

Työttömän työelämä

Työllisyysvaroin tuetun työn sisältö ja merkitykset

ANTTI SALONIEMI – PEKKA VIRTANEN – SIMO AHO – HANNU KOPONEN – JUSSI VAHTERA

Puhe ”työttömän työelämästä” kuulostanee ensi alkuun oudolta. Se tuntuu viittaavan johonkin paradoksaaliseen tai joka tapauksessa epämääräiseen, epäaitoon tai joutavaan toimintaan. Aktiivista työvoimapolitiikkaa harjoittavissa maissa kyse on kuitenkin todesta ja tutkittavissa olevasta asiasta. Suomessakin tukityöllistetyt elävät työllisten ja työttömien rajamailla: heidät on rekrytoitu työttömistä ja suurin osa heistä palaa työllistämisyksikön jälkeen työttömyyteen. Tutkimme tässä artikkelissa ”työttömän työelämää” kysyen, millaisia merkityksiä työllistetyt antavat yleensä työlle ja erityisesti tekemälleen työlle ja millaisiksi he hahmottavan asemansa työyhteisössä.

Tukityöllistämisen ongelmat ovat tulleet tutuiksi osana keskustelua, jota julkisessa sanassakin käydään aktiivisen työvoimapolitiikan perusteista. Kriittisävyisten keskustelunavausten polttopisteessä on säännöllisesti toimien tehokkuus: ne näyttävät pelastavan liian harvoja vakaalle työuralle. Vastauksena kritiikille nostetaan yhtä säännöllisesti esiin työllistämisen ”muut”, ”sosiaaliset” tai ”syrjäytymistä ehkäisevät” vaikutukset. Tämän tutkimuksen poikkileikkausasetelma ei mahdollista vaikutuksia koskevia päätelmiä. Kommentoimme kuitenkin myös vaikuttavuustutkimuksia paitsi paikantaaksemme oman tutkimuksemme myös vihjataksemme, että olemme vain tyytyväisiä, jos tulokset karkaavat käsistämme tukityön merkityksistä käydyin yleisemmän politiikkakeskustelun aineksiksi.

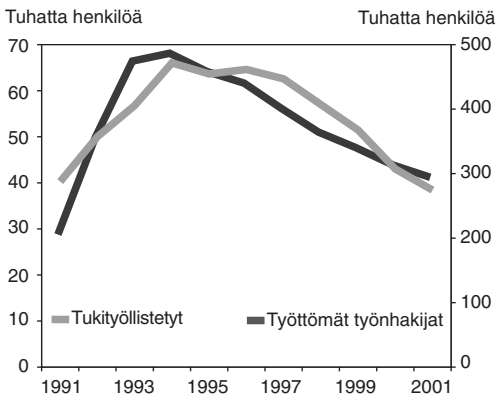
Tutkimus liittyy osana työministeriön työvoimapolitiikan vaikuttavuutta koskevaan tutkimushankkeeseen. Kunta 10 -tutkimusta ja Tilapäisenä kunnan töissä -tutkimusta rahoittavat Työsuojelurahasto ja tutkimuksiin osallistuvat kunnat. Kunta 10 -tutkimusta rahoittaa myös Suomen Akatemia (projektin nro 77560).

Tukityö tulkintojen kehityksessä

Suomen sitkeä työttömyys on perua 1990-luvun alun lamavuosilta. Vuosikymmenen lopun nousukausikaan ei ollut tarpeeksi tehokas sulattamaan työttömyyttä edes puoleen huippulukemista. 1990-luvulla työllisyys kyllä nousi kansainvälisestikin ottaen kiivaaseen tahtiin, mutta samalla työttömyysongelma muuttui rakenteelliseksi: työttömien ydinjoukoksi valikoitui ja juuttui entistä selvemmin ikääntyneitä ja heikosti koulutettuja ihmisiä (Böckerman & al. 2002). Roope Uusitalo (2001) tiivistää työttömyysongelman luonteen todetessaan, että työvoiman rakenne on muuttunut paljon työpaikkojen rakennetta hitaammin. Yksi keino vastata tähän muutosten eritahtisuuteen on aktiivinen työvoimapolitiikka. Käsite viittaa niiden toimien kokonaisuuteen, joilla ”pyritään parantamaan työmarkkinoiden toimintaa ja jotka ovat suunnatut työttömille tai työttömyysuhan alaisille” (Kiander & al. 1998, 437). Aktiivisen työvoimapolitiikan päälohkot ovat työnvälitys, koulutus ja tukityöllistäminen, joista siis viimeksi mainittu on tällä kertaa mielenkiintomme kohteena.

Jos tarkastelun horisontti asetetaan makrotasolle, työpolitiikan perusregiimeihin, keskustelu tukityön luonteesta juontuu tavoista, joilla läntiset taloudet ovat reagoineet työllisyyskriiseihin. Gøsta Esping-Andersen (Julkunen 1998; Esping-Andersen 1999) löytää kolme erilaista politiikan päälinjaa. *Liberaali malli* luottaa palkkaeroosioon. Työ on asetettava markkinoille muiden hyödykkeiden tapaan ilman säätelyä, tiukkenevassa kilpailussa työn kysyntä ja tarjonta vähitellen kohtaavat, ja työttömyysongelma hoituu, koska ennen pitkää hakijoille kelpaa työ kuin työ. *Manneereurooppalainen malli* taas reagoi työn vähene-

Kuvio 1. Työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olevat (tuhansia) ja työttömät työnhakijat (tuhansia) 1991–2001



miseen säätelämällä työvoiman tarjontaa. Keinoina ovat naisten kotityön ja varhaiseläkkeiden lisääminen ja työajan lyhentäminen. *Pohjoismaista mallia* Esping-Andersen kutsuu sosiaaliseksi investoinniksi: rakennemuutokseen vastataan lisäämällä koulutusta, pitämällä ihmisiä työmarkkinoilla tukitöiden avulla, kuntoutuksen avulla jne. ”Osaamisvelvoitteinen työllisyysstrategia” (Tiainen 2000) on tässä katsannossa pitkän aikavälin investointi inhimilliseen pääomaan.

Siirryttäessä perusregiimeistä askelta konkreettisemmän tutkimuksen tasolle on tukityölle tarjolla monenlaisia kehyksiä. Sitä voidaan hyvin perustein tarkastella esimerkiksi yhtenä määräaikaisen työn muotona, sillä se täyttää vaivatta määräaikaiselle työlle annetun peruskriteerin (Polvika 1996): sen loppumisajankohta on tiedossa. Tukityöllistämässä ei myöskään ole kysymys mistään mitättömästä ihmisjoukosta. Vuonna 2001 ”palkkaperusteisin toimenpitein” työllistyi keskimäärin liki 40 000 ihmistä. Työttömyyden ollessa korkeimmillaan 1990-luvulla määrä oli melkein kaksinkertainen. Tukityöllistämisen laajuus on noudattanut pääpiirteissään työttömyyden kehitystä (kuvio 1).

Työttömien määrän kasvaessa myös tukityön volyyymi suurenee, tosin ei aivan suoraviivaisessa suhteessa. Yhteys tuskin yllättää, mutta se kertoo samalla syyn siihen vähemmän itsestään selvään asiaan, miksi määräaikaisten työsuhteiden osuus kasvoi syvän laman ja nousevan työttömyydenkin vuosina. Lisääntyminen ei johtunut ehkä niinkään muutoksista työvoiman käyttöstrategioissa

(vrt. esim. Suikkanen & Linnakangas 1998), vaan määrääjäksi työllistettyjen osuuden korostumisesta. Parhaimmillaan vuonna 1994 joka neljäs määräaikainen työntekijä voitiin luokitella tukityöllistetyksi (Kauhanen 2002). Vuonna 1997 tukityöllistettyjen osuus kaikista määräaikaisista palkansaajista oli 16 prosenttia, kolme vuotta myöhemmin osuus oli pudonnut seitsemään prosenttiin (Sutela & al. 2001). Työllistetyt tekivät vuonna 1997 kaikkiaan kahdeksan prosenttia kunnissa tehdystä työstä (Virtanen & al. 2002b).

Työttömyydestä käydyssä keskustelussa on tavan takaa huomautettu, että sen tuomiin kustannuksiin ei pidä laskea pelkästään aktiivisen ja passiivisen työvoimapolitiikan suoria kuluja. Laskelmissa olisi otettava huomioon myös tuotannon menetykset, saamatta jääneet verotulot, ammattitaidon vanheneminen, lisääntyneet toimeentulotukimenot jne. (esim. Hietala 2001; Tiainen 2000). Tukityöllistäminen on monin tavoin kytköksissä tähän syiden ja vaikutusten verkkoon. Peruskysymys kuuluu: Kuka korjaa hyödyn tukityöllistämistä? Juridisesti työllistetty on normaalissa määräaikaisessa työsuhteessa ja saa kaikki siihen liittyvät etuudet. Ennen kuin ehtoja kiristettiin 1990-luvun lopussa, tukityöllistämisyksiköksi uusi pääsääntöisesti oikeuden ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Kriittiset äänenpainot (esim. Skog & Räisänen 2000) pitivätkin tukityön ongelmana nimenomaan sitä, että sen pääasialliseksi pontimeksi näytti muodostuvan eräänlaisena ”päivärahalataamona” oleminen. Toisaalta työllisyyspolitiikan nimissä subventoidusta työstä voi tulla kilpailua vääristävän keinottelun väline. Tästä syystä laman syvimmissä vaiheissa tukityöllistämisen pelisääntöjä jouduttiin tarkistamaan yksityisellä sektorilla.

