

**KOETTUA TYÖMARKKINAEPÄVARMUUTTA PAIKAN-  
TAMASSA - TYÖLLISTYMISSUSKO JA SEN YKSILÖ- JA  
ORGANISAATIOTASON ENNUSTAJAT SUOMALAISTEN  
PALKANSAAJIEN KESKUUDESSA**

Anita Savinainen  
Maisterintutkielma  
Sosiologia  
Yhteiskuntatieteiden ja filo-  
sofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2022

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Anita Savinainen	
Työn nimi Koettua työmarkkinaepävarmuutta paikantamassa – Työllistymisusko ja sen yksilö- ja organisaatiotason ennustajat suomalaisten palkansaajien keskuudessa	
Oppiaine Sosiologia	Työn tyyppi Pro Gradu
Aika Toukokuu 2022	Sivumäärä 84 + 1 liite
Ohjaaja Pertti Jokivuori	
Tiivistelmä <p>Ulrich Beckin (1992; 2000) luonnehdinta riskiyhteiskunnasta ulottuu ajatuksiin toisen modernin työurien mahdollisesta epävarmuudesta. Kun koko uran kestävä palkkatyö samalla työnantajalla ei ole enää lupaus, työmarkkinoilla keskiöön nousee yksilön työllistyvyys. Työllistymisusko eli koettu työllistyvyys kuvaa koettua helppoutta löytää vähintään nykyistä vastaava työpaikka. Liittäen prekariaattikeskusteluun, työllistymisuskoa voidaan pitää myös koetun työmarkkinaepävarmuuden mittarina. Osana pyrkimystä parantaa yhteiskunnallisesti ja yksilöille merkittävää työurien keskeytyksetöntä jatkuvuutta, tässä opinnäytetyössä selvitetään, millaista suomalaisten palkansaajien työllistymisusko on ja mikä sitä ennustaa juuri Suomen yhteiskunnallisessa kontekstissa. Aineistona toimii ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineisto, josta on poimittu työssäkäyvät palkansaajat (N=564). Aineistoa analysoidaan yksi- ja kaksisuuntaisen varianssianalyysin, korrelaatioiden sekä lineaarisen regressioanalyysin keinoin.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan suomalaisten palkansaajien työllistymisusko näyttää keskimäärin heikolta. Työllistymisusko on sitä korkeampi, mitä nuorempi vastaaja on, mitä suurempi on työpaikan vaihtohalukkuus, mitä matalampi on koettu nykytyön epävarmuus, mitä paremmin aiempaa työkokemusta voi nykytyössä hyödyntää, mitä paremmat etenemismahdollisuudet nykytyössä on ja mitä vähemmän tärkeänä turvattua työtä pitää. Lisäksi työpaikan vaihtokokemus ennustaa korkeampaa ja työttömyyskokemus matalampaa työllistymisuskoa. Esimerkiksi sukupuoli, koulutus tai ammattitaitoa kehittävä lisäkoulutus ei näytä aineiston pohjalta ennustavan työllistymisuskoa Suomen työmarkkinoilla. Tulokset heijastavat vaadetta huomioida työllistymisuskon edistäminen yhteiskunnallisissa ja henkilöstöjohtamisen toimissa. Matala työllistymisuskon kokonaiskuva heijastaa jatkotutkimuksen vaadetta, jotta kuva työllistymisuskosta ja näin mahdollisesti työmarkkinahaavoittuvista ryhmistä tarkentuisi.</p>	
Asiasanat: työllistymisusko, koettu työllistyvyys, koettu työmarkkinaepävarmuus, työmarkkinat	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

## KUVIOT

KUVIO 1	Tutkimusasetelma.....	28
KUVIO 2	Työllistymisuskon jakauma .....	44
KUVIO 3	Sivutoimen ja sukupolven yhdysvaikutus työllistymisuskoon .....	48
KUVIO 4	Viikkotyötuntien ja sukupuolen yhdysvaikutus työllistymisuskoon .....	50

## TAULUKOT

TAULUKKO 1	Työssäkäyvien palkansaajien ominaispiirteet aineistossa.....	43
TAULUKKO 2	Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset .....	45
TAULUKKO 3	Selittävien muuttujien korrelaatiot työllistymisuskon kanssa.	52
TAULUKKO 4	Linearisessa regressioanalyysissä käytettävien selittävien muuttujien jakaumat .....	55
TAULUKKO 5	Lineaarinen regressioanalyysi, yksilötason taustamuuttujat..	58
TAULUKKO 6	Lineaarinen regressioanalyysi, yksilötason ja työhön liittyvät taustamuuttujat .....	58
TAULUKKO 7	Lineaarinen regressioanalyysi, yksilötason tekijät ja työhön liittyvät muuttujat.....	59
TAULUKKO 8	Lineaarinen regressioanalyysi, kaikki yksilö- ja organisaatiotason muuttujat.....	60
TAULUKKO 9	Askel-tavan lineaarisen regressioanalyysin tulokset.....	63
TAULUKKO 10	Askel-tavan lineaarisen regressioanalyysin mallien selitysasteet .....	63

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖ TOISEN MODERNIN RISKIYHTEISKUNNASSA .....	7
2.1	Työurat toisessa modernissa .....	9
2.2	Työurat ja työllisyys Suomen työmarkkinakontekstissa.....	10
3	KESTÄVÄ TYÖLLISYYS JA TYÖLLISTYVYYDEN VAADE .....	15
3.1	Kestävä työllisyys.....	15
3.2	Työllistyvyys.....	17
3.3	Työpaikkojen rooli työllistyvydessä .....	20
4	TYÖLLISTYVYYDESTÄ TYÖLLISTYMISUSKON .....	22
4.1	Työllistymisusko .....	22
4.2	Työllistymisusko - koettua työmarkkinaepävarmuutta .....	24
4.3	Työllistymisuskon ennustajista - aikaisempi tutkimus .....	26
5	TUTKIMUSASETELMA .....	28
6	AINEISTO JA METODIT .....	29
6.1	Aineisto.....	29
6.2	Tutkimusmenetelmät.....	30
6.2.1	Yksi- ja kaksisuuntainen varianssianalyysi .....	31
6.2.2	Korrelaatiot ja lineaarinen regressioanalyysi .....	32
6.2.3	Muuttujien operationalisoinnit .....	35
6.3	Tutkimuksen eettisyys.....	40
7	TULOKSET .....	42
7.1	Työssäkäyvien palkansaajien ominaispiirteet aineistossa ja työllistymisuskon jakauma .....	42
7.2	Yksisuuntainen varianssianalyysi .....	44
7.3	Kaksisuuntainen varianssianalyysi .....	47
7.4	Korrelaatiot .....	51
7.5	Lineaarinen regressioanalyysi.....	54
8	YHTEENVETO JA POHDINTA TYÖLLISTYMISUSKON ENNUSTAJISTA SUOMEN TYÖMARKKINOILLA .....	64
8.1	Toimenpide-ehdotukset .....	73
9	TUTKIMUKSELLISET RAJOITTEET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET ...	74
	LÄHTEET .....	76

## LIITTEET

### LIITE 1 Selittävien muuttujien keskinäiset korrelaatiot

# 1 JOHDANTO

Suomessa kasvava työllisyys nähdään avaimena julkisen talouden kestävään vahvistamiseen pitkällä aikavälillä (Valtioneuvosto 2021, 11), erityisesti väestörakenteen muutoksen nakertaman julkisen talouden kestävyysvajeen kontekstissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 12). 2030-luvulle mennessä työllisyysastetta pyritään nostamaan Suomessa 78 prosenttiin vuoden 2019 72,4 prosentista (Valtioneuvosto 2019, 130; Työ ja elinkeinoministeriö 2019, 12). Myös Euroopan Unionin tasolla tähdätään työikäisen väestön työssäkäyvän osuuden lisäämiseen ja eläkeiän nostamiseen, jotta vällettäisiin elinajanodotteen nousuun ja työikäisen väestön laskuun liittyvät sosiaalimeinojen leikkaukset tai verotuksen laajentaminen (Eurofound 2015, 1).

Osaltaan työllisyystavoitteita pyritään saavuttamaan työurien pidentämisen kautta. Työurien pidentämisen ulottuessa työurien lopun ohella alkuun ja keskelle (Valtioneuvosto 2019, 130), oleelliseksi muodostuu myös keskeytyksetön ansiotyö (Järvinen, Pyöriä, Ojala, Lipiäinen & Saari 2020, 81). Näin myös jo työllisten odotetaan pysyvän jatkuvasti työssä. Yhteiskunnallisen merkityksellisyyden ohella, jatkuva työllisyys on yksilölle merkityksellistä työn tarjotessa toimeentuloa, mahdollisuuksia identiteetin ja sosiaalisten suhteiden muodostamiseen (Kalleberg 2009, 1) sekä paikan henkilökohtaisten arvojen ja tavoitteiden saavuttamiseen (Van der Klink, Bültmann, Burdorf, Schaufeli, Zijlstra, Abma, Brouwer & Van der Wilt 2016, 72). Näin työelämän mittaisen korkean työn varmuuden saavuttamisen voi katsoa yhdistävän työikäisiä (Kohlrauch & Rasner 2014, 337).

Jatkuvaa ja kestävä työllisyyttä haastaa alati työtä muokkaava toinen moderni. Sosiologi Ulrich Beck (2000, 70–71) luonnehtii toista modernia riskiyhteiskunnaksi, joka heijastuu myös työhön ennakoimattomuutena, rajojen hämärtyminenä ja yleisenä epävarmuutena. Tuotannon siirtyessä kansallisesta kontekstista globaaliin maailmanmarkkinoiden kontekstiin, arvaamaton ja hallitsematon kysyntä sekä hajaantuneemat ja rajattomammat markkinat vaativat muutosta aiemmin vallinneesta fordismista joustavampaan tuotantoon. Yhtenä joustavuuden keinona käytetään irtisanomisen

helppoutteen pyrkimistä, saaden aikaan lyhytaikaisempia ja helposti uusittavia työsuhteita. Osana tuottavuuden ylläpitämistä, joustavat työsuhteet mahdollistavat esimerkiksi kysyntään sekä teknologisten vaatimusten luomiin taitotason muutoksiin reagointia henkilöstön kautta (Beck 1992, 146-147; Beck 2000, 1, 3, 71, 73, 75, 77).

Beckin (1992, 2, 22) riskiyhteiskunnassa tavallista on tasapainottelu erilaisten jatkuvuuden ja repeämisen ristiriitojen välillä sekä erilaiset tuntemattomat ja tarkoituksettomat seuraukset. Yleisesti työelämän turbulენტtisuus ja yllätyksellisyys nostavat esiin ajatuksia työurien mahdollisista ennalta-arvaamattomista katkoksista ja erilaisista siirtymistä. Järvensivu ja Pulkki (2019, 41) puhuvat työurien epälineaarisuudesta ja monimutkaisuudesta eli "kehkeytymisestä" muuttuvassa työelämässä, johon myös yksilön valinnat vaikuttavat. Pyöriä (2020, 103) toteaa yhteiskunnallisten taloussuhdanteiden, lainsäädännön, politiikan ja työvoiman kysynnän sekä tarjonnan vaikuttavan erilaisten urasiirtymien luonnehtimaan työmarkkinadynamiikkaan. Viime vuosina mediahuomiota on saanut tuottamattomien tehtaiden lakkauttaminen aiheuttaen äkillistä massatyöttömyyttä. Toisaalta COVID-19 pandemian yhteiskunnan sulut ja näin yritysten paine lomauttaa ja irtisanoa henkilöstöä näkyivät jo heti vuonna 2020, kun EU:n työllisyys väheni toisten kvartaalien 2019–2020 välillä 2,4 prosenttia (Eurofound 2021, 9). Vaikka kokonaiskuvaltaan työllisyyden vakaus ei ole 2000-luvulla heikentynyt (Soininen 2015b), heijastaen käsitykseen kokonaisvaltaisesta työurien pirstoutumisesta (Pyöriä 2020, 99), halutut ja toisaalta tahtomattomat siirtymät ja katkokset kuuluvat toisen modernin työuriin.

Mahdollisesti katkonaisella työuralla ja näin työmarkkinaliikkuvuudessa keskeiseksi voidaan toisen modernin riskiyhteiskunnassa nähdä työllistyvyys. Työllistyvyys luonnehtii enemmän tai vähemmän yksilö- ja kontekstisidonnaisena heijastumaa yksilön työmarkkina-asemasta (Clarke 2008, 262) tai työmarkkinakysynnästä (De Cuyper, Mauno, Kinnunen & Mäkikangas 2011a, 254). Ylläpidettävänä työllistyvyys määrittyy yksilön pyrkimykseksi kerätä sopivia valmiuksia ja säilyttää niitä ulkoisilla ja sisäisillä työmarkkinoilla (Forrier & Sels 2003, 103). Elämänmittaisen työllistävyyden kontekstissa tämä osaamisen ylläpitäminen, käyttäminen ja hankkiminen jatkuu läpi uran (Thijssen, Van Der Heijden & Rocco 2008, 174), linkittyen saumattomaan uudelleentyöllistymiseen mahdollisesti epävarmassa työmarkkinaympäristössä. Näin työntekijän suojaksi nykytyöelämässä muodostuu juuri elämänmittainen työllistyvyys varsinaisen elämänmittaisen työllisyyden sijaan (Forrier & Sels 2003, 103).

Oman houkuttelevuuden parantaminen ja ylläpitäminen työmarkkinoilla yksilön avaintehtävänä (Rothwell & Arnold 2007, 24) yhdistyy Beckin (2000, 54) ajatuksiin siitä, että riskiyhteiskunnassa riskit siirtyvät yksilön vastuulle valtion ja talouden sijaan. Riskiyhteiskunnassa ja sen työmarkkinoilla pärjätäkseen yksilön on yksilöllistytävä, oltava liikkuva, markkinoitava itseään sekä tehtävä omia elämänsuunnitelmia

(Beck 2000, 2, 71–72, 75). Työpaikkojen kontekstissa, toisessa modernissa myös työnantajan voi nähdä tarjoavan työntekijälle työllistyvyyttä eli houkuttelevuutta toisille työnantajille elinikäisen työsuhteen lupaamisen sijaan (Baruch 2001, 545).

Työllistyvyyden subjektiivista puolta eli koettua työllistyvyyttä voidaan kutsua työllistymisuskoksi. Tutkimuskirjallisuudessa työllistyvyyden ja työllistymisuskon käsitteitä käytetään myös rinnakkain. Tässä opinnäytetyössä tutkin, miltä suomalaisten ansiotyössä käyvien palkansaajien työllistymisusko näyttää ja mikä sitä ennustaa Suomen yhteiskunnallisessa kontekstissa. Työllistymisusko määrittyy tutkimuksessa yksilön näkemykseksi helppoudesta löytää itselle uusi työpaikka, nojaten Berntson, Sverke & Marklund (2006, 225) ja Kirveen (2014, 32) määritelmiin työllistymisuskosta. Kirveen (2014) ja Berntson ym. (2006) määritelmien huomioidessa koettu helppous löytää *yhtä hyvää* työpaikka, tässä tutkimuksessa käytetyssä muuttujassa kysytään mahdollisuutta löytää *vähintään yhtä hyvää työtä kuin nykyinen*, jolloin huomioidaan myös koettu helppous paremman työn löytämiseen. Työllistymisuskon laadullinen ulottuvuus on tärkeä huomioida yksilön osaamista, työkokemusta ja tulotasoja vastaavan työuran muodostumisen ja ylläpitämisen kannalta.

Sosiologisesti mielenkiintoisesti, työllistymisuskoa voidaan määritellä samoin muuttujin mitattuna myös koetuksi työmarkkinaepävarmuudeksi (mm. Anderson ja Pontusson 2007; Lowe 2018; Lowe 2020). Osana muuttuvaa työhön liittyvän turvallisuuden käsitteen muutosta (Lowe 2018, 340), jota on perinteisesti tarkasteltu työn menettämisen huolen näkökulmasta (mm. Erlinghagen 2008), koettu työmarkkinaepävarmuus linkittyy työn menettämiseen liittyvän huolen ja siihen liittyvien seurausten tarkasteluun (Anderson & Pontusson 2007, 214). Kun prekaari työ luonnehtii työntekijälle arvaamatonta, riskialtista ja epävarmaa työllisyyttä (Kalleberg 2009, 2), työllistymisusko linkittyy sosiologiseen prekariaattikeskusteluun tarkastellessa tulevaisuussuuntautuneista työllisyyden epävarmuutta. Heijastettuna lisäksi prekaariuden riippumattomuuteen työn sisällöstä tai ammattiasemasta perinteisten luokkakäsitysten sijaan (Pyöriä & Ojala 2016, 350), ajatukset yhdistyvät Beckin (1992, 13–15, 21; 2000, 77–78, 85) ajatuksiin riskien ja sisäistyvän epävarmuuden leviämisestä luokkarajattomasti, jolloin esimerkiksi työttömyys ei kiinnity näkyvästi marginaalisiin asemiin vaan työllisyyden ja työttömyyden välille.

Työllistymisuskon tutkiminen on merkityksellistä, sillä uskomusten mielenkiintoisuuden voi nähdä korostuvan niiden vaikuttaessa kausaalisesti toimijan käyttäytymiseen (Ylikoski 2018, 28). Työntekijän toimiessa oletettavasti käsitystensä perusteella (Mäkikangas, De Cuyper, Mauno & Kinnunen 2013, 490), työllistymisusko heijastuu mahdollisesti työllisyyteen. Näin aihe määrittyy tärkeäksi suhteessa yksilön ja yhteiskunnan työllisyyden ylläpitämiseen ja tukemiseen. Toisaalta subjektiivisten kokemusten tarkastelu on yleisesti työelämän laadun kannalta tärkeää (Virmasalo, Hartikainen, Anttila & Nätti 2011, 7). Lisäksi työllistymisuskoa ennakoivien tekijöiden tutkiminen



on merkityksellistä, sillä aiemmissa tutkimuksissa työllistymisuskon on todettu vaikuttavan positiivisesti yksilön elämään tyytyväisyyteen (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte 2011b), koettuun suoriutuskykyyn (De Cuyper ym. 2011b), mielenterveyteen (Virga, De Witte & Cifre 2017) ja hyvinvointiin (Vanhercke ym. 2015) erityisesti ylläpitäessään sitä (Kirves 2014). Työelämän kontekstissa, työllistymisuskolla on ollut yhteys työntekijän vähempään emotionaaliseen uupumukseen (Lu, Sun & Du 2016) ja sen on todettu vähentävän työn menettämisen pelon ja työttömyyden haitallisia vaikutuksia (Green 2011).

Organisaation johtamisen näkökulmasta työllistymisuskon yhteys korkeampiin työpaikan vaihtoaikaisiin on kuitenkin todettu (Virga ym. 2017; De Cuyper ym. 2011b) tai osassa yhteys ei ole ollut merkittävä (Lu ym. 2016; De Cuyper ym. 2011a). Työllistymisuskon ja työtyytyväisyyden väliltä ei ole löytynyt merkittävää yhteyttä kokoaikaisilla (De Cuyper ym. 2011b; De Cuyper, Notelaers & De Witte 2009), tai määräaikaisilla ja vuokratyöntekijöillä yhteys on ollut negatiivinen (De Cuyper ym. 2009). Työllistymisuskon yhteys affektiiviseen organisaatiositoutumiseen ei ole ollut kokoaikaisilla työntekijöillä merkitsevä (De Cuyper ym. 2009) tai se on todettu negatiiviseksi (De Cuyper & De Witte 2011). Määräaikaisilla ja vuokratyöntekijöillä yhteys on puolestaan ollut negatiivinen (De Cuyper ym. 2009). Vaikka suoranaista yhteyttä esimerkiksi työtyytyväisyyteen ei ole löydetty, vahvan työllistymisuskon voi nähdä myös organisaation kannalta merkitykselliseksi työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja näin työssä jaksamisen kannalta.

Kansallisen kontekstin heijastuessa palkkatyöliikkuvuuteen (Suikkanen, Linna-kangas, Martti & Karjalainen 2001, 39), tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa, millaiselta palkansaajien työllistymisusko näyttää ja mikä sitä ennustaa juuri Suomen yhteiskunnallisessa kontekstissa. Työllistymisusko antaa tärkeitä viitteitä siitä, kuinka nykyiset työmarkkinat ja sen heijastumat koetaan suhteessa omiin työllistymismahdollisuuksiin. Tämä on tärkeää Suomen muodostaessa muista maista osin eriyvän kulttuurillisen ja poliittisen työmarkkinakontekstin. Aiemmin työllistymisuskon tutkimusta on toteutettu tällä tietoa Suomen kontekstissa hyvin niukasti, lukuun ottamatta psykologisotteista tutkimusta työllistymisuskosta yliopistotyöntekijöiden kontekstissa (Kirves 2014; Suhonen 2014; Mäkikangas ym. 2013) sekä yliopisto- että sairaalatyöntekijöiden kontekstissa (De Cuyper ym. 2011a). Saloniemi & Virtanen (2008) tutkivat työllistymisnäkyksiä osana tulevaisuusodotuksia ristiintaulukoinnin tasolla. Sutela (2013) tarkasteli työllistymisuskoa vain osana työmarkkina-aseman vakautta ja Pyöriä & Ojala (2016) sekä Ojala & Pyöriä (2019) työllistymisuskoa juuri osana prekaarin määritelmää. Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on kartoitettu mahdollisuuksia uuden työpaikan hankkimiseen (mm. Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019), mutta kysymyksessä ei tarkenneta työllistymisuskon laadullista puolta eli mahdollisuuksia vähintään yhtä hyvän työpaikan löytämiseen. Näin laaja kuva suomalaisten

palkansaajien laadullisen työllistymisuskon kokonaiskuvasta sekä ennustajista on hämärrä ja vaatii tarkastelua.

Yleisesti palkansaajien keskuudessa työllistymisuskoa ennakoivien tekijöiden tarkastelua on toteutettu suhteellisen vähän sekä yksilö-, että kontekstitekijöistä käsin. Kansainvälinen tutkimus on keskittynyt pääosin psykologian, henkilöstöjohtamisen tai kasvatustieteiden alueelle sosiologisen tutkimuksen ohella, viittoen laajemman sosiologisen tutkimuksen tarpeesta. Sosiologisena tämä tutkimus olettaa, että kykyjen ja osaamisen ohella sisäistynyt kokemus yhteiskunnallisista, erityisesti työmarkkinoiden rakenteellisista rajoitteista tai mahdollisuuksista heijastuu työllistymisuskoon. Paikantamalla työllistymisuskon ennustajia pyritään löytämään näin myös mahdollisia estäviä, rakenteellisia rajoitteita. Rakenteellisten rajojen tunnistaminen liittyy pyrkimykseen tunnistaa mahdollista työmarkkinoiden kerrostumista ja eriarvoisuusmekanismeja, ja siten eriäviä riskejä (Kovalenko & Mortelmans 2016, 499, 501). Työllistymisusko koetun työmarkkinaepävarmuuden mittarina indikoi mahdollisesti heikompaa tulevaisuussuuntautunutta työmarkkina-asemaa, tai ainakin kokemusta siitä. Vaikka koettu työmarkkinavarmuus ei suoraan takaa turvallisuutta eikä epävarmuus viito puolestaan suoraan korkeimpaan työmarkkinariskiin joutumisesta (Kiersztyn 2018, 99), löydetty erot voivat viittoa työmarkkinariskistä.

Tutkimuksen keskiöön asettuvat työssäkäyvät palkansaajat. Työllistymisuskoa on tarkasteltava työttömien tai työelämään astelevien ohella myös työssäkävien keskuudessa, pyrkimyksenä tunnistaa osaltaan tulevaisuussuuntautuneista työmarkkinahaavoittuvuutta mahdollisessa työuran katkoksesta. Lisäksi tällä hetkellä työssäkäyvän palkansaajan työllistymisusko heijastaa yksilön kokonaisvaltaista kokemusta työmarkkina-asemastaan ilman, että siihen vaikuttaisi nykyinen työttömyys. Työllistymisuskon mahdollisia ennustajia paikantaen, työllisyystoimia voidaan kohdistaa jo ennakoivasti, niiden tähdätessä mahdollisimman sujuviin siirtymiin ja lyhytaikaiseen työttömyyteen mahdollisessa työuran katkoksesta. Tutkimuksen huomioidessa yksilötason tekijöiden ohella organisaatioon ja työhön liittyviä tekijöitä mahdollisina ennustajina, pyritään lisäksi tarkastelemaan vaikuttavatko viimeaikaisen työn tai nykyisen työpaikan olosuhteet nykyhetken ohella myös työntekijän tulevaisuussuuntautuneisiin uskomuksiin. Mahdollisten yhteiskunnallisten toimenpidetarpeiden ohella, tutkimus pyrkii selvittämään näin toimenpidetarpeita myös henkilöstöjohtamisen kannalta. Yleisesti työllistymisuskon tutkiminen on tärkeää työn menettämisen kontekstissa, mutta myös muissa työuria muokkaavissa vaiheissa, kuten perheen tai hoiavan aiheuttaman limittäisyyden tai katkosten jälkeen. Työstä puhuttaessa, opinnäyte-työssä tarkoitetaan palkansaajien ansiotyötä, jättäen monet muut työn muodot ja yrittäjät ulkopuolelle.

Opinnäytetyö etenee toisen modernin riskiyhteiskunnan työn ja työurien tarkastelusta kohti katsausta Suomen työmarkkinatilanteesta. Ajatukset jatkuvasta tai kestävästä työllisyydestä johdattavat kohti työllistyvyyden ja työllistymisuskon käsitteitä ja työllistymisuskon ennustajien aikaisemman tutkimuksen tarkastelua. Luvussa tutkimusasetelma täsmennetään tutkimuskysymykset. Aineisto ja metodit -osiossa tarkastellaan opinnäytetyössä käytettyä aineistoa ja menetelmiä, kuin myös tutkimuksen eettisyyttä. Tutkielman tutkimustulosten esittelyn jälkeen, pohdinnassa ja johtopäätöksissä tuloksia peilataan aiempaan tutkimukseen ja yleisesti Suomen työmarkkinakontekstiin. Lopuksi esitetään toimenpide- sekä jatkotutkimusehdotukset, tarkastellen osaltaan myös tämän tutkimuksen rajallisuutta.

## 2 TYÖ TOISEN MODERNIN RISKIYHTEISKUNNASSA

Nykyajassa työtä ja työuria voidaan peilata ajatuksiin yhteiskuntaa kuvaavasta toisesta modernista. Sosiologi Ulrich Beckille (2000, 70-71) toinen moderni viitto siirtymää ensimmäisen modernin standardoidusta yhteiskunnasta kohti riskiyhteiskuntaa, joka heijastuu työhön, yhteiskuntaan ja politiikkaan ennakoitumattomuutena ja rajojen hämärtymisenä. Käytännössä taustalla on globaalin kapitalismin luomat taloudelliset ja teknologiset innovaatiot, jotka vaativat tuotannon ja tuotantosuhteiden muutoksia ja luovat sivuvaikutuksena uudenlaisen arvontuotannon logiikan ja sen viattomuuden katoamisen (Beck 1992, 12-13, 19; Beck 2000, 19). Beckin (2000, 23, 70) mukaan ensimmäisen ja toisen modernin ero pohjautuu samojen kysymysten erilaiseen käsittelyyn ja toisaalta erilaisiin modernisaation ”logiikoihin”. Toinen moderni on luonteeltaan oman menestyksensä tahtomattomiin ja tahattomiin seurauksiin törmätessään refleksiivinen sellainen. Tuloksena on teollisen yhteiskunnan perinteisyyden rapautuminen ja disintegraatio, joka muuttaa eri elämänalueille tyypillistä perinteisyyttä ja sosiaalisia oloja, synnyttäen kuin parannellun kuvan teollisesta yhteiskunnasta. Esimerkiksi luokkien pohjalle rakentunut, teollinen stratifioitu ryhmäyhteiskunta normatiivisine ydinperhe- ja feudaalisine sukupuolirooleine muuttuu. (Beck 1992, 13-14; Beck 2000, 21)

Työelämään heijastuvaa muutosta Beck (2000, 71) kuvaa siirtymänä ensimmäisen modernin fordismista ja keynesiläisyydestä kohti toisen modernin maailmanmarkkinoiden ja maailmanyhteiskunnan hallitsemista ja uudelleensijoittumista. Ensimmäisen modernin fordistista kasvujärjestelmää luonnehti ajatus vauraudesta, sosiaaliturvasta ja jatkuvasta kulutuksen ja talouden kasvusta, ja yhteiskunnalliset toimijat hallitsivat sitä vain oman kansantalouden kontekstista käsin. Standardoidun massatuotannon ja massakulutuksen ohella, fordismissa pyrittiin standardoituun täystyöllisyyteen, mikä johti myös työn ja elämän standardointiin. Taantumien ja työttömyyden syynä nähtiin Keynesiläisen

makropolitiikan ajatusten mukaan heikentynyt kysyntä, jota pyrittiin nostamaan työntekijöiden palkankorotuksilla ja julkisilla menoilla. (Beck 2000, 68-70)

Keskeinen muutos kohti toista modernia tapahtuu, kun oman kansantalouden sijaan työ, tuotanto ja näin pääomavirrat tapahtuvat digitalisoituneessa, globaalissa kontekstissa (Beck 2000, 73). Globaali toimintaympäristö tarkoittaa arvaamatonta, hallitsematonta kysyntää sekä hajaantuneita ja rajattomampia markkinoita, johon fordismi ei enää taivu. Kun pääomaa koordinoidaan maailmanlaajuisesti mutta työ pysyy paikallisena ja yksilöllisenä, riskiyhteiskunnassa pääoman ja työvoiman välinen suhde kiristyy. Tarkemmin Euroopan standardoituun työsopimusten ja työvoiman käyttöön pohjautunut työllisyysjärjestelmä muuttuu puretuksi sääntelyksi, kun maailmanmarkkinoiden riskejä pyritään sääntelemään avoimella työn organisoinnilla ja työllisyyden olosuhteilla. Perusominaisuudeksi nousee työn moninaisuus ja järjestelyt sekä yksilö-, yhteiskunta, että poliittisella tasolla, muokaten työllisyysjärjestelmän sääntelemättömän, pirstoutuneen ja joustavan palkkatyön alityöllisyysjärjestelmäksi. Työyhteiskunta muuttuu riskiyhteiskunnaksi, kun työmarkkinoiden joustavuus luonnehtii irtisanomisen helppoutteen pyrkimistä ja saa aikaan yhä lyhytaikaisempia ja helposti uusittavia työsuhteita. Joustavampia työsuhteita käytetään tuottavuuden välineenä, niiden mahdollistaessa kysynnän ja teknologisten vaatimusten luomiin taitotason muutoksiin reagoitua. (Beck 1992, 146-147; Beck 2000, 1, 3, 5, 28, 72, 75, 77).

