

LOPULTA LÄHDIN ITSE POIS SIELTÄ, VAIKKA KARENSSI SIITÄ PAMAHTIKIN

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi huonoista työkokemuksista

Tiia Hännikäinen
Kandidaatintutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2024

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Tiia Hännikäinen	
Työn nimi LOPULTA LÄHDIN ITSE POIS SIELTÄ, VAIKKA KARENSSI SIITÄ PAMAHTIKIN: Aineistolähtöinen sisällönanalyysi huonoista työkokemuksista	
Oppiaine Yhteiskuntapolitiikka	Työn laji Kandidaatintutkielma
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 29
Tiivistelmä <p>Tässä tutkielmassa analysoin sosiaalisessa mediassa julkaistuja huonoja työelämäkokemuksia. Tutkielman tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden näkökulmaa ja selvittää minkälaiset huonot työelämän kokemukset saattavat madaltaa kynnystä irtisanoutua palkkatyöstä. Aineisto koostuu 311:sta anonymististä kertomuksesta, jotka on kerätty Instagram-tililtä mieluummintyoton.</p> <p>Aineiston kertomuksellisen luonteen vuoksi tutkielman analyysimenetelmänä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistosta esiin nousseet neljä suurinta teemaa olivat kuormittava työnkuva, negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa, tyytymättömyys palkkaan sekä sovittujen työaikojen toteutumattomuus. Yhteen kertomukseen saattoi sopia useampi teema ja niistä nousi esiin myös työlainsäädännön rikkomuksia. Aineistossa oli useita mainintoja nuoresta iästä, ja kertomuksissa kolme eniten esiintynyttä alaa olivat matkailu- ja ravintola-ala, kaupanala sekä siivous ja puhtaanapito.</p> <p>Aiheen tutkiminen on yhteiskunnallisesti tärkeää sekä työhyvinvoinnin kannalta, että taloudellisesta näkökulmasta.</p>	
Asiasanat sisällönanalyysi, työelämä, työuupumus, kohtaanto-ongelma	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Ohjaajat Antti Puupponen ja Timo Anttila	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	5
	2.1 Sosiaalinen media.....	6
	2.2 Työelämän prekarisaatio.....	7
	2.3 Tehostamistalous.....	8
	2.4 Kohtaanto-ongelma.....	9
3	TUTKIMUSASETTELMA	10
	3.1 Tutkimusaineisto.....	11
	3.2 Aineiston rajausta.....	11
	3.3 Tutkimuseettiset kysymykset.....	12
	3.4 Laadullinen tutkimus ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	12
4	TULOKSET JA ANALYYSI.....	14
	4.1 Kuormittava työnkuva	16
	4.2 Negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa.....	19
	4.3 Tyytymättömyys palkkaan.....	21
	4.3 Sovitut työajat eivät toteudu	23
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	25
	LÄHTEET	30

1 JOHDANTO

Ansiotyö vaikuttaa moniin eri elämänalueisiin. Se määrittää elämänrytmiä, koulutusten sisältöjä ja koulutusjärjestelmän rakennetta. Työ ohjaa palvelujen laatua ja mitoitusta, sekä yhteiskunnallista ajankäyttöä. Ansiotyöhön osallistuminen, tai sen ulkopuolelle jääminen, ohjaa yhteiskunnan jäsenten elämänpolkuja. Lisäksi suuri osa yhteiskunnan ylläpitämistä instituutioista ja palveluista on sidoksissa ansiotyön järjestelmään. (Koistinen, 2014, s. 245-246.)

Valtioneuvoston vuonna 2019 julkaisemassa raportissa *Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle* arvioidaan työttömyydestä syntyviä suoria ja epäsuoria kustannuksia. Raportin arvion mukaan koko kansantalouden tasolla työttömyyden kustannukset vuonna 2016 olivat 10,8 miljardia euroa. Työvoimapalvelujen ja työttömyysturvan osuus oli 5,6 miljardia, työttömien asumistuen ja toimeentulotuen osuus 1,1 miljardia ja työttömyysvakuutusmaksujen ja verotulojen menetys oli 4,1 miljardia. (Alasalmi ym., 2019.) Työttömyyden kustannukset ovat korkeat, joten yhteiskunnan kannalta työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaaminen olisi tärkeää.

Työttömyys on siis kansantaloudellisesti merkittävä kysymys ja työ itsessään vaikuttaa monella eri tavalla kansalaisten elämänkaareen. Työelämään siirtyminen nähdään usein eräänlaisena virstanpylväänä. Onnistunut työelämään siirtyminen ja sopeutuminen muodostavat perustan terveydelle ja työkyvylle (Vuori, 2011, s. 127).

Globaalin kilpailun kiristyessä työelämässä tarvitaan yhä erikoistuneempaa osaamista, mikä tekee kouluttamattomien nuorten työllistymisestä haastavampaa. Ammatillinenkaan koulutus ei välttämättä takaa hyvälaatuista työtä. Työttömyys, riittämätön perehdytys sekä omaa koulutusta tai taitoja vastaamattomat määräaikaisten työt heikentävät nuorten elämänhallintaa, itsetuntoa ja sopeutumista työelämään. Tämänkaltainen kehitys heikentää nuorten terveyttä ja työkykyä. (Vuori, 2011, s. 122.)

Yhteiskunnallisten muutosten ja globaalin kilpailun myötä yritykset voivat joutua joskus sopeuttamaan toimiaan. Erilaisia sopeuttamisen keinoja, joilla hallitaan talouden ja markkinoiden muutoksiin liittyviä riskejä ovat esimerkiksi työvoiman vähentäminen

lomauttamalla tai irtisanomalla henkilökuntaa ja erilaiset organisaatiomuutokset ja työtehtävien uudelleenmäärittelyt. On myös huomioitava, että osa yrityksistä käyttää lain rajoilla olevia tai lakia rikkovia keinoja. Tällaisia ovat mm. työntekijän rekrytoiminen tai irtisanominen ilman sopimusta ja palkkojen maksamatta jättäminen tai mielivaltainen polkeminen. (Koistinen, 2014, s. 41-42.) Se miten työntekijä sopeutuu taloudenvaihtelun seurauksiin, riippuu muun muassa kotitalouden tai yksilön varallisuudesta, voimavaroista, koulutuksesta ja työmarkkina-asemasta (Koistinen, 2014, s. 43). Työelämässä aloittelevat nuoret voivat siis olla sopeuttamistoimien suhteen riskialttiissa asemassa, sillä heille ei välttämättä ole ehtinyt kertyä varallisuutta, koulutus saattaa olla vielä kesken ja asema työmarkkinoilla epävarma.

Työvoiman liikkuvuus on yhä suurempaa eikä nykyään ei ole kovin tyypillistä tehdä koko työuraa saman työnantajan palveluksessa. Työpaikkaa saatetaan vaihtaa uusien haasteiden toivossa, mutta syitä voi olla monia muitakin. Saaren ja Koivusen tutkimuksen mukaan iäkkäämmät työntekijät ovat keskimäärin sitoutuneempia työhönsä kuin nuoremmat. Nuorten vähäisempää sitoutuneisuutta voi selittää se, että sen nähdään olevan normaali osa työuran alkua (Saari & Koivunen, 2017, s. 73).

Viime vuosina on mediassa nähty otsikoita siitä, miten nuoret uupuvat työelämässä. Työ voidaan kokea kuormittavana tai työelämä saattaa jopa pelottaa. Nuorten tulevaisuusraportti 2022 mukaan kolmannes nuorista pelkää työelämän olevan liian raskasta (TAT, 2022).

Mielikuvat työelämästä ja erilaisista ammattialoista saattavat vaikuttaa siihen millä perusteella nuoret valitsevat oman alansa ja millaisiin koulutuksiin he hakeutuvat.

Nuorten tulevaisuusraportin mukaan viisi tärkeintä tekijää omaa alaa valitessa on ollut 1) kohtuulliset työajat, sekä turvallinen ja viihtyisä ympäristö, 2) hyvät työkaverit ja johtajat, 3) kiinnostavat työtehtävät, 4) mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista mahdollisimman paljon ja 5) hyvä palkkaus (TAT, 2022).