Viime aikoina tukityöllistämisen ongelmat ovat puhuttaneet erityisesti julkisella sektorilla. Kuntien työpolitiikasta vastaavat henkilöt ilmoittavat syrjäytymisen ehkäisyn ja kunnan työttömyyden pienentämisen tärkeimmiksi työllistämistä ohjaaviksi periaatteiksi; palkkamenojen säästöt jäävät näissä arvoissa viimeiselle sijalle (Kunnat ja työllistäminen, 2000). Kuitenkin juuri viimeksi mainitusta näkökulmasta tukityöllistämistä on pidetty tavan takaa ongelmallisena. Siinä on nähty systeemi, jolla kunnat pysäyvät työvoimakulujaan valtion maksettavaksi omaa talousahdinkoaan lievittääkseen. Pahimmillaan tuloksena on saattanut olla ”eräänlainen ylimääräinen kunnallinen valtionapu”, jonka avulla kuntien henkilöstöstrategia

suuntautuu suosimaan muita kuin normaaleja työsuhteita (Virtanen 1999; myös Tiainen 2000). Miten tahansa, ongelmia ja vääristymiä voi seurata sekä työmarkkinoiden että työpaikkojen tasolla, kuten KTV:n puheenjohtaja Tuire Santamäki-Vuori (2002) on todennut:

”Lukuisien työvoima-, koulutus- tai sosiaalipoliittisesti perusteltujen toimenpiteiden liian voimakas kasaantuminen kuntatyöpaikoille aiheuttaa epäterveessä mitassa ilmaisen tai liki ilmaisen työvoiman käyttöä ja syrjäyttää osin normaalia työvoimaa. Se aiheuttaa myös ongelmia ohjaus- ja työnjohtovastuussa ja runsaasti sellaisia lisätehtäviä muulle henkilöstölle, joita ei huomioida palkkauksessa, palkitsemisessa eikä henkilöstömitoituksessa.”

Työllistämisen työllistävät ja ”muut” vaikutukset

Tukityöllistämisen virallisesti julkilausuttuna tavoitteena on siis yksinkertaisesti parantaa työttömän työllistymisedellytyksiä. Jos tutkimuksen perusteella pitää vastata yksiselitteisesti kyllä tai ei kysymykseen, toteuttaako tukityöllistäminen tätä tavoitetta, vastaus olisi mitä todennäköisimmin kielteinen. Vaikutusten analyysi on kuitenkin osoittautunut epäkiitolliseksi tehtäväksi; ennen lopullisen tuomion julistamista joukko monimutkaisia reunaehtoja vaatisi kommentointia. (Keskustelusta esim. Aho 2001 & 2002; Kauppi 2001; Nio 2001; Räisänen 2001 & 2002.)

Työttömyyden rakenne muuttui rajusti 1990-luvun kuluessa. Uusien työttömien määrä ei ole juuri kasvanut vuoden 1992 jälkeen, vaan työttömyysasteen kasvu johtuu suurimmalta osin työttömyysjaksojen pitenemisestä (Uusitalo 2001). Näissä olosuhteissa ”helposti työllistyvät ovat siirtyneet pois työttömyydestä ja jäljelle on jäänyt ns. kova ydin” (Työmarkkinoilta syrjäytyminen ..., 2001, 110). Tästä tietenkin seuraa se, että aktiivitoimiin osallistuminen kohdistuu yhä useammin työttömiin, joiden todennäköisyys työllistyä on alun alkaen heikko. Osaltaan tehottomuutta selittää työllistämistoimien keskittyminen julkiselle sektorille. Kunnilla ja valtiolla työttömien työ ei juuri edistä vakaalle työuralle siirtymistä yksinkertaisesti siksi, ettei viime vuosien uusia työpaikkoja synnyttänyt kehitys ole erityisemmin ulottunut julkiselle sektorille. Samasta syystä yksityisellä sektorilla työllistämällä on jonkin verran enemmän vaikutuksia. (Esim. Aho & Kunttu 2001.)

Työllistämisperusteisten työvoimapolitiittisten

toimien vaatimaton teho, jos siis kriteerinä on työllistyminen avoimille työmarkkinoille, ei ole mikään suomalainen erikoisuus. Tulokset ovat samansuuntaisia kaikkialla, missä aktiivista työvoimapolitiikkaa ja sen arviointia on harrastettu (esim. de Koing & Mosley 2001; Sianesi 2001).

Simo Aho ja Susanna Kunttu (2001) käyvät läpi tuetun työllistämisen vaikutusten mittaamiseen sisältyviä tieteellisiä ongelmia ja metodologisia ratkaisuja päätyen lopputulemaan, että tuloksia mahdollisesti vääristäviä havaitsemattomia tekijöitä ei pystytä koskaan täysin eliminomaan. Kyse on paitsi metodeista myös tutkimuksen etiikasta: tiukka epidemiologinen tapaus-verrokki-asetelma toisi periaatteessa verrattoman varmaa tietoa; kuitenkin sellaisen rakentaminen työvoimapolitiikan käytäntöihin ei ole mahdollista, saati sitten eettisesti ongelmatonta.

Tutkimustulokset vaatimattomista työllisyysvaikutuksista sytyttävät säännöllisesti väittelyn tukityön merkityksestä. Kriitikot peräävät vastausta kysymykseen, miksi yhteiskunta panostaa toimintaan, joka näyttää toteuttavan julkilausuttua tavoitetta näin heikosti. Puoltajat korostavat, että vaikuttavuustutkimusten osoittimia ei ole viritetty mittaamaan sitä ”kaikkea muuta hyvää”, jota tukityöllistämällä saavutetaan. Kari Hämäläinen (1999) kokoaa keskustelun argumentteja seuraavasti:

”Yhtäältä työvoimakoulutusta ja tukityöllistämistä kritisoidaan työttömyystilastoja kaunisteleviksi poppikonsteiksi, joilla kierrätetään työttömiä toimenpiteiden ja työttömyysjaksojen välillä ilman varsinaisia työllisyysvaikutuksia. Toisaalta aktiivista työvoimapolitiikkaa ylistetään syrjäytymisuhan alaisten henkilöiden viimeiseksi mahdollisuudeksi, jolla estetään yhteiskunnan ulkopuolelle luisuminen.”

Työttömyyden rakenteellisessa ytimessä, joukossa jonka kvalifikaatiot eivät käy yksiin uusien työpaikkojen vaatimusten kanssa, on jumiuduttu ”työttömyyden, tilapäistyön ja työvoimapolitiittisten toimien muodostamille kierrätysmarkkinoille” (Polus 2001, 124). Tämän kierrätyksen perusteiden pohdinta johtaa myös työvoimapolitiikan ja sosiaalipoliitiikan rajankäyntiin (Polus 2001, 125–126):

”Sosiaalisen koheesion edistäminen kierrätysmarkkinoiden tilapäisellä ja tuetulla työnteolla voi olla yhteiskunnan kannalta hyvinkin arvokas työvoimapolitiittinen vaikuttavuustavoite, jos siten kyetään esimerkiksi ylläpitämään vaikeasti työllistyvien työmarkkinakelpoisuutta, vähentämään syrjäytymisen haittavaikutuksia tai parantamaan kansalaisten yleistä turvallisuutta.”

Tästä näkökulmasta työllistämisen paikka on työvoima- ja sosiaalipolitiikan rajamailla. Kaksita-hoisuus ei ole suomalaiskansallinen perinne eikä sattuma. Jo EU-tason linjauksissa, joihin Suomen on sitoutunut, työvoimapolitiikan tavoitteiksi asetetaan toisaalta työllisyysasteen nosto, toisaalta syrjäytymisen ehkäisy (esim. Aho & Salonieni 2002).

Tutkimustieto työllistämisen ”muista” vaikutuksista on pisteittäistä, yleensä joitakin erityisiä hankkeita (sosiaalisia yrityksiä, pajatoimintaa yms.) koskevaa, eikä siten ongelmitta yleistettävissä koko tukityöhön. Tulokset (yhteenvetoja esim. Hietala 2001; Mannila 2002; myös Leinonen & Pekkala 2001; Aho & al. 2003) näyttävät kuitenkin varsin yhdensuuntaisilta: työllistämiskokemuksilla mitä ilmeisimmin on varsin huomattavia vaikutuksia itsetuntoon, aktiivisuuteen, sosiaalisen tuen kokemuksiin jne.

