viikko	vähintään kerran kuussa	harvemmin kuin kerran kuussa	en koskaan
A. Töitä arki-iltaisin	1	2	3	4	5	6
B. Töitä viikonloppuisin	1	2	3	4	5	6

C7. Pitävätkö seuraavat työn ja perheen yhteensovittamista koskevat väittämät sinun kohdalla paikkansa:

	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei pidä lainkaan paikkaansa
A. Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana?	1	2	3	4
B. Tunnen laiminlyöväni koti-asioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4



D. Työhyvinvointi

D1. Kuinka monta päivää olet ollut poissa töistä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana oman sairauden takia?

_____ päivää

D2. Seuraavat väittämät koskevat sitä, kuinka koet työsi. Lue jokainen väittämä huolella, ja arvioi kuinka usein tunnet tällä tavoin. Jos et ole koskaan tuntenut väittämän kuvaamalla tavalla, valitse vaihtoehto 7 (en koskaan). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, valitse vaihtoehtoista (1-6) se joka parhaiten kuvaa tunteen säännöllisyyttä.

	päi- vit- täin	muu- ta- man ker- ran vii- kos- sa	ker- ran vii- kos- sa	muu- ta- man ker- ran kuus sa	ker- ran kuus sa	muu- ta- man ker- ran vuo- des- sa	en kos- kaan
A. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	1	2	3	4	5	6	7
B. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	5	6	7
C. Olen innostunut työstäni	1	2	3	4	5	6	7
D. Työni inspiroi minua	1	2	3	4	5	6	7
E. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	5	6	7
F. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	1	2	3	4	5	6	7
G. Olen ylpeä työstäni	1	2	3	4	5	6	7
H. Olen täysin uppoutunut työhöni	1	2	3	4	5	6	7
I. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	1	2	3	4	5	6	7

D3. Kun ajattelet työsi eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin:

	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	vaikea sanoa	melko tyytymätön	erittäin tyytymätön
A. Kehittymismahdollisuuksiin työssä?	1	2	3	4	5
B. Ammattitaitosi arvostamiseen?	1	2	3	4	5
C. Mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan?	1	2	3	4	5
D Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin?	1	2	3	4	5
E. Työtehtävien sisältöön?	1	2	3	4	5
F. Työstä saatavaan palkkaan?	1	2	3	4	5

D4. Seuraavaksi esitetään joukko kysymyksiä. Mieti mikä vaihtoehtoista luonnehtii omaa työtäsi tässä organisaatiossa?

	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei pidä lainkaan paikkaansa
A. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	2	3	4
B. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1	2	3	4
C. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1	2	3	4
D. Työtehtäväni ovat liian vaikeita?	1	2	3	4
E. Joudun suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisin enemmän koulutusta?	1	2	3	4

D5. Mieti mikä vaihtoehtoista vastaa parhaiten omaa työtäsi tässä organisaatiossa?

	aina	useimmiten	joskus	ei koskaan
A. Pääsetkö oppimaan uusia asioita työssäsi?	1	2	3	4
B. Vaatiiko työsi luovuutta?	1	2	3	4
C. Sisältyykö työhösi toistuvia tehtäviä?	1	2	3	4
D. Voitko soveltaa työssä omia ideoitasi?	1	2	3	4
E. Voitko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?	1	2	3	4
F. Voitko vaikuttaa työmenetelmiin?	1	2	3	4
G. Voitko vaikuttaa työaikoihin?	1	2	3	4

D6. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia asioita suhteessa työhösi:

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	josain määrin	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä
A. Mahdollisuus kehittää itseään	1	2	3	4	5
B. Hyvä palkka ja aineelliset etuudet	1	2	3	4	5
C. Rauhallinen ja säännönmukainen työ	1	2	3	4	5
D. Tuntee saavansa aikaan jotakin arvokasta	1	2	3	4	5
E. Työn varmuus ja säännölliset tulot	1	2	3	4	5
F. Turvallinen ja terveellinen ulkoinen työympäristö	1	2	3	4	5
G. Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	1	2	3	4	5
L. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	1	2	3	4	5
M. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä	1	2	3	4	5

D7. Mikä seuraavista vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettäsi työstä?

