

Antti Saloniemi ja Anna Väisänen

Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työ- elämässä

Saatteeksi

Tämä julkaisu on Työsuojelurahaston rahoittamaan hankkeen *Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä* (hanke 110100) loppuraportti. Hankkeen johtajana toimi professori Antti Saloniemi (Tampereen yliopiston Porin yksikkö) ja tutkijana Anna Väisänen. Hankkeeseen ovat lisäksi osallistuneet professori Jouko Nätti ja erikoistutkija Simo Aho ja yliopisto-opettaja Tero Mamia.

Tämän raportin laatimisesta vastaavat Antti Saloniemi ja Anna Väisänen, luvun viisi osalta myös Tero Mamia.

Porissa 28. marraskuuta 2012

Antti Saloniemi ja Anna Väisänen

Tiivistelmä

Peruskysymyksenä hankkeessa oli tutkia mahdollisuuksia taata turvallisuutta työmarkkinoilla olosuhteissa, joissa turva ei ehkä perinteiseen tapaan voi ankkuroitua esimerkiksi tiukkaan irtisanomis-suojaan.

Tutkimus perustuu hanketta varten koottuun survey-aineistoon ($n = 2\,252$), joka kuvaa kattavasti suomalaista palkansaajakuntaa.

Hankkeen ensimmäisen vaiheen tehtävänä oli (i) luoda aikaisempaa tarkempi kuva epävarmuudesta suomalaisessa työelämässä. Tässä mielessä epävarmuutta tarkasteltiin viidellä eri ulottuvuudella sen perusteella, raportoitiinko varsinaisesta työn loppumisen uhasta (kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus), sen arvioidusta vakavuudesta (affektiivinen kvantitatiivinen epävarmuus) vai työmarkkinaepävarmuudesta. Edelleen tarkastelussa oli kvalitatiivinen epävarmuus (uhka nykyisen työn muuttumisesta sisällöllisesti huonoon suuntaan) ja taloudellinen epävarmuus.

Erityisesti kvantitatiivisen epävarmuuden esiintyminen en näyttäytynyt suomalaisilla työmarkkinoilla minään tasaisena, sosioekonomiset rajat ylittävänä, riskinä. Se noudatti kohtuullisen hyvin työmarkkinoiden lohkoutumisen logiikkaa. Erityisesti on kuitenkin huomattava, että tämä epävarmuus on yleisintä teollisuudessa. Julkisissa ja yksityisissä palveluissa kvantitatiivinen epävarmuus on vähäisempää ja kutakuinkin samanlaisella tasolla molemmilla sektoreilla.

Kvalitatiivinen epävarmuus, epäilyt oman työn ja työpaikan laadullisesta huononemisesta, ei sen sijaan noudattanut sosioekonomisen aseman mukaista logiikkaa. Tässä mielessä tämä epävarmuuden ulottuvuus vastaa paremmin käsitystä työn epävarmuuden universaalisuudesta.

Tarkasteltavana olivat myös (ii) tavat, joilla eri epävarmuuden ulottuvuudet kytkeytyvät yhtäältä yksilöllisiin hyvinvointiarvioihin ja toisaalta työ- ja organisaatioasenteisiin. Näillä ulottuvuuksilla esiintyvien negatiivisten arvioiden ja kvalitatiivisen epävarmuuden välillä oleva yhteys osoittautui säännöllisesti tiiviimmäksi kuin esimerkiksi epävarmuuden kvantitatiivisilla ulottuvuuksilla.

Tarkastelu jatkui (iii) analysoimalla, voivatko hyvät työpaikkatason käytännöt toimia epävarmuuden aiheuttamien negatiivisten vaikutusten moderaattoreina. Tulokset antoivat jossain määrin tukea tälle hypoteesille. Esimerkiksi hyväksi arvioitu esimieskäytäntö ja oikeudenmukaiseksi koettu kohtelu olivat omaan lievittämään stressiä ja estämään psyykkisen toimintakyvyn alenemista epävarmuudenkin oloissa.

Lopuksi (iv) selvitimme käsityksiä työvoimapolitiikasta ja asenteita sitä kohtaan. Luottamus työvoimaviranomaisten kykyyn huolehtia tehtävistään osoittautui suhteellisen vaatimattomaksi. Työttömyyden hoitokeinoista parhaimpana pidettiin koulutusta. Sen sijaan etuuksien kiristämiseksi tai irtisanomissuojan höllennyksille ei ymmärtämystä löytynyt.

Sisällysluettelo

1.	Johdanto: Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä.....	1
2.	Työn epävarmuuden tutkimisen konteksti	3
■	2.1 Lisääntyykö työn epävarmuus?	3
■	2.2. Monisärmäinen työn epävarmuus	5
■	2.3. Epävarmuus ja epämukavuus.....	7
■	2.4. Voidaanko työn epävarmuuden haittoja vähentää?	8
■	2.5.Flexicurityn mahdollisuus?	9
3.	Tutkimuksen tavoite	11
■	3.1.Tutkimuskysymykset	11
■	3.2. Aineisto	11
■	3.3.Moderaattorit.....	12
4.	Epävarmuus suomalaisessa työelämässä	14
■	4.1. Johdanto.....	14
■	4.2. Epävarmuuden jakautuminen työmarkkinoilla.....	14
	4.2.1. Kognitiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus	14
	4.2.2. Affektiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus	18
	4.2.3. Työmarkkinaepävarmuus.....	20
	4.2.4. Kvalitatiivinen työn epävarmuus	20
	4.2.5. Talousepävarmuus	21
	4.2.6. Epävarmuudet, henkilöstömäärän kehitys ja muut muutokset	22
■	4.3. Yhteenveto.....	23
5.	Työn epävarmuus ja työhön ja organisaatioon liittyvät asenteet	25
■	5.1. Johdanto.....	25
■	5.2. Työn epävarmuuksien yhteydet työ- ja organisaatioasenteita kuvaaviin muuttujiin	26
■	5.3. Yhteenveto.....	29

6.	Työn epävarmuus ja terveys.....	31
■	6.1. Johdanto.....	31
■	6.2. Työn epävarmuuksien yhteydet terveyttä kuvaaviin muuttujiin	33
■	6.3. Eri epävarmuuksien keskinäiset suhteet.....	37
■	6.4. Voidaanko työpaikan hyvällä toiminnalla pienentää työn epävarmuuden haittoja?.....	43
■	6.5. Yhteenveto.....	53
7.	Tilanne noin vuoden kuluttua.....	55
■	7.1. Johdanto.....	55
■	7.2. Epävarmuus ennustaa työttömyyttä.....	56
■	7.3. Perhesyistä työmarkkinoilta vetäytyminen	61
■	7.4. Yhteenveto.....	61
8.	Työvoimapolitiikan mahdollisuus	62
■	8.1. Johdanto.....	62
■	8.2. Yhteydet työvoimaviranomaisiin	62
■	8.3. Miten hoitaa työttömyyttä?.....	63
■	8.4. Kuka luottaa työvoimatoimistoon?	68
■	8.5. Työvoimapolitiikan tehokkuus	70
■	8.6. Yhteenveto.....	71
9.	Lopuksi: Työelämän epävarmuus ja sen hallitsemisen mahdollisuus.....	72

1. Johdanto: Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä

Vuonna 1984 Leonard Greenhalgh ja Zehava Rosenblatt julkaisivat uraa uurtavan artikkelin ”*Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*”. Muodossa tai toisessa tuo artikkeli löytyy edelleen liki kaikkien työn epävarmuutta käsittelevien tutkimusten taustalta. Artikkelin oli aiheestaan ensimmäinen systemaattinen esitys. Kaksikymmentäviisi vuotta myöhemmin, 2010, ”*International Studies of Management and Organization*” –lehti omisti kokonaisen numeron tuolle artikkelille ja sen kirjoittajille. Lehdessä Greenhalgh ja Rosenblatt (2010) täsmensivät vuoden 1984 artikkelin pohjana olleen tutkimushankeen taustoja. Muistelot havainnollistavat epävarmuuden paikkaa työelämän tutkimuksessa. Kiinnostavaa oli muun muassa se, että tutkimus ei suinkaan pohjannut teollisen tuotannon vaan julkisen sektorin töiden muutoksen analyysiin. Epävarmuutta koskeva empiirinen aineisto oli koottu organisatoristen muutosten pyörteissä olleista julkisen sektorin mielenterveyshuollon yksiköistä. Vähintään yhtä kiinnostavaa on kuitenkin kirjoittajien peruste artikkelissa esitetyle työn epävarmuuden laajalle teoreettiselle pohdinnalle: 1970-luvun loppuun mennessä työhön liittyvä epävarmuus ei paljoakaan tutkijoita ollut kiinnostanut. Se oli vain yksi, ei edes kovin tärkeä tai kiinnostava, työtyytyväisyyden ulottuvuus.

Pieni bibliometrinen havainto tuo esiin työn epävarmuuden paikan muutosta. Vuoteen 1980 mennessä Google Scholar –hakukone tunnistaa viisi artikkelia, joiden otsikossa esiintyy termi ”*job insecurity*”, vuosina 1981–1990 tämä lukema on 37, mutta seuraavana vuosikymmenä (1991–2000) tällaisia artikkeleita löytyy jo 226. Edelleen vuosina 2001–2010 niitä on ilmestynyt jo liki kolminkertainen määrä (625) edelliseen kymmenvuotiskauteen verrattuna. Tietenkin muutokset johtuvat myös tutkimusvolyymien yleisestä kasvusta, se tuskin kuitenkaan riittää selittämään kasvua kokonaisuudessa.

Työn epävarmuuden tutkimuksen moninkertaistuminen viime vuosikymmenien aikana ei tietenkään ole sattumaa, vaan loogista seurausta tutkimuksen kohteena olevan maailman muutoksista. Paul Osterman (2004) tiivistää tilannetta muistuttamalla epävarmuuden luonteessa tapahtuneesta muutoksesta. Syklis-tilapäisen ilmiön sijasta epävarmuus näyttää työmarkkinoilla pysyvänä rakennepiirteenä. Ero entiseen on siinä, ettei irtisanomisia nousukauden tultua enää vääjäämättä seuraakaan työllistymiset osapuilleen samoihin työpaikkoihin. Tässä mielessä sekä tuotannon rakenteet että työvoiman ominaisuudet ovat uudenlaisten ja jatkuvalta tuntuvien sopeutumisten paineessa. Muutoksen juuret ovat viime kädessä erilaisissa työmarkkinoiden sääntelyn purkamisprosesseissa ja niihin kytköksissä olevissa markkinoiden ja tuotannon globalisoituvissa ketjuissa.

Hieman toisesta suunnasta katsottuna epävarmuuden keskeisyyttä nykyisessä työelämässä on täsmennetty (esim. Bonoli 2010) myös toimialarakenteiden muutoksilla: teollisuus ei enää muodosta palkkatyöyhteiskuntien perustaa, sen paikan on ottanut palvelusektori. Hyvin organisoitunut fordismi kykeni tarjoamaan vakaata palkkatyötä myös niille, joiden työmarkkinaresurssit (esim. koulutus) eivät olleet erityisen korkeita. Sen sijaan nykyisessä tilanteessa erityisesti vähän koulutetuille on tarjolla enää vain epävarmoja palvelualan töitä. Tätä prosessia voi kutsua myös työmarkkinoiden feminisaatioksi: palveluvaltaistumisen myötä naisten töille tyypillinen työmarkkinoiden epävakaus on leviämässä läpi koko työmarkkinoiden (esim. Julkunen 2010).

2. Työn epävarmuuden tutkimisen konteksti

2.1 Lisääntykö työn epävarmuus?

Joustavuuden ja epävarmuuden kasvu työelämässä näyttävät olevan saman kolikon eri puolet. Ainakin rakenteellisella tasolla voi väittää, että niiden molempien perusta onkin sama: fordistisen työ- ja yhteiskuntaregiimin rapautuminen. Juuri tämä kasvavien joustavuuden vaatimusten ja epävarmuuden hallinnan välinen jännite jäsentää huomattavaa osaa työelämästä käytävää keskustelua.

Näissä keskustelun linjoissa yhdistyy oikeastaan kaksi hieman erillistä 1900-luvun lopun yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen perinnettä. Yhtäältä työn epävarmuus-teemaisen tutkimuksen juuret ovat edellä mainitussa Greenhalgh'n ja Rosenblattin tahdittamassa, lähinnä työpsykologiasta käsitteelliset välineensä hakevassa, tutkimuksessa. Toisaalta erityisesti modernin yhteiskunnan teoriaa rakentavat riskiyhteiskunta-keskustelut ovat luoneet pohjaa tarkasteluille, joissa työmarkkinoiden epävarmuus nähdään vain yhtenä esimerkkinä uudesta tavasta, jolla riskit läpäisevät koko modernin maailman ja siinä elämisen. Eri-tyisesti Ulrich Beckin (1999; 2000) teoreettinen ajattelu korostaa uusia riskejä epävarmuuksina, joita vastaan suojautuminen ei vanhaan tapaan juurikaan ole riippuvainen luokkaperustasta tai sosiaalisesta asemasta. Beck käyttää eksplisiittisesti myös työelämää ja sen muutoksia teoriansa kuvituksena. Richard Sennetin (2002; 2007) ”uuden talouden” ja ammatti-identiteettien luhistumisen analyysien tavoin näissä teoriavetoisissa tulkinnoissa työmarkkinoiden lisääntyvät riskit ja huononeminen otetaan liki luonnonvoimaisina. Toiminnan subjektiksi ja käyttövoimaksi niissä määrittyy lähinnä globaali pääoma, joka manöövereillään peruuttamattomasti ravistelee työelämän vanhoja rakenteita. Ainakin ensi katsomalta teorialat, joissa traditionaalinen riskeiltä suojautuminen ei enää ole mahdollista, näyttävät tarjoavan vankan teoreettisen perustan myös työn epävarmuuden ymmärtämiselle - eikä työn jatkuvaan huononemiseen kiinnittyneistä tulkinnoista ole puutetta.

Riskiyhteiskuntapuheeseen sitoutuneet katsantokannat ovat viime vuosina kuitenkin kohdanneet myös kritiikkiä. Lähinnä kysymys on ollut siitä, miten pitkälle ne kestävät empiirisen testauksen paineita. Ehkä hieman yllättäen on huomautettu muun muassa siitä, ettei täysin pitävää näyttöä edes työelämän epävarmuuden vääjäämättömästä lisääntymisestä tai työsuhteiden keston lyhenemisestä ole lopultakaan kovin yksinkertaista löytää (OECD 1997; Doogan 2009; Green 2009).

Malttamaton visiointi työn epävarmuuksien ympärillä ei Kevin Dooganin (2009) huomautuksen mukaan ole poliittisestikaan täysin viatonta. Doogan suomii sekä globalisaatiointoilijoiden että kriitikoiden

yksioikoisia tulevaisuuskuvia kaiken vakauden kadottavasta maailmasta. Pahimmillaan empiirisestä näytöstä irrotettu ja hallitsemattomiin uhkiin vetoava epävarmuuspuhe, tuli se sitten ideologisesti kummalta suunnalta tahansa, on omiaan itsessään luomaan pohjaa palkansaajien aseman heikkenemiselle. Vastavanhenkistä kritiikkiä on esittänyt myös Green (2009). Epäilemättä on kuitenkin myös niin, että *puhe* työelämän epävarmuudesta on lisääntynyt myös siitä syystä, että se on ainakin jossain määrin alkanut koskettaa myös sellaisia hyväosaisia palkansaajaryhmiä, jotka tähän asti ovat olleet täydellisen turvatuissa työsuhteissa.

Tilanteen monisyisyys näkyy myös jo olemassa olevassa suomalaista yhteiskuntaa luotaavassa tutkimuksessa. Tilastokeskuksen *Työelämän laatu* –aineisto on systemaattisesti ja samoin perustein 1970-luvulta lähtien kerätty data-kokonaisuus, jonka aikajänteen pituus on kansainvälisesti liki ainutlaatuinen. Kokonaisuus sisältää myös työelämän epävarmuuden tutkimisen kannalta relevantteja teemoja. Tämänkään aineiston perustella mitään yleistä työsuhteen keston lyhenemisen trendiä ei näytä nousevan esiin. Myös määräraikaisten työsuhteiden osuus näyttää noudattavan enemmänkin suhdanteiden vaihteluita kuin olevan merkki mistään perustavasta käänteestä työvoiman käytön tavoissa. (Lehto & Sutela 2009.)

Tämän tutkimuksen kannalta erityisen kiinnostava on aineiston sarja palkansaajien omista epävarmuusarvioista. Aineiston perusteella aika 1970-luvun lopulta 1990-luvun alkuun näyttäytyy kasvavan turvallisuuden aikana. Tästä 2000-luvun alkuun saakka (viimeinen kokonaisuus on koottu 2008) epävarmuus asettuu edellistä jaksoa hieman korkeammalle tasolle, mutta ilman, että mitään dramaattista siirtymää olisi näkyvillä. 1990-luvun laman vaikutuksia epävarmuuskokemuksiin voidaan pitää yllättävän vähäisinä. On toki huomattava, ettei epävarmuus 2000-luvun vakaasti kasvavan talouden ja alenevan työttömyyden aikanakaan laskenut tavalla, joka olisi ollut työttömyysasteen ja epävarmuuden aikaisemman suhteen perusteella odotettavissa (Lehto & Sutela 2009).

Uhkien näkökulmasta vuosi 2008 on kuitenkin erityisen kiinnostava. Tilastokeskuksen aineisto siis ulottuu vuoteen 2008. Se on kerätty keväällä, jolloin suhdanteiden heikkeneminen ei vielä ollut vaikuttamassa arvioihin, ja niinpä työttömyyden, lomautusten ja irtisanomisen uhat olivat liki matalimmillaan koko työolotutkimuksen historiassa (Lehto & Sutela 2008). Kuitenkin vain puolta vuotta myöhemmin Työministeriön työolobarometri sai jyrkästi toisenlaisia tuloksia: työpaikan varmuus osoittautui ainoaksi työelämän laadun osatekijäksi, jonka arviot olivat menossa huonompaan suuntaan. Kirjoittajat arvelevat, että muutos olisi ollut vielä dramaattisempi, jos aineisto olisi kerätty lähempänä vuoden loppua (Ylöstalo & Jukka 2009a). Samantyyppinen trendi näyttääkin jatkuvan vuoden 2009 aikana: epävarmuuden

kokemukset lisääntyvät, mutta työelämän laatu kaikkiaan ei silti näytä samaa tahtia romahtavan (Ylöstalo & Jukka 2009b).

Kaikkiaan siis näyttää siltä, että epävarmuuden arvioissa konteksti on erityisen merkityksellinen ulottuvuus, työllisyystilanteen ja epävarmuusarvioiden suhde on selvä. Kuitenkaan perusteita millekään kovin suurelle aikakauden muutokselle Beckin ja Sennetin hengessä ei ole havaittavissa. Kaikkiaan siis epävarmuuden lisääntymispuheen suhteen pätee sama, mitä Arne Kalleberg (2010) on huomauttanut eityypillisen työn osuuden trendien ympärillä käydyssä keskustelussa: Kovin vankasti perusteltujen trendien rakentaminen on hankalaa, koska asioita ruvetaan mittaamaan nimenomaan silloin kun ne määritellään ongelmiksi. Meillä ei siis ole käytössä kovinkaan pitkälle ulottuvia aikasarjoja, joiden perusteella voisimme epäämättömästi tutkia epävarmuuden tai määräaikaaisuuden kehitystä. Ajallisen kattavuuden näkökulmasta Tilastokeskuksen kokoamat aineistot ovat kansainvälisesti pisimmästä päästä.

2.2. Monisärmäinen työn epävarmuus

Sekä Greenhalghin ja Rosenblattin luomaan traditioon pohjaava että riskiyhteiskunnan teorioihin nojautuvat perinteet tarjoavat perusteita tarkentaa kuvaa työn epävarmuudesta.

Epävarmuutta ja joustavuuden pakkoja pelkästään globaalin pääoman voimalla selittävät mallit ja teorialat ovat näyttäviä ja sopivasti valitun empiirisen näytön oloissa hyvinkin selitysvoimaisia. Kuitenkin ne sopivat vain väkinäisesti olosuhteisiin, joissa liki kolmannes palkansaajista työskentelee julkisella sektorilla. Logiikka, jolla työn epävarmuus tarttuu töihin, on tuskin sama vientiteollisuudessa ja julkisen sektorin palvelutöissä. Samoin naisten korkealla työssäkäyntiasteella ja Suomen maantieteellisellä jakaantumisella keskustoihin ja periferioihin on vaikutuksensa kuvaan työn epävarmuudesta. Käsitteemme mukaan koko beckiläisen ajattelun lähtökohta riskien tasa-arvosta on pikemminkin tutkimushypoteesi kuin teoreettinen totuus. On siis perusteltua pyrkiä täsmentämään epävarmuuden tarkastelua ottamalla huomioon esimerkiksi ikä, sosioekonominen asema, toimiala ja työmarkkinahistoria. Laajasti ottaen myös kehittyneiden palkkatyöyhteiskuntien politiikasta, kulttuurista ja jopa perherakenteista kumpuavat erot on otettava vakavasti työelämän epävarmuutta koskeissa tulkinnoissa.

Työn epävarmuuden kehityssuuntia luotaavan keskustelun tietyt ongelmat saattavat liittyä jo epävarmuuden käsitteellisiin määritelmiin. Tyypillistä sekä Beckin että Sennetin kirjoituksille on, ettei epävar-

muutta niissä erityisen tarkasti määritellä. Taustalla on ilmeisesti ajatus, ettei näissä teoriaorientoituneissa lähestymistavoissa asia ole edes erityisen kiinnostava.

Ylipäättänsä epävarmuuden mittaamiseen ei ole olemassa mitään absoluuttisia asteikkoja. Eräs perustavalaatuinen jakolinja kulkee subjektiivisen ja objektiivisen epävarmuuden välillä, toisin sanoen onko epävarmuus arvioitua vai perustuuko se työsuhteen (vakituinen /määräaikainen) luonteeseen. Kuitenkin epävarmuuden indikaattorina pelkkä määräaikaisuuden aste on kiistatta riittämätön. Määräaikaisuuden muodot ovat moninaiset ja niiden suhde koettuun epävarmuuteen on lopulta *“a matter of examination rather than assumption”* (Paugan & Zhou 2007, 182). Vaikka työsuhteen tyypillä on tietenkin vaikutusta epävarmuuden arviointiin, tämän ei pidä antaa peittää alleen sitä tosiseikkaa ~~siitä~~, että nykyisillä työmarkkinoilla meillä ei ole sen puoleen absoluuttista varmuutta kuin epävarmuuttakaan (Bielinsky and Köhler 1999). Esimerkiksi vuonna 2008 Suomessa 42 prosenttia määräaikaisista ei raportoinut koetusta epävarmuudesta (Saloniemi & Virtanen 2008). Tästä näkökulmasta Greenhalgh'n and Rosenblattin (1984) määritelmä epävarmuuden ytimenä on oleellinen. Heidän mukaansa epävarmuus tarkoittaa *“perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation”* toisin sanoen, tulevaisuusorientaatiot ja voimattomuuden kokemukset ovat työn epävarmuuden ytimessä. Jo pelkästään tämän takia yksi yksittäinen muuttuja tuskin pystyy tavoittamaan työn epävarmuuden kokonaisuutta.

Jo Greenhalgh ja Rosenblatt varhaisessa artikkelissaan (1984) varoittavat pitäytymästä vain yksiulotteiseen tarkasteluun, jonka keskiössä on konkreettinen työn menettämisen uhka. Tämän lisäksi huomiota olisi kiinnitettävä myös niihin merkityksiin – esim. riskin vakavuuteen – joka epävarmuudelle annetaan. Toisaalta taas epävarmuus voi olla myös uhkaa siitä, että työn arvostettavat piirteet katoavat, siis ilman että työsuhde varsinaisesti on vaarassa. Erityisesti jälkimmäinen ulottuvuus on usein mainittu tärkeäksi, joskin usein laiminlyödyksi epävarmuuden aspektiksi (Greenhalgh ja Rosenblatt 1984). Tältä pohjalta kirjallisuudessa (Hellgren & Sverke & Isaksson 1999) on ehdotettu työn epävarmuuden tiivistämistä kahteen perusulottuvuuteen: *Kvantitatiivinen* epävarmuus viittaa huoliin työn menettämisestä sinänsä. *Kvalitatiivinen* epävarmuus taas viittaa tulevaisuusuhkiin, jotka koskevat työsuhteeseen liittyviä laadullisia asioita, kuten työehtojen huononnuksia, siirtoa alempiarvoisiin tehtäviin, uramahdollisuuksien puutetta, palkkakehityksen ongelmia ja ylipäättänsä huolta yksilön ja organisaation keskinäisestä yhteensopivuudesta. Tämä näkökulma avaa keskustelua työn epävarmuudesta entistä enemmän myös työelämän laadun kysymyksiin kaiken kaikkiaan.

Tapoja jäsentää työn epävarmuutta ja hahmotella siihen liittyviä mittareita on toki muitakin. de Ryter ja Burgess (2000) päätyvät ehdottomaan työn turvasta ja epävarmuudesta käytäville keskusteluille viittä

ulottuvuutta: (i) työn menettämisen todennäköisyys, (ii) toimeentulon menettämisen uhka, (iii) työtyytyväisyyden menettämisen riski, (iv) uhka siitä, ettei löydy työmarkkinoilta uutta työtä työttömyyden kohdatessa ja (v) uhka siitä, että mahdollinen uusi työ ei palkaltaan ja työehdoiltaan vastaa menetettyä työtä.

2.3. Epävarmuus ja epämukavuus

Vaikka empiirinen evidenssi ei täysin aukottomasti tukisikaan kaikkein jyrkimpiä käsityksiä epävarmuuden lisääntymisestä, se ei kuitenkaan vähennä epävarmuus-ilmiön merkittävyyttä. Ensinnäkin tilanne ei muuta sitä vankkaa evidenssiä, joka kytkee työn epävarmuuden ja työympäristön ei-toivottavat piirteet toisiinsa. Toiseksi, pelkkään epävarmuuden kvantitatiiviseen puoleen keskittyminen ei ehkä kuvaa kunnolla epävarmuuden muodostamien riskien luonnetta.

Työpsykologian perinteeseen nojaavassa tutkimuskirjallisuudessa epävarmuuden haitallisista vaikutuksista vallitsee varsin laaja yksimielisyys. Kerta toisensa jälkeen meta-analyysit ja kirjallisuuskatsaukset todentavat epävarmuuden haitalliset vaikutukset työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työsuorituksiin ja luottamukseen. Vastaavasti epävarmuus on positiivisesti yhteydessä työpaikanvaihtoaikaisiin. (Cheng & Chan 2008; Nätti ym. 1997; Sverke & Hellgren 2002; Sverke, Hellgren & Näswall 2002.)

Meta-analyysissään Cheng ja Chan (2008) päätyivät tulokseen, jonka mukaan epävarmuuden negatiiviset vaikutukset ovat vakavimpia iäkkäiden ja pitkään samassa työpaikassa olleiden joukossa. Vastaavasti nuoret, jotka keskimäärin ovat nykyisestä työstään vähemmän riippuvaisia ja myös työpaikan vaihtoon myönteisempiä, saavat kärsiä epävarmuudesta vähemmän. Maissa, joissa miesten ja naisten työllisyysasteet ovat osapuilleen samalla tasolla, epävarmuudella ja sen seurauksilla ei ole dramaattista yhteyttä sukupuoleen. Luonnollisesti taas järjestelmissä, jotka perustuvat mieselättäjyyteen, epävarmuus on nimenomaan miesten ongelma. Aikaisemmat työttömyyskokemukset ovat sen sijaan säännöllisesti epävarmuuden tärkeä taustatekijä. (Kinnunen & Nätti 1994; de Witte 1999.)

