


**Laura Peutere
Liudmila Lipiäinen
Satu Ojala
Katri-Maria Järvinen**

brought to you by  CORE

provided by Trepo - Institutional Repository of Tampere University

Esa Jokinen

Taluskriisit, työhyvinvointi ja työurat





TAMPEREEN
YLIOPISTO

Laura Peutere, Liudmila Lipiäinen, Satu Ojala, Katri-Maria Järvinen,
Pasi Pyöriä, Tiina Saari & Esa Jokinen

Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat

Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017

Loppuraportti



Työsuojelurahasto

Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työelämän tutkimuskeskus

Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working papers 94/2017

Julkaistu Työsuojelurahaston tuella

Toimitus ja taitto: Esa Jokinen, Pasi Pyöriä & Satu Ojala

© Tekijät, Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto 2017

ISBN 978-952-03-0515-4 (nid.)

ISBN 978-952-03-0516-1 (pdf)

ISSN 0785-2657

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut <http://tampub.uta.fi/>

Sisällysluettelo

Esipuhe

Yhteenveto

English summary

1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
2. Tutkimusasetelma	2
2.1. <i>Tutkimustehtävät ja -kysymykset</i>	2
2.2. <i>Tilastokeskuksen yhdistetty työntekijä–työnantaja-aineisto (FLEED) 1990–2012</i>	5
2.3. <i>Tilastokeskuksen työoloaineistot 1990–2013 ja rekisteriseuranta vuosien 1990–2008 työoloaineistoille</i>	7
3. Mitä aiemman pitkittäistutkimuksen perusteella tiedetään?.....	8
4. Työurien kehityspotut 1990-luvun lamasta 2010-luvun finanssikriisiin.....	10
4.1. <i>Yritysorganisaatioiden tyypittely liikevaihdon kehityssuunnan mukaan</i>	10
4.2. <i>Trajektorit ja taustatekijät eri liikevaihtotyypeille 1990–1995</i>	11
4.3. <i>Trajektorit ja taustatekijät eri liikevaihtotyypeille 2000–2005</i>	21
4.4. <i>Trajektorit ja taustatekijät eri liikevaihtotyypeille 2007–2012</i>	31
4.5. <i>Tulosten pohdinta: entistä vakaammat työurat – miten se on mahdollista?</i>	41
4.6. <i>Analyysin rajoitukset ja jatkotutkimuskysymykset</i>	43
5. Työolot, työurat ja sairauspoissaolot	45
5.1. <i>Organisaation taloustilanne, työn vaatimukset ja hallinta sekä johtamisen oikeudenmukaisuus: työolomittareiden rakentaminen ja yleisyys vuosittain</i>	45
5.2. <i>Henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus: työhön sitoutuminen, vähäiset poissaolot, hyvä työkyky, työtyytyväisyys ja aie jatkaa työssä yli eläkeiän</i>	52
5.3. <i>Työpaikan taloustilanteen, työn hallinnan sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteydet myöhempään työllisyyteen</i>	59
5.4. <i>Työpaikan taloustilanteen, työn hallinnan sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteydet sairauspoissaoloihin</i>	63
5.5. <i>Tulosten pohdinta: miten talouskriisit, työolot, tuloksellinen henkilöstöjohtaminen, työllisyyskehitys ja sairauspoissaolot kytkeytyvät toisiinsa?</i>	66
5.6. <i>Analyysin rajoitukset ja jatkotutkimuskysymykset</i>	71
6. Havainnot ja suositukset.....	72
Kirjallisuus.....	74

Esipuhe

Tämä raportti perustuu Työsuojelurahaston vuosina 2015–2017 rahoittamaan hankkeeseen Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat. Tutkimus on toteutettu Tampereen yliopiston Yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa. Tutkimushankkeeseen ovat allekirjoittaneen lisäksi osallistuneet YTM Laura Peutere, FM Liudmila Lipiäinen, YTT Satu Ojala, YTM Katri-Maria Järvinen, YTT Tiina Saari ja YTT Esa Jokinen. Hanketta ovat olleet asiantuntemuksellaan tukemassa myös professorit Pertti Koistinen ja Jouko Nätti.

Hankkeeseen liittyvät tieteelliset julkaisut:

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2016) Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.): *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 27–49.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka* 81(1): 31–42.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Precarious Work and Intrinsic Job Quality: Evidence from Finland, 1984-2013. *The Economic and Labour Relations Review* 27(3): 349–367.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53(1): 45–63.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko (2017) Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Torsten Michelsen & Kari Reijula & Leena Ala-Mursula & Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.): *Työelämän perustieto*. Helsinki: Duodecim.

Pyöriä, Pasi toim. (2017) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi & Lipiäinen, Liudmila & Järvinen, Katri-Maria (2017) Työurien pirstaloituminen on myytti. *Tieto & Trendit – Talous ja hyvinvointikatsaus* 3(3).

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria (2017) The Millennial Generation: A New Breed of Labour? *Sage Open* 7(1): 1–14.

Julkaisemattomat tieteelliset käsikirjoitukset:

Järvinen, Katri-Maria ym.: Yksityisen sektorin palkansaajien työurapolut ja toimipaikkojen liikevaihdon kehitys 2007– 2012.

Ojala, Satu ym.: Taloussuhdanteet, oikeudenmukaisuus ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Peutere, Laura ym.: Relational Justice, Economic Fluctuations and Long-term Sickness Absence: A Multi-cohort Study.

Saari, Tiina ym.: Organizational Commitment and Job Satisfaction in Changing Economic Times.

Blogit ja verkkokirjoitukset:

Pyöriä, Pasi: [Kaksi asiaa joista syksyn neuvottelukierroksella tulisi keskustella palkkojen lisäksi](#) – Kuka 18.8.2017

Pyöriä, Pasi: [Taantumasta huolimatta suomalaisen työelämän laatu on säilynyt hyvänä](#) – Alusta! Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden verkkolehti 2.5.2017

Pyöriä, Pasi: [Nuorten työurat ovat vakautuneet](#) – ETK:n blogi 17.2.2017

Ojala, Satu: [Älä niele työelämäväittämiä purematta](#) – Meteli 1/2017

Pyöriä, Pasi: [Taantuma ei heikennä nuorten työhaluja](#) – Puuliiton jäsenlehti Särnä 14.4.2016

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi: [Työelämän murrokset ja tilastojen sanoma](#) – Alusta! Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden verkkolehti 5.4.2016

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu: [Työn prekarisaatio](#) – Sosiologia-lehden blogi 21.3.2016

Pyöriä, Pasi: [Turhaa huolta nuorten työhaluttomuudesta](#) – Alusta! Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden verkkolehti 23.2.2016

Pyöriä, Pasi: [Ylioppilastulvasta prekariaattiin](#) – Tamyn Urablogi 14.1.2016

Tieteelliset seminaari- ja konferenssiesitykset:

Peutere, Laura: The Effects of Economic Fluctuations and Quality of Leadership on Sickness Absence. FORMAS Workshop, Knuutila 19.–22.6.2017.

Ojala, Satu: Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. ETK:n sosiaaliturvaseminaari, Aulanko 11.–12.5.2017.

Järvinen, Katri-Maria & Peutere, Laura: Työurien tutkiminen ja ”työurapolkujen” tuottaminen pitkäaikaistutkimuksella. Sosiologipäivät 23.3.2017, Tampereen yliopisto.

Järvinen, Katri-Maria & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Peutere, Laura & Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi: Private Sector Employees' Career Trajectories and Companies' Turnover Development in Finland, 2007–2012. The 8th Nordic Working Life Conference 2.–4.11.2016, Tampereen yliopisto.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Lipiäinen, Liudmila: The Fragmented Work Careers of Peripheral Temporary Employees. The 8th Nordic Working Life Conference 2.–4.11.2016, Tampereen yliopisto.

Järvinen, Katri-Maria: Työuran käsite ja ”työurapolkujen” tuottaminen pitkäaikaistutkimuksella. Sosiaalipolitiikan päivät 27.–28.10.2016, Turun yliopisto.

Järvinen, Katri-Maria & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi: Yksityisen sektorin työntekijöiden työurapolut ja toimipaikkojen liikevaihdon kehitys 2007–2012. Sosiaalipolitiikan päivät 27.–28.10.2016, Turun yliopisto.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi: Miten kasautuva epävarmuus näkyy palkansaajien työuralla? Sosiologipäivät 18.3.2016, Jyväskylän yliopisto.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu: Palkkatyön prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus 1984–2013. Sosiologipäivät 18.3.2016, Jyväskylän yliopisto.

Järvinen, Katri-Maria & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi: Työntekijöiden työurapolut liikevaihdoltaan erilaisissa toimipaikoissa 1990–2012. Työelämän tutkimuspäivät 5.11.2015, Tampereen yliopisto.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi: Labour Market Entrants' Work Careers on Three Decades: Evidence from Finnish Longitudinal Data, 1984–2013. WORK 2015 Conference 20.8.2015, Turun yliopisto.

Tampereella 20.8.2017

Pasi Pyöriä, YTT, dosentti, Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Yhteenveto

Tausta, tavoitteet ja tarkoitus. Tutkimushankkeessa tarkastellaan työurien ja työolojen kehitystä viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana. Yksityiskohtaisemmin selvitetään, miten palkansaajien työurat ja niiden vakaus on kehittynyt 1990-luvun lamavuosista 2010-luvun finanssikriisiin sekä minkälaiset työoloihin ja työn epävarmuuteen liittyvät tekijät ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin erilaisissa taloussuhdanteissa.

Aineistot ja menetelmät. Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen yhdistetystä työntekijä–työnantaja-aineistosta (FLEED) vuosilta 1990–2012 sekä Tilastokeskuksen työolotutkimuksista vuosilta 1984–2013 ja niihin kytketystä rekisteriseurannasta. Tässä raportissa työoloaineistoihin pohjautuvat analyysit rajautuvat vuosiin 1990–2013, koska tällä aikavälillä toteutetut kyselyt sisältävät eniten tutkimushankkeen kannalta relevantteja vertailukelpoisia kysymyksiä. Hankkeen muissa julkaisuissa työolojen tarkastelu ulotetaan 1980-luvulle saakka. Menetelminä tutkimuksessa sovelletaan trajektorii- eli kehityspolkuanalyysiä (FLEED), ristiintaulukointia ja regressioanalyysijä (työoloaineistojen yhdistetyn poikkileikkausaineiston analyysit) sekä negatiiviseen binomijakaumaan perustuvaa regressiomallinnusta (työoloaineistojen poikkileikkausten ja niihin kytkettyjen rekisteriseurantatietojen analyysit).

FLEED on laaja sekä palkansaajia että heidän työnantajatoimipaikkojaan kuvaava rekisteriaineisto, joka koostuu vuodesta 1988 alkaen vuosittain kolmannekselta Suomessa asuvasta 15–70-vuotiaasta väestöstä. FLEED sisältää laajasti työuratietoa muun muassa alkaneine ja päätyneine työsuhteineen sekä työpaikkojen talustilannetta (liikevaihto, henkilöstömäärä) kuvaavia tietoja. Analyysijä varten vuosien 1990–2012 FLEED-aineistoista poimittiin kymmenen prosentin otokset keskittyen yksityisyritysten palveluksessa toimiviin 20–55-vuotiaisiin palkansaajiin, joiden työuraa seurataan liikevaihdoltaan erityyppisissä toimipaikoissa. Työurien vakautta tarkastellaan vuosittaisten työssäolokuukausien keskiarvoina liikevaihdon perusteella stabiililla, vaihtelevalla, kasvavalla ja laskevalla kehityskäyrällä olevissa toimipaikoissa.

Työolotutkimukset ovat edustavia poikkileikkausaineistoja, joihin on vuosina 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 kerrallaan vastannut 3 000–5 000 henkilöä. Työolotutkimus perustuu työvoimatutkimuksesta poimittavaan palkansaajaotokseen ja käyntihaastatteluihin, ja se edustaa 15–64-vuotiaita Suomessa asuvia palkansaajia, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. Vuosien 1984–2008 työoloaineistoihin on liitetty vuoteen 2011 ulottuva rekisteriseuranta-aineisto. Pitkittäinen rekisteriaineisto sisältää runsaasti kuukausittaista ja vuosittaista tietoa yksilöiden myöhemmästä työmarkkina-asemasta, ja sen avulla voidaan arvioida työntekijöiden myöhemmän työuran pituutta, vakautta ja katkonaisuutta sekä näihin yhteydessä olevia tekijöitä.

Hankkeen tulokset ja merkitys. Tutkimusraportti jakautuu kahteen empiiriseen osaan. Tutkimuksen ensimmäisessä analyysiosassa tarkastellaan työurien kehityspolkuja liikevaihdoltaan erityyppisissä yksityisen sektorin toimipaikoissa. FLEED-aineistoon perustuvien tulosten mukaan työurien vakaus on kasvanut 1990-luvulta 2010-luvulle tultaessa. Havainto pätee riippumatta siitä, onko kyseessä liikevaihdoltaan stabiili, vaihteleva, kasvava vai laskeva yritys.

Huomionarvoista on, että vuosien 2007–2012 seurantajaksolle ajoittuneesta finanssikriisistä ja sitä seuranneesta taantumasta huolimatta enemmistö eli noin neljä viidesosaa yksityisen sektorin palkansaajista sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle työuralle, siinä missä huonoimmillaan vain neljännes ajautui heikenevälle urapolulle. Vakain asema oli niillä palkansaajilla, jotka työskentelivät liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla. Sen sijaan yrityksen kasvuhakuisuus voi yksilön näkökulmasta merkitä riskiä työuran vakaudelle: turvallisempaa on työskennellä asemansa vakiinnuttaneessa ja kooltaan suuressa yrityksessä.

Toisen keskeisen tuloksen mukaan toimipaikan liikevaihtokehityksen suunnasta riippumatta vakaalle uralle sijoittuneet palkansaajat olivat muihin ryhmiin nähden parhaiten koulutettuja, mitä voidaan pitää odotusten mukaisena havaintona. Tähän liittyen havaittiin, että uuden tutkinnon suorittaminen oli tyyppi-

lisintä niissä ryhmissä, joita luonnehti työurien vakautuminen. Tutkintoon johtava koulutus oli johdonmukaisesti yhteydessä työuran vakautumiseen taloussuhdanteiden vaihtelusta huolimatta. Toisin sanoen koulutus kannattaa ja sillä on tärkeä työmarkkinoiden riskeiltä ja epävarmuudelta suojaava vaikutus.

Tutkimuksen toisessa analyysiosassa tarkastellaan työolojen ja työhön liittyvän epävarmuuden yhteyksiä henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden indikaattoreihin (työpaikan vaihtoaikeet, koettu työkyky, työtyytyväisyys, vähäiset poissaolot, aie jatkaa työssä vähintään 65-vuotiaaksi) sekä työuriin ja sairauspoissaoloihin. Analyysit perustuvat kaikkia palkansaajia edustaviin työoloaineistoihin (1990–2013) ja niihin linkitettyyn rekisteriseurantaan.

Työoloaineistojen yhdistetyllä poikkileikkauseineistolla saatujen tulosten mukaan työn hallinnan ja vaatimusten tasapaino sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat yhteydessä keskimääräistä vähäisempiin työpaikan vaihtoaikeisiin. Pelko työn menettämisestä, työpaikan henkilöstömäärän väheneminen ja työpaikan taloudellinen epävarmuus puolestaan ovat yhteydessä keskimääräistä suurempaan työpaikan vaihtohalukkuuteen. Työpaikan epävakaa talous heijastuu myös keskimääräistä heikommaksi koettuna työkykyinä. Jos taas työn hallinta ja vaatimukset sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat kunnossa, työkyky samoin kuin työtyytyväisyys koetaan keskimääräistä paremmiksi.

Johtamisen oikeudenmukaisuus voi myös vaikuttaa työurien pituuteen. Tulosten mukaan kokemus oikeudenmukaisesta johtamisesta on yhteydessä aikomuksiin jatkaa työssä vähintään 65-vuotiaaksi saakka, kun taas työpaikan henkilöstömäärän vähenemisen havaittiin olevan yhteydessä haluun eläköityä ennen 65 vuoden ikää.

Rekisteriaineiston analyysissä sairauspoissaolojen riskiä kasvattavat kokemus johtamisen epäoikeudenmukaisuudesta ja työpaikan henkilöstömäärän muutokset. Työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuuden ja sairauspoissaolojen välillä vastaavaa yhteyttä ei havaittu.

Kehittämissideat. Erityisesti uuteen tutkintoon johtava koulutus näyttäytyy taantuman tai rakennemuutoksen oloissa suositeltavana väylänä parantaa yksilöiden työmarkkinakelpoisuutta. Työpaikkatasolla työn autonomian ja työssäoppimisen painoarvoa tulisi korostaa. Etenkin taloudellisen taantuman oloissa työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat investointeja, jotka maksavat itsensä takaisin talouden elyessä, kun kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy.

Työpaikoilla tulisi kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota työhön liittyvien epävarmuustekijöiden hallintaan. Hankkeen tulosten perusteella tiedämme, että henkilökohtainen työn menettämisen pelko sekä organisaatitasolla henkilöstömäärän muutokset ovat yhteydessä työpaikan vaihtoaikeisiin ja kohonneeseen sairauspoissaolorisktiin. Lisäksi työpaikan epävakaa taloudellinen tilanne on yhteydessä keskimääräistä heikompaan työkykyyn ja henkilöstömäärän väheneminen ennenaikaiseen eläköitymishaluun.

Edellä mainittujen epävarmuustekijöiden hallitsemiseksi työpaikoilla pitäisi kehittää aikaisempaa läpinäkyvämpää ja ajantasaista tiedottamista organisaatiota koskevista muutoksista. Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeä työpaikkatason ongelmia ennaltaehkäisevä ja lieventävä tekijä, jonka merkitys korostuu etenkin organisaation toimintaedellytysten muuttuessa taloudellisesti epävarmoina aikoina.

English summary

Economic Crises, Well-being at Work and Work Careers. A Research Project Funded by the Finnish Work Environment Fund, 2015–2017. Final Report.

Background, aims and purpose. This research project is an effort to explore how work careers and well-being at work have developed over the past three decades, from the 1990s recession through to the financial crisis of the 2010s. Specifically, the focus is to investigate the development of employees' work careers and career stability and to find out what kind of working conditions and job uncertainty factors are associated with sickness absences and job permanency in different cyclical situations.

Data and methods. The project is based on two Statistics Finland data sets, i.e. the Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) for 1990–2012 and the Quality of Work Life Survey (QWLS) for 1984–2013; the latter are additionally linked with register-based data. In this report the analyses based on QWLS data are restricted to the 1990–2013 period, which includes the largest number of relevant comparative questions. The analyses presented in other project publications extend back to the 1980s. The research employs the methods of trajectory analysis (FLEED), cross-tabulation and regression analysis (cross-sectional analyses of QWLS) and negative binomial regression (QWLS + register-based data).

FLEED is a register-based data system covering one-third of all 15–70 year-old persons resident in Finland. It contains extensive information on employees and their employers, work careers, employment start and end dates, data on the finances of private-sector establishments (annual net turnover, personnel number), etc. For our analyses, we drew a 10 per cent sample from the 1990–2012 FLEED data in order to follow the work careers of 20–55 year-old employees of private companies in different turnover classes. Work career stability is examined based on mean annual employment months in companies on a stable, fluctuating, growing or declining turnover trajectory.

Quality of Work Life Surveys are representative cross-sectional data sets obtained from 3,000–5,000 respondents in each survey in 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 and 2013. QWLS data are based on employee samples and face-to-face interviews collected in Statistics Finland's Labour Force Surveys, and they are representative of 15–64 year-old employees resident in Finland and working regularly at least 10 hours a week. These data are linked with register follow-up data extending to 2011. The longitudinal register data include extensive monthly and annual information on individuals' subsequent labour market position, and they can be used to assess the length, stability and intermittence of employees' subsequent work career and to explore associated factors.

Results and relevance of project. The research report is divided into two empirical parts. The first part focuses on analysing employees' career trajectories in private-sector establishments in different turnover classes. Results based on the FLEED data indicate that career stability has increased from the 1990s through to the 2010s. This applies across all turnover classes, regardless of whether the company is on a stable, fluctuating, growing or declining trajectory.

It is noteworthy that despite the financial crisis in 2007–2012 and the recession that followed, the majority or some four-fifths of all private sector employees were on stable or strengthening career trajectories, while at worst only one-quarter were on declining career trajectories. People employed in companies on a steady turnover trajectory had the most stable position. A strong business growth orientation, on the other hand, may present a risk to the individual's career stability: from this point of view it is safer to work in a large business with an established position.

Another key result was that regardless of the company's turnover trajectory, employees who were on a stable career path were better-educated than others. This was consistent with expectations. Closely related to this finding was the discovery that training for new qualifications was most common in groups characterized by stable career trajectories. Training for new qualifications was consistently associated with

stable career trajectories, regardless of cyclical fluctuations. In other words, training always pays, and it has an important protective effect against labour market risks and insecurities.

The second empirical part of the report explores the associations of well-being at work and work-related insecurity with work careers and sickness absences using representative QWLS data (1990–2013) and linked register sources. According to the results based on cross-sectional analyses, the balance between job demands and job control and perceptions of fair management (relational justice) are associated with lower than average intentions to change jobs. Fears of losing one's job, declining staff numbers in the workplace and perceived financial insecurity in the workplace are in turn associated with higher than average intentions to change jobs.

Financial insecurity in the workplace is reflected in a weaker than average perceived work capacity. If, on the other hand, there are no problems with job control, job demands or fair management, then perceived work capacity and job satisfaction are better than average. Perceived fairness of management may also influence the length of work careers. According to the results perceived fair management is associated with intentions to stay on at work until at least age 65, whereas declining staff numbers in the workplace were found to correlate with a desire to retire before age 65.

According to the results based on register data, the risk of sickness absences is increased by perceived unfair management and changes in staff numbers at the workplace level. No corresponding association was seen between perceived financial insecurity in the workplace and sickness absences.

Development ideas. Training for new qualifications appears to be a recommended avenue to improving individuals' labour market position under conditions of recession or restructuring. At the workplace level greater emphasis should be placed on job autonomy and learning on the job. Especially in an environment of economic recession, maintaining and developing employee skills is an investment that will pay back when the economy rebounds and competition for skilled labour intensifies.

In the workplace greater focus should be given to managing job-related uncertainties. Based on the results of this project we know that fears of losing one's job and changes in staff numbers at the organizational level are associated with job change intentions and with an elevated risk of sickness absences. Furthermore, an unstable financial situation in the workplace is associated with a lower than average work capacity and reduced staff numbers with a desire for premature retirement.

In order to contain these uncertainties it is important that workplaces develop strategies for more transparent and up-to-date information sharing about organizational changes. Fair management is crucial for preventing and alleviating problems at the workplace level, particularly so in variable organizational environments in times of economic uncertainty.

1. Tutkimuksen lähtökohdat

Työelämän laadun, työolojen ja työhyvinvoinnin kehittäminen on yksi keskeisimmistä kansallisen kilpailukyvyyn perusedellytyksistä (Alasoini 2011; Alasoini ym. 2016b; Mustosmäki 2017; Pyöriä 2010; Virmasalo ym. 2011). Työelämän laadun kehittäminen on jatkuva prosessi, joka oli pitkään keskeinen korkeimman tason poliittinen tavoite. Työelämän laatua ei kuitenkaan enää mainita viimeisimmässä Juha Sipilän hallitusohjelmassa (Alasoini 2016).

Poliittisten prioriteettien muutoksesta huolimatta työelämän laadun keskeiset piirteet – kuten hyvät henkilöstökäytännöt ja johtaminen – ovat edelleen työorganisaatioiden tärkeimpiä menestystekijöitä ja työhyvinvoinnin rakennuspalikoita, jotka vaikuttavat työpaikkojen taloudelliseen menestykseen ja työurien pituuteen (Ojala & Ahonen 2003; Pyöriä 2012; Vanhala 2013; Zelenski ym. 2008). Työelämän laadun kehittäminen on perusedellytys työurien pidentämiseksi ja työhön sitoutumisen vahvistamiseksi.

Vaikka työelämän laatua ja työoloja on tutkittu huomattavan paljon (Anttila ym. 2010; Mäkinen ym. 2014; Sippola 2011), emme vielä kaikilta osin tiedä, mitkä piirteet ja mekanismit työssä, työympäristössä ja johtamisessa vahvistavat tai heikentävät organisaatioiden edellytyksiä ylläpitää henkilöstön hyvinvointia sekä samanaikaisesti säilyttää kilpailukykyä ja kehittyä aikaisempaa tuottavammiksi erityisesti taloudellisesti poikkeuksellisissa olosuhteissa. Vielä vähemmän tutkimustietoa on siitä, onko työoloilla ja johtamisella yhteyttä organisaatioiden mahdollisuuksiin säilyttää työpaikat vaikeiden taloussuhdanteiden oloissa.

Tutkimusaineistojen rajoitteiden vuoksi on ollut vaikeaa osoittaa, mitkä työolojen piirteet ovat yhteydessä keskeisiin työorganisaatioiden taloudellisen tuloksen mittareihin, kuten sairauspoissaoloihin ja työurien vakauteen. Aiemmissa tutkimuksissa on arvioitu, että sairauspoissaolojen osuus palkkakustannuksista on keskimäärin noin viisi prosenttia. Monen yrityksen tapauksessa sairauspoissaolojen puolittaminen voisi merkitä tuloksen kaksinkertaistumista. Merkittävän osan sairauspoissaoloista tiedetään johtuvan työpaikahoinnosta ja -uupumuksesta. (Ojala & Ahonen 2003, 36.)

Tässä tutkimuksessa laajat, suomalaisia palkansaajia edustavat rekisteriaineistot tuovat mahdollisuuden vastata aiempaa yksityiskohtaisemmin kysymyksiin työurien ja työolojen muutoksesta ja niihin vaikuttavista tekijöistä erilaisten taloussuhdanteiden aikana. Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen yhdistetystä työntekijä–työnantaja-aineistosta (FLEED) vuosilta 1990–2012 sekä Tilastokeskuksen työolotutkimuksista vuosilta 1984–2013 ja niihin kytketystä rekisteriseurannasta. Tässä raportissa työoloaineistoihin pohjautuvat analyysit rajautuvat vuosiin 1990–2013, koska tällä aikavälillä toteutetut kyselyt sisältävät eniten tutkimushankkeen kannalla relevantteja vertailukelpoisia kysymyksiä.

Vertailemme analyyseissä viimeisimmän finanssikriisin aikaa 1990-luvun laman tilanteeseen. Tarkastelemme tutkimuksen ensimmäisessä empiirisessä osassa työurien kehitystä yleisellä tasolla (FLEED). Tutkimuksen toisessa analyysiosassa keskitymme analysoimaan työolojen, etenkin työn hallinnan ja vaatimusten tasapainon, sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteyksiä henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden indikaattoreihin sekä työurien vakauteen ja sairauspoissaoloihin (työoloaineistot ja niihin linkitetty rekisteriseuranta).

2. Tutkimusasetelma

2.1. Tutkimustehtävät ja -kysymykset

Tutkimus tuottaa uutta rakenteellista tietoa työmarkkinoista kolmella vuosikymmenellä. Lisäksi se mahdollistaa perehtymisen hypoteesiin, jonka mukaan talouskriisiä edeltävässä tilanteessa sosiaalisesti hyvinvoivan ja tuottavan organisaation talouden tulisi olla kriisioloissa muita vankemmalla pohjalla. Tutkimus myös auttaa tunnistamaan työn epävarmuuteen liittyviä tekijöitä ja tarjoaa välineitä epävarmuuden hallitsemiseksi.

Aiempi tutkimustieto työolojen ja johtamisen yhteyksistä organisaation selviämiseen talouskriisien oloissa on puutteellista. Tilastokeskuksen työoloaineisto mahdollistaa näiden tekijöiden analyysin kahden viimeisimmän talouskriisin kynnyksellä (vuosien 1990 ja 2008 aikasarjapisteet). FLEED taas tuo työnantajan taloudellisen tilanteen arvioitavaksi vuosittaisine tietoineen. Kun näihin tietoihin yhdistetään rekisteripohjainen analyysi työntekijöiden työurien myöhemmistä vaiheista, on mahdollista tehdä päätelmiä työpaikan taloudellisen tilanteen, työolojen ja johtamisen merkityksestä paitsi normaalioloissa myös taloustaantumissa.

(1) Miten palkansaajien työurat ja niiden vakaus on kehittynyt 1990-luvun lamavuosista 2010-luvun finanssikriisiin?

Tutkimuksen ensimmäisessä osassa hyödynnetään Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä–työnantaja-aineistoa (FLEED) vuosilta 1990–2012. Kysymme, miten työpaikan liikevaihdon ja henkilöstömäärän kehitys näkyy työntekijöiden myöhemmällä työuralla normaaleissa ja kriisiytyneissä talousoloissa. Tämän raportin ensimmäisessä osassa tarkastelemme 20–55-vuotiaiden palkansaajien työuran vakautta (työssä-olokuukausien mukaan mitattuna) liikevaihdoltaan erityyppisissä yksityisen sektorin toimipaikoissa kolmena viiden vuoden seurantajaksona. Trajektori- eli kehityspolkuanalyysiin perustuva analyysi koskee vuosia 1990–1995, 2000–2005 ja 2007–2012. Ks. myös seuraava hankkeeseen liittyvä julkaisu:

Pyöriä, Pasi & Lipiäinen, Liudmila & Järvinen, Katri-Maria (2017) Työurien pirstaloituminen on myytti. *Tieto & Trendit – Talous ja hyvinvointikatsaus* 3(3).

(2) Miten työelämän rakenteet ovat kehittyneet vuosina 1984–2013 työelämän laadun ja työolojen näkökulmista?

Tutkimuksen toisessa osassa hyödynnetään Tilastokeskuksen työoloaineistoja vuosilta 1984–2013. Ensimmäisenä tutkimustehtävänä on tuottaa työolotutkimuksen aikasarjatiedoilla rakenteellista tietoa työmarkkinoiden ja työolojen kehityksestä pitkällä aikavälillä. Tarkoituksena on tunnistaa työmarkkinoiden riskiryhmiä ja tarkentaa kokonaiskuvaa heikkoon työmarkkina-asemaan liittyvistä epävarmuustekijöistä. Näihin kysymyksiin vastaamme seuraavissa hankkeeseen liittyvissä julkaisuissa:

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53(1): 45–63.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Precarious Work and Intrinsic Job Quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review* 27(3): 349–367.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko (2017) Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Torsten Michelsen & Kari Reijula & Leena Ala-Mursula & Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.): *Työelämän perustieto*. Helsinki: Duodecim.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 42–62.

Keskeisimpien havaintojemme mukaan monet työelämän laadun ulottuvuudet ovat kehittyneet myönteisesti viimeisten 30 vuoden aikana. Tämä koskee työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia, henkilöstökoulutukseen osallistumista, työpaikan koettua ilmapiiriä ja esimiestukea sekä työtapaturmien supistumista. Kielteisinä kehityssuuntina voidaan pitää työn epävarmuuden kasvua sekä työaikojen polarisoitumista. Vaikka työajat ovat keskimäärin terveyden kannalta turvallisissa rajoissa, hyvin lyhyet mutta toisaalta myös ylipitkät työajat ovat yleistyneet. (Ks. erityisesti Ojala ym. 2017.)

(3) Miten taloussuhdanteiden vaihtelu on vaikuttanut eri-ikäisten palkansaajien työurien vakauteen ja erityisesti nuorten työuran alkuaan?

Taantuman oloissa nuorten työmarkkinatilanteen tiedetään vaikeutuvan. Tähän liittyen selvitimme, miten työhön jo kiinni päässeiden nuorten (15–30-vuotiaiden) palkansaajien työllisyys on kehittynyt 1980-luvulta 2010-luvulle eli kuinka vakaa tai epävakaa heidän työuransa alku on verrattuna heitä vanhempiin ikäryhmiin. Mittasimme työllisyyttä työssäolokuukausien keskiarvolla. Aineistona hyödynsimme vuosien 1984–2008 työolotutkimuksia ja niihin kytkettyä vuoteen 2011 ulottuvaa rekisteriseurantaa. Tulokset on julkaistu seuraavassa artikkelissa:

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2016) Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.): *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 27–49.

Havaintojemme mukaan vastoin yleisiä oletuksia nuoret palkansaajat ovat kerran työpaikan saatuaan päässeet vakaalle työllisyysuralle verrattain hyvin viimeisimmän finanssikriisin oloissa (vuosien 2008–2011 seuranta). Sitä vastoin oletusten mukaisesti 1990-luvun lama haurastutti nuorten työuria poikkeuksellisen vahvasti. Nuoret eivät kuitenkaan automaattisesti ole haavoittuvassa asemassa työurallaan. Työmarkkinoiden konteksti, kuten yleinen taloustilanne ja työsuhteen muoto (etenkin määräaikainen työ), heijastuvat ikää voimakkaammin työuran vakauteen. Työuran alun vaikein vaihe on ensimmäisen työpaikan löytäminen, mutta tämän jälkeen nuorten työuraan ei näyttäisi kohdistuvan muita ikäryhmiä suurempaa riskiä. Ks. myös seuraavat nuorten työmarkkinatilanteeseen liittyvät julkaisut:

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka* 81(1): 31–42.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria (2017) The Millennial Generation: A New Breed of Labour? *Sage Open* 7(1): 1–14.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria (2017) Nuoret työelämässä. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 81–99.

(4) Ennustaako kokemus työn vaatimusten ja hallinnan tasapainosta sekä johtamisen oikeudenmukaisuudesta työntekijöiden vähempiä sairauspoissaoloja sekä vakaampaa työuraa?

Käsillä olevan raportin toisessa osassa vastataan kysymykseen 4. Työoloja ja johtamista on tutkittu paljon, mutta vasta rekisteriasetelma tuo mahdollisuuden tutkia niiden pitkäaikaisia yhteyksiä työurien vakauteen ja sairauspoissaolojen esiintyvyyteen. Käymme läpi työolotutkimuksen eri aikasarjapisteisiin liittyvien työolotekijöiden ja johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteyksiä työntekijöiden työuraan ja sairauspoissaoloihin sekä lyhyellä että pidemmällä aikajänteellä (kolmen ja kahdeksan vuoden seurantajakso). Asetelma mahdollistaa ajallisen vertailun 1990-luvun laman ja viimeisimmän finanssikriisin välillä tuottaen uutta tietoa taloussuhdanteiden vaikutuksista.