1. palkka on ehdottomasti tärkein
2. palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö
3. työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka
4. työn sisältö on ehdottomasti tärkein

D8. Mieti oletko täysin samaa mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väittämien kanssa:

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
A. Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti	1	2	3	4	5
B. En tunne erityistä kiintymystä tätä organisaatiota kohtaan	1	2	3	4	5
C. Kuuluminen tähän organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon	1	2	3	4	5
D. Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa	1	2	3	4	5
E. Työskentelisin mieluummin jossain toisessa työpaikassa kuin nykyisessä	1	2	3	4	5
F. Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	1	2	3	4	5

D9. Jos voisit vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitko:

1. samalle ammattialalle
2. eri ammattialalle
3. et lainkaan vaihtaisi?



E. Työn organisointi ja työyhteisön toiminta

E1. Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Mieti oletko täysin samaa mieltä vai täysin eri mieltä väittämien kanssa.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin	1	2	3	4	5
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1	2	3	4	5
C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
D. Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	1	2	3	4	5
E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta	1	2	3	4	5
F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista	1	2	3	4	5
G. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti	1	2	3	4	5

E2. Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa edistävää koulutusta?

1. hyvät
2. jonkinlaiset
3. heikot

E3. Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?

1. hyvät
2. jonkinlaiset
3. heikot

E4. Seuraavat kysymykset liittyvät työtovereilta saatavaan sosiaaliseen tukeen. Mieti mikä seuraavista vaihtoehdoista luonnehtii parhaiten omaa työtäsi tässä organisaatiossa.

	aina	useim- miten	joskus	ei kos- kaan
A. Saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi, kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4
B. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	1	2	3	4

E5. Seuraavat väittämät liittyvät omaan toimintaasi työyhteisössä. Arvioi kuinka usein toimit väittämän mukaisesti.

	hyvin usein tai aina	melko usein	joskus	harvoin	erittäin harvoin tai ei koskaan
A. Olen valmis käyttämään aikaani auttaakseni muita, jos heillä on työhön liittyviä ongelmia	1	2	3	4	5
B. Olen kohtelias ja otan huomioon työtoverini myös kaikkein rasittavimmissa tilanteissa	1	2	3	4	5
C. Autan muita heidän tehtävissään	1	2	3	4	5
D. Osallistun tilaisuuksiin, jotka eivät ole pakollisia mutta hyödyttävät organisaatiota	1	2	3	4	5
E. Pysyttelen ajan tasalla lukemalla organisaation tiedotteita, muistioita jne.	1	2	3	4	5
F. Esitän ideoita, jotka kehittävät organisaationi toimintaa	1	2	3	4	5

E6. Kuka tai mikä seuraavista tahoista toimii lähimpänä esimiehenäsi:

1. koko yhdistyksen tai säätiön hallitus
2. yksi hallituksen jäsenistä on nimetty esimiehen tehtävään
3. toiminnanjohtaja tai toimitusjohtaja
4. "tiimin vetäjä" tai projektinjohtaja
5. en tiedä kuka on esimieheni
6. joku muu, _____

E7. Seuraavat väittämät koskevat lähiesimiestäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	1	2	3	4	5
B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista	1	2	3	4	5
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme	1	2	3	4	5
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	1	2	3	4	5
I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään	1	2	3	4	5
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	1	2	3	4	5
L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	1	2	3	4	5

E8. Seuraavat väittämät kuvaavat organisaation luottamusmiehijohdon ja työntekijöiden välistä suhdetta:

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
A. Organisaation luottamusmiehijohto ei ole aidosti kiinnostunut työntekijöiden mielipiteistä ja näkemyksistä	1	2	3	4	5
B. Organisaation luottamusmiehijohto välittää työntekijöiden hyvinvoinnista	1	2	3	4	5
C. Organisaation luottamusmiehijohto tarkastelee työpaikan asioita täysin eri näkökulmasta kuin palkattu henkilöstö	1	2	3	4	5
D. Omani ja organisaation luottamusmiehijohdon edut ovat pitkälti yhteneviä	1	2	3	4	5

E9. Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy:

	paljon	melko paljon	jonkin verran	ei lainkaan
A. Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
B. Organisaation luottamusmiesjohdon ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
D. Vastuuta koskevia ristiriitoja?	1	2	3	4
E. Arvovaltaristiriitoja?	1	2	3	4

F. Työssä tapahtuneet muutokset

F1. Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne mielestäsi tällä hetkellä:

1. täysin vakaa ja turvattu
2. jokseenkin vakaa ja turvattu
3. hieman epävarma
4. hyvin epävarma

F2. Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana:

1. parantunut
2. pysynyt ennallaan
3. heikentynyt

F3. Onko palkkatyöntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassasi:

1. lisääntynyt selvästi
2. lisääntynyt jonkin verran
3. pysynyt ennallaan
4. vähentynyt jonkin verran
5. vähentynyt selvästi

F4. Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa OMASSA työssäsi (viime vuosina)? Ympyröi "ei sovi" vaihtoehto, mikäli väittämä ei sovi työhösi. Esimerkiksi jos työnantajaorganisaatiollasi ei ole palvelujen käyttäjiä.

	pitää paikkansa	ei pidä paikkansa	ei sovi
A. Työtehtävät ovat lisääntyneet	1	2	3
B. Työtehtävien alue on laajentunut	1	2	3
C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet	1	2	3
D. Tulosseuranta on tehostunut	1	2	3
E. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet	1	2	3
F. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita	1	2	3
G. Palvelujen käyttäjien (jäsenet, asiakkaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt	1	2	3
H. Sitoutuneiden vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi on vaikeutunut	1	2	3
I. Toimintaan on entistä vaikeampi löytää vastuullisia luottamusmieshenkilöitä	1	2	3

F5. Saatto yleensä tietoa työtä koskevista muutoksista:

1. jo suunnitteluvaiheessa
2. vähän ennen muutosta
3. vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen
4. työssäni ei ole ollut muutoksia

F6. Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä:

	kyllä	ei
A. Lomautuksen uhka?	1	2
B. Irtisanomisen uhka?	1	2
C. Työttömyyden uhka?	1	2
D. Ennakoimattomat muutokset?	1	2
E. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?	1	2

H. Vastaajan taustatiedot

H1. Sukupuoli:

1. mies
2. nainen

H2. Syntymävuosi

H3. Ammatillinen koulutus: (tällä hetkellä)

1. ei ammatillista koulutusta
2. ammattikoulutus
3. opistotason tutkinto
4. ammattikorkeakoulu
5. yliopisto- tai korkeakoulututkinto
6. tutkijakoulutus (lisensiaatti- tai tohtorintutkinto)

H4. Siviilisäätö:

1. naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa
2. asumuserossa
3. eronnut → *siirry kysymykseen H6*
4. leski → *siirry kysymykseen H6*
5. naimaton → *siirry kysymykseen H6*