Koska sekä pitkittäis- että poikkileikkausaineistoihin pohjaavat tulokset ovat yhtäpitäviä, vastaavien tutkimusten toisto sinällään tuskin enää auttaa ymmärryksen lisäämisessä. Käsitteelliset tarkennukset mahdollistavat kuitenkin epävarmuuden eri tyyppien vaikutusten erittelyn, mikä ei ainakaan väestötason tutkimuksissa ole kovin usein ollut tavoitettavissa.

2.4. Voidaanko työn epävarmuuden haittoja vähentää?

Tilanteet, joissa epävarmuus yhtäkaikki näyttää tavalla tai toisella muodostuvan työelämän rakennepiirteeksi, ovat herättäneet kiinnostusta työn epävarmuuden ja sen seurausten välistä suhdetta moderoivia tekijöitä kohtaan. Toisin sanoen, huomio on kiinnittynyt sellaisiin yksilöön tai ympäristöön liittyviin tekijöihin, jotka ovat omiaan lievittämään tai vähentämään epävarmuuden kielteisiä seurauksia.

Pohjimmiltaan tässäkin on kysymys epävarmuuden konteksteista. Pelkkä sosio-demografinen tausta ei kykene selittämään epävarmuudelle annettavia merkityksiä. Taaskin jo Greenhalgh and Rosenblatt (1984) ovat kiinnittäneet huomiota niihin mahdollisiin epävarmuuden vaikutuksilta suojaaviin mekanismeihin, joita työntekijällä voi olla. Tässä mielessä he kiinnittivät huomiota kolmen tyyppisiin asioihin: yksilöllisiin eroihin, palkansaajan riippuvuuteen nykyisestä työstä ja saatavilla olevaan sosiaaliseen tukeen (sekä työssä että sen ulkopuolella). Perusteelliseen kirjallisuuskatsaukseen pohjautuen Hans de Witte (2005) tiivistää moderaattoreiden luonteen suosituksiin paremmasta kommunikaatiosta, paremmista osallistumisjärjestelmistä ja organisaatioiden oikeudenmukaisuudesta. Yhteistä näille kaikille on pyrkimys tarjota välineitä vahvistaa työntekijän kykyä stressaavassa tilanteessa selviytymiseen ja sopeutumiseen.

Edelleen de Witte korostaa työllistyvyyden parantamiseen tähtäävien toimenpiteiden tärkeyttä. Tästä näkökulmasta olisi hänen mukaansa oleellista nähdä työpaikan käytännöt kykyjen kehittämisen lähteenä eikä vain sopeutumisen kenttänä. Kuitenkin moderaattori-logiikan tämän suuntainen systemaattinen tutkimus on suhteellisen vähäistä. Kuitenkin Büssing (1999) ja Barling ja Kelloway (1996) esittävät tuloksia, joskin varsin suppeisiin materiaaleihin perustuen, joiden mukaan työtehtäviin liittyvä kontrolli näyttäisi lievittävän työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia. Myös Gallien (2007) laaja, EU-maita kuvaavaan aineistoon perustuva tutkimus löytää vastaavanlaisia tuloksia työelämän laadun ja epävarmuuden seurausten välillä.

Magnus Sverken ja Johnny Hellgrenin (2002) kokoaman katsauksen mukaan tutkimuksissa on moderoina tekijöinä tarkasteltu yksilöllisiin eroihin, reiluun kohteluun sekä sosiaaliseen tukeen liittyvä tekijöitä. Sen sijaan vähemmän on systemaattista tutkimusta tavoista, joilla työpaikan luomat mahdollisuudet kykyjen kehittämiseen, johtamiskäytännöt ja autonomian aste voisivat toimia mahdollisina moderaattoreina. Samaten kysymystä siitä, voiko luottamus työvoimapolitiikkaan toimia moderaattorina, on tuskin lainkaan tutkittu.

2.5. Flexicurityn mahdollisuus?

Flexicurity on keskusteluperinne, jonka jäsentää joustavuuden ja turvallisuuden suhdetta varsin samansuuntaisesti moderaattorien luonteesta käytyjen pohdintojen kanssa. Se on määritelty strategiaksi, jonka tavoitteena on edistää yhtäältä työmarkkinoiden, työn organisoinnin ja työsuhteiden joustavuutta ja toisaalta lisätä työsuhteiden sosiaalista turvaa, erityisesti heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien osalta (Wilthagen & Tros 2004). Flexicurityn periaatteiksi politiikkatason asiakirjoissa on vakiintunut kolmen elementin yhdistelmä: sen on määrä kombinoida heikkoa irtisanomissuojaa, runsasta työttömyysturvaa ja aktiivista työvoimapolitiikkaa. Jälkimmäinen pitää sisällään idean elinikäisestä oppimisesta, aktiivisesta työnohjustuksesta ja työvoimapolitiittisesta koulutuksesta. Flexicurityn tavoitteena ei ole eliminoida epävarmuutta, esimerkiksi tiukentamalla irtisanomissuojaa, vaan nimenomaan etsiä ja tukea toimintatapoja, jotka vähentävät epävarmuuden haitallisia seurauksia (Burchell 2009). Tavoitteena ovat siis työmarkkinat, joilla työntekijä voi luottaa siihen, ettei työn loppuminen johda pitkäaikaiseen työttömyyteen eikä merkittäviin taloudellisiin vaikeuksiin.

Poliittisena – niin sanan *politics* kuin *policy* mielessä – flexicurityä on tarjottu oikeastaan eurooppalaisena strategiana selvittää globalisoituvan talouden maailmassa. Flexicurityn ja pohjoismaisen mallin yhteydet ovat ilmeiset: kysymys on pohjimmiltaan siitä, miten samaan aikaan ylläpidetään korkeaa työelämän laatua, joustavuutta, kilpailukykyä ja tuottavuutta (Antoniades 2008). Kansainvälisessä keskustelussa tämä yhteys flexicurityn ja pohjoismaisen mallin välillä on ollut ilmeisin nimenomaan kiinnostuksessa Tanskan työmarkkinaratkaisuja kohtaan (Due & Madsen 2008). Työpolitiikan rakenteellisen tason indikaattoreilla tarkastellen flexicurityn edellytykset ovat suomalaisilla työmarkkinoilla paremmat kuin EU-aueleella keskimäärin (Alatalo & Torvi 2009, myös Räisänen & Schmid 2008), mutta kuitenkin jossain määrin heikommat kuin muissa Pohjoismaissa.

Mielestämme kiinnostavimpia ovat flexicurityn selkeästi työpaikkatasoisiin käytäntöihin viittaavat avaukset. Tuomo Alasoini on useissa yhteyksissä (2006a; 2006b) tuonut esille havaintojaan työn mielekkyyden hiipumisen rakenteellisesta perustasta. Näyttää siltä, etteivät arviot työn mielekkyyden häviämisestä ole niinkään yhteydessä välittömiin muutospaineisiin. Syynä on pikemmin muutos psykologisessa sopimuksessa, joka ei enää entiseen tapaan palkitse työntekijän lojaalisuutta työsuhteen varmuudella. Alasoini (2006a, 54) täsmentää tilannetta seuraavasti:

Entisenlainen ”paternalistinen” psykologinen sopimus perustui, karkeasti yleistäen, palkansaajien lojaalisuuden ja ”täyden” työpanoksen sekä näiden vastineeksi saadun (suhteellisen) turvatun työsuhteen ja ennustettavien ansioiden väliselle vaihtosuhteelle. Uudenlaisen psykologisen sopimuksen sisältönä olisi ajatus, jonka mukaan työnantaja pyrkii hy-

vän johtamisen ja työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittymiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistettävyydestään.

Nämä pohdinnat voi vaivatta tulkita myös vaatimuksiksi sellaisista työpaikkatason käytännöistä, joilla flexicurityä voidaan epävarmuuden oloissa edistää. Uutta psykologista sopimusta ja työmarkkinoilla olemisen varmuutta olisi siis etsittävä sellaisista työn tekemisen tavoista, jotka edistävät ihmisten monitaitoisuuden kehittymistä. Joustavuus-puheen näkökulmasta tämä ajattelu lähestyy toiminnallisen joustavoittamisen logiikan laajentamista työpaikan seinien ulkopuolelle. Kiinnostavasti hyvin samanhenkiseen, yksilöllisen osaamispääoman kasvattamisen tärkeyttä korostavaan, johtopäätökseen on päädytty myös eräissä ns. prekarisoitumista käsittelevissä keskusteluissa (esim. Vähämäki 2007).

Empiirinen näyttö flexicurity-ohjelman toimivuudesta on kuitenkin verraten vähäistä ja tuloksiltaan ristiriitaista. Esimerkiksi Calmfors (2007) ja Tanigian (2008) päätyvät johtopäätöksiin, joiden mukaan flexicurity-puhe on ainakin työntekijöiden näkökulmasta oikeastaan vain vanhaa joustovaatimusta, ilman mitään uudenlaista turvan toteutumaa. Pessimistisiin tuloksiin päätyy myös Burchell (2009), joka vertaili stressin ja epävarmuuden suhdetta eri Euroopan maissa etsien tukea teesille, jonka mukaan flexicurity-politiikka olisi omiaan vähentämään stressiä. Tutkimuksessa Pohjoismaat edustivat lähtökohtaisesti maita, joissa flexicurity-politiikkaa toteutettiin. Tulos ei tukenut hypoteesia. Edes flexicurity-politiikan lippulaiva, Tanska, ei eronnut muista maista oletetulla tavalla.

Gallien (2007) tutkimushanke eurooppalaisen työelämän laadusta päätyi jossain määrin toisenlaisiin tuloksiin. Tässä tutkimuksessa työn turvallisuutta käsiteltiin eräänä työelämän laadun ulottuvuutena. Erityinen kiinnostuksen kohde oli tapa, jolla epävarmuus ja muut työelämän laadun osa-alueet linkittyivät keskenään. Oletusten mukaisesti huono työelämän laatu oli yhteydessä epävarmuuteen. Kuitenkin kiinnostavaa oli, että tämä yhteys myötäili työmarkkinoiden yleisiä järjestysperiaatteita, heikoimmillaan se oli Pohjoismaissa.

Gallien johtopäätös on, ettei työn epävarmuus yksistään ehkä olekaan työelämästä marginalisoitumisen kriittinen ennustaja. Jos työntekijät ovat kohtuullisen laadukkaassa työssä, jossa heidän on mahdollista kehittää omia taitojaan ja aloitteellisuutta, epävarmuudella on ehkä vähemmän dramaattisia seurauksia. Toisin sanoen, työelämän laadulla saattaa olla epävarmuuden negatiivisia vaikutuksia moderoiva vaikutus.

3. Tutkimuksen tavoite

3.1. Tutkimuskysymykset

Tutkimussuunnitelman mukaisesti tämän hankkeen pääkysymys on muotoiltu seuraavasti:

Millä tavalla työpaikan käytännöt ja työelämän institutionaaliset ehdot (työvoimapolitiittiset kouluttautumismahdollisuudet, ansioturva jne.) ovat omiaan lieventämään työn epävarmuuteen liittyviä negatiivisia seurauksia suomalaisessa työelämässä?

Tähän pääkysymykseen vastaaminen edellyttää seuraavin osakysymyksiin vastaamista:

(i) Millainen on suomalaisessa työelämässä esiintyvän epävarmuuden yleistilanne? Tarkastelun lähtökoh-
tana ovat niin epävarmuuden tyypit kuin näiden uhkien arvioitu vakavuus.

(ii) Millaisia seurauksia epävarmuuksilla on ja miten mahdolliset moderoivat tekijät näihin seurauksiin
vaikuttavat?

(iii) Miten työntekijöiden arviot uhkista ja epävarmuuksista noin vuoden pituisen seurannan perusteella
näyttävät toteutuvan?¹

Varovaisena hypoteesina esitämme, että kehittyneet työpaikkatason käytännöt ja luotettavaksi mielletty
työvoimapolitiikka ovat omiaan lievittämään työmarkkinoiden epävarmuutta ja näin ollen toimivat flexi-
curity-logiikan mukaisesti.

3.2. Aineisto

Tutkimus perustuu nimenomaisesti tätä tutkimusta varten kerättyyn aineistoon. Lomake (kts. liite)
suunniteltiin silmälläpitäen juuri näitä edellä esitettyjä tutkimuskysymyksiä ja myös vertailukelpoisuutta
Ruotsissa ja Norjassa toteutettaviin vastaaviin tutkimushankkeisiin.

¹) Alkuperäisen suunnitelman mukaan tutkimukseen kuuluu myös kysymys siitä, millainen suomalaisen työelämän epävar-
muus on suhteessa tilanteeseen Norjassa ja Ruotsissa. Hankkeen vertaileva ulottuvuutta toteutetaan suunnitelmien mukaan.
Johtuen eri maiden hieman erilaisista aikatauluista vertailevan näkökulman tulokset ovat tässä vaiheessa siinä määrin alusta-
via, ettei niitä ole mielekästä tässä yhteydessä raportoida.

Aineiston kokoamisesta vastasi Tilastokeskus. Aineiston koonti linkitettiin työvoimatutkimukseen. Työvoimatutkimuksen toisen rotaatioryhmän työllisiltä palkansaajilta tiedusteltiin halukuutta osallistua tutkimukseen. Jos vastaaja ilmaisi kiinnostuksensa, hänelle lähetettiin kyselylomake. Aineiston keruu työvoimatutkimuksen yhteydessä mahdollisti siinä kerättyjen tietojen liittämisen kyselylomakkeen tietoihin. Aineistoon liitettiin työvoimatutkimuksen tiedot myös viidenneltä rotaatiokerralta, jolloin lomakekyselystä oli kulunut noin vuosi. Tämä mahdollisti työllisyystilannetta koskevan seurannan.

Lomakekyselyn aineisto kerättiin syksyn 2010 ja kevättalven 2011 aikana. Työvoimatutkimukseen osallistuneista, kohderyhmään kuuluvista 72,5 prosenttia oli halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Lähetetyistä lomakkeista palautui yhden karhukierroksen jälkeen 73,4 prosenttia. Lopullisen aineiston osallistujamääräksi tuli 2 252.

Aineiston yleiskuvaus löytyy analyyseissa käytettäviä taustamuuttujia kuvaavasta liitetaulukosta 1. Aineiston kokoaminen onnistui hyvin ja vastaajat kuvaavat varsin hyvin suomalaista palkansaajakuntaa kokonaisuudessaan. Naiset ovat aineistossa jossain määrin yliedustettuina. Nuoret ovat puolestaan jättäneet keskimääräistä useammin vastaamatta.

Aineisto kuvaillaan raportissa suorina jakaumina ja ristiintaulukointeina. Varsinaisten analyyseiden argumentointi pohjaa pääasiassa monimuuttujamenetelmiin, logistiseen ja lineaariseen regressioanalyysiin.

3.3. Moderaattorit

Kehittyneitä työpaikkatason käytäntöjä olemme operationaalistaneet neljäksi muuttujaksi, jotka viittaavat hyviin esimieskäytäntöihin, työpaikalla saatavaan sosiaaliseen tukeen, reiluun kohteluun ja oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin nykyisessä työssä.

Kehittymismahdollisuuksia mittasimme kolmesta osiosta muodostetulla summamuuttujalla ($\alpha = 0,83$). Vastaajat arvioivat asteikolla yhdestä viiteen (täysin samaa mieltä/erittäin hyvät–täysin eri mieltä/erittäin huonot) väittämiä, jotka koskivat mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen, ammattitaitoa kehittävään koulutukseen ja uuden oppimiseen työssä. Summamuuttuja dikotomisoitiin siten, että alkupe- räiselle asteikolle palautettuna vastaajat, jotka valitsivat vähintään ”jokseenkin samaa mieltä / melko hyvät” –vaihtoehdot määriteltiin joukoksi, jonka työpaikalla kehittymismahdollisuudet ovat hyvät (49 %, $n = 1\ 095$).

Reilua kohtelua ja hyviä esimieskäytäntöjä mittasimme Moormanin (1999) kehittämällä mittaristolla. Yleisesti reilua kohtelua mitatessa vastaajat ottivat kantaa viiteen asiaa koskevaan väittämään (lomakkeen kysymykset 14a–14e), joita arvioitiin asteikolla yhdestä viiteen (täysin samaa mieltä / täysin eri mieltä). Kysymyksistä muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = 0,88$) ja muuttuja dikotomisoitiin niin, että ”täysin” tai ”jokseenkin” samaa mieltä väittämän kanssa olevat vastaajat muodostivat ryhmän, joka arvioi kohtelun työpaikalla reiluksi (36 %, $n = 767$). Hyviä esimieskäytäntöjä mitattiin vastaavalla tavalla (lomakkeen kysymys 13). Summamuuttuja ($\alpha = 0,88$) dikotomisoitiin ja 28 prosenttia ($n = 635$) määriteltiin kuuluvaksi joukkoon, joka arvioi työpaikan esimiestoiminnan hyväksi.

Työpaikalla saatavaa tukea mitattiin viidellä väittämällä (lomakkeen kysymys 6), joita arvioitiin asteikolla yhdestä viiteen (erittäin usein / ei juuri koskaan). Summamuuttuja ($\alpha = 0,73$) dikotomisoitiin ja 39 prosenttia ($n = 871$) voitiin määritellä vastaajiksi, joiden osana oli laaja tuki työpaikalla.

Viides tämän sarjan muuttujista poikkeaa edellisistä, työllistyvyys ei suoranaisesti liity työpaikkatason käytäntöihin. Otimme sen kuitenkin tarkasteluun mukaan, koska sen moderoivasta vaikutuksesta on suhteellisen paljon tutkimuksellista näyttöä. Työllistyvyyden mittaamiseksi vastaajat arvioivat asteikolla yhdestä viiteen väittämiä, jotka koskivat vastaajan käsityksiä omista työmarkkinaresursseistaan nykyisen työpaikan ulkopuolella (lomakkeen kysymykset 26 a–c). Summamuuttuja ($\alpha = 0,76$) palautettiin alkuperäiselle asteikolle. Kriteerillä, jossa arvio osuu kahteen parhaimpaan arvioon, hyvän työllistyvyyden ryhmään luokitui 51 prosenttia ($n = 1\,138$) vastaajista.

Koska tämän tutkimuksen varsinainen aihe ei ole näiden muuttujien analysointi, emme tarkemmin analysoi niiden paikkaa aineistossamme ja sen kuvaamassa suomalaisessa työelämässä. Liitteessä 2 esitetään näiden muuttujien jakauma suhteessa tärkeimpiin taustamuuttujiin.

4. Epävarmuus suomalaisessa työelämässä

4.1. Johdanto

Tässä jaksossa selvitämme epävarmuuksien taustaa ja esiintyvyyttä. Kuten johdannossa toimme esiin, tavoitteemme on hienosyistä kuvaa epävarmuuksista. Päädyimme aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella analysoimaan kuutta eri työhön liittyvän epävarmuuden tyyppiä. Lähdimme jaosta kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen epävarmuuteen. Kvantitatiivisessa epävarmuudessa erotimme kaksi ulottuvuutta, kognitiivisen ja affektiivisen. Edellinen mittaa työn loppumisen riskiä, jälkimmäinen taas sen arvioitu vakavuutta. Kvalitatiivinen epävarmuus siis viittaa työn laadullisten puolien heikkenemisen uhaan. Tämän lisäksi mukana on työmarkkinaepävarmuus, eli arvio siitä, miten helpoksi tai vaikeaksi uuden työn löytäminen nähdään. Näiden lisäksi analysoimme vastaajien arvioita heidän taloudelliseen tilanteeseensa liittyvästä epävarmuudesta.

Työn epävarmuuksien täsmällisempään nimeämiseen ei ole olemassa vakiintunutta suomalaista terminologiaan. Näin ollen joudumme koko esityksen ajan käyttämään kankeita vierasperäisiä ilmaisuja.

4.2. Epävarmuuden jakautuminen työmarkkinoilla

4.2.1. Kognitiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus

Kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus tarkoittaa tilannetta, jossa vastaaja arvioi nykyisessä työssään olevan uhka työn loppumisesta. Asiaa kuvaava mittari muodostettiin tässä tutkimuksessa kahdesta kysymyksestä: ”Jos työpaikallanne vähennettäisiin henkilöstöä, millaisena pidätte riskiä, että Teidät irtisanoitaisiin ensimmäisten joukossa?” ja ”Millaisena pidätte riskiä, että menettäisitte työnne seuraavien 12 kuukauden aikana?”. Kummassakin tapauksessa valittavana oli viisi vaihtoehtoa (1 = erittäin suurena–5 = erittäin pieneä). Analyysija varten kummankin vastauksen arviot summattiin yhteen ($\alpha = 0,79$) ja palautettiin alkuperäiselle asteikolle jakamalla summa kahdella. Tällä mittarilla arvon 1–2,5 saaneet vastaajat määriteltiin osallistujiksi, joille uhka työn loppumisesta oli tuttua.

Tarkasteltaessa epävarmuutta erikseen taustamuuttujittain (Taulukko 4.1², taustamuuttujista kts. liitetäulukko 2) näyttää siltä, että aikaisempi työttömyys, pienet tulot, nuori ikä ja korkeintaan keskiasteen koulutus olivat omiaan lisäämään kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta. Näyttää myös siltä, että epävarmuus on sitä vähäisempää, mitä korkeammassa sosioekonomisessa asemassa vastaaja on. Epävarmuus oli myös sitä suurempaa, mitä vähemmän aikaa nykyinen työsuhde oli kestänyt. Vähiten kognitiivisesta kvantitatiivisesta epävarmuudesta raportoitiin suurissa, yli sadan hengen työpaikoissa.

²) Informaatiokuormituksen hillitsemiseksi kaikissa taulukoissa ei ole esitetty odds-kertoimien luottamusvälejä. Tilastollisesti merkitsevät ($p < 0,05$) muutokset kertoimissa on osoitettu lihavoinnilla.

Taulukko 4.1. Kognitiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus, affektiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus, kvalitatiivinen työn epävarmuus, työmarkkinaepävarmuus ja talousepävarmuus suhteessa sukupuoleen, ikään, siviilisäätyn, sosioekonomiseen asemaan, koulutukseen, kuukausituloihin, toimialaan, nykyisen työsuhteen kestoon, työsuhdetyyppiin, työttömyysjaksoihin ja työpaikan kokoon. Prosenttiosuudet, erojen tilastollisen merkitsevyyden X²-testin p-arvot ja logistisen regressiomallin odds-ratit.

	Kognitiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus		Affektiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus		Kvalitatiivinen työn epävarmuus		Työmarkkinaepävarmuus		Talousepävarmuus	
SUKUPOUOLI Mies (ref.)	11 %	1	10 %	1	14 %	1	36 %	1	34 %	1
Nainen	15 %	1,21	10 %	1,35	18 %	1,48	43 %	1,51	39 %	1,07
<i>p-arvo</i>	<i>0,013</i>		<i>ns</i>		<i>0,01</i>		<i>0,007</i>		<i>0,016</i>	
IKÄ 25–34 (ref.)	15 %	1	10 %	1	13 %	1	24 %	1	41 %	1
–24	24 %	0,96	11 %	0,61	11 %	1,04	21 %	0,81	31 %	0,39
35–44	12 %	1,16	8 %	0,92	15 %	1,12	27 %	1,12	38 %	1,12
45–54	13 %	1,44	13 %	1,69	19 %	1,43	43 %	2,16	39 %	1,25
55–	13 %	1,91	7 %	0,85	19 %	1,38	64 %	4,89	31 %	0,89
<i>p-arvo</i>	<i>0,012</i>		<i>0,44</i>		<i>0,011</i>		<i><0,001</i>		<i>0,015</i>	
SIVILISÄÄTY Parisuh- teessa (ref.)	13 %	1	9 %	1	17 %	1	39 %	1	35 %	1
Yksineläjä	14 %	0,92	13 %	1,37	17 %	1,12	40 %	1,10	41 %	1,32
<i>p-arvo</i>	<i>ns</i>		<i>0,038</i>		<i>ns</i>		<i>ns</i>		<i>0,001</i>	
SOS.EKO. ASEMA Työntekijä (ref.)	18 %	1	13 %	1	18 %	1	44 %	1	45 %	1
Alempi toimihenkilö	14 %	1,03	9 %	0,87	16 %	0,66	39 %	0,96	37 %	0,86
Ylempi toimihenkilö	10 %	1,11	8 %	1,32	15 %	0,75	35 %	1,13	31 %	1,11
<i>p-arvo</i>	<i><0,001</i>		<i>0,007</i>		<i>ns</i>		<i>0,004</i>		<i><0,001</i>	
KOULUTUS Peruskoulu (ref.)	17 %	1	14 %	1	17 %	1	51 %	1	44 %	1
Keskiaste	17 %	1,21	12 %	0,75	17 %	0,97	39 %	0,86	41 %	0,93
Korkea-aste	10 %	0,97	7	0,51	16 %	0,78	37 %	0,89	32 %	0,84
<i>p-arvo</i>	<i><0,001</i>		<i><0,001</i>		<i>ns</i>		<i><,001</i>		<i><0,001</i>	
KUUKAUSITULOT (€) – 1 999 (ref.)	26 %	1	14 %	1	18 %	1	42 %	1	50 %	1
2 000–2 499	12 %	0,49	10 %	0,78	18 %	0,54	40 %	0,78	41 %	0,69
2 500–3 999	10 %	0,50	9 %	0,82	15 %	0,80	40 %	0,66	31 %	0,41
4 000–	6 %	0,32	6 %	0,48	15 %	0,68	31 %	0,38	19 %	0,20
<i>p-arvo</i>	<i><0,001</i>		<i>0,002</i>		<i>ns</i>		<i>0,019</i>		<i><0,001</i>	
TOIMIALA Teollisuus (ref.)	15 %	1	14 %	1	16 %		46 %	1	37 %	
Yksityiset palvelut	14 %	0,67	9 %	0,62	15 %	1,18	37 %	0,72	38 %	1,04
Julkiset palvelut	12 %	0,50	8 %	0,52	18 %	1,30	37 %	0,52	35 %	0,89
<i>p-arvo</i>	<i>ns</i>		<i>0,002</i>		<i>ns</i>		<i>0,005</i>		<i>ns</i>	
TYÖSUHTEEN KESTO 3–10 v.(ref.)	10 %	1	8 %	1	18 %	1	33 %	1	37 %	1
–2	26 %	1,35	13 %	1,00	11 %	0,70	27 %	0,77	43 %	1,08
11–	8 %	0,87	9 %	0,93	19 %	1,10	52 %	1,47	33 %	0,84
<i>p-arvo</i>	<i><0,001</i>		<i>0,006</i>		<i><0,001</i>		<i><0,001</i>		<i><0,001</i>	

TYÖSUHDETYYPPI Vakituinen	10 %	1	9 %	1	17 %	1	41 %	1	36 %	1
Määräaikainen	47 %	5,24	22 %	2,31	8 %	0,43	28 %	0,95	45 %	1,07
<i>p-arvo</i>	<0,001		<0,001		<0,001		<0,001		0,006	
TYÖTTÖMYYSJAKSOT Ei jaksoja (ref.)	10 %	1	8 %	1	17 %	1	38 %	1	34 %	
1–2 jaksoa	20 %	1,55	11 %	1,08	16 %	1,16	43 %	1,50	43 %	1,11
3 tai useampia jaksoja	36 %	2,22	22 %	1,79	15 %	1,06	40 %	1,18	53 %	1,40
<i>p-arvo</i>	<0,001		<0,001		ns		ns		<0,001	
TYÖPAIKAN KOKO -10 henkilöä (ref.)	19 %	1	12 %	1	12 %	1	38 %	1	41%	1
11–100 henkilöä	13 %	0,75	8 %	0,81	17 %	1,45	39 %	1,23	37%	0,94
yli 100 henkilöä	9 %	0,64	11 %	1,16	19 %	1,78	41 %	1,37	33%	0,86
<i>p-arvo</i>	<0,001		0,025		0,013		ns		0,03	
NR		0,20		0,09		0,05		0,17		0,10

Tilanne muuttuu jossain määrin, kun kaikkia taustamuuttujia tarkastellaan yhtä aikaa (ks. Taulukko 4.1). Tässä tarkastelutavassa siis saadaan esille kunkin taustamuuttujan itsenäinen vaikutus. Tämän perusteella ikä, toimiala, tulotaso, aikaisempi työttömyys, nykyisen työpaikan koko ja työn määräaikaisuus ovat tilastollisesti merkitsevässä itsenäisessä yhteydessä arvioon nykyisen työn loppumisen uhasta.