Tutkimuskysymykset

Kysymme yhtäältä, millaisena työllistetyt näkevät työntöön arvoperustan, ja toisaalta, millaisiksi he arvioivat psykososiaaliset työympäristönsä.

1. Erityisesti konservatiivisessa alaluokkakeskustelussa on tuotu esiin työttömyys moraalisenä ongelmana. Sosiaalipoliittisten tulonsiirtojen katsotaan heikentävän työmotivaatiota ja ylläpitävän tukiriippuvaista elämäntapaa ja siten pikemminkin pahentavan kuin parantavan työttömyysongelmaa (keskustelusta esim. Gallie & Alm 2000; Gallie & Paugam 2000). Kysymys ei ole vain yksittäisestä konservatiivisen alaluokkakeskustelun juonteesta, vaan – kuten Raija Julkunen (2002) on huomauttanut – moraalipuhe on tullut yhä vallitsevammaksi palkkatyötä ja sen kriisiä koskevissa keskusteluissa.

Tutkimme tämän moraalipaniikin aiheellisuutta vertaamalla, eroaako työllistettyjen, ts. tilapäisesti työssä olevien työttömien, käsitys työstään ja työhön liittyvistä arvoista muiden, ts. varsinaisesti ”ei-työttömien”, vastaavista käsityksistä.

2. Robert Karasekin ja Torsten Theorellin (1990) tunnetun mallin mukaan psykososiaalisen työympäristön laadun perustana ovat työn hallinta ja vaatimukset. Oleellista ei ole vain hallinnan ja vaatimusten määrä, vaan myös se, miten nämä kombinoituvat työtilanteissa. Työt, jotka jatkuvasti tuottavat kokemuksia vähäisestä hallinnasta ja suurista vaatimuksista, aiheuttavat hyvin-

vointia ja terveystäkin uhkaavaa stressiä. Vastavasti suuret vaatimukset ja laaja hallinta ovat leimallisia kehittäville ja aktivoiville töille. Nykymuodossaan malliin liitetään usein myös työhyteisöltä ja esimiehiltä saatava sosiaalinen tuki.

Kysymme, myötäilevätkö hallinta ja vaatimukset ja niiden pohjalta määritellyt työn piirteet (esim. kuormittavuus, passivoivuus) jakolinjaa työllistettyjen ja muiden välillä. Kysymme myös, vahvistaako tukityöllistetyin arkikokemus toiselta muihin, ”oikeisiin työntekijöihin” nähden vai merkitseekö työllisyystyö mahdollisuutta saada heiltä uutta sosiaalista tukea.

Aineistot

Aineistomme ovat peräisin kahdesta tutkimuksesta, jotka mahdollistavat työllistettyjen vertaamisen muunlaisissa työsuhteissa oleviin henkilöihin.

Tilastokeskuksen työolotutkimus seuraa työlöjää ja työasenteita koko palkansaajaväestön tasolla. Käytössämme oli sarjan tuorein, vuonna 1997 kerätty aineisto (ks. Lehto & Sutela 1999). Tiedot on koottu käyntihaastatteluissa, joihin osallistui 2 978 (vastausprosentti 79) 15–64-vuotiaasta palkansaajaa. Työllistämistukien avulla solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa oli 3 prosenttia (n = 88) ja muunlaisessa määräaikaisessa työsuhteessa 15 prosenttia (n = 449) haastatelluista.

Toinen aineisto on peräisin Tilapäisenä kunnan töissä -tutkimuksesta ja Kunta 10 -tutkimuksesta (ks. Virtanen & al. 2002a). Ensiksi mainitussa hankkeessa seurataan työllistettyjen ja muiden määräaikaisten työntekijöiden psykososiaalisen työympäristön ja terveyden välistä suhdetta kunta-alalla, jälkimmäinen hanke painottuu vakituiseen henkilöstöön. Aineistot on kerätty postikyselynä 1997–1998 kahdeksasta kaupungista eri puolilta Suomea. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 5 981 vakituista (vastausprosentti 67) ja 2 876 ei-vakituista (vastausprosentti 57) työntekijää. Tässä aineistossa työllistettyjä oli 7 prosenttia (n = 682) ja muita määräaikaisia 25 prosenttia (n = 2194).

Menetelmät

Tulosmuuttajat ja taustamuuttajat

Työolotutkimukseen aineistosta operationalisoimme neljä työhön ja työssäkäyntiin liittyviä

arvoja ja asenteita kuvaavaa muuttujaa:

Sitoutuminen työhön. Vastaajilta pyydettiin kannanottoa (asteikko 1-4) väitteeseen, jonka mukaan ”työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista”. Väitteen kanssa ehdottomasti yhtä mieltä olevat luokiteltiin *voimakkaasti työsitoutuneiksi*. Tähän ryhmään kuului 13 prosenttia (n = 395) kaikista vastaajista.

Työmyönteisyys. Kysymyksessä vastaaja arvioi suhtautumistaan omaan päivittäiseen töihin lähitönsä, ts. siihen, miten usein hän tuntee itsensä ”haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi” lähtiesään työhön. Arviot (1–6) vaihtelivat välillä ”päivittäin tai lähes päivittäin” tilanteeseen, jossa työntekijä ei koskaan tuntenut kysytyjä tunteuksia. Kaikkiaan 19 prosenttia (n = 567) vastaajista valitsi viimeksi mainitun vaihtoehdon. Tätä ryhmää nimitetään *työmyönteiseksi*.

Mahdollisuus omien kykyjen käyttöön. Omien taitojen ja työn vaativuuden välistä suhdetta selvitettiin kysymällä, pitikö vastaaja työtään nykyisen osaamisensa kannalta liian vaativana, sopivana vai sellaisena, että hänellä ”olisi valmiuksia selviytyä vaativammastakin tehtävästä”. Joka kolmas vastaaja (34 %, n = 1 024) valitsi jälkimmäisen vaihtoehdon. Heitä kutsutaan jatkossa *ylikäyväiksi*.

Työtehtävien oppimiseen vaadittava aika. Osallistujia pyydettiin arvioimaan aikaa, joka uudelta, tarvittavan pohjakoulutuksen omaavalta työntekijältä kuluu tehtävien oppimiseen. Vaihtoehdot (1–6) ulottuivat tunneista vuosiin. Yhteensä 17 prosenttia (n = 494) arvioi, että tehtävien oppimiseen menee enintään muutama päivä. He kuuluivat *vähäisten oppimisvaatimusten* ryhmään.

Kuntatutkimuksen aineistosta operationalisoitiin myös neljä muuttujaa, jotka tarkentavat analyysiä psykososiaalisen työympäristön suuntaan:

Työn *hallinnan* ja *vaatimusten* mittarit perustuivat Karasekin (1985) Job Content Questionnaireen. Edellinen sisälsi yhdeksän ja jälkimmäinen kymmenen osiota, ja asteikolla 1–5 summamuuttujien keskiarvot olivat 3,84 ja 3,22, keskihajonnat 0,67 ja 0,62 ja alpha-kertoimet 0,83 ja 0,84.

Esimiestukea tutkittiin 7-osioisella (keskiarvo 3,24, keskihajonta 0,92 ja alpha-kerroin 0,87) ja *työtoveritukea* 11-osioisella (keskiarvo 3,55, keskihajonta 0,81 ja alpha-kerroin 0,78) kysymyssarjalla. Kysymykset ovat peräisin Tilastokeskuksen työolotutkimuksista (Lehto 1991).

Kunta-aineiston vastaajista erotettiin *vähäisen*

hallinnan, korkeiden vaatimusten, heikon esimiestuen ja vähäisen työtoverituen ryhmät siten, että jakopisteenä oli alin neljännes. Työn vaatimusten ja hallinnan erilaisia kombinaatioita tarkasteltaessa vastaajat jaettiin kummankin ulottuvuuden suhteen kahteen yhtä suureen ryhmään.¹

Taustamuuttujista *sukupuolen* ja *iän* (neliluokkainen muuttuja, alle 25, 25–34, 35–45 ja yli 45 vuotta) lisäksi otettiin huomioon *sosioekonominen asema* (työntekijät/toimihenkilöt).

Tilastolliset menetelmät

Analyysimme kulki kahta tietä. Ensimmäisessä vaiheessa tutkimme työsuhdemuodon ja tulosmuuttujien suhteita suorina prosenttijakaumina, ja tällöin erojen tilastollista merkittävyyttä arvioitiin χ^2 -testillä. Toisessa vaiheessa välineinämme olivat työsuhdemuodon lisäksi sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman sisältävät logistiset regressiomallit, joiden tulokset esitettiin ns. vedonlyöntisuhteina (odds-ratio) ja niiden 95 %:n luottamusväleinä. Vedonlyöntisuhdetta nimitetään jatkossa ”riskiksi”. Malleihin sovitettiin myös, yksi kerrallaan, työsuhdemuuttujan yhdysvaikutusstermi taustamuuttujien kanssa. Jos yhdysvaikutus osoittautui tilastollisesti merkittäväksi, analyysiä jatkettiin taustamuuttujan mukaan osoitetussa aineistossa.