Tässä tutkielmassa pyrin tuomaan esille työntekijöiden näkökulmaa työelämän huonoista kokemuksista ja etsin vastauksia siihen, millaiset huonot työkokemukset voivat madaltaa kynnystä irtisanoutua. Tutkielmassa käsiteltiin 311 anonyymiä kertomusta huonoista

työkokemuksista, joista nousi esille erilaisia teemoja kuten negatiivinen vuorovaikutus, tyytymättömyys palkkaan, työn kuormittavuus ja sovittujen työaikojen toteutumattomuus. Tutkielmassa keskeisiä käsitteitä ovat sosiaalinen media, työelämän prekarisaatio, tehostamistalous sekä kohtaanto-ongelma.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

Raija Julkunen pyrkii teoksessaan Uuden työn paradoksit löytämään selityksen sille miksi monet kokevat työn epämukavana ja miksi masennuksesta, uupumuksesta ja stressistä on tullut niin yleistä (Julkunen, 2008, s. 7-8). Arkipuheessa normi tuntuu usein olevan, että arki on kiireistä ja työ stressaavaa ja hektistä. Julkusen mukaan yksinkertaisin selitys sille, että "ennen" ei ollut masennusta, uupumusta ja stressiä on se, että kyseisiä käsitteitä ei ollut olemassa (Julkunen, 2008, s. 237). Se että kyseisiä käsitteitä ei ole ollut, ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö niiden subjektiivisia kokemuksia olisi ollut olemassa. Nykyään mainitut käsitteet eivät ole vieraita ja niitä voidaan mitata. Nykyaika on tuonut mukanaan myös digitalisaation, jonka myötä työelämään on tullut uusia työkaluja ja uudenlaisia kuormittavia tekijöitä. Verkostot ovat nopeasti tavoitettavissa, mutta työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan voi olla haastavampaa. Jatkuva passiivinen tai aktiivinen läsnäolo verkostoissa kuormittaa (Karjalainen, 2020, s. 23). Lomalla saatetaan seurata työsähköpostia tai vapaapäivänä vastata työpaikan Whatsapp-ryhmän viesteihin. Työntekijä saattaa lähes huomaamattaan tehdä töitä palkatta, mikä saattaa vääristää työn vaihtosuhdetta.

Juha Siltalan mukaan työn vaihtosuhteessa on kyse yksinkertaisimmillaan siitä millaisilla ehdoilla ja kuinka paljon työtä täytyy tehdä, että saa säällisen elämän. Säällisellä elämällä tarkoitetaan aineellista elintasoja ja sitä, että työntekijällä on myös vapaa-aikaa ja voimia tehdä vapaa-ajalla itselleen mielekkäitä asioita (Siltala, 2007, s. 16-17).

Nykytyöelämästä selviytymisen edellytyksenä on kyky hallita itse omaa työn tekemisen tapaa, työtä, työuraa ja suhdetta työhön (Järvensivu, 2014, s. 7). Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksessa todettiin, että mitä nuorempi vastaaja, niin sitä vähemmän

raportoitiin myönteisiä työn voimavaroja kuten myönteisiä arvioita omasta pätevyydestä tai oman työn myönteisten tulosten näkemistä. Nuoremmat vastaajat kokivat enemmän työn vaatimuksia; esimerkiksi työn- ja muun elämän välisiä konflikteja. Miten Suomi voi? -tutkimuksessa havaittiin lisäksi, että korkea koulutus on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin, kun taas nuori ikä on yhteydessä heikompaan hyvinvointiin työssä (Suutala, Kaltiainen, & Hakanen, 2023). Korkeammin koulutetut nauttivat usein myös paremmasta ansiotasosta kuin matalammin koulutetut. Voidaan siis ajatella, että työn vaihtosuhde on suotuisampi niille, jotka ovat korkeammin koulutettuja tai olleet pidempään työelämässä.

Tämän tutkielman aineisto koostuu vapaamuotoisista ja anonyymeistä kertomuksista huonoista työelämän kokemuksista. Aineisto on julkaistu Instagramissa vuonna 2021. Joissain kertomuksissa on viittauksia siihen, mille ajanjaksolle tapahtumat sijoittuvat, kuten vuosilukuja tai maininta koronaviruksesta. Jotkut kertomukset sijoittuvat siis melko varmasti Työterveyslaitoksen tutkimuksen tarkastelujaksolle. On kuitenkin huomioitava, että aineisto on laaja, eikä kaikissa aineiston kertomuksissa ole mainittu tarkkoja ajanjaksoja tapahtumille. Kertomuksissa oli useita mainintoja ensimmäisestä työpaikasta ja nuoresta iästä, sekä mainintoja matalapalkka-alojen ammateista.

2.1 Sosiaalinen media

Sosiaalisella mediallyä tarkoitetaan mediaa, jossa käyttäjät tuottavat mediasisältöä joko yksin tai yhdessä muiden käyttäjien kanssa. Tällaisia medioita ovat esimerkiksi Facebook, Instagram, Twitter, Whatsapp ja Youtube. Sosiaalisen median viestimissä on mahdollista tavoittaa suuri määrä ihmisiä kerralla. Perinteisestä joukkoviestinnästä sosiaalinen media eroaa vuorovaikutteisen luonteensa vuoksi.

Tutkielmassa käytetty aineisto on kerätty Instagram-tililtä mielummin tyoton. Tilin kuvaus ”Mieluummin työtön...kuin paskassa duunissa. Kohtaanto-ongelmista haastatellaan kaikkia muita paitsi itse työntekijöitä. Jaa kokemuksesi anonyymisti!” kehottaa jakamaan työelämässä koettuja huonoja kokemuksia. Kertomukset julkaistaan

tilillä anonyymisti tilin ylläpidon toimesta, eivätkä ne henkilöidy keneenkään. Yleisesti tiedetään, että anonyyminä kuka tahansa voi sanoa lähes mitä tahansa. Viestien vaihtaminen Instagramissa onnistuu kuitenkin ainoastaan palvelun käyttäjien välillä, eli kertomukset on lähetetty ylläpitäjälle muiden käyttäjien toimesta. Anonyymisti julkaistuja kokemuksia ei tarvitse kaunistella, vaan ne voi kertoa ilman pelkoa leimatuksi tulemisesta. Huomionarvoista on mainita, että sosiaalinen media mahdollistaa fyysisestä paikasta riippumattoman vertaistuen. Naslund ym. ovat tutkineet vertaistuen vaikutusta sosiaalisessa mediassa. He löysivät erilaisia vertaistuen teemoja, kuten eristyneisyyden tunteen minimointi ja toivon antaminen, tuen löytäminen vertaistuen ja vastavuoroisuuden avulla, strategioiden jakaminen haasteiden ratkaisemiseksi sekä jaetuista kokemuksista oppiminen (Naslund, Grande, Aschbrenner & Elwyn, 2014). Tämän tutkielman aineistossa oli joitakin kertomuksia, jotka oli kerrottu jonkin toisen kertomuksen motivoimana. Jotkut kertomusten kirjoittajista ovat siis saaneet vertaistukea tarinoista, ja osa on saattanut kertomusten vuoksi tunnistaa oman kaltoinkohtelun työelämässä.

2.2 Työelämän prekarisaatio

Latinan kielestä juontuva ”*precarius*” tarkoittaa epävarmassa tilassa tai muiden armoilla olevaa (Pyöriä & Ojala, 2017, s. 42). Eeva Jokisen mukaan prekarisaatio kuvaa tilannetta, jossa yhteiskunnalliset olosuhteet muuttuvat monilla eri tavoilla saaden aikaan epävarmuuden tuntemusta esimerkiksi työnantajien armoilla olemisesta (Jokinen, 2018, s. 18-19). Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja epätyypilliset työsuhteet ovat yhä yleisempiä. Noin kolmasosa työntekijöistä ei tee kokoaikaista ja vakituista palkkatyötä (Jokinen, 2018, s. 18). Työelämä ei ole enää yhtä ennakoitavaa, eikä siinä ole enää niin paljon turvallisuutta luovia rakenteita kuin aikaisemmin (Järvensivu, 2014, s. 7). Työelämän turvaverkot on kuitenkin säädetty kokoaikaisen ja vakituisen palkkatyön varaan ja sitä varten. Kokoaikaisen ja vakituisen palkkatyön ulkopuolelle jäävillä on muita vähemmän lomaoikeutta tai palkallista lomaa, työterveyspalveluita ei ole välttämättä lainkaan, eikä työturvallisuudesta huolehdi välttämättä kukaan. Lisäksi osalta saatetaan

evätä kokonaan oikeus työttömyysturvaan. (Suoranta & Leinikki, 2018, s. 9-10.) Tällaiseen prekaariin työhön voidaan katsoa kuuluvaksi esimerkiksi osa- ja määräaikainen palkkatyö, vuokratyö sekä erilaiset itsensätyöllistämisen muodot. Vaikka epätyypilliset työt, kuten osa-aikatyö, ovat yleistyneet viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana, niin valtaosa palkansaajista työskentelee edelleen vakituisessa kokoaikatyössä (Nätti & Pyöriä, 2017, s. 26).

On huomioitava myös, että ihmisillä on erilaisia elämäntilanteita, eikä kaikkiin elämäntilanteisiin sovi tyypillinen työsuhde. Esimerkiksi opintojen ohessa työskentely on monille tärkeää toimeentulon ja työkokemuksen kannalta, eikä kokoaikaista työtä ei ole välttämättä mahdollista tehdä. Opiskelun ohessa tehtävä työ on usein joustavaa ja kohentaa taloudellista tilannetta. Epätyypilliset työsuhteet voivat kuitenkin tuoda epävarmuutta arkeen, kun työelämään on siirrytty päätoimisesti. Vaikka koulutustakin vaativat työt prekarisoituvat, niin suorittavat työt ovat edelleen useammin prekaaria verrattuna asiantuntijoihin. Pääasiallisesti prekaarit työt keskittyvät palvelualoille, jonka myötä yhteiskunnalliset riskit kohdistuvat heihin, jotka ovat työmarkkinoilla heikommassa asemassa, kuten nuoriin ja matalasti koulutettuihin. (Jakonen, Säilävaara & Ikonen, 2023.)