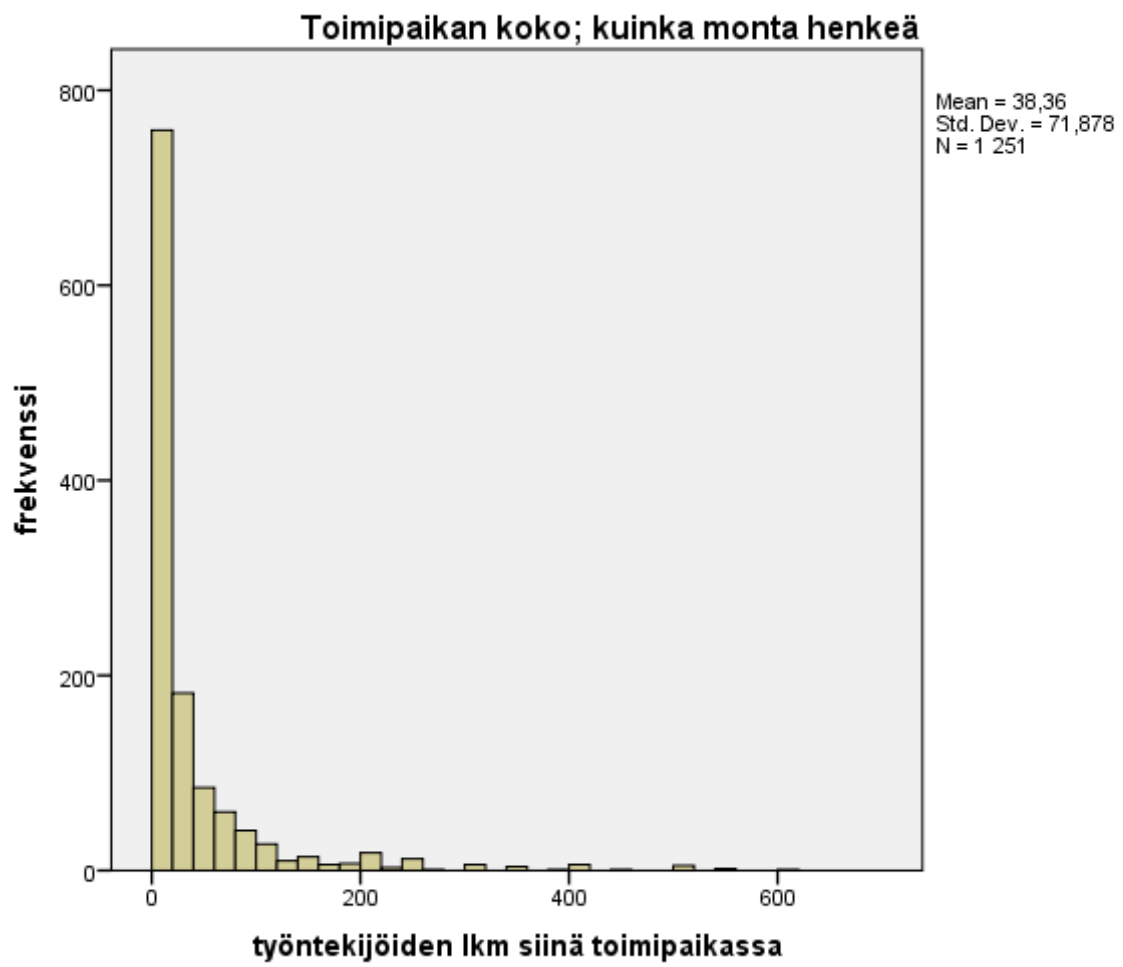
H5. Onko puoliso tällä hetkellä:

1. pysyvässä työsuhteessa
2. määräaikaisessa työsuhteessa
3. yrittäjä
4. opiskelija
5. ei työssä

