

# **Ihannetyöntekijän profiili ja odotukset työntekijää kohtaan 2000-luvulla:**

Prekaarin työntekijän näkökulma

Sosiaalitieteiden laitos/sosiaalitieteet  
Kandidaatintutkielma  
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Turun Yliopisto

Laatija(t):  
Sonja Kivelä

Toukokuu 2024  
Turku

Kandidaatintutkielma

**Oppiaine:** Sosiaalitieteiden laitos/sosiaalitieteet

**Tekijä(t):** Sonja Kivelä (opiskelijanumero 525198)

**Otsikko:** Ihannetyöntekijän profiili ja odotukset työntekijää kohtaan 2000-luvulla: prekaarin työntekijän näkökulma

**Ohjaaja(t):** Johannes Kananen

**Sivumäärä:** 26 sivua

**Päivämäärä:** 3.5.2024

Tiivistelmän tyyli on **Abstract**.

---

### **Abstrakti: Ihannetyöntekijän profiili 2000-luvulla: ihannetyöntekijän profiilin muovautuminen ja prekaari työ**

Työelämä on ollut muutoksessa ja murroksessa länsimaissa 2000-luvun aikana useiden maailmanlaajuisten trendien muokattua työelämää ja sen käytäntöjä. Työelämän murrokseen vaikuttavia trendejä ovat olleet esimerkiksi globalisaatio, digitalisaatio ja uusliberalismi. Prekaarien eli lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen on myös tunnistettu yhdeksi työelämän murrokseen liittyvistä ilmiöistä. Työelämän murrosta voidaan tarkastella Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden teorian näkökulmasta, jonka mukaan kapitalismin jatkuvan kasvun odotus johtaa siihen, että yritykset ja organisaatiot jatkuvasti “kiihdyttävät” toimintaansa säilyttääkseen kilpailukyvyn markkinoilla.

Työelämän muutokset ja kiihtyvä tahti on vaikuttanut myös työntekijöihin kohdistuviin odotuksiin yksilötasolla. Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena onkin selvittää, millaisia odotuksia työntekijään 2000-luvulla kohdistuu kapitalistisen länsimaisen yhteiskunnan kontekstissa, sekä kuinka prekaari asema työmarkkinoilla mahdollisesti vaikuttaa työntekijäodotuksiin. 2000-luvun aikana odotukset työntekijöitä kohtaan ovat kasvaneet, joka näkyy niin koulutustason kuin osaamisen odotuksena, kuin myös odotuksena siitä, että työntekijä omaa tarvittavat sosiaaliset ja psykologiset taidot ja stressinhallintakeinot selviytyäkseen työelämän haasteista.

Prekaari asema työmarkkinoilla altistaa usein monella tapaa huono-osaisuudelle ja on jo itsessään monelle prekaarissa asemassa työskentelevälle ihmiselle kuormittava tekijä. Tutkielmassani tarkastelen työntekijäodotuksia ja ihannetyöntekijän kuvaa yleisen tason lisäksi myös tarkemmin prekaaria työtä tekevän työntekijän näkökulmasta, jotta on mahdollista selvittää, ovatko työntekijäodotukset tasapainossa työstä saatavien hyötyjen kanssa, kun työsuhde ei ole vakituinen. Kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan vaikuttaisi siltä, että prekaari asema työmarkkinoilla ennustaa suurempia yksilöön kohdistuvia odotuksia liittyen työn priorisoimiseen, epävarmuuden tunteen sietämiseen, sekä epätasapainoisen työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen hyväksymiseen. Myös joustavuus liittyen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen vaikuttaisi olevan yksi prekaaria työtä tekeville työntekijöille ihanteellinen ominaisuus. Luonteeltaan ominaisuudet eivät eroa merkittävästi vakituista työtä tekevien ihannepiirteistä, mutta odotuksiin itsenäisesti vastaaminen ilman työpaikan tukea jää usein prekaarin työntekijän kontolle. Tämä puolestaan voi aiheuttaa työntekijälle muita suurempaa kuormitusta ja stressiä.

**Avainsanat:** työn murros, ihannetyöntekijä, prekariteetti, prekarisaatio, sosiaalinen kiihtyvyys, psykologinen sopimus

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto, tutkimustausta</b>	<b>4</b>
1.1	Työelämä murroksessa 2000-luvulla	5
1.2	Työmarkkinoiden historiaa ja kapitalismin vaikutus ihannetyöntekijän profiilin muotoutumiseen	6
1.3	Työn merkitys – miksi tutkia työntekijäodotuksia	7
<b>2</b>	<b>Prekaari työelämä osana laajempaa työelämän murrosta</b>	<b>10</b>
2.1	Työelämän prekarisaatio ilmiönä	10
2.2	Onko prekaarilla työelämällä todellisuudessa merkitystä?	11
<b>3</b>	<b>Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden teoria selittävänä tekijänä työntekijäodotusten muutoksen takana</b>	<b>13</b>
3.1	Sosiaalinen muutos	13
3.2	Elämäkulun kiihtyminen	14
3.3	Teknologian kiihtyminen	15
3.4	Sosiaalinen kiihtyminen ja prekarisaatio	16
<b>4</b>	<b>Odotukset työntekijää kohtaan</b>	<b>17</b>
4.1	Psykologinen sopimus – odotukset työnantajan ja työntekijän välillä	17
4.2	Työntekijäodotukset ja mielenterveyshaitat	19
4.3	Mielenterveys prekaarin työntekijän näkökulmasta	20
<b>5</b>	<b>Johtopäätökset</b>	<b>22</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>25</b>

## 1 Johdanto, tutkimustausta

Tämä tutkielma käsittelee työnantajan ja työntekijän välisiä valtarakenteita siitä näkökulmasta, millaisia odotuksia työntekijää kohtaan 2000-luvulla kohdistuu, sekä kuinka prekarisoitunut työelämä osana laajempaa työelämän murrosta on mahdollisesti osaltaan vaikuttanut ihannetyöntekijän profiilin muovautumiseen, sekä miltä työntekijäodotukset näyttävät prekaaria työtä tekevän henkilön näkökulmasta.

Tutkimusaineistona hyödynnän tutkielmassani vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita, joiden avulla pyrin luomaan laajan yleiskuvan ihannetyöntekijästä länsimaisessa kapitalistisessa yhteiskunnassa. Ajallisesti pyrin keskittymään vain sellaisiin artikkeleihin ja tutkimuksiin, jotka ovat peräisin 2000-luvulta. Olen rajannut artikkelit ja lähteet 2000-luvulle siitä syystä, että koen työn suurimman murroksen tapahtuneen 2000-luvun aikana teknologian nopean kehityksen ja muiden makrotason ilmiöiden, kuten globalisaation vuoksi. Koen myös aiheen ajallisen rajauksen olevan tarpeellinen siitä syystä, että prekarisaatiota ja sen yhteiskunnallista merkitystä on alettu tutkia enemmän ilmiönä 2000-luvulla.

Lähdemateriaali koostuu sekä englanninkielisistä, että suomenkielisistä tutkimusartikkeleista. Suomenkielistä aineistoa löytyi laajasti liittyen sekä työelämän murrokseen, että prekarisaatioon. Suomessa prekarisaatiota on tutkinut erityisesti Pyöriä kollegoineen, joten lähteissäni on useampi artikkeli liittyen hänen tekemäänsä tutkimukseen aiheen saralla. Teoreettisen viitekehyksen olen pitkälti saanut aiheelleni englanninkielisistä artikkeleista. Esimerkiksi Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden teoria, jolla koen olevan merkitystä työntekijäodotusten muotoutumiseen, sekä psykologiseen sopimukseen ja uusliberalismiin liittyvät lähteet olivat pitkälti kaikki englanninkielisiä.

Kiinnitän tutkielmassani ja analysoimassani aineistossa huomiota siihen, millaisia a) ilmiöitä työn murrokseen liittyen aineistossa tulee esiin työntekijän näkökulmasta, b) kuinka nämä ilmiöt vaikuttavat niihin odotuksiin, joita työntekijää kohden kohdistuu, sekä c) millaisia mahdollisesti muista eroavia odotuksia prekaari asema työmarkkinoilla voi luoda työntekijälle verrattuna vakituisessa työsuhteessa työtä tekeviin. Tutkielmani tavoitteena on selvittää aiemman tutkimuksen pohjalta, millainen ihannetyöntekijän profiili on 2000-luvun muuttuvilla työmarkkinoilla, sekä millaisia odotuksia tämä työntekijää kohtaan kohdistaa yksilötasolla.

Kiinnitän tutkielmassani huomiota erityisesti siihen, kuinka työelämän prekarisaatio eli työsuhteiden laaja-alainen muutos vakituisista pitkäaikaisista työsuhteista lyhytkestoisempiin määräaikaisiin työsuhteisiin ja keikkaluonteisiin töihin vaikuttaa ihannetyöntekijän profiiliin, sekä niihin odotuksiin, joita työntekijään kohdistuu.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- Millainen on ihannetyöntekijän kuva aiempaan tutkimustietoon perustuen 2000-luvulla?
- Millaisia odotuksia tämä ihannekuva kohdistaa työntekijään yksilönä länsimaisen kapitalistisen yhteiskunnan kontekstissa, ja miten prekarisaatio mahdollisesti heijastuu odotuksiin työntekijää kohtaan?