2.3 Tehostamistalous

Käsitteellä ”tehostaminen” viitataan siihen, että mikään ei muutu, vaikka asioita tehdään pienemmällä panostuksella. Yksinkertaisimmillaan tehostamistalous voidaan nähdä pyrkimyksenä pienentää kustannuksia. (Eskelinen, Harjunen, Hirvonen & Jokinen, 2017.) Eskelinen ym. tarjoavat esimerkiksi tehostamistaloudesta julkisten palveluiden digitalisointia, jonka myötä inhimillinen vuorovaikutus vähenee. Koska tehostamistalouden pyrkimys on pienentää kustannuksia ja mahdollisesti saavuttaa suurin mahdollinen hyöty mahdollisimman pienellä panostuksella, voi tehostamistalouden nähdä olevan osa alati muuttuvaa työelämää. Irtisanoutuneen tai eläkkeelle jääneen henkilön tilalle ei palkata välttämättä uutta työntekijää, vaan työt

voidaan jakaa jäljelle jääville työntekijöille. Joillain aloilla tämä saattaa näkyä jatkuvana kiireenä ja vajaamiehityksenä. Tehostamistalous on hallinnan muoto, joka ulottuu ihmisten elämään, kehoon ja ajatteluun. Yksilön tulisi olla mahdollisimman tuottava ja tehokas. Tehostaminen tarkoittaa muutoksia työssä jonkun eduksi ja jonkun toisen haitaksi. (Eskelinen ym., 2017.) Tässä tutkielmassa tehostamistalous näkyy esimerkiksi työvuorosta kotiuttamisena. Kotiuttamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä lähetetään kotiin kesken työvuoron, eikä alkuperäisestä työvuorosta makseta täyttä palkkaa, vaan korvaus saadaan ainoastaan tehdyistä tunneista. Kotiuttaminen tehostaa työnantajan resurssien käyttöä ja aiheuttaa epävarmuutta työntekijän resursseihin. Työnantaja säästää, kun ei maksa työntekijälle tuntipalkkaa tai päivystyskorvausta. Kotiuttaminen johtaa siihen, että työntekijä menettää palkkatuloja, sekä mahdollisuuden sopia jotakin muuta sille ajalle, jolloin hänellä olisi alun perin ollut työtunteja. Työaikalain puitteissa tällainen toiminta on laitonta, sillä työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista, jonka jälkeen sitä saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä (Työaikalaki 2019/872 § 30). Lisäksi työsopimuslain mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan täyden palkan työntekijälle, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti käytettävissä, voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin ole sovittu (Työsopimuslaki 2001/55 § 12).

2.4 Kohtaanto-ongelma

Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa jonkin alan osaajille on samanaikaisesti sekä kysyntää että tarjontaa, mutta nämä eivät jostain syystä kohta. Esimerkiksi koronapandemian jälkeen on uutisoitu työvoimapulasta ravintola-alalla.

Koronarajoitusten vuoksi lukuisat ravintolat joutuivat lomauttamaan työntekijöitään, jonka seurauksena monet työntekijät etsivät muuta työtä, eivätkä välttämättä palanneet enää ravintola-alalle. Rajoitusten poistuttua ravintoloiden oli haastavaa löytää työvoimaa.

Kohtaanto-ongelmia esiintyy Suomessa monilla eri toimialoilla, erityisesti palvelualoilla (Tuomaala, 2024). Kohtaanto-ongelma voi olla maantieteellinen, eli työvoima ja avoimet työpaikat ovat eri alueilla. Viime vuosina mediassa on ollut esillä, kuinka Lapissa kärsitään työvoimapulasta. Tähän saattaa vaikuttaa se, että työntekijät eivät pysty tai halua ottaa vastaan määräaikaista sesonkityötä, jonka sijainti on huomattavan kaukana omasta elinpiiristä. Esimerkiksi pienten lasten vanhemmalle voi olla haastavaa siirtyä työskentelemään kauas kotoa, jos puolisoilla on työpaikka kotikunnassa ja lapset ovat tutussa koulussa tai varhaiskasvatuksen piirissä.

Työvoiman tarjontaan saattaa vaikuttaa myös työstä maksettava palkka. Kannustinloukussa olevan henkilön ei ole välttämättä mielekästä ottaa vastaan pienipalkkaista työtä, jos työ ei juurikaan lisää taloudellista hyötyä.

Kohtaanto-ongelmiin on monia syitä, eikä avoin työpaikka aina täyty, vaikka alueella olisi työtön työnhakija tietylle alalle. Työnhakijalta saattaa puuttua työnantajan edellyttämä osaaminen tai työaika- ja palkkajärjestelyt estävät hakemasta työpaikkaa. (Tuomaala, 2024.)

Työvoima- ja elinkeino ministeriön raportin mukaan 46 %:lla, eli lähes puolella työvoimaa hakeneista toimipaikoista, on ollut hankaluuksia löytää työntekijä avoinna olleeseen työpaikkaan.

3 TUTKIMUSASETELMA

Tutkielman tarkoituksena on tuoda esille työntekijöiden näkökulmaa huonoista työelämän kokemuksista. Tutkimuskysymykseni on *Minkälaiset huonot työelämän kokemukset saattavat madaltaa kynnystä irtisanoutua palkkatyöstä?* Aineiston kertomuksellisen luonteen vuoksi tutkielman analyysimenetelmä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

3.1 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto on poimittu julkiselta Instagram-tililtä mielumminä työtön. Instagram on vuonna 2010 perustettu sosiaalisen median palvelu, johon käyttäjät voivat ladata kuvia ja videoita. Instagramissa on maailmanlaajuisesti yli miljardi aktiivista käyttäjätiliä. Käyttäjät voivat itse vaikuttaa tilin julkisuusasetuksiin sekä siihen, kuinka kauan julkaisut palvelussa pysyvät. Tavalliset kuvat ja videot säilyvät palvelussa toistaiseksi. Instagram-tarinat katoavat palvelusta 24 tunnin kuluessa. Julkisia tilejä voi katsella ja seurata kuka tahansa. Yksityisiä tilejä pääsee katselemaan ja seuraamaan vasta sitten, kun tilin ylläpitäjä on hyväksynyt seuraamispyynnön.

Instagram-tili mielumminä työtön julkaisee anonyymejä kertomuksia huonoista työkokemuksista, joita kuka tahansa voi lähettää ylläpitäjälle julkaistavaksi. Tilin julkaisuista on poistettu työpaikkojen tunnistetiedot, mikäli ne eivät ole olleet suuria ja helposti tunnistettavia toimijoita kuten VR tai KELA. Tiliä seuraa noin 10700 Instagramin käyttäjää ja sillä on tällä hetkellä (11.2.2022) 393 julkaisua. Ensimmäinen julkaisu on tehty 25.8.2021.

3.2 Aineiston rajaus

Instagram-tili mielumminä työtön on tutkimuksen tekohetkellä edelleen toiminnassa ja julkaisee aktiivisesti uutta sisältöä, joten rajaan tarkasteltavan ajanjakson vuoteen 2021. Käyn siis läpi kaikki julkaisut aikaväliltä 25.8.-31.12.2021, joita on 359 kappaletta. Rajaan aineistosta pois tilillä julkaistut meemit, kuvakaappaukset uutisista sekä Instagram-tarinat. Meemit ja uutisten kuvakaappaukset eivät ole tämän tutkimuksen kannalta relevantteja ja tarinat pysyvät palvelussa ainoastaan tietyn ajan, joten niiden ottaminen kattavasti mukaan on mahdotonta. Rajaan pois myös työhaastattelukokemukset ja

tuplajulkaisut, jolloin jokainen kertomus on mukana vain kerran. Nämä perusteet rajaavat käsiteltävän aineiston hieman pienemmäksi, jolloin mukana on 311 julkaisua.

3.3 Tutkimuseettiset kysymykset

Kaikessa ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on otettava huomioon humanin ja kunnioittavan kohtelun näkökohdat. Tämä tarkoittaa aineiston keräämisen osalta sitä, että aineistoa kerätessä kiinnitetään huomiota anonymiteetin takaamiseen, luottamuksellisuuteen, aineiston asianmukaiseen tallentamiseen sekä korvauskysymyksiin. (Hirsjärvi yms. 1997, s. 27.) Euroopan unionin tietosuoja-asetus GDPR kehottaa henkilödatan käsittelijää informoimaan heitä, joita datankäsittely koskee. Poikkeuksena tähän mainitaan kuitenkin tilanteet, joissa henkilöiden tavoittaminen on vaikeaa ja aineistoa on paljon. Käyttämässäni aineistossa kaikkia työkokemuksen lähettäneitä ei voida kohtuullisella vaivalla jäljittää. Kertomuksia on paljon ja niistä on ylläpitäjän toimesta sensuroitu työpaikkojen tunnistamiseen johtavat tiedot, mikäli kyseessä ei ole suuri ja helposti tunnistettava toimija. Aineiston käyttöön on pyydetty lupaa Instagram-tilin mieluummintyoton ylläpidolta 10.2.2022. Ylläpito antoi luvan aineiston käyttöön 11.2.2022.