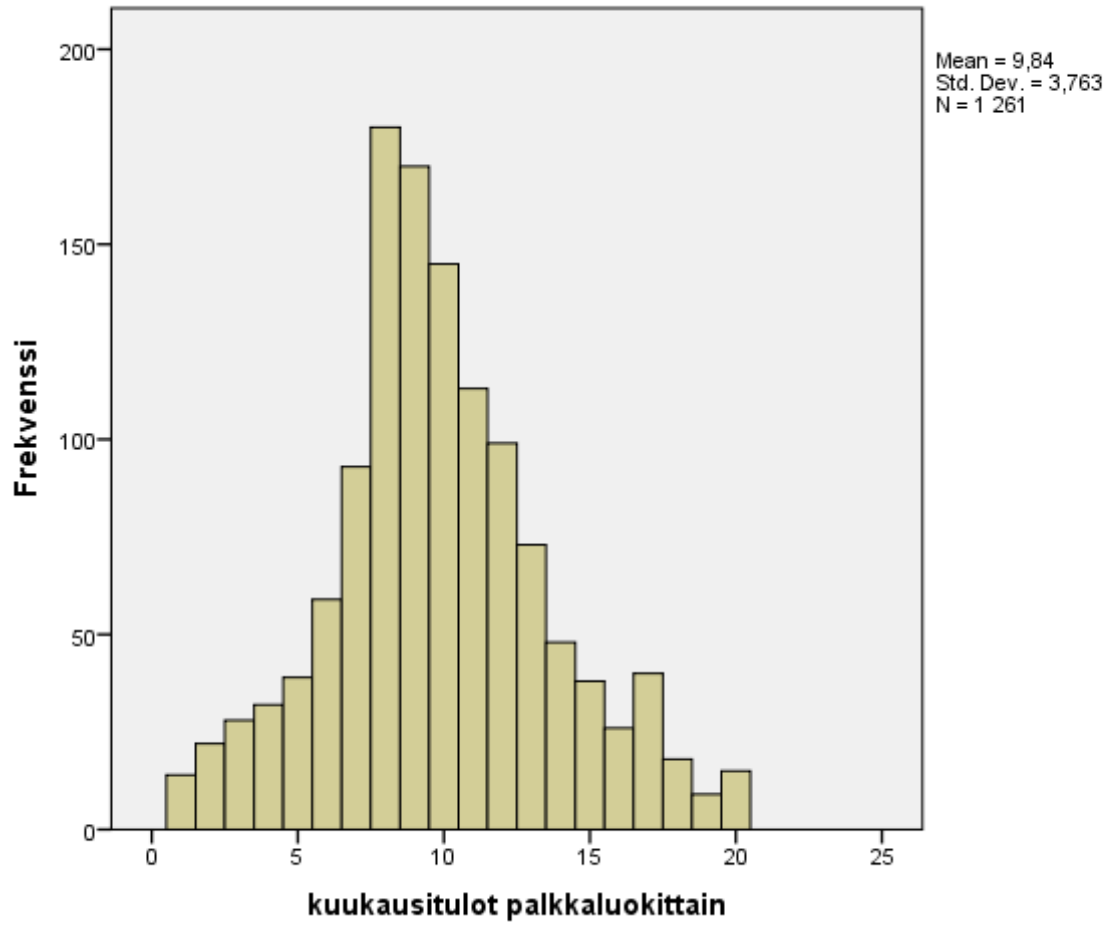
H6: Onko sinulla kotona asuvia lapsia? (Tarkoittaa myös yli 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia).