Yksilön kannalta muutos toiseen moderniin viittoo epäjatkuvuudesta ja väliaikaisuudesta. Joustavuuden aiheuttamassa epävarmuudessa, elinikäisen ja kokoaikaisen työn ajatus ja todellisuus vanhenee ja samalla yksilöiden elämäkulut pilkkoutuvat osiin (Beck 2000, 2, 3, 91). Kokonaisvaltaisesti ensimmäisen modernin standardoidun yhteiskunnan turva, varmuus ja selkeät rajat muuttuvat yksilöiden elämään sisäistyneeksi epävarmuudeksi, epätietoisuudeksi ja rajojen menetykseksi (Beck 1992, 14-15; Beck 2000, 3-4, 70-71). Työsuhteiden mahdollisen katkonaisuuden ohella epävarmuuden leviäminen kattaa sen, että riskit siirtyvät yksilön vastuulle valtion ja talouden sijaan (Beck 2000, 54). Riski määrittyy Beckin (1992, 21) mukaan epävarmuuksien ja vaarojen jäsentyneeksi käsittelytavaksi. Näin sekä subjektina että objektina toimiva yksilö kohtaa riskit seurauksineen uhkina (Beck 1992, 9, 13). Luonteeltaan globaalit riskit ovat teollisen yhteiskunnan persoonallisiin riskeihin heijastettuna myös rajattomia, voiden koskettaa ketä vain ylikansallisesti, luokka-asemasta riippumattomasti (Beck 1992, 13, 21), vaikkakin Beck (1992, 23) tunnistaa sosiaalisten riskipositioiden olemassaolon. Vastauksena yksilön vastuulla oleviin riskeihin ja menetettyyn turvallisuuteen, yksilö pyrkii menestymään erilaisten valintojen ja yksilöllistymisen kautta (Beck 2000, 72). Näin elämäkulun riskibiografiassa, yksilön on oltava liikkuva, tehtävä omat elämänsuunnitelmat sekä

markkinoitava itseään (Beck 2000, 3, 71, 75). Beckin (2000, 86) mukaan yksilöllistymisen luo myös haavoittuvuutta, kun kollektiiviset voimat eivät tasapainota samoin tavoin.

Beckin riskiyhteiskuntateoretisoinnin suhteen on otettava huomioon myös sen saama kritiikki, joka ei ole antanut täyttä tukea riskiyhteiskunnan luomaan kuvaan kokonaisvaltaisesta epävarmuudesta. Esimerkiksi epävarmojen työpaikkojen yleistymistä kokoaikaisen, pysyvemmän työn tieltä voidaan pitää empiirisesti tarkasteltuna liioiteltuna (Chan & Tweedie 2016, 896). Tätä tarkastellaan myös Suomen kontekstissa kappaleessa 2.2. Burzynski & Burzynski (2014, 27) mukaan riskiyhteiskuntateoreetisointi voidaan nähdä ideologiana yleistyneestä epäluottamuksesta teknologiaa kohtaan ja näin mahdollisesti yhteisöjä ja yksilöitä tuhoavan läntisen teknologisen sivilisaation kritiikkinä. Beckin ajatukset riskiyhteiskunnan epävarmuudesta voidaan nähdä kuitenkin oleellisiksi ajassa, jossa tuotanto, työn tekemisen tavat ja työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti ja jossa globaali ympäristö luo työpaikoille tarpeen säädellä riskejä myös työvoiman kautta.

## 2.1 Työurat toisessa modernissa

Beckin (2000, 2–3, 91) näkemyksissä myös työurat mukautuvat joustavuuspyrkimysten ja hämärtyvien rajojen riskiyhteiskunnassa yhä epävarmemmiksi aiemmin vallinneen elinikäisen työn ajatuksen korvikkeena. Riskiyhteiskunnassa tavallista on tasapainottelu jatkuvuuden ja repeämisen ristiriitojen välillä sekä erilaiset tuntemattomat ja tarkoituksettomat seuraukset (Beck 1992, 2, 22), minkä voi nähdä heijastuvan myös työuriin. Schwanderin ja Häysermannin (2013, 248–249) mukaan epätyypilliset työmuodot ja työttömyys luonnehtivat poikkeamaa sodanjälkeisestä, saman työnantajan parissa vietetystä vakaan kokopäivätyön mallista.

Nykyajassa työuria voivat katkaista tai värittää erilaiset ulkopuolelta tai yksilöstä lähtöisin olevat tekijät, joihin liittyvät vaikutukset koetaan yksilöllisesti. Järvensivu ja Pulkki (2019, 41) puhuvat työurien tarkastelemisesta kaaosteorian kautta, luonnehtien työuran epälineaarisuutta ja monimutkaisuutta eli ”kehkeytymistä” muuttuvassa työelämässä. Taustalla on erinäisten kontekstitekijöiden luoma satunnaisuus ja epävarmuus, joka vaikuttaa suunnittelemattomasti yksilön uraan tämän oman päätöksenteon ohella (Järvensivu & Pulkki 2019, 41). Lisäksi työuriin voimakkaasti heijastuvien elämänvaiheiden voidaan nähdä menevän yhä enemmän limittäin. Aiemmin selkeämmän kolmijakoisen siirtymän, eli lapsuudesta ja koulutuksesta työmarkkinoille ja sieltä eläkkeelle siirtymisen, rajat hämärtyvät tai menevät päällekkäin, kun ajoitus yksilöllistyy, siirtymät monipuolistuvat tai yksilöt toteutettavat myöhemmin koulutusta tai hoivaa (Muffels, Chung, Fouarge, Klammer, Luijckx, Manzoni, Thiel &

Wilthagen 2008, 13). Toisaalta nykyajassa työuria värittävät työpaikanvaihdokset, projektimaiset työt ja mahdollisesti moninainen toimeentulo. Sivutyön ottamisen ohjaaviksi motiiveiksi on todettu esimerkiksi lisätulojen tarve tai työttömyysasteen noustessa sen käyttäminen vakuutuskilpenä kasvaneessa työmarkkinaepävarmuudessa (Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014). Nähtävissä on myös yleistä yrittäjyyden ja palkkatyön kombinaatioita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 38).

Kokonaisuudessaan toisen modernin työurien moninaistuminen on tuottanut laajan kirjon ajatuksia uudentyötyyppisten työurien ja näin työntekijyyden luonteesta. Uudet työuraparadigmat luonnehtivat esimerkiksi työuran rajattomuutta (boundaryless careers), monimuotoisuutta eli proteaanisuutta (protean careers) tai portfoliomaisuutta. Heijastaen perinteisen työllisyyden hierarkioihin ja vakauteen, rajattomissa työurissa työmahdollisuuksia voi olla useita (Defillippi & Arthur 1994, 307). Tämä dynaamisempi, rajaton ura ylittää yksittäiset työnantajat sekä viittaa yksilön työpaikan ulkopuolisesta markkinoitavuudesta ja sosiaalisista suhteista (Arthur 1994, 296). Hallin (2004, 2, 4) proteaanisen uran ajatuksissa korostuu yksilön itsemääräysvalta ja vastuu omasta urastaan, sekä toisaalta uran ohjaus henkilökohtaisista arvoista käsin, jolloin ura täyttää yksilön elämän tarkoitusta erityisesti subjektiivisten palkintojen kautta objektiivisten sijaan. Proteaaninen eli monimuotoinen ura muotoutuu aiempien töiden ja koulutusten kautta kerrytetyistä kokemuksista ja yksilön itse määritelmästä uraonnistumisesta (Järvensivu 2022, 11). Portfolioura luonnehtii puolestaan määräaikaista työjärjestelyä yhdistelevää, itseohjautuvaa oman uran johtamista (Stokes 2021, 352). Akkermans & Kubash (2017, 568) mukaan uran näkeminen uusien paradigmojen kautta luonnehtii sitä, että uramenestymisen keskiössä nähdään toimijuus, uran itsehallinta ja yksilön vastuu. Tämä on samansuuntainen myös Beckin ajatusten (2000, 3, 4, 71, 75) kanssa yksilöllistyvistä työurista riskiyhteiskunnassa: epävarmuudessa yksilön vastuulla on liikkuvuus, itseaktiivisuus ja yrittäjämäinen itsensä markkinointi työmarkkinoilla pärjätäkseen.

## 2.2 Työurat ja työllisyys Suomen työmarkkinakontekstissa

Epävarmuuden ulottuminen työelämään on luonut puhetta kokonaisvaltaisesta työurien pirstaloitumisesta ja epävakaudesta (Pyöriä 2020, 99). Soinisen (2015a, 231) mukaan tutkimuksissa on saatu toisilleen jännitteisinä tukea työsuhteiden turvallisuudesta ja pysyvyydestä viittovasta työmarkkinoiden jäykkyydestä kuin myös koetusta turvattomuudesta ja epätyypillisistä työsuhteista viittovasta työn pirstaloitumisesta.

Soininen (2015b) toteaa väitöskirjassaan, ettei työllisyyden vakaus ole 2000-luvulla heikentynyt yleisesti. Vaikka vuosina 1998–2006 lyhytikäiset työsuhteet ovat kasvaneet, samaan aikaan toimikaudet ovat pidentyneet (Soininen 2015b). Järvisen

ym. (2020) tutkimuksen mukaan suomalaiset työurat ovat yksityisen sektorin puitteissa näyttäytyneet kokonaiskuvaltaan hyvin vakaina, myös läpi vuoden 2008 jälkeisen finanssikriisin ja taantuman. Työkuukausien mukaan laskettuna, myös nuorten työurien alun jatkuvuus on parantunut 1990-lukuun verrattuna, 2008 vuoden lamasta huolimatta (Ojala & Pyöriä 2016). Pohjoismaittain tarkasteltuna, työsuhteiden pituus on Suomessa yksi Pohjoismaiden parhaista (Alatalo, Larja & Räisänen 2019, 25). Jatkuvien työurien kannalta oleellisen uudelleentyöllistymisen kontekstissa, Suomessa myös irtisanottujen uudelleentyöllistyminen on yksi maailman parhaista, kuin myös työmarkkinoiden dynamiikka irtisanomisista tarkastellen yksi Pohjoismaiden parhaista (Alatalo ym. 2019, 25). Toisaalta kasvavaksi on todettu työmarkkinoille ulkopuolelle siirtymien osuus, joka oli vuoden 1991 noin 60 prosenttiin verrattuna 76 prosenttia vuonna 2007, viittoen osaltaan työmarkkinakilpailun kasvamattomuudesta (Soininen 2015b).

Työllisyys- ja työttömyysasteita voi pitää perinteisinä työllisyysmittareina (Kauhanen 2017, 158). Suomessa työllisyysaste on ollut vuosina 1995–2015 EU 15 ja EU 28 tasoa korkeammalla, mutta muita Pohjoismaita matalammalla (Kauhanen 2017, 158–159). Suhteessa tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston keruu-aikaan 2015, vuonna 2014 15–74-vuotiaiden työllisyysaste oli 68,3 %, pienentyen 0,2 % edellisvuodesta (Tilastokeskus 2015). Myös vuoden 2014 työttömyysaste 8,7 % heikentyi puoli prosenttia edellisvuodesta (Tilastokeskus 2015). Vuonna 2015 työllisyysaste oli edelleen alhaisempi 68,1 % ja työttömyysaste korkeampi 9,4 % (Tilastokeskus 2016). Yleisesti työllisyyttä tukevia päätöksiä on pystytty toteuttamaan hallituksen toimesta (Valtioneuvosto 2021, 11), vaikkakin aktiivipolitiikkaan käytetään Pohjoismaihin verraten vähän ja passiiviturvaan puolestaan paljon (Alatalo ym. 2019, 20–21).

Soininen (2015b) tarkentaa väitöskirjassaan jatkuvassa muutoksessa olevan työllisyyden vakauden rakenteen muuttuneen kuitenkin kaksijakoiseksi niin, että osalle työmarkkinat ovat vakaita ja osalle pirstoutuneita. Jatkuvasti fragmentoituneita työmarkkinoita kohtaavat esimerkiksi naiset, opiskelijat ja nuoret, kuin myös työttömät, vähän koulutetut ja ikääntyneet. Piteneviä työsuhteita on puolestaan havaittavissa korkeasti koulutetuilla, pienissä ja keskisuurissa yrityksissä työskentelevillä ja matalasti palkatuilla. Ammattialoilta melko vakaat työmarkkinat ovat esimerkiksi korkean teknologian sektorin työvoimalla. (Soininen 2015b) Soininen (2015b, 194) linkittää tutkimustuloksensa työmarkkinoiden dualisaatio- ja polarisaatiokeskusteluun, joita hän luonnehtii länsimaisten työmarkkinoiden joustavuusnäkökulmiksi. Ensimmäinen viitto työmarkkinoiden kaksijakoisesta segmentoitumisesta toisille turvallisiin ja toisille pirstoutuneisiin työmarkkinoihin ja toinen työmarkkinoiden hierarkkisiin tasoihin ja ”keskiluokan puristumiseen”. Keskiluokan ammattien väheneminen paikantuu globalisaation ja teknologisen muutoksen myötä tapahtuvaan uuteen työnjakoon ja kasvaviin korkeampiin ja yksilöllisiin osaamisvaatimuksiin työtehtävissä. (Soininen



2015b, 20, 194) Näin Soinisen (2015) tutkimustulokset Suomen työmarkkinoilta tukevat dualisaatioteesiä, mutta eivät polarisaatioteesiä keskiluokan tai matala tai korkeapalkkaisten osalta (Soininen 2015b, 194). Polarisaatioteesiä mukaillen, Kauhasen (2017, 167–168) mukaan ammattien työllisyysrakenteen kehitystä U-muotoa vastaavaksi voi luonnehtia yhdeksi tärkeimmistä työmarkkinoiden muutostrendeistä Suomessa, eli korkeamman osaamistason korkeapalkkaiset ammatit ja myös matalamman osaamistason matalapalkkaiset ovat lisääntyneet ja samalla keskipalkkaisten töiden osuus on vähentynyt. Yleisesti ammattirakenteet muuttuvat – esimerkiksi vuosina 1989–2016 teollisuudessa sekä maatalous- ja metsäsektorilla työskentelevien osuus on vähentynyt, kun palvelut ovat alkaneet työllistää yhä suurempaa osuutta (Kauhanen 2017, 164–165). Eri tarkastelukulmista huolimatta, polarisaatio- ja dualisaatiokeskustelut nostavat esiin alati muuttuvat työmarkkinat ja sen mukana alati muuttuvat mahdolliset epätasa-arvoisuudet ja marginaaliset ryhmät.

Tarkemmin kokonaiskuvan takana, työllisyyteen liittyvät riskit koskettavat siis vahvimmin toisia. Soinisen (2015b) tutkimuksessa ilmi käyvät vanhempien sukupolvien kasvaneet siirtymät työttömyyteen. Jolkkosen, Koistisen & Kurvisen (2010) tutkimuksessa iän todettiin konkreettisesti ennustavan työttömyyttä, uudelleentyöllistymisen todennäköisyyden ollessa yli 50-vuotiailla alle 35-vuotiaisiin verrattuna 2,8 kertaa pienempi ja työttömäksi jäämisen 35–49-vuotiaisiin verraten 3,2 kertaa suurempi. Työuran myöhäisessä vaiheessa työpaikan menettäminen johtaa yli 56-vuotiaille, erityisesti miehille tyypillisimmin vanhuuseläkkeelle (Kurvinen, Jolkkonen, Koistinen, Lipiäinen, Nummi & Virtanen 2016). Syyt ikään liittyvään uudelleentyöllistymisen vaikeuteen ovat moninaiset. Koulutustaso näyttäytyy iäkkäämmillä matalana, ja paluu töihin tapahtuu usein koulutuksen kautta (Suikkanen ym. 2001, 69). Yksilöllisten tekijöiden lisäksi, ikään voi liittyä syrjintää ja ageismia eli ikään liittyviä ennakkoluuloja. Ageismi on todettu merkittäväksi syrjinnän syyksi rekrytointiprosesseissa (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2012). Ikämarginalisaation narratiiveissa on korostunut esimerkiksi ikääntymiseen liitetyt hitaus, vanhentuneet työtaidot, huonokuntoisuus, vanhentuneen kehon sopimattomuus tiettyihin työtehtäviin tai alttius vammoille (Bowman, McGann, Kimberley & Biggs 2017). Iän koetaan olevan este, joka ei korreloi esimerkiksi työtaitojen tai muuttuneeseen ympäristöön sopimattomuuden kanssa (Bowman ym. 2017). Bowman ym. (2017, 470, 478) heijastavat ageismia Pierre Bourdieuhun todeten, että ikääntyminen heijastuu nakertavasti työmarkkinakentillä käytettäviin symbolisesti arvotettuihin pääomiin ja kykyyn mobilisoida niitä luokiteltujen ja sukupuolittuneiden tapojen mukaisesti. Toisaalta ikääntyminen voidaan nähdä vanhentuneena habituksena, joka ei sovi uuteen työn luonteeseen, organisaatiokulttuuriin tai johtamiseen sääntöineen ja tapoineen (Bowman ym. 2017, 476).

Lisäksi Suomen työmarkkinat näyttävät koulutusvalinnoista lähtien vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneiltä, naisten ja miesten sijoittuessa eri ammatteihin, yrityksiin ja sektoreille (Kauhanen & Riukula 2019). Työmarkkinoiden ammatillisen eriytymisen ohella, eroja muodostuu myös suhteessa ylimpiin asemiin pääsemiseen. Pietiläisen, Keski-Petäjän ja Kataisen (2015) tutkimuksen mukaan Suomen tasolla keski- ja ylimmässä johdossa työskentelee miesenemmistö, osuuden vaihdellen organisaatiotyypeittäin. Lisäksi ylimmässä johdossa työskentelevillä naisilla on miehiä korkeampi koulutus (emt.). Eriävään urakehitykseen ja näin mahdollisesti kapeammiksi koettuihin työmarkkinamahdollisuuksiin vaikuttavat esimerkiksi sukupuolittuneet käsitykset rooleista tai kyvykkyyksistä työmarkkinoilla, epätasaiset perhevapaat sekä työnjako perheen sisällä (Kauhanen & Riukula 2019, 80–81). Kauhasen ja Riukulan (2019) tutkimuksessa, naiset raportoivat miehiä enemmän haittaa sukupuolestaan uralla etenemisen, ammattitaidon arvostuksen ja työn ja perheen yhteensovittamisen kontekstissa. Jolkkosen ym. (2010) tutkimuksessa irtisanotusta henkilöstöstä miehet uudelleen työllistyivät naisia lähes kolme kertaa todennäköisemmin. Soinisen (2015b) väitöskirjassa naisten todettiin kohtavan jatkuvasti Suomessa fragmentoituneita työmarkkinoita, vaikka kehityskulkuja tarkastellen naistyövoiman tilanne on parantumassa ja henkilöstömääräisesti suurien miestyömarkkinoiden tilanne heikentymässä. Suomessa teollisuuden rakennemuutoksen myötä miesten työllisyyden on voitu nähdä kärsivän naisia voimakkaammin, mutta kehitys on kääntynyt positiiviseen suuntaan kasvaneen talouden myötä (Alatalo ym. 2019, 7). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2015 naisten työllisyysaste (67,7 %) oli hieman miehiä alhaisempi (68,5 %), molempien laskien hieman vuodesta 2014 (Tilastokeskus 2016). Työttömyysaste oli puolestaan miehillä korkeampi vuonna 2015 (9,9 %) verraten naisiin (8,8 %) (Tilastokeskus 2016).

Toisaalta työmarkkinoilla työttömyysriskin on todettu olevan vahvasti osaamisperustainen (Schwander & Häusermann 2013). Uudelleentyöllistymistä vaikeuttavat vanhentuneet tai katoavat taidot (Suikkanen ym. 2001, 68). Vanhemmilla työntekijöillä matala koulutustaso on ollut yhteydessä heikompaan uudelleentyöllistymiseen ja näin todennäköisempiin siirtymiin työkyvyttömyys- tai vanhuuseläkkeelle (Kurvinen ym. 2016). Myös henkilöstökoulutuksen on todettu vaikuttavan yksilön resursina myönteisesti myöhempien työkuukausien määrään (Nätti, Kauhanen & Ojala 2016). 25–39-vuotiaiden naisten koulutustaso on miehiä korkeampi (Alatalo ym. 2019, 8) ja he suorittavat aikuiskoulutuksia miehiä enemmän (Alatalo & Torvi 2009). Kokonaisuudessaan työikäisen väestön koulutustaso on kasvanut Suomessa merkittävästi, kun keskiasteen suorittaneiden osuus on kasvanut 14,8 prosentista 44,4 prosenttiin ja korkea-asteen suorittaneiden osuus 11,4 prosentista 37,8 prosenttiin ajalla 1970–2015 (Kauhanen 2017, 156). Järnefeltin ja Nurmisen (2013, 95) mukaan yhä useamman kou-

luttautuessa, tulevaisuudessa koulutus ei välttämättä suojaa enää samoin tavoin työuraan liittyviltä riskeiltä. Kuitenkin empiirisesti vielä 2000-luvulla koulutettujen työurat ovat pidentyneet (Järnefelt & Nurminen 2013).

### **3 KESTÄVÄ TYÖLLISYYS JA TYÖLLISTYVYYDEN VAADE**

#### **3.1 Kestävä työllisyys**

Kalleberg (2009, 1) kuvailee työtä yhteiskunnan ja sosiaalisen järjestyksen ydintoiminnaksi. Työllisyys ja työ tarjoavat yksilölle toimeentuloa, joka Suomessa linkittyy juuri ansiotyöhön ja ansiotyöhön liittyviin sosiaaliturvaetuuksiin (Järnefelt & Nurminen, 2013, 74). Työ on paikka toteuttaa itselle tärkeitä henkilökohtaisia arvoja ja tavoitteita (Van der Klink ym. 2016, 72) ja se vaikuttaa identiteetin ja sosiaalisten suhteiden muodostamiseen (Kalleberg 2009, 1). Lisäksi työ voi toimia alustana sosiaalisen statuksen ylläpitämiseen tai nostamiseen (Erlinghagen 2008, 183). Työpaikan menettäminen voi puolestaan riskitilanteena tarkoittaa menetettyjä tuloja, uudelleentyöllistymisen vaikeutta, työttömyyttä ja hyvinvoinnin laskua (Jolkkonen ym. 2010, 101). Tulojen laskun ohella, työuran katkonaisuus heijastuu alhaisempana eläkkeenä (Järnefelt & Nurminen 2013, 94). Toisaalta työllisyyden merkityksellisyys heijastaa sen puuttumista mahdollisena moniulotteisena eriarvoisuuteen ja osallisuuteen vaikuttavana tekijänä.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta Suomi pyrkii vahvistamaan julkista taloutta kasvavan työllisyyden keinoin (Valtioneuvosto 2021, 11). Demografisina muutoksina matala syntyvyys ja korkeampi elinajanodote haastavat sosiaaliturvasysteemejä, kun huoltosuhde muuttuu eläkeikäisen väestön kasvaessa ja työikäisen väestön vähetessä (Eurofound 2015, 1). Näin korkea ja pitkäaikainen työllisyys korostuu tarpeissa vastata ikääntyvään väestöön (Van der Klink ym. 2016, 72). Lisäksi työllisyyden kasvattaminen kietoutuu palkkainflaation hallintaan ja tuottavuuden parantamiseen,

kuin myös köyhyyden vähentämiseen (McQuaid & Lindsay 2005, 203). Yksilön ja yhteiskunnan kannalta työllä on merkittäviä sidoksia myös muihin poliittisiin, taloudellisiin ja sosiaalisiin ongelmiin (Kalleberg 2009, 8).

Suomessa tavoitellaan 75 prosentin työllisyysastetta vuoteen 2023 mennessä, heijastaen vuoden 2019 72,4 prosenttiin (Valtioneuvosto 2019, 14, 130). 2030-luvulle mennessä työllisyyden oletetaan kasvavan jopa 78 prosenttiin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 12). Yleisesti Suomessa työkäisten määrä on kääntynyt laskuun vuodesta 2009, mutta toisaalta eläkeikää on nostettu, sen vaikuttaessa voimakkaasti yli 64-vuotiaiden työllisyysasteeseen (Kauhanen 2017, 154). Rotkirchin (2021, 28, 164-165) mukaan eliniän pitenemiseen reagoitaessa, työllisyystoimenpiteissä pitäisi siirtyä katsomaan työkäistä väestöä 15-74-vuotiaiden kontekstissa tavanomaisen 15-64-vuotiaiden sijaan. Työllisyyden kannalta työurien pidentäminen on ollut keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite 90-luvulta alkaen (Kautto 2016, 19-21). Käytännössä työuria pyritään yhteiskunnallisin toimin pidentämään alusta ja lopusta, mutta myös keskeltä (Valtioneuvosto 2019, 130). Tähän liittyen, keskeytyksetön ansiotyö nähdään osaltaan keinona vastata väestön ikääntymisen kustannuksiin (Järvinen ym. 2020, 81). Keskeytyksettömän ansiotyön näkökulmasta, myös jo työllisten odotetaan pysyvän työssä.

Työllisyyden yksilöllinen ja yhteiskunnallinen merkityksellisyys johdattavat ajatuksiin koko työuran mittaisesta ja kestävästä työllisyydestä. Työllisyyden heijastuksessa hyvinvointiin ja toimeentuloon, työntekijän voi olettaa pyrkivän jatkuvaan, työuran mittaiseen työllisyyteen. Kohlrauch & Rausnerin (2014, 337) mukaan työelämän mittaisen korkean työn varmuuden saavuttamista voi pitää työkäisiä yhdistävänä tavoitteena. Vaikka hyvinvoinnin kontekstissa on puhuttu myös huokoisempien työurien vaateesta, nopea urasiirtymä tai uudelleentyöllistyminen mahdollisessa urakokossessa on monella silti ajankohtainen ja toivottu jatke työuralla.

Kellardin, Walkerin, Ashworthin, Howardin ja Liun (2001, 20) mukaan kestävä työllisyys (employment sustainability) luonnehtii pidemmällä aikavälillä tapahtuvaa työllisyyden vakaana pitämistä tai sillä etenemistä samassa tai eri työpaikassa. Kestävä työllisyys on henkilökohtaisten ominaisuuksien ja kontekstitekijöiden, kuten työmarkkinatekijöiden kehyksissä tapahtuvaa dynaamista kykyä edistyä ja pysyä työelämässä, työmarkkinastatusten ja vaihdosten rakentaessa elämänkulkua (Kellard ym. 2001, 6, 19, 20). Eurofoundin (2015, 2) käsite elämänmittaisesta kestävästä työstä luonnehtii sellaisia työ- ja elinolosuhteita, jotka tukevat ihmisiä työhön sitoutumisessa ja työssä pysymisessä koko pidennetyn työuran ajan, korostaen näin erilaisten sisäisten ja ulkoisten käytäntöjen merkitystä. Tarpeissa reagoida demografisiin muutoksiin ja täyttää Euroopan unionin työllisyystavoitteet, työn laadun ohella kestävä työllisyyden kasvattamiseen pyritään esimerkiksi mahdollistamalla sujuvia työuran siirtymiä ja vähentämällä niihin liittyviä riskejä. (Eurofound 2015, 1)

## 3.2 Työllistyvyys

Heijastaen toisen modernin mahdollisesti katkonaiseen ja siirtymiä sisältävään työuraan, kestävän työllisyyden keskiöön asettuu yksilön työllistyvyys (*employability*). Työllistyvyys on saanut tuoreena aiheena paljon tutkimuksellista huomiota viime vuosina (Akkermans & Kubash 2017, 566), käsitteen muotoutuessa aina kulloiseen kontekstiin ja aikaan (Thijssen ym. 2008, 166). Käsitteen monimuotoisuuden vuoksi, Akkermans ja Kubash (2017, 592) ovat peräänkuuluttaneet selkeämmän käsitteen määrittelyn ja teoreettisen kehityksen tarvetta.

