

NUORET JA PYSYVÄ TYÖSUHDE

Outi Pasanen
Jyväskylän yliopisto
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2021

Tiivistelmä

NUORET JA PYSYVÄ TYÖSUHDE

Outi Pasanen

Sosiologia

Maisterintutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

Kevät 2021

sivumäärä: 68

Tutkielman tehtävänä on selvittää, kuinka tärkeä pysyvä työsuhde on nuorille. Tutkielmassa pyritään vastaamaan siihen, minkälaisia pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret ovat, miten he hahmottavat tulevaisuutta sekä minkälaisia haaveita ja toiveita heillä on. Teemaa lähestytään teoriaosuudessa ensin yleisemmin työelämän muutoksen ja modernin työelämän ominaisuuksien kautta. Tämän jälkeen tutkielmassa syvennytään tarkemmin ansiotyön merkitykseen sekä nuorten ja työelämän suhteeseen aikaisemman tutkimuksen avulla.

Tutkielman analyysimenetelmät ovat kvantitatiivisia. Aineistona on käytetty vuoden 2016 Nuorisobarometria, joka on toteutettu haastattelututkimuksena. Tutkimuksessa on kartoitettu nuorten asenteita, arvoja ja käsityksiä eri aiheista. Tähän tutkielmaan aineistosta on valittu muuttajat, joiden avulla on analysoitu nuorten henkilökohtaiseen elämään liittyviä toiveita ja tavoitteita, oletuksia yhteiskunnan kehityksestä sekä työelämän tulevaisuudesta. Analyysimenetelminä on käytetty ristiintaulukointia ja erotteluanalyysia.

Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että pysyvä työsuhde on nuorille edelleen tärkeä tavoite elämässä. Pysyvää työsuhdetta arvostavat erityisesti nuorimpiin ikäryhmiin kuuluvat nuoret, jotka ovat matalammin koulutettuja. Tulosten mukaan pysyvää työsuhdetta merkityksellisenä pitävät nuoret arvostavat myös perinteisiä arvoja, kuten perhettä ja pysyvää parisuhdetta. He myös toivovat saavuttavansa tietynlaisen elintason. Näiden nuorten vastauksissa on nähtävissä myös yksilön vastuuta korostavia arvoja.

Avainsanat: nuoret, työelämä, pysyvä työsuhde

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TYÖELÄMÄN MUUTOS JA KESKEISET KÄSITTEET	3
2.1	Työelämän historiallinen muutos	3
2.2	Työelämän piirteitä modernissa ajassa	5
2.2.1	Työelämän rakenteelliset muutokset.....	6
2.2.2	Uuden työelämän ominaisuuksista ja vaatimuksista	8
2.3	Työelämän epävarmuus.....	12
2.4	Pysyvä työsuhde	16
3	NUORET JA TYÖELÄMÄ.....	19
3.1	Mitä aikaisempi tutkimus kertoo nuorten ja työelämän suhteesta?.....	19
3.2	Ansiotyön merkityksestä.....	21
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA ANALYYSIMENETELMÄT	25
4.1	Tutkimuskysymykset	25
4.2	Analyysimenetelmät	25
4.2.1	Ristiintaulukointi	27
4.2.2	Erotteluanalyysi	27
5	AINEISTON JA TUTKIMUSJOUKON KUVAILU	33
5.1	Aineisto.....	33
5.2	Tutkimusjoukon kuvailu	33
6	MUUTTUJIEN VÄLISET YHTEYDET	36
6.1	Pysyvän työsuhteen tärkeyttä edustava muuttuja.....	36
6.2	Pysyvän työsuhteen tärkeys & taustamuuttujat.....	37
6.3	Selittävät muuttujat	43
6.3.1	Taloudellinen asema	45
6.3.2	Työpaikan ja ammatin vaihdokset	46
6.3.3	Huoli työllistymisestä ja syrjäytymisestä	47
7	EROTTELUANALYYSIN TULOKSET	48
7.1	Henkilökohtaiseen elämään liittyvät toiveet ja tavoitteet	49
7.2	Oletukset yhteiskunnan kehityksestä	51
7.3	Odotukset työelämän tulevaisuudesta	53
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA DISKUSSIO	55
8.1	Punainen tupa ja farmariauto – pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret	55
8.2	Epävarmuuden ja luottamuksen välimaastossa – nuorten oletukset tulevaisuudesta	57
9	LÄHTEET	62

1 JOHDANTO

Työelämässä tapahtuneet muutokset viime vuosikymmeninä ovat herättäneet kiinnostusta niin tutkijoiden, median kuin yksittäisten työntekijöidenkin keskuudessa. Muutosten keskellä huoli työelämän tulevaisuudesta on lisääntynyt ja keskustelu onkin pyörinyt tiiviisti työn epävarmuuden tematiikan ympärillä. Toimittaja Anna-Sofia Nieminen kirjoitti Ylen julkaisemassa kolumnissaan huhtikuussa 2021 huolestaan työelämästä kaikuista uhkakuvista. Häntä huolestuttaa erityisesti yleisen keskustelun vaikutus nuorten mielikuviin työelämästä ja miten ne voivat vaikuttaa negatiivisesti työelämään siirryttäessä. Hän kirjoittaa seuraavasti: ”Välillä tuntuu, että ammatista riippumatta työelämä on aika kamalaa. Jonkun odotetaan tekevän järjettömän pitkiä päiviä ja olevan jatkuvasti tavoitettavissa. Toista ahdistellaan työpaikalla. Kolmannen saamat ansiot jäävät naurettavan pieniksi.” (Nieminen, Yle uutiset, 27.4.2021).

Nuoret muodostavat käsityksiään ympäröivästä maailmasta, kuten työelämästä, sosiaalisesta ympäristöstään käsin. Tässä todellisuudessa he luovat omaa identiteettiään ja maailmankuvaansa. Helena Helven (2002, 16–17) mukaan rakenteellinen muutos kohti jälkitraditionaalista yhteiskuntaa, on vaikuttanut laajasti myös arvojen muutokseen. Hänen mukaansa jälkimodernissa ajassa ristiriitaisuudet ja elämän epävarmuus ovat osa nuorten jokapäiväistä elämää.

Miten nuoria pystytään siis motivoimaan niin, että he aktiivisesti haluavat osaksi työelämää ja että he myös pysyisivät siellä, jos oletus työelämästä on näin negatiivinen? Nuorten työelämässä pitäminen on ensisijaisen tärkeää Suomen kaltaisessa maassa, jossa väestö ikääntyy ja huoltosuhde heikkenee vuosi vuodelta (Tilastokeskus, 2015). Myös nuoriin liittyvät tilastot esimerkiksi syrjäytymisen, ennenaikaisten eläkkeiden ja työuupumuksien osalta ovat hälyttäviä (Gissler, Larja, Merikukka, Paananen, Ristikari, & Törmäkangas, 2016; Eläketurvakeskus, 2020; Sutela, 2020). Vaikka nuorten ongelmiin tulisi aina tarttua mahdollisimman kokonaisvaltaisilla ratkaisuilla, ei työn merkitystä nuorten yhteiskunnassa kiinni pitämiseksi voi väheksyä.

Tässä tutkielmassa pyritään syventymään siihen, mikä nuorille on tärkeää työelämässä. Mahdollisia tulevaisuuden työelämän suuntia havainnoidaan aikaisempien tutkimusten kautta ja näitä tietoja verrataan nuorten itsensä kertomiin oletuksiin yleisesti työelämän tulevaisuudesta, omasta työurasta sekä toiveista, niin työhön kuin henkilökohtaiseen elämäänkin liittyen. Tutkielmassa perehdytään nuorten oletuksiin työelämästä siitä näkökulmasta, miten tärkeänä he pitävät pysyvää työsuhdetta. Pysyvän työsuhteen tematiikka liitetään erityisesti työn epävarmuuden ja prekarisaation käsitteisiin. Tutkielmassa tutkitaan nuorten asennoitumista työelämään, mutta näkökulma ei ole keskittynyt työelämän tutkimukseen, vaan on enemmän asennesosiologista nuorisotutkimusta. Tutkielman tutkimuskysymykset ovat: *“Miten merkityksellisenä nuoret kokevat pysyvän työsuhteen elämässään?”*, *”Minkälaisia ovat pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret?”* sekä *”Minkälaisia odotuksia ja oletuksia tulevaisuudesta on nuorilla, joille pysyvä työsuhde on erittäin tärkeä?”*.

Näihin teemoihin tutustutaan ensimmäisissä teorialuvuissa aikaisemman tutkimustiedon kautta. Työelämän historiallisen muutoksen kautta selvennetään tarkemmin nykyisen työelämän piirteitä. Ne luovat pohjaa myös tulevaisuuden työelämälle, jossa nuoret tulevat olemaan osana. Teoriaosuudessa syvennytään tarkemmin muun muassa työn epävarmuuteen, pysyvään työsuhteeseen ja palkkatyökeskeisyyteen. Myös aikaisempaa tutkimusta nuorten ja työelämän suhteesta sekä työn merkityksestä nuorille käsitellään teoriaosuudessa. Aineiston analyysin avulla luodaan kuvaa nuorista, jotka arvostavat erityisesti pysyvää työsuhdetta. Tutkielmassa tarkastellaan myös, mitä muuta pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret toivovat tulevaisuudessa henkilökohtaiselta elämältään ja yhteiskunnalta.

2 TYÖELÄMÄN MUUTOS JA KESKEISET KÄSITTEET

Jotta voimme ymmärtää minkälaisessa yhteiskunnassa nuoret nykyään elävät sekä sitä, minkälainen työelämä mahdollisesti heillä on vastassa tulevaisuudessa, tulee meidän ymmärtää suomalaisen yhteiskunnan ja erityisesti työelämän rakenteellista muutosta. Tämä kehitys voi selittää myös palkkatyön sekä pysyvän työsuhteen merkitystä nuorille nykypäivänä ja tulevaisuudessa. Teoriaosuudessa nuorten ja työelämän suhdetta lähestytään ensimmäisenä käymällä läpi lyhyesti suomalaisen yhteiskunnan muutosta kohti jälkiteollista palkkatyöyhteiskuntaa. Tämän jälkeen siirrytään kuvaamaan nykyisen työelämän luonnetta. Tässä kohdin keskitytään erityisesti työn epävarmuuden ja pysyvän työsuhteen käsitteisiin. Teoriaosuuden lopussa käsitellään spesifisti nuorten ja työelämän suhdetta aikaisemman tutkimustiedon valossa.

2.1 Työelämän historiallinen muutos

Työelämän muutos on yleisen keskustelun lisäksi ollut tieteellisen tutkimuksen kohde jo useamman vuosikymmenen ajan. Työelämän yhteiskunnallista tutkimusta on tehty muun muassa taylorismiin sekä työttömyyteen liittyen jo 1900-luvun alkupuoliskolla, mutta modernin sosiologisen työelämän tutkimuksen voidaan sanoa saaneen alkunsa 1950-luvulla. Nykyisen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kohteena oleva työelämä on syntynyt ja saanut muotonsa siis yli 50 vuotta sitten. (Melin & Saari, 2019, 22–25.)

Suomessa työelämä on kehittynyt paljon viimeisen sadan vuoden aikana. Itsenäistynyt Suomi oli alussa perinteinen maatalousyhteiskunta, joka kehittyi nopeasti palveluvaltaiseksi yhteiskunnaksi. 1970-luvulle saakka suurin osa suomalaisista sai toimeentulonsa maa- ja metsätaloudesta. (Keinänen, 2009, 43.). Sotien jälkeinen yhteiskunta koki kuitenkin suuren rakenteellisen muutoksen, kun 1950-luvulla alkanut ja 1960-luvulla kiihtynyt, myös suureksi muutoksi kutsuttu, muuttoliike maalta kaupunkeihin tapahtui. Tämän jälkeen 1970- ja 1980-luvuilla rakennemuutos muokkasi muun muassa suomalaista hyvinvointivaltiota, nosti koulutustasoa sekä pienensi tulo- ja terveyseroja. (Julkunen, 2009, 17.) Suomi eli myös vahvaa talouskasvun aikaa 1970- luvulta 1990-luvun lamaan saakka (Heikkinen, 2017, 297–298).

Yhteiskunnan elinkeinorakenteessa on siis tapahtunut suuria muutoksia. Ensin jalostuselinkeinot, kuten rakentaminen ja teollisuus, ohittivat maatalouden työpaikat 1960-luvulla, mutta 1990-luvulle tultaessa laman vaikutuksesta sektori pieneni takaisin lähes samoihin mittoihin, missä se oli ennen kaupunkeihin muuttamista. Suurinta kasvu on ollut yksityisellä palvelusektorilla, joka on paisunut kolminkertaiseksi viidenkymmenen vuoden aikana. Julkisen hallinnon lisäksi myös hyvinvointipalvelut, kuten terveyst-, sosiaali-, ja koulutuspalvelut ovat kaksinkertaistaneet henkilöstönsä koon samassa ajassa. (Keinänen, 2009, 43–58.)

Suomen elinkeinorakenne koki muutoksen maatalouden parissa työskennelleistä yrittäjistä yhteiskunnaksi, jossa suurin osa työkäisistä on palkkatyössä (Keinänen, 2009, 57). Tämän rakennemuutoksen myötä voidaan sanoa syntyneen palkkatyöyhteiskunnan, jossa suurin osa työntekijöistä on palkkatyösuhteessa. Palkkatyö voidaan määrittellä olevan työtä, jossa on kaksi sopimusosapuolta – työntekijä sekä työnantaja. Palkkatyössä työntekijä sitoutuu tekemään työtä korvausta vastaan työnantajan ohjauksen ja valvonnan alaisena. Samalla palkkatyöhön liitetyn tyypillisen työsuhteen käsite alkoi muodostua. Tyypillinen työsuhte viittaa työhön, jota tehdään kokoaikaisella työajalla yhdelle työnantajalle, samassa (työnantajan) tilassa sekä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. On kuitenkin tärkeää ottaa huomioon se, että termiä ”tyypillinen” käytettäessä voidaan viitata joko niin sanotusti normalisoituun käsitteen käyttöön, eli institutioituihin käytäntöihin tai tilastolliseen yleisyyteen eli asian yleiseen vallitsevuuteen. Työsuhteita käsiteltäessä tyypillisyydellä viitataan usein tilastolliseen yleisyyteen. (Julkunen, 2009, 20–21.)

Palkkatyöyhteiskuntaa on kutsuttu myös työyhteiskunnaksi, jossa korostuu yhteiskunnan sosiaalinen järjestys ja sen alisteisuus palkkatyöhön nähtynä. Työyhteiskunnassa yksilön identiteetti on sidottu vahvasti palkkatyöhön. Myös yksilön tilannetta ja identiteettiä ilmaistaan suhteessa työhön, kuten esimerkiksi termeillä työssä käyvä, työtön, työkyvytön, eläkeläinen. (Julkunen, 2009, 21.) Palkkatyöyhteiskunnan vahvistuminen muutti myös yhteiskunnan kollektiivisia voimasuhteita palkkatyöläisten määrän kasvaessa.

Työntekijäjärjestöt muuttuivat yhä suuremmiksi ja ammatillinen järjestäytyminen kasvoi nopeasti. Työmarkkinajärjestöt liittyivät kiinteäksi osaksi Suomen taloudellista ja poliittista järjestelmää. Nykyisen kaltainen työmarkkinamalli alkoi muotoutua näiden muutosten myötä. (Melin & Saari, 2019.)

2.2 Työelämän piirteitä modernissa ajassa

Työelämä ei ole staattinen ja muuttumaton, vaan se kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Työelämä, johon nuoret ovat jo siirtyneet tai tulevat tulevaisuudessa siirtymään, on aina omaan aikaansa sidottu kokonaisuus. Ajantasaisen tutkimustiedon kautta voimme ymmärtää paremmin tulevaisuuden työelämää. Tämän tiedon kautta voimme paremmin ymmärtää myös sitä, minkälaiset asiat vaikuttavat nuorten odotuksiin työelämästä. Nykyisestä työelämästä on käytetty termiä uusi työ, johon liittyy läheisesti työelämän epävarmuuteen liittyvä prekarisaatio (Jakonen, 2014, 287). Työelämän epävarmuuteen liittyvää teoriaa esitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. Tässä luvussa esitellään aikaisempien tutkimusten kautta nykyajan työelämän keskeisiä aspekteja.

Suomalainen yhteiskunta siirtyi elinkeinorakenteen muutoksen jälkeen kohti jälkiteollista tieto- ja palveluyhteiskuntaa (Julkunen, 2009, 17–18). Nykyistä järjestelmää, jossa työelämä on osana, kutsutaan usein muun muassa jälkiteolliseksi, jälkifordistiseksi tai jälkimoderniksi. Tähän muutokseen liittyviä tekijöitä ovat muun muassa palvelu- ja tietotyön kasvu, sosiaaliset verkostot, epätyypillisten työnteon muotojen lisääntyminen, työelämän kansainvälistyminen sekä globalisaation tuoma kilpailun kasvu. Työ on muuttunut yhä yksilöllisemmäksi, kommunikatiivisemmaksi sekä joustavammaksi. (Julkunen, 2008, 18–20.)

Uuden työn käsite on erityisesti suomalaisessa yhteiskunnassa tapahtuneeseen työn muutokseen liittyvä käsite (Jakonen, 2014, 293). Mikko Jakosen (2014, 287) mukaan uuden työn käsite kuvaa ”...tietotekniseen ja tietointensiiviseen työhön liittyvää tuotannon ja työn rakennemuutosta”. Uuden työn käsite on laaja sateenvarjokäsite, jota voi kuitenkin pyrkiä selittämään siihen liittyvien työn ominaisuuksia kautta. Näitä ovat muun muassa työn subjektivoituminen, yksilöllistyminen ja feminisoituminen, joustavuuden ja liikkuvuuden lisääntyminen sekä tieto-, palvelu- ja tunnetyön kasvu. (mm. Jakonen, 2014, 293- 294; Julkunen, 2008, 15-20.)

2.2.1 Työelämän rakenteelliset muutokset

Työelämän muutoksesta puhuttaessa on tarpeen käsitellä myös tarkemmin sitä, mistä muutoksesta tarkalleen puhutaan. Työelämän muutos on itsessään laajaa kokonaisuutta käsittävä termi, johon liittyy monta eri työelämän osaa ja ominaisuutta. Muutosta voidaan käsitellä esimerkiksi työhyvinvoinnin tai työelämän laadun näkökulmasta tai työmarkkinoiden, elinkeinorakenteiden ja talouden muutoksien kautta. (Lehto, 2009, 123.) Anna-Maija Lehdon (2009, 122-123) mukaan on myös erittäin tärkeää käsitellä työelämän muutosta erittelemällä muun muassa eri sektoreiden, ammattiryhmien, ikäryhmien ja sukupuolten kokemuksia muutoksesta. Työelämän muutoksen kokonaisuutta lähestytään ensimmäisenä suomalaisen työelämän rakenteellisten muutosten kautta, joita voi havaita tilastojen valossa.

Kuten aikaisemmin on todettu, palkansaajakunnan ammattirakenteessa on tapahtunut suuri muutos viimeisten vuosikymmenten aikana. Suurin muutos on teollisen työn vähentymisessä, joka näkyy muun muassa Tilastokeskuksen kuudessa ensimmäisessä työolotutkimuksessa jyrkkänä laskuna vuodesta 1977 vuoteen 2008. Teollisuustyön osuus on puolittunut tällä ajanjaksolla 29 prosentista 14 prosenttiin. Miesten osuus teollisuudessa on vähentynyt 29 prosentista 14 prosenttiin ja naisten osuus 18 prosentista 4 prosenttiin. Vuodesta 2000 vuoteen 2018 teollisuustoimiala on pienentynyt 100 000 työntekijällä. Myös maatalous- ja metsätalousala ovat pienentyneet 10 000 henkilöllä. Kasvavia aloja vuosien 1977-2008 välillä ovat olleet terveydenhoitoala, sosiaaliala, tekninen ja tieteellinen ala sekä kaupanala. Palkansaajien sosioekonomisen rakenteen voidaan sanoa muuttuneen kohti toimihenkilöistymistä. Kaikista palkansaajista työntekijäammateissa työskentelevien osuus on vähentynyt 35 vuodessa 48 prosentista 30 prosenttiin. Alempien toimihenkilöiden osuus on pysynyt suhteellisen samanlaisena. Ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista palkansaajista on taas kasvanut viime vuosikymmeninä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 16–21.)

Toimihenkilöistyminen ja työntekijäammattien väheneminen liittyy omalta osaltaan työmarkkinoiden polarisoitumiseen. Keskipalkkaisten työntekijäammattien osuus on vähentynyt, kun taas korkeasti koulutettujen sekä toisaalta matalasti koulutettujen palkansaajien ammattien ja työpaikkojen määrä on kasvanut. Työmarkkinoiden polarisoitumista voi selittää esimerkiksi sillä, että koneet ovat korvanneet keskipalkkaisille

ammateille ominaisia, rutiininomaisia työtehtäviä sekä globalisaatiolla, joka on lisännyt tehtävien ulkoistamista. Haasteet työelämän polarisoitumisessa liittyvät erityisesti eriarvoistumisen lisääntymiseen eri palkkaluokkien ja ammattien välillä, mikä voi aiheuttaa monia yhteiskunnallisia ongelmia. (Obstbaum & Vanhala, 2016.)

Työelämässä on myös nähtävissä sukupuolten välistä segregaatiota eri sosioekonomisissa ryhmissä. Työntekijäryhmässä ammatit ovat jakautuneet naisille tyypillisiin töihin, kuten esimerkiksi siivoojiin, kotiapulaisiin sekä puhdistus- ja palvelutyöntekijöihin. Miehillä samassa ryhmässä tyypillisiä ammattiryhmiä ovat muun muassa asentajat, korjaajat, kuljetustyöntekijät ja rakennustyöntekijät. Alempien toimihenkilöiden kohdalla 40 prosenttia naisista työskenteli vuonna 2018 terveydenhuollon alalla ja miehistä noin puolet tekniikan, luonnontieteiden, liike-elämän ja hallinnon asiantuntijoina. Ylemmissä toimihenkilöissä sukupuolten ammatillinen segregaatio näkyy muun muassa siinä, että vuonna 2018 ylemmistä toimihenkilöistä johtavassa asemassa on ollut naisia 38 prosenttia, miehistä osuus on useampi kuin yksi kymmenestä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 20–22.)

Suomen väestörakenteen muutokset ovat myös muuttaneet palkansaajien ikärakennetta. Palkansaajien ikärakenteessa suurin muutos on ollut nuorten ikäryhmien pienentyminen ja vastaavasti vanhimpien ikäryhmien osuuden kasvaminen kaikista työllisistä. Lisäksi koulutustason nousu on vaikuttanut palkansaajien ikärakenteeseen. Viime vuosikymmeninä pidentyneet opiskeluajat ovat lykänneet nuorten työelämään siirtymistä. Vuonna 2018 15-24-vuotiaista joka viides mies ja reilu neljännes naisista oli pääasiallisesti opiskelija. Työllisyysasteessa on myös tapahtunut muutoksia myös muissakin ikäryhmissä kuin nuorissa. Yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on noussut huomattavasti ja kasvua on näkynyt myös eläkeiässä työskentelevien osuudessa tarkasteltaessa kaikkia palkansaajia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 26–29.)

Koulutustason nousu on ollut jatkuva trendi työllisten keskuudessa. Vuonna 1977 kaikista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut perusasteen jälkeistä koulutusta, mutta vuonna 2018 tämä osuus on ollut vain 10 prosenttia. Vastaavasti korkeakoulutettujen osuus kaikista palkansaajista on noussut 10 prosentista 46 prosenttiin vuodesta 1977 vuoteen 2018. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 24.) Korkeakoulutuksen voidaan sanoa tilastojen valossa vaikuttavan muun muassa työllistymiseen ja työuran pituuteen. Pääsääntöisesti

korkeakoulutetuilla työllisyysaste on korkeampi kuin matalammin koulutetuilla sekä myös työuran pituus on hieman pidempi. (Myrskylä, 2009, 75–78.)