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaisten (ilman työllistettyjä) ja vakituisten arviot psykososiaalisesta työympäristöstä poikkeavat toisistaan (Saloniemi & al. 2002). Tämän perusteella päädyimme tarkasteluun, jossa riskisuhteiden laskemisessa verrattiin työllistettyjen käsityksiä edellä kuvatuista työn ja työpaikan ominaisuuksista yhtäältä muiden määräaikaisten ja toisaalta vakituisten työntekijöiden arvioihin.

Tulokset

Taulukko 1 kuvailee työsuhdetyypin ja taustamuuttujien prosentuaaliset suhteet. Ikä oli yhteydessä työsuhdemuotoon molemmissa aineistoissa. Koko palkansaajaväestön tasolla vähiten työllistettyjä oli ikäryhmässä 25–34-vuotiaat, kunta-aineistossa heidän prosenttiosuutensa oli alin nuorimmassa ikäryhmässä. Yli kolmannes kuntatut-

¹Tulosmuuttujien yksityiskohtaiset kuvaukset löytyvät liitetäulukosta 1 ja liitekuviosta 1.

Taulukko 1. Tutkimusryhmien jakautuminen (prosenttiosuudet) iän, sukupuolen ja ammattiaseman mukaan

	Työolotutkimus			Kunta-aineisto		
	Työllistetyt	Muut määrä- aikaiset	Vakituiset	Työllistetyt	Muut määrä- aikaiset	Vakituiset
	(n = 88)	(n = 499)	(n = 2 441)	(n = 682)	(n = 2 194)	(n = 5 981)
Ikä						
alle 25	30	21	5	17	12	**
25–34	17	38	23	24	42	11
35–44	30	22	32	23	26	32
45–	24	19	40	36	20	56
	100	100	100	100	100	100
Sukupuoli						
mies	36	39	49	23	18	24
nainen	64	61	51	77	82	76
	100	100	100	100	100	100
Ammattiasema						
työntekijä	39	35	39	50	27	31
toimihenkilö	61	65	61	50	73	69
	100	100	100	100	100	100

kimuksen työllistetyistä kuului vanhimpaan, yli 45-vuotiaiden ryhmään.

Molemmassa aineistossa enemmistö työllistetyistä oli naisia. Kunta-alalla työllistettyjä oli saman verran työntekijä- ja toimihenkilöasemissa, koko palkansaajaväestössä työllistettyjen enemmistö luokitui toimihenkilöiksi.

Mitä mieltä työllistetty on työstään ja työssä olostaan?

Voimakas työsitoutuneisuus oli tyypillisempää työllistetyille kuin muille määräaikaisille tai vakituksille. Työllistetyt jakoivat liki kaksi kertaa muita useammin käsityksen, jonka mukaan työtä oli tehtävä niin kauan kuin suinkin. (Taulukko 2.)

Työsuhdetyypin mukaiset erot olivat samansuuntaiset myös tarkennettaessa kysymystä lähemmäs vastaajien omaa arkea. Yli 40 prosenttia työllistetyistä luokitui *työmyönteisten* ryhmään, vakituksista ja muista määräaikaisista tähän ryhmään kuului vain noin joka viides. Taustamuuttujatkin huomioon otettuna työmyönteisyys oli vakituksiin verrattuna työllistettyjen keskuudessa lähes nelinkertaista. Ero muihin määräaikaisiin oli samansuuntainen, joskaan ei yhtä jyrkkä. (Taulukko 2.)

Arviot omien kykyjen ja vaatimusten välisestä suhteesta (ylikvalifikaatio) eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi työsuhdemuodon mukaan. Sen sijaan käsitykset työn oppimisen vaatimasta ajasta vaihtelivat. Liki puolet työllistetyistä arvioi,

että töiden oppimiseen kuluu enintään muutama päivä, muista määräaikaisista tämän kannan jakoi joka neljäs ja vakituksista 14 prosenttia. Taustamuuttujat vakioiden riski kuulua *vähäisten oppimisvaatimusten* ryhmään oli työllistetyillä yli nelinkertainen verrattuna vakituksiin ja suhteessa muihin määräaikaisiin yli kaksikertainen. (Taulukko 2.)

Työsuhdemuodon ja eri taustamuuttujien yhdysvaikutusten tarkastelun perusteella tulokset olivat pääpiirteissään samanlaisia riippumatta iästä, sosioekonomisesta asemasta ja myös sukupuolesta yhtä poikkeusta (interaktion $p < 0,001$) lukuun ottamatta: verrattuna vakituksiin oli työllistettyjen miesten riski kuulua vähäisten oppimisvaatimusten ryhmään (8,81, 95 %:n lv. 3,91–19,9) suurempi kuin työllistettyjen naisten riski (3,14, 95 %:n lv. 1,72–5,71).

Millainen on työllistetyn psykososiaalinen työympäristö?

Psykososiaalisella työympäristöllä ja työsuhdemuodolla oli selkeä mutta ei joka kohdassaan samansuuntainen suhde.

Työn *vähäiset psyykkiset vaatimukset* olivat työllistettyjen osana. Vakituksilla työntekijöillä todennäköisyys kuulua korkeiden vaatimusten neljännekseen oli kolminkertainen työllistettyihin verrattuna. Ero muihin määräaikaisiin oli samansuuntainen. Vastaavasti työn *vähäinen hallinta* oli useammin työllistettyjen kuin vakituisten tai

Taulukko 2. Voimakas työsitoutuneisuus, työmyönteisyys, ylikvalifikaatio ja työn vähäiset oppimisvaatimukset työsuhdemuodon mukaan (prosenttiosuudet) ja työllistettyjen riski kuulua näihin ryhmiin suhteessa vakituisiin (ylempi rivi) ja muihin määräaikaisiin (alempi rivi)

	Työsuhdemuoto	%-osuus	Riski (2)	Riski
Voimakas työsitoutuneisuus	Vakinainen	13	1	–
	Työllistetty	23	1,84 (1,09–3,12)	1,89 (1,06–3,39)
	Muu määräaikainen	13	–	1
	p(1)	0,003		
Työmyönteisyys	Vakinainen	22	1	–
	Työllistetty	42	3,79 (2,41–5,97)	2,52 (1,54–4,12)
	Muu määräaikainen	18	–	1
	p	<0,001		
Ylikvalifikaatio	Vakinainen	38	1	–
	Työllistetty	40	1,25 (0,79–1,68)	1,14 (0,71–1,84)
	Muu määräaikainen	34	–	1
	p	NS		
Vähäiset oppimisvaatimukset	Vakinainen	24	1	–
	Työllistetty	47	4,45 (2,75–7,19)	2,65 (1,55–4,41)
	Muu määräaikainen	14	–	1
	p	<0,001		

(1) χ^2 -testi kaikki työsuhdemuodot käsittävästä ristiintaulukoinnista
(2) riski = vedonlyöntisuhde ja 95 %:n luottamusväli, vakioitu ikä, sukupuoli ja sosioekonominen asema

muiden määräaikaisten työn piirre. (Taulukko 3.)

Vakituiset kuuluivat työllistettyjä ja muita määräaikaista useammin *vähäisen työoverituen* ryhmään. Erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä taustamuuttujien vakioimisen jälkeen. Sen sijaan *huonon esimiestuen* todennäköisyys oli työllistetyillä pienempi, verrattiin heitä sitten vakituisiin tai muihin määräaikaisiin. (Taulukko 3.)

Vakituisten ja työllistettyjen suhde antoi yhdysvaikutusten analyysin perusteella aiheen kahden erilliseen tarkasteluun. Ensinnäkin, vähäisen työoverituen riski oli erilainen (interaktion $p = 0,024$) miehillä ja naisilla: työllistetyillä miehillä tämä riski oli puolet (0,50) vakituisten riskistä (95 %:n lv. 0,32–0,79), naisten ryhmässä vastaava suhde ei sen sijaan ollut tilastollisesti lainkaan merkitsevä (0,94, 95 %:n lv. 0,76–1,21). Toiseksi, sosioekonominen asema vaikutti eri tavalla (interaktion $p < 0,001$) siihen, millainen oli riski joutua tehtäviin, joissa työn hallinnan mahdollisuudet jäivät vähäisiksi. Toimihenkilöillä riski vakituisten ja työllistettyjen välillä oli yli viisinkertainen (5,16, 95 %:n lv. 3,93–6,78), mutta työntekijöillä ”vain” 2,5-kertainen (2,56, 95 %:n lv. 1,89–3,41).

Työllistetyt työ: kuormittavaa vai kehittävää, passivoivaa vai aktivoivaa?