Yksityiskohtainen tutkimusasetelma on esitetty taulukossa 1. Tässä raportissa keskitytään työurien vakauden tarkasteluun (FLEED) sekä työurien kannalta keskeisimpien työolojen ja henkilöstöjohtamisen piirteiden analyysiin (työoloaineistot 1990–2013). Muissa hankkeeseen liittyvissä julkaisuissa on käsitelty laajemmin työolojen muutoksia 1980-luvulta 2010-luvulle (ks. esim. Ojala ym. 2017; Pyöriä 2017).

Taulukko 1. Tutkimusasetelma.

Taustamuuttujat	Puskurit (työolotutkimus)		Myöhempi työura (työoloaineistoon linkitetyt rekisterit, FLEED)
	Työolojen piirteet (Mamia 2009; Pyöriä 2012)	Henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus (Vanhala 2013; Vanhala & von Bonsdorff 2012)	
<p>Yksilölliset piirteet: sukupuoli, ikä, koulutus, terveys, aiempi työura (työoloaineisto, FLEED)</p> <p>Perhetilanne (lapset) (FLEED)</p> <p>Työsuhteen tiedot: työsuhdetyyppi, työsuhteen alkaminen ja päättymisen (työoloaineisto, FLEED)</p> <p>Työmarkkinoiden ja työpaikan piirteet: toimiala, työpaikan koko (mikro, keskisuuri, suuri) (työoloaineisto, FLEED)</p> <p>Taloudelliset indikaattorit: liikevaihto (FLEED), henkilöstömäärän muutokset, työntekijän arvio työpaikan taloudellisesta tilanteesta (työoloaineisto)</p>	<p>Työn turvallisuus (objektiiviset ja subjektiiviset epävarmuuspiirteet (Pyöriä & Ojala 2016a; 2016b)</p> <p>Demand-Control: Vaikutusmahdollisuudet työssä (autonomia) sekä työn vaatimukset (työn rasittavuus, kiire) (Karasek & Theorell 1990)</p> <p>Työn edellyttämät taidot ja mahdollisuudet kehittää osaamista (Green 2006; de Witte 2005)</p>	<p>Organisaatioon sitoutuminen (Saari & Koivunen 2017; Saari & Pyöriä 2012; 2015)</p> <p>Johtamisen oikeudenmukaisuus (oikeudenmukainen kohtelu, sosiaalinen tuki, osallistumismahdollisuudet) (Harney & Jordan 2008; Kauhanen 2012; Kivimäki ym. 2007; de Witte 2005)</p>	<p>Työuran vakaus: työsäolokuukausien määrä vuosittain (Jolkonen ym. 2014; Ojala & Pyöriä 2016; Pyöriä ym. 2017)</p> <p>Työuran katkonaisuus: sairauspoissaolot, työttömyyskuukaudet vuosittain</p>

2.2. Tilastokeskuksen yhdistetty työntekijä–työnantaja-aineisto (FLEED) 1990–2012

Tutkimuksen ensimmäisessä osassa hyödynnämme Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä–työnantaja-aineistoa (Finnish Longitudinal Employer-Employee Data FLEED) vuosilta 1990–2012. FLEED:n tutkimuskäyttöön tarkoitettu aineisto sisältää vuosittain kolmanneksen satunnaisotoksen ja seurannan kaikista Manner-Suomessa asuneista 15–70-vuotiaista henkilöistä. Aineistossa on vuosittain noin 1 200 000 henkilöä, joita on seurattu yli ajan eli vastaajasta on tietoja kaikilta niiltä vuosilta, jolloin otoshenkilö on elossa, 15–70-vuotias ja asuu Suomessa.

FLEED:n tietoihin on lisätty työnantajan yritystunniste sekä työpaikan toimipaikkatunniste, joiden avulla yksittäisen henkilön tiedot voidaan yhdistää hänen toimipaikkansa tietoihin. Aineiston henkilötiedot linkittyvät vuoden lopun työsuhteen perusteella eri yritysaineistoihin, kuten tilinpäätöspaneeliin. Tietoja on rajattu ja karkeistettu tietosuojan vuoksi siten, että yksittäisiä henkilöitä ei voi tunnistaa tutkimuskäyttöön luovutetusta aineistosta. (Ks. tarkemmin <https://tilastokeskus.fi/tup/mikroaineistot/aineistot.html>.)

FLEED sisältää laajasti työuratietoa muun muassa alkaneine ja päättyneine työsuhteineen, tutkintoineen, tulotietoineen, työssäolo- ja työttömyyskuukausineen samoin kuin tiedon sosiaaliturvan käytöstä. Lisäksi aineisto kuvaa työnantajan toimialaa, omistussuhteita ja taloustilannetta (liikevaihto, henkilöstömäärä) vuosittain. Aineistossa on tietoa myös työntekijöiden keskeisistä sosiodemografisista piirteistä, kuten sukupuolesta, iästä, koulutuksesta ja perheestä.

Menetelmänä käytämme pitkittäisaineistoille soveltuvaa trajektorii- eli kehityspolkuanalyysiä, joka eriyttää henkilöiden työurista kehitykseltään erityyppisiä ryhmiä. Trajektorianalyysien perusteella tarkastelemme kunkin yksittäisen työntekijän työuraa, jota mittaamme vuosittaisilla työssäolokuukausilla.¹ Analyysiesi-sämme ovat mukana kaikki lyhyissäkin työsuhteissa toimineet yksityisen sektorin palkansaajat. Tämän tiedon avulla tavoitteenamme on löytää useiden yksilöiden työurien muotoa kuvaavia kehityspolkuja. Näin esimerkiksi vahvistuvalla, heikkenevällä tai vakaana pysyvällä työuralla olevat henkilöt tutkitaan

¹ Trajektorianalyysissä on mukana kaikki yksityisen sektorin palkansaajat, jotka olivat lähtötilannetta edustavan perusvuoden viimeisellä viikolla työsuhteessa riippumatta työsuhteen kestosta. ”Ei työssäoloa” -arvot on koodattu nolliksi, ja aineistosta poistuneiden arvot puuttuviksi.

Rekisteritieto työssäolokuukausista perustuu Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoon ja se on laskettu työeläkevakuutettujen palkansaajien työsuhteen kestosta. 1.1.1998 TaEL-eläkelaki uudistettiin koskemaan kaikkea vähäistäkin yksityisen sektorin työtä eli tuolloin astui voimaan ns. pätkätyölaki, joka laajensi vakuutettujen piiriä (vastaavat muutokset tehtiin myös julkisen sektorin työeläkelakeihin). Työssäkäyntitilastossa tämä näkyi siten, että esim. pääasiallisten opiskelijoiden määrä putosi vuonna 1998, kun opintojensa ohella työssäkäyviä opiskelijoita (ja vähäistä tuloa saavat) tuli enemmän työeläkevakuutuksen piiriin ja heitä tilastoitiin työllisiksi (esim. alle 20-vuotiaiden opiskelijoiden määrä väheni yli 16 000:lla ja työllisten määrä kasvoi 22 000:lla). Pätkätyölaki vaikutti myös muihin kuin opiskelijoihin eli kaikkiin, jotka olivat aiemmin työn vähäisyyden vuoksi työeläkevakuutuksen ulkopuolella.

Toinen muutos aikasarjalla koskee työssäolokuukausien tilastoimista. Kun ennen vuotta 2005 laskettiin jokaisena kalenterikuukautena erikseen, olivatko työkuukaudeksi vaaditut yli 15 työpäivää kuukaudessa täyttyneet, on vuodesta 2005 alkaen rekisteritiedon kirjaamisessa huomioitu koko vuoden työpäivien saldo, josta työkuukaudet on puolestaan arvioitu. Tämä muutos voi periaatteessa näkyä vähäisenä työkuukausilukumäärän kohoamisena sellaisten henkilöiden osalta, jotka ovat tehneet paljon alle 15 työpäivän kategoriaan sijoittuneita työkuukausia.

Näillä muutoksilla voi olla marginaalinen vaikutus 1990-luvun ensimmäistä puoliskoa ja 2000-lukua koskevien tulostemme väliseen vertailtavuuteen. Tämä huomio koskee sekä FLEED-aineistoa että työolotutkimuksiin linkitettyjä rekisteritietoja. FLEED:n osalta menetelmämme trajektorianalyysi kuitenkin on ryhmitelty ainakin 0–2 vuosittaista työkuukautta tehneet yhdeksi trajektoriryhmäksi, mikä tarkoittaa että muutoksia voi olla ainoastaan tähän ryhmään sijoittuneiden palkansaajien osuuk-sien pieninä eroina aikasarjalla.

omina ryhminään. Tulokset esitämme kuvaamalla muodostettuja työuryhmien trajektoreita työssäolo-kuukausia kuvaavien keskiarvokäyrien avulla. Tietoja yhdistämällä saadaan samalla uutta tietoa siitä, millaisille ryhmille työurien vakaus tai epävakaas kasautuvat.

Koska työurien tutkimiseen käyttämämme trajektorianalyysi on aineistolähtöinen menetelmä, tuottaa se tilannekohtaisesti eri lukumäärän työntekijöiden työurapolkuja kuvaavia ryhmiä, joille piirretään keskiarvokäyriä (tässä tutkimuksessa lukumäärä vaihtelee 5 ja 8 trajektoriryhmän välillä). Kussakin tapauksessa trajektoriryhmien lukumäärä on valittu tilastollisesti pätevimmän tuloksen mukaisesti (ns. BIC-informaatokriteeri).

Trajektorianalyysi on yksi sekoitettujen jakaumien teorian (mixture models) sovellus ja se perustuu suurimman uskottavuuden menetelmään (Jones ym. 2001; Kokko 2004; Lipiäinen 2012; Nagin 1999; 2005). Trajektorianalyysi huomioi aineiston eri osapopulaatioiden mahdollisesti erilaiset kehityspolut toisin kuin useat muut pitkittäisaineistojen analysointimenetelmät. Menetelmänä trajektorianalyysin vahvuus on aineiston sisältämien tapausten heterogeisuus huomioiminen. Sen avulla on mahdollista muodostaa ryhmiä, joiden sisällä yksilöiden työssäolokuukausien kehityskäyrät ovat mahdollisimman samankaltaisia (Jolkkonen ym. 2014, 500).

Trajektorianalyysin avulla tarkastelemme yksityisen sektorin toimipaikoilla työskentelevien 20–55-vuotiaiden eli parhaassa työiässä olevien palkansaajien työuria liikevaihdoltaan erityyppisissä yrityksissä työssäolokuukausien mukaan. Vuosittaiset työssäolokuukaudet kuvaavat, kuinka vahvasti yksilöt kiinnittyvät työmarkkinoille. Se, minkä tyyppisessä toimipaikassa vastaaja työskentelee, määrittyy seurannan lähtötilanteen mukaan. Seurannan kuluessa tapahtuneita urasiirtymiä toimipaikasta toiseen emme tässä tutkimuksessa tarkemmin käsittele, vaan keskitymme työssäolokuukausiin ja siihen minkälaisia urapolkuja tietynlaisessa toimipaikassa työskentely ennakoii.

FLEED-aineiston ja trajektorianalyysin avulla vastaamme seuraavaan tutkimuskysymykseen:

- Minkälaisia palkansaajien urapolkuja liikevaihdon perusteella stabiililla, vaihtelevalla, kasvavalla ja laskevalla kehityskäyrällä olevissa yksityisen sektorin toimipaikoissa voidaan paikkantaa?

Tavoittemme on vahvistaa FLEED-tiedon käyttöä arvioimalla yhtä aikaa yksilö- ja rakennetason tietoa. Siksi mukana analyysissämme on toimipaikkatason tietoa ja aiemmasta tutkimuksesta poiketen tuomme yksilöanalyysien rinnalle toimipaikkojen taloudellisen tilanteen indikaattorina liikevaihdon kehityksen. Liikevaihdon kasvu mittaa yrityksen liiketoiminnan laajentumista. Tämän tunnusluvun avulla voimme arvioida yrityksen myynnin kehitystä. Myynnin kasvu koostuu yleensä sekä tuote- ja palvelutarjonnan kasvusta että myyntihintojen noususta. Lukuun voivat vaikuttaa joskus myös yritys rakenteessa tapahtuneet muutokset. Yritys voi kasvaa ostamalla liiketoimintaa tai supistua myymällä liiketoimintaansa. Aineistomme avulla voimme määrittää tutkittujen toimipaikkojen liikevaihdon kehityssuunnan, mutta yritysjärjestelyiden vaikutusta emme voi arvioida. Jaottelu liikevaihdoltaan stabiiliin, vaihtelevan, kasvavan ja laskevan kehityksen toimipaikkoihin määrittyy sen mukaan, miten yritysten liikevaihto on muuttunut analyysin lähtöpistevuoden ja kahden seuraavan vuoden aikana. Huomioimme vuosittain vähintään 30 prosentin muutokset suuntaan tai toiseen.

Toisena rakennetason indikaattorina tarkastelemme toimipaikkojen kokoa. Jaottelemme yksityisen sektorin toimipaikat henkilöstön lukumäärän mukaan kolmeen kokoluokkaan:

- mikroyritykset 1–9 henkeä
- pk-yritykset 10–199 henkeä
- suuryritykset 200 henkeä tai enemmän

Aineistomme sisältämästä valmiista luokituksesta johtuen toimipaikkojen kokoa kuvaava jaottelu poikkeaa hieman nykyisin yleisimmin sovelletuista kriteereistä, joiden mukaan alle 250 hengen yritykset luetaan pk-sektoriin kuuluviksi. Toimipaikan kokoa samoin kuin liikevaihtoa kuvaavat tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen yritysrekisteriin, joka kattaa kaikki yritykset, yhteisöt ja yksityiset elinkeinonharjoittajat, jotka ovat liiketoiminnasta arvonlisäverovelvollisia tai toimivat työnantajina. Tiedot kerätään pääasiassa verohallinnon rekistereistä ja Tilastokeskuksen omista tiedusteluista.

Tarkastelumme kohdentuu pelkästään yksityisen sektorin toimipaikkoihin. Julkisen sektorin toimipaikat on rajattu pois, koska näiltä osin aineistomme ei sisällä tietoa valtio- ja kuntaorganisaatioiden liikevaihdosta tai tämä tieto on puutteellinen. Julkisten organisaatioiden toiminta rahoitetaan verovaroin, eikä niiden liikevaihtoa voida käyttää samassa mielessä markkinaehtoisten muutosten indikaattorina kuin yksityisten yritysten.

2.3. Tilastokeskuksen työoloaineistot 1990–2013 ja rekisteriseuranta vuosien 1990–2008 työoloaineistoille

Tämän raportin toisessa osassa hyödynnämme Tilastokeskuksen työoloaineistoja vuosilta 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 sekä niihin vielä vuoden 2008 aineistoa koskien liitettyä, vuoteen 2011 ulottuvaa rekisteriseurantaa. Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen toteuttamia edustavia otoksia koko palkansaajakunnasta. Aineisto edustaa 15–64-vuotiaita Suomessa asuvia palkansaajia, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. Jokaista tutkimusta varten on tehty 3 000–5 000 käyntihaastattelua. Vastausprosentti on vaihdellut 68 ja 89 välillä. Tutkimukset sisältävät kattavan joukon suomalaisten työolojen eri puolia kartoittavia kysymyksiä. (Sutela & Lehto 2014.)

Tämä työoloaineistojen kokonaisuus on analyysijämme varten yhdistetty poikkileikkausten sarjaksi, jolla tutkimme tässä raportissa henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja Sinikka Vanhalan tutkimusryhmän työtä soveltaen sen indikaattoreina työhön sitoutumista, koettua työkykyä ja työtyytyväisyyttä, poissaoloja työstä sekä aikeita jatkaa työssä 65-vuotiaaksi saakka (Vanhala 2013; Vanhala & von Bonsdorff 2012).

Työoloaineistoihin on yhdistetty rekisteritietoja yksilön myöhemmästä työmarkkina-asemasta, työllisyydestä, työttömyysjaksoista, koulutuksesta, ammatista, toimialasta, perhetilanteesta, lapsista, puolison työmarkkina-asemasta, tuloista, sosiaali- ja eläke-eduista, asumisesta, sairauspoissaoloista ja kuolleisuudesta (ks. myös Järnefelt 2016). Yhdistelmäaineiston avulla voidaan tutkia esimerkiksi työn johtamisen, työolojen ja työn epävarmuuden yhteyksiä sairauspoissaoloihin.

Työoloaineistoon liitetty pitkittäinen rekisteriaineisto sisältää runsaasti vuosittaista tietoa yksilön myöhemmästä työssäkäynnistä, työttömyydestä, työsuhteiden määrästä ja kestosta. Myöhempiä työuria tutkimme kolmella ulottuvuudella käyttäen työuramittareina (1) myöhempää työllisyyskehitystä työssäolokuukausien kokonaisuudella mitattuna sekä (2) työttömyyttä työttömyyskuukausien kokonaisuudella mitattuna. Seurantajaksojen pituudet ovat kolme ja kahdeksan vuotta.

Kuvailevien menetelmien (ristiintaulukot) ohella työoloja ja työntekijöiden myöhempiä työuria tutkitaan erilaisilla tilastollisilla malleilla (regressioanalyysi). Näin voidaan tarkastelussa kontrolloida erilaisten taustamuuttujien, kuten yksilöllisten piirteiden, aiemman työuran sekä työmarkkinoiden ja työpaikan piirteiden yhteyksiä työn laatuun ja työuriin.

Työolo- ja rekisteriaineiston avulla vastaamme seuraavaan kysymykseen:

- Minkälaiset työoloihin ja työn epävarmuuteen liittyvät tekijät ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin ja työurien vakauteen tavanomaisissa oloissa ja taloudellisesti poikkeuksellisissa suhdanteissa?

Yksityiskohtaisemmin kysymme:

- Miten työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin erilaisissa taloussuhdanteissa?

3. Mitä aiemman pitkittäistutkimuksen perusteella tiedetään?

Kahta työoloaineistojen aikasarjapistettä, vuotta 1990 ja vuotta 2008, seurasi talouskriisi. Tämän tutkimuksen keskeinen kontribuutio on tuottaa aiempaa yksityiskohtaisempaa tietoa työurien kehityksestä yleisesti sekä erityisesti työolojen ja henkilöstöjohtamisen yhteyksistä sairauspoissaoloihin erilaisissa taloussuhdanteissa. Ajallinen vertailu on tärkeää, koska monet sosiaaliset riskit ovat työmarkkinoilla jatkuvasti läsnä ja käytännössä jokainen työntekijä kohtaa suotuistenkin taloussuhdeiden aikana aina jonkin verran epävarmuutta (Doogan 2009; Pyöriä & Ojala 2016a; 2016b; 2017). Tämän takia epävarmuuden hallinta on tärkeää kaikille työorganisaatioille.

Työhön liittyvien epävarmuustekijöiden mahdollisista puskureista etenkin reiluksi koettu kohtelu työyhteisössä sekä hyvä esimiestyö ovat aiemmassa suomalaispalkansaajia edustavassa seuranta-tutkimuksessa (vajaan vuoden seuranta) osoittautuneet suojaaviksi tekijöiksi (Saloniemi & Väisänen 2012). Tästä syystä keskitymme tarkastelemaan erityisesti johtamisen oikeudenmukaisuutta. Tutkimme, säilyykö oikeudenmukaisen johtamisen suojaava vaikutus eripituisina seuranta-aikoina (kolme ja kahdeksan vuotta). Pohdimme, voiko organisaatio säilyttää myönteisen tuottavuuden kehän myös ulkopuolisten koettelemusten aikana ja välttää esimerkiksi sairauspoissaolojen kaltaisten riskitekijöiden tuomilta ylimääräisiltä taloudellisilta kustannuksilta.

Pitkittäistutkimuksissa psykososiaalisten työolojen on havaittu olevan yhteydessä koettuun terveyteen (Rostila 2008). Etenkin kokemukset työpanoksen ja työn palkitsevuuden epätasapainosta lisäävät terveysriskejä pitkällä aikavälillä (Kivimäki ym. 2007). Tästä syystä otamme analyyseissämme huomioon työn vaatimusten ja hallinnan tasapainon (Karasekin malli) yhtenä keskeisimpänä sairauspoissaoloihin ja työurien vakauteen yhteydessä olevana tekijänä.

Robert Karasekin mukaan hyvän työn ja jaksamisen perusedellytys on tasapainon ylläpitäminen työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Pelkkä työn psykososiaalinen kuormittavuus ei välttämättä johda ongelmiin, vaan kuormituksen kärjistyminen juontuu riittämättömyyden tunteesta. Etenkin silloin kun työ on henkisesti vaativaa ja työn hallinnan taso heikko, stressi kärjistyy. Kun taas työn korkea vaatimustaso yhdistyy vahvaan työn hallinnan tunteeseen, työntekijä kokee toimivansa motivoivassa ympäristössä. (Karasek & Theorell 1990.)

Johtamisen näkökulmasta oikeudenmukaisuuden on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin (Elovainio ym. 2010; Perko & Kinnunen 2013). Sairauspoissaoloihin on todettu olevan yhteydessä työn fyysinen rasittavuus, työyhteisön henki (etenkin tuotantotyössä ja nuoremmilla työntekijöillä) sekä myös se, onko poissaolon aikana sijaista vai ei (Siukola 2013). Erityisesti naisilla heikot mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja miehillä työtyytymättömyys lisäävät riskiä erimittaisiin sairauspoissaoloihin (Laaksonen ym. 2010).

Kun Ruotsin 1990-luvun taloustaantumien yhteyksiä psykososiaalisiin työoloihin ja koettuun terveydentilaan seurattiin kymmenen vuoden ajan, havaittiin, että työolot muuttuivat 1990-luvun kuluessa ratkaisevasti: vaativat työtehtävät ja työolojen epävarmuustekijät lisääntyivät (Rostila 2008). Norjassa 1990-luvun laman havaittiin syventäneen koulutuksen ja pitkäaikaissairauksien mukaisia eroja työmarkkina-asemassa (van der Wel ym. 2010).

Oletamme, että myös Suomessa taloussuhdanteiden mukaan vaihtelevalla työn epävarmuudella on yhteys työoloihin. Hypoteesimme on, että epävarmuuden kasvaessa sairauspoissaolojen, työpaikan vaihtohalukkuuden ja ennen aikaisten eläkeaikeiden riski kasvaa. Tulostemme perusteella pohdimme, millaisia kontekstuaalisia tekijöitä olisi erityisesti otettava huomioon työelämän kehittämisessä ja millä keinoin epävarmuutta voisi hallita talouden taantuessa ja työorganisaatioiden toimintaedellytysten heikentyessä.

4. Työurien kehityspolut 1990-luvun lamasta 2010-luvun finanssikriisiin

Tarkastelemme tutkimuksemme tässä osassa työntekijöiden urapolkuja liikevaihdoltaan erityyppisissä yksityisen sektorin toimipaikoissa kolmena viiden vuoden seurantajaksona (lähtötilannetta edustava perusvuosi + viisi seurantavuotta). Ensimmäiseksi analysoimme vuodesta 1990 alkavaa viiden vuoden seurantajaksoa. Seuraavaksi siirrymme vuosiin 2000–2005 ja 2007–2012. Lopuksi esitämme yhteenvedon näiden kolmen ajanjakson keskeisimmistä eroista ja pohdimme työmarkkinoiden rakenteellisia muutoksia viimeisen runsaan kahden vuosikymmenen aikana.

4.1. Yritysorganisaatioiden tyypittely liikevaihdon kehityssuunnan mukaan

Hyödynnämme Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä–työnantaja-aineistoa (FLEED) vuosilta 1990–2012. Seurannan alkupisteet ovat vuodet 1990, 2000 ja 2007. Valitut vuodet edustavat kolmea erilaista taloudellisen nousukauden huippua, joita seurasi käänne huonompaan: 1990-luvun suuri lama, 2000-luvun alun teknokuplan puhkeaminen ja vuoden 2008 lopulla alkanut finanssikriisi ajoittuvat analyysimme seurantajaksoille.

Tutkimme työntekijöiden työuria työssäolokuukausien mukaan neljäntyyppisissä toimipaikoissa: liikevaihdon perusteella stabiililla, vaihtelevalla, kasvavalla ja laskevalla kehityskäyrällä olevissa toimipaikoissa. Näihin ryhmiin luetut toimipaikat on valikoitu sen perusteella, mihin suuntaan niiden liikevaihto on kehittynyt kahtena analyysin lähtöpistettä seuraavana vuotena verrattuna alkuvuoden liikevaihtoon. Liikevaihdon muutoksen kriteerinä on pidetty yli 30 prosentin vuosittaista kasvua tai laskua (vrt. Soininen 2015). Stabiiliin liikevaihtotyyppiin määrittelemme yritykset, joissa vuosimuutokset jäävät alhaisemmiksi. Kasvavaan liikevaihtotyyppiin sisältyy tuo 30 prosentin lisäys vähintään yhtenä määrittelyvuonna, laskevaan taas vastaava muutos alaspäin; vaihtelevassa liikevaihtotyyppissä 30 prosentin vuosimuutos ehtii tapahtua kahteen suuntaan.

Analyyseja varten aineistosta poimittiin 10 prosentin otos kunkin viisivuotisseurannan lähtöpisteessä (1990, 2000 ja 2007) vuotuisen otoskoon ollessa tällöin noin 30 000 henkilöä. Tutkittavat työntekijät jakautuvat erityyppisiin toimipaikkoihin siten, että stabiiliin liikevaihdon yrityksissä työskenteleviä työntekijöitä on jokaisessa lähtöpisteessä yli puolet otokseen kuuluvista. Analyysiin mukaan valittiin ne henkilöt, jotka olivat lähtöpistevuosina iältään 20–55-vuotiaita. (Taulukko 4.1.1.) Perusteena ikärajukselle on yhtäältä se, että työurat alkavat keskimäärin noin 20 vuoden iässä, ja toisaalta se, että tarkastelumme vanhimmat palkansaajat jäävät viisivuotisseurannan kuluessa paitsi virallisen myös käytännössä useimmiten toteutuvan eläkeiän alle.

Taulukko 4.1.1. 20–55-vuotiaiden työntekijöiden jakautuminen FLEED-aineistossa toimipaikan liikevaihtotyyppiin mukaan seurannan alkupisteissä 1990, 2000 ja 2007.

	1990		2000		2007	
	N	%	N	%	N	%
Stabiili liikevaihto	15 587	54	19 834	68	18 822	61
Vaihteleva liikevaihto	2 755	10	4 478	15	4 196	14
Kasvava liikevaihto	6 494	23	3 060	11	5 956	19
Laskeva liikevaihto	3 904	14	1 689	6	1 784	6
Yht.	28 740	100	29 061	100	30 758	100

Yksilöllisistä taustatekijöistä otamme huomioon vastaajan sukupuolen, iän ja koulutustason. Katsomme myös onko vastaaja suorittanut uuden tutkinnon² seuranta-aikana ja onko hänellä seurannan päättyessä alle seitsemänvuotiaita lapsia. Rakenteellisista taustatekijöistä huomioimme toimialan ja toimipaikan koon, joiden tiedetään aikaisemman tutkimuksen perusteella olevan yhteydessä työurien eheyteen ja pitiuuteen (Jolkkonen ym. 2016; Kurvinen ym. 2016). Lisäksi katsomme, onko vastaaja vaihtanut seurannan kuluessa toimipaikkaa tai siirtynyt kokonaan pois palkkatyöstä.

4.2. Trajektorit ja taustatekijät eri liikevaihtotyypeille 1990–1995

Aluksi tarkastelemme 1990-luvun alkupuolta, jolloin Suomi ajautui poikkeuksellisen syvään lamaan. Tuolloin bkt laski kolmena peräkkäisenä vuonna (1991–1993), minkä seurauksena menetettiin kuuden lamaa edeltäneen vuoden kasvu (Pohjola 2010). Laman seurauksena työttömyysaste nousi 16,4 prosenttiin vuonna 1994 (Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella laskettu kausitasoitettu vuosikeskiarvo).

1990-luvun laman jälkeen työmarkkinoiden normalisoituminen kesti vuosituhaten vaihteeseen saakka, mutta työttömyys jäi pysyvästi lamaa edeltävää aikaa korkeammalle tasolle. Etenkin työllisyyden näkökulmasta talouskriisin vaikutukset olivat poikkeuksellisen dramaattiset, koska vuonna 1990, juuri ennen lamaa, työttömyysaste oli vain 3,2 prosenttia. Ennen lamaa elettiin täystyöllisyyden aikaa, johon ei enää tämän jälkeen ole ollut paluuta. 1990-luvun talouskriisi oli monen tekijän summa, joista idänkaupan (jo 1980-luvun puolella alkanut) alamäki, talouden sääntelyn hallitsematon purkaminen ja pankkikriisi olivat keskeisimpiä lamaan johtaneita syitä (laman syistä ja seurauksista ks. tarkemmin Blomberg ym. 2003; Jonung ym. 2009; Kalela ym. 2001; Kangas 2003).

Rakenteellisen työttömyyden eli sellaisen työttömyyden osuus, jonka taso ei vaihtelee suhdanteiden myötä eikä vähene korkeaan työvoiman kysynnän oloissa, nousi 1990-luvun puoliväliin mennessä noin 10 prosenttiin työvoimasta. 2000-luvulle tultaessa tämän ”kroonisen työttömyyden” osuus laski noin viiteen prosenttiin, mille tasolle se näyttää sittemmin vakiintuneen. Tämän työttömyyden tyypin syynä pidetään työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmaa. (Aho & Mäkiäho 2016.)

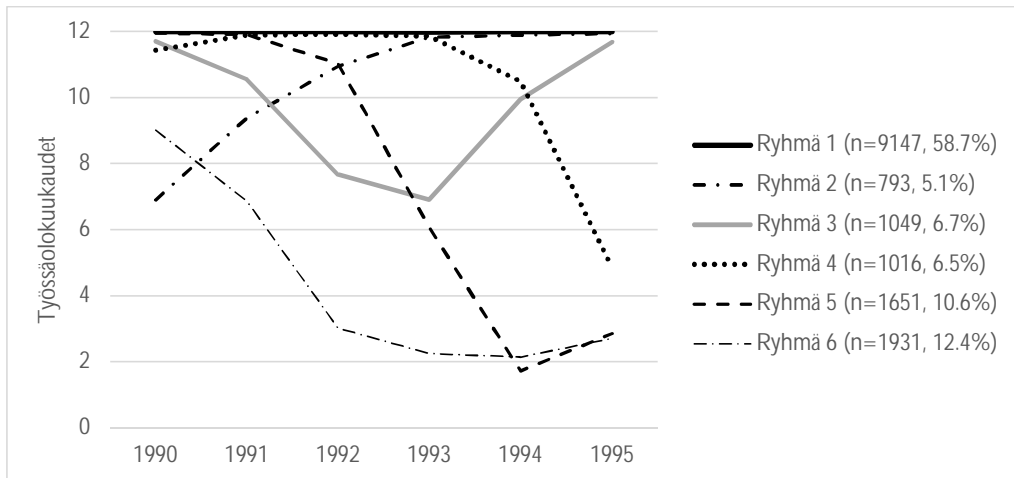
4.2.1. Liikevaihdoltaan stabiilit yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.2.1 on esitetty liikevaihtokehitykseltään stabiileilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien vuosien 1990–1995 työllisystrajektorit. 1990-luvun alun poikkeuksellisesta lamasta huolimatta lähes 60 prosenttia liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle eli he olivat koko seurannan ajan keskeytyksettä palkkatyössä (ryhmä 1).

Ryhmiiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa huomattavasti, minkä taustalla vaikutti ennen kaikkea uuden tutkinnon suorittaminen vuosien 1990 ja 1995 välisenä aikana. Sen sijaan ryhmiin 4–6 kuuluneiden työntekijöiden työssäolokuukaudet vähenivät. Tarkemmin sanoen ryhmään 4 kuuluneiden työssäolokuukaudet pysyivät korkeina noin neljä vuotta, minkä jälkeen työssäolokuukaudet vähenivät. Ryhmään 5 kuuluneet olivat muutaman vuoden verran vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneitä, ja ryhmään 6 kuuluneet olivat vuonna 1990 keskimäärin yhdeksän kuukautta työssä, minkä jälkeen työssäolokuukaudet näihin ryhmiin kuuluneilla vähenivät jyrkästi. Kaiken kaikkiaan heikkenevän urakehityksen

² Kotimainen tai kansainvälinen ylioppilastutkinto (IB-, *Reifeprüfung*- tai *Gymnasie-examen*-tutkinto), ammatillinen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulun jatkotutkinto tai yliopistotutkinto (ml. Puolustusvoimissa, rajavartiolaitoksessa sekä ulkomailla suoritettut tutkinnot).

trajektoreille (4–6) sijoittui 30 prosenttia palkansaajista, siinä missä vahvistuvalle uralle (2–3) sijoittuneiden osuus oli 12 prosenttia.



Kuvio 4.2.1. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskennelleiden työllisystrajektorit 1990–1995.

Kun vertailemme eri trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat keskimääräistä useammin miehiä (54 %), keski-ikältään 38-vuotiaita ja hyvin koulutettuja. Ryhmään 1 kuuluneista yli neljänneksellä (26,4 %) oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä. Tähän ryhmään kuuluvat suorittivat vähiten uusia tutkintoja ja heidän joukossa oli suhteessa vähiten pienten alle seitsenvuotiaiden lasten vanhempia. Vahvistuvan urakehityksen taustalla oli tyypillisesti uuden tutkinnon suorittaminen, ja näissä ryhmissä (2 ja 3) oli myös eniten pienten lasten vanhempia. Näistä kahdesta ryhmästä nopeasti nouseva ryhmä (2) oli naisvaltainen, kun taas notkahteleva ryhmä (3) oli miesvaltainen. Heikkenevän työllisyyden ryhmiin (4–6) kuuluneilla oli alhaisempi koulutus kuin muilla, ja ryhmään 6 sijoittuneista joka kuudes suoritti seuranta-aikana uuden tutkinnon. (Taulukko 4.2.1.)