Myös koulutustasossa voidaan havaita sukupuolten välisiä eroja. Noin 40 vuodessa (1977-2018) naispalkansaajien suorittamat perusasteen jälkeiset tutkinnot ovat nousseet 43 prosentista 93 prosenttiin. Miespalkansaajien keskuudessa vastaava luku on ollut vuonna 1977 47 prosenttia ja vuonna 2018 87 prosenttia. Naisilla suurin nousu on ollut korkeakoulutuksen osuudessa, joka on noussut ajanjaksolla 1977-2018 9 prosentista 55 prosenttiin. Miehillä vastaava luku on noussut 11 prosentista 36 prosenttiin. Suomessa korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden naisten osuus työllisistä on EU28-maiden korkein, 58 prosenttia, keskiarvon ollessa vuonna 2018 41 prosenttia. Myös miesten kohdalla korkea-asteen koulutuksen suorittaneita on 41 prosenttia palkansaajista, kun keskiarvo on EU28-maissa 33 prosenttia. Suomi on miesten koulutuksen osalta kuudennella sijalla. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 24–26.)

2.2.2 Uuden työelämän ominaisuuksista ja vaatimuksista

Uudessa työelämässä työn vaatimukset ovat muuttumassa. Näihin vaatimusten muutoksiin liittyy erityisesti työn subjektivoituminen, yksilöllistyminen sekä joustavuus. Aikaisemmin työelämää hallitsivat työtä rationalisoinut taylorismi sekä standardisoidun massatuotannon mallin taustalla oleva fordismi (Julkunen, 2008, 33–36). Tayloristisen työn tarkoitus oli työntekijöiden objektivoiminen työstä, jolloin työn valta ja hallinta ei ollut yksilön käsissä. Fordistisessa mallissa työntekijä taas nähtiin pääsääntöisesti passiivisena ”työruumiina”. Jälkitekollinen työ taas rakentuu yksilön subjektiviteetin ympärille. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän osallistumisella, kommunikaatiolla, sosiaalisilla taidoilla, motivaatiolla ja tunteilla on tärkeä osa uudessa työelämässä. (Julkunen, 2008, 119–121.)

Työn subjektivoitumisen kautta työntekijät nähdään siis aktiivisina yksilöinä, eikä passiivisena ”työruumiina”. Uudessa työelämässä työn subjektivoituminen tuo työntekijän tunteet ja persoonan työn keskiöön. Työhön ei siis riitä enää pelkkä ammattitaidon käyttäminen, vaan työn personoitumisen mukana työhön tuodaan yksilö kokonaisuudessaan. Tiedon merkityksen lisääntyessä kaikki työssä hankittu tieto ja taito linkittyy yksilöön itseensä. Myös palvelualojen töiden, kuten hoiva- ja opetustöiden,

lisääntyessä työn riippumattomuus ei ole mahdollista, sillä näissä ammateissa juuri persoonan ja tunteiden käyttäminen on tarpeellista ja usein myös haluttua tai vaadittua työnantajan toimesta. (Julkunen, 2008, 121–124.)

Työn subjektivoitumisen ohella yksilöllistyminen on ollut yksi havaituista työn muutossuunnista. Raija Julkusen (2008, 121) mukaan näitä kahta termiä ei tule sekoittaa toisiinsa - yksilöllistyminen nimittäin liittyy kollektivismiin purkautumiseen.

Yksilöllistymisen lisääntyminen näkyy ensisijaisesti yksilön oman vastuun lisääntymisenä työssä. Tämä voi osittain tuoda työntekijöille positiivista vapautta työssä, kun mahdolliset negatiiviset puolet esimerkiksi vahvasti kollektiivisissa yhteisöissä häviävät. Kuitenkin vastuun siirtyminen yksilölle vaatii myös paljon. Yksilö itse on yhä enemmän vastuussa omasta työurastaan ja siitä, että on valmis mukautumaan työelämän muutoksiin. Tämä kuitenkin asettaa yksilöt myös hyvin epätasa-arvoiseen asemaan, sillä kaikilla ei ole yhtäläisiä lähtökohtia, työkaluja ja mahdollisuuksia asettua aktiiviseksi toimijaksi yksilöllistyvässä työelämässä. Osalle kollektiiviset suojat ovat toimineet ainoina suojina, joiden särkyessä yksilöt jaetaan työelämän voittajiin ja häviäjiin. (Castel, 2007, 31–33.)

Uutta työelämää käsiteltäessä koulutusjärjestelmään ja oppimiseen liittyen nousee usein esiin elinikäisen oppimisen käsite, jonka voi yhdistää yksilöllistymiskehitykseen.

Elinikäinen oppiminen viittaa itseohjautuvaan yksilöön, joka uusliberalistisessa koulutusjärjestelmässä hankkii aktiivisesti uutta tietopääomaa, tunnistaa omaa osamistaan paremmin sekä kouluttautuu yhä yksilöllisemmin. Samalla koulutuksen vastuu siirtyy yhteiskunnalta ja järjestelmältä enemmän yksilölle itselleen. Tällöin yksilön tehtävä ja velvollisuus on itse pitää huolta omasta kouluttautumisestaan ja tämä usein tarkoittaa sitä, että myös mahdolliset haasteet jäävät yksilön vastuulle. Elinikäisen oppimisen käsite rantautui Suomeen 1990-luvun laman jälkeen, kun kansallista kilpailukykyä pyrittiin pitämään yllä joustavuuden lisäämisellä, niin koulutuksen kuin työvoimankin osalta. Koulutusjärjestelmän näkökulmasta koulutuksen merkitys oli siis yhä enemmän vastata talouden ja työelämän vaatimuksiin. (Filander, 2006, 43–49.)

Kolmas uuden työn vaatimus on joustavuus. Julkusen (2008) mukaan joustavuudella on pyritty vastaamaan kansainvälisen kilpailun kovenemiseen, yritysten toimintaympäristön epävarmuuteen sekä teknologian kehittymiseen. Työn joustavuuden voidaan sanoa olevan määrällistä, jolla tarkoitetaan esimerkiksi työvoiman määrän mukauttamista kysynnän vaihteluihin. Laadullisella joustavuudella taas viitataan toiminnalliseen tai teknis-

organisatoriseen joustavuuteen sekä moniammattitaitoisuuteen. Työn joustavuuteen liitetään myös työajan- ja paikan joustot. Työn joustavuuden voidaan nähdä olevan hyödyllistä niin työntekijälle kuin työnantajallekin, muun muassa lisäämällä työtehoa, työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota sekä parantamalla työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. (Julkunen, 2008, 105–108.) Joustavuutta on kuitenkin kritisoinut muun muassa Richard Sennett (2002), jonka mukaan joustavuuden avulla pyritään irti suojaavasta rutiinista. Joustavuus voi hänen mukaansa olla myös uudenlainen vallan ja valvonnan muoto, joka voi aiheuttaa eriarvoisuuden lisääntymistä. Työn joustavuus on Sennetin mukaan myös ensisijaisesti etuoikeutetuille työntekijöille kuuluva oikeus, johon pyritään itse asiassa työntekijöitä taivuttavilla toimilla. (Sennett, 2002, 45–64.)

Uudessa työelämässä ammatti-identiteetit kokevat muutoksen, joka vaikuttaa myös koulutuksen rakenteisiin. Joustavassa jälkitekollisessa yhteiskunnassa ei ole samalla tavalla vakiintuneita ammatteja, vaan työelämä vaatii työntekijöiltä moniosaamista ja sopeutumisvalmiutta, yleisiä työelämätaitoja sekä sitoutumista ennemmin työpaikkaan tai organisaatioon, kuin ammattiin. Aikaisemmin teollisuusyhteiskunnassa työ ja ammatti olivat ensisijaisia arvon mittareita yksilölle ja tärkeä yhteiskuntaan kiinnittymisen perusta. (Filander, 2006, 51–55.)

Työsuhteiden muodot ovat myös muuttuneet työn muutoksen mukana. Tällaisia uuden ajan työsuhteita ovat muun muassa vuokratyö ja alustatalous. Vuokratyössä työntekijä on työsuhteessa vuokratyötä välittävään yritykseen, eikä suoraan organisaatioon, jossa työ suoritetaan. Vuokratyön tekijöiden osuus on kasvanut 2000-luvulla, mutta sen osuus on vielä marginaalinen (Melin & Saari, 2019, 36–37). Vuonna 2019 vuokratyötä teki kaksi prosenttia kaikista palkansaajista (Tilastokeskus, 2020, 14). Alustatalous taas liittyy organisaation tarjoamaan digitaaliseen alustaan, jonka kautta palvelun tarjoajat voivat myydä palveluitaan kuluttajille. Hyvin lähellä alustataloutta on myös jakamistalous, jossa ihminen jakaa jotain omistamaansa muille korvausta vastaan. (Melin & Saari, 2019, 36–37.)

Myös itsensä työllistäjien määrän nousu on ollut julkisen keskustelun keskiössä. Erityisesti keskusteluissa on tullut esille se, tuleeko nykyisessä ja erityisesti tulevaisuuden työelämässä yhä useamman työllistää itse itsensä työelämän muutoksen seurauksena. Keskustelun sävy on usein ollut hyvin negatiivissävytteinen tällaista “pakkoyrittäjyyttä” kohtaan. Itsensä työllistäjien osuus on kuitenkin noin seitsemän prosentin luokkaa, joka on

vain 1,5 prosenttiyksikköä enemmän kuin 2000-luvun taitteessa (Pyöriä, Ojala & Nätti, 2019, 143-145).

Työelämän rakenteellisten muutosten, teknologian kehittymisen ja tietotyön lisääntymisen myötä voidaan sanoa Suomen siirtyneen jälkiteolliseen informaatio- tai tietoyhteiskuntaan. Tämän muutoksen ytimessä on muun muassa immateriaaliset hyödykkeet, tiedon vallan ja merkityksen kasvu, luovuuden ja innovoinnin korostuminen sekä globaali ja verkostoitunut talous. Jälkiteollisen yhteiskunnan tietotyö on myös osatekijä, ja samalla seuraus, työn subjektivoitumisessa ja yksilöllistymisessä. Tietotyö kun on tietopääomaan sidottua, joka on kollektiivisesti luotua ja ylläpidettyä. (Julkunen, 2008, 128–133.) Tieto- tai tietointensiivisen työn käsite on kuitenkin haastava, sillä yksinkertaisia kriteerejä on ollut haastavaa löytää ja käsitteistä ei ole vakiintunutta. Jaotteluita on tehty muun muassa tietotekniikan käytön, työn edellyttämän suunnittelun ja ideoinnin sekä koulutustason mukaan (Blom, Melin & Pyöriä, 2001). Myös työn autonomiaa on pidetty yhtenä kriteerinä tietotyölle. (Blom, Melin & Pyöriä, 2001; Julkunen, 2008, 131–132.)

Vimeisimmän työolotutkimuksen mukaan työelämä muuttuu ja tuon muutoksen tahti on kiihtynyt. Työelämä on työolotutkimusten mukaan muuttunut viime vuosikymmeninä parempaan suuntaan muun muassa työtehtävien monipuolisuuden, työntekijöiden vaikutus- ja kehitysmahdollisuuksien sekä työtyytyväisyyden osalta. Myös esimiestyön ja työn tasa-arvon kanssa on otettu askelia parempaan suuntaan. Negatiivista kehitystä on havaittu kiireen, työn henkisen kuormittavuuden ja psyykkisten oireiden sekä työpaikalla kohdatun väkivallan kasvussa. Työ myös valuu työpaikkojen ulkopuolelle enenevässä määrin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019.)

Työn tekemisen tahti on muuttunut viime vuosikymmeninä. Aiemmin kiire on ollut suorittavan, teollisen työn tekijöiden haaste, mutta nykyään kiire näkyy erityisesti ylempien toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden työssä. Kiireen kokemus työssä on lisääntynyt erityisesti naisten keskuudessa. Kiireen lisääntyminen näkyy työssä muun muassa siinä, että työntekijöillä ei ole aikaa ideoida ja kehittää työhön liittyviä asioita, sillä aikapula on ollut ideoiden toteuttamisen esteenä. Palkansaajien osallistamista työn kehittämiseen pidetään kuitenkin tärkeänä organisaatioiden menestyksen kannalta, joten resurssien hyödyntäminen ideointiin ja kehittämiseen voisi hyödyttää kaikkia osapuolia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 119–124, 138–140.)

Kaikkia palkansaajia tarkasteltaessa myös työn henkinen rasitus on lisääntynyt merkittävästi. Uusimman työolobarometrin mukaan jopa puolet palkansaajista piti vuonna 2018 työtään erittäin tai melko raskaana. Henkinen rasittavuus on lisääntynyt erityisesti naisilla ja naisvaltaisilla aloilla sekä korkeasti koulutetuilla ylemmillä toimihenkilöillä. Kiire on yksi selvästi työn henkiseen rasittavuuteen liittyvä tekijä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 127–129.)

2.3 Työelämän epävarmuus

Työelämän epävarmuus ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen on liitetty usein työelämän muutokseen ja uuden työelämän käsitteeseen. Tässä luvussa siirrymme tarkemmin työelämän epävarmuuden tematiikan pariin. Työelämän epävarmuus ja niin kutsutut epätyypilliset työsuhteet liittyvät vahvasti yhteen. Epätyypillisten työsuhteiden kautta määritellään myös pysyvä työsuhde, joka on tässä tutkielmassa yksi pääkäsite.

Työhön liittyvä epävarmuus liitetään usein työsuhteiden keston ja muotoon.

Epätyypilliseksi työsuhteiksi luetaan kaikki muut työsuhteiden muodot, jotka poikkeavat kokoaikaisesta ja toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta (Melin & Saari, 2019, 35–36). Epätyypillisten työsuhteiden voidaan siis sanoa olevan pysyvän työsuhteen vastakohta. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä on ollut paljon keskustelua viime vuosina ja tätä kautta työn epävarmuuden on uskottu lisääntyneen. Tilastojen valossa palkansaajien määräaikaisten työsuhteiden osuus on kuitenkin pysynyt lähes muuttumattomana koko 2000-luvun alusta saakka. Työsuhteiden osa- ja määräaikaisuus vaihtelee paljon eri toimialojen ja myös binääristen sukupuolien kesken – osa-aikaisuus sekä määräaikaisuus työsuhteissa onkin usein yleisempää naisilla sekä naisvaltaisilla palvelualoilla. (Pyöriä, Ojala & Nätti, 2019, 144–145.)

Työelämän epävarmuuteen liittyy olennaisena osana epävarma työmarkkina-asema. Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2017) määrittelevät epävarman työmarkkina-aseman viiden kriteerin kautta, joissa yhdistyvät työsuhteen laatu sekä yksilön subjektiivinen kokemus työelämän epävarmuudesta. Näitä ovat ylikoulutus suhteessa omaan työpaikkaan, työmarkkinariskin toteutuminen (työttömyysjakso viimeisen viiden vuoden aikana), epätyypillinen työsuhde (määräaikaisuus tai vuokratyö), työmarkkinariskin pelko (lomautus,

työttömyys/irtisanominen koetaan uhkaksi) ja omien työllistymismahdollisuuksien uskominen huonoksi avoimilla työmarkkinoilla. (Pyöriä & Ojala, 2017, 42–44.)

Uuden työn käsitteeseen liitetään työn epävarmuutta kuvaava prekarisaation käsite. Prekarisaatio on käsitteenä laaja, mutta siihen voidaan sanoa kuuluvan työsuhteiden muuttuminen epävarmemmiksi niin kutsuttuun vanhaan työhön verrattaessa. Työsuhteet ovat prekaarissa työssä epätyypillisiä. Tällä viitataan kaikkiin muihin työsuhdemuotoihin, kuin yhden työnantajan kanssa sovittuihin kokoaikaisiin ja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyösuhteet ovat epätyypillisiä työsuhteita. (Jakonen, 2014, 287.) Prekariaatti käsitteenä taas viittaa Mikko Jakosen (2014, 287) mukaan toimijoihin eli siihen joukkoon ihmisiä, jotka ovat matalapalkka-alalla tai esimerkiksi työssä käyviä köyhiä. Prekarisaatio on siis laajasti sekä yhteiskuntaa ja työelämää, kuin tuotantoa ja talouttakin analysoiva käsite.

Prekarisaatiokeskustelussa on kyse myös sukupolvien välisestä muutoksesta, jossa kritiikki kohdistuu kapitalistista tuotantojärjestelmää kohtaan. Aikaisemmin työelämän ja oman uran muodostuminen on nähty lineaarisena ja suhteellisen varmana kehityskulkuna, mutta nyt tilanne on muuttunut nuorempien sukupolvien kohdalla. Prekaariliikkeen aktiivien mukaan nuorten sukupolvella ei ole mahdollisuutta perustaa perhettä samassa määrin kuin aikaisemmilla sukupolvilla epäsäännöllisten tulojen ja muiden työn epävarmuustekijöiden takia. Myös koulutuksen merkitys työelämässä ei ole enää samanlainen, sillä korkeankin koulutuksen hankkiminen ei voi taata työpaikan saamista tai turvallista ja suunniteltua urapolkua. (Jakonen, 2014, 300–302.)

Tärkeässä osassa prekarisaatio, prekaari työ sekä prekariaatti termien adaptoitumisesta suomalaisen yhteiskuntaan ovat olleet nuoret aktivistit. Alkusysäyksen voidaan sanoa olevan Euro-MayDay-karnevaalien tapahtumissa Helsingin rautatiepihan makasiineilla Vapunaattona 2006. Tapahtumista seuranneet kohut nostivat tilanteessa keskeisellä paikalla olleet prekariaattiaktivistit median otsikoihin, jonka kautta käsitteet tulivat yhä tunnetuimmaksi. Nämä prekariaattiaktivistit pohjaavat kritiikkinsä pohjoismaiseen, jälkiteolliseen kapitalistiseen yhteiskuntaan ja spesifiin osaan työssä tapahtuneista muutoksista, kuten työn epävarmuustekijöiden lisääntymiseen. Heidät voidaan nähdä tietynlaisena uutena työväenliikkeenä. Yksi tärkeimmistä ratkaisuehdotuksista työn epävarmuuden kontrollointiin he ovat ehdottaneet perustuloa. Termejä prekariaatti tai

prekarisaatio ei edelleenkään juuri käytetä julkisessa keskustelussa, mutta akateemisessa keskustelussa ne ovat saavuttaneet vahvan jalansijan. (Jakonen, 2014, 298–300.)

Työn koettu epävarmuus voi tutkimusten mukaan vaikuttaa negatiivisesti muun muassa työntekijän työasenteisiin ja hyvinvointiin. Epävarmuus voi vaikuttaa heikentäen työntekijän organisaatioon ja työhön sitoutumista. Työssä koettu epävarmuus voi vaikuttaa myös työntekijöiden työsuorituksiin ja työtyytyväisyyteen. Työntekijät, jotka kokevat epävarmuutta työssään, ovat usein myös terveydentilaltaan heikoimmassa asemassa ja heidän luottamuksensa on alhaisempi organisaatioita kohtaan. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 20; Sverke, 2002.)

Työn epävarmuutta voidaan käsitellä joko objektiivisena uhkana tai subjektiivisena kokemuksena sekä määrällisestä tai laadullisesta ulottuvuudesta. Työn epävarmuuteen liittyvät objektiiviset uhat liittyvät esimerkiksi työsuhteen määräaikaaisuuteen, subjektiiviset uhat taas ovat yksilön omia tulkintoja työn epävarmuudesta. Määrällinen epävarmuus voi olla pelkoa oman työpaikan menettämisestä esimerkiksi lomautuksen tai irtisanomisen takia. Laadullinen ulottuvuus taas viittaa työn ominaisuuksien, kuten työn sisällöllisten aspektien, muuttumiseen epävarmemmiksi. Lisäksi työn epävarmuutta voidaan teorisoida työn tai työn yksittäisiin ominaisuuksiin liittyvän menettämisen uhan tai seurausten vakavuudella, jolla viitataan esimerkiksi työttömyyden taloudellisiin seurauksiin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 217–223.)

Sukupuolten väliset erot työn määrällisen epävarmuuden uhassa ovat pieniä, mutta eroja löytyy muun muassa eri sektoreilta ja sosioekonomisista asemista. Määrällistä epävarmuutta kokevat myös tilastollisesti eniten keskimmäisiin ikäryhmiin kuuluvat, eivätkä niinkään vanhimmat tai nuorimmat ikäryhmät. Määrällistä epävarmuutta koetaan suhteessa eniten yksityisellä sektorilla, joka on ymmärrettävää huomioon ottaen sektorin taloudellisten suhdanteiden alisteisuuden. Työn määrällisen epävarmuuden voidaan sanoa liittyvän läheisesti talouden suhdannevaihteluihin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 217–219.)

Yliopistosektorilla koetaan työttömyyden uhkaa ja valtiosektorilla pelätään oman työpanoksen korvautumista teknologialla. Sosioekonomisessa asemassa on tapahtunut muutos vuosien varrella erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä sekä korkeakoulutetuilla. Aikaisemmin työntekijäasemassa olevat ja vain perusasteen koulutuksen käyneet ovat

kokeneet uhkaa irtisanomisesta ja työttömyydestä. Kuitenkin nyt sekä ylemmän toimihenkilön asemassa että korkeakoulutetut kokevat yhä enenevässä määrin pelkoa irtisanomisesta tai työttömyydestä. Lomautuksen uhka on kuitenkin pysynyt yhä korkeimmalla työntekijäasteella. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 217–219.)

Työn laadullista epävarmuutta ei voi suoranaisesti liittää talouden suhdanteisiin, kuten määrällistä epävarmuutta. Laadullisessa epävarmuudessa on myös havaittu nouseva trendi työolotutkimuksissa muun muassa työn ennakoimattomien muutosten uhassa, työmäärän lisääntymisessä yli sietokyvyn sekä työkyvyttömyyden uhassa. Laadullisessa työn epävarmuudessa kasvu on ollut suurempaa naisilla kuin miehillä. Laadullista epävarmuutta koetaan eniten julkisella sektorilla. Työmäärästä ovat huolissaan erityisesti ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, mutta esimerkiksi työkyvyttömyyttä pelkää useimmiten työntekijäasemassa olevat sekä vanhemmat työkäiset. Ennakoimattomia muutoksia ja pelkoa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn pelkää kuitenkin ikäryhmistä eniten keskimmäiset ikäluokat. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 221–223.)

Epävarmuuden kokemuksia työhön liittyen on sekä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevien palkansaajien että määräaikaisissa työsuhteissa olevien palkansaajien keskuudessa. Epävarmuudesta aiheutuvaa haasteellisuutta tehdä tulevaisuuteen liittyviä suunnitelmia on havaittu olevan enemmän naisilla kuin miehillä. Vakinaisissa työsuhteissa olevilla palkansaajilla epävarmuus ei suoraan korreloi koulutusasteen kanssa, mutta määräaikaisista työntekijöistä korkea-asteen koulutuksen omaavat kokevat suhteessa muihin koulutusluokkiin enemmän henkisiä oireita ja vaikeutta tehdä tulevaisuuden suunnitelmia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 224–225.)

Työn epävarmuutta voidaan tarkastella myös iän ja työsuhteen pituuden kautta. Vanhemmat työntekijät ovat usein olleet pidemmässä työsuhteessa kuin nuoremmat työntekijät. Pidemmässä työsuhteessa olevat ovat usein sitoutuneita työhönsä ja työnantajaansa. Vanhemmilla työntekijöillä on usein esimerkiksi perheeseen liittyviä velvoitteita, he ovat herkempiä taloudelliselle epävarmuudelle ja heidän liikkuvuutensa työpaikkojen välillä on nuorempia ikäryhmiä vähäisempää. Tämän takia voisi olettaa iän lisäävän sen vaikutusta, miten voimakkaasti työntekijät reagoivat työssä koettuun epävarmuuteen. Kuitenkin useimmiten työntekijöillä, jotka ovat eivät ole yhtä sitoutuneita työhönsä eli esimerkiksi lyhyissä työsuhteissa olevat työntekijät, on enemmän ajatuksia työpaikan vaihdosta. Työntekijöillä on usein enemmän ajatuksia työpaikan vaihtoon

liittyen, kun he kokevat stressiä työn epävarmuudesta. Nuorilla on havaittu olevan enemmän ajatuksia työpaikan vaihdosta, kun he kokevat työssä epävarmuutta. Nuorten työntekijöiden on myös havaittu voivan vanhempia työntekijöitä huonommin tilanteessa, jossa työpaikka on uhattuna. (Cheng & Chan, 2008.)

2.4 Pysyvä työsuhde

Tässä tutkielmassa tärkeimpiä käsitteitä on pysyvä työsuhde. Myöhemmin aineiston vastaajat jaotellaan kahteen eri ryhmään sen kautta, miten merkityksellisenä he pitävät pysyvää työsuhdetta. Tässä luvussa pysyvää työsuhdetta käsitellään suhteessa epätyypillisiin työsuhteisiin, sillä pysyvä työsuhde on osa työsuhteiden kirjoa.