Ennen nykyistä lähestymistapaa, työllistyvyys nähtiin 1950–1970-luvuilla valtion vastuulla oleviin täystyöllisyystavoitteisiin kytkeytyneenä (Forrier & Sels 2003, 103–104) ensisijaisesti poliittisina toimina eli hallinnollisesta ja koulutuksellisesta näkökulmasta käsin (Guilbert, Bernaud, Gouvernet & Rossier 2016, 74). 1980-luvun (Forrier & Sels 2003, 103–104) organisaationaaliosassa lähestymistavassa työllistyvyys nähtiin rakennettavana ja sen myötä ensisijaisesti henkilöstön optimoinnin välineenä väylänä organisaation kilpailukykyyn ja toiminnalliseen joustavuuteen (Guilbert ym. 2016, 74). Tällöin henkilöstön kouluttaminen takasi sisäistä liikkuvuutta, mutta liittyi myös organisaatioiden haluun ylläpitää käytännöllä elinikäistä työsuhdetta (Thijssen ym. 2008, 170).

1990-luvulta alkaen työllistävyyden toimijaksi on noussut valtion tai työnantajan sijaan ensisijaisesti yksilö (Forrier & Sels 2003, 103–104), mukailen Beckiä ja toisen modernin työuraparadigmoja. Sateenvarjokäsitteenä työllistyvyys määrittyy ulkoisilla tai sisäisillä työmarkkinoilla selviytymisen mahdollisuudeksi (Thijssen ym. 2008, 167), heijastumaksi yksilön työmarkkina-asemasta (Clarke 2008, 262) tai työmarkkinakysynnästä (De Cuyper ym. 2011a, 254). Tarkemmin työllistyvyys määrittyy yksilön pyrkimykseksi kerätä sopivia valmiuksia ja säilyttää niitä ulkoisilla ja sisäisillä työmarkkinoilla (Forrier & Sels 2003, 103), eli työllisyyttä ylläpidetään yksilön toimesta. Elämänmittaisen työllistävyyden kontekstissa, työllistyvyys käyttäytymistapumuksena ylläpitää, käyttää ja hankkii osaamista muuttuvilla työmarkkinoilla jatkuu koko työuran (Thijssen ym. 2008, 174). Työllistyvyys näyttää positiivisena uraa hallitsevan yksilön kontekstissa, mutta voi saada negatiivista sävyä ryhmissä, joissa uranhallinta on heikkoa (Thijssen ym. 2008, 167).

Käytännössä työllistyvyys voidaan nähdä yhdeksi jatkuvan työllisyyden taakkeksi riskiyhteiskunnan kontekstissa. Rothwell & Arnold (2007, 24) ovat todenneet, että lyhytjänteisessä työmarkkinaympäristössä oman houkuttelevuuden parantaminen ja ylläpitäminen muodostuu yksilön avaintehtäväksi. Kun työn varmuus ei ole taattu työnantajan puolelta, työuran rakentaminen vaatii itse työntekijältä keinoja, jolloin työllistyvyys näyttää osana nykyajan työsuhteiden perustaa (Clarke 2008, 258).

Näin elämänmittaisen työllistyvyys suojaa nykytyöelämässä yksilöä elämänmittaisen työllisyyden sijaan (Forrier & Sels 2003, 103).

Tarkemmin moninaisissa työllistyvyuden määritelmässä korostuvat erot siitä, nähdäänkö työllistyvyys enemmän vai vähemmän yksilöstä ja kontekstitekijöistä määrittävänä. Ensinnäkin yksilön työllistyvyys voidaan nähdä vahvasti kyvykkyys-, resurssi-, osaamis- tai asenneperustaiseksi. Tällöin työllistyvyys liitetään yksilön kyvykkyteen säilyttää työllisyys, löytää (haluamansa) työ tai liikkua sopivampaan työhön (McQuaid & Lindsay 2005, 207; Rothwell & Arnold 2007, 25; Green 2011, 265). Työllistyvyys kertoo toimijan kyvykkyudesta olla työllistetty, termin yhdistyessä sanoista "employment" ja "ability" (Vanhercke, De Cuyper, Peeters & De Witte 2014, 592). Määritelmässä painottuu siis yksilön potentiaali kehittyä ja kehittää itseään siten, että hän pystyy tuottamaan itselleen työmarkkinamenestystä ja työllisyyden jatkuvuutta. Osaamisperustaisessa näkökulmassa keskeiseksi nousevat työntekijän taidot, tiedot ja asenteet sekä tapa käyttää ja esitellä niitä työnantajalle (Hillage & Pollard 1998). Erityisesti alakohtainen ammattitaito ja kompetenssi nousevat työllistyvyuden avaintekijäksi (Thijssen ym. 2008, 166). Näin myös työttömyyden käsitys muotoutuu työn puutteen sijaan nykytöihin tarvittavien tiedon ja taitojen puutteena (Bowman ym. 2017, 466).

Keskeisenä osaamisperustaisen työllistyvyuden ylläpitämisessä ja muodostumisessa voidaan nähdä koulutus. Osaamisperustan painottamisen voisi liittää ajatuksiin jatkuvasta oppimisesta, jota toteutetaan koulutuksessa ja läpi työuran. Valtioneuvoston (2019, 8, 139) mukaan yhä korkeampi osaamistaso on vaade useimmissa ammateissa, mikä heijastuu jatkuvan oppimisen, osaamisen päivittämisen ja koulutuksen tarpeeseen muuttuvassa työelämässä. Jatkuvan oppimisen toimenpiteitä vahvistetaan hallituksen tasolla Suomen kestävän kasvun ohjelmassa esimerkiksi koulutuksen ja ohjauksen kohdentamisen ja osaamispalvelujen uudistamisen keinoin (Valtioneuvosto 2021, 17). Toisaalta osaamisperustaisuus linkittyy inhimilliseen pääomateoriaan, joka viittoon siitä, että vahvasti osaamisperustaisessa teknologisen muutoksen aikakauden tietotaloudessa korkeasti koulutetut menestyvät (Green 2009, 345). Inhimillinen pääoma nähdään myös yhteiskunnan kriisinsietokykyä vahvistavana (Rotkirch 2021, 26).

Osaamisperustaisuuteen heijastaen Beck (2000, 85) nostaa esille sen, että toisessa modernissa tieto vanhentuu ja läsnä on epävarmuutta siitä, mitkä tiedot olisivat tarpeen tulevaisuudessa. Varsinaisen koulutuksen ja tietotaidon lisäksi nykytyöelämässä keskeiseksi voidaan nähdä monenlaiset muut työelämätaidot. Anu Järvensivun (2022, 11-13) mukaan monimuotoisen uran eli usean työn tekemisen ja monimuotoisten työnteon tapojen keskiössä ovat taidot ja osaamisalueet, jotka muotoutuvat monimuotoisessa ansiotyössä työurarefleksion ja oppimisen kautta ja joilla monimuotoista työ-

uraa voi näin rakentaa ja hallita. Taidot ja osaamisalueet liittyvät esimerkiksi näkökulmien kehittämiseen, työuran silloittamiseen, itseohjautuvuuteen, verkostosuhteita ylläpitävään yhteisölliseen työtapaan ja osaamisalueiden tunnistamisen, siirrettävyyden ja hyödynnettävyyden ymmärrykseen (Järvensivu 2022, 14–15). Toisaalta nykypäivän rajattomien urien voi myös itsessään nähdä luovan parempia mahdollisuuksia kerätä osaamista sekä päästä hyödyntämään sitä (Defillippi & Arthur 1994, 318).

Yksilön osaamisen ja kyvykkyyden ohella, työllistyvyyteen vaikuttavaksi ja näin sen määritelmiin sisällytettäväksi on tunnistettu myös erinäiset kontekstitekijät. Dynaamisessa työllistyvyysnäkemyksessä pyritään tunnistamaan myös muita työllistyvyyden esteitä, kun vain sen riippuvuutta työllistyvyystaidoista (McQuaid & Lindsay 2005, 207). Thijssen ym. (2008, 174) painottavat työllistettävyyden ytimen olevan taidoissa, mutta kontekstitekijöiden voidaan nähdä luovan edellytykset menestymiselle. Laajemmat lähestymistavat kehottavat ottamaan huomioon teknologisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja taloudellisen kontekstin yksilön mahdollisuuksiin (Guilbert ym. 2016, 79) eli tarkemmin esimerkiksi institutionaaliset tekijät (McQuaid & Lindsay 2005, 198). Ulkoinen työmarkkinaympäristö, kuten avoimet työpaikat, makrotaloudellinen kysyntä, työmarkkinasäätely ja rekrytointikäytännöt sekä yksilön henkilökohtaiset olosuhteet, kuten perhetilanne ja hoivavastuut vaikuttavat työllistyvyyteen (Hillage & Pollard 1998).

Sosiologisesti mielenkiintoisesti, Delva, Forrier & De Cuyper (2021) ovat lähestynyt toimijuuden ja rakenteen suhdetta työllistyvydessä Pierre Bourdieun (1977, 1984, 1990) ajatusten kautta. Toisin kuin substantiaalisessa näkökulmassa, jossa työllistyvyys on henkilökohtainen ominaisuus tai rakenteista irrallinen, relationaalisessa näkökulmassa työllistyvyys muodostuu ja saa merkityksen sosiaalisen ilmiön tavoin aina kontekstissa ja suhteessa muihin. Työllistyvyyden mahdollisuudet muotoutuvat Bourdieun kentän, pääoman ja habituksen vuorovaikutuksessa, tarkemmin kentällä toimivan toimijan ja kentän suhteessa. Kentän rajoittama liikkumavara heijastuu kenttään uppoutuneeseen toimijaan. Toimijoiden myötä muuttuvalla kentällä on kenttäspesifi ”doksia” eli jäsenyntyviä sisäistyviä merkityksiä siitä, mitä tarvitaan ja voidaan tehdä, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei, sekä mitä työllistyvyyteen liittyviä mahdollisuuksia voidaan odottaa. Kanssaryksilöt kilpailevat kentän samoista työmahdollisuuksista, ja lisäksi yksilö- tai kollektiiviset toimijat voivat vaikuttaa portinvartijoina työllistymismahdollisuuksiin pääsyyn tai edustaa joidenkin ryhmien etua. Myös itse yksilön on mahdollista muokata kenttäänsä ja sen myötä kentällä työllisyyspotentiaaliaan määrittäviä tekijöitä. Lisäksi yksilöiden työllistyvyysmenestystä määrittää minkä tahansa pääoman sijaan symbolinen, kenttäspesifisti sopiva pääoma ja toisaalta doksaan liittyvä ymmärrys, joiden täytyy ylittää suhteessa jonkun muun kentällä toimivan tarjonta. (Delva ym. 2021, 4–5, 9).



### 3.3 Työpaikkojen rooli työllistyvydessä

Kykyjen ohella työllistyvyys tarkoittaa mahdollisuuksia ja tarvittavia olosuhteita saavuttaa valmiuksia läpi työuran, näin myös työpaikan näytellessä siinä merkittävää roolia (Van der Klink ym. 2016, 74). Työnantajan tarjotessa tiloja tai koulutuksia myös tulevaisuussuuntautuneesti, työllistyvyyden edistäminen voidaan liittää ajatuksiin uudesta työnantajan ja työntekijän välisestä psykologisesta sopimuksesta. Työnantajan ja työntekijän välinen psykologinen sopimus, eli keskinäiseen luottamukseen perustuva kirjoittamaton ja ääneen lausumaton lupaus työntekijän ja työnantajan keskinäisestä vastavuoroisesta vaihtosuhteesta, kattoi aiemmin työntekijän puolelta sitoutumista, uskollisuutta ja vaatimustenmukaisuutta ja työnantajan puolelta sitoutumista, turvattua työllisyyttä, uranäkymiä ja kehittymismahdollisuuksia työntekijälle (Baruch 2001, 544). Lisäksi työnantaja tarjosi rutiininomaisia työn palkintoja (Arthur, Claman & DeFillippi 1995, 12–13). Ennakoimattomammassa toisessa modernissa, jossa elinikäistä työsuhdetta ei voida enää luvata, osana psykologista sopimusta työnantajan voi nähdä tarjoavan työntekijälle juuri työllistyvyyttä, eli houkuttelevuutta toisille työnantajille (Baruch 2001, 545). Kun yksilön vastuulla on oman uran ylläpitäminen, vastapanoksena työnantaja tarjoaa välineitä ja tukea yksilön työllistyvyyden laajentamiseen (Forrier & Sels 2003, 104).

Muuttunut psykologinen sopimus voi osaltaan heijastaa Burzynski & Burzynski (2014, ix) kuvailemaa, riskiyhteiskunnan ajatuksiin liitettyä luottamuskulttuurien rappeutumista epävarmuuden ohella. Toisaalta työntekijälle vaihtosuhde voi näyttäytyä myönteisenä sen kontekstissa, että yksilö tunnistaa tietojen ja taitojen keräämisen tärkeäksi työmarkkinoilla (Arthur ym. 1995, 12). Baruch (2001, 546) kuvailee työllistyvyyslupauksen sisältävän mahdollisesti myös vääränlaista toivoa työllistymisestä. Toisaalta työllistyvyyden tarjoamisen tiettyjen taitojen tarjoamisena on voinut nähdä kuuluvan myös perinteiseen psykologiseen sopimukseen, jolloin voidaan kyseenalaistaa sen painottamista (Baruch 2001, 547).

Organisaation kannalta uuden eli diskreettisen vaihtosuhteen antaessa työntekijälle työkokemusta, spesifejä palkintoja ja neuvotteluvalltaa, yritys saa tuottavuutta (Arthur ym. 1995, 12–13). Työntekijöiden osaamisen monipuolistaminen on toisaalta myös osallistavien johtamismenetelmien keskeinen tavoite (Virmasalo ym. 2011, 5). Kuitenkin työllistyvyyden kehittämiseen on liitetty henkilöstöjohtamisen kontekstissa eräänlainen ”johtamisen paradoksi” (esim. Van der Heijde & Van der Heijden 2006; De Cuyper & De Witte 2011), linkittyen työpaikan ulkoiseen liikkuvuuteen. Organisaatio voi kasvattaa tuottavuuttaan työntekijän työllistyvyyden kasvamisen myötä, mutta voi hävitä työllistyvien työntekijöiden vaihtaessa työpaikkaa (Baruch 2001, 546), työllistyvyyden viittoessa työntekijän itsejohtavuudesta ja riippumattomuudesta (Van der Heijde & Van der Heijden 2006, 456). Baruchin (2001) HR-johtajien

haastatteluissa, työllistyvyyttä ei nähty organisaation kannalta loogiseksi eikä myöskään realistiseksi lupaukseksi.

Eurofoundin (2015, 1) mukaan korkea työllisyys edellyttää työolosuhteiden tarkastelua hyvinvoinnin näkökulmasta pitkällä aikavälillä, koko elämänkulun näkökulmasta. Vaikka työllistyvyyden edistäminen mahdollistaa samalla voimakkaampaa ulkoista liikkuvuutta, työllistyvyyden edistämisen voisi ajatella organisaation näkökulmasta yleisesti työntekijälle aiheutuvana hyötynä tämän elämän ja elämänkulun näkökulmasta. Näin työllistyvyyden huomioiminen ja sen vahvistaminen organisaatio-  
tasolla nykyisessä työpaikassa voitaisiin nähdä myös yhdeksi tavaksi olla mukana rakentamassa vastuullisuuden puitteissa koko yhteiskunnan työllisyyttä ja kestäviä työuria.

## 4 TYÖLLISTYVYYDESTÄ TYÖLLISTYMISUSKOON

### 4.1 Työllistymisusko

Tässä tutkimuksessa tutkin suomalaisten työssäkäyvien palkansaajien työllistymisuskoa ja sen mahdollisia ennustajia. Sekä työllistyvyyden (*employability*) että työllistymisuskon (*perceived employability, self-perceived employability*) käsitteitä käytetään tutkimuskirjallisuudessa rinnakkain saman määritelmän omaavana ja samanlaisilla muutujilla mitattuna. Näin työllistyvyyden ja työllistymisuskon käsitteet osaltaan yhdistyvät. Tämän tutkimuksen kannalta tärkeää on kuitenkin määritellä, että työllistymisusko eli *koettu* työllistyvyys heijastaa yksilön subjektiivista kokonaiskäsitystä omasta työllistyvyydestään ja näin työmarkkina-asetaan. Esitellessäni seuraavaksi työllistymisuskon käsitteenmäärittelyjä, keskityn työllistyvyyden koettuun ulottuvuuteen ja puhun työllistymisuskosta, jos käsitteillä viitataan samaan asiaan. Yhtenevyyden vuoksi käytän jatkossa vain termiä työllistymisusko, vaikka samalla muuttujalla on myös puhuttu koetun työllistyvyyden ohella esimerkiksi työllistymisenäkymistä (Saloniemi & Virtanen 2008) tai työllistyvyysuskosta (Sutela 2013).

Kuten työllistyvyys, työllistymisusko esiintyy tutkimuskirjallisuudessa hyvin moninaisesti määriteltynä käsitteenä. Yksilön kyvykkyyksnäkökulmaan nojaten, työllistymisusko heijastaa yksilön nykyistä arviota kyvyistään suhteessa ohjautumiseen työelämässä tulevaisuudessa (Rothwell & Arnold 2007, 25–26). Työllistymisusko on määriteltä myös koetuksi heijastumaksi uran aikana kerrytyistä resursseista, jotka vaikuttavat muiden resurssien saamiseen (Vanhercke, Kirves, De Cuyper, Verbruggen, Forrier & De Witte 2015, 182). Laajemmin työllistymisusko määrittyy yksilön koetuiksi mahdollisuuksiksi säilyttää tai saada työtä (Vanhercke ym. 2014, 594).

Tässä tutkielmassa käyttämäni työllistymisuskon määritelmä nojaa Berntson ym. (2006, 225) ja Kirveen (2014, 32) määritelmään työllistymisuskosta yksilön näkemyksenä helppoudesta löytää itselle uusi työpaikka. Käsitteellistys viittaa siis vain uuden työpaikan saamisen helppouteen, eikä sisällä esimerkiksi koettua mahdollisuutta ylläpitää nykyistä työllisyyttä (vrt. Vanhercke ym. 2014, 594) tai huomioi koettuja mahdollisuuksia liikkua työpaikan sisällä. Kirveen (2014) ja Berntsonin ym. (2006) tutkimuksissa muuttujassa huomioidaan koettu helppous löytää *yhtä hyvää* työpaikka. Tässä tutkimuksessa käytetyssä muuttujassa kysytään mahdollisuutta löytää *vähintään yhtä hyvää työ kuin nykyinen*, jolloin huomioidaan myös koettu helppous paremman työn löytämiseen. Yleisesti työllistymisuskon laadullinen ulottuvuus on tärkeä huomioida yksilön osaamista ja työkokemusta vastaavan työuran muodostumisen ja ylläpitämisen kannalta. Työllistymisusko voidaan mahdollisesti kokea korkeammaksi, jos kartoitetaan vain mahdollisuutta löytää jokin työpaikka.

Työllistymisuskon tutkiminen juuri subjektiivisena käsityksenä työllistyvyydestä on merkityksellistä. Berntson ym. (2006, 225) mukaan organisaatiomuutoksissa yksilön työllistyvyyden tunne korostuu objektiivisen työllistyvyyden sijaan. Työllistymisusko nousee merkittäväksi työsiirtymien jatkumon suhteen, kun työntekijän voidaan olettaa toimivan luultavasti käsityksensä perusteella (Mäkikangas ym. 2013, 490). Koen työllistymisuskon heijasteena yksilön omasta työllistyvyyden kokonaisuudesta, jota lienee kontekstuaalisena muutoin vaikea mitata. Työllistymisusko heijastaa yksilön tunnetta pärjätä riskiyhteiskunnan kehystämällä työmarkkinoilla, omistaen kuitenkin nykyisen ansiotyön. Toisaalta käyttämäni työllistymisuskon määritelmä on vahvasti tulevaisuussuuntainen, mikä viittaa jatkuvuuteen ja liikkuvuuteen liittyvistä kokemuksista.

Vaikka subjektiivisuutta luonnehtivassa työllistymisuskossa voidaan nähdä vahva psykologinen ote (Vanhercke ym. 2014, 592–593), työllistymisusko vaatii tarkastelua myös sosiologisesta näkökulmasta. Subjektiivisena käsityksenä työllistymisusko kattaa kokonaisvaltaisesti näkemyksen omasta osaamisesta sekä koetuista mahdollisuuksista ja asemasta työmarkkinoilla, huomioiden rakenteiden ja toimijuiden yhteisvaikutusta. Kuten työllistyvyys, työllistymisusko ei ole vain kokemusta yksilön kyvykkyydestä ja sen kehittämisestä tyhjiössä, vaan myös yhteiskunnan rakenteet, kuten normit, asemat ja kerrostumat ohjaavat kokemusta kyvykkyyden kerryttämisestä ja toisaalta taitojen käyttämisestä. Näin ollen samat kyvyt omaavat yksilöt eivät välttämättä koe pystyvän toimimaan samalla tavalla, vaan muodostuneet valtarakenteet, asemat ja roolit helpottavat tai vaikeuttavat toimintamahdollisuuksia. Työllistyvyyttä Bourdieulaisittain tarkastelleiden Delva ym. (2021, 4) mukaan työllistymisusko heijastelee juuri kentällä yksilön sisäistämää sosiaalisesti muotoutunutta habitusta ”mahdollisuuksien tilana”, tietoisien pohdinnan ja yksilön kokemusten ohella.

Työllistymisuskoa voitaisiin sosiologiassa heijastaa riskiyhteiskunnan kontekstissa osin sosiokulttuurisista tekijöistä sisäistyneeksi riskikäsitteeksi. Burzynski ja Burzynski (2014, 2) mukaan konstruktionistisesta, sosiologisesta näkökulmasta, koettut riskit näyttäytyvät ennen kaikkea intersubjektiivisina heijastumina yhteiskunnallisista vuorovaikutus- ja kommunikaatioprosesseista. Tarkemmin yksilön riskinarviointikäytännöissä heijastuvat kognitiiviset strategiat ja heuristiikat, joita sosiokulttuuriset prosessit ovat muodostaneet. Tällöin riskiin liittyvää kokemusta välittävät sosiaaliset rakenteet ja systeemit, vaikka sen takana nähtäisiin tehty toiminta. Kognitiivisena kategoriana, riskin kautta toimija arvioi epävarmuutta ja pyrkii ymmärtämään ympäristöään. Riskin käsitteleminen ei ole vain subjektiivinen tai objektiivinen, rationaalinen arviointi vaan ihmisen käsityksenä sosiokulttuuristen prosessien aikaansaama yhteisöllisempi ymmärrys. (Burzynski & Burzynski 2014, 2–3, 8–9, 13).

## 4.2 Työllistymisusko - koettua työmarkkinaepävarmuutta

Heijastaen ajatuksiin riskiyhteiskunnan työelämään ulottuvasta epävarmuudesta, työllistymisuskoa voidaan tarkastella myös koetun työmarkkinaepävarmuuden mittarina. Koetun eli subjektiivisen epävarmuuden tematiikka on viime vuosina noussut voimakkaasti sosiaalitieteilijöiden tutkimusagendalle sen objektiivisen ulottuvuuden ohella (Kohlrausch & Rasner 2014, 337). Osin laajentunutta epävarmuuden keskustelulenttää selittää työelämään ja tutkimukseen valunut epävarmuuspuhe, jota myös uutiset pitävät yllä (Saloniemi & Virtanen 2008, 78).

Subjektiivisen epävarmuuden mittareilla pyritään tavoittamaan ihmisten omaa arviota asiasta, kun objektiivista epävarmuutta on mitattu usein työsuhteiden pituuden tai työsuhdetyypin kautta (Saloniemi & Virtanen 2008, 89). Perinteisesti koettua työn epävarmuutta on lähestytty työn menettämisen huolen näkökulmasta (job insecurity) (esim. Erlinghagen 2008), mutta työhön liitetyn turvallisuuden käsityksen voi nähdä olevan muutoksessa (Lowe 2018, 340). Huomiota on alettu keskittää nykyisen työn menettämisen pelon ohella myös tulevaisuuden työmahdollisuuksiin linkittyvään koettuun epävarmuuteen. Näin työllistymisuskoa vastaavana käsitteenä koettu työmarkkinaepävarmuus (*perceived labour market insecurity*) kuvaa toimijan kokemaa todennäköisyyttä löytää uusi työ (Anderson ja Pontusson 2007, 215), jota on tarkennettu myös koskemaan tilannetta, jossa taustalla on irtisanominen (Dixon, Fullerton, Robertson 2013). Tutkimuksissa samoilla operationalisoiduilla muuttujilla mitattuna, vahva työllistymisusko tarkoittaa näin matalaa koettua työmarkkinaepävarmuutta.

Koetun työmarkkinaepävarmuuden voi nähdä täydentävän kuvaa affektiivisesta työn epävarmuudesta eli työpaikan menettämiseen liittyvästä huolesta tarkastellessaan työn menettämiseen liittyviä seurauksia (Anderson & Pontusson 2007, 214).

Green, Felstead & Burchell (2000) tutkivat työmarkkinaepävarmuutta osana työn menettämisen hintaa, pyrkimyksenään saada kiinni odotettua työttömyyden kestoa. Kun koettu työmarkkinaepävarmuus yhdistetään koettuun nykytyön menettämisen pelkoon, voidaan puhua kokonaisuutena koetusta työllisyyden epävarmuudesta (*employment insecurity*) (Dixon ym. 2013, 1054; Chung & Mau 2014, 306). Koettu työllisyyden epävarmuus voidaan nähdä erääksi työmarkkinatilanteeseen liittyvien riskien mittariksi, sen luonnehtiessa yksilön sosiaalisia oloja koskevia arvioita ja näkemyksiä (Chung & Mau 2014, 304, 306).

Työllistymisuskoa eli koettua työmarkkinaepävarmuutta on kuitenkin tutkittava työllisyyden epävarmuuden osana myös erillään (vrt. esim. Carr & Chung 2014). Lowen (2020, 332) mukaan eri epävarmuuden ulottuvuudet voivat johtaa eri tavoin päätöksiin tai käyttäytymiseen. Lisäksi työn menettämiseen liittyvän koetun epävarmuuden ja koetun työmarkkinaepävarmuuden erillisuus on saanut tukea Anderson & Pontusson (2007) tutkimustuloksista, joiden mukaan niitä määrittelevät erilaiset tekijät. Kiersztyn (2017, 97) mukaan työllisyyden epävarmuuden käsitteen osat erotettiin joustoturvakeskustelujen yhteydessä, sillä korkean työmarkkinavarmuuden tilassa työn epävarmuus ei välttämättä ole ongelmallista. Lowen (2018, 338, 340; 2020, 332) ajatuksissa työpaikan vaihdosten ja lyhyempien työsuhteiden kontekstissa, koetun työmarkkinaepävarmuuden tutkiminen nousee jopa koettua nykyisen työn epävarmuutta tärkeämmäksi. Vaikka työpaikan menettäisi, tärkeää olisi, että työllisyyden koettaisiin jatkuvan.

Sosiologiassa epävarmuuden tematiikka nivoutuu vahvasti ajatuksiin prekaarista työstä (Green 2009, 344). Saloniemen & Virtasen (2008, 90–91) mukaan keskustelu työn epävarmuudesta ja uudesta modernista nivoutuvat yhteen sen kautta, että suhde ennustettavaan tulevaisuuteen muuttuu. Työllistymisusko voidaan koettuna työmarkkinaepävarmuutena liittää sosiologiseen prekariaattikeskusteluun, tarkastellessa tulevaisuussuuntautuneista epävarmuutta. Tarkemmin prekaarius luonnehtii Kallebergin (2009, 2) määritelmän mukaan työntekijälle arvaamatonta, riskialtista ja epävarmaa työllisyyttä, aiheuttaen tulojen menetyksen ohella ahdinkoa. Tiivistettynä prekaari asema voitaisiin nähdä työn kontekstissa epäedullisessa asemassa oloksi. Pyöriä & Ojala (2016, 352) yhdistävät tutkimuskirjallisuudesta prekaarin työn kattavan alhaisten tulojen, korkean työn menettämisen riskin ja epätyypillisten työsuhteiden ohella myös huonot uudelleentyöllistymisnäköymät. Tutkimuksissaan he nostavat näin yhdeksi prekaarin palkansaajan kriteeriksi matalaa työllistymisuskoa vastaavat muuttujat eli *heikot koetut työllistymisnäköymät* (Pyöriä & Ojala 2016) tai *heikon työllistyvyyden* (Ojala & Pyöriä 2019).

Pyöriän ja Ojalan (2016, 350) luonnehdinnan mukaisesti prekaariuden riippumattomuus työn sisällöstä tai ammattiasemasta erottaa sen perinteisestä luokkakäsitteestä. Tavanomaisesta marxilaisesta työväenluokasta poiketen, prekariaattiin voi

kuulua myös esimerkiksi korkeakoulutettuja (Pyöriä & Ojala 2012, 173). Saloniemen ja Virtasen (2008, 107) mukaan muuttuvien työsuhdemuotojen sijaan ongelmat paikantuvat koettuun, ja mahdollisesti juuri vakinaisissa työsuhteissa korostuvaan, epävarmuuteen. Näin prekariaatin kontekstissa mielenkiintoista on, että myös koettu työmarkkinaepävarmuus voi koskettaa muun muassa kokoaikaisia ja korkeapalkkaisia, joiden ajateltaisiin perinteisesti kokevan varmuutta (Lowe 2020, 348). Samalla kun aiemmin usein epätyypillisten työsuhteiden kautta lähestytty prekaariuden käsite ja näin käsitys haavoittuvissa asemassa olevista ryhmistä laajenee, työmarkkinaepävarmuuden kontekstissa ajatukset yhdistyvät Beckin (1992, 13–15, 21) ajatuksiin riskien ja sisäistyvän epävarmuuden leviämisestä luokkarajattomasti koskemaan ketä vain. Yhteiskunnan voittajista tai häviäjistä ole säännönmukaisuutta, kun esimerkiksi työtömyys ei enää kiinnity näkyvästi marginaalisiin asemiin vaan näkymättömämmäksi työllisyyden ja työttömyyden välille (Beck 2000, 77–78, 85).