Taulukko 4.2.1. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 1990, %				Uusi tutkinto 1990–1995	Alle 7 v. lapset vuonna 1995	
			Miehiä (%)	Keski-ikä 1990	Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste			Korkea-aste
Ryhmä 1	9147	58,7	54,4	37,7	39,1	34,5	26,4	2,9	19,2
Ryhmä 2	793	5,1	42,2	31,6	34,7	37,6	28,9	23,8	26,9
Ryhmä 3	1049	6,7	55,8	33,0	39,0	41,6	19,4	12,2	30,8
Ryhmä 4	1016	6,5	46,1	37,9	46,3	35,4	18,3	6,3	22,5
Ryhmä 5	1651	10,6	46,5	38,6	47,5	34,5	18,0	5,1	23,0
Ryhmä 6	1931	12,4	48,5	34,0	47,4	37,3	15,3	16,6	25,2
Yht.	15587	100,0	51,8	36,7	41,3	35,5	23,3	6,7	21,7

Rakenteellisia taustatekijöitä tarkasteltaessa näemme, että vakaalle uralle sijoittuneista palkansaajista keskimääräistä suurempi osuus työskenteli teollisuuden ja kuljetuksen palveluksessa ja keskimääräistä pienempi osuus rakennusalalla. Heti seurannan alussa laskevalle (ryhmä 6) tai seurannan kuluessa notkahtevalle uralle (ryhmä 3) joutuivat keskimääräistä useammin rakennusalan työntekijät, mikä kertoo tämän toimialan suhdanneherkkyydestä. Vakaalle tai nousevalle uralle (ryhmät 1 ja 2) puolestaan sijoittuivat keskimääräistä useammin kuljetusalalla työskentelevät. Ne palkansaajat, jotka sijoittuivat nousevalle uralle (ryhmä 2) toimivat keskimääräistä useammin julkisissa ja henkilökohtaisissa tai muissa palveluissa, taiteen ja järjestöjen palveluksessa sekä alkutuotannossa. (Taulukko 4.2.2.)

Taulukko 4.2.2. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisyysstrajektoreittain (%).

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teolli- suus	Rakenta- minen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	10,4	28,4	3,4	21,1	8,3	13,0	6,4	8,9
Ryhmä 2	10,5	19,9	3,4	19,3	7,6	10,1	16,5	12,7
Ryhmä 3	11,3	25,5	13,1	20,0	7,3	10,0	5,0	7,8
Ryhmä 4	9,9	28,1	6,5	22,0	9,0	9,5	6,0	9,0
Ryhmä 5	11,2	24,6	9,5	25,0	9,0	9,0	5,2	6,5
Ryhmä 6	11,3	21,4	12,4	19,5	9,3	9,5	7,6	9,0
Yht.	10,6	26,5	6,0	21,2	8,4	11,6	6,8	8,8

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimipaikkojen kokoa tarkasteltaessa havaitsemme, että vakaalle uralle päätyivät keskimääräistä useammin suurissa yrityksissä työskennelleet, kun taas mikroyrityksissä työskennelleille tämä oli harvinaisempaa. Vakaalle uralle sijoittuneet palkansaajat myös vaihtoivat toimipaikkaa harvemmin kuin muut. Nopeasti laskevan uran (ryhmä 6) ja notkahteleavan uran (ryhmä 3) työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa useimmin. (Taulukko 4.2.3.)

Taulukko 4.2.3. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

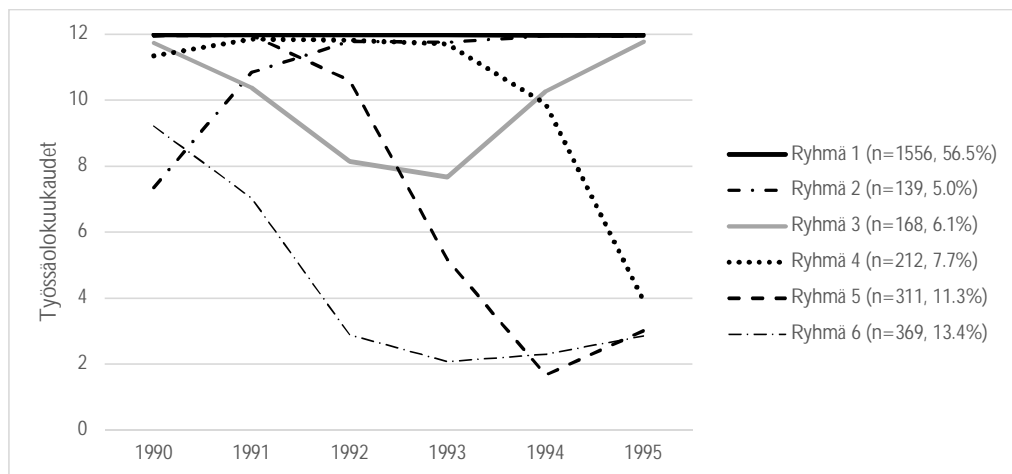
	Toimipaikan koko		Vaihtanut toimipaikka*		
	1–9	10–199	200–	Vähintään ker- ran 1990–1992	Useamman kerran 1990–1995
Ryhmä 1	19,4	53,5	27,1	13,3	14,5
Ryhmä 2	20,8	61,9	17,3	46,3	40,0
Ryhmä 3	25,9	59,7	14,4	64,3	76,7
Ryhmä 4	22,8	59,4	17,7	17,2	32,0
Ryhmä 5	23,9	58,1	18,0	33,8	43,4
Ryhmä 6	22,2	59,5	18,3	90,9	45,9
Yht.	20,9	56,0	23,1	30,5	28,1

*tai jättänyt toimipaikan

4.2.2. Liikevaihdoltaan vaihtelevat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.2.2 on esitetty liikevaihtokehitykseltään vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Nämä trajektorit ovat hyvin saman tyyppisiä kuin edellä esitetyt liikevaihdoltaan stabiileissa toimipaikoissa työskennelleiden urapolut. 57 prosenttia liikevaihdoltaan vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle eli he olivat koko seurannan ajan keskeytyksettä palkatyössä (ryhmä 1).

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa, minkä taustalla oli uuden tutkinnon suorittaminen. Ryhmään 2 kuuluneiden asema vahvistui muutamassa vuodessa siinä missä ryhmään 3 kuuluneiden työllisyys ensin notkahti, kunnes se jälleen nousi seurannan lopussa. Ryhmiin 4–6 kuuluneiden työntekijöiden työssäolokuukaudet vähenivät jyrkästi. Näille heikkenevän urakehityksen poluille (4–6) sijoittui kolmannes (32 %) palkansaajista, kun taas vahvistuvan urapolun (2–3) osuus jäi 11 prosenttiin.



Kuvio 4.2.2. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 1990–1995.

Yksilöllisten taustatekijöiden mukaan vakaalle uralle sijoittuneet olivat huomattavasti muita korkeammin koulutettuja seurannan alkupisteessä ja he myös suorittivat seurannan aikana vähiten uusia tutkintoja. Pienten lasten vanhempia tässä ryhmässä oli suhteellisen vähän. (Taulukko 4.2.4.)

Vahvistuvalle uralle (ryhmä 2) sijoittuneet olivat keskimääräistä useammin naisia, keski-ikänsä nuorimpia (29-vuotiaita) ja suorittivat eniten uusia tutkintoja. Tässä ryhmässä mukana oli myös paljon pienten lasten vanhempia. Notkahtelevaan ryhmään (3) sijoittuneet olivat enimmäkseen miehiä, he olivat keski-ikänsä toiseksi nuorimpia ja heidän joukossaan oli eniten (40 %) pienten lasten vanhempia. Heikkenevän työllisyyden ryhmiin (4–6) kuuluneilla oli alhaisempi koulutus kuin muilla. Ryhmään 6 sijoittuneet suorittivat usein uusia tutkintoja.

Taulukko 4.2.4. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Miehiä (%)	Keski-ikä 1990	Koulutustaso 1990, %			Uusi tutkinto 1990–1995	Alle 7 v. lapset vuonna 1995
					Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	1556	56,5	60,1	37,1	34,1	33,5	32,5	2,7	20,2
Ryhmä 2	139	5,1	56,1	29,3	38,1	36,0	25,9	18,0	30,2
Ryhmä 3	168	6,1	67,9	33,2	36,9	41,1	22,0	6,5	39,9
Ryhmä 4	212	7,7	48,6	36,3	42,0	39,2	18,9	5,2	25,9
Ryhmä 5	311	11,3	54,0	39,1	45,7	32,2	22,2	3,5	22,8
Ryhmä 6	369	13,4	62,1	34,1	46,6	40,9	12,5	15,7	23,3
Yht.	2755	100,0	59,1	36,3	38,0	35,4	26,6	5,7	23,1

Toimialatarkastelun mukaan suhteellisen harva vakaalle uralle (ryhmä 1) sijoittuneista palkansaajista työskenteli rakennusosalalla. Vakaan ja nousevan (1 ja 2) urakehityksen ryhmiin valikoitui keskimääräistä enemmän teollisuuden palveluksessa sekä kuljetuksessa toimineita palkansaajia. Vakaan urakehityksen ryhmään valikoituneiden joukossa oli myös paljon työntekijöitä rahoitustoiminnan toimialalta. Notkahtelevalle (ryhmä 3) ja heti laskevalle (6) uralle sijoittuneiden joukossa oli suhteellisen paljon rakennusalan työntekijöitä. (Taulukko 4.2.5.)

Taulukko 4.2.5. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%). Alle 4 henkilöä vastaavat osuudet on poistettu tietosuojasyistä.

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	17,9	35,6	5,0	18,6	3,6	12,0	3,0	4,2
Ryhmä 2	16,5	36,0	4,3	18,0	4,3	11,5	3,6	5,8
Ryhmä 3	16,1	29,2	22,6	11,3		7,7	5,4	6,5
Ryhmä 4	12,7	36,8	14,2	20,3	4,2	6,6	1,9	3,3
Ryhmä 5	14,8	30,2	16,1	17,4	4,2	10,6	2,6	4,2
Ryhmä 6	13,3	27,4	22,8	14,6	5,1	9,2	2,2	5,4
Yht.	16,4	33,6	10,4	17,6	3,8	10,8	2,9	4,5

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimipaikan kokoa tarkasteltaessa näemme, että vakaan urakehityksen ryhmässä (1) oli keskimääräistä enemmän suurissa yrityksissä työskennelleitä ja vähemmän mikroyrityksissä työskennelleitä. Vahvistuvan urakehityksen ryhmässä (2) tilanne oli päinvastainen. Notkahtelevaan ja heti laskevaan ryhmään (3 ja 6) sijoittuneet vaihtoivat työpaikkaa huomattavasti muita enemmän, siinä missä vakaalle tyouralle sijoittuneet samoin kuin ryhmään 4 kuuluneet vaihtoivat toimipaikkaa vähiten. (Taulukko 4.2.6.)

Taulukko 4.2.6. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

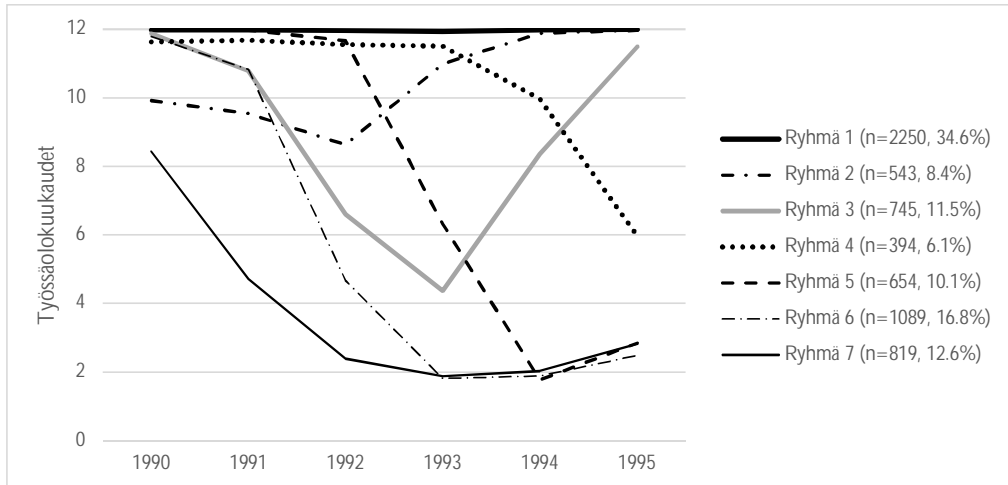
	Toimipaikan koko			Vaihtanut toimipaikka	
	1–9	10– 199	200–	Vähintään ker- ran 1990–1992	Useamman kerran 1990–1995
Ryhmä 1	21,8	50,3	27,9	19,0	19,0
Ryhmä 2	41,7	41,0	17,3	34,5	27,3
Ryhmä 3	26,8	53,0	20,2	66,7	74,4
Ryhmä 4	26,4	52,8	20,8	19,3	35,4
Ryhmä 5	23,8	56,6	19,6	41,2	41,8
Ryhmä 6	24,4	56,6	19,0	90,8	46,9
Yht.	24,0	51,8	24,2	34,8	30,4

4.2.3. Liikevaihdoltaan kasvavat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.2.3 on esitetty liikevaihtokehitykseltään kasvavilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Yllättävä ero edellä tarkasteltuihin stabiiliin ja vaihtelevan liikevaihdon toimipaikoihin on se, että vain 35 prosenttia liikevaihdoltaan kasvavilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle (ryhmä 1). 1990-luvun laman oloissa toimipaikan liikevaihdon kasvu juuri ennen pahinta

talouden pudotusta (liikevaihto määriteltiin vuosilta 1990–1992) näyttäytyi siis selvänä riskinä yksilön työuran vakauden näkökulmasta.

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa. Jälleen tämän taustalla oli uuden tutkimuksen suorittaminen, kuten stabiilin ja vaihtelevan liikevaihdon yrityksissäkin. Jäljelle jäävissä ryhmissä työsäolokuukaudet vähenivät jyrkästi. Näille heikkenevän urakehityksen poluille (4–7) sijoittui jopa 46 prosenttia palkansaajista, siinä missä vahvistuvan urapolun (2–3) osuudeksi jäi 20 prosenttia.



Kuvio 4.2.3. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 1990–1995.

Kun vertailemme trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat keskimääräistä useammin miehiä (70 %), keski-ikältään 37-vuotiaita ja hyvin koulutettuja. Tähän ryhmään kuuluneista 28 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä. He suorittivat vähiten uusia tutkintoja, ja pienten lasten vanhempia heidän joukossaan oli hyvin vähän. Vahvistuvien ryhmien (2 ja 3) taustalla oli keskimääräistä useammin uuden tutkimuksen suorittaminen, ja näissä ryhmissä oli myös etenkin pienten lasten vanhempia. Näistä ryhmistä notkahteleva ryhmä (3) oli miesvaltainen. Heikkenevän työllisyyden ryhmiin (4–7) kuuluneilla oli alhaisempi koulutus kuin muilla, ja ryhmään 6 ja etenkin ryhmään 7 sijoittuneet suorittivat usein uusia tutkintoja. (Taulukko 4.2.7.)

Taulukko 4.2.7. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 1990, %					Uusi tutkinto 1990– 1995	Alle 7 v. lapset vuonna 1995
			Miehiä (%)	Keski-ikä 1990	Ei ammattillista tutkintoa	Keski- aste	Korkea- aste		
Ryhmä 1	2250	34,7	69,6	36,9	35,6	36,7	27,7	2,0	21,8
Ryhmä 2	543	8,4	65,9	32,3	32,0	43,1	24,9	15,1	30,0
Ryhmä 3	745	11,5	75,4	33,6	34,0	46,7	19,3	7,4	28,3
Ryhmä 4	394	6,1	64,2	36,1	41,1	40,4	18,5	5,1	25,9
Ryhmä 5	654	10,1	57,2	38,5	47,2	36,9	15,9	4,6	20,8
Ryhmä 6	1089	16,8	64,8	36,9	43,8	42,1	14,1	7,6	22,0
Ryhmä 7	819	12,6	67,3	34,3	46,5	42,7	10,7	14,4	21,0
Yht.	6494	100,0	67,3	35,9	39,4	40,3	20,4	6,7	23,3

Vakaalle uralle sijoittuneista palkansaajista keskimääräistä suurempi osuus työskenteli teollisuuden sekä tukku- ja vähittäiskaupan palveluksessa ja keskimääräistä pienempi osuus rakennusalalla. Nousevassa ryhmässä (2) työskennelleistä oli eniten rahoitustoimintaa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluita sekä liike-elämän palveluita harjoittaneita. (Taulukko 4.2.8.)

Taulukko 4.2.8. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%). Alle 4 henkilöä vastaavat osuudet on poistettu tietosuojasyistä.

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teolli- suus	Rakenta- minen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d) palvelut (e)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	10,6	40,9	10,1	23,0	4,0	7,6	1,5	2,3
Ryhmä 2	16,8	32,0	15,5	18,6	5,3	7,4	1,8	2,6
Ryhmä 3	12,2	29,7	28,1	16,1	3,8	6,3		3,5
Ryhmä 4	12,7	30,7	24,4	14,5	6,1	6,6	1,8	3,3
Ryhmä 5	9,8	32,7	19,3	25,1	4,9	6,1	1,1	1,1
Ryhmä 6	10,0	31,5	26,3	17,8	5,6	5,9	0,7	2,2
Ryhmä 7	13,9	28,2	31,3	11,6	5,9	6,0	0,6	2,6
Yht.	11,7	34,3	19,8	19,2	4,8	6,7	1,1	2,4

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

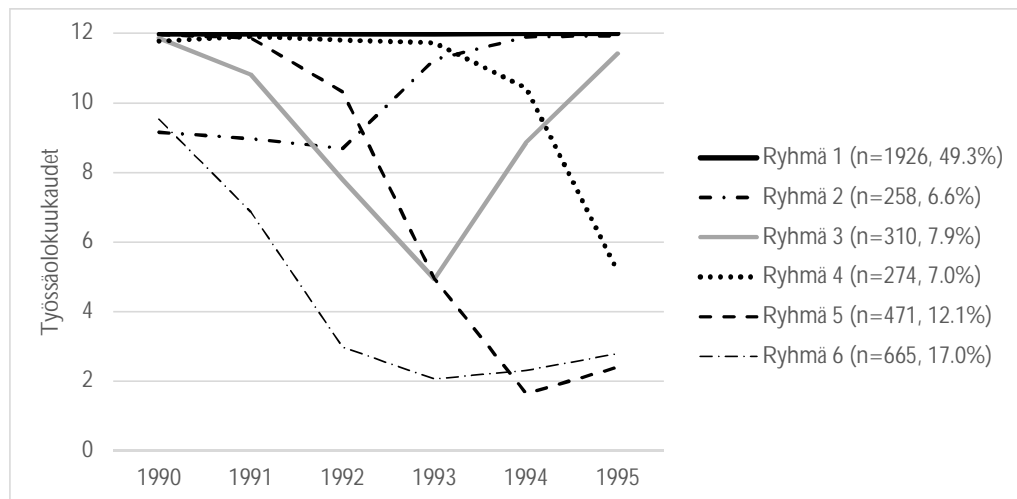
Toimipaikkojen kokoa tarkasteltaessa havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuvista oli keskimääräistä enemmän työntekijöitä suurissa toimipaikoissa ja vähiten pienissä, kun taas heti laskevalle työuralle sijoittuneet työskentelevät useammin pienissä toimipaikoissa. Vakaan työuran työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa suhteessa vähiten. (Taulukko 4.2.9.)

Taulukko 4.2.9. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko		Vaihtanut toimipaikkaa		
	1–9	10–199	200–	Vähintään kerran 1990–1992	Useamman kerran 1990–1995
Ryhmä 1	20,6	52,8	26,5	43,0	32,0
Ryhmä 2	32,4	56,7	10,9	84,0	66,1
Ryhmä 3	27,4	59,6	13,0	86,2	85,5
Ryhmä 4	21,8	58,4	19,8	47,7	63,2
Ryhmä 5	26,8	54,0	19,3	51,8	57,2
Ryhmä 6	28,1	58,6	13,3	94,3	46,8
Ryhmä 7	27,5	56,4	16,1	98,4	45,4
Yht.	25,2	55,8	19,0	68,1	49,6

4.2.4. Liikevaihdoltaan laskevat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.2.4 on esitetty liikevaihtokehitykseltään laskevilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Liikevaihdoltaan laskevilla toimipaikoilla työskennelleistä lähes puolet (49 %) sijoittui vakaalle uralle (ryhmä 1). Kuten edellä näimme, liikevaihdoltaan kasvavilla toimipaikoilla keskeytyksettä työssä olleiden palkansaajien osuus jäi vain 35 prosenttiin (vrt. kuvio 4.2.3). 1990-luvun laman oloissa yrityksen kasvuhakuisuus oli työntekijälle siis jopa suurempi riski kuin toimipaikan liikevaihdon lasku.



Kuvio 4.2.4. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 1990–1995.

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa. Näihin ryhmiin kuului 14 prosenttia palkansaajista. Jälleen työuran vahvistumisen taustalla vaikutti ennen kaikkea uuden tutkinnon suorittaminen. Heikkenevän urakehityksen polulle (4–6) jäi runsas kolmannes (36 %) sektorin palkansaajista.

Yksilöllisten taustatekijöiden mukaan vakaalle uralle sijoittuneet olivat merkittävästi muita korkeammin koulutettuja seurannan alkupisteessä ja suorittivat vähiten uusia tutkintoja seurannan aikana. Ryhmä oli naispainotteinen ja pienten lasten vanhempia tässä ryhmässä oli vähiten. Vahvistuvalla (ryhmä 2) ja notkahtelevalla (ryhmä 3) uralle sijoittuneet olivat muita nuorempia ja useammin pienten lasten vanhempia. Notkahtelevaan ryhmään valikoituneet olivat useammin miehiä, samoin kuin heti laskevan urakehityksen ryhmään (6) sijoittuneet. Heikkenevän urakehityksen ryhmiin (4–6) kuuluneilla oli muita alhaisempi koulutus. Vahvistuvan (ryhmä 2) ja heti laskevan (ryhmä 6) työllisyyden ryhmiin kuuluneet suorittivat seurannan aikana eniten uusia tutkintoja. (Taulukko 4.2.10.)

Taulukko 4.2.10. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 1990, %					Uusi tutkinto 1990–1995	Alle 7 v. lapset vuonna 1995
			Miehiä (%)	Keski-ikä 1990	Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	1926	49,3	43,1	37,7	36,7	25,9	37,4	2,6	18,9
Ryhmä 2	258	6,6	48,8	31,7	36,4	31,8	31,8	15,5	40,3
Ryhmä 3	310	7,9	65,8	33,4	33,2	40,6	26,1	6,8	26,8
Ryhmä 4	274	7,0	39,4	37,7	43,4	29,6	27,0	2,9	27,0
Ryhmä 5	471	12,1	46,7	39,8	43,1	33,1	23,8	4,0	19,7
Ryhmä 6	665	17,0	59,7	35,7	42,9	41,5	15,6	12,9	21,5
Yht.	3904	100,0	48,3	36,9	38,7	31,3	30,1	5,8	22,1

Taulukko 4.2.11. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%). Alle 4 henkilöä vastaavat osuudet on poistettu tietosuojasyistä.

	Toimiala							
	Rahoitus-toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	55,6	18,8	5,7	9,8	4,7	2,6	0,7	2,1
Ryhmä 2	32,2	27,5	13,6	12,8	3,1	7,4		2,3
Ryhmä 3	26,9	26,3	30,2	8,8	2,3	4,5		
Ryhmä 4	51,3	13,6	12,1	12,5	4,4	3,3		1,8
Ryhmä 5	38,5	18,9	21,1	10,4	6,2	3,4		0,9
Ryhmä 6	20,0	23,3	31,9	10,4	7,2	4,4	0,8	2,1
Yht.	43,4	20,4	14,9	10,3	5,0	3,5	0,7	1,8

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimipaikkakokoa tarkasteltaessa näemme, että vakaan urakehityksen ryhmässä oli keskimääräistä enemmän suurissa toimipaikoissa työskennelleitä ja vähemmän mikroyrityksissä työskennelleitä. Vahvistuvan

sekä heti laskevan urakehityksen ryhmissä oli keskimääräistä enemmän mikroyrityksissä työssä olleita. Vakaan työuran ja ryhmän 4 työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa vähiten. (Taulukko 4.2.12.)

Taulukko 4.2.12. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko		Vaihtanut toimipaikkaa		
	1–9	10–199	200–	Vähintään kerran 1990–1992	Useamman kerran 1990–1995
Ryhmä 1	18,0	55,8	26,3	39,0	36,0
Ryhmä 2	30,2	50,0	19,8	81,4	70,2
Ryhmä 3	29,0	59,4	11,6	82,6	86,8
Ryhmä 4	28,5	55,1	16,4	50,7	64,6
Ryhmä 5	23,1	60,7	16,1	68,8	61,4
Ryhmä 6	30,7	51,6	17,7	97,7	50,7
Yht.	23,2	55,5	21,3	59,7	49,8

4.3. Trajektorit ja taustatekijät eri liikevaihtotyypeille 2000–2005

Seuraavaksi siirrymme vuoteen 2000 ja siitä alkavaan viisivuotisseurantaan. Vuosituhannen vaihteeseen mennessä talous oli 1990-luvun laman jälkeen kääntynyt vahvaan kasvuun paljolti Nokian ansiosta. Sähköteknisen teollisuuden nousua verrattiin jopa Suomen historian suurimpiin käännekohtiin: teollistumisen alkuvaiheeseen 1800-luvun jälkipuoliskolla, 1930-luvun lamaan ja sotavuosia seuranneisiin jälleenrakentamisen vuosiin (Vartia & Ylä-Anttila 1996). Vuosina 1994–2000 bkt kasvoikin keskimäärin lähes viisi prosenttia vuosittain. Lamanjälkeinen optimismi huipentui vuosituhannen vaihteessa teknologiaosakkeiden yliarvostukseen, it-alan rekrytointiongelmien ja yritysten väliseen palkkakilpailuun.

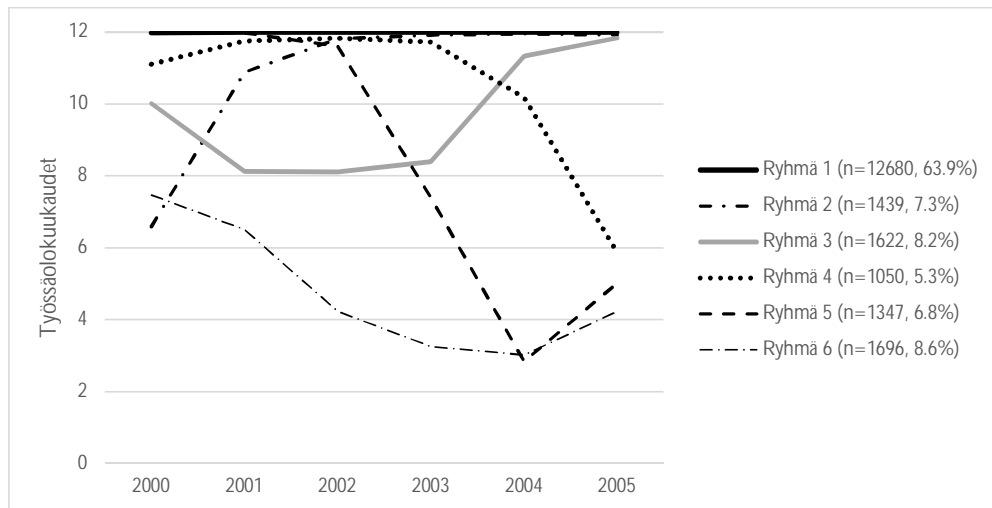
Uuden vuosituhannen alussa talouskasvun hiipuminen kuitenkin levisi Yhdysvalloista Eurooppaan ja sitä kautta Suomeen. Nousukauden optimismi heikkeni niin sanotun teknokuplan puhkeamisen seurauksena. It-alan osakekurssit romahtivat ja talouden veturiksi nousseen Nokia-klusterin merkitys alkoi pienentyä. Vuosina 2001–2003 bkt:n kasvu hidastui noin kahteen prosenttiin. Tästä huolimatta 2000-luvun alku oli pääpiirteissään normaalin talous- ja työmarkkinakehityksen aikaa, jolloin myös työllisyys parani. Tämä näkyy seuraavassa analyysissämme siten, että 2000-luvulla työurat vakautuivat 1990-luvun talouskriisiin nähden.

4.3.1. Liikevaihdoltaan stabiilit yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.3.1 on esitetty liikevaihtokehitykseltään stabiileilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien vuosien 2000–2005 työllisystrajektorit. Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle eli he olivat koko seurannan ajan keskeytyksettä palkkatyössä (ryhmä 1).

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa huomattavasti, minkä taustalla vaikutti ennen kaikkea uuden tutkinnon suorittaminen vuosien 2000 ja 2005 välisenä aikana. Sen sijaan ryhmiin 4–6 kuuluvien työntekijöiden työssäolokuukaudet vähenivät. Tarkemmin sanoen ryhmään 4 kuuluneiden työssäolokuukaudet pysyivät korkeina noin neljä vuotta, minkä jälkeen työssäolokuukaudet vähenivät jyrkästi. Ryhmään 5 kuuluneet olivat parin vuoden verran vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneitä, ja ryhmään

6 kuuluvat olivat vuonna 2000 keskimäärin 7,5 kuukautta työssä, minkä jälkeen työssäolokuukaudet näihin ryhmiin kuuluneilla kääntyivät laskuun. Kaiken kaikkiaan heikkenevän urakehityksen trajektoreille (4–6) sijoittui 21 prosenttia palkansaajista, siinä missä vahvistuvalle uralle (2–3) sijoittuneiden osuus oli 16 prosenttia.



Kuvio 4.3.1. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 2000–2005.

Kun vertailemme eri trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan (Taulukko 4.3.1.), havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat keskimääräistä useammin miehiä (58 %), keski-ikältään 40-vuotiaita ja hyvin koulutettuja. Ryhmään 1 kuuluneista noin kolmanneksella (32,9 %) oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä. Tähän ryhmään kuuluvat suorittivat vähiten uusia tutkintoja ja heidän joukossa oli vähiten pienten alle seitsenvuotiaiden lasten vanhempia. Vahvistuvan urakehityksen taustalla oli tyypillisesti uuden tutkinnon suorittaminen, he ovat keski-ikältään nuorimpia ja näissä ryhmissä (2 ja 3) oli myös eniten pienten lasten vanhempia. Heikkenevän työllisyyden ryhmisiin (4–6) kuuluneilla oli alhaisempi koulutus kuin muilla, ja ryhmään 6 sijoittuneista useat suorittivat uusia tutkintoja.

Taulukko 4.3.1. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 2000, %					Uusi tutkinto 2000– 2005	Alle 7 v. lapset vuonna 2005
			Miehiä (%)	Keski-ikä 2000	Ei ammattillista tutkintoa	Keski- aste	Korkea- aste		
Ryhmä 1	12680	63,9	58,2	39,7	27,2	39,8	32,9	6,2	16,8
Ryhmä 2	1439	7,3	53,8	32,6	33,7	37,2	29,0	22,6	24,7
Ryhmä 3	1622	8,2	50,0	33,2	35,5	36,8	27,7	22,3	28,5
Ryhmä 4	1050	5,3	49,9	38,0	37,2	40,2	22,6	10,3	24,3
Ryhmä 5	1347	6,8	48,6	40,4	37,8	40,5	21,7	9,0	21,5
Ryhmä 6	1696	8,6	45,3	35,9	43,2	38,3	18,5	18,6	22,8
Yht.	19834	100,0	55,0	38,3	31,0	39,3	29,7	10,2	19,5

Rakenteellisia taustatekijöitä tarkasteltaessa näemme, että vakaalle uralle sijoittuneista palkansaajista keskimääräistä suurempi osuus työskenteli teollisuuden palveluksessa ja keskimääräistä pienempi osuus rakennusallalla. Ne palkansaajat, jotka sijoittuivat heti heikkenevälle uralle (ryhmä 6) toimivat keskimääräistä useammin julkisissa ja henkilökohtaisissa tai muissa palveluissa, taiteen ja järjestöjen palveluksessa sekä alkutuotannossa. (Taulukko 4.3.2.)

Taulukko 4.3.2. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%).

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teolli- suus	Rakenta- minen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitseminen	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	14,8	35,4	5,4	18,4	3,3	7,1	7,5	8,1
Ryhmä 2	17,0	24,5	6,8	19,4	5,8	7,5	10,3	8,8
Ryhmä 3	15,5	20,3	7,5	22,8	6,8	8,6	8,0	10,4
Ryhmä 4	12,5	29,2	7,6	20,0	5,1	9,1	8,3	8,1
Ryhmä 5	12,1	35,7	5,8	21,8	6,5	6,0	5,9	6,2
Ryhmä 6	13,3	25,2	7,6	17,7	6,8	6,0	11,4	12,0
Yht.	14,6	32,2	6,0	19,1	4,4	7,2	8,0	8,5

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimipaikkojen kokoa tarkasteltaessa havaitsemme, että vakaalle uralle päätyivät keskimääräistä useammin suurissa yrityksissä työskennelleet, kun taas mikroyrityksissä työskennelleille tämä oli harvinaisempaa. Vakaalle uralle sijoittuneet palkansaajat myös vaihtoivat toimipaikkaa huomattavasti harvemmin kuin muut. Nopeasti laskevan uran (ryhmä 6) ja notkahtelevan uran (ryhmä 3) työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa useimmin. (Taulukko 4.3.3.)

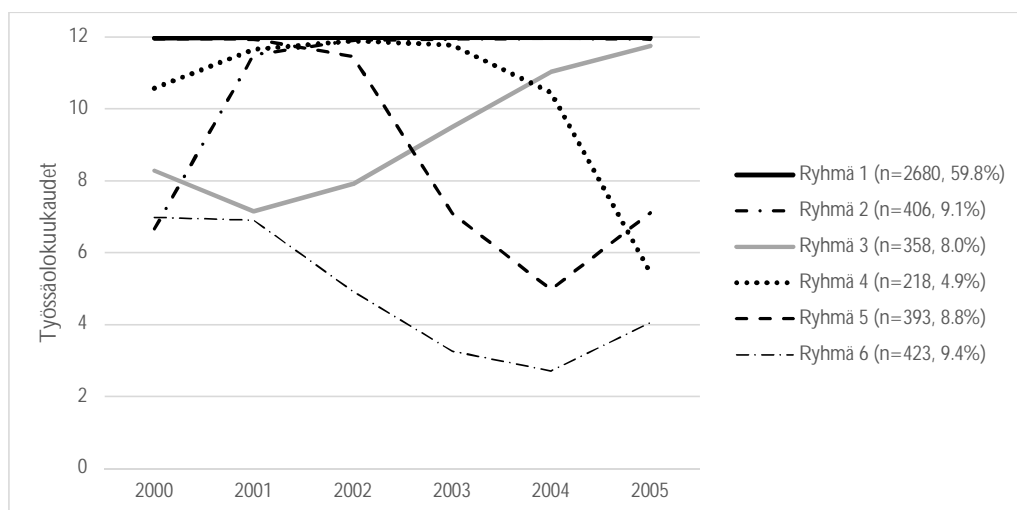
Taulukko 4.3.3. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko		Vaihtanut toimipaikkaa		
	1–9	10–199	200–	Vähintään kerran 2000–2002	Useamman kerran 2000–2005
Ryhmä 1	24,9	52,8	22,3	14,7	15,1
Ryhmä 2	27,2	57,0	15,8	56,4	40,7
Ryhmä 3	31,3	54,6	14,2	72,1	74,5
Ryhmä 4	29,2	55,0	15,7	26,3	44,8
Ryhmä 5	27,8	53,2	18,9	25,5	42,2
Ryhmä 6	29,2	55,1	15,7	88,0	57,5
Yht.	26,4	53,6	20,0	30,0	28,8

4.3.2. Liikevaihdoltaan vaihtelevat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.3.2 on esitetty liikevaihtokehitykseltään vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Nämä trajektorit ovat hyvin saman tyyppisiä kuin edellä esitetyt liikevaihdoltaan stabiileissa toimipaikoissa työskennelleiden urapolut. 60 prosenttia liikevaihdoltaan vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle eli he olivat koko seurannan ajan keskeytyksettä palkatyössä (ryhmä 1).