1. kyllä, _____ lasta
2. ei

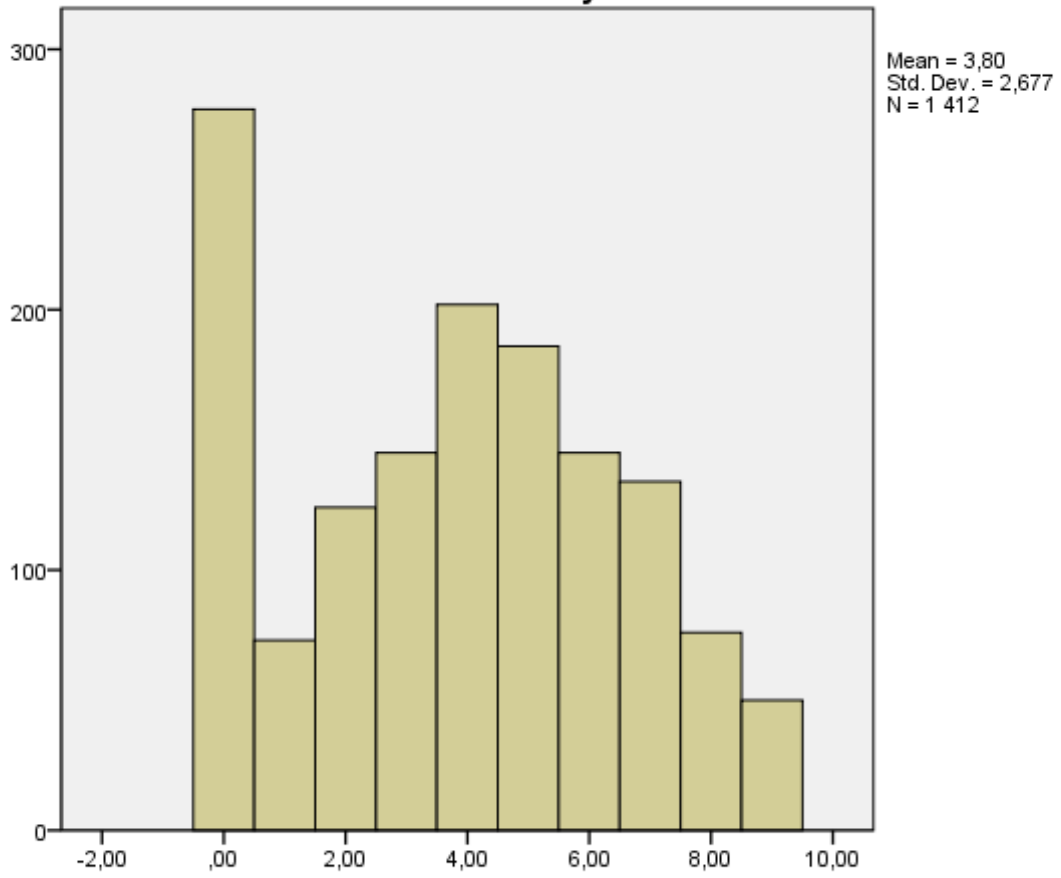
Liite 2. Jatkuvat taustamuuttujat



