

Liisa Moilanen & Simo Virtanen
**Työn arvon muutos
 ja mielekkyys***

Onko työn arvo Suomessa muuttunut vuosituhannen vaihteen jälkeen? Tutkimus käsittelee vuosien 1997 ja 2008 välistä aikaa ja työn keskeisyyden muutosta. Työn keskeisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä työn tärkeyttä lähinnä suhteessa muihin elämänalueisiin, kuten perheeseen ja vapaa-aikaan. Suomessa on havaittu tapahtuneen työnteon mielekkyyden ja työhalujen yleistä vähenemistä, joten halusimme tutkia myös, miten työn keskeisyys on muuttunut ja mitä muita tekijöitä mahdolliseen työn arvon muutokseen liittyy. Työn keskeisyyden oletamme olevan osin työnteon yhteisöllinen arvo ja osin yksilöllisistä työhön liittyvistä ominaisuuksista, kuten työn mielekkyydestä syntyvä arvostus. Oman työn mielekkyyden on oletettu syntyvän työtehtävän sisällöstä, johtamisesta ja työsuhteen varmuudesta. Tässä tutkimme myös Ronald Inglehartin teorian materialististen ja postmaterialististen työn arvojen yleisyyttä ja niiden taustatekijöitä. Aineisto koostui kuudesta haastattelu- ja kyselyaineistosta. Aikaisin oli vuodelta 1997 ja loput 1–3 vuoden välein päättyen vuoteen 2008. Tulokset osoittivat, että työn keskeisyydessä oli tapahtunut vähenemistä vuoteen 2008. Vapaa-ajan tärkeys kasvoi samana aikana. Työn tärkeyden ja keskeisyyden selittäjiä olivat työn mielekkyys, työn velvoittavuus ja työnantajan huolenpidon kokeminen. Työsuhteen epävarmuuden, esimiestuen ja vaikutusmahdollisuuksien ”bruttovaikutukset” olivat seuraavat: työsuhteen epävarmuus vähensi työn keskeisyyttä, mutta esimiestuki ja vaikutusmahdollisuudet lisäsivät sitä. Mielekkyyttä vähensivät työsuhteen epävarmuus ja kiire, kun taas työn velvoittavuus, esimiestuki ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet kasvattivat sitä.

Talouselämä ja arvot muutoksessa

Työhön liittyvien arvojen muutos näkyy työn keskeisyydessä ja sen suhteessa muihin elämänalueisiin. Työn keskeisyys liittyy lähemmin kulttuuriin muutoksiin kuin työasenteet, jotka yksilötasolla ovat joustavammin muuttuvia kuin kulttuuriset muutokset. Kulttuuriin sitoutuneiden arvojen hitaampi muutos liittyy yhteiskuntien talouden ja tekniikan muutoksiin.

Tätä kirjoittaessamme elämme maailmanlaajuisen taloudellisen taantumien aikaa, jonka syvyyttä ja seurauksia ei tiedetä. Yritysten lomautukset ja irtisanomisuutiset sekä kasvava työttömyys lisäävät epävarmuutta ihmisten elämäntilanteissa. Globalisaation ja teknologian sekä talousteoreettisten näkemysten muutokset ovat jo suuresti muokanneet työelämän käytänteitä.

*Avainsanat: työn arvo, työn mielekkyys, muutos.

Suomessa teknologinen ja finanssitaloudellinen muutos on ollut huomattavan kouriintuntuva viime vuosikymmeninä (Schienstock 2007; Kasvio & Tjäder 2007). Yhteiskunnan murrosvaiheessa voivat vallita samanaikaisesti perinteiset modernin maailman arvot ja ”notkean modernin” arvot (Bauman 2002). Moderni kapitalismi nosti työn arvon ja ihmisarvon universaaleiksi ja kilpailulliseksi toinen toistensa ehdoksi, mikä saattoi johtaa epätasa-arvoisiin seurauksiin (Julkunen 2004; Sennett 2002, 2003).

Nykyistä työn maailmaa kritikoivat tutkijat ovat osoittaneet kehityksen kielteiset seuraukset, epävarmuuden ja stressin kasvun (esim. Burchell ym. 2002; Green 2006; Siltala 2004). Myös muut tutkijat ovat havainneet samoja kehityssuuntia, vaikkeivät ehkä allekirjoita työn yksipuolista, synkkää huononemista (Antila 2006; Alasoini 2006; Julkunen 2008; Kandolin 2000; Lehto & Sutela 2004; Ylöstalo 2004, 2007). Vanhemmat työntekijät ovat kokeneet tämän työnteon ehtojen huononemisen nuorempia yleisempänä, ehkä aiempien työkokemustensa valossa (Lehto & Sutela 2004). Seuranta-tutkimusta työelämän murroksen ja työn arvojen muutoksista on kuitenkin tehty hämmästyttävän vähän, vaikka niiden merkitys on yhteiskunnallisesti tärkeä (Harpaz & Fu 2002).

Arvot on liitetty toivottuun tilaan, kohteeseen, päämäärään tai käyttäytymiseen, jotka ylittävät kapea-alaiset tilanteet ja soveltuvat normatiiviseksi mittapuiksi ja valintaperusteiksi vaihtoehdoille toimintamalleille (Schwartz 1992). Kulttuuriin perustuvien arvojen oletetaan vaikuttavan voimakkaasti niihin erityisiin arvostuksiin, joita ihmisillä on ja jotka suuntaavat toimintaa. Arvojen muutos edellyttää muutosta ihmisten toimintaan vaikuttavissa olosuhteissa. Arvoja koskevat teoriat ovatkin olettaneet niiden pysyvän suhteellisen vakioisina (Hofstede 1980, 2001). Erityisesti perustavien arvojen muuttuminen on nähty yleensä hitaana kehitysprosessina (Weber 1930; Schwartz 1992, 1999; Inglehart 1977, 1990). Ihmisen arvojen muuttuminen on nähty myös tapahtuvaksi elämänkaaren aikaisena. Iän myötä luodaan erilainen näkökulma elämän sisältöihin ja arvoihin. Muutoksia arvoissa voi tapahtua periodivaikutuksina, kun jokin vaikuttava yhteiskunnallinen tilanne, kuten sota, lama tai voimakas taloudellinen nousukausi, muuttaa ihmisten suhtautumista työhön ja vapaa-aikaan.

Työn arvoja on tutkittu kansainvälisten vertailujen, yhteiskunnan, organisaation ja yksilön työtehtävän näkökulmasta, poikittaistutkimuksina ja pitkäaikaisten muutoksien valossa (esim. Sagie ym. 1996; Hackman & Oldham 1980; Helkama & Seppälä 2004; MOW 1987; Lundberg & Petersen 1994). Taloudellisen kehityksen kannalta suoriutumisen ja työn arvot ovat tärkeitä. Työn arvoissa tapahtuvat muutokset vaikuttanevat työhön ja organisaatioon sitoutumiseen (Manke-low 2002; Andolsek & Stebe 2004; MOW 1987), työmarkkinoilla toimimiseen ja jopa sairaslomiin (Ylitalo 2006; Virtanen ym. 2005). Kansainväliset arvojen vertailut eivät aina ota huomioon, että vertailtavien maiden sisällä alue- ja hierarkiata-son erot saattavat olla suuremmat kuin maiden väliset (Peterson & Ruiz-Quintanilla 2003). Klaus Helkama ja Tuija Seppälä (2004) ovat tutkineet eliitin ja tavallisen väen arvopuheen muutoksia lehdistössä. 2000-luvulla turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä korostavat arvot alkoivat syrjäyttää 1990-luvun individualistista suuntausta tavalliselle suomalaiselle suunnatusta lehdessä. Eliittilehden arvopuheesta keskeisiksi hahmottuivat itseohjautuvuus- ja suoriutumisarvot, jotka vastasivat Richard Sennettin (2003) ”joustavan kapitalismin” työn uuden järjestyksen arvoja (Helkama & Seppälä 2004). Lyhyemmän tähtäyksen muutosta työmotivaatiossa tutkinut Martti Puohinemi (2002) oletti it -kupan puhkeamisen vuonna 2001 aiheuttaneen selvän muutoksen suomalaisten työn arvoissa. Palkan ja omien vapauksien korostaminen kääntyi tuolloin työn sisältöä ja mukavia työtovereita korostavaksi.

Teija Mikkola (2003) on tutkinut uuden keskiluokan arvojen muutosta ja lama-ajan vaikutusta arvoihin. Perinteisiä ja postmoderneja arvoja esiintyi murroskautena rinnakkain ja taloudellisella tilanteella oli arvoja muuttava vaikutus. Tosin syväkin lama muutti prosenttilukuja vain hieman suuntaan tai toiseen. Vaikka suurtyöttömyyden olisi voinut ajatella korostavan hyvän taloudellisen toimeentulon merkitystä, niin se asetettiin hyvin yhdeksi vähiten tärkeistä arvoista. Lisäksi uuden keskiluokan postmaterialististen ja yksilöllisten arvojen kannatus oli lama-aikana edelleen suurta verrattuna uuden työväenluokan arvostuksiin. Pauli Juuti (1996) on havainnut yllättävän vähän muutosta onnellisuudessa viime laman seurauksena, vaikka perinteinen arvomalli

rikkoutui. Ihmiset pitäytyivät omiin arkirutiineihinsa ja uskonnon ja liikunnan arvostaminen kasvoi. Perheeseen ja vapaa-aikaan oltiin tyytyväisiä, mutta työelämä ei vastannut samalla tavoin odotuksia. Laman jälkeen materiaaliset ja sosiaaliset odotukset nousivat esiin verrattuna 1980-luvun yksilölliseen ja itseilmaisulliseen suuntaukseen. Työnteon mielekkyyden lasku, jonka käännekohta on ajoitettu vuoteen 2001, on myös liitetty psykologiseen sopimukseen ja Johan Siegristin sekä kumppaneiden (2004) teorian panos-tuotos-vastaavuuteen. Työntekijät eivät koe saavansa työpanostaan vastaavaa oikeudenmukaista palkkiota, joten työnteon mielekkyys kärsii (Alasoini 2006; Ylöstalo & Jukka 2008).