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa, minkä taustalla oli uuden tutkinnon suorittaminen. Ryhmään 2 kuuluneiden asema vahvistui nopeasti, siinä missä ryhmään 3 kuuluneiden työllisyys ensin notkahti, kunnes se vahvistui seurannan loppua kohden. Ryhmiin 4–6 kuuluneiden työntekijöiden työssäolokuukaudet vähenivät jyrkästi. Näille heikkenevän urakehityksen poluille (4–6) sijoittui vajaa neljännes (23 %) palkansaajista, kun taas vahvistuvan urapolun (2–3) osuudeksi jäi 17 prosenttia.



Kuvio 4.3.2. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 2000–2005.

Yksilöllisten taustatekijöiden mukaan vakaalle uralle sijoittuneet olivat keskimääräistä useammin miehiä (70 %), muita vanhempia, muita korkeammin koulutettuja seurannan alkupisteessä ja he myös suorittivat seurannan aikana vähiten uusia tutkintoja. Pienten lasten vanhempia tässä ryhmässä oli suhteellisen vähän. (Taulukko 4.3.4.)

Vahvistuvan uran ryhmiin (2 ja 3) sijoittuneet olivat keski-ikänsä nuorimpia (33-vuotiaita) ja suorittavat eniten uusia tutkintoja. Notkahtelemaan ryhmään (3) ja viiveellä laskevien ryhmiin (4 ja 5) sijoittuneiden joukossa oli paljon pienten lasten vanhempia. Heti heikkenevän työllisyyden ryhmään (6) kuuluneilla oli alhaisempi koulutus kuin muilla ja he myös suorittivat usein uusia tutkintoja.

Taulukko 4.3.4. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Miehiä (%)	Keski-ikä 2000	Koulutustaso 2000, %			Uusi tutkinto 2000–2005	Alle 7 v. lapset vuonna 2005
					Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	2680	59,8	69,9	38,1	24,1	39,9	36,0	6,3	21,1
Ryhmä 2	406	9,1	63,5	32,7	35,0	32,3	32,8	19,7	25,1
Ryhmä 3	358	8,0	65,9	32,5	40,8	33,2	26,0	24,0	28,2
Ryhmä 4	218	4,9	61,9	37,5	35,8	46,8	17,4	10,1	29,4
Ryhmä 5	393	8,8	64,4	37,1	31,3	37,2	31,6	10,4	27,7
Ryhmä 6	423	9,4	58,9	34,8	47,3	39,7	13,0	20,8	21,7
Yht.	4478	100,0	67,1	36,7	29,8	38,7	31,4	10,9	23,1

Taulukko 4.3.5. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%).

	Toimiala							
	Rahoitus-toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	18,7	42,2	12,1	13,6	1,9	7,5	1,9	2,1
Ryhmä 2	28,6	25,1	15,3	12,8	3,2	8,9	3,4	2,7
Ryhmä 3	26,0	21,2	18,4	13,1	3,4	7,3	4,7	5,9
Ryhmä 4	22,5	25,2	22,5	10,6	7,3	8,3	1,8	1,8
Ryhmä 5	19,6	41,0	9,9	12,5	1,0	10,4	2,8	2,8
Ryhmä 6	28,4	22,7	18,7	11,3	6,6	6,4	1,7	4,3
Yhteensä	21,3	36,2	13,8	13,0	2,8	7,8	2,3	2,7

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

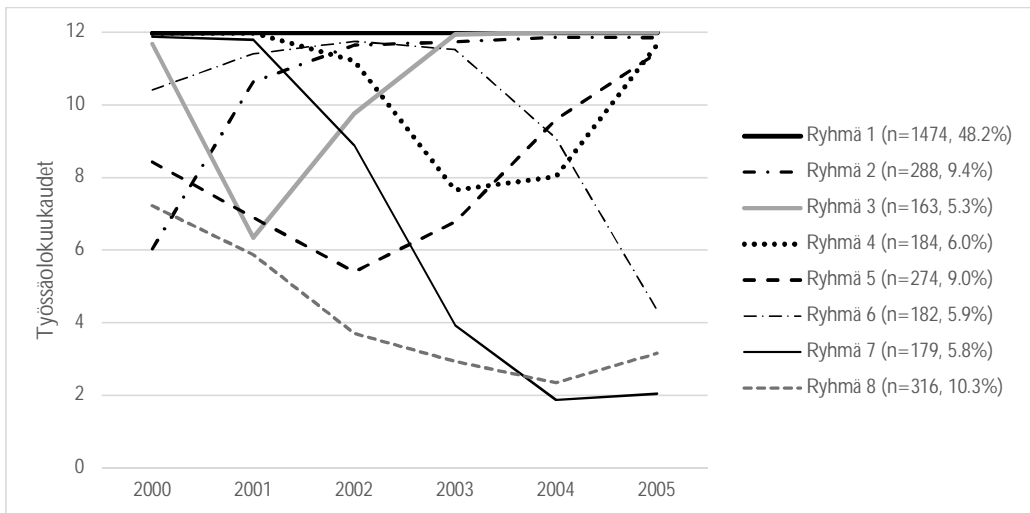
(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto



Kuvio 4.3.3. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 2000–2005.

Ryhmiin 2–5 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa huomattavasti. Jälleen tämän taustalla oli uuden tutkinnon suorittaminen, kuten stabiilin ja vaihtelevan liikevaihdon yrityksissäkin. Jäljelle jäävissä ryhmissä työssäolokuukaudet vähenivät jyrkästi joko heti tai myöhemmin. Näille heikkenevän urakehityksen poluille (6–8) sijoittui 22 prosenttia palkansaajista, siinä missä vahvistuvan urapolun (2–5) osuuksi jäi 30 prosenttia.

Kun vertailemme trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vaakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat keskimääräistä useammin miehiä (71 %), keski-ikältään 38-vuotiaita ja hyvin koulutettuja. Tähän ryhmään kuuluneilla oli eniten (38 %) korkea-asteen tutkintoja seurannan alkupisteessä. He suorittivat vähemmän uusia tutkintoja ja pienten lasten vanhempia oli heidän joukossaan vähemmän. Vahvistuvien ryhmien (2 ja 3) taustalla oli keskimääräistä useammin uuden tutkinnon suorittaminen, ja näissä ryhmissä oli myös eniten pienten lasten vanhempia. Heikkenevän työllisyyden ryhmiin (6–8) kuuluneilla oli alhaisempi koulutus kuin muilla, ja ryhmään 8 sijoittuneet suorittivat usein uusia tutkintoja. Täystyöllisyydestä heti alas laskevaan uratyyppiin kuuluneet (ryhmä 7) ovat muita vanhempia, keski-ikältään 42-vuotiaita, vähiten uusia tutkintoja suorittavia ja muita ryhmiä harvemmin pienten lasten vanhempia. (Taulukko 4.3.7.)

Taulukko 4.3.7. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 2000, %					Uusi tutkinto 2000– 2005	Alle 7 v. lapset vuonna 2005
			Miehiä (%)	Keski-ikä 2000	Ei ammattillista tutkintoa	Keski- aste	Korkea- aste		
Ryhmä 1	1474	48,2	71,1	38,4	24,2	38,2	37,7	8,4	19,1
Ryhmä 2	288	9,4	66,0	33,6	31,3	43,1	25,7	16,0	26,7
Ryhmä 3	163	5,3	64,4	34,1	27,6	44,8	27,6	13,5	25,2
Ryhmä 4	184	6,0	64,1	36,1	27,2	41,8	31,0	12,0	22,3
Ryhmä 5	274	9,0	56,2	32,9	37,6	44,2	18,2	24,5	21,5
Ryhmä 6	182	5,9	56,6	36,7	37,9	39,0	23,1	10,4	25,3
Ryhmä 7	179	5,8	57,5	41,5	38,0	43,0	19,0	6,7	17,3
Ryhmä 8	316	10,3	57,0	36,6	44,9	39,6	15,5	16,8	20,3
Yht.	3060	100,0	65,4	37,0	30,2	40,2	29,6	11,9	20,9

Vakaalle uralle sijoittuneista palkansaajista keskimääräistä suurempi osuus työskenteli teollisuudessa ja keskimääräistä pienempi osuus rakennusalalla. Myös täystyöllisyydestä heti alas laskevaan uratyyppiin (ryhmä 7) kuuluneista suuri osa työskenteli teollisuudessa. (Taulukko 4.3.8.)

Taulukko 4.3.8. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain. Alle 4 henkilöä vastaavat osuudet on poistettu tietosuojasyistä (%).

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teolli- suus	Rakenta- minen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	16,8	39,4	11,9	16,2	3,1	6,6	2,4	3,7
Ryhmä 2	20,8	24,3	14,9	19,4	5,9	8,3	1,4	4,9
Ryhmä 3	14,7	23,9	15,3	20,9	9,2	11,0	2,5	2,5
Ryhmä 4	15,8	33,2	14,7	17,4	4,3	8,7	2,2	3,8
Ryhmä 5	23,4	19,7	21,5	15,7	7,3	6,9		4,7
Ryhmä 6	19,2	28,0	13,2	17,6	6,6	9,3	2,2	3,8
Ryhmä 7	15,6	39,7	11,2	17,9	7,8	3,4		3,9
Ryhmä 8	21,5	21,8	19,3	17,4	7,6	5,7	1,9	4,7
Yht.	18,2	32,5	14,2	17,1	5,1	7,0	2,0	4,0

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimipaikkojen kokoa tarkasteltaessa havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuvat työskentelevät suurissa toimipaikoissa ja vähemmän pienissä, kun taas heti laskevalle työuralle sijoittuneet olivat useammin työssä pienissä toimipaikoissa. Vakaan työuran työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa vähiten. (Taulukko 4.3.9.)

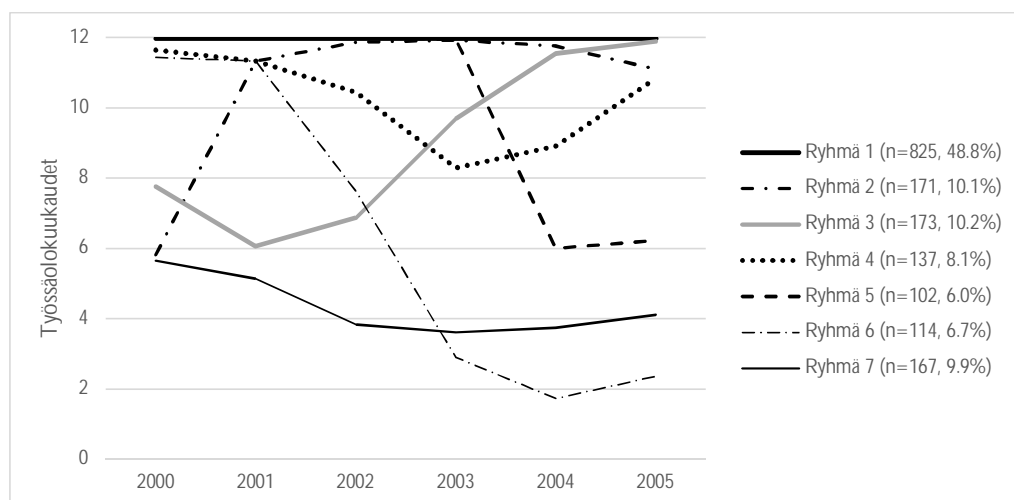
Taulukko 4.3.9. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko		Vaihtanut toimipaikkaa		
	1–9	10–199	200–	Vähintään kerran 2000–2002	Useamman kerran 2000–2005
Ryhmä 1	25,0	50,7	24,4	52,8	36,1
Ryhmä 2	36,8	51,0	12,2	84,0	60,8
Ryhmä 3	47,2	42,9	9,8	93,9	68,7
Ryhmä 4	37,0	40,8	22,3	64,1	77,7
Ryhmä 5	46,4	45,6	8,0	94,2	92,3
Ryhmä 6	35,2	50,5	14,3	63,7	66,5
Ryhmä 7	39,7	50,3	10,1	70,4	52,5
Ryhmä 8	45,9	49,1	5,1	96,5	59,2
Yht.	33,5	49,1	17,4	68,5	52,8

4.3.4. Liikevaihdoltaan laskevat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.3.4 on esitetty liikevaihtokehitykseltään laskevilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Liikevaihdoltaan laskevilla toimipaikoilla työskennelleistä lähes puolet (49 %) sijoittui vakaalle uralle (ryhmä 1) samoin kuin liikevaihdoltaan kasvavilla toimipaikoilla (vrt. kuvio 4.3.3). Tulos poikkeaa kiinnostavalla tavalla 1990-luvun alun tilanteesta. Kuten edellä näimme, 1990-luvun laman oloissa yrityksen kasvuhakuisuus oli työurien vakauden näkökulmasta suurempi riski yksilölle kuin liikevaihdon lasku, mutta 2000-luvulle tultaessa vastaavaa eroa ei enää voitu havaita.

Ryhmiin 2–4 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa. Näihin ryhmiin kuului 28 prosenttia palkansaajista. Jälleen työuran vahvistumisen taustalla vaikutti ennen kaikkea uuden tutkimuksen suorittaminen. Heikkenevän urakehityksen polulle (5–7) jäi runsas viidennes (23 %) sektorin palkansaajista.



Kuvio 4.3.4. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien työllisystrajektorit 2000–05.

Yksilöllisten taustatekijöiden mukaan vakaalle uralle sijoittuneet olivat huomattavasti muita korkeammin koulutettuja seurannan alkupisteessä ja suorittivat vähiten uusia tutkintoja seurannan aikana. Vahvistuvalle (ryhmä 2) ja alussa notkahtelevalle (ryhmä 3) uralle sijoittuneet olivat muita nuorempia ja suorittavat eniten uusia tutkintoja. Myöhemmin notkahtelevaan ryhmään (4) valikoituneet olivat nuoria, uutta tutkintoa suorittavia ja kolmannes heistä olivat pienten lasten vanhempia. Heti heikkenevän urakehityksen ryhmiin (6 ja 7) kuuluneilla oli muita alhaisempi koulutus, sen sijaan viiveellä heikkenevään ryhmään (5) kuuluneiden koulutustaso on lähes yhtä korkea kuin vakaan ryhmään kuuluneiden. Ryhmää 6 lukuun ottamatta kaikissa ryhmissä miesten osuus oli vähintään kaksi kolmasosaa. (Taulukko 4.3.10.)

Toimialatarkastelun mukaan vakaalle uralle sijoittuneista oli keskimääräistä enemmän teollisuusalalla työskennelleitä ja vähemmän rakentamisalaa ja rahoitustoimintaa harjoittaneita. Nouseville työllisyysurille valikoitui muihin ryhmiin verrattuna enemmän rahoitustoimintaa harjoittavia ja vähemmän teollisuusalan työntekijöitä, samoin kuin vajaan työllisyyden ja heti alas laskevan työllisyyden työllisyysurille (ryhmät 7 ja 6). Pitkään täystyöllisten mutta periodin lopussa laskevan työllisyyden uralle (ryhmä 5) sijoittuneista harvat työskentelivät rahoitus- tai rakennusalla. Sen sijaan keskimääräistä useammat ryhmässä 5 saivat toimeentulonsa teollisuudesta tai kaupanalalta. (Taulukko 4.3.11.)

Taulukko 4.3.10. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Miehiä (%)	Keski-ikä 2000	Koulutustaso 2000, %			Uusi tutkinto 2000–2005	Alle 7 v. lapset vuonna 2005
					Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	825	48,8	70,5	38,8	24,4	42,7	33,0	6,1	19,8
Ryhmä 2	171	10,1	66,7	33,6	34,5	36,8	28,7	19,3	22,2
Ryhmä 3	173	10,2	67,6	31,9	39,3	38,2	22,5	22,0	23,1
Ryhmä 4	137	8,1	70,1	34,4	31,4	40,9	27,7	19,7	29,9
Ryhmä 5	102	6,0	69,6	39,2	25,5	43,1	31,4	7,8	25,5
Ryhmä 6	114	6,7	59,6	40,7	43,0	42,1	14,9	6,1	14,0
Ryhmä 7	167	9,9	71,3	36,1	50,3	32,9	16,8	12,6	14,4
Yht.	1689	100,0	69,1	37,1	31,4	40,5	28,1	10,9	20,6

Taulukko 4.3.11. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%). Alle 4 henkilöä vastaavat osuudet on poistettu tietosuojasyistä.

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teolli- suus	Rakenta- minen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	16,6	35,3	14,7	16,1	2,7	9,8	0,7	4,1
Ryhmä 2	22,2	21,6	18,1	19,3	3,5	8,8		4,7
Ryhmä 3	24,3	22,0	14,5	14,5	5,8	7,5	4,0	7,5
Ryhmä 4	19,0	20,4	27,7	13,9	6,6	5,8		5,8
Ryhmä 5	12,7	34,3	11,8	20,6		15,7		
Ryhmä 6	20,2	23,7	14,0	20,2	5,3	7,0		7,9
Ryhmä 7	21	21	25,7	13,2	8,4	6		4,2
Yht.	18,6	29,1	16,9	16,3	4,1	8,9	1,2	4,8

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasui- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimipaikkakokoa tarkasteltaessa näemme, että vakaan urakehityksen ryhmässä sekä pitkään täystyöllis-tyneiden ryhmässä (5) oli keskimääräistä enemmän suurissa toimipaikoissa työskennelleitä ja vähemmän mikroyrityksissä työskennelleitä. Näiden ryhmien työntekijät myös vaihtoivat toimipaikkaa vähiten. Vajaan työllisyyden ryhmässä (7) oli eniten mikroyrityksissä työskennelleitä. (Taulukko 4.3.12.)

Taulukko 4.3.12. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko			Vaihtanut toimipaikkaa	
	1–9	10–199	200–	Vähintään ker- ran 2000–2002	Useamman kerran 2000–2005
Ryhmä 1	30,1	51,6	18,3	49,2	39,8
Ryhmä 2	52,6	40,4	7,0	74,9	60,2
Ryhmä 3	52,0	40,5	7,5	97,7	89,0
Ryhmä 4	51,1	40,9	8,0	70,1	85,4
Ryhmä 5	25,5	59,8	14,7	52,0	60,8
Ryhmä 6	46,5	43,9	9,6	76,3	57
Ryhmä 7	56,9	37,1	6,0	96,4	74,9
Yht.	39,8	47,0	13,2	65,1	56,5

4.4. Trajektorit ja taustatekijät eri liikevaihtotyyppille 2007–2012

Edellä tarkastelimme liikevaihdoltaan erityyppisissä toimipaikoissa työskentelevien palkansaajien työllisystrajektoreita 1990- ja 2000-lukujen alussa. Seuraavaksi siirrymme vuoteen 2007 ja siitä alkavaan viisi-vuotisseurantaan.

Seurannan alkupisteessä vuonna 2007 elettiin pitkään jatkuneen nousukauden lakipisteessä, kunnes vuoden 2008 viimeisellä neljänneksellä talouskasvu kääntyi negatiiviseksi. Vuonna 2009 bkt supistui yli kahdeksan prosenttia – enemmän kuin kertaakaan sitten vuoden 1918 sisällissodan. Seuraavina kahtena vuotena talous kasvoi taantuakseen jälleen vuonna 2012. Tämän kaksoistaantumana väliin jääneet kaksi parempaa vuotta eivät riittäneet kompensoimaan vuonna 2009 menetettyä kasvua. Finanssikriisiksi kutsutun taantumana seurauksena työttömyys kääntyi nousuun ensimmäisen kerran sitten vuoden 1994. Analyysimme seuranta-aikana työttömyysaste oli korkeimmillaan 8,4 prosenttia vuonna 2010, kun se seurannan alkupisteessä vuonna 2007 oli 6,9 prosenttia. Työttömyysaste pysyi kuitenkin maltillisena ainakin jos vertailukohtaksi otetaan 1990-luvun lama.

Finanssikriisin taustalla oli sekä globaaleja että Suomen sisäisiä ongelmia. Yhdysvaltojen asuntomarkkinoilta alkunsa saanut rahoitusmarkkinoiden epävarmuus laajeni 2010-luvun taitteessa euroalueen vakautta horjuttaneeksi velkakriisiksi. Vaikka Suomen talous ja etenkin pankkisektori olivat hyvässä kunnossa, finanssikriisi heijastui nopeasti vientiyrittymme toimintaedellytyksiin. Suomelle perinteisesti tärkeä metsäteollisuus ajautui ongelmiin samalla kun vuoden 2008 runsaat palkankorotukset heikensivät kilpailukykyä. Lisäksi Suomen kansantaloudelle tärkeä Nokia-klusteri ja sähkötekninen teollisuus ajautuivat kriisiin. Ilman sähköteknisen teollisuuden vaikutusta Suomen bkt olisi vuonna 2009 supistunut kahdeksan prosentin sijasta 5–6 prosenttia, kun se OECD-maissa laski keskimäärin nelisen prosenttia (Maliranta ym. 2011).

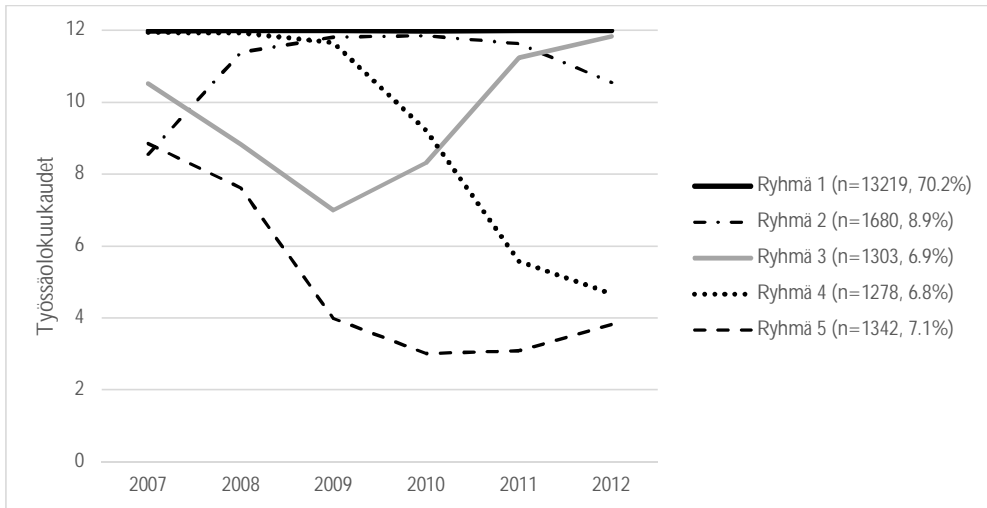
Nykytilanteessa uutta on se, että Suomi on aiempaa riippuvaisempi viennistä, etenkin teknologiateollisuudesta, ja siten alttiina nopeille maailmanmarkkinoiden muutoksille. Toisaalta talouden rakenne on monipuolisempi kuin edellisen 1990-luvun laman aikana, palvelualat ovat kompensoineet viennin ongelmia ja sijoittajien usko Suomen talouteen on säilynyt vahvana eli Suomi on saanut lainaa markkinoilta edullisesti. Tätä taustaa vasten on kiinnostavaa katsoa, miten viimeisin taantuma on heijastunut yksityisen sektorin palkansaajien työurien kehitykseen ja vakauteen.

4.4.1. Liikevaihdoltaan stabiilit yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.4.1 on esitetty liikevaihtokehitykseltään stabiileilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien vuosien 2007–2012 työllisystrajektorit. Huomionarvoista on, että jopa 70 prosenttia liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle eli he olivat koko seurannan ajan keskeytyksettä palkkatyössä (ryhmä 1).

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa huomattavasti. Tähän vahvistuvan urakehityksen ryhmään lukeutuneiden palkansaajien osuus oli 16 prosenttia. Sen sijaan ryhmiin 4 ja 5 kuuluneiden työntekijöiden työssäolokuukaudet vähenivät jyrkästi, mutta näille heikkenevän urakehityksen trajektoreille sijoittui vain 14 prosenttia palkansaajista. Toisin sanoen merkittävä enemmistö eli 86 prosenttia liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle uralle tarkastelujaksolle ajoittuneesta talouden taantumasta huolimatta. Pelkästään vakaalla uralla työskentelevien osuus oli vuonna 2007 alkaneella seurantajaksolla suurempi (70 %) kuin vuosina 1990 (59 %) ja 2000 (64 %) alkaneilla seuranta-ajanjaksoilla. Työurien vakauden näkökulmasta finanssikriisi ei merkinnyt samantyyppistä työmarkkinoita leimaavaa epävarmuutta kuin 1990-luvun lama.³

³ Ks. myös tämän hankkeen osatutkimuksena julkaistu analyysi palkansaajien kokeman epävarmuuden muutoksesta vuosina 1984–2013 (Pyöriä & Ojala 2016a; 2016b).



Kuvio 4.4.1. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskennelleiden työllisystrajektorit 2007–2012.

Kun vertaamme eri trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat muihin ryhmiin nähden keskimääräistä useammin miehiä (55 %), keski-ikältään vanhimpia (39-vuotiaita) ja parhaiten koulutettuja. Ryhmään 1 kuuluneista 38 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä, kun muissa trajektoriryhmissä korkeakoulutettujen osuus jäi noin neljännekseen tai tämän alle. Uuden tutkinnon suorittaminen oli tyypillisintä ryhmissä 2 ja 3, joita luonnehtii työurien vakautuminen seurannan kuluessa. Pienten alle seitsenvuotiaiden lasten vanhempia oli vähiten ryhmässä 1. (Taulukko 4.4.1.)

Taulukko 4.4.1. Stabiilin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 2007, %					Uusi tutkinto 2007–2012	Alle 7-v. lapset vuonna 2012
			Miehiä (%)	Keski-ikä 2007	Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	13219	70,2	54,6	39,0	21,3	40,8	37,9	10,2	20,0
Ryhmä 2	1680	8,9	49,1	32,9	34,7	40,4	24,9	29,3	24,9
Ryhmä 3	1303	6,9	45,5	31,7	37,4	35,8	26,9	33,5	29,2
Ryhmä 4	1278	6,8	47,6	37,5	33,4	39,7	26,8	16,3	26,0
Ryhmä 5	1342	7,1	48,9	34,4	46,2	38,1	15,7	25,3	23,2
Yht.	18822	100,0	52,6	37,5	26,2	40,1	33,7	15,0	21,7

Toimialoittain tarkasteltuna selkeitä eroja trajektoriryhmien välillä on vaikeaa paikantaa (Taulukko 4.4.2). Myös toimipaikan koon suhteen trajektoriryhmien väliset erot ovat sen verran pieniä, että tuloksia voi pitää lähinnä suuntaa-antavina. Toimipaikkojen henkilöstömäärään liittyvät erot eri trajektoriryhmien välillä antavat kuitenkin viitteitä siitä, että alle 10 hengen mikroyrityksissä yksilön ”riski” päätyä heikkenevälle uralle on keskimäärin suurempi kuin isommissa yrityksissä. (Taulukko 4.4.3.)

Toimialoittain tarkasteltuna havaitsemme, että vakaalla uralla (ryhmä 1) on keskimääräistä enemmän teollisuuden työntekijöitä ja keskimääräistä vähemmän majoitus ja ravitsemusalan työntekijöitä. Nopeasti heikkenevällä uralla (ryhmä 5) työskentelevistä on keskimääräistä vähemmän teollisuuden työntekijöitä ja enemmän julkisten ja henkilökohtaisten palveluiden sekä muiden palveluiden, taiteen, järjestöjen ja alkutuotannon parissa työskenteleviä. (Taulukko 4.4.2.)

Taulukko 4.4.2. Stabiiliin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%).

	Toimiala							
	Rahoitus-toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	14,3	24,5	6,5	20,4	4,5	11,1	10,8	8,0
Ryhmä 2	16,4	17,7	9,0	19,1	7,1	10,1	11,0	9,6
Ryhmä 3	13,7	15,4	8,3	23,7	6,9	11,0	10,4	10,5
Ryhmä 4	14,7	22,7	6,5	20,7	7,8	10,9	8,8	7,8
Ryhmä 5	14,0	17,0	8,3	18,1	6,7	9,8	13,0	13,0
Yht.	14,5	22,6	7,0	20,3	5,3	10,9	10,9	8,7

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasun- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Vakaalle uralle (ryhmä 1) sijoittuu keskimääräistä vähemmän alle 10 hengen mikroyrityksissä työskenteleviä, kun taas suurissa yrityksissä työskentelevien osuus on keskimääräistä suurempi. Vakaalle uralle sijoittuneet ovat myös vaihtaneet toimipaikkaa merkitsevästi harvemmin kuin muut. (Taulukko 4.4.3.)

Taulukko 4.4.3. Stabiiliin liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko			Vaihtanut toimipaikkaa	
	1–9	10–199	200 ja yli	Vähintään kerran 2007–2009	Useamman kerran 2007–2012
Ryhmä 1	27,2	55,2	17,6	20,9	20,5
Ryhmä 2	31,4	53,9	14,6	46,6	48,3
Ryhmä 3	30,8	55,3	14,0	83,5	84,8
Ryhmä 4	34,5	50,2	15,3	35,4	55,6
Ryhmä 5	32,3	55,3	12,4	90,8	59,4
Yht.	28,7	54,8	16,5	33,5	32,6

4.4.2. Liikevaihdoltaan vaihtelevat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.4.2 on esitetty liikevaihtokehitykseltään vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleiden palkan-saajien työllisystrajektorit. Nämä trajektorit ovat hyvin samantyyppisiä kuin edellä esitetyt liikevaihdol-

taan stabiileissa toimipaikoissa työskennelleiden urapolut. Kaksi kolmasosaa (64 %) liikevaihdoltaan vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui vakaalle uralle eli he olivat koko seurannan ajan keskeytyksettä palkkatyössä (ryhmä 1).



Kuvio 4.4.2. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskennelleiden työllisystrajektorit 2007–2012.

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa. Tämän taustalla oli uuden tutkinnon suorittaminen. Vahvistuvalle urapolulle sijoittuneiden palkansaajien osuus oli 17 prosenttia. Jäljelle jäävissä ryhmissä (4–6) työssäolokuukaudet vähenivät, mutta näille heikkenevän urakehityksen poluille sijoittui silti vain 18 prosenttia palkansaajista. Näin ollen 81 prosenttia liikevaihdoltaan vaihtelevilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle uralle.

Taulukko 4.4.4. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 2007, %					Uusi tutkinto 2007–2012	Alle 7 v. lapset vuonna 2012
			Miehiä (%)	Keski-ikä 2007	Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	2699	64,3	68,4	37,2	21,2	39,3	39,5	10,8	24,5
Ryhmä 2	319	7,6	58,6	31,4	32,9	38,9	28,2	26,6	26,6
Ryhmä 3	387	9,2	60,7	32,4	40,3	35,1	24,5	26,6	31,8
Ryhmä 4	273	6,5	58,6	36,0	35,9	38,5	25,6	17,2	23,8
Ryhmä 5	226	5,4	59,3	37,4	29,6	45,6	24,8	15,9	25,2
Ryhmä 6	292	7,0	62,3	33,6	47,9	35,6	16,4	21,6	20,2
Yht.	4196	100,0	65,4	36,0	27,1	38,9	34,0	14,9	25,0

Kun tarkastelemme rakenteellisia taustatekijöitä, havaitsemme, että teollisuudessa on suhteellisesti eniten vakaalle uralle sijoittuvia palkansaajia. Toisaalta teollisuudessa on suhteellisesti vähemmän vahvistuvalle uralle sijoittuvia palkansaajia kuin esimerkiksi rakentamisessa. (Taulukko 4.4.5.) Tämän taustalla on vaikuttanut talouden taantuma ja teollisuustyöpaikkojen väheneminen. Vuosina 2007–2012 teollisuudesta katosi yli 75 000 työpaikkaa (Tilastokeskus 2014).

Kun vertaamme eri trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat muihin ryhmiin nähden keskimääräistä useammin miehiä (68 %), keskimääräistä vanhempia (37-vuotiaita) ja korkeimmin koulutettuja. Ryhmään 1 kuuluneista lähes 40 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä, kun muissa trajektoriryhmissä korkeakoulutettujen osuus jäi selvästi vähäisemmäksi. Uuden tutkinnon suorittaminen oli tyypillisintä ryhmissä 2 ja 3, joita luonnehtii työurien vakautuminen seurannan kuluessa. Pienten alle seitsenvuotiaiden lasten vanhempia oli melko tasainen osuus kaikissa trajektoriryhmissä. (Taulukko 4.4.4.)

Taulukko 4.4.5. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain (%).