Määräaikaisten työsuhteiden määrän ei voida sanoa olevan tilastojen mukaan kasvussa. Kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa, eli pysyvässä työsuhhteessa, olevien osuus on vähentynyt vuodesta 2000 vuoteen 2018 vain noin puoli prosenttiyksikköä. Kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä on siis ollut kokoaikaisissa työsuhhteissa vuonna 2000 65,4 prosenttia ja vuonna 2018 64,9 prosenttia. Osa-aikatyö taas on ollut kasvussa viime vuosikymmenten aikana. Osa-aikatyön kasvua voivat selittää muun muassa työhön liittyvän lainsäädännön muutokset, kiristynyt kilpailutilanne EU:hun liittymisen jälkeen, teknologian kehitys sekä talouden suhdannevaihtelut. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 51–52.)

Nuorten työelämään siirtymistä ja työuran alkua määrittelevät usein osa-aikaiset työsuhteet. Suurin osa, erityisesti alle 25-vuotiaista nuorista, tekee osa-aikatöitä opiskelujen ohella. Joskus osa-aikatöitä tehdään myös siksi, että kokoaikatyötä ei ole saatu. Pääsääntöisesti naiset tekevät enemmän osa-aikatyötä ja myös hieman suurempi osuus naisista ilmoittaa tämän johtuvan siitä, että ei ole saanut kokoaikaista työtä toiveistaan huolimatta. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 52–55.) Epätyypillisiä työsuhteita käsiteltäessä onkin tarpeen huomioida se, onko kyse vastentahtoisesta vai vapaaehtoisesta valinnasta. Epätyypilliset työsuhteiden muodot voivat olla vapaaehtoisia valintoja esimerkiksi opintojen ohella tehdyssä työssä. (Pyöriä, Ojala & Nätti, 2019, 145–146).

Vuoden 2019 Työvoimatutkimuksen mukaan 19 prosenttia naispalkansaajista ja 13 prosenttia miespalkansaajista työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa. Kaikista määräaikaaisessa työsuhteessa olevista palkansaajista 64 prosenttia ilmoitti määräaikaaisuuden syyksi pysyvän työn puutteen. Heistä kolmannes oli 25–34-vuotiaita. Suurin osa määräaikaaisista palkansaajista, jotka eivät halunneet pysyvää työtä, olivat alle 25-vuotiaita. Tätä voi kuitenkin selittää esimerkiksi kesätyöntekijöiden suuri osuus tässä ikäluokassa. Kuitenkin 43 prosenttia alle 25-vuotiaista, jotka olivat määräaikaaisissa työsuhteissa, olisivat halunneet pysyvän työsuhteen. (Tilastokeskus, 2020, 12–13.)

Satu Ojala, Jouko Nätti ja Merja Kauhanen (2015) ovat tutkineet työn laadun näkökulmasta sitä, kuinka erityyppiset osa- ja määräaikaiset työsuhteet eroavat toisistaan sekä suhteessa kokoaikaisiin, toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. He tutkivat myös sitä, miten työsuhteen muoto on yhteydessä myöhempään työuraan. Osa-aikaisten työntekijöiden työn laadun kokemukseen vaikutti eniten se, oliko vastaaja vastentahtoisesti osa-aikatyössä vai oliko osa-aikatyö oma valinta esimerkiksi opintojen takia. Opiskelijoilla työn laatu näyttäytyikin osa-aikatyöntekijöistä positiivisimpana. Määräaikaaisilla työntekijöillä taas työn laatu on havaittu pääosin olevan hyvin positiivinen, jopa vakituisia työntekijöitä positiivisempi. Myös määräaikaaisissa työsuhteissa työn laatuun vaikuttavat negatiiviset tekijät korostuivat vastentahtoisessa määräaikaaisessa työsuhteessa.

Määräaikaisuus voi tutkimuksen mukaan tehdä myöhemmästä työurasta katkonaisemman, epävakaamman ja lyhyemmän. Osa-aikatyön vaikutus myöhempään työuraan taas on vähäisempi verrattuna määräaikaisiin työsuhteisiin. (Ojala, Nätti & Kauhanen, 2015.)

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden yleisyys on muita EU-maita yleisempiä. Myös sukupuolten väliset erot määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä ovat keskiarvoa suurempia, naisten osuuden korostuessa miehiin verrattaessa. Tämä sukupuolten välisen eron voidaan sanoa johtuvan työmarkkinoiden jakautumisesta nais- ja miesvaltaisiin aloihin sekä pitkiin perhevapaisiin. Erityisesti naisvaltaisilla aloilla on kova tarve määräaikaaisille työntekijöille paikkaamaan perhevapailta olevia työntekijöitä.

Määräaikaaiset naispalkansaajat ovat keskimäärin vanhempia kuin miehet, heidän määräaikaaisuutensa jatkuu miehiä pidempään ja heillä on miehiä useammin useiden määräaikaaisuuksien ketjutuksia urallaan. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 56–63.)

Yleinen suhtautuminen määräaikaisiin työsuhteisiin palkansaajien keskuudessa on muuttunut 2000-luvulla. Viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan esimerkiksi pysyvään

työsuhteeseen liitetty turvallisuuden tunteen kaipuu ei ole enää niin yleistä palkansaajien keskuudessa. Myöskään määräaikaisiin työsuhteisiin usein liitetyt asiat, kuten tulevaisuuden suunnitelmien tekemisen vaikeus tai taloudellinen epävarmuus ovat menettäneet merkitystään. Yhä useampi myös haluaisi vaihtaa työpaikkaa muutaman vuoden välein. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 62–64.)

3 NUORET JA TYÖELÄMÄ

3.1 Mitä aikaisempi tutkimus kertoo nuorten ja työelämän suhteesta?

Nuoret elävät osana yhteiskuntaa, jonka hyvinvointivaltiomallin on väitetty olevan kriisissä talouskasvun hidastuessa, työttömyyden kasvaessa ja väestön ikääntyessä. Tähän on pyritty vastaamaan muun muassa uusliberalistisella talouspolitiikalla, jossa yksityistämisen ja kilpailuttamisen kautta pyritään vähentämään valtion menoja ja samalla lisäämään kansalaisten valinnanvapautta sekä vastuuta (Julkunen, 2006; Patomäki, 2007). Muun muassa Helen Stokes (2012, 15–18) on havainnut, että tällaisessa uusliberalistisessa yhteiskunnassa, jossa vastuu siirretään enenevässä määrin yksilölle, erityisesti nuoret omaksuvat tämän vastuun kannettavakseen. Tämä näkyy muun muassa siinä, että he omaksuvat helpommin yrittäjämäisen roolin, jossa vastuu omasta kehityksestä, urasta ja asemasta maailmassa on yksilöllä itsellään.

Markku Vanttajan ja Tero Järvisen (2006) mukaan yhteiskunnan rakenteellinen muutos on samalla monimutkaistanut yksilön identiteetin muodostamista. Elinkeinorakenteen muutoksen mukana koko sosialisatioprosessi, jonka kiinteänä osana identiteetti muotoutuu, on monimutkaistunut. Aikaisemmin esimerkiksi maatalousyhteiskunnassa sosialisatioon vaikuttavat tekijät olivat pienempiä organisaatioita ja yksilön elämänpiiriä lähempänä olevia asioita, kuten perhe, suku, kirkko ja koulu. Myös yhteiskuntaluokat olivat selvemmin jakautuneita, mikä vaikutti vahvasti muun muassa koulutusvalintoihin. Työ oli ensisijainen asia, joka liitti yksilön yhteiskuntaan. Sosialisatio oli myös vahvasti liitetty yhteiskunnan normatiivisiin perusteisiin ja se oli perinteiden kautta ohjautuvaa. (Vanttaja & Järvinen, 2006.)

Tämä muutos on tuonut yksilöille vapautta luoda omaa identiteettiään yhä yksilöllisemmällä tavoilla. Samalla yksilöt kuitenkin voivat kokea tämän muutoksen subjektiivisena kuormituksena. Globalisaatio ja ylikansalliset mediat tuovat yhä helpommin yksilön näytelle erilaisia identiteetin rakentamisen mahdollisuuksia. Myös koulutus on nykyään lähes kaikkien ulottuvilla. Mahdollisuuksien moninkertaistuessa yksilö saattaa siis olla vaikeiden valintojen edessä. Kuitenkin tämä epävarmojen valintojen kokemus voi olla hyödyksi, sillä identiteetiltään refleksiivisemmät nuoret voivat sopeutua

muuttuvaan yhteiskuntaan vanhempien ikäluokkia helpommin. (Vanttaja & Järvinen, 2006.)

Helena Helven (2012, 16-17) mukaan nuorilla on hyvin lyhyt aikaperspektiivi, josta hän käyttää nimitystä laajentunut nykyisyys. Tulevaa tarkastellaan siis vahvasti nykyisestä tilanteesta käsin ja tulevaisuuden suunnittelu voi olla haastavaa. Tällaisesta perspektiivistä tulevaisuutta ja työelämää tarkastelevat erityisesti työttömät sekä pätkätyösuhteissa olevat koulutetut nuoret. Työelämään liitetty epävarmuus voi mahdollisesti olla yksi tekijä, joka vaikuttaa nuorten tulevaisuuden hahmottamiseen. (Helve, 2012, 16–17.) Epävarmuus tulevaisuuden suunnittelussa voi heijastua syntyvyyteen. Nuoret aikuiset ovat eräänlaisessa elämän rakennusvaiheessa, jossa pyritään hankkimaan sopiva koulutus, luomaan uusia ja pitämään yllä aikaisempia sosiaalisia suhteita sekä siirtymään työelämään. Epävakaassa työmarkkina-asemassa, eli esimerkiksi määräaikaissä työsuhteessa oleminen, voikin vaikuttaa lasten hankkimisen lykkääntymiseen (Pekkola, 2019; Sutela, 2013). Epävakaan työmarkkina-aseman ja syntyvyyden välinen yhteys on kansantaloudellisesti merkittävä asia, sillä se voi vaikuttaa pitkällä aikavälillä julkisen talouden kestävyysvajeeseen ja tätä kautta esimerkiksi eläkejärjestelmän kestävyYTEEN (Sorsa, 2020).

Nuorten terveys ja hyvinvointi työssä ovat viimeisimpien työolobarometrin mukaan muuttuneet negatiiviseen suuntaan. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista, jotka ovat useimmiten vanhempien ikäryhmien ongelma, ovat lisääntyneet myös nuorilla. Nuorten niska- ja hartiasäryt ovat lisääntyneet merkittävästi viimeisen 40 vuoden aikana. Myös muistivaikeudet ovat nykyään tyypillisimpiä 25-34-vuotiaiden sekä 35-44-vuotiaiden keskuudessa. Samoilla ikäryhmillä on myös eniten keskittymisvaikeuksia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019.) Mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden kasvaminen on ollut alle 35-vuotiaiden keskuudessa nousussa jo viimeiset 15 vuotta (Mattila-Holappa, 2021, 51–52). Nuorten työssä jaksamisen ongelmat näkyvät erittäin huolestuttavina erityisesti nuorten naisten kohdalla. Viimeisimmän työolobarometrin mukaan lähes 80 prosenttia 25-34-vuotiaista naisista, jotka työskentelevät ylempinä toimihenkilöinä, koki vakavan työuupumuksen uhkaa. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 215.)

3.2 Ansiotyön merkityksestä

Pysyvän työsuhteen merkitys liittyy läheisesti ansiotyön arvostamiseen. Työelämän merkitystä osana yksilön elämää on tutkittu muun muassa Tilastokeskuksen tuottamassa työolotutkimuksessa 1980-luvulta lähtien. Työn merkityksellisyyttä on kartoitettu suhteessa muihin elämänalueisiin, kuten ansiotyöhön, koti- ja perhe-elämään sekä vapaa-ajan harrastuksiin. Työn merkityksellisyyttä on myös tutkittu siitä näkökulmasta, kokeeko palkansaaja oman työnsä merkitykselliseksi sekä perinteisen lottokysymyksen kautta. Merkityksellisyyttä on myös kartoitettu palkan ja työn sisällön välisen suhteen kautta. Työolotutkimusten poikkileikkausaineistojen kautta pystytään luomaan kuvaa siitä, minkälainen asema ansiotyöllä on suomalaisten palkansaajien elämässä.

Ansiotyön merkityksellisyys on vaihdellut paljon eri aikoina. Ennen 1990-luvun lamaa ansiotyö oli merkityksellistä suurelle osalle palkansaajista. Vuonna 1984 jopa 60 prosenttia työolotutkimuksen vastaajista piti ansiotyön merkitystä erittäin tärkeänä elämässään. Lama aiheutti myös ansiotyön arvostuksessa laskevan suhdanteen, mutta se nousi lopulta samoihin lukuihin vuonna 1997. Tämän jälkeen ansiotyön arvostus jälleen lähti laskuun, mutta vuoden 2008 jälkeen ansiotyön arvostus on jälleen noussut. Viimeisimpien tutkimusten mukaan ansiotyön merkitys palkansaajien elämässä on korkeammalla kuin koskaan, jopa 63 prosentissa. Sukupuolten eroja verrattaessa miesten kokonaistrendi vuosikymmenten saatossa on ollut hyvin vaihteleva, naisilla taas trendi on selvästi nouseva. Naiset ovat myös ensimmäistä kertaa vuonna 2019 ohittaneet miehet ansiotyön kokemisen merkityksessä työolotutkimuksessa. Naisista 66 prosenttia on pitänyt ansiotyötä erittäin tärkeänä, kun miehillä sama prosentti on 61. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 31-32.) Ansiotyön arvostus ja erityisesti työssä kehittyminen on ollut vuoden 2019 työolobarometrin mukaan korkeimmillaan 25-24-vuotiaiden naisten parissa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019)

Ansiotyön arvostuksen nousua voidaan selittää muun muassa talouden suhdannevaihteluiden kautta. Sekä vuonna 1997 että vuonna 2013 on ollut havaittavissa ansiotyön merkityksen kasvua. Tämä voi kenties johtua siitä, että lama-ajan jälkeen työnsaanti on ollut vaikeaa ja tämä on lisännyt ansiotyön merkitystä. Kuitenkin vasta vuonna 2018 naisilla mitattiin historiallisesti korkein prosentti ansiotyön arvostamisessa ja miehistäkin prosenttiosuus oli kasvanut vuodesta 2013. Tätä ei voi suoraan liittää vain

suhdannevaihteluihin, vaan se voi myös mahdollisesti kertoa suuremmasta työn arvostuksen muutoksesta. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 31-32.)

Ansiotyön arvostukseen liittyy myös useat sosioekonomiset tekijät. Yllättäen naisilla ja miehillä koulutus vaikuttaa työn arvostukseen täysin vastakkaisesti. Vuonna 2018 miehistä 63 prosentille peruskoulun suorittaneista oli ansiotyö elämänalueena erittäin tärkeä ja tämä oli korkein prosenttiosuus verrattaessa eri koulutustasoja toisiinsa. Naisilla suurin prosenttiosuus ansiotyön arvostamisessa löytyi taas korkea-asteen suorittaneista (67%). Sosioekonomisem aseman lisäksi myös sukupuoli vaikutti ansiotyön arvostukseen. Työntekijäasemassa olevista miehistä ansiotyö on erittäin merkittävää 62 prosentille, kun taas naisilla suurin prosentti on ylemmillä toimihenkilönaisilla (71%). (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 32.)

Koti- ja perhe-elämän arvostus on suomalaisilla palkansaajilla hyvin korkealla. Tästä kertoo se, että vuonna 2018 90% palkansaajista piti koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä alueena elämässään. Koti- ja perhe-elämän arvostuksessa on ollut myös nouseva trendi 1980-luvulta lähtien. Kummallakin sukupuolella perhe-elämän merkitys on kasvanut yli 10%. Kuitenkaan tämä ei ole vaikuttanut ansiotyön merkitykseen. Viimeisimmissä tutkimuksissa edes usein ansiotyön arvostukseen negatiivisesti vaikuttanut pikkulapsivaihe ei ole vähentänyt ansiotyön arvostusta. Kuten muutkin elämän-alueet, myös vapaa-ajan arvostus on kasvanut merkittävästi vuosien saatossa. Kaikilla palkansaajilla vapaa-ajan harrastusten tärkeys on noussut 20 prosenttia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 33.)

Viimeisimpien tietojen mukaan omaa työtään pitää tärkeänä ja merkityksellisenä 37 prosenttia kaikista palkansaajista. Tällä mitataan siis sitä, kokeeko työntekijä tekevänsä työssään jotain tärkeää tai merkityksellistä. Nuorten kohdalla 15-24-vuotiaista vain 26 prosenttia pitää työtään merkityksellisenä. Omaa työtään arvostaa tilastollisesti enemmän korkeakoulutetut ja toimihenkilöasemassa olevat, mutta työn arvostaminen liittyy kuitenkin enemmän ammattiin kuin sosioekonomiseen asemaan. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 33–34.)

Työhön liittyvää asennoitumista, eli työorientaatiota, on tutkittu muuan muassa niin kutsutun lottokysymyksen kautta. Viimeisimmän työssäolotutkimuksen mukaan miehistä 24 prosenttia ja naisista 19 prosenttia olisi valmis lopettamaan työntekoa kokonaan, jos voittaisi esimerkiksi lotossa niin paljon rahaa, että voisi elää myös ilman työntekoa. Palkan

ja työn sisällön välistä suhdetta tarkasteltaessa sukupuolten välillä on eroja. Yleisesti työn sisältö on ollut naisille palkkaa tärkeämpi ja miehillä taas palkan merkitys on korostunut suhteessa työn sisältöön. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 35–38.)

Työorientaatiota on tutkittu viime aikoina myös nuorten osalta. Pasi Pyöriän ja Satu Ojalan mukaan nuorten työkeskeisyyden vähenemisestä ei ole viitteitä, sillä työorientaatio on pysynyt suurin piirtein samalla tasolla viime vuosikymmenten aikana. Muutos on tapahtunut heidän mukaansa pääsääntöisesti siinä, että nuoret arvostavat perhettä ja vapaa-aikaa enemmän (Pyöriä & Ojala, 2016). Myös Titta Tuohinen (2010) on pohtinut nuorten suhdetta niin sanottuun ”perinteiseen suomalaiseen työeetokseen”. Tämä perinteinen työeetos liittyy protestanttiseen etiikkaan, joka on nähty aikaisemmin suomalaisen työntekijän motiivina työnteolle. Nykyisin nuorten kuitenkin on havaittu arvostavan erityisesti työn mielenkiintoisuutta, hyvää työyhteisöä, itsensä toteuttamisen mahdollisuutta sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuutta. (Haavisto, 2010; Tuohinen, 2010.)

Suurimmalle osalle nuorista työn sisältö onkin viimeisimpien tutkimusten mukaan tärkeämpi kuin palkka. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 52 prosenttia 15–24-vuotiaista miehistä ja 71 prosenttia naisista ilmoitti työn sisällön työssä tärkeimmäksi asiaksi (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 37–38). Nuorille tärkeitä asioita on työn sisällön lisäksi ovat erityisesti sosiaalisiin suhteisiin liittyvät tekijät, kuten perhe, kaverit ja vapaa-aika. Työhön liittyvistä asioista nuorille on ollut tärkeää muun muassa työkaverit sekä mielekäs ja kiinnostava työ. Palkka on usein tullutkin erityisesti nuorten keskuudessa vasta näiden asioiden jälkeen työhön liittyvänä prioriteettina. (Alasaarela, Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen, 2012, 31–33.)

Kuitenkin EVAn vuonna 2019 julkaiseman Arvo- ja asennetutkimuksen tulokset kertovat erilaisista tuloksista. Tutkimuksen mukaan tärkein työn merkitys on suurimmalle osalle suomalaisista raha. 65 prosenttia tutkimukseen vastanneista on ilmoittanut, että ansiotyö mahdollistaa muiden, vapaa-ajalla tehtävien aktiviteettien, kustannuksen.

Ansaintakeskisyys painottui myös erityisesti työntekijäasemassa olevilla sekä nuorten 18–25-vuotiaiden kohdalla. Lähes puolelle vastaajista työ merkitsee vain toimeentulon hankkimista. Työ koetaan yhteiskunnallisena velvollisuutena yksilölle, mutta myös tärkeänä väylänä kehittää itseään sekä lisätä yhteisöllisyyttä elämässään. Työ oli tutkimuksen mukaan merkityksellistä erityisesti korkeassa sosioekonomisessa asemassa

olevilla sekä korkeakoulutetuilla. Työn merkityksellisyys on myös kasvanut vastaajien iän mukana. (Haavisto, 2019.)

Ågren ym. (Ågren, Pietilä, Rättilä, Haikkola & Myllyniemi, 2020) ovat tutkineet sitä, miten yleistä palkkatyökeskeinen ajattelutapa on ammattiin opiskelevien keskuudessa. Palkkatyökeskeisellä ajattelutavalla he viittaavat ajattelumalliin, jossa palkkatyö on keskeinen yksilön yhteiskuntaan liittävä mekanismi. Tulosten mukaan ammattiin opiskelevat ovat palkkatyökeskeisiä. Työn velvoittavuus ja työttömiin kohdistuva kritiikki olivat myös osa ammattiin opiskelevien palkkatyökeskeistä ajattelua. Nuoret myös kantoivat huolta työllistymisestään ja työelämän muutoksesta.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA ANALYYSIMENETELMÄT

4.1 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa tarkastellaan sitä, miten merkityksellisenä suomalaiset nuoret (15–29-vuotiaat) pitävät pysyvää työsuhdetta elämässään. Tätä merkittävyyttä pyritään selittämään erilaisten sosiodemografisten tekijöiden sekä arvoja ja asenteita hahmottavien kysymysten kautta. Nuoret jaotellaan myös kahteen ryhmään, jonka avulla erotellaan pysyvää työsuhdetta erittäin tärkeänä pitävät niistä, joille pysyvä työsuhde ei ole niin tärkeä. Ryhmien erojen avulla pyritään luomaan kuvaa niistä nuorista, jotka pitävät pysyvää työsuhdetta erittäin merkittävänä. Tutkielman tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten merkityksellisenä nuoret kokevat pysyvän työsuhteen elämässään?
2. Minkälaisia ovat pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret?
3. Minkälaisia odotuksia ja oletuksia tulevaisuudesta on nuorilla, joille pysyvä työsuhde on erittäin tärkeä?

4.2 Analyysimenetelmät

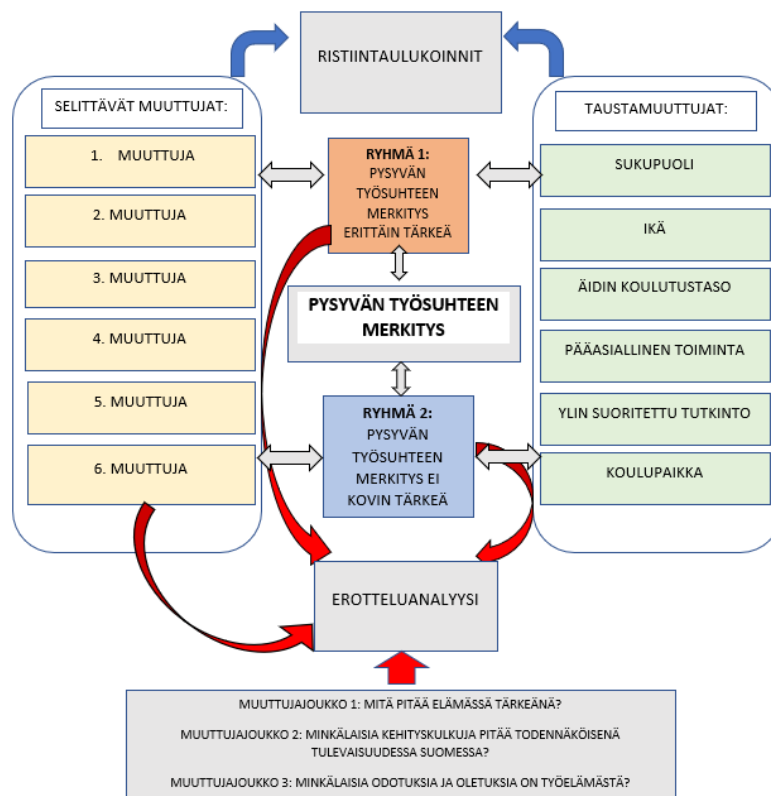
Tutkielma on toteutettu määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Kyseessä on sekundaarianalyysi eli tutkimuksen aineistona käytetään valmiiksi kerättyä aineistoa. Analyysissa käytetään apuna SPSS-tietojenkäsittelyohjelmistoa (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analyysi aloitetaan kuvailevalla osuudella, jossa esitellään ensin aineisto ja tutkimusjoukko. Tämän jälkeen siirrytään taustamuuttujien ja tutkimuksen muiden muuttujien kuvailuun ristiintaulukointien avulla. Tässä vaiheessa esitellään tutkimuksen selitettävä päämuuttuja eli pysyvän työsuhteen tärkeyttä mittaava muuttuja. Analyysia jatketaan monimuuttujamenetelmillä käyttämällä erotteluanalyysia kahden eri ryhmän tarkastelussa.