Työn arvoissa on osa pysyvämpiä ja hitaammin muuttuvia ja osa muuttuvampia osa-alueita. Itzhak Harpazin ja Xuanning Fun (2002) seuranta-tutkimuksessa työn keskeisyys ja tärkeys oli pysynyt kaksitoista vuotta samalla tasolla, mutta työn merkitys ja siihen liittyvät tekijät olivat muuttuneet. Työn keskeisyys oli hyvin vakaa ja työn velvoittavuus kohtalaisen vakaa, kun taas taloudelliset, henkilöiden väliset ja ilmaisulliset orientaatiot olivat vähemmän pysyviä. Tutkijat olettivat, että 1980-luvulla työn tärkeys liittyi työtikkaan, mutta voimakkaat muutokset taloudessa ja yhteiskunnassa liittyivät koetun työn tärkeyden työsuhteen turvallisuuteen 1990-luvun lopulla. Saman tulkinnan ovat suomalaiset työelämän tutkijat tehneet työnteon mielekkyyden muutoksesta. Tuomo Alasoinin (2006) tutkimustulos osoitti, että työnteon mielekkyyden nähtiin vähentyneen selkeästi vuodesta 2001 lähtien. Työnteon mielekkyyden väheneminen on tulkitu johtuvan globalisaation ja kilpailun luomasta satunnaisuudesta ja epävarmuudesta, eikä niinkään oman työpaikan arjesta (Alasoini 2006; Anttila 2006). Oletimme, että työelämän muutokset aiheuttavat muutoksia myös työn keskeisyyteen elämänalueena, kun työnteon yleisempi mielekkyys vähenee. Tämän oletuksen todentamiseksi esitämme ensimmäisen tutkimuskysymyksen:

Tutkimuskysymys 1: ”Onko työn arvossa tapahtunut muutosta? Laskeeko työn arvostus, työn keskeisyys ihmisten elämänalueena?”

Tässä tutkimuksessa selvitämme, miten työn keskeisyys ja tärkeys on muuttunut Suomessa

vuosituhannen vaihteessa. Tutkimus perustuu Työ murroksessa -projektin aineistoon (Kasvio ym. 2008). Olemme jäsentäneet tämän artikkelin seuraavasti. Ensin tarkastelemme työn arvoja koskevia teorioita ja tutkimuksia. Seuraavaksi seuraamme työn keskeisyyden ja tärkeyden muutosta vuosina 1997–2008 eri aineistojen avulla. Lopuksi tarkastelemme poikkileikkausaineiston avulla niitä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työn arvojen kehitykseen.

Työn keskeisyys elämässämme

Kansainvälinen työn merkitystä tutkiva ryhmä jäsensi työn arvoja 1980-luvulla. Työntekijöitä olivat työn keskeisyys, tärkeys ja työn velvoittavuus ja työn arvostetut tavoitteet (MOW 1987).

Työn keskeisyys ja tärkeys on määritelty työn tärkeyden ensisijaisuutena ihmisen elämässä verrattuna perheen tai vapaa-ajan tärkeyteen, miten tärkeänä työ koetaan ja miten perhe, vapaa-aika ja ystävät koetaan. Työn tärkeys voi olla myös absoluuttisesti arvioitua, eli se voi viitata työn tekemisen tärkeyteen yleensä yhteiskunnassa ja sitä voidaan myös arvioida oman työn tai ammatin tärkeyden kautta. Työn keskeisyys liittyy työhön sitoutumiseen, työetiikkaan ja työn velvoittavuuteen (Hatrup ym. 2007). Yleensä länsimaissa työ on asettunut tärkeydessä perheen jälkeen, mutta ennen vapaa-aikaa ja uskontoa tai muita elämänalueita (Harpaz & Fu 2002). Tämä on pitänyt paikkansa myös Suomessa, sillä meillä työ on yleensä arvioitu toiseksi tärkeimmäksi arvoksi perheen jälkeen. (Lehto & Sutela 1999; Moilanen 2007; Ylöstalo 2004).

Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (1999) mukaan suomalaisten arviot työn tärkeydestä lisääntyivät 90-luvun kuluessa Tilastokeskuksen työoloja koskevassa tutkimussarjassa. Tuolloin työllistyminen koettiin yhä tärkeämmäksi, ja kirjoittajat olettivat tämän epävarmuuden johtaneen työn suurempaan arvostukseen (Lehto & Sutela 1999). Tämä on oletus työn puutteen luomasta työn arvostuksen noususta eli puutehypoteesi, jonka myös Ronald Inglehart (1990) on esittänyt. Vuosikymmenen alun laman aiheuttama työttömyys olikin vielä 90-luvun loppupuolella selkeästi muistissa, koska joka kolmas työntekijä oli kokenut työttömyysjakson tai oli ollut lomautettuna ainakin kerran viimeisten viiden vuoden aikana.

Työn velvoittavuus perustuu sisäistettyyn henkilökohtaiseen työntöön vastuuseen ja sen yhteiskunnalliseen veloitteeseen. Laiskistumisen vaaran voidaan nähdä kohtaavan työtä tekemättömiä. (WorldValues Survey 2000). Tämä velvoittavuus on osa protestanttisen työetiikan käsitettä (MOW 1987). Max Weber arvioi (1930) protestanttisen työetiikan olevan perustava, kapitalismin syntyyn vaikuttanut tekijä, sillä se painottaa kovaa työtekoa, puritaanisuutta ja ihmisen ”oman arvon” toteuttamista työn kautta. Nykyään on osoitettu, että protestanttisuus oli liian tiukka rajaus, koska aasialaisten uskontojen ja kulttuurien piirissä on havaittu sama työetiikka kuin länsimaissa. (Furnham 1990; Niles 1999). Työ velvoittavana arvona liittyy läheisesti tähän työetiikan käsitteeseen (MOW 1987).

Työmotivaation lähteet ovat asioita, joita työntekijä haluaisi työssään saavuttaa. Instrumentaalisia, aineellisia tai työn ulkoisia (extrinsic, hygieniatekijät) odotuksia ovat työstä saatavat edut, palkka tai asema. Sen sijaan itse työn sisältö ja tehtävien mielenkiintoisuus ovat työn sisällöllisiä (intrinsic, motivaatiotekijät), itseilmaisullisia arvoja. (Yankelovich 1993; Elizur & Sagie 1999; Peterson & Ruiz-Quintilla 2003). Nämä työn arvostusten kahtiajaot ovat läheisiä Inglehartin arvoteorian käsitteille postmaterialismi/materialismi työhön sovellettuina (Inglehart 1977). World Values Surveyn mukaan erilaiset työhön liittyvät odotukset olivat kasvaneet vuosien mittaan 1980-luvulta 2000-luvulle siirryttäessä. Näistä mielenkiintoinen työ, mukavat työkaverit, varma työpaikka ja hyvä palkka olivat arvostetuimmat (Antila 2006). Koulutustason lisääntyessä lisääntyvät myös työhön kohdistuvat itsensä toteuttamisen ja mielekkyyden odotukset (Julkunen ym. 2004).

Mitä työ meille merkitsee: työn mielekkyyden ja hyödyt

Työn mielekkyyttä on tarkasteltu joko työntöön mielekkyytenä yleensä (esim. Alasoini 2006) tai oman työn mielekkyytenä (esim. Kasvio ym. 2008; Antila 2006). Nämä työn mielekkyyden arviot voivat olla käsitteellisesti eri asioita. Ensin mainittu viittaa ehkä enemmän kulttuuristen normien muutokseen, toinen yksilöllisempiin, oman työn piirteisiin. Oman työtehtävän mielekkyyden liittyy läheisesti työtyytyväisyyteen (esim. Gardulf ym. 2008). Frederick Herzberg työtöve-

rineen (1959) oletti hygieniatekijöiden, kuten palkan ynnä muiden työn ”ulkoisten” tekijöiden puutteiden aiheuttavan työtytymättömyyttä. Motivaatiotekijät, kuten työn mielekkyyden puolestaan synnyttäisivät työtytymättömyyttä. Terveydenhuollon työntekijöiden yleistä työtytymättömyyttä selitti eniten työn mielekkyyden (Moilanen 1997). Edelleen työtytymättömyyden on havaittu perustuvan työntekijän arvojen ja työtehtävien keskinäiseen yhteensopivuuteen (Locke & Latham 1990; Kalleberg 1977). Työmotivaatio ja oman työn mielekkyyden ovat läheisiä käsitteitä, kuten Richard Hackmanin ja Greg Oldhamin (1980) teoriassa. Siinä työn mielekkyyden on psykologinen tila, joka määräytyy työtehtävien vaihtelevuudesta, identiteetin ja mielenkiintoisuuden funktiona ja vaikuttaa työtytymättömyyteen. Autonomia vaikuttaa vastuun tunteeseen ja palaute tietoon työn tuloksista. Mallin mukaan ihminen viihtyy hyvin työssään ja saavuttaa parhaat tulokset, mikäli hän kokee työnsä mielekkääksi, tuntee kantavansa vastuuta työnsä tuloksista ja on tietoinen todellisista tuloksista.