Seuraavaksi esiteltävä aiempi tutkimus työllistymisuskon ennustajista kattaa työllistymisuskon termin alle tutkimuksia, joissa on käytetty ristiin työllistymisuskon, työllistyvyyden, koetun työllistyvyyden ja koetun työmarkkinaepävarmuuden käsitteitä. Ilmiöitä on kuitenkin jokaisessa tutkimuksessa mitattu työllistymisuskoa vastaavilla muuttujilla.

### **4.3 Työllistymisuskon ennustajista – aikaisempi tutkimus**

Yksilötekijöistä korkean iän on todettu olevan yhteydessä heikompaan työllistymisuskoon (Berntson ym. 2006; Anderson & Pontusson 2007; Lübke & Erlinghagen 2014; Kovalenko & Mortelmans 2016; Kiersztyn 2018; Lowe 2018; Lowe 2020), mutta ikä ei ole myöskään ollut työllistymisuskoa selittävä tekijä (Suhonen 2014). Koulutuksen on todettu ennustavan vahvempaa työllistymisuskoa (Berntson ym. 2006; Anderson & Pontusson 2007; Suhonen 2014; Lowe 2018; Lowe 2020) koskien sekä korkeakoulutusta että uraan liittyvää lisäkoulutusta (Kovalenko & Mortelmans 2016). Sukupuolen yhteys työllistymisuskoon on ristiriitainen: yhteyttä ei ole löydetty (Lowe 2018; Lowe 2020) tai naissukupuolen on osoitettu olevan yhteydessä miehiä heikompaan työllistymisuskoon (Anderson & Pontusson 2007; Suhonen 2014; Kovalenko & Mortelmans 2016; Kiersztyn 2018). Berntson ym. (2006) aineisto antoi viitteitä naissukupuolen yhteydestä matalampaan työllistymisuskoon taloudellisen taantuman aikana.

Lisäksi vahvempaa työllistymisuskoa on todettu ennustavan laaja sosiaalinen verkosto, optimistisuus ja mahdollisuus työn perässä liikkumiseen (Suhonen 2014). Suurkaupunkialueella asumisella on ollut yhteys korkeampaan työllistymisuskoon (Berntson ym. 2006) tai asuinalueella ei ole todettu merkittävää yhteyttä työllisty-

misuskoon (Lowe 2018). Myöskään tuloilla ei ole todettu vaikutusta työllistymisuskoon (Lowe 2018). Puolison kanssa asuminen on ollut yhteydessä matalampaan työllistymisuskoon (Kiersztyn 2018) tai yhteyttä parisuhdestatuksen kanssa ei ole löydetty (Lowe 2018).

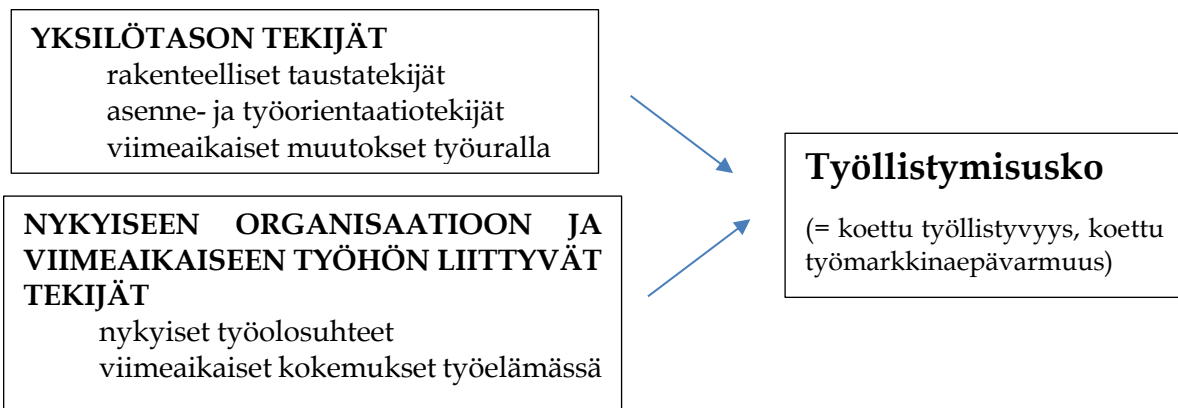
Työhön liittyvistä tekijöistä positiivisten arvioiden suoriutua nykyisessä työssä (Suhonen 2014), korkeiden henkisten vaatimusten (Berntson ym. 2006) ja itseohjautuvan uraorientaation (Kovalenko & Mortelmans 2016) on todettu vaikuttavan positiivisesti työllistymisuskoon. Korkeampi työn autonomia on ennustanut vahvempaa työllistymisuskoa (Lowe 2018), aivan kuten osa-aikatyö (Lowe 2018; Lowe 2020). Ammattiliittojäsenyyden (Anderson & Pontusson 2007; Brochu & Morin 2012; Lowe 2018) ja julkisen sektorin työntekijyyden (Anderson & Pontusson 2007) on todettu heijastuvan heikompaan työllistymisuskoon. Työttömyyshistorian (Kovalenko & Mortelmans 2016) ja viimeaikaisen lomautuksen (Lowe 2018) on todettu vaikuttavan negatiivisesti työllistymisuskoon, kun taas aikaisempi liikkuvuus työuralla on vaikuttanut siihen positiivisesti (Kovalenko & Mortelmans 2016). Lisäksi heikon työllistymisuskon taustalla on todettu olevan erityisesti manuaalisen työn tekeminen (Anderson & Pontusson 2007) sekä pitkä työskentelyaika samalla työnantajalla (Lübke & Erlinghagen 2014; Lowe 2018) varsinkin kokoaikaisilla työntekijöillä (Kiersztyn 2018). Yhteys on löydetty myös työn menettämisen uhan ja heikomman työllistymisuskon väliltä (Saloniemi & Virtanen 2008).

Yhteiskunnallisista kontekstitekijöistä vahvaan työllistymisuskoon on ollut yhteydessä talouden nousukausi (Berntson ym. 2006), sen viimeaikainen kasvu sekä bruttokansantuote (Lübke & Erlinghagen 2014). Heikompaan työllistymisuskoon on ollut yhteydessä myös korkea työttömyystaso (Dixon ym. 2013; Lübke & Erlinghagen 2014; Lowe 2020) tai työttömyystason sijaan ennemminkin viimeaikaiset muutokset siinä (Anderson & Pontusson 2007). Yhteiskuntapoliittisista tekijöistä aktiivisten työmarkkinapolitiikkaohjelmien on todettu vaikuttavan positiivisesti työllistymisuskoon (Anderson & Pontusson 2007).



## 5 TUTKIMUSASETELMA

Johdannossa esitetyn mukaisesti, tässä tutkimuksessa tarkastellaan, miltä suomalaisten palkansaajien työllistymisusko näyttää ja mitkä tekijät sitä ennustavat juuri Suomen yhteiskunnallisessa kontekstissa. Pyrkimyksenä selittää työllistymisuskoa mahdollisimman laajasti, yksilötason tekijöiden ohella tutkimuksessa huomioidaan nykyiseen organisaatioon ja työhön liittyviä tekijöitä mahdollisina ennustajina. Näin kuvion 1 mukaisesti tutkimuksessa pyritään selvittämään, mitkä yksilötason rakenteelliset taustatekijät, asennetekijät ja aiemmat työuran muutokset sekä nykyiseen organisaatioon ja viimeaikaiseen työhön liittyvät tekijät ennustavat työllistymisuskoa.



KUVIO 1 Tutkimusasetelma

Tutkimuskysymyksiksi muodostuvat seuraavat:

- 1) Millaista on suomalaisten palkansaajien työllistymisusko?
- 2) Mitkä yksilötason tekijät ennustavat työllistymisuskoa?
- 3) Mitkä viimeaikaiseen työhön ja nykyiseen organisaatioon liittyvät tekijät ennustavat työllistymisuskoa?

## 6 AINEISTO JA METODIT

### 6.1 Aineisto

Tämän opinnäytetyön aineistona toimii Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon tallennettu ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineisto (FSD3106), jonka dataversio 2.0 on julkaistu vuonna 2018 (ISSP, Blom & Melin 2018). Maailmanlaajuisena yhteiskuntatieteellisenä vertailututkimusohjelmana, International Social Survey Programme (ISSP) on kerännyt vuodesta 1985 saakka vuosittain kansainvälisesti integroitua poikkileikkausaineistoja osallistujamaissa. Suomessa kyselyjä on toteutettu vuodesta 2000, ja Suomen jäsenyydessä yhteistyössä toimivat tietoaarkisto, Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta sekä Tilastokeskuksen haastattelu- ja tutkimuspalvelut. Vaihtuvat teemat kattavat toiminnan ja mielipiteiden kartoittamista esimerkiksi eriarvoisuudesta, vapaa-ajasta, terveydestä, ympäristöstä ja sosiaalisista verkostoista. Suomessa työorientaatioita on kartoitettu aiemmin vuonna 2005. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, ISSP)

Aineiston kvantitatiivisessa kyselylomakkeessa vastaajille on esitetty 162 muutujan avulla laajasti työhön, työelämään ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä kysymyksiä ja väittämiä sekä kartoitettu erilaisia taustatietoja. Poikkileikkausaineisto on kerätty Suomessa aikana 22.09.2015-16.12.2015. Strukturoituun lomakkeeseen pystyi vastaamaan joko verkko- tai paperisena lomakkeena. Otos perusjoukosta, 15–74-vuotiaista suomalaisista on poimittu systemaattisen satunnaisotannan keinoin väestötietokannasta, kuntakoodin ja syntymäajan lajittelujärjestyksellä. Otoskoossa 2500 on huomioitu suomenkielisten (94,4 %) ja ruotsinkielisten (5,6 %) osuus. Yhteensä aineistossa on 1203 vastaajaa, vastausprosentin ollessa noin 48,1 % ja kadon 1297 vastaajaa. (ISSP ym. 2018) Tulosten luotettavuuteen heijastaen, vastausprosenttia voidaan pitää hyvin suuntaa antavana. Aineisto sopii tutkimustehtävään työllistymisuskoa

oleellisesti kuvaavan muuttujan, suomalaisen otoksen sekä kattavien taustamuuttujien puitteissa.

## 6.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmien valinnassa lähtökohtana voidaan pitää pyrkimystä vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 15). Pyrkimyksenä tarkastella suomalaisten palkansaajien työllistymisuskon kokonaiskuva, kvantitatiivisella tutkimuksella päästään kuvaamaan ilmiön yleisyyttä ja jakaamaa, mihin ei kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin pääse (Alkula ym. 1994, 21). Tutkittava ilmiö eli kyselylomakkeella kartoitettu työllistymisusko on systemaattisesti mitattava ja näin sopiva kvantitatiiviseen analyysiin (kts. Alkula ym. 1994, 20). Työllistymisuskon ennustajien tutkimisessa tilastollisten menetelmien käyttö mahdollistaa johtopäätöksiä tueksi sattuman ja systemaattisen vaihtelun erottamista sekä asioiden välisten systemaattisten riippuvuuksien ja suuruusluokkien tarkastelua (kts. Alkula ym. 1994, 21-22). Yleisesti kvantitatiivisella analyysillä voidaan katsoa päästä kuvaamaan sellaisia yhteiskunnallisia prosesseja ja rakenteita, joita ei voi välittömästi havaita (Alkula ym. 1994, 21).

Tutkimuksen edetessä kvantitatiivista monimuuttujamenetelmää käyttämällä pyrkimykseni on päästä tarkastelemaan muuttujien välisiä riippuvuuksia, päästen näin tutkimuksessa ennustavalle tai selittävälle tasolle. Muuttujien välisten riippuvuuksien tarkastelussa voidaan nähdä olevan kiinnostuneita ominaisuuksien kausaalista suhteista (Töttö 2004, 198). Tötön (2004, 97, 276) mukaan sosiolitieteissä kaikki selittäminen on kausaalista, pyrkien selittämään vaikutuksen Y kausaalista syytä X. Vaikka kausaalisuhdetta on tässä tutkimuksessa ainoastaan poikkileikkausaineistolla mahdoton todeta (kts. Jokivuori & Kankainen 2018, 128), tutkimusasetelman voi nähdä mukailevan ajatuksia kausaalisesta tutkimusasetelmasta, jolloin se voi antaa viitteitä jostakin vallitsevasta kausaalisuhteesta (Töttö 2004, 120). Käytännössä kausaalisessa mallintamisessa, kysymyksenasettelun ja teoreettisen tiedon rajaamalla menetelmillä todetut korrelaatiot eivät tarkoita kausaalisuhdetta, mutta teoreettiseen tietoon ja mittaustuloksiin nojaten pyritään selvittämään kausaalista rakennetta korrelaatioiden takana. Tarkemmin voidaan katsoa havaittavan kuitenkin kausaalisuhteiden sijaan ilmiöiden välisiä riippuvuuksia. (Töttö 2004, 114, 194).

Alkulan ym. (1994, 166, 168) mukaan sosiologisessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelmaa ja analyysiä on järkevää jäsentää kausaalistyyppisellä analyysillä, huomioiden että löytyneet säännönmukaisuudet eivät ole luonnonlakien tavoin universaalisesti kausaalisia. Huomioon on otettava esimerkiksi ehdollisuutta luovat ihmisten intentionaalisuus ja yhteiskunnalliset merkitysjärjestelmät (Alkula

ym. 1994, 11). Sosiaalisen todellisuuden monisyisyys ja monimutkaisuus heijastuu ajatuksiin stokastisesta kausaalisuudesta, jolloin hyväksytään satunnaisten tekijöiden olemassaolo ja useat selitykset ilmiölle (Jokivuori & Kankainen 2018, 133).

Työllistymisuskoa mahdollisesti selittävät muuttujat valitaan teoriaan ja aiempaan tutkimukseen nojaten, sillä syyn ja vaikutuksen erottaminen ei ole mahdollista tilastomenetelmin (Töttö 2014, 268). Toisaalta ajatukset kausaalipäättelystä vaativat katsomista aineiston takana olevaan ja sen tuottavaan todellisuuteen niin, että mitaustulokset nähdään tuotettuna tai syntyneenä empiirisenä evidenssinä jonkinlaisesta todellisuudesta (Töttö 2004, 19, 158). Näin kvantitatiivisen analyysin voi katsoa toimivan empiirisenä näyttönä (Töttö 2004, 94) työllistymisuskon mahdollisiin ennustajiin, joita heijastetaan pohdintaosiossa sosiaaliseen todellisuuteen.

Tässä tutkimuksessa aineistoa käsitellään kvantitatiivisesti yksi- ja kaksisuuntaisen varianssianalyysin, korrelaatioiden ja lineaarisen regressioanalyysin keinoin. Analyysit toteutetaan IBM SPSS Statistics -ohjelman versiolla 28.

### **6.2.1 Yksi- ja kaksisuuntainen varianssianalyysi**

Palkansaajien työllistymisuskon ennustajia lähdetään tarkastelemaan käyttämällä ensin yksisuuntaista varianssianalyysiä, jolla tutkitaan sosiodemografisten taustamuuttujien (sukupuoli, sukupuoli, koulutustaso, asuinalue, parisuhde ja tulot) sekä työhön liittyvien päätaustamuuttujien (ammattiliittojäsenyys, työnantajasektori, viikkotyötunnit, esihenkilöasema ja sivutoimi) yhteyksiä työllistymisuskoon. Yksisuuntaisella varianssianalyysillä voidaan tarkastella, poikkeavatko työllistymisuskon keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi muuttujien eri luokissa (Varianssianalyysi, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Näin menetelmä vaatii mahdollisuutta laskea aritmeettinen keskiarvo selitettävästä muuttujasta, sekä yksi kerrallaan tarkasteltavan selittävän muuttujan luokittelu- tai järjestysasteikkoluokituksia (emt.). Lisäksi yksisuuntaista varianssianalyysiä käytetään kuvailevan tason menetelmänä pyrkimyksenä saada työllistymisuskosta kuva aineistossa eri taustamuuttujien suhteen.

Seuraavaksi toteutettavalla kaksisuuntaisella varianssilla pyritään täsmentämään yksisuuntaisesta varianssianalyysistä esiinnousseita yhteyksiä. Kaksisuuntaisen varianssianalyysi on yksisuuntaisen varianssianalyysin yleistys kahteen selittävään muuttujaan, jonka avulla voidaan tarkastella molempien yhteyttä työllistymisuskoon erikseen tai yhdessä (Varianssianalyysi, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Mahdollinen kahden selittävän muuttujan yhteinen interaktiovaikutus viittoon siitä, että yhden muuttujan vaikutus selitettävään muuttujaan on erilainen toisen muuttujan luokissa ja näin täsmennetty tilanne kuvaa yhteyden ehdollisuutta toisen muuttujan suhteen (Alkula ym. 1994, 260). Kuvailevalla tasolla kaksisuuntaisen varianssianalyysi kertoo työllistymisuskon keskiarvoista aineistossa kahden se-

littävän muuttujan eri luokissa. Varianssianalyysien yhteydessä tarkasteltava tilastollinen merkitsevyys indikoi, voiko tulosta yleistää koko populaation tasolle. Varianssianalyyseissä, kuin myös muissa tässä tutkimuksessa käytetyissä menetelmissä tulosta voidaan pitää tilastollisesti melkein merkitsevänä, jos  $p$ -arvo on  $<0,05$ , tilastollisesti merkitsevänä jos  $p < 0,01$  ja tilastollisesti erittäin merkitsevänä, jos  $p < 0,001$ . Tällöin riski tuloksen yleistämisestä koko populaatioon on joko 5 %, 1 % tai 1 ‰. (Hypoteesien testaus, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Päätely oheisilla  $p$ -arvoilla eli viiden prosentin riskitasoilla on yhteiskuntatieteissä yleisesti käytetty (Kestilä-Kekkonen).

## 6.2.2 Korrelaatiot ja lineaarinen regressioanalyysi

Edetessä kohti pyrkimystä löytää työllistymisuskoa ennustavia tekijöitä lineaarisen regressioanalyysin avulla, laajan muuttujajoukon aineisto mahdollistaa usean erilaisen selittävän muuttujan tarkastelun suhteessa työllistymisuskoon. Työllistymisuskon ollessa aiempaan tutkimukseen heijastaen monisyinen ilmiö, erilaisten muuttujien tarkastelu mahdollisina selittäjinä on ilmiön ymmärtämisen kannalta oleellista. Kuitenkin laajasta muuttujajoukosta on tarpeellista rajata vain osa lineaariseen regressioanalyysiin. Selittävien muuttujien valinnan suhteen tutkimuksessa yhdistetään konfirmatorista ja eksploratiivista käyttötapaa (Jokivuori & Hietanen 2007, 43). Konfirmatorisen käyttötapen omaisesti osa selittävästä muuttujista valitaan teoriaan ja toisaalta aiempaan tutkimukseen heijastaen ja eksploratiivisen käyttötapen mukaisesti mukaan nostetaan myös aineiston rajoissa mahdollisesti työllistymisuskoon vaikuttavia uusia muuttujia.

Selittävien muuttujien valinnassa hyödynnetään Pearsonin korrelaatiokerrointa. Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla voidaan tarkastella kahden jatkuvan muuttujan välistä lineaarista yhteyttä sekä sen suuntaa ja voimakkuutta (Kestilä-Kekkonen). Korrelaatiokertoimen arvojen asettuessa välille  $-1$  ja  $1$ , arvo  $1$  viittaa muuttujien välisestä täydellisestä positiivisesta yhteydestä, eli molempien muuttujien arvot kasvavat aina samassa suhteessa toisen muuttujan arvojen kasvaessa. Arvo  $-1$  viittaa puolestaan täydellisestä negatiivisesta lineaarisesta yhteydestä, jolloin toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisen muuttujan arvot pienenevät samassa suhteessa. Arvo  $0$  viittaa puolestaan tilanteesta, jossa toisen muuttujan arvot eivät muutu toisen arvojen muuttuessa eli yhteyttä ei ole. Pearsonin korrelaatiokertoimen yhteydessä tarkasteltava tilastollinen merkitsevyys viittaa siitä, voidaanko korrelaatio yleistää koko populaation tasolle. (emt.) Koska korrelaatio viittaa lineaarisista yhteyksistä, joita ei ole vakioitu muiden muuttujien suhteen, lineaariseen regressioanalyysiin valitaan muuttujia, jotka korreloivat työllistymisuskon kanssa tilastollisesti erittäin merkitsevästi ( $p$ -arvo  $\leq 0,001$ ). Tällöin otoksessa havaitun korrelaation yleistämisessä populaatioon on alle 1 ‰ riski.

Työllistymisuskon ennustajia tutkittaessa, lineaarinen regressioanalyysi monimuuttujamenetelmänä mahdollistaa usean selittävän muuttujan yhtäaikaisen yhteyden tarkastelun suhteessa selitettävään muuttajaan (Jokivuori & Hietala 2007, 40). Tällöin yhden selittävän muuttujan yhteys selitettävään tapahtuu muut muuttujat huomioon ottaen (Kaakinen & Ellonen), jolloin voidaan katsoa pääsevän selittäväälle tasolle. Lineaariseen regressioanalyysiin liittyy sisäänrakennettuina oletuksia ja näin käytön edellytyksiä (Alkula ym. 1994, 254). Oletusten toteutumisen huomioiminen on yhteydessä mallin kertoimiin ja tilastolliseen päättelyyn eli yleisesti tulosten luotettavuuteen. Kuitenkin toteutumattomuus ei välttämättä heikennä luotettavuutta suuressa havaintomäärässä ja menetelmä säilyttää vakauttaan, vaikkei kaikki oletukset toteutuisikaan. (Kaakinen & Ellonen)

Yksi lineaarisen regressioanalyysin oletus on muuttujien kvantitatiivisuus. Toiseksi menetelmään sisältyy oletus selittävän muuttujan lineaarisesta riippuvuudesta selittäviin muuttujiin eli muuttujien välistä yhteyttä tulisi pystyä kuvaamaan suoralla. (Alkula 1994, 40, 253–254) Käytännössä lineaarinen yhteys on kuvattavissa regressiosuorana, jonka kulmakerroin eli regressiokerroin kuvaa yhteyden voimakkuutta niin, että mitä pienempi kulmakertoimen itseisarvo on, sitä heikompi selittävän ja selitettävän muuttujan yhteys on. Positiivinen regressiokerroin viittaa nousevasta suorasta eli muuttujien välisestä positiivisesta yhteydestä, negatiivinen laskevasta suorasta eli muuttujien välisestä negatiivisesta yhteydestä ja arvon nolla saava regressiokerroin siitä, ettei lineaarista yhteyttä muuttujien välillä ole. (Kaakinen & Ellonen) Selittävien muuttujien asteikkojen ollessa erilaisia, lineaarisesta regressioanalyysistä saatavia standardoituja regressiokertoimia (Beta-kertoimia) voidaan käyttää mallin selittäjien suhteellisen selityskyvyn arviointiin. Tämän suhteellisen selityskyvyn tarkastelun mahdollistaa se, että standardoiduissa kertoimissa mittayksikkönä on selittävien muuttujien skaalojen sijaan kunkin muuttujan vaihtelua ilmaiseva keskihajonta. Näin standardoitu regressiokerroin ilmaisee selittäjämuuttujan yhden keskihajonnan muutoksen aiheuttamaa selitettävän muuttujan keskihajonnan muutosta. (Alkula ym. 1994, 252) Standardoitujen regressiokertoimien yhteydessä tarkastellaan niiden poikkeavuutta nolasta tilastollisesti merkitsevästi, jolloin saadaan selville yhteyden tilastollinen merkitsevyys. Tämä toteutetaan t-testillä, jossa selittäville muuttujille laskettavien t-arvojen suuruus kertoo tilastollisesta merkitsevyydestä. (Kaakinen & Ellonen)

Yhteyden lineaarisuus heijastuu vaateisiin selitettävän muuttujan jatkuvuudesta ja toisaalta selittävien muuttujien jatkuvuudesta tai kaksiluokkaisuudesta (dummy-muuttuja) (Jokivuori & Hietala 2007, 40–41). Käytännössä laatueroasteikollisista muuttujista muodostettavat dummy-muuttujat mahdollistavat dikotomioina tiettyyn vertailuryhmään heijastettavan poikkeaman tarkastelun. Lisäksi regressioanalyysissä muuttujien vaikutukset oletetaan additiivisina eli yhteenlaskettavina eli esimerkiksi

interaktioita ei voida tarkastella. (Alkula 1994, 254) Lineaarisuuden ohella, lineaarinen regressioanalyysi olettaa yhteyden suunnan niin, että selittävät muuttujat toimivat syinä ja selitettävä muuttuja seurauksena. Kun korrelaation suunta oletetaan ainoastaan selittävästä muuttujasta selitettävään päin, selittävien muuttujien ei pitäisi korreloida keskenään. (Jokivuori & Hietala 2007, 40–41) Selittävien muuttujien multikollineaarisuus eli voimakas keskinäinen riippuvuus heijastuu parametrien estimaattien epäluotettavuuteen (Alkula ym. 1994, 253). Selittävien muuttujien välisten korrelaatioiden tarkastelun ohella, mahdollista multikollineaarisuutta on tarkasteltava myös muilla keinoilla (Kaakinen & Ellonen). Regressioanalyysin yhteydessä esitettävät VIF-kertoimet antavat viitteitä multikollineaarisuudesta, niiden neliöjuuren indikoidessa multikollineaarisuudesta aiheutuvan, mallia haittaavan muuttujan keskivirheen kasvua (emt.). Multikollineaarisuutta ei oleteta syntyvän, jos VIF-arvot pysyvät alle hyvänä pidetyn arvon 4 (Jokivuori & Hietala 2007, 50). Lisäksi multikollineaarisuuden toteutumattomuudesta viittaa regressiomallin Tolerance-arvot, jos ne ylittävät hyvin arvon 0,2 (emt.).

Tässä tutkimuksessa käytetään sekä pakottavaa (enter) että askeltavaa (stepwise) lineaarista regressioanalyysiä. Pakottavaan malliin lisätään kaikki valitut muuttujat, jolloin voidaan tarkastella kaikkien muuttujien yhteyttä työllistymisuskoon. Askeltavalla lineaarisella regressioanalyysillä voidaan puolestaan löytää päättelytarkoituksiin työllistymisuskoa voimakkaimmin selittävät tekijät. Askeltavassa regressioanalyysissä muuttujia lisätään malliin yksi kerrallaan, kunnes saavutetaan mallille mahdollisimman suuri selitysvoima niin, ettei uusi lisättävä muuttuja mene asetetun merkitsevyydestason ylitse (Jokivuori & Hietala 2007, 51). Malliin lisätään tai siitä poistetaan muuttujia automaattisesti ainoastaan sen mukaan, millaisen p-arvon muuttuja saa (Jokivuori & Hietala 2007, 52), jolloin siihen jää olettaen vain vahvasti työllistymisuskoon yhteydessä olevat selittävät muuttujat.

Molemmista lineaarisista regressioanalyysistä mallien selitysvoimaa kuvaavat  $R^2$ -luku, korjattu  $R^2$ -luku ja F-testi. Nollan ja yhden välille sijoittuva  $R^2$ -luku kuvaa, kuinka monta prosenttia selittävät muuttujat onnistuvat selittämään selitettävän muuttujan vaihtelusta eli se toimii regressiomallin selitysosuutena. Korjattu  $R^2$ -luku,  $R^2$ -luvun kanssa yhtä suuri tai pienempi, ottaa huomioon mallin selittävien muuttujien lukumäärän. Tällöin sitä voidaan käyttää kahden regressioanalyysin tulosten vertailuun, uusien selittävien muuttujien malliin lisäämisen nostaessa aina selitystasetta, vaikkei selityskyky olisi todellinen. F-testi kuvaa tilastollisena testinä mallissa mukanaolevien muuttujien kykyä selittää vaihtelua selitettävässä muuttujassa. Lisäksi selitysvoimaa kuvaa residuaalien keskijajontaa kuvaava estimaatin keskivirhe, joka ollessaan suuri viittaa pienemmästä mallin selitysvoimasta residuaalien hajonnan ollessa suurta. (Kaakinen & Ellonen)

Selitysasteen kertoessa oleellisesti mallin muuttujien selityskyvystä, myös pakotettu lineaarinen regressioanalyysi toteutetaan vaiheittain. Muuttujat lisätään malliin teemoittain, jolloin voidaan tarkastella selitysasteen muutosta ja saada näin viitteitä, kuinka paljon eri teemaiset muuttujat nostavat selitysastetta suhteessa muihin teemoihin. Standardoituja Beta-kertoimia tarkastellaan kuitenkin kaikki muuttujat sisältävästä mallista.