	Toimiala							
	Rahoitus- toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	16,7	29,1	14,2	12,3	2,5	16,0	6,6	2,6
Ryhmä 2	29,5	13,2	18,5	16,3	2,2	10,7	5,6	4,1
Ryhmä 3	26,9	12,7	20,2	11,1	3,1	12,9	8,3	4,9
Ryhmä 4	20,5	21,2	20,5	11,4	4,0	12,1	5,9	4,4
Ryhmä 5	18,1	25,2	19,9	10,6	2,7	14,2	6,2	3,1
Ryhmä 6	27,4	15,4	21,6	12,3	3,1	11,3	6,5	2,4
Yht.	19,7	24,7	16,3	12,3	2,7	14,7	6,6	3,0

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

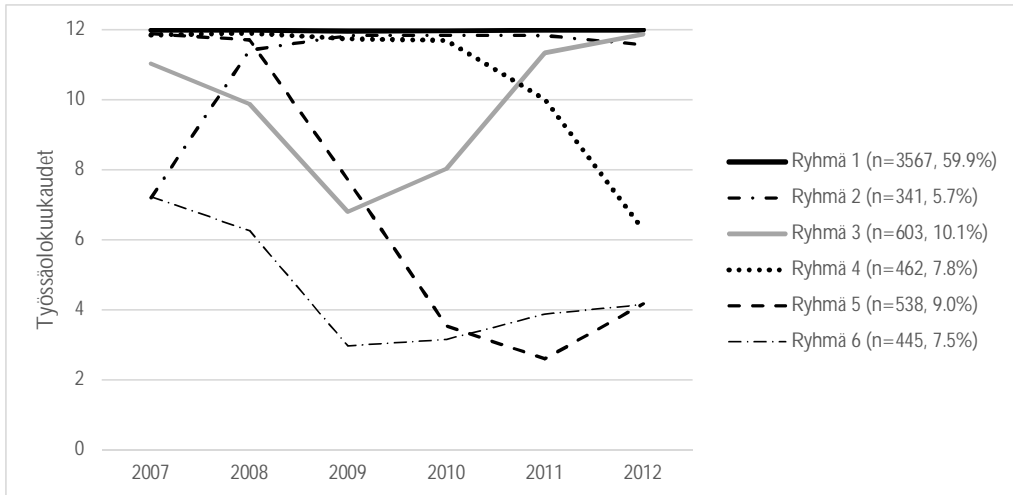
Toimipaikkojen kokoa tarkasteltaessa näemme, että vakaalle uralle päätyivät keskimääräistä useammin suurissa yrityksissä työskennelleet, kun taas mikroyrityksissä työskennelleille tämä oli harvinaisempaa. Vakaalle uralle sijoittuneet yksityisen sektorin palkansaajat myös vaihtoivat toimipaikkaa huomattavasti harvemmin kuin muut. Nopeasti laskevan uran (ryhmä 6) ja notkahtelevan uran (ryhmä 3) työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa useimmin. (Taulukko 4.4.6.)

Taulukko 4.4.6. Vaihtelevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko			Vaihtanut toimipaikkaa	
	1–9	10–199	200 ja yli	Vähintään kerran 2007–2009	Useamman kerran 2007–2012
Ryhmä 1	32,1	49,9	18,0	24,3	24,3
Ryhmä 2	48,3	42,6	9,1	45,8	39,2
Ryhmä 3	41,3	50,4	8,3	76,7	86,0
Ryhmä 4	38,5	50,2	11,4	37,7	60,1
Ryhmä 5	31,0	52,7	16,4	46,9	65,0
Ryhmä 6	41,1	50,3	8,6	89,7	61,3
Yht.	35,2	49,6	15,3	37,4	38,2

4.4.3. Liikevaihdoltaan kasvavat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.4.3 on esitetty liikevaihtokehitykseltään kasvavilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Yllättävä ero edellä tarkasteltuihin stabiiliin ja vaihtelevan liikevaihdon toimipaikoihin nähden on se, että vain 60 prosenttia liikevaihdoltaan kasvavilla toimipaikoilla työskentelevistä sijoittui vakaalle uralle (ryhmä 1). Tulos on samansuuntainen verrattuna 1990- ja 2000-lukujen alun tilanteeseen: yrityksen kasvu näyttäytyy riskinä yksilön työuran vakaudelle, joskin tämä ”riski” on vuosina 2007–2012 pienempi kuin edeltävinä analyysimme seurantajaksoina.



Kuvio 4.4.3. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskennelleiden työllisystrajektorit 2007–2012.

Ryhmiin 2 ja 3 kuuluneiden asema vahvistui seurannan kuluessa. Vahvistuvalle urapolulle sijoittui 16 prosenttia työntekijöistä. Jälleen tämän taustalla on uuden tutkinnon suorittaminen, kuten stabiiliin ja vaihtelevan liikevaihdon yrityksissäkin. Jäljelle jäävissä ryhmissä (4–6) työssäolokuukaudet vähenivät. Näille heikenevän urakehityksen poluille lukeutui neljännes (24 %) palkansaajista. Kaiken kaikkiaan kaksi kolmasosaa (66 %) liikevaihdoltaan kasvavilla toimipaikoilla työskennelleistä sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle uralle, mikä on huomattavasti suurempi osuus kuin analyysimme aiempina seurantajaksoina.

Kun vertaamme eri trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat muihin ryhmiin nähden keskimääräistä useammin miehiä (74 %), keskimääräistä vanhempia (39-vuotiaita) ja korkeimmin koulutettuja. Ryhmään 1 kuuluneista 31 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä, kun muissa trajektoriryhmissä korkeakoulutettujen osuus jäi selvästi vähäisemmäksi. Uuden tutkinnon suorittaminen oli tyypillisintä ryhmissä 2 ja 3, joita luonnehtii työurien vakautuminen seurannan kuluessa. Myös pienten alle seitsenvuotiaiden lasten vanhempia oli suhteellisesti eniten ryhmissä 2 ja 3. (Taulukko 4.4.7.)

Taulukko 4.4.7. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisyysstrajeittain.

	n	%	Koulutustaso 2007, %					Uusi tutkinto 2007–2012	Alle 7 v. lapset vuonna 2012
			Miehiä (%)	Keski-ikä 2007	Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste	Korkea-aste		
Ryhmä 1	3567	59,9	74,7	38,5	21,6	47,3	31,1	9,0	21,4
Ryhmä 2	341	5,7	57,8	30,4	33,4	42,5	24,0	29,0	28,7
Ryhmä 3	603	10,1	65,2	33,8	32,8	47,4	19,7	25,7	22,9
Ryhmä 4	462	7,8	63,6	36,6	33,5	44,4	22,1	11,0	19,5
Ryhmä 5	538	9,0	67,7	39,4	34,0	48,7	17,3	16,2	17,7
Ryhmä 6	445	7,5	64,7	33,6	46,3	40,0	13,7	21,8	21,1
Yht.	5956	100,0	70,5	37,1	27,3	46,4	26,3	13,6	21,5

Taulukko 4.4.8. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisyysstrajeittain (%).

	Toimiala							
	Rahoitus-toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	Muut (f)
Ryhmä 1	11,1	51,9	9,7	11,0	2,2	11,0	1,9	1,2
Ryhmä 2	26,4	27,6	16,1	11,7	3,8	9,1	3,2	2,1
Ryhmä 3	22,9	34,7	15,9	10,3	3,8	8,3	1,3	2,8
Ryhmä 4	14,3	47,2	11,0	12,6	4,3	8,4	1,1	1,1
Ryhmä 5	16,9	48,5	11,3	8,7	3,0	7,6	1,5	2,4
Ryhmä 6	29,0	27,6	15,3	11,2	5,8	7,9	1,6	1,6
Yht.	15,3	46,3	11,4	10,9	3,0	9,9	1,8	1,6

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasun- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Vakaalle uralle sijoittuneista palkansaajista keskimääräistä suurempi osuus työskenteli teollisuusalalla ja keskimääräistä pienempi osuus harjoitti rahoitustoimintaa. Nousevassa ryhmässä (2) sekä vajaan työllistymisen ryhmässä (6) työskennelleistä oli enemmän rahoitustoimintaa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluita, liike-elämän palveluita harjoittaneita ja keskimääräistä vähemmän teollisuustyöntekijöitä. (Taulukko 4.4.8.)

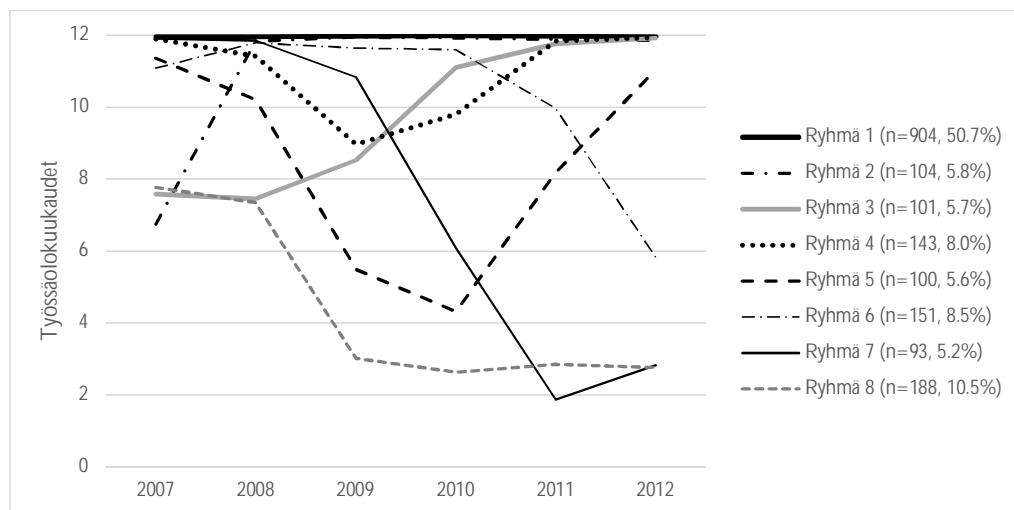
Toimipaikkojen kokoa tarkasteltaessa havaitsimme, että vakaalle uralle joutuneista oli enemmän työntekijöitä suurista toimipaikoista ja vähemmän pienistä, kun taas heti laskevalle työuralle sijoittuneet olivat useammin työssä pienissä toimipaikoissa. Vakaan työuran työntekijät vaihtoivat toimipaikkaa vähiten. (Taulukko 4.4.9.)

Taulukko 4.4.9. Kasvavan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko			Vaihtanut toimipaikkaa	
	1–9	10–199	200 ja yli	Vähintään kerran 2007–2009	Useamman kerran 2007–2012
Ryhmä 1	20,4	55,0	24,6	42,4	31,6
Ryhmä 2	28,2	54,5	17,3	70,1	61,0
Ryhmä 3	30,0	52,2	17,7	89,4	88,6
Ryhmä 4	30,5	45,9	23,6	51,9	63,9
Ryhmä 5	26,4	50,7	22,9	80,3	60,0
Ryhmä 6	34,4	49,9	15,7	97,3	61,6
Yhteensä	24,2	53,2	22,6	57,0	46,4

4.4.4. Liikevaihdoltaan laskevat yksityisen sektorin organisaatiot

Kuviossa 4.4.4 on esitetty liikevaihtokehitykseltään laskevilla toimipaikoilla työskennelleiden palkansaajien työllisystrajektorit. Odotusten mukaisesti näillä toimipaikoilla oli vähiten koko seuranta-ajan keskeytyksettä palkkatyössä olleita. Liikevaihdoltaan laskevilla toimipaikoilla työskennelleistä puolet (51 %) sijoittui vakaalle uralle.



Kuvio 4.4.4. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskennelleiden työllisystrajektorit 2007–2012.

Ryhmiin 2–5 kuuluvien asema vahvistui seurannan kuluessa. Yhteensä näihin vahvistuvan urakehityksen ryhmiin kuului neljännes (25 %) laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskennelleistä. Työuran vahvistumisen taustalla vaikutti jälleen odotusten mukaisesti uuden tutkinnon suorittaminen. Vaikka yrityksen liikevaihdon lasku on yhteydessä keskimääräistä vähäisempiin työssäolokuukausiin, heikkenevän urakehityksen polulle jäi vain neljännes (24 %) palkansaajista (ryhmät 6–8). Toisin sanoen kolme neljänestä (76 %) liikevaihdoltaan laskevilla toimipaikoilla työskentelevistä sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle uralle.

Kun vertaamme eri trajektoriryhmiä keskeisten yksilöllisten taustatekijöiden mukaan, havaitsemme, että vakaalle uralle sijoittuneet (ryhmä 1) olivat muihin ryhmiin nähden keskimääräistä useammin miehiä (68 %), keskimääräistä vanhempia (38-vuotiaita) ja korkeimmin koulutettuja. Ryhmään 1 kuuluneista 39 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto seurannan alkupisteessä, kun muissa trajektoriryhmissä korkeakoulutettujen osuus jäi selvästi vähäisemmäksi. Uuden tutkinnon suorittaminen oli tyypillisintä ryhmissä 2–5, joita luonnehtii työurien vakautuminen seurannan kuluessa. Myös pienten alle seitsenvuotiaiden lasten vanhempia oli suhteellisesti eniten niiden joukossa, joiden työura vahvistuu. (Taulukko 4.4.10.)

Taulukko 4.4.10. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien sukupuoli, keski-ikä, koulutus ja perhetilanne työllisystrajektoreittain.

	n	%	Koulutustaso 2007, %				Uusi tutkinto 2007–2012	Alle 7 v. lapset vuonna 2012	
			Miehiä (%)	Keski-ikä 2007	Ei ammatillista tutkintoa	Keski-aste			Korkea-aste
Ryhmä 1	904	50,7	67,9	37,5	18,9	42,5	38,6	10,0	21,7
Ryhmä 2	104	5,8	59,6	29,9	35,6	42,3	22,1	33,7	26,0
Ryhmä 3	101	5,7	66,3	32,8	40,6	44,6	14,9	27,7	20,8
Ryhmä 4	143	8,0	70,6	34,3	31,5	48,3	20,3	24,5	31,5
Ryhmä 5	100	5,6	61,0	33,6	38,0	43,0	19,0	29,0	23,0
Ryhmä 6	151	8,5	62,3	36,3	32,5	39,7	27,8	13,9	17,2
Ryhmä 7	93	5,2	64,5	39,3	36,6	35,5	28,0	10,8	21,5
Ryhmä 8	188	10,5	61,2	35,0	46,3	41,0	12,8	18,6	18,1
Yht.	1784	100,0	65,8	36,0	28,1	42,3	29,5	15,9	22,0

Taulukko 4.4.11. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimiala työllisystrajektoreittain. Alle 4 henkilöä vastaavat osuudet on poistettu tietosuojasyistä (%).

	Toimiala							Muut (f)
	Rahoitus-toiminta (a)	Teollisuus	Rakentaminen (b)	Kauppa (c)	Majoitus ja ravitsemus	Kuljetus (d)	Julkiset palvelut (e)	
Ryhmä 1	15,7	27,4	18,4	14,4	6,6	11,1	4,0	2,4
Ryhmä 2	34,6	16,3	14,4	16,3	1,9	9,6		3,8
Ryhmä 3	23,8	12,9	36,6	6,9	5,9	7,9		4,0
Ryhmä 4	20,3	17,5	23,1	12,6	4,9	11,9	3,5	6,3
Ryhmä 5	13,0	19,0	24,0	20,0	7,0	7,0	7,0	
Ryhmä 6	17,2	24,5	19,2	13,2	6,0	14,6	3,3	
Ryhmä 7	11,8	31,2	20,4	11,8	8,6	9,7		
Ryhmä 8	24,5	19,7	31,4	9,6	4,8	5,9	2,7	
Yht.	18,3	23,8	21,4	13,5	6,1	10,3	3,7	2,9

(a) Rahoitustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut

(b) Rakentaminen, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto

(c) Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus

(e) Julkiset ja henkilökohtaiset palvelut

(d) Kuljetus, varastointi, tietoliikenne

(f) Muut palvelut, taide ja järjestöt sekä alkutuotanto

Toimialatarkastelun mukaan vakaalle uralle sijoittuneissa oli keskimääräistä enemmän teollisuusalalla työskenteleviä. Tähän ryhmään kuului keskimääräistä vähemmän rakennusalan työntekijöitä. Vajaan työllisyyden ryhmässä (8) oli päinvastoin enemmän rahoitustoimintaa harjoittaneita ja työntekijöitä rakennusalalta ja vähemmän teollisuusalalta. (Taulukko 4.4.11.)

Toimipaikkakokoa tarkasteltaessa näemme, että vakaan urakehityksen ryhmässä oli keskimääräistä vähemmän mikroyrityksissä työskennelleitä. He myös vaihtoivat toimipaikkaa vähiten. (Taulukko 4.4.12.)

Taulukko 4.4.12. Laskevan liikevaihtokehityksen toimipaikoissa työskentelevien toimipaikan koko työllisystrajektoreittain sekä toimipaikkaa vaihtaneiden osuudet (%).

	Toimipaikan koko			Vaihtanut toimipaikkaa	
	1–9	10–199	200 ja yli	Vähintään kerran 2007–2009	Useamman kerran 2007–2012
Ryhmä 1	35,1	54,1	10,8	52,8	42,0
Ryhmä 2	49,0	40,4	10,6	65,4	54,8
Ryhmä 3	62,4	31,7	5,9	90,1	74,3
Ryhmä 4	40,6	55,2	4,2	81,8	78,3
Ryhmä 5	53,0	39,0	8,0	94,0	92,0
Ryhmä 6	47,7	41,7	10,6	66,9	73,5
Ryhmä 7	41,9	50,5	7,5	58,1	54,8
Ryhmä 8	47,9	45,7	6,4	97,9	51,6
Yht.	41,6	49,2	9,2	66,5	54,7

4.5. Tulosten pohdinta: entistä vakaammat työurat – miten se on mahdollista?

Suurimpana trajektoriryhmänä kaikissa viisivuotisseurannoissa (1990–1995, 2000–2005 ja 2007–2012) olivat ne yksityisen sektorin palkansaajat, joiden työura oli ollut vakaa koko seuranta-ajan. Tulos pätee riippumatta siitä, oliko kyseessä ollut seurannan alkaessa stabiilin, vaihtelevan, kasvavan vai laskevan liikevaihdon toimipaikka. Kuten taulukon 4.5 yhteenvedosta näemme, työmarkkinoiden vakaus on tarkastelumme näkökulmasta lisääntynyt, vaikka julkisessa keskustelussa usein oletetaan päinvastaista.

Taulukko 4.5. Vakaalla ja vahvistuvalla työuralla olevien palkansaajien osuus toimipaikan liikevaihtotyyppin mukaan 1990–1995, 2000–2005 ja 2007–2012 (%).

	1990–1995			2000–2005			2007–2012		
	Vakaa työura	Vahvistuva työura	Yht.	Vakaa työura	Vahvistuva työura	Yht.	Vakaa työura	Vahvistuva työura	Yht.
Stabiili liikevaihto	58,7	11,8	70,5	63,9	15,5	79,4	70,2	15,8	86,0
Vaihteleva liikevaihto	56,5	11,1	67,6	59,8	17,1	76,9	64,3	16,8	81,1
Kasvava liikevaihto	34,6	19,9	54,5	48,2	29,7	77,9	59,9	15,8	75,7
Laskeva liikevaihto	49,3	14,5	63,8	48,8	28,4	77,2	50,7	25,1	75,8

Vakaalla työuralla tarkoitimme sitä, että vastaajalla on ollut jokaisena seurantavuotena 12 työssäolokautta. Vakaan työuran ryhmien suhteellinen osuus muun tyyppisistä työurista vaihteli jonkin verran vuosittain riippuen seurannan alkupisteestä. Vuosina 1990 ja 2000 alkaneissa seurantajaksoissa suhteessa vähiten vakaan työuran ryhmään kuuluneita oli liikevaihdoltaan kasvavissa yrityksissä työskennelleistä (35 % v. 1990–1995 ja 48 % v. 2000–2005) ja vastaavasti eniten vakaalla työuralla työskennelleistä oli stabiilin liikevaihdon toimipaikoissa (59 % v. 1990–1995 ja 64 % v. 2000–2005).

Vuodesta 2007 alkanut seuranta poikkeaa aiemmista vuosista siten, että vakaalla uralla olleita oli vähiten laskevan liikevaihdon (50 %) toimipaikoissa. Kuten aikaisempinakin seurantajaksoina, vuosina 2007–2012 suurin vakaalla työuralla olleiden ryhmä (70 %) työskenteli yrityksissä, joiden liikevaihto oli stabiili. Kuitenkin kun otetaan laskelmiin mukaan myös vahvistuvalla työuralla olleet palkansaajat, edellä kuvatut liikevaihtotyypin mukaiset erot hieman vähenevät 2000-lukua koskeneessa tarkastelussa.

Tuloksistamme voidaan päätellä, että työn jatkuvuuden näkökulmasta suhteellisesti turvatuin asema on niillä yksityisen sektorin palkansaajilla, jotka työskentelevät liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla. Tulos pätee jokaisena tarkastelemallamme ajanjaksona. Tässä on myös ajallista muutosta parempaan: stabiilin liikevaihdon yrityksissä suhdanteet eivät riepotele työntekijöitä samassa määrin kuin yrityksissä, joissa liikevaihto muuttuu vuodesta toiseen. Tulkitsemme, että kun makrotalouden tilanne on vakain, eivät myöskään työnantajan taloudellisen tilanteen käänteet vaikuta työntekijöiden uraan samalla tavalla heikentävästi kuin vaikeammissa talousolosuhteissa. Päinvastoin mitä stabiilimpi yritys, sen ennustettavampaa ja vakaampaa on sen toiminta myös talouden heilahdellessa.

Yllättävää on, että kasvavan liikevaihdon toimipaikoilla on suhteellisesti vähemmän vakaalla työuralla olevia palkansaajia kuin stabiilin liikevaihdon yrityksissä. Tämä ero on suurempi kuin stabiilin ja vaihtelevan liikevaihdon toimipaikkojen välillä. Yrityksen kasvuhakuisuus ei siis yksilön näkökulmasta välttämättä merkitse työuran vakautta. Sen sijaan turvallisempaa on työskennellä jo asemansa vakiinnuttaneessa ja kooltaan suuressa yrityksessä.

Toisen keskeisen tuloksemme mukaan toimipaikan liikevaihtokehityksen suunnasta riippumatta vakaalle uralle sijoittuneet palkansaajat ovat muihin ryhmiin nähden parhaiten koulutettuja, mitä voidaan pitää odotusten mukaisena havaintona. Tähän liittyen havaitsimme, että uuden tutkinnon suorittaminen on tyyppillisintä niissä ryhmissä, joita luonnehtii työurien vakautuminen. Toisin sanoen koulutus kannattaa ja sillä on tärkeä työmarkkinoiden riskeiltä ja epävarmuudelta suojaava vaikutus, kuten aiemmat tutkimukset kertovat. Koulutusinvestointien tiedetään parantavan yksilöiden ja yritysten tuottavuutta (Asplund & Maliranta 2005, 102). Tutkimukset myös osoittavat, että korkeakoulutetuilla on pidemmät työurat, pienempi työttömyysriski ja paremmat työuran kuluessa karttuneet kokonaisansiot kuin heikommin koulutetuilla (Koerselman & Uusitalo 2014; Myrskylä 2012; ks. myös Asplund & Vanhala 2016). Emme analysoisimme erotelleet uuden seuranta-aikana suoritetun tutkinnon tasoa, mutta voimme joka tapauksessa todeta, että yleisellä tasolla tutkintoon johtava koulutus on johdonmukaisesti yhteydessä työuran vakautamiseen taloussuhdanteiden vaihtelusta huolimatta.

Kaiken kaikkiaan tuloksemme kertovat työurien vakauden ja pysyvyyden kasvusta viimeisen runsaan kahden vuosikymmenen aikana. Tuloksemme ovat linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan työsuhteiden keskimääräinen kesto on pidentynyt (Rokkanen & Uusitalo 2013; Soininen 2015; ks. myös Sutela & Lehto 2014). Esimerkiksi Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneet palkansaajat olivat työskennelleet saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 10,3 vuotta. Vuonna 1984

vastaava keskiarvo oli 8,3 vuotta. Ammatin vaihtaminenkaan ei ole yleistynyt: neljä kymmenestä työolotutkimuksen vastaajasta ilmoitti työskennelleensä aina lähes samankaltaisessa ammatissa; näin vastanneiden osuus on pysynyt muuttumattomana koko tutkimussarjan eli vuosien 1977 ja 2013 välisen ajan. (Sutela & Lehto 2014, 26–27.) Tämän raportin tarkastelumme koski kuitenkin vuotuisia työkuukausia, joihin on voinut sisältyä myös työpaikan vaihtoja ja useita eri työsuhteita.

4.6. Analyysin rajoitukset ja jatkotutkimuskysymykset

Tarkastelumme sisältyy muutamia huomionarvoisia rajoituksia. 1990-luvun alku on vertailukohtana erityinen, koska tuolloin laman seurauksena työmarkkinoiden toiminta häiriintyi perin pohjin. 1990-luvun lamavuosina työkään tulleiden ikäluokkien työllisyys jäi pitkäksi aikaa muita ikäryhmiä heikommaksi (Grönqvist & Kinnunen 2009; Loukkola 2012). 2000-luvulle tultaessa työmarkkinat normalisoituivat, mikä selittää tulostamme työurien vakauden kasvusta.

Aineistomme ei valitettavasti mahdollista ajallisen vertailun ulottamista 1990-luvun taitetta kauemmas historiassa ja tätä edeltäneiden taantumien vaikutusten arviointia (FLEED-aineistoa on kerätty vasta vuodesta 1988). Esimerkiksi 1970-luvulla epäilemättä riitti työmarkkinoiden epävakausta ja työurien katkonaisuutta öljykriisien ja työttömyyden takia. Työttömyysuhkan kokeminen oli yleistä jo 1970-luvun lopulla, varsinkin työntekijäasemassa toimivilla. Työolotutkimuksen tietojen mukaan vuonna 1977 neljännes palkansaajista koki lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaksi. Epävarmuus kosketti pahiten perinteisiä miesvaltaisia aloja. Tuolloin maa- ja metsätaloudessa, teollisuudessa ja rakentamisessa jopa neljä palkansaajaa kymmenestä pelkäsi työnsä puolesta. (Nätti & Pyöriä 2017, 33–34.)

Oma kysymyksensä on, voidaanko työurien vakauden kasvu tulkita pelkästään myönteiseksi ilmiöksi. Yksilön näkökulmasta työuran vakaus on epäilemättä hyväksi, mutta toisaalta kansantalouden kannalta työmarkkinaliikkuvuuden heikkeneminen ei välttämättä ole pelkästään myönteistä kehitystä. Tuloksemme voi kertoa siitä, että samassa työpaikassa pysytään, koska parempiakaan vaihtoehtoja ei ole tarjolla. Tämä voi heijastella talouden dynamiikan heikkenemistä ja sitä että uusia, aiempaa tuottavampia työpaikkoja ei synny riittävästi.

Makroekonomisten tekijöiden, kuten heikon talouskasvun ja korkean työttömyyden ohella työmarkkinaliikkuvuutta saattavat heikentää sosiodemografiset muutokset, ennen kaikkea väestön ikääntyminen sekä palkansaajien koulutustason nousu. Voidaan kysyä, missä määrin työurien vakautuminen selittyy väestön koulutustason kohoamisella erityisesti ottaen huomioon työelämän osaamisvaatimusten muuttumisen, digitalisaation ja ammattien rakennemuutoksen viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana.

Työvoiman koulutustaso jatkoi voimakasta nousuaan aina 2010-luvulle saakka. Trajektorianalyysin tarjoamat työurien vakautumista kuvaavat prosentuaaliset muutokset ovatkin hyvin lähellä työvoiman koulutustason muutoksia kyseisillä ajanjaksoilla. Esimerkiksi korkeakoulutettujen osuus työvoimasta nousi vuosien 1990 ja 2000 välillä 17,9 prosentista 23,4 prosenttiin ja vuoteen 2007 mennessä 26,2 prosenttiin. Ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien osuus väheni vuosien 1990 ja 2007 välillä 49,6 prosentista 40,6 prosenttiin ja vuoteen 2007 mennessä 35,2 prosenttiin. (Tilastokeskus 2017.)

Jatkotutkimuksissa työmarkkinaliikkuvuutta olisi syytä analysoida tarkemmin ja esimerkiksi katsoa, min-kälaisia urasiirtymiä toimipaikasta toiseen palkansaajilla on. Tämän tutkimuksen puitteissa emme ole voineet tarkastella sitä, tapahtuuko työurilla siirtymiä aikaisempaa parempiin vai huonompiin töihin. Jatkotutkimuksissa olisi myös syytä ottaa huomioon erot yksityisen ja julkisen sektorin toimipaikkojen välillä,

mitä emme ole voineet tässä tarkastella. Julkiseen sektoriin on kohdistettu voimakkaita säästötoimenpiteitä 1990-luvun lamasta alkaen, mutta samalla kunta- ja valtiosektori ovat toimineet tärkeinä työllistäjinä myös talouskriisien oloissa. Onko tässä tapahtumassa muutoksia 2010-luvulla? Lisäksi olisi tärkeää tarkentaa toimialakohtaista tarkastelua ja paikantaa niitä ammattiryhmiä, joihin kohdistuu keskimääräistä enemmän työurien epävakautta ja -jatkuvuutta.

Syy-seuraussuhteita ja niiden tulkintaa tulisi jatkotutkimuksissa tarkentaa – selittävätkö esimerkiksi vakaat tai vahvistuvat työurat yritystoiminnan pysyvyyttä vai toisinpäin, ja millaisia eroja eri alojen ja työntekijöiden koulutustasojen välillä tässä suhteessa on? Entä onko työurien osittaisen vakautumisen taustalla nimenomaan merkittävästi lisääntynyt työvoiman joustavuus eli enenevä panostus omaan työmarkkinakelpoisuuteen, josta koulutustason kohoaminen on vain yksi ilmeinen indikaattori. Tätä tulkintaa tukevat myös keskustasoisissa työmarkkinasuhteissa tapahtuneet muutokset seuranta-ajanjaksolla (esim. palkkamalti) (Kiander 2002).

5. Työolot, työurat ja sairauspoissaolot

Tutkimuksemme seuraavassa osassa siirrymme analysoimaan työolojen ja henkilöstöjohtamisen yhteyksiä työuriin erilaisissa taloussuhdanteissa. Tilastokeskuksen työoloaineistoihin perustuvan tarkastelumme pyrkimyksenä on analysoida keskeisimpiä työolojen ja henkilöstöjohtamisen piirteitä sekä katsoa, onko niillä yhteyttä sairauspoissaoloihin ja työuriin etenkin nousukausia seuranneina lamavuosina.

Vertaamme tarkastelussamme, onko työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino sekä kokemus oikeudenmukaisesta johtamisesta yhteydessä keskimääräistä vähäisempiin sairauspoissaoloihin ja vakaampaan työllisyyteen taloudellisten nousu- ja laskukausien oloissa. Työoloaineistojen aikasarjapisteitä tarkastelemme (aineiston salliessa) vuodesta 1990 alkaen, jotta voimme suhteuttaa tuloksiamme viimeisen runsaan kahdenkymmenen vuoden aikana tapahtuneisiin taloussuhdanteiden vaihteluihin.

Erittelemme työpaikan taloudellisen tilanteen, työn vaatimusten ja hallinnan sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteyttä henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuteen yhdistetyillä työoloaineistoilla vuosina 1990–2013 sekä samojen mittareiden yhteyksiä myöhempään työuraan (sairauspoissaoloihin, työ- ja työttömyyskuukausiin) työoloaineistoon linkitetyn rekisteriseurannan avulla. Tarkoituksena on paitsi tutkia yhteyksiä myös etsiä myönteisiä puskuritekijöitä, joita vahvistamalla organisaatiot voisivat suojata omaa ja työntekijöidensä asemaa erilaisissa taloussuhdanteissa. Taustatekijöinä huomioimme iän, sukupuolen, koulutustason, toimialan sekä työpaikan henkilöstön määrän.

5.1. Organisaation taloustilanne, työn vaatimukset ja hallinta sekä johtamisen oikeudenmukaisuus: työolomittareiden rakentaminen ja yleisyys vuosittain

Työolot muodostavat laajan kokonaisuuden (ks. tarkemmin Ojala ym. 2017). Syvennymme työolojen keskeisiin piirteisiin valikoidusti kolmen osa-alueen kautta: organisaation taloudellisen tilanteen, työn vaatimusten ja hallinnan (Karasek-malli) sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden näkökulmista. Etsimme työn hallinnan ja vaatimusten tasapainon sekä oikeudenmukaisen johtamisen näkökulmista etenkin myöhemmän työuran myönteisiä puskureita eli kysymme, löytyisikö näistä työolojen piirteistä sellaisia uusia havaintoja, jotka edistäisivät sekä työntekijöiden työuraa että työorganisaatioiden myönteistä kehitystä. Työpaikan taloudellisen tilanteen kokemista työpaikoilla ei ole edeltävissä tutkimuksissa laajemmin selvitetty.

Tässä luvussa perustelemme ja kuvaamme nämä mittarit, joita seuraavissa luvuissa käytetään selittävinä tekijöinä tulokselliselle henkilöstöjohtamiselle (työoloaineistojen yhdistetyt poikkileikkaukset 1990–2013) sekä pitkittäisasetelmassa erikseen sairauspoissaoloille.

Organisaation taloudellinen tilanne

Mittaamme työpaikan taloustilannetta kolmella indikaattorilla: (1) vastaajan arvio organisaationsa taloudellisesta tilanteesta ja (2) henkilöstömäärän muutoksesta kyselyä edeltävien kolmen vuoden aikana sekä (3) irtisanomisen, lomauttamisen tai työttömyyden uhkan kokeminen. Nämä arviot ovat subjektiivisia mutta päteviä mittareita. Francis Greenin (2006) mukaan tutkijat ovat aliarvioineet työntekijöiden organisaatiostaan antamien arvioiden merkitystä, vaikka nämä mittarit usein olisivat hyvinkin valideja. On esimerkiksi todettu, että kokemus työtilanteen epävarmuudesta mittaa luotettavasti halukkuutta työskennellä sairaana (Heponiemi ym. 2010). Lähdemme siitä, että työntekijät ovat kykeneviä arvioimaan paitsi omaa työmarkkina-asemaansa myös organisaationsa taloudellista tilaa ja tulevaa kehitystä.

Ensinnäkin analyysimme kohteena ovat ne työoloaineiston mittarit, joissa vastaajilta on tiedusteltu organisaation taloudellista tilannetta (1997–2013). Taulukossa 5.1.1 esitetty työpaikan taloudellista tilannetta koskeva mittari kuvastaa taloussuhdanteiden vaihtelua. Vuonna 1997 vastaajina olleet palkansaajat ovat niitä, jotka ovat selvinneet edeltävästä lamasta palkansaajina tai vasta saaneet työtä (työttömyys oli vielä korkea), ja tulevaisuus on näyttänyt tämän rajatun joukon näkökulmasta yllättävänkin hyvältä myöhempiin ajankohtiin verrattuna. Jatkossa yhdistämme työpaikan taloustilannetta koskevan mittarin kolme-luokkaiseksi siten, että molemmat epävarmuutta ilmentävät vastausvaihtoehdot (”hieman epävarma” / ”hyvin epävarma”) ovat mittarin yhtenä luokkana.

