

**Arja Jolkkonen  
Pertti Koistinen  
Arja Kurvinen  
Liudmila Lipiäinen  
Tapio Nummi  
Pekka Virtanen**

**TYÖURA KATKOLLA  
Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden  
ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden  
työmarkkinoille kiinnittyminen**



**Tampereen yliopisto**

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

**Työelämän tutkimuskeskus**



**Työraportteja 92/2016 Working Papers**

**Arja Jolkkonen, Pertti Koistinen, Arja Kurvinen, Liudmila Lipiäinen,  
Tapio Nummi & Pekka Virtanen**

# **TYÖURA KATKOLLA**

**Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin  
jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen**

**Julkaistu Työsuojelurahaston, KELA:n,  
Tampereen yliopiston ja Itä-Suomen yliopiston tuella**

**© Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto  
ISBN 978-952-03-0022-7  
ISBN 978-952-03-0023-4 (pdf)  
ISSN 0785-2657**

**Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere 2016**

# Sisällys

Tiivistelmä

Saatteeksi

|   |    |
|---|----|
| 1 Tutkimuksen lähtökohta.....   | 1  |
| 2 Tutkimuskysymykset .....  | 5  |
| 3 Työvoiman vähennysten vaikutukset työntekijöiden työuriin – katsaus aikaisempaan tutkimukseen.....  | 7  |
| 4 Aineistot ja menetelmät .....   | 15 |
| 5 Tutkimuksen konteksti.....  | 20 |
| 6 Työllisyysurien eriytyminen talouden suhdanteiden ja yksilöllisten tekijöiden mukaan .....  | 22 |
| 6.1 Toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työmarkkinoille kiinnittyminen suhdannekehityksen eri vaiheissa..... | 22 |
| 6.2 Työpaikkansa menettäneiden työmarkkina-asemien muutosten seuranta .....   | 27 |
| 6.3 Työttömyys ja työvoimapolitiittiset toimenpiteet .....  | 30 |
| 6.4 Yhteenveto .....  | 32 |
| 7 Työvoiman vähennyksissä työnsä menettäneet ja toimipaikkaan työhön jääneet .....  | 35 |
| 7.1 Voittajat ja häviäjät? .....  | 35 |
| 7.2 Toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin jääneiden työllisyysurat .....  | 36 |
| 7.3 Työurien päättyminen.....   | 38 |
| 7.4 Yhteenveto .....  | 41 |
| 8 Varhaiset lähtijät ja työnsä menettäneet.....   | 44 |
| 8.1 Varhaisen lähtemisen syyt .....   | 44 |
| 8.2 Varhaisten lähtijöiden ja työnsä menettäneiden työllisyysurat.....  | 45 |
| 8.3 Heikkenevä työmarkkinoille kiinnittyminen ja työmarkkina-asemien muutokset .....  | 49 |
| 8.4 Vahvistuva työmarkkinoille kiinnittyminen ja työmarkkina-asemien muutokset .....  | 54 |
| 8.5 Yhteenveto .....  | 56 |
| 9 Johtopäätökset.....   | 58 |
| 10 Suositukset ja jatkotutkimuksen aiheet.....  | 63 |
| Kirjallisuus.....   | 66 |



## Tiivistelmä

Yritystoiminnan ja julkisen hallinnon uudelleenjärjestelyjen ja henkilöstövähennysten seurauksena työntekijät joutuvat yhä useammin irtisanotuiksi ja vaihtamaan työpaikkaa tai ammattia. Yksilölle työpaikan menetys sekä työpaikan tai ammatin vaihtaminen ovat aina riskitilanteita, joissa yhdet voitavat ja toiset häviävät. Rikkaasta tutkimusperinteestä huolimatta tutkimustiedossa on merkittäviä tiedon aukkoja, kuten miten työllisyysriskin kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työurat kehittyvät pitkällä aikavälillä ja miten työntekijöiden työmarkkina-asetat muuttuvat työpaikan menettämisen jälkeen. Tutkimuksen kohteena oli paitsi työpaikan menettäneiden tai sen menettämisen riskin kohteeksi joutuneiden työllisyyden kehitys myös se, millaisia työmarkkina-asettien siirtymiä uudelleen työllistymiseen sisältyy ja miten työpaikan menettämisen riskin kohteeksi joutuneet hyödyntävät yhteiskunnan erilaisia tukimuotoja, työvoimapolitiittisia palveluja ja työttömyysturvaa.

Tutkimus tuotti uutta tietoa ajallisten tekijöiden, kuten talouden ja työllisyystilanteen, vaikutuksesta toimipaikkojen lakkauttamisissa työpaikkansa menettäneiden uudelleen työllistymiseen pitkällä aikavälillä. Tutkimus myös täsmensi aikaisempaa tietoa työvoiman vähennyksissä toimipaikasta vähennettyjen ja sinne jääneiden myöhempien työllisyysurien kehityksestä ja työmarkkinoilta poistumisen syistä ja ajoittumisesta. Tämän lisäksi tutkimus tuotti kiinnostavaa tietoa siitä, olivatko varhain toimipaikoista lähteneet myöhempien työllisyysurien suhteen onnekkampia kuin työvoiman vähennysten tai toimipaikkojen lakkauttamisen jälkeen lähteneet. Kaikella tällä tiedolla on merkitystä, kun arvioidaan työvoima- ja sosiaalipolitiikan toimivuutta rakennemuutostilanteissa.





## Saatteeksi

Sadussa kerrotaan kissasta, joka tilasi hiireltä puvun, mutta saikin vain liivit. Tässä tutkimuksessa kävi kuitenkin päinvastoin. Tutkimussuunnitelman mukaan tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, miten kehittyvät toimipaikkojen henkilöstövähennysten jälkeen toimipaikkoihin jääneiden ja niistä irtisanottujen työntekijöiden työllisyysurat. Tutkimuksen edetessä osoittautui kuitenkin kiinnostavaksi ja tutkimuskysymyksen arvioinnin kannalta tärkeäksi selvittää myös ajallisten tekijöiden, kuten suhdanetekijöiden, vaikutusta työllisyysriskin kohteeksi joutuneiden yksilöiden myöhempiin työllisyysuriin. Työn kuluessa uteliaisuus herätti myös kysymyksen, ovatko varhain lähteneet myöhemmin työpaikan menettäneisiin nähden onnekkaampia. Näin syntyivät siis takki, liivit ja housut.

Se, että tämä kaikki tuli mahdolliseksi, antaa aiheen kiittää paitsi projektin työntekijöitä, jotka venyivät yli odotusten että tutkimuksen rahoittajia siitä, että ne venyivät myös rahoituksessa. Tutkimus on toteutettu Työsuojelurahaston, KELA:n tutkimusosaston, Tampereen yliopiston ja Itä-Suomen yliopiston Karjalan tutkimuslaitoksen yhteisrahoituksella. Kiitämme myös tutkimuksen seurantaryhmän jäseniä Olli Kangasta (KELA), Susan Kuivalaista (ETK), Minna Ylikännöä (UTU) sekä Ilkka Tahvanaista ja Mikael Saarista (TSR), joiden panos varsinkin tutkimuksen alkumetreillä oli rohkaiseva. Kiitos kuuluu tämän lisäksi myös Pasi Pyöriälle, joka luki ja kommentoi käsikirjoituksen sekä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskukselle, joka otti tämän raportin julkaisusarjaansa.

Tampereella 20.1.2016

Pertti Koistinen  
Professori, Tampereen yliopisto



# 1 Tutkimuksen lähtökohta

Yritystoiminnan uudelleenjärjestelyjen ja henkilöstövähennysten seurauksena työntekijät joutuvat yhä useammin irtisanotuiksi ja vaihtamaan työpaikkaa tai ammattia. Yksilölle työpaikan menetys sekä työpaikan tai ammatin vaihtaminen ovat aina riskitilanteita, joissa yhdet voittavat ja toiset häviävät. Irtisanomisen riskit voivat tarkoittaa työttömyyttä, uudelleen työllistymisen ongelmia, vajaa-työllisyyttä tai ajautumista työmarkkinoiden ulkopuolelle. Osa työpaikkansa menettäneistä pääsee kuitenkin entistä mielenkiintoisempiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin tai saa mahdollisuuden kouluttautua uuteen tai palata entiseen ammattiin. Työpaikan menettämisellä voi olla olennaisia vaikutuksia myöhemmän työuran kehitykseen. Henkilöstövähennykset voivat vaikuttaa sekä irtisanottujen että jatkavien työuriin. Oletettavasti jatkavien työurat vahvistuvat, mutta ne voivat myös stagnoitua, epävakaistua tai päättyä ennenaikaiseen eläköitymiseen. Irtisanottujen työurat voivat epävakaistua tai päättyä kokonaan elleivät työpaikan menettäneet nopeasti saa uutta työpaikkaa tai jos yhteiskunnan tukitoimet eivät tue uudelleen työllistymistä. Työmarkkinoille kiinnittymisen heikkeneminen vaikeuttaa työurien pidentämiselle ja työllisyysasteen korottamiselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Christopher Kollmeyer ja Florian Pilcher (2009), jotka tutkivat valmistavan teollisuuden rakennemuutoksen ja työttömyyden välistä yhteyttä laajalla OECD-maita koskevalla aineistolla, päätyivät johtopäätökseen, että lukuisista tutkimuksista huolimatta teollisten rakenteiden purkautumisen ja työttömyyden välisten kausaalisten suhteiden tutkimus on melko vähäistä. He korostavat huomion kiinnittämistä siihen, miten työllisyysriskin kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työurat kehittyvät pitkällä aikavälillä ja miten työntekijöiden ammatti ja asemat muuttuvat työpaikan menettämisen jälkeen. Tutkimusprojektimme yhtenä keskeisimpänä tavoitteena olikin kuroa umpeen tätä tiedon aukkoa. Huomiomme kohteena on paitsi työpaikan menettäneiden tai sen menettämisen riskin kohteeksi joutuneiden työllisyyden kehitys myös se, millaisia työmarkkina-asemien siirtymiä uudelleen työllistymiseen sisältyy ja miten työpaikan menettämisen riskin kohteeksi joutuneet hyödyntävät yhteiskunnan erilaisia tukimuotoja, työvoimapolittisia palveluja ja työttömyysturvaa. Näin pitkittäistarkastelun lisäksi arvioitavaksi tulevat myös hyvinvointivaltioin instituutiot ja niiden toiminta rakennemuutoksen kaltaisissa riskitilanteissa.

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että yritysten vähentäessä työvoimaa yleensä ensimmäisenä jätetään uusimatta määräaikaiset työsopimukset ja ikääntyneet työntekijät ohjataan eläkejärjestelyjen piiriin. Ne, joille on kysyntää työmarkkinoilla, irtisanoutuvat jo ennen työpaikan menetystä.

Yrityksen toimintojen jatkuminen uuden tai entisen työnantajan palveluksessa voi tarjota osalle työtä ja yrittäjyys mahdollistaa joillekin uuden työuran. Osa irtisanotuista jää työsuhteen päättymisen jälkeen työttömäksi ja osa siirtyy työvoiman ulkopuolelle. Osalla irtisanottuja työttömyys pitkittyy, osa täydentää opintojaan tai opiskelee kokonaan uudelle alalle. Muutto työn perässä tai pendelöinti voi merkitä yksille uralla etenemistä ja toisille ne ovat vaihtoehtoja ammatilliselle liikkuvuudelle. (Koistinen & Suikkanen 1990; Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999; Rouvinen 2003; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Melin & Mamia 2010.) Muun muassa tämän kaltaiset havainnot ovat johdaneet siihen, että tutkijat ovat alkaneet tarkastella rakennemuutoksia ja niihin sisältyviä työllisyysriskejä peliteorian ja sosiaalisen valikoitumisen kannalta.

Morten Henningsen ja Torbjørn ja Hægeland (2008) käyttivät esimerkkiaineistona Norjan rekisteriaineistoja ja selvittivät, käyttävätkö yritykset toimipaikkojen lakkauttamista ja huomattavan suuria työvoiman vähennyksiä eräänlaisina työntekijöiden ”lajittelulaitteina” (sorting device). Tällä he tarkoittivat konkreettisesti muun muassa sitä, että valitsevatko työnantajat irtisanottavat ja yritykseen jäävät työntekijät suurten henkilöstövähennysten yhteydessä toisin kuin yksittäisiä työntekijöitä irtisanottaessa. Tämä on perustavaa laatua oleva kysymys erityisesti niissä maissa, joissa työlainsäädäntö asettaa tiukkoja sääntöjä niille prosesseille ja menettelyille, joilla irtisanomiset voidaan toteuttaa. Työvoiman vähennysten kohdentumien eri ryhmiin voi vaihdella. Tunnettuja ovat esimerkiksi erilaiset ”kultaisten kädenpuristukset” (Yermack 2006) ja senioriperiaatteet, joiden mukaan viimeimpänä tulleet lähtevät ensimmäisenä (Kuhn 2002). Norjan tapauksessa Henningsen ja Hægeland (2008) löysivät näyttöä siitä, että yritykset käyttäisivät joukkoirtisanomisia ja taloudellisesti vaikeita aikoja perusteluina vähentääkseen ensimmäisenä niin sanottuja vähemmän tuottavia työntekijöitä, joita normaalina aikoina olisi vaikea irtisanoa. He osoittivat myös, että senioriperiaatteella olisi merkitystä. Kaikki tämä tuntuisi viittaavan siihen, että huomattavien henkilöstövähennysten ja toimipaikkojen lakkauttamisten aiheuttamat työpaikan menetykset ja työpaikan menettämisen aiheuttamat riskit, ovat erittäin tärkeitä tutkimuksen aiheita.

Rakennemuutokset ovat luonteeltaan sellaisia, että luotettavan kuvan saaminen ilmiöstä edellyttää moniulotteista näkökulmaa ja rikasta tutkimusaineistoa, sillä se keihin työllisyysriski kohdistuu, riippuu yhtäältä paljolti työnantajien käyttäytymisestä, talouden ja työmarkkinoiden tilanteesta sekä toisaalta olemassa olevat työllisyysturvallainsäädännöstä ja käytännöistä. Toisaalta lopputulos riippuu ratkaisevasti myös siitä, miten työpaikan menetyksen riskin kohteeksi joutuneet työntekijät ja heidän kanssaan avoimista työpaikoista kilpailevat muut työnhakijat käyttäytyvät ja miten työnantajat rek-

rytointitilanteissa suhtautuvat näihin hakijoihin, millaisia ammattitaidon, työkokemuksen ja osaamisen vaatimuksia he asettavat rekrytoitaville työntekijöille. Aivan oman ja tärkeän kysymyksensä muodostaa myös se, miten yhteiskunnan tukitoimenpiteet, kuten rakennemuutospaikkakuntien tuki, muutosturva, työttömyysturva, työvoimapoliittiset toimenpiteet ja eläkejärjestelmät ohjaavat ja raa-  
mittavat yksilöiden valintoja.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta ja aikaisempaa yksityiskohtaisempaa tietoa siitä, miten toimipaikkojen lakkauttaminen tai niissä toteutetut laajat työvoiman vähennykset vaikuttavat työpaikkansa menettäneiden ja työpaikan menettämisen riskin kohteena olleiden myöhempiin työllisyysuriiin. Tätä suurta kysymystä selvitettiin kolmen osatutkimuksen avulla. Ensimmäisessä osatutkimuksessa selvitetään, miten ajalliset tekijät, kuten talouden suhdanne ja työmarkkinoiden rakenteessa tapahtuneet muutokset yksilöllisten tekijöiden kanssa vaikuttavat toimipaikan lopettamisen yhteydessä työpaikan menettäneiden myöhempiin työllisyysuriiin. Tällä tutkimuksella pyrittiin selvittämään erityisesti ajallisten tekijöiden merkitystä ja sitä, että luovatko tietyt olosuhteet, kuten talouden nousukausi otolliset olosuhteet työpaikkansa menettäneiden uudelleen työllistymiselle ja työllisyysurien kehitykselle. Toisessa osatutkimuksessa selvitetään puolestaan sitä, miten huomattavien työvoiman vähennysten yhteydessä kehittyvät työpaikkansa menettäneiden ja samoissa toimipaikoissa työssä jatkavien työllisyysurat. Kolmannessa osatutkimuksessa selvitetään, ovatko varhaisten lähtijöiden, siis ennen huomattavia työvoimanvähennyksiä lähteneiden, työllisyysurat vakaampia kuin niiden, jotka menettävät työnsä toimipaikan lakkauttamisen tai huomattavan työvoiman vähennyksen yhteydessä. Näiden osatutkimusten lisäksi toteutimme erillisen tutkimuksen yli 45-vuotiaiden työntekijöiden työpaikan menetyksestä ja uudelleen työllistymisestä, joten oletamme näiden tutkimusten antavat melko kokonaisvaltaisen kuvan Suomessa vuoden 1990 jälkeen tapahtuneiden työvoiman vähennysten ja toimipaikkojen lakkauttamisten vaikutuksista työntekijöiden myöhempään työllisyyteen ja työllisyysuriiin. Tämän kokonaiskuvan puitteissa voimme vastata entistä varmemmin siihen kysymykseen, ovatko työvoiman vähennysten jälkeen toimipaikkaan jääneet onnekkaampia kuin työpaikan menettäneet mitä tulee työurien kehitykseen pitkällä aikavälillä.

Tutkimusaineistona tässä raportissa käytetään Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä-työnantaja-rekisteriaineistoa (FLEED), jossa on yhdistetty työntekijä ja työnantajatiedot ja joka mahdollistaa tutkittavan ilmiön pitkittäisseurannan. Yleisesti ottaen FLEED aineisto on monipuolinen, luotettava ja uusia tutkimuskysymyksiä mahdollistava aineisto. Se mahdollistaa myös sellaisten tutkimusasetelmien ja tilastollisten menetelmien käytön, joita ei ole aikaisemmin käytetty tämän alan tutkimuksissa.

Tutkimuksen toivotaan tuottavan uutta ja kiinnostavaa tietoa Suomen työmarkkinoilla tapahtuneiden rakennemuutosten vaikutuksista työvoiman vähennysten näkökulmasta. Tutkimuksen toivotaan tuottavan hyödyllistä tietoa myös poliittisen päätöksenteon pohjaksi työurien jatkamisessa, työmarkkina-siirtymien hallinnassa ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdentamisessa.

## 2 Tutkimuskysymykset

Tutkimushankkeessa selvitettiin 1) toimipaikkojen lakkautuksissa työpaikkansa menettäneiden sekä 2) työvoiman vähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja työnantajan palvelukseen jääneiden sekä 3) ennen varsinaisia vähennyksiä lähteneiden työllisyysurien kehitystä.

Kaikilla näillä tilanteilla – toimipaikkojen lakkauttamisilla, työvoiman vähennyksillä ja ennen laajoja työvoiman vähennyksiä lähtemisellä (voi olla vapaaehtoista tai pakotettua) – ja niihin sisältyvillä sosiaalisen valikoitumisen muodoilla on aikaisemman tutkimustiedon perusteella olennaisia vaikutuksia uudelleentyöllistymisen mahdollisuuksiin ja työurien myöhempään kehitykseen. Aikaisemmin ei ole kuitenkaan vastattu siihen kysymykseen, miten nämä eri tilanteet ja tekijät vaikuttavat työurien kehitykseen pitkällä aikavälillä. Yhteiskunnalliset ja työmarkkinoiden riskit ja niiden muutokset sekä tutkimustiedon aukot edellyttävätkin, että toimipaikkojen lakkauttamisen ja henkilöstövähennysten työllisyysvaikutuksia sekä vaikutuksia työntekijöiden myöhempään työuraan tulee tutkia laajassa yhteiskunnallisessa kehyksessä. Toinen kiinnostava havainto on se, että olemassa olevassa tutkimuskirjallisuudessa irtisanottujen uudelleen työllistymistä on selitetty pääasiassa yksilöllisillä tekijöillä: ikä, koulutus, ammattiasema tai sukupuoli määrittää sitä, ketkä työllistyvät uudelleen ja ketkä ajautuvat pitkittyvään työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle. Se seikka, tapahtuuko irtisanominen talouden ja työllisyyden suhteen hyvinä vai huonoina aikoina, voi olla ratkaisevaa uudelleen työllistymisen kannalta. Tässä tutkimuksessa selvitimme talouden tilanteen (lasku- ja noususuhdanteiden) ja työmarkkinoilla tapahtuneiden rakenteellisten muutosten vaikutuksia irtisanottujen myöhempiin työllisyysuriin ja työllisyysurien eriytymiseen, mutta meitä kiinnosti tutkimuksessa myös se, miten henkilöstövähennykset vaikuttavat sekä irtisanottujen että yrityksessä jatkavien työuriin. Henkilöstövähennysten yhteydessä päähuomio on yleensä kiinnittynyt irtisanottuihin ja heidän kohtaloihinsa, kun taas toimipaikkaan jääneiden ja varhaisten lähtijöiden (early leavers) myöhemmistä työurista oli vähemmän tutkimustietoa.

Tutkimukselle asetettiin kolme tarkennettua tutkimuskysymystä:

- Miten ajalliset ja yksilölliset tekijät vaikuttavat toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työllistymiseen ja työuriin?
- Miten työvoimaa vähentäneiden toimipaikkojen työvoima kiinnittyy työmarkkinoille? Miten työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikoissa jatkaneiden työurat eriytyvät pitkällä aikavälillä?

- Työllistyvätkö ennen työvoiman vähennyksiä lähteet paremmin kuin työvoiman vähennyksissä työpaikkansa menettäneet?

Nämä kysymykset ovat tärkeitä niin teoreettisesti kuin poliittisestikin. Työllisyysriskin kohteeksi joutuneiden työntekijöiden, tässä yhteydessä työpaikan menettäneiden ja työpaikassa jatkaneiden, työurien kehitystä koskevalla tiedolla on suorastaan strategista merkitystä silloin, kun tavoitteena on työurien pidentäminen. Tutkimus tuottaa uutta tietoa päättäjille sekä työurien eriytymisestä että myös siitä, mitkä ryhmät tarvitsevat tukea, jotta heidän työuransa ei katkeaisi irtisanomiseen, ja miten yhteiskunnan tukijärjestelmät vaikuttavat työuran jatkumiseen tai työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen.



### **3 Työvoiman vähennysten vaikutukset työntekijöiden työuriin – katsaus aikaisempaan tutkimukseen**

Rakenteelliset, institutionaaliset ja yksilölliset tekijät vaikuttavat työpaikkansa menettäneiden uudelleentyöllistymiseen. Talouden suhdannekehitys työpaikan menetyksen ajankohtana sekä irtisanomisten laajuus eriyttävät työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia. Laman ja talouden kasvun aikana valikoituminen työttömäksi ja työlliseksi on erilaista ja myös työnantajien rekrytointikriteerit vaihtelevat talouden suhdannetilanteen mukaan. (Farber 2011; 2005; Frederiksen & Westergaard Nielsen 2007; Jolkkonen & Kurvinen 2009.)

Osa irtisanotuista selviytyy vähäisin seurauksin ja työllistyy nopeasti uudelleen, mutta osalle työpaikan menetyksestä voi aiheutua pitkäkestoisia, jopa koko jäljellä olevaan työuraan vaikuttavia työllistymisen vaikeuksia ja tulon menetyksiä (Stevens 1997; Eliason & Storrie 2006; Appelqvist 2007; Korkeamäki & Kyyrä 2014). Tutkimuksista on saatu myös päinvastaisia tuloksia ja on todettu, että työpaikan menetyksen seuraukset esimerkiksi myöhempään tulokehitykseen ovat siltäkin vähäiset (Huttunen ym.2011; Houle ja van Audenrole 1995). Erot tuloksissa voivat johtua erilaisista tutkimusaineistoista tai -menetelmistä, mutta myös siitä, että tutkimuksia on tehty erilaisissa yhteiskunnallisissa konteksteissa ja eri ajankohtina (Frederiksen & Westergaard-Nielsen 2007; Korkeamäki & Kyyrä 2008).

Suomessa työpaikan menetyksen ja sen jälkeisen työllistymisen tutkimuksista suuri osa on ollut tapaustutkimuksia (Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999; Heikkilä 1998; Rouvinen 2003; Melin & Mamia 2010; Rotko ym. 2010). Tapaustutkimuksissa on erotettavissa kolme vaihetta, jotka myös kuvastavat sitä, miten äkilliset rakennemuutokset kohdistuivat eri aikoina eri toimialoihin. Tapaustutkimusten ensimmäisessä vaiheessa 1980-luvulla tutkittiin metsäsektorin rationalisointeja (sahat, ikkunatehdas, metsurin työt), kaivostoiminnan lopettamisia, telakkafuusioita ja tekstiiliteollisuuden rationalisointeja. Toisessa vaiheessa 1990-luvulla tutkimuksen kohteena olivat pankkisektorin saneeraukset, fuusiot ja irtisanomiset. Kolmannessa vaiheessa 2000 luvulla on tutkittu talouden globalisaatioon liittyvien toimintojen siirtämisiä ja toimipaikkojen sulkemisia (it-sektori (Perlokseen Joensuun seudun ja Ylöjärven tuotantolaitokset, Nokian Salon tuotantolaitokset, paperi- ja sellutehtaat (Kemijärvi, Voikkaa).

Tapaustutkimukset osoittavat, että joukkoirtisanomistilanteisiin kohdennetuilla tukitoimilla on merkittävä rooli uudelleen työllistymisessä ja että talouden kehityksen vaiheella ja työvoiman kysynnällä

on ratkaiseva vaikutus uudelleen työllistymiseen. Telakkateollisuuden rakennemuutokseen 1980-luvun puolivälissä liittyvien irtisanomisten jälkeen työllistettiin nopeasti uudelleen laajojen tukitoimien, talouden nousuvaiheen tai paikallisten työmarkkinoiden imun myötävaikutuksella (Jusi 1989; 1990). Pankkisektorin rakennemuutosta ja laajoja irtisanomisia koskeneet tutkimukset 1990-luvulla vuorostaan osoittavat, että laajat yhteiskunnan ja yrityksen tukitoimet tai pitkä toimipaikan lakkauttamisprosessikaan eivät välttämättä tue riittävästi työnsä menettäneitä uuden työpaikan saamisessa, kun talous ajautuu syvään lamaan ja työvoiman kysyntä heikkenee (Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999; Heikkilä 1998; Rouvinen 2003). Perlos Oyj:n tuotannollisen toiminnan lakkauttaminen vuonna 2007 Pohjois-Karjalassa osui talouden kasvun vaiheeseen ja aluksi työmarkkinoiden kokoon nähden suuri työnsä menettäneiden joukko vaikutti työllistyvän erilaisten tukitoimien myötävaikutuksella hyvin alueen muihin yrityksiin, mutta myöhemmin työllistyminen vaikeutui talouden taantumun seurauksena (Jolkkonen ja Kurvinen 2009; Jolkkonen, Koistinen ja Kurvinen 2010a, 2010b). Tapaustutkimusten tuloksia on vaikea vertailla keskenään, ja niissä seuranta-ajat ovat yleensä lyhyitä, korkeintaan muutama vuosi. Tapaustutkimukset kuitenkin antavat hyvän kuvan toimipaikkojen lakkauttamisprosessista ja tukitoimista.

Keskeisin syy siihen, että työpaikan menetyksen jälkeistä työllistymistä on tutkittu melko vähän pidemmällä aikavälillä, johtuu mitä ilmeisimmin siitä, että aina 2000-luvulle saakka niin Suomesta kuin muista Euroopan maista ovat puuttuneet pitkittäisseurantaan sopivat tutkimusaineistot. Sopivien tilastoaineistojen kehittymisen myötä myös Euroopassa on pystytty tutkimaan työpaikan menettämisen jälkeistä työmarkkinoille kiinnittymistä. Pitkittäistutkimuksiin soveltuu muun muassa yhdistetyt työnantaja–työntekijä-aineistot, joita on käytetty esimerkiksi Saksassa (Boockmann ja Steffes 2005; 2007; Dütsch ja Struck 2011), Tanskassa (Frederiksen ja Westergaard-Nielsen 2007), Ruotsissa (Eliason ja Storrie 2006; 2009), Norjassa (Huttunen ym. 2011) ja Suomessa (Appelqvist 2007; Korkeamäki ja Kyyrä 2008; 2014; Verho 2008).