### 6.2.3 Muuttujien operationalisoinnit

Muuttujien operationalisoinnilla pyritään takaamaan teoreettisen ja empiirisen käsitteen vastaavuus, jolloin muuttujia voidaan käyttää mitattavina eri ominaisuuksien ja yhteyksien tarkasteluun ja sosiaalisista prosesseista tehtäviin päätelmiin (Alkula ym. 1994, 75). Tämän tutkimuksen kohdejoukkona ovat työssäkäyvät palkansaajat. Yrittäjät jätetään pois analyysistä mahdollisesti eriävän työmarkkina-aseman suhteen. Näin aineistosta on rajattu työssäkäyvien palkansaajien kohdejoukko (N=564) muuttujan 5. *Oletko ansiotyössä?* arvon 1= *Olen tällä hetkellä ansiotyössä* ja muuttujan 7. *Oletko/olitko...* arvon 1= *Palkansaaja* vastanneilla. Selitettävää muuttujaa eli työllistymisuskoa vastaava operationaalinen indikaattori muodostuu muuttujasta 48. *Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun olisi löytää uusi työpaikka, joka olisi ainakin yhtä hyvä kuin nykyinen?*, mukailien Kirveen (2014) ja Berntson ym. (2006) määritelmiä ja ottaen huomioon myös työllistymisuskon laadullisen puolen. Likert-asteikollinen muuttuja rekoodattiin käänteiseksi niin, että uudet arvot olivat 1=*erittäin vaikeaa* ja 5=*erittäin helppoa*. Arvon 8=*en osaa sanoa* vastaukset rekoodattiin mukaan neutraaliin arvoon 3=*ei helppoa eikä vaikeaa*, jotta analyysistä ei tipu havaintoyksiköitä pois. Muuttujan operationalisoinnin myötä työllistymisusko on sitä korkeampi, mitä korkeamman arvon muuttuja saa. Näin arvo 1 luonnehtii heikkoa, arvo 2 melko heikkoa, arvo 3 neutraalia, arvo 4 melko vahvaa ja arvo 5 vahvaa työllistymisuskoa.

Yksilötason selittävinä taustamuuttujina tutkitaan sukupolvea eli ikää, sukupuolta, koulutustasoa, asuinaluetta ja parisuhdetta. Sukupolvimuuttuja rekoodattiin muuttujasta 2. *Minä vuonna olet syntynyt?* viisiluokkaiseksi, jolloin luokkina olivat 40–50-luvulla syntyneet, 60-luvulla syntyneet, 70-luvulla syntyneet, 80-luvulla syntyneet ja 90-luvulla syntyneet. Binääristä sukupuolta (mies/nainen) kysyttiin muuttujassa 1. Viisiluokkainen asuinaluemuuttuja rekoodattiin kolmiluokkaiseksi muuttujasta 79. *Asutko...*, jolloin maaseudulla asuviksi laskettiin *haja-asutusalueella maaseudulla* ja *kyllässä tai taajamassa maaseudulla* asuvat, muussa kaupungissa asuviksi *muussa kaupungissa* asuvat, ja suuressa kaupungissa asuviksi *suuren kaupungin lähiössä tai esikaupunkialueella* ja *suuren kaupungin keskustassa* asuvat. Kaksiluokkainen parisuhdemuuttuja (ei/kyllä) muodostettiin rekoodaamalla muuttujasta 13. *Oletko naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa ja asutteko yhdessä?* parisuhteessa oleviksi *asumme yhdessä*



tai emme asu yhdessä vastanneet ja ei-parisuhteessa oleviksi en ole parisuhteessa vastanneet.

Työhön liittyvinä päätaustamuuttujina tarkastellaan tuloja, ammattiliittojäsenyyttä, työnantajasektoria, esihenkilöasemaa, viikkotyötunteja ja sivutoimea. Neljä kuukausituloluokkaa (€) (alle 2000, 2000–2999, 3000–3999, 4000 tai enemmän) muodostettiin muuttujasta 76. *Kuinka suuret keskimäärin ovat omat kuukausitulosi veroja vähentämättä (=bruttotulot) mukaan lukien pääomatulot ja kaikki sosiaalietuudet?* Kaksiluokkainen ammattiliittojäsenyyttä kuvaava muuttuja (ei-jäsen/jäsen) rekoodattiin muuttujasta 69. *Oletko tai oletko joskus ollut jonkin ammattiliiton jäsen?* siten, että jäseniksi luokiteltiin 1= *Olen tällä hetkellä jäsen* vastaukset ja ei-jäseniin yhdistettiin vastaukset 2=*Olen ollut jäsen, en ole tällä hetkellä* ja 3=*En ole koskaan ollut jäsen*. Työnantajasektoria kuvaavana muuttujana (julkinen/yksityinen) toimi kysymys 10. *Oletko/olitko työssä julkisella vai yksityisellä sektorilla?* Esihenkilöasemaa (kyllä/ei) tarkasteltiin muuttujalla 8. *Toimitko esimiehenä eli onko/oliko sinulla työssäsi alaisia?*

Kolmiluokkainen viikkotyöaika muuttuja (1-34h, 35-40h ja yli 40h) muodostettiin muuttujasta 6. *Kuinka monta tuntia keskimäärin työskentelet viikoittain ylityöt mukaan lukien?*, mukaillen Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen määritelmää ja luokittelua säännöllisestä viikkotyöajasta, joka sisältää päätyön keskimääräisen viikkotyöajan lisäksi myös säännöllisen ylityön (Tilastokeskus 2016). Pienimmän viikkotyötuntimäärän voi nähdä antavan viitteitä osa-aikaisuudesta, vaikka esimerkiksi Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa osa-aikaisuutta mitataan vastaajan omaan määritelmään nojaavana (Tilastokeskus 2016). Lisäksi työhön käytetyn ajan voidaan nähdä kuvaavan työn intensiteettiä ja määrää (Virmasalo ym. 2011, 9). Sivutoimimuuttuja (kyllä/ei) muodostettiin muuttujasta 52. *Oletko viimeisten 12 kuukauden aikana tehnyt päätoimesi lisäksi muuta ansiotyötä?* niin, että sivutoimen omaaviksi rekoodattiin 1=*Kyllä, koko ajanjakson*, 2=*Kyllä, suurimman osan ajasta* ja 3=*Kyllä, osan ajasta* vastanneet ja sivutoimen omaamattomiksi 4=*En* vastanneet.

Selittävinä muuttujina tarkastellaan myös yksilön valmiutta liikkua tai joustaa työttömyyden välttääkseen, työorientaatioita ja toisaalta muutoksia viiden vuoden aikana työhistoriassa. Muuttujien 51. *Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Välttääkseni työttömyyden olisin valmis...* a) *hyväksymään uusia taitoja vaativan työn* b) *hyväksymään pienempipalkkaisen työn* c) *hyväksymään määräaikaisen työn* d) *hyväksymään pitemmän työmatkan* e) *vaihtamaan asuinpaikkaa Suomessa* f) *muuttamaan toiseen maahan* Likert-asteikolliset vastausvaihtoehdot ovat rekoodattu käänteiseksi niin, että arvo 1=*täysin eri mieltä* ja 5=*Täysin samaa mieltä*, jolloin suurempi arvo kertoo suuremmasta valmiudesta joustaa. Arvon 8=*en osaa sanoa* vastaukset on rekoodattu neutraaliin arvoon 3=*ei helppoa eikä vaikeaa*, jotta analyysistä ei tipu havaintoyksiköitä pois. Erilaisten työn piirteiden tärkeyttä tarkastellaan muuttujilla 24. *Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidät seuraavia asioita työssä?* *Kuinka tärkeää on...* a) *Turvattu työpaikka?* b) *Hyvät tulot?* c) *Hyvät*

etenemismahdollisuudet? d) Työn mielenkiintoisuus? e) Työn itsenäisyys? f) Mahdollisuus auttaa toisia? g) Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys h) Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin? i) Henkilökohtainen yhteydenpito muiden kanssa? Likert-asteikolliset muuttujat käännettiin niin että 1= *Ei lainkaan tärkeää* ja 5= *Erittäin tärkeää* tulkinnan helpottamiseksi, eli suurempi arvo viittoon näin voimakkaammasta työpiirteen tärkeänä pitämisestä. Arvon 8= *En osaa sanoa* vastaukset yhdistettiin arvon 3= *Ei tärkeä eikä merkityksetön* kanssa, molempien viittoessa neutraalista suhtautumisesta, jolloin havaintoyksikköjä ei jäänyt pois. Muuttujista olisi voinut muodostaa mahdollisesti faktorianalyysillä työorientaatiotsummamuuttujia, mutta työllistymisuskon ennustamisen puitteissa keskeisenä nähtiin muuttujien tarkastelu yksittäin, jotta työllistymisuskon ennustajista saataisiin mahdollisimman yksityiskohtainen kuva.

Muutoksia työhistoriassa tarkastellaan muodostamalla muuttujista 67. *Onko elämässäsi tapahtunut seuraavia muutoksia viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana? a) Olin työttömänä yhtäjaksoisesti yli kolme kuukautta b) Vaihdoin työpaikkaa c) Vaihdoin ammattia d) Ryhdyin yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi e) Otin sivutoimen kaksiluokkaiset muuttajat (ei/kyllä), jolloin kuvataan tutkimuksen kannalta oleellisimmin sitä, onko taustalla työttömyyskokemusta, työpaikan vaihtokokemusta, ammatinvaihtokokemusta, yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi ryhtymistä tai sivutoimen ottamista. Arvoon kyllä on rekoodattu vastaukset 2= *Kyllä, kerran* 3= *Kyllä, kahdesti* 4= *Kyllä, kolme kertaa* 5= *Kyllä, yli kolme kertaa* ja arvoon ei vastaukset 1= *En* sekä arvon 8= *En osaa sanoa*, jotta analyyseistä ei jäisi havaintoyksiköitä pois.*

Nykyiseen tai viimeaikaiseen työhön ja organisaatioon liittyen tarkastellaan nykyisessä työssä toteutuvia piirteitä, työn stressaavuuden kokemusta, organisaatio-sitoutumista, työn autonomiaa, työhön sitoutumista, sosiaalisten suhteiden laatua työpaikalla, koettua työn epävarmuutta, työtyytyväisyyttä, työpaikan vaihtohalukkuutta, työn autonomiaa, ammattitaitoa kehittäväään koulutukseen osallistumista, kokemusta aiemman työkokemuksen hyödyntämismahdollisuuksista nykytyössä, syrjinnän ja häirinnän kokemusta sekä työn ja perheen heijastumia toisiinsa. Tulkinnan helpottamiseksi nykytyöhön liittyviä piirteitä kartoittavien muuttujien 34. *Miten seuraavat väitteet sopivat nykyiseen päätoimeesi? a) Työpaikkani on turvattu b) Minulla on hyöät tulot c) Minulla on hyöät etenemismahdollisuudet d) Työni on mielenkiintoista e) Voin työskennellä itsenäisesti f) Voin työssäni auttaa muita ihmisiä g) Työni on yhteiskunnalle hyödyllistä h) Työssäni olen henkilökohtaisesti yhteydessä muihin* Likert-asteikot on rekoodattu käänteiseksi niin että 1= *Täysin eri mieltä* ja 5= *Täysin samaa mieltä*, jolloin isompi arvo kuvaa piirteen suurempaa toteutumista nykytyössä. Arvon 8= *En osaa sanoa* saaneet vastaukset on rekoodattu neutraaliin keskiöön 3= *En samaa enkä eri mieltä*, jotta havaintoyksiköitä ei jää analyyysin ulkopuolelle. Työn stressaavuuden kokemusta mitattiin tulkinnan helpottamiseksi käännetyllä muuttujalla 35. *Seuraavaksi muutamia työolojasi koskevia kysymyksiä. Kuinka usein... b) Työsi on mielestäsi stressaavaa?* jolloin uusien arvojen 1= *Ei koskaan* ja 5= *Aina myötä* suurempi arvo kuvaa suurempaa stressaavuutta.

Arvon 8= *En osaa sanoa* vastaukset on koodattu puuttuviksi havainnoiksi, jotta ne eivät vaikuta analyysiin, sillä ne eivät sovi käsitteellisesti arvoon 3=*Silloin tällöin*.

Organisaatiositoutumista kuvaava keskiarvoestimoitussummamuuttuja on muodostettu rekoodatuista ja käännettyistä muuttujista 46. *Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? a) Olen valmis tekemään enemmän töitä kuin tarvitsisi auttaakseni työnantajaani menestymään b) Olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työnantajani palveluksessa c) Työskentelen mieluummin tässä organisaatiossa kuin toisessa työpaikassa, vaikka ansaitsisin siellä selvästi enemmän, jolloin uusien arvojen myötä 1= Täysin eri mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä* suurempi arvo viittaa suuremmasta organisaatiositoutumisesta. 8= *En osaa sanoa* vastaukset on rekoodattu neutraaliin arvoon 3=*En samaa enkä eri mieltä*, jotta havaintoyksiköitä ei jäisi analyysin ulkopuolelle. 0–1 välillä vaihteleva Cronbachin alfa on 0,709, joka ylittää hyvänä pidetyn 0,6, ja kertoo näin summamuuttujan olevan sisäisesti konsistenttinen ja muuttujien mittaavan kokonaisuutena samaa asiaa (Jokivuori & Hietala 2007, 135). Myöskään minkään muuttujan poistaminen ei kasvattaisi Cronbachin alfaa.

Työn autonomiaa kuvaava keskiarvosummamuuttuja on muodostettu muuttujista 37. *Mikä seuraavista väitteistä parhaiten vastaa sitä, kuinka työaikasi määräytyy? Työajalla tarkoitetaan tässä mihin kellonaikaan aloitat ja lopetat työpäiväsi, ei työtuntien määrää.* ja 39. *Mikä seuraavista väitteistä parhaiten kuvaa, kuinka työsi on järjestetty?* Muuttujan 37. vastausvaihdot vaihtelivat välillä 1= *Työnantaja päättää työn alkamis- ja päättymisajankohdan, enkä voi itse muuttaa niitä* ja 3= *Voin täysin vapaasti päättää työaikani alkamisesta ja päättymisestä*. Muuttujan 39. skaala on käännetty siten, että 1= *En saa itse päättää, miten päivittäiset työni on järjestetty* ja 3= *Voin vapaasti päättää, miten päivittäiset työni on järjestetty*. Näin muuttujien suuremmat arvot viittovat suuremmasta autonomiasta. Arvon 8=*En osaa sanoa* saaneet on luokiteltu puuttuviksi havainnoiksi, jotta ne eivät vaikuta analyysiin. Summamuuttujaa muodostaessa testattiin, mittaako käännetty muuttuja 34. *Miten seuraavat väitteet sopivat nykyiseen päätöimeesi? e) Voin työskennellä itsenäisesti myös työn autonomiaa, mutta Cronbachin alfa oli merkittävästi suurempi muuttuja poistettaessa (.697) verraten kolmen muuttujan Cronbachin alfaan (.591)*. Näin summamuuttuja muodostettiin vain kahdesta muuttujasta. Uusi muuttujien 37. ja 39. reliabiliteettitesti antoi Cronbachin alfaksi ,685, joka ylittää hyvänä pidetyn 0,6, ja kertoo muuttujien mittaavan samaa asiaa (Jokivuori & Hietala 2007, 135).

Työhön sitoutumista mitataan muodostamalla keskiarvosummamuuttuja kysymyksistä 23. *Mitä mieltä olet seuraavista työtä koskevista väittämistä? a) Työ on vain keino ansaita rahaa - ei enempää b) Nauttisin ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa.* Molempien arvot 8= *En osaa sanoa* yhdistettiin neutraaliin arvoon 3= *En samaa enkä eri mieltä* kaikkien havaintoyksiköiden mukana pitämiseksi. Jotta asteikot olisivat samansuuntaiset, muuttujan 23b skaala käännettiin niin, että 1= *Täysin eri mieltä* ja 5= *Täysin*

*samaa mieltä*. Näin mitä isompi summamuuttujan arvo, sitä työhön sitoutuneempi vastaaja on. Summamuuttuja voitiin muodostaa Cronbachin alphan ollessa ,651 ja ylittäessä näin ,6 hyvänä pidetyn arvon (Jokivuori & Hietala 2007, 135).

Johdon ja työntekijöiden välisten suhteiden laatua tarkastellaan muuttujalla 44. *Millaiset suhteet työpaikallasi vallitsevat a) Johdon ja työntekijöiden välillä?* ja työntekijöiden välisten suhteiden laatua muuttujalla 44. *b) Työntekijöiden välillä?*. Molemmat Likert-asteikolliset skaalat käännettiin tulkinnan helpottamiseksi siten, että 1= *Erittäin huonot* 5= *Erittäin hyvät*, jolloin suurempi arvo viittaa paremmista suhteista. Jotta analyyseistä ei jäisi muuttujia pois, rekoodattiin 8= *En osaa sanoa* vastaukset neutraaliin keskiöön 3= *Ei hyvät eikä huonot*.

Koettua työn epävarmuutta mitataan muuttujalla 50. *Missä määrin, jos ollenkaan, olet huolissasi työpaikkasi menettämisestä?*, jonka vastauskaala käännettiin niin että 1= *En ole lainkaan huolissani* ja 4= *Olen todella huolissani*, suuremman arvon viittoen suuremmasta työn epävarmuudesta. Käännetty työtyytyväisyyttä mittaava muuttuja 45. *Kuinka tyytyväinen olet työhösi?* saa arvoja välillä 1=*Täysin tyytymätön* 7=*Täysin tyytyväinen*, jolloin suurempi arvo kertoo suuremmasta työtyytyväisyydestä. 8=*En osaa sanoa* on rekoodattu neutraaliin arvoon 3= *En tyytyväinen enkä tyytymätön*, jotta havaintoyksiköitä ei jää analyysin ulkopuolelle. Työpaikan vaihtohalukkuutta mitataan muuttujalla 49. *Kaiken kaikkiaan, kuinka todennäköistä on, että yrität löytää uuden työpaikan toisesta yrityksestä tai organisaatiosta seuraavien 12 kuukauden aikana?*, käännetyn skaalan 1=*Erittäin epätodennäköistä* ja 4= *Erittäin todennäköistä* myötä suuremman arvon viittoessa suuremmasta työpaikan vaihtohalukkuudesta.

Lisäksi selittävänä muuttujana tutkitaan ammattitaitoa kehittävään koulutukseen osallistumista (ei/kyllä) muuttujalla 43. *Oletko osallistunut ammattitaitoasi kehittävään koulutukseen viimeisten 12 kuukauden aikana työpaikalla tai muualla?* Ei-vastausten joukkoon on rekoodattu arvon 8=*En osaa sanoa* vastaukset, jotta havaintoyksiköitä ei jää pois. Muuttujassa on hyvä huomioida, että koulutus on voinut tapahtua myös työpaikan ulkopuolella. Kokemusta aiemman työkokemuksen ja -taitojen hyödyntämisestä nykytyössä kartoitetaan muuttujalla 42. *Missä määrin pystyt nykyisessä työssäsi hyödyntämään aiempaa työkokemustasi tai -taitojasi?*, asteikolla 1=*En juuri lainkaan*, 4= *Erittäin paljon*. Arvon 8= *En osaa sanoa* vastaukset on rekoodattu puuttuviksi havainnoiksi, jotta ne eivät vaikuta analyysiin, sillä neutraalia vastausvaihtoehtoa ei ole.

Työelämässä viime aikoina koettua syrjintää (ei/kyllä) kartoitetaan muuttujalla 27. *Oletko viimeisten viiden vuoden aikana joutunut syrjinnän kohteeksi työelämässä, esimerkiksi työtä hakiessasi tai palkankorotusta tai ylennystä harkittaessa?* Ja työelämässä koettua häirintää (ei/kyllä) muuttujalla 29. *Oletko kokenut töissä häirintää esimiehesi tai työtovereidesi taholta viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana? Oletko kokenut esimerkiksi kiusaamista, ahdistelua, fyysistä tai psyykkistä vahingoittamista tai muuta epäasiallista kohtelua?* Molemmista huomioidaan kyllä ja ei -vastaukset, ja jätetään ulkopuolelle vaihtoehto,

joka viitto, ettei ole ollut työelämässä tai hakenut töitä. Työn ja perheen toisiinsa liittyviä vaatimuksia tarkastellaan muuttujilla 41. *Kuinka usein sinusta tuntuu, että... a) Työsi vaatimukset haittaavat perhe-elämääsi? b) Perhe-elämän vaatimukset haittaavat työtäsi?* Molempien skaalat on käännetty siten, että 1= *Ei koskaan* 5= *Aina*, jolloin suurempi arvo viitto suuremmasta haittaavuudesta. Arvon 8= *En osaa sanoa* vastaukset on jätetty analyysin ulkopuolelle, jotta ne eivät vaikuta analyysiin rekoodaamalla ne puuttuviksi havainnoiksi. Molempia muuttujia tarkastellaan erikseen niiden osoittaessa erisuuntaista työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavaa vaatimusta. Esimerkiksi työ voisi haitata perhe-elämää, mutta se ei tarkoita, että samalla aina perhe-elämän vaatimukset haittaisivat työtä.

### 6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 4–5) hyvän tieteellisen käytännön ohjeessa osana tieteellisen epärehellisyyden ennaltaehkäisyä, tutkimusetiikan käsitteeseen sisältyy vaade eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamisesta ja edistämisestä. Myös tässä opinnäytetyössä on pyritty noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön ohjeen (TENK 2012, 6) mukaista yleistä tarkkuutta, rehellisyyttä ja huolellisuutta läpi tutkimusprosessin: tutkimustyössä sekä tulosten arvioinnissa ja esittämisessä.

Tutkittavalla henkilöllä on oikeus saada ymmärrettävällä kielellä kirjallisesti tai sähköisesti informaatiota tutkimuksen sisällöstä, käytännön toteutuksesta, henkilötietojen käsittelemisestä sekä tutkimusaineistoon liittyvästä käsittelystä ja säilyttämisestä. Toisaalta tutkittavalla tulee olla mahdollisuus kysyä ja saada vastauksia tutkimukseen liittyen. (TENK 2019, 8–9, 13) Tässä opinnäytetyössä käytettävän tutkimusaineiston kyselylomakkeen alussa on ilmaistu vastaajalle tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus, otoksen satunnainen valintaperuste sekä annettu sekä Tilastokeskuksen edustajan että Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston edustajan yhteystiedot mahdollisia kysymyksiä varten (ISSP ym. 2018). Lisäksi vastaajalle on ilmaistu aineiston luovuttaminen Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon (ISSP ym. 2018), mikä mahdollistaa tietoarkiston luvan myötä aineiston sekundäärianalyysin. Tutkimusprosessissa aineistoa on säilytetty ja käsitelty asianmukaisesti.

Tutkimuksessa ja tutkimusjulkaisussa keskeistä on myös osallistuvien yksityisyyden suojeleminen (TENK 2019, 12–13). Tässä tutkimuksessa ennen aineiston luovuttamista Suomen yhteiskunnalliseen tietoarkistoon, henkilön tunnistamisen mahdollistavat tiedot on poistettu, ja tämä on ilmaistu vastaajalle kyselylomakkeessa. Lisäksi vastaajalle on ilmaistu, että yksittäisen henkilön tunnistamattomuutta tuloksista tukee

aineiston käsittely kvantitatiivisin menetelmin. (ISSP ym. 2018) Näin myös sekundaarianalyysissä on huomioitu vastaajan tunnistamattomuus.

## 7 TULOKSET

### 7.1 Työssäkäyvien palkansaajien ominaispiirteet aineistossa ja työllistymisuskon jakauma

Aineistossa on 564 ansiotyössä käyvää palkansaajaa. Taulukko 1 osoittaa otoksen prosentuaalisten osuuksien mukailevan suurin piirtein kuvaa suomalaisesta työelämästä ja työmarkkinoista. Aineiston palkansaajista 45,6 % on miehiä ja pieni enemmistö 54,4 % naisia. Ikäosuudet mukailevat työikäisten osuutta: eniten on 60-luvulla syntyneitä (26,2 %) sekä 70-luvulla syntyneitä (23,4 %), määrän laskiessa hieman 40–50-luvulla syntyneisiin (21,8 %) ja kohti nuorempia sukupolvia (80-luvulla syntyneitä 21,3 % ja 90-luvulla syntyneitä 7,3 %). Aineistossa alemman korkeakoulututkinnon tai opistotason (43,6 %) sekä toisen asteen (33,5 %) suorittaneita on määrällisesti eniten ja puolestaan ylemmän korkeakoulututkinnon (16,3 %) sekä perus- tai kansakoulun suorittaneita tai sitä vielä suorittavia (6,6 %) vähiten. Merkittävä osa palkansaajista on parisuhteessa (78,4 %). Myös asuinalue mukailee suomalaista yhteiskuntaa, maaseudulla asuessa hieman yli viidesosa palkansaajista (22,7 %), muussa kaupungissa vajaa kolmannes palkansaajista (28,9 %) ja suuressa kaupungissa miltei puolet palkansaajista (48 %). Palkansaajia on eri tuloluokissa melko tasaisesti. Eniten palkansaajista ansaitsee kuussa 2000–2999 € (34,6 %). Myös 4000 € tai yli kuussa ansaitsevia on aineistossa runsaasti (24,1 %). Alle 2000 € raportoi ansaitsevansa 15,6 % palkansaajista ja 3000–3999 € 22,7 % palkansaajista.

Otoksessa yksityisen sektorin työntekijöiden osuus (58,7 %) on julkista (41 %) suurempi, mukaillen myös tilannetta työmarkkinoilla. Ammattiliittoon kuuluu suurin osa (69 %) vastaajista. Esihenkilöasemassa työskentelee reilu kuudennes vastaajista (16,7 %). Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen 2015 mukaan hieman alle vii-

desosalla palkansaajista oli alle 35-tuntinen säännöllinen viikkotyöaika, kun viikkotuntimäärää 35–40 tekivät 71 % palkansaajista ja yli neljäkymmentä tuntia viikossa noin 10 % (Tilastokeskus 2016). Myös tässä aineistossa palkansaajista merkittävä osa tekee yli 35–40 viikkotyötuntia (59 %), 1–34 viikkotyötuntia reilu kuudennes (17,7 %) ja yli 40 tuntia reilu viidennes (22 %). Aineistossa suurimmalla osalla ei ole sivutoimea (81,6 %), sivutoimen omaavia olleessa alle viidesosa (15,4 %).