Taustamuuttujista iän rooli vaihtelee sen mukaan, tarkastellaanko sitä yksittäisenä taustamuuttujana vai vakioituna yhdessä muiden taustamuuttujien kanssa. Edellisessä tapauksessa, työn päättymisen uhka on keskittynyt nuorimmalle ikäryhmälle (alle 24-vuotiaat). Kun taustamuuttujia tarkastellaan yhdessä, tilanne muuttuu: verrattuna ikäryhmään 25–34-vuotiaat, vanhimmilla vastaajilla (yli 55-vuotiaat) on tilastollisesti merkitsevästi suurempi riski³ kuulua epävarmuudesta raportoivaan ryhmään.

Myös vakioidussa mallissa epävarmuuden ja teollisuuden kytkös näyttää tiiviiltä. Teollisuudessa riski kognitiiviseen kvantitatiiviseen epävarmuuteen on kaksinkertainen verrattuna esimerkiksi julkisen sektorin työntekijöihin. Suunta on sama ja tilastollisesti merkitsevä myös suhteessa yksityiseen palvelusektoriin. Tarkasteltaessa työpaikan kokoa näyttää siltä, että suurimmissa, yli sadan hengen työpaikoissa, tulevaisuus arvioidaan epävarmaksi pieniä ja keskisuuria työpaikkoja harvemmin. Edelleen tulotaso on selvästi kytköksissä epävarmuuteen, toisin sanoen tulotason nousun mukana epävarmuuden arviot harvinaistuvat. Myös aikaisempi työttömyys liki kaksinkertaistaa riskin kuulua ryhmään, jota luonnehtii käsitys nykyisen työn epävarmuudesta. Mitä useampi työttömyysjako on takana, sitä todennäköisempi on arvio nykyisen aseman epävarmuudesta.

³) Sujuvuuden vuoksi käytämme logistisen regression tulosten tulkinnaissa riski-termiä, vaikka tilastotieteen näkökulmasta tämä puhetapa on kiistanalainen.

Määräaikaisena työskentelyn yhteys kognitiiviseen kvantitatiiviseen epävarmuuteen oli kuitenkin kaikkein voimakkain: odds-ration osoittama riski on viisinkertainen vakituisiin⁴ verrattuna.

Huomionarvoista on myös se, millaiset asiat eivät olleet itsenäisesti yhteydessä epävarmuusarvioihin. Koulutuksella, sukupuolella, nykyisen työsuhteen kestolla ja sosioekonomisella asemalla (työntekijä, ylempi/alempi toimihenkilö) ei ollut itsenäistä vaikutusta epävarmuuden arvioon.

Matala tulotaso, työskenteleminen teollisuudessa, aikaisempi työttömyys ja määräaikaisena työskentely näyttävät siis olevan yhteisiä tekijöitä niille vastaajille, jotka arvioivat riskin nykyisen työn loppumisesta suureksi. Mallin selitystasetta kuvaava indeksi on suhteellisen korkea (20 %), joten mallia voinee pitää kohtuullisen luotettavana.

Määräaikaisuuden korostunut asema selittäjänä ei ole yllättävää. On kuitenkin mielekästä tarkastella tilannetta myös erikseen niiden vastaajien joukossa, joiden työhön tämä rakenteellinen epävarmuus ei kuulunut. Jos määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat (11 %, n = 255) poistetaan analyysistä, mallin perusrakenne ei juurikaan muutu.

Vakituisten vastaajien joukossa kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta selittävät edelleen ikä, toimiala, tulot ja aikaisemmat työttömyyskokemukset. Ainut selvä ero edelliseen on julkisen sektorin korostuminen alana, jolla tämän epävarmuuden riski on yksityiseen sektoriin verrattuna alhainen. Asia on looginen, koska määräaikaisista suurin osa työskentelee julkisella sektorilla. Mallin selitystasetta kuvaavan mittarin arvo lähes puolittui (10 %) kun määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat jätettiin analyysin ulkopuolelle. Näyttää kuitenkin siltä, että pääpiirteissään vakituisten palkansaajien kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden taustalla ovat samat tekijät verrattuna tilanteeseen, jossa mukana ovat myös määräaikaiset.

4.2.2. Affektiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus

Edellä kiinnostuksen kohteena oli logiikka, jolla ihmiset arvioivat työn loppumisen riskiä. Seuraavassa näkökulmaa muutetaan affektiiviseen kvantitatiiviseen työn epävarmuuteen, jossa arvioitavaksi tulee

⁴) Termi ”vakituinen” määräaikaisen vastakohtana on epätäsmällinen ja oikeastaan harhaanjohtava. Täsmällisesti ottaen kysymys on henkilöistä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Lyhyden vuoksi kuitenkin käytämme jatkossa tässä yhteydessä arkipuheen termiä ”vakituinen”.

työn menettämisen uhan vakavuus, toisin sanoen se, miten huolestunut vastaaja on siitä, ”että saattaisitte menettää nykyisen työnne”. Tässä jaksossa huomio kiinnitetään niihin vastaajiin (10 %, n = 216), jotka ilmaisevat olevansa joko erittäin tai melko huolestuneita nykyisen työn menettämisestä. Ero edelliseen on siis siinä, että nyt kysymys on merkityksestä, joka mahdolliselle työn menettämiselle annetaan.

Affektiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus ei näytä olevan sama ilmiö kuin edellä tarkastelu kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus (taulukko 4.1). Sitä kuvaa jo sekin, että affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta selitettäessä mallin selitysastetta kuvaava indeksi jää huomattavasti heikommaksi (9 %) kuin edellä. Myös tilastollisesti merkitsevät selittäjät ovat jossain määrin erilaisia.

Taustamuuttujia erikseen tarkastellen kuuluminen ikäryhmään 45–54-vuotiaat, yksin eläminen, työntekijä-status, keski- tai perusasteenkoulutus, pienet tulot, teollisuudessa työskentely, lyhyt työsuhteen kesto, määräaikainen työsuhde, useat aikaisemmat työttömyysjaksot ja alle kymmenen tai yli sadan hengen työpaikka näyttävät altistavan affektiiviselle kvantitatiiviselle epävarmuudelle.

Kun affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta tarkasteltiin mallissa, jossa kaikki taustamuuttujat olivat mukana, itsenäisinä selittäjinä nousivat esiin ikä, aikaisempi työttömyys, toimiala, koulutus ja työsuhde-muoto. Edelleen huolestunein ikäryhmä näyttää olevan 44–55-vuotiaat. Toimialoittainen rakenne näytetään ehkä vielä jyrkempänä kuin edellä. Teollisuudessa työskentelevillä riski kuulua korkean affektiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden ryhmään on liki kaksinkertainen verrattuna palvelusektorilla työskenteleviin. Myös koulutus toi riskiin selvän eron: verrattuna vain perusasteen koulutuksen saaneisiin korkeasteen koulutetuilla riski puolittui. Edelleen työskenteleminen määräaikaisessa työsuhteessa yli kaksinkertaistaa tämän riskin.

Sukupuolella, sosioekonomisella asemalla, nykyisen työsuhteen kestolla tai työpaikan koolla ei ole itsenäistä vaikutusta työn mahdollisen loppumisen aiheuttamaan huoleen. Myöskään tuloilla, muiden tekijöiden vakioimisen jälkeen, ei ollut yhteyttä huolestuneisuuteen töiden loppumisesta.

Myös affektiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden tausta osoittautuu huomattavan pysyväksi, vaikka malli tarkennetaan koskemaan vain vakituudessa työsuhteessa olevia vastaajia. Myös selitysasteen muutos on pieni (9 % vs. 7 %). Muutos syntyy lähinnä siitä, että toimialoittain eroa teollisuuden ja yksityisen palvelusektorin välillä ei tässä pelkästään vakituisiin keskittyvässä tarkastelussa ilmene, toki ero teollisuuden ja julkisten palvelujen välillä on edelleen merkitsevä.

4.2.3. Työmarkkinaepävarmuus

Työmarkkinaepävarmuudella tarkoitamme epävarmuutta, joka nykyisen työpaikan menettämisen uhan sijasta kohdistuu huoleen löytää uusi työpaikka, jos nykyinen työn loppuu. Asian mittaamiseksi vastaajia pyydettiin arvioimaan mahdollisuuksiaan saada tarvittaessa nykyistä vastaava tai parempi työ. Tarkastelimme jatkossa nimenomaan niitä vastaajia (37 %, n = 839) jotka arvioivat mahdollisuutensa huonoiksi tai melko huonoiksi.

Taustamuuttujittain tarkasteltuna naiset arvioivat säännöllisesti mahdollisuutensa työmarkkinoilla miehiä heikoimmiksi. Samaten kuuluminen vanhimpiin ikäryhmiin heikensi arvioita työmarkkinoilla pärjäämisestä. Myös sosio-ekonomisella asemalla (työntekijät), toimialalla (teollisuus), koulutuksella (vain perusaste), tuloilla ja pitkään kestäneellä työsuhteella on merkitystä siihen, että työmarkkina-asema arvioidaan heikoksi. Tässä epävarmuuden tyypissä vakituiset antoivat määrääkaisia pessimistisempiä arvioita. (Taulukko 4.1)

Jos kaikkia taustamuuttujia tarkastellaan yhtä aikaa, teollisuudessa työskentely, työttömyyskokemukset, yli sadan hengen työpaikka ja nykyisen työsuhteen pitkä kesto samaten kuin alle 2 500 euron kuukausitulot näyttäytyvät itsenäisinä riskitekijöinä. Edelleen tässä tarkastelussa nousi esiin naisten miehiä pessimistisemmät arviot ja työmarkkinaepävarmuuden keskittyminen vanhimpiin ikäluokkiin.

Koulutustasolla, sosioekonomisella asemalla tai työsuhdetypillä ei sen sijaan ollut työmarkkinaepävarmuuteen itsenäistä vaikutusta kaikkia taustamuuttujia yhtä aikaa tarkastelevassa mallissa.

4.2.4. Kvalitatiivinen työn epävarmuus

Kvalitatiivinen työn epävarmuus siis viittaa tilanteeseen, jossa epävarmuus ei kohdistu työsuhteen varmuuteen vaan nykyisen työ laadullisesti epäedullisiin näkymiin. Tätä ulottuvuutta vastaajat arvioivat neljän väitteen avulla: ”Pelkään, että tehtäväni työpaikallani muuttuvat nykyistä vähemmän haastaviksi” (Chirumbolo & Areni 2010), ”Pelkään, että työmääräni lisääntyy kohtuuttomasti” (De Cuyper et al. 2010), ”Pelkään, että tulevaisuudessa minulla on nykyistä vähemmän sananvaltaa työni tekemiseen liittyvissä asioissa”, ”Luulen, että tulevaisuudessa yhteishenki työpaikallani huononee” (Ks. Ashford et al. 1989.) Kutakin väittämää arvioitiin asteikolla yhdestä viiteen (täysin samaa mieltä–täysin eri mieltä). Vastauksista muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = 0,66$). Muuttuja palautettiin alkuperäiselle asteikolle, ja

sen mukaan kvalitatiivisesta epävarmuudesta raportoiviksi määriteltiin ”täysin” tai ”jokseenkin samaa” mieltä väittämien kanssa olevat vastaajat. Tämän dikotomisoinnin mukaan 16 prosenttia vastaajista (n = 364) kuuluu ryhmään, jota luonnehti kvalitatiivinen työn epävarmuus.

Jos taustamuuttujia tarkastellaan kutakin erikseen näyttää siltä, että kvalitatiivinen epävarmuus kasaantuu naisille, ikääntyneille, isojen työpaikkojen palkansaajille, niille jotka ovat olleet nykyisessä työpaikassa yli 11 vuotta ja vakituisessa työsuhhteessa oleville. Vakituista joka viides mutta määräaikaisista vain joka kymmenes raportoi kvalitatiivisesta epävarmuudesta. (Taulukko 4.1)

Tilanne muuttuu kuitenkin hieman toisenlaiseksi, kun kaikkia taustamuuttujia tarkastellaan samassa mallissa. Itsenäisiä selittäjiä ovat tällöin sukupuoli, työsuhdetyyppi ja työpaikan koko. Näiden lisäksi myös sosioekonominen asema nousee itsenäiseksi selittäjäksi. Työntekijöiden kvalitatiivisen epävarmuuden riski on toimihenkilöitä suurempi, tilastollisestikin merkitsevä se on suhteessa alempiin toimihenkilöihin.

Oleellista on myös se, mihin kvalitatiivinen epävarmuus *ei* ollut yhteydessä: selkeää yhteyttä tuloihin, toimialaan, koulutukseen tai aikaisempaan työttömyyteen ei noussut esiin.

Myös se, että mallin selitysaste on varsin heikko (5 %) kertoo, että kvalitatiivinen epävarmuus on varsin toisentyyppinen asia kuin edellä käsitellyt epävarmuuden tyypit.

4.2.5. Talousepävarmuus

Taloudellista epävarmuutta tiedusteltiin lomakkeessa kysymällä, onko vastaaja yleisesti ottaen huolestunut perheensä taloudellisesta tilanteesta. Kysymystä ei siis suoranaisesti kytketty työelämään. Tässä tarkastelussa huolestuneiksi ja siis talousepävarmuudesta raportoivien ryhmään kuuluviksi määriteltiin vastaajat, jotka ilmoittivat olevansa perheensä taloudellisesta tilanteesta joko erittäin tai jossain määrin huolestuneita. Kaikkiaan joka kolmas vastaaja 37 %, (n = 831) arvioi tilanteensa tällaiseksi.

Erikseen taustamuuttujia tarkasteltaessa talousepävarmuus oli yleisempää naisten keskuudessa. Samoin vaikutti kuuluminen ikäryhmään 25–34-vuotiaat, eläminen yhdenhengen taloudessa, työntekijäasema, keski- tai perusasteen koulutus, pienet tulot, nykyisen työsuhteen lyhyt kesto, määräaikainen työsuhde,

aikaisemmat työttömyyskokemukset ja työskentely alle kymmenen hengen työpaikalla. Lisäksi naiset olivat miehiä useammin huolestuneita kotitaloutensa taloudellisesta tilanteesta. (Taulukko 4.1.)

Samassa mallissa tarkastellen itsenäisiä selittäjiksi nousivat siviilisääty, työttömyyskokemukset, tulot ja ikä. Taloutensa tulevaisuudesta huolestuneimpia olivat yksin eläjät, ne joilla oli työttömyyskokemuksia ja pienituloiset. Vähiten taloudestaan olivat huolissaan kaikkein nuorimmat, alle 24-vuotiaat vastaajat.

4.2.6. Epävarmuudet, henkilöstömäärän kehitys ja muut muutokset

Tarkastelimme vielä erikseen, millä tavalla muutokset työpaikan henkilöstömäärässä, toimeenpannut henkilöstöjärjestelyt ja tekniset muutokset ovat suhteessa epävarmuuden eri ulottuvuuksiin. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kaikkia näitä muutoksia viimeisen kolmen vuoden ajalta. Koska aikarajaus luonnollisesti lisäsi vastauskatoa, näitä kysymyksiä ei sisällytetty logistiseen regressioanalyysiin, vaan niitä tarkasteltiin ainoastaan ristiintaulukoinnin kautta.

Oletusten mukaisesti henkilöstömäärän vähennykset ovat tiiviissä yhteydessä kaikkiin epävarmuuden ulottuvuuksiin. Sen sijaan henkilöstöjärjestelyt ylipäättään ovat yhteydessä kvalitatiiviseen epävarmuuteen, mutta eivät muihin epävarmuuden tyypeihin. Jossain määrin kiinnostavana voitaneen pitää sitä, että työpaikan menettämisen uhkaa (kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus) raportoitiin keskimääräistä useammin työpaikoilla, joilla ei viimeisen kolmen vuoden aikana ollut otettu käyttöön uusia teknologioita tai prosesseja. (Taulukko 4.2.)

Taulukko 4.2. Kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus, affektiivinen kvantitatiivinen epävarmuus, kvalitatiivinen epävarmuus ja työmarkkinaepävarmuus suhteessa henkilöstömäärän muutoksiin, merkittäviin henkilöstöjärjestelyihin ja uusien prosessien ja teknologioiden käyttöönottoon viimeisen kolmen vuoden aikana.

	Kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus	Affektiivinen kvantitatiivinen epävarmuus	Kvalitatiivinen epävarmuus	Työmarkkinaepävarmuus	Talousepävarmuus
HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS OMALLA TYÖPAIKALLA					
Ennallaan tai lisääntynyt	12 %	9 %	12%	35 %	35 %
Vähentynyt	16 %	13 %	26%	48 %	40 %
<i>p-arvo</i>	0,028	0,002	<0,001	<0,001	0,018
TOTEUTETTU MERKITTÄVIÄ HENKILÖSTÖJÄRJESTELYJÄ					
Kyllä	12 %	10 %	21 %	40 %	36 %
Ei	11 %	9 %	13 %	39 %	35 %
<i>p-arvo</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<0,001	<i>ns</i>	<i>ns</i>
OTETTU KÄYTTÖÖN UUSIA PROSESSEJA JA TEKNOLOGIOITA					
Kyllä	11 %	9 %	16 %	39 %	35 %
Ei	14 %	10 %	18 %	40 %	37 %
<i>p-arvo</i>	0,024	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

Taloudellisen epävarmuuden ulottuvuudella ainoastaan työpaikan henkilöstömäärän vähennyksillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys epävarmuuteen. (Taulukko 4.2.)

4.3. Yhteenveto

Tulokset antoivat tukea lähtöoletukselle työn epävarmuuden monimuotoisuudesta. Tarkastellut epävarmuuden ulottuvuudet olivat taustoiltaan varsin erilaisia, samat seikat eivät siis selitä jokaista epävarmuutta. Asiaa havainnollistaa jo sekin, että taustamuuttujista koostettu malli selitti eri epävarmuuksia hyvin eri tavoin.

Etsittäessä yhdistävää tekijää suoranaisesti työhön liittyville epävarmuuksille, parhaimmaksi ehdokkaaksi nousee toimiala. Teollisuudessa työtä tekevät arvioivat asemaansa muita pessimistisemmin sekä kummallakin kvantitatiivisen epävarmuuden ulottuvuudella (kognitiivinen ja affektiivinen) että työmarkkinaepävarmuudessa. Näillä kolmella mittarilla annetut epävarmuuden arviot keskittyivät ainakin jossain määrin myös pieniin tuloihin, aikaisempiin työttömyyskokemuksiin ja alhaiseen koulutukseen.

Sekä työpaikan koko että työsuhdetyypin yhteys epävarmuuksiin oli joissain määrin ristiriitainen. Isoilta, yli sadan hengen, työpaikoilta tulevat vastaajat ilmoittivat työn loppumisen uhasta muita harvemmin. Sen sijaan työmarkkinaepävarmuus oli näillä työpaikoilla keskimääräistä suurempi. Määräaikainen työsuhde liittyi tiukasti sekä työ päättymisen uhkaan että siihen liittyvään huoleen. Sen sijaan työmarkkinaepävarmuuteen sillä ei ollut vaikutusta.

Kvalitatiivinen epävarmuus eli arviot siitä, että nykyisellä työpaikalla asiat päätyvät huonolle tolalle, näytti kontekstoituvan hieman toisella tavalla. Näissä arvioissa koulutuksen, toimialan, tulojen tai työttömyysjaksojen kaltaiset asiat eivät nousseet merkitseviksi selittäjiksi. Sen sijaan työpaikan koko – mitä suurempi työpaikka sen pessimistisemmät arviot – oli selvässä yhteydessä tähän epävarmuuteen. Työsuhdemuodon yhteys oli myös täysin toisenlainen kuin kvantitatiivisen epävarmuuden arvioissa. Tällä kertaa määräaikaisten käsitys työpaikan tulevaisuudesta oli vakituisia positiivisempi. Viitteitä oli myös siitä, että arviot ovat pessimistisempiä vanhemmissa ikäryhmissä ja niillä, jotka olivat olleet pitkään samassa työpaikassa.

Sukupuoli ei ollut merkitsevässä yhteydessä kvantitatiivisen epävarmuuden ulottuvuuksiin. Sen sijaan sekä kvalitatiivisen epävarmuuden että työmarkkinaepävarmuuden kohdalla naiset esittivät miehiä useammin pessimistisiä arvioita.

Taloudellista epävarmuutta tarkasteltaessa kovin yllättävää ei ole, että tulotaso nousee erittäin tärkeäksi taustatekijäksi. Toisin kuin suoranaisemmin työhön liittyvissä epävarmuuksissa, siviilisäädyllä on selvä yhteys talouden epävarmuuteen: yksineläjillä huoli taloudesta on voimakkaampi ja arvio selviytymisestä työttömyystuen varassa on pessimistisempi kuin parisuhteessa elävillä. Taloudesta huolestuneisuutta lisäävät myös aikaisemmat työttömyyskokemukset.

5. Työn epävarmuus ja työhön ja organisaatioon liittyvät asenteet

5.1. Johdanto

Tässä luvussa tarkastelemme työn epävarmuuden suhdetta työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikan jättöaikeisiin. Työn epävarmuuden on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä tämäntyyppisiin asioihin, eli heikentävän työntekijöiden suhtautumista työhön ja työpaikkaan (esim. Sverke & Hellgren & Näswall 2002).

Epävarmuuden sekä työ- ja organisaatioasenteiden suhdetta luodattaessaan luvun erityisenä tehtävänä on jatkaa työn epävarmuuden monisärmäisyyden tutkimista nostamalla esiin erityisesti työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus (kognitiivinen kvantitatiivinen työn epävarmuus) sekä työn ja työpaikan epäedullisiin muutoksiin liittyvä epävarmuus (kvalitatiivinen työn epävarmuus) (Greenhalgh & Rosenblatt 1984; Hellgren & Sverke & Isaksson 1999). Edellä (Luku 4) on tullut näkyviin, että työelämän epävarmuudet eivät pelkisty vain työn menettämisen uhkaan (myös esim. Wilthagen & Tros 2004), ja että yksin viime mainittuun keskittyminen jättäisi suuren joukon epävarmuutta kokevia palkansaajia kokonaan huomiotta. Etenemme nyt tarkastelemaan, millaisessa yhteydessä, yhtäältä kvantitatiivinen ja toisaalta kvalitatiivinen työn epävarmuus, on työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikan vaihtoikeisiin. Työn epävarmuuden monipuolisempaa tarkastelua ehdottaessaan Leonard Greenhalgh ja Zehava Rosenblatt (1984, 441) arvioivat työn menettämiseen liittyvän epävarmuuden olevan vaikutuksiltaan voimakkaampaa, koska tällöin uhan alla on työ kokonaisuutena. Myöhemmissä tutkimuksissa kummin epävarmuuden tyyppin on todettu olevan yhtä tiiviisti linkittynyt työntekijöiden heikentyneeseen hyvinvointiin (de Witte et al. 2010). Tulokset eivät kuitenkaan kaikilta osin ole olleet yhteneväisiä, sillä yhtäältä kvalitatiivisen (Roskies & Louis-Guerin 1990; Hellgren ym. 1999) ja toisaalta kvantitatiivisen (Reisel & Banai 2002) epävarmuuden on havaittu olevan selkeämmin kiinnittynyt asennoitumista ja käyttäytymistä kuvaaviin muuttujiin. Edelleen de Cuyperin ym. (2010) tutkimuksessa tulee esiin kvalitatiivisen työn epävarmuuden haitallisuus suhteessa työtyytyväisyyteen. Käsillä olevan tutkimuksen kontribuutio on ensiksikin epävarmuuden monisärmäisessä analysoinnissa ja toiseksi etenkin siinä, että tätä tarkennettua epävarmuuden kuvaa pystytään laajentamaan koko suomenkielisen palkansaajaväestön keskuuteen. Aikaisemmat epävarmuuden ulottuvuuksia koskevat tutkimukset ovat useimmin perustuneet kapeampaan otospohjaan.

Työ- ja organisaatioasenteita kuvaavina muuttujina käytimme työtyytyväisyyttä, organisaatioon sitoutumista ja työpaikan jättöaikeita.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka tyytyväisiä tai tyytymättömiä he ovat "[T]yöhön kokonaisuudessaan". Näitä asteikolla yhdestä viiteen (1 = erittäin tyytyväinen, 5 = erittäin tyytymätön) annettuja vastauksia käytettiin työtyytyväisyyden mittarina (ks. de Cuyper et al. 2010).

Organisaatioon sitoutumista osallistujat arvioivat neljän väittämän kautta: "Olen valmis erityisiin ponnistuksiin, jotta työpaikkani menestyisi", "Omat arvoni ja työpaikkani arvot poikkeavat paljon toisistaan", "En koe olevani erityisen lojaali työpaikkaani kohtaan" ja "Olen ylpeä työpaikasta, jossa työskentelen" (ks. Gallie et al. 1998 ja Mowday et al. 1982). Vastausvaihtoehdot vaihtelivat yhdestä viiteen (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä). Positiivisten väittämien vastausasteikot käännettiin ja väittämistä muodostettiin organisaatioon sitoutumista kuvaava summamuuttuja ($\alpha = 0,74$).

Työpaikan vaihtoaikkeitä mitattiin kolmella väittämällä: "Saatan katsella uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa" (hieman muutettu), "Ajattelen usein työpaikan vaihtoa" ja "Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa". Vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla yhdestä viiteen (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä). (Mauno et al. 2005; myös Mayer et al. 1993; Sager et al. 1998.) Väittämistä muodostettiin lähtöaikkeitä kuvaava summamuuttuja ($\alpha = 0,85$).

5.2. Työn epävarmuuksien yhteydet työ- ja organisaatioasenteita kuvaaviin muuttujiin

Tarkastelimme siis kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen epävarmuuden yhteyttä työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikan vaihtoaikkeisiin. Kysymme myös, kumpi epävarmuuden tyypeistä on tiiviimmin linkittynyt näihin työ- ja organisaatioasenteita kuvaaviin muuttujiin. Epävarmuustyyppien selitysvoiman esiin saamiseksi jokaista selitettävää muuttujaa kohden on tehty kaksi hierarkkista regressioanalyysia. Ensimmäisen analyysin alkuvaiheessa on aina otettu mukaan taustamuuttujien lisäksi kvalitatiivinen epävarmuus ja toisessa vaiheessa on lisätty kvantitatiivinen epävarmuus, jolloin saadaan selville kvantitatiivisen epävarmuuden aikaansaama selitysasteen muutos (ΔR^2). Toinen analyysi on tehty vastaavalla tavalla, mutta nyt kvalitatiivisen epävarmuuden aikaansaaman muutoksen selvittämiseksi. Taulukossa 5.1 positiiviset kertoimet merkitsevät lisääntyvää työtyytyväisyyttä, organisaatioon sitoutumista ja lähtöaikkeitä. Tilastollisesti merkitsevät tulokset on merkitty tähdellä/tähdillä.