Toteutan tutkielmani kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmetodi, jonka avulla kootaan aiempaa tutkimustietoa valitusta aiheesta, jonka pohjalta on mahdollista tuottaa uutta tutkimustietoa ja näkökulmia. Kirjallisuuskatsaus on niin sanotusti ‘tutkimusta tutkimuksesta’ (Salminen, 2011). Kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kolmeen eri tyyppiin; kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, systemaattiseen katsaukseen, sekä meta-analyysiin (Salminen, 2011). Oman tutkielmani toteutan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopii mielestäni perustellusti aiheen käsittelyyn, koska sen avulla on ensinnäkin mahdollista luoda kuva ihannetyöntekijän profiilista aikeisempaan tutkimukseen perustuen ilman tarkkoja rajoituksia, sekä toiseksi luoda kuva siitä, miten näistä aiemmista tutkimustuloksista käy ilmi työntekijään kohdistuvat odotukset länsimaisen kapitalistisen yhteiskunnan kontekstissa. Tutkimuskysymykset voidaan myös systemaattiseen katsaukseen ja meta-analyysiin nähden pitää väljempinä (Salminen, 2011). Tämä on mielestäni tarpeen ja perusteltua, sillä työn murros ilmiönä itsessään on konseptina laaja, samoin kuin ihannetyöntekijän määrittely.

## **1.1 Työelämä murroksessa 2000-luvulla**

Työelämä on koko 2000-luvun ajan ollut jatkuvassa muutoksessa ja murroksen tilassa. Tähän ovat vaikuttaneet monet makrotason megatrendit, kuten kiihtynyt digitalisaatio, automatisaatio, globalisaatio, työnteon itsenäistyminen ja itsensä johtaminen, sekä vakituisen palkkatyön

väheneminen ja sen myötä lyhyempien määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen työmarkkinoilla (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, s. 141). Työterveyslaitoksen vuonna 2023 julkaisemassa katsauksessa työelämän muutoksiin esiin nousee erityisesti neljä koronapandemian jälkeistä trendiä, jotka tällä hetkellä vaikuttavat olennaisesti työelämän murrokseen. Nämä katsauksessa esille nousseet trendit ovat (1) työn itsenäistyminen etätöön lisääntyneenä, (2) digitalisaation vauhdittuminen, (3) työuupumuksen lisääntyminen etätöön vaikutuksesta, sekä (4) digitalisaation myötä vauhdittunut työssä oppimisen tarve (Työterveyslaitos, 2023). Työelämän jatkuvat ja dynaamiset muutokset kohdistavat painetta yrityksiin ja organisaatioihin, mutta myös työntekijään yksilötasolla. Syinä tähän ovat erityisesti työn epäpolitisoituminen, sekä kapitalismille ja länsimaille tyypillinen individualismi (Onnismaa, 2015), eli yksilökeskeisyys. Keskityn tutkielmassani tutkimaan ihannetyöntekijän profiilia ja työntekijään kohdistuvia odotuksia länsimaisen kapitalistisen yhteiskunnan kontekstissa, sillä on mahdollista, että muunlaisessa poliittisessä ympäristössä tai erilaisessa talousjärjestelmässä työntekijältä odotetaan hyvinkin erilaisia asioita. Erilaisessa talouspoliittisessa järjestelmässä työn murroksen aiheuttamat paineet eivät välttämättä kohdistu samalla tavalla suoraan yksilöön, kuin kapitalistisessa järjestelmässä. Työn murros tai työn muutos on ilmiönä laaja, ja kuten edellä mainittu, siihen ovat vaikuttaneet monet teknologian kehitykseen, globalisaatioon, digitalisaatioon, sekä poliittiseen päätöksentekoon liittyvät megatrendit. Nämä megatrendit ja kapitalismi talousjärjestelmänä ovat ajan kuluessa muovanneet jatkuvasti niitä odotuksia, jotka kohdistuvat kapitalismin puitteissa toimivien yritysten ja organisaatioiden työntekijöihin. Tässä tutkielmassa kiinnitän huomioni tarkastelemaan työn murroksen ilmiönä erityisesti prekariteettia ja epävarmojen työsuhteiden lisääntymisen mahdollista vaikutusta työntekijöihin kohdistuviin odotuksiin.

## **1.2 Työmarkkinoiden historiaa ja kapitalismin vaikutus ihannetyöntekijän profiilin muotoutumiseen**

Jotta pystymme ymmärtämään odotusta siitä, että työntekijän tulisi olla tietynlainen ollakseen 'hyvä työntekijä', on meidän otettava huomioon se talous- ja yhteiskuntajärjestelmä, jonka kontekstissa toimimme. Länsimaissa tämä järjestelmä on kapitalismi. Ihannetyöntekijän profiilin ja rooli-odotusten ymmärtämisen kannalta on tärkeää ottaa tämä huomioon myös siitä syystä, että talousjärjestelmät ovat pohjimmaltaan luonteeltaan suhteita ihmisten välillä. Kapitalistisessa järjestelmässä työntekijän tehtävä on tuottaa tuote tai palvelu työnantajalleen, joka puolestaan pyrkii tämän tuotteen tai palvelun avulla saavuttamaan taloudellista voittoa

itselleen ja yritykselleen, vahvistaakseen asemaansa markkinoilla (Bowles, Edwards & Roosevelt 1993, s. 27). Koska kapitalismin tarkoituksena on tuottaa jatkuvaa kasvua ja voittoa, on kapitalismille ominaista myös sen alati muuttuva luonne (Bowles ym. 1993, s. 12). Tämä paine dynaamisuuteen ja kilpailukyvyn säilyttämiseen ei kohdistu ainoastaan taloudellista voittoa tavoitteleviin yrityksiin, vaan myös yritysten työntekijöihin yksilötasolla. Poliittisessa päätöksenteossa on kapitalismin ihanteiden mukaisesti suosittu uusliberalismia. Uusliberalismi on talouspoliittinen ilmiö, oppi ja suuntaus, joka suosii vapaita markkinoita. Uusliberalistisen ajattelun mukaan markkinat toimivat parhaiten säädellessään itse itseään mahdollisimman vähäisellä puuttumisella esimerkiksi poliittisen päätöksenteon ja valtion puolesta. Uusliberalismin ihanteena ovat muun muassa tehokkuus, vapaus, sekä oikeudenmukaisuus, jotka saavutetaan korvaamalla julkinen talous yksityistämällä markkinat (Patomäki, 2007, s. 8). Uusliberalistinen yksityistämiseen tähtäävä ja usein sosiaalipoliittisia turvaverkkoja samanaikaisesti heikentävä poliittinen päätöksenteko korostaa yksilökeskeisyyttä yhteiskunnassa, sillä se tuo kapitalismin ytimessä olevan kilpailumentaliteetin konkreettiseksi osaksi ihmisten elämää esimerkiksi kilpailuna työpaikoista, koulutuspaikoista, sekä muista taloudellisista resursseista. Yhteiskunnan resurssit ovat aina rajalliset, mutta uusliberalistisessa politiikassa nämä resurssit eivät suinkaan jakaudu tasan niitä tarvitsevien kesken, vaan ainoastaan vahvimmat selviävät ja kukoistavat, ja on ihmisen omista kyvyistä ja sinnikkyyydestä kiinni millaiseen asemaan he yhteiskunnassa päätyvät. Esimerkiksi ekonomisti Guy Standing on kirjoituksissaan todennut, että uusliberalistinen talouspolitiikka edistää yhteiskunnallista polarisaatiota, jolloin käytännössä katsoen ihminen on joko voittaja tai häviöjä (Pyöriä & Ojala, 2016, s. 1) Tämä kilpailuun pohjautuva ajatusmalli yhdistettynä individualismin kulttuuriin vaikuttaa työmarkkinoilla myös työntekijään kohdistuviin odotuksiin. Kun ennen työntekijän jaksamisen suojana on ollut kollektiivisuus, ovat työelämän kiihdyttäessä vauhtiaan odotukset heijastuneet yhä enemmän työntekijään yksilötasolla (Onnismaa, 2015). Tämä on havaittavissa myös esimerkiksi silloin, kun työelämän muutoksia tarkastellaan Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden (eng. *social acceleration*) teorian näkökulmasta. Rosan teoriaa työelämän kiihtyvyydestä olen käynyt tarkemmin läpi kohdassa 1.4.

### **1.3 Työn merkitys – miksi tutkia työntekijäodotuksia**

Työntekijään kohdistuvien odotusten tutkiminen on tärkeää siitä syystä, miten tärkeä merkitys työllä itsellään on – ei ainoastaan yhteiskunnan toiminnalle, vaan myös sen tekijälle.

Työntekijälle ja ihmiselle yksilönä työ on modernissa post-kapitalistisessa yhteiskunnassa usein tärkein elämisen ja toimeentulon mahdollistava resurssi. Työtä tekemällä ihminen pystyy saamaan haltuunsa taloudellista pääomaa, jonka avulla hän pystyy parantamaan sekä omaa, että läheistensä elämänlaatua. Työstä saatavan rahallisen hyödyn suhteellinen merkitys verrattuna muihin työstä saataviin pääoman muotoihin korostuu erityisesti silloin, jos työntekijä on itse heikossa taloudellisessa asemassa (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010, s. 14). Ihminen pystyy siis vaihtamaan omaa aikaansa ja inhimillistä ja kulttuurista pääomaansa saavuttaakseen muita pääoman muotoja – tärkeimpänä usein taloudellista pääomaa. Työllä voi kuitenkin olla tekijälleen myös muunlaista merkitystä, ja se voikin toimia esimerkiksi keinona löytää merkityksellisyyttä ja tarkoitusta omaan elämään. Työ voi esimerkiksi vahvistaa ihmisen sosiaalisia verkostoja ja suhteita, sekä organisaation arvot ja missio voivat myös omalta osaltaan toimia yksilölle väylinä toteuttaa käytännössä näitä arvoja, jos ne ovat myös hänelle itselleen tärkeitä (Rosso ym. 2010, s. 13-14). Rahallisen arvon lisäksi työllä voi olla myös siis abstraktimpaa merkitystä ihmisen elämässä, ja parhaimmillaan oma työ voi tarjota ihmiselle monia hyötyjä – muutakin, kuin pelkkää mahdollisuutta tulla taloudellisesti toimeen ja siten mahdollistaa oma ja läheisten selviytyminen ja inhimillinen elämänlaatu.