Taulukko 5.1.1. Työpaikan taloudellinen tilanne (%). Työoloaineistot 1997–2013.

	1997	2003	2008	2013	Yht.
Täysin vakaa	43	37	43	27	37
Jokseenkin vakaa	39	42	40	43	41
Hieman epävarma	14	16	13	23	17
Hyvin epävarma	2	3	3	6	4
EOS	3	2	2	1	2
Yht. (%)	100	100	100	100	100
Yht. (N)	2976	4103	4392	4876	16347

Taulukossa 5.1.2 on kuvattu työolotutkimuksen vastaajien arvio työpaikkansa taloustilanteen muutoksesta vuosina 2008 ja 2013. Vuoden 2008 aineiston osalta on muistettava, että vastausajankohtana oli kevät, jolloin talouskriisistä ei vielä ollut ainakaan vahvoja merkkejä. Tuolloin jopa 38 prosenttia työolotutkimuksen vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikkansa taloustilanne on parantunut. Tilanne kuitenkin heikkeni huomattavasti vuoteen 2013 tultaessa: tuolloin yli kolmannes palkansaajista arvioi, että heidän organisaationsa taloustilanne on heikentynyt.

Taulukko 5.1.2. Muutos työpaikan taloudellisessa tilanteessa (%). Työoloaineistot 2008 ja 2013.

	2008	2013	Yht.
Parantunut	38	21	29
Pysynyt ennallaan	42	37	40
Heikentynyt	16	37	27
EOS	5	4	4
Yht. (%)	100	100	100
Yht. (N)	4392	4876	9268

Taulukossa 5.1.3 on esitetty vastaajien arvio työpaikkansa työntekijöiden määrän kehityksessä kyselyä edeltävien kolmen vuoden aikana. Vastauksissa ei ole kovin suurta vuosittaista vaihtelua. Työpaikan henkilöstömäärän arvioitiin lisääntyneen etenkin vuotta 2008 edeltävänä aikana, jolloin elettiin verraten vahvan talouskasvun ja paranevan työllisyyden aikaa. Taantuman vaikutus on puolestaan nähtävissä vuoden 2013 luvuissa. Tätä mittaria käytämme tulevaisissa analyyseissa eniten, koska aikasarja on taloustilannetta arvioivista mittareista pisin. Mittaria on uudelleenluokiteltu kaksi- tai kolmiluokkaiseksi.

Taulukko 5.1.3. Työntekijöiden määrän muutos edeltävien kolmen vuoden aikana (%). Työoloaineistot 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013	Yht.
Lisääntynyt selvästi	8	11	9	12	7	9
Lisääntynyt jonkin verran	24	23	24	27	21	24
Ennallaan	44	40	44	41	44	43
Vähentynyt jonkin verran	18	19	17	16	20	18
Vähentynyt selvästi	7	7	7	5	8	7
Yht. (%)	100	100	100	100	100	100
Yht. (N)	3254	2840	4009	4303	4781	19187

Taulukossa 5.1.4 on esitetty, missä määrin vastaajat ovat eri vuosina kokeneet lomautuksen, irtisanomisen ja/tai työttömyyden uhkaa. Molempien taantumaa edeltävien aikojen alla (1990 ja 2008) niiden vastaajien osuus, jotka eivät kokeneet lainkaan näitä uhkia, oli noin 80 prosenttia. Vuonna 2013 työmarkkinariskin uhka on yleistynyt edellisiin vuosiin verrattuna huomattavasti: 35 prosenttia vastaajista on maininnut korkeansa vähintään yhtä näistä uhista (ks. myös Nätti & Pyöriä 2017; Pyöriä & Ojala 2016a; 2016b; 2017). Muutos on merkittävä, sillä omaan työsuhteeseen kohdistuvan epävarmuuden tiedetään lisäävän työpai-kan vaihtoaikkeitä ja vähentävän viihtymistä työssä (Saloniemi & Väisänen 2012).

Taulukko 5.1.4. Lomautuksen, irtisanomisen ja/tai työttömyyden uhkan kokeminen (%). Työoloaineistot 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013	Yht.
Ei uhkia	82	70	73	79	65	74
1 uhka	8	14	10	9	15	11
2 uhkaa	5	8	8	7	9	7
3 uhkaa	5	9	9	6	11	8
Yht. (%)	100	100	100	100	100	100
Yht. (N)	3503	2978	4104	4392	4876	19853

Työn vaatimukset ja hallinta (Karasek-malli)

Työolojen subjektiivinen arviointi on olennaista työhyvinvoinnin kannalta (Mamia 2009, 20–28; Ojala ym. 2017). Koska etsimme myönteisiä puskuritekijöitä taloussuhdanteita vastaan, tarkastelemme työn vaatimusten ja hallinnan tasapainoa. Käytämme hyväksi havaittua Robert Karasekin ja Töres Theorellin (1990) Job Demand–Control eli JDC-mallia (ks. myös Bakker & Demerouti 2007; Fransson ym. 2012; Kinnunen ym. 2008; Kivimäki ym. 2014).⁴

Karasek-mallin osioista on paljon empiiristä tutkimusta (ks. esim. Häusser ym. 2010). Mallissa työpaine (job strain) viittaa tilanteeseen, jossa korkeat työn vaatimukset yhdistyvät matalaan työn kontrolliin. Tämä

⁴ Myös työn imusta on muodostettu uusia mittareita, jotka ovat kuitenkin käytössä vasta vuoden 2013 työolotutkimuksesta alkaen eli ne eivät sovellu vielä tämän tutkimuksen pidemmän aikavälin tarkasteluihin (työn imusta ks. esim. Hakanen 2011).

on terveystieteellisessä tutkimuksessa yksi keskeisimmistä tutkittuja ja tunnettuja työhyvinvointi- ja terveysseurauksia välittäviä tekijöitä (Fransson ym. 2012) ja sen tiedetään olevan yhteydessä moniin kielteisiin hyvinvointi- ja terveysseurauksiin kuten kohonneeseen sepelvaltimotautiriskiin (Kivimäki ym. 2014).

Työn vaatimusten ja hallinnan mallin lisäksi yleisesti käytetään Johannes Siegristin (1990) kehittämää työn vaatimusten ja palkitsevuuden (Effort–Reward ER) mallia, jonka rinnalla on tutkittu muun muassa työn organisatoristen järjestelyiden sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden toteutumista (relational justice); näiden molempien osalta epätasapainon on havaittu olevan yhteydessä sairauspoissaoloihin ja muihin kielteisiin seurauksiin (Head ym. 2007). Olennaisinta edellä kuvatuissa malleissa kuitenkin on se, että työn korkea vaatimustaso tai ponnistelu voi olla työhyvinvoinnin kannalta positiivinen asia, kunhan korkeisiin vaatimuksiin yhdistyy hallinnan tunne, palkitsevuus ja sosiaalinen tuki.

Sekä Karasekin että Siegristin mallien yhteydessä on käyty keskustelua siitä, tulevatko työn sosiaaliset piirteet (tuki, arvostus) riittävästi huomioiduiksi. Omassa tutkimuksessaamme olemme päätyneet soveltamaan yhtäältä JDC-mallia, ja toisaalta rakennamme työoloaineistoilla oikeudenmukaisen johtamisen mittariston (relational justice, ks. Head ym. 2007). Tällä yhdistelmällä pääsemme käsiksi niin työn sisällöllisiin tekijöihin (autonomia vs. intensiteetti) kuin myös sosiaaliseen näkökulmaan ja sen sisällä henkilöstöjohtamiseen ja työssä saatuun arvostukseen (relational justice).

Työn vaatimusten ja hallinnan mallia on siis tutkittu paljon ja siihen kuuluu varsin vakiintunut mittaristo. Siinä työn vaatimuksia mitataan työn intensiteetillä ja ristiriitaisilla odotuksilla, jotka kohdistuvat työntekijään; hallintaa taas tutkitaan autonomialla (voiko vaikuttaa työtehtäviin, työmenetelmiin jne.) sekä sillä, miten paljon työntekijä voi soveltaa omia taitojaan ja ideoitaan työssä (discretion) (esim. Fransson ym. 2012).

Työoloaineistolla emme pääse aivan täsmällisesti vakiintuneeseen Demand–Control–Questionnaire (DCQ) mittaristoon, mutta melko lähelle kuitenkin ja vieläpä yli ajan. Ajallinen vertailu on suomalaisen työoloaineiston kiistan etu, mikä tekee aineistosta kansainvälisestikin tärkeän. Työoloaineistoon on viime vuosina lisätty useampia kilpailevia mittareita käytettäväksi työn vaatimusten ja erityisesti autonomian näkökulmista, mutta Demand-puolella ne ulottuvat vasta vuoteen 1997. Koska haluamme tarkastella myös vuotta 1990, joudumme käyttämään kahta hieman toisistaan poikkeavaa mittaria (taulukko 5.1.5). Työoloaineisto joka tapauksessa riittää hyvin tavoittamaan DCQ-mittariston ideaa.

Meta-analysissä (Fransson ym. 2012), jossa tarkasteltiin, miten eri sovellukset DCQ-mittaristosta vaikuttavat tutkimustuloksiin ja mittaavat validisti alkuperäistä Karasekin ja Theorellin mallin ideaa, havaittiin, että alkuperäinen idea toteutuu riittävällä tavalla jos vähintään puolet alkuperäisen kyselylomakkeen mittareista on mukana. Tässä kaikki osiot tulevat katetuiksi, joskin seuraavin rajoituksin: "conflicting demands" -mittarin katsomme tulevan katetuksi yhtenä osiona tämän jälkeen esiteltävää "relational justice" -mittaristoa, samoin työyhteisön sosiaalisen tuen, jolla DCQ-mittaristoa on sittemmin laajennettu (ks. Häusser ym. 2010). Taitotasoa eli käytännössä vastaajan koulutustasoa emme myöskään syötä sisään tähän DCQ-mittariin, koska koulutus on tärkeä taustaindikaattori ja sen erittelemme analyysissämme erikseen.

Vakiintunut DCQ-mittaristo (Fransson ym. 2012) sisältää seuraavat osiot:

Psychological demand: work very fast, work very intensively, too much effort, enough time, conflicting demands

Control: learn new things, high level of skill or expertise, require you to take the initiative, same thing to do over and over again, deciding what you do at work, deciding how you do your work

Omassa sovelluksessaamme käytämme seuraavia työolotutkimusten muuttujia:

Työn vaatimukset:

- *B13 ja B16 kuinka paljon kiire ja kireät aikataulut työn haistatekijänä (melko paljon tai erittäin paljon), sekä jompikumpi seuraavista:*
- *käytetään vuosien 1990–2013 yhdistelmämittarissa: B12 voiko pitää työssä tauko- ja lepoa: hieman tai aivan liian vähän*
- *käytetään vuosien 1997–2013 yhdistelmämittarissa: B31d työni sisältää tiukkoja aikatauluja, B31m en ehdi tehdä töitä niin huolellisesti ja hyvin kuin haluaisin*

Hallinta:

- *B27-kysymyksistä vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, työn jakamiseen ja työtovereihin,*
- *F1 työn yksitoikkoisuus/vaihtelevuus,*
- *B32d on mukana suunnittelemassa työtä, B32e voi soveltaa työssä omia ideoita*

Edellä luetellut muuttujat on kysytty 3–5-portaisina joko likert-tyyppisinä samaa/eri mieltä -asteikkoina tai asteikolla ei koskaan – aina, lukuun ottamatta työn taukohetkien riittävyttä, jonka alkuperäinen asteikko on kolmiluokkainen. Puuttuvat tiedot on sijoitettu mukaan moodivastaukseen tai keskiarvoon. Muuttujat on yhdistetty siten, että työn vaatimuksista on poimittu kiirettä ilmentävät vastausvaihtoehdot; hallintapuolella taas muuttujat on käännetty myönteisen suuntaisiksi, standardoitu ja summattu keskiarvojen ympärille. Autonomian summa on jaettu puolesta välistä kahteen ja näin muodostetuista dummy-muuttujista on koostettu nelikenttä: matalat vaatimukset – matala autonomia vs. korkeat vaatimukset – matala autonomia vs. matalat vaatimukset – korkea autonomia vs. korkeat vaatimukset – korkea autonomia. Vastaajat asettuvat vuosittain jokseenkin neljänneksittäin tähän nelikenttään (taulukko 5.1.5).

Taulukko 5.1.5. Työn vaatimusten ja hallinnan malli, työntekijöiden osuudet ryhmittäin (%). Työoloaineistot 1990–2013 ja 1997–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013	Yht.
Korkeat vaatimukset – matala autonomia	32	25	27	26	29	28
Matalat vaatimukset – matala autonomia	22	20	21	22	20	21
Matalat vaatimukset – korkea autonomia	30	32	31	31	31	31
Korkeat vaatimukset – korkea autonomia	16	23	21	21	20	20
Yht. (%)	100	100	100	100	100	100
Yht. (N)	3492	2971	4103	4390	4874	19830

	1997	2003	2008	2013	Yht.
Korkeat vaatimukset – matala autonomia	25	27	25	27	26
Matalat vaatimukset – matala autonomia	20	21	23	23	22
Matalat vaatimukset – korkea autonomia	30	30	29	28	29
Korkeat vaatimukset – korkea autonomia	25	22	24	23	23
Yht. (%)	100	100	100	100	100
Yht. (N)	2971	4103	4390	4874	16338

Johtamisen oikeudenmukaisuus (Relational Justice)

Niin työn hallinnan ja kontrollin mallin kuin johtamiskäytäntöjenkin tutkimuksessa on viime aikoina korostettu sosiaalisia tekijöitä. Suuri osa organisaatioiden tuloksesta syntyy henkilöstön osaamisesta, motivaatiosta ja sitoutumisesta (von Bonsdorff ym. 2010b; Cheng ym. 2012; Chew & Chan 2008; Vanhala & von Bonsdorff 2012). Tämä on erityisen tärkeää nykytyöelämässä, jossa merkittävä osa palkansaajista toimii erilaisissa tietotyön ammateissa, joihin kuuluu suunnittelua, ideointia ja ongelmanratkaisua (Ojala & Hautaniemi 2012; Pyöriä 2006a; 2006b; 2010). Tietotyötä tehdään useimmiten tiimeissä ja projekteissa, joissa vertaistuen ja oikeudenmukaisen johtamisen merkitys korostuu (Blom ym. 2001; Pyöriä 2007; Otonkorpi-Lehtoranta ym. 2017; Saari & Pyöriä 2012; 2015).

Kun henkilöstöjohtamisen ja tuloksellisuuden välistä yhteyttä on tutkittu, keskeisiksi välittäviksi tekijöiksi on havaittu, miten työntekijät kokevat myönteistä työn imua ilman liiallista työhölmisiä (Hakanen 2005), miten he sitoutuvat työhön ja työyhteisöön (Kinnie ym. 2005; Saari & Pyöriä 2012; 2015), miten motivoituneita he ovat (Fey ym. 2009; Harter ym. 2003) sekä millaiseksi lähiesimiesten johtamiskäytännöt koetaan (Harney & Jordan 2008; Kauhanen 2012; Koivumäki & Pyöriä 2013). Keskityimme tässä henkilöstöjohtamisen käytäntöihin.

Hyödynämme yli ajan käytettävissä olevaa henkilöstöjohtamista sekä työn ja työyhteisön sosiaalista tukea koskevaa mittaristoa, jota on eri versioina sovellettu varsinkin terveystieteissä. Kyseessä on johtamisen oikeudenmukaisuutta tavoitteleva relational justice -mittaristo. Esimerkiksi tutkimuksessa sairaus-

poissaoloista on havaittu, että epäoikeudenmukaiset toimintatavat kytkeytyvät lisääntyviin sairauspoissaoloihin (Head ym. 2007; Tenhiälä ym. 2013). Aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Head ym. 2007) johtamisen oikeudenmukaisuutta on mitattu esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä:

Do you get consistent information from line management (your superior)?

Do you get sufficient information from line management (your superior)?

When you are having difficulties at work, how often is your superior willing to listen to your problems?

Do you ever get criticized unfairly?

Do you ever get praised for your work?

Omassa sovelluksessaamme käytämme seuraavia työolotutkimusten muuttujia:

C15e Esimies kertoo asioista avoimesti

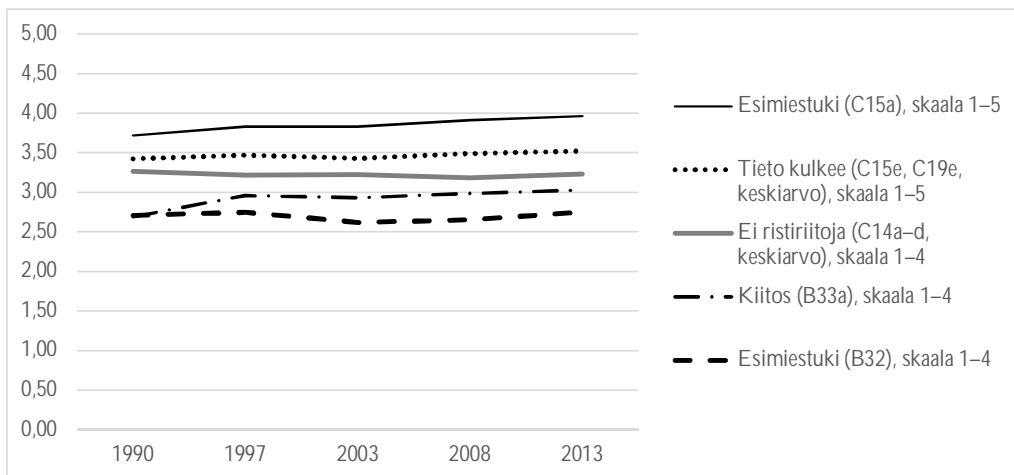
C19e Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti

C15a Esimies tukee ja rohkaisee

B32 Saa tukea ja rohkaisua esimiehiltä kun työ tuntuu hankalalta

C14a–d Työyksikössä ei esiinny kilpailuhenkeä, esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja, työntekijöiden välisiä ristiriitoja, henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja

B33a Saa kiitosta työtovereilta tai asiakkailta



Kuvio 5.1.1. Relational justice -mittariston osa-alueiden keskiarvot vuosittain. Työoloaineistot 1990–2013.

Kuviossa 5.1.1 on esitetty edellä lueteltujen kysymysten keskiarvot osa-alueittain. Yhdistelmämittari on muodostettu standardoimalla näiden osa-alueiden mittarit sekä summaamalla ne sen jälkeen niiden keskiarvon ympärille. Kaikki arvot on käännetty tarvittaessa niin päin, että suurempi arvo tarkoittaa parempaa arviota tilanteesta. Näin muodostettu henkilöstöjohtamisen ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden oikeudenmukaisuutta tarkasteleva yhdistelmämittari on tämän jälkeen jaettu kolmeen tasasuureen osuuteen palkansaajista (heikko kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta työpaikalla vs. keskimääräinen ja vahva).

Kuten kuviosta 5.1.1 näemme, arviot oikeudenmukaisuudesta ovat näillä mittareilla pysyneet melko samalla tasolla kolmella eri vuosikymmenellä. Esimiehen tarjoama tuki ja työstä saatu kiitos ovat vuosien 1990 ja 2013 välisenä aikana jonkin verran lisääntyneet.

5.2. Henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus: työhön sitoutuminen, vähäiset poissaolot, hyvä työkyky, työtyytyväisyys ja aie jatkaa työssä yli eläkeiän

Tutkimme ensimmäiseksi edellä eriteltyjen tekijöiden (työpaikan taloudellisen tilanteen, työn hallinnan ja vaatimusten, sekä koetun johtamisen oikeudenmukaisuuden) merkitystä siinä, voidaanko työntekijän arvioimaa henkilöstöjohtamista pitää tuloksellisena vai ei. Ymmärrämme organisaation tuloksellisuuden pelkkää taloudellista tuloksellisuutta laajemmin (Pyöriä 2012). Laajennettu tuloksellisuuskäsitys kattaa taloudellisen tuloksellisuuden lisäksi organisatorisen tuloksellisuuden, kuten asiakaspalvelun laadun, tuotavuuden ja tuotannon laadun sekä erilaisia henkilöstöjohtamisen tuloksellisuusindikaattoreita, kuten organisaatioon sitoutuminen, vähäiset poissaolot, pysyvyys tai pysyvyysaikomus, tyytyväisyys ja vähäiset eläkeaikomukset (Vanhala 2013, 3–4). Tukeudumme näihin Sinikka Vanhalan määrittelemiin osa-alueisiin työoloaineistojen mahdollisuuksien rajoissa.

Työoloaineistoilla on mahdollista analysoida edellä mainituista piirteistä (1) sitoutumista/pysyvyysaikomusta mittarilla siitä, aikooko työntekijä jatkaa työpaikassaan vai haluaako hän vaihtaa työtä samalle tai eri alalle, (2) poissaoloja lähinnä sairauspoissaolojen kannalta (tässä työoloaikoikkaleikkauksen sairauspoissaolotieto lyhyet/pitkät poissaolot, myöhemmässä luvussa pitkittäisasetelma), (3) työtyytyväisyyttä sekä (4) eläkeaikomuksia (tai sitä että niitä ei ole ennen 65 ikävuotta). Tutkimmekin seuraavaksi organisaation taloudellisen tilanteen, työn vaatimusten ja hallinnan mallin sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteyksiä näihin tuloksellisuusindikaattoreihin. Lisäksi huomioimme (kontrolloimme) seuraavat taustatekijät: ikä, sukupuoli, koulutus, toimiala, henkilöstön määrä, vuosi.

Taulukko 5.2.1. Työhön sitoutuminen (%). Työoloaineistot 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013	Yht.
Sitoutunut	48	51	57	53	51	52
Haluaa vaihtaa työpaikkaa samalle tai eri alalle	52	49	43	47	49	48
Yht. (%)	100	100	100	100	100	100
Yht. (N)	3498	2974	4102	4389	4874	19837

Taulukosta 5.2.1 nähdään, että työpaikkaan sitoutuminen on säilynyt seuranta-ajan sangen muuttumattomana lukuun ottamatta vuoden 2003 poikkeamaa, jolloin sitoutuminen oli muita ajankohtia vahvempaa. Keskimäärin puolet tarkastelujoukosta on ollut sitoutunutta työpaikkaansa ja puolet taas vaihtohaluisia. Työpaikan vaihtohalukkuuden voitaisiin olettaa vähenevän heikkenevän talouden oloissa, mitä ei kuitenkaan voidaan suoraan nähdä tuloksista.

Taulukko 5.2.2. Eri tekijöiden yhteydet työhön sitoutumiseen (0=ei halua vaihtaa työpaikkaa, 1=haluaa vaihtaa). Logistinen regressioanalyysi (OR=Odds Ratio). Työoloaineistot 1997–2013.

	1997	(n=2961)	2003	(n=4090)	2008	(n=4366)	2013	(n=4841)	1997–2013	(n=16258)
	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino										
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,72	0,005	0,71	0,001	0,69	0,000	0,78	0,008	0,73	0,000
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	0,56	0,000	0,54	0,000	0,47	0,000	0,52	0,000	0,52	0,000
Matalat vaatimukset, matala autonomia	0,76	0,018	0,75	0,003	0,67	0,000	0,76	0,002	0,73	0,000
Korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus										
Korkea	0,40	0,000	0,43	0,000	0,44	0,000	0,35	0,000	0,40	0,000
Keskitasoinen	0,62	0,000	0,67	0,000	0,61	0,000	0,63	0,000	0,64	0,000
Matala (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät										
Kyllä	1,35	0,001	1,39	0,000	1,35	0,000	1,24	0,002	1,33	0,000
Ei (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla										
Kasvanut	1,02	0,870	0,99	0,870	1,01	0,925	1,02	0,758	1,01	0,823
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1		1	
Vähentynyt	1,06	0,542	1,12	0,206	1,10	0,288	1,22	0,011	1,13	0,004
Työpaikan taloudellinen tilanne										
Täysin vakaa (ref.)	1		1		1		1		1	
Jokseenkin vakaa	1,14	0,138	1,12	0,140	1,19	0,013	1,06	0,471	1,13	0,001
Epävarma	1,33	0,023	1,19	0,090	1,46	0,000	1,21	0,040	1,28	0,000
Nagelkerke R Square	0,115		0,116		0,116		0,136		0,118	

¹Analyyseissä on lisäksi vakioitu toimiala, koulutustaso, ikä, sukupuoli, henkilöstömäärät toimipaikassa; ja koko aineiston analyysissä vuosi.

Tulosten perusteella kaikki sellaiset tilanteet, joissa työn hallinta on hyvää, ovat yhteydessä vähäisempiin aikeisiin vaihtaa toiseen työpaikkaan verrattuna tilanteeseen, jossa on korkeat vaatimukset ja vähäinen autonomia (Taulukko 5.2.2). Myös johtamisen oikeudenmukaisuus on yhteydessä vähäisempiin työpaikan vaihtoaikaisiin kaikkina kyselyvuosina. Henkilökohtainen epävarmuus työn jatkumisesta, työpaikan henkilöstömäärän vähentyminen viime vuosina ja työpaikan taloudellinen epävarmuus taas ovat yhteydessä suurempaan riskiin vaihtaa työpaikkaa.⁵

⁵ Logistisen regressioanalyysin tuloksia luetaan siten, että p-arvo alle 0,05 osoittaa tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Odds ratio (OR) eli vetosuhte ilmaisee vetojen suhdetta, joiden mukaan rivimuuttuja on yhteydessä haluun vaihtaa työpaikkaa. Arvo 1

Taulukko 5.2.3. Sairauspoissaolot viimeisten 12 kk aikana (%). Työoloaineistot 1990–2013.

	2003	2008	2013	2003–2013
Ei ollut poissa töistä	41	35	38	38
Ollut poissa työstä oman sairauden takia	59	65	62	62
Yht. (%)	100	100	100	100
Yht. (N)	4103	4390	4874	13367

Taulukossa 5.2.3 on kuvattu sairauden takia työstä poissaolojen yleistä trendiä. Vuonna 2008, jolloin ta-
loussuhdanne on enimmäkseen vielä näyttäytynyt hyvänä, poissaolot ovat olleet hieman yleisempiä kuin
muina vuosina.

Taulukko 5.2.4. Eri tekijöiden yhteydet työstä poissaoloon oman sairauden takia viimeisen 12 kk aikana
(0=ei ole ollut poissa, 1=on ollut poissa). Logistinen regressioanalyysi (OR=Odds Ratio). Työoloaineistot
2003–2013.

	2003 (n=4091)		2008 (n=4367)		2013 (n=4841)		2003– 2013 (n=13299)	
	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino								
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	,94	,552	,94	,551	1,00	,978	,95	,414
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	,83	,066	,92	,372	0,81	,019	,85	,003
Matalat vaatimukset, matala au- tonomia	,69	,000	,76	,006	0,78	,006	,75	,000
Korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus								
Korkea	,70	,000	,65	,000	,69	,000	,68	,000
Keskitasoinen	,87	,084	,76	,001	,78	,002	,80	,000
Matala (ref.)	1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät								
Kyllä	,91	,243	,93	,432	,92	,206	,92	,059
Ei (ref.)	1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla								
Kasvanut	1,24	,006	1,07	,336	1,10	,202	1,14	,002
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1	
Vähentynyt	1,20	,038	1,15	,129	1,23	,008	1,20	,000
Työpaikan taloudellinen tilanne								
Täysin vakaa (ref.)	1		1		1		1	
Jokseenkin vakaa	,90	,178	1,01	,908	,98	,746	,97	,426
Epävarma	1,14	,211	1,10	,391	1,06	,507	1,09	,114
Nagelkerke R Square								
	,073		,074		,051		0,062	

*Analyysissä on lisäksi vakioitu toimiala, koulutustaso, ikä, sukupuoli, henkilöstömäärät toimipaikassa; ja koko aineiston ana-
lyysissä vuosi.

Työoloihin liittyen vain matalat vaatimukset yhdistettynä matalaan tai korkeaan hallintaan ovat yhteydessä
vähäisempiin sairauspoissaoloihin verrattuna kaikkein kuormittavimpaan tilanteeseen (Taulukko 5.2.4).

tarkoittaa, että mitään eroa ei ole suhteessa vertailumuuttujaan (ref.); arvo alle 1 tarkoittaa, että rivimuuttujan veto on vertailu-
muuttujaan vetoa harvemmin yhteydessä haluun vaihtaa työpaikkaan; arvo yli 1 tarkoittaa, että rivimuuttujan veto on vertailu-
muuttujaa suurempi sille, että vastaaja sijoittuu selitettävän muuttujan 1-ryhmään.

Aktiivinen, korkeiden vaatimusten ja hallinnan työ ei siis välttämättä tarkoita vähäisempää sairastelevuutta. Johtamisen oikeudenmukaisuus on yhteydessä vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Henkilökohtaiset epävarmuustekijät ovat jossain määrin ($p=0.059$) yhteydessä vähäisempiin sairauspoissaoloihin koko aineistossa, kun taas työpaikan henkilöstömäärän muutokset – niin lisäykset kuin vähennyksetkin – ovat yhteydessä suurempaan sairauspäivien vetosuhteeseen. Sen sijaan koettu työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus ei ole yhteydessä sairauspoissaoloihin.

Taulukossa 5.2.5 on kuvattu ensin työkyvyn keskiarvot vuosittain ja toiseksi työkyky asteikolla 1–10 vuosina 1990–2013. Vuosittaiset vaihtelut työkyvyssä ovat melko vähäisiä.

Taulukko 5.2.5. Työkyvyn keskiarvot ja työkyky asteikolla 0–10 vuosittain. Työoloaineistot 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013	
Työkyvyn keskiarvo	8,6	8,6	8,6	8,5	8,5	
Keskihajonta	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	
N	3493	2978	4101	4388	4866	
	1990	1997	2003	2008	2013	1990–2013
Työkyky 0–8	45,8	41,1	42,8	44,2	44,8	43,9
Työkyky 9–10	54,2	58,9	57,2	55,8	55,2	56,1
Yht. (%)	100	100	100	100	100	100
Yht. (N)	3493	2978	4101	4388	4866	19826

Johtamisen oikeudenmukaisuus ja se, että työn hallinta on hyvää, ovat lähes poikkeuksetta vahvassa yhteydessä paremmaksi koettuun työkykyyn (Taulukko 5.2.6). Työpaikan epävakaa taloudellinen tilanne sen sijaan on yhteydessä heikompaan työkykyyn.

Taulukossa 5.2.7 on kuvattu tyytyväisyyden muutos vuosina 1997–2013. Tarkastelussa on erittäin tyytyväisten osuus, koska niin suuri osa palkansaajista arvioi tällä mittarilla olevansa työhönsä vähintään tyytyväinen (Sutela & Lehto 2014, 209–210). Niiden vastaajien osuus, jotka ovat erittäin tyytyväisiä työhönsä, on vertailujaksolla vähentynyt jonkin verran. Monimuuttujatarkastelussa työn hallinnan tasapaino suhteessa vaatimuksiin sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat voimakkaasti yhteydessä myös tyytyväisyyteen, kun taas työhön kohdistuvan uhkan tai työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus heikentävät tyytyväisyyttä jonkin verran (Taulukko 5.2.8). Työpaikan henkilöstömäärän kasvaminen on yhteydessä parempaan ja sen väheneminen huonompaan tyytyväisyyteen yhdistetyssä aineistossa, mutta ei erikseen vuosiaineistoissa.

Taulukko 5.2.6. Eri tekijöiden yhteydet työkykyyn. (0=Työkykyarvio 0–8, 1=työkykyarvio 9–10.) Logistinen regressioanalyysi (OR=Odds Ratio). Työoloaineistot 1997–2013.

	1997 (n=2965)		2003 (n=4089)		2008 (n=4365)		2013 (n=4833)		1997–2013	(n=16252)
	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino										
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	1,26	,053	1,22	,052	1,34	,003	1,42	,000	1,33	,000
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	2,28	,000	1,94	,000	1,92	,000	2,48	,000	2,15	,000
Matalat vaatimukset, matala autonomia	1,43	,003	1,71	,000	1,55	,000	1,62	,000	1,60	,000
Korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus										
Korkea	1,50	,000	1,75	,000	1,61	,000	2,02	,000	1,71	,000
Keskitasoinen	1,15	,164	1,23	,012	1,13	,120	1,54	,000	1,25	,000
Matala (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät										
Kyllä	,87	,143	,94	,447	,88	,135	,97	,715	,93	,058
Ei (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla										
Kasvanut	,95	,571	1,16	,059	,90	,170	,85	,036	,96	,276
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1		1	
Vähentynyt	,91	,338	,95	,595	,91	,307	,93	,331	,93	,091
Työpaikan taloudellinen tilanne										
Täysin vakaa (ref.)	1		1		1		1		1	
Jokseenkin vakaa	,94	,469	,91	,244	,83	,009	,82	,009	,87	,000
Epävarma	,88	,306	,85	,122	,73	,003	,68	,000	,77	,000
Nagelkerke R Square	0,15		0,148		0,153		,145		,142	

¹Analyyseissä on lisäksi vakioitu toimiala, koulutustaso, ikä, sukupuoli, henkilöstömäärät toimipaikassa; ja koko aineiston analyysissä vuosi.

Taulukko 5.2.7. Työtyytyväisyys vuosittain (%). Työoloaineistot 1997–2013.

	1997	2003	2008	2013	1997–2013
Vähemmän tai tyytyväinen	69,4	67,3	74,9	72,2	71,2
Erittäin tyytyväinen	30,6	32,7	25,1	27,8	28,8
Yht. (%)	100	100	100	100	100
Yht. (N)	2978	4104	4392	4876	16350

Taulukko 5.2.8. Eri tekijöiden yhteydet työtyytyväisyyteen (0=vähemmän kuin erittäin tyytyväinen, 1=vastaaja on erittäin tyytyväinen työhönsä). Logistinen regressioanalyysi (OR=Odds Ratio). Työoloaineistot 1997–2013.