Tutkielmassa on päämuuttuja, sosiodemografisia taustamuuttujia sekä selittäviä muuttujia. Tutkimuksessa on luotu aineiston perusteella päämuuttuja, joka jaottelee vastaajat kahteen

eri ryhmään – niihin, jotka pitävät pysyvää työsuhdetta erittäin tärkeänä ja niihin, jotka eivät pidä pysyvää työsuhdetta erityisen tärkeänä. Sosiodemografisina taustamuuttujina toimii sukupuoli, ikä, äidin koulutustaso, pääasiallinen toiminta, ylin suoritettu tutkinto sekä tämänhetkinen opiskelupaikka. Selitettävien muuttujien tarkoituksena on luoda kuvaa nuorten odotuksista työelämän tulevaisuudesta. Näitä muuttujia on yhteensä kuusi kappaletta.

Analyysiä syvennetään monimuuttujamenetelmillä, jotta löydettäisiin mahdollisia eroja aineiston avulla luotujen ryhmien väliltä. Tässä vaiheessa selittäjämuuttujiin lisätään ristiintaulukointien kohdalla käytettyjen kuuden muuttujan lisäksi kolme uutta muuttujajoukkoa. Ensimmäisessä joukossa on muuttujia, joiden avulla kartoitetaan vastaajille tärkeitä elämänarvoja ja toiveita tulevaisuudesta. Toinen muuttujajoukko kartoittaa sitä, minkälaisia oletuksia vastaajilla on suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuudesta. Kolmas muuttujajoukko taas liittyy spesifisti vastaajien odotuksiin ja oletuksiin työelämän muutoksista sekä tulevaisuuden työelämästä. Näiden muuttujien lisäämisellä pyritään analysoimaan laajemmin siitä, minkälaisia asioita nuoret arvostavat sekä minkälaisia oletuksia ja toiveita heillä on tulevaisuuden suhteen, niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolla.



Kuvio 1: Analyysikaavio

4.2.1 Ristiintaulukointi

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tulkitaan muuttujien välisiä yhteyksiä ristiintaulukointien avulla. Tätä tilastollista merkitsevyydestä tarkastelua käytetään aineiston tulkinnan ja tulkinnallisen riskitason arvioimisessa. Ristiintaulukoinnin ideana on havainnollistaa kahden tai useamman muuttujan välistä riippuvuutta. Tämän analyysitavan avulla voidaan siis selvittää kahden luokitellun muuttujan välistä yhteyttä ja sitä, millä tavoin ne kenties vaikuttavat toisiinsa. Ristiintaulukoinneissa tilastollisen merkitsevyyden testausmenetelmänä käytetään khiin neliö- riippumattomuustestiä (χ^2 -testi). Tämän testin avulla selvitetään onko sarake- ja rivimuuttujan välillä riippuvuutta. Testin nollahypoteesin oletus on muuttujien välinen riippumattomuus. Testisuureen ja vapausarvon kautta tilasto-ohjelma pystyy laskemaan merkitsevyytason (*Sig.*). Merkitsevyytaso kertoo sen, kuinka suuri riski on, että riippuvuus johtuu vain sattumasta. (Heikkilä, 2014, 198–209.)

Muuttujien välisten yhteyksien tulkinnassa käytetään ristiintaulukointien tilastollisten testien havaittua merkitsevyytason, eli p-arvoa. P-arvon tulkinta perustuu siihen, millä riskitasolla tutkija voi yleistää otoksessa havaittuja tuloksia koskemaan koko perusjoukkoa. P-arvo ei kuitenkaan kerro suoraan muuttujien välisten erojen tai samankaltaisuuksien voimaa tai suuruutta. Yhtä täysin oikeaa riskitason rajaa ei voida määrittellä, sillä sen voidaan katsoa olevan tulkinnanvarainen ja se myös vaihtelee eri tieteenaloilla. Pääsääntöisesti p-arvon tulkinnan raja-arvot ovat kuitenkin seuraavat: $p < 0,05$ = havaittu p-arvo on tilastollisesti melkein merkitsevä, $p < 0,01$ = tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0,001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä. Eli yleisesti jos p-arvo on pienempi kuin 0,05, on kyseinen selittäjä tilastollisesti merkitsevä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg, 2020, 40–43.)

4.2.2 Erotteluanalyysi

Tutkimuksen toisessa vaiheessa siirrytään monimuuttujamenetelmien käyttöön. Tämän analyysivaiheen tarkoitus on saada tarkempaa tietoa siitä, millä tavoin kaksi aikaisemmin eroteltua ryhmää eroavat mahdollisesti toisistaan. Menetelmänä käytetään erotteluanalyysiä (*Discriminant analysis, DA*). Menetelmän avulla pyritään selvittämään mitkä aineistosta valituista muuttujista erottelevat parhaiten ryhmät toisistaan. Samalla

voidaan myös hahmottaa, minkälaiset tekijät ovat ominaisia kullekin ryhmälle. Tällaisia ryhmiä toisistaan erottelevia ulottuvuuksia tai yhdistelmiä kutsutaan erottelufunktioiksi. Näiden erottelevien muuttujien avulla tutkitaan siis eroja ennalta luotujen ryhmien välillä sekä samalla mitataan sitä, miten moni selittävistä muuttujista on yhteydessä selitettävään muuttujaan. Erottelijat muodostuvat mahdollisimman paljon toisistaan eroavista keskiarvoista ryhmien kesken verrattaessa. Vaihtelun tulisi siis olla ryhmien sisällä mahdollisimman pientä ja ryhmien välillä mahdollisimman suurta. (Jokivuori & Hietala, 2007, 119–121.) Erotteluanalyysi on valittu tässä tutkimuksessa monimuuttujamenetelmäksi, sillä saman menetelmän avulla saadaan vaivattomasti selville paljon tietoa suuresta joukosta muuttujia, jotka ovat valmiiksi erotelluissa ryhmissä.

Erotteluanalyysi toimii parhaiten silloin, kun tutkitaan yhtä luokittelumuuttujaa ja selittäviä muuttujia on useita. Erotteluanalyysin käyttöön liittyy ehtoja, joiden tulee täytyä onnistuneen analyysin saavuttamiseksi. Kuten useissa muissakin monimuuttujamenetelmissä, myös erotteluanalyysissä oletuksena on muuttujien taustalla oleva normaalisti jakautunut populaatio, eli havainnot on otettu satunnaisella otoksella normaalista populaatiosta. Muuttujien siis oletetaan olevan multinormaalaisia – muuttujat ja niiden lineaariset kombinaatiot ovat normaalisti jakautuneet. (Metsämuuronen, 2003, 512–513.) Vertailtavien ryhmien tulisi myös olla toisistaan riippumattomia ja – kovarianssimatriisien olla yhtä suuria. Ryhmien riippumattomuus on vaatimuksena usein helppo saavuttaa. Kovarianssimatriisien yhtäsuuruutta taas mittaa Boxin M-suure. Analyysissä käytettäviä havaintoja tulisi myös olla tarpeeksi paljon, eli pienimmässä ryhmässä tulisi olla vähintään yhtä paljon havaintoja, kuin selittäviä muuttujia on yhteensä. (Jokivuori & Hietala, 2007, 125; Metsämuuronen, 2003, 702.)

Erotteluanalyysiin voidaan ottaa ryhmiä erottelevia muuttujia mukaan pakottavalla, lisäävällä, poistavalla tai askeltavalla menetelmällä (Jokivuori & Hietala, 2007, 121). Tässä tutkimuksessa käytetään pakottavaa, menetelmää (*enter/forcing*), sillä halutaan testata kuinka juuri nämä valitut muuttujat muodostavat erottelufunktiot. Tällaisen analyysitavan voidaan sanoa olevan teoriaa vahvistava eli konfirmatorinen menetelmä. Pakottavaa menetelmää käytetäänkin usein juuri silloin, kun muuttujia ei haluta vaihtaa, lisätä tai poistaa kesken analyysin. (Metsämuuronen, 2003, 858–859.) Tässä tutkimuksessa tehtiin siis useampi erotteluanalyysi pakottavalla menetelmällä, käyttämällä erilaisia muuttujaryhmiä.

Jotta erotteluanalyysejä pystytään käyttämään, on aikaisemmin luotu aineiston pohjalta yhdestä muuttujasta rakennettu kaksiluokkainen muuttuja – pysyvän työsuhteen tärkeys (kts. 6.1. *pysyvän työsuhteen tärkeyttä edustava muuttuja*), joka toimii selitettävänä muuttujana erotteluanalyyseissä. Selittäviksi muuttujiksi on lisätty kolme muuttujajoukkoa, joissa on yhteensä 52 muuttujaa. Ensimmäisen muuttujajoukon muuttujat kuvaavat vastaajille mahdollisesti tärkeitä asioita henkilökohtaisen elämän tasolla. Toisen muuttujajoukon tarkoituksena on luoda kuvaa vastaajan oletuksista suomalaisen yhteiskunnan kehityskuluista tulevaisuudessa. Kolmas muuttujajoukko taas keskittyy työelämään ja siihen läheisesti liittyviin asioihin.

Aineiston kuvailevassa osuudessa esiteltäviä taustamuuttujia tai kuutta selittävää muuttujaa ei suoranaisesti lisätä tässä vaiheessa osaksi erotteluanalyysejä. Kuitenkin muutama ristiintaulukoinneissa käytetty muuttuja on mukana osana muuttujajoukkoa. Työelämään liittyvässä muuttujajoukossa on mukana seuraavat myös ristiintaulukointien kohdalla esiteltävät muuttujat: ”*Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja*”, ”*Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja*”, ”*Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa*” sekä ”*Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa*”. Näiden kyseenomaisten muuttujien lisääminen syventää analyysejä erotteluanalyyseissä avulla ja niiden poistaminen valmiista muuttujajoukoista ei ollut tarpeellista.

Analyyseihin valitut muuttujat ovat luonteeltaan järjestysasteikollisia muuttujia. Muuttujien voidaan sanoa olevan arvo-, mielipide- ja asenneväittämiä. Vastausvaihtoehdot mittaavat joko merkityksellisyyttä (4=erittäin tärkeää–1=ei lainkaan tärkeää), todennäköisyyttä (1=erittäin epätodennäköistä–5=erittäin todennäköistä) tai mielipidettä (4 täysin samaa mieltä–1 täysin eri mieltä).

Erotteluanalyyseissä tulosten tulkinnassa tulee ymmärtää tietyt testisuureita ja tulostuksia. Boxin M-testillä (*Box's M*) testataan kovarianssimatriisien yhtäsuuruutta. Tällä testillä voidaan siis tarkistaa se, että mallin käyttöön liittyvät oletukset pitävät paikkansa multinormaalisuuden kohdalla. Boxin M-testi on kuitenkin testinä herkkä ja se helposti hylkää yhtäsuuruusoletuksen. Suurella aineistolla, eli useita muuttujia käytettäessä, Boxin M-testisuure antaa usein tilastollisesti merkitsevän p-arvon. Jos testisuureen tulos on $p > 0,05$ kovarianssimatriisit ovat yhtä suuret. Jos taas $p < 0,05$ kovarianssimatriisit ovat erilaiset. (Jokivuori & Hietala, 2007, 125–126; Metsämuuronen, 2003, 862, 867–868.)

Tämän jälkeen erotteluanalyysin tuloksissa siirrytään analysoimaan erottelufunktioiden erottelukyvyn tilastollisia merkitsevyyksiä (*Canonical Discriminant Functions*). Näitä on erottelufunktioiden ominaisarvot (*Eigenvalues*), erottelukyky (*% of Variance*) sekä kanoninen korrelaatio (*Canonical Correlation*). Erotteluanalyysin tulosten tarkastelu aloitetaan analysoimalla erottelufunktion ominaisarvoa sekä erottelukykyä. Nämä arvot kertovat siitä, kuinka paljon erottelufunktio selittää ryhmien välisestä vaihtelusta. Ominaisarvo kertoo sen, miten hyvin kyseinen erottelufunktio erottelee ryhmiä, eli kuinka hyvin funktiot selittävät havaittujen muuttujien hajontaa. Mitä suurempi syntyneen funktion ominaisarvo on, sitä paremmin se pystyy selittämään muuttujien hajontaa. (Jokivuori & Hietala, 2015, 125–126; Metsämuuronen, 2003, 715–716.)

Erottelukyky, eli suhteellinen selitysosuus, taas kuvaa yhden erottelufunktion erottelukykyä suhteessa muihin syntyneisiin erottelufunktioihin. Erottelukyky saadaan jakamalla funktion ominaisarvo havaittujen muuttujien määrällä, jolloin suhteellinen selitysosuus saa arvoja nollan ja yhden välillä. Koska tässä analyysissä on vain yksi erottelufunktio, ei erottelukyvyn analysointi ole tärkeää kokonaisuuden kannalta. (Jokivuori & Hietala, 2007, 125–126; Metsämuuronen, 2003, 868–867.) Syntynyt erottelufunktio selittää ryhmien välisen vaihtelun kokonaan, sillä analyysissä muodostuu vain yksi funktio. Muissa ominaisarvoissa on kuitenkin merkitseviä eroja kolmen analyysin kesken.

Erotteluanalyysissä syntyvät erottelufunktiot ovat lineaarikombinaatioita alkuperäisistä muuttujista. Tässä tutkimuksessa erottelufunktioita syntyy vain yksi, sillä niitä ei voi olla yhtä monta kuin muuttujan sisältämiä ryhmiä. Erottelufunktioita syntyy siis aina yksi vähemmän, kuin ryhmiä on yhteensä. (Jokivuori & Hietala, 2007, 120, 124.) Tässä tutkimuksessa ryhmiä on kaksi, joten erottelufunktioita syntyy kaikista analyyseissa yksi.

Kanonisen korrelaation (*Canonical Correlation*) avulla pystytään löytämään useiden selittävien muuttujien joukosta ne muuttujat, jotka selittävät parhaiten ilmiötä ja niissä tapahtuvia vaihteluja. Kanonista korrelaatiota käytetään, kun sekä selitettäviä että selittäviä muuttujia on useita. Kanoninen korrelaatio etsii kaikkien muuttujien joukosta juuri ne muuttujien kombinaatiot, joilla syntyy mahdollisimman suuri korrelaatio yksittäisten muuttujien ja ennustearvon välillä. Erotteluanalyysissä jokainen muuttuja saa kanonisen korrelaation (min 0 ja max 1). Mitä lähempänä kanoninen korrelaatio on ykköstä, sitä toimivampi erottelijamuuttuja on. Eli mitä suurempi arvo on, sitä voimakkaammin tämä

tietty muuttuja on tuottamassa eroja ja luomassa erottelu-ulottuvuutta muuttujien välille. (Jokivuori & Hietala, 2007, 128; Metsämuuronen, 2003, 766–767.)

Muuttujien yksittäisten havaintojen arvon vaihteluväliä muutettiin erotteluanalyysin kohdalla lisätyissä kolmessa muuttujaryhmässä. Muuttujia uudelleenkoodattiin niin, että ”Ei osaa sanoa” (EOS99) vastaukset poistettiin, jotta keskiarvo ei muuttuisi liikaa. Erotteluanalyysi nojaa jatkuvien muuttujien varaan, joten nämä vastaukset poistamalla pystytään varmistamaan se, että ne eivät vaikuta liikaa korrelaatioon.

Wilksin lambdan (*Wilk's Lambda*) avulla voidaan tarkastella sitä, onko syntynyt erottelufunktio tilastollisesti merkitsevä. Tätä merkitsevyydestä voidaan käyttää myös luomaan lisää informaatiota erotteluanalyysistä, kun erottelufunktioita on analyysissä useampia. Wilksin Lambda voi saada arvoja 0:n ja 1:n välillä, ja se testaa ryhmien nollassa nollahypoteesia (Jokivuori & Hietala, 2007, 126–127; Metsämuuronen, 2003). Tässä tutkimuksessa erottelufunktioita on yksi, joten Wilksin lambda testaa tässä tapauksessa sitä, eroavatko ryhmien keskiarvot toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (*Sig.*).

Ryhmien eroja tarkastellaan erotteluanalyysissä keskimääräisten erottelupisteiden (*Group Centroids*) avulla. Syntyneellä erottelufunktiolla on dimensio, joka voidaan hahmottaa janamaiseksi. Tällä janalla kaikkien tapausten keskiarvo on nollassa. Kunkin ryhmän painopistemäärä ja sen poikkeama nollassa kuvaa siis sitä, miten ryhmä sijoittuu suhteessa koko aineiston keskiarvoon. (Jokivuori & Hietala, 2007, 129.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kahta ryhmää, joten ne sijoittuvat erotteludimension janalla eri puolille nollassa.

Errotteluanalyysin tuloksia tulkitaan ryhmien erottelupisteiden sekä kanonisten korrelaatioiden, eli erottelufunktiokertoimien (*Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients*) kautta sekä muuttujien ja erottelufunktioiden välisen korrelaatiomatriisin (*Structure Matrix*) avulla. Errottelufunktion muodostavat muuttujat ja niiden kanoniset korrelaatiot kertovat, miten yksittäiset muuttujat ovat yhteydessä kyseiseen erottelufunktioon. Errottelufunktioiden korrelaation rajana pidetään tässä tutkielmassa arvoa 0,3. Nämä erottelufunktiokertoimet kertovat siitä, miten erottelufunktion standardoidut muuttujat tulisi painottaa, jotta saavutetaan ryhmien välinen optimaalinen erottelu. Korrelaatiomatriisissa muuttujat taas ovat suuruusjärjestyksessä

niin, että eniten erottelufunktion kanssa korreloivat muuttujat ovat ensimmäisinä.
(Jokivuori & Hietala, 2007, 128–129; Metsämuuronen, 2011, 717.)

5 AINEISTON JA TUTKIMUSJOUKON KUVAILU

5.1 Aineisto

Tutkimuksessa on käytetty aineistona vuoden 2016 Nuorisobarometria sekundaariaineistona. Barometrin on teettänyt Valtion nuorisoneuvosto (ent. Nuorisoasiain neuvottelukunta) yhteistyössä Nuorisotutkimusverkoston kanssa. Nuorisobarometreja on toteutettu haastattelututkimuksena säännöllisesti vuodesta 1994 lähtien ja ne mittaavat suomalaisten 15–29-vuotiaiden nuorten arvoja ja asenteita. Aineisto on kerätty puhelinhaastatteluina kevään ja kesän 2016 aikana. Aineistossa on 181 muuttujaa ja yhteensä 1901 havaintoyksikköä. Vastaajien otos on muodostettu satunnaisotannalla Väestörekisterikeskuksen rekisteristä.

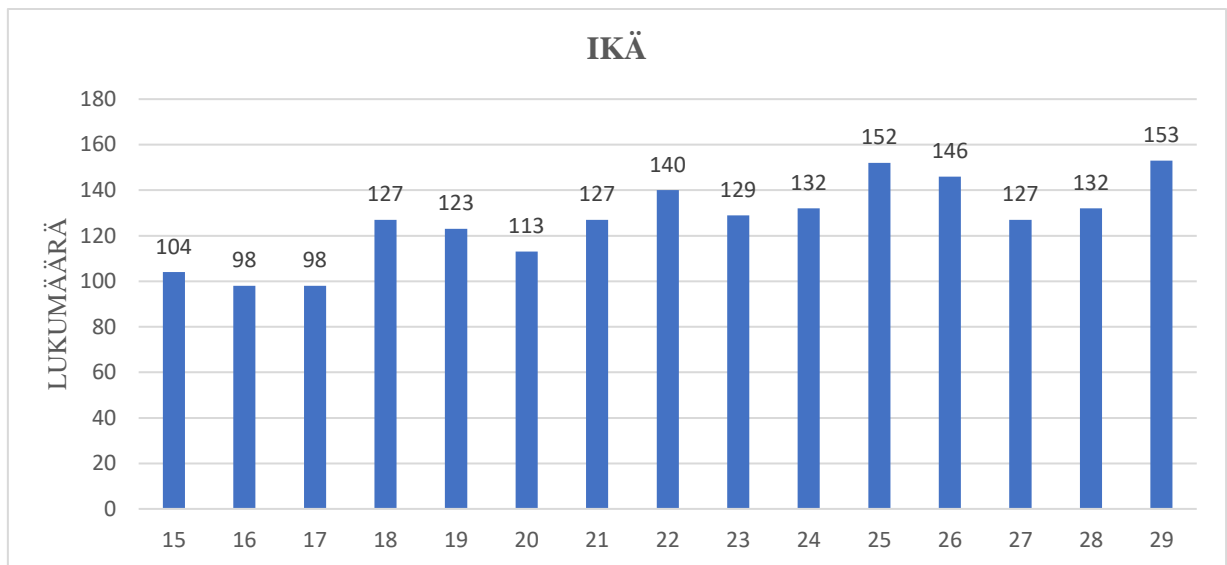
Nuorisobarometreissa on joka vuosi vaihtuva tema ja vuoden 2016 kyselyssä pääteemana on ollut tulevaisuus. Tutkimuksessa on kartoitettu myös nuorten asenteita, arvoja ja käsityksiä muun muassa globalisaatioon, ympäristöön, hyvinvointivaltioon ja turvallisuuteen liittyen. Työelämään liittyviä kysymyksiä on kartoitettu barometrissa erilaisten väittämien avulla. Vuoden 2016 aineisto on valittu juuri tähän tutkielmaan soveltuvien muuttujien takia.

Ensimmäiseksi esittelen tutkimuksen kannalta olennaisia taustamuuttujia ja niiden suoria jakaumia, joiden pohjalta kuvailen aineistoa tarkemmin. Tämän jälkeen siirrymme analysoimaan muuttujien välisiä yhteyksiä päämuuttujan ja taustamuuttujien ristiintaulukoineilla, jonka jälkeen esitellään tutkimuksen selittävät muuttujat. Lopulta tutkimuksen analyysissä siirrytään monimuuttujamenetelmien avulla tutkimaan useiden muuttujien välisiä riippuvuusrakenteita. Kahden ryhmän välillä olevia eroja tulkitaan eri muuttujien osalta erotteluanalyysia hyödyntäen.

5.2 Tutkimusjoukon kuvailu

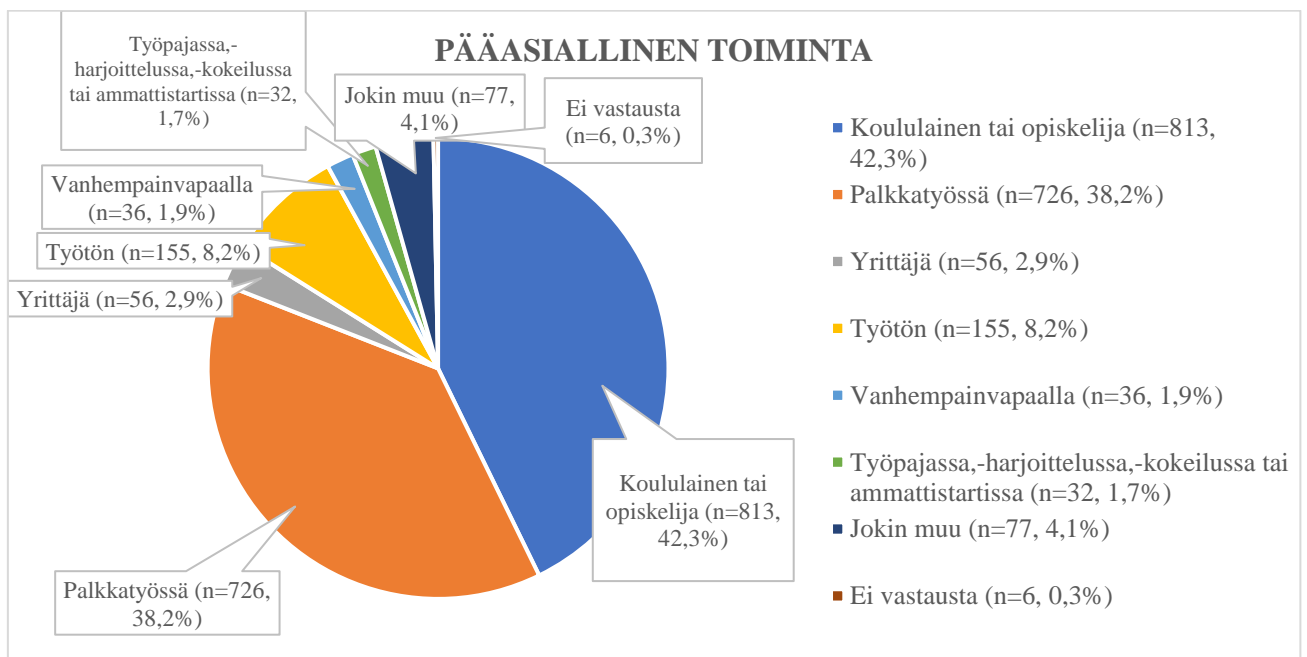
Aineiston vastaajat ovat 15–29-vuotiaita erilaisia taustoja omaavia ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia nuoria. Vastaajista 47,4 % (n=901) on naisia ja 52,4 % (n=998) miehiä (muu n=1, eos n=1). Iältään vastaajat ovat 15–29-vuotiaita ja keskimääräinen

vastaaja on noin 22-vuotias (Kuvio 2). Aineiston vastaajat ovat jakautuneet iän perusteella suhteellisen tasaisesti. Vastaajat jaotellaan tutkimuksessa pienempiin ikäryhmiin.