Koska työllä on kiistämättä paljon merkitystä, on työpaikan saaminen tietenkin edellytyksenä sille, että ihminen pääsee hyötymään näistä työn sen tekijälleen tarjoamista resursseista. Kilpailu työpaikoista on 2000-luvulla ollut kovaa, johon on vaikuttanut esimerkiksi koulutusinflaatio, sekä usein heikko työmarkkinatilanne, joka esimerkiksi 2020-luvulla johtuu maailmantalouden kasvun hidastumisesta (Suomen Pankki, 2022). Koska työpaikkoja ei enää ole saatavilla yhtä paljon suhteessa työntekijöihin, ovat yritykset pystyneet määrittelemään suhteellisen vapaasti ne kriteerit, joiden pohjalta työntekijävalinnat avoimiin positioihin tehdään. Tämä on näkynyt konkreettisesti esimerkiksi työpaikkailmoituksissa, joiden työntekijän ”vaatimustaso” on tasaisesti noussut vuosien kuluessa aina 1950-luvulta lähtien. 1950-luvulla Suomen työmarkkinoilla riitti, että työntekijä oli ”raitis ja ammattitaitoinen” (Onnismaa, 2015), mutta on sanomattakin selvää, että hyvän työntekijän kriteerit ovat 2000-luvulle tultaessa jo paljon vaikeampi saavuttaa. Työntekijän tulisi nyt olla valmis priorisoimaan työtä kaiken muun edelle, sopeutumaan alati muuttuviin teknologisiin haasteisiin, kehittämään itseään jatkuvasti, sekä innovatiivisesti kehittämään ideoita myös yritysten toiminnan tehostamiseksi (Onnismaa, 2015). Koska työpaikan saaminen on monelle edellytys tulla toimeen ja osallistua yhteiskunnan toimintaan, tulee työntekijän vastata ominaisuuksiltaan sitä työntekijän kuvaa, jonka yritykset ja organisaatiot työpaikkailmoituksillaan asettavat. Tästä



syystä on merkityksellistä pyrkiä selvittämään, minkälaisia ominaisuuksia 2000-luvun työmarkkinoilla työntekijältä odotetaan, jotta työntekijät pystyisivät paremmin vastaamaan näihin odotuksiin. Toki työntekijäodotusten selvittäminen on oleellista myös siitä näkökulmasta, että saadaan selville ovatko nämä työntekijään kohdistuvat odotukset realistisia, sekä tasapainossa työstä saataville hyödyille. 2000-luvun ja erityisesti 2020-luvun aikana elinkustannukset ovat globaalilla skaalalla nousseet merkittävästi, vaikka työstä saatava rahallinen palkkio on vain harvoin noussut samalla tahdilla vastaamaan nousseita elinkustannuksia. Esimerkiksi Kansainvälinen valuuttarahasto IMF (International Monetary Fund) julkaisi vuosiraportissaan 2023 elinkustannusten olevan monessa maassa 2020-luvulla niin korkeat, että on aiheellista puhua elinkustannuskriisistä. Syitä kriisille ovat olleet koronapandemiasta, sekä ilmastonmuutoksesta aiheutuneet häiriötekijät ruoan- ja energiantuotantoon, sekä monissa maissa hintojen nousuun on vaikuttanut myös Venäjän edelleen meneillään oleva invaasio Ukrainaan (IMF, 2023). On siis perustelua pyrkiä selvittämään, ovatko työntekijään kohdistuvat odotukset 2000-luvulla reiluja ja oikeudenmukaisia verrattuna työstä saataviin hyötyihin. Jos työntekijäodotusten ja työstä saatavien hyötyjen välillä on huomattavissa epäsuhtaa, olisi tällöin mahdollista pyrkiä reilumpaan järjestelmään esimerkiksi nostamalla työntekijöiden palkkoja vastaamaan työn vaatimuksia, sekä lieventämään niitä mahdollisia yksilöön kohdistuvia henkisiä paineita, joita nousevat odotukset työmarkkinoilla voivat potentiaalisesti aiheuttaa.

## 2 Prekaari työelämä osana laajempaa työelämän murrosta

Työelämän murroksessa 2000-luvulla on alettu kiinnittämään huomiota siihen, kuinka erilaiset lyhytaikaiset työsuhteet ja työn muodot ovat lisääntyneet, jolloin yhä useampi ihminen ei enää tee töitä perinteisessä kokoaikaisessa ja vakituksessa työsuhteessa. Tässä luvussa tarkastelen lähemmin prekaaria työelämää ilmiönä, sekä sen mahdollisia vaikutuksia ihanteellisen työntekijän kuvaan työntekijän näkökulmasta.

### 2.1 Työelämän prekarisaatio ilmiönä

Työelämän prekarisaatio on ilmiö, joka liittyy työelämän murrokseen. Prekaarilla työelämällä tarkoitetaan yleisesti näkemystä siitä, että erilaiset pätkätyöt ovat lisääntyneet viimeisten vuosikymmenten aikana, samaan aikaan kun vakituisten kokoaikaisten työpaikkojen määrä on vähentynyt. Prekaarin työelämän keskiössä on tunne jatkuvasta epävarmuudesta, sekä siitä kasautuvasta huono-osaisuudesta, jota jatkuva epävarma toimeentulo aiheuttaa (Pyöriä & Ojala, 2012, s. 177). Prekaarin työelämänäkemyksen mukaan palkkatyöläisille on tarjolla yhä enemmän epävarmoja työsuhteita, kuten määräaikaaisia sopimuksia, osa-aikatöitä sekä keikkatöitä.

Prekariaatti ei ilmiönä ole uusi, vaan lyhytkestoisia ja epävarmoja työsuhteita on ollut aina. Prekariaatti voidaan mieltää eräänlaiseksi pätkätyöläisten yhteiskuntaluokaksi – Pyöriän (ym.) mukaan uudeksi ”köyhälistöksi”, joka aiemmasta poiketen pitää sisällään 2000-luvulla myös korkeasti koulutettuja ihmisiä (Pyöriä & Ojala, 2012, s. 3). 2000-luvulla siis koulutuskaan ei ole automaattinen tae varmastai säännöllisestä toimeentulosta, joka voi aiheuttaa kuormitusta ja stressiä, sekä määrittelemätöntä pahaa oloa. Tämä johtuu siitä, että työntekijän odotetaan olevan jatkuvassa valmiudessa etsimään tarvittaessa uusia keinoja tulla toimeen. Työsuhteet voivat olla esimerkiksi yksittäisiä projekteja, joiden loppuessa työntekijällä tulisi jo olla suunnitelma siihen, kuinka hän myöhemmin itsensä elättää (Pyöriä & Ojala, 2012, s. 3).

Ketkä sitten tekevät prekaareja töitä? Käytännössä katsoen prekaarit ja epävarmat työsuhteet käsittävät ainakin seuraavat työsuhteiden muodot: projektiluonteiset työt, palkalliset ja palkattomat harjoittelut, vuokratyösuhteet, määräaikaaisuudet, osa-aikatyöt, itsensä työllistäminen ja pienyrittäjäyys, sekä muut pätkätyöt (Jakonen, 2014, s. 287). On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että kaikki kyseisissä edellä mainituissa työsuhteissa työskentelevät henkilöt eivät kuitenkaan lukeudu automaattisesti prekaareiksi työntekijöiksi. Kuten Pyöriä ja Ojala huomauttavat, prekariteetin ytimessä on nimenomaan *kasautuva* huono-osaisuus, joka johtuu

toimeentulon epävarmuudesta ja/tai sen epäsäännöllisestä luonteesta. Prekaariksi työntekijäksi voitaisiin siis luokitella esimerkiksi sellainen henkilö, joka on sekä ylikoulutettu, toimii epätyypillisessä työsuhteessa, että omaa alallaan huonot työllistymismahdollisuudet (Pyöriä ym. 2016, s. 4). Erityisinä riskeinä työmarkkinoilla prekaariin asemaan joutumiselle voidaan pitää alempiin tuloluokkiin kuulumista, taloussuhdanteiden vaihtelua, toimialaa ja maantieteellistä sijaintia. Myös nuori ikä voi vaikuttaa prekaariin asemaan joutumiseen työmarkkinoilla, mutta yleensä esimerkiksi nuorilla opiskelijoilla tämä on vain välivaihe elämässä ennen varsinaista vakiintumista tietylle alalle tai työpaikalle, sillä nuoruuteen elämänvaiheena yleisesti ajateltuna kuuluu tietynlainen oman paikan etsiminen yhteiskunnassa (Pyöriä ym. 2016, s. 11). Prekaariin asemaan vaikuttavat tekijät ovat siis pitkälti sellaisia, jotka juontavat juurensa erilaisiin makrotason ilmiöihin, sekä yleisesti ottaen sen hetkiseen työmarkkinatilanteeseen. Prekaariin asemaan ei myöskään liity positiivisia puolia, vaan se on kokijalleen lähes aina huono-osaisuutta tuottava ilmiö, sillä tilastollisesti katsottuna prekaareissa asemassa työskentelevät ovat lähes kaikilla mittareilla keskiarvoisesti heikommassa sosioekonomisessa asemassa, kuin muunlaisissa työsuhteissa työskentelevät henkilöt (Pyöriä ym. 2016 s. 11-12).