Ossi Korkeamäki ja Tomi Kyyrä (2008; 2014) Jouko Verho (2008) sekä Jukka Appelqvist (2007) olivat ensimmäisten joukossa osoittaessaan, että suhdannevaihteluilla voi olla ratkaiseva merkitys työnsä menettäneiden uudelleen työllistymiseen ja tulonmenetyksiin. Korkeamäki ja Kyyrä (2008; 2014) tutkivat vuoden 1992 laskusuhdanteen ja vuoden 1997 noususuhdanteen aikana toimipaikkojen lakkautusten ja suurten työvoiman vähennysten seurauksena työpaikkansa menettäneiden uudelleen työllistymistä ja palkkatulojen kehitystä. Tutkimus osoitti, että työpaikkansa menettäneiden riski ajautua alempien palkkatulojen uralle oli suurempi kuin niiden, jotka samaan aikaan säilyttivät työpaikkansa, ja että palkkatulojen menetys oli suurempaa lamavuoden kuin noususuhdanteen aikana

työpaikkansa menettäneillä. Talouden suhdanteella on ratkaiseva merkitys uudelleen työllistymiselle ja työllistymisen kautta palkkatulojen kehitykselle. Talouden suhdanteet myös vaikuttavat eri tavoin miesten ja naisten työllistymiseen ja tulokehitykseen eri tuloluokissa sekä mahdollisesti eri ikäryhmien tai koulutuksen suorittaneiden työllistymiseen. Verhon (2008) tutkimus osoitti puolestaan, että työpaikan menetys lamavuonna 1992 vaikutti pitkäaikaisesti myöhempään ansiokehitykseen siitakin huolimatta, että työnsä menettänyt työllistyi uudelleen.

Aikaisempien tutkimusten mukaan tulokehitys ja uudelleen työllistymisen vaikeudet, erityisesti työttömyys ja työttömyyden pitkittyminen, kulkevat käsi kädessä. Samansuuntaisia tuloksia on saatu Ruotsissa, jossa Marcus Eliason ja Donald Storrie (2006) seurasivat toimipaikan lakkauttamisen seurauksena 1980-luvun lopulla työnsä menettäneiden työuria ja tulokehitystä neljän vuoden ajalta ennen toimipaikan lakkauttamista ja 11 vuotta toimipaikan lakkauttamisen jälkeen. Myös heidän tulostensa mukaan työpaikan menettäminen heikentää irtisanottujen työmarkkina-asemaa ja tulokehitystä pitkällä aikavälillä. Pitkä seuranta-aika mahdollisti erilaisten talouden suhdanteiden vaikutuksen arvioinnin irtisanottujen työmarkkina-asemaan ja tuloihin. Tutkimuksessa (emt.) mukana olleet toimipaikat lakkautettiin talouden kasvun vaiheessa, ja aluksi irtisanottujen uudelleen työllistyminen näytti hyvältä, mutta 1990-luvun alussa talouden suuri lama heikensi työllisyyttä. Pitkittäisseuranta myös osoitti, että 1990-luvun alun lamalla oli aiemmin työnsä menettäneiden työllistymiseen suurempi vaikutus kuin niihin, jotka eivät olleet menettäneet työpaikkaansa. Suotuisan talouden kehityksen aikana irtisanotut voivat saavuttaa lähes saman työllisyyden tason kuin ne, jotka eivät ole menettäneet työpaikkaansa, mutta irtisanotut ovat uudelleen työllistymisestä huolimatta talouden suhdanteille haavoittuvampia kuin työnsä säilyttäneet. Uudelleen työllistymisestä huolimatta irtisanotut, jotka joutuvat vaihtamaan työpaikkaa ja aloittamaan uransa alusta tai työllistyvät määräaikaisiin työtehtäviin, ovat seuraavan laman aikana usein niitä, jotka ensimmäisenä menettävät työpaikkansa.

Tutkimusten mukaan talouden suhdanteilla ja työmarkkina-aseman muutoksilla on siis selvä yhteys. Heikon työvoiman kysynnän aikana siirtymät työttömyyteen, työvoiman ulkopuolelle, yrittäjyyteen tai koulutukseen kasvavat. Kun työpaikkoja ei ole riittävästi tarjolla, voi yrittäjyys, koulutus tai siirtyminen kotitalouteen olla työnsä menettäneille houkuttelevampi vaihtoehto kuin työttömyys. Talouden kasvun vaiheessa taas työvoiman kysyntä kasvaa, jolloin myös siirrytään aikaisempaa enemmän yksityisen sektorin työpaikkoihin. Liikkuvuus työmarkkinoilla lisääntyy muutenkin, sillä työpaikan vaihtaminen on vilkkainta nousukauden loppupuolella. Myös julkisella koulutus- ja työvoimapolitiikalla arvioidaan olevan jossain määrin vaikutusta siirtymiin. Siirtymisen vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeen kautta työmarkkinoiden ulkopuolelle on kuitenkin havaittu olevan ei-syklinen ilmiö

ja riippuvan enemmän lainsäädännön muutoksista kuin talouden tilanteesta. (Frederiksen ja Westergaard-Nielsen 2007; Farber 2011.)

Työmarkkinasiirtymiä on kuvattu muun muassa siirtymävaiheen työmarkkinoiden (transitional labour markets) käsitteen avulla (Schmid 1998; 2002; 2006; 2007). Analyyttisenä käsitteenä siirtymätyömarkkinat korostavat työmarkkinoiden ja yksilöllisten työurien dynamiikkaa, jolloin analyysin painopisteenä ovat työvoiman virrat sekä yksilön työuriin kuuluvat siirtymäsekvenssit (Räisänen & Schmid 2008; Brzinsky-Fay 2010; 2011). Siirtymäsekvenssit voidaan jakaa kolmeen tyyppiin: integroiviin, työllisyyttä ylläpitäviin ja syrjäyttäviin. Integroivat siirtymät tarkoittavat siirtymistä työttömyydestä tai työvoiman ulkopuolelta työllisyyteen. Työllisyyttä ylläpitävät siirtymät ovat siirtymiä, joiden avulla työssä olevat siirtyvät suoraan työstä toiseen ja pysyvät työllisinä. Syrjäyttävät siirtymät tarkoittavat siirtymiä työstä työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolelle tai työttömyydestä työvoiman ulkopuolelle. Osa näistä siirtymistä on vapaaehtoisia ja toiset pakon sanelemia siirtymiä. Ideallisen mallin mukaan yksilöiden tulisi halutessaan pystyä siirtymään työmarkkinoilla asemasta toiseen ilman riskejä. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että siirtymiä tuetaan esimerkiksi koulutuksen, sosiaaliturvan ja työllisyysturvan keinoin (Koistinen 2011). Vapaaehtoisina työuraa eteenpäin vievinä siirtyminä on pidetty muun muassa siirtymistä paremmin palkattuun työhön, epävarmasta (määräaikainen) varmempaan (pysyvä), osa-aikaisesta kokoaikaiseen työhön. Nämä työllisyyttä ylläpitävät siirtymät sisältävät elementtejä myös integroivista siirtymistä, kun taas työllisyysturva ja sen puuttuminen on kytketty integroiviin ja syrjäyttäviin siirtymiin. Joukkortisanomisesta, ennenaikaisista eläköitymisistä ja työkyvyttömyydestä aiheutuneet työmarkkinasiirtymät lasketaan syrjäyttäväksi siirtymiksi siinä tapauksessa, että työttömyys tai työvoiman ulkopuolelle jääminen on pitkäkestoista. (Schmid 1998; 2002; 2006; Schmid & Gazier 2002; Muffels ym. 2002; Muffels & Lujikx 2004; Bredgraad & Tros 2006; Govert ym. 2007.)

Yhdysvalloissa tehdyissä tutkimuksissa on osoitettu, että irtisanotuksi tuleminen riski seurailee talouden syklejä, mutta tämä riski on valikoiva työntekijöiden koulutuksen, sukupuolen ja iän mukaan (Farber 2011; 2005; Hall, Farber ja Haltiwanger 1995). Vähiten koulutetuilla talouden syklin ja työn menettämisen riskin välinen yhteys on selvä, mutta korkeasti koulutettujen kohdalla malli on monimutkaisempi. Korkeasti koulutettujen irtisanomisriski on ollut aiemmin pienempi kuin vähän koulutettujen, mutta ajan oloon myös korkeimmin koulutettujen irtisanomisriski on kasvanut. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorilla on muita suurempi riski menettää työpaikkansa ja irtisanottujen osuus nuo-

rista työntekijöistä onkin vaihdellut talouden suhdannekehityksen mukaan. Pitkän aikavälin tarkastelu on osoittanut, että ikääntyneiden työntekijöiden riski menettää työnsä on kasvanut nuoriin työntekijöihin verrattuna. (Farber 2011, 3–7; 2005, 4–6; Kletzer 1998.)

Lori G. Kletzerin (1998) ja Henry S. Farberin (2011) tutkimusten mukaan talouden suhdanteet vaikuttivat yhtäläillä sekä irtisanottujen miesten että naisten uudelleen työllistymiseen, mutta naisten työmarkkinoille kiinnittyminen oli heikompaa työpaikan menetyksen jälkeen kuin miesten. Työnsä menettäneiden naisten vetäytyminen työmarkkinoilta oli yleisempää kuin miesten, eikä siinä ollut suuria ajallisia vaihteluja. Korkeasti koulutetuilla oli muita paremmat mahdollisuudet työllistyä työpaikan menettämisen jälkeen kuin vähemmän koulutetuilla, vaikka heikko työvoiman kysyntä vaikeutti myös korkeasti koulutettujen uudelleen työllistymistä. Talouden suhdanteet määrittävät irtisanottujen uudelleen työllistymistä kaikissa ikäryhmissä. Ydintyöikäisten (25–54-vuotiaat) työmarkkinoille kiinnittyminen oli kuitenkin muihin ikäryhmiin nähden vahvinta. Vanhimpien ikäryhmien työntekijät siirtyvät ulos työmarkkinoilta useammin kuin nuoret, mutta erot eri ikäluokkien välillä työmarkkinoilta poistumisessa ovat kuitenkin kaventuneet. Nämä tulokset koskevat Yhdysvaltoja, jonka työmarkkinat poikkeavat eurooppalaisista, mutta työvoiman kysynnän vaihtelut sekä työllistymismahdollisuuksien eriytyminen iän, sukupuolen ja koulutuksen mukaan ovat länsimaiden työmarkkinoille yhteisiä piirteitä. Yksilöllisten tekijöiden ja talouden syklin ohella myös työpaikan ominaisuudet ja yhteiskunnan politiikkaohjelmat vaikuttavat irtisanomisen jälkeisiin työuriin ja siihen, jotta tavatko urat uudelleen työllistymiseen, työttömyyteen vai työmarkkinoiden ulkopuolelle (Frederiksen ja Westergaard-Nielsen 2007).

Myös Bernhard Boockmannin ja Susanne Steffesin (2005) tutkimuksen mukaan työsuhteen kestot riippuvat yksilöllisten tekijöiden lisäksi toimipaikkojen ominaisuuksista. Heidän mukaansa yritysten välillä on suuria eroja työvoiman vaihtuvuudessa, ja työntekijät pyrkivät hakeutumaan toimihenkilöitä useammin yrityksiin, joissa on odotettavissa pitkä työura. Matthias Dütsch ja Olaf Struck (2011) jatkoivat tästä askeleen eteenpäin ja osoittivat, että koulutus ennakoii uramahdollisuuksia erityisesti työuran alussa ja pitkä työsuhteiden alussa voi ennustaa vakaampaa työllisyysuraa myöhemmin. Yritykset tarjoavat siis työntekijöilleen erilaisia uramahdollisuuksia, jotka vaikuttavat eri tavoin työllistymiseen ja työllisyysriskeihin. Alueelliset tekijät eivät nousseet Dütschin ja Struckin tutkimuksessa työpaikkaan jäämiseen tai työpaikasta lähtemiseen vaikuttaviksi tekijöiksi, mutta työmarkkinoiden alueellinen erilaistuminen on nähtävissä uralla etenemisen mahdollisuuksissa. Näissä tutkimuksissa ei kuitenkaan käsitelty sitä, miten taloudellinen tilanne ja sen kautta muotoutuva työvoiman kysyntä vaikuttaa yksilöiden työuriin.

Russell Ormiston (2014, 375) tutki irtisanottujen työntekijöiden palkkakehitystä. Hänen tutkimuksensa mukaan irtisanotut työntekijät kohtaavat enemmän vaikeuksia taantumana kuin talouskasvun aikana, mutta tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että ammattikohtainen inhimillisen pääoman siirrettävyys ei ole riippuvainen makrotalouden tilasta.

Toimipaikkojen lakkauttamisen ja työvoiman vähentämisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työllistymismahdollisuuksissa on todettu olevan eroja. Tutkimukset ovat osoittaneet, että rekrytoimissaan uutta työvoimaa työnantajat ovat valikoivia iän, koulutuksen, sukupuolen ja sosiaalisten tekijöiden suhteen, mutta palkatessaan uudestaan aiemmin palveluksessaan olleita työntekijätyönantajien kriteerit ovat joustavia. (Klingvall 1998). Vaikuttaa siltä, että toimipaikkojen lakkautuksissa työpaikkansa menettäneillä on parempi maine työntekijöinä kuin työvoiman vähennyksen seurauksena vaille työtä jääneillä. Ensimmäisenä mainituissa tapauksissa työpaikan menetyksen syiden oletetaan olevan talouden ja elinkeinorakenteen kehityksessä, mutta työvoiman vähennyksissä oletetaan yksilöllisten tekijöiden ja työvoiman tuottavuuden vaikuttavan irtisanottujen valintaan. (Jolkkonen ym. 2012).

Ann Stevensin (1997) kanadalaisella paneeliaineistolla tekemän tutkimuksen tulosten mukaan irtisanottujen tulonmenetysten jatkumista voidaan selittää toistuvilla työpaikan menetyksillä ja siitä aiheutuvilla tulonmenetyksillä. Norjassa tehty tutkimus vuorostaan osoitti, että suurissa työvoiman vähennyksissä irtisanotut jäivät työkyvyttömyyseläkkeelle useammin kuin toimipaikkojen lakkauttamisen yhteydessä. (Huttunen ym. 2011). Työttömyyden ja työkyvyttömyyseläkkeen välimaastossa liikutaan ns. harmaalla vyöhykkeellä siinä mielessä, että työllisyyden nopea heikkeneminen saattaa vaikuttaa siihen, että eläkkeelle pääseminen vaikeutuu, vaikka työntekijän terveys heikkenee tai pysyy ennallaan. Työpaikan menetys moninkertaistaa riskin joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. (Bratsberg ym. 2013, 137). Tämä voi johtua siitä, että entisessä työpaikassa on otettu huomioon työntekijän työkyvyn heikkeneminen työaikajärjestelyin tai vaihtamalla työtehtäviä, mutta uutta työtä hakiessa työkyvyn rajoitteet ovatkin työllistymisen este.

Työpaikkansa menettäneiden uudelleentyöllistäminen riippuu rakenteellisista, institutionaalisista ja yksilöllisistä tekijöistä. Työpaikan menetyksen tilanne — toimipaikan lakkauttaminen tai työvoiman vähennys — ja talouden suhdanne vaikuttavat uudelleentyöllistymisen mahdollisuuksiin. Talouden taantumana ja kasvun oloissa rekrytointikriteerit sekä valikoituminen virroissa työttömyyteen ja työttömyydestä työllisyyteen ovat erilaisia. Tästä syystä tässä tutkimuksessa tarkastellaan erikseen toimipaikan lakkautuksia ja työvoiman vähennyksiä.

Aikaisemmat joukkoirtisanomistutkimukset ovat osoittaneet, että nuorilla on suurin riski päätyä työttömäksi joukkoirtisanomisissa, mutta nuorimmille uudelleen työllistyminen on helpompaa kuin vanhemmille työntekijöille. Vanhimmilla työntekijöillä työttömyys usein pitkittyy myös ja he myös siirtyvät työmarkkinoiden ulkopuolelle enemmän kuin muut. (Eliason & Storrie 2009; Hall ym. 1995; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Korkeamäki & Kyyrä 2014; Verho 2008; Virtanen ym. 2011). Vanhimmat työntekijät kokevat irtisanomisissa suurimmat menetykset, koska heidän työllistymismahdollisuudet ovat heikoimmat ja siksi myös heidän palkkatulonsa vähenevät muita enemmän. Mikäli työnantaja suosii käytäntöä, jonka mukaan ensimmäisenä lähtevät viimeisimmäksi tulleet työntekijät, niin silloin pitkä työhistoria saman työnantajan palveluksessa ei ole työvoiman vähennyksissä kovin suuri riskitekijä. (Boockmann & Steffes 2007; Kuhn 2002). Korkeasti koulutetuilla ja toimihenkilöasemassa olevilla on todettu olevan paremmat edellytykset työllistyä uudelleen kuin vähemmän koulutetuilla siitäkin huolimatta, että myös korkeasti koulutettujen työttömyys on kasvanut. (Farber 2011; Jolkkonen ym. 2012; Kuhn 2002; Kletzer 1998, Ormiston 2014.)

Sukupuolen ja työhistorian pituuden vaikutukset työllistymiseen ovat moniulotteisempia kuin iän ja koulutuksen. Monissa maissa miehet joutuvat naisia todennäköisemmin irtisanotuksi, mutta naiset menettävät jopa miehiä enemmän siinä, että heidän työurat jäävät epävakaimmiksi ja tulot pienemmiksi (Kuhn 2002). Naiset siirtyvät miehiä useammin kotitaloustyöhön, hakeutuvat koulutukseen tai vaihtavat ammattia (Farber 2011; Jolkkonen & Kurvinen 2009). Naisten työurien epävakautteen vaikuttaa myös se, että naiset työskentelevät miehiä useimmin jatkuvudeltaan epävarmoissa työsuhteissa ja ovat valmiita ottavat miehiä helpommin vastaan määräaikaista tai ammattitaitoaan vastamattomia töitä. Myös miesten ja naisten työmarkkinasiirtymien mallit poikkeavat toisistaan: työstä työhön siirtymät ovat naisilla miehiä harvinaisempia ja naiset siirtyvät työllisyydestä työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolelle miehiä useammin. (Frederiksen 2008, 915).

Kristiina Huttunen ym. (2011) tutkivat Norjassa sitä, minkälaisia lyhyt- ja pitkäkestoisia vaikutuksia työpaikan menetyksellä on työllisyyteen ja tuloihin. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että irtisanomisen lisää 30 %:lla todennäköisyyttä siirtyä työvoiman ulkopuolelle. Vanhimpien työntekijöiden siirtyminen työvoiman ulkopuolelle oli erityisen suurta ensimmäisinä seurantavuosina. Irtisanomiset vaikuttivat työurien kestoon eniten keski-ikäisten (45–57-vuotiaiden) kohdalla, jotka muita todennäköisemmin siirtyivät työvoiman ulkopuolelle seitsemän seurantavuoden kuluessa.

Farber (2011) käytti Displaced Workers Survey (DWS) -aineistoa tutkiessaan työpaikan menetyksen yleisyyttä seurauksia pitkällä aikavälillä (1981–2009) USA:ssa. Hänen tulostensa mukaan, on selvää,

että vuosina 2007–2009 irtisanomisia oli paljon ja myös uudelleen työllistyminen ja erityisesti koko-aikatyön saaminen oli tuona aikana vaikeaa. Työpaikan menettämisen jälkeisessä sijoittumisessa oli suuria eroja ikäryhmittäin. Ydintyöikäiset (25–54-vuotiaat) kiinnittyivät parhaiten työmarkkinoille ja vanhimmat työntekijät (55–64-vuotiaat) päätyivät työvoiman ulkopuolelle nuorempia todennäköisemmin. Kuitenkin työllistyminen oli USA:n suuren laman (2007—2009) aikana kaikille vaikeampaa kuin kasvun kausina. (Farber 2011, 10–13.)

Tutkimuksissa on saatu viitteitä myös siitä, että työpaikan menettäminen on yhteydessä yksilön terveyteen ja hyvinvointiin. Työttömyyden ja terveyden välistä suhdetta on tutkittu, mutta näiden tekijöiden kausaalista suhteesta keskustellaan. Tutkimuksissa on todennettu, että työttömyyden (sekä sosioekonomisen aseman) ja terveyden välillä on vahva negatiivinen korrelaatio. Työttömyyden ja terveyden välinen syy-yhteys on kuitenkin osittain tuntematon. Joidenkin tutkimusten mukaan työttömyys ei aiheuta terveyden heikkenemistä, vaan ilmeisesti terveyden tekijät vaikuttavat työttömäksi valikoitumiseen ja työttömänä pysymiseen. Ne työntekijät, joilla on terveyden suhteen ongelmia, joutuvat terveitä todennäköisemmin työttömiksi ja sairaiden on terveitä vaikeampi työllistyä. Tämä selittää sitä, miksi työttömät ovat tutkimusten mukaan sairaampia ja kuolevat nuorempina kuin työssä käyvät. Lainsäädäntö säätelee työvoiman vähentämisiä ja irtisanomisia, mutta tutkimusten perusteella voidaan olettaa, että organisaatiot pyrkivät irtisanomaan ensimmäisinä vähemmän tuottavaa työvoimaa (lyhyen aikaa työssä olleet, ikääntyneet, vajaatyökykyiset) (Pensola ym. 2004; Burdorf 2008; Schmitz 2011.)



## 4 Aineistot ja menetelmät

Tutkimusaineistona käytetään Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä-työnantaja-aineistoa (FLEED<sup>1</sup>). Kokonaisaineisto sisälsi tiedot kaikista 15–70-vuotiaista Manner-Suomessa vuosina 1988–2010 asuneista henkilöistä. Tutkimuskäyttöön saatu FLEED-otosaineisto on yhden kolmasosan satunnaisotos kokonaisaineistosta. Otokseen osuneista on rekisteröity tietoja kaikilta niiltä vuosilta, joina he ovat olleet elossa, 15–70-vuotiaita ja asuneet Suomessa. FLEED sisältää sosiodemografisia tietoja, kuten henkilön sukupuolen, iän, kansalaisuuden, asuinpaikan, perhetilanteen (siviilisääty, lapset), koulutuksen ja ammatin.

Työsuhteista, työllisyydestä ja työttömyydestä on aineistossa tietoja muun muassa työssäolokuukausista, työsuhteiden lukumäärästä ja kestosta, työttömyyskuukausista, työttömyysjaksojen lukumäärästä ja kestosta, sijoittumisesta työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin (työvoimakoulutus, sijoitukset) ja työttömyysturvan saamisesta. Aineistossa on myös tietoa työvoiman ulkopuolella olemisen tilanteista, kuten opiskelusta (yhteishakuun osallistuminen, läsnäolo korkeakoulussa, opintotuen saaminen, suoritettut tutkinnot), sairastamisesta (vakuutetulle suoraan maksetut sairauspäivärahat), eläkkeistä (eläkelaji, eläketulot) sekä äitiys- tai perhevapaista (äitiyspäiväraha, kotihoidontuki). Kaikki edellä mainitut tiedot ovat vuosittaisia, mutta osa tiedoista kuvaa vuoden lopun tilannetta, osa pisintä jaksoa ko. vuonna, osa vuoden viimeistä jaksoa, osa koko vuoden kertymää, ja osasta jaksoja on rekisteröity myös alku- ja/tai päättymispäivämäärä. Mikäli henkilö on ollut työsuhteessa vuoden lopussa, hänen tietoihinsa on kytketty työnantajan yritystunniste sekä työpaikan toimipaikkatunniste ja tietoja toimipaikan liikevaihdosta, henkilöstömäärästä ja toimialasta. Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto tutkimuskysymyksistä ja menetelmistä.

### Lakkautettujen toimipaikkojen otos

Käytössä olleesta aineistosta valittiin ne vuosina 1992, 1997 tai 2003 lakkautetut toimipaikat, jotka olivat toiminnassa vähintään kolmena lakkauttamista edeltävänä vuonna. Toimipaikka määriteltiin lakkautetuksi, jos siinä oli työntekijöitä edeltävän vuoden lopussa, mutta ei kyseessä olevan vuoden eikä kahden seuraavan vuoden lopussa. Pienet, alle 10 henkilöä työllistäneet, toimipaikat jätettiin pois tutkimuksesta. Alle 10 henkilöä työllistävien toimipaikkojen määrittämisessä käytettiin toimipaikkarekisterin tietoa toimipaikan henkilöstömäärästä. Jos tieto puuttui, henkilöstömääräksi oletettiin ai-

---

<sup>1</sup> [http://www.stat.fi/tup/mikroaineistot/kuvaus\\_henkilo.pdf](http://www.stat.fi/tup/mikroaineistot/kuvaus_henkilo.pdf)

neistosta laskettu lukumäärä kerrottuna kolmella. Mikäli lakkautetuksi määritellyn toimipaikan henkilöstöstä yli 70 % oli siirtynyt samaan toimipaikkaan uuden työnantajan palvelukseen, sitä ei luokiteltu lakkautetuksi, vaan oletettiin, että henkilöstö oli siirtynyt uuden työnantajan palvelukseen toimipaikan myynnin tai fuusion seurauksena.

Lakkautetuista toimipaikoista poimittiin tutkimusaineistoon henkilöt, jotka olivat ainakin kolmen edeltävän vuoden lopussa kuuluneet ko. toimipaikan henkilöstöön eivätkä näinä vuosina olleet työttömänä tai työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä. Tutkimus kohdentuu näin ollen niihin työntekijöihin, jotka ovat kiinnittyneet vahvasti työmarkkinoille ennen työn menettämistä. Aineistossa lakkautettuja toimipaikkoja oli eniten vuosina 2003 ja 1992, mutta vuonna 1992 aineistossa oli vähiten työntekijöitä lakkautetuissa toimipaikoissa. Aineiston rajauksessa käytetty tiukka työssäoloehto vaikutti aineiston kokoon, sillä 1990-luvun lamavuosina määräaikaisten työsuhteiden osuus oli suuri ja lama-aikana uusien pysyvien työsuhteiden solmiminen väheni (Uusitalo 2008). Aineistosta poistettiin henkilöt, jotka olivat muuttaneet pois Suomesta tai kuolleet lakkautusvuoden aikana sekä ne, jotka olivat lakkautusta edeltävänä vuonna alle 20- tai yli 60-vuotiaita.

### **Työvoimaansa vähentäneiden toimipaikkojen otos**

Työvoiman vähennyksissä toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin työsuhteisiin jääneiden otos sisältää toimipaikat, joissa oli vuoden 2002 lopussa vähintään kymmenen työntekijää ja jotka olivat vähentäneet työvoimaansa vähintään 30 % vuonna 2003. Halusimme tutkia työvoiman vähennysten vaikutuksia sellaisten työntekijöiden työuriin, jotka olivat kiinnittyneet työpaikkaansa suhteellisen vahvasti, joten otokseen poimittiin ne, jotka olivat olleet samassa toimipaikassa kolmena viimeisimpänä vuotena ja jotka eivät olleet olleet työttömänä vuosina 2000–2002. Aineistoon valittiin vain ne henkilöt, jotka olivat 21–61-vuotiaita vuonna 2003.

### **Ennen varsinaisia työvoiman vähennyksiä toimipaikasta lähteneiden otos**

Otokseen kuuluvat ne toimipaikat, joissa oli vuoden 2004 lopussa vähintään kymmenen työntekijää ja jotka olivat lopettaneet toimintansa tai vähentäneet työvoimaansa vuonna 2005 vähintään 30 %:lla. Niitä toimipaikkoja ei otettu mukaan, joissa oli vähintään 30 %:n työvoiman vähennyksiä sekä vuonna 2004 että vuonna 2005. Valittujen toimipaikkojen työntekijöistä muodostettiin kaksi ryhmää: varhaiset lähtijät (early leavers) sekä samankokoinen otos toimipaikkojen lakkauttamisissa ja työvoiman vähennyksissä työpaikkansa menettäneistä. Jälkimmäisistä käytetään nimitystä vähennetyt työntekijät (displaced workers). Varhaiset lähtijät olivat töissä toimipaikoissa vielä vuoden 2003 lopussa, mutta eivät enää vuoden 2004 lopussa. Vähennettyjen työntekijöiden otokseen kuuluvat ne, jotka

olivat työssä vuoden 2004, lopussa mutta eivät enää vuoden 2005 lopussa. Otokseen valittiin 20–60-vuotiaat työntekijät. Varhaisten lähtijöiden ikä määriteltiin vuoden 2004 ja vähennettyjen työntekijöiden vuoden 2005 iän perusteella.