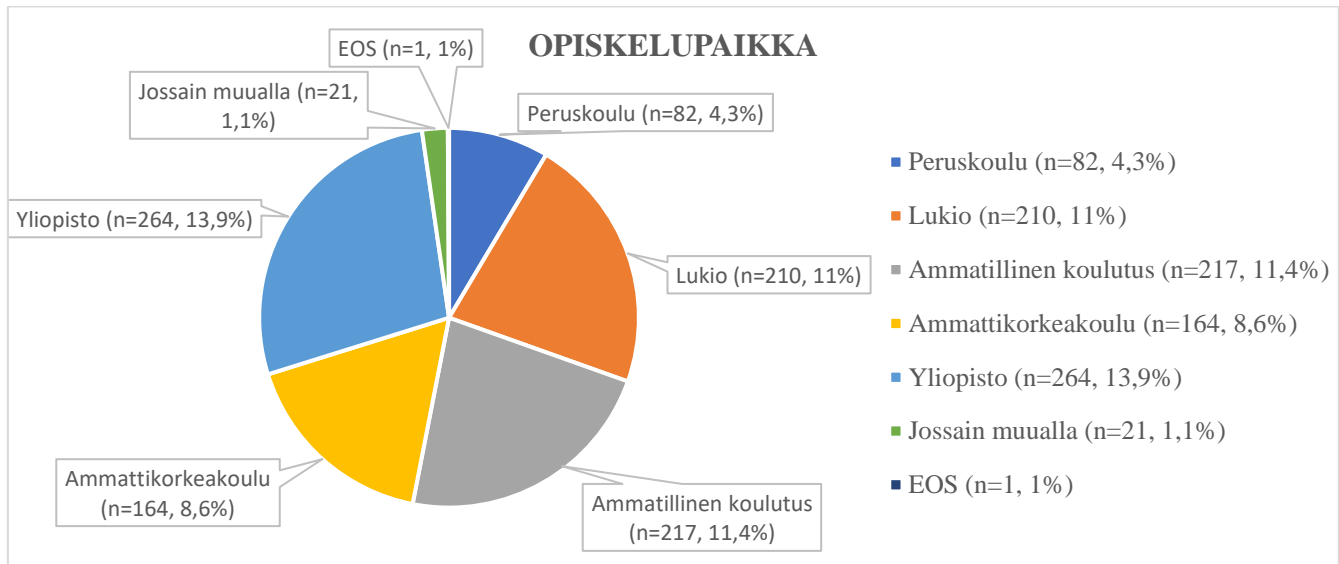
Kuvio 2: Kyselyyn vastanneiden ikä (suora jakauma, N)

Kaikista kyselyyn vastanneista 58 prosenttia (n=1 103) ilmoittaa olevansa tällä hetkellä palkkatyössä. Vastaajista kuitenkin vain 38,2 prosenttia (n=726) ilmoittaa pääasialliseksi toiminnaksi palkkatyön. Osa palkkatyössä olevista voi siis työskennellä esimerkiksi opintojen ohella. Yrittäjiä kyselyn vastaajista on vain 2,9 prosenttia (n = 56) ja työttömiä 8,2 prosenttia (n= 155) (Kuvio 3).



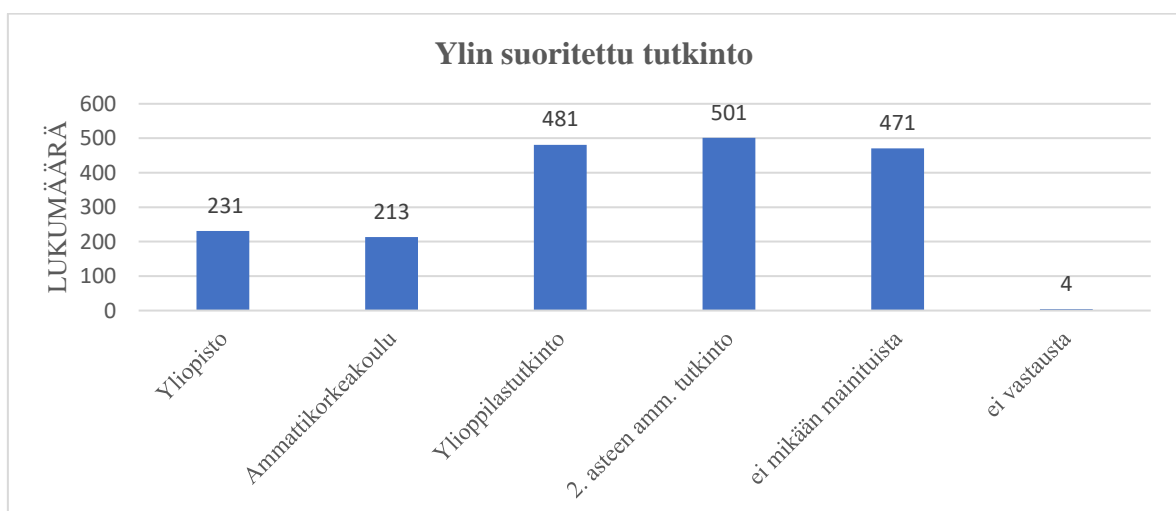
Kuvio 3: Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen toiminta (suora jakauma, N)

Suurimman osuuden vastanneista, eli 42,8 prosenttia (n = 813) , muodostaa pääasiallisesti opiskelijat tai koululaiset (Kuvio 3). Opiskelijoista 13,9 % (n = 264) on yliopistossa ja 8,6 % (n = 164) ammattikorkeakoulussa. Lukiossa opiskelijoista on 11 % (n = 210) ja ammatillisessa koulutuksessa 11,4 % (n = 217) vastaajista (Kuvio 4).



Kuvio 4: Vastaajien opiskelupaikka (suora jakauma, N)

Vastanneiden ylin suoritettu tutkinto on 26,4 prosentilla (n=501) toisen asteen ammatillinen tutkinto ja 25,3 prosentilla (n=481) ylioppilastutkinto. Yliopistotason tutkinnon vastaajista on suorittanut 12,2 % (n=231) ja ammattikorkeakoulututkinnon 11,2 % (n=213). Mitään mainituista peruskoulun jälkeisistä tutkinnoista ei ole suorittanut 24,8 % (n=471) vastaajista, vaikka peruskoulussa tällä hetkellä opiskelevia on vain 82 vastaajaa (Kuvio 5).

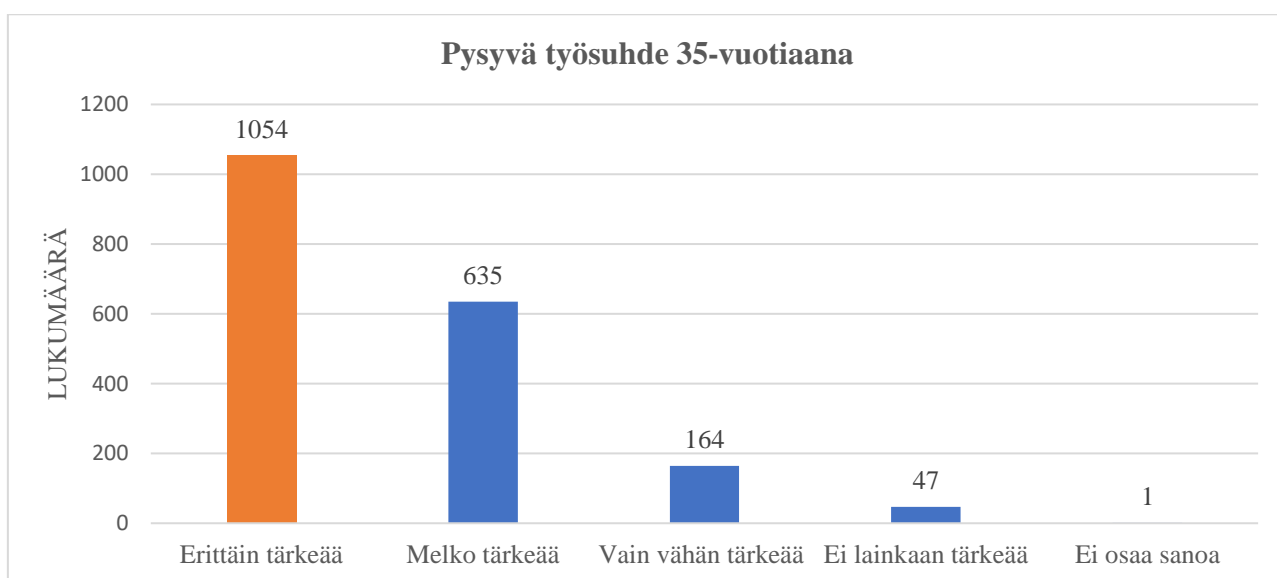


Kuvio 5: Vastaajien ylin suoritettu tutkinto (suora jakauma, N)

6 MUUTTUJIEN VÄLISET YHTEYDET

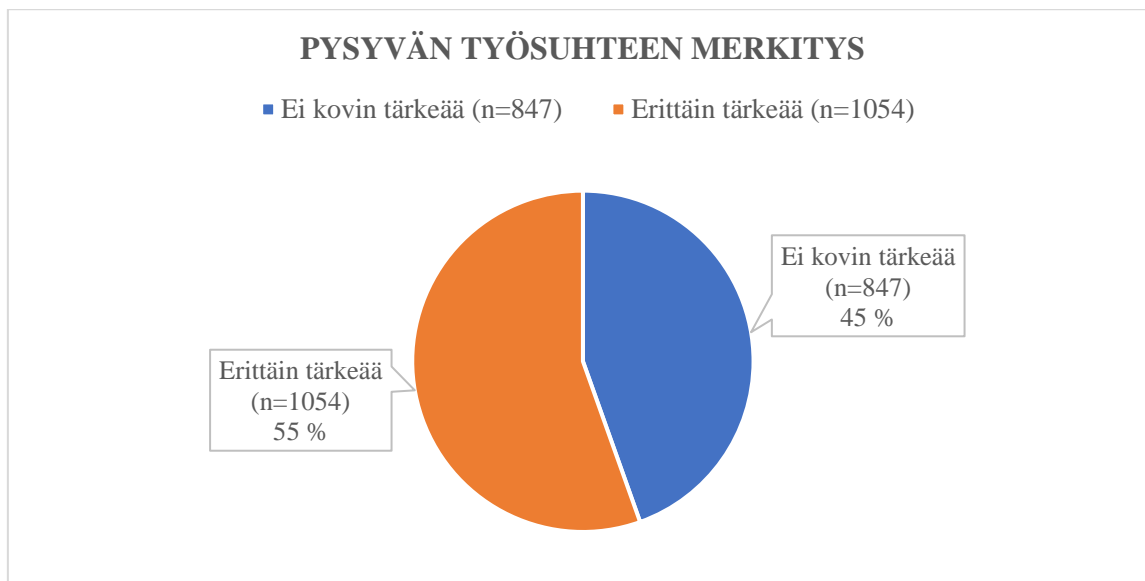
6.1 Pysyvän työsuhteen tärkeyttä edustava muuttuja

Tutkimuksen päämuuttuja on pysyvän työsuhteen merkitystä kuvaava muuttuja. Muuttuja on aineistossa Likert-asteikollinen (4 erittäin tärkeää, 3 melko tärkeää, 2 vain vähän tärkeää, 1 ei lainkaan tärkeää) ja sen on muotoiltu kysymyksenä: ”Miten tärkeää sinulle on, että 35-vuotiaana olet saavuttanut seuraavia asioita? Pysyvä työsuhde”. Vastaajista 55,4 prosentille (n=1054) on erittäin tärkeää olla pysyvässä työsuhteessa 35-vuotiaana. 33,4 prosenttia (n=635) taas kokee tämän melko tärkeänä. Vain vähän tärkeänä pysyvää työsuhdetta pitää 8,6 prosenttia (n=164) ja ei lainkaan tärkeänä vain 2,5 prosenttia (n=47) vastaajista (Kuvio 6).



kuvio 6: Pysyvän työsuhteen merkitys (kaikki vastaajat, alkuperäinen jaottelu)

Tämä muuttuja uudelleenkoodattiin kaksiasteikolliseksi, dikotomiseksi muuttujaksi niin, että niistä vastaajista, jotka olivat vastanneet ”Melko tärkeää” (33,4 %), ”Vain vähän tärkeää” (8,6 %) tai ”Ei ollenkaan tärkeää” (2,5 %) luotiin oma ryhmä. Tämän ryhmän vastaajat eivät pidä pysyvän työsuhteen merkitystä kovin tärkeänä. Toiseen ryhmään kuuluvat ne vastaajat, jotka ovat kokeneet pysyvän työsuhteen merkityksen erittäin tärkeänä (55,4 %) (Kuvio 7). Näin ryhmistä saadaan tilastollisesti ja tutkielman kannalta mielekäs jaottelu, sillä ryhmät ovat suhteellisen samankokoisia havaintoyksiköiden osalta.



kuvio 7: Pysyvän työsuhteen merkitys

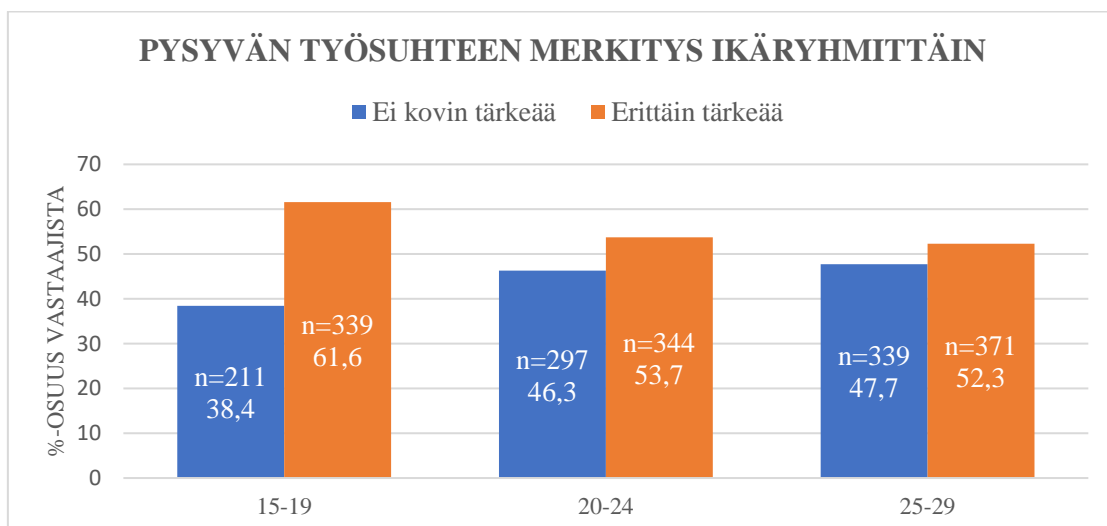
6.2 Pysyvän työsuhteen tärkeys & taustamuuttujat

Seuraavaksi esitellään ristiintaulukointien avulla vastaajien sosiodemografisia taustamuuttujia. Tutkimuksen taustamuuttujia ovat: sukupuoli, ikä, äidin koulutustaso, pääasiallinen toiminta, ylin suoritettu tutkinto sekä tämänhetkinen opiskelupaikka. Taustamuuttujien tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä on testattu ristiintaulukoinnin avulla ja tulokset raportoidaan taulukoiden avulla, joista käy ilmi myös tilastolliset merkitsevyydet.

Vastaajien sukupuoli -muuttuja on rekoodattu dikotomiseksi niin, että vastausvaihtoehdon “Muu” (n=1) tai “Ei osaa tai halua sanoa” (n=1) valinneet vastaajat on poistettu kokonaan havaintojoukosta. Näiden vastausvaihtoehtojen valinneiden vastaajien määrä on niin vähäinen, että niiden kautta ei voi tehdä tilastollisia yleistyksiä. Aineiston haastatteluvaiheessa on tehty tietoinen valinta kysyä sukupuoli suoraan vastaajalta, eikä tarkistaa tietoa esimerkiksi suoraan rekisteritiedoista, jotta vastaajilla on mahdollisuus kertoa miten he kokevat sukupuolensa. Kuitenkaan kyselyyn vastanneista muun kuin “mies” tai “nainen” vaihtoehdon valinnoita on yhteensä vain kaksi vastaajaa (n=2, 0,1 % kaikista vastaajista), joka voi kertoa sattumasta. Toisaalta tämä voi indikoida aiheen arkaluonteisuutta tai kertoa puhelinhaastatteluna tehdyn tutkimuksen rajoitteista (Haikkola, Haikkola & Myllyniemi, 2020; Myllyniemi & Aapola-Kari, 2017.)

Joka tapauksessa vastaajista naisia on yhteensä 901 ja miehiä 998. Naisista 47,9 % (n=406) kuului ryhmään, joka ei pitänyt pysyvää työsuhdetta kovin tärkeänä ja 47 % (n=495) ryhmään, jotka pitävät pysyvää työsuhdetta erittäin tärkeänä. Miehistä 52,1 % (n=441) kuului ryhmään, joka ei pitänyt pysyvää työsuhdetta kovin tärkeänä, kun taas 52,8 % (n=557) kuului pysyvää työsuhdetta erittäin tärkeänä pitävään ryhmään. Sukupuolten välillä ei siis ollut suurta eroavaisuutta. Sukupuolen ja pysyvän työsuhteen ero ei ollut myöskään tilastollisesti merkitsevä (p= 0,702) ristiintaulukoinnin perusteella.

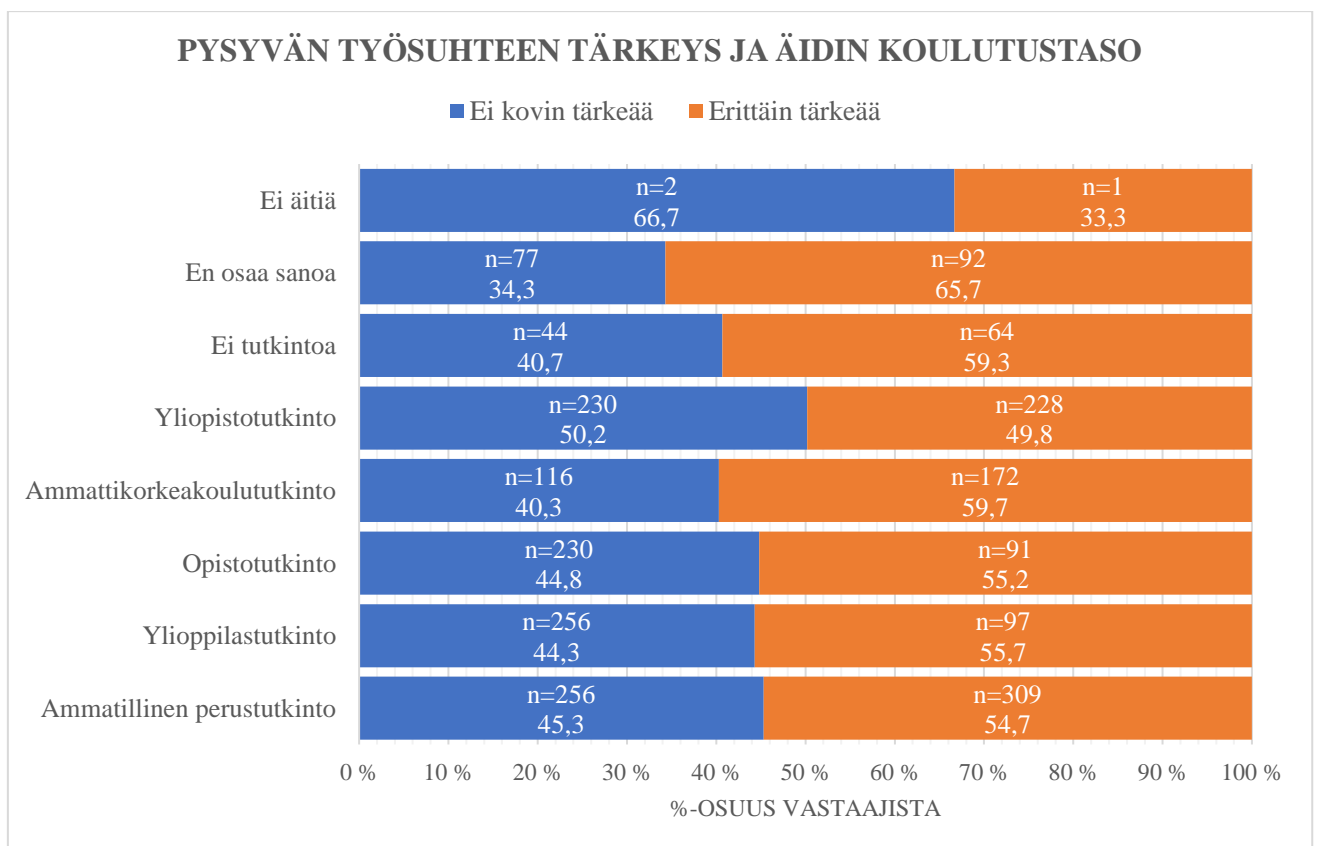
Myös ikämuuttujaan on tehty muuttujamuunnoksia. Aineiston vastaajat ovat 15-29-vuotiaita, joten vastaajien ikäskala on suhteellisen laaja. Näin kattavan aineiston vastaajien jaottelu ikäkohortteihin on siis mielekästä tällaisessa tilanteessa. Ikäryhmien tarkastelu ja vertailu on myös tehokkaampaa tutkimuksen kannalta. Vastaajat on jaoteltu tutkimuksessa kolmeen ikäryhmään: 15–19-vuotiaat, 20–24-vuotiaat ja 25–29-vuotiaat. Ikäryhmistä 15–19-vuotiaiden kohdalla ero pysyvän työsuhteen erittäin merkitykselliseksi kokevien (n=339, 61,6 %) ja ei niin merkitykselliseksi kokevien (n=211, 38,4 %) välillä on suurin. Nuorimmassa ikäryhmässä pysyvän työsuhteen tärkeys on myös prosentuaalisesti suurin (61,6 %), 20-24-vuotiaiden ikäryhmässä sen ollessa 53,7 % (n=344) ja 25-29-vuotiaiden ikäryhmässä 52,3 % (n=371). Eri ikäryhmien ero on tilastollisesti merkitsevä (p=0,002).



Kuvio 8: Pysyvän työsuhteen merkitys ja ikäryhmät (P= 0,002)

Vuoden 2016 Nuorisobarometrin aineistossa on kartoitettu vain äidin koulutustasoa. Vuodesta 2017 eteenpäin kyselyssä on kartoitettu sekä äidin että isän koulutustasoa. Vanhempien, eli tässä tapauksessa äidin, koulutustason yhteyttä koulutus- ja ammatinvalintoihin sekä myöhempään sosioekonomiseen asemaan on käsitelty useissa tutkimuksissa (mm. Kestilä, Karvonen, Parikka, Seppänen, Haapakorva & Sutela, 2018; Vanttaja, 2005.)