Pyöriän ja Ojalan artikkelien pohjalta prekaari asema työmarkkinoilla näyttäisi vaikuttavan työntekijään kohdistuviin odotuksiin ainakin siten, että työntekijän tulee entistä paremmin kyetä sietämään epävarmuutta. Työntekijän odotetaan olevan valmis hyväksymään työn ja sen kautta oman toimeentulon lyhytkestoisuus ja epävarmuus, mutta samalla sitoutuvan edelleen työhönsä ja senhetkiseen työnantajaansa. Työntekijä joutuu tässä mielessä epäedulliseen asemaan, sillä aiemmin kovankin työn ja erityisesti työhön sitoutumisen palkkana on ollut pysyvyys, joka on saavutettu vakituisella työsuhteella (Pyöriä & Ojala, 2012 s. 3). Prekaarissa työssä olevan työntekijän kohdalla tämä odotus ei kuitenkaan täyty, joka voi esimerkiksi heikentää työntekijän ja työnantajan välistä psykologista sopimusta, tai pahimmillaan johtaa jopa psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen. Käyn tarkemmin läpi psykologisen sopimuksen määritelmää ja sen olennaisuutta aiheen tarkasteluun osiossa 4.1.

## **2.2 Onko prekaarilla työelämällä todellisuudessa merkitystä?**

Vaikka prekaari työelämä ilmiönä on kiistämättä todellinen ja monet ihmiset ovat työmarkkinoilla prekaarissa asemassa, on prekaarin työelämän todellisesta

merkityksellisyydestä yhteiskunnallisella tasolla puhuttu ilmiöön liittyen jonkin verran. Usein näkemys prekariteettiin on ollut se, että sille ominaiset lyhyet työsuhteet ja pätkätyöt ovat lisääntyneet samalla, kun vakituiset palkkatyöt ovat vähentyneet. Kuitenkin suurin osa työmarkkinoilla aktiivisista työkykyisistä palkkatyöläisistä on edelleen vakituisessa ja kiinteän viikkotyöajan työsuhteessa (Tilastokeskus, 2022). Työn murrokseen ilmiönä liittyikin prekarisaation ohella myös työelämän polarisaatio, mikä näkyy yhteiskunnassa eräänlaisena kahtia jakautumisena. Työn polarisaatio ilmiönä tarkoittaa sitä, että keskituloisia ja siten keskiluokkaan kuuluvia ihmisiä on yhä vähemmän, kun teknologinen kehitys vähentää markkinoilta esimerkiksi automaation ja robotisaation vuoksi rutiiniluontoisia työpaikkoja. Nämä työpaikat ja niistä saatu ansio on aiemmin kuulunut ns “keskiluokkaan” kuuluville ihmisille. Tämä ilmiö on näkynyt sekä kansainvälisesti esimerkiksi Yhdysvaltojen työmarkkinoilla, kuin myös lähemmin tarkasteltuna esimerkiksi Suomessa 2000-luvun aikana (Riihelä & Tuomala, 2019, s. 1). Työn polarisaation seurauksena “keskitason” työpaikkojen vähentyminen näkyy yhteiskunnallisesti niin, että jäljelle jäävät työpaikat jakautuvat erilaisiin matalapalkkaisiin palveluammatteihin, sekä toisaalta hyvin palkattuihin asiantuntijarooleihin (Riihelä ym. 2019). Nämä matalapalkkaiset palvelualan työt ovat usein luonteeltaan lyhytkestoisia prekaareiksi lukeutuvia töitä, ja niitä tekevät pääasiassa ikääntyneet, nuoret, vähän koulutetut, työttömät, opiskelijat, sekä naiset (Koivunen, 2016, s. 2). Kahtiajakautuneet työmarkkinat ja prekaarit työsuhteet ovat siis useimmiten juuri edellä mainittujen ryhmien ongelma.

### **3 Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden teoria selittävänä tekijänä työntekijäodotusten muutoksen takana**

Mielestäni monet työelämän muutokseen liittyvistä ilmiöistä pohjimmiltaan kiteytyvät Harmut Rosan teoriaan sosiaalisen elämän kiihtyvyydestä (eng. *social acceleration*). Rosan teorian mukaan sosiaalinen todellisuus ja elämä on alati kiihtyvää, jolloin kaikki pitää tehdä yhä nopeammin, sekä pystyä saavuttamaan enemmän samassa ajassa, kuin aiemmin on pitänyt. Kun työelämän ja maailman tahti kiihtyy, odotetaan myös työntekijältä enemmän tehokkuutta kuin aikaisemmin. Kapitalismille on ominaista pyrkiä jatkuvaan talouskasvuun, joka puolestaan luo painetta niin yrityksille kuin niissä työskenteleville ihmisillekin pysyä jatkuvasti tilanteen tasalla ja säilyttää kilpailukyky. Modernien yhteiskuntien toimivuuden kannalta on Rosan teorian mukaan olennaista se, että yritysten on säilytettävä ns. ”*dynaaminen stabilisaatio*” (eng. *dynamic stabilization*) (Hollstein, 2023, s. 1). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että status quon säilyttääkseen yritysten on kyettävä tuottamaan koko ajan lisää, sekä tekemään tämä aina entistä tehokkaammin. Ilmiö näkyy sekä makrotasolla yhteiskuntien toiminnassa, kuin myös yksilöiden toiminnassa ja erityisesti yksilöön kohdistuvien odotusten muodossa työmarkkinoilla. Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden teoria sopii tästä syystä hyvin ihannetyöntekijän profiilin muotoutumisen tarkasteluun, sillä vaikka kyseessä on makrotason teoria yhteiskuntien toiminnasta, sen avulla voidaan tarkastella talousjärjestelmän vaikutusta ihmisiin myös yksilötasolla. Artikkelissaan Harmut Rosan sosiaalisen kiihtyvyyden teoriasta Hollstein (2023) kuvaa sosiaalisen kiihtyvyyden muodostuvan kolmesta ulottuvuudesta; (1) sosiaalinen muutos, (2) elämäntavan kiihtyminen ja (3) teknologinen kiihtyminen. Näistä kolmesta ulottuvuudesta kaikki vaikuttavat työelämään liittyviin muutoksiin, mutta erityisesti elämäntavan kiihtyminen, sekä sosiaalinen muutos vaikuttavat yksilöön kohdistuviin odotuksiin työntekijänä. Seuraavissa alaluvuissa olen käsitellyt yksitellen sosiaalisen kiihtyvyyden ulottuvuuksia.

#### **3.1 Sosiaalinen muutos**

Sosiaalinen muutos viittaa yritysten sisällä siihen, kuinka nykyään käytännön toiminta yrityksissä voi muuttua nopeasti verrattain hyvinkin lyhyen ajanjakson sisällä, sekä siihen, kuinka uutta teknologiaa otetaan käyttöön yhä nopeammin (Hollstein, 2023, s 3). Työntekijältä tämä vaatii nopeaa sopeutumiskykyä yrityksen sisäisiin muutoksiin, sekä esimerkiksi uusien teknologisten järjestelmien hallintaa. Koska yhteiskunnan tahti nopeutuu ja sosiaalisen

muutoksen kohdalla voidaan käytännössä puhua ns. ”nykyisyyden supistumisesta” (eng. *contraction of the present*) (Hollstein, 2023, s. 3), on loogista, että yksilötasolla tämä tarkoittaa työntekijältä entistä suurempaa odotusta tuottavuudesta ja tehokkuudesta. Työntekijän tulee myös pitää oma osaamisensa ajan tasalla, sillä muutokset työskentelytavoissa ja teknologian nopea kehittyminen vaativat työntekijältä jatkuvaa uuden oppimista. Esimerkiksi sosiaalisesta muutoksesta Hollstein nostaa artikkelissaan koronapandemian mukanaan tuoman nopean siirtymän uusiin tapoihin työskennellä etänä, jonka myös Työterveyslaitos (2023) nosti HELPA-aineistossaan esille yhdeksi merkittävimmistä muutoksista liittyen koronapandemian jälkeisiin työn muutoksiin. Etätö on osaltaan lisännyt myös työntekijän tarvetta toimia itseohjautuvasti, sekä itseään johtaen, joka voitaisiin myös nähdä uutena odotuksena työntekijää kohtaan. Itsensä johtaminen ei itsessään ole myöskään ilmiönä uusi, mutta koronapandemian myötä erityisesti 2020-luvulla tämän odotuksen merkitys on korostunut. Itsensä johtamisen taidoilla viitataan yleisesti Työturvallisuuskeskuksen (2022) määritelmän mukaan oman työn suunnitteluun, ohjaamiseen ja seuraamiseen. Itsensä johtamisen tavoitteena on sujuvoittaa työtä ja edistää siten työhyvinvointia (Työturvallisuuskeskus, 2022). Sosiaalisen muutoksen näkökulmasta työntekijään kohdistuvia odotuksia olisivat tiivistettynä siis oman osaamisen kehittäminen vastaamaan yrityksen sen hetkisiä teknologisia tarpeita, tehokkaampaa tuottavuutta samassa ajassa kuin aiemmin, sekä mahdollisten työn muotojen muutokseen mukanaan tuomaa vastuuta pitää huoli työn sujuvuudesta myös erilaisissa työympäristöissä itseään johtamalla.