Useiden taustamuuttujien huomioimisen jälkeen työn epävarmuudet näyttävät kiinnittyvän odotetulla tavalla heikentyneeseen työtyytyväisyyteen. Työn epäedullisiin muutoksiin kohdistuva epävarmuus lin-

kittyy työtyytyväisyyteen selvästi työn päättymiseen liittyvää epävarmuutta tiiviimmin. Tässä kohdassa voidaan lisäksi nostaa esiin muun muassa työttömyyteen liittyvien muuttujien, koulutuksen ja tulojen kytkökset työtyytyväisyyteen. Korkea-asteen koulutuksen saaneet vaikuttavat olevan jonkin verran korkeintaan perusasteen koulutuksen saaneita tyytymättömämpiä työhönsä, mutta toisaalta matalimpaan tuloryhmään kuuluvat taas ovat tyytymättömämpiä kuin ylimpään tuloryhmään kuuluvat. Viimeisen viiden vuoden aikana työttömyysjakson kokeneet raportoivat heikommasta työtyytyväisyydestä kuin he, joita työttömyys ei ole kohdannut. Työttömyysaste taas on yhteydessä työtyytyväisyyteen siten, että korkeamman työttömyyden alueella asuvat ovat työhönsä tyytyväisempiä. Naiset näyttävät olevan työhönsä miehiä tyytyväisempiä.

Työn epävarmuuksien suhteet vähentyneeseen organisaatioon sitoutumiseen ovat myös selkeät. Tässäkin tapauksessa työn ennakoitun, ei-toivotun kehityksen yhteys on työn päättymisen uhan muodostamaa yhteyttä tiiviimpi. Muiden muuttujien osalta voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi sosioekonomiseen asemaan ja työpaikan henkilöstömäärään. Työntekijöihin verrattuna työpaikkaan sitoutuminen on voimakkaampaa sekä alempien että ylempien toimihenkilöiden joukossa. Pienimpiin, alle 10 hengen työpaikkoihin verrattuna sitoutuminen ei ole isoilla (yli 30 hengen tai yli sadan hengen) työpaikoilla yhtä vahvaa. Vanhemmat palkansaajat näyttävät olevan nuorempia sitoutuneempia.

Vastaavasti työn epävarmuudet kytkeytyvät lisääntyneisiin työpaikan vaihtoaikaisiin. Edelleen työn erilouottuvuuksien epäedullisen kehittymisen uumoilu linkittyy lähtöaikaisiin työn loppumiseen liittyvää epävarmuutta voimakkaammin. Tällä kertaa taustamuuttujista ikä ja työsuhteen kesto ovat yhteydessä pienempään lähtöalttiuteen, kun taas esimerkiksi korkea-asteen koulutus perusasteen koulutukseen verrattuna ja henkilöstömäärän vähennykset linkittyvät lisääntyneisiin lähtöaikaisiin.

Taulukko 5.1 Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen työn epävarmuuden suhde työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikan vaihtoaikaisiin; hierarkkiset regressioanalyysit.

	TYÖTYTYVÄISYYS (n = 1 774)	ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN (n = 1 763)	LÄHTÖAIKEET (n = 1 769)
	standardoidut beta-kertoimet	standardoidut beta-kertoimet	standardoidut beta-kertoimet
Sukupuoli (miehet, ref.)	0,05*	0,04	0,01
Ikä vuosina	0,05	0,06*	-0,20***
Siviilisäät y (naimisissa, avoliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, ref.)	-0,03	0,01	0,00
Alaikäisiä lapsia kotona (ei, ref.)	-0,02	0,01	0,04
Koulutusaste (ei perusasteen jälkeistä koulutusta tai tieto puuttuu, ref.)			
keskiasteen koulutus	-0,05	-0,01	0,06
korkea-asteen koulutus	-0,10*	-0,05	0,10*
Sosioekonominen asema (työntekijät, ref.)			
alemmat toimihenkilöt	0,00	0,09**	0,03
ylemmät toimihenkilöt	0,02	0,10**	0,06
Tulot (4 000 € tai enemmän, ref.)			
-1 500 €	-0,07*	-0,03	0,07*
1 500–1 999 €	-0,05	-0,05	0,03
2 000–2 499 €	-0,07	-0,08	0,04
2 500–2 999 €	-0,05	-0,04	0,01
3 000–3 999 €	-0,02	-0,02	-0,00
Työttömyysjaksot (ei työttömyysjaksoja, ref.)			
yksi työttömyysjakso	-0,05*	-0,02	0,00
kaksi tai useampia työttömyysjaksoja	0,01	0,01	0,03
Nykyisen työsuhteen kesto vuosina	0,01	0,03	-0,13***
Työsuhdetyyppi (vakituinen, ref.)	0,03	0,02	0,02
Viikkotyöaika tunteina	-0,04	0,01	0,01

Toimiala (julkiset palvelut, ref.)			
yksityinen jalostus	-0,05	-0,00	0,05
yksityiset palvelut	-0,02	0,01	0,04
Henkilöstömäärä (alle 10 henkilöä, ref.)			
10–29 henkilöä	-0,03	-0,05	0,03
30–99 henkilöä	-0,04	-0,07**	0,02
100– henkilöä	-0,05	-0,07*	0,04
Henkilöstömäärän muutos (ennallaan tai lisääntynyt, ref.)	-0,04	-0,03	0,08***
Työttömyysaste prosentteina	0,05*	0,04	-0,05**
Kvantitatiivinen epävarmuus	-0,17***	-0,12***	0,18***
Kvalitatiivinen epävarmuus	-0,40***	-0,45***	0,36***
	Adj. R ²	Adj. R ²	Adj. R ²
	0,23***	0,26***	0,32***
	ΔR ²	ΔR ²	ΔR ²
Kvantitatiivinen epävarmuus	0,02***	0,01***	0,02***
Kvalitatiivinen epävarmuus	0,14***	0,17***	0,11***

*** p-arvo < 0,001; ** p-arvo < 0,01; * p-arvo < 0,05

Epävarmuusmuuttujien osalta samanlainen kuvio näyttää siis toistuvan kaikkien selitettävien muuttujien kohdalla. Kvalitatiivinen työn epävarmuus näyttää olevan selvästi kvantitatiivista työn epävarmuutta tiiviimmässä kytköksessä niin työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen kuin työpaikan vaihtoi-keisiin. Tämä on havaittavissa myös selitysasteiden muutoksia tarkasteltaessa: kvalitatiivinen työn epävarmuus kasvattaa selitysasteita huomattavasti kvantitatiivista epävarmuutta enemmän. Kokoavasti voidaan todeta myös, että tässä tutkimuksessa ainakaan työsuhdetyypillä tai viikkotyöajalla ei näytä olevan tilastollisesti merkitsevää, itsenäistä yhteyttä mihinkään tarkastelluista muuttujista.

5.3. Yhteenveto

Tässä luvussa olemme analysoineet työn epävarmuuden suhdetta työ- ja organisaatioasenteita kuvaaviin muuttujiin. Tarkastelimme epävarmuuden yhteyksiä työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikan jättöaikeisiin kiinnittäen samalla huomiota työn epävarmuuden monisärmäisyyteen.

Työhön liittyvä epävarmuus on tässäkin tutkimuksessa vahvasti liitoksissa ihmisten työ- ja organisaationäkemyksiin. Tulosten perusteella työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen vähenevät epävarmuuden myötä, ja vastaavasti ajatukset työpaikan jättämisestä voimistuivat. Oleellista tuloksissa on ero kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen epävarmuuden välillä. Kaikissa tapauksissa kvalitatiivisen epävarmuuden aiheuttama efekti on voimakkaampi kuin kvantitatiivisella epävarmuudella.

6. Työn epävarmuus ja terveys

6.1. Johdanto

Tässä luvussa jatkamme työn epävarmuuden tarkastelua suhteuttamalla eri epävarmuuden tyyppiä terveyttä kuvaaviin mittareihin. Kuten edellä totesimme, työn epävarmuus on useasti ja epäämättömästi todettu riskiksi myös terveydelle. Tässäkin suhteessa erityisen kiinnostuksemme kohteena on erityyppisten epävarmuuksien suhde terveyteen. Suurin osa asiaa koskevista tutkimuksista keskittyy kvantitatiivisen epävarmuuden ulottuvuudelle. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen epävarmuuden keskinäistä suhdetta terveyteen ja hyvinvointiin tarkastelevat tutkimukset ovat tähän mennessä olleet aineistoltaan suhteellisen suppeita. Hellgren työryhmineen (Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999) päätyi pitämään kvantitatiivista epävarmuutta terveyden primäärinä uhkana. Tuloksiin kuitenkin epäilemättä vaikutti se, että aineisto oli kerätty organisaatiossa, jossa oli meneillään laaja irtisanomisiakin sisältävä uudelleenorganisointi. de Witten (et al. 2010) johtopäätös oli, että molemmat epävarmuuden tyypit voidaan tulkita yhtäläiseksi uhaksi hyvinvoinnille.

Tarkastelu jakaantuu kolmeen osaan. Ensin esitämme tulokset kunkin epävarmuuden lajin ja terveysarvioiden suhteesta erikseen. Tämän jälkeen analysoimme epävarmuuden ja terveyden yhteyttä ottaen huomioon epävarmuuksien keskinäiset suhteet. Viimeisessä jaksossa tarkastelemme eräiden työmarkkinoinhin ja työelämän laatuun liittyvien ulottuvuuksien mahdollisuutta toimia moderoivina tekijöinä epävarmuuden ja siihen liittyvien terveysongelmien välillä.

Terveyden kuvaajina käytimme viittä ulottuvuutta: stressiä, tuki- ja liikuntaelimestön oireita, itsearvioitua terveyttä, psyykkistä toimintakykyä ja sairauspoissaoloja.

Stressin mittaamiseen käytimme Anna-Liisa Elon, Anneli Leppäsen ja Antti Jahkolan kehittämää vain yhden kysymyksen sisältävää stressimittaria. Laajempiin kysymyspattereihin verrattaessa, tämä yhden osion mittari on osoittautunut sinällään varsin luotettavaksi stressaantuneisuuden indikaattoriksi (Elo et al. 2003). Tässä tutkimuksessa vastaajat, jotka valitsivat vaihtoehdon ”melko paljon” tai ”erittäin paljon” kysymykseen: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetteko Te nykyisin tällaista stressiä?”, luokiteltiin stressiä kokevien ryhmään. Näitä vastaajia oli koko aineistossa 15 prosenttia (n = 203).

Tuki- ja liikuntaelinoireita (= tules-oireet) osallistajat arvioivat vastaamalla kysymykseen kipujen esiintymistiheydestä (i) yläselässä tai niskassa, (ii) alaselässä, (iii) hartioissa tai käsivarsissa, (iv) käsissä tai ran-teissa ja (v) lanteissa, polvissa tai jaloissa. Oireiden esiintyvyyttä arvioitiin asteikolla yhdestä kuuteen (1 = joka päivä, 6 = ei koskaan). Arvioista muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = 0,89$), joka palautettiin alkuperäiselle asteikolle ja dikotomisoitiin niin, että runsaista tules-oireista raportoiviksi määriteltiin oireista vähintään kerran viikossa kärsivät. Tähän ryhmään kuului noin neljännes (26 %, n = 384) vastaajista.

Itsearvioitu terveys on paljon käytetty terveyden mittari. Mittarin käyttöä kansanterveystieteellisessä tutkimuksessa motivoi sinällään yksinkertaisen kysymyksen kyky varsin tarkasti kuvata vastaajan terveyttä ja myös ennustaa hyvin terveydentilaa tulevaisuudessa (Jylhä 2009). Lomakkeessa vastaajat ottivat kantaa kysymykseen ”Millainen on terveydentilanne?”. Vastausvaihtoehdot olivat yhdestä viiteen: hyvä, melko hyvä, keskitasoinen, melko huono ja huono. Tässä tutkimuksessa se viidennes (n = 270) vastaajista, joiden arvio omasta terveydestään oli keskitasoinen, melko huono tai huono luokiteltiin alentuneen itsearvioitun terveyden ryhmään.

Psyykkisen toimintakyvyn mittarina käytimme survey-tarkoituksiin sovitettua versiota Goldbergin (1972) laajasti käytetystä General Health Questionnaire (GHQ) –mittarista. Mittari kuvaa psyykkisen toimintakyvyn keskeisiä ulottuvuuksia, kuten masennusta, ahdistuneisuutta, sosiaalista kanssakäymistä ja itseluottamusta. Kyselyssä vastaajat arvioivat 12:a (kts. liitteenä olevan lomakkeen kysymys 32) väittämää sen mukaan, miten hyvin ne kuvasivat osallistujan yleistä vointia ja tuntemuksia viime viikkoina. Arviot tehtiin asteikolla yhdestä neljään (1 = pitää täysin paikkansa, 4 = ei pidä lainkaan paikkaansa). Summamuuttuja ($\alpha 0,90$) dikotomisoitiin siten että huonoimmat arviot antanut viidennes (20 %, n = 276) määriteltiin heikon psyykkisen toimintakyvyn ryhmäksi.

Viidentenä terveyden indikaattorina käytimme sairauspoissaolojen määrää. Mittari on edellisistä poikkeava, sillä se ei ole pelkästään itsearvio, vaan edellyttää säännöllisesti neuvottelua joko työnantajan tai terveydenhuoltohenkilökunnan kanssa. Sairauspoissaoloja tiedusteltiin kysymyksellä ”Montako päivää olette ollut poissa töistä oman sairautenne takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana?”. Poissaolopäivien määrä vaihteli nolasta (40 %) 180:een. Runsaiden sairauspoissaolojen ryhmään kuuluviksi määrittelimme ne vastaajat (17 %, n = 225), joille sairauspoissaoloja oli puolessa vuodessa kertynyt kymmen tai enemmän.

6.2. Työn epävarmuuksien yhteydet terveyttä kuvaaviin muuttujiin

Analysoimme ensin kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden (arvio työn menettämisen riskin suuruudesta) suhdetta terveyden ulottuvuuksiin. Esitämme tässä yhteydessä logistisen regression mallin, jossa näkyy kaikkien käytettyjen taustamuuttujien suhteet tarkasteltaviin terveystuuttujiin. Tämä antaa samalla yleiskuvan terveyden indikaattoreiden taustalla olevista rakenteellisista tekijöistä (taulukko 6.1.). Muissa analyyseissä taustamuuttujien suhteita terveystuuttujiin ei erikseen esitetä.

Taulukko 6.1. Kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden ja taustamuuttujien suhde terveysarvioihin M1 = suhde ilman vakioiteja, M2 = suhde vakioituna.

	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykinen toimintakyky	Tules- oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissa- olopäiviä viisi tai enemmän
KOGNITIIVINEN KVANTITATIIVINEN EPÄVARMUUS (ref. pieni tai keskimääräinen)	1	1	1	1	1
M1	1.82	1.28	2.30	1.44	1.45
M2	1.94	1.95	2.52	1.26	1.69
SUKUPUOLI (ref. miehet)					
Naiset	1.36	0.85	1.28	1.31	1.79
IKÄ (ref. 25–34 v.)					
1–24	1.20	0.15	1.11	0.73	0.76
35–44	0.60	1.71	0.87	0.93	0.94
45–54	1.12	3.31	1.25	1.93	0.65
54–	0.95	3.94	1.18	2.63	0.71
SIVIILISÄÄTY (ref. parisuhteessa)					
Yksineljäjä	1.15	0.96	1.38	0.73	1.00
SOSIOEKONOMINEN ASEMA (ref. työntekijä)					
Alempi toimihenkilö	1.32	0.89	1.04	0.65	0.87
Ylempi toimihenkilö	1.78	1.12	1.29	0.53	0.52
KOULUTUS (ref. perusaste)					
Keskiaste	0.69	0.73	1.04	0.69	0.61
Korkea-aste	0.95	0.65	1.21	0.62	0.55
KUUKAUSITULOT (ref. –1 999 €)					
2 000–2 499 €	0.95	0.65	1.01	0.74	1.19
2 500–3 999 €	0.97	0.48	0.78	0.51	0.94
4 000– €	1.17	0.27	0.77	0.64	0.96
TOIMIALA (ref. teollisuus)					
Yksityiset palvelut	1.11	1.17	1.54	1.11	1.35
Julkiset palvelut	0.82	1.18	0.89	1.18	1.82
TYÖSUHTEEN KESTO (vuosina) (ref. 3–10)					
–2	1.06	0.98	1.03	1.06	0.82
11–	0.92	1.33	0.98	0.99	0.96
TYÖSUHDETYYPPI (ref. vakitui-					

nen)					
Määräaikainen	0.83	0.92	0.60	0.64	0.36
TYÖTTÖMYYSJAKSOT (ref. ei työttömyyttä)					
1–2 jaksoa	0.52	1.04	0.56	1.20	1.24
3 tai useampia jaksoja	1.32	1.14	0.92	1.22	1.52
TYÖPAIKAN KOKO (ref. alle 10 henkilöä)					
11–100 henkilöä	0.86	0.89	0.99	1.26	1.37
yli 100 henkilöä	0.87	0.70	1.27	0.87	1.17

Riski kuulua huomattavasta stressistä raportoivien joukkoon oli korkeammalla tasolla, jos vastaaja arveli työsuhteen päättyvän. Tämän lisäksi stressiä olivat omiaan nostamaan kuuluminen ikäryhmään 35–44-vuotiaat (verrattuna ikäryhmään 25–34-vuotiaat), ja kuuluminen ylempiin toimihenkilöihin (verrattuna työntekijöihin). Työttömyyskokemus viimeisen viiden vuoden aikana näytti jostakin syystä vähentävän riskiä stressin kokemiseen.

Itsearvioituun terveyteen ei kognitiivisella kvantitatiivisella epävarmuudella näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää suhdetta. Sen sijaan alentunutta itsearvioitua terveyttä selittivät ikä ja tulotaso. Arviot heikosta omasta terveydestä lisääntyivät siirryttäessä vanhempiin ikäluokkiin. Vastaavasti tämä riski vähenee tasaisesti tulojen kasvun myötä. (Taulukko 6.1.)

Arvio alentuneesta psyykkisestä toimintakyvystä on tässä tarkastelussa merkitsevästi yhteydessä paitsi kognitiiviseen kvantitatiiviseen epävarmuuteen myös siviilisäätyyn ja työsuhtemuotoon. Parisuhteessa eläminen on suojaava tekijä suhteessa alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn. Toisaalta taas määräaikaisilla riski alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn on vakituisia pienempi. (Taulukko 6.1.)

Riskiin tules-ongelmien runsaasta esiintymisestä vaikuttivat ikä, sosioekonominen asema, koulutus ja kuukausitulot. Tules-ongelmat lisääntyivät iän myötä, ja riskiä lisäävät myös työntekijäasema, alhainen koulutusaste ja pienet kuukausitulot. Taustamuuttujien vakioinnin jälkeen kognitiivisella kvantitatiivisella epävarmuudella ei ollut itsenäistä vaikutusta. (Taulukko 6.1.)

Runsaisiin sairauspoissaoloihin tarkastelun kohteena oleva epävarmuus sen sijaan vaikutti riskiä nostavasti. Samoin näkyivät sukupuolen ja sosioekonomisen aseman vaikutukset: riski runsaisiin sairauspoissaoloihin oli naisilla korkeampi kuin miehillä ja verrattuna työntekijöihin riski oli pienempi toimihenkilöllä, ero ylempiin toimihenkilöihin on tilastollisesti merkitsevä. Vastaavasti myös korkea koulutusaste

vähensi riskiä, kun taas työskentely julkisella sektorilla lisäsi sitä. Myös työsuhdetyypillä on itsenäinen vaikutus, määräaikaistulla riski on liki kolmanneksen pienempi kuin vakituisilla. (Taulukko 6.1.)

Tiivistämme nyt siis kuvausta siten, että esittelemme tarkemmin vain epävarmuuksien tuomaa muutosta riskiin raportoida heikentyneestä terveydestä. Edellä taulukossa 6.1. esitetyt taustamuuttujat ovat jatkossa mukana ainoastaan vakioituina taustatekijöinä.

Taulukko 6.2. Epävarmuustyyppien suhde terveysarvioihin. Kertoimet ilmaisevat kunkin epävarmuuden ja terveysarvion suhteen erikseen. Referenssiryhmänä kussakin tapauksessa ovat ne vastaajat, jotka arvioivat ko. epävarmuuden tason pieneksi tai keskimääräiseksi. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n uottamuskraanit. Mallissa vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tulesoireita vähintään viikoittain	Sairauspoissaolopäiviä viisi tai enemmän
Kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus	1.94	1.95	2.52	1.26	1.69
Affektiivinen kvantitatiivinen epävarmuus	2.57	1.35	2.78	1.62	1.35
Työmarkkinaepävarmuus	1.41	1.85	1.74	1.27	1.15
Kvalitatiivinen epävarmuus	3.21	1.54	4.14	1.55	1.82
Talousepävarmuus	2.24	1.55	2.93	1.84	1.49

Taulukko 6.2. tiivistää tulokset epävarmuuksien ja terveydentilaa koskevien arvioiden yhteydestä.

Yksitellen tarkasteltuna stressaantuneisuuden riskiä nosti ennen muuta kvalitatiivinen epävarmuus, kuitenkin myös kaikki muutkin epävarmuuden tyypit nostavat tilastollisesti merkitsevästi riskiä kuulua korkean stressin ryhmään.

Alentunut itsearvioitu terveys on kiinteimmässä yhteydessä työmarkkinaepävarmuuden, kvalitatiivisen epävarmuuden ja talousepävarmuuden kanssa. Sen sijaan arviot nykyisen työn loppumisesta tai siihen liittyvästä huolestuneisuudesta eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi kohottamassa tätä riskiä.

Alentuneen psyykkisen toimintakyvyn riskiä lisäsivät käytännössä kaikki epävarmuustyypit. Tilanne on siis saman kuin stressin kohdalla. Kvalitatiivinen työn epävarmuus on selvimmän yhteydessä alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn: riski raportoida heikosta psyykkisestä toimintakyvystä oli nelinkertai-

nen niillä, jotka pitivät työnsä kvalitatiivista epävarmuutta suurena. Myös kvantitatiiviset epävarmuudet ja talousepävarmuus yli kaksinkertaistivat tämän riskin.

Edelleen vähintään kerran viikossa esiintyvät tules-oireet olivat selvässä yhteydessä epävarmuuksiin. Voimakkain yhteys tules-oireiden osalta liittyi talousepävarmuuteen, eli huoleen perheen taloudellisesta tilanteesta.

Runsaisiin sairauspoissaoloihin kiinteimmässä yhteydessä oli kvalitatiivinen epävarmuus. Tämän lisäksi myös kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus ja huoli talouden tulevaisuudesta lisäsivät riskiä runsaisiin sairauspoissaoloihin.

Perusteiltaan havainnot myötäilevät aikaisempien tutkimusten tuloksia: työn epävarmuus ja arvio alentuneesta terveydestä ovat tiiviissä yhteydessä keskenään. Taulukko 6.2 tarkentaa kuvaa. Näyttää siltä, että kvalitatiivinen työn epävarmuus ja talousepävarmuus kasvattavat alentuneen terveyden riskiä kaikilla mitatuilla ulottuvuuksilla. Myös työmarkkinaepävarmuus on runsaita sairauspoissaoloja lukuun ottamatta yhteydessä kaikkiin muihin terveystuuttujiin. Kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus puolestaan on yhteydessä stressiin, alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn ja runsaisiin sairauspoissaoloihin. Kvantitatiivisen epävarmuuden affektiivinen ulottuvuus taas on yhteydessä stressiin, alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn ja tules-oireisiin.

Kuten todettu, työn epävarmuuden kielteinen vaikutus terveyteen on tutkimuksessa vankasti todistettu suhde. Uutta tässä tarkastelussa on huomautus siitä, että eri epävarmuudet ovat mahdollisesti hieman eri tavalla yhteydessä terveyden eri ulottuvuuksiin. Ainakin erikseen epävarmuuksien yhteyksiä tarkastellen näyttää siltä, että kvantitatiivisen epävarmuuden alue on kvalitatiivista työn epävarmuutta ja taloushuolia heikommin kytköksissä terveystuuttujiin.

Tähän asti epävarmuuksia siis tarkasteltiin erikseen suhteessa kuhunkin terveyden mittariin. Näin ollen epävarmuuksien keskinäisistä painoarvoista ei tämän perusteella voi tehdä kovin pitäviä päätelmiä. Seuraavassa huomio kiinnitetään nimenomaan epävarmuuksien keskinäisiin yhteyksiin.

6.3. Eri epävarmuuksien keskinäiset suhteet

Epävarmuuksien keskinäisten suhteiden tarkastelemiseksi muodostimme muuttujia, jotka kuvaavat aina kerrallaan kahden eri epävarmuuden tyyppin raportointia. Siten on mahdollista tarkentaa erittelyä tavoisista, joilla epävarmuuden tyypit ja terveystuutiot ovat yhteydessä keskenään.

Aloitamme tarkastelemalla tilannetta *kvantitatiivisen* (*kognitiivinen* ulottuvuus) ja *kvalitatiivisen* työn epävarmuuden kesken. Aineistosta muodostettiin neliluokkainen muuttuja: ne vastaajat, jotka eivät raportoineet kvantitatiivisesta eivätkä kvalitatiivisesta epävarmuudesta (= 1), vastaajat, joiden työssä oli tuttua kvantitatiivinen epävarmuus, mutta ei epävarmuuden kvalitatiivinen ulottuvuus (= 2), vastaajat, jotka ilmoittivat kvalitatiivisesta epävarmuudesta, mutta eivät kvantitatiivista epävarmuutta (= 3). Viimeisenä ryhmänä (= 4) olivat vastaajat, joiden osana oli sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen epävarmuus. Referenssiryhmänä käytimme luokkaa yksi. Samalla periaatteella muodostetaan jatkossa myös muut yhdistelmämuuttujat.

Luonnollisesti enemmistö (68 %) kuului ryhmään, joka ei raportoinut kummastakaan epävarmuudesta. Osapuilleen joka kymmenes vastaaja (9 %) raportoi vain kvantitatiivisesta (kognitiivinen ulottuvuus) epävarmuudesta, hieman useampi (12 %) ilmoitti pelkästään kvalitatiivisesta epävarmuudesta. Noin neljä prosenttia kuului ryhmään, jolle kasaantui sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista epävarmuutta.

Taulukko 1.3. Terveysarvioiden suhde kvalitatiivisen ja kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisäätö, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissaolopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1 538	1	1	1	1	1
Vain kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta	205	1.18 (0.71-3.53)	0.86 (0.54-0.36)	1.80 (1.19-2.74)	1.10 (0.73-1.66)	1.43 (0.87-2.34)
Vain kvalitatiivista epävarmuutta	262	2.46 (1.72-3.53)	1.27 (0.91-1.78)	3.64 (2.68-4.95)	1.43 (1.04-1.97)	1.49 (1.03-2.17)
Kumpaakin epävarmuutta	78	6.64 (3.82-1.57)	2.33 (1.36-4.01)	9.11 (5.39-5.41)	1.94 (1.13-3.32)	2.73 (1.50-4.95)

Taulukon 6.3 tulosten perusteella on ensinnäkin ilmeistä, että epävarmuuksien kasaantuminen muodostaa terveyden kannalta kaikkein hankalimman tilanteen. Toiseksi, kvantitatiivinen epävarmuus (arvio riskistä, että työpaikan menetys on uhkana) linkittyy terveysongelmiin selvästi heikommin kuin epävarmuuden kvalitatiivinen ulottuvuus. Tarkasteltaessa näitä molempia epävarmuuden tyyppiejä samassa mallissa, itsenäinen yhteys kvantitatiivisen epävarmuuden ja terveyden välillä löytyy oikeastaan vain suhteessa alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn. Tässäkin tapauksessa yhteys kvalitatiiviseen epävarmuuteen on huomattavasti vankempi.

Jatkamme tarkastelua analysoimalla tilannetta *kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen (affektiivinen ulottuvuus)* työn epävarmuuden välillä.