	1997 (n=2961)		2003 (n=4090)		2008 (n=4366)		2013 (n=4841)		1997–2013 (n=16268)	
	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino										
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	2,89	,000	2,23	,000	2,60	,000	2,43	,000	2,47	,000
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	3,84	,000	3,03	,000	3,94	,000	3,80	,000	3,58	,000
Matalat vaatimukset, matala autonomia	2,16	,000	1,71	,000	1,72	,000	1,67	,000	1,78	,000
Korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus										
Korkea	3,60	,000	3,94	,000	4,56	,000	4,35	,000	4,06	,000
Keskitasoinen	1,95	,000	1,86	,000	2,26	,000	2,18	,000	2,02	,000
Matala (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät										
Kyllä	,86	,140	,94	,515	1,03	,767	,80	,008	,89	,013
Ei (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla										
Kasvanut	1,15	,170	1,29	,002	1,08	,342	,92	,354	1,10	,027
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1		1	
Vähentynyt	0,829	,106	,88	,204	,85	,148	,92	,955	,90	,033
Työpaikan taloudellinen tilanne										
Täysin vakaa (ref.)	1		1		1		1		1	
Jokseenkin vakaa	,83	,045	,66	,000	,62	,000	,69	,000	,70	,000
Epävarma	,77	,061	,58	,000	,55	,000	,51	,000	,58	,000
Nagelkerke R Square	,173		,187		,201		,202		,188	

*Analyysissä on lisäksi vakioitu toimiala, koulutustaso, ikä, sukupuoli, henkilöstömäärät toimipaikassa; ja koko aineiston analyysissä vuosi.

Viimeisenä tuloksellisen henkilöstöjohtamisen indikaattorina tarkastelemme aikomuksia jatkaa työssä vähintään 65-vuotiaaksi. Kuten taulukosta 5.2.9 näemme, enemmistö palkansaajista aikoo jäädä eläkkeelle ennen 65 vuoden ikää. Vuosien 2003 ja 2013 välinen muutos viittaa kuitenkin siihen, että yhä suurempi osa palkansaajista on aikeissa jatkaa työelämässä 65 ikävuoteen saakka.

Taulukko 5.2.9. Eläkkeelle jäämisaikomukset 65-vuotiaana. Työoloaineistot 1990–2013.

	2003	2008	2013	2003–2013
Eläkeaikomus ennen 65 v. ikää	75,8	75,5	68,3	73,4
Arvio eläkeiästä vähintään 65 v.	24,2	24,5	31,7	26,6
Yht. (%)	100	100	100	100
Yht. (N)	1807	2077	1771	5655

Mallissamme johtamisen oikeudenmukaisuus on yhteydessä aikomuksiin jatkaa työssä vähintään 65-vuotiaaksi (Taulukko 5.2.10). Sen sijaan työn hallinnan ja vaatimusten yhteys eläkeaikomuksiin ei ole yhtä selkeä; vain matalat vaatimukset yhdistettynä korkeaan autonomiaan ovat koko aineistossa yhteydessä haluun jatkaa pitkään töissä verrattuna kuormittavaan työtilanteeseen. Epävarmuustekijöistä työpaikan henkilöstömäärän vähentyminen on yhteydessä haluun eläköityä ennen 65 vuoden ikää. Näiden tekijöiden lisäksi aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että etenkin työtyytyväisyydellä tai sen puutteella on selkeä yhteys eläkeaikomuksiin: tyytymättömyys työhön ennustaa varhaista eläköitymistä (von Bonsdorff ym. 2010a; Böckerman & Ilmakunnas 2016). Kaiken kaikkiaan hyvät työolot ovat merkityksellisiä myöhäisen eläkkeelle siirtymisen ja siten myös työurien pituuden kannalta (Järnefelt ym. 2014; ks. myös Järnefelt 2016; Lahelma 2012; Oinas ym. 2016).

Taulukko 5.2.10. Eri tekijöiden yhteydet aikomukseen jatkaa työssä vähintään 65-vuotiaaksi (0=eläkeaikomus alemmalla iällä, 1=aikoo jatkaa 65-vuotiaaksi). Logistinen regressioanalyysi (OR=Odds Ratio). Työoloaineistot 2003–2013.

	2003	(n=1804)	2008	(n=2070)	2013	(n=1758)	2003– 2013	(n=5632)
	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo	OR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino								
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,98	,913	1,11	,509	0,96	,809	1,03	,750
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	1,30	,135	1,30	,089	1,10	,542	1,23	,025
Matalat vaatimukset, matala autonomia	1,03	,852	1,23	,195	1,16	,351	1,13	,176
Korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus								
Korkea	1,19	,234	1,37	,024	1,15	,305	1,24	,009
Keskitasoinen	,86	,291	1,33	,028	1,01	,921	1,07	,369
Matala (ref.)	1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät								
Kyllä	1,27	,091	1,18	,254	,93	,577	1,10	,236
Ei (ref.)	1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla								
Kasvanut	,85	,219	,83	,138	,95	,711	,89	,111
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1	
Vähentynyt	,77	,082	,67	,007	,88	,337	,78	,002
Työpaikan taloudellinen tilanne								
Täysin vakaa (ref.)	1		1		1		1	
Jokseenkin vakaa	1,05	,705	,98	,892	1,05	,707	1,03	,716
Epävarma	0,92	,652	,89	,502	1,03	,871	0,98	,857
Nagelkerke R Square	,053		,046		,046		0,032	

¹Analyyssissä on lisäksi vakioitu toimiala, koulutustaso, ikä, sukupuoli, henkilöstömäärät toimipaikassa; ja koko aineiston analyysissä vuosi.

Tuloksellista henkilöstöjohtamista koskevat havaintomme voisi tiivistää näin: Havaitsimme kaikkiaan, että työn hallinnalla ja vaatimuksilla sekä koetulla oikeudenmukaisella johtamisella on voimakas yhteys

henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuteen eri indikaattoreilla. Työssä ja työpaikalla koettu taloudellisista seikoista johtuva epävarmuus taas jonkin verran heikentävät johtamisen tuloksellisuutta, mutta epävarmuuden yhteydet ovat ehkä hieman heikommat verrattaessa niitä oman työn sisältöä ja työpaikan sosiaalisia suhteita koskeviin tuloksiin. Havaitut yhteydet kootaan vielä yhteenvetotaulukkoon tulosten pohdinnan yhteydessä (luku 5.5).

5.3. Työpaikan taloustilanteen, työn hallinnan sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteydet myöhempään työllisyyteen

Pitkittäistutkimuksissa psykososiaalisten työolojen on havaittu olevan yhteydessä koettuun terveyteen (Rostila 2008). Etenkin kokemukset työpanoksen ja työn palkitsevuuden epätasapainosta lisäävät terveysriskejä pitkällä aikavälillä (Kivimäki ym. 2007).

Otamme nyt edellä kuvatut tekijät eli työpaikan taloudellisen tilanteen kokemisen, työn hallinnan ja vaatimukset sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden pitkittäisen tarkastelun kohteeksi, ja analysoimme niiden kytköksiä tulevaan työuraan ja sairauspoissaolojen tasoon lyhyellä ja pitkällä seuranta-ajanjaksolla sekä erilaisissa taloussuhdanteissa.

Tässä luvussa selitettävänä tekijöinä on yhteenlasketut työttömyyskuukausien lukumäärä sekä työllisyyskuukaudet kyselyä seuraavien kolmen ja kahdeksan vuoden aikana. Kolmen vuoden seurannassa ovat mukana kyselyvuodet 1990, 1997, 2003 ja 2008, ja kahdeksan vuoden seurannassa vuodet 1990, 1997 ja 2003.⁶

Koko aineistoa tarkasteltaessa havaitaan, että korkeat työn vaatimukset yhdistettynä korkeaan hallintaan vähentävät työttömyyspäivien riskiä kolmen vuoden seurannassa verrattuna kuormittavimpaan tilanteeseen eli korkeisiin työn vaatimuksiin yhdistettynä matalaan työn autonomiaan (Taulukko 5.3.1). Myös matalat vaatimukset yhdistettynä korkeaan autonomiaan vähentävät työttömyyden riskiä koko aineistossa. Työn voimavaroista keskitasoisesti koettu johtamisen oikeudenmukaisuus on jossain määrin yhteydessä pienempään työttömyyden riskiin koko aineistossa ($p=0.053$) verrattuna heikkoon oikeudenmukaisuuteen.

Koettu työn epävarmuus on yhteydessä kohonneeseen työttömyyden riskiin kaikkina kyselyvuosina. Sen sijaan henkilöstömäärän muutokset työpaikalla eivät ole yhteydessä työttömyyden riskiin koko aineistossa. Vuoden 2008 vastaajilla henkilöstömäärän kasvu lisäsi työttömyyden riskiä, kun taas vuoden 1990 vastaajilla henkilöstömäärän väheneminen vähensi työttömyyden riskiä verrattuna vastaajiin, joiden työpaikalla henkilöstömäärä oli pysynyt ennallaan.

⁶ Analyysimenetelmänä käytetään negatiivista binomiregressiota, joka ottaa huomioon työttömyys- ja työllisyyskuukausien viikon jakauman. Suurin osa analyysissä mukana olleista vastaajista (81 %) ei ollut lainkaan työttömänä kolmen vuoden seurannan aikana, kun taas 68 % oli töissä yhtäjaksoisesti. Kun selitettävänä muuttujana on työttömyyskuukausien lukumäärä, vakioidaan analyysissä edellisessä luvussa mainittujen taustatietojen lisäksi rekisteritieto siitä, oliko vastaajalla yhtään työttömyyskuukausia kyselyä edeltävänä vuonna vai ei. Tarkastelusta on rajattu pois vastaajat, jotka ovat kuolleet tai jääneet eläkkeelle kyselyvuonna tai ensimmäisenä seurantavuonna. Lisäksi analyysissä on mukana muuttujia, jotka kertoo seuranta-ajan pituuden eli kuinka monta vuotta vastaaja on käytännössä voinut olla työttömänä (ei ole kuollut tai jäänyt eläkkeelle). Rajausmuuttujana käytetty tieto vastaajan pääasiallisesta toiminnasta kunakin vuonna perustuu Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston luokituksiin.

Taulukko 5.3.1. Eri tekijöiden yhteydet työttömyyskuukausien lukumäärään kolmen vuoden seurannassa (RR=Risk Ratio).¹

	1990 (n=3431)		1997 (n=2920)		2003 (n=4016)		2008 (n=4241)		1990– 2008 (n=14608)	
	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino										
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,77	0,196	0,81	0,386	0,54	0,017	0,90	0,555	0,74	0,008
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	0,93	0,649	0,85	0,511	0,69	0,092	0,86	0,404	0,79	0,020
Matalat vaatimukset, matala autonomia	1,08	0,595	1,39	0,151	1,13	0,504	1,02	0,893	1,09	0,350
korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus										
Korkea	0,83	0,129	0,90	0,614	1,06	0,743	1,13	0,481	0,98	0,789
Keskitasoinen	0,83	0,123	0,62	0,018	0,76	0,132	1,06	0,712	0,85	0,053
Matala (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät										
Kyllä	2,93	0,000	4,21	0,000	2,90	0,000	3,14	0,000	2,94	0,000
Ei (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla										
Kasvanut	0,86	0,243	0,78	0,198	0,87	0,409	1,52	0,003	0,97	0,649
Vähentynyt	0,73	0,018	0,80	0,270	0,94	0,718	0,98	0,906	0,89	0,174
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1		1	

¹Analyyseissä on lisäksi vakioitu työpaikan toimiala, henkilöstömäärä, vastaajan koulutustaso, ikä, sukupuoli, oliko työtömänä kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei), ja koko aineiston analyyseissä vuosi.

Korkea työn hallinta yhdistettynä korkeisiin tai mataliin vaatimuksiin oli yhteydessä vähäisempään työttömyyden riskiin koko aineistossa myös kahdeksan vuoden seurannassa verrattuna kuormittavimpaan vähäisen hallinnan ja korkeiden vaatimusten tilanteeseen (Taulukko 5.3.2). Keskitasoisesti koettu johtamisen oikeudenmukaisuus on myös yhteydessä pienempään työttömyyden riskiin koko aineistossa verrattuna heikkoon oikeudenmukaisuuteen.

Koettu työn epävarmuus on johdonmukaisesti yhteydessä korkeampaan työttömyyden riskiin myös kahdeksan vuoden seurannassa. Koko aineistoa tarkastellessa havaitaan, että sekä henkilöstömäärän kasvaminen että vähentyminen työpaikalla ovat yhteydessä vähäisempään työttömyyden riskiin kahdeksan vuoden seurannassa.

Taulukko 5.3.2. Eri tekijöiden yhteydet työttömyyskuukausien lukumäärään kahdeksan vuoden seurannassa (RR=Risk Ratio).¹

	1990	(n=3431)	1997	(n=2920)	2003	(n=4016)	1990–	2003	(n=10367)
	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo	
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino									
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,66	0,008	0,94	0,765	0,70	0,037	0,78	0,012	
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	0,83	0,144	0,76	0,195	0,81	0,164	0,83	0,041	
Matalat vaatimukset, matala autonomia	0,94	0,574	0,98	0,918	1,17	0,242	1,08	0,308	
korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1		
Johtamisen oikeudenmukaisuus									
Korkea	0,91	0,358	0,99	0,935	0,99	0,958	0,94	0,416	
Keskitasoinen	0,85	0,083	0,66	0,012	0,83	0,152	0,81	0,006	
Matala (ref.)	1		1		1		1		
Henkilökohtaiset epävarmuuskijät									
Kyllä	2,51	0,000	2,38	0,000	2,13	0,000	2,29	0,000	
Ei (ref.)	1		1		1		1		
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla									
Kasvanut	0,82	0,046	0,79	0,116	0,91	0,459	0,84	0,016	
Vähentynyt	0,82	0,048	0,76	0,075	0,81	0,098	0,84	0,018	
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1		

¹Analyyseissä on lisäksi vakioitu työpaikan toimiala, henkilöstömäärä, vastaajan koulutustaso, ikä, sukupuoli, oliko työttömänä kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei), ja koko aineiston analyyseissä vuosi.

Taulukossa 5.3.3 selitettävänä muuttujana on työllisyyskuukausien lukumäärä kolmen vuoden seurannassa käännteisenä, eli taulukon tulokset tulkitaan ”työssäolokuukausien puuttumisena”.⁷ Koko aineistossa korkea työn autonomia suojeli työllisyyskuukausien puuttumiselta eli se oli yhteydessä vahvempaan työllisyyteen verrattuna kuormittavaan heikon hallinnan ja korkeiden vaatimusten tilanteeseen. Myös keskitasoinen johtamisen oikeudenmukaisuus jossain määrin suojeli työssäolokuukausien puuttumiselta eli ennusti vahvempaa työuraa (p=0.057). Koettu työn epävarmuus puolestaan oli yhteydessä heikompaan työuraan.

⁷ Kuten edellä todettiin, suurin osa vastaajista (68 %, vuodet 1990–2008) oli yhtäjaksoisesti työllisenä koko kolmen vuoden seurannan ajan. Jotta tässä analyysissä voitiin soveltaa samaa negatiivista binomiregressiota kuin edellä, käännettiin työssäolokuukausien lukumäärä siten, että täydet 36 kuukautta saa arvon nolla, 35 kuukautta saa arvon 1 jne. Selitettävänä tekijänä oli siis työllisyyskuukausien puuttuminen. Myös tästä analyysistä rajattiin pois kyselyvuonna tai ensimmäisenä seurantavuonna kuolleet ja eläköityneet vastaajat sekä käytettiin seuranta-ajan pituudesta kertovaa muuttujaa. Muiden taustamuuttujien ohella analyyseissä vakioitiin rekisteritieto siitä, oliko vastaaja täydet 12 kuukautta töissä kyselyä edeltävänä vuonna vai ei.

Taulukko 5.3.3. Eri tekijöiden yhteydet työssäolokuukausien puuttumiseen kolmen vuoden seurannassa (RR=Risk Ratio).¹

	1990 (n=3431)		1997 (n=2920)		2003 (n=4016)		2008 (n=4241)		1990– 2008	(n= 14608)
	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasa-paino										
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,93	0,555	1,03	0,820	0,74	0,025	0,83	0,299	0,85	0,026
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	0,83	0,063	0,90	0,409	0,66	0,003	0,92	0,579	0,82	0,002
Matalat vaatimukset, matala autonomia	0,98	0,814	1,07	0,650	0,94	0,614	0,91	0,463	0,94	0,286
korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus										
Korkea	0,83	0,034	0,94	0,577	1,22	0,092	0,99	0,956	1,02	0,700
Keskitasoinen	0,88	0,096	0,84	0,125	0,86	0,190	0,98	0,855	0,90	0,057
Matala (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät										
Kyllä	2,00	0,000	1,50	0,000	1,46	0,000	2,09	0,000	1,67	0,000
Ei (ref.)	1		1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla										
Kasvanut	0,89	0,142	0,94	0,546	0,80	0,042	1,16	0,221	0,93	0,160
Vähentynyt	0,87	0,105	0,88	0,273	0,96	0,717	1,07	0,637	0,96	0,487
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1		1	

¹Analyyseissä on lisäksi vakioitu työpaikan toimiala, henkilöstömäärä, vastaajan koulutustaso, ikä, sukupuoli, oliko työssä täydet 12 kuukautta kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei), ja koko aineiston analyyseissä vuosi.

Yhteydet olivat samankaltaisia kahdeksan vuoden seurannassa (Taulukko 5.3.4). Henkilöstömäärän kasvaminen työpaikalla suojeli ”työssäolokuukausien puuttumiselta” eli ennusti vahvempaa työuraa kahdeksan vuoden seurannassa.

Taulukko 5.3.4. Eri tekijöiden yhteydet työssäolokuukausien puuttumiseen kahdeksan vuoden seurannassa (RR=Risk Ratio).¹

	1990 RR	(n=3431) p-arvo	1997 RR	(n=2920) p-arvo	2003 RR	(n=4016) p-arvo	1990– 2003 RR	(n=10367) p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino								
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,91	0,314	0,97	0,785	0,70	0,002	0,85	0,010
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	0,84	0,028	0,87	0,237	0,75	0,011	0,82	0,001
Matalat vaatimukset, matala autonomia	0,95	0,486	0,93	0,509	1,02	0,873	0,97	0,622
Korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus								
Korkea	0,88	0,069	0,97	0,793	1,14	0,179	0,99	0,826
Keskitasoinen	0,91	0,121	0,79	0,014	0,85	0,101	0,85	0,001
Matala (ref.)	1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät								
Kyllä	1,82	0,000	1,29	0,001	1,52	0,000	1,55	0,000
Ei (ref.)	1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla								
Kasvanut	0,94	0,297	0,87	0,131	0,85	0,078	0,88	0,006
Vähentynyt	0,96	0,566	0,89	0,234	0,87	0,175	0,92	0,109
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1	

¹Analyysissä on lisäksi vakioitu työpaikan toimiala, henkilöstömäärä, vastaajan koulutustaso, ikä, sukupuoli, oliko työssä täydet 12 kuukautta kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei), ja koko aineiston analyysissä vuosi.

5.4. Työpaikan taloustilanteen, työn hallinnan sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden yhteydet sairauspoissaoloihin

Otamme tutkimuksessamme tarkasteltavaksi myös sairauspoissaolojen tason lyhyellä ja pitkällä seuranta-ajanjaksolla sekä erilaisissa taloussuhdanteissa. Talouskriisin uhatessa työntekijät reagoivat huonoihin uutisiin monin tavoin. Epävarmuuden kokemukset yleistyvät, mikä voi heikentää työn imun kaltaisia, työn taloudelliseen tuottavuuteen vaikuttavia positiivisia tekijöitä (Saari & Pyöriä 2012; 2015).

Epävarmuus myös lisää työpaikan vaihtoaikkeitä ja vähentää viihtymistä työssä (Saloniemi & Väisänen 2012). Tästä huolimatta sairauspoissaolot eivät tyypillisesti yleisty talouden taantuessa (Blomgren 2016). Laskusuhdanteessa sairauslomalle jäämisen kynnyks saattaa jopa nousta irtisanomisen tai lomautuksen pelossa, vaikka puutteellinen työkyky ei ole sen enempää yksilölle kuin organisaatiollekaan eduksi. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että sairauspoissaolot voivat lisääntyä vaikka työolosuhteet paranisivat

(Siukola ym. 2011). Toisaalta talouden taantuessa henkilöstövähennysten seuraukset voivat olla riski työpaikkansa säilyttäneiden terveydelle. Henkilöstövähennysten on havaittu heikentävän työhön jäävien terveyttä (Kivimäki ym. 2000).

Analyyssissämme selitettävänä tekijänä ovat Kelan rekisteristä saadut tiedot pitkistä sairauspoissaoloista. Sairauspäivärahaa maksetaan yhdeksän arkipäivän jälkeen joko ansiotuloihin tai edeltävään etuuteen perustuen tai vähimmäismääräisenä (ks. Blomgren 2016). Aineistossa sairauspoissaolotiedot on saatavilla vain vuoden 1997 kyselystä lähtien. Kolmen vuoden seurannassa ovat siten mukana kyselyvuodet 1997, 2003 ja 2008 ja kahdeksan vuoden seurannassa vastaajat vuosilta 1997 ja 2003.⁸

Taulukosta 5.4.1 havaitaan, että matalat työn vaatimukset yhdistettynä korkeaan tai matalaan autonomiaan suojasivat sairauspoissaoloilta kolmen vuoden seurannassa. Kahdeksan vuoden seurannassa myös aktiivinen työ eli korkeat vaatimukset yhdistettynä korkeaan hallintaan oli yhteydessä pienempään sairauspäivien riskiin verrattuna kuormittavaan työhön (Taulukko 5.4.2). Johtamisen oikeudenmukaisuus oli yhteydessä pienempään sairauspäivien riskiin kolmen mutta ei kahdeksan vuoden seurannassa.

Taloudellisesta epävarmuudesta kertovat tekijät – henkilökohtaisten uhkien kokeminen, työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus ja henkilöstömäärän muutokset työpaikalla – eivät olleet yhteydessä sairauspoissaoloihin seuraavan kolmen tai kahdeksan vuoden aikana koko aineistoa tarkastellessa.

⁸ Kuten edellisessä luvussa, analyysimenetelmänä käytettiin negatiivista binomiregressiota, joka ottaa huomioon sairauspäivien vinon jakauman. Tarkastelusta on rajattu pois vastaajat, jotka ovat kuolleet tai jääneet eläkkeelle kyselyvuonna tai ensimmäisenä seurantavuonna. Lisäksi analyysissä on mukana muuttuja, joka kertoo seuranta-ajan pituuden; eli kuinka monta vuotta vastaaja on käytännössä voinut saada sairauspäivärahaa (ei ole kuollut tai eläköitynyt koko-aikaisesti). Analyysissä kontrolloitiin edellisessä luvussa mainittujen taustatietojen lisäksi se, onko vastaajalla ollut sairauspäiviä kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei, rekisteritieto), ja onko hänellä jokin krooninen sairaus (kyllä/ei, kyselytieto).

Taulukko 5.4.1. Eri tekijöiden yhteydet sairauspoissaolopäivien lukumäärään kolmen vuoden seurannassa (RR=Risk Ratio).¹

	1997 RR	(n=2915) p-arvo	2003 RR	(n=4015) p-arvo	2008 RR	(n=4240) p-arvo	1997–2008 RR	(n=11170) p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino								
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,88	0,548	0,66	0,013	0,98	0,876	0,84	0,101
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	1,00	0,996	0,53	0,000	0,88	0,422	0,77	0,009
Matalat vaatimukset, matala autonomia	1,27	0,221	0,55	0,000	0,75	0,065	0,80	0,019
korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus								
Korkea	0,84	0,375	0,96	0,796	0,69	0,015	0,81	0,026
Keskitasoinen	0,93	0,684	0,85	0,219	0,71	0,009	0,79	0,009
Matala (ref.)	1		1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuuskijät								
Kyllä	0,94	0,678	0,87	0,273	1,00	0,983	0,89	0,175
Ei (ref.)	1		1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla								
Kasvanut	0,83	0,250	1,13	0,342	1,01	0,926	1,00	0,999
Vähentynyt	1,11	0,585	1,32	0,034	1,02	0,892	1,13	0,159
Ennallaan (ref.)	1		1		1		1	
Työpaikan taloudellinen tilanne								
Hieman epävarma tai hyvin epävarma	0,98	0,922	1,20	0,275	1,10	0,535	1,11	0,311
Jokseenkin vakaa ja turvattu	1,02	0,918	0,93	0,555	1,16	0,206	1,04	0,606
Täysin vakaa ja turvattu (ref.)	1		1		1		1	

¹Analyyssissä on lisäksi vakioitu työpaikan toimiala, henkilöstömäärä, vastaajan koulutustaso, ikä, sukupuoli, krooninen sairaus (kyllä/ei), oliko sairauspoissaoloja kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei), ja koko aineiston analyyssissä vuosi.

Taulukko 5.4.2. Eri tekijöiden yhteydet sairauspoissaolopäivien lukumäärään kahdeksan vuoden seurannassa (RR=Risk Ratio).¹

	1997	(n=2915)	2003	(n=4015)	1997– 2003	(n=6930)
	RR	p-arvo	RR	p-arvo	RR	p-arvo
Työn vaatimusten ja hallinnan tasa-paino						
Korkeat vaatimukset, korkea autonomia	0,89	0,430	0,76	0,038	0,80	0,027
Matalat vaatimukset, korkea autonomia	0,85	0,315	0,73	0,008	0,78	0,015
Matalat vaatimukset, malata autonomia	1,18	0,267	0,71	0,002	0,90	0,265
korkeat vaatimukset, matala autonomia (ref.)	1		1		1	
Johtamisen oikeudenmukaisuus						
Korkea	0,93	0,628	0,90	0,334	0,91	0,282
Keskitasoinen	0,96	0,732	0,85	0,109	0,87	0,098
Matala (ref.)	1		1		1	
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät						
Kyllä	1,08	0,509	1,04	0,665	1,04	0,608
Ei (ref.)	1		1		1	
Henkilöstömäärän kehitys työpaikalla						
Kasvanut	0,89	0,323	1,11	0,280	1,03	0,689
Vähentynyt	1,06	0,669	1,05	0,641	1,06	0,520
Ennallaan (ref.)	1		1		1	
Työpaikan taloudellinen tilanne						
Epävarma	1,06	0,747	1,30	0,031	1,19	0,090
Jokseenkin vakaa	1,02	0,891	0,99	0,882	1,00	0,957
Täysin vakaa (ref.)	1		1		1	

¹Analyyseissä on lisäksi vakioitu työpaikan toimiala, henkilöstömäärä, vastaajan koulutustaso, ikä, sukupuoli, krooninen sairaus (kyllä/ei), oliko sairauspoissaoloja kyselyä edeltävänä vuonna (kyllä/ei), ja koko aineiston analyyseissä vuosi.

5.5. Tulosten pohdinta: miten talouskriisit, työolot, tulokellinen henkilöstöjohtaminen, työllisyyskehitys ja sairauspoissaolot kytkeytyvät toisiinsa?

Suomalaisen työelämän laadussa ja työoloissa on paljon myönteisiä kehityssuuntia, jotka ovat jääneet kielteisten uutisten varjoon. Vaikka kiire ja aikapaineet sekä työn organisoinnin muutokset, kuten henkilöstön vähentäminen, aiheuttavat stressiä ja epävarmuutta, tässä hankkeessa hyödyntämämme työolotutkimusten tulokset ovat monilta osin myönteisiä.

Työolotutkimusten mukaan suomalaispalkansaajat ovat yhä paremmin koulutettuja ja yhä useammalla on mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöihin ja työaikoihin. Palkansaajat ovat myös aikaisempaa tyytyväisempiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa, ammattitaitonsa arvostukseen, mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisönsä ja esimiehensä toimintaan sekä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin. (Sutela & Lehto 2014, 17, 210; ks. myös Mustosmäki 2017; Ojala ym. 2017; Pyöriä 2017.)

Viimeisimmän finanssikriisin oloissa työhön liittyvä epävarmuus, etenkin työttömyyden pelko on kuitenkin kasvanut. Samanaikaisesti kun talous taantuu, useimpien työorganisaatioiden resurssit toimintansa kehittämiseksi heikkenevät, mikä kasvattaa epävarmuutta ja kuormittaa työntekijöitä. (Kauppinen ym. 2013.) Toistaiseksi ei ole paljoa tutkimusta siitä, onko näillä seikoilla kasautuvaa kielteistä yhteyttä työorganisaatioiden taloudelliseen asemaan.

Olemme etsineet työoloaineistoilla ja niihin kytketyillä rekisteriseurannoilla vastauksia siihen, mihin tekijöihin työorganisaatioiden tulisi erityisesti kiinnittää huomiota talouskriisin oloissa, jottei syntyisi negatiivista niukkenevien resurssien ja heikkenevän työhyvinvoinnin kehää. Olemme tavoitelleet uutta tietoa siitä, ovatko 1990- ja 2000-lukujen talouskriiseissä työhyvinvointiin panostaneiden organisaatioiden työntekijöiden työurat vakaampia kuin muissa organisaatioissa. Voidaanko siis hyvillä työoloilla ehkäistä laman aiheuttamaa työpaikkojen vähentymisen kierrettä?

Olemme samalla pyrkineet vastaamaan kysymykseen, mitä työolotekijöitä organisaatioiden kannattaisi vahvistaa erityisesti laman oloissa. Työoloaineistojen aikasarjapisteet ovat tuoneet vertailukohdan sille, millä tavoin juuri finanssikriisit ovat yhteydessä työurien vakauteen ja sairauspoissaoloihin sekä sille, mikä on työyhteisön puskuritekijöiden rooli erilaisissa taloustilanteissa.

Taulukkoon 5.5.1 on koottu poikkileikkausasetelmalla löydettyjä työn epävarmuutta puskuroida tekijöitä. Suojaavat tekijät, työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino sekä johtamisen oikeudenmukaisuus olivat tulostemme mukaan yhteydessä parempia työoloja ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta kuvaaviin mittareihin lähes kaikilla vastemuuttujilla tarkasteltuna. Nämä yhteydet näkyivät vahvoina aineiston edustamissa erilaisissa taloussuhdanteissa.

Taloudellisesta epävarmuudesta kertovat tekijät eivät kuitenkaan juuri olleet yhteydessä tarkastelemiimme hyvinvoinnin mittareihin, etenkin vuonna 2008 kyselyyn vastanneilla. Ainoastaan henkilökohtaisesti koettu työn epävarmuus ja työpaikan taloudellinen epävarmuus olivat yhteydessä haluun vaihtaa työpaikkaa vuonna 2008 vastanneilla. Lisäksi työpaikan taloudellinen epävarmuus oli yhteydessä huonommaksi koettuihin työkykyyn ja työtyytyväisyyteen, ja työpaikan henkilöstövähennykset taas vähensivät aikeita jatkaa töissä vähintään 65-vuotiaaksi.

Vuosina 1997, 2003 ja 2013 epävarmuudesta kertovat tekijät olivat hieman yleisemmin yhteydessä hyvinvoinnin mittareihin kuin vuonna 2008. Esimerkiksi henkilöstömäärän väheneminen työpaikalla oli yhteydessä suurempaan sairauspoissaolorisktiin vuosina 1997, 2003 ja 2013, mutta vastaavaa yhteyttä ei ollut vuonna 2008.

Taulukko 5.5.1. Yhteenveto poikkileikkausanalysien tuloksista eli henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden indikaattoreista.

	Halu vaihtaa työpaikkaa	Sairauspoissaolot	Työkyky	Työtyytyväisyys	Aikoo jatkaa töissä väh. 65 v.
Kyselyvuosi 2008					
Puskuroivat tekijät					
Työn hallinnan ja vaatimusten tasapaino	vähentää vaihtoaikkeitä	vähentää poissaoloja (vain jos matalat vaatimukset)	vahvistaa työkykyä	vahvistaa työtyytyväisyyttä	ei yhteyttä
Johtamisen oikeudenmukaisuus	vähentää vaihtoaikkeitä	vähentää poissaoloja	vahvistaa työkykyä	vahvistaa työtyytyväisyyttä	lisää jatkoaikkeitä
Taloudellinen epävarmuus					
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät	lisää vaihtoaikkeitä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Henkilöstömäärän väheneminen työpaikalla	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	vähentää jatkoaikkeitä
Henkilöstömäärän kasvaminen työpaikalla	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Työpaikan taloudellinen epävarmuus	lisää vaihtoaikkeitä	ei yhteyttä	heikentää työkykyä	heikentää työtyytyväisyyttä	ei yhteyttä
Kyselyvuodet 1997, 2003, 2013					
Puskuroivat tekijät					
Työn hallinnan ja vaatimusten tasapaino	vähentää vaihtoaikkeitä	vähentää poissaoloja (vain jos matalat vaatimukset)	vahvistaa työkykyä	vahvistaa työtyytyväisyyttä	ei yhteyttä
Johtamisen oikeudenmukaisuus	vähentää vaihtoaikkeitä	vähentää poissaoloja	vahvistaa työkykyä	vahvistaa työtyytyväisyyttä	ei yhteyttä
Taloudellinen epävarmuus					
Henkilökohtaiset epävarmuustekijät	lisää vaihtoaikkeitä	ei yhteyttä	ei yhteyttä	heikentää työtyytyväisyyttä (2013)	ei yhteyttä
Henkilöstömäärän väheneminen työpaikalla	lisää vaihtoaikkeitä (2013)	lisää poissaoloja	ei yhteyttä	ei yhteyttä	ei yhteyttä
Henkilöstömäärän kasvaminen työpaikalla	ei yhteyttä	lisää poissaoloja (2003)	heikentää työkykyä (2013)	vahvistaa työtyytyväisyyttä (2003)	ei yhteyttä
Työpaikan taloudellinen epävarmuus	lisää vaihtoaikkeitä (1997, 2013)	ei yhteyttä	heikentää työkykyä (2013)	heikentää työtyytyväisyyttä	ei yhteyttä

Rekisteriseurannassa tarkastelimme samojen suojaavien työolojen ja koetun taloudellisen epävarmuuden yhteyttä vastaajien työllisyys- ja työttömyyskuukausiin sekä sairauspoissaoloihin kolmen ja kahdeksan vuoden seurannassa. Näissä analyyseissa voitiin kontrolloida kyselyä edeltävä tilanne kunkin vastemuuttajan osalta.

Seuranta-aineistossa suojaavien tekijöiden yhteydet vastemuuttajiin eivät olleet yhtä johdonmukaisia kuin poikkileikkausasetelmassa (Taulukko 5.5.2). Työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino oli yhteydessä pienempään työttömyysriskiin erityisesti taloudellisesti vakaina vuosina. Henkilökohtaisesti koettu työn epävarmuus oli yhteydessä heikompaan työuraan työttömyys- ja työllisyyskuukausina mitattuna taloussuhdanteista riippumatta. Henkilökohtainen epävarmuus ei kuitenkaan ollut yhteydessä sairauspäivien määrään. Toisaalta työpaikan henkilöstövähennykset ja työpaikan epävarma taloudellinen tilanne olivat yhteydessä suurempaan sairauspäivien riskiin vuoden 2003 vastaajilla.