### **3.2 Elämänkulun kiihtyminen**

Toinen Rosan teoriaan liittyvä sosiaalisen kiihtyvyyden muoto on elämänkulun kiihtyminen, jolla tarkoitetaan Rosan mukaan sitä, miten jokin asia tai useampi asia tulisi saada aikaan tai tehdyksi yhtä aikayksikköä kohden nopeammin kuin aiemmin (Hollstein, 2023, s. 3). Työntekijän näkökulmasta tämä on voinut tarkoittaa esimerkiksi kahteen sähköpostiin vastaamista siinä ajassa, jonka tämä on käyttänyt aiemmin yhteen sähköpostiin vastaamiseen, tai taukojen lyhentymistä tuotantotyössä, jossa työnantaja on pyrkinyt tehostamaan tuottavuutta. Yleisesti ottaen tavoitteena on siis lisätä tuottavuutta rationalisoimalla yrityksen toimintaa (Hollstein, 2023, s. 3). Tuotannon jatkuva tehostaminen lisää myös niitä odotuksia, jotka liittyvät työntekijän tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Työntekijän odotetaan omaksuvan myös itse yrityksen tehokkuustavoitteet ja pyrkivän niihin aktiivisesti esimerkiksi itseään johtamalla ja työtehtäviään priorisoimalla. On kuitenkin mahdollista, että tämä voi vaikuttaa myös negatiivisesti työntekijän omaan suhtautumiseen liittyen työn mielekkääksi kokemiseen,

jos palkintona tavoitteisiin pääsystä rima vain nousee, ja työntekijältä odotetaan aina vain parempaa suoritusta lyhyemmässä ajassa. Usein elämänkulun kiihtyminen ei rajoitu ainoastaan työelämään, vaan myös työntekijän vapaa-ajalle. Tämä ilmiö on tullut näkyväksi erityisesti koronapandemian jälkeisenä aikana etätyön lisääntyttyä, kun kodin ja työpaikan raja on monien kohdalla hämärtynyt (Hollstein, 2023, s. 3). Kodin ja työpaikan rajan hämärtyminen johtuu monilta osin myös teknologian kehityksestä, joka on osaltaan mahdollistanut yhä tiiviimmän yhteydenpidon työpaikan ja kodin välillä esimerkiksi erilaisten viestintäsovellusten välityksellä. Kun työntekijät ovat tavoitettavissa teknologian välityksellä myös näiden ollessa muualla kuin virallisella työpaikalla kuten toimistolla, hämärtyy usein myös työajan ja vapaa-ajan välinen raja. Tästä ilmiöstä puhutaan usein liittyen esimerkiksi työn ja perheen konfliktiin, sekä työelämän tasapainoon liittyen (eng. *work-life balance*). Työ-perhe -konflikti tarkoittaa ristiriitaa, joka aiheutuu niistä rooliodotuksista, joita työntekijällä on perhe- ja työelämässä, ja kun näiden kahden ulottuvuuden vaatimukset eivät kohta keskenään (Glazer & Liu, 2017, s. 7). Jos työntekijän elämässä on työ-perhe -konflikti, ristiriita voi johtua joko siitä, että työhön liittyvät vastuut häiritsevät perhe-elämää, tai perheeseen liittyvät vastuut voivat myös päinvastoin olla työlle haitallisia. On myös mahdollista, että yhden ulottuvuuden ongelmat siirtyvät myös toiseen ulottuvuuteen, häiriten joko työ- tai perhe-elämän laatua (Glazer, ym. 2017, s. 7). Työelämän tasapainolla taas tarkoitetaan sitä tavoitetta ja odotusta, että ihmisen työajan ja vapaa-ajan välillä tulisi vallita keskinäinen tasapaino, eikä työ saisi viedä liikaa ihmisen ajasta ja resursseista suhteessa vapaa-aikaan ja henkilökohtaisiin vastuisiin (Lockwood, 2003, s. 2).

### 3.3 Teknologian kiihtyminen

Sosiaalisen kiihtyvyyden mukanaan tuomat muutokset sosiaalisen muutoksen ja elämänkulun kiihtyvyyden muodossa liittyvät kiinteästi myös kolmantena määriteltyyn muutokseen, eli teknologian kiihtyvyyteen. Teknologian kiihtyvyys ja kehitys on se taustalla vaikuttava voima, joka on mahdollistanut esimerkiksi etätyön tekemisen, nopeamman viestinnän, sekä uusien tehokkaampien ja tuottavuutta lisäävien työnteon muotojen syntymisen. Nämä työnteon jatkuvasti kehittyvät muodot puolestaan edellyttävät työntekijöiltä kykyä omaksua näitä uusia työnteon tapoja ja järjestelmiä. Oma näkemykseni siis on se, että teknologian kehitys on pohjimmiltaan se ilmiö, joka on aiheuttanut elämänkulun kiihtyvyyttä, sekä sosiaalista muutosta, joka puolestaan on nostanut niitä odotuksia, joita työntekijään kohdistuu yksilötasolla. Nämä sosiaalisen kiihtyvyyden aiheuttamat muutokset työelämässä yhdistettynä

kovaan kilpailuun työmarkkinoilla voivat aiheuttaa työntekijälle työhön liittyvää stressiä, jonka pääsyyinä ovat usein riittämättömät resurssit ja ajan puute (Hollstein, 2023, s. 4). Työssä koettu stressi voi puolestaan oireilla esimerkiksi työuupumuksena. Käsittelen tarkemmin työuupumusta ja muita työntekijäodotuksiin liittyviä psykologisia haittoja osiossa 4.2.

### **3.4 Sosiaalinen kiihtyminen ja prekarisaatio**

Prekaaria työtä tekevän työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna sosiaalisen kiihtyvyyden aiheuttamat työelämän muutokset luovat omat haasteensa prekaarissa asemassa olevalle työntekijälle. Koska sosiaaliseen kiihtymiseen liittyvät esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajaamisen haasteet esimerkiksi työ-perhe -konfliktin, sekä työelämän tasapainon muodossa, samat haasteet liittyvät myös niihin työntekijöihin, joiden työsuhteet ovat lyhyempiä ja epävarmempia. Esimerkiksi työn ja vapaa-ajan välinen raja hämärtyy helposti, kun työsuhteet eivät ole vakituisia ja siten ennustettavia. Tällaiset työt vaativat tekijöiltään esimerkiksi jatkuvaa valmiustilaa ja joustavuutta, joka vaikeuttaa rajan vetämistä kodin ja työn väliin (Koivunen, 2016, s. 2). Lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että toimeentulon varmistamiseksi esimerkiksi osa-aikaisia työsuhteita voi olla samaan aikaan useampia, jolloin prekaarissa työsuhteessa töitä tekevän tulee itsenäisesti käyttää omaa aikaansa työvuorojen suunnitteluun, sekä arjen aikatauluttamiseen.

Sosiaaliseen kiihtyvyyteen liittyy myös odotus osaamisen kehittämisestä vastaamaan esimerkiksi työpaikan teknologian tasoa. Prekaarissa työssä työpaikka vaihtuu useammin, eikä tulevaisuudesta aina ole tietoa. Tämän pohjalta on perusteltua sanoa, että prekaarin työn tekijälle oman osaamisen ylläpito on erityisen tärkeää, jotta töitä löytyy myös jatkossa. Koulutusta ei tällöin kuitenkaan usein saa vakituisen työn kautta, vaan tietoa ja osaamista tulee hankkia itsenäisesti omin resurssein.

Sosiaalisen kiihtyvyyden näkökulmasta olisi myös tutkimustilaa tarkastella, voisiko lyhyiden työsuhteiden ja prekarisaation yleistymisellä olla yhteys yhteiskunnan kiihtyneeseen tahtiin. Jos osaavaa työvoimaa on runsaasti saatavilla ja yrityksille ja organisaatioille on kilpailukyvyyn säilyttämisen kannalta edullisempaa jatkuvasti palkata ihmisiä määräaikaisiin työsuhteisiin, voisiko sosiaalinen kiihtyvyys tällöin olla tekijä, joka lisää lyhytaikaisten työpaikkojen kasvavaa tarjontaa? Mikäli näin on, liittyy tällaiseen yritystoimintaan toki monia eettisiä työntekijöiden oikeuksiin liittyviä kysymyksiä.