Taulukko 6.4. Terveysarvioiden suhde kvalitatiivisen ja affektiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisäätö, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissa-olopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1 684	1	1	1	1	1
Vain affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta	145	1.70 (0.99-2.86)	1.14 (0.70-1.85)	1.33 (0.84-2.08)	1.32 (0.84-2.81)	1.29 (0.74-2.25)
Vain kvalitatiivista epävarmuutta	282	2.51 (1.76-3.57)	1.34 (1.16-3.73)	1.34 (0.98-1.84)	1.34 (0.98-1.84)	1.66 (1.17-2.36)
Kumpaakin epävarmuutta	68	7.12 (4.08-12.4)	2.08 (1.16-3.74)	2.63 (1.51-4.59)	2.63 (1.51-4.59)	1.87 (0.97-3.62)

Taulukossa 6.4. verrataan niitä vastaajia, jotka eivät raportoi kummastakaan epävarmuudesta (77 %), niihin jotka ilmoittivat joko pelkästä kvantitatiivisesta (affektiivinen ulottuvuus) epävarmuudesta (7 %), ainoastaan kvalitatiivisesta epävarmuudesta (13 %) tai molemmista epävarmuuden tyypeistä (3 %). Työn menettämiseen liittyvän epävarmuuden osalta tulos on samansuuntainen kuin edellä (taulukko 6.4): kvantitatiivisella (affektiivinen ulottuvuus) epävarmuudella ei ole itsenäistä suhdetta terveysarvioihin. Alentunutta psyykkistä toimintakykyä ja tules-oireita lukuun ottamatta kvalitatiivinen epävarmuus sen sijaan nostaa riskiä raportoida heikentyneestä terveydestä. Edelleen tässäkin tarkastelussa epävarmuuksien kasaantumisella on selvä vaikutus terveydentilaa koskeviin arvioihin.

Jatkamme tarkastelua vielä työmarkkinaepävarmuuden näkökulmasta. Aloitamme yhdistelmällä, jossa kiinnostuksen kohteena on *kvantitatiivinen (kognitiivinen ulottuvuus)* epävarmuus ja *työmarkkinaepävarmuus*. Osallistujista puolet (49 %) ei ilmoittanut kummastakaan epävarmuudesta, vajaa kolmannes (29 %) kuului työmarkkinaepävarmuudesta raportoivien ryhmään ja 6 prosenttia pelkästään kvantitatiivisesta (kognitiivinen ulottuvuus) epävarmuudesta raportoivien ryhmään. Osapuilleen yhtä suuri oli ryhmä, joka ilmoitti molemmista epävarmuuksista.

Taulukko 6.2. Terveysarvioiden suhde kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden ja työmarkkinaepävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissaolopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1108	1	1	1	1	1
Vain työmarkkinaepävarmuutta	665	1.36 (0.99-1.89)	1.77 (1.34-2.33)	1.54 (1.17-2.04)	1.24 (0.95-1.62)	1.04 (0.75-1.44)
Vain kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta	140	1.69 (0.97-2.95)	1.16 (0.66-2.04)	2.40 (1.50-3.84)	1.31 (0.80-2.10)	1.66 (0.93-2.95)
Kumpaakin epävarmuutta	135	2.56 (1.56-4.21)	1.87 (1.17-3.00)	3.77 (2.44-5.83)	1.32 (0.98-1.74)	1.58 (0.90-2.78)

Tules-oireiden ja sairauspoissaolopäivien runsauteen ei kummallakaan epävarmuudella ole yhteyttä.

Työmarkkinaepävarmuus sen sijaan nostaa riskiä sekä alentuneeseen itsearvioituun terveyteen että alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn. Pelkkä kvantitatiivinen (kognitiivinen ulottuvuus) työn epävarmuus on tilastollisesti merkitsevässä suhteessa vain jälkimmäiseen. (Taulukko 6.5.)

Tilanne on joissain määrin erilainen, kun *työmarkkinaepävarmuutta* suhteutetaan *kvantitatiivisen* epävarmuuden *affektiiviseen* ulottuvuuteen. Useimmilla terveyden ulottuvuuksilla (stressi, itsearvioitu terveys ja psyykkinen toimintakyky) suhde terveyden ja kummankin epävarmuuden välillä oli tilastollisesti merkitsevä. Näin tarkastellen kvantitatiivinen (affektiivinen ulottuvuus) epävarmuus on pääsääntöisesti työmarkkinaepävarmuutta tiivimmässä suhteessa terveysongelmiin stressin, tules-oireiden ja psyykkisen toimintakyvyn näkökulmasta. (Taulukko 6.6.)

Taulukko 6.6. Terveysarvioiden suhde kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden ja työmarkkinaepävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissaolopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1187	1	1	1	1	1
Vain työmarkkinaepävarmuutta	688	1.39 (1.01-1.91)	1.85 (1.42-2.42)	1.53 (1.16-2.01)	1.30 (1.00-1.69)	1.08 (0.79-1.49)
Vain affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta	81	3.49 (1.93-6.30)	1.36 (1.05-2.79)	3.00 (1.71-5.20)	2.17 (1.22-3.86)	1.74 (0.88-3.44)
Kumpaakin epävarmuutta	126	2.71 (1.66-4.43)	1.71 (1.05-2.79)	3.81 (2.47-5.93)	1.53 (0.96-2.44)	1.31 (0.73-2.34)

Tarkastelemme seuraavaksi tilannetta, jossa yhdistelmänä ovat *kvalitatiivinen epävarmuus ja työmarkkinaepävarmuus*.

Taulukko 6.7. Terveysarvioiden suhde kvalitatiivisen epävarmuuden ja työmarkkinaepävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisäätty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissa-olopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1108	1	1	1	1	1
Vain työmarkkinaepävarmuutta	667	1.17 (0.83-1.63)	1.76 (1.33-2.33)	1.66 (4.60-10.2)	1.22 (0.93-1.59)	1.09 (0.73-1.42)
Vain kvalitatiivista epävarmuutta	187	2.23 (1.44-3.45)	1.37 (0.88-2.13)	3.49 (2.40-5.09)	1.43 (0.97-2.12)	1.58 (1.02-2.44)
Kumpaakin epävarmuutta	161	4.59 (2.97-7.09)	2.95 (1.97-4.42)	6.68 (4.60-10.2)	2.00 (1.34-2.97)	2.06 (1.29-3.8)

Ilmeisin suhde on jälleen kasautumisessa: kvalitatiivisen epävarmuuden ja työmarkkinaepävarmuuden yhtäaikainen esiintyminen lisää yksiselitteisimmin alentuneen terveyden arvioita kaikilla mittareilla.

Stressin, alentuneen psyykkisen toimintakyvyn ja runsaiden sairauspoissaolojen suhteen painotus on kvalitatiivisessa epävarmuudessa, kun taas itsearvioidussa terveydessä painotus on työmarkkinaepävarmuudessa. (Taulukko 6.7.)

Tarkastelemme nyt *talousepävarmuutta* (selvää huolta perheen taloudellisesta tulevaisuudesta) suhteessa yhtäältä *kognitiiviseen kvantitatiiviseen* työn epävarmuuteen ja toisaalta *kvalitatiiviseen* työn epävarmuuteen. (Taulukko 6.8.)

Runsas puolet vastaajista (58 %) kuului joukkoon, joka ei raportoinut talousepävarmuudesta eikä kognitiivisesta kvantitatiivisesta työn epävarmuudesta. Viisi prosenttia ilmoitti pelkästään kvantitatiivisesta epävarmuudesta, runsas neljännes (28 %) arvioi tilanteeseensa liittyvän taloudellista epävarmuutta, mutta ei toisaalta uhkaa työsuhteen päättymisestä. Seitsemän prosenttia raportoi molemmista epävarmuuksista.

Taulukko 6.8. Terveysarvioiden suhde kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden ja talousepävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissa-olopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1227	1	1	1	1	1
Vain kognitiivista kvantitatiivista työn epävarmuutta	118	1.66 (0.90-3.07)	1.21 (0.70-2.10)	2.65 (1.59-4.42)	1.36 (0.81-2.26)	2.03 (1.12-3.68)
Vain talousepävarmuutta	592	2.15 (1.57-2.93)	1.59 (1.21-2.08)	2.97 (2.27-3.90)	1.92 (1.52-2.53)	1.51 (1.10-2.06)
Kumpaakin epävarmuutta	167	3.62 (2.25-5.81)	1.64 (1.04-2.50)	5.49 (3.61-8.36)	1.94 (1.25-2.99)	2.00 (1.21-3.32)

Tässä yhdistelmässä talousepävarmuus näyttää vaikuttavan terveysarvioihin työn menettämisen uhkaa (kvantitatiivinen kognitiivinen epävarmuus) voimakkaammin, ainoana poikkeuksena ovat runsaat sairauspoissaolot. Kun talousepävarmuutta ja kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta tarkastellaan samassa mallissa, ei jälkimmäisellä epävarmuudella ole itsenäistä vaikutusta stressiin, itsearvioituun terveyteen eikä tules-oireisiin.

Seuraavaksi siis tarkastelemme vielä, millaisessa suhteessa talousepävarmuus ja kvalitatiivinen työn epävarmuus ovat niistä muodostetun yhdistelmämuuttujan valossa. Kaikkiaan jälleen runsaat puolet vastaajista (55 %) ei raportoinut kummastakaan epävarmuudesta. Kahdeksan prosenttia ilmoitti pelkästään kvalitatiivisesta epävarmuudesta ja 28 prosenttia vain talousepävarmuudesta. Kahdeksan prosenttia kärsi näistä molemmista epävarmuuksista. (Taulukko 6.9.)

Taulukko 6.9. Terveysarvioiden suhde kvalitatiivisen epävarmuuden ja talousepävarmuuden eri yhdistelmiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n	Korkea stressi	Alentunut itsearvioitu terveys	Alentunut psyykkinen toimintakyky	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissa-olopäiviä viisi tai enemmän
Ei epävarmuuksia	1229	1	1	1	1	1
Vain kvalitatiivista työn epävarmuutta	181	2.39 (1.50-3.78)	1.38 (0.91-2.09)	3.16 (2.12-4.72)	1.49 (1.00-2.22)	1.73 (1.09-2.73)
Vain talousepävarmuutta	635	1.80 (1.30-2.49)	1.47 (1.12-1.93)	2.41 (1.82-3.21)	1.80 (1.39-2.28)	1.40 (1.02-1.91)
Kumpaakin epävarmuutta	183	6.06 (4.06-9.05)	2.23 (1.52-3.27)	10.17 (7.03-14.72)	2.43 (1.69-3.51)	2.41 (1.60-3.64)

Jos talousepävarmuuden pariaksi asetetaan kvalitatiivinen työn epävarmuus, tulokset kertovat jälleen epävarmuuksien kasaantumisen huomattavista haitallisista vaikutuksista. Kvalitatiivisen epävarmuuden itsenäinen painoarvo on ainakin jossain määrin suurempi suhteessa stressiin, alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn ja runsaisiin sairauspoissaoloihin. Vastaavasti talousepävarmuus on voimakkaampi selittäjä itsearvioidussa terveydessä ja jossain määrin myös tules-oireissa.

6.4. Voidaanko työpaikan hyvällä toiminnalla pienentää työn epävarmuuden haittoja?

Tämän tutkimushankkeen yksi oleellinen kysymys koskee tapoja, joilla työpaikkatason käytännöt ovat yhteydessä epävarmuuden tuomiin kielteisiin seurauksiin. Kiinnostuksen kohteena on tällöin erityisesti se, voivatko kehittyneet työpaikkatason käytännöt lievittää epävarmuuden haittoja. Tällaisina mahdollisina epävarmuuden ja sen seurausten välisinä moderaattoreina tarkastelemme työpaikkaan liittyviä arviota reilusta kohtelusta, esimiestoiminnasta, sosiaalisesta tuesta ja kehittymismahdollisuuksista. Otamme analyysiin mukaan myös arvion omista työllistymismahdollisuuksista nykyisen työpaikan ulkopuolella.

Väljästi ottaen lähtökohtamme on siis hypoteesi, jonka mukaan kehittyneet työpaikkatason käytännöt ja usko omiin työmarkkinamahdollisuuksiin moderoivat epävarmuuden vaikutuksia. Toisin sanoen, jos työpaikkaa luonnehtivat reilu kohtelu, hyvät esimieskäytännöt, laaja sosiaalinen tuki ja hyvät kehittymismahdollisuudet, epävarmuuden haitalliset vaikutukset jäävät keskimääräistä lievemmiksi. Oletamme myös hyvien työllistymismahdollisuuksien vaikuttavan samaan suuntaan.

Hakkeemme tavoite ei ole selvittää yksityiskohtaisesti kehittyneiden työpaikkakäytäntöjen tai työllistyvyiden taustoja ja esiintyvyyttä. Keskeisin kiinnostuksen kohteemme on näiden tekijöiden mahdollisuus toimia epävarmuuden vaikutusten moderaattoreina. Taustoituksen vuoksi käymme kuitenkin aluksi lyhyesti läpi em. muuttujien ja terveyttä kuvaavien muuttujien suhdetta.

Taulukossa 6.10 on raportoitu työpaikkakäytäntöjä ja työllistyvyttä kuvaavien ulottuvuuksien suhde terveyttä koskeviin arvioihin.

Taulukko 6.10. Työpaikanhyviä käytäntöjä ja hyvää työllistävyyttä koskevien arvioiden suhde terveysarvioihin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit. Referenssiryhmässä työpaikkakäytännöt ja työllistävyyden arvioidaan heikoiksi tai keskimääräisiksi. Odds-ratio ilmaisee riskin muutosta terveysarviossa siirryttäessä tapauksiin, joissa em. arvio on positiivinen. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	Alentunut itsearvioitu terveys	Korkea stressi	Tules-oireita vähintään viikoittain	Sairauspoissaolopäiviä viisi tai enemmän	Alentunut psyykinen toimintakyky
Reilu kohtelu	0.62 (0.48-0.81)	0.59 (0.44-0.80)	0.58 (0.45-0.75)	0.74 (0.55-0.99)	0.34 (0.25-0.45)
Hyvät johtamiskäytännöt	0.70 (0.52-0.91)	0.66 (0.49-0.90)	0.78 (0.60-1.00)	0.78 (0.57-1.06)	0.45 (0.34-0.60)
Laaja sosiaalinen tuki	0.60 (0.46-0.77)	0.42 (0.30-0.96)	0.69 (0.54-0.86)	0.77 (0.58-1.02)	0.38 (0.94-0.50)
Runsaasti kehittämismahdollisuuksia	0.70 (0.55-0.89)	0.74 (0.56-0.97)	0.76 (0.61-0.95)	0.71 (0.54-0.94)	0.42 (0.33-0.54)
Hyvä työllistävyyden	0.71 (0.56-0.90)	0.88 (0.67-1.88)	1.02 (0.82-1.28)	1.39 (1.02-1.76)	0.56 (0.44-0.71)

Aikaisemman tutkimuksen kanssa yhtäpitävästi hyvät arviot työpaikan käytännöistä ovat tiiviissä suhteessa terveysarvioihin. Esimerkiksi arvio laajasta sosiaalisesta tuesta tai reilusta kohtelusta osapuulleen puolittaa riskin päätyä korkean stressin alueelle. Toisaalta työpaikan käytäntöjä kuvaavista muuttujista vain kehittämismahdollisuudet ja reilu kohtelu olivat yhteydessä runsaisiin sairauspoissaoloihin.

Hyvät työllistämismahdollisuudet vähensivät riskiä alentuneeseen itsearvioituun terveyteen ja heikkoon psyykkiseen toimintakykyyn. Sen sijaan suhde runsaisiin sairauspoissaoloihin oli toisensuuntainen: hyväksi arvioitu työllistävyyden nosti riskiä kuulua ryhmään, jolla sairauspoissaolopäiviä oli vuodessa viisi tai enemmän.

Kaikkiaan siis kolme asiaa näyttää ilmeiseltä: (i) hyvät työpaikkatason käytännöt ovat tiiviissä ja positiivisessa yhteydessä terveysarvioihin, (ii) hyvän työllistävyyden suhde koettuun terveyteen on tilastollisesti merkitsevästi positiivinen vain itsearvioidussa terveydessä ja psyykkisessä toimintakykyssä. (iii) Runsaiden sairauspoissaolopäivien yhteys työllistävyyteen ja työpaikkatason käytäntöihin on kaikkiaan hieman toisenlainen kuin muilla terveydentilan mittareilla, esimerkiksi hyväksi arvioitu työllistävyyden näyttää pikemminkin nostavan riskiä kuulua ryhmään, jolla on runsaasti sairauspoissaoloja.

Nyt siirrymme tarkastelemaan, onko edellä kuvatuilla asioilla yhteyttä siihen, millaiseksi epävarmuuden vaikutus muodostuu. Käytännössä lisäsimme epävarmuuden ja terveyden suhdetta kuvaavaan malliin yksitellen mahdollisia moderaattoreita. Kiinnostuksen kohteena oli epävarmuuden ja mahdollisen moderaattorin välisen interaktion tilastollinen merkitsevyys. Toisin sanoen kysymys on siitä, vaihtelee

epävarmuuden ja terveysarvion suhde sen mukaan, arvioidaanko mahdollisen moderaattorin kuvaama tilanne hyväksi vai keskimääräiseksi tai huonoksi. Tässä analyysissä keskityimme vain suoranaisesti työpaikkaan liittyviin kysymyksiin ja näin ollen jätimme tällä erää taloudellista epävarmuutta koskevat arviot analyysin ulkopuolelle.

Analyysit tehtiin erikseen jokaiselle moderaattorille, epävarmuuden tyyppille ja terveystuuttujalle. Esi-
tämme tulokset ja täsmällisemmät analyysit kuitenkin vain niissä tapauksissa, joissa moderaattorin ja
epävarmuuden välinen interaktio terveyden selittämisessä oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0.05$).
Tällä perusteella kiinnitämme huomiota seuraaviin neljään suhteeseen: i) esimiestoiminnan mahdollisuus
moderoida kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden suhdetta psyykkiseen toimintakykyyn, ii) esi-
miestoiminnan mahdollisuus moderoida affektiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden suhdetta stressiin,
iii) reilun kohtelun mahdollisuus moderoida työmarkkinaepävarmuuden suhdetta itsearvioituun tervey-
teen ja iv) sosiaalisen tuen mahdollisuus moderoida kvalitatiivisen epävarmuuden suhdetta psyykkiseen
toimintakykyyn.

Kuten todettu, sekä korkea stressiarvio että alentunut psyykinen toimintakyky olivat yhteydessä työ-
elämän epävarmuuksiin. Tilanne oli sama myös työpaikkakäytäntöjen suhteen, mutta toisin kuin epä-
varmuudet, kehittyneet käytännöt vähensivät stressin ja alentuneen psyykkisen toimintakyvyn riskiä.
Interaktioiden tarkastelu osoitti, että esimiestoiminnalla oli vaikutuksia yhtäältä kognitiivisen kvantitatiiv-
visen työn epävarmuuden ja psyykkisen toimintakyvyn väliseen suhteeseen ja toisaalta affektiivisen
kvantitatiivisen työn epävarmuuden ja stressin väliseen suhteeseen.

Taulukko 6.11 kuvaa suhdetta, joka vallitsee *kognitiivisen kvantitatiivisen työn epävarmuuden*, esimiestoimin-
taa koskevien arvioiden ja *alentuneen* psyykkisen toimintakyvyn välillä.

Taulukko 6.11. Kognitiivisen kvantitatiivisen työn epävarmuuden ja esimiestoiminnan suhde arvioon alentuneesta psyykkisestä toimintakyvystä. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit (M1). Seuraavat mallit esittävät alentuneen psyykkisen toimintakyvyn arviot kognitiiviseen kvantitatiiviseen epävarmuuteen erikseen ryhmässä, joissa arvio esimiestoiminnasta on hyvä (M2) ja ryhmässä, jossa arvio on keskimääräinen tai heikko (M3). Malleissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	Alentunut psyykkinen toimintakyky		
	M1	M2	M3
Kognitiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden esiintyminen			
Ei	1	1	1
Kyllä	2.43 (1.74-3.39)	0.62 (0.97-1.93)	2.93 (2.03-4.24)
Arvio esimiestoiminnasta			
Keskimääräinen tai heikko	1		
Hyvä	0.50 (0.37-0.67)		
Interaktion tilastollinen merkitsevyys (p-arvo)	0.048		

Taulukon 6.11. ensimmäinen malli kertoo aikaisempia tuloksia: hyvä esimiestyö laskee riskiä alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn, ja vastaavasti epävarmuus on omiaan lisäämään sitä. Tilastollisesti merkitsevä epävarmuuden ja esimiestoiminnan interaktio antaa aiheen päätellä, että epävarmuuden vaikutus poikkeaa sen perusteella, millaiseksi esimiehen toiminta arvioidaan. Analyysin jatko osoittaa, että epävarmuuden ja alentuneen psyykkisen toimintakyvyn suhde paikantuu nimenomaan niihin osallistujiin, jotka pitävät työpaikkansa esimieskäytäntöjä keskimääräisinä tai heikkoina (M3). Jos taas esimiehen toiminta arvioidaan hyväksi, kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus ei nosta lainkaan riskiä kuulua alentuneen psyykkisen toimintakyvyn alueelle (M2).

Tarkennamme kuvaa (taulukko 6.12.) edelleen luomalla kognitiivisesta kvantitatiivisesta epävarmuudesta ja esimieskäytännön arvioista uuden neliluokkaisen muuttujan. Uuden muuttujan arvot ovat: 1 = ei kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta, esimiestoiminta arvioidaan hyväksi, 2 = ei kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta, esimiestoiminta arvioidaan keskimääräiseksi tai heikoksi, 3 = kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta, esimiestoiminta arvioidaan hyväksi, 4 = kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta, esimiestoiminta arvioidaan keskimääräiseksi tai heikoksi. Mallissa verrataan luokkien riskejä alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn. Vertailutilanteena käytetään ensimmäistä luokkaa.

Taulukko 6. 12. Alentuneen psyykkisen toimintakyvyn arvion suhde kvantitatiivisen kognitiivisen epävarmuuden ja esimiestoiminnan arvioiden eri yhdistelmissä. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisäätö, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n =	Alentunut psyykkinen toimintakyky
Ei epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta	539	1
Ei epävarmuutta, keskimääräiseksi tai heikoksi arvioitu esimiestoiminta	1195	1.76 (1.30-2.43)
Epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta	56	0.80 (0.36-2.24)
Epävarmuutta, keskimääräiseksi tai heikoksi arvioitu esimiestoiminta	214	4.92 (3.21-7.52)

Analyysi vahvistaa tulosta hyvien esimieskäytäntöjen moderoivasta vaikutuksesta. Oleellisin havainto taulukossa 6.12 löytyy verrattaessa luokkaa kolme (kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus, hyväksi arvioitu esimiestoiminta) referenssiryhmään (ei kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta). Ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Kahden muun luokan suhteen eroja sen sijaan on. Kaikkein suurin riski alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn on niillä vastaajilla, joilla epävarmuus yhdistyy keskimääräiseksi tai heikoksi koettuun esimiestoimintaan.

Kaikista vastaajista, jotka arvioivat työnsä sisältävän kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta joka viides (21 %, n = 56) kuului ryhmään, joka piti kuitenkin työpaikkansa esimieskäytäntöjä hyvinä. Taustoiltaan tämä joukko poikkeaa muista epävarmuudesta raportoineista vain yhdessä suhteessa: siinä on tilastollisesti merkitsevästi enemmän ($p = 0.02$) määräaikaisessa työsuhteessa olevia. Heidän joukossaan esimieskäytäntöjä pitää hyvinä joka kolmas (32 %). Toimiala, työpaikan koko, sosioekonominen asema tms. tekijät eivät vaikuttaneet asiaan.

Edellä kuvatun kanssa vastaavanlainen rakenne näytti olevan myös affektiivisen kvantitatiivisen työn epävarmuuden, esimiestoiminnan ja stressin välillä. Taulukko 6.13 havainnollistaa näitä suhteita.

Taulukko 6.13. Affektiivisen kvantitatiivisen työn epävarmuuden ja esimiestoiminnan suhde korkeaksi arvioituun stressiin. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit (M1). Seuraavat mallit esittävät stressiarvion suhteessa affektiiviseen kvantitatiiviseen epävarmuuteen erikseen ryhmässä, jossa arvio esimiestoiminnasta on hyvä (M2) ja ryhmässä, jossa arvio on keskimääräinen tai heikko (M3). Malleissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	Korkea stressi		
	M1	M2	M3
Affektiivisen kvantitatiivisen epävarmuuden esiintyminen			
Ei	1	1	1
Kyllä	1.81 (1.22-2.68)	0.57 (0.13-2.54)	2.86 (1.94-4.22)
Arvio esimiestoiminnasta			
Keskimääräinen tai heikko	1		
Hyvä	0.72 (0.52-0.97)		
Interaktion tilastollinen merkitsevyys (p-arvo)	0.048		

Kuten edellä, myös tässä hyväksi arvioitu esimiestyö vähensi korkean stressin riskiä ja vastaavasti affektiivinen kvantitatiivinen epävarmuus toimi toiseen suuntaa (M1). Myös tässä tarkastelussa epävarmuuden ja esimiestoiminnan interaktio oli stressiriskin selittämässä tilastollisesti merkitsevä. Siten on jälleen perusteltua tarkastella erikseen epävarmuuden tuoman riskin luonnetta esimiestoiminnan arvioiden mukaan. Tulosten mukaan näyttää ilmeiseltä, että hyvän esimiestyön alueella epävarmuus ei vaikuttanut stressiä lisäävästi (M2). Vastaavasti keskimääräisen tai huonon esimiestoiminnan vallitessa epävarmuus liki kolminkertaisti riskin kuulua korkean stressin alueelle (M3).

Edelleen tarkennamme tässäkin kuvaa luomalla affektiivisestä kvantitatiivisesta epävarmuudesta ja esimieskäytännön arvoista neliluokkaisen muuttujan. Muuttujan luokat ovat 1 = ei affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta, 2 = ei affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta, keskimääräiseksi tai heikoksi arvioitu esimiestoiminta, 3 = affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta ja 4 = affektiivista kvantitatiivista epävarmuutta, keskimääräiseksi tai heikoksi arvioitu esimiestoiminta. Tässäkin mallissa verrataan riskiä korkeaan stressiin suhteessa näihin luokkiin. Vertailuryhmänä on jälleen ensimmäinen luokka. (Taulukko 6.14.)

Taulukko 6.14. Korkeaksi arvioidun stressin suhde kognitiivisesta affektiivisen epävarmuuden ja esimiestoiminnan arvioiden eri yhdistelmissä. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n =	
Ei epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta	579	1
Ei epävarmuutta, keskimääräiseksi tai heikoksi arvioitu esimiestoiminta	1281	1.31 (0.95-1.82)
Epävarmuutta, hyväksi arvioitu esimiestoiminta	33	0.63 (1.63-2.17)
Epävarmuutta, keskimääräiseksi tai heikoksi arvioitu esimiestoiminta	171	3.64 (2.27-5.83)

Näin tarkastellen tilastollisesti merkitsevä stressin lähde on ennen muuta yhdistelmä, joka koostuu affektiivisesta kvantitatiivisesta työn epävarmuudesta ja keskimääräiseksi tai huonoksi arvioidusta esimiestoiminnasta. Riski on selvästi koholla myös ryhmässä, jota luonnehtii turvallisuus, mutta ei parhaaksi mahdolliseksi arvioitu esimiestyö, tässä tapauksessa riski ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Edelleen kysymyksenasettelumme kannalta kiinnostavin on ryhmä kolme, eli ne vastaajat, jotka raportoivat affektiivisesta kvantitatiivisesta epävarmuudesta, mutta pitävät johtamiskäytäntöjä hyvinä: tässä ryhmässä stressin riski ei tilastollisesti merkitsevästi poikkea ryhmän yksi arvioista.

Affektiivisesta kvantitatiivisesta epävarmuudesta raportoivista 16 prosenttia (n = 33) arvioi työpaikkansa johtamiskäytännöt hyväksi. Tämä joukko ei poikennut taustansa tai työpaikkansa ominaisuuksien perusteella tilastollisesti merkitsevästi muista affektiivisistä kvantitatiivisista epävarmuutta kohtaavista osallistujista.