3.4 Laadullinen tutkimus ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja pyrkimys paljastaa tai löytää tosiasioita (Hirsjärvi ym. 1997, s. 152). Tarkoitus ei siis ole yrittää todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Laadullisen aineiston analyysissä pyritään luomaan hajanaisesta aineistosta yhtenäistä informaatiota. Tutkielman tutkimusaineiston kertomukset ovat strukturoimattomia. Aineistossa ei siis ole vastattu valmiiksi asetettuihin kysymyksiin, vaan kertomukset ovat täysin vapaamuotoisia. Aineiston

strukturoimattoman ja kertomuksellisen luonteen vuoksi tutkielma on laadullinen ja siihen käytettäväksi menetelmäksi valikoitui aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Sisällönanalyysin menetelmällä on mahdollista analysoida materiaalia systemaattisesti ja objektiivisesti. Aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysi voidaan jaotella karkeasti kolmeen eri vaiheeseen: 1) aineiston pelkistäminen eli redusointi, 2) aineiston ryhmittely eli klusterointi ja 3) teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi, 2007, s. 108.)

Aineiston pelkistämässä analysoitava aineisto pelkistetään siten, että siitä karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen pois. Pelkistäminen voi olla aineiston pilkkomista osiin tai informaation tiivistämistä. Aineiston pelkistämistä seuraa aineiston ryhmittely, eli pelkistämisen jälkeen aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia.

Kolmannessa vaiheessa eli käsitteellistämässä aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa voidaan esittää käsitejärjestelmä, käsitteet, aineistosta muodostettu malli tai aineistoa kuvaavat teemat. (Tuomi & Sarajärvi, 2007, s. 109-113.)

Tämän analyysin aineiston kertomuksista etsin samankaltaisuuksia. Kirjasin jokaisen kertomuksen omalle rivilleen excel-taulukkoon ja kirjoitin jokaisesta kertomuksesta ylös potentiaalisesti olennaista sisältöä, esimerkiksi mainintoja palkkauksesta tai ilmauksia uupumuksesta. Lisäksi kirjasin ylös kertomuksessa mainitun työpaikan tai alan, mikäli sellainen oli mainittu. Kertomuksissa esille nousseita aihepiirejä olivat mm. erilaiset negatiiviset vuorovaikutustilanteet, työn kuormittavuus, työaikojen ylittyminen (usein palkatta), puutteellinen työturvallisuus, seksuaalinen häirintä, puutteellinen perehdytys, huono palkkaus sekä työehtosopimusten kiertäminen tai rikkomisen. Havaintojen perusteella määrittelin seitsemän teemaa, joille annoin arvot 1-7. Kävin aineiston uudestaan läpi merkiten jokaiseen kertomukseen siihen sopivat arvot. Jos arvona oli 0, niin kertomuksessa ei ollut varsinaisiin teemoihin sopivaa sisältöä ja se rajattiin pois. Yhteen kertomukseen saattoi sopia 1-7 eri teemaa. Lopulliseen analyysiin päätyi mukaan neljä teemaa. Analyysiin mukaan otetut teemat määräytyivät sillä perusteella, että ne nousivat määrällisesti eniten esille.

4 TULOKSET JA ANALYYSI

Aineiston kertomuksista määritellyt seitsemän teemaa olivat 1) tyytymättömyys palkkaan, 2) kuormittava työnkuva, 3) negatiiviset vaikutukset terveyteen, 4) negatiivisesti koetut vuorovaikutustilanteet vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa, 5) syrjintä ja seksuaalinen häirintä, 6) sovittujen työaikojen toteutumattomuus sekä 7) puutteellinen työturvallisuus. Seuraavaksi esittelen millä perusteella kertomus sai määritellyn arvon tai arvot. Arvojen esiintyvyys aineistossa lukumäärältään on suluissa.

0 - Ei olennaista ja rajattu pois aineistosta (48). Meemit, tuplajulkaisut, ulkomaille sijoittuvat työkokemukset, työhaastattelukokemukset ja muut julkaisut, joista ei löytynyt koodeihin sopivaa sisältöä.

1 - Tyytymättömyys palkkaan (149). Kaikki ilmaisut, joista voi päätellä, että palkkaan ei oltu tyytyväisiä. Maininnat palkkauksesta negatiiviseen tai sarkastiseen sävyyn ja viittaukset matalaan palkkaan. Maininnat siitä, että palkkaa, lisiä tai lomiamia ei ole maksettu.

2 - Kuormittava työnkuva (185). Maininnat suuresta tai kuormittavasta työmäärästä, epäselväksi koetusta työnkuvasta, maininnat jatkuvasta kiireestä ja alimitoitettusta henkilökunnasta. Maininnat siitä, ettei ole sallittua tai mahdollisuutta pitää riittävästi taukoja. Lakisääteisten taukojen kieltäminen kokonaan. Epäeettiseksi tai moraalittomaksi koettu työnkuva, esimerkiksi muistisairaille vanhuksille myyminen.

3 - Negatiivinen vaikutus terveyteen (60). Työn fyysiset ja psyykkiset vaikutukset terveyteen. Työn suorittamiseen tai työpaikkaan kytköksissä olevat mielenterveysongelmat ja fyysiset terveysongelmat. Maininnat itkemisestä eivät ole mukana, mutta maininnat masennuksesta, paniikkihäiriöstä, työuupumuksesta tai burnoutista sisällytettiin. Vaikka työuupumus ei ole lääketieteellisessä tautiluokituksessa, niin katsoin sen olevan perusteltua ottaa mukaan useiden mainintojen vuoksi. Pelkkä maininta uupumuksesta yleisesti ei myöskään ollut riittävä peruste, vaan mainittuna piti olla joko työuupumus tai burnout.

4 - Negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa (179). Mukaan on luettu esihenkilön ja alaisen välinen vuorovaikutus, vakituisten

työntekijöiden vuorovaikutus vuokratyöntekijöitä tai osa-aikaisia kohtaan sekä vanhempien työntekijöiden vuorovaikutus työssä aloittaneen nuoren kanssa. Sisältää kaiken epäasiallisen vuorovaikutuksen edellä mainittujen ryhmien välillä suorasta huutamisesta passiivisaggressiiviseen viestintään, esimerkiksi silmien pyörittelyyn.

5 - Syrjintä ja seksuaalinen häirintä (39). Kaikki maininnat syrjinnästä tai epäasiallisesta kommentoinnista sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, ihonvärin, toimintakyvyn tai minkä tahansa muun ominaisuuden perusteella.

6 - Sovitut työajat eivät toteudu (100). Työvuorolistojen saaminen poikkeuksellisen lyhyellä varoitusajalla tai niiden muokkaaminen ilman työntekijän suostumusta. Työntekijöiden lähettäminen kotiin kesken vuoron, niin ettei koko vuorosta makseta palkkaa (kotiuttaminen). Maininnat palkattomista ylitöistä, joita yleensä vaadittiin tai odotettiin systemaattisesti tehtävän, esimerkiksi ennen tai jälkeen työvuoron.

Painostaminen jäädä ylitöihin ja painostaminen tulla sairauslomalta töihin. Maininnat vapaa-ajalle tulevasta työstä. Vaatimukset tulla vapaapäivänä töihin, vaatimukset liittyä työpaikan whatsapp-ryhmään omalla puhelimella. Vaatimukset olla tavoitettavissa työajan ulkopuolella ja vaatimukset vastata viesteihin ja sähköposteihin vapaa-ajalla.

7 - Puutteellinen työturvallisuus (35). Puutteet työntekijöiden työturvallisuudessa ja asiakkaiden tai hoidettavien puutteellinen turvallisuus. Maininnat työssä pelkäämisestä, vartijoiden tavoittamattomuudesta, ryöstöistä tai puutteellisesta ohjeistuksesta tai koulutuksesta uhkaavassa tilanteessa.

Käsitellyssä aineistossa oli 48 julkaisua, joista ei löytynyt tutkielman kannalta olennaisia teemoja. Kertomuksia, joista löytyi vähintään yksi aiemmin määritelty teema, oli 311. Kertomuksia, joista löytyi teemoja kaksi tai useampi oli 239. Neljä selkeästi eniten esiin noussutta teemaa olivat: kuormittava työnkuva (185), negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa (179), tyytymättömyys palkkaan (149) ja sovittujen työaikojen toteutumattomuus (100).

Kertomuksia oli monelta eri alalta asiantuntijatehtävistä suorittavaan työhön. Monet näistä työpaikoista sijoittuvat matalapalkka-aloille, joihin voidaan katsoa kuuluvan muun muassa hoitoala, kaupanala, ravintola-ala, siivousala, rakennusala, humanistinen ala ja

joukkoliikenne. Kertomuksissa kolme eniten esiintynyttä alaa olivat matkailu- ja ravintola-ala (67), kaupanala (53) ja siivous ja puhtaanapito (26).

Kertomuksissa oli myös useita mainintoja ensimmäisestä työpaikasta ja nuoresta iästä. Monessa kertomuksessa oli myös maininta työsuhteen päättymisestä tai muu viittaus menneeseen aikaan, josta pystyi päättelemään työsuhteen loppuneen.