Juha Antila (2006) on havainnut, että työn mielekkyyden saa suomalaisten palkansaajien parissa kohtalaisen hyvän arvosanan (kouluarvosana 7–8). Työn itsenäisyys, että työ on ”oma juttu”, oli tässä tärkeä tekijä. Johtaminen, esimiestyö ja työpaikan toimintatapa olivat keskeisessä asemassa työn mielekkyyden kokemisessa, ja proaktiiviset työpaikat olivat mielekkäämpiä kuin muut, perinteisemmin johdetut työpaikat. Sosiaalisen tuen, työtovereitten ja esimiehen avun ja hyvien suhteiden on stressitutkimuksissa havaittu toimivan tehokkaasti työstressin lieventäjänä ja työmotivaation edistäjänä. Erityisesti esimiehen tuen ja organisaation tuen on havaittu olevan erittäin tärkeitä tekijöitä työstressin hallinnassa ja työtytymättömyyden lisäämisessä. (esim. Beehr ym. 1990; House 1981; Dollard ym. 2000; Parker ym. 2001). Jos työntekijä kokee työnantajan huolehtivan itsestään ja tulevaisuudestaan, hän saattaa olla varmempi työpaikkansa säilymisestä ja oman työpanoksensa arvostamisesta. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on stressitekijä, joka vähentää työn mielekkyyttä. Työntekijän saama esimiehen ja organisaation tuki on yhteydessä luottamukseen, työtytymättömyyteen ja muihin organisaatioon sitoutumiseen liittyviin tekijöihin (Eisenberger ym. 1986). Työn mielekkyyden

liittyvät tekijät, kuten johtaminen ja työsuhteen varmuus/epävarmuus ja vaikutusmahdollisuus omassa työssä oletettavasti muokkaavat sitä, koetaanko työ mielekkäänä ja arvokkaana.

Tutkimuskysymys 2: Onko oman työn mielekkäisyys yhteydessä työn keskeisyyteen ja tärkeyteen?

Työn epävarmuuden, kiireen ja tehokkuusvaatimusten kasvun vaikutukset

Viime vuosikymmeninä työn epävarmuus on kasvanut läntisissä teollisuusmaissa. Taloudelliset taantumat, teollisuuden rakennemuutos, nopea teknologinen kasvu ja kilpailu globaaleilla markkinoilla ovat muuttaneet työelämän luonnetta 1980-luvusta lähtien. Työsuhteiden epävakautuminen voi aiheuttaa työmarkkinoiden jakautumista hyvä- ja huono-osaisiin (Hudson 2007). Markku Nurminen (2008) arvioi, että vuosina 1996–2006 Suomessa määräaikaisen työn odote oli miehillä 3,8 vuotta ja naisilla 6,5 vuotta. Pätkä- ja määräaikaisessa työssä kokonaisansiot ovat keskimäärin heikommat ja eläke-edut vähäisemmät. Tämä supistavien muutosten aika vaikuttaa työn epävarmuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen lisääntyneen kiireen ja stressin vuoksi (Nolan 2002; Burchell ym. 2002; Lehto 2006; Kivimäki ym. 2003; Vahtera ym. 1997; Virtanen ym. 2005; Moilanen 1997). Samoin kansainvälisessä vertailussa työn epävarmuudella oli suora yhteys mielenterveyteen ja irtisanomaisaikkeisiin ja osoittautui, että työasenteet osittain välittivät työn epävarmuuden vaikutuksia yksilölliseen ja organisaation tulokseen (Chirumbolo & Hellgren 2008; Cappelli 1999). Terveyttä haittaavien työolojen, tapaturmien, ammattitautien kasaantuminen ja terveyden eriarvoisuus (Virtanen ym. 2008) voi vaihdella talouden suhdanteiden myötä. Taantuman ja työttömyyden kasvun on havaittu lisäävän työttömien terveysongelmia (Åhs & Westerling 2005).

Kiireen merkityksestä työssä viihtymiselle ja työn mielekkyydelle on tuloksia monissa tutkimuksissa (Julkunen ym. 2004; Antila 2006; Lehto & Sutela 2004; Kasvio ym. 2008). Erityisesti naisvaltaisilla julkisen sektorin palvelualoilla kiire saattaa estää työn perustehtävän mielekkään toteutumisen. Hoitoalalla työn inhimillisyyden on todettu kärsivän kiireen vuoksi. Työn tehostaminen tuli usein esiin kyselymme avovastauksissa samoin kuin epävarmuus (Kasvio ym. 2008). Kiireen tunne Suomessa on painottunut enemmän julkisen sektorin töihin (Antila 2006). Silti myös liike-elämässä vuosineljänneksen välein tapahtuva arviointi on lisännyt kiirettä, mikä voi johtaa työn pinnallistumiseen, joka vähentää mielekkyyden kokemusta (Burchell ym. 2002).

Tutkimuskysymys 3.”Mitkä työn ominaisuudet ovat yhteydessä tai välittävät työn mielekkyyttä ja epävarmuutta?”

Aineisto ja sen analyysi

Aineisto koostui kuudesta haastattelu- ja kyselyaineistosta. Aikaisin oli vuodelta 1997 ja loput 1–3 vuoden välein, päättyen vuoteen 2008. Kolme (1997, 2003 ja 2008) oli kerätty Tilastokeskuksen toimesta Työolotutkimus-sarjaan. Kaksi muuta (2000 ja 2005) oli Suomen Gallupin yhdessä kansainvälisen World Values Survey -ohjelman kanssa keräämiä. Vuoden 2008 Työolotutkimuksesta käytössä olivat ainoastaan julkaistut tiedot (Lehto & Sutela 2008). Uusin yksilötasolla käsitelty aineisto oli Työterveyslaitoksessa kerätty Työ murroksessa -kyselyaineisto vuodelta 2007. Aineistot samankaltaistettiin koskemaan 18–64-vuotiaita palkansaajia.

Työn laatua koskevia mittareita vuoden 2007 aineistossa olivat *kiire, työnantajan huolenpito, työsuhteen epävarmuus ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet* (taulukko 1) sekä *työn mielekkyyden, työn velvoittavuuden ja esimiehen tuen summamuuttujat* (taulukko 2). Näitä muuttujia käsiteltiin jatkuvina ja niiden skaalat muutettiin tulkinnan helpottamiseksi vaihteluväliltään 0:n ja 1:n välille.

Taulukko 1. Yksiosioisten työasennemuuttujien tunnuslukuja, palkansaajat 2007 Työ murroksessa -aineistossa (N=879).

	Keskiarvo	Keskiahjonta
Kiire	0,49 ^a	0,28
Minulla on liian vähän aikaa työni tekemiseen kunnolla. (1 = Erittäin harvoin, 5 = Erittäin usein)		
Työnantajan huolenpito	0,38 ^a	0,28
Tunnen työnantajan kantavan huolta minusta ja tulevaisuudestani. (1 = Erittäin harvoin, 5 = Erittäin usein)		
Työsuhteen epävarmuus	0,36 ^b	0,33
Miten varma olette nykyisen työsuhteenne jatkumisesta tulevaisuudessa? (1 = En lainkaan varma, 5 = Erittäin varma)		
Vaikutusmahdollisuudet	0,56 ^a	0,26
Missä määrin pystytte vaikuttamaan niihin ehtoihin ja olosuhteisiin, joiden puitteissa työskentelette (1 = En pysty vaikuttamaan lainkaan, 10 = Pystyn vaikuttamaan erittäin paljon)		

^a Alkuperäinen muuttuja on muutettu välille 0–1.

^b Alkuperäinen muuttuja on käännetty ja muutettu välille 0–1.

Taulukko 2. Työn mielekkäisyys -mittarin, työn velvoittavuus -mittarin ja esimiestuen mittarin osiot ja tunnusluvut, palkansaajat 2007 Työ murroksessa -aineistossa (N=879).

	Keski-arvo	Keskiahjonta	Reliabiliteetti
Työn mielekkäisyys	0,68^a	0,18	0,68
Kuinka mielekkäiksi koette työtehtävienne tavoitteet ja sisällön? ^b			
Kuinka mielekkäiksi koette ehdot ja olosuhteet, joiden puitteissa teette työtänne? ^b			
Työn velvoittavuus	0,66^a	0,19	0,62
Täytyy olla työpaikka, jotta voi kehittää kykyjään täysipainoisesti ^c			
On alentavaa vastaanottaa rahaa tekemättä työtä sen eteen ^c			
Työ on velvollisuus yhteiskuntaa kohtaan ^c			
Ihmisten ei pitäisi olla pakko tehdä työtä, jos he eivät halua ^c			
Ihmiset, jotka eivät käy työssä, laiskistuvat ^c			
Esimiestuki	0,41^a	0,23	0,87
Arvioikaan esimiehenne toimintaa työhönne liittyvissä asioissa. Esimieheni...			
varmistaa, että saan tunnustuksen saavutuksistani työssä ^d			
kantaa vastuun siitä, että työni määräni on sopiva ^d			
välittää minulle tietoa erilaisista kehittymismahdollisuuksista ^d			
kantaa huolta siitä, saavutanko työhön liittyvät tavoitteeni ^d			
antaa minulle hyödyllisiä neuvoja suoritusni parantamiseksi ^d			

^a Alkuperäinen summamuuttuja on muutettu välille 0–1.