Interaktioiden tarkastelu antoi aiheen kiinnittää lähemmin huomiota myös työmarkkinaepävarmuuden, reilun kohtelun ja itsearvioitun terveyden väliseen suhteeseen. (Taulukko 6.15.)

Taulukko 6.15. Työmarkkinaepävarmuuden ja reilun kohtelun suhde alentuneeseen itsearvioituun terveyteen. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit (M1). Seuraavat mallit esittävät alentuneen itsearvoidun terveyden riskiä suhteessa työmarkkinaepävarmuuteen erikseen ryhmässä, jossa arvio reilusta kohtelusta työssä on positiivinen (M2) ja ryhmässä jossa arvio on keskimääräinen tai heikko (M3). Malleissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	Alentunut itsearvioitu terveys		
	M1	M2	M3
Työmarkkinaepävarmuuden esiintyminen			
Ei	1	1	1
Kyllä	1.78 (1.38-2.34)	0.95 (0.56-1.58)	2.23 (1.64-3.03)
Arvio reilusta kohtelusta työssä			
Keskimääräinen tai huono	1		
Positiivinen	0.60 (0.45-0.79)		
Interaktion tilastollinen merkitsevyys (p-arvo)	0.045		

Alentuneen itse arvoidun terveyden riskiä lisää työmarkkinaepävarmuus, ja sitä puolestaan vähentää kokemus reilusta kohtelusta nykyisellä työpaikalla (M1). Samassa mallissa tarkastellen näiden ulottuvuuksien välillä on tilastollisesti merkitsevä. Kun työmarkkinaepävarmuuden vaikutusta tarkastellaan erikseen sen mukaan, miten reiluksi kohtelu nykyisellä työpaikalla arvioidaan, ero on huomattava. Niiden keskuudessa, jotka arvioivat kohtelun nykyisessä työssä huomattavan reiluksi, työmarkkinaepävarmuus ei nosta heikon itsearvoidun terveyden riskiä (M2). Riski on sen sijaan kaksinkertainen niillä, jotka arvioivat reilun kohtelun keskimääräiseksi tai heikoksi (M3).

Jatkamme tässäkin tarkastelua yhdistelmämuuttujalla (taulukko 6.16). Muuttujan luokat ovat: 1 = ei työmarkkinaepävarmuutta, kohtelu työpaikalla arvioidaan reiluksi, 2 = ei työmarkkinaepävarmuutta, kohtelu työpaikalla arvioidaan keskimääräiseksi tai heikoksi, 3 = työmarkkinaepävarmuutta, kohtelu työpaikalla arvioidaan reiluksi, 4 = työmarkkinaepävarmuutta, kohtelu työpaikalla arvioidaan keskimääräiseksi tai heikoksi. Edelleen mallissa verrataan luokkien riskejä alentuneeseen itsearvioituun terveyteen pitäen luokkaa yksi vertailuryhmänä.

Taulukko 6. 16. Alentuneen itsearvioidun terveyden suhde työmarkkinaepävarmuuden ja työpaikan reilun toiminnan arvioiden eri yhdistelmissä. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisäätö, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n =	
Ei epävarmuutta, arvio reilusta kohtelusta positiivinen	466	1
Ei epävarmuutta, arvio reilusta kohtelusta keskimääräinen tai huono	779	1.14 (0.79-1.65)
Epävarmuutta, arvio reilusta kohtelusta positiivinen	255	0.99 (0.62-1.59)
Epävarmuutta, arvio reilusta kohtelusta keskimääräinen tai huono	540	2.56 (1.77-3.69)

Näin tarkastellen riskiä arvioida oma terveys heikoksi lisäsi ennen muuta tilanne, jossa työmarkkinaepävarmuus yhdistyi keskimääräisiin tai heikkoihin arvioihin nykyisen työpaikan toiminnan reiluudesta. Edelleen, jos työmarkkinaepävarmuus yhdistyy arvioihin, joissa kohtelu nykyisellä työpaikalla näyttätty huomattavan reiluna, se ei nosta heikon itse arvioidun terveyden riskiä (luokkien 3 ja 1 välinen suhde).

Niistä 795:stä vastaajasta, jotka raportoivat työmarkkinaepävarmuudesta, kolmannes (32 %) katsoi kohtelunsa nykyisellä työpaikallaan olevan reilua. Ainut tilastollisesti merkitsevä rakenteellinen piirre työmarkkinaepävarmuuden ja reilun kohtelun yhdistelmän taustalla on työpaikan koko. Pienillä, alle kymmenen hengen, työpaikoilla tähän ryhmään kuuluu 45 prosenttia, tätä suuremmissa työpaikoissa työskentelevien keskuudessa osuus oli 28 prosenttia ($p < 0.001$).

Viimeisenä tarkastelemme kvalitatiivisen työn epävarmuuden, työpaikan tarjoaman sosiaalisen tuen ja alentuneeksi arvioidun psyykkisen toimintakyvyn välistä suhdetta. Näitä ulottuvuuksia kuvaa taulukko 6.17.

Taulukko 6.17. Kvalitatiivisen työn epävarmuuden ja työpaikalta saatavan sosiaalisen tuen suhde arvioon alentuneesta psyykkisestä toimintakyvystä. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratit ja 95 %:n luottamusvälit (M1). Seuraavat mallit esittävät alentuneen psyykkisen toimintakyvyn arvion suhteessa kvalitatiiviseen epävarmuuteen erikseen ryhmässä, jossa arvio työpaikalta saadusta tuesta on hyvä (M2) ja ryhmässä, jossa arvio on keskimääräinen tai vähäinen (M3). Malleissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisääty, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	Alentunut psyykkinen toimintakyky		
	M1	M2	M3
Kvalitatiivisen epävarmuuden esiintyminen			
Ei	1	1	1
Kyllä	3.53 (2.71-4.66)	6.08 (3.26-11.32)	3.17 (2.34-4.30)
Arvio työpaikalla saadusta sosiaalisesta tuesta			
Keskimääräinen tai vähäinen	1		
Laaja	0.45 (0.34-0.59)		
Interaktion tilastollinen merkitsevyys (p-arvo)	<i>0.038</i>		

Tarkasteltaessa kaikkia osallistujia yhdessä kvalitatiivinen epävarmuus lisää, ja työpaikalta saatu tuki puolestaan vähentää riskiä alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn (M1). Interaktion tilastollinen merkitsevyys viittaa tilanteeseen, jossa epävarmuuden yhteys psyykkiseen toimintakykyyn on erilainen sen mukaan, millainen sosiaalisen tuen taso on. Näin ollen tarkastelemme erikseen työmarkkinaepävarmuuden ja psyykkisen toimintakyvyn suhdetta tilanteissa, joissa työpaikan sosiaalinen tuki arvioidaan laajaksi ja toisaalta keskimääräiseksi tai vähäiseksi.

Oletusten vastaisesti kvalitatiivisen epävarmuuden aiheuttama riski oli selvästi suurempi paljon tukea saavien ryhmässä. On kuitenkin huomattava, että mallissa M2 vaihteluväli on huomattavan laaja.

Tarkastelemme taas asiaa yhdistämällä kvalitatiivista epävarmuutta ja tukea kuvaavat muuttujat (taulukko 6.18). Muuttujan luokat ovat jälleen: 1 = ei kvalitatiivista epävarmuutta, korkea tuki, 2 = ei kvalitatiivista epävarmuutta, keskimääräinen tai heikko tuen aste, 3 = kvalitatiivista epävarmuutta, korkea tuki, 4 = kvalitatiivista epävarmuutta, keskimääräinen tai heikko tuen aste. Mallissa vertaillaan luokkien riskejä alentuneeseen psyykkiseen toimintakykyyn ja vertailuryhmänä käytetään jälleen ensimmäistä luokkaa.

Taulukko 6. 18. Alentuneen psyykkisen toimintakyvyn riski kvalitatiivisen epävarmuuden ja työpaikalta saatavan tuen eri yhdistelmissä. Logistinen regressioanalyysi, odds-ratiot ja 95 %:n luottamusvälit. Mallissa on vakioitu ikä, sukupuoli, siviilisäätö, toimiala, sosioekonominen asema, koulutus, työttömyyskokemukset ja työpaikan koko.

	n =	
Ei kvalitatiivista epävarmuutta, laaja sosiaalinen tuki	795	1
Ei kvalitatiivista epävarmuutta, keskimääräinen tai vähäinen sosiaalinen tuki	1057	2.54 (1.87-3.46)
Kvalitatiivista epävarmuutta, laaja sosiaalinen tuki	65	6.32 (3.46-11.55)
Kvalitatiivista epävarmuutta, keskimääräinen tai vähäinen sosiaalinen tuki	299	7.56 (5.49-11.40)

Näin tarkastellen kvalitatiivisen epävarmuuden voima heikon psyykkisen toimintakyvyn riskinkohottajana ei eroa tuen asteen mukaan kovinkaan paljon. Myös tässä suuret vaihteluvälit vaativat varovaisuutta tulkinnoille. Kvalitatiivisen työn epävarmuuden, sosiaalisen tuen ja alentuneen psyykkisen toimintakyvyn suhde jää jossain määrin epäselväksi.

Kaikkiaan 364 osallistujaa luokiteltiin ryhmään, jota luonnehti korkea kvalitatiivinen työn epävarmuus. Tässä joukossa 18 prosenttia oli sellaisia, jotka raportoivat myös korkeasta tuen asteesta työpaikalla. Tämä joukko painottui jossain määrin enemmän nuoriin, ylempiin toimihenkilöihin ja niihin, joiden työsuhde on kestänyt alle kolme vuotta.

6.5. Yhteenveto

Tässä jaksossa kävimme ensinnäkin läpi osallistujien esittämien terveysarvioiden suhdetta eri epävarmuuden ulottuvuuksiin ja toiseksi analysoimme mahdollisten moderaattoreiden vaikutusta näihin suhteisiin.

Odotetulla tavalla epävarmuus oli yleisesti ottaen tiiviisti yhteydessä terveyteen: epävarmuutta raportoivilla oli useammin arvioita heikentyneestä terveydestä. Koska sekä terveyttä että epävarmuutta mitattiin usealla mittarilla, tulokset tarjoavat jossain määrin vivahteita tähän kuvaan.

Kunkin epävarmuuden ja terveyden muuttujan suhteen erikseen tehty analyysi (taulukko 6.2) antaa aiheen kiinnittää erityistä huomiota kvalitatiiviseen epävarmuuteen. Se on ainut epävarmuus, joka on tilastollisesti merkitsevässä suhteessa jokaiseen terveyden kuvaajaan. Suhteessa erityisesti stressiin ja psyykkiseen toimintakykyyn kvalitatiivisen epävarmuuden yhteys näyttää erityisen tiiviiltä, kerroin on itse asiassa toisella tasolla verrattuna muihin epävarmuuden mittareihin. Huomattavaa on myös, ettei kvantitatiivisen epävarmuuden ulottuvuuksilla näytä olevan yhteyttä itsearvioituun terveyteen.

Eri epävarmuuksista muodostettujen yhdistelmämuuttujien (taulukot 6.3–6.9) valossa kolme asiaa näyttää ilmeiseltä: (i) Kvalitatiivisen epävarmuuden ja alentuneesta terveydestä kertovien arvioiden suhde on tiiviimpi kuin esimerkiksi kvantitatiivisen epävarmuuden, tarkasteltiin sitten asian kognitiivista tai affektiivista ulottuvuutta. (ii) Myös huoli perheen taloudesta oli kognitiivista kvantitatiivista epävarmuutta voimakkaampi alentuneen terveyden selittäjä. (iii) Liki säännöllisesti epävarmuuksien kasaantuminen entisestään vahvistaa arvioita huonosta terveydestä.

Taulukko 6.10. tiivistää tulokset. Kvalitatiivisen epävarmuuden keskeinen rooli korostuu entisestään, kun kaikkia epävarmuuksia tarkastellaan samassa mallissa. Talousepävarmuuden ohella se on ainoa jokaista terveydentilaa kuvaavan muuttujan tilastollisesti merkitsevä selittäjä.

Analyysi jatkui mahdollisten moderaattoreiden tarkastelulla. Tulokset antoivat jossain määrin tukea hypoteesillemme hyvien työpaikkatason käytäntöjen vaikutuksista epävarmuuden haitallisiin seuraksiin vaikutuksiin. Hyvä esimiestoiminta ja reilukuksi arvioitu toiminta työpaikoilla toimivat hyvinvointia tukevasti myös tilanteissa, joissa epävarmuus oli työpaikalla realiteetti. Sen sijaan kehittymismahdollisuudet ja hyvät arviot työllistyvyydestä eivät tässä tarkastelussa vaikuttaneet epävarmuuksien ja terveysarvioiden suhteeseen.

7. Tilanne noin vuoden kuluttua

7.1. Johdanto

Tässä jaksossa tarkastelemme vastaajien tilannetta noin vuosi kyselyn jälkeen työvoimatutkimuksen valossa. Erityisen kiinnostuksen kohteena on kyselyssä epävarmuudesta annettujen arvioiden toteutumisen, toisin sanoen, millä tavalla arvioidut ja toteutuneet työmarkkinariskit ovat suhteessa keskenään.

Hyvä työllisyystilanne näkyy seurannassa selvästi. Kyselyyn vastanneista 2 252:stä henkilöstä vain 48 oli työttömänä tai lomautettuna työvoimatutkimuksen viidennen rotaation tiedonkeruussa. Kokonaisuudessaan vastaajien asemat seuranta-ajankohtana käyvät ilmi taulukosta 7.1.

Taulukko 7.1. Henkilön pääasiallinen toiminta työvoimatutkimuksen viidennessä rotaatiossa. On huomattava, että työllisen pääasiallinen toiminta voi olla esim. opiskelija.

	n =	%
Ansiotyössä	1 859	83
Työtön tai lomautettu	48	2
Opiskelija, koululainen	55	2
Vanhuuseläkkeellä	57	2
Työkyvyttömyyseläkkeellä tai muuten pitkäaikaisesti sairas	22	1
Hoitaa omia (alle 15-v.) lapsia	56	3
Hoitaa iäkästä, sairasta tai vammaista omaista	2	-
Varusmies- tai siviilipalvelussa	3	1
Tekee jotain muuta	11	-
Ei osaa sanoa	1	-
Tieto puuttuu	138	6

Ansiotyössä käyvien jälkeen suurin yksittäinen joukko on ryhmä, jonka tiedot puuttuvat, toisin sanoen, ihmiset joita työvoimatutkimus ei ole tavoittanut viidennellä kierroksella. Kyselyn tiedot mahdollistivat tämä joukon tarkemman luonnehdinnan. Tarkastelimme, millainen tämä tavoittamatta jääneiden joukko oli suhteessa niihin vastaajiin, jotka edelleen olivat ansiotyössä. Selvin muusta vastaajajoukosta erottava tekijä oli ikä: kun kaikkiaan noin seitsemän prosenttia vastaajista kuului tavoittamatta jääneisiin, nuorimmassa ikäryhmässä (alle 24 vuotta) tämä osuus oli kaksinkertainen (15 %). Kato myös tasaisesti väheni vanhempiin ikäluokkiin siirryttäessä. Samaten siviilisääty ja nykyisen työsuhteen kesto olivat yhteydessä puuttuviin tietoihin: yksin asuminen lisäsi kadon riskiä (6 % vs. 10 %), pitkä työsuhde sen sijaan vähensi katoryhmään kuulumista. Jossain määrin kadon riskiä lisäsivät myös työttömyyskokemukset (ei työttömyyskokemuksia 6 %, työttömyyskokemuksia 10 %, $p = 0.05$) ja pienet tulot. Sen sijaan käytän-

nössä mikään tarkastelluista työpaikan ominaisuuksista ei ollut yhteydessä tilanteeseen, jossa työvoimatutkimus ei enää tavoittanut vastaajaa. Ainoastaan työttömyyskokemusten ja tavoittamattomuuden yhteys antaa viitettä siitä, että kato olisi yhteydessä huonoon työmarkkina-asemaan. Mitään vahvaa merkkiä ei noussut esiin siitä, että tavoittamatta jääneiden tilanne työmarkkinoilla olisi erityisen ongelmallinen.

Jatkossa tarkastelemme kahta ansiotyön ulkopuolella seurantahetkellä olevaa ryhmää: työttömänä tai lomautettuna olevia ja niitä, jotka ovat siirtyneet kotiin hoitamaan lapsiaan.

7.2. Epävarmuus ennustaa työttömyyttä

Nyt esiteltäviä tuloksia on pidettävä vain suuntaa-antavina, koska kyselyyn osallistujista vain 48 (2 %) oli seurantahetkellä työttömänä tai lomautettuna. Ensinnä tarkastelemme, keiden osana oli työmarkkinariskin toteutuminen avoimena työttömyytenä. Tarkastelussa (Taulukko 7.2.) vertaamme niitä, jotka seurantahetkellä olivat työttöminä tai lomautettuna niihin, jotka olivat ansiotyössä (n = 1 859).

Tulokset eivät yleisesti ottaen ole yllättäviä. Aikaisempi työhistoria, johon kuuluu työttömyysjaksoja, määräaikainen työsuhde, pienet tulot jne. näyttää altistavan työttömyydelle. Sen sijaan hyvä koulutus ja korkea sosiaalinen asema suojaavat työttömyydeltä. Näyttää myös siltä, että työttömyyden riski on suurin pienillä, alle kymmenen hengen, työpaikoilla. Kovin yllättävää ei ole se, että työttömänä tai lomautettuna olevat raportoivat kyselyssä muita useammin henkilöstövähennyksistä työpaikallaan. Sen sijaan kiinnostava yksityiskohta löytyy ns. teknisistä muutoksista: muita useammin työttömiksi jääneet ovat työpaikoilta, joissa *ei* viimeisen kolmen vuoden aikana ole otettu käyttöön uusia ”prosesseja ja teknologioita”.

Taulukko 7.2. Seurantahetkellä työttömänä tai lomautettuna olevien (A) ja lastenhoitoyistä kotona olevien (B) osuudet taustamuuttujien valossa. Lapsiaan hoitamaan siirtyneet olivat kaikki parisuhteessa ja yhtä lukuun ottamatta naisia.

	A Seurantahetkellä työttömänä tai lo- mautettuna olevien osuus (2 %, n = 48)	p-arvo	B Seurantahetkellä las- tenhoitoyistä kotona olevien osuus (3 %, n = 56)	p-arvo
SUKUPUOLI Mies	3	ns	-	
Nainen	2		-	
IKÄ -24	3	ns	12	<0.001
25-34	3		10	
35-44	2		2	
45-54	2		-	
55-	4		-	
SIVIILISÄÄTY Parisuhteessa	2	ns	-	
Yksineläjä	3			
SOSIO-EKONOMINEN ASEMA Työntekijä	4	0.001	2	0.049
Alempi toimihenkilö	3		4	
Ylempi toimihenkilö	1		2	
KOULUTUS Peruskoulu	4	0.011	2	ns
Keskiaste	3		3	
Korkea-aste	1		4	
TULOT (€/kuukaudessa) -1999	8	<0.001	7	<0.001
2000-2499	3		3	
2500-3999	1		2	
4000-	1		-	
TOIMIALA Teollisuus	4	ns	1	0.039
Yksityiset palvelut	2		4	
Julkiset palvelut	2		3	
NYKYISEN TYÖSUHTEEN KESTO (vuosina) -2	7	<0.001	5	<0.001
3-10	1		5	
11-	1		-	
TYÖSUHDETYYPPI Vakituinen	1	<0.001	2	<0.001
Määräaikainen	13		8	
TYÖTTÖMYYSJAKSOT Ei työttömyysjaksoja	1	<0.001	3	ns
1-2 työttömyysjaksoa	4		4	
3 tai useampia työttömyysjaksoja	13		4	
TYÖPAIKAN KOKO Alle 10 henkilöä	4	0.04	3	ns
11-100 henkilöä	2		3	
yli 100 henkilöä	2		3	
HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS OMALLA TYÖPAIKALLA Ennallaan / lisääntynyt	2	0.003	3	ns
Vähentynyt	4		3	

TOTEUTETTU MERKITTÄVIÄ HENKILÖSTÖJÄRJESTELYJÄ Kyllä	3	ns	3	ns
Ei	2		3	
OTETTU KÄYTTÖÖN UUSIA PROSESSEJA JA TEKNOLOGIOITA Kyllä	1	<0.001	4	0.004
Ei	4		1	

Koska erityisen kiinnostuksemme kohteena koettu epävarmuus, tarkastelimme myös kyselyssä raportoidun epävarmuuden ennustevoimaa suhteessa seurannan tilanteeseen (Taulukko 7.3.). Näyttää ilmeisesti, että kvantitatiivisen epävarmuuden arviot ennustavat varsin hyvin tulevaisuutta työmarkkinoilla. Kyselyssä työsuhteensa päättymisen riskin (kognitiivinen kvantitatiivinen epävarmuus) pieneksi arvioineista vain yksi prosentti oli seurantahetkellä vailla työtä. Sen sijaan niiden keskuudessa, jotka kyselyssä arvioivat tämän riskin suureksi, työttömiä oli joka kymmenes (11 %). Vastaavaa suuntaa näyttivät myös arviot siitä, kuinka huolestuneita asiasta oltiin (affektiivinen kvantitatiivinen epävarmuus).

Taulukko 7.3. Seurantahetkellä työttömänä tai lomautettuna olevat (A) ja lastenhoitoyrityksistä kotona olevat (B) ja kyselyssä raportoidut epävarmuuden tyypit.

	A Seurantahetkellä työttömänä tai lomautettuina olevien osuus (2 %, n = 48)	B Seurantahetkellä lastenhoitoyrityksistä kotona olevien osuus (3 %, n = 56)
KOGNITIIVINEN KVANTITATIIVINEN EPÄVARMUUS		
Matala tai keskimääräinen	1	3
Korkea	11	4
<i>p-arvo</i>	<0.001	ns
AFFEKTIIVINEN KVANTITATIIVINEN EPÄVARMUUS		
Matala tai keskimääräinen	2	3
Korkea	8	2
<i>p-arvo</i>	<0.001	ns
TYÖMARKKINAEPÄVARMUUS		
Matala tai keskimääräinen	2	3
Korkea	3	3
<i>p-arvo</i>	ns	ns
KVALITATIIVINEN EPÄVARMUUS		
Matala tai keskimääräinen	3	3
Korkea	2	2
<i>p-arvo</i>	ns	ns
TALOUSEPÄVARMUUS		
Matala tai keskimääräinen	2	3
Korkea	4	3
<i>p-arvo</i>	<0.001	ns

Tarkensimme työttömyysriskin luonnetta myös rakentamalla logistisen regressiomallin (Taulukko 7.4.). Analysoimme tilannetta ensin pelkästään taustamuuttujien valossa. Näin tarkastellen itsenäisiä selittäjiä olivat ikä, tulot, toimiala, työsuhteen kesto, työsuhdetyyppi ja aikaisemmat työttömyysjaksot. Myös tämä tarkastelu kertoo tulosta teollisuusalan ongelmallisuudesta työsuhteiden turvallisuuden näkökulmasta. Teollisuuden piirissä työskenteleviin verrattuna työttömyyden riski on palvelualoilla – niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla – huomattavasti pienempi. Määräaikaisuus viisinkertaistaa työttömyysriskin; liki samalla tasolla on myös nykyisen työsuhteen lyhyen keston tuoma riski. Edelleen näyttää siltä, että mitä tutumpaa työttömyys on, sitä suurempi työttömyysriski on myös jatkossa. Iän suhteen tulos on jonkin verran epäselvä: verrattuna 25–34-vuotiaiden ikäryhmään, vanhimman ikäryhmän riski on ainoana tilastollisesti merkitsevästi suurentunut (kerroin 5,48), kuitenkin vaihteluväli on huomattavan suuri (1,70–17,50).

Jos malliin lisätään kvantitatiivisen epävarmuuden indikaattorit, korkea kognitiivinen epävarmuus näyttää yli kaksinkertaistavan työttömyysriskin. Samassa mallissa tarkasteluna affektiivinen epävarmuus ei sen sijaan itsenäisesti nosta riskiä.

Edelleen on huomattava, että työttömien joukko on varsin pieni, ja tulokset ovat siis vain suuntaa antavia. Kuitenkin esimerkiksi mallin selitysasetta kuvaava indeksi on logistisen regression mallissa varsin hyvä: ilman epävarmuusmuuttujia 33,4 prosenttia ja kvantitatiivisen epävarmuuden muuttujien lisäämisen jälkeen 36,6 prosenttia.

Taulukko 7.4. Työttömäksi tai lomautetuksi joutuminen seuranta-aikana suhteessa sukupuoleen, ikään, siviilisäätyyn, sosioekonomiseen asemaan, koulutukseen, kuukausituloihin, toimialaan, nykyisen työsuhteen kestoon, työsuhdetyyppiin, työttömyysjaksoihin, työpaikan kokoon ja kvantitatiiviseen epävarmuuteen (kognitiivinen ja affektiivinen ulottuvuus). Taulukossa on esitetty logistisen regressiomallin odds-ratit, ensimmäisessä mallissa (M1) ovat mukana taustamuuttujat, toisessa vaiheessa malliin (M2) on lisätty myös kvantitatiivisen epävarmuuden kuvaajat.

	M1	M2
SUKUPUOLI Mies (ref.)	1	1
Nainen	0.71	0.54
IKÄ 25–34 (ref.)	1	1
–24	0.27	0.26
35–44	1.35	1.35
45–54	1.00	0.96
55–	5.48	5.28
SIVIILISÄÄTY Parisuhteessa (ref.)	1	1
Yksinelämä	1.03	0.94
SOS.EKO. ASEMA Työntekijä (ref.)	1	1
Alempi toimihenkilö	0.99	1.08
Ylempi toimihenkilö	0.63	0.64
KOULUTUS Peruskoulu (ref.)	1	1
Keskiaste	1.66	1.59
Korkea-aste	1.54	1.66
TULOT (€/kuukaudessa) –1999 (ref.)	1	1
2000–2499	0.66	0.57
2500–3999	0.29	0.25
4000–	0.36	0.33
TOIMIALA Teollisuus (ref.)	1	1
Yksityiset palvelut	0.40	0.38
Julkiset palvelut	0.19	0.30
NYK. TYÖSUHTEEN KESTO (vuosina) 3–10 (ref.)	1	1
1–2	4.04	3.74
11–	1.02	1.02
TYÖSUHDETYYPPI Vakituinen	1	1
Määräaikainen	5.50	4.11
TYÖTTÖMYYSJAKSOT Ei työttömyysjaksoja (ref.)	1	1
1–2 työttömyysjaksoa	2.82	3.44
3 tai useampia työttömyysjaksoja	3.89	4.12
TYÖPAIKAN KOKO Alle 10 henkilöä (ref.)	1	1
11–100 henkilöä	0.80	0.91
yli 100 henkilöä	0.74	0.79
KOGN. KVANT. EPÄVARMUUS		1
Korkea		2.28
AFF. KVANT. EPÄVARMUUS		1
Korkea		2.27
NR	33.4	36.1

7.3. Perhesyistä työmarkkinoilta vetäytyminen

Keitä sitten ovat vastaajat, jotka kyselyssä olivat ansiotyössä, mutta jotka seuranta-ajankohtana olivat kotona hoitamassa lapsia? Taustamuuttujien kautta piirtyvä kuva ei tässäkään suhteessa ole järin yllättävä. Lasten kanssa kotiin jää useimmin nuori, pienituloinen, alempi toimihenkilö, joka työskentelee palvelualalla ja määräaikaisessa työsuhteessa. On kuitenkin huomattava, että lasten kanssa kotiin jäämisen taustat eivät ole kovinkaan yhteneväisiä työttömäksi jäämisen kanssa. Pienituloisuus kuvanee enemmänkin nuorta ikää ja työuran alkua kuin huono-osaisuutta työmarkkinoilla. Tarkensimme edelleen kuvaa logistisella regressiolla (mallia ei esitetä). Malli, joka parisuhdetta ja sukupuolta lukuun ottamatta⁵ sisälsi samat selittäjät kuin taulukossa 7.4., sai edelleen varsin korkean selityksasteen 30,3 prosenttia. Tilastollisesti merkitseviksi riskeiksi nousi kuitenkin vain kaksi tekijää. Kuuluminen yli 35-vuotiaiden ikäryhmään laski dramaattisesti kotiin jäämisen todennäköisyyttä. Sama vaikutus oli myös tulojen kasvulla: mitä korkeampiin tuloryhmiin siirryttiin, sitä harvinaisempaa lasten kanssa kotiin jääminen oli.