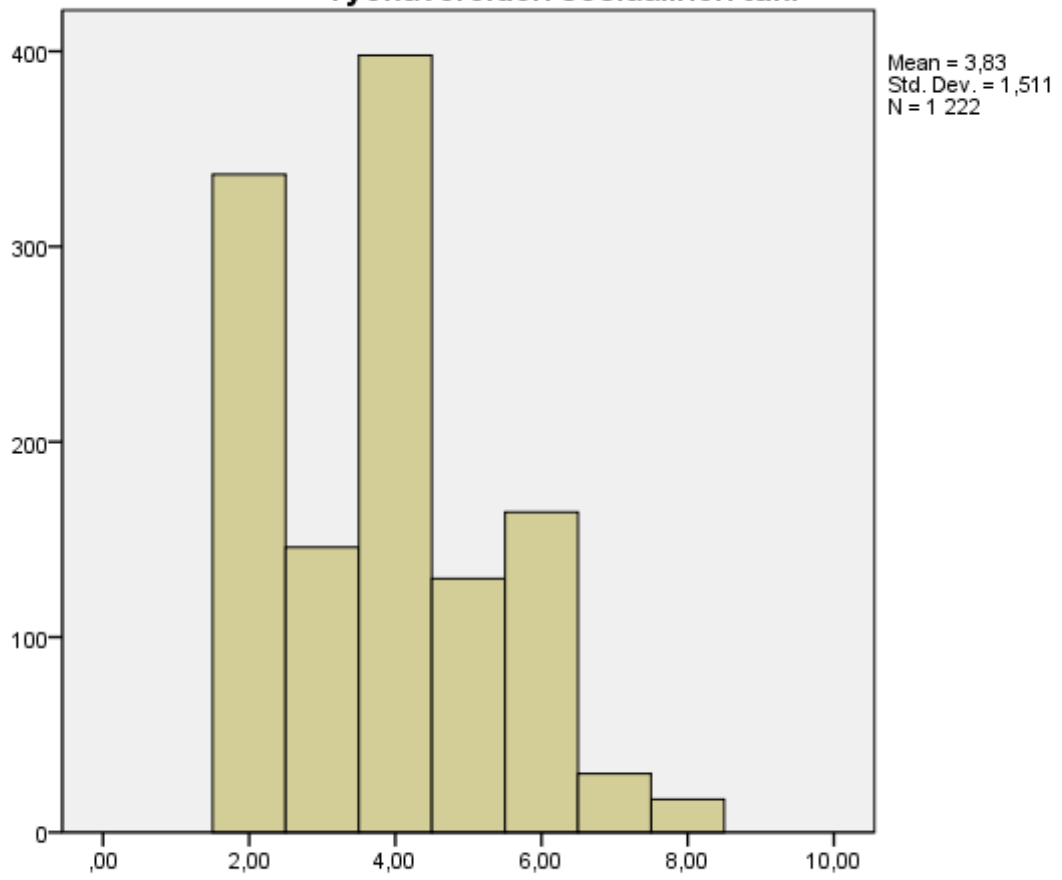
Tulot



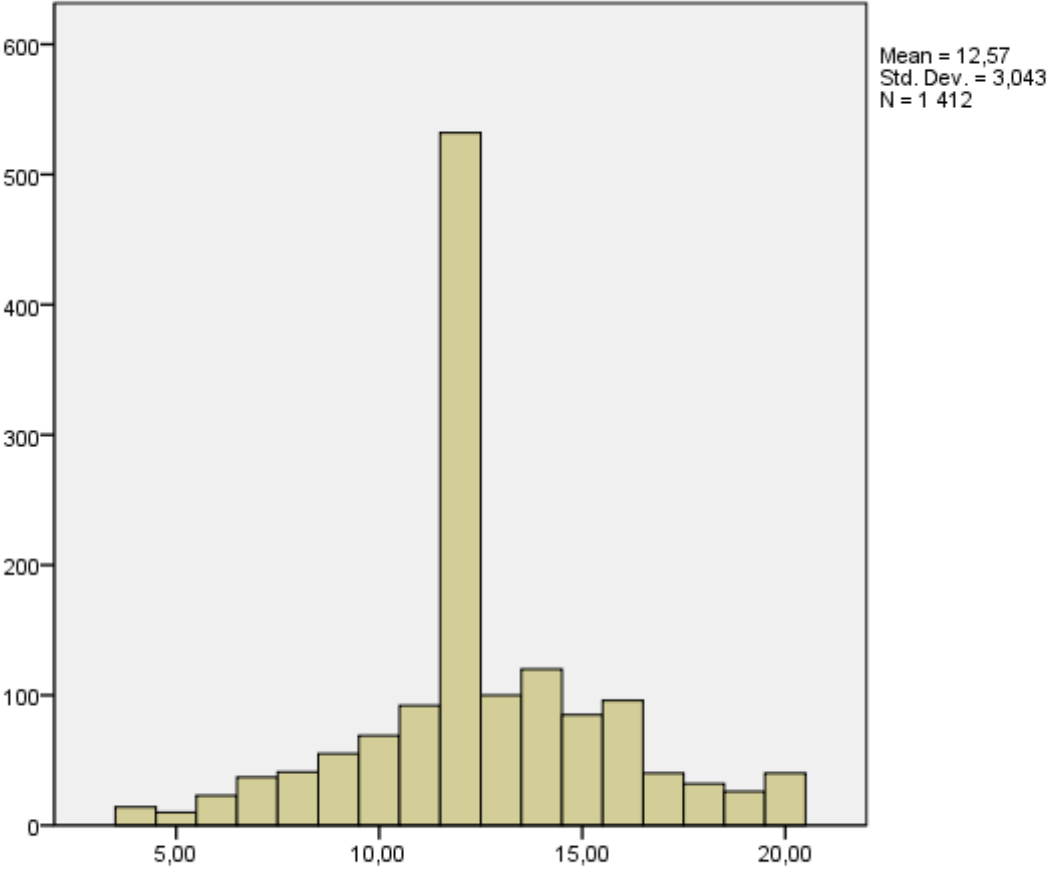
Muutos työssä



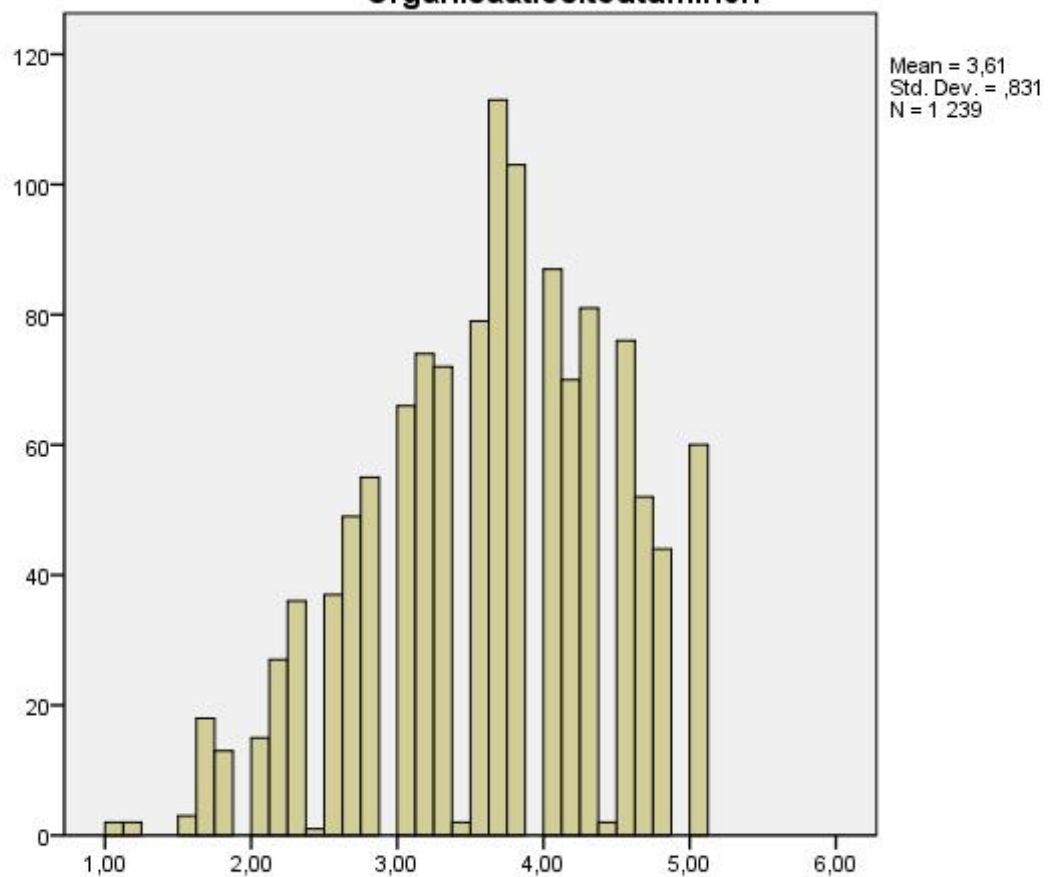
Työkavereiden sosiaalinen tuki



Luottamusmiesjohto



Organisaatiositoutuminen



Esimiehen tuki