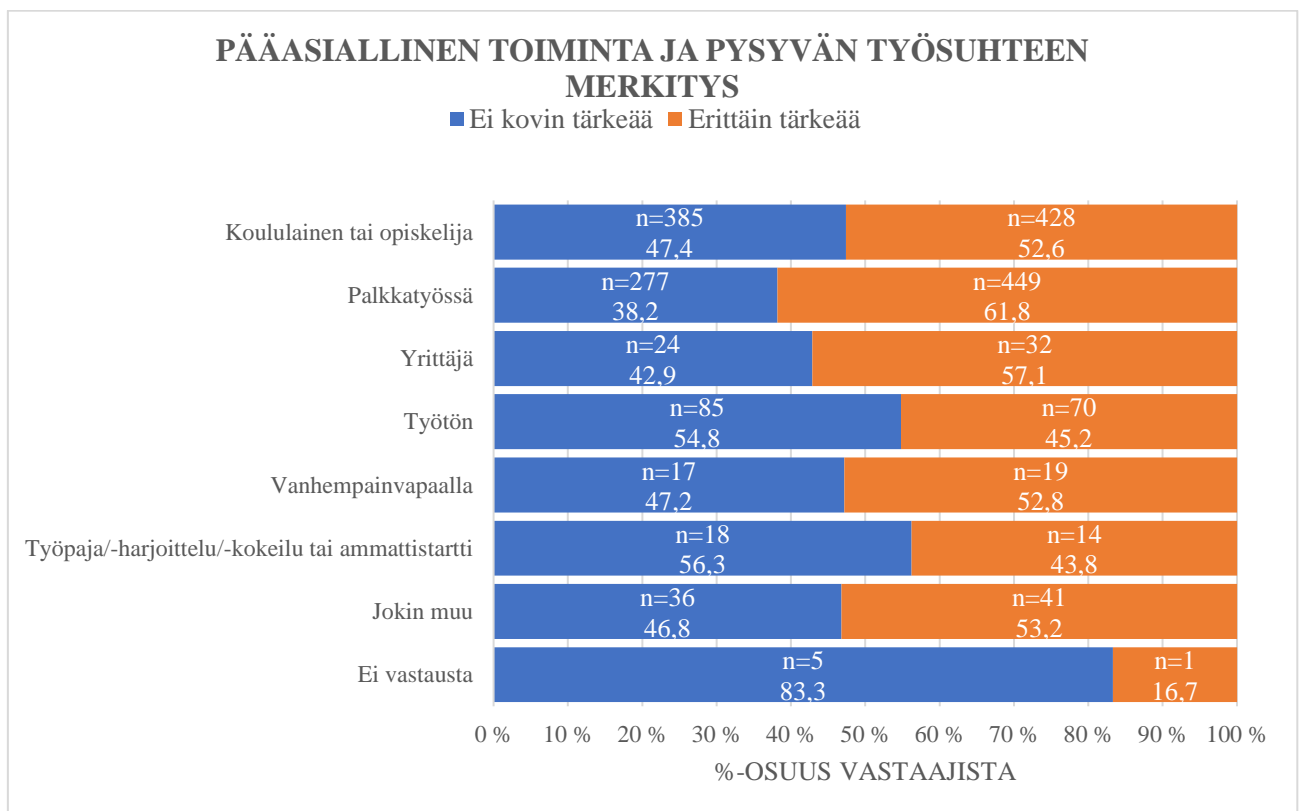
Vastaajamäärissä on jonkin verran eroa eri vastausten osalta. Vastaajia, joiden äidillä ei ole mitään tutkintoa (n=108) on vähemmän kuin vastaajia, jotka eivät osaa sanoa äitinsä koulutustasoa (n=140). Jos äidin korkein tutkinto on yliopistotutkinto, pysyvän työsuhteen merkitys on erittäin tärkeää 49,8 prosentille (n=228), eli noin puolelle vastaajista. Mutta jos äidillä on ammattikorkeakoulututkinto, pysyvän työsuhteen merkitys on erittäin tärkeää lähes 60 prosentille (59,7 %, n=172) vastaajista. Opisto-, ylioppilas- ja ammatillisen perustutkinnon omaavan vanhemman vastauksissa ei ole taas suurta eroa. Äidin koulutustason ja pysyvän työsuhteen välillä havaittu P-arvo (0,031) on tilastollisesti melkein merkitsevä (Kuvio 9).



Kuvio 9: Pysyvän työsuhteen merkitys ja äidin koulutustaso (%) (P=0,031)

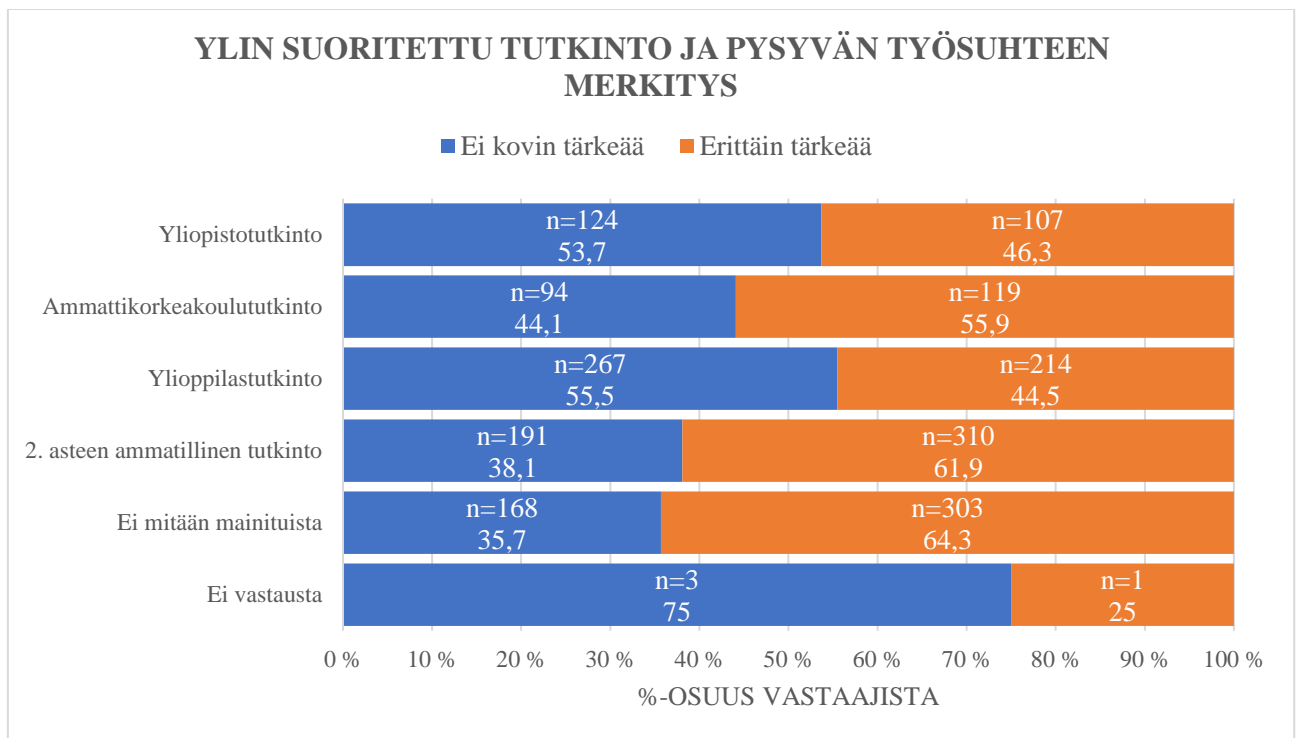
Kuten sukupuoltakin kysyttäessä myös pääasiallinen toiminta perustuu vastaajan omaan käsitykseen. Tietoja ei siis pääosin ole tarkistettu rekistereistä (Haikkola et al., 2020; Myllyniemi & Aapola-Kari, 2017.) Vastaajat voivat siis todellisuudessa kuulua samaan aikaan useaan eri ryhmään, mutta heidän vastaustensa mukaan he kuuluvat vain yhteen. Esimerkiksi palkkatyössä oleva opiskelija tai yrittäjä voi vastata kuuluvansa vain toiseen ryhmään.

Vastaajista suurin osa on tällä hetkellä koululainen tai opiskelija (42,3 %, n=813). Heistä 47,4 prosenttia (n=385) ei koe pysyvän työsuhteen merkitystä kovin tärkeänä ja 52,6 prosenttia (n=428) kokee sen erittäin tärkeänä. Vastaajista toinen suhteellisen suuri osuus on palkkatyössä (38,2 %, n=726) ja heidän keskuudessaan on suurin ero vastausten välillä. 61,8 prosenttia (n=449) palkkatyössä olevista kokee pysyvän työsuhteen hyvin tärkeänä, kun taas vain 38,2 prosenttia (n=277) ei koe tätä erityisen tärkeänä. Prosentuaalisesti vähiten pysyvän työsuhteen merkitystä pitävät tärkeänä työttömät ja työpaja-, -harjoittelu-, -kokeilu tai ammattistartissa olevat. P-arvon mukaan pääasiallisen toiminnan ja pysyvän työsuhteen ristiintaulukointi on tilastollisesti erittäin merkitsevä (P=0,000) (Kuvio 10).



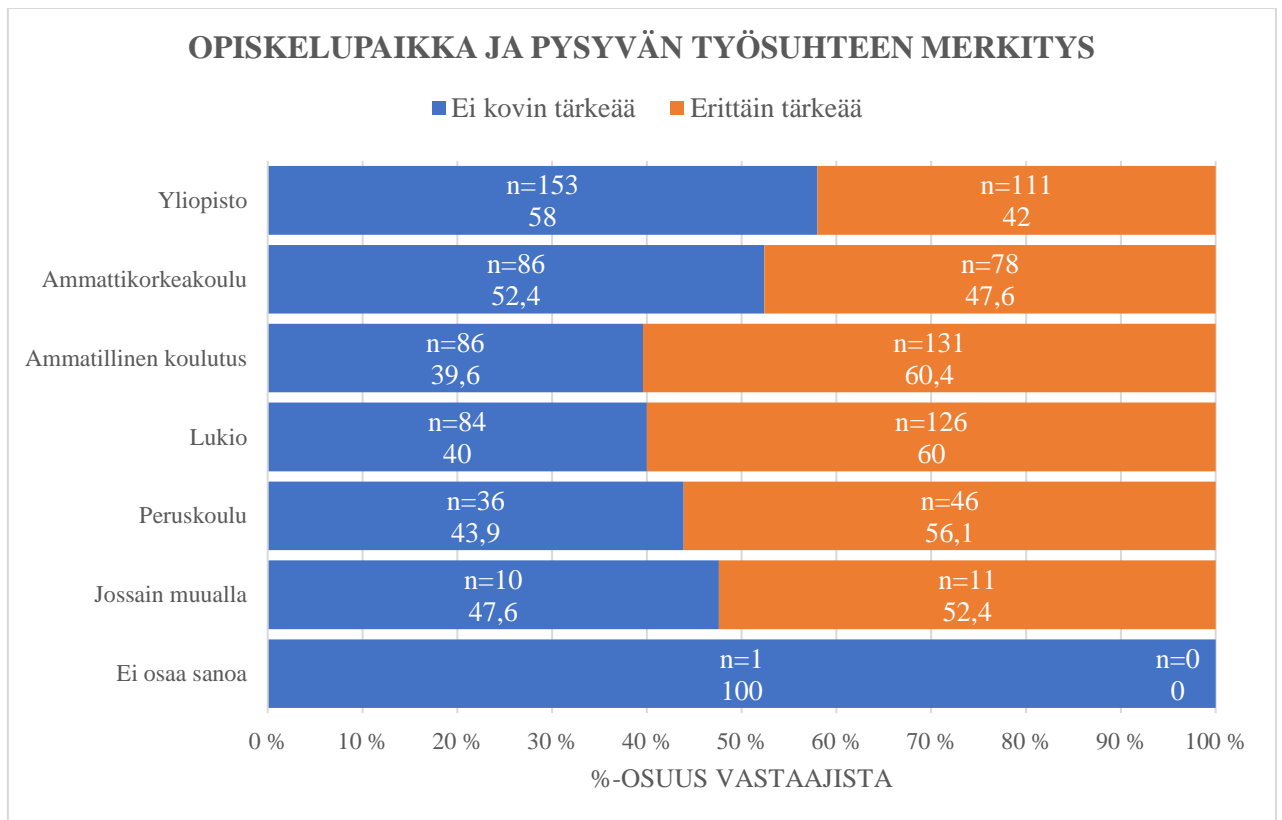
Kuvio 10: Pysyvän työsuhteen merkitys ja pääasiallinen toiminta (P= ,000)

Tarkasteltaessa vastaajan ylintä suoritettua tutkintoa ja pysyvän työsuhteen merkityksen keskinäistä korrelaatiota, on havaittu P-arvo tilastollisesti erittäin merkitsevä ($P=0,000$). Määrällisesti eniten pysyvän työsuhteen erittäin merkittäväksi kokevat toisen asteen tutkinnon suorittaneet (61,9 %, $n=310$) sekä ne vastaajat, jotka eivät ole suorittaneet mitään tutkintoa peruskoulun jälkeen (64,3 %, $n=303$). Vähiten pysyvän työsuhteen kokevat merkitykselliseksi ylioppilastutkinnon (44,5 %, $n=214$) sekä yliopistotutkinnon suorittaneet (46,2 %, $n=107$). Esimerkiksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista pysyvän työsuhteen merkitys on erittäin tärkeää 55,9 prosentille ($n=119$), joka on lähes 10 prosenttia enemmän kuin yliopistotutkinnon omaavilla (*Kuvio 11*). Tämä tulos ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkinnon osalta on hyvin samankaltainen, kuin äidin koulutustasoa vertailtaessa (*Kuvio 9*).



Kuvio 11: Pysyvän työsuhteen merkitys ja ylin suoritettu tutkinto ($P=,000$)

Myös tarkasteltaessa vielä opintojen parissa olevia ja pysyvän työsuhteen merkitystä yliopisto-opiskelijoista suurin osa (58%, $n=153$) eivät pidä pysyvää työsuhdetta kovin tärkeänä. Myös ammattikorkeakouluopiskelijoista 52,4 prosenttia ($n=86$) ei pidä pysyvän työsuhteen merkitystä kovin tärkeänä. Peruskoulussa, ammatillisessa koulutuksessa sekä lukiossa opiskelevista yli puolet pitivät pysyvän työsuhteen merkitystä erittäin tärkeänä. Tämä ristiintaulukointi on tilastollinen erittäin merkitsevä ($P=,000$) (*Kuvio 12*).



Kuvio 12: Pysyvän työsuhteen merkitys ja opiskelupaikka ($P=,000$)

6.3 Selittävät muuttujat

Tutkimuksen selittävät muuttujat on valittu aineiston kysymyspatteristosta. Päämuuttujana toimivan pysyvän työsuhteen merkitystä kuvaavan muuttujan ja taustamuuttujien lisäksi aineistosta on valittu kuusi muuttujaa, joiden avulla pyritään selittämään nuorten oletuksia tulevaisuudesta. Aineisto on laaja (181 muuttujaa), joiden huolellisen läpikäynnin kautta juuri nämä kuusi muuttujaa on valittu selittäviksi muuttujiksi. Taulukossa Ryhmä 1 viittaa ryhmään, joka pitää pysyvän työsuhteen merkitystä erittäin tärkeänä ja Ryhmä 2 viittaa toiseen ryhmään, jolle pysyvä työsuhde ei ole kovin merkittävä (*Taulukko 1*).

Kaksi ensimmäistä muuttujaa "1: *Uskotko oman ikäluokkasi taloudellisen aseman tulevaisuudessa kehittyvän huonommaksi, paremmaksi vai yhtä hyväksi tai huonoksi kuin vanhemmilla ikäluokilla?*" ja "2: *Uskotko sinun jälkeesi tulevan sukupolven taloudellisen aseman tulevaisuudessa kehittyvän huonommaksi, paremmaksi vai yhtä hyväksi tai huonoksi kuin omalla ikäluokallasi.*" mittaavat sukupolvien väliseen muutokseen, sukupolvikokemukseen sekä elintaso-odotuksiin liittyviä oletuksia. Näissä muuttujissa on vastausvaihtoehtoina neliasteikollinen: 1. *Huonommaksi*, 2. *Yhtä hyväksi*, 3. *Paremmaksi* sekä 4. *En osaa sanoa (=Eos)*.

Seuraavat kaksi muuttujaa "3: *Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja*" ja "4: *Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja.*" mittaavat tässä tutkimuksessa nuorten oletuksia työelämän muutokseen ja prekarisaatioon liitettävistä ilmiöistä, kuten työuran katkonaisuudesta ja pysyvästä työsuhteesta. Myös viimeiset kaksi muuttujaa "5: *Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa*" ja "6: *Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan.*" mittaavat nuorten odotuksia työelämän tulevaisuudesta ja siihen liittyvästä epävarmuudesta. Kaikissa näissä neljässä muuttujassa vastausvaihtoehtoina on "1. *Täysin eri mieltä*", "2. *Jokseenkin eri mieltä*", "3. *Jokseenkin samaa mieltä*", "4. *Täysin samaa mieltä*" sekä "En osaa sanoa =Eos".

MUUTTUJA	RYHMÄ 1: PYSYVÄN TYÖSUHTEEN MERKITYS ERITTÄIN TÄRKEÄ	% (N)	RYHMÄ 2: PYSYVÄN TYÖSUHTEEN MERKITYS EI KOVIN TÄRKEÄ	% (N)
1. MUUTTUJA [K4] Uskotko oman ikäluokkasi taloudellisen aseman tulevaisuudessa kehittyvän huonommaksi, paremmaksi vai yhtä hyväksi tai huonoksi kuin vanhemmilla ikäluokilla? (p= ,102)	Huonommaksi Yhtä hyväksi Paremmaksi Eos	25 % (263) 43,9 % (463) 28,3 % (298) 2,8 % (56)	Huonommaksi Yhtä hyväksi Paremmaksi Eos	29,9 % (352) 41,6 % (352) 25,5 % (216) 3,1 % (26)
2. MUUTTUJA [K5] Uskotko sinun jälkeesi tulevan sukupolven taloudellisen aseman tulevaisuudessa kehittyvän huonommaksi, paremmaksi vai yhtä hyväksi tai huonoksi kuin omalla ikäluokallasi (p= ,517)	Huonommaksi Yhtä hyväksi Paremmaksi Eos	18,2 % (192) 50,5 % (532) 28,5 % (300) 2,8 % (62)	Huonommaksi Yhtä hyväksi Paremmaksi Eos	17,5 % (148) 52,2 % (442) 26,6 % (225) 3,8 % (32)
3. MUUTTUJA [K11_7] Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja. (p= ,000)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	14,9 % (157) 35,3 % (372) 34,8 % (367) 13,4 % (141) 1,6 % (27)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	7,4 % (63) 28,2 % (239) 38,6 % (327) 24,6 % (208) 1,2 % (10)
4. MUUTTUJA [K11_8] Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja. (p= ,000)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	31,9 % (336) 46,9 % (494) 15,8 % (167) 4,6 % (49) 0,8 % (8)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	19,8 % (168) 44,9 % (380) 28,2 % (239) 6 % (51) 1,1 % (9)
5. MUUTTUJA [K11_11] Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa (p= ,708)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	23,5 % (248) 29 % (306) 29,8 % (314) 17,6 % (185) 0,1 % (1)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	21,7 % (184) 31,5 % (267) 30,3 % (257) 16,3 % (138) 0,1 % (1)
6. MUUTTUJA [K11_3] Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan. (p= ,002)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	1,9 % (20) 25,6 % (270) 50,9 % (537) 21,3 % (225) 0,2 % (2)	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä Eos	1,9 % (15) 29 % (246) 50,4 % (427) 17,2 % (146) 1,5 % (13)

Taulukko 1: Selitettävien muuttujien ja pysyvän työsuhteen merkitys- muuttujan ristiintaulukoinnit

6.3.1 Taloudellinen asema

Vastaajien oletuksia heidän taloudellisen asemansa kehittymisestä tulevaisuudessa mitataan tutkimuksessa kahdella muuttujalla (*Taulukko 1, muuttuja 1 & muuttuja 2*). Ensimmäinen muuttuja kuvaa taloudellisen aseman muutosta suhteessa vastaajaa vanhempiin ikäluokkiin. Toinen muuttuja taas mittaa vastaajien kokemusta siitä, tuleeko heitä nuorempien ikäluokkien asema muuttumaan parempaan vai huonompaan suuntaan kuin omalla ikäluokalla. Pysyvän työsuhteen merkitystä erittäin tärkeänä pitävistä (*Taulukko 1, Ryhmä 1*) taloudellisen aseman kehittymistä huonommaksi vanhempiin ikäluokkiin nähden (*muuttuja 1*) pitää mahdollisena 25 prosenttia (n=263) vastaajista. Suurin osa tämän ryhmän vastaajista pitää kuitenkin todennäköisimpänä, että heidän taloudellinen asemansa pysyy yhtä hyvänä kuin vanhemmilla ikäluokilla (43,9 %, n=463). Taloudellisen asemansa aikaisempia ikäluokkia paremmaksi uskoo kehittyvän 28,3 % vastaajista (n= 298). Ryhmässä 2 eli vastaajissa, jotka eivät koe pysyvän työsuhteen merkitystä kovin tärkeänä, on pieniä eroja ensimmäisen ryhmän vastauksiin verrattuna. Heistä 29,9 prosenttia (n=352) uskoo taloudellisen tilanteen muuttuvan huonommaksi, 41,6 % (n=352) yhtä hyväksi ja 25,5 % (n=216) paremmaksi edellisiin ikäluokkiin verrattuna. Ryhmien vastauksissa ei ole siis suurta eroa, mutta ryhmän 2 vastaajat uskovat taloudellisen asemansa muuttuvan hieman todennäköisemmin huonommaksi kuin ryhmän 1 vastaajat. Tämän muuttujan p-arvo ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä (p=,102).

Kun vastaajilta on tiedusteltu vastaajia nuorempien ikäluokkien taloudellisen aseman kehitystä suhteessa omaan ikäluokkaan (*Taulukko 1, muuttuja 2*), ryhmien väliset vastaukset ovat samansuuntaiset kuin ensimmäisen muuttujan kohdalla. Ryhmän 1 kohdalla 18,2 prosenttia (n=192) uskoo nuorempien taloudellisen aseman muuttuvan huonommaksi, 50,5 % (n=532) yhtä hyväksi ja 28,5 % (n=300) paremmaksi. Ryhmän 2 vastaajista 17,5 prosenttia (n=148) uskoo heidän taloudellisen asemansa muuttuvan huonommaksi, 52,2 % (n=442) yhtä hyväksi ja 26,6 % (225) paremmaksi. Kummastakin ryhmästä noin puolet vastaajista uskoo siis nuorempien ikäluokkien taloudellisen aseman tulevan ainakin yhtä hyväksi kuin omalla ikäluokallaan. Myös vanhempiin ikäluokkiin verrattaessa (muuttuja 1) hieman yli 40 prosenttia vastaajista uskoi kummassakin ryhmässä pääsevänsä samanlaiseen taloudelliseen asemaan. Kuitenkin vanhempiin ikäryhmiin verrattuna kummastakin ryhmästä suurempi osuus vastaajista uskoi siihen, että heidän taloudellisen asemansa tulee

olemaan huonompi, kuin verrattuna nuorempiin ikäluokkiin. Myöskään muuttujan 2 p-arvo ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=,517$).

6.3.2 Työpaikan ja ammatin vaihdokset

Mielenkiintoisia tuloksia ryhmien välisissä vastauksissa on erityisesti muuttujissa 3 ja 4, joissa tarkasteltiin vastaajien mielipidettä siitä, tulevatko he tulevaisuudessa vaihtamaan työpaikkaa (*Taulukko 1, muuttuja 3*) tai ammattia (*Taulukko 1, muuttuja 4*) useita kertoja työuran aikana. Työpaikan vaihtamiseen liittyvän muuttujan kohdalla ryhmillä on jonkin verran keskinäistä vaihtelua. Ryhmän 1 kohdalla vastausvaihtoehdon “Täysin eri mieltä” (14,9%, $n=157$) tai “Jokseenkin eri mieltä” (35,3 %, $n=372$) on valinnut yli puolet vastaajista, kun taas ryhmässä 2 jomman kumman näistä vastausvaihtoehdoista on valinnut vain noin 35 prosenttia vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ryhmän 1 vastaajista on 34,8 % ($n=367$) ja täysin samaa mieltä 13,4 % ($n=141$), joten nämä kaksi vastausta käsittävät noin puolet tämän ryhmän vastaajista. Ryhmän 2 vastaajista noin 63 prosenttia on sitä mieltä, että he todennäköisesti tulevat vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työuran aikana. Erityisesti “Täysin samaa mieltä”- vastausvaihtoehdon valinneita on suhteellisen paljon, 24,6 prosenttia ($n=208$), eli neljäsosa ryhmän 2 vastaajista. Tämän muuttujan P-arvo kertoo muuttujan olevan myös tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=,000$).