## 4 Odotukset työntekijää kohtaan

### 4.1 Psykologinen sopimus – odotukset työnantajan ja työntekijän välillä

Kun puhutaan työelämästä, siihen liittyvistä muutoksista, sekä erityisesti niistä odotuksista, jotka liittyvät työntekijään, puhutaan työelämän tutkimuksessa usein työnantajan ja työntekijän välisestä psykologisesta sopimuksesta. Psykologinen sopimus käsitteenä voidaan määritellä joko työntekijän ja työnantajan välisten odotusten kautta, tai sitten painottamalla yksilön näkökulmaa ja tämän omaa subjektiivista kokemusta suhteessa siihen organisaatioon, jossa hän työskentelee (Ruotsalainen & Kinnunen, 2009, s. 1). Tässä tutkielmassa käytän jälkimmäistä, eli alunperin Rousseau'n esittämää psykologisen sopimuksen määritelmää. Rousseau'n määritelmän mukaan psykologinen sopimus on kokoelma niitä vastavuoroisia velvollisuuksia ja odotuksia, joita yksilön ja organisaation väliseen vaihtosuhteeseen sisältyy. Nämä odotukset ovat usein ääneen lausumattomia, ja voivat perustua esimerkiksi yksilön tekemiin havaintoihin. Psykologinen sopimus on myös subjektiivinen kokemus (Ruotsalainen ym. 2009, s. 1). Psykologisen sopimuksen ja työntekijään kohdistuvien odotusten kannalta olennaista on erityisesti se, jos psykologisen sopimuksen sisältö ei syystä tai toisesta kohtaa, ja psykologinen sopimus rikkoutuu tämän seurauksena. Psykologisen sopimuksen tärkeyttä on alettu ottaa yhä enemmän huomioon työelämän muututtua, sillä nykyisin on yhä yleisempää, että työnantajan ja työntekijän väliset odotukset eivät enää kohtaa keskenään. Syynä tähän on esimerkiksi se, että ennen työelämän laaja-alaista muutosta työntekijän on odotettu olevan lojaali työnantajalleen ja sitoutuvan yritykseen, vastineena pysyvästä työpaikasta ja turvasta toimeentulosta. 2000-luvulle tultaessa ja jo aikaisemminkin 1990-luvulla epätavalliset ja lyhytaikaisemmat työsuhteet ovat yleistyneet, joka on osaltaan heikentänyt työnantajan vastuuta tarjota työntekijöilleen pysyvyyttä ja turvaa. Samaan aikaan kuitenkin työntekijältä edelleen odotetaan sitoutuvuutta ja lojaaliutta työpaikkaansa kohtaan, vaikka tästä sitoutumisesta ei enää välttämättä palkita työntekijää tasavertaisesti (Alasoini 2006, s.7).

Psykologisen sopimuksen näkökulmasta tarkasteltuna prekaarin työelämän vaikutukset on myös siis otettu huomioon liittyen työntekijään kohdistuviin odotuksiin, ja ne ovatkin usein syynä psykologisen sopimuksen mahdolliseen rikkoutumiseen. Prekaareissa työsuhteissa olisi siis tämän perusteella suurempi riski psykologisen sopimuksen sisäisille ristiriidoille, koska velvollisuudet työnantajan ja työntekijän välillä eivät välttämättä ole tasapainossa. Ihanteellinen työntekijä olisi siis valmis hyväksymään tämän mahdollisen velvollisuuksien ja odotusten välisen epätasapainon psykologisessa sopimuksessa, ja toimimaan yritysten

intressien mukaisesti, vaikka yrityksellä ja työnantajalla itsellään ei olisikaan samaa vastuuta tarjota sitä vastineeksi työntekijälle tämän sitoutumisesta ja työpanoksesta. Ihanteellisen työntekijän tulisi siis hyväksyä se, että tarpeen tullen hän on korvattavissa, tai että jos hänen työpanostaan ei enää tarvita, on hyväksyttävää ja loogista, että työnantaja lakkauttaa hänen työsuhteensa eikä siten tarjoa pysyvyyttä.

Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen johtuu useimmiten siitä yksilön kokemuksesta, että organisaatio ei ole toteuttanut niitä velvollisuuksia, joita tällä olisi työntekijää kohtaan. Kyseessä voi olla velvollisuuksien laiminlyönti tahattomasti esimerkiksi kyvyttömyydestä johtuen, velvollisuuksien laiminlyöminen tahallaan, tai esimerkiksi työntekijän ja työnantajan väliset näkemuserot siitä, mitä velvollisuuksia heidän vastuulleen kuuluu (Ruotsalainen ym. 2009, s. 2). Kannattaa kuitenkin ottaa huomioon, että kyseessä on nimenomaan yksilön subjektiivinen kokemus asiasta, ja organisaation näkemystä psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen ja sen syihin on tutkittu huomattavasti vähemmän (Ruotsalainen ym. 2009, s. 2).

Tämän tutkielman näkökulmasta on mielestäni aiheellista ottaa huomioon myös psykologinen sopimus, sillä se liittyy teemaltaan vahvasti nimenomaan niihin odotuksiin, joita työntekijää kohtaan työmarkkinoilla kohdistuu. Mielenkiintoista on kuitenkin myös se, miten tärkeää todellisuudessa on, että myös työntekijän odotukset työnantajaa kohtaan tulevat huomioiduiksi. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen tarkoittaa käytännössä usein sitä, että työntekijä suunnittelee työpaikan vaihtoa, eikä enää panosta työsuoritukseensa samalla tasolla kuin aiemmin. Työntekijä ei enää välttämättä tunne sitoutuneisuutta työhön tai ole enää lojaali työnantajaansa kohtaan. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen näkyy usein myös työtyytyväisyyden heikentymisenä (Ruotsalainen ym. 2009, s. 2). 2000-luvun työmarkkinoilla näyttääkin olevan niin, että erinäisistä työtahdin kiihtyvyyteen liittyvistä muutoksista ja taloustilanteen monilta osin heikosta tilanteesta johtuen työnantajaan ei kohdistu yhtä suurta painetta toteuttaa esimerkiksi psykologiseen sopimukseen sisältyviä velvollisuuksiaan, kuin työntekijään. Työnantajan ja organisaation on helpompi perustella omia puutteitaan, jos yrityksen tilanne on organisaation itsensä ulkopuolisen syyn takia muutenkin heikko. Tällainen syy voisi olla esimerkiksi lama tai muutoin heikko markkinatilanne. Tämä voi jättää organisaatiolle myös enemmän liikkumavaraa omissa velvollisuuksissaan psykologisen sopimuksen toteuttamisessa. Taloustilanteen epävarmuus näkyy konkreettisesti esimerkiksi työmarkkinoilla, sillä työttömiä työnhakijoita on huomattavasti enemmän, kuin vapaita työpaikkoja. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2024 alussa toteuttamassa

työllisyyskatsauksessa helmikuussa 2024 Suomessa työttömiä työnhakijoita oli 289 700, kun taas avoimia työpaikkoja ilmoitettiin 66 700 (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024). Harva työntekijä haluaa menettää toimeentulonsa epävarmassa markkinatilanteessa ja vaarantaa näin elantonsa. Olisikin mielenkiintoista tietää, kuinka moni työntekijä tyytyy tahtomattaan jäämään töihin sellaiseen organisaatioon, jossa psykologisen sopimuksen sisäiset odotukset velvollisuuksista eivät syystä tai toisesta kohtaa työntekijän näkökulmasta katsoen.

## 4.2 Työntekijäodotukset ja mielenterveyshaitat

Koska työntekijöihin kohdistuneet odotukset ovat 2000-luvun aikana muuttuneet ja vaatimukset lisääntyneet, on tällä ollut myös konkreettista vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. Future Forum teki vuonna 2023 kuusi maata (UK, USA, Australia, Japani, Saksa ja Ranska) kattavan selvityksen, jossa se haastatteli 10,243 istumatyötä toimistoympäristössä tekevää työntekijää. Näistä vastaajista noin 40 % raportoi tuntevansa työuupumusta työssään (Future Forum, 2023). Työuupumus (eng. *burn-out*) tarkoittaa WHO:n (World Health Organization) määritelmän mukaan kroonista työstä aiheutuvaa stressiä, jonka oireita ovat vähentynyt työtehokkuus, uupuneisuuden tunteet, sekä lisääntynyt kyynisyys ja negatiiviset tunteet liittyen omaan työhön. Tutkimuksen mukaan nuoret alle 30-vuotiaat työntekijät, sekä naiset olivat erityisen alttiita työuupumuksen oireille (Future Forum, 2023, s. 9). Työuupumuksen syynä on useimmiten se, etteivät työntekijään kohdistuvat odotukset ole tasapainossa työntekijän käytettävissä olevien voimavarojen kanssa, joka puolestaan aiheuttaa työntekijälle jatkuvaa kuormitusta ja stressiä (Työterveyslaitos, 2024). Tutkielman tarkoituksena onkin tuottaa lisää tietoa työntekijään kohdistuvista odotuksista, sillä nämä voivat aiheuttaa työntekijälle sellaista kuormitusta, joka voi johtaa esimerkiksi työuupumukseen ja työkyvyn heikentymiseen. On siis perusteltua pyrkiä selvittämään niitä tekijöitä, jotka voivat olla työntekijän henkisen pahoinvoinnin taustalla – ei ainoastaan työkyvyn säilyttämisen näkökulmasta vaan myös siksi, että ihmisen henkinen hyvinvointi on jo itseisarvona inhimillistä ja tavoiteltavaa.