**Taulukko 1. Yhteenveto tutkituista ilmiöistä ja menetelmistä**

| ILMIÖ   | TUTKIMUSKYSYMYKSET  | MENETELMÄT   |
|---|---|--|
| Työuran kehitys työn menetyksen jälkeen toimipaikan lakkauttamisissa <sup>1 ja 2</sup> .  | Miten ajalliset ja yksilölliset tekijät vaikuttavat toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työllistymiseen ja työuriin? (Vuodet 1992, 1997 ja 2003) | Trajektorianalyysi<br>Sekvenssianalyysi<br>Regressioanalyysi |
| Työuran kehitys työvoiman vähennyksissä työpaikkansa menettäneillä ja toimipaikkaan edelleen jääneillä työntekijöillä <sup>3</sup>              | Miten vähennettyjen ja jääneiden työllisyysurat eroavat toisistaan? (Vuosi 2003)  | Trajektorianalyysi<br>Sekvenssianalyysi<br>Regressioanalyysi |
| Ennen varsinaisia vähennyksiä toimipaikoista irrottautuneiden työurien kehitys verrattuna varsinaisissa vähennyksissä lähteneisiin <sup>4</sup> | Työllistyvätkö ennen työvoiman vähennyksiä lähteet (early leavers) paremmin kuin työvoiman vähennyksissä työpaikkansa menettäneet? (Vuosi 2005)                                   | Trajektorianalyysi<br>Sekvenssianalyysi<br>Regressioanalyysi |

Julkaisut:

1. Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2014) *Kohdalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät: Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden työmarkkinoille integroituminen talouden eri vaiheissa* Kansantaloudellisessa aikakauskirjan 4/2014.
2. Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2016a) *Time of displacement as a predictor of re-employment: Evidence from Finnish Longitudinal Employee-Employer Data, 1992–2010* (tulossa)
3. Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2016b) *Labour market attachment following major workforce downsizings: A comparison of displaced and retained workers* (tulossa)
4. Virtanen, P., Koistinen, P., Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Lipiäinen, L., & Nummi, T. (2016c) *Aren't the early leavers the lucky ones? A longitudinal follow up of employment trajectories of early leavers and displaced workers* (tulossa)

Lakkautettujen ja huomattavasti työvoimaansa vähentäneiden toimipaikkojen henkilöstön työmarkkinoille kiinnittymistä seurattiin seitsemän vuoden ajan perusvuoden (toimipaikan lakkauttamisen tai laajan työvoiman vähennyksen ajankohdan) jälkeen muodostamalla muuttuja, joka kuvaa vuosittaista

työssäolokuukausien määrää. Muuttuja sai arvon nolla, jos henkilö ei ko. vuonna ollut tehnyt lainkaan työtä. Ulkomaille muuttaneiden ja kuolleiden tiedot merkittiin puuttuviksi.

Työmarkkinoille kiinnittymisen heterogeenisuutta pitkittäisaineistossa tutkittiin trajektorianalyysillä (Nagin 1999). Menetelmä perustuu sekoitettujen jakaumien teoriaan (Mixture Models) ja parametrien estimointi suoritetaan yleensä suurimman uskottavuuden menetelmällä. Trajektorianalyysi (Kokko 2004; Nagin 2005; Jones ym. 2001) muodostaa ryhmiä, joiden sisällä yksilöiden työssäolokuukausien kehityskäyrät ovat mahdollisimman samankaltaisia. Jokaisen henkilön vuosittainen työssäolokuukausien lukumäärä kuvaa yksilöllistä työmarkkinoille kiinnittymistä ja siitä muodostettiin trajektorianalyysissä ajasta riippuva muuttuja. Mallina käytettiin toisen asteen polynomikäyrää. Todennäköisyysjakaumana käytettiin Poisson-jakaumaa, mitä usein sovelletaan lukumäärävasteen tilanteessa.

Analyysi aloitettiin vertailemalla ensimmäisen ja toisen asteen polynomimalleja informaatiokriteerien AIC ja BIC avulla koko aineistossa. Osoittautui, että toisen asteen malli sopi aineistoon paremmin kuin ensimmäisen asteen (lineaarinen) käyrä. Aineistoihin kokeiltiin yhdestä seitsemään trajektoriryhmän ratkaisua, joista jokaista ajoa toistettiin 30 kertaa. Näin meneteltiin siksi, että eri alkuarvoilla saatetaan päätyä hieman eri ratkaisuihin. Ratkaisuksi valittiin jälleen informaatiokriteereiden perusteella parhaat. Estimoidun tilastollisen mallin pohjalta voidaan kullekin henkilölle laskea posterioritodennäköisyydet kuulua eri trajektoreille. Suurimman posterioritodennäköisyyden perusteella henkilö sitten edelleen voidaan sijoittaa jollekin tietylle trajektorille. Kaikille näin muodostuneille trajektoriryhmille laskettiin havaitut työssäolokuukausien keskiarvot kaikkina seurantavuosina. Saa-duista arvoista piirrettiin keskiarvokäyrät, jotka kuvaavat keskimääräistä työssäolokuukausien kehitystä trajektoriryhmittäin.

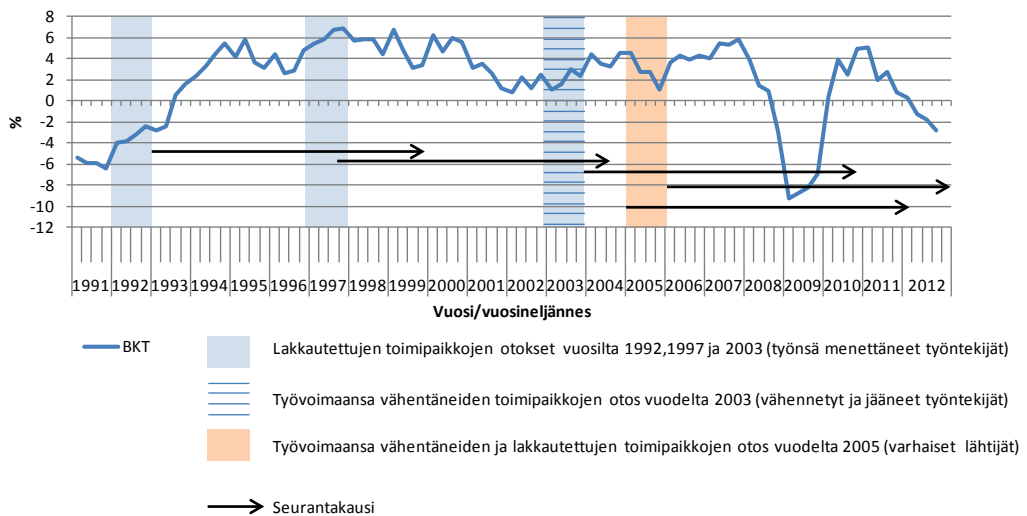
Trajektoriryhmien yhtäläisyyksiä ja eroja on tarkasteltu sen mukaan, miten työllisyyskuukaudet yhdistyvät työttömyyteen, opiskeluun ja eläköitymiseen. Näitä työmarkkina-aseman muutoksia on kuvattu pääasiallisen toiminnan mukaan. Trajektoriryhmien sosiaalista koostumusta on tarkasteltu myös sukupuolen, iän ja koulutustason mukaan. Muuttujien välisiä yhteyksiä trajektoriryhmissä kuvailtiin ristiintaulukoilla ja keskiarvoilla sekä erojen merkitsevyyttä testattiin käyttäen  $\chi^2$ -riippumattomuustestiä, Bonferroni-korjattua suhteellisten osuuksien yhtäsuuruustestiä, yksisuuntaista varianssianalyysia tai Kruskal-Wallis testistä. Havainnot olivat testauksessa painotettuja henkilön suurimmalla posterioritodennäköisyydellä kuulua valittuun trajektoriryhmään, koska näin voidaan ottaa huomioon sitä, että ryhmät eivät ole kiinteitä, vaan perustuvat todennäköisyyksiin.

Työllisyysuriin sisältyviä työmarkkina-asemien siirtymiä analysoitiin sekvenssianalyysilla, jossa vastemuuttujana käytettiin pääasiallista toimintaa jokaisen vuoden lopussa. Sekvenssianalyysin avulla tutkittiin ja ryhmiteltiin pääasiallisen toiminnan statusten ketjuja. Sekvenssianalyysi tuottaa yhteenvetoja aineistoista, jotka perustuvat järjestettyihin merkkijonoihin eli sekvensseihin. Menetelmän pitkittäisaineistosta muodostama sekvenssi muodostuu yksilön tiloista eri ajankohtina. Varsinaisena tavoitteena on luokitella sekvenssit muutamaan tulkinnallisesti selkeään sekvenssiryhmään lajittelemalla, vertailemalla ja laskemalla erilaisia yhteenvetoja sekvensseistä.

Sekvenssianalyysi voidaan jakaa neljään päävaiheeseen. Ensin tehdään erilaisia yhteenvetoja koko aineistosta. Sitten lasketaan jokaisen sekvenssiparin väliset etäisyydet tai eroavuudet. Tähän voidaan käyttää esimerkiksi ns. OM-menetelmää (Optimal Matching). Tuloksena saadaan matriisi, jossa on kaikkien sekvenssien väliset etäisyydet. Seuraavaksi etäisyysmatriisia hyväksi käyttäen tehdään ryhmittelyanalyysi, jonka tuloksena sekvenssit ryhmitellään. Lopuksi saadut ryhmät esitetään esimerkiksi graafisesti. Tässä tutkimuksessa käytettiin R-ohjelmiston TraMineR kirjastoa (ks. Gabadino ym. 2011).

## 5 Tutkimuksen konteksti

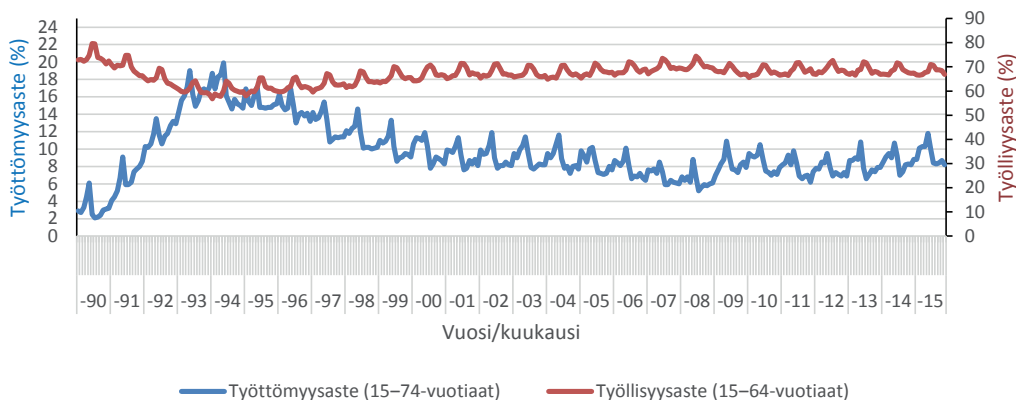
Lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittymistä tutkittiin kolmena eri ajankohtana. Vuonna 1992 toimipaikkojen lakkautukset osuivat laman aikaan, vuosi 1997 oli talouden kasvun aikaa ja vuosi 2003 oli pitkään jatkuneen lievän talouskasvun aikaa, jolloin tapahtui tuotanto- ja työllisyysrakenteiden muutoksia. Työntekijöiden työllisyysurien seurantakaudella vuodet 2008 ja 2009 olivat taantuman aikaa ja talous kääntyi jälleen kasvuun vuonna 2010. (Kuvio 1.)



**Kuvio 1.** Bruttokansantuotteen volyymin muutos neljännesittään 1991-2012 ja tutkimuksen otosten perusvuodet. BKT:N Volyymin muutos edellisen vuoden vastaavasta neljänneksestä.

Lähde: Findikaattori, Tilastokeskus, neljännesvuositilinpito, <http://www.findikaattori.fi/fi/3>

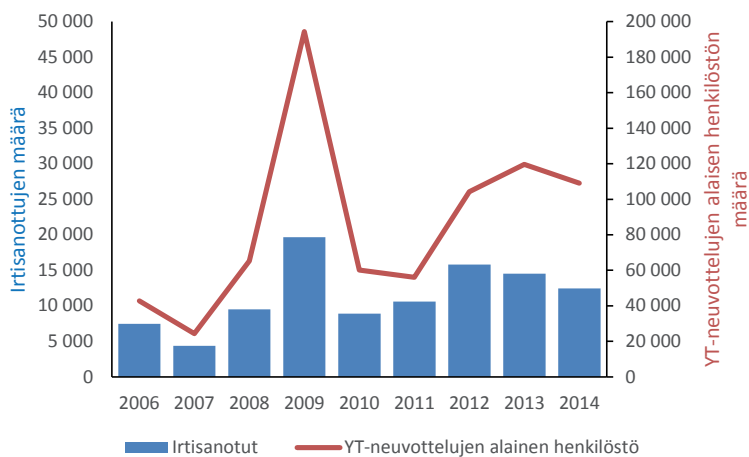
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työllisyysaste (oikeanpuoleinen pystyakseli) oli ajanjaksolla 1990–2015 korkeimmillaan kesällä 1990 (79,6 %) ja alimmillaan (56,8 %) alkutalvesta 1994. Vastaavasti työttömien osuus työvoimasta (työttömyysaste vasemmanpuoleisella pystyakselillä) oli alhaisimmillaan kesällä 1990 (2,1 %) ja korkeimmillaan (19,9 %) keväällä 1994. Lamavuosien jälkeen vuodesta 1996 lähtien työllisyysaste on vaihdellut välillä 59,6–74,4 %. Työttömyysasteen trendi oli laskeva vuodesta 1995 lähtien. Työttömyysaste oli laman jälkeen alimmillaan (5,2 %) kesällä 2008. (Kuvio 2.)



**Kuvio 2.** Työllisyys- ja työttömyysasteet kuukausittain vuosina 1990–2015

Lähde: Findikaattori, Tilastokeskus, työvoimatutkimus <http://www.findikaattori.fi/fi/41> ja <http://www.findikaattori.fi/fi/34>

Työvoiman vähennyksissä ja toimipaikkojen lakkauttamisissa irtisanotuista on saatavilla tietoja vuodesta 2006. Työpaikan menetyksen uhka koskettavat laajaa henkilöstömäärää, sillä esim. vuonna 2014 irtisanottiin yli 12 000 työntekijää, mutta YT-neuvottelujen alainen henkilöstömäärä oli peräti 109 000. (Kuvio 3.)



**Kuvio 3.** Irtisanottujen ja määrä ja YT-neuvottelujen alaisen henkilöstön määrä vuosina 2006–2014.

Lähde: SAK, Irtisanomistilastot, <http://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot>

## **6 Työllisyysurien eriytyminen talouden suhdanteiden ja yksilöllisten tekijöiden mukaan**

### **6.1 Toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työmarkkinoille kiinnittyminen suhdannekehityksen eri vaiheissa**

Toimipaikkojen lakkauttamisissa työpaikkansa menettäneiden työllisyysuria seurattiin seitsemän vuoden ajan. Seurannan perusvuosiksi valittiin kolme talouden ja työllisyyden suhteen erilaista ajankohtaa: vuodet 1992, 1997 ja 2003. Työllisyysurien heterogeenisuutta tutkittiin trajektorianalyysillä ja työmarkkina-asemien muutoksia eriteltiin pääasiallisen toiminnan vuosittaisilla vaihteluilla. Tämän tutkimusosion tulokset on julkaistu Kansantaloudellisen aikakauskirjan 4/2014 artikkelissa *Kohdalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät: Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden työmarkkinoille integroituminen talouden eri vaiheissa* (Jolkkonen, Koistinen, Kurvinen, Lippiäinen, Nummi & Virtanen 2014).

Laman aikana – vuonna 1992 – työpaikkansa menettäneiden työllisyysurien analyysi tuotti kuusi erilaista työllisyysuran tyyppiä. Työllisyysuria voidaan kuvata työmarkkinoille kiinnittymisen vahvuuden ja ajallisen etenemisen mukaan seuraavasti: 1) vahva kiinnittyminen, 2) nopeasti vahvistuva kiinnittyminen, 3) hitaasti vahvistuva kiinnittyminen, 4) heikko kiinnittyminen, 5) hitaasti heikkenevä kiinnittyminen ja 6) välittömästi heikentyvä työmarkkinoille kiinnittyminen (kuvio 4). Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen työllisyysuralla oli 39 % työnsä menettäneistä, mutta heilläkin työssäolokuukausien määrät vähenivät seurannan ensimmäisenä vuonna.

Analyysi tuotti kaksi työllisyysuran tyyppiä, joissa työmarkkinoille kiinnittyminen aluksi heikkeni, mutta kääntyi vuoden 1993 jälkeen vahvistuvaksi. Nopeasti vahvistuvan kiinnittymisen trajektoriryhmä lähes saavutti työssäolokuukausilla mitattuna vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmän, mutta hitaasti vahvistuvan kiinnittymisen trajektoriryhmällä työssäolokuukausien määrä kääntyi kasvuun vasta myöhemmin ja heillä työssäolokuukausien määrä jäi kahta edellä mainittua ryhmää alhaisemmaksi. Hitaasti heikkenevällä työllisyysuralla olleiden työmarkkinoille kiinnittyminen heikkeni tasaisesti niin, että viiden vuoden kuluttua seurannan alkamisesta heidän vuotuiset työssäolokuukausensa jäivät alhaiselle tasolle. Välittömästi heikentyvän kiinnittymisen ryhmään kuului 17 % työnsä menettäneistä.



**Taulukko 2. Vuonna 1992 lakkautettujen toimipaikkojen henkilöstön määrä, sukupuoli, ikä ja koulutus trajektoriryhmittäin\***

| Trajektoriryhmä                        | Sukupuoli | Määrä | % -osuus | Ikä        |           | Koulutus (%)   |           |                             |                              |                         |
|--|-----------|-------|----------|------------|-----------|----------------|-----------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|
|  |           |       |          | Keski-arvo | Medi-aani | Yleissivistävä | Keskiaste | Alempi tai alin korkea-aste | Vähintään ylempi korkea-aste | Uusi tutkinto 1992–1999 |
| Vahva kiinnittyminen                   | Miehet    | 282   | 73,2     | 36,5       | 36,0      | 32,3           | 41,8      | 23,4                        | 2,5                          | 5                       |
|  | Naiset    | 103   | 26,8     | 37,9       | 38,0      | 45,6           | 26,2      | 25,2                        | 2,9                          | 4,9                     |
|  | Yhteensä  | 385   | 100      | 36,8       | 37,0      | 35,8           | 37,7      | 23,9                        | 2,6                          | 4,9                     |
| Nopeasti vahvistuva kiinnittyminen     | Miehet    | 79    | 61,2     | 36,2       | 35,0      | 31,6           | 45,6      | 21,5                        | 1,3                          | 3,8                     |
|  | Naiset    | 50    | 38,8     | 35,0       | 36,0      | 44             | 40        | 16                          | 0                            | 1,6                     |
|  | Yhteensä  | 129   | 100      | 35,8       | 35,0      | 36,4           | 43,4      | 19,4                        | 0,8                          | 8,5                     |
| Hitaasti vahvistuva kiinnittyminen     | Miehet    | 80    | 61,5     | 38,7       | 39,5      | 45             | 45        | 10                          | 0                            | 5                       |
|  | Naiset    | 50    | 38,5     | 36,5       | 38,5      | 36             | 40        | 22                          | 2                            | 18                      |
|  | Yhteensä  | 130   | 100      | 37,9       | 39,0      | 41,5           | 43,1      | 14,6                        | 0,8                          | 10                      |
| Heikko kiinnittyminen                  | Miehet    | 49    | 52,1     | 42,9       | 43,0      | 49             | 40,8      | 10,2                        | 0                            | 2                       |
|  | Naiset    | 45    | 47,9     | 38,6       | 39,0      | 55,6           | 26,7      | 17,8                        | 0                            | 8,9                     |
|  | Yhteensä  | 94    | 100      | 40,8       | 41,0      | 52,1           | 34        | 13,8                        | 0                            | 5,3                     |
| Hitaasti heikkenevä kiinnittyminen     | Miehet    | 52    | 68,4     | 49,0       | 51,0      | 40,4           | 26,9      | 28,8                        | 3,8                          | 3,8                     |
|  | Naiset    | 24    | 31,6     | 44,2       | 45,5      | 41,7           | 37,5      | 20,8                        | 0                            | 12,5                    |
|  | Yhteensä  | 76    | 100      | 47,5       | 50,0      | 40,8           | 30,3      | 26,3                        | 2,6                          | 6,6                     |
| Välittömästi heikkenevä kiinnittyminen | Miehet    | 108   | 63,2     | 50,4       | 53,5      | 58,3           | 26,9      | 13                          | 1,9                          | 1,9                     |
|  | Naiset    | 63    | 36,8     | 53,0       | 54,0      | 68,3           | 22,2      | 9,5                         | 0                            | 1,6                     |
|  | Yhteensä  | 171   | 100      | 51,3       | 54,0      | 62             | 25,1      | 11,7                        | 1,2                          | 1,8                     |
| Trajektoriryhmät yht.                  | Miehet    | 650   | 66       | 40,5       | 40,0      | 40             | 38,9      | 19,2                        | 1,8                          | 4                       |
|  | Naiset    | 335   | 34       | 40,6       | 40,0      | 49,3           | 30,4      | 19,1                        | 1,2                          | 9                       |
|  | Yhteensä  | 985   | 100      | 40,6       | 40,0      | 43,1           | 36        | 19,2                        | 1,6                          | 5,7                     |

\* Tietosuojasystä alle neljän henkilön osuudet on poistettu.

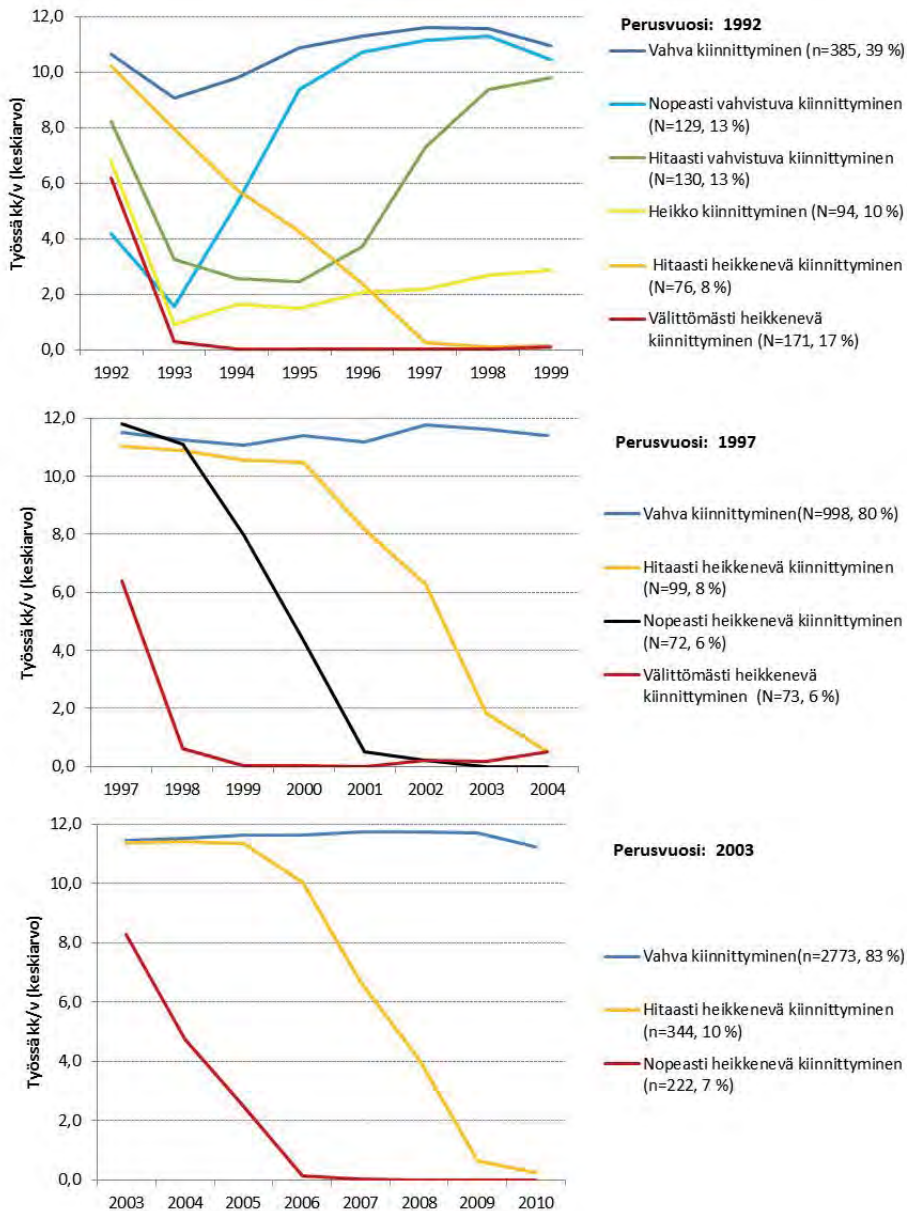
Työllisyysurien tyypeissä oli havaittavissa eroja iän, sukupuolen ja koulutuksen mukaan siten, että vahvan ja vahvistuvien työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin kuuluvat olivat keski-ikäitään nuorimpia (taulukko 2). Vahvan kiinnittymisen ryhmässä miesten osuus on merkittävästi naisten osuutta korkeampi, ja heikon kiinnittymisen ryhmässä naisten osuus on keskimääräistä suurempi<sup>2</sup>. Vahvan kiinnittymisen ryhmässä on vähemmän pelkästään yleissivistävän tutkinnon suorittaneita (vain 36 %) kuin koko aineistossa<sup>3</sup>, etenkin miesten koulutustasossa ero on merkittävä<sup>4</sup>. Välittömästi heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmän keski-ikä oli korkein ja koulutustaso alhainen (62 %:lla ei ollut ammatillista tutkintoa). Hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluneiden keski-ikä oli toiseksi korkein ja vailla ammatillista koulutusta oli 41 % ryhmään kuuluvista. Myös heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluvista

<sup>2</sup>  $\chi^2 = 22,067$ , p-arvo on 0,001

<sup>3</sup>  $\chi^2 = 48,83$ , p-arvo <0,001

<sup>4</sup>  $\chi^2 = 38,9$ , p-arvo <0,001

suurin osa (52 %) ei ollut suorittanut ammatillista tutkintoa ja sukupuolten välinen ikäero oli merkitsevä<sup>5</sup> siten, että miehet olivat trajektoriryhmään kuuluvia naisia vanhempia.



**Kuvio 4.** Toimipaikkojen lakkauttamisissa työpaikkansa menettäneiden työllisystrajektorit

<sup>5</sup>  $\chi^2 = 5,193$ , p-arvo 0,023

Trajektorianalyysi tuotti neljä työllisyysuran mallia talouden kasvun vaiheessa, vuonna 1997, toimipaikan lakkauttamisissa työnsä menettäneille. Trajektoriryhmät nimettiin seuraavasti: 1) vahva kiinnittyminen, 2) hitaasti heikkenevä kiinnittyminen, 3) nopeasti heikkenevä kiinnittyminen ja 4) välittömästi heikkenevä kiinnittyminen (kuvio 4). Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmä oli suurin ja siihen kuului 80 % otoksesta. Talouden kasvun vaiheessa muodostui kolme heikkenevää työmarkkinoille kiinnittymisen työllisyysuraa, mutta välittömästi heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuului vain 6 % koko otoksesta. Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluvilla vuotuinen työssäolo väheni ensimmäisen seurantavuoden jälkeen. Hitaasti heikkenevän kiinnittymisen työllisyysuralla työssäolokuukausien määrä säilyi edellistä pidempään korkealla tasolla, mutta tämänkin ryhmän työssäolokuukaudet vähenivät neljännen seurantavuoden aikana.