^b Alkuperäinen vastausulottuvuus: 1 = Eivät lainkaan mielekkäitä – 10 = Erittäin mielekkäitä

^c Alkuperäinen vastausulottuvuus: 1 = Täysin eri mieltä – 5 = Täysin samaa mieltä

^d Alkuperäinen vastausulottuvuus: 1 = Erittäin harvoin – 5 = Erittäin usein

Työn orientaatio jaoteltiin Inglehartin (1977) teorian mukaisesti materialistiseen ja postmaterialistiseen ulottuvuuteen. Inglehartin tyypittelyä sovellettiin työtä koskeviin arvoihin siten, että tyypit perustuivat piirteisiin, jotka oli muodostettu neljäs-

tä suosituimmasta työhön liittyvästä päämäärästä (World Values Survey 2000). Kaksi neljästä, hyvä palkka ja varma työpaikka, olivat ulkoisia motivaattoreita. Mielekäs työ ja mukavat työtoverit olivat työn sisäisiä motivaattoreita (taulukko 3).

Taulukko 3. Työorientaatio, palkansaajat 2007 Työ murroksessa -aineistossa (N=879).

Materialistinen (hyvä palkka javarma työpaikka)	Postmaterialistinen (mielenkiintoinen työ ja mukavat työkaverit)	Sekamuoto (muut yhdistelmät)
13,3%	20,8%	65,9%

Kysymys: ”Valitkaa seuraavista kaksi Teille tärkeintä asiaa työssä. Mielenkiintoinen työ, hyvä palkka, varma työpaikka, mukavat työkaverit.”

Työn keskeisyys ja tärkeys (taulukko 4) mitattiin osiolla, jossa oli valittava eri elämäalueiden tärkeys. Työn tärkeyttä sekä perheen, vapaa-ajan ja ystävien sekä har-

rastusten tärkeyttä mitattiin samassa yhteydessä. Eri tutkimusten sanamuodoissa oli eroja, joiden mahdollisia vaikutuksia käsittelemme myöhemmin.

Taulukko 4. Elämäalueiden tärkeys kuudessa aineistossa (palkansaajat).

	Työolotutkimus 1997 ^a	World Values Survey 2000 ^b	Työolotutkimus 2003 ^a	World Values Survey 2005 ^b	Työ murroksessa 2007 ^c	Työolotutkimus 2008a, ^d
TYÖ						
Erittäin tärkeä	60	56	58	46	38	54
Melko tärkeä	38	42	40	49	56	
Ei lainkaan tai ei kovin tärkeä	2	3	2	5	5	
Yhteensä	100	100	100	100	100	
N	2963	457	4098	465	985	4392
PERHE						
Erittäin tärkeä	86	80	89	91	90	89
Melko tärkeä	13	17	10	9	8	
Ei lainkaan tai ei kovin tärkeä	2	3	1	1	2	
Yhteensä	100	100	100	100	100	
VAPAA-AIKA						
Erittäin tärkeä	29	47	36	49	66	42
Melko tärkeä	56	49	52	47	32	
Ei lainkaan tai ei kovin tärkeä	15	5	13	3	2	
Yhteensä	100	100	100	100	100	

Luvut ovat prosentteja.

^a Kysymys: ”Aluksi luettelen keskeisiä elämäalueita, joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämäalueet ovat juuri Teille: Ansiotyö, koti ja perhe-elämä, vapaa-ajan harrastukset. (Erittäin tärkeä, melko tärkeä, ei lainkaan tärkeä.)”

^b Kysymys: ”Luettelen Teille joukon elämäalueita. Mainitkaa jokaisesta, miten tärkeäksi koette sen elämässänne. Työ, perhe, ystävät ja tuttavat, vapaa-aika, politiikka, uskonto. (Erittäin tärkeä, melko tärkeä, ei lainkaan tärkeä, ei lainkaan tärkeä.)”

^c Kysymys: ”Seuraavassa esitetään joukko elämäalueita. Merkitkää, miten tärkeäksi koette ne elämässänne. Työ, perhe, ystävät ja tuttavat, vapaa-aika, politiikka. (Ei lainkaan tärkeä, ei kovin tärkeä, melko tärkeä, erittäin tärkeä.)”

^d Vuoden 2008 Työolotutkimuksen luvut on otettu julkaistusta raportista (Lehto & Sutela 2008).

Analyyssi tehtiin useassa vaiheessa. Ensin tarkasteltiin työn tärkeyden muutosta graafisesti koko ajanjaksona 1997–2008. Toiseksi etsittiin selittäviä tekijöitä työn keskeisyydelle poikkileikkausaineistossa (Työ murroksessa 2007). Tässä kirjallisuudesta ja omien analyysien perusteella valittiin malli, jossa selitettävänä muuttujana oli työn keskeisyys ja selittävinä muuttujina työn mielekkyys, työsuhteen epävarmuus, kiire, työnantajan huolenpito, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, työn velvoittavuus, esimiestuki, työn arvot ja taustamuuttujat.

Edelleen tarkastelimme työn mielekkyyttä. Myös tämä analyysi perustui 2007 poikkileikkausaineistoon. Työn epävarmuus, työnantajan huolenpito, työn velvoittavuus, kiire, esimiestuki, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, sisäiset ja ulkoiset työn arvot sekä taustatekijät olivat mallissa selittäjinä. Lopuksi tutkimme taustamuuttujien roolia työn epävarmuuden selittäjinä.

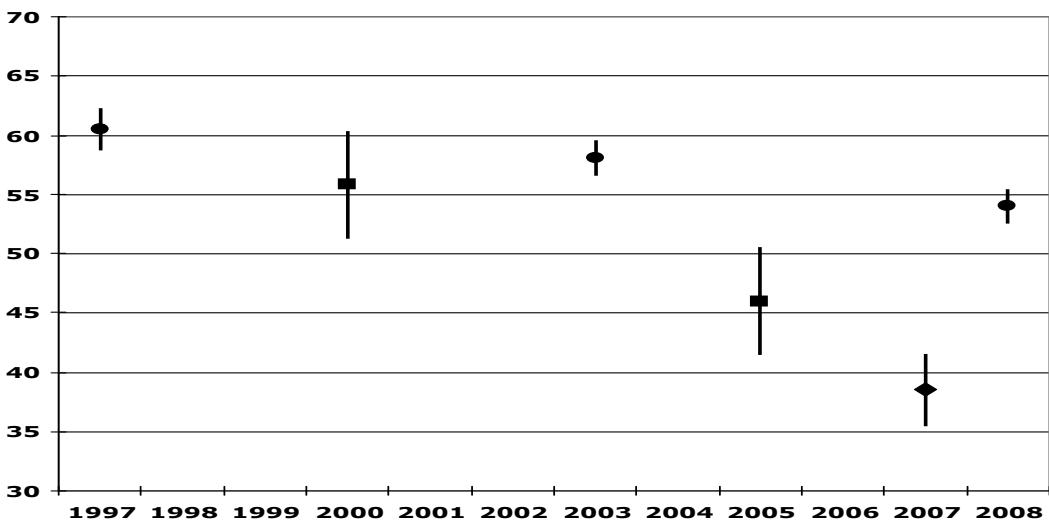
Tilastolliset analyysit tehtiin SAS-ohjelmistolla. Työn keskeisyys analysoitiin LOGISTIC-ohjelman järjestysasteikollisen vastemuuttujien mallia (cumulative logit) käyttäen. Tämä valittiin, jotta vaatimus samasta välimatkasta kolmen luokan välillä ei tuottaisi ongelmia. Vaikka selitettävässä muuttujassa on useita luokkia, jokaista selittäjää kohden estimoidaan vain yksi parametri. Näissä analyyseissa positiiviset estimaatit viittaavat työn keskeisyyden kasvuun.

Työn mielekkyys ja työsuhteen epävarmuus olivat välimatka-asteikollisia selitettäviä muuttujia. Ne analysoitiin SASin GENMOD-ohjelmalla

samalla tavoin kuin perinteisessä regressioanalyyssissä. Koska sekä selitettävät että selittävät muuttujat oli skaalattu nollan ja yhden välille, selittäjien vaikutukset voitiin tulkita prosentteina selitettävän muuttujan koko skaalasta (vaikkakaan ei selitysasteena). Mallit estimoitiin maximun likelihood -menetelmällä. Yksittäisten muuttujien vaikutukset (jatkuvat tai dummy-muuttujat) testattiin likelihood-ratio -testillä tai Waldin khii-neliötestillä (King 1989). Yksittäiset parametristimaatit testattiin myös Waldin khii-neliötestillä, joka oli tässä analoginen perinteisen regressioanalyysin T-testin kanssa.