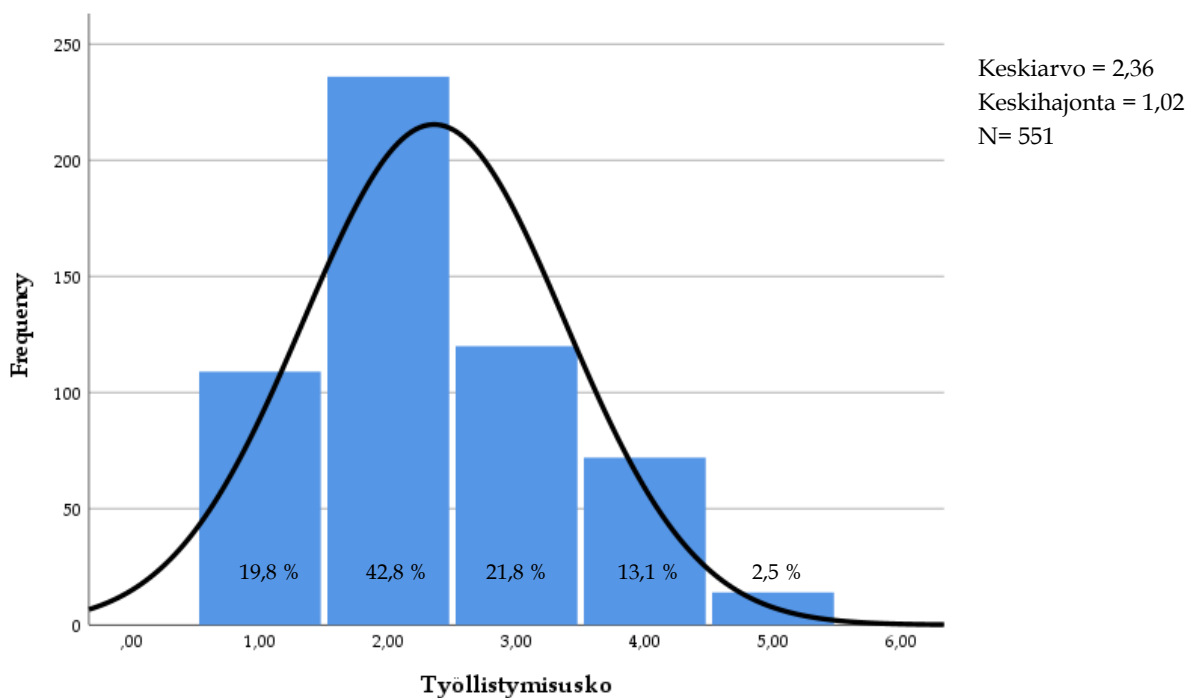
TAULUKKO 1 Työssäkäyvien palkansaajien ominaispiirteet aineistossa

Selittävä muuttuja	Vastausten jakauma (%)	N
<b>Sukupuoli</b> N=564	Mies 45,6 % Nainen 54,4 %	n=257 n=307
<b>Sukupolvi</b> N=564 ka 2,66, sd 1,235	40–50-luvulla syntyneet 21,8 % 60-luvulla syntyneet 26,2 % 70-luvulla syntyneet 23,4 % 80-luvulla syntyneet 21,3 % 90-luvulla syntyneet 7,3 %	n=123 n=148 n=132 n=120 n=41
<b>Ylin koulutus</b> N=564, ka 2,70, sd ,818	Perus/kansakoulu tai peruskoulussa 6,6 % Toinen aste 33,5 % Opistotaso/alempi korkeakoulututkinto 43,6 % Ylempi korkeakoulututkinto 16,3 %	n=37 n=189 n=246 n=92
<b>Asuinalue</b> N=562, puuttuvia 2 (0,4 %) ka 2,25, sd ,804	Maaseutu 22,7 % Muu kaupunki 28,9 % Suuri kaupunki 48 %	n=128 n=163 n=271
<b>Parisuhde</b> N=564	Ei 21,6 % Kyllä 78,4 %	n=122 n=442
<b>Tulot €/kk</b> N=547, puuttuvia 17 (3,0 %) ka 2,57, sd 1,032	Alle 2000 15,6 % 2000–2999 34,6 % 3000–3999 22,7 % 4000 tai enemmän 24,1 %	n=88 n=195 n=128 n=136
<b>Työnantajasektori</b> N=562, puuttuvia 2 (0,4 %)	Julkinen 41 % Yksityinen 58,7 %	n=231 n=331
<b>Ammattiliittojäsenyys</b> N=562, puuttuvia 2 (0,4 %)	Ei 30,7 % Kyllä 69 %	n=389 n=173
<b>Viikkotyötunnit</b> N=557, puuttuvia 7 (1,2 %) ka 2,04, sd ,633	1–34 17,7 % 35–40 59 % Yli 40 22 %	n=100 n=333 n=124
<b>Esihenkilöasema</b> N=560, puuttuvia 4 (0,7 %)	Ei 82,6 % Kyllä 16,7 %	n=466 n=94
<b>Sivutoimi</b> N= 547, puuttuvia 17 (3,0 %) ka= keskiarvo, sd= keskihajonta	Ei 81,6 % Kyllä 15,4 %	n=460 n=87

Työllistymisuskoa mittaavaan kysymykseen on vastannut aineistossa 564 palkansaajasta 551 vastaajaa, puuttuvia havaintoja olleessa näin 13 (2,3 %). Työllistymisuskon jakauma on kuvattu kuviossa 2. Vastauksena ensimmäiseen tutkimuskysymyk-



seen, suomalaisten palkansaajien työllistymisusko näyttäytyy otoksen puitteissa keskimäärin heikolta, vastausten keskiarvon ollessa 2,36. Työllistymisuskon jakauma ei ole täysin normaalisti jakautunut, vastausten painottuessa palkansaajiin, jotka raportoivat heikkoa työllistymisuskoa. Työllistymisuskon keskihajonta on 1,02, viittoen havaintojen jakautumisesta laajasti keskiarvon ympärille. Heikointa työllistymisuskoa raportoi 19,8 % (N=109) kysymykseen vastanneista, melko heikkoa 42,8 % (N=236), neutraalia työllistymisuskoa 21,8 % (N=120), melko vahvaa 13,1 % (N=72) ja vahvaa ainoastaan 2,5 % (N=14). Tarkemmin siis vain 15,6 % palkansaajista raportoi keskimääräistä vahvempaa työllistymisuskoa ja yhteensä 62,6 % palkansaajista keskimääräistä heikompaa työllistymisuskoa.



KUVIO 2 Työllistymisuskon jakauma

## 7.2 Yksisuuntainen varianssianalyysi

Palkansaajien työllistymisuskon ennustajia tarkasteltiin käyttämällä ensin yksisuuntaista varianssianalyysiä. Näin tutkittiin sosiodemografisten taustamuuttujien (sukupuoli, sukupuoli, koulutustaso, asuinalue, parisuhde ja tulot) sekä työhön liittyvien päätaustamuuttujien (ammattiliittojäsenyys, työnantajasektori, viikkotyötunnit, esihenkilöasema ja sivutoimi) yhteyksiä työllistymisuskoon. Menetelmällä tarkasteltiin poikkeavatko työllistymisuskon keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi yllä olevien muuttujien eri luokissa. Samalla tarkennettiin kuvailevalla tasolla työllistymisuskon

jakautumista aineistossa eri taustamuuttujien suhteen. Sukupolvimuuttuja rekoodattiin varianssianalyysiin uudelleen yhdistäen nuorimmat palkansaajat eli 80-90-luvulla syntyneet, jotta keskiarvojen laskemisen kannalta havaintoyksiköitä olisi tasaisemmin eri luokissa.

TAULUKKO 2 Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset

Muuttujan yhteys työllistymisuskoon	Työllistymisuskon keskiarvo (ka)	N
<b>Sukupuoli***</b> ( $p < ,001$ , $F = 9,344$ )	40-50-luvulla syntyneet (2,09) 60-luvulla syntyneet (2,20) 70-luvulla syntyneet (2,40) 80-90-luvulla syntyneet (2,67)	n=123 n=148 n=132 n=161
<b>Sukupuoli</b> ( $p = ,593$ , $F = ,286$ )	nainen (2,38) mies (2,33)	n=257 n=307
<b>Koulutustaso</b> ( $p = ,869$ , $F = ,239$ )	perus-/kansakoulu tai peruskoulussa (2,26) toinen aste (2,38) opintotaso/alempi korkeakoulututkinto (2,37) ylempi korkeakoulututkinto (2,31)	n=37 n=189 n=246 n=92
<b>Asuinalue</b> ( $p = ,535$ , $F = ,626$ )	maaseutu (2,35) muu kaupunki (2,28) suuri kaupunki (2,40)	n=128 n=442 n=122
<b>Parisuhde</b> ( $p = ,465$ , $F = ,535$ )	ei (2,42) kyllä (2,34)	n=87 n=460
<b>Kuukausitulot (€)</b> ( $p = ,481$ , $F = ,825$ )	alle 2000 (2,40) 2000-2999 (2,41) 3000-3999 (2,24) 4000 tai enemmän (2,35)	n=88 n=195 n=128 n=136
<b>Ammattiliittojäsenyys*</b> ( $p = ,011$ , $F = 6,483$ )	ei-jäsen (2,52) jäsen (2,29)	n=173 n=389
<b>Työnantajasektori</b> ( $p = ,857$ , $F = ,033$ )	julkinen (2,37) yksityinen (2,35)	n=231 n=331
<b>Esihenkilöasema</b> ( $p = ,903$ , $F = ,015$ )	ei (2,36) kyllä (2,34)	n=466 n=94
<b>Viikkotyötunnit*</b> ( $p = ,049$ , $F = 3,037$ )	1-34 (2,39) 35-40 (2,27) Yli 40 (2,53)	n= 97 n= 326 n= 123
<b>Sivutoimi**</b> ( $p = ,002$ , $F = 9,331$ )	ei (2,29) kyllä (2,66)	n=460 n=87

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevä  $p < ,001$   
\*\* Tilastollisesti merkitsevä  $p < ,01$   
\*Tilastollisesti melkein merkitsevä  $p < ,05$

Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset ovat tiivistettynä taulukkoon 2. Kuvailevalla tasolla nuorimmat eli 80–90-luvulla syntyneet raportoivat korkeinta työllistymisuskoa (keskiarvo 2,67), työllistymisuskon keskiarvon laskiessa tasaisesti kohti vanhinta sukupolvea: 70-luvulla syntyneillä keskiarvo on 2,40, 60-luvulla syntyneillä 2,20 ja vanhimmilla 40–50-luvulla syntyneillä enää 2,09. Vain nuorimmilla palkansaajilla työllistymisusko on keskiarvon (2,5) yläpuolella. Sukupolven eri luokissa työllistymisuskon keskiarvot poikkeavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi ( $p < ,001$ ), eli toisin sanoen voidaan hylätä nollihypoteesi ryhmäkeskiarvojen samansuuruudesta. Sukupolvi selittää mallin mukaan 4,9 % työllistymisuskon vaihtelusta.

Aineistossa naiset raportoivat hieman miehiä korkeampaa työllistymisuskoa (keskiarvot 2,38 ja 2,33), mutta sukupuolen yhteys työllistymisuskoon ei ole edes tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = ,539$ ). Yllättävää on myös, etteivät työllistymisuskon keskiarvot poikkea koulutustason eri luokissa edes tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $p = ,869$ ). Vaikka yhteydellä ei ole tilastollista merkitsevyyttä, aineistossa eniten ja vähiten kouluttautuneet näyttävät kokevan matalinta työllistymisuskoa eli suurinta koettua työmarkkinaepävarmuutta. Keskimäärin korkeinta työllistymisuskoa raportoivat toisen asteen suorittaneet (2,38), sitten opistotason tai alemman korkeakoulun suorittaneet (2,37), kolmanneksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (2,31) ja matalinta perus- tai kansakoulun suorittaneet tai peruskoulussa olevat (2,26).

Suuressa kaupungissa asuvat raportoivat keskimäärin korkeinta työllistymisuskoa (2,40), sitten maaseudulla asuvat (2,35) ja mielenkiintoisesti matalinta muussa kaupungissa asuvat (2,28). Asuinalueen yhteys työllistymisuskoon ei ole kuitenkaan edes tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = ,535$ ). Parisuhteessa olevat raportoivat keskimäärin matalampaa työllistymisuskoa kuin sinkut (keskiarvot 2,34 ja 2,42), mutta ryhmien välinen ero ei ole tilastollisesti edes melkein merkitsevä ( $p = ,465$ ). Tuloja tarkastellessa, keskimäärin korkeinta työllistymisuskoa raportoivat 2000–2999 euroa kuussa ansaitsevat, sitten alle 2000 euroa ansaitsevat, sitten 4000 euroa tai enemmän ansaitsevat ja matalinta 3000–3999e ansaitsevat (keskiarvot 2,41, 2,40, 2,35 ja 2,24). Aineiston pohjalta koettu työmarkkinaepävarmuus paikantuisi 3000–3999e kuussa ansaitseviin, mutta myöskään eri tuloluokkien välillä työllistymisuskon keskiarvot eivät poikkea tilastollisesti merkitsevästi ( $p = ,481$ ). On mielenkiintoista, että matalampi palkkaisten ja korkeampi palkkaisten välillä ei raportoida eroa työllistymisuskossa, niiden heijastaessa osaltaan myös erilaisia ammattitaustoja.

Ammattiliittoon kuulumattomat raportoivat keskimäärin korkeampaa työllistymisuskoa (2,52), kuin ammattiliittojäseneet (2,29). Ammattiliittojäsenyyden yhteys työllistymisuskoon on myös tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = ,011$ ), mutta ammattiliittojäsenyys selittää vain 1,2 % työllistymisuskon vaihtelusta.

Työnantajasektorin puitteissa, julkisen puolen työntekijät raportoivat hieman yksityistä puolta korkeampaa työllistymisuskoa (keskiarvot 2,37 ja 2,35), mutta yhteys

työllistymisuskoon ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $p=,857$ ). Työllistymisuskon keskiarvot eivät poikkea tilastollisesti merkitsevästi ( $p=,903$ ) myöskään esihenkilöiden ja henkilöstön välillä, vaikka aineiston esihenkilöt raportoivat keskimäärin hieman matalampaa työllistymisuskoa (ka 2,34 ja 2,36).

Tehtyjen viikkotyötuntien yhteys työllistymisuskoon on tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=,049$ ). Aineistossa keskimäärin korkeinta työllistymisuskoa raportoivat ne, joilla viikkotyöaika on yli 40 tuntia (2,53) ja seuraavaksi ne, joilla osa-aikaisuudesta viittoen viikkotyötunteja on 1–34 (2,39). Tavallisimman viikkotyöajan 35–40 tuntia omaavien työllistymisuskon keskiarvo on aineistossa matalin (2,27). Lisäksi työllistymisuskon keskiarvot näyttävät merkittävästi korkeampana niillä, joilla on sivutoimi (ka 2,66 ja 2,29). Sivutoimen yhteys työllistymisuskoon on myös tilastollisesti merkitsevä ( $p=,002$ ), mutta sivutoimi selittää vain 1,7 % työllistymisuskon vaihtelusta.

Tiivistettynä, yksisuuntainen varianssianalyysi osoitti viitteitä sukupolven, ammattiliittojäsenyyden, sivutoimen ja viikkotyötuntien yhteydestä työllistymisuskoon sen mahdollisina ennustajina.

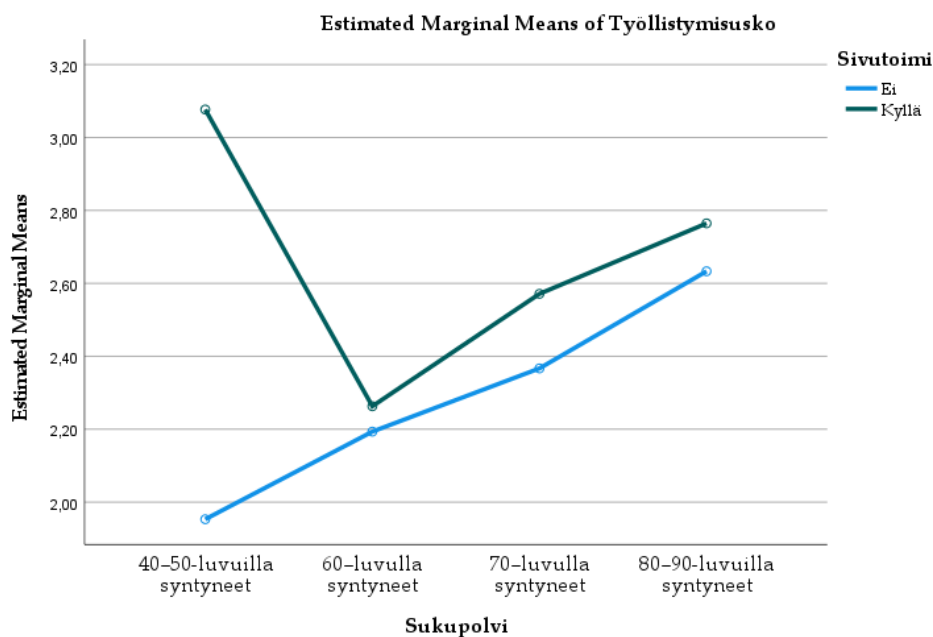
### 7.3 Kaksisuuntainen varianssianalyysi

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltiin tarkemmin yksisuuntaisesta varianssianalyysistä esiin nousseita muuttujia sukupolvi, ammattiliittojäsenyys, sivutoimi ja viikkotyötunnit. Näin pyrittiin löytämään mahdollisia yhdysvaikutuksia, sekä tarkentamaan muuttujan välistä yhteyttä työllistymisuskoon toinen muuttuja vakioimalla.

Sukupolven yhteys työllistymisuskoon säilyy tilastollisesti erittäin merkitsevänä ( $p=<,001$ ), vakioitaessa sukupuoli, tulot, parisuhde, koulutustaso, viikkotyötunnit, työnantajasektori tai asuinalue. Myöskään yhdysvaikutusta ei edellä olevien kanssa ilmene ( $p$ -arvot  $p=,444$ ,  $p=,361$ ,  $p=,545$ ,  $p=,923$ ,  $p=,055$ ,  $p=,632$ ,  $p=,192$ ). Vaikka yhdysvaikutukset eivät ole tilastollisesti merkitseviä, aineistossa mielenkiintoisesti ainoastaan 40–50-luvulla syntyneet miehet raportoivat naisia korkeampaa työllistymisuskoa (keskiarvot 2,21 ja 2,01). Myös poiketen muista ikäluokista, 60-luvulla syntyneet parisuhteessa olevat raportoivat sinkkuja korkeampaa työllistymisuskoa (keskiarvot 2,24 ja 2,00). Työllistymisuskon keskiarvot poikkeavat toisistaan asuinalueen suhteen merkittävimmin 40–50- ja 60-luvulla syntyneillä, kuin nuorimmilla sukupolvilla. 40–50-luvulla syntyneet maaseudulla asuvat raportoivat suurempaa työllistymisuskoa, kuin suurissa ja muissa kaupungeissa asuvat (keskiarvot 2,30, 2,08 ja 1,92). Toisaalta iäkkäimmillä 40–50-luvulla syntyneillä työntekijöillä työllistymisusko näyttöytyi erityisen korkeana yli 40 tuntia viikossa työskentelevillä, verraten 35–40 tuntia tai 1–34 tuntia työskenteleviin (keskiarvot 2,59, 2,01 ja 1,74).

Esihenkilöasema vakioitaessa, sukupolven yhteys työllistymisuskoon ei ole enää edes tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=,050$ ), eikä yhdysvaikutusta esiinny ( $p=,225$ ). Ammattiliittojäsenyys vakioitaessa sukupolven yhteys työllistymisuskoon pysyy tilastollisesti erittäin merkitseväenä ( $p=<,001$ ), mutta ammattiliiton yhteys työllistymisuskoon ei ole enää edes tilastollisesti edes melkein merkitsevä ( $p=,050$ ). Viikkotyöajan yhteys työllistymisuskoon säilyy tilastollisesti melkein merkitseväenä vakioitaessa sukupolvi ( $p=,042$ ). Suurin ero ei-jäsenten ja jäsenten työllistymisuskossa on iäkkäimmillä 40-50-luvulla syntyneillä (keskiarvot jäsen 2,02, ei jäsen 2,34), mutta yhdysvaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $p=,871$ ).

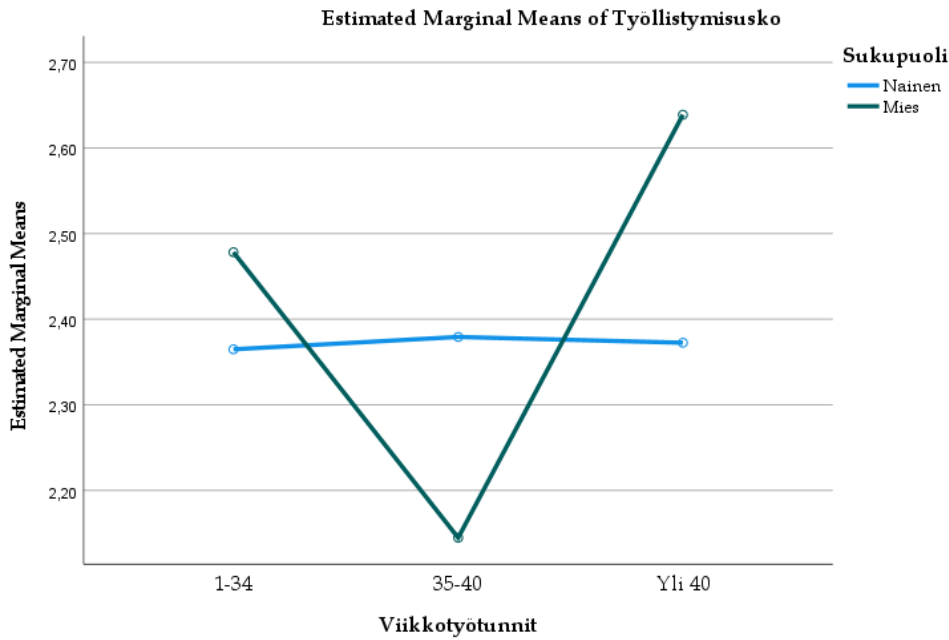
Vakioitaessa sivutoimi, sukupolven yhteys työllistymisuskoon heikkenee tilastollisesti melkein merkitseväksi ( $p=,026$ ). Sivutoimen yhteys työllistymisuskoon säilyy tilastollisesti merkitseväenä ( $p=,002$ ). Kuvion 3 mukaisesti sukupolvella ja sivutoimella ilmenee myös tilastollisesti melkein merkitsevä yhdysvaikutus työllistymisuskoon ( $p=,020$ ), sivutoimen vaikutuksen työllistymisuskoon vaihdellessa näin eri sukupolvilla. Huomio kiinnittyy iäkkäimpiin, 40-50-luvulla syntyneisiin työntekijöihin, joissa sivutoimen omaavat raportoivat merkittävästi korkeampaa työllistymisuskoa, kuin ne, jotka eivät omaa sivutoimea (keskiarvot 3,08 ja 1,95). Seuraavaksi suurin, samansuuntainen ero on 70-luvulla syntyneissä (keskiarvot 2,57 ja 2,37). Nuoremmissa sukupolvissa ero on kapeampi. Keskimäärin keskiarvoa vahvempaa (yli 2,5) työllistymisuskoa raportoivat 40-50-, 70- ja 80-90-luvuilla syntyneistä sivutoimen omaavat ja niistä, joilla sivutoimea ei ole, vain 80-90-luvulla syntyneet.



KUVIO 3 Sivutoimen ja sukupolven yhdysvaikutus työllistymisuskoon

Sivutoimella ei ole yhdysvaikutusta työllistymisuskoon sukupuolen, ammattiliiton, tulotason, parisuhdestatuksen, asuinpaikan, esihenkilöaseman tai viikkotyötuntimäärän kanssa (p-arvot  $p=,841$ ,  $p=,882$ ,  $p=,612$ ,  $p=,447$ ,  $p=,905$ ,  $p=,064$ ,  $p=,938$ ,  $p=,683$ ). Ammattiliittojäsenyyden vakioiminen pudottaa sivutoimen yhteyden tilastollisesti merkitseväksi ( $p=,006$ ), ja myös ammattiliittojäsenyyden yhteyden siten, ettei se ole enää tilastollisesti merkitsevä ( $p=,106$ ). Tulojen vakioimisen jälkeen sivutoimen yhteys työllistymisuskoon on enää tilastollisesti merkitsevä ( $p=,008$ ), kuin myös parisuhdemuuttujan vakioimisen ( $p=,003$ ) ja työnantajasektorin vakioimisen jälkeen ( $p=,003$ ). Asuinalueen vakioiminen pudottaa yhteyden tilastollisesti melkein merkitseväksi ( $p=,011$ ), kuin myös viikkotyöajan vakioiminen ( $p=,010$ ). Lisäksi viikkotyöajan yhteys työllistymisuskoon ei ole enää tilastollisesti merkitsevä sivutoimen vakioimisen myötä ( $p=,476$ ). Vaikka koulutustaso ja sivutoimi eivät vaikuta yhdessä tilastollisesti merkitsevästi työllistymisuskoon ( $p=,110$ ), aineistosta on nähtävissä viitteitä siitä, että työllistymisuskon keskiarvot vaihtelisivat sivutoimen suhteen merkittävimmin peruskoulun tai kansakoulun käyneillä tai peruskoulussa olevilla (keskiarvot sivutoimen omaavat 3,40, ei-omaavat 2,07), kun taas ylemmän korkeakoulututkinnon omaavilla, eroa sivutoimen omaavilla ja ei-omaavilla ei ole (keskiarvot 2,30 ja 2,30).

Viikkotyöajan yhteys työllistymisuskoon säilyy tilastollisesti melkein merkitseväenä vakioitaessa tulot ( $p=,038$ ) ja parisuhde ( $p=,034$ ). Vakioitaessa ammattiliitto yhteys ei ole enää tilastollisesti merkitsevä ( $p=,089$ ), ammattiliiton yhteyden pysyessä tilastollisesti melkein merkitseväenä ( $p=,011$ ). Vakioitaessa asuinpaikka viikkotyöajan yhteys työllistymisuskoon ei ole enää tilastollisesti merkitsevä ( $p=,124$ ), samoin vakioitaessa sukupuoli ( $P=,060$ ), kuin myös vakioitaessa esihenkilöasema ( $p=280$ ). Kuitenkin viikkotyöajalla ja sukupuolella on tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=,048$ ) yhdysvaikutus työllistymisuskoon. Naisilla työllistymisuskon keskiarvo on melko tasainen viikkotyöajasta riippumatta (ka 2,36, 2,38 ja 2,37). Miehillä erot ovat suuremmat: merkittävästi matalinta työllistymisuskoa raportoivat 35–40 tuntia viikossa työskentelevät miehet (2,14). 1–34 tuntia viikossa työskentelevien miesten työllistymisuskon keskiarvo on 2,48 ja korkeinta työllistymisuskoa raportoidaan yli 40 viikkotuntia työskentelevillä miehillä (2,64).



KUVIO 4 Viikkotyötuntien ja sukupuolen yhdysvaikutus työllistymisuskoon

Kaksisuuntaisten varianssianalyysien yhteydessä tarkasteltiin myös mielenkiinnosta muutaman muun muuttujan mahdollista yhdysvaikutusta työllistymisuskoon teoriaan ja aiempaan tutkimukseen heijastaen. Vaikka seuraavilla muuttujilla ei ole tilastollisesti merkitsevää selitysvoimaa erikseen eikä yhdessä suhteessa työllistymisuskoon, seuraavat aineiston kuvailevan tason huomioiden kiinnittivät huomion jatkotutkimusta ajatellen. Maaseudulla asuvien työllistymisusko on korkein silloin, kun koulutuksena on peruskoulun tai toisen asteen koulutus (keskiarvot 2,71 ja 2,44), ja matalin niillä, joilla on opistotason koulutus, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto (keskiarvot 2,25 ja 2,14). Suurissa kaupungissa asuvilla, korkeinta työllistymisuskoa raportoivat puolestaan opistotason tai alemman korkeakoulututkinnon tai ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet (keskiarvot 2,47 ja 2,36). Lisäksi maaseudulla asuvista miehet raportoivat naisia korkeampaa työllistymisuskoa (keskiarvot 2,47 ja 2,26), kaupungissa asuvien naisten raportoimissa miehiä korkeampaa työllistymisuskoa (keskiarvot muu kaupunki 2,34 ja 2,22, suuri kaupunki 2,45 ja 2,33). Kuvailevan tason puitteissa aineistossa näkyy myös se, että yksityisen sektorin esihenkilöiden työllistymisusko on merkittävästi korkeampi (2,39) kuin julkisen puolen esihenkilöiden (2,25). Ei-esihenkilöillä ero ei ole niin suuri, mutta toisin kuin esihenkilöillä, julkisen puolen rivityöntekijöillä työllistymisusko on hieman yksityistä puolta korkeampi (ka 2,38 ja 2,35). Yleisesti sukupuolten väliseen ammatilliseen eriytymiseen heijastaen mielenkiintoista on, ettei työnantajasektorilla ja sukupuolella ole myöskään yhdysvaikutusta työllistymisuskoon ( $p=,904$ ).

## 7.4 Korrelaatiot

Ennen lineaarista regressioanalyysiä, erilaisten yksilö-, työ- ja organisaatiotason selittävien muuttujien ja työllistymisuskon välisiä korrelaatiota eli lineaarista yhteyttä tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Tarkastelun avulla voitiin rajata laajaa, aineiston mahdollistamaa muuttujajoukkoa monisyisen työllistymisuskon ennustajien paikantamiseksi. Kaikki tarkastelussa käytettävät muuttujat olivat jatkuvia tai dummy-muuttujia, ja nostettiin aineistosta teoreettisiin oletuksiin heijastaen. Muuttujien operationalisoinnit on esitetty kappaleessa 6.2.3. Tarkasteluun valittiin työntekijän liikkuvuutta ja joustavuutta mittaavia muuttujia eli valmiutta hyväksyä uusia taitoja vaativa työ, pienempipalkkainen työ, määräaikainen työ, pidempi työmatka sekä valmiutta muuttaa Suomessa tai Suomen ulkopuolelle työttömyyden välttääkseen. Lisäksi tarkasteltiin työorientaatiomuuttujien eli turvatuksen, hyvien tulojen, hyvien etenemismahdollisuuksien, työn itsenäisyyden, työssä toisten auttamisen mahdollisuuksien, työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden, työaikaan vaikuttamisen ja työssä henkilökohtaisen yhteydenpidon tärkeyden yhteyttä työllistymisuskoon. Mukana oli myös työhistoriaan linkittyviä muuttujia eli viiden vuoden sisään koettua työttömyyttä, työpaikan vaihtoa, ammatin vaihtoa, yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi ryhtymistä tai sivutoimen ottamista mittaavat muuttujat. Myös nykyisen työn piirteisiin sopivia muuttujia nostettiin mukaan eli muuttujia, jotka kartoittavat onko vastaajalla turvattu työpaikka, hyvät tulot, hyvät etenemismahdollisuudet, mielenkiintoinen työ, itsenäinen työ, mahdollisuus auttaa toisia työssä, yhteiskunnallisesti hyödyllinen työ ja yhteys henkilökohtaisesti toisiin työssä. Lisäksi tarkasteluun otettiin työn stressaavuutta, työtyytyväisyyttä, työpaikan vaihtohalukkuutta, koettua työn epävarmuutta ja koettua aiemman työkokemuksen- ja taitojen hyödyntämistä nykytyössä mittaavat muuttujat sekä organisaatiositoutumisen, työn autonomian ja työhön sitoutuneisuuden summamuuttujat. Korrelaatioiden avulla tarkasteltiin myös johdon ja työntekijöiden välisten suhteiden sekä työntekijöiden välisten suhteiden laadun, kuin myös ammattitaitoa kehittävään koulutukseen osallistumisen yhteyttä työllistymisuskoon. Tarkastelussa olivat mukana myös viiden vuoden aikana koettua syrjintää tai häirintää työelämässä mittaavat muuttujat, kuin myös perheen ja työn yhteensovittamista kartoittavat muuttujat työn vaatimusten haittaavuudesta suhteessa perhe-elämään sekä perhe-elämän vaatimusten haittaavuudesta suhteessa työhön.