**Taulukko 3.** Vuonna 1997 lakkautettujen toimipaikkojen henkilöstön määrä, sukupuoli, ikä ja koulutus trajektoriryhmittäin\*

| Trajektoriryhmä                        | Sukupuoli | Määrä | % -osuus | Ikä        |          | Koulutus (%)  |            |                            |                             |                       |
|--|-----------|-------|----------|------------|----------|---------------|------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
|  |           |       |          | Keski-arvo | Mediaani | Yleisivistävä | Keskiaaste | Alin tai alempi korkeaaste | Vähintään ylempi korkeaaste | Uusi tutkinto 1997-04 |
| Vahva kiinnittyminen                   | Miehet    | 462   | 46,3     | 41,3       | 42,0     | 35,1          | 43,9       | 17,7                       | 3,2                         | 8                     |
|  | Naiset    | 536   | 53,7     | 42,2       | 42,0     | 28,7          | 41,6       | 27,2                       | 2,4                         | 19                    |
|  | Yhteensä  | 998   | 100      | 41,8       | 42,0     | 31,7          | 42,7       | 22,8                       | 2,8                         | 13,9                  |
| Hitaasti heikkenevä kiinnittyminen     | Miehet    | 45    | 45,5     | 48,6       | 51,0     | 46,7          | 40         | 11,1                       | 2,2                         | 4                     |
|  | Naiset    | 54    | 54,5     | 48,7       | 51,0     | 40,7          | 27,8       | 29,6                       | 1,9                         | 13                    |
|  | Yhteensä  | 99    | 100      | 48,7       | 51,0     | 43,4          | 33,3       | 21,2                       | 2                           | 9,1                   |
| Nopeasti heikkenevä kiinnittyminen     | Miehet    | 36    | 50       | 50,5       | 50,0     | 47,2          | 38,9       | 13,9                       | 0                           | 2,8                   |
|  | Naiset    | 36    | 50       | 54,0       | 55,0     | 38,9          | 38,9       | 22,2                       | 0                           | 16,7                  |
|  | Yhteensä  | 72    | 100      | 52,3       | 54,0     | 43,1          | 38,9       | 18,1                       | 0                           | 9,7                   |
| Välittömästi heikkenevä kiinnittyminen | Miehet    | 29    | 39,7     | 52,5       | 54,0     | 34,5          | 44,8       | 13,8                       | 6,9                         | 0                     |
|  | Naiset    | 44    | 60,3     | 52,8       | 56,0     | 59,1          | 29,5       | 11,4                       | 0                           | 4,5                   |
|  | Yhteensä  | 73    | 100      | 52,7       | 55,0     | 49,3          | 35,6       | 12,3                       | 2,7                         | 2,7                   |
| Trajektoriryhmät yhteensä              | Miehet    | 572   | 46,1     | 43,0       | 44,0     | 36,7          | 43,4       | 16,8                       | 3,1                         | 7                     |
|  | Naiset    | 670   | 53,9     | 44,0       | 44,0     | 32,2          | 39,6       | 26,1                       | 2,1                         | 17,5                  |
|  | Yhteensä  | 1242  | 100      | 43,6       | 44,0     | 34,3          | 41,3       | 21,8                       | 2,6                         | 12,6                  |

\* Tietosuojasystä alle neljän henkilön osuudet on poistettu.

Vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneet olivat keski-ikänsä nuorimpia ja heidän koulutustasonsa oli korkein. Välittömästi heikentyneen työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmän keski-ikä oli 52,7 vuotta ja nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmän 52,3 vuotta. Välittömästi heikentyneen kiinnittymisen ryhmään kuuluvista lähes puolelta puuttui ammatillinen tutkinto. (Taulukko 3.)

Vuoden 2003 toimipaikkojen lakkautukset ajoittuivat talouden hitaan kasvun aikaan, jolloin työmarkkinoilla oli menossa rakenteellisia muutoksia. Vuoden 2003 aineistossa oli enemmän työpaikkansa menettäneitä kuin 1990-luvun alun syvän laman vuosina, ja aineistossa oli enemmän naisia ja korkeasti koulutettuja kuin aikaisempina vuosina. Trajektorianalyysi tuotti kolme trajektoriryhmää jotka

nimettiin 1) vahvan kiinnittymisen, 2) hitaasti heikkenevän kiinnittymisen ja 3) välittömästi heikkenevän kiinnittymisen trajektoriryhmiksi (kuvio 4). Vuonna 2003 työpaikkansa menettäneistä peräti 83 % kiinnittyi vahvasti ja vakaasti työhön. Työnsä menettäneiden työllisyys heikkeni hitaammin ja myöhemmin kuin edellisinä ajankohtina. Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuuluvien työssäkäynti lähes loppui kolmantena seurantavuonna ja hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmä poistui työmarkkinoilta vasta kuuden vuoden kuluttua toimipaikan lakkauttamisista.

**Taulukko 4.** Vuonna 2003 lakkautettujen toimipaikkojen henkilöstön määrä, sukupuoli, ikä ja koulutus trajektoriryhmittäin\*

| Trajektoriryhmä                    | Sukupuoli | Määrä | % -osuus | Ikä        |          | Koulutus (%)   |           |                             |                              |                         |
|------------------------------------|-----------|-------|----------|------------|----------|----------------|-----------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|
|                                    |           |       |          | Keski-arvo | Mediaani | Yleissivistävä | Keskiaste | Alin tai alempi korkea-aste | Vähintään ylempi korkea-aste | Uusi tutkinto 2003-2010 |
| Vahva kiinnittyminen               | Miehet    | 1253  | 45,2     | 41,9       | 42,0     | 23,9           | 37,5      | 24,7                        | 14                           | 7,7                     |
|                                    | Naiset    | 1520  | 54,8     | 43,4       | 44,0     | 18,5           | 38        | 31,9                        | 11,6                         | 11                      |
|                                    | Yhteensä  | 2773  | 100      | 42,7       | 43,0     | 20,9           | 37,8      | 28,6                        | 12,7                         | 9,5                     |
| Hitaasti heikkenevä kiinnittyminen | Miehet    | 121   | 35,2     | 51,8       | 55,0     | 38             | 25,6      | 24,8                        | 11,6                         | 4,1                     |
|                                    | Naiset    | 223   | 64,8     | 53,3       | 56,0     | 28,7           | 30        | 34,1                        | 7,2                          | 4,5                     |
|                                    | Yhteensä  | 344   | 100      | 52,8       | 56,0     | 32             | 28,5      | 30,8                        | 8,7                          | 4,4                     |
| Nopeasti heikkenevä kiinnittyminen | Miehet    | 94    | 42,3     | 53,3       | 55,0     | 51,1           | 23,4      | 17                          | 8,5                          | 0                       |
|                                    | Naiset    | 128   | 57,7     | 55,1       | 57,0     | 34,4           | 35,9      | 23,4                        | 6,3                          | 2,3                     |
|                                    | Yhteensä  | 222   | 100      | 54,3       | 56,0     | 41,4           | 30,6      | 20,7                        | 7,2                          | 1,4                     |
| Trajektoriryhmät yhteensä          | Miehet    | 1468  | 44       | 43,4       | 44,0     | 26,8           | 35,6      | 24,2                        | 13,4                         | 6,9                     |
|                                    | Naiset    | 1871  | 56       | 45,4       | 47,0     | 20,8           | 36,9      | 31,6                        | 10,7                         | 9,6                     |
|                                    | Yhteensä  | 3339  | 100      | 44,5       | 45,0     | 23,4           | 36,4      | 28,3                        | 11,9                         | 8,4                     |

\* Tietosuojasystä alle neljän henkilön osuudet on poistettu.

Kuten vuosien 1992 ja 1997 otoksissa, myös vuoden 2003 otoksessa vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneet olivat keski-ikältään nuorimpia ja heillä oli korkein koulutustaso. (Taulukko 4.) Vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneiden ryhmä oli miesenemmistöinen verrattuna koko aineiston sukupuolijakaumaan. Vahvasti kiinnittyneiden ryhmään kuului 85,6 % kaikista miehistä ja vain 81,4 % naisista. Hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuului miehistä 8,1 % ja naisista 11,8 %<sup>6</sup>. Vahvan kiinnittymisen ryhmässä miehiltä puuttui ammatillinen koulutus useammin kuin naisilta ja lisäksi naiset olivat suorittaneet alimman tai alemman korkeakoulututkinnon useammin kuin miehet<sup>7</sup>. Heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin kuuluvat olivat keski-

<sup>6</sup>  $\chi^2 = 12,509$ , p-arvo on 0,002

<sup>7</sup>  $\chi^2 = 13,603$ , p-arvo on 0,001

iältään vanhimpia. Välittömästi heikkenevän kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluvien miesten koulutustaso oli matala<sup>8</sup>.

## 6.2 Työpaikkansa menettäneiden työmarkkina-asemien muutosten seuranta

Vuosina 1992, 1997 ja 2003 lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöiden työmarkkina-asemien muutoksia seurattiin seitsemän vuoden ajan. Työmarkkina-asemia kuvattiin pääasiallisella toiminnalla. Vuonna 1992 lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöiden pääasiallisen toiminnan tarkastelu trajektoriryhmittäin osoittaa, että sekä hitaasti että välittömästi heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmissä seurannan alkuvuosina työttömien osuus oli merkittävä ja seurannan loppuvuosina lisäksi eläkkeellä ja työttömyyseläkkeellä olevien osuus kasvoi. Sen sijaan heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluvat olivat paljon työttöminä ja työvoiman ulkopuolella. Vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmissä työllisten osuudet kasvoivat ja työttömien osuudet vähenivät, mutta myös opiskelu ja muuten työvoiman ulkopuolella olo väheni seurannan aikana. (Kuvio 5.) Vahvistuvissa trajektoriryhmissä suoritettiin eniten tutkintoja työpaikan menettämisen jälkeen, joten tutkintoon johtaneella koulutuksella pystyttiin edistämään työllistymistä. Vuonna 1992 lakkautetuista toimipaikoista työnsä menettäneet naiset suorittivat uusia tutkintoja enemmän kuin miehet<sup>9</sup>. (Taulukko 2.)

Vuonna 1992 työnsä menettäneistä viidesosa siirtyi eläkkeelle vuosina 1992–1999. Eläkkeelle siirtyneistä yli puolet (56,6 %) siirtyi työttömyyseläkkeelle, reilu neljännes (26,5 %) työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 10 % ja vanhuuseläkkeelle seitsemän prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 52-vuotiaana, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 58,9-vuotiaana ja työttömyyseläkkeelle keskimäärin 60,8-vuotiaana. (Liitetaulukko 1.) Kaikissa trajektoriryhmissä oli ajoittain vajaatyöllisyyttä ja seurannan alussa työttömyys oli yleistä. Vanhimmat työntekijät siirtyivät eläkkeelle tai työttömyyden kautta työttömyyseläkkeelle. Välittömästi heikkenevän kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluvista noin puolet jäi suoraan eläkkeelle ja puolet aluksi työttömäksi. Työttömien osuuden vähetessä työttömyyseläkeläisten osuus kasvoi. (Kuvio 5.)

Vuonna 1997 työpaikkansa menettäneiden joukossa hitaasti ja nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmissä työllisten osuus väheni sekä eläkkeellä ja työttömänä olevien osuu-

---

<sup>8</sup>  $\chi^2 = 6,107$ , p-arvo on 0,047

<sup>9</sup>  $\chi^2 = 9,546$ , p-arvo on 0,002

det kasvoivat seurannan aikana. Nopeasti työmarkkinoilta poistuvista noin puolet jäi suoraan eläkkeelle ja puolet aluksi työttömäksi. Työttömien osuuden vähetessä työttömyyseläkeläisten osuus kasvoi. Eniten tutkintoja suoritettiin vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä<sup>10</sup>, joten monet opiskelivat työn ohella. Naiset suorittivat miehiä useammin uusia tutkintoja<sup>11</sup>. (Kuvio 5, taulukko 2.)

Vuonna 1997 lakkautettujen toimipaikkojen henkilöstöstä siirtyi seitsemän vuoden aikana eläkkeelle 22 % ja eläkkeelle siirtyneistä 34 % siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle ja lähes yhtä paljon siirtyi vanhuuseläkkeelle. Työttömyyseläkkeelle siirtyi enää 16 % ja osa-aikaeläkkeelle 13 % työnsä menettäneistä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 52,5-vuotiaana, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 60,4-vuotiaana, osa-aikaeläkkeelle 58,1-vuotiaana ja työttömyyseläkkeelle 60,5-vuotiaana. (Liitetaulukko 1.).

Vuoden 2003 aineistossa vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneiden ryhmästä oli pääasiallisen toiminnan perusteella työllisiä vielä 90 % seurannan päättyessä. Työn ohessa opiskelulla pyrittiin edistämään työllistymistä, sillä tutkintoja suoritettiin eniten vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä<sup>12</sup>. Naiset opiskelivat miehiä useammin toimipaikkojen lakkauttamisen jälkeen<sup>13</sup> (taulukko 3). Hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä työllisten osuus oli seurannan kahtena ensimmäisenä vuonna suuri, mutta väheni tasaisesti eläköitymisen ja työttömäksi jäämisen myötä. Vuonna 2010 eläkeläisten osuus tästä ryhmästä oli jo lähes 80 %. Heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä työttömäksi jääminen (13–15 %) heikensi työmarkkinoille kiinnittymistä talouden taantumana vuosina 2008–2009. Välittömästi heikentyneen työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuuluvat siirtyivät enimmäkseen eläkkeelle ja jossain määrin myös työttömyyden kautta työttömyyseläkkeelle. (Kuvio 5.)

Vuonna 2003 työnsä menettäneistä noin neljäsosa siirtyi eläkkeelle vuosina 2003–2010. Eläkkeelle jääneistä suurin osa siirtyi vanhuuseläkkeelle (41,4 %). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 31 % ja osa-aikaeläkkeelle 21 % työnsä menettäneistä, mutta työttömyyseläkkeelle enää vajaat seitsemän prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 54,1-vuotiaana, osa-aikaeläkkeelle 59,1-vuotiaana, vanhuuseläkkeelle 61,8-vuotiaana ja työttömyyseläkkeelle 60,3-vuotiaana. (Liitetaulukko 1.)

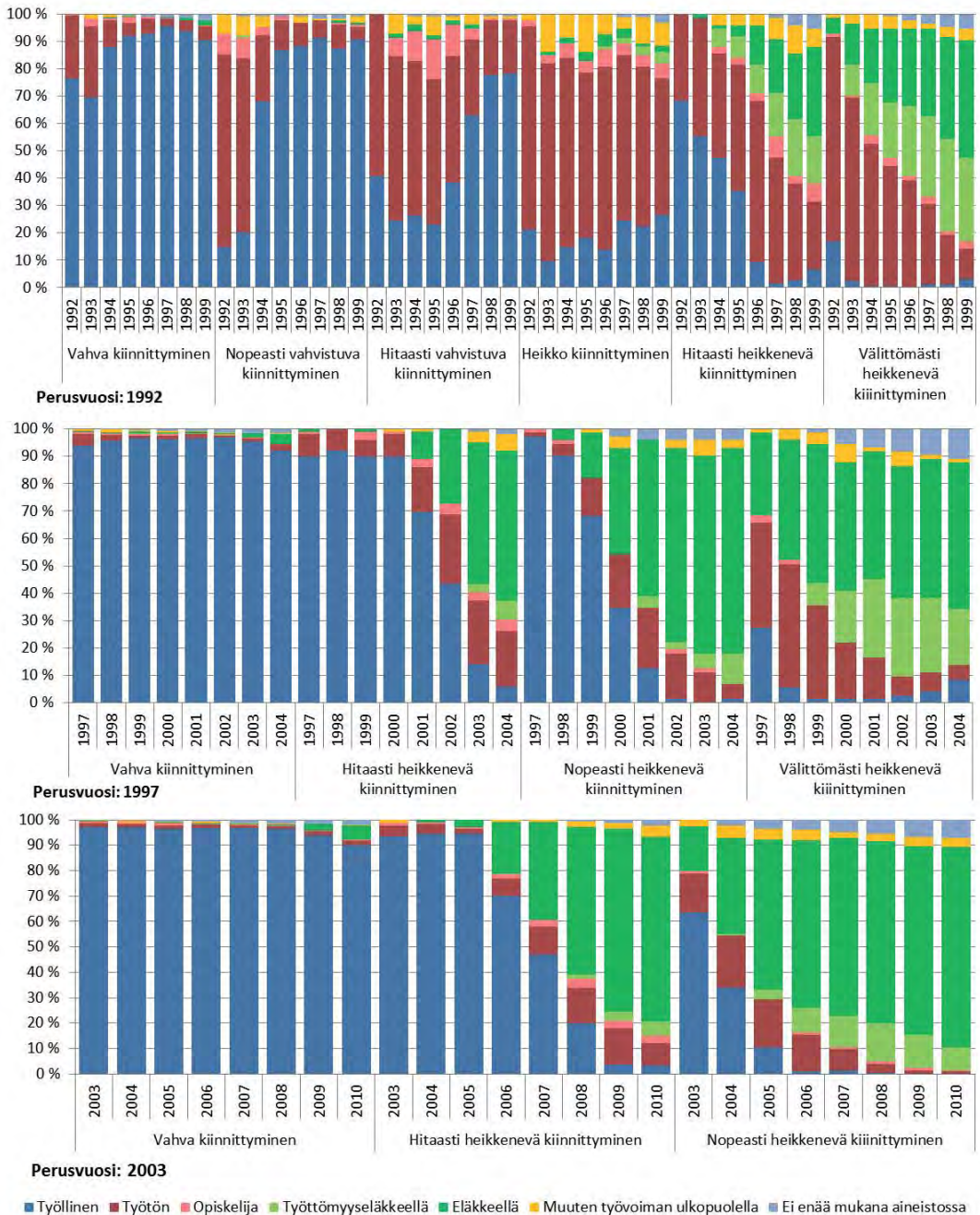
---

<sup>10</sup>  $\chi^2 = 9,371$ , p-arvo on 0,025

<sup>11</sup>  $\chi^2 = 30,629$ , p-arvo on <0,001

<sup>12</sup>  $\chi^2 = 25,288$ , p-arvo <0,001

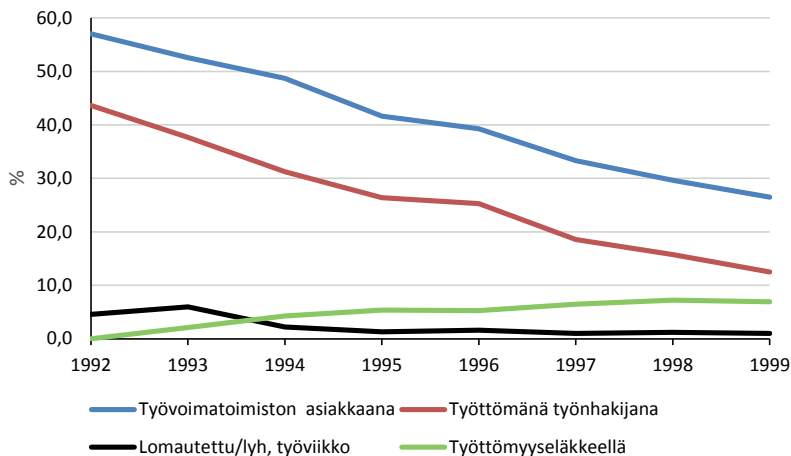
<sup>13</sup>  $\chi^2 = 7,597$ , p-arvo on 0,006



**Kuvio 5.** Vuosina 1992, 1997 ja 2003 lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöiden työmarkkina-  
 asemien seitsemän vuoden seuranta

### 6.3 Työttömyys ja työvoimapolitiittiset toimenpiteet

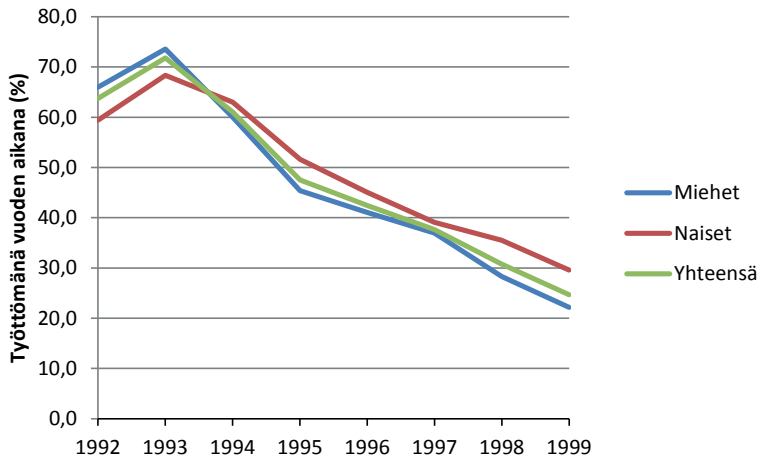
Vuonna 1992 työpaikkansa menettäneiden uudelleen työllistymisen mahdollisuudet olivat lamaa seuranneina vuosina poikkeuksellisen heikot. Työvoimapolitiittisilla toimilla voidaan olettaa olevan erityinen rooli työmarkkinoille kiinnittymisessä. Siksi tarkastelimme vuonna 1992 toimipaikkojen lakkauttamisissa työnsä menettäneiden työnhakijaksi ilmoittautumista, työttömyyttä ja työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistumista. Pääasiallisen toiminnan muutosten perusteella vuonna 1992 lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöistä suuri osa jäi työttömäksi heti toimipaikkojen lakkauttamisen jälkeen ja työttömien osuudet pysyivät suurina lähes koko seurantakauden ajan. Tarkastelu perustuu työllisyyskoodeihin, työttömyyskuukausiin sekä työvoimakoulutus- ja sijoitustietoihin (kuukautta/vuosi).



**Kuvio 6.** Työnhakijoina olleiden vuonna 1992 lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöiden työllisyystilanne vuoden lopussa

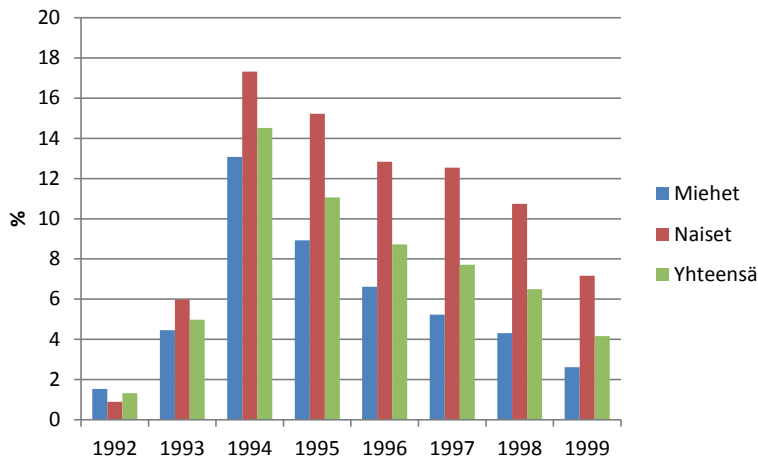
Lähes 60 % työpaikkansa menettäneistä työntekijöistä ilmoittautui toimipaikan lakkauttamisvuonna työvoimatoimistoon työnhakijaksi. Vuoden 1992 lopussa työttömänä työnhakijana oli 44 % lakkautettujen toimipaikkojen työntekijöistä. Seitsemän vuoden kuluttua, vuoden 1999 lopussa, työnhakijoina oli vielä 27 % ja työttöminä työnhakijoina 13 %. Osa uudelleen työllistyneistä lomautettiin uusista työpaikoista. Heti ensimmäisinä seurantavuosina henkilökohtaisesti lomautettuna oli viidestä kuuteen prosenttia työpaikkansa menettäneistä ja sitä seuraavina vuosina yhdestä kahteen prosenttia. (Kuvio 6.)





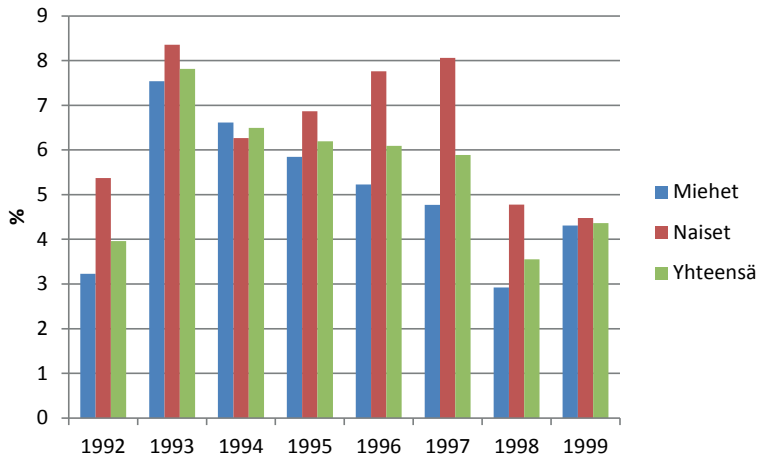
**Kuvio 7.** Vuosina 1992–1999 aikana työttömänä olleet sukupuolen mukaan

Vuoden aikana vähintään yhden kuukauden työttömänä oli aluksi hieman pienempi osuus naisista kuin miehistä, mutta vuodesta lähtien 1994 hieman suurempi osuus naisista kuin miehistä työttömänä. Vuoden aikana työttömänä olleiden osuus oli suurimmillaan lakkauttamista seuranneena vuotena, jolloin peräti 74 % miehistä ja 68 % naisista oli vähintään kuukauden työttömänä. Vielä seurantakauden viimeisen vuoden aikana naisista 30 % ja miehistä 22 % oli ollut työttömänä. (Kuvio 7.)



**Kuvio 8.** Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä sijoitetut sukupuolen mukaan vuosina 1992–1999

Naisista sijoitettiin työvoimapolitiittisin toimenpitein suurempi osa kuin miehistä. Vuonna 1994 sijoitettuna oli 17 % naisista ja 13 % miehistä. Tämän jälkeen sijoitettujen osuudet laskivat niin, että viimeisenä seurantavuonna miehistä enää kolme ja naisista seitsemän prosenttia oli sijoitettuna. (Kuvio 8.)



**Kuvio 9.** Työvoimakoulutukseen osallistuneet sukupuolen mukaan vuosina 1992–1999

Naiset osallistuivat myös työvoimakoulutukseen miehiä enemmän. Työvoimakoulutukseen osallistuneiden osuus oli suurimmillaan vuonna 1993, jolloin noin kahdeksan prosenttia sekä miehistä että naisista oli työvoimakoulutuksessa. Vuodesta 1994 lähtien miesten työvoimakoulutukseen osallistuminen väheni vuoteen 1998 saakka, mutta työvoimakoulutuksessa olleiden naisten osuus kasvoi vuoteen 1997 saakka, jolloin se oli lähes samalla tasolla kuin vuonna 1993. (Kuvio 9.)

## 6.4 Yhteenveto

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten suhdanne- ja yksilölliset tekijät vaikuttavat työurien jatkumiseen ja päättymiseen. Trajektorianalyysi osoittautui hyväksi ratkaisuksi työllisyysurien eriytymisen tarkasteluun. Se toi selkeästi esiin erot työllisyysurien kehityksessä talouden erilaisten suhdanteiden aikana ja sen jatkoksi tehdyt yksilöllisten tekijöiden vertailut antoivat kuvan trajektoriryhmien erilaistumisesta. Tulokset olivat oletusten mukaisia, mutta etukäteen ei ollut

tiedossa, miten työllisyysurat eriytyvät pitkällä aikavälillä. Ajalliset erot tulivat esille sekä trajektoriryhmien lukumäärän, kehityssuunnan että trajektoriryhmiin kuuluvien yksilöllisten tekijöiden mukaan.

Tämä tutkimusosio kohdistui työntekijöihin, jotka menettivät työnsä toimipaikan lopettamisen seurauksena ja jotka olivat olleet vähintään kolmena lakkauttamista edeltäneenä vuonna samassa toimipaikassa eivätkä olleet tänä aikana työttömänä tai osallistuneet työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin. Tutkimusjoukon rajausta melko pysyvään työvoimaan mitä ilmeisimmin supisti vuoden 1992 ostopäivä, sillä 1990-luvun alussa lyhyet työsuhteet olivat yleisiä. Työntekijöiden työllisyysuria seurattiin kolmena eri vuonna lakkautettujen toimipaikkojen osalta. Toimipaikkojen lakkauttamisvuosiksi valitut 1992, 1997 ja 2003 mahdollistivat suhdannevaikutuksen arvioimisen ja vertailun aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Työpaikkansa menettäneiden työllisyysuria ja työmarkkina-asemien eriytymistä seurattiin kutakin perusvuotta seuraavien seitsemän vuoden ajan. Keskeinen ero eri ajankohtien välisissä työllisyysurissa oli se, että lamavuoden 1992 otoksen työllisyysurat eriytyivät enemmän kuin myöhempien vuosien otosten. Vuoden 1992 aineisto tuotti kuusi, vuoden 1997 otos neljä ja vuoden 2003 otos vain kolme trajektoriryhmää. Vuonna 1992 työpaikkansa menettäneet työllistyivät huomattavasti heikommin kuin muina vertailuajankohtina työpaikkansa menettäneet. Lisäksi lamavuonna 1992 työpaikkansa menettäneiden työllisyys heikentyi pidemmäksi ajaksi kuin vuosina 1997 ja 2003 toimipaikkojen lakkautusten seurauksena työpaikkansa menettäneillä.