Työpaikan henkilöstömäärän muutokset, sekä sen kasvu että väheneminen, olivat vuoden 1990 jälkeen yhteydessä pienempään työttömyysriskiin verrattuna tilanteeseen, jossa muutoksia henkilöstömäärässä ei ollut. Henkilöstömäärän vähentymisen yhteys pienempään työttömyysriskiin voi kertoa siitä, että vastaaja on itse jo selvinnyt tällaisista vähennyksistä eikä hänen työpaikkansa ole enää uhattuna. Yksittäisen vastaajan kannalta tilanne voi siis näyttäytyä erilaisena kuin jos tarkasteltaisiin yhteyksiä koko työpaikan tasolla. Toisaalta työpaikan henkilöstömäärän kasvu lisäsi vastaajien työttömyyden riskiä vuoden 2008 jälkeen kolmen vuoden seurannassa.

Taulukko 5.5.2. Yhteenveto rekisteriseurannan tuloksista.

	Työttömyys- kuukaudet 3 v. / 8 v.	Työllisyyskuukausien puuttuminen 3 v. / 8 v.	Sairauspoissaolot 3 v. / 8 v.
Kyselyvuodet 1990, 2008			
Puskuroivat tekijät			
Työn hallinnan ja vaatimusten ta- sapaino	ei yhteyttä / vähentävä yhteys (1990)	ei yhteyttä / vähentävä yhteys (1990)	ei yhteyttä / .
Johtamisen oikeudenmukaisuus	ei yhteyttä / ei yhteyttä	vähentävä yhteys (1990) / ei yhteyttä	vähentävä yhteys (2008) / .
Taloudellinen epävarmuus			
Henkilökohtaiset epävarmuusteki- jät	lisäävä yhteys / lisäävä yhteys	lisäävä yhteys / lisäävä yhteys	ei yhteyttä / .
Henkilöstömäärän väheneminen työpaikalla	vähentävä yhteys. (1990) / vähentävä yhteys (1990)	ei yhteyttä / ei yhteyttä	ei yhteyttä / .
Henkilöstömäärän kasvaminen työpaikalla	lisäävä yhteys (2008) / vähentävä yhteys (1990)	ei yhteyttä / ei yhteyttä	ei yhteyttä / .
Työpaikan taloudellinen epävar- muus	ei mukana	ei mukana	ei yhteyttä / .
Kyselyvuodet 1997, 2003			
Puskuroivat tekijät			
Työn hallinnan ja vaatimusten ta- sapaino	vähentävä yhteys (2003) / vähentävä yhteys. (2003)	vähentävä yhteys (2003) / vähentävä yhteys (2003)	vähentävä yhteys (2003) / vähentävä yhteys (2003)
Johtamisen oikeudenmukaisuus	vähentävä yhteys (1997) / vähentävä yhteys (1997)	ei yhteyttä / vähentävä yhteys (1997)	ei yhteyttä / ei yh- teyttä
Taloudellinen epävarmuus			
Henkilökohtaiset epävarmuusteki- jät	lisäävä yhteys / lisäävä yh- teys	lisäävä yhteys / lisäävä yhteys (2003)	ei yhteyttä / ei yh- teyttä
Henkilöstömäärän väheneminen työpaikalla	ei yhteyttä / ei yhteyttä	ei yhteyttä / ei yhteyttä	lisäävä yhteys (2003) / ei yhteyttä
Henkilöstömäärän kasvaminen työpaikalla	ei yhteyttä / ei yhteyttä	vähentävä yhteys (2003) / ei yhteyttä	ei yhteyttä / ei yh- teyttä
Työpaikan taloudellinen epävar- muus	ei mukana	ei mukana	ei yhteyttä / lisäävä yhteys(2003)

5.6. *Analyysin rajoitukset ja jatkotutkimuskysymykset*

Edeltävän analyysin vahvuuksia ovat laajat palkansaajaväestöä edustavat aineistot ja yhdenmukaiset kysymykset kolmelta eri vuosikymmeneltä sekä niihin yhdistetyt kattavat rekisteritiedot kyselyitä edeltävältä ja niiden jälkeiseltä ajalta. Kaikkien työoloaineistojen vastausprosentit ovat olleet korkeita.

Asetelmaan liittyy myös heikkouksia, jotka on syytä pitää mielessä tuloksia tulkitessa. Poikkileikkausasetelmaan perustuvissa analyyseissa aineistona on vastaajien omat arviot sekä työpaikasta, työoloista että hyvinvoinnistaan, mikä erityisesti heikentää mahdollisuutta tehdä päätelmiä syy–seuraussuhteista. Esimerkiksi johtamisen oikeudenmukaisuutta ja muita työpaikkaa kuvaavia tekijöitä mitatessa tulosten luotettavuutta parantaisi se, jos saatavilla olisi usean henkilön arviot kultakin työpaikalta. Analyysissä voitiin kuitenkin kontrolloida useita yksilö- ja työpaikkatason tekijöitä. Rekisteriseurantaan perustuvassa analyysissä voitiin lisäksi ottaa huomioon vastaajien työ- ja sairauspoissaolot kyselyä edeltävältä ajalta, ja seurata vastaajien tilannetta jopa kahdeksan vuoden ajan. Tästä huolimatta on mahdollista, että jokin ei-havaittu tekijä selittää sekä esimerkiksi johtamisen oikeudenmukaisuuden kokemusta että myöhempää työuraa tai sairauspoissaoloja.

Kyselyvuosien 1990 ja 2008 jälkeiset seurantajaksot edustivat tässä raportissa talouskriisin aikoja, kun taas vuodet 1997, 2003 ja 2013 toimivat näille vertailukohtina. Täytyy huomata, että vuosien 1990 ja 2008 kyselyt toteutettiin juuri ennen näitä aikasarjapisteitä seuranneita talouskriisejä. Etenkin pelkkiin kyselytietoihin perustuvissa analyyseissä sekä selittävät että selitettävät tekijät on siis mitattu ennen varsinaisen taloudellisen epävarmuuden alkamista.

Rekisteriseurantaan perustuvissa analyyseissä puolestaan ei voitu tietää, ketkä vastaajista pysyivät samalla työpaikalla seurannan aikana. Tämä voi heikentää havaittuja yhteyksiä tutkittujen tekijöiden välillä verrattuna tutkimuksiin, joissa esimerkiksi sairauspoissaolotiedot on saatu työnantajan rekisteristä, ja joissa on seurattu vain samoissa työpaikoissa pysyviä vastaajia.

Jatkotutkimuksissa olisi syytä tarkastella lähemmin, kertooko havaitsemamme työn vaatimusten ja hallinnan tasapainon negatiivinen yhteys työttömyyteen näiden tekijöiden suojaavasta vaikutuksesta vai kertooko tämä siitä, että niissä ammateissa, tehtävissä tai henkilöillä, joilla työn hallinta on hyvä, myös työllisyystilanne on parempi, vaikka toimiala ja koulutus onkin vakioitu. Entä onko mahdollista, että työn hallintaa parantamalla suojeltaisiin ihmisiä työttömyydeltä? Voisiko tämänkaltainen suojaava vaikutus perustua siihen, että kokemus työn hallinnasta auttaisi myös omalla työuralla eteenpäin?

Jatkotutkimuksissa olisi toisin sanoen tarpeen perehtyä tarkemmin siihen mekanismiin, jolla oletetaan työn hallinnan ja johtamisen oikeudenmukaisuuden olevan yhteydessä myöhempään työhönsä. Sairauspoissaolojen osalta keskeisinä mekanismeina pidetään esimerkiksi suurempaa stressiä ja huonoja elintapoja (kokemus epäoikeudenmukaisuudesta voi esimerkiksi lisätä henkistä kuormitusta ja alkoholinkäyttöä). Tästä voidaan johtaa hypoteesi, jonka mukaan myös työuran vakauden ja työttömyysriskin suhteen vaikutus kulkisi osittain terveyden kautta.

6. Havainnot ja suositukset

Tilastokeskuksen yhdistetty työntekijä–työnantaja-aineisto (FLEED)

- Yksityisellä sektorilla palkansaajien työurien vakaus on kasvanut vuosina 1990–2012 työssäolo-kuukausien keskiarvona mitattuna
- Vuosien 2007 ja 2012 välisenä aikana – finanssikriisistä ja siitä seuranneesta taantumasta huolimatta – noin neljä viidestä yksityisen sektorin palkansaajasta sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle työuralle
- Taloussuhdanteesta riippuen 20–45 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista sijoittui heikkenevälle työuralle vuosista 1990, 2000 ja 2007 aloitettujen viiden vuoden seurantajaksojen aikana
- Heikkenevällä uralla oli vuosien 2000 ja 2007 jälkeisissä seurannoissa huomattavasti vähemmän palkansaajia kuin 1990-luvun laman yhteydessä
- Koulutus kannattaa: uuden tutkinnon suorittaminen on tyypillisesti vahvistuvan urapolun taustalla.

Tutkimuksen ensimmäisessä analyysiosassa tarkastelimme työurien kehityspolkuja liikevaihdoltaan erityyppisissä yksityisen sektorin toimipaikoissa. Tulostemme mukaan työurien vakaus on kasvanut 1990-luvulta 2010-luvulle tultaessa. Tämä pätee riippumatta siitä, onko kyseessä liikevaihdoltaan stabiili, vaihteleva, kasvava vai laskeva yritys.

Huomionarvoista on, että viimeisimmän taantuman oloissa, analyysissämme vuosina 2007–2012, enemmistö eli 76–86 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista sijoittui joko vakaalle tai vahvistuvalle työuralle, siinä missä huonoimmillaan vain neljännes työntekijöistä ajautui heikkenevälle urapolulle. Vakain asema oli niillä palkansaajilla, jotka työskentelivät liikevaihdoltaan stabiileilla toimipaikoilla. Tyypillisimmin vahvistuvan työuran taustalla vaikutti uuden tutkinnon suorittaminen. Tulostemme perusteella uuteen tutkintoon johtava koulutus näyttäytyy taantuman tai rakennemuutoksen oloissa suositeltavana väylänä parantaa yksilöiden työmarkkinakelpoisuutta. Vahvistuvien työurien ryhmää voidaan pitää erityisen kriittisenä talouskriisin aikana.

Vaikka koulutuksen kokonaistaloudellisten hyötyjen arviointi on vaikeaa, sitä yleensä pidetään kannattavana investointina, joka kasvattaa sekä yksilön että koko kansakunnan sosiaalista pääomaa. Koulutuksen etuna on joustavuus. Toisin kuin yritystuet tai alueelliset tukitoimet, jotka ovat lyhytkestoisia ja paikallisia, koulutuksen hyöty ei ole sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Oikein kohdennettu ja laadukas koulutus paitsi parantaa yksilön työllistymismahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla myös hyödyttää työnantajia, kun tarjolla on aikaisempaa osaavampaa työvoimaa.

Tutkimus osoittaa, että taloussuhdanteista riippumatta hyvin erilaiset kehityspolut ovat mahdollisia niin yksilö- kuin yritystasollakin. Lähitulevaisuudessa työpaikkatason oppiminen korostuu ja siitä muodostuu organisaatioille entistäkin tärkeämpi menestyksen edellytys. Tähän kehitykseen vaikuttaa ammattikoulutus uudistus, jonka myötä ammattiin opiskelu, opitun näyttö ja osaamisen arviointi siirtyvät yhä enemmän työpaikoille. Toisaalta tämä voidaan nähdä myös uhkana, sillä nimenomaan siirrettävillä ja yleisillä taidoilla on tärkeä merkitys työvoiman joustavuuden kannalta suhdanteiden vaihdeltaessa. Muutoksesta näyttää tulleen pysyvä ilmiö, samoin sen hallinnan tarpeesta.

Tilastokeskuksen työoloaineistot ja niihin linkitetty rekisteriseuranta

- Oikeudenmukainen johtaminen pienentää sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläkeaikoiden riskiä
- Oikeudenmukainen johtaminen on yhteydessä keskimääräistä vähäisempiin työpaikan vaihtoi-keisiin
- Kun työn hallinta ja vaatimukset sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat kunnossa, työkyky samoin kuin työtyytyväisyys koetaan keskimääräistä paremmiksi
- Työhön liittyvä epävarmuuden kokemus ruokkii ongelmia niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin.

Tässä tutkimuksen toisessa analyysiosassa tarkastelimme työolojen yhteyttä tulokselliseen henkilöstöjohtamiseen, työuriin ja sairauspoissaoloihin kaikilla palkansaajilla. Tulosten mukaan työn hallinnan ja vaatimusten tasapaino sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat keskeisimpiä työuran vakauteen vaikuttavia tekijöitä niin taloudellisesti hyvinä kuin huonoinakin aikoina.

Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta on yhteydessä keskimääräistä vähäisempiin sairauspoissaoloihin ja aikomuksiin jatkaa työssä vähintään 65-vuotiaaksi saakka. Oikeudenmukainen johtaminen on lisäksi yhteydessä keskimääräistä vähäisempiin työpaikan vaihtoi-keisiin. Silloin kun työn hallinta ja vaatimukset sekä johtamisen oikeudenmukaisuus ovat hyvällä tasolla, myös työkyky samoin kuin työtyytyväisyys koetaan keskimääräistä paremmiksi. Toisin sanoen johtamisen oikeudenmukaisuus on yhteydessä useisiin keskeisiin hyvän työn piirteisiin.

Kielteisistä työn piirteistä etenkin epävarmuuden kokemus ruokkii ongelmia. Työn menettämisen pelko ja henkilöstömäärän muutokset ovat yhteydessä työpaikan vaihtoi-keisiin ja sairauspoissaoloriskiin. Lisäksi työpaikan epävakaa taloudellinen tilanne on yhteydessä keskimääräistä heikompaan työkykyyn ja henkilöstömäärän vähenemiseen ennenaikaiseen eläköitymishaluun. Paradoksi on, että subjektiivisesti koettu epävarmuus on työelämässä lisääntynyt, vaikka työurat ovat objektiivisesti ottaen vakautuneet. Epävarmuuden hallitsemiseksi työpaikoilla pitäisi kehittää aikaisempaa läpinäkyvämpää ja ajantasaista tiedotamista organisaatiota koskevista muutoksista.

Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeä työpaikkatason ongelmia ennaltaehkäisevä ja lieventävä tekijä, jonka merkitys korostuu etenkin organisaation toimintaedellytysten muuttuessa taloudellisesti epävarmoina aikoina. Eriyistä huomiota tulisi kiinnittää uramahdollisuuksien tukemiseen ja perheen ja työn yhteensovittamiseen, jotta epävakaita urapolkuja voitaisiin saada vahvistuviksi ja vakaisiksi. Tämä edellyttää yhteistyötä työorganisaatioiden sisäisen kehittämistyön ja työmarkkinoiden dynamiikkaan vaikuttavien toimintaohjelmien ja julkisten palvelujen välillä.

Kirjallisuus

- Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2016) *Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus*. Helsinki: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 20/2016.
- Alasoini, Tuomo (2011) Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 54(1): 32–41.
- Alasoini, Tuomo (2016) Hallituksen työelämäreformi ja hyvä työelämän laatu. *Talous & Yhteiskunta* 44(1): 18–22.
- Alasoini, Tuomo ym. (2016) *Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä. Työelämäbrändiryhmän raportti*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 42/2016.
- Anttila, Timo & Hartikainen, Armi & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2010) *Työelämän laatu ja laadun arviointi*. Jyväskylän yliopisto: Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksen julkaisu 82.
- Asplund, Rita & Maliranta, Mika (2005) Koulutus talouskasvun kiihdyttäjänä – myytti vai fakta? Teoksessa Ari Hyytinen & Petri Rouvinen (toim.): *Mistä talouskasvu syntyy?* Helsinki: ETLA B214, 89–110.
- Asplund, Rita & Vanhala, Pekka (2016) *Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut. Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, työ ja yrittäjyys 22/2016.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309–328.
- Blomberg, Helena & Hannikainen, Matti & Kettunen, Pauli toim. (2003) *Lamakirja – näkökulmia 1990-luvun talouskriisiin ja sen historiallisiin konteksteihin*. Turku: Kirja-Aurora.
- Blomgren, Jenni (2016) Pitkät sairauspoissaolot työikäisillä naisilla ja miehillä. Sairauspäivärahan saajat 1996–2015. *Yhteiskuntapolitiikka* 81(6): 681–691.
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari toim. (2009) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- von Bonsdorff, Monika, E. & Huuhtanen, Pekka & Tuomi, Kaija & Seitsamo, Jorma (2010a) Predictors of Employees' Early Retirement Intentions: An 11-year Longitudinal Study. *Occupational Medicine* 60(2): 94–100.
- von Bonsdorff, Monika E. & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma & Janhonen, Minna & Husman, Päivi (2010b) Employee Well-being, Early Retirement Intentions, and Company Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52(12): 1255–1261.
- Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2016) Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.): *Työolat ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 149–173.

- Cheng, Ting & Huang, Guo-hua & Lee, Cynthia & Ren, Xiaopeng (2012) Longitudinal Effects of Job Insecurity on Employee Outcomes: The Moderating Role of Emotional Intelligence and the Leader-Member Exchange. *Asia Pacific Journal of Management* 29(3): 709–728.
- Chew, Janet & Chan, Christopher C.A. (2008) Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay. *International Journal of Manpower* 29(6): 503–522.
- Doogan, Kevin (2009) *New Capitalism? The Transformation of Work*. Oxford: Polity Press.
- Elovainio, Marko ym. (2010) Does Organisational Justice Protect from Sickness Absence Following a Major Life Event? A Finnish Public Sector Study. *Journal of Epidemiology & Community Health* 64(5): 470–472.
- Fey, Carl F. & Morgulis-Yakushev, Sergey & Park, Hyeon J. & Björkman, Ingmar (2009) Opening the Black Box of the Relationship between HRM Practices and Firm Performance: A Comparison of MNE subsidiaries in the USA, Finland, and Russia. *Journal of International Business Studies* 40(4): 690–712.
- Fransson, Eleonor I. ym. (2012) Comparison of Alternative Versions of the Job Demand-Control Scales in 17 European Cohort Studies: The IPD-Work Consortium. *BMC Public Health*. <https://bmcpubli-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-62> (viitattu 27.6.2017).
- Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. New Jersey–Oxfordshire: Princeton University Press.
- Grönqvist, Charlotta & Kinnunen, Helvi (2009) *Taantuman vaikutus työvoiman tarjontaan: 1990-luvun kokeimuksia*. Helsinki: Suomen Pankki, BoF Online 1/2009. <https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/8512/160991.pdf?sequence=1> (viitattu 7.8.2017).
- Hakanen, Jari (2005) Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 19(1): 49–70.
- Hakanen, Jari (2011) *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harney, Brian & Jordan, Claire (2008) Unlocking the Black Box: Line Managers and HRM-Performance in a Call Centre Context. *International Journal of Productivity and Performance management* 57(4): 275–296.
- Harter, James K. & Schmidt, Frank L. & Keyes, Corey L.M. (2003) Well-being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. Teoksessa Corey L.M. Keyes & Jonathan Haidt (toim.): *Flourishing: The positive Person and the Good Life*. Washington D.C, American Psychological Association, 205–224.
- Head, Jenny ym. (2007) Effort-Reward Imbalance and Relational Injustice at Work Predict Sickness Absence: The Whitehall II Study. *Journal of Psychosomatic Research* 63(4): 433–440.
- Heponiemi, Tarja ym. (2010) Association of Contractual and Subjective Job Insecurity with Sickness Presenteeism among Public Sector Employees. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(8): 830–835.

- Häusser, Jan Alexander & Mojzisch, Andreas & Niesel, Miriam & Schulz-Hardt, Stefan (2010) Ten Years On: A Review of Recent Research on the Job Demand-Control(-Support) Model and Psychological Well-being. *Work & Stress* 24(1): 1–35.
- Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2014) Kohtalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät: Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden kiinnittyminen työmarkkinoille. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 110(4): 492–515.
- Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2016) *Työura katkolla – henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen*. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 92/2016.
- Jones, Bobby L. & Nagin, Daniel S. & Roeder, Kathryn (2001) A SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories. *Sociological Methods & Research* 29(3): 374–393.
- Jonung, Lars & Kiander, Jaakko & Vartia, Pentti toim. (2009) *The Great Financial Crisis in Finland and Sweden. The Nordic Experience of Financial Liberalization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo (2014) *Työolot ja eläkeajatuksot 2013*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 08/2014.
- Järnefelt, Noora toim. (2016) *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016.
- Kalela, Jorma & Kiander, Jaakko & Kivikuru, Ullamajja & Loikkanen, Heikki A. & Simpura, Jussi toim. (2001) *Down from the Heavens, Up from the Ashes. The Finnish Economic Crisis of the 1990s in the Light of Economic and Social Research*. Helsinki: VATT-julkaisuja 27:6.
- Kangas, Olli toim. (2003) *Laman varjo ja nousun huuma*. Helsinki: KELA, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 72.
- Karasek, Robert A. Jr. & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kauhanen, Merja (2012) *The Impact of the Near Superior's Management on Worker Wellbeing, Retirement Intentions, and Establishment Productivity*. Helsinki: Labour Institute for Economic Research, Working Papers 279.
- Kauppinen, Timo ym. (2013) *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kiander, Jaakko (2002) The Finnish Macroeconomic Policy and Performance in 1995–2000. Impact Evaluation of the European Employment Strategy. Teoksessa *Impacts of the EES. Evaluation of the Effects of the European Employment Strategy. National EES Evaluation Project 2002: Final Report*. Helsinki: Ministry of Labour.
- Kinnie, Nicholas & Hutchinson, Sue & Purcell, John & Rayton, Bruce & Swart, Juani (2005) Satisfaction with HR Practices and Commitment to the Organization: Why One Size Does not Fit All. *Human Resource Management Journal* 15(4): 9–29.

- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija toim. (2008) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kivimäki, Mika & Batty, David & Ferrie, Jane & Kawachi, Ichiro (2014) Cumulative Meta-analysis of Job Strain and CHD. *Epidemiology* 25(3): 464–465.
- Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana & Ferrie, Jane E. (2000) Miksi henkilöstövähennykset heikentävät työhön jäävien terveyttä? *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 116(14): 1459–1460.
- Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko & Virtanen, Marianne & Siegrist, Johannes (2007) Effort-Reward Imbalance, Procedural Injustice and Relational Injustice as Psychosocial Predictors of Health: Complementary or Redundant models? *Occupational and Environmental Medicine* 64(10): 659–665.
- Koerselman, Kristian & Uusitalo, Roope (2014) The Risk and Return of Human Capital Investments. *Labour Economics* 30(1): 154–163.
- Koivumäki, Jaakko & Pyöriä, Pasi (2013) Trust in Management under Post-bureaucratic Conditions: The Case of Finnish Civil Servants. *Revista Internacional de Organizaciones* 11: 111–130.
- Kokko, Katja (2004) Kehityspolkuanalyysi tilastollisena menetelmänä: soveltajan näkökulma. *Psykologia* 39(6): 424–433.
- Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2016) *Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2016.
- Laaksonen, Mikko & Pitkäniemi, Janne & Rahkonen, Ossi & Lahelma, Eero (2010) Work Arrangements, Physical Working Conditions, and Psychosocial Working Conditions as Risk Factors for Sickness Absence: Bayesian Analysis of Prospective Data. *Annals of Epidemiology* 20(5): 332–338.
- Lahelma, Eero ym. (2012) Working Conditions as Risk Factors for Disability Retirement: A Longitudinal Register Linkage Study. *BMC Public Health* <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-309> (viitattu 15.8.2017).
- Lipiäinen, Liudmila (2012) *Trajektorianalyysi ja sen soveltaminen työhön kiinnittymisen tutkimukseen*. Tampereen yliopisto: tilastotieteen pro gradu -tutkielma.
- Loukkola, Anna (2012) Lamavuonna 1992 tutkinnon suorittaneet työllistyivät huonosti. *Hyvinvointikatsaus* 23(1): 40–42.
- Maliranta, Mika & Mankinen, Reijo & Suni, Paavo & Ylä-Anttila, Pekka (2011) *Suhdanne- ja rakennekrisi yhtä aikaa? Toimiala- ja yritysraenteen muutokset taantumassa*. Helsinki: ETLA, Keskusteluaiheita 1239.
- Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.): *Työelämä muuttuu, joustaaako hyvinvointi?* Helsinki, Gaudeamus, 20–55.
- Mustosmäki, Armi (2017) *How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative perspective*. University of Jyväskylä: Jyväskylä Studies In Education, Psychology And Social Research 586.

- Myrskylä, Pekka (2012) Hyvin koulutetuilla pisimmät työurat. *Hyvinvointikatsaus* 23(1): 43–47.
- Mäkinieni, Jaana-Piia & Bordi, Laura & Heikkilä-Tammi, Kirsi & Seppänen, Sanna & Laine, Nina (2014) *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2014:18.
- Nagin, Daniel S. (1999) Analyzing Developmental Trajectories: Semi-parametric, Group-based Approach. *Psychological Methods* 4(2): 39–177.
- Nagin, Daniel S. (2005) *Group-based Modeling of Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyyppilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.
- Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2016) Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.): *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 127–146.
- Ojala, Satu & Hautaniemi, Ari (2012) Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? *Yhteiskuntapolitiikka* 77(5): 479–493.
- Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti (2012) Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 23–40.
- Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2016) Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.): *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 27–49.
- Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko (2017) Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Torsten Michelsen & Kari Reijula & Leena Ala-Mursula & Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.): *Työelämän perustieto*. Helsinki: Duodecim.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy (2003) *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.
- Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula (2017) *Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä*. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 93/2016.
- Perko, Kaisa & Kinnunen, Ulla (2013) *Hyvinvointia edistävä johtajuus: kahden vuoden seuranta tutkimus kuntalalla*. Tampere: Tampereen yliopiston julkaisuja 11/2013.
- Pohjola, Matti (2010) Taantuman syvyydestä. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 3(107): 1–4.
- Pyöriä, Pasi (2006a) Tietotyön johtaminen on vuosisatamme suurin liiketaloudellinen haaste. Teoksessa Pirjo Stähle (toim.): *Tieto ja osaaminen kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppa-lehti, Johtamisen käsikirjat -sarja.
- Pyöriä, Pasi (2006b) *Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus*. Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tamperensis 1143.

- Pyöriä, Pasi (2007) Informal Organizational Culture: The Foundation of Knowledge Workers' Performance. *Journal of Knowledge Management* 11(3): 16–30
- Pyöriä, Pasi (2010) Tietotyön sietämätön keveys. Teoksessa Tarja Kantolahti & Tiina Tikander (toim.): *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7, 46–52.
- Pyöriä, Pasi toim. (2012) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, Pasi toim. (2017) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, Pasi & Lipiäinen, Liudmila & Järvinen, Katri-Maria (2017) Työurien pirstaloituminen on myytti. *Tieto & Trendit – Talous ja hyvinvointikatsaus* 3(3).
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016a) Precarious Work and Intrinsic Job Quality: Evidence from Finland, 1984-2013. *The Economic and Labour Relations Review* 27(3): 349–367.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016b) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53(1): 45–63.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 42–62.
- Rokkanen, Miikka & Uusitalo, Roope (2013) Changes in Job Stability – Evidence from Lifetime Job Histories. *Finnish Economic Papers* 26(2): 36–55.
- Rostila, Mikael (2008) The Swedish Labour Market in the 1990s: The Very Last of the Healthy Jobs? *Scandinavian Journal of Public Health* 36(2): 126–134.
- Saari, Tiina & Koivunen, Tuija (2017) Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 63–80.
- Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi (2012) Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 41–60.
- Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi (2015) Causes and Preconditions for Organisational Commitment in Knowledge Work – A Comparison of Two Expert Organizations. *International Journal of Work Innovation* 1(3): 271–286.
- Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) *Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä*. Helsinki: Työsuojelurahasto. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf (viitattu 27.6.2017).
- Siegrist, Johan (1990) Adverse Health Effects of High-effort/Low-reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1): 27–41.
- Sippola, Markku (2011) Työelämän laadun käsitteen muutos : sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984–2009. *Hallinnon Tutkimus* 30(1): 20–36.
- Siukola, Anna E. (2013) *Sickness Absence and Working Conditions in the Food Industry*. Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tampereensis 1822.

- Siukola, Anna E. & Virtanen, Pekka J. & Luukkaala, Tiina H. & Nygård, Clas-Håkan (2011) Perceived Working Conditions and Sickness Absence – A Four-year Follow-up in the Food Industry. *Safety and Health at Work* 2(4): 313–320.
- Soininen, Tiina (2015) *Changing Expectations and Realities of Employment Stability – Longitudinal Analysis on Tenures in Finland*. Joensuu: University of Eastern Finland, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 102.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tenhiälä, Aino ym. (2013) Organizational Justice, Sickness Absence and Employee Age. *Journal of Managerial Psychology* 28(7/8): 805–825.
- Tilastokeskus (2014) Suomen virallinen tilasto: Teollisuuden toimialoilta vähentynyt 76 300 työpaikkaa vuosina 2007–2012. Helsinki: Tilastokeskus. http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2012/03/tyokay_2012_03_2014-10-10_tie_001_fi.html (viitattu 27.6.2017).
- Tilastokeskus (2017) Väestön koulutusrakenne. <http://findikaattori.fi/fi/9> (viitattu 1.7.2017).
- Vanhala, Sinikka toim. (2013) *Hyöty – hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella*. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013.
- Vanhala, Sinikka & von Bonsdorff, Monika E. (2012) Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.
- Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka (1996) *Kansantalous 2021*. Helsinki: ETLA B126.
- Virmasalo, Ilkka & Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2011) Polarisoituko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän Tutkimus* 9(1): 3–18.
- van der Wel, Kjetil A. & Dahl, Espen & Birkelund, Gunn E. (2010) Employment Inequalities through Busts and Booms: The Changing Roles of Health and Education in Norway 1980–2005. *Acta Sociologica* 53(4): 355–370.
- de Witte, Hans (2005) Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology* 31(4): 1–6.
- Zelenski, John M. & Murphy, Steven A. & Jenkins, David A. (2008) The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies* 9(4): 521–537.

Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

Julkaisuja – Sarja I

- 1/1988** **Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus kevyen teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen muroksen oloissa. Tampere 1988. 142 s.
- 2/1989** **Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989. 80 s.
- 3/1989** **Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989. 132 s.
- 4/1990** **Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990. 206 s.
- 5/1990** **Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990. 95 s.
- 6/1990** **Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990. 190 s.
- 7/1990** **Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990. 207 s.
- 8/1991** **Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991. 286 s.
- 9/1991** **Saari, Juho:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsiä palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991. 238 s.
- 10/1991** **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991. 200 s.
- 11/1992** **Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992. 234 s.
- 12/1992** **Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampere 1992. 307 s.
- 13/1994** **Koistinen, Pertti & Ostner, Iiona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994. 385 p.
- 14/1994** **Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994. 419 s.
- 15/1996** **Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöystä. Tampere 1996. 222 s.
- 16/1997** **Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998** **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998. 310 s.
- 18/1999** **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999. 483 s.

Työraportteja

- 1/1989** **Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989** **Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämissännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989** **Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989** **Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väli raportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989** **Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuoli-järjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989** **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammatteissa. Käsitteellistä kehittelyä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990** **Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 p.
- 8/1990** **Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990** **Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990** **Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990** **Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990** **Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990** **Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työkuultuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.–3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990** **McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990** **Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990** **Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990** **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990** **Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990** **Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot – kohti 1990-luvun työpoliittikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.

- 20/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajarvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.
- 21/1991 **Kuitunen, Kimmo:** Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.
- 22/1991 **Lumijärvi, Ismo:** Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehysten ja tutkimusmetodiikan täsmentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991 **Kasvio, Antti:** Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991 **Heiskanen, Tuula:** The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991 **Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.):** Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11–13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991 **Ketola, Outi (toim.):** Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992 **Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko:** Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992 **Pesonen, Ilkka:** Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijankäymykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992 **Lavikka, Riitta:** Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992 **Kuula, Arja:** Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulospalkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992 **Pesonen, Ilkka:** Työkonferenssimenettelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992 **Kalliola, Satu:** Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992 **Partanen, Sirpa:** Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992 **Nakari, Risto:** Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992 **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimityksissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992 **Kasvio, Antti (ed.):** Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993 **Kyllönen, Riitta:** Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993 **Kasvio, Antti:** Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993 **Alasoini, Tuomo:** Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaana malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.
- 40/1993 **Saari, Juho:** Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.

- 41/1993 **Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli:** Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.
- 42/1993 **Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.
- 43/1993 **Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.
- 44/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väliraportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994 **Kasvio, Antti (ed.)** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994 **Saari, Juho:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994 **Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of and employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of operation in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994 **Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaateusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaateusteollisuudessa. Eesti Roivatööstus teelahkmed. Ühiskonnas toimivate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995 **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995 **Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudelleen suunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996 **Aho, Simo:** Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.
- 53/1997 **Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Education? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998 **Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Estonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tampere 1998. 163 pages.
- 55/1998 **Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestelmä. Verkostoanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998 **Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999 **Saloniemi, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Background of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999 **Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.
- 59/2000 **Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001 **Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.

- 61/2001 **Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 **Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001 **Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.
- 64/2001 **Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 **Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 **Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 **Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 **Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 **Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 **Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 **Lavikka, Riitta:** Verkostosihteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 **Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005 **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 **Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 **Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 **Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Konteksti-analyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 **Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 **Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.
- 80/2008 **Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.

- 81/2008 Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008 Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.
- 83/2009 Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoidaja 2005. Perusraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009 Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010 Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011 Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011 Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden alan työpaikat työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012 Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012 Piirainen, Tatu:** Kohti kestävästä kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyyn ja toimintatavan kestävyysarviointi- ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015 Ojala, Satu, Nätti, Jouko, & Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015 Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävätkä pärjäämiskeinot rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.
- 92/2016 Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja, Lipiäinen, Liudmila, Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka:** Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampere 2016. 81. s.
- 93/2017 Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula:** Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampere 2017, 112 s.

Julkaisujen myynti

verkkokauppa@juvenesprint.fi
<https://verkkokauppa.juvenes.fi/>



Työelämän tutkimuskeskus

Postiosoite

33014 Tampereen yliopisto

Käyntiosoite

Kalevantie 5

Tampere

Puhelin 03 355 111 (vaihde)

Julkaisujen myynti

verkkokauppa@juvenesprint.fi

<https://verkkokauppa.juvenes.fi>

ISBN 978-952-03-0515-4 (nid.)

ISBN 978-952-03-0516-1 (pdf)

ISSN 0785-2657