Jatkoimme kunta-aineiston analyysiä tarkastelemalla työsuhdemuodon yhteyttä *vaatimusten* ja *hallinnan* eri kombinaatioiden määrittämiin työn piirteisiin.

Aktiivinen työ, jossa laajaan työn hallintaan kytkeytyvät korkeat vaatimukset, tuli vain harvoin työllistettyjen osaksi; erot niin vakituisiin kuin muihin määräaikaisiin olivat merkitsevät. Vastaavasti passiivinen työ (vähäiset vaatimukset ja vähäinen hallinta) oli yleisintä työllistetyillä. Toisaalta riski työskentelyyn paljon kuormittavissa olosuhteissa, joita leimaavat korkeat vaatimukset ja vähäinen hallinta, oli vakituisilla suurempi kuin työllistetyillä, suhde muihin määräaikaisiin sen sijaan oli päinvastainen. Työllistettyjen kuuluminen vähäisen kuormituksen alueelle (laaja hallinta, vähäiset vaatimukset) oli puolestaan huomattavasti harvinaisempaa, pidettiin vertailukohdana sitten vakituisia tai muita määräaikaista. (Taulukko 4.)

Hallinnan ja vaatimusten kombinaatioissa ennen muuta paljon kuormittavalle ja passivoivalle alueelle kuulumisen antoi aiheen yhdysvaikutusten eritellympään tarkasteluun.

Taulukko 3. Korkeat työn vaatimukset, vähäinen työn hallinta, heikko työtoverituki ja heikko esimiestuki työsuhdemuodon mukaan (prosenttiosuudet) ja työllistettyjen riski kuulua näihin ryhmiin suhteessa vakituisiin (ylempi rivi) ja muihin määräaikaisiin (alempi rivi)

	Työsuhdemuoto	%-osuus	Riski (2)	Riski
Korkeat vaatimukset	Vakinainen	30	1	–
	<i>Työllistetty</i>	10	0,33 (0,25–0,43)	0,65 (0,49–0,88)
	Muu määräaikainen	17	–	1
	p (1)	<0,001		
Vähäinen hallinta	Vakinainen	24	1	–
	<i>Työllistetty</i>	51	3,29 (2,78–3,97)	3,75 (3,07–4,58)
	Muu määräaikainen	19	–	1
	p	<0,001		
Heikko työtoverituki	Vakinainen	28	1	–
	<i>Työllistetty</i>	25	0,83 (0,67–1,02)	1,12 (0,90–1,38)
	Muu määräaikainen	23	–	1
	p	<0,001		
Heikko esimiestuki	Vakinainen	28	1	–
	<i>Työllistetty</i>	19	0,62 (0,49–0,77)	0,86 (0,68–1,09)
	Muu määräaikainen	28	–	1
	p	<0,001		

(1) χ^2 -testi kaikki työsuhdemuodot käsittävästä ristiintaulukoinnista
(2) riski = vedonlyöntisuhde ja 95 %-n luottamusväli, vakioitu ikä, sukupuoli ja sosioekonominen asema

Naisten keskuudessa paljon kuormittavan työn alueelle kuulumisessa ei ollut eroa työllistettyjen ja vakituisten välillä, sen sijaan miesten joukossa vakituisten riski oli yli kaksinkertainen. Työllistetyillä toimihenkilöillä kuormittavan työn riski oli vakituisiin nähden selvästi alempi, sen sijaan työntekijöillä vastaava ero oli merkityksetön (liitetaulukko 2). Iän ja työsuhdemuodon yhdysvaikutus osoittautui merkitseväksi ($p = 0,009$) tarkasteltaessa runsaasti kuormittavan työn riskiä muiden määräaikaisten ja työllistettyjen välillä. Kahdessa nuorimmassa ikäryhmässä muiden määräaikaisten riski oli tilastollisesti merkitsevästi työllistettyjä suurempi: alle 24-vuotiailla 2,06 (95 %-n lv. 1,17–3,63) ja 25–34-vuotiailla 1,84 (95 %-n lv. 1,19–2,84). Sen sijaan yli 35-vuotiailla riski oli merkityksetön: 35–44-vuotiailla 1,27 (95 %-n lv. 0,78–2,08), yli 45-vuotiailla 0,96 (95 %-n lv. 0,63–1,47).

Kun työllistettyjen ja vakituisten kuulumista passiivisen työn alueelle tarkastellaan sukupuolen mukaan eriytyneesti, käy ilmi, että työllistettyjen miesten riski passivoivan työn alueelle kuulumiseen on selvästi suurempi (3,23) kuin naisten (2,59). Samoin ikä erkaannutti työllistettyjen ja vakituisten riskiä: mitä vanhempiin ikäluokkiin

ultiin, sitä suuremmaksi vakituisten ja työllistettyjen ero kasvoi. (Liitetaulukko 2.) Ikäryhmien välinen ero oli merkitsevä (interaktion $p = 0,02$) myös muiden määräaikaisten ja työllistettyjen välillä. Nuorimmassa ryhmässä, alle 25-vuotiaiden joukossa, riski kuulua passivoivan työn alueelle oli työllistetyillä ”vain” noin puolitoistakertainen eli 1,67 (95 %-n lv. 1,01–2,75), vanhimmissa ikäryhmissä riski oli säännöllisesti huomattavasti korkeampi, esimerkiksi 35–44-vuotiailla riski on 3,57 (95 %-n lv. 2,41–5,30).

Pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli tarjota aineksia aktiivisesta työvoimapolitiikasta, erityisesti tuetusta työllistämisestä käytävään keskusteluun. Tarkastelimme tärkeimpien asianosaisten eli työllistettyjen psykososiaalisen työympäristön laatua ja heidän suhtautumistaan työhönsä merkitysten, arvojen ja asenteiden tasolla. Käytimme kahta survey-aineistoa, jotka yhtäältä kuvasivat koko palkansaajaväestöä ja toisaalta kunta-alan henkilöstöä.

Määräaikaisten työsuhteiden tutkimista ajatellen selvin viesti on se, että Suomen työmarkki-

Taulukko 4. Aktiivinen työ, passiivinen työ, kuormittava työ ja vähän kuormittava työ työsuhdemuodon mukaan (prosenttiosuudet) ja työllistettyjen riski kuuluu näihin ryhmiin suhteessa vakituisiin (ylempi rivi) ja muihin määräaikaisiin (alempi rivi)

		Työsuhdemuoto	%-osuus	Riski (2)	Riski
Aktiivinen		Vakinainen	26	1	–
		<i>Työllistetty</i>	10	0,38 (0,29–0,51)	0,34 (0 25–0,45)
		Muu määräaikainen	30	–	1
	(1)	p	<0,001		
Passiivinen		Vakinainen	28	1	–
		<i>Työllistetty</i>	53	2,70 (2,25–3,24)	2,77 (2,28–3,37)
		Muu määräaikainen	24	–	1
		p	<0,001		
Paljon kuormittava		Vakinainen	25	1	–
		<i>Työllistetty</i>	20	0,73 (0,58–0,90)	1,40 (1,11–1,77)
		Muu määräaikainen	16	–	1
		p (1)	<0,001		
Vähän kuormittava		Vakinainen	19	1	–
		<i>Työllistetty</i>	16	0,69 (0,54–0,89)	0,47 (0,37–0,60)
		Muu määräaikainen	30	–	1
		p	<0,001		

(1) χ^2 -testi kaikki työsuhdemuodot käsittävästä ristiintaulukoinnista
(2) riski = vedonlyöntisuhde ja 95 %:n luottamusväli, vakioitu ikä, sukupuoli ja sosioekonominen asema

noilla määräaikaiset ovat varsin epäyhtenäinen ryhmä. Muodollisesti työllistetyt voidaan lukea samaan kategoriaan kuin muut määräaikaiset, mutta tuloksemme osoittivat, että näiden kahden ryhmän työympäristöt ja asenteet poikkeavat toisistaan huomattavasti. Liki kaikilla ulottuvuuksilla muiden määräaikaisten arviot työstään muistuttavat enemmän vakituisten kuin työllistettyjen käsityksiä. Havainto antaa aiheen huomauttaa, että määräaikaisten tutkiminen erittelemättä tarkemmin työsuhteen luonnetta voi johtaa virheellisiin johtopäätöksiin.