Tulokset osoittivat, että 1990-luvun alun lama oli hyvin poikkeuksellinen ja se heijastui pitkän aikaa työpaikkansa menettäneiden työllisyyteen, työttömyyteen, työuriin ja siihen, millaisista pääasiallisen toiminnan asemista työurat muodostuivat. Myös työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuminen oli laajaa ja jatkui varsin korkealla tasolla koko seurantakauden ajan. Naiset osallistuivat miehiä enemmän työvoimakoulutuksiin ja olivat myös miehiä useammin työvoimapolitiisilla toimenpiteillä sijoitettuna. Vuonna 2003 työpaikkansa menettäneistä huomattavan suuri osuus (83 %) kiinnittyi vahvasti työmarkkinoille, ja työmarkkinoille kiinnittyminen oli vakaampaa kuin talouden kasvun aikana (1997) työpaikkansa menettäneillä.

Talouden kehitysvaiheesta riippumatta nuoret ja hyvin koulutetut sekä miehet työllistyivät toimipaikan lakkauttamisen jälkeen parhaiten, mutta työvoiman kysynnän ollessa vähäistä myös tämän ryhmän uudelleen työllistymisessä oli ongelmia ja työllisyyden taso jäi pidemmällä aikavälillä alhaisemmaksi kuin talouden hyvinä aikoina työnsä menettäneiden työllisyys.

Trajektoriryhmäkohtaisella pääasiallisen toiminnan vuositasen tarkastelulla tarkennettiin työmarkkinoille kiinnittymisen taustalla olevia syitä. Tulokset osoittavat institutionaalisten tekijöiden vahvan roolin työpaikan menetyksen aiheuttamien seurausten tasoittajana. Eläkejärjestelmät vaikuttavat työnsä menettäneiden siirtymiseen pysyvästi työvoiman ulkopuolelle, kun taas työvoimapolitiittiset toimet ja koulutusmahdollisuudet voivat vahvistaa yksilöiden mahdollisuuksia kiinnittyä uudelleen työmarkkinoille. Erityisesti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä koulutus näytti toimivan työllisyyden edistäjänä.

Vanhimmille työntekijöille eläkejärjestelyt olivat keskeinen työmarkkinoilta poistumisen reitti. Erityisesti vähän koulutetut siirtyivät eläkkeelle joko suoraan tai työttömyyden ja työttömyyseläkkeen kautta. Vuonna 1992 työpaikkansa menettäneille työttömyyseläke oli erittäin merkittävä työmarkkinoilta poistumisen reitti. Vuonna 1994 yksilöllisen varhaiseläkkeen alaikärajaa nostettiin 55 vuodesta 58 vuoteen ja 60 vuoteen vuonna 2000. Yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke poistettiin vuonna 2005 siirtymävaiheen jälkeen, ja ns. työttömyysputken eli työttömyyskorvauksen lisäpäiväoikeuden alaikärajaa nostettiin. Osa-aikaeläkkeen alaikärajaa aluksi laskettiin 1990-luvulla, mutta 2000-luvulla ikärajaa jälleen nostettiin 58 vuoteen. Eläkejärjestelmässä tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet ikääntyneiden työnsä menettäneiden mahdollisuuksiin siirtyä eläkkeelle (Kurvinen ym. 2016). Tomi Kyyrä ja Ralf A. Wilke (2007) ovat todenneet, että Suomessa suuri osuus vanhimmista työntekijöistä on käyttänyt vanhuuseläkkeeseen johtavaa työttömyyseläkettä. Heidän mukaansa näyttää siltä, että työnantajat aktiivisesti hyödyntävät työttömyyseläkeputken mahdollisuutta päästäkseen eroon vanhimmista työntekijöistään.

Heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin kuuluvien työmarkkina-asetat vaihtelivat huomattavasti vuosittain. Tulokset viittaavat siihen, että toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneistä vanhimmat ja vähiten koulutetut ovat suurimpia häviäjiä, sillä he joutuvat muita useammin heikkenevän tai pysyvästi heikon työmarkkinoille kiinnittymisen urille. Erityisesti lama-aikana vähän koulutettujen työllistyminen heikkeni ja työmarkkinoilta poistuminen oli suurta. Uuden tutkinon suorittaminen työpaikan menettämisen jälkeen taas ennakoii työmarkkinoille kiinnittymisen vahvistumista.

## 7 Työvoiman vähennyksissä työnsä menettäneet ja toimipaikkaan työhön jääneet

### 7.1 Voittajat ja häviäjät?

Aikaisemmissa työvoiman vähennyksiä käsittelevissä tutkimuksissa on keskitytty lähinnä irtisanotujen uudelleen työllistymiseen. Tämä on ollut monista syistä hyvin perusteltua myös siksi, että tukitoimet on kohdistettu niihin, jotka ovat menettäneet työpaikkansa, ja työpaikkaan jääneitä on pidetty voittajina. Työpaikkaan jääneiden kokemaa epävarmuutta työpaikkansa säilymisestä on kyllä tutkittu, mutta painopisteenä ovat silloin olleet sellaiset kysymykset kuin työtehtävien lisääntyminen, työssä koettu stressi ja epävarmuus (Kivimäki ym. 2001; Vahtera ym. 2005; Snorraddottir ym. 2015). Sen sijaan työllisyysuran kehityksestä pitkällä aikavälillä ei ole juuri aikaisempaa tutkimustietoa. Asia herättää monia kysymyksiä kuten sen, että ovatko voittajia ne, joiden työsuhteet jatkuvat henkilöstövähennysten jälkeen. Vai käykö niin, että kaikkien työpaikkaan jääneiden työllisyysurat eivät pysy vakaana tai heitäkin uhkaa myöhemmin työpaikan menetys. Tässä tutkimuksessa seurataan kahden työntekijäryhmän – niiden, joiden työsuhteet päättyivät työvoiman vähennysten seurauksena ja niiden, joiden työsuhteet jatkuivat – työllisyysuria toimipaikkojen työvoiman vähennysten jälkeen. Käytämme ensimmäisestä työntekijäryhmästä nimitystä *toimipaikoista vähennetyt* ja toisesta *toimipaikkoihin jääneet*. Arvioimme toimipaikoista vähennettyjen ja sinne jääneiden työllisyyttä kolmella eri tavalla. Aluksi seurasimme trajektorianalyysin avulla työllisyysurien kehitystä ja heterogeenisuutta seitsemän vuoden ajalta työvoiman vähennysten jälkeen. Työllisyysurien analyysi perustui kunakin vuonna tehtyjen työkuukausien määrään. Seuraavaksi vertasimme toimipaikoista vähennettyjen ja niihin työhön edelleen jääneiden riskiä päätyä tietyille työllisystrajektoreille multinomiaalisella regressioanalyysillä<sup>14</sup>. Lopuksi työllisyysurien siirtymiä arvioitiin sekvenssianalyysin tuottamien klustereiden avulla. Analysoimme erityisesti työllisyysuria, jotka johtivat työvoiman ulkopuolelle, ja vertasimme onko toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden välillä eroja eri klusteriryhmiin kuulumisessa. Näin on mahdollista selvittää, miten toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin jääneiden työmarkkinoille kiinnittyminen eroaa pitkällä aikavälillä. Lisäksi sek-

---

<sup>14</sup> Tässä raportissa ei esitetä multinomiaalisen regressioanalyysin tuloksia, vaan ne perustuvat artikkeliin: Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T & Virtanen, P (2016), *Time of displacement as a predictor of re-employment: Evidence from Finnish Longitudinal Employee-Employer Data, 1992–2010* (tulossa).

venssianalyysin keinoin arvioidaan uudelleen työllistymisen ja työmarkkinoille kiinnittymisen vaikutusta. Näin tutkimus tuottaa tietoa rakennemuutosten seurauksista ja riskeistä ja auttaa ymmärtämään sitä dynamiikkaa, minkä huomattavat työvoiman vähennykset saavat aikaan työmarkkinoilla.

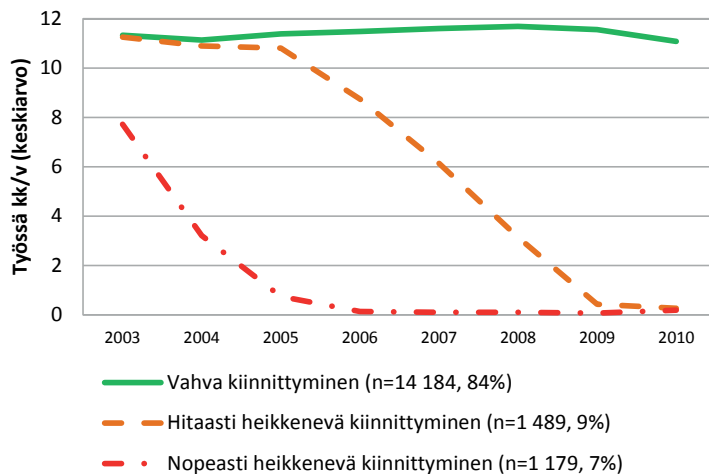
## 7.2 Toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin jääneiden työllisyysurat

Tutkimuksen otoksessa oli 8 355 toimipaikoista vähennettyä työntekijää ja 8 497 toimipaikkaan työhön jäänyttä työntekijää (taulukko 5). Miesten osuus oli suurempi jääneiden kuin vähennettyjen työntekijöiden joukossa. Niillä, joiden työsuhde päättyi, yhtäältä puuttui useammin ammatillinen koulutus ja toisaalta oli hieman useammin vähintään ylemmän korkea-asteen koulutus kuin toimipaikkaan jääneillä työntekijöillä.

**Taulukko 5.** Tunnuslukuja toimipaikoista lähteneistä (n=8 355) ja toimipaikkoihin jääneistä (n=8 497) työntekijöistä

| Työntekijäryhmä | Sukupuoli (%) |        | Keski-ikä (SD) | Koulutustaso (%)  |                                 |                             |  |
|-----------------|---------------|--------|----------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------------|--|
|                 | Miehet        | Naiset |                | Yleis-<br>vistävä | Keski-<br>asteen<br>amatillinen | Alin tai<br>korkea-<br>aste | Vähintään<br>ylempi<br>korkea-<br>aste |
| Vähennetyt      | 50,9          | 49,1   | 42,7 (10,2)    | 24,1              | 36,5                            | 27,6                        | 11,7                                   |
| Jääneet         | 55,7          | 44,3   | 42,9 (9,7)     | 26,0              | 37,4                            | 27,5                        | 9,1                                    |

Kuviossa 9 on esitetty trajektorianalyysin tuottamat työllisyysurat. Suurin osa (84 %) työntekijöistä kuului vahvan kiinnittymisen trajektoriryhmään. Trajektorianalyysi tuotti myös hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmän (9 %), joka työllistyi aluksi melkein kokovuotisesti, mutta vuotuisten työkuukausien määrä alkoi laskea tämän jälkeen siten, että kuuden vuoden kuluttua työvoiman vähennyksistä ryhmä oli poistunut työmarkkinoilta. Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuului seitsemän prosenttia työntekijöistä, joiden työmarkkinoille kiinnittyminen oli heikkoa kahden ensimmäisen seurantavuoden aikana ja seuraavina vuosina heille ei kertynyt enää työkuukausia.



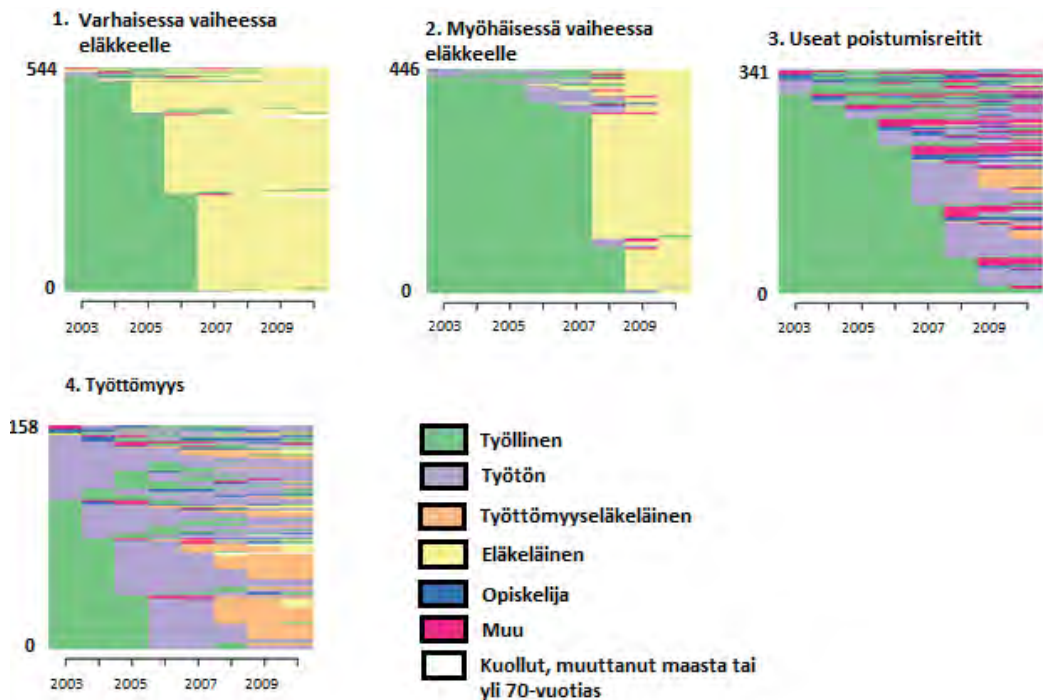
**Kuvio 10.** *Toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työllisyysstrajektorit*

Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuului suurempi osuus toimipaikkaan jääneistä (87,9 %) kuin toimipaikasta vähennetyistä (82 %). Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuului vain neljä prosenttia toimipaikkoihin jääneistä ja 10 % toimipaikoista vähennetyistä työntekijöistä. Hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymien ryhmään kuului lähes samansuuruiset osuudet molemmista työntekijäryhmistä: kahdeksan prosenttia vähennetyistä ja yhdeksän prosenttia jääneistä työntekijöistä.

Multinomiaalisen regressioanalyysin tulosten mukaan työntekijäryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa kuulumisessa hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään vahvan kiinnittymisen ryhmään verrattuna. Sen sijaan työpaikkansa menettäneillä oli kaksi ja puoli kertaa suurempi riski kuulua nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään. Ikä, sukupuoli ja koulutustaso eivät vaikuttaneet työpaikkansa menettäneiden riskiin kuulua heikkenevien työmarkkinoille kiinnittymisen urille. (Jolkkonen ym. 2016b.)

### 7.3 Työurien päätyminen

Edellä esitetyn trajektorianalyysin havainnot perustuvat vuositasolla kertyneiden työllisyyskuukausien määrään. Trajektorianalyysi tuottaa tietoa eri trajektoreille kiinnittyneiden työllisyydestä ja trajektoriryhmien välisistä eroista. Seuraavaksi esiteltävän sekvenssianalyysin tulokset täydentävät trajektorianalyysiä siten, että ne kuvaavat vuositasolla tapahtuneita työmarkkina-asemien välisiä siirtymien ketjuja. Selvittääksemme, millaisia työmarkkina-aseman muutoksia sisältyy heikkoihin tai heikkeneviin työllisyysuriin, kohdistimme sekvenssianalyysin näihin trajektoriryhmiin. Työmarkkinasiirtymiä kuvattiin pääasiallisen toiminnan muutoksilla vuosina 2003–2008.



**Kuvio 11.** Hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille kuuluvien pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain 2003–2010

Hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmän sekvenssianalyysi tuotti neljä klusteria: 1) varhaisessa vaiheessa eläkkeelle, 2) myöhäisessä vaiheessa eläkkeelle, 3) useiden poistumisreittien kautta työllisen asemasta poistuminen sekä 4) työttömyyden hallitsema työmarkkinoille



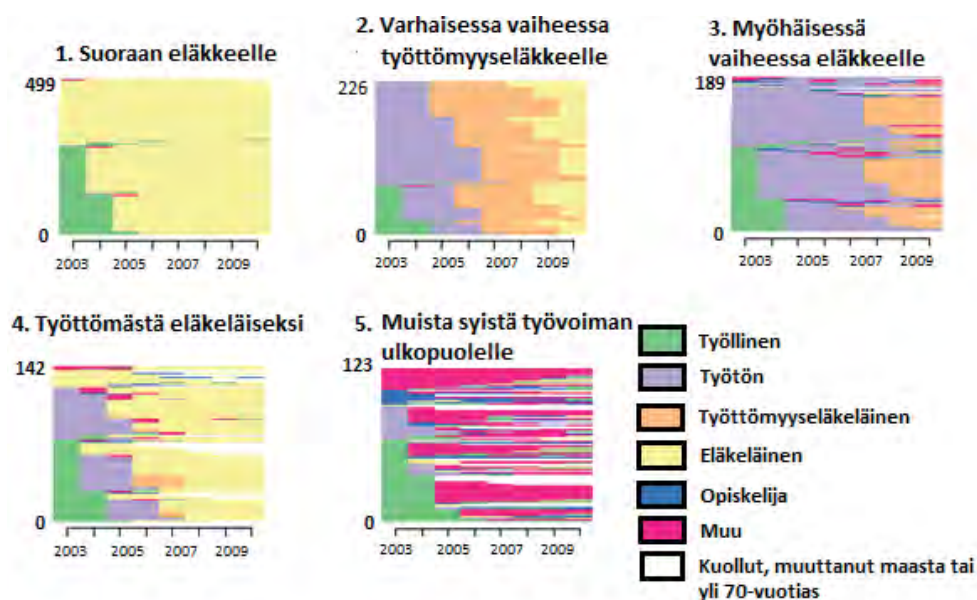
kiinnittymisen malli (kuvio 11). Kaksi kolmasosaa hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluvista päätyi eläkkeelle siirtymistä kuvaaviin klustereihin (klusterit 1 ja 2). Useiden erilaisten reittien kautta työelämästä poistuminen on kolmanneksi suurin klusteri, jonka ketjujen alussa dominoivana pääasiallisena toimintana on työllinen ja lopussa työttömän, työllisen, opiskelijan, ja muun työvoiman ulkopuolella olemisen asemat limittyvät toisiinsa. Neljännessä klusterissa painottuu alussa työllisen asema ja myöhemmin työttömän ja työttömyyseläkeläisen asema. Tässä trajektoriryhmässä toimipaikoista vähennettyjen ja toimipaikkoihin jääneiden eri klustereihin sijoittumisessa oleellinen ero on siinä, että toimipaikoista vähennetyt eläköityvät nopeammin. Toimipaikkoihin työvoiman vähennysten jälkeen työhön jäävät puolestaan kuuluivat vähennettyjä useammin loppuvaiheessa eläkkeelle siirtyviin ja useiden reittien kautta työelämästä poistuviin. (Taulukko 6.)

**Taulukko 6.** Nopeasti heikkenevän ja hitaasti heikkenevän työmarkkinakiinnittymisen trajektoriryhmiin kuuluvat klustereittain ja työntekijäryhmittäin

| Trajektoriryhmä/klusteri   | Vähennetyt | Jääneet | Yhteensä |     |
|--|------------|---------|----------|-----|
|  | %          | %       | N        | %   |
| <b><i>Hitaasti heikkenevä työmarkkinoille kiinnittyminen</i></b> |            |         |          |     |
| 1. Varhaisessa vaiheessa eläkkeelle                              | 41         | 33      | 544      | 37  |
| 2. Myöhäisessä vaiheessa eläkkeelle                              | 25         | 34      | 446      | 30  |
| 3. Useat poistumisreitit   | 22         | 24      | 341      | 23  |
| 4. Työttömyys  | 12         | 10      | 158      | 11  |
| Yhteensä   | 100        | 100     | 1489     | 100 |
| <b><i>Nopeasti heikkenevä työmarkkinoille kiinnittyminen</i></b> |            |         |          |     |
| 1. Suoraan eläkkeelle  | 42         | 42      | 499      | 42  |
| 2. Varhaisessa vaiheessa työttömyyseläkkeelle                    | 21         | 15      | 226      | 19  |
| 3. Myöhäisessä vaiheessa työttömyyseläkkeelle                    | 15         | 19      | 189      | 16  |
| 4. Työttömästä eläkeläiseksi                                     | 12         | 13      | 142      | 12  |
| 5. Muista syistä työvoiman ulkopuolelle                          | 10         | 12      | 123      | 10  |
| Yhteensä   | 100        | 100     | 1179     | 100 |

Sekvenssianalyysi tuotti nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään viisi klusteria, joita voidaan luonnehtia seuraavasti: 1) suoraan eläkkeelle, 2) varhaisessa vaiheessa työttömyyseläkkeelle, 3) myöhäisessä vaiheessa työttömyyseläkkeelle, 4) työttömästä eläkeläiseksi

ja 5) muista syistä työvoiman ulkopuolelle siirtymisinä (kuvio 12.). Noin kolme neljäsosaa työntekijöistä kuului eläkkeelle siirtymistä kuvaaviin klustereihin, jotka kuvasivat eläköitymistä suoraan työvoiman vähennysten jälkeen, työttömyyseläkkeelle siirtymistä ”työttömyyseläkeputken” kautta ja eläköitymistä kahtena ensimmäisenä vuonna työttömänä olemisen jälkeen. Lisäksi noin 16 % kuului myöhäisessä vaiheessa työttömyyseläkkeelle siirtyneiden klusteriin. Muista syistä työvoiman ulkopuolelle siirtymistä kuvaavassa klusterissa oli vain vähän työllisenä olleita kaikkina seurantavuosina.



**Kuvio 12.** Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille kuuluvien pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain 2003–2010

Toimipaikoista vähennetyt sijoituivat useammin kuin toimipaikkoihin jääneet varhaisessa vaiheessa työttömyyseläkkeelle siirtymistä kuvaavaan klusteriin. Myöhäisessä vaiheessa työttömyyseläkkeelle siirtyminen oli puolestaan yleisempää toimipaikkoihin jääneiden keskuudessa. (Taulukko 6).

## 7.4 Yhteenveto

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli verrata toimipaikkojen työvoiman vähennyksissä vähennettyjen ja toimipaikkaan jääneiden työmarkkinoille kiinnittymistä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esille, että laajojen työvoiman vähennysten jälkeen työpaikkoihin jääneet tuntevat epävarmuutta työpaikkansa säilymisestä, vaikka heidän työsuhteensa jatkuu työvoiman vähennyksistä huolimatta (Kivimäki ym. 2001; Vahtera ym. 2005; Snorraddottir 2015). Tämä epävarmuus johtunee siitä, että työvoiman vähennysten odotetaan jatkuvan tai pelätään koko toiminnan loppumista tai että edessä on työn oleellisia muutoksia. Epävarmuus voi liittyä myös työttömyys- ja eläketurvaetuksien käyttöön, sillä esimerkiksi työvoiman vähennyksiin liittyvät eläkejärjestelyt voivat ajoittua useamman vuoden ajalle. Toimipaikkoihin jäljelle jääneiden pelot työn jatkumisen epävarmuudesta eivät vaikuta turhilta, sillä vaikka vähennetyillä työntekijöillä olikin kaksinkertainen riski jäljelle jääneisiin työntekijöihin verrattuna päätyä nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoreille, niin hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorityhmään kuulumisessa ei ollut merkittäviä eroja vähennettyjen ja jääneiden välillä. Kuitenkin suurin osa sekä jääneistä (87 %) että vähennetyistä (82 %) kiinnittyi vahvasti työmarkkinoille.

Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuuluneista 90 % ja hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuuluneista 67 % sijoittui sekvenssianalyysin perusteella ryhmiin, jotka kuvasivat eläkkeelle siirtymistä. Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä työntekijöiden eläköitymisreitteinä oli yleisimmin työttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta eläkkeelle siirtyminen. Oletusten mukaisesti vähennetyt työntekijät siirtyivät työttömyyseläkkeelle aiemmin kuin toimipaikkoihin jääneet työntekijät, mutta työttömyyseläkkeelle siirtymistä kuvaaviin sekvenssiryhmiin kuului lähes yhtä paljon vähennetyistä (36 %) kuin jääneistä (34 %) työntekijöistä. Tämä osoittaa, että myös toimipaikkoihin jääneet työntekijät siirtyvät myöhemmin työttömyyseläkeputkeen.

Hitaasti heikkenevään työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään kuuluneista noin kolmasosa sekä vähennetyistä että jääneistä työntekijöistä kuului klustereihin 3 ja 4, jotka kuvasivat siirtymiä työllisestä muualle kuin eläkkeelle. Hieman yli 20 % molemmista työntekijäryhmistä siirtyi työllisen asemasta epävakaaaseen työmarkkina-asemaan, jossa limittyivät opiskelu, työmarkkinoiden ulkopuolella olo, työttömyys ja työ. Hieman yli 10 % kuului sekvenssiryhmään, jossa työttömyys oli vallitseva työmarkkina-asema.

Huomattavat työvoiman vähennykset merkitsevät suurimmalle osalle vähennettyjä työntekijöitä vastentahtoista joutumista siirtymätyömarkkinoille. Trajektorianalyysin tulosten perusteella suurin osa sekä vähennetyistä että jääneistä työntekijöistä kuului vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin, joten heidän työmarkkinasiirtymänsä olivat pääasiassa työllisyyttä ylläpitäviä siirtymiä, joiksi lasketaan siirtymät työstä työhön ja työllisenä pysyminen (Gautier & Schmid 2008). Nopeasti heikkenevän sekä hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmille tehdyt sekvenssianalyysit osoittivat, että näissä trajektoriryhmissä työllisyysuria hallitsivat työmarkkinoilta syrjäyttävät siirtymäsekvenssit, joihin sisältyy siirtymiä työstä työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolelle, työttömyydestä työvoiman ulkopuolelle ja ennenaikaiselle eläkkeelle. Vaikka nämä siirtymät lasketaan työmarkkinoilta syrjäyttäväiksi siirtymiksi, niin osa niistä voi perustua vapaaehtoisuuteen. Sitä, missä määrin erilaisiin työmarkkina-asemiin johtavat siirtymät olivat vapaaehtoisia tai pakon sanelemia, ei voitu selvittää tässä tutkimuksessa käytetyllä aineistolla. Trajektorianalyysi ei tuottanut vahvistuvia työmarkkinoille kiinnittymisen työllisyysuria, joten minkään ryhmän osalla ei ollut havaittavissa selkeää työmarkkinoille integroitumisen lisääntymistä seurantakauden aikana.

Talouden suhdanteet vaikuttavat sekä vähennettyjen että jääneiden työntekijöiden työllisyyden kehitykseen (Korkeamäki & Kyyrä 2008; Jolkkonen ym. 2014). Vuosi 2003 oli pitkään jatkuneen lievän talouskasvun aikaa. Talouden kasvu jatkui seurantakaudella vuoteen 2007 saakka. Vuodet 2008 ja 2009 olivat taantumien aikaa ja talous kääntyi jälleen kasvuun vuonna 2010, viimeisenä seurantavuotena. Vuoden 2009 talouden taantuma mitä ilmeisimmin vaikutti erityisesti hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmän yleistyneisiin siirtymiin työttömyyteen ja työvoiman ulkopuolelle seurantakauden lopussa (sekvenssit 3 ja 4).