Tulokset

Tutkimuskysymykseen ”Onko työn arvossa tapahtunut muutosta?”, saamme vastauksen kuvio 1, joka esittää taulukon 4 tiedot työn erittäin tärkeäksi ilmoittaneiden osalta. Työn tärkeyden muutos nähdään selvänä siirtymänä erittäin tärkeästä melko tärkeään (taulukko 4). Koska kyseessä ovat erilaiset aineistot, on selkeämpää tarkastella erikseen samankaltaisia aineistoja. Siitä näkyy, että Tilastokeskuksen työolotutkimukset antavat yleensä työn tärkeydestä korkeimman arviot, mutta niissäkin on tapahtunut laskua erityisesti vuosina 2003–2008. World Values Survey -aineistojen luvuissa näkyy myös selvä lasku viiden vuoden ajanjaksolla. Työ murroksessa -tutkimus, joka kysymykseltään lähinnä vastaa World Values -aineistoja, antaa alimman arvion.



Kuvio 1. Työn erittäin tärkeäksi elämänilueeksi ilmoittaneiden prosenttiosuudet luottamusvälineen kuudessa aineistossa (palkansaajat).

Johtopäätös työn keskeisyyden ja tärkeyden muutoksesta saa lisätukea siitä, että muissa elämäntilanteissa näkyy työlle vastakkaisia muutoksia (taulukko 4). Perhe, joka yleensäkin katsotaan tärkeimmäksi, olisi jossain määrin edelleen lisännyt tärkeyttään. Suurin muutos olisi kuitenkin tapahtunut vapaa-ajan tärkeydessä, erityisesti Tilastokeskuksen aineistoissa. Kahdessa kolmesta uusimmasta aineistosta vapaa-aika oli työtä tärkeämpi elämäntilanne.

Toinen tutkimuskysymys koski työn mielekkyyden roolia työn keskeisyyden vähenemisessä. Tulkitaksemme mahdollisia syitä työn

keskeisyyden vähenemiseen tarkastelimme sitä selittäviä tekijöitä vuoden 2007 Työ murroksessa -aineiston avulla. Ensimmäinen malli (malli 1, taulukko 5) sisälsi työn mielekkyyden, työn velvoittavuuden, työntekijän huolenpidon, työsuhteen epävarmuuden, kiireen, esimiestuen, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, sisäiset ja ulkoiset työn arvot sekä eri taustatekijöiden piirteet selittäjinä. Mielekkyys, työn velvoittavuus, ja työntekijän huolenpidon kokeminen olivat tärkeitä työn keskeisyyden selittäjiä. Ne olivat kaikki positiivisessa suhteessa työn keskeisyyteen.

Taulukko 5. Työn tärkeyden selittäjät, palkansaajat 2007 Työ murroksessa -aineistossa (N=879).

Selittäjä	Selittäjän luokka	Malli 1:	Malli 2:
		Estimaatti (keskivirhe)	Estimaatti (keskivirhe)
Työn mielekkyys		2,05 (0,49)**	
Työn velvoittavuus		2,30 (0,40)**	
Työntekijän huolenpito		1,00 (0,33)**	
Työsuhteen epävarmuus		0,24 (0,24)	-0,20 (0,23)
Kiire		0,25 (0,27)	0,08 (0,26)
Esimiehen tuki		0,11 (0,40)	0,89 (0,36)*
Vaikutusmahdollisuudet		-0,18 (0,35)	0,55 (0,32)
Työorientaatio	Materialistinen	0	0
	Sekamuoto	0,18 (0,22)	0,22 (0,21)
	Postmaterialistinen	-0,12 (0,26)	-0,08 (0,25)
		Selitysaste =0,14	Selitysaste =0,06

Luvut ovat ristitulosuhteiden (odds ratio) logaritmeja keskivirheineen (vertailuryhmä lihavoitu).

Muut selittäjät: sukupuoli, ikä, koulutus, sosioekonominen asema ja työsuhtedyyppi.

* Merkitsevä 0,05 tasolla (kaksisuuntainen testi).

** Merkitsevä 0,01 tasolla (kaksisuuntainen testi).

Kolmas tutkimusongelma koski mielekkyyteen ja epävarmuuteen liittyviä ja välittäviä tekijöitä. Tutkimme myös, olisivatko kolme (mielekkyys, työn velvoittavuus ja esimiehen huolenpito) tilastollisesti merkitsevää psykologista selittäjää välittävinä tekijöinä muille mahdollisille selittäville tekijöille (malli 2, taulukko 5). Vaikka näyttö välittymisestä ei ollut niin selvä kuin Reuben Baron ja David Kenny (1986) esittävät, havaitsimme siihen viittaavaa muutosta työsuhteen epävarmuuteen, esimiestukeen ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvänä. Näiden muuttujien estimaatit muuttuivat huomattavasti, kun potentiaaliset välittävät tekijät (mielekkyys, velvoittavuus ja esimiehen huolenpito) poistettiin mallista ja kahdessa tapauksessa estimaatin etumerkki vaihtui. Ilman välittäviä muuttujia mainittujen kolmen muuttujan

”bruttovaikutukset” olivat seuraavat: työsuhteen epävarmuus vähensi työ tärkeyttä, mutta esimiestuki ja vaikutusmahdollisuudet lisäsivät sitä.

Koska Suomessa oli havaittu työn mielekkyyden vähenemistä (Alasoini 2006), ja mielekkyys ennusti työn keskeisyyttä, tutkimme myös mielekkyyden selittäjiä (taulukko 6). Näiden analyysien perusteella työsuhteen epävarmuus ja kiire vähensivät mielekkyyttä, kun taas työn velvoittavuus, esimiestuki ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet kasvattivat sitä. Esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien maksimivaikutus työn mielekkyyteen oli viidesosa (0,22 eli 22 %) mielekkyyden muuttujan koko vaihteluvälistä (0–1). Materialistisesti orientoituvat pitivät työtään vähemmän mielekkäänä kuin muut.

Taulukko 6. Työn mielekkyyden selittäjät, palkansaajat 2007 Työ murroksessa -aineistossa (N=879).

Selittäjä	Selittäjän luokka	Estimaatti (keskivirhe)
Työsuhteen epävarmuus		-0,08 (0,02)**
Työntajan huolenpito		0,08 (0,02)**
Työn velvoittavuus		0,06 (0,03)*
Kiire		-0,10 (0,02)**
Esimiehen tuki		0,09 (0,03)**
Vaikutusmahdollisuudet		0,22 (0,02)**
Työorientaatio	Materialistinen	0
	Sekamuoto	0,03 (0,02)*
	Postmaterialistinen	0,01 (0,02)
Sukupuoli	Nainen	0
	Mies	-0,01 (0,01)
Sosioekonominen asema	Työntekijä	0
	Alempi toimihenkilö	0,01 (0,01)
	Ylempi toimihenkilö	0,04 (0,02)*
Ikä	18–24	-0,08 (0,03)**
	25–34	-0,05 (0,02)**
	35–44	-0,05 (0,02)**
	45–54	-0,01 (0,01)
	55–64	0
Koulutus	Perusaste	0
	Keskiaste	-0,01 (0,02)
	Korkea-aste	0,03 (0,02)
Työsuhdetyyppi	Vakinainen kokoaikainen	0
	Vakinainen osa-aikainen	-0,07 (0,02)**
	Määräaikainen kokoaikainen	-0,00 (0,02)
	Määräaikainen osa-aikainen	0,04 (0,04)
		Selitysaste =0,40

Luvut ovat vakioimattomia regressiokertoimia keskivirheineen (vertailuryhmä lihavoitu).

* Merkitsevä 0,05 tasolla (kaksisuuntainen testi).

** Merkitsevä 0,01 tasolla (kaksisuuntainen testi).

Lopuksi halusimme tarkastella tarkemmin työsuhteen epävarmuutta ja sen taustatekijöitä (taulukko 7), koska se oli eräs työn mielekkyyden tilastollisesti merkitsevistä selittäjistä. Havaitimme odotetusti, että määräaikaiset työntekijät kokivat

työsuhteen epävarmuutta enemmän kuin vakinaiset. Ylempillä toimihenkilöillä oli myönteisempi näkemys ja miehillä vähemmän myönteinen kuva tulevista työllisyysnäköistään. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta kasvoi kun ikä lisääntyi.

Taulukko 7. Työn epävarmuuden selittäjät, palkansaajat 2007 Työ murroksessa -aineistossa (N=879).

Selittäjä	Selittäjän luokka	Estimaatti (keskivirhe)
Sukupuoli	Nainen	0
	Mies	0,05 (0,02)*
Sosioekonominen asema	Työntekijä	0
	Alempi toimihenkilö	-0,03 (0,03)
	Ylempi toimihenkilö	-0,11 (0,03)**
Ikä	18–24	-0,13 (0,05)*
	25–34	-0,09 (0,04)*
	35–44	-0,06 (0,03)
	45–54	-0,05 (0,03)
	55–64	0
Koulutus	Perusaste	0
	Keskiaste	-0,06 (0,04)
	Korkea-aste	-0,07 (0,04)
Työsuhdetyyppi	Vakinainen kokoaikainen	0
	Vakinainen osa-aikainen	0,00 (0,05)
	Määräaikainen kokoaikainen	0,28 (0,03)**
	Määräaikainen osa-aikainen	0,32 (0,07)**
		Selityaste = 0,13

Luvut ovat vakioimattomia regressiokertoimia keskivirheineen (vertailuryhmä lihavoitu).