Toinen selvä tulos on nähtävissä moraalitalouden suunnalla. Emme löytäneet tukea ajattelutalvalle, joka esittää työttömyyden keskeisenä syynä työttömien etäännyksen työyhteiskunnan arvoista; työllistetyt päinvastoin liittävät työhön voimakkaammin positiivisia arvolutauksia kuin muut määräaikaiset tai vakituiset. Asenne pysyi samana riippumatta siitä, oliko kyse yksilöllisestä työmyönteisyydestä vai työn yleisemmästä arvostuksesta. Tulos ei selittynyt mistään suomalaisesta erityisyydestä. Koko EU-alueen työttömiä kuvaavassa tutkimuksessa työttömien työasenteista piirtyi hyvin samansuuntainen kuva. Eivät edes työttömyysturvan tason kansalliset erot tuoneet merkittäviä eroja näihin asenteisiin (Gallie & Alm

2000). Julkunen (2002) tulkitsee palkkatyön kriisin yhtä säiettä kouristuksenomaiseksi ”työkeskeiseksi ortodoksiaksi”, joka korottaa niin työllisyysasteen noston kuin entistä tiukemman moraalisen työvelvoitteen yhteiskuntapolitiikan ylimmäisiksi arvoiksi. Yksi tämän ajattelun johdannainen on työnhakijoiden aktivoiminen varaan rakentuva työttömyyden hoito. Tämänkin tutkimuksen empiirinen näyttö viittaa kuitenkin vahvasti siihen, että kovin suureen työmoraaliseen paniikkiin ei ole aihetta: työttömien keskuudessa ei kyde kapina palkkatyön järjestystä kohtaan. Vaikka tuloksistamme ei voi vahvassa mielessä päätellä, että työllistäminen kohottaisi työmoraalia, välillisesti voidaan päätellä, että työttömien työmoraalissa tuskin on nostamisen varaa siinä määrin, että työllisyyskriisiin tätä kautta saataisiin olennaista helpotusta.

Arvioitaessa omien kykyjen ja työn vaatimusten välistä suhdetta ei työllistettyjen ja muiden ero ole mainittavan suuri. Kaikkiaan useampi kuin joka kolmas vastaaja arvioi, ettei kykyjä voi tai tarvitse täysinmittaisesti hyödyntää. Jos taas vaativuuden kriteerinä pidetään työn edellyttämää oppimisaikaa, työllistettyjen tehtävät erottuivat selvästi vähemmän vaativina, verrattiin niitä sitten vakituisten ja muiden määräaikaisten töihin. Vas-

taavia tuloksia antoi myös psykososiaalisen työympäristön lähempi tarkastelu. Hallinnan ja vaatimusten kombinaatioissa työllistettyjen osaksi eivät juuri tule aktiiviset työt. Passiivisissa töissä, sellaisissa joissa sekä hallinta että vaatimukset olivat vähäisiä, heitä oli keskimääräistä enemmän; työsuhdemuodon mukainen ero oli suurimmillaan miesten ryhmässä ja kasvoi siirryttäessä vanhimpiin ikäryhmiin. Toisaalta stressiä tuottavat ja tätä kautta terveyttä vaarantavat runsaasti kuormittavat työtilanteet tulevat muita harvemmin työllistettyjen osaksi.

Työllistämispolitiikan periaatteiden mukaan tuettu työ ei saisi syrjäyttää normaaleja työpaikkoja, vaan työllistettyjen pitäisi olla lisää suhteessa organisaatioiden päätehtäviin. Mahdollisesti tästä kertoo työllistettyjen yliedustus passiivisen työn lohossa ja aliedustus siellä, missä työn kuormitus on suurta. Aktivointidiskurssin näkökulmasta tilanteessa on kuitenkin paradoksin siemen: aktivoitumista ja toimeliaisuutta työttömiltä edellytetään työmarkkinoilla, mutta tukityöpaikan seinien sisäpuolella tehtäviä luonnehtii pikemminkin passiivisuus.

Sosiaalisen tuen ottaminen tähytyspisteeksi paljastaa maisemasta jälleen uusia piirteitä. Työpaikan sosiaalisessa järjestelmässä työllistetyt eivät näyttäytyneet millään tavalla eristäytyneinä tai eristettynä ryhmänä. Heikko esimiestuki oli tuttua ennemminkin vakituksille ja muille määrääkäsille. Miesten ja naisten erilainen kokemus työtovereilta saatavasta sosiaalisesta tuesta ansaitsee myös huomiota. Naisilla sosiaalisen tuen tasossa ei ollut eroa työllistettyjen ja muun henkilöstön välillä. Sen sijaan miesten kokemus oli erilainen: vakituiset sijoittuivat kaksi kertaa työllistettyjä useammin vähäisen sosiaalisen tuen alueelle. Sukupuolen mukaisia eroja arvioitaessa on syytä huomata myös se, että työllistetyt miehet arvioivat tekevänsä paljon naisia useammin töitä, joiden oppimiseen kuuluu vain muutamia päiviä.

Työllistettyjen myönteisten asenteiden ja arvioiden taustalla voi olla lattiaefekti: jos odotukset ovat matalalla, suhteellisen matalakin voi tuntua merkittävältä. Työttömälle työstä on pulaa ja siksi sen merkitys hänelle korostuu. Muille työ on useammin selviö, jolloin sen ongelmat ja raskaudet saavat helposti enemmän merkitystä kuin työttömän maailmassa. Tällä perusteella ei kuitenkaan voida ”selittää pois” työttömän työmyönteisyyttä tai väittää, että työllistetyt tulkitsevat psykososiaalisen työympäristönsä jotenkin

väärin. Edelleen muistamisen arvoisia ovat viime vuonna kuolleen työttömyystutkimuksen grand old lady Maria Jahoda (1933/1975) syvälliset sosiaalipsykologiset analyysit työstä ja työttömyydestä. Hän määrittelee työn ”yksilön tärkeimmäksi sidokseksi todellisuuteen” ja erittelee työlle seitsemän merkitysaluetta: toimeentulo, aikarytmi, sosiaaliset kontaktit, säännöllisyys, identiteetti, arvostus, mahdollisuus osallistua yhteisiin pyrkimyksiin (Jahoda 1982). Vaikka tukityösuhte ei ehkä toisi arvostusta eikä rakennuspuita identiteetille ja toimeentulokin olisi vaatimatonta, se rytmittää elämän säännölliseksi ja mahdollistaa kontaktit, jotka tulostemme mukaan mitä ilmeisimmin tarjoavat myös sosiaalista tukea ja mahdollisuuden osallistua yhteisiin pyrkimyksiin. Toisaalta työttömyyskeskusteluja ruotiessaan Julkunen (2002) esitti taannoin kysymyksen siitä, onko radikaalia politiikkaa vaatia huono-osaisten työllistämistä vai sellaista maailmaa, jossa ”palkkatyön monopoli identiteettiin on murrettu”. Ainakin edellä esitettyjen tulosten perusteella asianosaisten eli työttömien näkemys on, että tämä monopoli pysyy tukevasti palkkatyöllä.

Tutkimuksemme on tehty poikkileikkausaineistosta paikantamalla tukityöllistettyjen käsityksiä suhteessa muihin palkansaajiin. Siten emme vahvassa mielessä voi puhua vaikutuksista vaan yhteyksistä, jotka yhtä hyvin voivat merkitä myös valikoitumista. Työllistetyt tulevat työttömien joukosta, ja voidaan kysyä, miten hyvin tutkimamme tukityöllistetyt kuvaavat työttömiä yleensä. Työttömällä ei ole työtehtäviä eikä työympäristöä, joten tältä osin kysymys ei ole mielekäs, mutta miten oikeutettua on yleistää työllistettyjen asenteita kaikkiin työttömiin?

Ensinnäkin on syytä kiinnittää huomiota mahdollisuuteen, että survey-datan kato voi aiheuttaa valikoitumista, joka vinouttaa työllistettyjen ja muiden välistä vertailua. Tilastokeskuksen aineistossa katoa ei voitu analysoida työsuhdemuodon mukaan, kunta-aineistossa sen sijaan vakinaisten ja ei-vakinaisten vastausprosenttien ero oli suhteellisen vähäinen. Työsuhteiden väliseen vertailuunhan kato aiheuttaa ongelmia vain silloin, jos se on riippuvainen tutkituista muuttujista. Kaikki käytetyt kysymyssarjat olivat sellaisia, että yhteys tuntuu teoreettisesti epätodennäköiseltä. Esimerkiksi mielellään työhön tuleva työllistetty vastannee kyselyyn yhtä mielellään kuin vakinainen, joka ilmoittaa tulevansa mielellään työhön.

Toiseksi on syytä kiinnittää huomiota tukityö-

hön valikoitumiseen. Jos lähtökohdaksi otetaan se, että noin 70 prosenttia muuhun kuin työvoimapolitiittiseen toimeen loppuneista työttömyysjaksoista on kestänyt alle kolmessa kuukautta (Työministeriö, työnvälitystilasto vuosilta 2000 ja 2001), aineistomme on tietenkin valikoitunut. Se kuvaa nimenomaan niiden ihmisten tilannetta, joiden työttömyys on pitkittynyt. Toisaalta työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkimisen yksi keskeinen ongelma on juuri se, että valtaosa niistä, joiden työttömyys pitkittyy, osallistuu ennemmin tai myöhemmin johonkin toimeen. Tiukka epidemiologinen tapaus-verrokki-asetelma on siten käytännössä mahdoton. Työttömyyden huippuvuosina 1990-luvun puolivälissä noin kaksi kolmesta yli kaksi vuotta työttömänä olleesta osallistui johonkin työvoimapolitiittiseen toimeen (Aho & al. 1999); valtaosa niistä, jotka eivät osallistuu, ovat ns. eläkeputkessa. Parantuneen työllisyyden oloissa toimiin osallistuneiden osuus on oletettavasti vieläkin suurempi. Aho ja Kunttu (2001, *passim.*, erit. s. 42) ovat tuorempien tietojen pohjalta analysoineet työllistämistoimiin valikoitumista. Julkisen sektorin tukityöllistetyistä yli puolella ei ollut työsuhdetta avoimilla työmarkkinoilla edeltäneiden kolmen vuoden aikana, eli heidän työhistoriansa on muita työttömiä heikompi, kun taas yksityisen sektorin työllistettyjen taustalta löytyi muita työttömiä ja työllistettyjä useammin työjaksoja avoimilla työmarkkinoilla.