Tutkimustuloksemme vahvistavat aiempien tutkimusten (Frederiksen & Westergard-Nielsen 2007; Rege ym. 2005; Schwerdt 2011) tuloksia siitä, että työvoiman vähennykset tulisi nähdä osana pitkäkestoisia prosesseja ja työvoiman vähennykset voivat jatkua tai toimipaikat voidaan myöhemmin lakkauttaa kokonaan. Tässä tutkimuksessa oli mukana vain ne työntekijät, jotka olivat olleet toimipaikoissa kolmena työvoiman vähennyksiä edeltäneenä vuonna, joten tulokset kuvaavat pysyvästi työmarkkinoille kiinnittyneiden työllisyysurien eriytymistä työvoiman vähennysten jälkeen. Tehdyn tiukan otoksen rajauksen etuna on se, että työpaikan menettämisen jälkeisten työllisyysurien kehityksen arviointi kohdistuu niihin työntekijöihin, joilla on vahva kiinnittyminen aikaisempaan työpaikkaan, mutta otoksen rajaus mahdollisesti vaikutti myös siihen, että vain suhteellisen pieni osuus työntekijöistä päätyi heikon tai heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille ja että aineistosta ei

muodostunut trajektoriryhmää, jonka työllisyys olisi vahvistunut seurantakauden aikana. Ennen työvoiman vähennyksiä saavutettu suhteellisen pysyvä asema työmarkkinoilla yhtäältä mahdollisesti edisti uudelleen työllistämistä ja toisaalta selitti eläkkeelle siirtymistä. Siirtymät eläkkeelle antavat aiheen kysyä, houkuttavatko eläkejärjestelyt työnantajia vähentämään nimenomaan ikääntyviä työntekijöitä, ja ovatko ikääntyvät työntekijät pakotettuja eläkkeelle vai tarjoaako ennenaikainen eläköityminen poistumisreitit työllistymisen epävarmuudesta.

## 8 Varhaiset lähtijät ja työnsä menettäneet

### 8.1 Varhaisen lähtemisen syyt

Kun yrityksessä suunnitellaan tai toimeenpannaan henkilöstövähennyksiin johtavia rakenteellisia uudistuksia, joutuvat työntekijät punnitsemaan oman työuransa jatkoon vaihtoehtoja. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevilla vaihtoehtoina ovat varhainen irrottautuminen, työsuhteen jatkumisen tai sen päättymisen odottelu, lopulta irtisanotuksi tuleminen tai työsuhteen jatkuminen. Määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden työsuhteet jätetään usein uusimatta. Olemassa oleva työläinsäädäntö ja tutkimuodot, kuten yhteistoimintalaki ja yhteistoimintamenettely, muutosturva, työttömyysturva ja varhaiseläkkeet ja muut sosiaalietuisuudet, luovat raameja näille valinnoille.

Aikaisempien tutkimusten mukaan varhaiset lähtijät, jotka lähtevät työpaikasta ennen kuin toimipaikka lakkautetaan tai toimipaikan työvoimaa vähennetään, on valikoitunut, mutta heterogeeninen, ryhmä. (Addison & Portugal 1989; Hytti 2004; Waters 2007; Schwerdt 2011; Jolkkonen & Kurvinen 2009.) Ennen työvoiman vähennyksiä lähteneiden ryhmän heterogeenisuus perustuu mm. seuraaviin tekijöihin:

- määräaikaisia työsopimuksia ei uusita, jolloin määräaikaisissa työsuhteissa olleet siirtyvät muualle
- ne, joilla on muita paremmat mahdollisuudet työllistyä (korkea koulutus ja työssä kertynyttä ammattitaitoa, toimihenkilöasema, hyvät sosiaaliset verkostot) siirtyvät toisen työnantajan palvelukseen tai perustavat oman yrityksen
- ne, jotka pelkäävät menettävänsä työpaikkansa tai pitävät kiristyvää kilpailua työpaikoista uhkana, pyrkivät hakeutumaan työhön muualle
- osa siirtyy eläkkeelle. Suomessa irtisanomistilanteissa eläkkeellesiirtymiseen on olennaisena osana liittynyt työttömyysputki (tai eläkeputki) eli laajennettu työttömyysturva yhdessä työttömyyseläkkeen kanssa<sup>15</sup>
- osa siirtyy opiskelemaan (myös työn ohella)
- osa siirtyy muuten työvoiman ulkopuolelle

---

<sup>15</sup> Työttömyyseläke lakkasi vuoden 2005 alussa niiltä, jotka ovat syntyneet vuonna 1950 tai sen jälkeen. Työttömyyseläkkeen sijaan ikääntyneiden työttömien toimeentulo turvattiin vuoden 2005 jälkeen työttömyyspäivärahan lisäpäivillä.

Tämä heterogeenisuusoletus merkitsee, että mitä ilmeisimmin myös varhaisten lähtijöiden työurat, työmarkkina-asetat ja tulot eriytyvät. Näin varhaiset lähtijät eivät ole vain voittajia, vaan myös niitä, jotka menettävät jotain työllisyyden, työurien, työmarkkina-asettien tai tulojen suhteen.

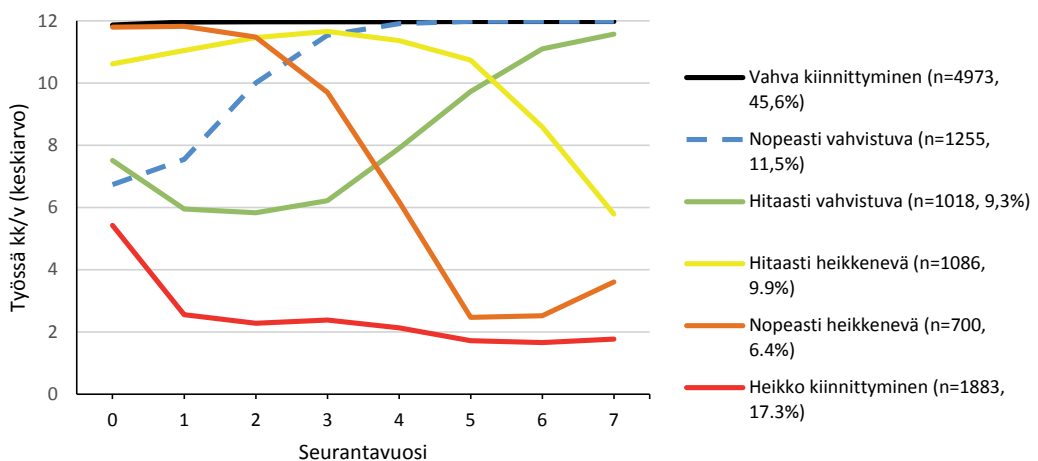
Tutkimuskirjallisuuden perusteella heterogeenisuuden lisäksi varhaisten lähtijöiden ryhmä on ainakin jonkin verran myöhemmin työpaikkansa menettäneitä paremmassa asemassa mitä tulee työllistymiseen, työurien jatkumiseen ja kehitykseen. Tutkimustulosten yleistettävyyttä kuitenkin rajoittaa se, että tulokset ovat perustuneet useimmiten lyhytkestoisiin seurantoihin ja havainnot on tehty erilaisissa talouden kehityksen vaiheissa sekä eri yhteiskunnissa. Pitkittäistutkimuksen näkökulmasta voidaan kuitenkin olettaa, että erot varhaisten lähtijöiden ja varsinaisissa vähennyksissä työpaikkansa menettäneiden työllistymisessä kaventuvat ajan myötä. Varhaisten lähtijöiden ryhmän heterogeenisuudesta johtuen on oletettavissa, että ryhmään kuuluvilla on erilaisia kehityspolkuja työllistymisessä, työurien kehityksessä ja hyvinvointivaltion tukimuotojen hyödyntämisessä. (Hijzen, Upward & Wright 2005; Henningsen & Hægeland 2008; Pfann & Hamermesh, 2008; Lengermann & Vilhuber 2002)

## **8.2 Varhaisten lähtijöiden ja työnsä menettäneiden työllisyysurat**

Tämän tutkimusosion tavoitteena on selvittää, millaiseksi muodostuu toimipaikkojen lakkautusten ja työvoiman vähennysten seurauksena työpaikkansa menettäneiden ja niistä varhaisessa vaiheessa lähteneiden työllisyysurat. Työllistyvätkö varhaiset lähtijät paremmin kuin varsinaisissa työvoiman vähennyksissä työpaikkansa menettäneet?

Tässä osatutkimuksessa toimipaikkaotos on rajattu niin, että huomattavan suuret työvoiman vähennykset ajoittuvat vuoteen 2005. Huomattava työvoiman vähennys on määritelty siten, että toimipaikan työvoima väheni vähintään 30 %:lla vuoden 2005 aikana ja näissä toimipaikoissa ei ollut huomattavia työvoiman vähennyksiä edellisenä vuonna 2004. Varhaisiksi lähtijöiksi nimettiin ne, jotka olivat työssä toimipaikassa vielä vuoden 2003 lopussa, mutta eivät enää vuoden 2004 lopussa. Vähennytyksi työntekijöiksi kutsutaan niitä, jotka olivat työssä toimipaikassa vuoden 2004 lopussa, mutta eivät seuraavan vuoden lopussa. Aineiston rajauksella on yhtäältä pyritty saamaan esille varhaisten lähtijöiden heterogeenisuus ja toisaalta pyritty kuvaamaan työvoiman vähennystä prosessina.

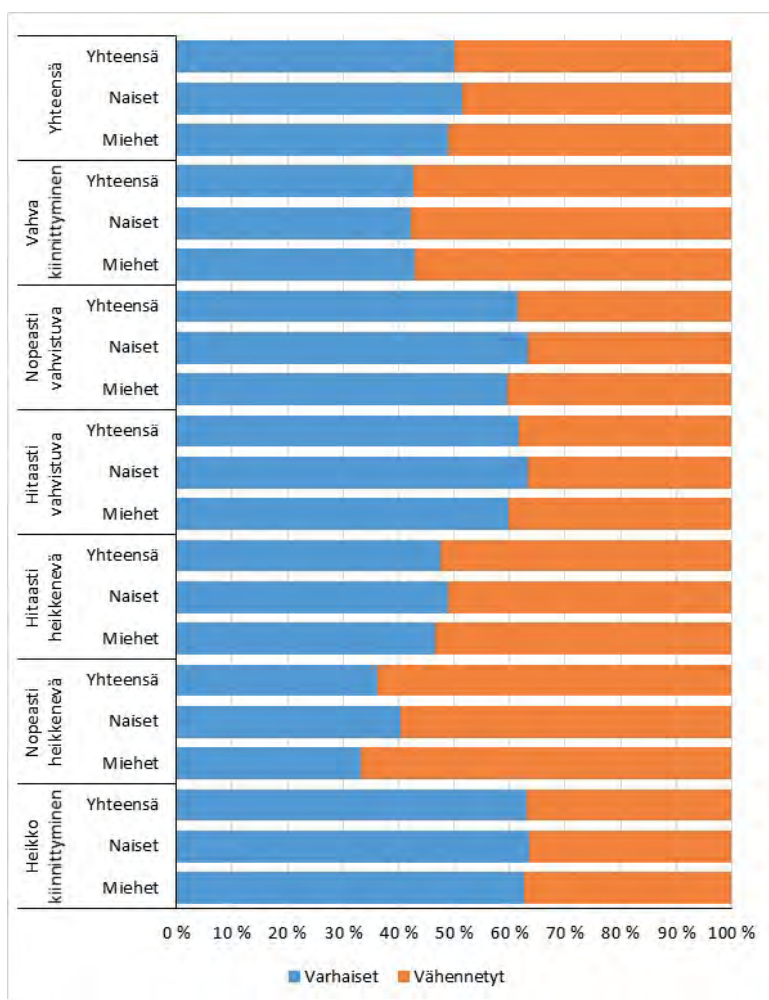
Ennen työvoiman vähennyksiä lähteneiden (varhaiset lähtijät) ja varsinaisissa työvoiman vähennyksissä tai toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työntekijöiden (vähennettyjen) vuosittaisten työssäolokuukausien lukumäärään perustuva trajektorianalyysi tuotti kuusi trajektoriryhmää: 1) vahvan, 2) nopeasti vahvistuvan, 3) hitaasti vahvistuvan, 4) hitaasti heikkenevän, 5) nopeasti heikkenevän ja 6) heikon työmarkkinoille kiinnittymisen. Otoksen heterogeisuus näkyy niin trajektoriryhmien määrässä kuin työmarkkinoille kiinnittymisen mallien eriytymisessä. Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen työllisyysuralle sijoittui 45,6 %, vahvistuville työllisyysurille 20,8 % sekä heikolle ja heikentyville yhteensä 33,6 % otoksesta. (Kuvio 13).



**Kuvio 13.** Toimipaikoista vähennettyjen ja varhain lähteneiden työntekijöiden työllisystrajektorit

Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluu hieman suurempi osuus vähennetyistä kuin varhaisista lähtijöistä. Varhaiset lähtijät olivat yliedustettuina heikon työmarkkinoille kiinnittymisen, hitaasti vahvistuvan ja nopeasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmissä. Vähennettyjä työntekijöitä puolestaan oli osuuttaan enemmän nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä. (Kuvio 14.)



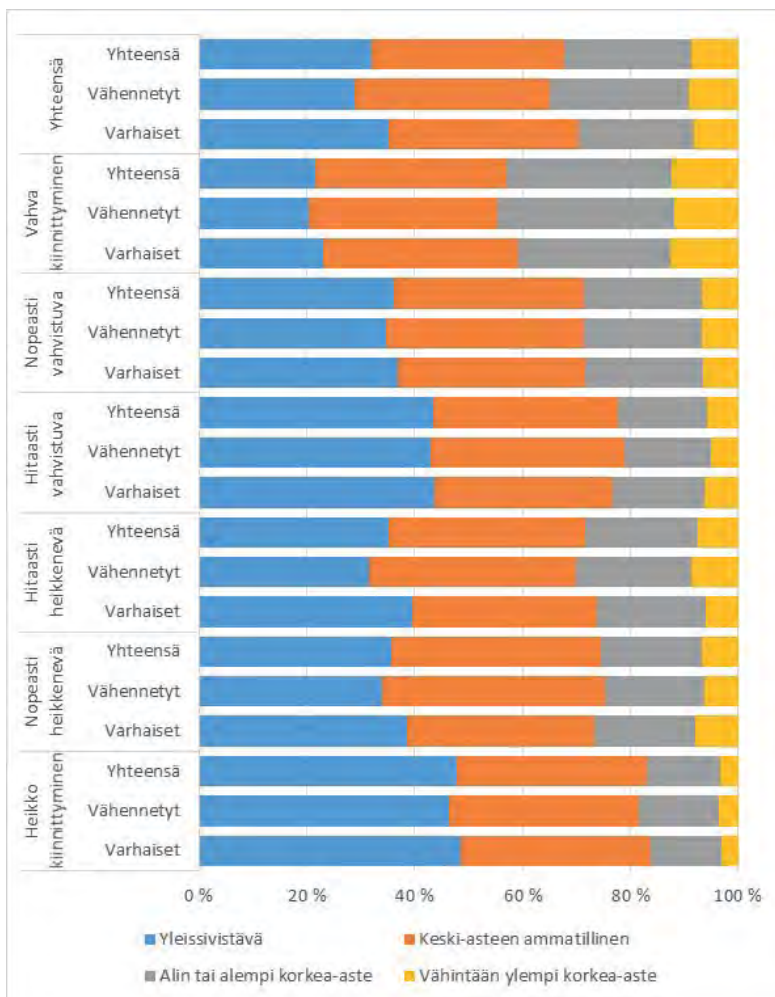


**Kuvio 14.** Varhaiset lähtijät ja vähennetyt työntekijät sukupuolen ja trajektoriryhmän mukaan

**Taulukko 7.** Työntekijöiden sukupuoli ja ikä trajektoriryhmittäin

| Trajektoriryhmä       | Miehet |      | Naiset |      | Keski-ikä |        |          |
|-----------------------|--------|------|--------|------|-----------|--------|----------|
|                       | N      | %    | N      | %    | Miehet    | Naiset | Yhteensä |
| Vahva kiinnittyminen  | 2856   | 48,1 | 2117   | 42,5 | 37,8      | 39     | 38,3     |
| Nopeasti vahvistuva   | 624    | 10,5 | 631    | 12,7 | 33,3      | 32,6   | 33,0     |
| Hitaasti vahvistuva   | 455    | 7,7  | 563    | 11,3 | 33,3      | 31,5   | 32,3     |
| Hitaasti heikkenevä   | 597    | 10,1 | 489    | 9,8  | 40,2      | 38,4   | 39,4     |
| Nopeasti heikkenevä   | 398    | 6,7  | 302    | 6,1  | 45,7      | 44,4   | 45,1     |
| Heikko kiinnittyminen | 1004   | 16,9 | 879    | 17,6 | 45,3      | 43,6   | 44,5     |
| Yhteensä              | 5934   | 100  | 4981   | 100  | 39        | 38,4   | 38,7     |

Miehistä kuului suurempi osuus (48 %) kuin naisista (43 %) vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneisiin. Naisten osuudet puolestaan olivat hieman suuremmat vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä. Nopeasti heikkenevän ja heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä miesten ja naisten osuuksissa ei ollut merkittäviä eroja, mutta näissä trajektoriryhmässä keski-ikä oli muita ryhmiä korkeampi, noin 45 vuotta. Keski-ikä oli alhaisin hitaasti ja nopeasti vahvistuvilla työllisyysurilla. Hitaasti heikkenevällä työllisyysuralla olleiden keski-ikä oli 39 vuotta, ja vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneet olivat vain keskimäärin vuotta heitä nuorempia. Vahvasti kiinnittyneiden ryhmässä naisten keski-ikä oli hieman korkeampi kuin miesten. Kaikissa muissa trajektoriryhmässä miehet olivat keskimäärin hieman vanhempia kuin naiset. (Taulukko 7.)

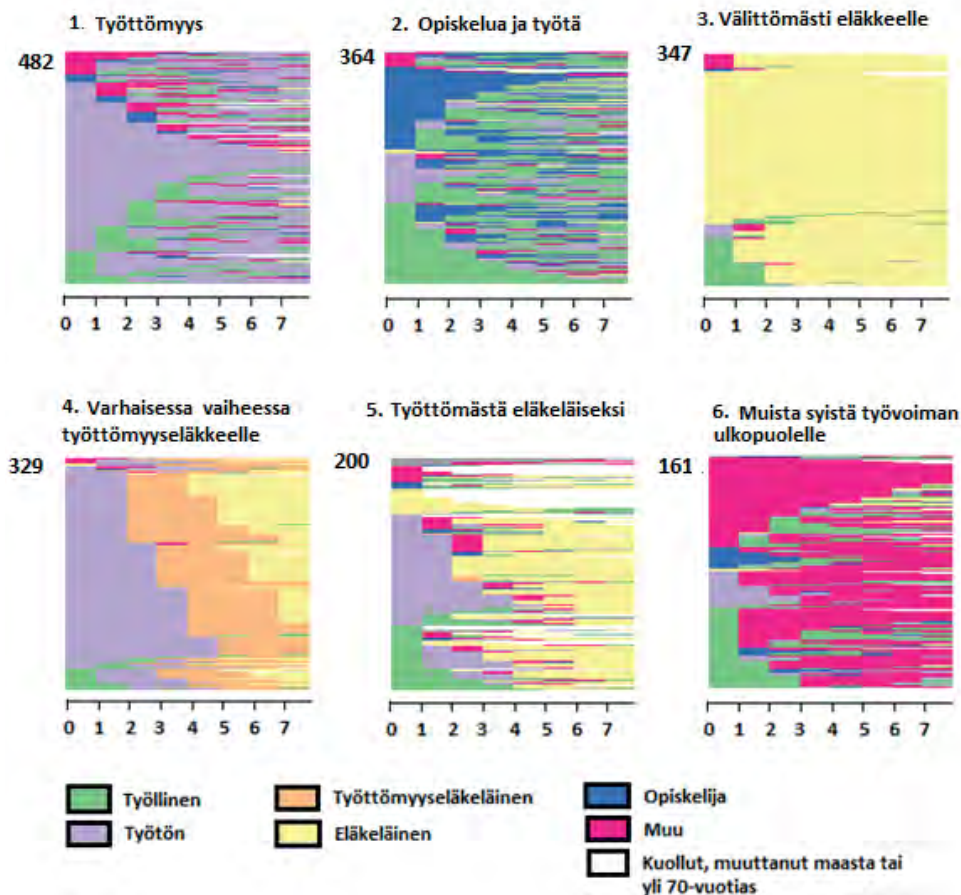


**Kuvio 15.** Varhaiset lähtijät ja vähennetyt työntekijät koulutusasteen ja trajektoriryhmän mukaan

Ennen työvoiman vähennyksiä suoritettujen tutkintojen tasossa oli eroja työmarkkinoille kiinnittymisen vahvuuden mukaan. Vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneillä oli muita useammin korkea-asteen koulutus. Sekä vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneistä vähennetyistä että varhaisista lähtijöistä noin 12 % oli suorittanut vähintään ylemmän korkea-asteen tutkinnon ennen työvoiman vähennyksiä. Toiseksi eniten (9 %) vähintään ylemmän korkea-asteen tutkintoja olivat suorittaneet hitaasti heikkenevälle työllisyysuralle sijoittuneet vähennetyt työntekijät. Vähennettyjen työntekijöiden ja varhaisen lähtijöiden välillä suurin ero (3 %-yksikköä) vähintään ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuuksissa oli hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä. Ammatillinen tutkinto puuttui 35 %:lta varhaisista lähtijöistä ja 29 %:lta vähennetyistä, ja erot trajektoriryhmien välillä olivat suuria. Heikosti työmarkkinoille kiinnittyneistä varhaisista lähtijöistä lähes puolelta puuttui ammatillinen tutkinto ja vähennetyistä 46 %:lta. Myös hitaasti vahvistuvan kiinnittymisen trajektoriryhmässä oli yli 40 % pelkästään yleissivistävän koulutuksen suorittaneita molemmissa työntekijäryhmissä. Vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneistä vain noin viidesosalta puuttui ammatillinen koulutus. (Kuvio 15.)

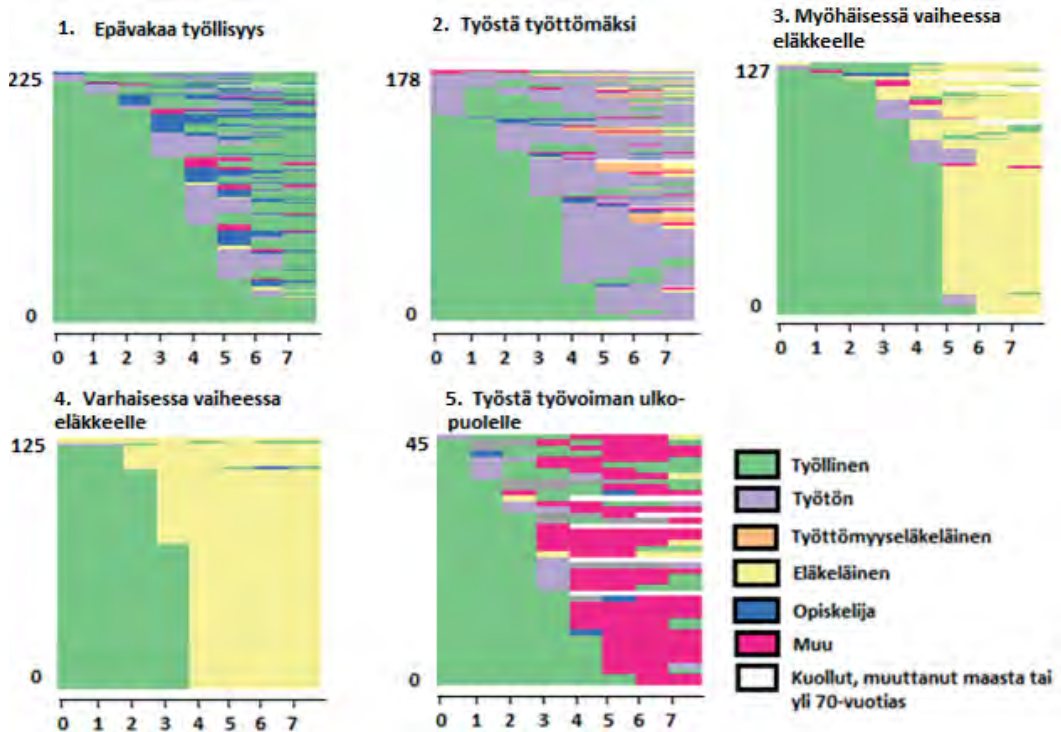
### **8.3 Heikkenevä työmarkkinoille kiinnittyminen ja työmarkkina-asemien muutokset**

Selvittääksemme, millaisia siirtymiä ja prosesseja sisältyy työmarkkinoille kiinnittymiseen, toteutimme sekvenssianalyysin, jossa vasteena oli pääasiallinen toiminta vuositasona. Sekvenssianalyysi kohdennettiin heikon, nopeasti heikkenevän ja hitaasti heikkenevän työllisyyden trajektoriryhmiin. Sekvenssianalyysi tuotti heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmälle kuusi klusteria, nopeasti heikkenevälle viisi ja hitaasti heikkenevän kiinnittymisen trajektoriryhmälle neljä klusteria.



**Kuvio 16.** Heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille kuuluvien pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain 2003–2010

Heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmälle tehty sekvenssianalyysi tuotti kuusi klusteria, joista suurin oli työttömyys-klusteri ja kolme seuraavaksi suurinta klusteria olivat opiskelun ja työn, välittömästi eläkkeelle siirtymisen ja varhaisessa vaiheessa työttömyyseläkkeelle siirtyvien klusterit. Heikkoa työmarkkinoille kiinnittymistä selittävät lähinnä työttömyys, eläkkeelle siirtyminen ja opiskelu. Ainoastaan yhdessä, opiskelua ja työtä -klusterissa, on työllisyys vallitsevana työmarkkina-asemana. (Kuvio 16.)



**Kuvio 17.** Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille kuuluvien pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain (2003–2010)

Nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä suurin klusteri oli epävakaa työllisyyden klusteri, jossa heikkenevää työmarkkinoille kiinnittymistä selittää työttömyys ja opiskelu. Toiseksi suurin klusteri oli työstä työttömäksi siirtyneiden klusteri, jossa heikkenemistä selittää työttömyyden yleistymisen pääasiallisen toiminnan ketjuissa. Lisäksi nopeasti heikkenevää työmarkkinoille kiinnittymistä selittää eri vaiheissa eläkkeelle siirtyminen. (Kuvio 17.)