4.1 Kuormittava työnkuva

Kuormittava työnkuva oli esille nousseista teemoista kaikista yleisin. Suuri työmäärä, epäselväksi koettu työnkuva, maininnat jatkuvasta kiireestä ja alimitoitetusta henkilökunnasta toistuivat kertomuksissa. Kuormittavan työnkuvan arvo sopi 185:een kertomukseen, mikä on hätkähdyttävän paljon, sillä aineiston rajauksen jälkeen käsiteltäviä kertomuksia oli 311. Lähes kahdessa kolmasosassa kertomuksia oli siis viittauksia kuormittavaan työnkuvaan. Kuormittavaan työnkuvaan liittyi läheisesti myös työuupumuksen käsite. Useissa kertomuksissa oli kuormittumisen lisäksi mainintoja uupumisesta tai burn outista. Työuupumus on uupumustila, jonka piirteisiin kuuluu kyyninen suhtautuminen työhön, uupumusasteinen väsymys sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Karjalainen, 2020 s. 35-36).

Suomessa työuupumuksella ei ole virallista tautiluokitusta, eikä se itsessään oikeuta sairauslomaan, jonka vuoksi sairausloman syyksi saatetaan kirjata esimerkiksi masennus. Työuupumuksen olemassaolosta siis tiedetään, mutta lääketieteellistä diagnoosia sille ei ole olemassa. World Health Organizationin eli WHO:n kansainvälisestä tautiluokituksista se kuitenkin tunnustetaan nimenomaan työperäisenä ilmiönä (Karjalainen, 2020, s. 36).

Riski sairastua työuupumukseen kasvaa, kun työntekijällä on palavaa intoa työhön, hän on tunnollinen, kunnianhimoinen, huolellinen, velvollisuudentuntoinen, sitoutunut ja kiltti. Työuupumusta ei kuitenkaan voi selittää vain yksilön taipumuksilla, luonteenpiirteillä tai haastavalla elämäntilanteella. Työuupumuksessa on aina kyse työstä. (Karjalainen, 2020, s. 32-33.) Työuupumukseen sairastuminen ei siis johdu siitä, että työntekijä on liian kiltti tai siitä, että hänellä on pieniä lapsia, vaan kyse on pitkittyneestä

työperäisestä stressistä. Jatkuvalla ja liiallisella kuormittumisella työelämässä voi olla pitkäkestoisia seurauksia. Työuupumuksesta toipuminen on yksilöllistä, eivätkä jotkut palaa välttämättä koskaan entiseen toimintakuntoon (Karjalainen, 2020, s. 34).

Työturvallisuuslaissa työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä on säädetty seuraavalla tavalla:

5 luku

Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvoittamiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Osassa kertomuksista työn kuormittavuuteen ei puututtu, vaikka siitä oltiin tietoisia. Eräs kertomuksen lähettäjä kuvasi kuinka työntekijöiden määrää oli koronan myötä vähennetty, vaikka asiakkaiden määrä oli pysynyt lähes ennallaan. Työpäiviä kuvattiin hirveiksi ja useat työntekijät olivat kyselleet, milloin työvuoroja lisätään taas.

"Olin pikaruokaravintolassa vajaa vuoden töissä. Koronan takia yhtä aikaa vuorossa olevien työntekijöiden määrää oli vähennetty. Työpäivät oli ihan hirveitä ja asiakasmäärä oli suunnilleen sama kuin ennen koronaa. Moni työntekijä kyseli pomolta milloin vuoroja lisätään taas, ja hän alkoi ärsyyntyä. Eräänä aamuna hän sanoi minulle suoraan, että jos ei kelpaa, niin tuossa on ovi ja sitä saa käyttää. Kun noin viikon päästä itse irtisanouduin, hän huusi puhelimesta, että miten voin lähteä näin yhtäkkiä ja mistä hän nyt saa uuden minun tilalleni."

Kertojan työstä oli tullut kuormittavampaa sen vuoksi, että koronarajoitusten myötä työntekijöiden määrää oli vähennetty. Työpaikalla on ehkä ollut ajatus sopeuttaa

toimintaa henkilökuntaa vähentämällä. Tässä tapauksessa työn määrä ei kuitenkaan pysynyt samana, vaan kuormitus lisääntyi. Kuormittava työ ja mahdollisesti myös negatiivisesti koettu vuorovaikutus saivat kertojan lopulta irtisanoutumaan.

Toinen kertoja oli aluksi innoissaan saatuaan ensimmäisen työpaikkansa. Työpaikan työvoimapula johti kuitenkin liialliseen kuormitukseen, jonka vuoksi työntekijä sairastui.

"Sain mun ekan oikeen työn pikaruokaraflasta. Olin tosi innoissani et jes nyt saan euroja ja työkokemusta. Sen sijaan sainki burnoutin, ptsd:n ja entistä vakavamman masennuksen. Jo ensimmäisenä työpäivänä jouduin jäämään 2h yliaikaa. Neljän kuukauden jälkeen raflaan iski hirveä työvoimapula. Tein 3kk käytännössä pelkkää yövuoroa. Sopimuksessa oli 60h/3vk, mutta koko tuon ajan tunnit paukutteli 120h/3vk. Sain ihan vitun pahan burnoutin. Kämppis vei mua monena iltana itkien töihin ku en vaan vittu halunnu. Jossain kohtaa otettiin semmonen systeemi, että hän tuli myös hakemaan mua jotta mua ei oltais voitu pakottaa jäämään ylitöihin. Lopulta mun oli pakko mennä saikulle. 2 tai 3kk taisin saikuttaa yhteensä. Lopulta aattelin että hei ehkä nyt pystyn taas töihin. Kolmannella työvuorolla sain kahvinkeittimestä tujun sähköiskun. Vuoropäällikkö selitti et "joo, se on antanu muillekki sähköiskuja, no big deal. Käy juomas lasi vettä takahuoneessa ja tuu takas töihi". Kerroin kämppikselle tilanteesta. Se sano et nyt vittu sairaalaan sieltä. En meinannu päästä lähteen. Pääsin vasta ku kämppis tuli tiskille kyseleen mua. Sairaalassa olin sitte loppuillan. Sydänaroot koholla. Vp laitto yksityisviestiä siitä kuinka ylireagoiin. Lähin sit vittuun sieltä. Vieläkään, 4v työsuhteen päättymisen jälkeen en voi asioida kyseisessä raflassa. Mulla meni 3v ennen ku uskalsin lähtee töihin ollenkaan."

Kertoja joutui tekemään huomattavan paljon enemmän työtunteja kuin oli alun perin sovittu. Hän ei päässyt lähtemään töistä ajoissa ja häntä painostettiin toistuvasti jäämään ylitöihin. Kertoja oli sopinut asuintoverinsa kanssa, että asuintoveri tulee hakemaan hänet aina töistä, jolloin häntä ei voitu painostaa jäämään ylitöihin. Kertoja on ollut ensimmäisessä työpaikassaan, eikä ole välttämättä tiennyt kaikkia oikeuksiaan. Ongelmia koettuaan kertoja turvautui asuintoveriinsa, koska koki vuorovaikutuksen esihenkilön kanssa vähättelevänä. Kertoja päätyi sairauslomalle sairastuttuaan työuupumukseen ja

lopulta lopetti työskentelyn kyseisessä työpaikassa. Häneltä kesti kolme vuotta ennen kuin hän uskalsi palata työelämään.

4.2 Negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa

Aineiston kertomuksissa toiseksi yleisin teema oli negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa. Useimmissa kertomuksissa kyse oli esihenkilöstä, mutta teemaan on laskettu mukaan myös muut mahdollisesti hierarkkiset valtasuhteet, joissa negatiivista vuorovaikutusta ilmeni. Tällaisia olivat mm. vanhemman työntekijän ja työssä vasta aloittaneen nuoren välinen vuorovaikutus ja vakituisen ja keikkatyöläisen välinen vuorovaikutus. Negatiivisesti koettuja vuorovaikutustilanteita vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa löytyi 179:stä kertomuksesta.

Työturvallisuuslaissa on kielletty häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa. Häirintä on jatkuvaa ja järjestelmällistä kielteistä käyttäytymistä tai toimintaa. Häirintää on esimerkiksi pelottelu ja uhkailu, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, ilkeät ja vihjailevat viestit, maineen tai aseman kyseenalaistaminen työyhteisössä, työnteon vaikeuttaminen ja perusteeton arvostelu, työyhteisöstä eristäminen, seksuaalinen häirintä nöyryyttävä käskyjen anto ja epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen. Tällainen toiminta voi haitata työntekijän terveyttä tai vaarantaa sen. (Työsuojelu.fi).

Työturvallisuuslaissa on säädetty häirinnästä seuraavalla tavalla: ”

5 luku

Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

28§ Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Kertomuksissa esiintyi erilaisia negatiivisia vuorovaikutustilanteita väkivallalla uhkailusta silmien pyörittelyyn. Negatiivisesti koetut vuorovaikutustilanteet

vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa ovat erityisen ongelmallisia siinä mielessä, että asiaton kohtelu on usein tullut juuri siltä taholta, johon siitä tulisi ilmoittaa. Tällaisessa tilanteessa työntekijän kynnyksellä ottaa puheeksi epäasiallinen kohtelu esihenkilön kanssa voi olla korkea.