Kaiken kaikkiaan tutkittujen voi olettaa edustavan aika hyvin pitkäaikaisen tai toistuvan työt-

tömyyden vaivaamia työnhakijoita, jotka eivät ole eläkeputkessa. Saadut tulokset siis tuskin selittyvät siitä, että aineistomme olisi valikoitunut niin, että työllistetyt vinouttaisivat työttömien kuvaa työmarkkinaresursseiltaan hyväosaisuuden suuntaan.

Asetelman rajoituksetkin huomioon ottaen lopputulemaksi nousee se, että tukityö merkitsee myös muuta kuin pelkkää toteutumatonlupausta työllistymisedellytysten paranemisesta. Tukityöpaikalla on huomattava sosiaalinen merkitys, ei niinkään töiden haasteellisuuden ansiosta vaan siksi, että työtön pääsee myönteiseksi koettulla tavalla työyhteisön jäseneksi. Miesten ja naisten arvioiden eroihin on syytä vielä erikseen kiinnittää huomiota. Miehet pitävät tukitöitään naisia selvästi rutiininomaisempina. Kuitenkin juuri työllistetyt miehet arvioivat naisia harvemmin olevansa vailla työyhteisön sosiaalista tukea. Jos tukityölle etsitään perusteluja syrjäytymisen ehkäisystä, asialla on oma kiinnostavuutensa, paikantuuhan syrjäytymisuhka Suomessa juuri heikosti koulutettuihin miehiin.

Tuloksemme tukevat selvästi ajatusta, jonka mukaan tukityöllä on ihmisten hyvinvointia lisääviä ja syrjäytymistä torjuvia merkityksiä, vähäisistä työllisyysvaikutuksista riippumatta. Itse asiassa työttömät näyttävät hyvin ideaalisilta työläisiltä: he tekevät töitä, jotka eivät ole kovin kiinnostavia, mutta silti he arvostavat niitä ja lähtevät innokkaasti töihin. Aivan mahdottomalta ei tässä valossa tunnu ajatus, että tässä joukossa sittenkin saattaisi olla ainakin osaratkaisua myös Suomea vaanivaan työvoimapulaan.

KIRJALLISUUS

- AHO, SIMO: Miksi työvoimapolitiittisten toimien työllisyysvaikuttavuus on vaatimaton? Keskustelua arviointitulosten luotettavuudesta ja tulkinnasta sekä aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteista. Työpolitiittinen Aikakauskirja 44 (2001):4, 45–56
- AHO, SIMO: Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuusmittauksen ongelmista – vastaus Pekka Tiaiselle. Työpolitiittinen Aikakauskirja 45 (2002): 2, 131–135
- AHO, SIMO & KUNTU, SUSANNA: Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla: menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpolitiittinen tutkimus 233. Helsinki: Työministeriö, 2001
- AHO, SIMO & SALONIEMI, ANTTI: Prevention and activation policies for the unemployed and promotion of social inclusion. Subproject 1 (50 p.) in: *Impacts of the EES. Evaluation of the effects of the*

- European Employment Strategy. National EES Evaluation Project 2002, Final Report.* Helsinki: Ministry of Labour, 2002
- AHO, SIMO & HALME, JUKKA & NÄTTI, JOUKO: Työllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990–1996. Työpolitiittinen tutkimus 207. Helsinki: Työministeriö, 1999
- AHO, SIMO & KATAJA-AHO, TUUJA & KOPONEN, HANNU & VIRJO, ILKKA: Työttömyys ja työllistyminen Hervannassa. Tampere: HerPro, 2003 (painossa)
- BÖCKERMAN, PETRI & HÄMÄLÄINEN, KARI & HÄMÄLÄINEN, ULA & KAUKANEN, MERJA: Työllisyys ja työttömyys. Teoksessa: Sauramo, Pekka (toim.): *Kriisistä nousuun – miten kävi kansalaisille?* Helsinki: Palkansaaajien tutkimuslaitos, 2002
- ESPING-ANDERSEN, GÖSTA: *Social Foundations of Postindustrial Economies.* Cambridge: Polity Press, 1999
- GALLIE, DUNCAN & ALM, SUSAN: Unemployment, Gender, and Attitudes to Work. P. 109–123. In:

- Gallie, Duncan & Paugam, Serge (eds.): *Welfare Regimes and the Experiences of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2000
- GALLIE, DUNCAN & PAUGAM, SERGE: The Social Regulation and Unemployment. P. 351–374. In: Gallie, Duncan & Paugam, Serge (eds.): *Welfare Regimes and the Experiences of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2000
- HIETALA, KARI: Työllistäminen – Kustannukset ja hyödyt. Liitemuistio 3 teoksessa: Kauppi, Hannu (toim.): *Tehoavanko toimenpiteet? Työllisyysvaikutusten arviointi (TYVA) -projektin loppuraportti*. Työhallinnon julkaisu 288. Helsinki: Työministeriö, 2001
- HÄMÄLÄINEN, KARI: Aktiivinen työvoimapolitiikka työmarkkinoiden murroksessa. *Talous & yhteiskunta* 27 (1999): 3, 25–26
- JAHODA, M.: *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1933/1975
- JAHODA, M.: *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 1982
- JULKUNEN, RAIJA: Aktivoivan sosiaalipolitiikan hämmennykset. *Yhteiskuntapolitiikka* 63 (1998): 2, 180–189
- JULKUNEN, RAIJA: Työtä vastaan? *Yhteiskuntapolitiikka* 67 (2002): 4, 315–323
- KARASEK, ROBERT: *Job content questionnaire*. Los Angeles: University of Southern California, 1985
- KARASEK, ROBERT & THEORELL, TORSTEN: *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, 1990
- KAUHANEN, MERJA: Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riski. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: Kela, 2002
- KAUPPI, HANNU (toim.): *Tehoavanko toimenpiteet? Työllisyysvaikutusten arviointi (TYVA) -projektin loppuraportti*. Työhallinnon julkaisu 288. Helsinki: Työministeriö, 2001
- KIANDER, JAAKKO & PEHKONEN, JAAKKO & POHJOLA, MATTI: Työttömyyden alentaminen, mitä pitäisi tehdä? S. 436–450. Teoksessa: Pohjola, Matti (toim.): *Suomalainen työttömyys*. Helsinki: Taloustieto Oy, 1998
- KONING, JAAP DE & MOSLEY, HUGH (eds.): *Labour Market Policy and Unemployment. Impacts and Process Evaluations in Selected European Countries*. Cheltenham: Edward Elgar, 2001
- KUNNAT JA TYÖLLISTÄMINEN. Kunnallisen työllistämisen periaatteet, organisointi ja kehittämistarpeet. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 2000
- LEHTO, ANNA-MAIJA: Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liiteselvitys. Tutkimuksia 189. Helsinki: Tilastokeskus, 1991
- LEHTO, ANNA-MAIJA & SUTELA, HANNA: *Tehokas, tehokkaampi, uupunut: työolotutkimusten tuloksia 1977–1997*. Helsinki: Tilastokeskus, 1999
- LEINONEN, TUOMAS & PEKKALA, TERHO: *Kannattaako työpajatoiminta? Tutkimus työpajojen taloudellisesta ja sosiaalisesta toiminnasta*. Kulttuuri-, li-
- kunta- ja nuorisopolitiikan osastojen julkaisusarja 12. Helsinki: Opetusministeriö, 2001
- MANNILA, SIMO: Pitkäaikaistyöttömät ja työelämäkynnykset. S. 43–52. Teoksessa: Mannila, Simo & Forsander, Annika & Hummasti, Antti & Vehviläinen, Jukka (toim.): *Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta*. ESR – Hyvät käytännöt -sarja 8. Helsinki: Työministeriö, 2002
- NIO, ILKKA: Toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia tilastoseurannan pohjalta – kolme näkökulmaa vaikuttavuuteen. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 44 (2001): 3, 25–46
- POLUS, EERO: Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuus: Ongelmakentän hahmottelua. S. 111–121. Teoksessa Kauppi, Hannu (toim.): *Tehoavanko toimenpiteet? Työllisyysvaikutusten arviointi (TYVA) -projektin loppuraportti*. Työhallinnon julkaisu 288. Helsinki: Työministeriö, 2001
- POLVIKA, ANNE E.: Contingent and alternative work arrangement defined. *Monthly Labor Review*, October 1996, p. 9–16
- RÄISÄNEN, HEIKKI: Työvoimapolitiikan seuranta ja arviointi: menetelmiä ja empiriaa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 44 (2001): 3, 5–24
- RÄISÄNEN, HEIKKI (toim.): *Rakenteellinen työttömyys. Tutkimusinventointi ja politiikkajohtopäätökset*. VATT-tutkimuksia 92. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 2002
- SALONIEMI, ANTTI & VIRTANEN, PEKKA & KOIVISTO, ANNA-MAIJA: *Fixed-term Employment and Psychosocial Work Environment – Experiences in the Finnish Working Life*. P. 181–202. In: Zeytinoglu, Isik (ed.): *Flexible Work Patterns*. Kluwer Law International of Netherlands, *Studies of Employment and Social Policy Series*, 2002
- SANTAMÄKI-VUORI, TUURE: Kuntien työvoimapolitiikka saatava terveille pohjalle. KTV:n lehdistötiedote 19.10. 2002. <http://www.ktv.fi> (siteerattu 23.11. 2002)
- SIANESI, BARBARA: An evaluation of the active labour markets programmes in Sweden. Working paper 5. Uppsala: IFAU – Office of labour market policy evaluation, 2001
- SKOG, HARRI & RÄISÄNEN, HEIKKI: Vuoden 1998 työvoimapolitiikan uudistuksen valmistelu ja jatkaminen. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 43 (2000): 3, 77–83
- SUIKKANEN, ASKO & LINNAKANGAS, RITVA: Uusi työmarkkinajärjestys? Helsinki: Sitra, 1998
- SUTELA, HANNA & VÄNSKÄ, JUKKA & NOTKOLA, VEIJO: *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. Helsinki: Tilastokeskus, 2001
- TAIINEN, PEKKA: Työttömyyden kustannukset 1990-luvun Suomessa. *Yhteiskuntapolitiikka* 65 (2000): 3, 208–224
- TYÖMARKKINOILTA SYRJÄYTYMINEN, TULONJAKO JA KÖYHYYS. Työryhmäraportti, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3. Helsinki 2001
- UUSITALO, ROOPE: Työmarkkinoiden kohtaanto. S. 123–136. Teoksessa: Ilmakunnas, Seija (toim.): *Työmarkkinat testissä*. VATT-julkaisu 30. Hel-

sinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 2001
VIRTANEN, MATTI: Erään mysteerin anatomia. Yhteiskuntapolitiikka 64 (1999): 5–6, 409–410
VIRTANEN, PEKKA & VAHTERA, JUSSI & VIRTANEN, MARIANNA: Pätkätyövoima. S. 53–56. Teoksessa: Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. 2002a

VIRTANEN, PEKKA & VAHTERA, JUSSI & KIVIMÄKI, MIKA: Kuntien työt ja niiden tekijät. S. 8–15. Teoksessa: Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. 2002b
WWW.MOL.FI/TIEDOTUS/TAULUK3.HTML (siteerattu 2.11.2002).

ENGLISH SUMMARY

Antti Salonieminen & Pekka Virtanen & Simo Aho & Hannu Koponen & Jussi Vahtera: The world of work of the unemployed – perspectives on the meanings of work to people in subsidised employment (Työttömän työelämä – työllisyysvaroin tuetun työn sisältö ja merkitykset)

This study is concerned with the contents of work in subsidised employment and with the meanings attached to work by people hired under subsidised employment schemes. The analysis is based on two major survey materials describing the whole wage earner population (in subsidised employment $n = 88$) and employees in the municipal sector (unemployed $n = 682$). We set out to compare the attitudes to work and the psychosocial work environment of people hired on employment subsidies with those of other wage earners who had fixed-term and permanent contracts.

The analysis was based primarily on logistic regression models in which gender, age and socio-economic status were controlled for. Compared with other wage earners groups, people in subsidised employment were more often confined to jobs that offered limited prospects for personal growth and development, although job-related stress and strain were also at a lower level. By contrast people hired on employment subsidies reported stronger experiences of social support than did other groups. They also attached more positive meanings and showed stronger commitment to their work

than did employees in fixed-term and permanent jobs.

The results indicate, first, that fixed-term wage earners do not constitute a single homogenous category: the assessments by 'other fixed-term employees' of their work were consistently closer to those of wage earners with permanent contracts than to those of people hired under employment subsidy schemes. Secondly, it seems in the light of the results that unemployment, at a value and attitude level, contributes to alienating wage earners from the world of work. To some extent at least the results of our analysis can be generalised to apply to unemployed people in Finland in general: under conditions of long-term unemployment large numbers are subsidised in order to get them to work. Thirdly, the results can also be read as a commentary on the impacts of active labour policy upon the debate waged. The research design did not allow for any firm conclusions about actual impacts. However since the results systematically highlight the primacy of the social meanings of work especially among people out of work, the results lend at least indirect support to the argument that employment schemes have positive social impacts that help to prevent marginalisation.

KEY WORDS

Subsidised employment, employees, attitudes to work, psychosocial work environment, social support, commitment, experiences, Finland

Liitetaulukko 1. Työhön liittyviä arvoja ja asenteita mittaavien muuttujien työsuhdemuodon mukaiset prosenttijakaumat

	Työllistetyt	Muut määräaikaiset	Vakituiset	Kaikki
Haluttomuus töihin lähtiessä, %				
päivittäin tai muutaman kerran viikossa (1–2) ¹	8	6	7	7
noin kerran viikossa tai pari kertaa kuukaudessa (3–4)	14	27	28	28
harvemmin (5)	36	45	47	46
ei koskaan (6)	42	22	18	19
kaikki	100	100	100	100
N	87	448	2 435	2 970
Arvio väitteestä, jonka mukaan työtä on tehtävä niin pitkään kuin suinkin, %				
ehdottomasti samaa mieltä (1)	23	13	13	13
jokseenkin samaa mieltä (2)	21	34	26	27
vaikea sanoa (3)	14	9	12	11
hieman eri mieltä (4)	25	30	29	29
täysin eri mieltä (5)	17	14	20	19
kaikki	100	100	100	100
N	88	449	2 433	2 970
Arvio työn vaatimusten ja omien kykyjen välisestä suhteesta, %				
tarvitsisin lisäkoulutusta (1)	22	13	12	13
työtehtävät vastaavat hyvin valmiuksiani (2)	38	49	54	53
olisi valmiuksia vaativampiinkin tehtäviin (3)	40	38	38	40
kaikki	100	100	100	100
N	87	445	2 434	2 966
Arvio siitä, kuinka kauan tehtävien oppiminen kestää uudelta työntekijältä, %				
tunteja tai päiviä (1–2)	47	24	14	17
viikkoja (3)	29	34	23	25
kuukausia (4)	20	24	32	30
vuosia (5–6)	4	18	31	28
kaikki	100	100	100	100
N	85	443	2 417	2 945

¹ Sulussa oleva numero viittaa kysymyksen lomakkeessa (esim. Lehto & Sutela 1999) olevaan vastausvaihtoehtoon.

Liitetäulukko 2. Työttömien riski kuulua paljon kuormittavan työn (I) ja passiivisen työn (II) alueille verrattuna vakituisen henkilöstöön. Mallissa A vakioituna ovat ikä ja sosioekonominen asema, mallissa B sukupuoli ja sosioekonominen asema ja mallissa C sukupuoli ja ikä

	I Paljon kuormittavan työn riski (1)	II Passiivisen työn riski (1)
A. Sukupuoli		
mies	0,48 (0,28–0,81)	3,23 (2,16–4,82)
nainen	0,80 (0,63–1,02)	2,59 (2,10–3,19)
Interaktion merkitsevyys	p = 0,032	p = 0,021
B. Ikä		
alle 24	1,02 (0,43–2,42)	1,32 (0,41–4,21)
25–34	1,09 (0,71–1,67)	1,86 (1,29–2,69)
35–44	0,66 (0,43–1,02)	2,75 (1,94–3,91)
yli 45	0,57 (0,40–0,81)	3,45 (2,61–4,56)
Interaktion merkitsevyys	NS	p = 0,023
C. Sosioekonominen asema		
työntekijä	1,06 (0,79–1,41)	3,05 (2,37–3,94)
toimihenkilö	0,46 (0,36–0,65)	2,38 (1,84–3,09)
Interaktion merkitsevyys	p < 0,001	NS

(1) Riski = vedonlyöntisuhde ja 95 %:n luottamusväli, vakioitu ikä, sukupuoli ja sosioekonominen asema

Liitekuvio 1. Psykososiaalista työympäristöä kuvaavat muuttujat kvartiileittain työsuhdemuodon mukaan