TAULUKKO 3 Selittävien muuttujien korrelaatiot työllistymisuskon kanssa

Selittävä muuttuja	Korrelaatio työllistymisuskon kanssa (sig.)
<b>Työttömyyden välttämiseksi olisi valmis</b>	
...hyväksymään uusia taitoja vaativan työn (matala-korkea)	,076 (.076)
.. hyväksymään pienempipalkkaisen työn (matala-korkea)	,008 (.857)
.. hyväksymään määräaikaisen työn (matala-korkea)	,098* (.022)
.. hyväksymään pidemmän työmatkan (matala-korkea)	,036 (.398)
.. vaihtamaan asuinpaikkaa Suomessa (matala-korkea)	,100* (.020)
.. muuttamaan toiseen maahan (matala-korkea)	<b>,170*** (.000)</b>
<b>Turvaton työn tärkeys</b> (matala-korkea)	<b>-,153*** (.000)</b>
Hyvien tulojen tärkeys (matala-korkea)	-,055 (.199)
Hyvien etenemismahdollisuuksien tärkeys (matala-korkea)	,092* (.031)
Työn mielenkiintoisuuden tärkeys (matala-korkea)	,022 (.614)
Työn itsenäisyyden tärkeys (matala-korkea)	-,070 (.103)
Työssä toisten auttamisen mahdollisuuksien tärkeys (matala-korkea)	,082 (.055)
Työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden tärkeys (matala-korkea)	,038 (.369)
Työaikaan vaikuttamisen tärkeys (matala-korkea)	-,014 (.736)
Henkilökohtaisen yhteydenpidon tärkeys työssä (matala-korkea)	,065 (.131)
Työttömyyskokemus (ei/kyllä)	-,029 (.503)
Työpaikan vaihtokokemus (ei/kyllä)	<b>,181*** (.000)</b>
Ammatinvaihtokokemus (ei/kyllä)	,051 (.237)
Ryhtyi yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi (ei/kyllä)	,098* (.022)
Otti sivutoimen (ei/kyllä)	,086* (.046)
<b>Nykyisessä työssä</b>	
.. Työpaikka turvattu (matala-korkea)	,044 (.306)
.. Hyvät tulot (matala-korkea)	,015 (.734)
.. Hyvät etenemismahdollisuudet (matala-korkea)	<b>,177*** (.000)</b>
.. Työn mielenkiintoisuus (matala-korkea)	,028 (.508)
.. Työn itsenäisyys (matala-korkea)	,025 (.567)
.. Mahdollisuus auttaa toisia (matala-korkea)	,037 (.394)
.. Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys (matala-korkea)	,065 (.128)
.. Henkilökohtainen yhteydenpito muiden kanssa (matala-korkea)	,045 (.291)
Työn stressaavuus (matala-korkea)	,014 (.738)
Organisaatiositoutuminen (heikko-vahva)	,022 (.615)
Työn autonomia (matala-korkea)	,007 (.865)
Työhön sitoutuneisuus (heikko-vahva)	,074 (.084)
Johto-työntekijät suhteiden laatu (huonot-hyvät)	,091* (.033)
Työntekijöiden välisten suhteiden laatu (huonot-hyvät)	,089* (.039)
Koettu työn epävarmuus (matala-korkea)	<b>-,178*** (.000)</b>
Työtyytyväisyys (matala-korkea)	,040 (.356)
Työpaikan vaihtoalukkuus (matala-korkea)	<b>,196*** (.000)</b>
Ammattitaitoa kehittävään koulutukseen osallistuminen (ei/kyllä)	,012 (.772)

<b>Aiemman työkokemuksen ja -taitojen hyödyntäminen nykytyössä</b> (matala-korkea)	<b>,159*** (.000)</b>
<b>Syrjinnän kokemus</b> (ei/kyllä)	<b>-,124** (.004)</b>
<b>Häirinnän kokemus</b> (ei/kyllä)	<b>-,125** (.004)</b>
<b>Työn vaatimusten haittaavuus suhteessa perhe-elämään</b> (matala-korkea)	<b>-,010 (.818)</b>
<b>Perhe-elämän vaatimusten haittaavuus suhteessa työhön</b> (matala-korkea)	<b>-,003 (.949)</b>

Muuttujien korrelaatiot työllistymisuskon kanssa on kuvattu taulukkoon 3. Pearsonin korrelaatiokertoimien mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä ja voimakas korrelaatio on työpaikan vaihtohalukkuuden ja työllistymisuskon välillä. Työllistymisuskon arvot näyttävät kasvavan, mitä todennäköisemmin vastaaja on vaihtamassa työpaikkaa ( $r=,196$   $p=,000$ ). Myös viiden vuoden sisään tapahtunut työpaikanvaihtokokemus on yhteydessä korkeampaan työllistymisuskoon ( $r=,181$   $p=,000$ ). Työllistymisuskon arvot näyttävät kasvavan sen mukaan, mitä paremmat etenemismahdollisuudet työssä koetaan olevan ( $r=,177$   $p=,000$ ), mitä valmiimpi vastaaja on muuttamaan ulkomaille työttömyyden välttääkseen ( $r=,170$   $p=,000$ ), tai mitä paremmin nykytyössä kokee pystyvänsä hyödyntämään aiempaa työkokemusta tai -taitoja ( $r=,159$   $p=,000$ ). Koetulla työn epävarmuudella ja turvatun työn tärkeydellä on negatiivinen korrelaatio työllistymisuskoon. Näin mitä korkeampaa koettua työn epävarmuutta kokee ( $r=-,178$   $p=,000$ ) tai mitä tärkeämpänä turvattua työtä pitää ( $r=-,153$   $p=,000$ ), sitä matalampia ovat työllistymisuskon arvot. Yleisesti tilastollisesti erittäin merkitsevistä korrelaatioista on huomattava, että ne ovat suhteellisen heikkoja. Jokivuoren & Hietasen (2007, 37) mukaan 0.20–0.40 korrelaatiota voi luonnehtia yhteiskuntatieteissä vahvaksi korrelaatioksi. Tämä heijastunee myöhemmin myös regressioanalyysissä ja sen selityksasteessa.

Vaikka korrelaatioista nostetaan lineaariseen regressioanalyysiin vain tilastollisesti erittäin merkitsevät korrelaatiot, korrelaatiotarkastelussa nousi esiin jatkotutkimuksen kannalta mielenkiintoisia tilastollisesti merkitseviä tai melkein merkitseviä korrelaatioita. Tilastollisesti merkitsevien korrelaatioiden mukaan, myös syrjinnän ( $r=-,124$ ,  $p=,004$ ) tai häirinnän ( $r=-,125$ ,  $p=,004$ ) kokemus on negatiivisesti yhteydessä työllistymisuskoon, työllistymisuskon ollessa näin matalampi syrjintää tai häirintää kokeneilla. Tilastollisesti melkein merkitsevästi työllistymisuskoon on positiivisessa yhteydessä johto-työntekijäsuhteiden ( $r=,091$ ,  $P=,033$ ) sekä työntekijöiden välisten suhteiden laatu ( $r=,089$ ,  $p=,039$ ), hyvien suhteiden viittoessa korkeammasta työllistymisuskosta. Myös yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi ryhtyminen viiden vuoden sisään on positiivisessa ja tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä työllistymisuskoon ( $r=,098$ ,  $p=,022$ ), kuin myös sivutoimen ottaminen ( $r=,086$ ,  $p=,046$ ). Korkeampaan työllistymisuskoon tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä ovat

myös hyvien etenemismahdollisuuksien suurempi tärkeänä pitäminen ( $r=,092$ ,  $p=,031$ ) sekä korkeampi valmius hyväksyä määräaikainen työ ( $r=,098$   $p=,022$ ) tai vaihtaa asuinpaikkaa Suomessa työttömyyden välttääkseen ( $r=,100$ ,  $p=,020$ ). Kokonaisuudessaan edellisten korrelaatiot ovat kuitenkin hyvin heikkoja.

Tiivistettynä laajan muuttujajoukon rajaamiseksi lineaariseen regressioanalyysiin nostettiin tilastollisesti erittäin merkitsevästi ( $p<,001$ ) työllistymisuskon kanssa korreloivat muuttujat, niiden viittoessa vahvasta muuttujien välisestä yhteydestä. Näitä muuttujia olivat etenemismahdollisuudet nykytyössä, valmius muuttaa ulkomaille työttömyyden välttääkseen, turvatuksen työn tärkeys, koettu työn epävarmuus, aiemman työkokemuksen hyödyntämismahdollisuudet nykytyössä, työpaikan vaihtohalukkuus ja työpaikan vaihtokokemus. Muuttujat tukevat myös teoreettisia oletuksia työllistymisuskon ennustajista. Korrelaatioiden viittoessa lineaarisesta yhteydestä, ne tukevat osaltaan perusteita lineaarisen regressioanalyysin käytölle.

## 7.5 Lineaarinen regressioanalyysi

Lineaarisella regressioanalyysillä pyrittiin tutkimaan, mitkä tekijät tutkimuksessa selittävät työllistymisuskoa sekä suhteellisesti kuinka paljon, kun voitiin huomioida useamman selittävän muuttujan olemassaolo. Edellisten työllistymisuskon kanssa tilastollisesti erittäin merkitsevästi korreloivien muuttujien ohella, lineaariseen regressioanalyysiin valittiin yksi- ja kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä tarkastellut, sosiologisesti relevantit yksilöön ja työhön liittyvät taustamuuttujat. Nämä muuttujat sukupuoli, koulutustaso, ammattiliittojäsenyys, asuinalue, parisuhde, esihenkilöasema, työnantajasektori, viikkotyötunnit, tulot ja sivutoimi, ovat nousseet esille myös aiemmasta tutkimuksesta. Lineaariseen regressioanalyysiin asuinalueesta muodostettiin menetelmään sopivaksi dummy-muuttuja (maalla/kaupungissa). Lisäksi aiemman tutkimuksen ja teorian pohjalta mukaan valittiin muutama muuttuja, vaikka ne eivät korreloineet työllistymisuskon kanssa tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Näitä olivat ammattitaitoa kehittävän lisäkoulutuksen suorittaminen ja työttömyyskokemus, kuin myös työn sosiologiassa organisaatiotason keskeiset muuttujat työtyytyväisyys, työn autonomia, organisaatiositoutuminen, johdon ja työntekijöiden välisen suhteiden laatu ja työntekijöiden välisen suhteiden laatu.

Aiemmin taulukossa 1 esiteltiin palkansaajien ominaispiirteitä aineistossa. Taulukkoon 4 on koottu muiden lineaariseen regressioanalyysiin mukaan otettavien muuttujien jakaumat aineistossa. Aineiston pohjalta 21,2 % palkansaajista kokee nykytyössä olevan vähintään hyvät etenemismahdollisuudet, myös keskiarvon ollessa yli skaalan puolenvälin (2,66). Palkansaajista vain 20,2 % on vähintään samaa mieltä siitä, että työttömyyden välttääkseen olisi valmis muuttamaan ulkomaille, keskiarvon

jäädessä alle puolenvälin (2,24). Merkittävä osa, 94,4 % aineiston palkansaajista pitää turvattua työtä tärkeänä tai erittäin tärkeänä, keskiarvon noustessa näin reilusti yli puolenvälin (4,43). Koetun työn epävarmuuden puitteissa, vastausten keskiarvo on skaalalla 1–5 1,67. Suurin osa ei ole lainkaan huolissaan työpaikan menettämisestä (45,6 %). Melko tai todella huolissaan on vain 10,9 % vastaajista. Aiempaa työkokemusta ja -taitoja koetaan pystyvän käyttämään nykytyössä hyvin (keskiarvo 2,96), 61,5 % palkansaajista vastatessa kysymykseen paljon tai erittäin paljon. Kuitenkin aineistosta löytyy myös vastaajia (5,5 %), jotka eivät lainkaan pysty hyödyntämään aiempaa työkokemustaan tai -taitojaan nykytyössä.

Aineistossa työpaikan vaihto seuraavan vuoden sisään näyttäytyy suurimmalle osalle vähintään epätodennäköiseltä (70,2 %) keskiarvon jäädessä alle skaalan puolenvälin (1,89). Erittäin todennäköisesti työpaikkaa on vaihtamassa 9,6 % ja todennäköisesti 12,8 % vastaajista. Työttömyyskokemuksen on viiden vuoden sisään kokenut vajaa kuudennes (15,4 %) vastaajista, kun työpaikkaa on vaihtanut yli kolmannes (38,5 %). Ammattitaitoa kehittävään lisäkoulutukseen töissä tai työpaikan ulkopuolella on vuoden sisään osallistunut yli puolet vastaajista (58,2 %).

Aineistossa työn autonomian summamuuttujan keskiarvo ylittää skaalan puolenvälin (1,84), kuin myös organisaatiositoutumisen (3,75). Näin työn autonomia ja organisaatiositoutuminen näyttäytyvät aineistossa hieman keskimääräistä vahvempana. Keskimäärin myös johto-työntekijäsuhteet (keskiarvo 3,75) sekä työntekijöiden väliset suhteet (keskiarvo 4,13) koetaan hyvinä. Vastaajista 66 % pitää johto-työntekijäsuhteita työpaikalla vähintään melko hyvinä, ja jopa 82,2 % työntekijöiden välisiä suhteita vähintään melko hyvinä.

TAULUKKO 4 Lineaarisisä regressioanalyysissä käytettävien selittävien muuttujien jakaumat

Selittävä muuttuja	Vastausten jakauma (%)	N
<b>Nykytyössä hyvät etenemismahdollisuudet</b> N=547, puuttuvia 3,0 % ka 2,66, sd 1,028	Täysin eri mieltä 12,1 % Eri mieltä 33 % Ei samaa eikä eri mieltä 30,7 % Samaa mieltä 17,7 % Täysin samaa mieltä 3,5 %	n=68 n=186 n=173 n=100 n=20
<b>Valmius muuttaa ulkomaille työttömyyden välttääkseen</b> N=545, puuttuvia 19 (3,4 %) ka 2,24, sd 1,315	Täysin eri mieltä 41 % Eri mieltä 18,8 % Ei samaa eikä eri mieltä 16,7 % Samaa mieltä 13,5 % Täysin samaa mieltä 6,7 %	n=231 n=106 n=94 n=76 n=38
<b>Turvattun työn tärkeys</b> N=564 ka 4,43 sd ,691	Ei lainkaan tärkeä 0,2 % Ei kovin tärkeä 2,5 % Ei tärkeä eikä merkityksetön 3,0 % Tärkeä 42,4 % Erittäin tärkeä 52,0 %	n=1 n=14 n=17 n=239 n=293
<b>Koettu työn epävarmuus</b>	Ei lainkaan huolissaan 45,6 %	n=257

N=551, puuttuvia 13 (2,3 %) ka 1,67 sd ,743	Hiukan huolissaan 41,3 % Melko huolissaan 8,2 % Todella huolissaan 2,7 %	n=233 n=46 n=15
<b>Aiemman työkokemuksen ja -taitojen hyödyntäminen nykytyössä</b> N=528, puuttuvia 36 (6,4 %) ka 2,96 sd ,940	Ei juuri lainkaan 5,5 % Jonkin verran 26,6 % Paljon 27,5 % Erittäin paljon 34 %	n=31 n=150 n=155 n=192
<b>Työpaikan vaihtohalukkuus</b> N=522, puuttuvia 42 (7,4 %) ka 1,89 sd ,996	Erittäin epätodennäköistä 41,7 % Epätodennäköistä 28,5 % Todennäköistä 12,8 % Erittäin todennäköistä 9,6 %	n=235 n=161 n=72 n=54
<b>Työpaikan vaihtokokemus</b> N=549, puuttuvia 15 (2,7 %)	Ei 58,9 % Kyllä 38,5 %	n=332 n=217
<b>Ammattitaitoa kehittävä lisäkoulutus</b> N=546, puuttuvia 18 (3,2 %)	Ei 38,7 % Kyllä 58,2 %	n=218 n=328
<b>Työttömyyskokemus</b> N=544, puuttuvia 20 (3,5 %)	Ei 81 % Kyllä 15,4 %	n=457 n=87
<b>Työtyytyväisyys</b> N=548, puuttuvia 16 (2,8 %) ka 5,38 sd 1,067	Täysin tyytymätön 0,4 % Hyvin tyytymätön 1,1 % Jokseenkin tyytymätön 5,7 % Ei tyytyväinen eikä tyytymätön 5,7 % Jokseenkin tyytyväinen 37,4 % Hyvin tyytyväinen 35,8 % Täysin tyytyväinen 11,2 %	n=2 n=6 n=32 n=32 n=211 n=202 n=63
<b>Työn autonomia</b> N=551, puuttuvia 13 (2,3 %) ka 1,84 sd ,508	keskiarvoestimoitu summamuuttuja	
<b>Organisaatiositoutuminen</b> N=548, puuttuvia 16 (2,8 %) ka 3,22 sd ,837	keskiarvoestimoitu summamuuttuja	
<b>Johto-työntekijäsuhteiden laatu</b> N=547, puuttuvia 17 (3 %) ka 3,75, sd ,985	Erittäin huonot 2,7 % Melko huonot 8,9 % Ei hyvät eikä huonot 19,5 % Melko hyvät 44,9 % Erittäin hyvät 21,1 %	n=15 n=50 n=110 n=253 n=119
<b>Työntekijäsuhteiden laatu</b> N=542, puuttuvia 22 (3,9 %) ka 4,13, sd ,700	Erittäin huonot 0,2 % Melko huonot 1,6 % Ei hyvät eikä huonot 12,1 % Melko hyvät 53,5 % Erittäin hyvät 28,7 %	n=1 n=9 n=68 n=302 n=162
ka= keskiarvo sd= keskihajonta		

Suhteessa analyysiosiossa esitettyihin lineaarisen regressioanalyysin käytön edellytyksiin, käytetyt muuttujat ovat kvantitatiivisia jatkuvia tai dummy-muuttujia. Selittävien muuttujien mahdollista multikollineaarisuutta poissuljettiin tarkastelemalla niiden keskinäisiä korrelaatioita Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Kaikki keskinäiset korrelaatiot ja niiden tilastolliset merkitsevyydet ovat koottu liitetaulukoon 1. Keskinäiset korrelaatiot asettuivat ilman etumerkkejä välille (,001-,547), niiden

jäädessä alle hyvänä pidetyn ,9 (Kaakinen & Ellonen). Näin multikollinearisuutta ei oleteta syntyvän, ja kaikki muuttujat pystyttiin ottamaan sen perusteella mukaan lineaariseen regressioanalyysiin. Merkittävimmin keskenään korreloivat organisaatio-sitoutuminen ja työtyytyväisyys ( $r=,547$ ,  $p<,001$ ), johto-työntekijä-suhteiden laatu ja työtyytyväisyys ( $r=,449$ ,  $p<,001$ ) sekä johto-työntekijäsuhteiden laatu ja organisaatio-sitoutuminen ( $r= ,405$ ,  $p<,001$ ). Niiden voidaan myös käsitteellisesti katsoa mittaavan eri asioita, ja on näin hyvä ottaa analyysiin mukaan erillisinä muuttujina.

Lineaarinen regressioanalyysi toteutettiin ensin pakottavalla (enter) menetelmällä. Ennen kaikkien muuttujien lisäämistä, muuttujia lisättiin malliin teemoittain, jotta nähtiin, miten mallin selitysaste muuttuu. Näin saatiin viitteitä siitä, mitkä tekijät nostavat erityisesti selitysastetta. Taulukon 5 mukaisesti, yksilötason taustamuuttujat eli sukupolven, sukupuolen, koulutustason, ammattiliittojäsenyyden, asuinalueen ja parisuhteen sisältävä malli selittää korjatun selitysasteen mukaan työllistymisuskon vaihtelusta vain 4,4 prosenttia. Kun mukaan lisätään nykyiseen työhön liittyviä taustamuuttujia eli esihenkilöasema, työnantajasektori, viikkotyötunnit, tulot ja sivutoimi (taulukko 6), korjattu selitysaste nousee vain 5,6 prosenttiin. Merkittävä korjatun selitysasteen nousu tapahtuu, kun malliin lisätään edelleen keskeisiä nykytyöhön linkittyviä muuttujia eli kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä nykytyössä, ammattitaitoa kehittävään lisäkoulutukseen osallistuminen, koetut etenemismahdollisuudet nykytyössä, työtyytyväisyys, työn autonomia, organisaatio-sitoutuminen, johto-työntekijä-suhteiden laatu, työntekijöiden välisten suhteiden laatu, koettu työn epävarmuus ja työpaikan vaihtohalukkuus (taulukko 7). Oheisten muuttujien myötä korjattu selitysaste nousee yli puolella, mallin muuttujien selittäessä työllistymisuskon vaihtelusta jo 13,4 prosenttia. Viimeiseksi malliin lisätään työhistoriaan liittyvät muuttujat työttömyyskokemus ja työpaikan vaihtokokemus viiden vuoden sisään, työorientaatioista turvatun työn tärkeys ja joustavuutta luonnehtiva muuttuja valmius muuttaa ulkomaille työttömyyden välttääkseen. Kaikki muuttujat sisältävä malli (taulukko 8) selittää työllistymisuskon vaihtelusta kokonaisuudessaan vain 15,2 prosenttia korjatun  $R^2$ -selitysasteen, ja 19,9 prosenttia  $R^2$ -selitysasteen mukaisesti. Näin viimeiset malliin lisätyt muuttujat eivät kasvata selitysastetta merkittävästi, ja yleisesti mallin selitysaste jää suhteellisen pieneksi.

TAULUKKO 5 Lineaarinen regressioanalyysi, yksilötason taustamuuttajat

Muuttuja	Standardoitu Beta (sig.)	Tolerance	VIF
Sukupuoli (iäkkäin - nuorin)	<b>,202***</b> (<,001)	,968	1,033
Sukupuoli (nainen/mies)	-,039 (,357)	,974	1,027
Koulutustaso (matala -korkea)	,002 (,969)	,936	1,069
Ammattiliittojäsenyys (ei/kyllä)	<b>-,087*</b> (,043)	,961	1,040
Asuinalue (maaseutu/kaupunki)	-,008 (,852)	,983	1,017
Parisuhde (ei/kyllä)	-,016 (,715)	,959	1,043
Korjattu R <sup>2</sup> ,044 R <sup>2</sup> ,055 F=5,205*** (p<,001) Estimaatin keskivirhe ,99445 *** Tilastollisesti erittäin merkitsevä p<,001 ** Tilastollisesti merkitsevä p<,01 *Tilastollisesti melkein merkitsevä p<,05			

TAULUKKO 6 Lineaarinen regressioanalyysi, yksilötason ja työhön liittyvät taustamuuttajat

Muuttuja	Standardoitu Beta (sig.)	Tolerance	VIF
Sukupuoli (iäkkäin - nuorin)	<b>,216***</b> (<,001)	,857	1,167
Sukupuoli (nainen/mies)	-,035 (,465)	,785	1,274
Koulutustaso (matala - korkea)	-,006 (,900)	,701	1,426
Ammattiliittojäsenyys (ei/kyllä)	<b>-,091*</b> (,042)	,908	1,102
Asuinalue (maaseutu/kaupunki)	-,008 (,862)	,978	1,023
Parisuhde (ei/kyllä)	-,034 (,448)	,933	1,072
Esihenkilöasema (ei/kyllä)	,013 (,779)	,879	1,138
Työnantajasektori (julkinen/yksityinen)	-,048 (,303)	,835	1,198
Viikkotyötunnit (matalat - korkeat)	,076 (,103)	,831	1,203
Tulot (matalat-korkeat)	,015 (,789)	,554	1,805
Sivutoimi (ei/kyllä)	,081 (,063)	,966	1,035
Korjattu R <sup>2</sup> ,056 R <sup>2</sup> ,076 F=3,809*** (p<,001) Estimaatin keskivirhe ,97745 *** Tilastollisesti erittäin merkitsevä p<,001 ** Tilastollisesti merkitsevä p<,01 *Tilastollisesti melkein merkitsevä p<,05			

TAULUKKO 7 Lineaarinen regressioanalyysi, yksilötason tekijät ja työhön liittyvät muuttujat

Muuttuja	Standardoitu Beta (sig.)	Tolerance	VIF
Sukupuoli (iäkkäin - nuorin)	<b>,203***</b> (<,001)	,726	1,377
Sukupuoli (nainen/mies)	-,057 (,257)	,746	1,341
Koulutustaso (matala - korkea)	-,051 (,348)	,645	1,551
Ammattiliittojäsenyys (ei/kyllä)	-,058 (,218)	,857	1,167
Asuinalue (maaseutu/kaupunki)	,027 (,544)	,957	1,045
Parisuhde (ei/kyllä)	-,047 (,306)	,901	1,109
Esihenkilöasema (ei/kyllä)	-,039 (,410)	,818	1,222
Työnantajasektori (julkinen/yksityinen)	-,056 (,254)	,778	1,286
Viikkotyötunnit (matalat-korkeat)	,081 (,094)	,794	1,259
Tulot (matalat-korkeat)	,037 (,541)	,508	1,970
Sivutoimi (ei/kyllä)	,015 (,738)	,929	1,077
Kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä nykytyössä (matala - korkea)	<b>,119*</b> (,014)	,805	1,242
Ammattitaitoa kehittävä lisäkoulutus (ei/kyllä)	-,009 (,856)	,853	1,172
Etenemismahdollisuudet nykytyössä (heikot - vahvat)	<b>,118*</b> (,019)	,737	1,357
Työtyytyväisyys (matala - korkea)	,014 (,814)	,512	1,955
Työn autonomia (matala - korkea)	-,046 (,358)	,759	1,318
Organisaatiositoutuminen (heikko - vahva)	,022 (,699)	,564	1,775
Johto-työntekijät suhteiden laatu (huonot - hyvät)	-,004 (,942)	,633	1,580
Työntekijöiden välisten suhteiden laatu (huonot - hyvät)	,025 (,605)	,779	1,283
Koettu työn epävarmuus (matala - korkea)	<b>-,175***</b> (<,001)	,880	1,136
Työpaikan vaihtohalukkuus (matala - korkea)	<b>,183***</b> (<,001)	,716	1,397
Korjattu R <sup>2</sup>	,134		
R <sup>2</sup>	,173		
F=4,401*** (p<,001)			
Estimaatin keskivirhe ,93535			
*** Tilastollisesti erittäin merkitsevä p<,001			
** Tilastollisesti merkitsevä p<,01			
*Tilastollisesti melkein merkitsevä p<,05			



TAULUKKO 8 Lineaarinen regressioanalyysi, kaikki yksilö- ja organisaatiotason muuttujat

Muuttuja	Standardoitu Beta (sig.)	Tolerance	VIF
Sukupuoli (iäkkäin - nuorin)	<b>,171**</b> (.001)	,664	1,506
Sukupuoli (nainen/mies)	-,042 (.412)	,716	1,397
Koulutustaso (matala - korkea)	-,055 (.333)	,593	1,687
Ammattiliittöjäsenyys (ei/kyllä)	-,045 (.347)	,839	1,192
Asuinalue (maaseutu/kaupunki)	,022 (.625)	,947	1,056
Parisuhde (ei/kyllä)	-,045 (.336)	,877	1,140
Esihenkilöasema (ei/kyllä)	-,024 (.626)	,810	1,235
Työnantajasektori (julkinen/yksityinen)	-,087 (.081)	,770	1,299
Viikkotyötunnit (matalat - korkeat)	,086 (.084)	,776	1,289
Tulot (matalat - korkeat)	-,009 (.883)	,478	2,091
Sivutoimi (ei/kyllä)	-,010 (.820)	,903	1,108
Kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä nykytyössä (matala - korkea)	<b>,122*</b> (.013)	,791	1,264
Ammattitaitoa kehittävä lisäkoulutus (ei/kyllä)	-,016 (.732)	,832	1,202
Etenemismahdollisuudet nykytyössä (heikot - vahvat)	<b>,108*</b> (.036)	,718	1,393
Työtyytyväisyys (matala - korkea)	,020 (.746)	,518	1,932
Työn autonomia (matala - korkea)	-,056 (.267)	,731	1,368
Organisaatiositoutuminen (heikko - vahva)	,026 (.660)	,557	1,797
Johto-työntekijät suhteen laatu (huonot - hyvät)	,014 (.798)	,609	1,641
Työntekijöiden välisten suhteiden laatu (huonot - hyvät)	,016 (.748)	,785	1,274
Koettu työn epävarmuus (matala - korkea)	<b>-,151**</b> (.002)	,846	1,182
Työpaikan vaihtohalukkuus (matala - korkea)	<b>,155**</b> (.003)	,698	1,433
Työttömyyskokemus (ei/kyllä)	<b>-,132**</b> (.009)	,735	1,361
Työpaikan vaihtokokemus (ei/kyllä)	<b>,099*</b> (.049)	,748	1,337
Turvaton työn tärkeys (matala - korkea)	<b>-,097*</b> (.038)	,867	1,154
Valmius muuttaa ulkomaille työttömyyden välttämiseksi (matala - korkea)	,086 (.083)	,765	1,307
Korjattu R <sup>2</sup>	,152		
R <sup>2</sup>	,199		
F=4,217*** (p<,001)			
Estimaatin keskivirhe ,92636			
*** Tilastollisesti erittäin merkitsevä p<,001			
** Tilastollisesti merkitsevä p<,01			
*Tilastollisesti melkein merkitsevä p<,05			

Pakottavan lineaarisen regressioanalyysin tulokset näkyvät selitysasteen ohella taulukossa 8, jossa on esitetty kaikki muuttujat sisältävä malli. F-testin mukaan malli selittää työllistymisuskoa tilastollisesti erittäin merkitsevästi ( $F=4,217$ ,  $p<,001$ ). Lisäksi multikollineaarisuuden näkökulmasta oleelliset VIF-arvot vaihtelevat välillä 1,056–2,091 eli pysyvät alle hyvänä pidetyn arvon 4 (Jokivuori & Hietala 2007, 50). Myös Tolerance-arvot, jotka vaihtelevat välillä 0,478–0,947 ylittävät reilusti arvon 0,2 (Jokivuori & Hietala 2007, 50). Selittävien muuttujien keskinäisen korrelaatiotarkastelun ohella arvot viittovat siitä, ettei tulosten kannalta haitallista multikollineaarisuutta synny.