Esimiehen ja työntekijän välillä vallitsee epäsymmetrinen valtasuhde (Bauman, 1997, s. 143-144). Epäsymmetrisellä valtasuhteella tarkoitetaan sitä, että esimiehen tekemät päätökset vaikuttavat työntekijän elämään ja toimintaympäristöön enemmän kuin työntekijän tekemät päätökset esimiehen toimintaympäristöön. Työntekijän toiminta on siis riippuvaista siitä, miten esimies käyttää valtaansa. (Bauman, 1997, s. 144.) Seuraavassa kertomuksessa eräs työntekijä kuvailee, kuinka pikaruokaketjun vuoropäällikön asemassa toiminut henkilö käyttäytyi uusien työntekijöitä kohtaan.

"Olin töissä eräässä ison pikaruokaketjun ravintolassa. Eräs vuoropäällikkönä toimiva henkilö ylpeili jatkuvasti sillä, kuinka uudet työntekijät pelkäävät häntä ja kuinka hän on heille tarkoituksella ilkeä eikä esim. vaivaudu opettelemaan nimiä. Työvuorot kyseisen vuoropäällikön kanssa olivat todella ahdistavia, hän mm. nautti uusien työntekijöiden nöyryyttämisestä asiakkaiden ja muiden työntekijöiden edessä, alkoi huutamaan ja solvaamaan kun häneltä kysyi apua jossain työtehtävässä ja uhkaili fyysisellä väkivallalla "vitsinä". Niiden työvuorojen aikana tuli itkettyä useaan kertaan."

Kertojan negatiiviset vuorovaikutuskokemukset ovat tapahtuneet työpaikan vuoropäällikön kanssa. Vuoropäällikkö on ravintola-alalla usein työntekijöiden lähin esihenkilö. Työntekijä kertoo vuoropäällikön olleen tarkoituksella ilkeä. Vuoropäällikkö ei opetellut työntekijöiden nimiä, sekä nöyryytti heitä muiden työntekijöiden ja asiakkaiden edessä. Lisäksi vuoropäällikkö huuti ja solvasi, sekä uhkaili fyysisellä väkivallalla. Työntekijä oli tämän vuoksi ahdistunut ja itki työvuoroissa usein. Kertomuksen menneestä aikamuodosta voi päätellä, että kertoja ei työskentele enää kyseisessä työpaikassa.

Eräs kertoja kertoi ensimmäisestä työkokemuksestaan, jonka sai TET-harjoittelun kautta. TET-harjoittelulla tarkoitetaan peruskoulun opetussuunnitelmaan kuuluvaa työelämän tutustumisjaksoa. TET-harjoittelija on koululainen, joka ei ole työsuhteessa, vaan tutustuu työelämään. TET-harjoittelijalle ei makseta palkkaa.

”Olin 15-vuotiaana TET-harjoittelussa askartelukaupassa, jonne pääsy oli unelmieni täyttymys. Unelmani ja itsetuntoni murskattiin täysin. 2vk kestävä harjoittelu oli siihen astisen elämäni hirvein kokemus. Esihenkilöni huusi minulle jatkuvasti ja kaikesta. Hän ei opettanut minulle mitään ja huusi kun en osannut ilman ohjeita. Minua haukuttiin asiakkaiden edessä, minulle huudettiin asiakkaiden edessä. Olin usein kaksistaan ko. henkilön kanssa töissä. Ensimmäisen viikon jälkeen en olisi halunnut mennä takaisin. Itkin ennen töitä, kesken päivän ja töiden jälkeen. Harkan jälkeen sain huonoimman mahdollisen työtodistuksen, jossa minut arvioitiin laiskaksi ja kyvyttömäksi oma-aloitteisuuteen. Tämä ensimmäinen työkokemukseni työelämästä sai minut pelkäämään työnhakua. Tuon jälkeen aloin saamaan keväisin paniikkikohtauksia, kun piti hakea töitä. Olin 23, kun pystyin hakemaan töitä ilman pelkoa ja ahdistusta.”

Kertojaa ei opastettu työtehtävissä ja hänelle huudettiin ja häntä haukuttiin asiakkaiden edessä. Kertoja itki usein TET-jakson aikana ja sai huonon työtodistuksen, jossa häntä kuvailtiin laiskaksi ja kyvyttömäksi oma-aloitteisuuteen. Vastuullisessa asemassa olleen aikuisen käytös harjoittelussa ollutta teini-ikäistä nuorta kohtaan oli vahingollista. Innolla alkanut harjoittelu päättyi nuoren itsetunnon murenemiseen. Kertojan kokemat negatiiviset vuorovaikutustilanteet saivat hänet pelkäämään työnhakua ja hän alkoi kärsiä paniikkikohtauksista aina kun työnhaku tuli ajankohtaiseksi.

4.3 Tyytymättömyys palkkaan

Tutkielman kolmanneksi suurin teema on tyytymättömyys palkkaan. Teema löytyi 149:stä kertomuksesta. Epäsymmetrisen valtasuhteen lisäksi työnantajan ja työntekijän välillä on eräänlainen vaihtosuhde. Mikäli vaihtosuhde on epätasapainossa, eikä työntekijä koe

saavansa työnantajalta yhtä paljon kuin sille antaa, on seurauksena jonkinlainen kärsimys (Järvensivu, 2014, s. 62). Useissa kertomuksissa rahallisen korvauksen tehdystä työstä ei koettu olevan riittävä ja kaikesta tehdystä työstä ei välttämättä maksettu palkkaa lainkaan. Seuraavassa kertomuksessa työntekijä kuvailee, kuinka joutui pienipalkkaisessa työssään tekemään työtä säännöllisesti myös palkatta. Lopulta työntekijä irtisanoutui, vaikka tiesi ottavansa taloudellisen riskin karenssin muodossa.

”Yhdessä paikkaa, jossa olin töissä tehtiin parhaimmillaan ilmaiseksi muutama tunti varastohommia, päivän aikana, aina ennen työvuoron alkua ja loppua, koska ”noi varastohommat menee näppärästi siinä samalla, kun joku tulee töihin tai lähtee töistä”. Eikä näistä hommista saanut kieltäytyä... Ja koska kaikki muutkin oli hiljaisesti hyöäksynyt tän asian, niin kukaan ei uskaltanut koskaan puuttua siihen. Siellä sit tehtiin varastohommia, siivottiin paikkoja, vietiin roskia ja vietiin uutta tavaraa itse työpisteelle, kotiin lähtiessä tai töihin saavuttaessa. Parhaimmillaan oli tehnyt päivässä eka 8h työpäivän ja sen päälle 2-3h ilmasta duunia. Ja palkkakin oli huimat 9e/h ja ilmapiiri (tiedä sitten johtuiko juuri kaikkien turhautumisesta näihin epäkohtiin) oli hyvin tekopirteä. Lopulta lähdin itse pois sieltä, vaikka karenssi siitä pamahtikin. Onneksi löysin pian paremman duunipaikan paremmalla yhteishengellä.”

Vaikka palkkatasoa ei yleensä lasketa työelämän laatuun kuuluvaksi, on selvää, että työtä tehdään ja työtaistelut käydään palkan vuoksi, ja palkka on yleinen tunnustus tehdystä työstä (Julkunen, 2008, s. 207). ”Siinähan se menee siinä samalla” tyyppinen ilmaisen työn teettäminen saattaa saada työntekijän tuntemaan, ettei hänen työpanostaan ja ponnisteluaan arvosteta. Kertojan ilmaus ”Palkkakin oli huimat 9e/h” kertoo sarkastiseen sävyyn tyytymättömyydestä palkkaukseen.

Toinen kertoja sai kiinteää kuukausipalkkaa, mutta työtunteihin nähden se oli pieni. Työpäivät olivat pitkiä, eikä kuukausipalkan päälle maksettu mitään lisiä.

”Oon saanut 1800e/kk kiinteätä kuukauspalkkaa, johon on siis tietty lisät laskettu jo mukaan, tehden 14-17h päiviä 5 päivää viikossa. Toi on siis hyvin normaali palkka vastaavasta työstä fine-dining piireissä! Laskettiin silloin työkavereiden kesken että yläkanttiin pyöristettynä tuli 6,50 tuntipalkkaa. Saman ravintolan pomo myös kannusti mua jo ennen palkkausta (olin harjoittelijana) eroamaan alan liitosta, koska ”ne ei tajuu mitään näistä OIKEISTA ravintolahommista”. Erosin tietty, koska olin 18v eikä mitään hajua maailmasta.”

Työntekijän palkka jäi työtunteihin nähden vaatimattomaksi, jonka lisäksi esihenkilö kannusti kertojaa eroamaan alan liitosta jo ennen palkkausta. Yhdenvertaisuuslaki sisältää syrjintäkiellon muun muassa ammattiyhdistystoiminnan perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 8). Tässä tapauksessa työpaikalla on mahdollisesti haluttu taloudellista hyötyä siitä, että nuori työntekijä ei ole tuntenut työelämän lainsäädäntöä ja kannustaminen liitosta eroamiseen on ollut tarkoituksenmukaista johdattelua.