Työntekijältä odotetaan siis nykyään myös kokoelmaa sellaisia psykologisia ominaisuuksia, jotka auttavat tätä selviytymään työelämän alati kasvavista paineista. Esimerkiksi terveystieteellinen suuntaus, joka korostaa erilaisia stressinhallintaa edistäviä keinoja on noussut suosiossa 2000-luvulle tultaessa, kun erilaiset työstä johtuvat uupumus- ja

kuormitustilat ovat yleistyneet työntekijöiden keskuudessa. Koska työmaailman haasteet ovat yleistyneet, ovat monet työntekijät alkaneet etsimään tapoja hillitä kuormitusta ja stressiä. Tapoja yksilötason stressinhallintaan ovat esimerkiksi Mindfulnessin eli tietoisien läsnäolon harjoittaminen, lepäämisen priorisoiminen, sekä erilaiset meditaatio- ja hengitysharjoitukset, joita yksilö voi käyttää itsenäisinä ”*coping-keinoina*” stressinhallintaan (Glazer & Liu, 2017, s. 4). Nämä tavat hallita työn stressitekijöistä aiheutuvaa kuormitusta ovat niin sanotusti toissijaisia stressinhallintakeinoja, joita ennen organisaation tai yrityksen pitäisi toiminnallaan pyrkiä sekä ennakoidaan mahdollisia stressitekijöitä, että myös optimoimaan työntekijän työolosuhteet niin, että jo ilmenneitä stressitekijöitä voitaisiin minimoida (Glazer ym, 2017, s. 11-15). Vaikka syitä työntekijöiden stressille etsitäänkin siis myös yritysten itsensä toimesta yritysten tulospainotteisesta toiminnasta, on työntekijän myös yksilönä mietittävä omaa suhtautumistaan paineisiin ja pyrittävä aktiivisesti ylläpitämään itse omaa mielenterveyttään. Ihannetyöntekijän profiilin näkökulmasta olisi siis olennaista myös se, että työntekijällä on tarvittavat valmiudet selviytyä myös omin keinoin työstä aiheutuvasta stressistä ja kyettävä säilyttämään työkyky myös paineen alla. Työntekijän myös tulisi kyetä tekemään mielenterveyden säilymistä edistäviä asioita itse, jos työpaikan keinot mahdollisten ongelmien ennakointiin ja ratkaisemiseen eivät ole riittävät.

### **4.3 Mielenterveys prekaarin työntekijän näkökulmasta**

Prekaarissa työsuhteessa työtä tekevän olisi muiden työntekijöiden tapaan kyettävä siis hallitsemaan työstä aiheutuvaa stressiä myös itsenäisesti. Itsenäisesti tapahtuvan stressinhallinnan merkitys on todennäköisesti prekaarissa asemassa työskentelevälle henkilölle monella tapaa merkityksellisempää, kuin työntekijälle, joka tekee työtä vakituudessa työsuhteessa. Tämän syynä on se, että jos vakituista työpaikkaa ei ole, jää prekaarissa asemassa työskentelevä monella tapaa vakituisen työpaikan mukanaan tuomia stressiä lievittävien tukiverkkojen ulkopuolelle. Prekaari asema työmarkkinoilla ennakoikin usein korkeampaa koettua stressiä, koska prekaarissa asemassa oleva työntekijä tarvitsisi usein enemmän tukea stressinhallintaan, mutta samaan aikaan jää vaille apua, koska ei ole oikeutettu esimerkiksi työterveydenhuollon palveluihin (Clarke, Lewchuk, Wulff & King, 2007, s. 15). Prekaarissa asemassa työskentelevän tulisi siis omata erityisen hyvät keinot käsitellä työstä aiheutuvaa stressiä, jonka lisäksi kuormitusta usein aiheuttaa myös prekaari asema itsessään, sillä toimeentulo on jatkuvasti epävarmaa. Prekaarit työntekijät ovatkin usein juuri he, jotka kaipaisivat eniten apua, mutta eivät saa sitä. Heillä siis on muita työntekijöitä

todennäköisemmin ongelmia esimerkiksi terveyden kanssa, taloudellisia vaikeuksia, sekä he myös jäävät työntekijöinä usein sosiaalisesti erilleen muusta työyhteisöstä (Clarke ym. 2007, s. 14), joka on haitallista, koska työntekijä ei välttämättä tällöin saa myöskään tukea sosiaalisesti työyhteisöltä.

Psykologisen sopimuksen näkökulmasta prekaarissa asemassa töitä tekevä ei ole muiden vakituisten työntekijöiden tavoin oikeutettu samoihin työstä saataviin hyötyihin, jonka vuoksi työnantajan ja työntekijän välinen psykologinen sopimus voi olla jo alkujaankin epätasapainoinen. Psykologisten sopimusten sisältö voi kuitenkin vaihdella sen mukaan, millaisessa työsuhteessa työntekijä on yrityksessä tai organisaatiossa, jolloin psykologiset sopimukset voidaan jaotella työsuhteen laadun perusteella joko transaktionaalisiin tai relationaalisiin työsuhteisiin. Transaktionaalisissa psykologisissa sopimuksissa oletus on, että työntekijän vastuulla on hoitaa tarkoin rajattu työ, josta hän saa rahallisen palkkion. Relationaaliset työsuhteet sen sijaan sisältävät lisäksi oletuksen laajemmasta työnantajan vastuusta huolehtia työntekijästään (Ruotsalainen, ym. 2009, s. 3). Prekaarit työsuhteet ovat usein psykologisen sopimuksen näkökulmasta transaktionaalisia työsuhteita, joten moni työntekijä hyväksyy, ettei psykologinen sopimus velvoita työnantajaa tällaisessa lyhytaikaisessa työsuhteessa tarjoamaan samoja etuuksia, kuin vakituisille työntekijöille. Vastavuoroisesti transaktionaaliseen psykologiseen sopimukseen liittyy myös odotus, ettei työntekijältä vaadita kuin se tarkoin rajattu työ, joka hänelle on työsopimuksessa määritelty. Vaikka tällainen molemminpuolinen yhteisymmärrys olisikin psykologisen sopimuksen osalta saavutettu, on kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että harva valitsee lyhytkestoista työsuhdetta vakituisen työsuhteen sijaan. Tällöin mielenterveyteen ja jaksamiseen liittyvät haasteet eivät välttämättä kumpua suoraan psykologisen sopimuksen osalta, mutta mahdolliset työhön liittyvät kuormittavat tekijät voivat johtua esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajan häilyvyydestä, sekä yleisestä epävarmuudesta, jonka prekaari työ aiheuttaa.

## 5 Johtopäätökset

Tässä osiossa tarkastelen aineistossa esille tulleita näkökulmia siihen, millaisia ominaisuuksia ihanteellisella työntekijällä 2000-luvulla tulisi olla, sekä kuinka prekaari asema työmarkkinoilla osaltaan vaikuttaa näihin ominaisuuksiin. Työntekijän näkökulmasta katsottuna työmaailma on muuttunut paljon viimeisen reilun 20 vuoden aikana. Muutoksen syynä ovat olleet monet maailmanlaajuiset trendit, kuten digitalisaatio, globalisaatio, sekä kapitalismin länsimaihin luoma jatkuvan kasvun odotus. Näistä viimeiseksi mainittu jatkuvan kasvun odotus näkyy konkreettisesti sosiaalisena kiihtymisenä, joka vaikuttaa moniin yritysten ja organisaatioiden työntekijöihin. Sosiaalisen kiihtymisen seurauksena yritysten työtahti kovenee, ja odotukset työntekijöitä kohtaan kasvavat samassa linjassa yritysten tulostavoitteiden kanssa. Työmaailman paineet ja odotukset voivat aiheuttaa yksilölle jatkuvaa stressiä ja kuormitusta, joka voi puolestaan johtaa pahimmillaan työuupumukseen ja työkyvyn menettämiseen. Työuupumus onkin yleisesti lisääntynyt 2000-luvun aikana, joka viittaa työssä koettujen paineiden kasvuun.

Ensimmäisenä lähdeaineistossa esille tulleista huomioista kiinnittäisin huomiota siihen, että lähes kaikissa lähteissä korostui se, että työntekijältä vaaditaan nykyään enemmän tietoa ja taitoa, kuin aiemmin. Jo työtä hakiessa on tärkeää, että työnhakijalta löytyy valmiiksi alalle soveltuva korkeakoulutus, sekä tarvittavat sosiaaliset ja kognitiiviset taidot selviytyä työtehtävistä, sekä usein myös valmius kehittää osaamistaan vastaamaan työssä kulloinkin tapahtuvia teknologisia muutoksia. Työntekijällä tulisi myös olla psykologiset valmiudet sietää työn kuormittavia tekijöitä, sekä ottaa vastuuta työstään siinä määrin, että hän kykenee myös johtamaan itseään esimerkiksi työskennellessään etänä. Työtä tulisi myös priorisoida muun elämän edelle, sillä työntekijän tulisi olla tavoitettavissa aina tarvittaessa. Nämä ominaisuudet ovat luonteeltaan sellaisia, jotka ihanteellisessa tilanteessa tulisi löytyä jokaiselta työntekijältä, työsuhteen laadusta riippumatta.