Tiedusteltaessa vastaajien oletuksia siitä, uskooko vastaaja vaihtavansa ammattia useita kertoja työuransa aikana, esiintyy kahden eri ryhmän vastaajien välillä jälleen eroavaisuuksia. Ryhmän 1 vastaajista täysin eri mieltä väitteen kanssa on 31,9 % ($n=336$) ja jokseenkin eri mieltä 46,9 % ($n=494$). Näiden kahden vastausvaihtoehdon vastaajat muodostavat huomattavan enemmistön (78,8 %) kaikista ryhmän vastaajista. Vain 15,8 % ($n=167$) on väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja pelkästään 4,6 % ($n=49$) täysin samaa mieltä. Myös ryhmän 2 vastaajista suurin osa, 64,7 prosenttia, on valinnut vastausvaihtoehdon “Täysin eri mieltä” (19,8 %) tai “Jokseenkin eri mieltä” (44,9 %). Kuitenkin ryhmän 2 vastaajista 28,2 % ($n=239$) on jokseenkin samaa mieltä siitä, että he tulevat vaihtamaan ammattia useita kertoja työuransa aikana. Myös tämän muuttujan p-arvo viittaa tilastollisesti erittäin merkitsevään tulokseen ($p=,000$).

6.3.3 Huoli työllistymisestä ja syrjäytymisestä

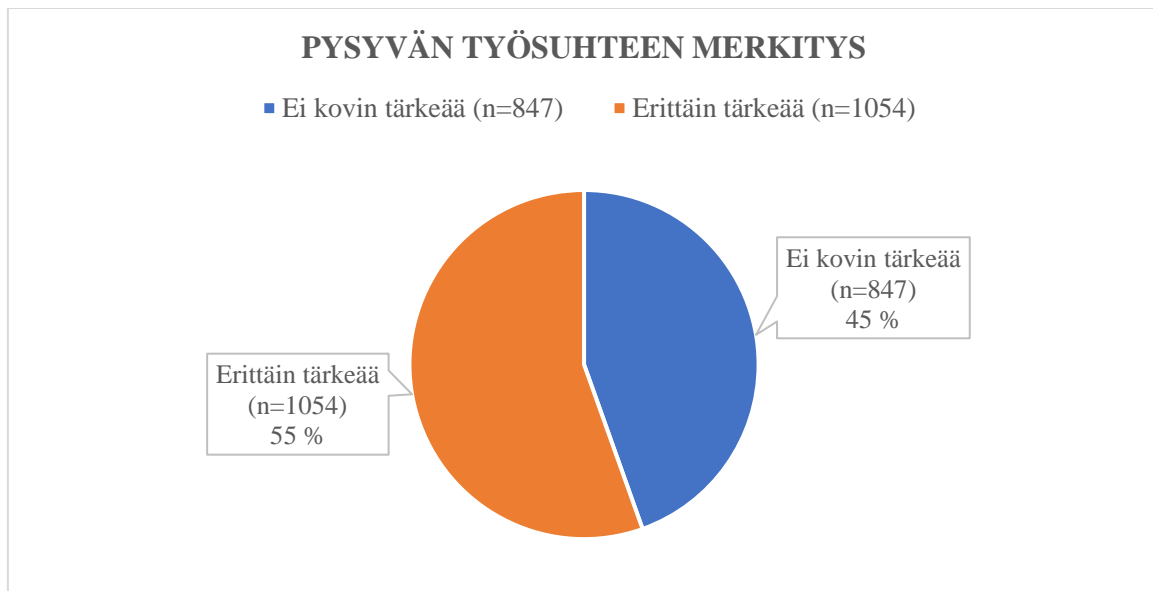
Viides muuttuja tarkastelee vastaajien huolta tulevaisuuden työllistymisestä (*Taulukko 1, muuttuja 5*). Tässä muuttujassa vastaukset ovat jakautuneet tasaisesti niin vastausvaihtoehtojen, kuin kahden ryhmänkin kesken. Ryhmän 1 vastaajista 23,5 % (n=248) on väitteen kanssa täysin eri mieltä ja 29 % (n=306) jokseenkin eri mieltä, eli he eivät ole erityisen huolestuneita tulevaisuuden työllisyystilanteesta. Samasta ryhmästä 29,8 % (n=314) on jokseenkin samaa mieltä ja 17,6 % (n=185) täysin samaa mieltä, eli he taas ovat huolestuneita tulevaisuudestaan. Ryhmän 2 vastaajista täysin eri mieltä on 21,7 % (n=184), jokseenkin eri mieltä 31,5% (n=267), jokseenkin samaa mieltä 30,3 % (257) ja täysin samaa mieltä 16,3 % (n=138). Vastaajista siis pieni enemmistö on enemmän luottavaisia tulevaisuuden työtilanteestaan, mutta p-arvon ollessa ,708 tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Viimeisenä, eli kuudentena muuttujana, on kysymys, jolla selvitetään vastaajien mielipidettä siitä, tuleeko heidän mielestään tulevaisuudessa yhä useampi jäämään työelämän ulkopuolelle (*Taulukko 1, muuttuja 6*). Yllättäen kummassakin ryhmässä vain 1,9 % vastaajista on täysin eri mieltä väitteen kanssa ja ei usko työelämän ulkopuolelle jäävän joukon suurenemiseen tulevaisuudessa. Ryhmässä 1 jokseenkin eri mieltä on 25,6 % (n=270) ja ryhmässä 2 29 % (n=246). Kummassakin ryhmässä noin puolet vastaajista ((ryhmä 1: 50,9 % (n=537) & ryhmä 2: 50,4 % (n=427)) on väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Myös täysin samaa mieltä väitteen kanssa on ryhmän 1 vastaajista 21,3 % ja ryhmän 2 vastaajista 17,2 %, eli samaa tai lähes samaa mieltä väitteen kanssa on huomattava osuus kummankin ryhmän vastaajista. Vaikka vastaajat eivät olleet siis erityisen huolissaan saavatko he töitä tulevaisuudessa (*muuttuja 5*), he ehdottomasti ovat sitä mieltä, että työelämän ulkopuolelle jäävien osuus tulee tulevaisuudessa kasvamaan.

7 EROTTELUANALYYSIN TULOKSET

Seuraavaksi esitellään erotteluanalyysin tulokset havainnollistavien taulukoiden avulla. Ensimmäisen erotteluanalyysin tulokset kertovat pysyvää työsuhdetta arvostavien nuorten henkilökohtaiseen elämään liittyvistä toiveista ja tavoitteista. Toinen erotteluanalyysi liittyy vastaajien oletuksiin yhteiskunnan kehittymisestä esimerkiksi hyvinvointivaltion, ympäristön tilan ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Viimeinen erotteluanalyysi liittyy nuorten oletuksiin työelämän tulevaisuudesta.

Erotteluanalyysissa käytetyt ryhmät on jaoteltu aikaisemmin luomalla dikotominen muuttuja ”pysyvän työsuhteen tärkeys”. Muuttuja kartoittaa sitä, kuinka tärkeää vastaajalle on olla pysyvässä työsuhteessa 35-vuotiaana. Toisessa ryhmässä ovat ne vastaajat, jotka kokevat pysyvän työsuhteen merkityksen erittäin tärkeänä (n=1054). Ensimmäisen ryhmän vastauksista muodostuu 55 prosenttia kaikista vastauksista. Toiseen ryhmään kuuluvat ne vastaajat, jotka eivät koe pysyvässä työsuhteessa olemista 35-vuotiaana kovin tärkeänä (n=847). Tähän ryhmään kuuluu 45 prosenttia vastaajista (Kuvio 7).



kuvio 7: Pysyvän työsuhteen merkitys

7.1 Henkilökohtaiseen elämään liittyvät toiveet ja tavoitteet

Ensimmäisen analyysin tuloksien avulla tulkitaan sitä, minkälaisia asioita pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret pitävät tärkeänä henkilökohtaisessa elämässään. Nämä muuttujat kuvaavat erityisesti vastaajien henkilökohtaisen elämän tavoitteita ja toiveita, jotka he haluaisivat saavuttaa 35-vuotiaana. Havaintojen kokonaismäärä ensimmäisessä erotteluanalyysissä on 1867 (N=1901 koko aineistossa), joten analyysi ottaa mukaan 98,2 % kaikista havainnoista. Erottelufunktion ominaisarvo on ,282, nollahypoteesia testaava Wilksin lambda on ,780 ja tilastollinen merkitsevyys (sig.) on ,000 sekä Boxin M-testisuure on ,000 eli erottelufunktio on tilastollisesti merkitsevä. Funktion kanoninen korrelaatio on kohtalaisen vahva (.469).

Erotteluanalyysissä tarkastellut vastaajat sijoittuvat erottelufunktiolla vaatimuksen mukaan eri puolille janan nollakohtaa. Ryhmä, johon kuuluvat vastaajat pitävät pysyvän työsuhteen merkitystä erittäin tärkeänä sijoittuu erotteludimension positiiviseen päähän (.475) ja pysyvää työsuhdetta ei niin tärkeänä pitävä ryhmä sijoittuu saman dimension negatiiviseen päähän (-.594).

Pysyvää työsuhdetta tärkeänä pitävien ryhmä on siis erotteludimensiolla positiivisella puolella. Tähän ryhmän kuuluville ominaista on se, että heille olisi pysyvän työsuhteen lisäksi tärkeää omistaa asunto (.809) ja oma auto (.674). Heille on tärkeää myös saavuttaa korkea elintaso (.607). Myös henkilökohtaiseen sosiaaliseen elämään liittyvät aspektit, kuten pysyvä parisuhde (.438) sekä oma perhe ja lapset (.358) ovat ryhmään kuuluville suhteellisen tärkeitä. Arvostettu yhteiskunnallinen asema (.405) ja johtavassa asemassa oleminen (.347) korreloivat vahvasti tässä ryhmässä. Ryhmän keskimääräiset erottelupisteet on jaoteltu seuraavaan taulukkoon (*Taulukko 2*).

Nämä vastaajien henkilökohtaisen elämän toiveisiin liittyvät muuttujat erottelevat ryhmiä siis merkittävästi. Pysyvän työsuhteen merkityksellisyys liittyy vahvasti oman elämän preferensseihin – halutaan turvallinen ja pysyvä elämä, johon liittyy perinteiset elintasoon ja perhe-elämään liittyvät asiat.

RYHMÄN MUUTTUJAT (Miten tärkeää sinulle on, että 35-vuotiaana olet saavuttanut seuraavia asioita?)	EROTTELUFUNKTIOKERTOIMET (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)
Omistusasunto *	+ ,809*
Oma auto *	+ ,674*
Korkea elintaso *	+ ,607*
Pysyvä parisuhde *	+ ,438*
Arvostettu yhteiskunnallinen asema*	+ ,405*
Oma perhe ja lapsia*	+ ,358*
Olet johtavassa asemassa*	+ ,347*
Olet henkisesti tasapainossa	+ ,271
Mahdollisuus tehdä itseä kiinnostavaa työtä	+ ,238
Korkea koulutustaso	+ ,230
Olet fyysisesti hyvässä kunnossa	+ ,222
Sinua pidetään hyvännäköisenä	+ ,212
Työskentely omassa yrityksessä	+ ,191
Läheisiä ystäviä	+ ,190
Olet avuksi toisille ihmisille	+ ,148
Mahdollisuus käyttää paljon aikaa harrastuksiin	+ ,125
Mahdollisuus matkustaa ja nähdä maailmaa	+ ,123
Olet saavuttanut julkisuutta	+ ,074
Mahdollisuus tehdä ympäristöä ja luontoa säästäviä kulutusvalintoja	- ,029
Olet mukana politiikassa	- ,016

Taulukko 2: Erottelufunktion muodostavien muuttujien erottelufunktiokertoimet (Eigenvalue= ,282, Wilks' Lambda = ,780 / Sig.= ,000, Box's M=,000, Group Centroids: Erittäin tärkeä (Ryhmä 1) = ,475 / Ei kovin tärkeä (Ryhmä 2) = -,594 ((*= korrelaatio on yli ,3-rajan))

7.2 Oletukset yhteiskunnan kehityksestä

Toinen muuttujaryhmä tarkastelee vastaajien oletuksia suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuudesta. Vastaajilta on kysytty tiettyjen kehityskulkujen todennäköisyyttä seuraavan 10 vuoden aikana. Havaintojen kokonaismäärä tässä analyysissä on ensimmäistä korkeampi (N=1900) ja analyysi ottaa mukaan 99,9 % kaikista havainnoista. Tämän erotteluanalyysin ominaisarvo on ,012 eli funktion erottelukyky on huono ja funktio ei erottele ryhmiä lähes ollenkaan. Wilksin lambdan arvo on korkea (,988), mutta tilastollinen merkitsevyys jää heikoksi (p=,196). Myös kanonisen korrelaation arvo (,110) viittaa siihen, että erottelufunktion kysy erotella ryhmiä ei ole riittävä. Boxin M-testin p-arvo on kuitenkin ,000.

Pysyvää työsuhdetta ei niin merkityksellisenä pitävien vastaajien ryhmä sijoittuu erotteludimensiolla positiiviseen päähän (,123) ja pysyvää työsuhdetta merkityksellisenä pitävä ryhmä sijoittuu ulottuvuudella negatiiviseen päähän (-,099). Kummankin ryhmän arvot ovat pieniä, joten myöskään tämän perusteella tästä kyseenomaisesta analyysistä ei voi johtaa liian suuria yleistyksiä (*Taulukko 3*).

Tässä analyysissä ryhmiä erottelevia muuttujia on periaatteessa yksi. Alle 0,3 korrelaation rajan yli on päässyt yhteensä vain kolme muuttujaa kahdeksastatoista. Ensimmäinen muuttuja ”Kaikkia ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti” (-,513) on voimakkaimmin yhteydessä funktioon. Ryhmässä, jossa pysyvää työsuhdetta pidetään erityisen merkityksellisenä, uskotaan siis myös siihen, että ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Yleisen asevelvollisuuden lakkauttamiseen (,332) ja teknologian roolin vahvistumiseen ihmisten elämässä (,329) pysyvää työsuhdetta merkityksellisenä pitävän ryhmän vastaajat eivät pidä kovin todennäköisenä.

Tilastollisesti katsottuna tämän muuttujajoukon muuttujat eivät tuoneet lisää tietoa mikä erottelee kahta ryhmää toisistaan tai mikä on ominaista tietylle ryhmälle. Kuitenkin mielenkiintoinen tulos itsessään on se, että suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuuden suuntiin liittyvät muuttujat eivät erottele ryhmiä keskenään merkitsevästi. Analyysin tuloksien kannalta on yhtä tärkeää huomioida ne asiat, jotka erottelevat ryhmiä toisistaan, kuten myös ne, jotka eivät erottele (Jokivuori & Hietala, 2007).

RYHMÄN MUUTTUJAT	EROTTELUFUNKTIOKERTOIMET
Kuinka todennäköisenä pidät seuraavia kehityskulkuja tulevaisuudessa Suomessa? (aikajänne 10 vuotta)	<i>(Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)</i>
Kaikkia ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti*	-,513
Yleinen asevelvollisuus lakkautetaan*	,332
Teknologian rooli ihmisten elämässä vahvistuu*	,329
Ihmisillä on entistä enemmän vapaa-aikaa	,286
Ympäristön tila paranee	,275
Otetaan käyttöön perustulo	,247
Eriarvoisuus vähentyy	-,223
Suomi osallistuu nykyistä enemmän köyhien maiden tukemiseen	,217
Äänioikeuden ikäraja laskee 16 vuoteen	,197
Henkisten arvojen merkitys kasvaa	-,179
Hyvinvointivaltio säilyy	-,111
Itsestä poikkeavien ihmisten hyväksyminen ja ymmärtäminen lisääntyy	-,094
Monet ihmiset tinkivät vapaaehtoisesti elintasostaan	-,079
Suomi myöntää turvapaikan tai oleskeluluvan entistä useammalle	,057
Suomi on turvallisempi paikka elää	,055
Sukupuolten välinen tasa-arvo paranee	-,020
Kulttuurinen moninaisuus Suomessa lisääntyy	,010
Aineellinen elintaso paranee	,008

Taulukko 3: Erottelufunktion muodostavien muuttujien erottelufunktiokertoimet (Eigenvalue= ,012, Wilks' Lambda= ,988 / Sig.= ,196 , Box's M=,000, Group Centroids: Erittäin tärkeä (ryhmä1 = -,099 / Ei kovin tärkeä (ryhmä 2)= ,123 ((= korrelaatio on yli ,3-ajan))*

7.3 Odotukset työelämän tulevaisuudesta

Kolmas muuttujaryhmä käsittelee vastaajien oletuksia työelämän tulevaisuudesta. Havaintojen kokonaismäärä on riittävä (N=1826), mutta tämä analyysi pudottaa 75 havaintoa pois. Analyysi ottaa kuitenkin huomioon 96,1, % kaikista havainnoista. Analyysin ominaisarvo on ,105 ja kanoninen korrelaatio on kohtalaisen vahva (,308). Wilksin lambdan arvo (,905) ja tilastollinen merkitsevyys (,000) viittaavat siihen, että syntynyt erottelufunktio on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Boxin M-testin arvo on ,076, jonka mukaan kovarianssimatriisit ovat samanlaiset eli ne eivät erotu tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Aikaisemmin on kuitenkin todettu tämän testin olevan hyvin herkkä, joten tulokseen tulee suhtautua varauksella (Jokivuori & Hietala, 2007, 125–126; Metsämuuronen, 2003, 862, 867–868). Ryhmien keskimääräisten erottelupisteiden voidaan sanoa erottelevan ryhmiä, mutta ei kuitenkaan kovin vahvasti. Pysyvää työsuhdetta ei kovin merkityksellisenä pitävä ryhmä sijoittuu erotteludimensiolla negatiiviselle puolelle (-,361) ja pysyvää työsuhdetta erittäin merkityksellisenä pitävä ryhmä sijoittuu positiiviselle puolelle (,289).

Tässä muuttujajoukossa on yhteensä kuusi muuttujaa, jotka jäävät 0,3-korrelaatorajan yläpuolelle (*Taulukko 4*). Ensimmäiset kaksi muuttujaa, jotka liittyvät työpaikan vaihtoon työuran aikana (-,573) ja ammatin vaihtoon (-,535) erottelevat ryhmiä kohtuullisen vahvasti. Ryhmässä, jossa pidetään pysyvää työsuhdetta erittäin merkittävänä, ei pidetä todennäköisenä sitä, että heidän tulisi vaihtaa työpaikkaa tai ammattia useita kertoja työuran aikana. Saman ryhmän vastaajat myös uskovat, että Suomessa sosiaaliturvalla eläminen on liian helppoa (,500) ja henkilökohtainen köyhyys johtuu henkilön omista valinnoista (,463). Tämän ryhmän vastaajien mukaan myös menestyminen elämässä on henkilöstä itsestään kiinni (,454), eivätkä he usko myöskään siihen, että suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä (-,319).

RYHMÄN MUUTTUJAT	EROTTELUFUNKTIOKERTOIMET
Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa?	<i>(Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)</i>
Vaihdan työurallani työpaikkaa useita kertoja*	-,573
Vaihdan työurallani ammattia useita kertoja*	-,535
Suomessa sosiaaliturvalla eläminen on aivan liian helppoa*	,500
Henkilökohtainen köyhyys johtuu kunkin henkilön omista valinnoista*	,463
Menestyminen elämässä on itsestä kiinni*	,454
Suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä*	-,319
Ottaisit mieluummin tilapäistäkin työtä kuin eläiset työttömyyskorvauksella, jos käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri	,280
Olisit valmis vaihtamaan asuinkuntaa työpaikan saamiseksi	,238
Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa	-,227
Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun	-,214
Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia	,201
Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan	,159
Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa	-,006

Taulukko 4: Erottelufunktion muodostavien muuttujien erottelufunktiokertoimet (Eigenvalue= ,105, Wilks' Lambda= ,905 / Sig.= ,000, Box's M=,076, Group Centroids: Erittäin tärkeä (ryhmä1 = -,361 / Ei kovin tärkeä (ryhmä 2)= ,289 ((= korrelaatio on yli ,3-rajan))*

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA DISKUSSIO

Tässä osassa kerrataan lyhyesti sekä kootaan yhteen edellisissä luvuissa esiteltyjä keskeisiä tuloksia. Tuloksia pohditaan aikaisemmin esitellyn teorian pohjalta ja verrataan niitä tutkielman tutkimuskysymyksiin.

8.1 Punainen tupa ja farmariauto – pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret

Kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli luoda tarkempaa kuvaa siitä, minkälaisia pysyvää työsuhdetta merkityksellisenä pitävät nuoret ovat – mitä muita asioita he arvostavat ja minkälaisia haaveita heillä on elämässään. Taustamuuttujia tutkielmassa olivat sukupuoli, ikä, äidin koulutustaso, pääasiallinen toiminta, ylin suoritettu tutkinto sekä tämänhetkinen opiskelupaikka. Taustamuuttujien perusteella pysyvää työsuhdetta arvostavat todennäköisimmin 15–19-vuotiaat nuoret, joiden äidillä ei joko ole mitään tutkintoa tai on ammattikorkeakoulututkinto. Myös vastaajista ne, jotka ovat suorittaneet toisen asteen tutkinnon sekä ne, joilla ei ole mitään peruskoulun jälkeistä tutkintoa, arvostavat todennäköisemmin pysyvää työsuhdetta. Sekä palkkatyössä oleville että alempien koulutustasojen opiskelijoille pysyvä työsuhde on merkityksellinen. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkityksellistä eroa tarkasteltaessa sitä, miten tärkeä pysyvä työsuhde on nuorille.

Pysyvän työsuhteen arvostamista on käsitelty aikaisemmin tutkielmassa muun muassa ansiotyön arvostamisen kautta (luku 3.2). Ansiotyön arvostuksen muutokset on liitetty muun muassa talouden suhdannevaihteluiden muutoksiin sekä koulutustasoon.

Viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan erityisesti työntekijäasemassa olevat miehet arvostavat ansiotyötä, kun naisten kohdalla korkein osuus on korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 32–33). Tässä tutkielmassa nuorten kohdalla sukupuolten väliset erot eivät olleet merkittäviä, mutta voidaan todeta, että työn arvostamisella on yhteys vastaajien koulutustasoon. Matalammin koulutetuille nuorille pysyvä työsuhde oli keskimäärin tärkeämpi, kuin korkeammin koulutetuille.

Vastaajien henkilökohtaisen elämän toiveita kartoittava muuttujajoukko loi ensimmäisessä erotteluanalyysissa kuvaa nuorista, jotka arvostavat pysyvän työsuhteen lisäksi perinteisiä arvoja. Tulosten mukaan he arvostavat erityisesti omistusasuntoa, omaa autoa, korkeaa elintasoaa, pysyvää parisuhdetta, arvostettua yhteiskunnallista ja johtavaa asemaa sekä perhettä ja lapsia. Esimerkiksi mahdollisuus tehdä itseä kiinnostavaa työtä tai olla toisille avuksi ei ollut tulosten mukaan pysyvää työsuhdetta arvostaville nuorille erityisen tärkeää.

Aikaisempien tutkimusten mukaan palkkatyökeskeiset nuoret kokevat työn välineenä rakentaa mielekästä, turvallista ja tasaista elämää (Ågren, Pietilä, Rättilä, Haikkola & Myllyniemi, 2020). Pysyvyys kuvaa siis selvästi näiden nuorten kohdalla sitä, mitä he toivovat työsuhteeltaan, kuin myös henkilökohtaiselta elämältään. Pysyvä parisuhde sekä perhe ja lapset olivat erotteluanalyysin pohjalta pysyvää työsuhdetta arvostavien nuorten toiveissa. Nuoret arvostavatkin myös työn vastapainona sosiaalsiin suhteisiin liittyviä tekijöitä, kuten perhettä (Alasaarela, Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen, 2012).