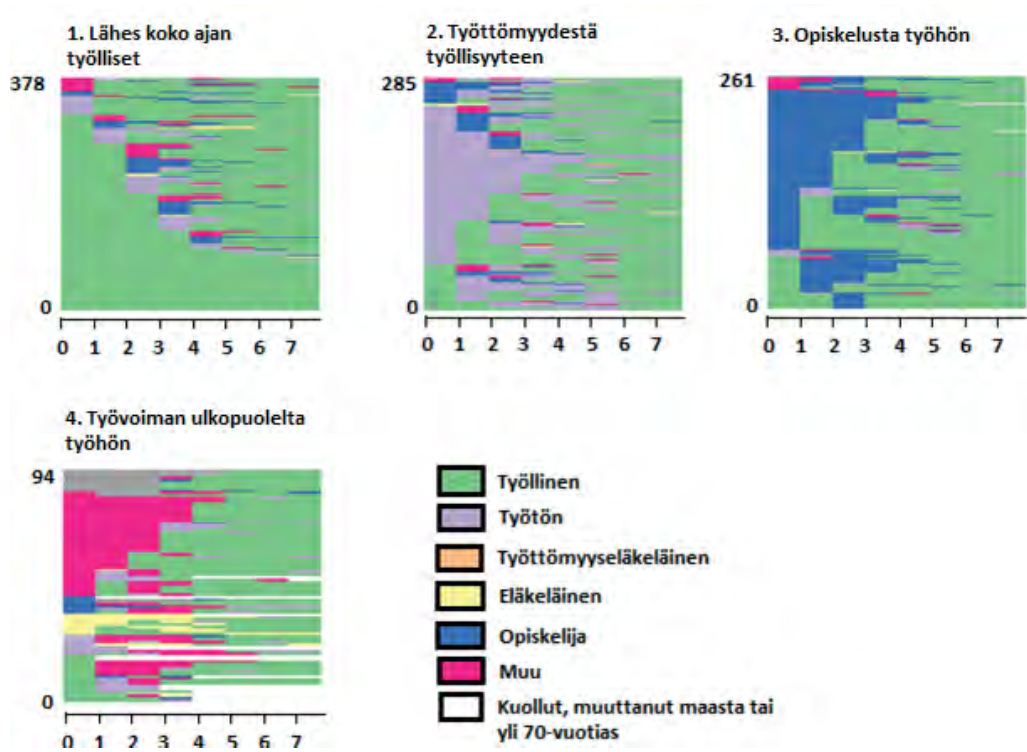
**Taulukko 8.** Heikon, nopeasti heikkenevän ja hitaasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin kuuluvat varhaiset lähtijät ja vähennetyt klustereittain

| Trajektoriryhmä/klusteri                   | Varhaiset lähtijät | Vähennetyt | Yhteensä |       |
|--|--------------------|------------|----------|-------|
|  | %                  | %          | N        | %     |
| <b>Heikko kiinnittyminen</b>               |                    |            |          |       |
| Työttömyys                                 | 26,7               | 23,7       | 482      | 25,6  |
| Opiskelua ja työtä                         | 20,2               | 17,8       | 364      | 19,3  |
| Välittömästi eläkkeelle                    | 17,5               | 20,0       | 347      | 18,4  |
| Varhaisessa vaiheessa työttömyyseläkkeelle | 15,6               | 20,7       | 329      | 17,5  |
| Työttömästä eläkeläiseksi                  | 10,8               | 10,3       | 200      | 10,6  |
| Muista syistä työvoiman ulkopuolelle       | 9,2                | 7,5        | 161      | 8,6   |
| Yhteensä                                   | 100,0              | 100,0      | 1883     | 100,0 |
| <b>Nopeasti heikkenevä kiinnittyminen</b>  |                    |            |          |       |
| Epävakaata työllisyys                      | 39,4               | 28,0       | 225      | 32,1  |
| Työstä työttömäksi                         | 24,0               | 26,2       | 178      | 25,4  |
| Myöhäisessä vaiheessa eläkkeelle           | 16,1               | 19,3       | 127      | 18,1  |
| Varhaisessa vaiheessa eläkkeelle           | 13,0               | 20,6       | 125      | 17,9  |
| Työstä työvoiman ulkopuolelle              | 7,5                | 5,8        | 45       | 6,4   |
| Yhteensä                                   | 100,0              | 100,0      | 700      | 100,0 |
| <b>Hitaasti heikkenevä kiinnittyminen</b>  |                    |            |          |       |
| Työstä epävakaaseen työllisyyteen          | 46,4               | 46,4       | 504      | 46,4  |
| Pääasiallisesti työlliset                  | 21,7               | 20,4       | 228      | 21,0  |
| Myöhäisessä vaiheessa eläkkeelle           | 16,6               | 22,0       | 211      | 19,4  |
| Työstä työttömäksi                         | 15,3               | 11,2       | 143      | 13,2  |
| Yhteensä                                   | 100,0              | 100,0      | 1086     | 100,0 |

Heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä suurin ero varhaisten lähtijöiden ja vähennettyjen välillä oli siinä, että vähennetyistä suurempi osuus kuin varhaisista lähtijöistä kuului varhaisessa vaiheessa työttömyyseläkkeelle siirtymisen klusteriin. Nopeasti heikkenevän kiinnittymisen ryhmään kuuluvista varhaiset lähtijät päätyivät vähennettyjä useammin epävakaan työllisyyden klusteriin. Varhaisessa vaiheessa eläkkeelle siirtyvien klusteriin kuului enemmän vähennettyjä kuin varhaisia lähtijöitä. Hitaasti heikkenevän kiinnittymisen trajektoriryhmässä vähennetyt kuuluivat varhaisia lähtijöitä useammin myöhäisessä vaiheessa eläkkeelle siirtyneisiin. (Taulukko 8.)

## 8.4 Vahvistuva työmarkkinoille kiinnittyminen ja työmarkkina-asemien muutokset

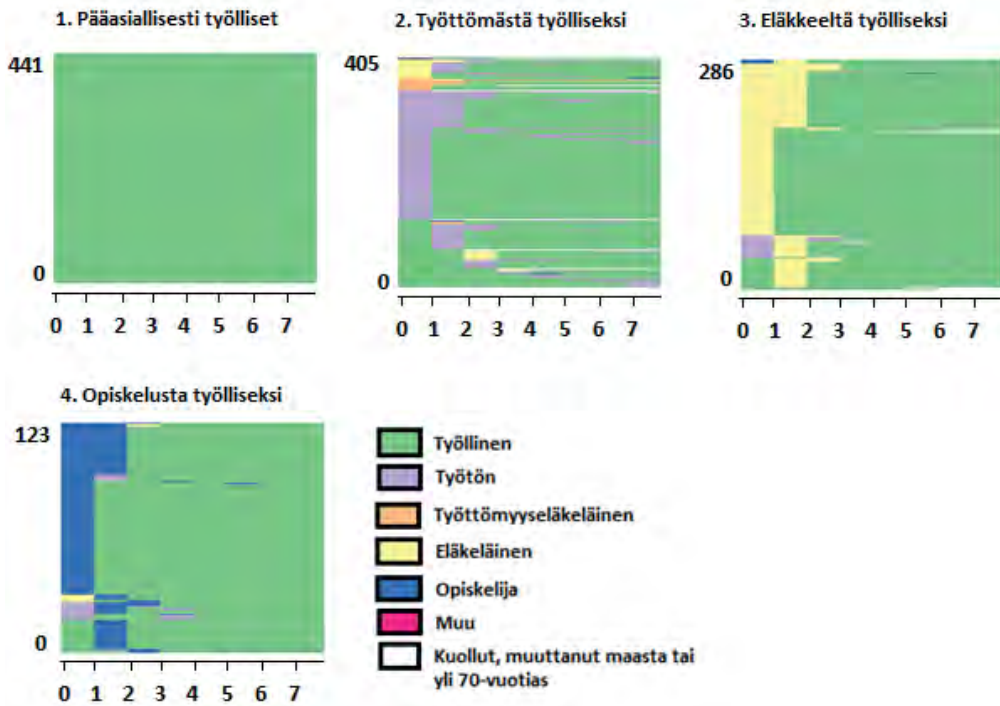
Edellä selvitimme heikkoon ja heikkenevään työmarkkinoille kiinnittymiseen liittyviä työmarkkina-siirtymiä. Seuraavaksi esittelemme vahvistuvaan työmarkkinoille kiinnittymiseen johtavia työmarkkina-siirtymiä. Sekvenssianalyysit tehtiin erikseen sekä hitaasti että nopeasti vahvistuvien työllisyys-trajektoreihin kuuluville.



**Kuvio 19.** Hitaasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille kuuluvien pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain (2003–2010)

Hitaasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä epävakasta työllisyydestä, työttömyydestä, opiskelusta ja työvoiman ulkopuolelta siirrytään vakaampaan työllisyyteen. Suurin klusteri on lähes koko ajan työlliset, joilla oli katkoksia työllisyydessä pääasiassa seurantakauden ensimmäisellä puoliskolla. Toiseksi ja kolmanneksi suurimmassa klusterissa siirtymät tapahtuivat työttömyydestä ja opiskelusta työllisyyteen ja neljännessä muista syistä työvoiman ulkopuolelta työllisyyteen siirtymisestä. (Kuvio 19.)





**Kuvio 20.** Nopeasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorille kuuluvien pääasiallisen toiminnan asemien ketjut klustereittain (2003–2010)

Nopeasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä suurimman klusterin muodostivat pääasiassa työlliset ja toiseksi suurimman nopeasti työttömästä työlliseksi siirtyneet. Nopeasti vahvistuvaa työmarkkinoille kiinnittymistä selitti myös eläkkeeltä tai opiskelusta nopeasti työlliseksi siirtyminen. (Kuvio 20.)

**Taulukko 9. Nopeasti ja hitaasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin kuuluvat klustereittain ja työntekijäryhmittäin**

| Trajektoriryhmä/klusteri                  | Varhaiset lähtijät | Vähennetyt | Yhteensä |       |
|---|--------------------|------------|----------|-------|
|   | %                  | %          | N        | %     |
| <b>Hitaasti vahvistuva kiinnittyminen</b> |                    |            |          |       |
| Lähes koko ajan työlliset                 | 33,4               | 43,2       | 378      | 37,1  |
| Työttömyydestä työllisyyteen              | 29,3               | 26,0       | 285      | 28,0  |
| Opiskelusta työhön                        | 28,1               | 21,6       | 261      | 25,6  |
| Työvoiman ulkopuolelta työhön             | 9,2                | 9,3        | 94       | 9,2   |
| Yhteensä                                  | 100,0              | 100,0      | 1018     | 100,0 |
| <b>Nopeasti vahvistuva kiinnittyminen</b> |                    |            |          |       |
| Pääasiallisesti työlliset                 | 34,9               | 35,5       | 441      | 35,1  |
| Työttömästä työlliseksi                   | 31,4               | 33,7       | 405      | 32,3  |
| Eläkkeeltä työlliseksi                    | 24,9               | 19,4       | 286      | 22,8  |
| Opiskelusta työlliseksi                   | 8,8                | 11,4       | 123      | 9,8   |
| Yhteensä                                  | 100,0              | 100,0      | 1255     | 100,0 |

Hitaasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmässä vähennetyt kuuluivat varhaisia lähtijöitä useammin lähes koko ajan työllisenä olleiden klusteriin. Opiskelusta työhön siirtyneisiin kuului suurempi osuus varhaisista lähtijöistä kuin vähennetyistä. Nopeasti vahvistuvan kiinnittymisen ryhmässä erot varhaisten lähtijöiden ja vähennettyjen välillä olivat pieniä, mutta varhaiset lähtijät päätyivät vähennettyjä useammin eläkkeeltä työlliseksi siirtyneiden klusteriin. (Taulukko 9.)

## 8.5 Yhteenveto

Aikaisempien tutkimusten mukaan varhaiset lähtijät, jotka lähtevät työpaikasta ennen kuin toimipaikka lakkautetaan tai toimipaikan työvoimaa vähennetään, on valikoitunut, mutta heterogeeninen, ryhmä. (Addison & Portugal 1989; Hytti 2004; Waters 2007; Schwerdt 2011; Jolkkonen & Kurvinen 2009.) Tämä heterogeenisuusoletus merkitsee, että mitä ilmeisimmin myös varhaisten lähtijöiden työurat, työmarkkina-asetat ja tulot eriytyvät. Näin varhaiset lähtijät eivät ole vain voittajia, vaan osa myös menettää jotakin joko työllisyyden, työurien, työmarkkina-asettien ja tulojen suhteen.

Tämän tutkimuksen tulokset sekä vahvistavat että monipuolistavat aikaisempien tutkimusten tuloksia ja siten antavat ilmiöstä kiinnostavan ja aikaisempaa monimuotoisemman kuvan. Ilmiön tarkentuminen on tarkoitukseen soveltuvan tutkimusaineiston ja tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen, niin trajektori- kuin sekvenssianalyysin, ansiota. Ennen työvoiman vähennyksiä lähteneiden (varhaiset lähtijät) ja varsinaisissa työvoiman vähennyksissä tai toimipaikkojen lakkauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneiden työntekijöiden (vähennettyjen) trajektorianalyysi tuotti kuusi trajektoriryhmää: vahvan, nopeasti vahvistuvan, hitaasti vahvistuvan, hitaasti heikkenevän, nopeasti heikkenevän ja heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmät. Otoksen heterogeenisuus näkyi niin trajektoriryhmien määrässä kuin työmarkkinoille kiinnittymisen mallien eriytymisessä. Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuului hieman suurempi osuus vähennyksistä kuin varhaisista lähtijöistä. Varhaiset lähtijät päätyivät vähennettyjä työntekijöitä useammin heikon työmarkkinoille kiinnittymisen, hitaasti vahvistuvan ja nopeasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmiin. Vähennettyjä työntekijöitä puolestaan oli osuuttaan enemmän nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä. Miehistä kuului suurempi osuus kuin naisista vahvasti työmarkkinoille kiinnittyneisiin ja naisten osuudet puolestaan olivat hieman suuremmat vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmissä. Nopeasti heikkenevän ja heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmässä miesten ja naisten osuuksissa ei ollut merkittäviä eroja. Nämä tulokset osoittavat, että molemmat ryhmät kokivat työllisyysriskejä ja että nämä kaksi pääryhmää, varhaiset lähtijät ja vähennetyt työntekijät, ovat sisäisesti heterogeenisiä ryhmiä, toisin sanoen työllisyysurat eriytyvät myös ryhmien sisällä.

Sekvenssianalyysi toi merkittävää lisätietoa työmarkkinasiirtymistä ja esimerkiksi heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektorin sisällä erottui kuusi erilaista klusteria, joista suurin oli työttömyyden ja kolme seuraavaa opiskelun, työn ja eläkkeiden yhdistäviä ratkaisuja. Vastaavasti hitaasti vahvistuvan trajektorin sisällä oli löydettävissä neljä klusteria, joista suurimpaan klusteriin kuuluvat olivat lähes koko seuranta-ajan työssä ja toiseksi suurimpaan klusteriin kuuluvat työllistyivät työttömyyden jälkeen. Seitsemän vuoden seuranta osoitti, että oli sitten kyse työllisyysriskin jälkeen heikkenevästä tai vahvistuvasta työllisyysurasta niin työmarkkina-asemissa tapahtuu koko ajan muutoksia ja yhteiskunnan tukijärjestelmillä on työllisyysurien kehityksessä merkittävä rooli.

## 9 Johtopäätökset

Tutkimus tuotti uutta ja aikaisempaa yksityiskohtaisempaa tietoa siitä, miten toimipaikkojen lakkauttaminen tai niissä toteutetut huomattavan suuret työvoiman supistukset vaikuttavat työpaikan menettämisen tai työpaikan menettämisen riskin kohdanneiden myöhempään työllisyysuriin. Tätä kysymystä selvitettiin kolmen osatutkimuksen avulla. Ensimmäisessä osatutkimuksessa selvitettiin, miten ajalliset tekijät, kuten talouden suhdanne ja työmarkkinoiden rakenteessa tapahtuneet muutokset yksilöllisten tekijöiden kanssa vaikuttavat toimipaikan lakkauttamisen yhteydessä työpaikan menettämisen myöhempään työllisyysuriin. Tässä osatutkimuksessa selvitettiin erityisesti ajallisten tekijöiden merkitystä ja sitä, että luovatko tietyt olosuhteet, kuten talouden nousu- ja laskukausi, erilaiset mahdollisuudet työpaikkansa menettämisen uudelleen työllistymiselle ja työllisyysurien kehitykselle. Toisessa osatutkimuksessa selvitettiin puolestaan sitä, miten huomattavien työvoiman vähennysten yhteydessä työpaikkansa menettämisen ja toimipaikkaan jääneiden ja työntekijöiden myöhemmät työllisyysurat kehittyvät ja eriytyvät. Tällä osatutkimuksella pyrittiin vastaamaan kysymykseen, miten työvoimaa vähentämisen toimipaikkojen työvoima kiinnittyy työmarkkinoille ja miten työpaikkansa menettämisen ja toimipaikoissa jatkaneiden työurat eriytyvät pitkällä aikavälillä. Kolmannessa osatutkimuksessa selvitettiin, ovatko varhaiset lähtijät työllistymisen ja työllisyysurien kehityksen suhteen menestyksellisempiä kuin ne, jotka menettävät työnsä toimipaikan lakkauttamisen tai huomattavan työvoiman vähennyksen yhteydessä. Lisäksi toteutimme erillisen tutkimuksen yli 45-vuotiaiden työntekijöiden työpaikan menetyksestä ja uudelleen työllistymisestä, joten toivomme, että yhdessä nämä osatutkimukset antavat aikaisempaa kokonaisvaltaisemman kuvan Suomessa vuoden 1990 jälkeen tapahtuneesta rakennemuutoksesta ja sen vaikutuksesta työllisyysriskin kohteeksi joutuneiden työntekijöiden myöhempään työllisyyteen ja työllisyysuriin. Osatutkimusten tuottaman kokonaiskuvan perusteella voimme vastata entistä tarkemmin alkuperäiseen tutkimuskysymykseen, ovatko työvoiman vähennysten yhteydessä toimipaikkaan jääneiden työllisyysurat vakaampia pitkällä aikavälillä.

Ensimmäisen osatutkimuksen tulokset osoittivat kiistattomasti sen, että toimipaikan lakkauttamisen yhteydessä työpaikkansa menettämisen uudelleen työllistyminen eriytyi talouden suhdanteiden mukaan. Keskeinen tulos oli se, että 1990-luvun alun lama-aikana työnsä menettämisen työllisyystaso jäi huomattavasti alemmalle tasolle ja että heidän työllisyysuransa eriytyivät enemmän kuin muina vertailuajankohtina (1997 ja 2003) työpaikkansa menettämisen. Heikoille tai heikentyville työllisyyden urille joutuneiden osuus oli lama-aikana selvästi suurempi kuin nousukauden tai heikon talouden kasvun aikoina. Niinpä esimerkiksi vuonna 1992 työnsä menettämisen vain 39 % kiinnittyi

vahvasti työmarkkinoille, kun taas vuosina 1997 ja 2003 työpaikkansa menettäneistä yli 80 % kuului vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen uralle. Työpaikkansa menettäneiden työllisyysurat eriytyivät työntekijöiden koulutustason, iän ja sukupuolen mukaan niin, että vahvasti työmarkkinoille uudelleen kiinnittyneet olivat muita nuorempia ja korkeammin koulutettuja. Tutkimuksen tulokset osoittivat myös institutionaalisten tekijöiden vahvan merkityksen toimipaikkojen lakkauttamisen ja työvoiman vähennysten jälkihoidossa. Institutionaalisten tekijöiden vaikutuksella viittaamme tässä muun muassa työntekijöiden käyttämiin sosiaali- ja työttömyysturvan sekä eläkejärjestelmien tarjoamiin mahdollisuuksiin, kuten uudelleen kouluttautumiseen sekä työttömyysturvan, työvoimapoliittisten toimenpiteiden ja ”työttömyyseläkeputken” käyttöön. Työttömyysputki ja varhaiseläkemahdollisuudet olivat työnsä menettäneille reittejä siirtyä pysyvästi työvoiman ulkopuolelle, kun taas koulutusta käytettiin erityisesti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen uralla. Tulokset osoittavat, että 1990-luvulla työpaikkansa menettäneille työttömyyseläke oli merkittävin reitti siirtyä nopeasti työmarkkinoiden ulkopuolelle, kun taas 2000-luvulla irtisanotut siirtyivät yhä useammin vanhuuseläkkeelle. Kiinnostavana tuloksena pidämme myös sitä, että vaikka vuonna 1992 työpaikkansa menettäneiden työllisyyskehitys oli muihin vertailuajankohtiin nähden huomattavasti heikompi, oli vuonna 1992 työpaikkansa menettäneissä huomattavasti enemmän niitä, jotka päätyivät vahvistuvan työllisyyden urille ja joiden työllisyysuran vahvistuminen näytti olevan yhteydessä hankittuun lisäkoulutukseen. Heidän kohdallaan hiljainen ja odotteleva vaihe saattoi kestää kolmesta neljään vuoteen, mutta sen jälkeen työllisyyskuukausien määrä alkoi kasvaa saavuttaen seitsemännen tarkasteluvuoden lopulla lähes sen tason, mille olivat yltäneet ne, jotka päätyivät alusta alkaen vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen uralle. Tulosta voidaan pitää strategisena tietona, kun työvoima- ja sosiaalipoliitikassa pohditaan millaiset toimenpiteen toimivat ja ketkä hyötyvät niistä eniten. Se tuo esille myös sen, että suurten rakennemuutosten tilanteissa yhteiskunnassa tulee olla sitoutuneisuutta ja resursseja investoida monivuotisiin uudelleen- ja täydennyskoulutuksiin.

Toimipaikan lakkauttamisissa työnsä menettäneistä huomattavasti suurempi osa niistä, joiden irtisanominen ajoittui talouden ja työllisyyden suhteen hyvään aikaan, pääsi takaisin vahvan työllisyyden uralle kuin niistä, jotka menettivät työpaikkansa lama-aikana. Analysoidessamme tarkemmin sitä, miten koulutus, sukupuoli ja ikä vaikuttavat erilaisille työllisyysurille päättymiseen eri talouden vaiheessa, havaitsimme, että koulutus ja sukupuoli eivät selittäneet työmarkkinoille kiinnittymisen eroja eri ajankohtina. Ikä osoittautui kriittiseksi tekijäksi. Vanhimmat työpaikkansa menettäneet sijoittuivat nuoria harvemmin vahvan työllisyyden uralle myös talouden hyvinä aikoina ja poistuvat nuoria useammin nopeasti työstä. Vuonna 1994<sup>2</sup> lakkautettujen toimipaikkojen vanhimmista työntekijöistä suu-

rin osa siirtyi välittömästi pois työelämästä. Jo 45 vuoden ikä muodostui käännekohdaksi, jonka jälkeen todennäköisyys siirtyä pois työmarkkinoilta kasvoi. 1990-luvun alun jälkeen kriittinen ikäpiste nopeaan työstä poistumiseen on siirtynyt myöhemmäksi. Iän vaikutus todennäköisyyteen kuuluu vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään oli selvästi positiivinen keski-ikäisillä sekä talouden lama- että nousukausina. Sen sijaan nuorilla (alle 35-vuotiailla) iän vaikutus todennäköisyyteen kuuluu vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään oli positiivinen vain lama-aikana 1990-luvun alussa. Vuoden 1997 aineistossa ikä ei vaikuttanut nuorten todennäköisyyteen kuuluu vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen ryhmään ja vuoden 2003 aineistossa kaikkein nuorimmilla iän vaikutus oli negatiivinen. Talouden suhdanteet kohtelevat eri-ikäisiä työnsä menettäneitä eri tavoin. Nuoresta iästä oli eniten etua uudelleen työmarkkinoille kiinnittymisessä lama-aikana ja sen jälkeen (1992–1999), kun taas vanhimmille työntekijöille työn menetys lama-aikana tarkoitti nopeampaa työmarkkinoilta poistumista. Vanhimman työvoiman työelämästä ulos siirtymistä ohjailevat institutionaaliset tekijät, kuten työttömyysturvan lisäpäivät (eläkeputki) ja varhaiseläkemahdollisuudet. (Jolkkonen ym. 2016a, Kurvinen ym. 2016.) Tämän tuloksen perusteella vuodet eivät näytä olevan veljiä keskenään, vaan ne luovat eri työntekijäryhmille erilaisia edellytyksiä työllistyä ja edetä työurilla. Myös ikäsyrjintään liittyvissä ongelmissa tulisi ottaa huomioon, että samanikäistenkin työnhakijoiden kilpailuehdot työpaikoista voivat muuttua ajan, taloudellisen suhdanteen ja työmarkkinatilanteen mukaan. Tämä ikäpoliittinen näkökulma olisi hyvä ottaa huomioon sekä työnantajien että työvoima- ja sosiaalipoliittisten instituutioiden toiminnassa silloin kun työpaikan menettäneille suunnitellaan tukitoimia.

Tutkimuksen toisessa osiossa seurasimme vuonna 2003 työvoimaansa vähentäneiden toimipaikkojen työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittymistä seitsemän vuoden ajalta. Oletuksenamme oli, että työllisyyskuukausilla mitattuna toimipaikkoihin jääneet työllistyvät paremmin kuin työpaikkansa menettäneet, mutta että erot työllisyydessä tasoittuisivat ajan myötä, varsinkin jos tarkasteluaika on riittävän pitkä. Tulosten mukaan työpaikkansa menettäneillä olikin toimipaikkoihin jääneisiin verrattuna merkittävästi suurempi riski kuulua nopeasti ja pysyvästi heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen uralle. Kun tätä kehitystä tarkennettiin sekvenssianalyysin keinoin, saatiin esille työmarkkina-asemien muutos ja keskinäinen ketjuuntuminen. Tämä tarkastelu osoitti, että nopeasti heikkenevän työmarkkinoille kiinnittymisen uralla siirryttiin pois työmarkkinoilta työttömyyden ja työttömyyseläkkeen kautta vanhuuseläkkeelle. Lisäksi tulokset osoittivat, että sekä työpaikkansa menettäneistä että toimipaikkaan jääneistä suurin osa (87 % toimipaikkaan jääneistä ja 82 % työnsä menettäneistä) kuului vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen uralle. Toimipaikkaan jääneet olivat jonkin verran onnek-

kaampia työllisyysuransa jatkumisen suhteen kuin työnsä menettäneet, mutta myös työnsä menettäneet työllistyivät yllättävän hyvin. Tuloksista voi päätellä sen, että työmarkkinoiden integroiva kapasiteetti oli hyvä 2000-luvun alussa ja että työvoimapolitiikan tukimuodot tukivat työmarkkinoille integroitumista. Tutkimuksen seuranta-aikana vuosina 2003–2010 oli vakaan taloudellisen kasvun aikaa vuoteen 2008 saakka, jolloin samanaikaisesti toimipaikkoja lakkautettiin ja työpaikkoja katosi, mutta tilalle syntyi uusia yrityksiä ja työpaikkoja, jotka ilmeisesti vaikuttivat siihen, että siirtymät työstä työhön ja työttömyydestä työhön olivat mahdollisia. Seuranta-ajan loppupuoli vuodesta 2009 saakka oli taantumien aikaa. Kuitenkin tämä tutkimus antaa aikaisempiin tutkimuksiin nähden vahvan näytön siitä, että suomalaisten työmarkkinoiden integroiva kapasiteetti on erittäin vahva ja että työpakan menettäneiden käytettävissä olevat yhteiskunnan tukiverkostot olivat toimivat. Tämän vähennettyjä ja jääneitä työntekijöitä koskevan tuloksen voi ymmärtää myös niin, että rakennemuutosten hallinnassa olisi ajateltava koko riskin kohteeksi joutunutta ryhmää ja pohdittava millaisia tukitoimenpiteitä tarvitaan molemmille ryhmille ja miten ne tulisi ajoittaa pidemmällä aikavälillä. Näin voitaisiin saada entistä kestävämpiä ratkaisuja rakennemuutosten hallintaan.

Aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa on ollut vahvana uskomuksena, että ne joilla on varaa ja mahdollisuuksia hyppäävät uppoavasta laivasta ja että varhaiset lähtijät työllistyivät hyvin ja että he olisivat hyväosaisia työllisyysurien jatkuvuuden ja tulokehityksen suhteen (Schwerdt 2011). Tämä tutkimus osoitti, että varhaisissa lähtijöissä on sekä voittajia että häviäjiä. Vahvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään kuuluu hieman suurempi osuus vähennetyistä kuin varhaisista lähtijöistä. Varhaiset lähtijät yhtäältä päätyivät vähennettyjä työntekijöitä useammin heikon työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmään, mutta toisaalta heitä oli enemmän myös hitaasti vahvistuvan ja nopeasti vahvistuvan työmarkkinoille kiinnittymisen trajektoriryhmissä. Sekvenssianalyysin tulosten perusteella vähennettyjen työntekijöiden heikkoja ja heikkeneviä työllisyysuria suhteessa varhaisiin lähtijöihin selittää pitkälti eläkejärjestelyt. Varhaiset lähtijät puolestaan kiinnittyvät heikosti työmarkkinoille työttömyyden ja opiskelun vuoksi. Vahvistuva työllisyys on seurausta työmarkkinoille integroivista työmarkkinasiirtymistä. Hitaasti vahvistuvalle työllisyysuralle sijoittuneilla oli siirtymiä työhön opiskelusta, työttömyydestä ja työvoiman ulkopuolelta sekä epävakaan työmarkkina-aseman vahvistumista vuosittaisten työssäolokuukausien määrän kasvun myötä. Varhaiset lähtijät siirtyivät vähennettyjä useammin opiskelusta työhön. Heillä nopeaa työmarkkinoille kiinnittymisen vahvistumista selitti myös se, että heistä suurempi osa kuin vähennetyistä palasi työhön eläkkeelle jäätyään. Seitsemän vuoden seuranta osoitti, että eläke- ja työttömyys-turvajärjestelmillä on merkittävä rooli heikkenevän tai vahvistuvan työllisyysuran taustalla oleviin muutoksiin.