Huomattavaa on myös se, ettei mikään kyselyssä esille nousseista epävarmuuden ulottuvuuksista ollut yhteydessä työmarkkinoilta kotiin vetäytymiseen. Ei siis ole oletettavaa, että kotiin siirtymistä käytettävään strategiaan hallita työmarkkinoilla epävarmalta näyttävää tilannetta.

7.4. Yhteenveto

Vuoden seuranta-ajan jälkeen valtaosa (84 %) oli edelleen ansiotyössä. Työttömänä tai lomautettuna olevaa kahta prosenttia luonnehti ennen muuta pienet tulot, työskentely teollisuudessa, määräaikainen työ ja aikaisempi työttömyys. Kognitiivinen kvantitatiivien työttömyys ennusti tilannetta hyvin, toisin sanoen ihmisen oma arvio työn loppumisen uhasta näyttää varsin realistiselta.

Toinen, ja tässä tapauksessa jopa yleisempi, työmarkkinoilta vetäytymisen tapa oli siirtyä hoitamaan omia lapsia kotiin. Käytännössä tämä kaiketi merkitsi useimmin tilannetta, jossa jäädään kotiin äitiysloman vuoksi. Tällä siirtymällä ei ollut yhteyksiä epävarmuuteen. Tilanne on ilmeisen looginen: ne, jotka tietävät pian jatkossa jäävänsä tästä syystä pois työelämästä, voivat olla luottavaisia työsuhteen säilymiseen myös

⁵) Sukupuoli ja siviilisäätty jätettiin mallista pois, koska kotiin lapsia hoitamaan jääneistä miehiä oli yksi ja kaikki lapsia hoitamaan jääneet olivat parisuhteessa.

8. Työvoimapolitiikan mahdollisuus

8.1. Johdanto

Flexicurity-logiikassa yksi keskeinen elementti on toimiva työvoimapolitiikka. Tavoitteena on tilanne, jossa työvoimapolitiikka muodostaa tehokkaan, joustavat siirtymät työmarkkinoilla varmistavan turva-verkon. Tavoitteena on paitsi joustavoittaa työvoiman optimaalista sijoittumista, myös taata se, etteivät siirtymät muodostu yksittäiselle työntekijälle kohtuuttoman kuormittaviksi. Logiikka sisältää eräänlaisen vaihtokaupan idean: vanhaa turva-ankkuria, eli irtisanomissuojaa, voidaan höllentää, jos samalla turvata-kuita työvoimapolitiikan kautta tiivistetään.

Suomessa, kuten kaikissa aktiivisen työvoimapolitiikkaan investoivissa maissa, työvoimapolitiikan tehokkuudesta tiedetään paljon. Tieto perustuu yleensä rekistereiden avulla tehtyihin seurantoihin. Sen sijaan vähemmän on tutkimusta, jossa työvoimapolitiikkaa tarkastellaan kohteiden tai mahdollisten kohteiden näkökulmasta. Tässä jaksossa pyrimme luotaamaan työllisten palkansaajien käsityksiä työvoimapolitiikasta ja sen mahdollisuuksista. Laajemmin on tarkoitus vastata kysymykseen, voiko työmarkkinoiden joustavoittaminen nojata luottamukseen toimivaa työvoimapolitiikkaa kohtaan.

8.2. Yhteydet työvoimaviranomaisiin

Aineistossa osallistujien omia kontakteja työvoimaviranomaisiin kuluneen viiden vuoden aikana tiedusteltiin kahdella kysymyksellä: yhtäältä olimme kiinnostuneita siitä, miten paljon osallistujat olivat olleet yhteydessä työvoimatoimistoon ja toisaalta kysyimme työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistumista.

Noin joka kolmas (30 %, $n = 665$) oli ollut viimeisen viiden vuoden aikana yhteydessä työvoimatoimistoon. Kolme kertaa tai useammin kontaktissa oli ollut 14 prosenttia vastaajista, kaksi kertaa 5 prosenttia ja kerran 11 prosenttia. Yhteydenoton tapaa ei kyselyssä eritelty, joten yhteydenoton muoto saattoi olla yhtä hyvin internet, puhelin kuin henkilökohtainen käynti. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin on viimeisen viiden vuoden aikana osallistunut kaikkiaan kymmenen prosenttia vastaajista ($n = 218$), seitsemän prosenttia on osallistunut kerran ja kolme prosenttia kaksi kertaa tai useammin.

Sekä yhteydenpito työvoimatoimistoon, että osallistuminen työvoimapolitiittisiin toimiin olivat luonnollisesti ennen muuta yhteydessä aikaisempiin työttömyyskokemuksiin. Kontaktit olivat yleisimpiä nuo-

rimmissä ikäluokissa, alle 35-vuotiaiden joukossa 38 prosenttia ilmoitti kontakteista, yli 45-vuotiailla osuus oli noin kymmenen prosenttiyksikköä pienempi. Edelleen työvoimatoimistossa asiointi on keskimääräistä tutumpaa työntekijöille, määräaikaisessa työsuhteessa oleville ja työsuhteensa jatkosta epävarmoille.

Osallistuminen työvoimapolitiittisiin toimiin näytti liittyvän työmarkkinoille kiinnittymisen alkuvaiheisiin: alle 25-vuotiaiden ryhmässä osallistuneiden osuus on 23 prosenttia, 25–35-vuotiailla 12 prosenttia ja sitä vanhemmilla alle kymmen prosenttia. Osallistuminen riippui myös sosiaalisesta asemasta: työntekijöistä 14 prosentilla, alemmista toimihenkilöistä 10 prosentilla ja ylemmistä toimihenkilöistä 5 prosentilla oli omaa kokemusta työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Myös työsuhdemuoto oli yhteydessä toimenpiteisiin osallistumiseen: määräaikaisista joka kolmas on osallistunut toimenpiteisiin, vakituisessa työsuhteessa olevista yhdeksän prosenttia.

Sukupuolella tai nykyisellä toimialalla ei ollut yhteyttä työvoimatoimistokontakteihin eikä toimenpiteisiin osallistumisiin.

8.3. Miten hoitaa työttömyyttä?

Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arviomaan erilaisten toimenpiteiden tehokkuutta työttömyyden vähentämisessä. Kannanottoa pyydettiin kuuteen, julkisesta keskustelusta tuttuun, keinoon.

Punnittavina keinoina työttömyyden vähentämiseen olivat:

- (i) työttömyysetuuksien ehtojen tiukentaminen,
- (ii) irtisanomissuojan heikentäminen,
- (iii) työajan lyhentäminen,
- (iv) työnantajamaksujen alentaminen,
- (v) julkisen sektorin työpaikkojen lisääminen ja
- (vi) aikuiskoulutuksen edistäminen.

Arviot kustakin toimenpiteestä esitettiin asteikolla 1–5 (erittäin hyvä, erittäin huono). Seuraavassa tarkastelemme eri toimenpiteiden saamaa suosiota kiinnittämällä huomion niihin vastaajiin, jotka pitivät toimenpidettä joko melko tai erittäin hyvänä.

Koulutusmahdollisuuksien lisääminen sain ehdottomasti suurinta kannatusta työttömyysongelman ratkaisijana. Liki kolme neljästä vastaajasta (73 %) piti aikuiskoulutuksen lisäämistä melko tai erittäin hyvänä keinona. Usko koulutukseen oli kautta linjan vankkaa. Jonkin verran muita useammin koulutusta työttömyysongelman ratkaisijana suosivat naiset, keskiasteen koulutuksen suorittaneet ja nuoret. Sama-

ten ne, jotka olivat olleet työttömänä viimeisen viiden vuoden aikana, ilmaisivat keskimääräistä vankempaa uskoa koulutusmahdollisuuksiin työttömyyden vähentäjänä. Sen sijaan arviot epävarmuuksista nykyisessä työssä eivät olleet yhteydessä siihen, kuinka hyvänä tai huonona keinona aikuiskoulutuksen lisäämistä pidettiin.

Toiselle sijalle keinojen arvioinnissa nousi työpaikkojen lisääminen julkisella sektorilla (65 % melko tai erittäin hyvä –arvioita). Myönteisiä arvioita antoivat muita useammin naiset, määräaikaaisessa työsuhteessa olevat, nuoret ja julkisella sektorilla työskentelevät vastaajat. Edelleen kokemukset työttömyydestä ja nykyisen työn epävarmuudet lisäsivät uskoa tähän tapaan hoitaa työttömyyttä.

Kolmanneksi suosituimmaksi keinoksi arvioitiin työnantajamaksujen alentaminen (64 % melko tai erittäin hyvä –arvioita). Naiset, koulutetut ja korkeassa ammattiasemassa olevat olivat muita useammin tämän keinon takana. Sen sijaan nuorin ikäryhmä (alle 30-vuotiaat) suhtautui asiaan epäilevimmin.

Työajan lyhentämistä työttömyyden hoidossa piti erittäin tai melko hyvänä keinona 44 prosenttia vastaajista. Miesten ja naisten arvioissa ilmenee liki kymmenen prosenttiyksikön ero, naiset pitävät tätä keinoa hyvänä selvästi miehiä useammin. Ajatus nauttii keskimääräistä suurempaa suosiota myös korkeimmin koulutettujen ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Sen sijaan teollisuuden palkansaajat ja alle 30-vuotiaat suhtautuivat työajan lyhentämisen mahdollisuuksiin työttömyyden hoitokeinona varuuskallisemmin.

Kaksi arvioitavana olevista keinoista, etuuskien vähentäminen ja irtisanomissuojan heikentäminen, on tulkittavissa selkeästi työttömyyden hoidon keppilinjan keinoiksi. Näiden suosio osoittautui edellisiin verrattuna huomattavan heikoksi.

Etuuksien ehtojen kiristämistä piti hyvänä vain neljännes vastaajista. Tällä linjalla olivat useammin vakiuisessa työsuhteessa olevat vastaajat, alle 30-vuotiaat, toimihenkilöt ja vakaalla työuralla olevat. Sen sijaan työttömyyskokemukset näyttävät vähentävän tämän ratkaisuvaihtoehdon suosiota. Miesten ja naisten arvoissa ei sen sijaan ollut eroja.

Toinen keppilinjaa myötäilevä toimenpide-ehdotus, irtisanomissuojan heikentäminen, oli vaihtoehdoista kaikkein epäsuosituin. Vain seitsemän prosenttia vastaajista piti irtisanomissuojan heikentämistä edes melko hyvänä keinona työttömyyden vähentämisessä. Keskimääräistä useammin irtisanomissuojaa olisi-

vat olleet heikentämässä ylemmät toimihenkilöt, yli 4 000 euroa kuukaudessa ansaitsevat ja alle 25-vuotiaat vastaajat.

Edellä olevat luonnehdinnat perustuvat asetelmaan, jossa huomioon otetaan vain ne vastaajat, jotka ovat ottaneet kantaa väittämään. On kuitenkin huomattava, että varsin moni osallistuja valitsi näissä kysymyksissä vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Suurimmillaan näiden vastausten osuus oli arvioitaessa työnantajamaksujen alentamista (13 %), irtisanomissuojan heikentämistä (12 %) ja etuuksien ehtojen tiukentamista (10 %). Vastaajat, jotka näiden työttömyyden hoitokeinojen arvioissa päätyivät useimmin ”en osaa sanoa” –vaihtoehtoon olivat alle 30-vuotiaita, kohtuullisen korkeasti koulutettuja ja naisia. Myös määräaikaiset jättivät arvion esittämättä vakituudessa työsuhhteessa olevia useammin kysyttäessä kantaa työnantajamaksujen alentamiseen ja irtisanomisen ehtojen höllentämiseen. Täysin pitävää tulkintaa syistä, jotka kohottivat kantaansa ilmaisemattomien osuutta, ei tietenkään voi antaa. Voi olla, että kyseessä ovat yksinkertaisesti vastaajat, jotka katsovat kokemuksensa työstä, työelämästä ja työttömyydestä olevan liian rajoittunut arvioiden antamiseen. Mahdollista on kuitenkin myös se, että esimerkiksi määräaikaisten arvio omasta asemastaan työmarkkinoilla on aidosti ristiriitainen. Näin ollen vaikkapa kantaa irtisanomissuojaan saattaa olla vaikea muodostaa.

Asiaa voidaan tarkastella hieman yksityiskohtaisemmin myös kysymyksellä, jossa pyydettiin suoranaisesti kantaa irtisanomissuojaan: *”Kysymys irtisanomisen helppoudesta tai vaikeudesta nousee tavan takaa esiin keskusteluissa työstä ja työttömyydestä. Millainen työssä olevien lakisääteisen irtisanomissuojan pitäisi mielestänne olla?”*.

Kannanottojen valtavirta oli linjassa sen kanssa, mitä vastaajat ajattelivat työllisyyden hoidon keinoista: vain kahdeksan prosenttia vastaajista kannatti edes jonkinlaisia höllennyksiä nykyiseen irtisanomissuojaan. Kolmannes (35 %) sen sijaan olisi halukas kiristämään irtisanomisen ehtoja. Edelleen vastauksissa on huomionarvoista, että ”en osaa sanoa” –vaihtoehdon valinneita vastaajia on liki kaksi kertaa enemmän kuin niitä, jotka olisivat valmiita irtisanomissuojan heikennyksiin. Taulukko 8.1 taustoittaa irtisanomissuojaan liittyviä asenteita.

Taulukko 8.1. Arvio irtisanomissuojan toivotusta kehityssuunnasta suhteessa ikään, sukupuoleen, koulutusasteeseen, sosioekonomiseen asemaan, tuloihin, työttömyyskokemuksiin, nykyisen työsuhteen keston, työsuhdetyyppiin ja toimialaan.

	Irtisanomissuojan toivottu kehityssuunta		
	Pidettävä nykyisellään tai parannettava	Heikennettävä nykyisestä	En osaa ottaa kantaa
	76 %	8 %	16 %
IKÄ			
–29	58 %	8 %	35 %
30–49	76 %	10 %	15 %
50–	82 %	6 %	11 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		
SUKUPUOLI			
Mies	80 %	11 %	8 %
Nainen	73 %	6 %	21 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		
KOULUTUSASTE			
Perusaste	75 %	4 %	21 %
Keskiaste	76 %	6 %	18 %
Korkea-aste	76 %	11 %	14 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		
SOSIOEKONOMIEN ASEMA			
Työntekijä	79 %	5 %	17 %
Alempi toimihenkilö	76 %	7 %	18 %
Ylempi toimihenkilö	73 %	13 %	14 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		
TULOT (€/kuukausi)			
–1 999	69 %	5 %	26 %
2 000–2 499	77 %	6 %	17 %
2 500–2 999	79 %	8 %	13 %
3 000–	78 %	17 %	6 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		
TYÖTTÖMYYSKOKEMUKSIA			
Ei	75 %	8 %	17 %
Kyllä	77 %	8 %	17 %
<i>p-arvo</i>	ns		
NYKYISEN TYÖSUHTEEN KESTO vuosina			
–2	66 %	9 %	25 %
3–10	76 %	10 %	14 %
11–	82 %	6 %	12 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		
TYÖSUHTEEN LUONNE			
Vakituisen	77 %	8 %	15 %
Määräaikainen	65 %	8 %	28 %
<i>p-arvo</i>	<0,001		

TOIMIALA			
Teollisuus	82 %	9 %	9 %
Yksityiset palvelut	74 %	8 %	18 %
Julkiset palvelut	74 %	7 %	18 %
<i>p-arvo</i>	<i><0,001</i>		

Taustaryhmittäin tarkastellen irtisanomissuojan heikentämisen kannalla ovat lähinnä suurimpaan tuloryhmään kuuluvat, ylemmät toimihenkilöt, korkea-asteen koulutuksen saaneet ja ainakin jossain määrin myös miespuoliset vastaajat. Tilastollisesti merkitsevät erot vastaajaryhmittäin muodostuvatkin useimmin sen mukaan, miten runsaasti vastaajat merkitsevät kannakseen ”en osaa sanoa”. Alle 30-vuotiaista vastaajista yli kolmannes on kannastaan epävarmoja. Selvä ero tässä suhteessa on myös miesten ja naisten välillä. Edelleen 15 prosenttia vakituisista, mutta 28 prosenttia määräaikaisista ei osaa ottaa kantaa irtisanomissuojan kehittämissuuntaan. Toimialoittain tarkasteltuna teollisuuden vastaajat ovat vankimmin irtisanomissuojan kiristämisen takana. Vastaavasti ”en osaa sanoa” –vaihtoehtoon päätyi vain yhdeksän prosenttia teollisuuden vastaajista, palvelualoilla osuus on kaksinkertainen.

Työn epävarmuuden kokemuksilla ja asenteilla irtisanomissuojaan ei ole kovin selvää yhteyttä. Yhteydet nousivat esiin lähinnä tapauksissa, joissa vastaaja raportoi töiden loppumisen riskistä tai talouden epävarmuuksista. Niiden vastaajien keskuudessa, joilla oli uhkaa työsuhteen loppumisesta, joka viides (21 %) ei osannut ottaa kantaa irtisanomissuojan parhaaseen kehityssuuntaan, muista vastaajista saman arvon esitti vain 14 prosenttia. Irtisanomissuojan heikennyksiä piti toivottavana viisi prosenttia työsuhteestaan epävarmoista vastaajista, muista tätä mieltä oli yhdeksän prosenttia. Huoli oman talouden epävarmuudesta kasvatti arvioiden eroa nimenomaan suhteessa irtisanomisen ehtojen kiristämiseen.

Ansiosidonnaisen päivärahan tasoa piti nykyisellään jossain määrin tai aivan liian korkeana vain 102 (4 %) vastaajaa. Enemmistön mielestä korvauksen taso oli joko jossain määrin tai täysin riittämätön (46 %) tai sopiva (33 %). Edelleen tässäkin arvioissa ”en osaa sanoa” –vaihtoehdon valinneiden osuus on suuri, 17 prosenttia. Kannastaan epätietoisten ryhmän rakenne myötäilee samaa kuin edellä: nuoret, naiset, pienituloiset, lyhyen aikaa nykyisessä työssään olleet ja palvelualoilla työskentelevät kuuluivat muita useammin joukkoon, joka ei osannut ottaa kantaa asiaan. Sen sijaan työsuhdetyyppi ei vaikuttanut asiaan.

8.4. Kuka luottaa työvoimatoimistoon?

Tutkimuksen lähtökohtien kannalta oli oleellista selvittää myös, millä tavalla palkansaajat suhtautuvat työnvälityksen ja aktiivisen työvoimapolitiikan mahdollisuuksiin edesauttaa sujuvia siirtymiä tilanteissa, joissa työmarkkinoille kiinnittymisessä on ongelmia.

Asiaa tutkittiin ensinnäkin kysymyssarjalla, jossa vastaajat arvioivat luottamustaan työvoimatoimiston kykyyn hoitaa sille kuuluvia tehtäviä. Arvioitavaksi vastaajat saivat viisi ulottuvuutta: työvoimatoimiston kyky

- (i) auttaa työnhakijaa löytämään sopivaa työtä,
- (ii) auttaa työnantajaa rekrytoimaan sopivaa työvoimaa,
- (iii) tarjota ammatinvalinnanohjausta ja valmennusta,
- (iv) tarvittaessa tarjota työttömille sopivia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ja
- (v) valvoa tehokkaasti sitä, että työttömyyskorvauksen saajat etsivät työtä aktiivisesti.

Parhaimmillaan arvio saattoi viisiportaisella asteikolla olla ”luotan erittäin paljon” ja heikoimmillaan ”luotan erittäin vähän”. Uuden työn haussa työvoimatoimiston kykyyn luotti erittäin tai melko paljon 15 prosenttia vastaajista. Kykyyn auttaa työnantajia rekrytoinnissa luotti vastaajista 20 prosenttia, ammatinvalinnanohjauksen ja valmennuksen suhteen vastaava osuus oli 30 prosenttia. Kykyyn tarjota sopivia kursseja luotta neljännes (24 %) vastaajista. Vastaajista 15 prosenttia oli myös sitä mieltä, että työvoimatoimiston kykyyn valvoa aktiivisen työnhaun toteutumista voi luottaa.

Analyysiä varten kysymyksistä muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = 0,84$). Muuttuja rakennettiin niin, että suuret arvot ilmaisevat korkeaa luottamusta työvoimatoimiston kykyihin hoitaa tehtäviään.

Luottamusta työvoimatoimistoon analysoitiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Selittävät muuttujat vietiin malliin neljänä blokkina. Ensivaiheessa mukaan otettiin sosio-demografiset ja työpaikan peruspiirteitä kuvaavat muuttujat (sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema [työntekijä/toimihenkilö], sektori [julkinen/yksityinen], toimiala (teollisuus/palvelut), työsuhteen kesto ja työsuhdemuoto). Toisessa vaiheessa mukaan otettiin muuttujat, jotka kuvaavat työttömyyskokemuksia, kontakteja työvoimatoimistoon (ei/kyllä) ja osallistumista työvoimapolitiittisiin toimiin (ei/kyllä). Kolmas askel liitti mukaan koetun epävarmuuden muuttujat. Neljäntenä tarkasteluun otettiin vielä kaksi luottamusta mittaavaa muuttujaa: reilu kohtelua nykyisessä työpaikassa ja luottamus omaan pärjäämiseen työmarkkinoilla (työllistyvyys).

Kaikkiaan mallin selitysaste jäi suhteellisen heikoksi, joten tuloksia on pidettävä vain suuntaa-antavina.

Taulukko 8.2. Yhteenveto hierarkkisen regression mallista, jossa selitettävänä on luottamus työvoimatoimiston kykyyn hoitaa tehtäviään. Selittäjinä sosio-demografiset taustamuuttajat, kontaktit työvoimaviranomaisiin, koettu epävarmuus ja luottamus.

		standardoidut beta-kertoimet ja p-arvot
I ryhmä		
	Sukupuoli (ref = mies)	0.016
	Ikä	-0.07 *
	Sosioekonominen asema (ref = työntekijä)	0.59 *
	Sektori (ref = yksityinen)	0.088 **
	Kuukausitulot (€) verrattua suurimpaan (4 000 €) -1 500	0.093 **
	1 500–1 999	0.003
	2 000–2 499	0.036
	2 500–2 999	-0.026
	3 000–3 999	-0.018
	Toimiala (ref = teollisuus)	-0.092 **
	Nykyisen työsuhteen kesto	0.10 **
	Työsuhdetyyppi (ref = vakituinen)	0.01
II ryhmä		
	Työttömyyskokemukset (ref = ei)	-0.56
	Kontaktit työvoimaviranomaisiin (ref = ei)	0.039
	Osallistuminen toimiin (ref = ei)	0.023
III ryhmä (epävarmudet)		
	Kognitiivinen kvantitatiivinen	0.031
	Affektiivinen kvantitatiivinen	-0.013
	Kvalitatiivinen	0.027
	Työmarkkinaepävarmuus	-0.034
	Talousepävarmuus	0.009
IV ryhmä		
	Työllistyvyys	-0.006
	Reilu kohtelu	0.21 ***
Selitysaste (R ²)		0.074
Selitysasteen muutos	I ryhmä	0.033
	II ryhmä	0.003
	III ryhmä	0.019
	IV ryhmää	0.032

*** p-arvo < 0,001; ** p-arvo < 0,01; * p-arvo < 0,05

Ensimmäisen askeleen muuttujista tilastollisesti merkitseviksi itsenäisiksi selittäjiksi osoittautuivat ikä, sosioekonominen asema, työntajasektori, tulotaso, toimiala ja nykyisen työsuhteen kesto. Iän perusteella näyttää siltä, että nuoret luottavat työvoimatoimiston kykyyn ikääntyneitä enemmän. Luottamus oli korkeampaa julkisella sektorilla verrattuna yksityiseen sektoriin, samaten työntekijät näyttävät luottavan

työvoimatoimistoon toimihenkilöitä vähemmän. Iän vaikutuksesta huolimatta nykyisen työsuhteen keston pituus oli luottamusta lisäävä tekijä. Tulojen suhteen näyttää siltä, että kaikkein suurituloisimpiin verrattuna kaikkein vähiten ansaitsevat luottavat työvoimatoimistoon enemmän.

Seuraavassa askeleessa malliin lisättiin työmarkkina-asemaan liittyviä muuttujia. Tämän muuttujasarjan lisäämisellä ei ollut juuri minkäänlaista vaikutusta mallin selitysasteeseen. Kontakteilla työvoimatoimiston kanssa tai osallistumisella toimenpiteisiin ei ollut vaikutusta siihen, miten työvoimatoimiston kykyyn hoitaa tehtävänsä luotettiin. Myöskään täydessä mallissa työttömyyskokemuksilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Mallin aikaisemmat portaat kuitenkin antoivat viitteitä siitä, että työttömyys ei ole omiaan ainakaan luottamusta lisäämään.

Koetun epävarmuuden arvoilla ei ole yhtenäistä kytköstä luottamukseen työvoimaviranomaisiin.

Viimeisessä askeleessa malliin siis lisättiin myös kaksi luottamusta kuvaavaa muuttujaa. Työpaikalla saatua reilua kohtelua tai uskoa omaan työmarkkinamahdollisuuksiin mittaavat muuttujat ovat mukana pikemmin kuvaamassa luottamusta yleensä kuin työpoliittisesti perusteltuina selittäjinä. Luottamus omaan työmarkkinaresurssiin ei ollut yhteydessä arvioihin työvoimatoimiston kyvystä hoitaa tehtäviään. Sen sijaan yhteys nykyisellä työpaikalla saadun reilun kohtelun ja työvoimatoimistoluottamuksen välillä osoittautui olevan aivan omalla tasollaan verrattuna mihinkään muuhun selittävään muuttujaan. Asiaa tuskin voi perustella työpolitiikan suunnalta, kysymys lienee pikemminkin luottamuksesta yleensä. Tulokset antavat selviä viitteitä siitä, että työvoimatoimistoon kohdistuva luottamus on kytköksissä ylipäänsä niihin luottamussuhteisiin, joita vastaajat ympäristössään havaitsevat, ts. luottamuksen ja reilun kohtelun tunne työpaikalla mahdollisesti laajenee myös luottamukseksi työpaikan ulkopuolelle. Kääntäen tämä merkinnee myös sitä, että luottamuksen lisäämisen keinot eivät ehkä oleellisilta osiltaan olekaan työvoimamallinnon omissa käsissä.

8.5. Työvoimapolitiikan tehokkuus

Aineisto mahdollistaa työvoimapolitiikan arvioiden analyysin myös hieman toisesta suunnasta.

Tutkimukseen osallistuneilta pyydettiin arviota työvoimapolitiikan vaikuttavuudesta kysymyksellä: ”*Työttömyyden vaikutusten lieventämiseen on käytössä erilaisia toimenpiteitä (esim. työttömyyskorvaus, työnvälitys, harjoittelu). Kykenevätkö ne mielestänne helpottamaan työttömien asemaan liittyvää turvattomuutta?*”.