* Merkitsevä 0,05 tasolla (kaksisuuntainen testi).

** Merkitsevä 0,01 tasolla (kaksisuuntainen testi).

Postmaterialistiset ja materialistiset (mukavat työtoverit, mielenkiintoinen työ/varma työ, hyvä palkka) arvot ja odotukset jaettiin kolmeen ryhmään. Näistä sekaryhmä oli yleisin, eli ne, jotka valitsivat ristiin, esimerkiksi joko varman työn ja mukavat työtoverit tai mielenkiintoisen työn ja hyvän palkan. Vastaajista 65–66 prosenttia kuului tähän ryhmään. Naisista 25 prosenttia arvosti postmaterialistisia arvoja. Sen sijaan miehistä 18 prosenttia oli materialisteja. Yllättävää oli, että eivakinaisessa työssä olevat olivat useammin postmaterialististen arvojen kannalla kuin vakinaisessa työssä olevat. Tässä ryhmässä solufrekvenssit olivat pieniä, joten vähäininkin virhe aineiston käsittelyssä saattoi näkyä tuloksissa. Nuorimmat (18–24-vuotiaat) olivat erityisen selvästi postmaterialistisesti suuntautuneita (26 %).

Pohdinta

Työn arvot eivät ole kuuluneet nykyisten arvoeteetikoiden malleihin. Shalom Schwartz on todennut työn olevan puutearvo, jonka arvo nousee sen puuttuessa ja vähenee tarjonnan lisääntyessä. Tämä puutehypoteesi sivuuttaa kuitenkin ihmisten kokeman työn arvon hyvin pin-

tapuolisesti. Ihmisten identiteettiin ja elämisen hallintaan oleellisesti vaikuttava työ ei ehkä ole selitettävissä vain tuotteen arvon tavoin muuttavasta ilmiöstä. Lama-ajan arvomuutoksista on saatu osittain ristiriitaisilta vaikuttavia tuloksia. Osa tutkijoista on havainnut arvojen muutosta ja monet toteavat niiden muuttumisen vähäisyyden. (Vecernik 2003.) Sukupolvien väliset erot (Inglehart 1990), elämänskaaren erot ja periodivaikutus (Puohiniemi 2002) voivat sekoittaa ja vaikuttaa yleiseen trendiin. Vastaajien joukko koostuu monesta erilaisesta ryhmästä, joiden kohdalla trendit voivat kehittyä eri suuntiin tai samaan suuntaan eri syistä.

Virhelähteinä tässä tutkimuksessa saattaa olla kyselymenetelmän ominaisuuteen kuuluva käsitteellinen epämääräisyys. Emme voi tietää varmasti, miten vastaaja on tulkinut kunkin kysymyksen. Edelleen olemme tarkastelleet seurannassa eri aineistoja, joiden välillä on eroja otoksen rakenteessa sekä tiedonkeruumenetelmässä. Tästä syystä rajasimme kaikki aineistot koskemaan työllisiä 18–64-vuotiaita palkansaajia. Viiden ensimmäisen aineiston (1997, 2000, 2003, 2005, 2007) tarkemmassa analyysissä myöskään

aineistojen ikä-, sukupuoli- ja koulutusrakenne eivät kokonaan selittäneet eroja elämäntilanteiden tärkeydessä.

Tässä artikkelissa ensimmäisenä tutkimusongelmana oli: ”Onko työn tärkeys muuttunut vuosittain vaihteessa vuosina 1997–2008?” Toiseksi tarkastelimme kansainvälisiä ja suomalaisia tutkimuksia työn arvojen muutoksista ja erittelimme mahdollisten työhön liittyvien tekijöiden osuutta: ”Mitä tekijöitä työn arvon muutokseen liittyy?”

Tarkastelemalla kuutta eri tutkimusaineistoa saimme tulokseksi, että muutos työn keskeisyydessä ja tärkeydessä oli tapahtunut. Työn arvo oli laskenut eri aineistosta saadun kuvan perusteella vuoteen 2008. Työn keskeisyys ja tärkeys liittyi työn mielekkyyteen, jonka vähenemisen on todettu ajoittuvan samoihin aikoihin myös muissa tutkimuksissa (Alasoini 2006; Antila 2006; Ylöstalo 2007). Työn keskeisyyteen liittyy myös muiden elämäntilanteiden keskeisyys. Perhe on yleensä arvioitu tärkeimmäksi, työ seuraavaksi ja vapaa-aika vähemmän keskeiseksi. Vapaa-ajan tärkeys korostui niillä vastaajilla, jotka pitivät työtä melko tärkeänä verrattuna niihin, jotka pitivät työtä erittäin tärkeänä. (Kasvio ym. 2008).

Työn mielekkyyden väheneminen vuorostaan liittyi työsuhteen epävarmuuteen, esimiehen antamaan tukeen ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin. Oliko muutoksessa kyse Inglehartin esittämästä postmaterialististen arvojen kasvusta vai puutehypoteesin toteumasta vai periodi-vaikutuksesta, joka liittyy talouden tai työelämän muutoksiin? Oletamme, että työn arvon periodiluonteinen väheneminen liittyi työelämän ja talouselämän ”ideologiseen” ja toimintatapojen muutokseen. Tämä vähensi eri aloilla työskentelevien ihmisten työn motivaation perusteita ja siten työn mielekkyyttä. Työn mielekkyys näytti olevan välittävänä tekijänä työn arvon laskussa. Suomessa työolobarometrit ovat kuvanneet työllisyysodotusten muutoksia ja työelämän laadun muutoksia vuosikymmenien ajalta. Vuonna 2001 tapahtunut työllisyysodotusten selvä lasku (Ylöstalo 2007) saattoi myös liittyä todettuun työn mielekkyyden muutokseen kielteiseen suuntaan (Alasoini 2006).

Raija Julkunen on kuvannut tätä aikaa riskin yksityistämisen ajaksi, jolloin pyrittiin edistämään yleisestä sosiaaliturvasta siirtymistä yksityisen eläkevakuutuksen piiriin. Tätä riskin yksityistä-

mistä tapahtui myös yrityksissä, joissa taloudellinen riski siirrettiin työntekijöiden kannettavaksi pätkätoiden ja vuokratöiden teettämisen myötä. Tähän liittyi myös joustavuuden ja työntekijöiden omavastuuseen korostaminen ja omasta ”markkinakelpoisuudesta” huolehtimisen velvollisuus. Tämä edustaa ehkä työn ”uutta” työn velvoittavuutta. Muotitermi ”flexicurity” onkin ehkä eräänlainen lohduketermi pätkätoiden synnyttämän moraalisen epämuutoksen voittamiseksi. Sen sisältö ja seuraamukset ovat jääneet määrittelemättä ja se merkitsee eri asioita eri Euroopan maissa (Moilanen 2007).

On nähtävissä erilaisia inhimillisiä polkuja työn mielekkyyden vähenemiseen ja sitä kautta työn arvon vähenemiseen. Seurantavuosina neoliberalismin mukaiset julkisen sektorin yksityistämiset ja supistamiset, pätkä- ja vuokratöiden lisääntyminen, yritysten irtisanomiset hyvässä taloudellisessa tilanteessa, fuusiot ja ulkoistamiset ovat lisänneet yleistä epävarmuutta. Työllisyys ei parantunut laman jälkeen nopeasti muiden taloudellisten indikaattorien mukana, ja työmarkkinoilla harjoitettiin palkkamalattia vielä 15 vuotta. Julkisella sektorilla työntekijöiden tilannetta ei helpotettu kuin vasta vuosien kuluttua edellisestä lamasta. Ehkä ne, jotka aiemmin yleensä kokivat työnsä erittäin tärkeiksi, kuten opettajat ja hoitajat, eivät enää suurten luokkien ja potilasjoukkojen keskellä pystyneet toimimaan työihanteensa mukaisesti. Niinpä työn mielekkyys väheni ja sitä kautta myös työn tärkeys. Ylempien teknisen toimihenkilönkin työn mielekkyys ja arvo saattoi laskea, kun hän näki pitkän tähtäyksen suunnittelua vaativan tuotekehittämisen arvostuksen laskun verrattuna nopeita voittoja tuottavaan finanssipeliin. Työmailla työntekijät, joiden palkka ei noussutkaan, näkivät, että maltti ei ulottunut johtajien palkkoihin. Niinpä he kokivat, ettei heidän osaamistaan arvostettu.

Puohiniemen (2002) oletus it-kuplan puhkeamisesta syynä työn arvon vähenemiseen, on ehkä oikeaan osunut. Taloudellisten muutosten seuraukset odotuksiin ja arvojen muutoksiin ovat kuitenkin osin ristiriitaisia ja moninaisia. Antti Kasvio ja Pekka Huuhtanen (2007) korostavat nuorten työasenteiden ja arvostusten merkitystä tuleville työelämän kehityssuunnille. Työn arvostus samoin kuin työhön käytetyn ajan määrä on Suomessa lähentynyt muiden Euroopan maiden

arvoja vastaavaksi. Väestön tietoisuus globaalista keskinäisestä riippuvuudesta on ehkä kasvanut, mutta luottamus taloudellisen ja poliittisen eliitin moraaliiin ei ehkä niinkään. Individualististen arvojen, suoritusarvojen ja itsensä korostaminen lienevät olleet Yhdysvaltojen finanssikriisin eräitä taustoja. Verkasalon esittämä kauppatieteiden miesopiskelijain sijainti tällä arvokartalla ei anna tulevasta lohdullisempaa kuvaa jatkostakaan (Helkama 1997). Yhteiskuntavastuu ei ehkä ollut kovinkaan keskeinen heidän arvostuksissaan.