Prekaareissa työsuhteissa pätevät siis oletettavasti nämä samat odotukset, kuin vakaisissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa, sillä työsuhteen laadusta riippumatta länsimaissa työtä tehdään saman talouspoliittisen järjestelmän eli kapitalismin kontekstissa. Kapitalismin tavoitteet, kuten jatkuvan nousun odotus, kohdistavat samat paineet nykyään yhä vahvemmin yksilöön, sillä kapitalismille ja länsimaille ylipäätään on ominaista myös individualismin kulttuuri. Työntekijään kohdistuvia odotuksia kuitenkin yleensä kompensoivat työstä saatavat hyödyt. Näitä hyötyjä ovat esimerkiksi palkka ja sen myötä turvattu toimeentulo, työstä saatavat

sosiaaliset hyödyt kuten sosiaaliset verkostot ja etenemismahdollisuudet, sekä kertyvät palkalliset lomapäivät. Prekaareissa työsuhteissa työskentelevät ihmiset eivät kuitenkaan pääse käsiksi samalla tavalla näihin samoihin hyötyihin, joista vakituisissa työsuhteissa työskentelevät ihmiset pääsevät nauttimaan. Tämä on haitallista esimerkiksi työntekijän ja työnantajan välisen psykologisen sopimuksen näkökulmasta, sillä yleisesti ottaen vakituisen työpaikan luoma pysyvyys toimii hyvin vastapainona työntekijään kohdistuville odotuksille. Prekaarissa työsuhteessa töitä tekevä ei kuitenkaan saa työpaikaltaan vastineeksi pysyvyyttä, joten voidaan kysyä, onko reilua asettaa prekaarissa asemassa olevaan työntekijään samoja – ellei suurempiakin – odotuksia, kuin samassa yrityksessä vakituisessa työsuhteessa toimivaan työntekijään. 2000-luvun työmarkkinoilla ihanteellisen työntekijän tulisi lähdemateriaaliin pohjautuen olla ominaisuuksiltaan tehokas, sopeutumiskykyinen, koulutettu, työtään priorisoiva, sekä itseään johtava. Lisäksi olisi suotavaa, että työntekijä olisi vuorovaikutuskykyinen ja innovatiivinen, sekä tietenkin sitoutunut työpaikkaansa. Prekaarissa asemassa työskenteleville henkilöille odotukset ovat kutakuinkin samat, mutta lisäksi epävarmassa työsuhteessa töitä tekevän tulisi muita työntekijöitä paremmin sietää epävarmuutta. Prekaarin työntekijän tulisi myös olla vaatimatta työstään samoja etuja, joita muut vakituista työtä tekevät ihmiset saavat – esimerkiksi kertyvää lomaa, kattavaa työterveyttä, säännöllistä palkkaa tai pysyvää työyhteisöä, joka mahdollistaisi sosiaalisen verkostoitumisen ja tuen.

Prekaari asema työmarkkinoilla ei tietenkään aina yksioikoisesti tarkoita, että ihminen olisi onneton, ja monet myös vapaasta tahdostaan valitsevat tehdä työtä epätyypillisemmissä työsuhteissa. Kuitenkin suurin osa prekaarin työn tekijöistä joutuu valitsemattaan tyytymään lyhytaikaisiin epävarmisiin työsuhteisiin, ja monella tapaa näissä työsuhteissa töitä tekevät ovat muita heikommassa asemassa. Huono-osaisuus kasautuu usein juuri prekaarin työn tekijöille, eikä tukiverkkoja ole helposti saatavilla. Myös kodin ja työn välinen raja voi hämärtyä, kun työtä olisi aina oltava valmis ottamaan vastaan usein lyhyelläkin varoitusajalla. Koska monet prekaaria työtä tekevät ihmiset tekevät töitä osa-aikaisesti, voi työpaikkoja olla samanaikaisesti taloudellisista syistä useampia, jolloin työvuorojen selvittely ja aikatauluttaminenkin tapahtuu todennäköisesti työntekijän omalla vapaa-ajalla. Prekaarissa asemassa olevat työntekijät ovat siis muita työntekijöitä haavoittuvammassa asemassa, ja globaali trendi vaikuttaisi olevan se, että epävarmat työsuhteet ovat edelleen lisääntymässä, tai ainakin ne ovat tulleet jäädäkseen. Tämä on monin tavoin huolestuttava muutos, sillä se kaventaa työntekijöiden oikeuksia, samalla kun yritykset ja organisaatiot hyötyvät monille

työntekijöille epäedullisesta työmarkkinatilanteesta. Työntekijöihin kohdistuvat odotukset kasvavat, mutta työnantajien ei tarvitse samalla tavalla kantaa huolta työntekijöistään – erityisesti, jos työntekijä sattuu olemaan prekaarissa asemassa. Prekaarissa asemassa työtä tekevä on ikään kuin väliinputoaja, joka jää työelämän turvaverkkojen ulkopuolelle, mutta samaan aikaan tähän kohdistuu yksilötasolla kuormitusta paljon suuremmalla skaalalla, kuin vakituisessa työsuhteessa työskenteleviin. Ihanteellisen työntekijän näkökulmasta prekaarin työntekijän tulisi siis olla vähintään yhtä hyvä työntekijä kuin kaikkien muidenkin, mutta kasvaneiden työntekijäodotusten mukanaan tuomat varjopuolet jäävät muita herkemmin työntekijän itsensä käsiteltäviksi yksilönä. Jos kuormitus kasvaa yksilötasolla liikaa, vaarana on, että yhä useampi ihminen menettää työkykynsä ja ajautuu työuupumukseen, ja moni prekaaria työtä tekevä onkin sanonut, että ei jaksaisi olla samanlaisessa asemassa montaa vuotta väsymättä. Mielestäni olisikin hyvä tutkia, milloin työntekijöihin kohdistuvat odotukset eivät enää ole realistisia, tai olisiko hyvä miettiä vaihtoehtoja siihen, kuinka vakituisia työpaikkoja saataisiin lisättyä. Sosiaalisen eriarvoisuuden ja tasavertaisuuden edistämisen näkökulmasta olisi myös arvokasta tutkia lisää, liittyykö prekaariin asemaan työmarkkinoilla esimerkiksi merkittävää sukupuoli- tai ikäjakaumaa. Lähdeaineiston perusteella vaikuttaisi siltä, että prekaari asema työmarkkinoilla toimii indikaattorina myös muita työntekijöitä korkeammille työntekijäodotuksille, ja kun ottaa huomioon prekaariin asemaan itseensä liittyvän kasautuvan huono-osaisuuden, voivat odotukset yksilötasolla pitkällä aikavälillä nousta kestäättömälle tasolle.



## Lähteet

- Alasoini, T. (2006). Työnteon mielekkäisyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta?. *Työelämän tutkimus*, 4(2), 122-136.
- Bowles, S., Edwards, R., & Roosevelt, F. (1993). Understanding capitalism. Harper Collins College. <https://sttpml.org/wp-content/uploads/2014/08/UnderstandingCapitalismInstructorsManual.pdf>
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International journal of law and psychiatry*, 30(4-5), 311-326.
- Future Forum, 2023 Future Forum Pulse Report Winter 2022-2023: *Amid spiking burnout, workplace flexibility fuels company culture and productivity* <https://futureforum.com/research/future-forum-pulse-winter-2022-2023-snapshot/>
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, stress, coping, and stress management. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- HELP-katsaus : Työelämän muutosnäkömät, Työterveyslaitos, 2023:[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL\\_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hollstein, B., & Rosa, H. (2023). Social acceleration: A challenge for companies? insights for business ethics from resonance theory: JBE. *Journal of Business Ethics*, 188(4), 709-723. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-023-05506-w>
- IMF (International Monetary Fund) 2023, *Annual Report 2023* <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2023/in-focus/cost-of-living-crisis/>
- Jakonen, M. (2014). Uusi työ ja prekarisaatio: Työn muutosten vaikutukset suomalaisen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. *Tiede & edistys*, 39(4), 287-320.
- Koivunen, T. (2016). Täyttä päivää työttömänä: Työn ja ei-työn rajalla. *Aikuiskasvatus*, 36(4), 270-278.
- Kennan, M. A., Willard, P., & Wilson, C. S. (2006). What do they want?: a study of changing employer expectations of information professionals. *Australian Academic & Research Libraries*, 37(1), 17-37.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- Onnismaa, J. (2015). Työ muuttuu, muuttuuko työntekijä?. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 70-72. <file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/94126-Artikkelin%20teksti-154704-1-10-20200508.pdf>
- Patomäki, H. (2007). *Uusliberalismi Suomessa: lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot*. WSOY.
- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2012). Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus*, 31(3). [file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/99169-Artikkelin%20teksti-171269-1-10-20201020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/99169-Artikkelin%20teksti-171269-1-10-20201020%20(1).pdf)

- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta?. *Sosiologia*, 53(1), 45-63.
- Pyöriä, P., Ojala, S., & Nätti, J. (2019). Työelämän muutokset ajassamme. *Mihin työelämä on menossa?: Tutkimuksen näkökulmia*.  
<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23643/978-952-359-006-9.pdf#page=140>
- Riihelä, M., & Tuomala, M. (2019). Polarisatiosta ja keskiluokan kuihtumisesta.
- Rosa, H., & Trejo-Mathys, J. (2013). *Social Acceleration : A New Theory of Modernity*. New York, NY: Columbia University Press,. <https://doi.org/10.7312/rosa14834>
- Ruotsalainen, M., & Kinnunen, U. (2009). Työelämä muuttuu–Muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus*, 7(2), 117-123.
- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus?: Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin.
- Saari, T (2012). Onko psykologisen sopimuksen muuttuminen työntekijä- vai työnantajälähtöistä? *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 10(1).  
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87320/46251>
- Suomen pankki (2022) Suomen talouden ennuste: <https://www.eurojatalous.fi/fi/2022/4/suomen-talous-luisuu-taantumaan/>
- Tilastokeskus, 2022: *Kahdella kolmasosaa palkansaajista kiinteä viikkotyöaika*  
<https://stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tyosopimuksen-tyoaikatyypit/2022-04-04/index.html>
- Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024. Työllisyyskatsaus helmikuu 2024:  
[https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/Textbase/Tkat/Pdf/Tkat\\_fi.pdf](https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/Textbase/Tkat/Pdf/Tkat_fi.pdf)
- Työterveyslaitos, 2024. Teemat: Stressi ja työuupumus <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- World Health Organization WHO, 2019. *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases* <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>