Niistä, jotka ottivat kantaa kysymykseen, 43 prosenttia arveli työvoimapolitiikan mahdollisuudet erittäin tai melko hyväksi. Enemmistö vastaajista (57 %) piti kuitenkin työvoimapolitiikan mahdollisuuksia pikemminkin vähäisinä. Tässäkin kysymyksessä ”en osaa sanoa” –vaihtoehdon valitsijoita oli huomattavan paljon, 21 prosenttia. Myös tästä näkökulmasta nuorten käsitys työvoimapolitiikan mahdollisuuksista oli vanhempia positiivisempi: alle 25-vuotiaiden keskuudessa 57 prosenttia piti työvoimapolitiikan mahdollisuuksia vähintään melko hyvinä. Koulutus on yhteydessä myönteisiin arvioihin: pelkän perusasteen koulutuksen saaneiden joukossa myönteisesti arvioivien osuus on 34 prosenttia, keskiasteen koulutuksen ryhmässä 40 prosenttia ja korkea-asteen ryhmässä 47 prosenttia. Vastaavanlainen rakenne nousee esille myös sosioekonomisten ryhmien suunnalta: vankinta usko työvoimapolitiikan mahdollisuuksiin on ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Työttömyyskokemukset puolestaan näyttävät toimivan toiseen suuntaan: niistä vastaajista, joilla oli takanaan työttömyyskokemuksia, runsas kolmannes (37 %) arveli toimenpiteiden olevan hyödyllisiä, työttömyyttä tuntemattomien keskuudessa osuus on 45 prosenttia.

Kontaktit työvoimatoimistoon tai osallistuminen työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin eivät tilastollisesti merkitsevästi vaikuta arvioihin toimien tehokkuudesta, joskin näyttää pikemminkin siltä, että kontakteista raportoivat arvelevat toimenpiteet harvemmin tehoaviksi kuin muuta (39 % vs. 44 %). Sen sijaan toimiin osallistumisella ei ole yhteyttä arvioihin niiden tehokkuudesta.

8.6. Yhteenveto

Tässä jaksossa analysoimme vastaajien käsityksiä työvoimapolitiikasta ja sen mahdollisuuksista. Tulosten perusteella irtisanomissuojaan tai työttömyysetuuksiin puuttuminen ei juuri saa tukea. Tiukimmin etuuksien heikentämistä vastaustavat työmarkkinaresursseiltaan ja taloudelliselta asemaltaan heikoimmat vastaajat. Työttömyyden hoidossa parhaaksi välineeksi arvioidaan koulutuksen lisääminen.

Luottamus työvoimapolitiikkaan ja työvoimapolitiittisiin toimiin oli suurinta nuorten keskuudessa. Työttömyyskokemukset pikemminkin vähensivät kuin lisäsivät luottamusta, kontaktit työvoimatoimistoon tai osallistuminen toimenpiteisiin eivät vaikuttaneet luottamukseen.

Tulokset antoivat selviä viitteitä siitä, että työvoimapolitiikkaan kohdistuva luottamus on työmarkkina-asemaa enemmän kiinnittynyt luottamukseen yli päätänsä; reilu kohtelu nykyisellä työpaikalla oli voimakkaassa suhteessa luottamukseen työvoimaviranomaisten kykyyn hoitaa tehtäviään.

9. Lopuksi: Työelämän epävarmuus ja sen hallitsemisen mahdollisuus

Tämän tutkimushankkeen viimekätinen kysymys oli: *Millä tavalla työpaikan käytännöt ja työelämän institutionaaliset ehdot (työvoimapolitiittiset kouluttautumismahdollisuudet, ansioturva jne.) ovat omiaan lieventämään työn epävarmuuteen liittyviä negatiivisia seurauksia suomalaisessa työelämässä?* Raportissa esitetyt empiiriset vastaukset perustuvat hanketta varten koottuun suomalaista palkansaajakuntaa kattavasti kuvaavaan syrveyaineistoon. Tulkinnoissa on tietenkin koko ajan otettava huomioon aineiston poikkileikkausluonne, kyselyn analyysissä puhumme asioiden välisistä suhteista, emme siis tarkkaan ottaen syistä ja seurauksista.

* * *

Tutkimuksen ensimmäinen tavoite oli yleiskartoitus epävarmuudesta suomalaisessa työelämässä. Epävarmuuden esiintyvyydestä ja lisääntymisestä on tutkimuksessa jossain määrin ristiriitaisia tietoja. Koska tämä tutkimus on luonteeltaan poikkileikkaus, emme tietenkään pysty kommentoimaan trendejä. Sen sijaan aineistomme pystyy kommentoimaan keskustelua, joka korostaa epävarmuuden tiettyä demokratisoitumistendenssiä, toisin sanoen väitettä, jonka mukaan epävarmuus kohtaa palkansaajia asemasta riippumatta. Tuloksemme myötäilevät pikemminkin niitä kansainvälisiä tutkimuksia, jotka eivät tue ajatusta työmarkkinoiden toimintalogiikan muuttumisesta suuntaan, jossa sosio-demografisilla tekijöillä ei olisi vaikutusta epävarmuuteen työssä. Edelleen epävarmuus näyttää keskittyvän perifeerisille työmarkkinoille, joilla marginalisoitumisen riski on vanhastaan suuri. Fullerton ja Wallance (2006) tiivistävät yhdysvaltalaisen tilanteen: *“Workers who are black, less educated, less affluent, and employed in part-time work perceive greater chance for job loss than workers who are more educated, more affluent and full-time.”*. Suomessa etninen tausta ei toistaiseksi ole väestötason tutkimuksissa esille nouseva tekijä, siitä huolimatta myös täällä epävarmuus näyttää pääosin edelleen olevan yhteydessä tilanteisiin, jossa epävarmuus on vain yksi osa työelämän ja työmarkkinoiden huono-osaisuutta.

Toisaalta tutkimus toi selvästi esille myös epävarmuuden eri tyyppien erilaiset taustat. Korostus, jonka mukaan epävarmuus työelämässä myötäilee ainakin jossain määrin vanhaa jakoa työelämän keskustaan ja periferiaan, pätee nimenomaan pyydetessä arviota työn loppumisen uhasta tai mahdollisuuksista työmarkkinoilla (kvantitatiivinen epävarmuus). Jos kysymys sen sijaan kohdistuu nykyisen työn sisällöllisen heikentymisen uhkiin (kvalitatiivinen epävarmuus), tilanne ei enää noudata yhtä vankasti tuota logiikkaa. Jos siis puhutaan yleisesti kaikkia palkansaajia koskevasta epävarmuudesta, se ei niinkään kohdistu nykyisen työn menettämisen uhkaan kuin pelkoon siitä, että nykyinen työ kehittyy muuten suuntaan, jota ei pidetä toivottavana.

Kaksi seikkaa epävarmuuksien taustalla ansainnee erikseen huomiota. Ensinnäkin tällainen on kysymys toimialasta. Toisin kuin kansainvälisen tutkimuksen valtavirta (esim. Bonoli 2010) arvioi, siirtyminen palvelusektorille ei Suomessa ole tarkoittanut epävarmuuden lisääntymistä. Täällä epävarmuus on keskittynyt nimenomaan teollisuuden palkansaajille. Sama rakenne tulee esille niin arvioitaessa työn loppumisen uhkaa ja sen vakavuutta kuin siinä, millaisiksi mahdollisuudet uuden työn löytämiseen arvioidaan. Tilanne pysyy samana, verrattiin teollisuuden palkansaajia sitten julkisen tai yksityisen sektorin palkansaajiin. Tässä suhteessa käsitys erityisen turvattomista yksityisen sektorin palvelutöistä ei saa tukea.

Toiseksi suhde määräaikaisen työn ja koetun epävarmuuden välillä näyttää tämänkin aineiston valossa hieman ristiriitaiselta. Arviota työn loppumisen uhasta määräaikaisuus nostaa huomasti, työsuhdemuodolla ei kuitenkaan ole yhteyttä työllistymisepävarmuuteen. Sen sijaan määräaikaiset olivat vakituisia vähemmän huolestuneita nykyisen työn huononemisesta, samaten he pitivät vakituisia vähemmän ongelmallisena selviämistä muutaman kuukauden työttömyysjakson yli. Tulokset tukevat arvioita, jotka epäilevät määräaikaisuuden ja epävarmuuden täyttä samaistamista (esim. Bielenski & Köhler, 1999, Saloniemi & Virtanen 2008).

Koska tutkimus oli kytköksissä Työvoimatutkimuksen aineiston keruuseen, pystyimme saamaan tiedon osallistujien työmarkkina-asemasta myös vuoden kuluttua tutkimuksesta. Ylivoimaisesti suurin osa oli tietenkin edelleen ansiotyössä, kaksi prosenttia oli työttömänä tai lomautettuna ja kolme prosenttia hoitamassa kotona lapsia. Kyselyn perusteella oma arvio työn loppumisen uhasta ennusti varsin hyvin toteutunutta työttömyyttä. Sen sijaan perhesyistä työelämästä vetäytyneiden osalla tätä kytköstä ei ollut.

* * *

Tutkimuskirjallisuus on poikkeuksellisen yksimielinen koetun epävarmuuden vaikutuksista terveyteen ja hyvinvointiin (Sverke, Hellgren, Näswall 2002; Cheng & Chan 2008). Tässäkin tutkimuksessa tuo suhde tuli vankasti todennettua. Tämän suhteen todentaminen ei ollut kuitenkaan tämän tutkimushankkeen päämäärä. Olimme ensinäkin kiinnostuneita eri epävarmuuden tyyppinen suhteesta terveyden arvioihin. Aikaisempi kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen epävarmuuden suhteita erityisesti hyvinvoinnin näkökulmasta luodannut tutkimus on päätynyt tuloksiin, joissa epävarmuuksien painoarvo on ollut suhteellisen tasaväkinen tai kvantitatiivinen epävarmuus on osoittautunut voimakkaammaksi. Tarkastelut on tehty kuitenkin aineistoilla, joiden yleistettävyyttä on ongelmallista. Tässä tutkimuksessa, jonka pohjana on koko palkansaajakuntaa kuvaava aineisto, selkeänä tuloksena on kvalitatiivisen epävarmuuden roolin ko-

rostuminen. Sen suhde kaikkiin terveystindikaattoreihin oli tilastollisesti merkitsevä myös silloin, kun kaikkia epävarmuuksia tarkasteltiin samassa mallissa.

Paitsi yksilön terveyteen ja hyvinvointiin epävarmuuksilla on useaan kertaan osoitettu olevan kielteisiä ja toimintaa haittaavia vaikutuksia myös organisaatiolle. Koska kiinnostuksemme kohteena olivat nimenomaan eri epävarmuuksien suhteet, tarkastelimme analogisesti edellisen kanssa asiaa myös tästä suunnasta. Nytkin kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen epävarmuuden suhteet jäsentyivät samalla tavalla: sekä työpaikan vaihtoaikaisiin, työssä viihtymiseen että organisaatioon sitoutumiseen kvalitatiivinen epävarmuus oli kvantitatiivista tiiviimmässä yhteydessä.

Tutkimushankkeen keskeinen tavoite oli osallistua keskusteluun epävarmuutta moderoivista tekijöistä. Kysymys on siis keinoista, joilla epävarmuuden haitallisia vaikutuksia voidaan lieventää. Jo perustastaan lähtien moderni työn epävarmuuden tutkimus (Greenhalgh & Rosenblatt 1984) on vaatinut ottamaan vakavasti epävarmuudelle annetut erilaiset tulkinnat, jotka pohjaavat ihmisten arvioon työn merkityksestä ja mahdollisuuksista työmarkkinoilla. Tässä yhteydessä meitä kiinnosti, onko kehittyneillä työpaikkatason käytännöllä mahdollista vaikuttaa epävarmuuden haitallisiin seurauksiin. Kysymys kytkeytyy laajempaan keskusteluun, jossa työelämän laadun ja mielekkyyden kriteeriksi on yhä enemmän nousemassa sen kyky tarjota työntekijöille kehittymismahdollisuuksia ja tätä kautta turvaa työmarkkinoiden riskejä vastaan (Alasoini 2006a).

Tuloksemme antoivat osittaista tukea oletukselle kehittyneiden käytäntöjen moderoivasta vaikutuksesta. Vaikutus ilmeni esimerkiksi tavassa, jolla epävarmuus liittyi stressaantuneisuuteen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Hyväksi arvioitu esimiestyö ja reiluksi mielletty kohtelu pystyivät lievittämään epävarmuuden vaikutuksia. Sen sijaan työpaikan tarjoamilla kehittymismahdollisuuksilla tai hyvällä työllistyvyydellä ei näyttänyt olevan vastaavaa efektiä.

* * *

Ajatus joustavuuden ja turvan uusien yhdistelmien mahdollisuuksista ns. flexicurity-ajattelun hengessä on ollut tämän tutkimushankkeen taustalla. Tuossa ajattelussa turvallisuutta etsitään kombinaatiosta, johon kuuluvat väljä irtisanomissuoja, runsas työttömyysturva ja aktiivinen työvoimapolitiikka runsaine kouluttautumismahdollisuuksineen. Emme ole ideologisesti sitoutuneet tähän ajatteluun, pikemminkin pidämme sitä hedelmällisenä keskusteluavauksena ja tässä hankkeessa myös testaamme sen teesin em-

piiristä pitävyyttä ja mahdollisuuksia. Edellä kuvattu kysymys hyvistä käytännöistä mahdollisina mode-
raattoreina liittyy osaltaan tähän logiikkaan.

Tutkimuksessa tarkensimme vielä juuri flexicurity-näkökulmasta osallistujien käsityksiä ja kokemuksia työvoimapolitiikasta ja asenteita työvoimapolitiikkaa kohtaan. Tulosten perusteella osallistujien luotta-
mus työvoimapolitiikkaan ei ole kovin suuri. Liki paradoksaalisesti osallistujat, jotka ovat työvoimapoli-
tiikan ja -hallinnon potentiaalisimpia asiakkaita, luottavat siihen keskimääräistä vähemmän. Työttö-
myyskokemusten, toimenpiteisiin osallistumisen ja työvoimahallinnan kanssa asioimisen vaikutus luot-
tamukseen on joko neutraali tai negatiivisensuuntainen. Tulokset toisaalta korostivat myös sitä, ettei
luottamuksen tai sen puutteen lähde ole pelkästään työvoimahallinnon toiminta: luottavaisimpia työ-
voimapolitiikkaan olivat ne, jotka raportoivat laajaa reilua kohtelua myös nykyisellä työpaikalla. Huo-
mattavaa toisaalta on myös se, että ikäryhmistä nuoret luottavat työvoimapolitiikkaan muita ikäryhmiä
enemmän. Nuorten joukossa oli kuitenkin huomattavan paljon myös niitä, jotka eivät osanneet ottaa
kantaan työvoimapolitiikkaa koskeviin kysymyksiin.

Flexicurityn periaatteet ja osallistujien mielipiteet kohtaavat toisensa ainakin yhdessä pisteessä. Osallistu-
jien mielestä ylivoimaisesti paras keino työttömyysongelman hoitoon on koulutuksen lisääminen. Muita
kärkipään keinoja olivat julkisen sektorin töiden lisääminen ja työnantajamaksujen alentaminen. Sen
sijaan etuuskien heikentäminen tai varsinkin irtisanomissuojaan puuttuminen saavat vain marginaalista
kannatusta. Tässä mielessä siis flexicurity-logiikka ei kohtaa suomalaista palkansaajaa. Toki on huomatta-
va, että etuuskien ja irtisanomissuojan puolustamisella on vastaansanomaton rakenteellinen tausta: mitä
pienemmät tulot, enemmän työttömyyskokemuksia ja epävarmempi työmarkkina-asema, sen vähem-
män ymmärrystä irtisanomisen helpottamiselle tai etuuskien leikkaamiselle annetaan. Tätä tosiasiaa tus-
kin on mahdollista sivuuttaa uudistuksia rakenneltaessa.

* * *

Tutkimuksessa nousi esiin voimakkaana työn epävarmuuden moniulotteisuus. Samalla tulokset ainakin
jossain määrin kyseenalaistavat epävarmuutta ja sen seurauksia koskevan deterministisen puheen. Käy-
tännön politiikka-toimenpiteiden näkökulmasta esille noussut kvalitatiivisen epävarmuuden merkityksen
korostuminen saattaa olla myös mahdollisuus. Sisällöltään tuo epävarmuuden tyyppi – ja tapa, jolla sitä
tutkimuksessa käsitteellistetään – tulee itse asiassa varsin lähelle sisältöjä, joista puhutaan myös työelä-
män laadun käsitteillä. Näin ollen voisi olettaa, että työelämän laadullisen kehityksen ympärillä tehtävä
työ voi toimia myös kvalitatiivisen epävarmuuden alueella. Toisaalta myös havainnot siitä, että työpaik-
katason käytännöllä epävarmuuden haittojen hallinnassa on väliä, viittaa samaan suuntaan.

”Hälyttävästä” puhuminen tutkimustulosten yhteydessä kertoo säännöllisesti enemmän kirjoittajien huomionhalusta kuin varsinaisista ongelmista. Kuitenkin empiirisen aineistomme valossa suomalaisen teollisuuden tilanne näyttää vakavalta. Palveluja tiiviimmin teollisuus on yhteydessä globalisoituvaan kilpailuun, tämä epäilemättä selittää epävarmuusarvioiden eroja toimialojen välillä. On kuitenkin huomattava (liitetaulukko 2), että myös moderaattoreissa, jotka siis kuvaavat työpaikkatason käytäntöjä, teollisuuden arviot ovat säännöllisesti heikompia kuin palveluissa. Flexicurity-ajattelun edellyttämän luottamuksen rakentaminen saattaa tässä valossa olla helpompaa palveluissa kuin teollisuudessa.

Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2006a). Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Helsinki: Tykes raportteja 45.
- Alasoini, T. (2006b). Työnteon mielekkyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta? Työelämän tutkimus, 4, 122–136.
- Alatalo & Torvi (2009). Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta. Helsinki: TEM-analyseja 12.
- Antoniades, A (2008). Social Europe and/or global Europe? Globalisation and flexicurity as debates on the future of Europe. Cambridge review of international affairs, 21, 327-346.
- Ashford, S.J. & Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. Academy of Management Journal 32, 803–829.
- Barling, J. & E. Kelloway (1996). Job Insecurity and Health: The Moderating Role of Workplace Control. Stress Medicine 12, 253-259
- Beck, U. (2000). The Brave New World of Work. Cambridge (UK): Polity Press.
- Beck, U. (1999). Goodbye to all that wage slavery. New Statesman, March.
- Bielenski, H & Köhler, E. (1999). Atypical Forms of Work in the European Union: Experiences at the Establishment Level. Teoksessa I. U. Zeytinogly (toim.) Changing Work Relationships in Industrial Economies. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 210-217.
- Bonoli, G. (2009). Varieties of Social Investment in Labour Market Policy, teoksessa N. Morel, B. Palier ja J. Palme (toim.) What Future for Social Investment?, 55-66. Stockholm: Institute for Futures Studies.
- Berglund, T. & Aho, S. & Madsen, P.K. & Virjo, I. & Furåker, B. & Rasmussen, T. & Nergaard, K. (2009). Labour Market Mobility in Nordic Welfare States. TemaNord, 515. Luettavissa osoitteessa: <http://www.norden.org/fi/julkaisut/julkaisut/2010-515>. Viitattu 8.10.2010.
- Burchell, B. (2002). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. Teoksessa B. Burcell, D. Ladipo and F. Wilkinson (toim.): Job Insecurity and Work Intensification. London and New York: Routledge, 61-76.
- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 2009 2, 365-378.
- Bussing, A. (1999). Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 219-242.
- Calmfors, L. (2007). Flexicurity – an Answer or a Question. European Policy Analyses, 6-12.
- Cheng, G. & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. Applied Psychology: An International Review, 57, 272–303.
- Chirumbolo, A. & Areni, A.a (2010). Job Insecurity Influence on Job Performance and Mental Health: Testing the Moderating Effect of the Need for Closure. Economic and Industrial Democracy 31, 195–214.
- de Cuyper, N. & de Witte, H. & Kinnunen, U. & Nätti, J. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. Int. Studies of Mgt. & Org. 40, 57–73.

- Doogan, K (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Elo, A-L, Leppänen, A., Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6) 444-451.
- Fullerton, A.S. & Wallace (2006). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research*. 36, 201–221.
- Felstead, A., Burchell, B. & Green, F. (1998). Insecurity at work. Is job insecurity really much worse now than before? *New Economy*, 5, 180–184.
- Gallie, D. (2007). Task Discretion and Job Quality. In D. Gallie (ed.): *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, pp. 105-136.
- Gallie, D. & White, M. & Cheng, Y. & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Oxford University Press
- Goldberg D (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Goslinga, S. & Hellgren, J. & Chirumbolo, A. & de Witte, H. & Näswall, K. & Sverke, M. (2005). The role of union support in coping with job insecurity: A study among union members from three European countries. *Journal of Industrial Psychology*, 31, 72–78.
- Green, F. (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Political Economy Society*, vol. 2(3), pages 343-363.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies on Management and Organization*, 40, 1, 6-19.
- Hellgren, J. & Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 179–195.
- Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Jylhä, M. (2009). What is self-rated health and why does it predict mortality? Towards a unified conceptual model. *Social Science & Medicine* 69(3):307-16.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition *American Sociological Review*, 74(1), 1-22
- Kinnunen, U. & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences, *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321
- Lehto, A-M & Sutela, H. (2009). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, 209–237.
- Mayer, J. P. & Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78, 538–551.

- Moorman R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology* 76 (1991) 845-855.
- Mowday, R.T. & Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nätti, J., Happonen, M., Mauno, S. & Kinnunen, U. (1997). Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutos - vuoden seuranta. *Sosiologia* 4, 295–308.
- OECD (1997). Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries?. *OECD Employment Outlook*, 129–159.
- Osterman, P. (2004). *Labor Market Intermediaries in the Modern Labor Market*. Teoksessa R. P. Giloth (toim.), *Workforce Intermediaries for the Twenty-first Century* Philadelphia: Temple University Press.
- Pauggam, S. & Zhou, Y. (2007). Job Insecurity. In D. Gallie (ed.): *Employment Regimes and the Quality of Work*, pp. 179-204. Oxford: Oxford University Press.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345 - 359.
- Reisel, W.D. & Banai, M. (2002). Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviors. *Psychological Reports*, 90, 913–922.
- Räisänen, H. & Schmid, G. (2008). *Transitional Labour Markets and Flexicurity from the Finnish Labour Markets Point of View*. Berlin: WZB Discussion paper 108.
- Ryter ja Burgess (2000). *Job security in Australia: Broadening the analysis*. *Australian Journal of Social Issues*, 35 (3), 215-234.
- Sager, J. K. & Grieffeth, R. W. & Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior* 53, 254–273.
- Sennett, R. (2006). *The culture of the New Capitalism*. New Haven & London: Yale University Press.
- Sennett, R. (2002). *Työn uusi järjestys. – miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Vastapaino: Tampere.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–42.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–64.
- Tangian, A. (2011). *Flexicurity and Political Philosophy: Towards a Majority-Friendly Europe*. New York: Nova.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 10, 166-86.
- de Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177
- de Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- de Witte, H. & de Cuyper, N. & Handaja, Y. & Sverke, M. & Näswall, K. & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organizations*, 40, 40–56.

Vähämäki, J. (2007). Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.): Työ murroksessa, s. 243-278.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2009a). Työolobarometri Lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 33. Helsinki.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2009b). Työolobarometri Lokakuu 2009. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän laatu –ryhmä 14.12.2009.

LIITETAULUKKO 1. Analyseissä käytetyt taustamuuttajat, jakaumat koko aineistolle ja erikseen miehille ja naisille.

	n= 2 252	Kaikki		Miehet	Naiset
SUKUPUOLI Mies	911	41%			
Nainen	1341	59%			
IKÄ -24	124	6%		4%	6%
25-34	411	18%		19%	18%
35-44	519	23%		26%	22%
45-54	699	31%		31%	32%
55-	479	22%		20%	22%
SIVIILISÄÄTY Parisuhteessa	1686	78%		79%	77%
Yksineläjä	487	22%		21%	23%
SOSIOEKONOMINEN ASEMA Työntekijä	598	27%		41%	17%
Alempi toimihenkilö	969	43%		25%	56%
Ylempi	678	30%		34%	27%
KOULUTUS Peruskoulu	260	11%		13%	11%
Keskiaste	941	42%		47%	38%
Korkea-aste	1051	47%		40%	51%
TULOT (€/kuukaudessa) (ref.) -1 999	543	24%		13%	32%
2 000-2 499	595	26%		21%	31%
2 500-3 999	820	37%		45%	31%
4 000-	283	13%		21%	7%
TOIMIALA Teollisuus	474	21%		38%	11%
Yksityiset palvelut	918	42%		41%	42%
Julkiset palvelut	808	37%		21%	47%
NYKYISEN TYÖSUHTEEN KESTO (vuosina) -2	619	28%		24%	30%
3-10	709	31%		32%	31%
11-	921	41%		44%	39%
TYÖSUHDETYYPPI Vakituinen	1995	89%		92%	86%
Määräaikainen	255	11%		8%	14%
TYÖTTÖMYYSJAKSOT Ei työttömyyttä	1770	79%		77%	80%
1-2 jaksoa	249	11%		12%	11%
3 tai useampia jaksoja	226	10%		11%	9%

TYÖPAIKAN KOKO Alle 10 henkilöä	545	25%		23%	26%
11–100 henkilöä	1072	49%		45%	52%
yli 100 henkilöä	576	26%		32%	22%
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA (viimeisen kolmen vuoden aikana) Lisääntynyt	659	32%		33%	31%
Ennallaan	694	34%		31%	36%
Vähentynyt	712	36%		37%	33%
OTETTU KÄYTTÖÖN UUSIA TEKNOLOGIOITA (viimeisen kolmen vuoden aikana) Kyllä	1213	64%		63%	64%
Ei	694	36%		37%	36%
TOTEUTETTU MERKITTÄVIÄ HENKILÖSTÖJÄRJESTELYJÄ (viimeisen kolmen vuoden aikana) Kyllä	1073	56%		55%	56%
Ei	862	44%		45%	44%

LIITETAULUKKO 2. Analyseissä käytetyt moderaattorit taustamuuttujien mukaan.

	Hyvä kehitysmahdollisuudet (49 %, n = 1095)	Runsaasti reilua kohtelua (35 %, n = 767)	Hyväksi arvioidut johtamiskäytännöt (30 %, n = 635)	Laaja sosiaalinen tuki (39 %, n = 871)	Hyvätyöllisyys (51 %, n = 1138)
SUKUPUOLI Mies	51	38	29	37	55
Nainen	49	35	30	40	49
IKÄ -24	47	46	33	54	55
25-34	53	35	34	48	60
35-44	52	32	30	41	61
45-54	47	36	28	34	47
55-	47	38	27	32	39
SIVILISÄÄTY Parisuhteessa	51	35	29	38	51
Yksineljä	45	40	32	41	50
SOSIOEKONOMINEN ASEMA Työntekijä	36	33	26	32	44
Alempi toimihenkilö	46	37	28	40	50
Ylempi toimihenkilö	65	37	36	42	59
KOULUTUS Peruskoulu	41	40	30	32	35
Keskiaste	43	37	28	41	50
Korkea-aste	57	35	31	39	55
TULOT (€/kuukaudessa) (ref.) -1 999	36	37	29	39	41
2 000-2 499	45	36	26	38	51
2 500-3 999	55	33	30	39	52
4 000-	68	43	37	42	67
TOIMIALA Teollisuus	44	31	25	33	44
Yksityiset palvelut	48	38	32	41	51
Julkiset palvelut	55	36	30	40	55
NYKYISEN TYÖSUHTEEN KESTO (vuosina) -2	52	40	34	46	60
3-10	50	33	28	40	57
11-	47	36	29	33	40
TYÖSUHDETYYPPI Vakituinen	49	35	29	38	51
Määräaikainen	52	42	34	49	53

TYÖTTÖMYYSJAKSOT Ei työttömyyttä	51	36	31	39	52
1-2 jaksoa	44	34	24	38	48
3 tai useampia jaksoja	40	39	26	36	45
TYÖPAIKAN KOKO Alle 10 henkilöä	46	49	35	42	47
11-100 henkilöä	48	34	27	37	53
yli 100 henkilöä	56	29	30	40	52