Useat tutkimukset ovat viime aikoina keskittyneet työn epävarmuuden ilmiöihin. Erityisen ajankohtaiseksi aiheen tekee nykyinen lama-aika. Tämän tutkimuksen aineisto ei sisällä lama-ajan tietoja, vaan ajoittuu nousukauteen. Työllisyyden suhdanteiden vaikutuksien tarkasteluissa työn epävarmuus on liittynyt ehkä enemmän yleiseen epävarmuuteen kuin tosiasialliseen vakinaisten työpaikkojen vähenemiseen. Englannissa sen arvioitiin syntyneen epävarmuuden ”tehtailusta”, joka liittyi julkisen sektorin yksityistämiseen ja sosiaaliturvan heikentämiseen sekä yritysten saneerauksiin ja yritysostojen lisääntymiseen (Doogan 2001). Aiemmin tapahtunut työttömyyden tosiasiallinen väheneminen antoi olettaa epävarmuuden vähentyvän, mutta koska tätä vähenemistä ei tapahtunut, Francis Green kumppaneineen (2000) on katsonut määräaikaisten työsuhteiden kasvun lisänneen työn epävarmuuden kokemista työntekijöiden parissa yleisesti. Se lisääntyikin henkisen työn tekijöiden parissa, mutta väheni perinteisesti epävarmoilla työnteon aloilla. Moshe Sharabi ja Itzhak Harpaz (2007) totesivat työn tärkeyden ja keskeisyyden lisääntyneen Israelissa periodivaikutuksen tuloksena vuosina 1980–1990, jolloin työttömyys kasvoi huomattavasti ja valtion hallinnoimia organisaatioita yksityistettiin. Tämä tulos oli puutehypoteesin mukainen samoin kuin suomalaisten arviot samassa tilanteessa. (Lehto & Sutela 1999). Työn arvo ei vaihtele kuitenkaan yhtä nopeasti kuin taloussuhdanteet, sillä työ ja työnteon mielekkyys liittyvät ihmisten näkemyksiin yhteiskunnasta, elämisen hallintaan, ihmissuhteisiin ja ammatti-identiteettiin.

Uusia epävakaaan työn muotoja on kehittynyt eri maissa. Carola Hommerich (2007) osoitti World Values Surveyn aineistoon ja oman aineistonsa avulla, että japanilainen ja saksalainen

otos toi esiin Inglehartin postmaterialististen arvojen yhdistelmän, pyrkimyksen sekä itsensä toteuttamiseen ja yksilölliseen työtapaan että materialistiseen taloudelliseen turvaan. Tämä kohtalaisen lukuisa sekaryhmä, jota edustivat Japanissa ”Furita” ja Saksassa ”Generation Internship” (työharjoittelijat), nimettiin prekaareiksi post-materialisteiksi. Tähän ryhmään kuuluvat olivat valmiita intensiiviseen työskentelyyn, jos saivat toteuttaa itseään työssä, mutta he kokivat samanaikaisesti tarvetta taloudelliseen turvaan ja työn jatkuvuuteen ja kärsivät voimakkaasti epävarmasta tilanteestaan.

Sikke Leinikki (2009) kuvaa suomalaisten korkeasti koulutettujen kertomuksia ammatti-identiteetin kehittämisen ja taloudellisen toimeentulon vaikeuksista epävakaiden töiden paineessa. Määräaikaiset työsuhteet koetaan enemmän työttömyyden kuin työssäolon vaihtoehtona. Epävakaissa työsuhteissa toimivat nuoret eivät ehkä jatkuvasti suostu kärsimään epävarmuudesta, vaan työttömyyden synnyttämä uhka voidaan pyrkiä voittamaan synnyttämällä uusia arvoja ja ratkaisuja. Tästä onkin näkynyt merkkejä prekaaria työtä ja prekariaatteja koskevissa kirjoituksissa (Vähämäki 2007; Virtanen 2005).

Mikä on tulostemme suhde aikaisemmin esitettyyn puutehypoteesiin? Työkeskeisyyden lasku on ajoittunut taloudelliseen nousukauteen, minkä voisi sanoa olevan puutehypoteesin mukaista. Toisaalta tähän nousukauteen on liittynyt epävarmuuden kasvu. Koska epävarmuus tulostemme perusteella vähentää työn mielekkyyttä ja mielekkyys vastaavasti lisää työn keskeisyyttä, lisääntynyt epävarmuus osaltaan vähentää työn keskeisyyttä. Tämä taas on ristiriidassa puutehypoteesin kanssa. Teoriassa epävarmuudella saattaisi olla kahtalainen vaikutus työkeskeisyyteen: suora lisäävä vaikutus ja epäsuora vähentävä vaikutus mielekkyyden kautta. Epävarmuuden kokonaisvaikutus riippuisi siten näin kahden ”polun” suhteellisesta koosta. Tässä aineistossa epäsuora vaikutus näyttäisi olevan suurempi, eli epävarmuuden kokonaisvaikutus olisi negatiivinen. Tämä vaikutusketjun tarkempi selvittäminen vaatisi kuitenkin uutta aineistoa ja analyysiä.

Vaikka arvojen muutos ei näy suurena prosenttilukujen vaihteluna, sillä voi olla vaikutuksia muun muassa eläkkeelle siirtymiseen. Jos haluamme pidentää työssä jatkamista, on työnteon

arvostusta, edellytyksiä ja esimerkiksi proaktiivisuutta (Antila 2006) parannettava kaikilla aloilla niin nuorten kuin vanhojen työntekijöiden parissa. Koulutus on keino (Alasoini 2006), jota suurimmat suomalaiset yritykset ovatkin tarjonneet jo 1990-luvulla (Vuontisjärvi 2004), mutta se ei koskenut määräaikaista tai vuokratyössä olevia. Jotta työelämä ei edelleen jakaantuisi eri-

arvoiseksi, kaksien työmarkkinoiden maailmaksi (Hudson 2007), on työsuhteen varmuutta ja koulutusta tarjottava myös epävakaisissa työsuhteissa toimiville. Laman varjolla ei tulisi nyt edelleen koventaa työteon ehtoja, vaan kehittää työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä, vähentää epävarmuutta työn jatkumisesta ja lisätä myönteisiä esimiestaitoja.

* * *

Työsuojelurahasto on rahoittanut tätä tutkimusta.

Kirjallisuus

- ALASOINI T. (2006). Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. *Tykes raportteja 45*, Helsinki: Työministeriö.
- ANDOLSEK, D. & STEBLE, J. (2004). *Multinational Perspectives on Work Values and Commitment*. *Cross Cultural Management*, 4, 181–209.
- ANTILA, J. (2006). Työnteon mielekkäisyys ja mielettömyys. *Työpoliittinen tutkimus 305*, Helsinki: Työministeriö.
- BARON, R. & KENNY, D. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- BEEHR, T.A., KING, L.A. & KING, D. (1990). *Social support and occupational stress: talking to supervisors*. *Journal of Vocational Behaviour*, 36, 61–1.
- BURCHELL, B., LAPIDO, D., WILKINSON, F. TOIM. (2002). *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge.
- CAPPELLI, P. (1999). *The new deal at work: managing the market driven workforce*, Boston: Harvard Business School Press.
- DOLLARD, M.F., WINEFIELD, H.R., WINEFIELD, A.H., DE JONGE, J. (2000). *Psychological job strain and productivity in human service workers: a test of the demand-control-support model*. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 501–510.
- DOOGAN, K. (2001). *Insecurity and Long-term Employment*. *Work, Employment and Society*, 15, 419–441.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., & SOWA, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- ELIZUR, D. & SAGIE, A. (1999). *Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values*. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1, 73–87.
- FURNHAM, A. (1990). *The Protestant Work Ethics – The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviours*. London: Routledge.
- GARDULF, A., ORTON, M.-L., ERIKSON, L., UNDEN, M., ARNETZ, B., KAJERMO, K.N. & NORDSTRÖM, G. (2008). *Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden*. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22, 151–160.
- GREEN, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- GREEN, F., FELSTEAD, A. & BURCELL, B. (2000). *Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855–883.
- HACKMAN, J.R. & OLDHAM G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- HARPAZ, I. & FU, X. (2002). *The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change*. *Human Relations*, 55, 639–667.
- HATTRUP K., GHORPADE J. & LACKRITZ J. (2007). *Work Group Collectivism and the Centrality of Work: A Multinational Investigation*. *Cross-Cultural Research*, 41, 236–260.
- HELKAMA, K. (1997). *Arvojen ja ihmiskuvan murros*. Teoksesta T.J. Hämäläinen (toim.) *Murroksen aika – Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta* (s. 242–264). Helsinki: WSOY.
- HELKAMA, K. (2007). *Sosiaalipsykologia ja hyvinvointivaltion tulevaisuus*. *Futura*, 26, 68–71.
- HELKAMA, K. & SEPPÄLÄ, T. (2004). *Arvojen muutos Suomessa 1980-luvulta 2000-luvulle*. Helsinki: Sitra.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- HOFSTEDE, G. (2001). *Culture's Consequences. International Differences in Work Related Values*. Thousand Oaks: Sage.
- HOMMERICH, C. (2007). *Japanese "Furū" and German "Generation Internship": The "precarious post-materialist" as an extension to Inglehart's theory of value change*. *Asia Europe Journal*, 5, 479–498.
- HOUSE, G.S. (1981). *Work Stress and Social Support*, Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- HUDSON, K. (2007). *The new labour market segmentation: Labour market dualism in the new economy*, *Social Science Research*, 36, 1, 286–312.
- INGLEHART, R. (1977). *The Silent Revolution*, Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- JULKUNEN, R. (2004). *Suunnanmuutoksen moraalitalous*. Teoksessa I. Kaupinen (toim.) *Moraalitalous* (s. 235–253). Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit – Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.