Nuorten tulevaisuuden toiveissa näkyy selvästi myös omistamiseen ja materiaan liittyviä tekijöitä. Pysyvää työsuhdetta arvostaville nuorille oli tärkeää omistaa esimerkiksi asunto ja auto. Jotta nuoret pystyvät hankkimaan tietynlaisen elintason, johon kuuluu esimerkiksi auto ja omistusasunto, vaatii tämä todennäköisesti kohtuullista ansiotasoa. Tästä ei kuitenkaan voida tehdä suoria päätelmiä siitä, että pysyvää työsuhdetta arvostaville nuorille työn muut aspektit, kuten työn mielekkyys ja sosiaaliset tekijät, olisivat toissijaisia palkkaan nähden. Useiden tutkimusten mukaan nuorille on tärkeää palkan ohella muun muassa työn mielenkiintoisuus, itsensä toteuttamisen mahdollisuus työssä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019; Tuohinen, 2010). Kuitenkin ansaintakeskeisyys on korostunut nuorten ja työntekijäasemassa olevien keskuudessa (Haavisto, 2019).

Analyysien tuloksissa pysyvää työsuhdetta arvostaville vapaa-aika ja matkustaminen eivät nousseet aineistosta tärkeiksi tekijöiksi. Vapaa-ajan arvostus on kuitenkin aikaisempien tutkimusten mukaan ollut nousussa kaikkien palkansaajien keskuudessa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, 32). Yhteiskunnan kehitykseen liittyvässä erotteluanalyysissa pysyvää työsuhdetta arvostavat kuitenkin pitivät todennäköisenä, että tulevaisuudessa ihmisillä on yhä enemmän vapaa-aikaa.

Myöskään politiikassa mukana oleminen, mahdollisuus tehdä ympäristöä ja luontoa säästäviä kulutusvalintoja sekä toisille ihmisille avuksi oleminen eivät tulosten mukaan olleet erityisen tärkeitä asioita pysyvää työsuhdetta arvostaville. Heille tärkeät asiat olivat hyvin vahvasti heidän henkilökohtaiseen elämäänsä vaikuttavia asioita. Ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen, kuten ympäristöön tai politiikkaan liittyvät asiat eivät olleet niin merkityksellisiä.

Suomalaisen yhteiskunnan kehityssuuntiin liittyvän erotteluanalyysin tulokset eivät erotelleet kahta ryhmää toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Pysyvää työsuhdetta merkityksellisenä pitävän ryhmän vastaajat uskoivat siihen, että ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti, mutta he eivät uskoneet yleisen asevelvollisuuden lakkauttamiseen tai teknologian roolin vahvistumiseen ihmisten elämässä. Tämä analyysi voisi tukea sitä, että pysyvää työsuhdetta arvostavat ovat myös perinteisten arvojen kannattajia.

Pysyvää työsuhdetta merkityksellisenä pitävät eivät myöskään arvosta korkeaa koulutusta ensimmäisen muuttujajoukon erotteluanalyysin mukaan. Taustamuuttujien ristiintaulukointien mukaan pysyvää työsuhdetta arvostavat ovat erityisesti matalammin koulutettuja, joten tämä voi osaltaan selittää asennoitumista. Kenties nuoret ovatkin jo havainneet sen, että nykyisessä työelämässä korkeakaan koulutus ei takaa turvallista ja vakaata työuraa. Korkeakoulutus voi toki vaikuttaa työllistymisen ja uran pituuteen positiivisesti (Myrskylä, 2009).

8.2 Epävarmuuden ja luottamuksen välimaastossa – nuorten oletukset tulevaisuudesta

Kolmas tutkimuskysymys keskittyi erityisesti siihen, minkälaisia odotuksia nuorilla on tulevaisuudessa työelämää kohtaan sekä minkälaisia oletuksia heillä on työelämän ja yleisemmin yhteiskunnan muutossuunnista. Ristiintaulukoinneissa aineistosta valittiin kuusi muuttujaa, joiden avulla kartoitettiin oletuksia liittyen työelämään sekä henkilökohtaiseen elämään. Kaksi ensimmäistä muuttujaa käsittelivät elintaso-odotuksia verrattuna vastaajia vanhempiin sekä nuorempiin sukupolviin.

Suurin prosentuaalinen osuus kummastakin ryhmästä uskoi, että heidän taloudellinen asemansa pysyy yhtä hyvänä kuin vanhemmilla sukupolvilla. Pysyvää työsuhdetta tärkeänä

pitävät uskoivat hieman todennäköisemmin, että heidän ikäluokkansa taloudellinen asema voisi kehittyä jopa paremmaksi. Pysyvää työsuhdetta ei niin tärkeänä pitävät taas uskovat taloudellisen asemansa muuttuvan kenties hieman huonommaksi. Enemmistö kummankin ryhmän vastaajista uskoi heitä nuorempien ikäryhmien mahdollisuuteen saavuttaa sama tai jopa omaa ikäluokkaa parempi taloudellinen asema. Kuitenkaan yleisesti nuoret eivät usko taloudellisen asemansa muuttuvan radikaalisti ja tulos ei ollut myöskään tilastollisesti merkitsevä.

Suomen Pankin analyysin mukaan nuorten elintaso ei ole noussut viimeisten vuosikymmenten aikana ja erityisesti taantumien ovat näkyneet negatiivisesti nuorten tulokehityksessä. Tämän kehityksen taustalla on taantumien aikana lisääntynyt nuorisotyöttömyys, epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen sekä nuorten heikompi integroituminen työmarkkinoille. Nyt pitkään heikkona jatkunut taloustilanne voikin analyysin mukaan vaikuttaa nuorten tulokehitykseen koko heidän uransa ajan. (Kinnunen & Mäki-Fränti, 2020.) Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että suurien ikäluokkien jälkeisten ikäpolvien taloudellinen asema on huonontunut (Bessant, Farthing & Watts, 2017). Näihin näkemyksiin verraten nuorilla on yllättävän positiivinen oletus siitä, että heidän elintasonsa tulee pysymään ainakin samalla tasolla kuin edeltävillä sukupolvilla.

Kuudesta muuttujasta kolmas ja nejänsä muuttuja liittyivät nuorten oletuksiin siitä, tulevatko he vaihtamaan työpaikkaa tai ammattia useampia kertoja työuransa aikana. Ryhmässä, jossa pysyvä työsuhde on erittäin tärkeä, puolet vastaajista ei usko joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työuransa aikana. Ne, joille pysyvä työpaikka ei ole tärkeä, työpaikan vaihtaminen on oletuksena todennäköisempi. Erityisen varmoja pysyvää työsuhdetta arvostavan ryhmän vastaajat ovat siitä, että he eivät joutuisi vaihtamaan ammattia uransa aikana. Myöskään pysyvää työsuhdetta ei niin tärkeänä pitävän ryhmän vastaajista suurin osa ei pidä ammatin vaihtamista todennäköisenä, mutta tämän ryhmän vastaajista lähes kolmasosa kuitenkin pitää sitä jokseenkin mahdollisena. Uusi työ on muun muassa Jakosen (2014) ja Julkusen (2008) mukaan muuttumassa yhä joustavammaksi ja liikkuvammaksi. Työelämän muuttumisen yhä joustavammaksi voisi siis olettaa näkyvän myös nuorten vastauksissa. Pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret kuitenkin olettavat työuransa pysyvän yllättävän staattisena.

Kaksi viimeisintä ristiintaulukointien kohdalla esiteltyä muuttujaa liittyivät nuorten huoleen työllistymisestä ja syrjäytymisestä. Vaikka suurella osalla vastaajista ei ollut huolta siitä, että he eivät tulisi saamaan töitä tulevaisuudessa, kuitenkin osan vastaajista huoli tulevaisuuden työllistymisestä on todellinen. Huomioitavaa on myös, että viimeisen muuttujan mukaan huomattava osuus kummankin ryhmän vastaajista uskoo työelämän ulkopuolelle jäävien osuuden kasvavan tulevaisuudessa. Myös erotteluanalyyseissa saatiin sama tulos näiden muuttujien kohdalla liittyen työpaikan ja ammatin vaihdoksiin uran aikana, eli pysyvää työsuhdetta erittäin tärkeänä pitävä ryhmä ei uskonut joutuvansa vaihtamaan ammattia tai työpaikkaa uransa aikana.

Työelämän epävarmuuden lisääntymisestä on ollut keskustelua niin puolesta, kuin vastaankin (Pyöriä & Anttila, 2017, vrt.; Siltala, 2007). Pysyvää työsuhdetta arvostavat nuoret eivät olleet hyvin huolissaan työllistymisestään tulevaisuudessa, mutta silti tietty osuus nuorista on huolissaan tulevaisuudestaan. Nuorten unelmat ja pelot liittyvät toisiinsa, sillä he unelmoivat pysyvästä työpaikasta, mutta samalla he pelkäävät työttömyyttä ja työelämän ulkopuolelle jäämistä (Aapola-Kari & Wrede-Jäntti, 2017). Nämä nuorten pelot työelämän epävarmuudesta tulisi ottaa tosissaan, sillä se vaikuttaa muun muassa koettuun työhyvinvointiin ja organisaatioon sitoutumiseen (Cheng & Chan, 2008). Vaikka työn määrälliset epävarmuuden kokemukset ovat lisääntyneet erityisesti toimihenkilöasemassa olevien ja korkeakoulutettujen keskuudessa, on työn epävarmuus kaikkia sosioekonomisia ryhmiä koskeva ilmiö.

Epävarmuuden kokeminen työelämässä on liitetty muun muassa syntyvyyden laskuun (Pekkola, 2019; Sutela, 2013). Tulosten mukaan nuoret kokevat epävarmuutta tulevaisuuden työelämästä, joka voi vaikuttaa kansantaloudellisestikin tärkeään syntyvyyden kehitykseen. Myös nuoret prekariaattiliikkeen toimijat ovat tuoneet esille, että nuoret ovat huonommassa asemassa työelämässä, jonka takia he eivät voi perustaa perheitä muun muassa epäsäännöllisten tulojen takia (Jakonen, 2014, 300–302). Kuten aikaisemmin on todettu, pysyvää työsuhdetta arvostaville nuorille perhe ja lapset ovat tärkeitä tulevaisuuden haaveita, joten epävarmuus voi näkyä myös näillä elämän osa-alueilla.

Kolmas erotteluanalyyseissä muuttujajoukko käsitteli oletuksia työelämän tulevaisuudesta. Kuten tutkielmassa aikaisemminkin on todettu, nuorten terveys ja hyvinvointi työssä ovat olleet huolen aiheena. Erityisesti nuorten työuupumusten lisääntyminen on ollut tilastojen valossa nouseva trendi työhyvinvoinnin saralla. Työhyvinvointi on huonontunut työn

henkisen kuormittavuuden ja kiireen kokemisen osalta kaikkien palkansaajien osalta (mm. Mattila-Holappa, 2021, Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019.) Erotteluanalyysin mukaan huoli omasta jaksamisesta ja työelämän liiallisista vaatimuksista ei kuitenkaan ollut pysyvää työsuhdetta arvostavien nuorten ensisijaisena huolena tulevaisuuden työelämässä.

Muut tässä analyysissä ryhmiä erottelevat muuttujat liittyivät muun muassa sosiaaliturvan käyttöön, henkilökohtaiseen köyhyyteen sekä elämässä menestymiseen. Pysyvää työsuhdetta merkityksellisinä pitävät omaavat näiden tulosten mukaan mielipiteitä, joiden mukaan yksilö on vastuussa omasta menestyksestään elämässä. Pysyvää työsuhdetta arvostavat saattavat selittää rakenteellisia ongelmia, kuten köyhyyttä, yksilön henkilökohtaisina haasteina.

Ågren ym. (2020) ovatkin tutkimuksessaan havainneet, että ammattiin opiskelevilla nuorilla on palkkatyökeskeisiä ajatuksia, jotka nojaavat yksilön vastuuseen omasta itsestään. Palkkatyökeskeiseen ajatteluun on liitetty yksilön vastuun lisäksi tiukat vaatimukset työttömiä kohtaan (Ågren, Pietilä, Rättilä, Haikkola & Myllyniemi, 2020, 172.) Jos pysyvää työsuhdetta arvostavien voidaan sanoa olevan palkkatyökeskeisiä, on tutkielman tulokset tämän aikaisemman tutkimuksen kanssa samassa linjassa. Pysyvää työsuhdetta arvostavat olivat analyysin mukaan matalasti koulutettuja nuoria, joilla oli kolmannen erotteluanalyysin mukaan esimerkiksi sosiaaliturvalla eläviä kohtaan negatiivisia asenteita.

Teoriaosuudessa esiteltiin työelämän muutoksiin liittyen ilmiönä työmarkkinoiden polarisoituminen. Työmarkkinoiden polarisoituminen viittaa ilmiöön, jossa korkeasti koulutettujen sekä matalasti koulutettujen palkansaajien ammattien ja työpaikkojen määrä on kasvanut suhteellisesti eniten (Obstbaum & Vanhala, 2016). Jos pysyvää työsuhdetta arvostavat ovat erityisesti matalammin koulutettuja, jotka omaavat palkkatyökeskeistä ajattelua, voiko tästä seurata myös työntekijöiden arvojen ja asenteiden polarisoitumista? Tämä voi mahdollisesti aiheuttaa haasteita sosiaaliselle koheesiolle suomalaisessa yhteiskunnassa – erityisesti jos yksilön etua ajavat arvot syrjäyttävät kollektiiviset arvot.

Yksilön vastuun korostuminen onkin tutkielman tuloksissa toistuva tema pysyvää työsuhdetta arvostavien nuorten keskuudessa. Yksilöllistyminen on yksi uuden työelämän piirteistä (mm. Jakonen, 2014; Julkunen, 2008). Pysyvää työsuhdetta arvosti erityisesti 15–19-vuotiaat nuoret, joten voisivatko he jo olla sisäistäneet uuden työelämän

yksilöllistymisen ehdot? Myös identiteetin reflektiivisyys näkyy jo nuoremmissa ikäluokissa, ja he ovat omaksuneet uuden työelämän ehdot sekä yksilön vastuun omasta kouluttautumisestaan, työurastaan ja yleisesti elämässä pärjäämisessä.

Tutkielman viitoittamaa tietä voisi jatkaa useampaan suuntaan. Esimerkiksi eri vuosien Nuorisobarometrien vertaileva tutkimus voisi tuoda lisää informaatiota siitä, miten nuoret ovat aikaisemmin suhtautuneet pysyviin työsuhteisiin. Tämän avulla voisi luoda tarkempaa kuvaa siitä, miten palkkatyöyhteiskunnan kehittyminen on vaikuttanut nuorten asenteisiin. Samalla myös esimerkiksi talouden suhdannevaihteluiden vaikutusta olisi mahdollista tutkia tarkemmin.

Myös tarkemmin pysyvien työsuhteiden tematiikkaan liittyvä tutkimus voisi olla mielenkiintoinen toteuttaa nuorten osalta. Tässä tutkielmassa nuorten suhtautuminen pysyviin työsuhteisiin on liitetty työelämän muutokseen ja ansiotyön arvostamiseen. Nuorten arvoihin liittyvän sosiaalitieteellisen tutkimuksen liittäminen pysyvien työsuhteiden arvostamiseen voisi myös olla näkökulmana mielenkiintoinen. Arvoihin liittyen erityisesti yksilöllistymiseen liittyvät kysymykset ovat nousseet tässä tutkielmassa vahvasti esille.

Joka tapauksessa yleistettävyyys tämän laajuisessa tutkimuksessa on haasteellista. Syventämällä tutkimusta voisi olla mahdollista ymmärtää tarkemmin, miten nuoret kokevat pysyvän työsuhteen merkityksen tulevaisuudessa. Tutkielman loppuvaiheessa maailmanlaajuinen koronapandemia on kestänyt jo yli vuoden, ja tämän seurauksena työelämä on kokonaisuudessaan kokenut mittavia mullistuksia. Työelämän epävarmuus on lisääntynyt, lomautukset ja irtisanomiset ovat kasvaneet merkittävästi sekä etätyö on tullut osaksi monen arkea. Se, minkälaisen jäljen tämä pandemia lopulta jättää nuorten ja työelämän suhteeseen, on jonkin toisen tutkimuksen aihe.

9 LÄHTEET

- Aapola-Kari, S. & Wrede-Jäntti, M. (2017). Perinteisiä toiveita, nykyhetkeen kiinnittyviä pelkoja - nuoret pohtivat tulevaisuutta. Julkaisussa Sami Myllyniemi (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Nuorisoasiain neuvottelukunta, Opetusministeriö & NUORA, 159-175. Saatavilla https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf, luettu 12.1.2021.
- Alasaarela, J., Laurén, K., Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. (2012). Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa?. Helsinki. Taloudellinen tiedotustoimisto. Saatavilla https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2018/01/TAT_Nuoret_ja_tyoelama_2012.pdf, luettu 3.3.2021.
- Bessant, J., Farthing, R. & Watts, R. (2017). The Precarious Generation: A Political Economy of Young People. London: Routledge.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos: Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Castel, R. (2007). Sosiaalinen turvattomuus: Mitä on olla suojattu?. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Cheng, G. H. - & Chan, D. K. -. (2008). Who suffers more from job insecurity? A Meta-Analytic review. Applied Psychology, 57(2), 272–303.
- Eläketurvakeskus. (2020). Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Artikkel. Saatavilla <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttömyyseläkkeelle-siirtymisen-syy/>, luettu 13.5.2021.

Gissler, M., Larja, L., Merikukka, M., Paananen, R., Ristikari, T., Törmäkangas, L. (2016).

NEET-indikaattori kuvaa nuorten syrjäytymistä. Tilastokeskus. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. Saatavilla

<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/neet-indikaattori-kuvaa-nuorten-syrjaytymista/>, luettu 18.5.2021.

Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen (toim.), Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä, PS Kustannus, 43–60.

Haavisto, I. (2010). Työelämän kulttuurivallankumous: EVAn arvo ja asennetutkimus

2010. Helsinki: Taloustieto. Saatavilla < https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf>, luettu 12.12.2021.

Haavisto, I. (2019). Rahan takia - työ merkitsee suomalaisille ensisijaisesti ansioita. EVA

analyysi No 77. 18.11.2019. Saatavilla < <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyon-merkitys-suomalaisille-raha-yhteiskunnallinen-velvollisuus-itsensa-kehittaminen-ja-yhteisollisyys/>>, luettu 1.3.2021.

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

2019. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto. Saatavilla

<https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2019/>, luettu 8.10.2020.

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus (9. uudistettu painos). Helsinki: Edita.

Heikkinen, S. (2017). Kiinniottajasta kiinniotettavaksi : Suomen taloudellisesta

kehityksestä 1870-2015. Kansantaloudellinen Aikakauskirja, 113(3), 311. Saatavilla

<http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2017/09/KAK_3_2017_176x245_WEB-35-53.pdf>, luettu 4.4.2021.

- Helve, H. (2012). Valmistu töihin - mihin? : Nuoret matkalla koulutuksesta työelämään : Nuorisofoorumi 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Saatavilla https://www.tat.fi/digilehti/nuorisofoorumi2012/Nuorisofoorumi_2012.pdf, luettu 7.2.2021.
- Jakonen, M. (2014). Uusi työ ja prekarisaatio : Työn muutosten vaikutukset suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. Tiede & Edistys : Tutkijaliiton Aikakauslehti, 39(4), 320.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). Määrällisiä tarinoita : Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Julkunen, R. (2006). Kuka vastaa? : Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki: Stakes.
- Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit : Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2009). Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Okkonen, K. & Pärnänen, A. (2009). Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus, 17–40.
- Keinänen, P. (2009). Elinkeinorakenteen muutos - maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa Okkonen, K. & Pärnänen, A. (2009). Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus, 43-59.
- Kestilä, L., Karvonen, S., Parikka, S., Seppänen, J., Haapakorva, P. & Sutela, E. (2018). Vanhempien koulutus ennustaa nuorten hyvinvointia pitkälle aikuisuuteen. Suomen sosiaalinen tila 3/18. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos, 1–16.

- Kinnunen, H. & Mäki-Fränti, P. (2020). Euro & talous: Suomen pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta 5/2020. Saatavilla https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/17608/eurotalous_5_20_yhteenveto.pdf?sequence=1. luettu 3.5.2021.
- Mattila-Holappa, P. (2018). Mental health and labour market participation among young adults. Helsinki: Kela. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/246119>, luettu 6.3.2021.
- Melin, H. & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Tampere University Press. Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/118408>, luettu 22.1.2021.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (2. uud. p.). Helsinki: International Methelp.
- Myllyniemi, S. & Aapola-Kari, S. (2017). *Katse tulevaisuudessa : Nuorisobarometri 2016*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2016/>, luettu 6.3.2021.
- Myrskylä, P. (2009). Suomalaisten työhön osallistuminen. Teoksessa Okkonen, K. & Pärnänen, A. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. (2009). Tilastokeskus, 63-82.
- Nieminen, A. (27.4.2021). Liikaa töitä, pienet tulot, epäasiallista kohtelua – jos työelämä on tällaista, miten nuoret voivat pysyä innostuneina?. Kolumni. YLE Uutiset. Saatavilla <<https://yle.fi/uutiset/3-11895273>>, luettu 15.5.2021.
- Obstbaum, M. & Vanhala, J. (2016). Polarisaatio suomen työmarkkinoilla. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bof/handle/123456789/14437>, luettu 24.4.2021.

- Ojala, S., Nätti, J., Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä – Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Tampereen yliopisto, Palkansaajien tutkimuslaitos & Työsuojelurahasto. Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/97990>, luettu 4.3.2021.
- Patomäki, H. (2007). Uusliberalismi Suomessa: Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Helsinki: WSOY.
- Pekkola, J. (2019). Valmistautuminen työelämään siirtää lasten hankintaa opiskeluun, talouteen ja asumiseen liittyvien haasteiden kautta. Työelämän Tutkimus, 14(3), 328–345. Saatavilla <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87001>, luettu 6.3.2021.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016). Nuorten työasenteet puntarissa: Eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? Yhteiskuntapolitiikka, 81(1), 31–42. Saatavilla <https://www.julkari.fi/handle/10024/130665>, luettu 3.4.2021.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Oy, 36–55.
- Sennett, R. (2002). Työn uusi järjestys: Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. (2007). Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki. Otava.
- Sorsa, T. (2020). Kestävän väestönkehityksen suomi – väestöliiton väestöpoliittinen raportti 2020. Väestöliitto ry. Saatavilla <https://www.vaestoliitto.fi/verkkojulkaisut/kestavan-vaestonkehityksen-suomi/>, luettu 6.3.2021.

- Stokes, H. (2012). *Imagining futures: Identity narratives and the role of work, education, community and family*. Melbourne University Press.
- Sutela, H. (2020). Naispalkansaajien jaksamisongelmien roima kasvu yllätti myös työolotutkijan. Artikkel. Saatavilla <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/naispalkansaajien-jaksamisongelmien-roima-kasvu-yllatti-myos-tyoolotutkijan/>, luettu 13.5.2021.
- Sutela, H. (2013). Määräaikainen työ ja perheellistyminen. Julkaisussa Pietiläinen, M. (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Tilastokeskus. Helsinki, 93–109. Saatavilla <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tytata_201300_2013_1036_9_net.pdf>, luettu 5.5.2021.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf>, luettu 13.3.2021.
- Sverke, M. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopisto. Saatavilla <https://www.utupub.fi/handle/10024/149687>, luettu 3.3.2021.
- Tilastokeskus (2015). Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste. Väkiluku ja väestöllinen huoltosuhde vuoden 2030 lopussa eri vuosina laadituissa ennusteissa . Helsinki. Tilastokeskus. Saatavilla

https://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tau_002.fi.html, luettu 3.5.2021.

Tilastokeskus. (2020). Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki:

Tilastokeskus. Saatavilla <https://www.stat.fi/til/tyti/>, luettu 5.5.2021.

Tuohinen, T. (2010). Nuorten 'työeetos' - protestanttisesta etiikasta työyhteisön

henkeen? Työpoliittinen Aikakauskirja, 53(4), 33–42.

Vanttaja, M. & Järvinen, T. (2006). Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa.

Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinkautiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus, 27–42.

Ågren, S., Pietilä, I., Rättilä, T., Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (2020). Palkkatyökeskeisen

ajattelun esiintyminen ammattiin opiskelevien työelämäasenteissa. Julkaisussa

Haikkola, Lotta ja Sami Myllyniemi (toim.). Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019.

Valtion Nuorisoneuvosto, 157–178. Saatavilla [https://tietoanuorista.fi/wp-](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-netti.pdf)

[content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-netti.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-netti.pdf) , luettu 4.11.2020.