Tämän tutkimuksen jatkotutkimuksena toteutettiin tutkimus (Kurvinen ym. 2016), jossa selvitettiin työuransa loppuvaiheessa olevien työpaikkansa menettäneiden työllistymistä ja eläkkeelle siirtymistä. Tarkastelun lähtökohtana oli havainto, että jo 45 vuoden ikä voi olla käännekohta, jossa työmarkkinoilta pois siirtymisen todennäköisyys kasvaa huomattavasti. Viime vuosien yksi polttava yhteiskuntapoliittinen keskustelu on liittynyt työurien pidentämiseen ja eläköitymisen myöhentämiseen. Eläkejärjestelmään on tehty uudistuksia ja työttömyysturvaan muutoksia, jotta työurat pidentyisivät. Vanhempien ikäluokkien työssä jatkaminen onkin yleistynyt ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä myöhentynyt. Yritysten lakkauttaessa toimintansa tai vähentäessä työvoimaansa kuitenkin juuri vanhimmat työntekijät ovat erityisessä vaarassa menettää työnsä. Hämmästyttävän vähän tiedetään siitä, mikä merkitys työpaikan menetyksellä työuran loppupäässä on uudelleen työllistymisen tai eläkkeelle siirtymisen kannalta. Tutkimushanketta ”Työn menettäminen työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työurat ja eläkkeelle siirtyminen” rahoitti Eläketurvakeskus ja tämän tutkimuksen tuloksista raportoidaan vuoden 2016 alussa. Sen tulokset osoittivat, että työuran loppupuolella työnsä menettäneiden uudelleen työllistyminen on vahvasti sosiaalisesti valikoiva prosessi, jossa yksilöllisillä tekijöillä, kuten iällä ja sukupuolella, mutta ennen kaikkea henkilön koulutuksella, on ratkaiseva vaikutus. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet menestyivät muita paremmin työpaikan menetyksen jälkeisessä uudelleen työllistymisessä ja työmarkkinoille kiinnittymisessä. Tämä avaa kiinnostavia näkökulmia siihen, miten työllisyysurat kehittyvät, jos koulutustaso edelleen kohoaa. Työmarkkinasiirtymät ja eläkkeelle jääminen olivat yhteydessä myös yrityskohtaisiin ja instituutionaalisiin tekijöihin. Yksityisellä ja julkisella sektorilla sekä pienissä ja suurissa toimipaikoissa käytetään eri tavoin eläkejärjestelmien mahdollisuuksia työmarkkinoilta poistumiseen työpaikan menettämisen jälkeen. Tämän voi tulkita niin, että jos tavoitteena on työurien pidentäminen, olisi käytännön politiikassa huomiota kiinnitettävä työpaikkatasolla tapahtuviin henkilöstö- ja eläkepoliittisiin ratkaisuihin sekä tukitoimien resursointiin.



## 10 Suositukset ja jatkotutkimuksen aiheet

Tutkimus tuotti aiempaan verrattuna uutta tietoa sekä ajallisten tekijöiden, kuten talouden suhdanteen (lama-aika, nousun vaihe tai hitaan talouden kasvun vaihe) ja työllisyystilanteen sekä yksilöllisten tekijöiden – iän, koulutuksen ja sukupuolen – vaikutuksista toimipaikkojen lakkautusten yhteydessä työpaikkansa menettäneiden uudelleen työllistymiseen pitkällä aikavälillä. Lisäksi tutkimus tarkensi työvoiman vähennyksissä toimipaikasta vähennettyjen ja sinne jääneiden myöhempien työllisyysurien ja työmarkkina-asemien muutoksia

Tutkimustuloksiamme arvioitaessa on hyvä muistaa, että käytössämme ollut tutkimusaineisto on edustava (väestöotos) ja mahdollistaa työntekijöitä ja toimipaikkoja koskevan tiedon yhdistämisen. Eri aikoina lopettaneiden ja työvoimaansa vähentäneiden toimipaikkojen tietoihin oli mahdollista yhdistää niissä työssä olleet työntekijät. Toimipaikkojen lakkauttamisten seurauksena työnsä menettäneiden sekä työvoiman vähennyksissä vähennettyjen ja jääneiden otosten rajauksissa käytimme kriteeriä, jonka mukaan tutkimusjoukkoon valitut olivat työssä samassa toimipaikassa vähintään kolme vuotta ennen koettua työllisyysriskiä (työpaikan menetys tai sen uhka). Tällä tiukalla rajauksella halusimme varmistaa, että tutkimme rakennemuutoksen vaikutusta työllisyysuriin, eikä esimerkiksi työsuhteiden erilaisuudesta aiheutuvia työllisyysriskejä. Aineiston rajauksen huomioon ottaen pidämme rakennemuutoksen hallinnassa tärkeinä seuraavia seikkoja:

- Tutkimustulokset antavat vahvan viestin siitä, että rakennemuutoksen hallinta ja uudelleen-työllistymisen tukeminen yhteiskunnan tukitoimin on työllisyysurien myöhemmän kehityksen kannalta tärkeää. Tukitoimia ja muutosturvaa tulisi kuitenkin edelleen kehittää niin, että ne tukisivat nykyistä paremmin myös vanhimpien työntekijöiden työmarkkinoille integroitumista. Vanhimmat työntekijät ovat selvästi muita suuremmassa riskissä ajautua suoraan passiivitoimien piiriin ja poistua enneaikaisesti työmarkkinoilta. Toisaalta tutkimuksemme sisälsi näyttöä siitä, että tutkinnon suorittaminen työpaikan menettämisen jälkeen vahvistaa työpaikan menetyksen jälkeistä työllisyysuraa. Kysymys on työurien pidentämisen kannalta tärkeä, mutta herättää myös tarpeen jatkotutkimuksiin, joissa selvittäisiin muun muassa sitä, miten muutosturva ja tukitoimet toimivat erilaisissa alueellisissa konteksteissa ja eri toimialoilla.
- Toimipaikan vähentäessä osan henkilöstöstään tulee huomiota kiinnittää myös työpaikkansa muutostilanteessa säilyttäneisiin, heidän työuriensa jatkumiseen, työllisyyteen sekä hyvinvointiin. Kysymys ei ole vain siitä, että työpaikan menettäneiden ja työpaikkaan jääneiden

työurat eriytyvät vaan myös siitä, että yhteiskunnan tukitoimet ja niiden käyttö tuntuvat eriytyvän näiden ryhmien kesken. Kun rakennemuutoksista on tullut laajoja väestöryhmiä koskevia ja toistuvia, olisi tarpeen, että rakennemuutoksen tueksi tarkoitettujen politiikan toimivuutta arvioitaisiin laajasti.

- Ajantasainen koulutus ja toimipaikasta toiseen siirrettävissä oleva osaaminen antavat työntekijöille parhaat mahdollisuudet selviytyä työelämän muutostilanteista ja työn menetyksestä. Tutkimuksemme antaa tästä vahvaa näyttöä, mutta se myös herättää kysymyksen, onko uudelleen koulutus yhtä tehokasta ja toimivaa myös silloin, kun koulutuksen yleinen taso kohoaa ja onko koulutuksen vaikutukset samanlaisia eri alueilla ja toimialoilla.
- Tutkimustulokset antavat optimistisen ja toiveikkaan kuvan siitä, että sekä toimipaikan lakkauttamisen että henkilöstön vähentämisen tilanteissa työpaikkansa menettäneet ovat pääsääntöisesti työllistyneet hyvin uudelleen. Uudelleen työllistymiseen vaikuttaa kuitenkin talouden suhdanne ja työllisyystilanne. Jo yksin tästä syystä sekä toisaalta yhteiskunnallisen muutoksen yleisemmästä dynamiikasta johtuen, olisi välttämätöntä että tämän alan tutkimusta jatkettaisiin ja vahvistettaisiin niin, että työllisyysriskin kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työurien kehitystä voitaisiin arvioida muuttuvissa olosuhteissa. Nykyiset aineistot FLEED ja kansainväliset vertailuaineistot antavat entistä paremmat mahdollisuuden yleisempien politiikka- ja työllisyysmallien arvioimiselle.

Suomessa on myös meneillään merkittäviä valtion aluehallinnon ja kuntatason toimintojen uudelleenorganisointia. Siinä yhteydessä työtehtävien muuttuminen ja työpaikan menettämisen riski kohdistuu laajaan ja heterogeeniseen työntekijöiden ryhmään. Nyt jos koskaan tarvittaisiin näiden rakennemuutosten vaikutusten arviointia. Suomalaista kahden palkansaajan työhön osallistumisen mallia on pidetty ideaalisena ratkaisuna siksi, että se on edistänyt miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua ansiotyöhön ja sitä kautta ansaita taloudellinen itsenäisyys. Kahden palkansaajan mallia on pidetty ideaalisena tavoitteena myös siksi, että se on taannut korkean työhön osallistumisen asteen työikäisen väestön keskuudessa yli koko aktiivisen työiän. Olennainen kysymys on myös se, miten kahden palkansaajan malli toimii erilaisissa talouden ja työllisyyden konteksteissa. Kahden palkansaajan malli voi toimia sekä yksilöiden että yhteiskunnankin kannalta eri tavoin taloudellisen kasvun ja työvoiman korkean kysynnän oloissa kuin taantumien tai rakenteellisten muutosten yhteydessä. Kahden palkansaajan mallin toimivuutta työllisyysriskien ja kotitalouksien talousvaikeuksien puskurina ei ole tutkittu, saatikka vertailtu eri maiden kesken. Olemme etsimässä rahoitusta myös tämän kysymyksen tutkimiseen.

FLEED-aineiston hyödyntämiseen jää vielä paljon käyttämättömiä tai vähän tutkittuja mahdollisuuksia yksilöiden ja kotitalouksien työurien kehityksestä ja työmarkkinakäyttäytymisestä. Työnantajia ja toimipaikkoja koskevia tietoja ja niiden yhdistämistä työntekijätietoihin on hyödynnetty vain vähän. Lisäksi esimerkiksi uusien KELA:n ja TE-hallinnon tietojen yhdistäminen FLEED-aineistoon mahdollistaisi paremmin sosiaaliturvaetuuksien tai työvoimapolitiittisten toimien merkityksen analysoinnin työelämän muutos- ja riskitilanteissa.

## **Kirjallisuus**

Addison, J. ja P. Portugal (1989), Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment, *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, 281–302.

Appelqvist, J. (2007), Wage And Earnings Loses Of Displaced Workers In Finland, VATT-Keskustelualoitteita 422/2007.

Boockmann, B. ja Steffes, S. (2005), Individual and Plant-level Determinants of Job Durations in Germany, ZEW Discussion Paper No. 05–89, <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0589.pdf>

Boockmann, B. ja Steffes, S. (2007), Seniority and Job Stability: A Quantile Regression. Approach Using Matched Employer-Employee Data, ZEW Discussion Papers, No. 07–014, <http://econstor.eu/bitstream/10419/24566/1/dp07014.pdf> (viitattu 26.6.2014).

Bratsberg, B., Fewang, E. ja Røed, K. (2013), Job loss and disability insurance. *Labour Economics* 24:137–150.

Bredgraad, T. ja Tros, F. (2006), Alternatives to early retirement? Flexibility and security for older workers in the Netherlands, Denmark, Germany and Belgium. Esitelmä konferenssissa ILP Innovating Labour Market Policies: Transitional Labour Markets and Flexicurity. Amsterdam, 30.11.–1.12.2006.

Brzinsky-Fay, C. (2010), The Concept of Transitional Labour Markets. A Theoretical and Methodological

Brzinsky-Fay, C. (2011), School-to-Work Transitions in International Comparison. *Acta Universitatis Tamperensis*, 1663, *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 1126. Tampere, Finland: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Burdorf A. (2008), The importance of solid employment for health. *Scand J Work Environ Health* 2008;34:81-2.

Dütsch, M. ja Struck, O. (2011), Individual, Firm-specific and Regional Effects on Internal Employment Trajectories in Germany With Special Focus on Education, Further Training and Skill Formation, Working paper No. 5 – Juli 2011 . Otto-Friedrich-University of Bamberg, [http://www.bops-projekt.de/download/20110712\\_IWPLMS\\_paper\\_duetsch\\_struck.pdf](http://www.bops-projekt.de/download/20110712_IWPLMS_paper_duetsch_struck.pdf) (viitattu 26.6.2014).

Eliason, M. ja Storrie, D. (2006), "Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of job Displacement", *Journal of Labor Economics*, 2006, Vol 24, No.4: 831–856.

Eliason, M. ja Storrie, D. (2009), "Job loss is bad for your health – Swedish evidence on cause-specific hospitalization following involuntary job loss", *Social Science & Medicine* 68 (2009) 1396–1406.

Farber, H.S. (2011), Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey 1984–2010, Working paper 564, Princeton University, Industrial Relations Section.

Farber, H.S. (2005), What do we know about Job Loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey 1984–2004, Working Paper 498, Princeton University, Industrial Relations Section.

Frederiksen, A. ja Westergaard-Nielsen, N. (2007), "Where did they go? Modelling transitions out of jobs", *Labour Economics* 14: 811–828.

Govert E. Bijwaard Justus Veenman (2007), Unequal Chances on the Transitional Labor Market: The Case of the Netherlands , Discussion Paper No. 2908 July 2007 IZA , <http://ftp.iza.org/dp2908.pdf>

Gabardinho A, Ritschard G, Muller NS, Studer M (2011), "Analyzing and visualizing" state sequences in R with TraMineR." *Journal of Statistical Software*, 40(4), 1–37

Hall, R. E., Farber, H. ja Haltiwanger, J. (1995), "Lost Jobs", *Brookings Papers on Economic Activity* Vol. 1995, No. 1, 25th Anniversary issue: 221–273, <http://www.jstor.org/stable/2534575> (viitattu 26.6.2014).

Hytti, H. (2004), Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. *European Societies* Volume 6, Issue 3, 2004. DOI: 10.1080/1461669042000231429

Henningesen, M. ja Hægeland, T. (2008), Downsizing as a sorting device Are low-productive workers more likely to leave downsizing firms? Discussion Papers No. 543, May 2008 Statistics Norway, Research Department. <http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/DP/dp543.pdf>

Heikkilä, T. (1998), Muutosmyrsky. Pankkifuusio työntekijöiden kokemuksena, Helsinki University of Technology, Department of Industrial Management, Espoo.

Houle, M. ja van Audenrode, M. (1995), "Job displacement, wages and unemployment duration in Canada", *Labour Economics* 2 (1995): 77–91.

Huttunen, K., Møen, J. ja Salvanes, K.G. (2011), "How Destructive is creative destruction? Effects of job loss on job mobility, withdrawal and income", *Journal of the European Economic Association* 9 (5): 840–870.

Jolkkonen, A. (1998), Paikan vaihto. Tutkimus irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioista ja paikallisista työmarkkinoista, Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 29, Joensuu.

Jolkkonen, A. ja Kurvinen, A. (2009), Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteissa – Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuu seudulla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 72/2009, Edita Publishing, Helsinki.

Jolkkonen, A., Koistinen, P. ja Kurvinen, A. (2012), "Reemployment of Displaced Workers – The Case of a Plant Closing on a Remote Region in Finland", *Nordic Journal of Working Life Studies* Vol. 2, 1:81–100.

Jolkkonen, A., Koistinen, P. ja Kurvinen, A. (2010a), "Työpaikan menetys riskitilanteena", *Talous & Yhteiskunta* 1/2010: 44–50.

Jolkkonen, A., Koistinen, P. ja Kurvinen, A. (2010b), "Irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneiden uudelleen työllistyminen ja sitä ennustavat tekijät", *Työelämän tutkimus* 2/2010: 101–116.

Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2014), Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden työmarkkinoille integroituminen talouden eri vaiheissa) *Kansantaloudellisessa aikakauskirjan* 4/2014.

Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2016a), Time of displacement as a predictor of re-employment: Evidence from Finnish Longitudinal Employee-Employer Data, 1992–2010 (tulossa)

Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2016b), Labour market attachment following major workforce downsizings: A comparison of displaced and retained workers (tulossa)

Jones, B., Nagin, D. ja Roeder, K. (2001), A SAS procedure based on mixture models for estimating developmental trajectories, *Sociological Methods & Research* 29: 374–393.

Jusi, K. (1989), Vuosaaren telakan sulkeminen ja työvoimahallinnon toiminta. Raportti telakkateollisuuden rakennemuutoksesta ja sen työvoima-poliittisesta ja muusta hoidosta Helsingissä vuosina 1986–1988, Työvoimapolitiittisia tutkimuksia Nro 84, Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto, Helsinki.

Jusi, K. (1990), Vuosaaren telakan sulkeminen ja työvoimahallinnon toiminta, Teoksessa Koistinen, P. ja Suikkanen, A. (toim.), Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoyrittäjien elämästä ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990.

Kiander, J. Kröger, O. ja Romppanen, A. (Toim.) (2005), Talouden rakenteet 2005. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki 2005. [http://www.vatt.fi/file/vatt\\_publication\\_pdf/taloudenrakenteet2005.pdf](http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/taloudenrakenteet2005.pdf) (luettu 15.10.2014).

Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2001), Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: a 7-year 3-wave panel study. *Anxiety, stress and coping*, 14(1), 59–73. Chur: Harwood Academic Publishers. doi: 10.1080/10615800108248348

Kletzer L. G. (1998), Job Displacement, *The Journal of Economic Perspectives* Vol. 12, No. 1: 115–136., <http://www.jstor.org>, (viitattu 26.6.2014).

Klingvall, M. (1998), Företagens rekryteringsmetoder – hur arbetslösa får job. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4/1998, 291–303.

Koistinen, P. ja Suikkanen, A. (toim.) (1990), Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimus joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990.

Kollmeyer, C. ja Pilcher, F. (2009), Is Deindustrialization Causing High Unemployment in Affluent Countries? Evidence from 16 OECD Countries, 1970-2003. *Social Forces* (2013) 91 (3):785-812. doi: 10.1093/sf/sos184

Korkeamäki, O. ja Kyyrä, T. (2014), A Distributional Analysis of Earnings Losses of Displaced Workers in an Economic Depression and Recovery. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 76(4), 565-588.

Korkeamäki, O. ja Kyyrä, T. (2008), A Distributional analysis of displacement costs in an economic depression and recovery, VATT-keskustelualoitteita 465, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Kokko, K. (2004), Kehityspolkuanalyysi tilastollisena menetelmänä: soveltajan näkökulma, *Psykologia* 39: 424–433.

Kuhn, P.J. (2002), Summary and synthesis, Teoksessa Kuhn (toim.) *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, M, USA, 31–33.

Kurvinen, A. (1999), Tilinteon aika. Tutkimus pankista työnsä menettävien naisten identiteetin uudelleen arvioinneista, Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 41.

Kurvinen A., Jolkkonen, A., Koistinen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2016), Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen. (tulossa)

Kyyrä, T. & Wilke, R.A. (2007), Reduction in the Long-Term Unemployment of the Elderly: A Success Story from Finland. *Journal of the European Economic Association*, vol. 5(1), 154-182.

Linnakangas, R. (1997), Työpaikan menetys. Tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista, *Acta Universitatis Lapponiensis*, Rovaniemi.



Melin, H. ja Mamia, T. (toim.) (2010), Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murreksessa, Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 4, Tampereen yliopisto, Pori.

Muffels, R., Wilthagen, T. ja van den Heuvel, N. (2002), Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Secure Nexus in Transitional Labour markets. Discussion Papers FS I 02–204. Wossenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2002. Berliini.

Muffels, R. ja Luijkx, R. (2004), Job Mobility and Employment Patterns across European Welfare States. Is there a ‘Trade-off’ or a ‘Double Bind’ between Flexibility and Security? TLM.Net Conference: Quality in Labour Market Transitions: A European Challenge ,26 .11. 2004, Amsterdam.

Nagin, D. (1999), Analyzing developmental trajectories: Semi-parametric, group-based approach, Psychological Methods 4, 39–177.

Nagin, D. (2005), Group-based modeling of development, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Ormiston, R. (2014), Worker displacement and occupation-specific human capital. Work and Occupations, 41:350-384.

Pensola, T., Ahonen, H. & Notkola, V. (2004), Ammatit ja kuolleisuus – työllisten ja työttömien ammattiryhmittäinen kuolleisuus 1996-2000. Tilastokeskus, Helsinki.

Rege, M., Telle, K., ja Votruba, M. (2005), The effect of plant downsizing on disability pension utilization. Discussion Papers no. 435, Statistics Norway, Kongsvinger.

Rotko, T., Palosuo, H., Sihto M. ja Husman, P. (2010), Paperitehtaan varjossa. Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen ja siihen liittyvien tukitoimien terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi, Raportti 27/2010, Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Rouvinen, M. (2003), Elämää pankkityön jälkeen. Tapaustutkimus liiketoimintaorganisaation rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen, Acta Univeritatis Tampereensis 968, Tampere University Press.

Räisänen, H. & Schmid, G. (2008), 'Transitional labour markets and flexicurity from the Finnish labour market point of view', WZB Discussion paper, no. SP I 2008-108, pp. 1-51.

Schmid, G. (1998), *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Discussion paper FS I 98 206. <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-206.pdf>. Luettu 2.2.2006.

Schmid, G. (2002), *Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact*. Teoksessa Schmid, G., Gazier, B. (eds) *The Dynamics of Full Employment – Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Edward Elgar. Cheltenham, UK. 393–450.

Schmid, G. (2006), *Transitional Labour Markets: Concept, Good Practices, Research Perspectives*. Esitelmä Suomen Akatemian tutkivassa työpajassa: Työ, hyvinvointi ja 2000-luvun haasteet. 18.1.2006. Helsinki.

Schmid, G. (2007), *Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*. Paper presented to the workshop "Working towards Integrated Approaches in Active Labour Market and Social Policies and Services". Helsinki 13–15. February 2008. STAKES.

Schmid, G. ja Gazier, B. (toim.) (2002), *The dynamics of full employment – Social integration through transitional labour markets*. Labour markets and employment policy. Edward Elgar. Cheltenham.

Schmitz, H. (2011), *Why are the unemployed in worse health? The causal effect of unemployment on health*. Labour Economics 18: 71-78.

Schwerdt, G. (2011), *Labour turnover before plant closure: "Leaving the sinking ship" vs. "Captain throwing ballast overboard"*. Labour Economics 18, 93–101. doi: 10.1016/j.labeco.2010.08.003

Snorradóttir, Á., Tómasson, K., Vilhjálmsson, R., Rafnsdóttir, G.L. (2015), *The health and well-being of bankers following downsizing: a comparison of stayers and leavers*. Work, Employment & Society, April 17, 2015. Stevens, A.H. (1997). *Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses*. Journal of Labour Economics, 15(1), 165–188. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2535319>

Stevens, A. H. (1997), "Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses", *Journal of Labor Economics* vol. 15, no. 1: 165–188.

Uusitalo, R. (2008), Onko pätkätöitten yleistymisen totta vai tilastoharhaa? *Yhteiskuntapolitiikka* 73:1:5-10

Verho, J. (2008), Scars of recession: the long-term costs of the Finnish economic crisis, IFAU – institute for Labour Market Policy Evaluation, Working paper 2008:9.

Virtanen, P., Lipiäinen, L., Hammarström, A., Janlert, U., Saloniemi, A., ja Nummi, T. (2011), Tracks of labour market attachment in early middle age: A trajectory analysis over 12 years. *Advances in Life Course Research* 16:55–64.

Virtanen, P., Koistinen, P., Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Lipiäinen, L., & Nummi, T. (2016c), Aren't the early leavers the lucky ones? A longitudinal follow up of employment trajectories of early leavers and displaced workers (tulossa).

Yermack, D. (2006), Golden handshakes: Separation pay for retired and dismissed CEOs. *Journal of Accounting and Economics*, 41, 237–256.

**Liitetaulukko 1. Eläkkeelle siirtyneet ja keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä sukupuolen sekä eläkelajin mukaan 1992–1999, 1997–2004 ja 2003–2010\*.**

| Eläkelajit ja seurantavuodet | Eläkkeelle siirtyminen sukupuolen mukaan |                              |             |                              |             |                              |
|------------------------------|--|------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|------------------------------|
|                              | Naiset                                   |                              | Miehet      |                              | Yhteensä    |                              |
|                              | %  | Eläkkeelle siirtymisikä (SD) | %           | Eläkkeelle siirtymisikä (SD) | %           | Eläkkeelle siirtymisikä (SD) |
| 1992-1999                    |  |                              |             |                              |             |                              |
| Vanhuuseläke                 | 7,4                                      | 63,60 (0,9)                  | 6,3         | 62,25 (2,9)                  | 6,6         | 62,77 (2,3)                  |
| Työkyvyttömyyseläke          | 17,7                                     | 52,17 (5,4)                  | 31,3        | 51,93 (7,1)                  | 26,5        | 51,98 (6,7)                  |
| Yksilöllinen varhaiseläke    | 13,2                                     | 58,44 (1,9)                  | 8,6         | 59,27 (1,8)                  | 10,2        | 58,90 (1,9)                  |
| Työttömyyseläke              | 61,8                                     | 60,71 (1,2)                  | 53,9        | 60,86 (1,2)                  | 56,6        | 60,80 (1,2)                  |
| Yhteensä                     | 100 (n=68)                               | 59,12 (4,2)                  | 100 (n=128) | 58,02 (5,86)                 | 100 (n=196) | 58,40 (5,4)                  |
| 1997-2004                    |  |                              |             |                              |             |                              |
| Vanhuuseläke                 | 33,1                                     | 60,44 (1,7)                  | 33,9        | 60,98 (2,0)                  | 33,5        | 60,68 (1,9)                  |
| Työkyvyttömyyseläke          | 29,1                                     | 52,59 (5,9)                  | 39,8        | 52,40 (5,1)                  | 33,8        | 52,49 (5,5)                  |
| Yksilöllinen varhaiseläke    | 4  | ..                           | ..          | ..                           | 3,3         | 60,44 (2,1)                  |
| Työttömyyseläke              | 19,9                                     | 60,47 (0,8)                  | 11          | 60,46 (0,8)                  | 16          | 60,47 (0,8)                  |
| Osa-aikaeläke                | 13,9                                     | 57,86 (1,3)                  | 12,7        | 58,40 (2,5)                  | 13,4        | 58,08 (1,9)                  |
| Yhteensä                     | 100 (n=151)                              | 57,79 (4,8)                  | 100 (n=118) | 57,17 (5,3)                  | 100 (n=269) | 57,72(5,1)                   |
| 2003-2010                    |  |                              |             |                              |             |                              |
| Vanhuuseläke                 | 42,6                                     | 61,87 (1,7)                  | 39,1        | 61,67 (2,7)                  | 41,4        | 61,80 (2,1)                  |
| Työkyvyttömyyseläke          | 31,5                                     | 54,52 (5,2)                  | 31,3        | 53,43 (6,3)                  | 31,4        | 54,13 (5,6)                  |
| Työttömyyseläke              | 6,1                                      | 60,28 (0,5)                  | 7,4         | 60,43 (0,7)                  | 6,6         | 60,34 (0,6)                  |
| Osa-aikaeläke                | 19,8                                     | 59,15 (1,6)                  | 22,2        | 58,95 (1,6)                  | 20,6        | 59,07 (1,6)                  |
| Yhteensä                     | 100 (n= 521)                             | 58,92 (4,5)                  | 100 (n=284) | 58,39(5,3)                   | 100 (n=805) | 58,73 (4,8)                  |

\* Poistettu eläkkeet, joiden saajia alle 4 henkilöä. Eläkelajit ja eläkkeelle siirtymisikä kuvaavat sitä tilannetta, jolloin henkilöt siirtyivät eläkkeelle ensimmäisen kerran.

## Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

### Julkaisuja – Sarja T

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

## Työraportteja

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

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

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



- 59/2000 **Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001 **Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001 **Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 **Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001 **Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.
- 64/2001 **Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 **Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 **Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 **Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 **Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 **Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 **Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 **Lavikka, Riitta:** Verkostosihteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 **Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005 **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 **Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 **Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 **Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Kontekstianalyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 **Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 **Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.

- 80/2008** **Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008** **Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008** **Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.
- 83/2009** **Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoitaja 2005. Perusraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009** **Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010** **Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011** **Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011** **Kivimäki Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012** **Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012** **Piirainen, Tatu:** Kohti kestävästä kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyyn ja toimintatavan kestävyysarvioinnin ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015** **Ojala, Satu; Nätti, Jouko; Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osajana määräraikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015** **Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävät pärjäämiskeinot rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.





## **Työelämän tutkimuskeskus**

### **Postiosoite**

33014 Tampereen yliopisto

### **Käyntiosoite**

Kalevantie 5

Tampere

Puhelin 03 355 111 (vaihde)

### **Julkaisujen myynti**

[verkkokauppa@juvenesprint.fi](mailto:verkkokauppa@juvenesprint.fi)  
<https://verkkokauppa.juvenes.fi/>

ISBN 978-952-03-0022-7  
ISBN 978-952-03-0023-4 (pdf)  
ISSN 0785-2657