- JULKUNEN, R., NÄTTI, J. & ANTTILA, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- JUUTI, P. (1996). *Lama muoavaa suomalaisten elämänlaatua*. *Työterveiset* 4/1996, 14–16.
- KANDOLIN, I. (2000). *Työaika ja työsuhteet*. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, S. Näyhä, A. Seppälä, J. Toikkaneen & A. Tossavainen A. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa v. 2000* (s. 31–5). Helsinki: Työterveyslaitos.
- KALLEBERG, A. (1977). *Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction*. *American Sociological Review*, 42, 124–143.
- KASVIO, A. & HUUHTANEN, P. (2006). *Työ ja työntekijät*. Teoksessa T. Kauppinen ym. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006* (s. 7–47). Helsinki: Työterveyslaitos.
- KASVIO, A. & TJÄDER, J. TOIM. (2007). *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KASVIO, A., NIKKILÄ, R., VIRTANEN, S. & MOILANEN, L. (2008). *Suomalaiset ja työelämä. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KING, G. (1989). *Unifying Political Methodology. The Likelihood Theory of Statistical Inference*. Cambridge: Cambridge University press.
- KIVIMÄKI, M., VAHTERA, J., VIRTANEN, M., ELOVAINIO, M., PENTTI, J. & FERRIE, J.E. (2003). *Temporary Employment and Risk of Overall and Cause-specific Mortality*. *American Journal of Epidemiology*, 158, 663–668.
- LEINIKKI, S. (2009). *Pelon ja toivon välissä. Pätkätöyläisen urakerronta*. Helsinki: TJS Opintokeskus.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (1999). *Efficient, more efficient, exhausted. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–1997*. Helsinki: Statistics Finland.
- LEHTO A.-M. & SUTELA, H. (2004). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- LEHTO, A.-M. & LYLJ-YRJÄNÄINEN, M. & SUTELA, H. (2005). *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291*. Helsinki: Työministeriö.
- LEHTO A.-M. (2006). *Työpaineeet ja kiirekokemukset*. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 249–274). Helsinki: Tilastokeskus.
- LOCKE, E. & LATHAM, G. TOIM. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- LUNDBERG, C. & PETERSON, M. (1994). *The Meaning of Working in U.S. and Japanese Local Governments at Three Hierarchical Levels*. *Human Relations*, 47, 459–484.
- MANKELOW, R. (2002). *The organizational costs of job insecurity and work intensification*. Teoksessa B. Burchell, D. Lapido & F. Wilkinson (toim.) *Job insecurity and work intensification* (s. 137–153). London: Routledge.
- MIKKOLA, T. (2003). *Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka. Tutkimus arvojen mittaamisesta ja monitasoisuudesta Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia No. 241*.
- MOILANEN L. (2007). *Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen?* Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. (s. 198–224). Helsinki: Työterveyslaitos.
- MOILANEN, L. (1997). *Taloudelliset ja organisatoriset muutokset hyvinvoinnin ja työmotivaation kannalta – tutkimuksia lama-ajan työelämästä*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- MOW (1987). *The Meaning of Work*. International Research Team, London: Academic Press Inc.
- NILES, F.S. (1999). *Toward a Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs*. *Human Relations*, 52, 855–867.
- NOLAN, J. (2002). *The intensification of every day life*. Teoksessa B. Burchell, D. Lapido & F. Wilkinson (toim.) *Job Insecurity and Work Intensification* (s. 112–136). London: Routledge.
- NURMINEN M. (2008). *Work life expectancies of fixed-term Finnish employees in 1997–2006*. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 34, 83–95.
- PARKER, S.K., AXTELL, C. TURNER, N. (2001). *Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality and supportive supervisors*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 211–28.
- PETERSON, M. & RUIZ-QUINTANILLA, A. (2003). *Cultural Socialization as a Source of Intrinsic Work Motivation*. *Group Organization Management*, 28; 188–214.
- PUOHINIEMI, M. (2002). *Arvot, asenteet ja ajankuva Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan Vantaa: Limor*.
- ROKEACH, M. & BELL-ROKEACH, S. (1989). *Stability and change in American value priorities, 1968–1981*. *American Psychologist*, 44, 775–84.
- SAGIE, A., ELIZUR, D. & KOSLOWSKY, M. (1996). *Work values: a theoretical overview and a model of their effects*. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503–514.
- SCHIENSTOCK, G. (2007). *From Path Dependency to Path Creation: Finland on its Way to the Knowledge-Based Economy*. *Current Sociology*, 55, 92–109.
- SHARABI, M. & HARPAZ, I. (2007). *Changes in Work Centrality and Other Life Areas in Israel: Longitudinal Study*. *Journal of Human Values*, 13, 95–106.
- SCHWARTZ S. (1999). *A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work*. *Applied Psychology: an International Review*, 48, 23–47.
- SCHWARTZ S. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. Teoksessa M. Zanna (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, (s. 1–65). London: Academic Press.
- SENNETT, R. (2002). *Työn uusi järjestys. Miten uusikapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- SENNETT, R. (2003). *Respect in a world of inequality*. London: Norton & Co.
- SIEGRIST, J., STARKE, D., CHANDOLA, T., GODIN, I., MARMOT, M., NIEDHAMMER, I. & PETER, R. (2004). *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–91.
- SILTALA, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- VAHTERA, J., KIVIMÄKI, M. & PENTTI, J. (1997). *Effect of organisational downsizing on health of employees*. *Lancet*, 350, 1124–1128.
- WEBER, M. (1930/2003). *Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Transl. by Talcott. Parsons. New York: Courier Dover Publications.
- VECERNIK, J. (2003). *Skating on Thin Ice: A Comparison of Work Values and Job Satisfaction in CEE and EU Countries*. *International Journal of Comparative Sociology*, 44, 444–471.

- VIRTANEN, A. (2005). *Mielivalta. Megafoni 5.11.2005.*
- VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., ELOVAINIO, M., VIRTANEN, P. & VAHTERA, J. (2005). *Local economy and sickness absence: prospective cohort study. Journal of Epidemiology and Community Health, 59, 973–8.*
- VIRTANEN, S., HUSMAN, P., KAIKKONEN, R., LOUHELAINEN, K., HUSMAN, K. & RIIHIMÄKI, H. (2008). *Työikäisten terveyserojen kaventaminen. Teoksessa Terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008–2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008: 16.*
- VUONTISJÄRVI, T. (2004). *Modernisation of the European Social Model and Corporate Social Responsibility: A Critical Analysis of Finnish Companies. A thesis in University of Sunderland for the Degree of Doctor of Philosophy.*
- VÄHÄMÄKI, J. (2007). *Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. (s. 243–277). Helsinki: Työterveyslaitos.*
- YANKELOVICH, D. (1994). *How changes in the economy are reshaping American values. Teoksessa H. Aron, T. Mann & T. Taylor (toim.) Values and Public Policy (s. 16–53). Washington, D.C.: The Brookings Institution.*
- YLITALO, M. (2006). *Palkansaajien sairauspoissaolot. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta (s. 293–316). Helsinki: Tilastokeskus.*
- WORLD VALUES SURVEY 2000. SUOMEN AINEISTO [ELEKTRONINEN AINEISTO]. (2003). *FSD0154, versio 4.0 (2003-06-05). Suomen Gallup & Kirkon tutkimuskeskus [tekijät]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja].*
- WORLD VALUES SURVEY 2005. Suomen aineisto [elektroninen aineisto]. (2008). *FSD2118, versio 2.0 (2008-01-09). Suomen Gallup & Kansaneläkelaitos (Kela) & Kirkon tutkimuskeskus & Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [tekijät]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja].*
- YLÖSTALO, P. (2003). *Working Life Barometer. October 2002. Labour Policy Studies No. 250. Helsinki: Ministry of Labour.*
- YLÖSTALO, P. (2007). *Työolobarometri lokakuu 2007. Ennakkotietoja. Helsinki: Työministeriö.*
- YLÖSTALO, P. & JUUKA, P. (2008). *Työolobarometri lokakuu 2008. Ennakkotietoja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.*
- ÅHS, A. & WESTERLING, R. (2005). *Self-rated health in relation to employment status during periods of high and of low levels of unemployment. European Journal of Public Health, 16, 294–304.*