4.4 Sovitut työajat eivät toteudu

Kertomuksia, joissa ei pidetty sovituista työajoista kiinni oli 100, eli noin kolmasosassa. Sovittujen työaikojen toteutumattomuudesta välittyi kuva, että työntekijän tuli joustaa ja mukautua omalla kustannuksellaan työnantajan tarpeisiin. Joissain kertomuksissa työntekijöitä saatettiin ”kotiuttaa” kesken työvuoron. Kotiuttamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä lähetetään kotiin kesken sovitun työvuoron, eikä jäljelle jääneistä tekemättömistä tunneista makseta palkkaa. Toimimalla näin on työnantajan tarkoitus ollut mahdollisesti pienentää palkkakustannuksia. Kuten aiemmin mainittiin, niin työvuorolistan muokkaaminen tällä tavalla ilman työntekijän suostumusta tai painavaa syytä on laitonta (Työaikalaki 2019/872 § 30).

”Olin aikoinaan monia vuosia ravintola-alalla. Pahimmat kokemukset on yhdestä ravintolasta, jossa tehoja tarkkailtiin todella tiiviisti. Tämä tarkoitti henkilökunnan kotiuttamista vuoroista ja jatkuvaa kiirettä. Ruokatauot tai muut tauot eivät usein toteutuneet. Vessaan ei päässyt irtautumaan aina. Koska henkilökuntaa kotiutettiin iltavuoro joutui usein venymään. Ylenin riviökosta vuoropäälliköksi, mikä tarkoitti, että olin henkilökohtaisesti vastuussa keittiön tehokkuudesta. Tämä johti tilausten ja muun esimiestyön tekemistä omalla ajalla. Sen lisäksi salihenkilökuntaa valvoettiin kiireen keskellä. Sekä firman omistajat että ilmaisen aterian saavat arvioita tekevät asiakkaat arvioivat mm. sitä hymyilevätkö kiireessä toimivat tarjoilijat jatkuvasti. Jos näin ei ollut, sai koko henkilökunta kurinpalautuksen ja palvelumanuaalin kertauksen.. Itse en tekisi enää ravintola-alan töitä työolojen ja riittämättömän palkan takia. Tämän lisäksi olen itse kannustinloukussa. Elikkä todellakin mieluummin työtön!! Tai itse asiassa alanvaihtaja ja opiskelija.”

Työpaikalla olleen kotiuttamiskäytännön vuoksi työvuoroon jäljelle jääneet työntekijät kuormittuivat enemmän ja iltavuorot usein venyivät. Kertoja yleni työpaikassa vuoropäälliköksi, jonka seurauksena hänen henkilökohtainen vastuunsa kasvoi ja hän joutui tekemään työtä myös omalla ajallaan. Lopulta kertoja päätyi vaihtamaan alaa.

Osassa kertomuksia esiintyi työajan sekoittumista vapaa-aikaan sosiaalisen median välityksellä. Työntekijän oletettiin olevan tavoitettavissa ja perillä työpaikan tapahtumista myös vapaa-ajallaan. Työaikalain mukaan työaikaan kuuluu työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 2019/872 § 3). Sosiaalinen media ja pikaviestipalvelut saattavat hämärtää käsitystä siitä, mikä lasketaan työksi ja mikä ei. Raja saattaa hämärtyä erityisesti sellaisissa suorittavan tason töissä, jossa työtä tehdään pääasiassa tietyllä työntekopaikalla.

”Työnantaja painosti liittymään työasioiden hoitoon käytettävää Whatsapp-ryhmää (omalla puhelimella ofc). Puhelimeen kilahteli viestejä vapailla ja lomilla. Kun ei suostu ryhmässä olemaan, tieto ei kulje ja sitä ollaan vastarannan kiiskeä tai motivaatiossa on ongelmia. Kaupan ala. Ja nämä vapaa-ajan varastamiset Whatsapp-ryhmillä on jo yleistynyt käytäntö alalla. Miksi jengi uupuu eikä pysty keskittymään mihinkään?”

Työntekijää oli painostettu liittymään omalla henkilökohtaisella puhelimellaan työasioiden hoitoon tarkoitettuun Whatsapp-ryhmään. Ryhmään tuli viestejä myös työntekijän vapaapäivien ja lomien aikana. Jatkuva tavoitettavissa olo oli kertojan mukaan kuormittavaa, eikä rajojen vetämistä työn ja vapaa-ajan välille katsottu hyvällä. Kaikki tarpeellinen tieto ei myöskään välttämättä ollut saatavilla, jos ei kuulunut työpaikan sosiaalisen median ryhmään ja motivaatiota työskennellä saatettiin kyseenalaistaa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielman tarkoituksena on ollut tarkastella ja analysoida kertomuksia huonoista työelämän kokemuksista sekä tuoda niistä esille työntekijöiden näkökulmaa. Tutkielmassa on etsitty vastauksia siihen millaiset huonot työelämän kokemukset saatattavat madaltaa kynnystä irtisanoutua palkkatyöstä.

Huonoja työkokemuksia löytyy monilta eri aloilta, sekä isoista että pienistä yrityksistä, aina perheyrityksistä julkisen sektorin toimijoihin. Prekaarin työn katsottiin keskittyvän palvelualoille, jonka myötä yhteiskunnalliset riskit kohdistuivat työmarkkinoilla heikommassa asemassa oleviin, kuten nuoriin ja matalasti koulutettuihin (Jakonen, Säilävaara & Ikonen, 2023). Miten Suomi voi? -tutkimus toi esille, että nuori ikä on yhteydessä heikompaan hyvinvointiin työssä ja korkea koulutus on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. Edellä mainittu tukee tämän tutkielman tuloksia, sillä aineistossa oli useita mainintoja nuoresta iästä, ja kertomuksissa kolme eniten esiintynyttä alaa olivat matkailu- ja ravintola-ala, kaupanala sekä siivous ja puhtaanapito. Edellä mainittujen alojen voidaan katsoa kuuluvan matalapalkka-aloihin.

Kertomusten huonoista työkokemuksista neljä selkeitten esiin nousutta teemaa olivat kuormittava työnkuva, negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa, tyytymättömyys palkkaan ja sovittujen työaikojen toteutumattomuus. Suurimmassa osassa kertomuksista löytyi useampi teema arvoista 1-7. Useat kertomukset oli kirjoitettu menneessä aikamuodossa, eli työsuhteen voitiin olettaa päättyneen. Osassa

kertomuksista oli ilmaistu suoraan, että työpaikasta oli irtisanouduttu itse. Eräässä kertomuksessa oli irtisanouduttu siitä huolimatta, että työntekijä tiesi saavansa karenssin. Karenssi on ajanjakso, jonka kuluessa ei makseta etuuksia, joihin normaalisti olisi oikeutettu. Kyseessä on siis taloudellinen sanktio esimerkiksi irtisanoutumisesta. On kuitenkin muistettava, että irtisanoutuminen ei automaattisesti johda työttömyyteen, vaan kyseessä voi olla myös työpaikan vaihtaminen toiseen. Irtisanoutuminen ilman, että tiedossa on uutta työpaikkaa, on kuitenkin riski, sillä se saattaa vaikuttaa työttömyyden jälkeiseen työllistymiseen ja palkkakehitykseen. Tällöin puhutaan työttömyyden arpeuttavasta vaikutuksesta. Jos työttömyysjaksoja on paljon tai ne ovat pitkäkestoisia, on niiden arpeuttava vaikutuskin suurempi. (Alasalmi ym., 2019.) Irtisanoutuessaan työntekijä ottaa siis taloudellisen riskin, jolla saattaa olla pitkäkestoisiakin vaikutuksia. Erityisesti työttömyyden pitkittyessä uuden työpaikan saaminen vaikeutuu. Taloudellinen epävarmuus vaikuttaa arkielämään niin merkittävästi, että irtisanoutumiseen on usein jokin painava syy. On muistettava, että myös sellaisista työpaikoista irtisanoudutaan, joissa viihdytään, eivätkä irtisanoutumisen syyt riipu aina työpaikasta, vaan siihen vaikuttaa myös työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne.

Huomion arvoinen asia on, että tyytymättömyyttä työnkuvaan ei aineistossa juurikaan ilmennyt. Joitakin poikkeuksia aineistossa oli, kuten muistisairaalle vanhukselle myyminen, jolloin työ koettiin epäeettisenä. Mutta esimerkiksi pikaruokaravintolassa työskentelyä itsessään ei koettu ongelmallisena, vaan työn kuormittavuus ja epäasiallinen kohtelu johtivat lopulta eräänkin työntekijän irtisanoutumiseen. Osassa kertomuksia eri teemojen mukaiset huonot työelämän kokemukset linkittyivät toisiinsa. Työn kuormittavuus saattoi johtaa terveysongelmiin, joiden vuoksi päädyttiin sairauslomalle ja joskus saattoi kestää kauan ennen kuin työntekijä pystyi palaamaan työelämään.

Irtisanoutumisen syynä voi olla jokin yksittäinen negatiivisena koettu tekijä. Aineiston 311:sta kertomuksesta noin 77%:iin sopi kuitenkin useampi kuin yksi teema. Voi siis olla mahdollista, että kynnyks irtisanoutua saattaa madaltua erityisesti, jos työpaikassa koetaan olevan useampia erilaisia ongelmia. Tämän tutkielman aineistossa jotkut työnantajat ovat joko tietoisesti tai tietämättään rikkoneet työläinsäädäntöä tai liikkuneet sen harmaalla

alueella, jonka myötä työntekijät ovat saattaneet kokea työn kuormittavana ja epäoikeudenmukaisena ja päätyneet irtisanoutumaan.

Työntekijän sitoutumisella organisaatioon on katsottu olevan myönteisiä vaikutuksia sekä organisaation toimintaan, että työntekijän hyvinvointiin. Sitoutuneemmat työntekijät voivat paremmin ja heidän kynnyksensä vaihtaa työpaikkaa on suurempi. Kun työntekijät ovat sitoutuneita organisaatioon, niin työ on yleensä tehokasta ja laadukasta, jolloin yritysikin tuottaa hyvin. Organisaatio siis hyötyy konkreettisesti työntekijöiden sitoutumisesta. (Saari & Koivunen, 2017, s. 66.) Koulutus vaikuttaa työhön sitoutumiseen niin, että korkeamman koulutuksen myötä voimistuu halukkuus vaihtaa työpaikkaa. Työntekijöiden koulutuksella ja iällä on siis jonkin verran merkitystä työhön sitoutumisen kannalta, mutta erot ryhmien välillä eivät ole merkittäviä. Syyt työntekijöiden sitoutumattomuuteen tai sitoutumiseen saattavat löytyä toisin sanoen työpaikoilta ja niiden toimintatavoista kuin työntekijöiden taustalla olevista tekijöistä. (Saari ja Koivunen, 2017, s. 74.)

Jos työntekijä kokee työn liian kuormittavaksi suhteessa palkkaan, häntä ei kohdella asiallisesti, eikä sovitusta ei pidetä kiinni, niin hän ei välttämättä koe, että työpaikka arvostaisi hänen työpanostaan ja olisi häneen sitoutunut. Työntekijä voi kokea, että työn vaihtosuhde on hänen kannaltaan epäsuotuisa, jolloin hän ei välttämättä halua sitoutua työpaikkaan ja irtisanoutuu.

Työ on iso osa elämää niin ajallisesti kuin taloudellisestikin. Se rytmittää arkea ja kiinnittää yhteiskuntaan. Työ vaikuttaa työntekijöiden elämään ja työntekijät ja heidän kokemuksensa vaikuttavat työelämään. Työvoiman tarjonta riippuu väestön rakenteesta ja kasvusta, työvoiman liikkuvuudesta sekä työikäisten työmarkkinakäyttäytymisestä (Koistinen, 2014, s. 125). Työelämän huonot kokemukset, kuten liiallinen kuormittuminen ja siitä mahdollisesti kumpuavat erilaiset terveydelliset ongelmat, huono palkkaus ja muu tyytymättömyys työhön saattavat vaikuttaa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan.

Nuorten tulevaisuusraportin mukaan viisi tärkeintä tekijää omaa alaa valitessa on ollut 1) kohtuulliset työajat, sekä turvallinen ja viihtyisä ympäristö, 2) hyvät työkaverit ja johtajat, 3) kiinnostavat työtehtävät, 4) mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista mahdollisimman

paljon ja 5) hyvä palkkaus. Aineistosta esiin nousseet huonojen työkokemusten suurimmat teemat ovat löyhästi vastakohtia niille tekijöille, jotka ovat nuorille tärkeitä alaa valitessa.

Kohtuulliset työajat >< kuormittava työnkuva ja sovittujen työaikojen toteutumattomuus

Hyvät työkaverit ja johtajat >< negatiivisesti koettu vuorovaikutus vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa

Hyvä palkkaus >< tyytymättömyys palkkaan

Kuormittava työnkuva ja sovittujen työaikojen toteutumattomuus eivät vastaa nuorten toiveeseen kohtuullisista työajoista. Työkavereita tai johtajia ei välttämättä pidetä hyvinä, jos vuorovaikutustilanteita ei koeta asiallisina, eikä tyytymättömyys palkkaan kieli hyvästä palkkauksesta. Ensimmäiset työkokemukset, kuten kesätyöt tai opiskelun aikana tehtävät työt, ovat yleensä pienipalkkaisia suorittavan tason töitä. Palkan voi odottaa nousevan työkokemuksen ja koulutuksen myötä, mutta negatiivisesti koetut vuorovaikutustilanteet vastuullisessa asemassa olevan henkilön kanssa ovat siitä ongelmallisia, että niiden hierarkkisen luonteen vuoksi asioiden esiin ottaminen voi olla vaikeaa, jos huonot vuorovaikutustilanteet ovat sattuneet juuri sen tahon kanssa, jolle epäasiallisesta kohtelusta tulisi ilmoittaa. Erityisesti työelämässä aloitteleville nuorille se voi olla haastavaa, sillä heillä ei välttämättä ole siihen vertailukohtaa eivätkä he välttämättä tiedä kaikkia oikeuksiaan tai tunne työlainsäädäntöä. Tämän tutkielman valossa myöskään nuorten huoli omasta jaksamisesta työelämässä ei ole täysin aiheeton, sillä tutkielman suurin yksittäinen esiin noussut teema oli kuormittava työnkuva ja yksi tärkeimmistä tekijöistä alaa valitessa olivat kohtuulliset työajat.

Maineeltaan pienipalkkaisille ja kuormittaville aloille hakeutuminen tai kouluttautuminen ei välttämättä houkuttele, jos tavoitteena on kohtuulliset työajat ja hyvä palkka. Sen lisäksi, että sellaisille aloille ei välttämättä hakeuduta, niin tämän tutkielman perusteella niistä myös lähdetään. Työntekijät ikään kuin ”äänestävät jaloillaan” joka saattaa osittain selittää joidenkin työpaikkojen kohtaanto-ongelmaa. Kohtaanto-ongelma voisi joissain tapauksissa helpottua sillä, että työn määrä olisi kohtuullinen, palkkaus olisi kilpailukykyinen, keskinäisiä sopimuksia noudatettaisiin ja työntekijää kohdeltaisiin asiallisesti, toisin sanoen, että työlainsäädäntöä noudatettaisiin. Työttömyyden

kustannukset yhteiskunnalle ovat suuret, jonka lisäksi se vaikuttaa myös yksilöiden talouteen ja socialisaatioon. Aihepiiriä olisi mielenkiintoista tutkia lisää myös siitä näkökulmasta, miten työlainsäädännön rikkomisesta johtuvat terveydelliset tai sosiaaliset ongelmat vaikuttavat yksilöihin ja yhteiskuntaan.

6 LÄHTEET

- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P., & Vuori, L., (2019). Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. Valtioneuvoston kanslia.
- Bauman, Z. (1997). Sosiologinen ajattelu. Tampere: Vastapaino.
- Eskelinen, T., Harjunen, H., Hirvonen H., & Jokinen E. (2017). Tehostamistalous. Jyväskylän yliopisto. SoPhi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (1997). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jakonen, M., Säilävaara, J., & Ikonen, H.-M. (2023). "Eipä tässä käteen jää juuri yhtään mitään, kun toisesta päästä leikataan heti" : työssäkävien köyhien kokemuksia prekaarista työstä ja sosiaaliturvasta 2000-luvun Suomessa. *Työväentutkimus*, 37, 7-28. <https://doi.org/10.37456/tvt.131469>
- Jokinen, E. (2018). Elämä 2000-luvulla – Pätkätyön prekaari käyttöliittymä. Teoksessa Suoranta, A. & Leinikki, S. (toim.) Rapautuvan palkkatyönyhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. (2014). Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karjalainen, M. (2020). Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books Oy.
- Koistinen, P. (2014). Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Naslund JA, Grande SW, Aschbrenner KA, Elwyn G (2014) Naturally Occurring Peer Support through Social Media: The Experiences of Individuals with Severe Mental Illness Using YouTube. *PLoS ONE* 9(10): e110171. doi:10.1371/journal.pone.0110171
- Nätti, J. & Pyöriä P. (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Saari, T. & Koivunen, T. (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Siltala, J. (2007). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnukset. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Suoranta, A. & Leinikki, S. (2018). Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino.

Suutala, S., Kaltiainen, J., & Hakanen J. (2023). MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Työterveyslaitos.

TAT Talous ja nuoret ry (2022). Nuorten tulevaisuusraportti 2022. Taloustutkimus.

Tuomaala, M. (2024). Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/2024. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2007). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 2019/872. Viitattu 3.6.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 2001/55. Viitattu 3.6.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojelu.fi. Epäasiallinen kohtelu. Viitattu 3.6.2024.

<https://tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 3.6.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vuori, J. (2011). Valinnat ja voimavarat – Kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, joustaa ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Viitattu 3.6.2024.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>