Pakottavan lineaarisen regressioanalyysin mukaan työllistymisuskoa ennustavat muuttujista sukupolvi eli ikä, työpaikan vaihtohalukkuus, koettu työn epävarmuus, työttömyyskokemus, kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä nykytyössä, koetut etenemismahdollisuudet nykytyössä, työpaikan vaihtokokemus ja turvattun työn tärkeänä pitäminen. Tilastollisesti merkitsevästi nollasta eroavan ( $p=,001$ ) ja suurimman standardoidun Beta-kertoimen ( $,171$ ) mukaan työllistymisusko on sitä korkeampi, mitä nuorempi vastaaja on. Standardoitu arvo ( $,155$ ,  $p=,003$ ) puolestaan kertoo, että mitä todennäköisemmin vastaaja on vaihtamassa työpaikkaa, sitä korkeampi työllistymisusko on. Vahva pelko työpaikan menettämisestä eli voimakas koettu työn epävarmuus, sekä työttömyyskokemus viiden vuoden sisään ennustavat matalampaa työllistymisuskoa standardoitujen Beta-kertoimien ollessa  $-,151$  ( $p=,002$ ) ja  $-,132$  ( $p=,009$ ). Tulosten mukaan työllistymisusko on myös sitä korkeampi, mitä paremmin nykytyössä pystyy hyödyntämään aiempaa työkokemusta ja -taitoja ja mitä paremmat etenemismahdollisuudet nykytyössä koetaan olevan ( $,122$   $p=,013$  ja  $,108$   $p=,036$ ), mutta tuloksissa on hyvä huomata kertoimen melkein tilastollisesti merkitsevä poikkeaminen nollasta. Työttömyyskokemuksesta poiketen, työpaikan vaihtokokemus ennustaa korkeampaa työllistymisuskoa, standardoidun Beta-kertoimen poiketessa nollasta tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $,099$   $p=,049$ ). Tulokset indikoivat myös, että työllistymisusko on sitä matalampi, mitä tärkeämpänä turvattua työtä pitää. Standardoitu Beta-kerroin on kuitenkin hyvin pieni ( $-,097$ ), ja sen poikkeavuus nollasta tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=,038$ ). Lineaarisen regressioanalyysin mukaan koulutustaso, sukupuoli, ammattiliittojäsenyys, asuinalue, parisuhde, esihenkilöasema, työnantajasektori, viikkotyötunnit, tulot, sivutoimi, ammattitaitoa kehittävä lisäkoulutus, työtyytyväisyys, työn autonomia, organisaatiositoutuminen, johdon ja työntekijöiden välisten suhteiden laatu, työntekijöiden välisten suhteiden laatu ja valmius muuttaa toiseen maahan työttömyyden välttääkseen eivät ennusta työllistymisuskoa Suomen työmarkkinakontekstissa.

Koetun työmarkkinaepävarmuuden puitteissa, tutkimuksen perusteella Suomessa vahvinta koettua työmarkkinaepävarmuutta ennustavat siis korkea ikä, matala todennäköisyys vaihtaa nykyistä työpaikkaa, voimakas koettu pelko nykyisen työn

menettämisestä sekä viiden vuoden sisään koettu työttömyys. Lisäksi koettua työmarkkinaepävarmuutta ennustavat se, ettei aiempaa työkokemusta tai -taitoja koe voivan hyödyntää nykytyössä, nykytyössä ei koeta olevan hyvät etenemismahdollisuudet, taustalla ei ole tuoretta työpaikan vaihtokokemusta sekä turvattua työtä pitää tärkeänä.

Analyysia jatkettiin käyttämällä askeltavaa (stepwise) regressioanalyysia päätelytarkoituksiin, jotta löydettäisiin selvimmin työllistymisuskoa ennustavat tekijät. Selittävät muuttujat olivat samat kuin pakottavassa lineaarisessa regressioanalyysissä. Taulukon 9 mukaisesti askeltavan lineaarisen regressioanalyysin tuloksena saatiin seitsemän mallia, vähentäen näin teoreettisesti potentiaaliset työllistymisuskon selittäjät seitsemään. Toteutetussa askeltavassa lineaarisessa regressioanalyysissä malliin muuttujien lisäyksen p-arvon raja oli ,05 ja poistamisen raja ,10. Voimakkaimmin työllistymisuskoa selittivät sukupuoli, kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä, koettu työn epävarmuus, työpaikan vaihtohalukkuus, etenemismahdollisuudet nykytyössä, työttömyyskokemus ja turvatun työn tärkeys, mukaillen näin pakottavan lineaarisen regressioanalyysin tuloksia. Heijastaen pakottavaan lineaariseen regressioanalyysiin, pois jäi ainoastaan työpaikan vaihtokokemus.

Askeltavan lineaarisen regressioanalyysin mallien selitysasteet on kuvattu taulukossa 10. Sukupolvi osoittautui työllistymisuskon voimakkaammaksi selittäjäksi, sukupolven sisältävän mallin selittäessä työllistymisuskon vaihtelusta korjatun selitysasteen mukaan 5,8 prosenttia. Lisättäessä malliin muuttuja aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä nykytyössä, korjattu selitysaste parani 8,6 prosenttiin ja muutos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < ,001$ ). Lisättäessä koettua työn epävarmuutta mittaava muuttuja, korjattu selitysaste kasvoi 10,5 prosenttiin ja muutos oli tilastollisesti merkitsevä ( $p = ,001$ ). Työpaikan vaihtohalukkuus -muuttujan mukaanotto nosti selitysastetta 12,5 prosenttiin ja muutos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < ,001$ ). Etenemismahdollisuuksia nykytyössä kartoittavan muuttujan lisääminen malliin nosti korjatun selitysasteen 13,7 prosenttiin, muutoksen ollessa tilastollisesti merkitsevä ( $p = ,008$ ). Työttömyyskokemus -muuttujan lisääminen malliin nosti korjattua selitysastetta vain vähän, sen noustessa 14,3 prosenttiin. Muutos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = ,045$ ). Samoin turvatun työn tärkeyttä kartoittavan muuttujan lisääminen nosti korjattua selitysastetta 14,9 prosenttiin ja muutos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = ,035$ ). Kaikki seitsemän eri mallia selittivät työllistymisuskoa tilastollisesti erittäin merkitsevästi ( $p < ,001$ ).

Askeltavan lineaarisen regressioanalyysin pohjalta seitsemän muuttujan malli selitti työllistymisuskon kokonaisvaihtelusta 14,9 % korjatun selitysasteen mukaan (korjattu  $R = ,149$ ). Kaikki muuttujat huomioivassa pakotetussa lineaarisessa regressioanalyysissä korjattu selitysaste oli 15,2 %, mallien välisten selitysasteiden eron ollessa näin hyvin pieni.

TAULUKKO 9 Askeltavan lineaarisen regressioanalyysin tulokset

Malli	Muuttujat	Standardoitu Beta (p-arvo)
1	Sukupuolvi	,244*** (<,001)
2	Sukupuolvi Aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykytyössä	,259*** (<,001) ,174*** (<,001)
3	Sukupuolvi Aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykytyössä Koettu työn epävarmuus	,270*** (<,001) ,157*** (<,001) -,147** (,001)
4	Sukupuolvi Aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykytyössä Koettu työn epävarmuus Työpaikan vaihtohalukkuus	,226*** (<,001) ,153*** (<,001) -,177*** (<,001) ,157*** (<,001)
5	Sukupuolvi Aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykytyössä Koettu työn epävarmuus Työpaikan vaihtohalukkuus Etenemismahdollisuudet nykytyössä	,193*** (<,001) ,128** (,005) -,175*** (<,001) ,173*** (<,001) ,123** (,008)
6	Sukupuolvi Aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykytyössä Koettu työn epävarmuus Työpaikan vaihtohalukkuus Etenemismahdollisuudet nykytyössä Työttömyyskokemus	,204*** (<,001) ,135** (,003) -,167*** (<,001) ,189*** (<,001) ,110* (,019) -,092* (,045)
7	Sukupuolvi Aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykytyössä Koettu työn epävarmuus Työpaikan vaihtohalukkuus Etenemismahdollisuudet nykytyössä Työttömyyskokemus Turvatun työn tärkeys	,207*** (<,001) ,129** (,005) -,158*** (<,001) ,173*** (<,001) ,106* (,023) -,096* (,035) -,094* (,035)
	*** Tilastollisesti erittäin merkitsevä p<,001 ** Tilastollisesti merkitsevä p<,01 *Tilastollisesti melkein merkitsevä p<,05	

TAULUKKO 10 Askeltavan lineaarisen regressioanalyysin mallien selitysasteet

Malli	Korjattu R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	F-testi, (p-arvo)	Estimaatin keskivirhe
1	,058	,060	28,418 (<,001)	,97655
2	,086	,090	22,069 (<,001)	,96180
3	,105	,111	18,589 (<,001)	,95156
4	,125	,133	17,052 (<,001)	,94089
5	,137	,147	15,244 (<,001)	,93453
6	,143	,154	13,467 (<,001)	,93133
7	,149	,163	12,274 (<,001)	,92769

## 8 YHTEENVETO JA POHDINTA TYÖLLISTYMISUSKON ENNUSTAJISTA SUOMEN TYÖMARKKINOILLA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, millaista suomalaisten työssäkäyvien palkansaajien työllistymisusko on ja mitkä yksilötason tai viimeaikaiseen työhön ja nykyiseen organisaatioon liittyvät tekijät sitä ennustavat juuri Suomen yhteiskunnallisessa kontekstissa. Tutkimustulosten mukaan suomalaisten palkansaajien työllistymisusko näyttää aineiston pohjalta heikolta, kun miltei kaksi kolmasosaa palkansaajista raportoiti keskimääräistä heikompaa työllistymisuskoa ja vain vajaa kuudennes keskimääräistä vahvempaa. Tilanne poikkeaa verraten Tilastokeskuksen työolotutkimukseen, jossa vuonna 2013 36 % vastaajista piti mahdollisuuksia uuden työpaikan hankkimiseen hyvinä, ja vuonna 2018 46 %. (Sutela ym. 2019). Työolotutkimuksessa käytetyssä kysymyksessä ei kuitenkaan tarkenneta työllistymisuskon laadullista puolta eli mahdollisuuksia vähintään yhtä hyvän työpaikan löytämiseen. Työllistymisuskon kokonaiskuva on yllättävä suhteessa aineiston keruuajan vuoden 2015 kontekstiin, jota voisi perustella melko stabiiliksi työmarkkinatilanteen kontekstissa. Työllistymisuskoon mahdollisesti heijastuva vuoden 2014 työllisyysaste 68,3 % ja työttömyysaste 8,7 % (Tilastokeskus 2015) tai vuoden 2015 työllisyysaste 68,1 % ja työttömyysaste 9,4 % (Tilastokeskus 2016) eivät ole erityisen huolestuttavia työllisyysasteen pysyessä EU 15 ja EU 28 tasoja korkeammalla, mutta muita Pohjoismaita matalampana (Kauhanen 2017, 158–159). Lisäksi irtisanottujen uudelleentyöllistymisessä Suomi on yksi maailman kärkimaista, kuin myös työmarkkinadynamiikka irtisanomisten valossa Pohjoismaissa vertailussa (Alatalo ym. 2019, 25).

Matalana näyttäytyvä työllistymisusko asettaa merkittävän kysymyksen siitä, ovatko ajatukset työelämästä riskiyhteiskunnasta sisäistyneet yksilöiden käsityksiin. Laajasti koettu työmarkkinaepävarmuus viittoo epävarmuudesta suhteessa työelämään ja omaan työmarkkina-asemaan. Matala työllistymisusko yhdistyy Beckin (1992,

13–15, 21; 2000, 77–78, 85) luonnehdintaan riskien ja epävarmuuden luokkarajattomasta leviämisestä ja työttömyyden kiinnittymisestä marginaalisten asemien sijaan näkymättömämpänä työllisyyden ja työttömyyden välille. Globaalin talouden turbulenssi, kuten muistissa oleva 2008 vuoden lama ja sen aiheuttama taantuma voivat heijastua ajatuksiin siitä, että työllisyystilanne voi muuttua nopeasti, eikä uuden työpaikan saaminen näyttäytyä varmalta riskiyhteiskunnan mahdollisissa epävarmuuksissa. Lisäksi matala työllistymisusko voi heijastaa omaksuttuja vaikutteita mediassa luonnehditusta työelämän epävarmuuspuheesta, yleisestä pessimismistä ja vaikeudesta suhteessa uudelleentyöllistymiseen tai siitä, ettei työllistymistä tukevia yhteiskunnallisia toimia nähdä riittäväksi suhteessa yhtä hyvän työpaikan hankkimiseen. Toisaalta matalaan työllistymisuskoon voi heijastua myös yhteiskunnallisten muutosten, kuten teknologisen murroksen heijastumat todellisuutta suurempina uhkina. Vaikka kehittyvä teknologia ei välttämättä johda uhkan tai mahdollisuuden omaisesti katoavaan työhön (Ojala & Pyöriä 2020, 26) ja digitalisaatio luo toisaalta myös uudenlaisia yrityksiä (Valtioneuvosto 2019, 139), jatkuvasti muuttuva ammattirakenne ja työtehtävät voivat saada aikaan kyseenalaistamista oman osaamisen sopivuudesta uuteen työpaikkaan tai kokemuksen työpaikkojen näennäisestä vähentymisestä. Lisäksi oma osaaminen voi näyttäytyä helposti riittämättömänä, kun omasta työllistyvyydestään alati huolta pitävät ja siitä vastuussa olevat yksilöt kilpailevat jatkuvasti riskiyhteiskunnan työmarkkinakentillä. Jatkuvan oppimisen ideaalin koettu toteutumattomuus voi heijastua yksilöillä matalampana työllistymisuskona työmarkkinoilla, jossa puhutaan pärjäävän vain jatkuvasti oppineena ja oppivana moniosajana. Yllä olevaan heijastaen, työllistymisusko voi kuvata koettuna työmarkkinaepävarmuutena tilannetta, joka ei kulje käsi kädessä objektiivisten mittareiden, kuten työllisyysasteen tai työmarkkinadynamiikan kanssa.

Lisäksi suomalaisten palkansaajien matalaa työllistymisuskoa voivat selittää erilaiset sosiokulttuuriset tekijät. Tilanne saattaa ilmentää kulttuurista taipumusta yleiseen kriittisyyteen, pessimismiin tai vaatimattomuuteen omasta osaamisesta. Toisaalta voidaan pohtia, onko taustalla kulttuuriin linkittyvä yleinen turvallisuushakuisuus tai passiivinen liikkuvuusorientaatio, jolloin uuden työn saaminen tuntuu vaikealta siirtymän näyttäytyessä turvallisesta nykytyöstä poikkeavana riskinä. Liittyen yleiseen turvallisuushakuisuuteen, esimerkiksi jo tässä aineistossa 94,4 % vastaajista piti turvattua työtä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Heijastaen passiiviseen liikkuvuusorientaatioon, 70,2 % vastaajista aikoi vaihtaa työpaikkaa vähintään epätodennäköisesti.

Tutkimustulokset osoittivat erinäisten yksilötason tekijöiden selittävän työllistymisuskoa. Korkeampi ikä matalamman työllistymisuskon vahvana ennustajana muokkaa aiempien tutkimusten tuloksia (mm. Berntson ym. 2006; Kovalenko & Mortelmans 2016; Lübke & Erlinghagen 2014; Anderson & Pontusson 2007; Lowe 2018;

Lowe 2020). Korkeampana koetun työmarkkinaepävarmuuden indikaattorina tulos antaa viitteitä iäkkäimpien työntekijöiden marginaalisesta asemasta. Nuorilla korkea työllistymisusko voi selittyä uran alkuun ja tuoreeseen osaamis pohjaan liittyvällä optimismilla, kuin myös työttömyyteen liitetyillä mahdollisesti pienemmällä riskeillä, heijastuen uskoon työllistyä. Toisaalta nuorten työurat ovat saattaneet alkaa riskiyhteiskunnan epävarmuudessa, jolloin yksilöllisempi, mahdollisesti katkonainen työura voidaan kokea normaalimpana kuin vanhemmilla ikäluokilla, joiden työurat ovat alkaneet vahvemmin kokoaikaisen, samalla työnantajalla vietettävän työuran kontekstissa. Nuorilla uran alkuun voi kuulua lyhyempiä työsuhteita tai useampia työnteon muotoja, jotka kasvattavat työllistyvyyttä erilaisten osaamisen kerryttämisen ja hyödyntämismahdollisuuksien (Defillippi & Arthur 1994, 318) sekä verkostojen myötä, heijastuen myös työllistymisköön.

Iäkkäimmillä työntekijöillä matala työllistymisusko voi heijastella mahdollisesti pidempiaikaisen työsuhteen luomaa osaamisen spesifisyyttä tiettyyn työpaikkaan, mikä rajaa koettuja mahdollisuuksia työllistyä työpaikan ulkopuolelle. Matala työllistymisusko voi heijastella myös eläkkeen näkemistä luontevampana ratkaisuna joko halukkuuden tai terveydentilan kautta. Lisäksi matala työllistymisusko voi heijastella omia, lähipiirin tai median esille tuomia kokemuksia iäkkäämpien uudelleentyöllistymisen vaikeuksista. Korkean iän on myös todettu ennustavan irtisanotun henkilöstön heikompa uudelleentyöllistymistä (Jolkkonen ym. 2010). Ikään liittyvä syrjintä on todettu merkittäväksi syrjinnän syyksi rekrytointiprosesseissa (Ahmed ym. 2012) ja tutkimustulokset nostavat esiin merkittävän kysymyksen siitä, onko iäkkäimpien matalan työllistymisköön taustalla ikään liittyvä syrjintä myös Suomen työmarkkinoilla. Ikääntymiseen liitetyt hitauden, huonokuntoisuuden tai vanhentuneiden työtaitojen käsitykset (Bowman ym. 2017) voivat heijastua iäkkäämpien kokemuksiin omasta soveltumattomuudesta tai kyvyttömyydestä saada uusi työpaikka tilanteessa, jossa on myös muita hakijoita. Bowmanin ym. (2017, 470–476) Bourdieun luonnehdintaan heijastaen, iäkkäämpien matala työllistymisusko viittaa myös Suomen työmarkkinoilla siitä, että ikääntyminen heijastuu negatiivisesti työmarkkinakentällä symbolisesti arvotettuihin pääomiin ja toisaalta vanhentuneina, nykytyöelämän sääntöihin sopimattomina käytäntöinä ja habituksena. Suikkasen (2001, 69) mukaan yli 50-vuotiaat uudelleentyöllistyvät usein koulutuksen kautta koulutustason ollessa alhainen. Tässä tutkimuksessa iällä ja koulutustasolla ei ollut yhdysvaikutusta suhteessa työllistymisköön, eli työllistymisusko ei näyttäytynyt tilastollisesti merkitsevästi korkeampana korkeimmin kouluttautuneilla iäkkäimmillä työntekijöillä. Huomionarvoista on kuitenkin kaksisuuntaisen varianssianalyysin tulos sivutoimen ja sukupolven interaktiovaikutuksesta, mikä näkyi erityisesti sivutoimen omaavien 40–50-luvulla syntyneiden korkeammassa työllistymisköössä. Mahdollisesti työllistyvyyttä kohentava

sivutyö luo sekä varmuutta omasta osaamisesta että erilaisia työelämätaitoja, joiden merkityksellisyys korostuu erityisesti iäkkäämpien keskuudessa.

Tulos siitä, ettei sukupuoli ennusta työllistymisuskoa on mielenkiintoinen. Tulos mukailee aiempia tutkimuksia (Lowe 2018; Lowe 2020), mutta eroaa aiemmista tutkimustuloksista, joissa naissukupuolen on todettu ennustavan heikompaa työllistymisuskoa (Suhonen 2014; Kovalenko & Mortelmans 2016; Salonen & Virtanen 2008; Anderson & Pontusson 2007). Näin Suomen vahvasti sukupuolittuneet työmarkkinat ja eriävä urakehitys (Kauhanen & Riukula 2019) eivät näytä heijastuvan sisäistyneisiin käsityksiin työllistyvyydestä. Tämä on mielenkiintoista, sillä sukupuolittuneet käsitykset, epätasaiset perhevapaat ja työnjako perheessä voisivat heijastua kapeampina työmarkkinamahdollisuuksina (Kauhanen & Riukula 2019, 80). Se, ettei työllistymisuskossa ole eroa sukupuolten välillä, viitto koettujen työllistymismahdollisuuksien tasa-arvosta. Toisaalta suhteessa siihen, että moni ala on hyvin sukupuolittunut, työmarkkinamahdollisuudet vähintään yhtä hyvän työpaikan saamiseen voidaan kokea suhteessa alan avoimiin työpaikkoihin. Näin tilanteen sukupuolittuneisuus voi vaihdella suuremmin tiettyjen ammattialojen sisällä kuin vain sukupuolten välillä, vaatiin aiheen jatkotutkimusta.

Heijastaen työttömyysriskin osaamisperustaisuuteen (Schwander & Häusermann 2013), inhimillisen pääomateorian luonnehtimaan korkeasti koulutettujen menestymiseen tietotaloudessa (Green 2009, 345) ja yhä vaativampaan osaamistasoon työelämässä on mielenkiintoista, ettei koulutustaso vaikuta tulosten mukaan työllistymisuskoon kumpaankaan suuntaan. Tutkimustulos poikkeaa aiemmista tutkimuksista, joissa koulutuksen on todettu ennustavan vahvempaa työllistymisuskoa (Berntson ym. 2006; Anderson & Pontusson 2007; Lowe 2018; Lowe 2020). Tulosta voi selittää yhteyden mahdollinen epälineaarisuus, mikä saa viitteitä aineistosta kuvailevalla tasolla: työllistymisusko näyttäytyy matalimpana alimmissa ja ylimmissä koulutustasoissa. Ryhmien väliset erot eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä, joten koulutusta ei voi tutkimustulosten pohjalta pitää työllistymisuskon ennustajana. Heijastaen Kauhasen (2017) kuvailemaan työllisyysrakenteen polarisaatiokehitykseen Umuotoiseksi korkean ja matalamman osaamistason tehtävien lisääntyessä, on mielenkiintoista, että aineistossa koettu työmarkkinaepävarmuus on päinvastoin suurin matalimmin ja korkeimmin koulutetuilla. Koulutustaso ei ole kuitenkaan suoraan verrannollinen ammattirakenteeseen tai tehtävien vaatimustasoon.

Heijastaen työllistyvyyden jatkuvaan ylläpitoon, nähtyyn jatkuvan oppimisen vaateeseen nykytyöelämässä (Valtioneuvosto 2019, 139) ja siihen, että henkilöstökoulutus on ollut positiivisessa yhteydessä työkuukausien määrään (Nätti ym. 2016), on yllättävää, ettei ammattitaitoa kehittävän lisäkoulutuksen käyminen ennusta korkeampaa työllistymisuskoa. Näin tutkimustulos poikkeaa aiemmasta tutkimuksesta



(Kovalenko & Mortelmans 2016). Myös sivutoimen olisi voinut olettaa olevan yhteydessä työllistymisuskoon, sillä sen on todettu pienentävän työttömäksi joutumisen todennäköisyyttä ja suurentavan uuden työn saamisen todennäköisyyttä (Panos ym. 2014), mahdollisesti juuri erilaista työllistyvyteen liitettävää osaamisperustaa ja verkostoja kasvattaessaan. Koulutuksen, ammattitaitoa kehittävän lisäkoulutuksen tai sivutoimen heijastumattomuus työllistymisuskoon voi viitto sisäistyneestä käsityksestä siitä, että riskiyhteiskunnassa on vaikea määrittää sellaista osaamisen laatua tai määrää, mikä takaisi työllisyyden ja uudelleentyöllistymisen. Tämä tukee Beckin (2000, 85) luonnehdintaa tiedon vanhentumisesta ja epävarmuudesta tulevaisuudessa tarvittavasta tiedon laadusta, kuin myös Järnefeltin & Nurmisen (2013, 95) pohdintaa yleisen koulutustason nousun heijastumista siihen, etteivät työuran riskit pienenny enää välttämättä koulutuksen myötä. Se, ettei työllistymisusko näytä kasvavan lineaarisesti koulutuksen mukana voi indikoida siitä, että nykytyöelämässä osaaminen vaatii koulutuksen ohella uran mittaan kerrytettäviä muita työelämätaitoja, kuten taitoa hyödyntää verkostoja sekä taitoa käyttää ja sanoittaa omaa osaamistaan.

Yllättäen myöskään asuinalue ei saa selitysvoimaa suhteessa työllistymisuskoon. Tutkimustulos mukailee aiempaa tutkimusta (Lowe 2018), mutta poikkeaa tutkimuksesta, jossa suurkaupungissa asuminen on ollut yhteydessä korkeampaan työllistymisuskoon (Berntson ym. 2006). Työllistymismahdollisuudet olisi voinut olettaa maaseudulla jo työpaikkojen määrän suhteen osin kapeammiksi kuin suuremmissa kaupungeissa. Toisaalta tilannetta voi selittää alueiden erilainen ammattirakenne ja erilainen hakijoiden välinen kilpailu, eli eri asuinalueilla mahdollisuudet samanlaiseen työpaikkaan työllistymiseen voi olla suhteessa samanlaiset asuinpaikasta riippumatta. Asuinalueen ja työllistymisuskon yhteydestä on hyvä huomata myös sen mahdollinen epälineaarisuus, joka sai viitteitä varianssianalyyseistä. Vaikka ryhmien väliset erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, tässä aineistossa muussa kaupungissa asuvat raportoivat matalampaa työllistymisuskoa kuin maaseudulla tai suuressa kaupungissa asuvat, aiheen vaatien jatkotutkimusta.

Yksilötekijöistä myös tuloilla olisi voinut olettaa olevan selitysvoimaa työllistymisuskoon, niiden viittoessa osin ammattityypeistä ja näin mahdollisesti eriävistä työmarkkinamahdollisuuksista. Mutta kuten asuinalueessa, tuloluokan sisäinen tilanne voi vaihdella varsinaista tulotasojen välillistä vaihtelua enemmän. Tutkimustulos mukailee aiempia tutkimustuloksia (Lowe 2018). Myöskään parisuhde ei ennustanut työllistymisuskoa aiempaa tutkimusta mukailen (Lowe 2018) kuin myös poiketen tutkimuksesta, jossa puolison kanssa asumisella on ollut yhteys matalampaan työllistymisuskoon (Kiersztyn 2018). Sinkkujen korkeampi työllistymisusko olisi voinut luonnehtia korkeampaa itsenäisyyttä ja itsepärjäävyyttä myös työllistymisen kontekstissa. Toisaalta parisuhde olisi voinut olla yhteydessä korkeampaan työllistymisuskoon sen puitteissa, ettei irtisanomistilanne näyttäydy niin suurena riskinä tai että

puolison verkostoista olisi koettu olevan apua. Toisaalta parisuhde voisi olla työllistymisuskoa laskeva tekijä, jos talouden elanto olisi vastaajasta kiinni, ja näin uudelleentyöllistymisen epäonnistuminen isompi riski ja työllistymisuskon arviot matalat.

Vasten tämän tutkimuksen tuloksia, ammattiliittojäsenyyden on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu ennustavan heikompaa työllistymisuskoa (Anderson & Pontusson 2007; Brochu & Morin 2012; Lowe 2018). Tilanne on mielenkiintoinen Suomen kontekstissa, jossa yhä pienempi osa kuuluu ammattiliittoon (Sutela ym. 2019), mutta jossa ammattiliittojen asema on muodostunut vahvaksi suhteessa työntekijöiden oikeuksien turvaamiseen ja poliittiseen päätöksentekoon (Pyöriä & Ojala 2016, 351). Työolotutkimuksessa 2018 syinä liittoon kuulumattomuuteen ei löydetty syytä, sen ei koettu ajavan omia etuja, kuuluminen koettiin kalliina, liiton ei nähty edustavan vastaajan arvoja tai itselle oikeaa liittoa ei tiedetty (Sutela ym. 2019). Näin ollen ammattiliittojäsenyyden vaikuttamattomuus työllistymisuskoon voi heijastua juuri siitä, ettei ammattiliitolla nähdä olevan enää niin suurta jalansijaa, vaan työmarkkinoilla yksilön täytyy pärjätä itse. Toisaalta ammattiliittojäsenyyden olisi voinut luulla ennustavan työllistymisuskoa sen puitteissa, että se voi viittoa halusta luoda turvaa ulkoisesti itsenäisen pärjäämisen sijaan. Ei-jäsenillä voisi korostua kokemus itseparjäävyydestä, mikä olisi heijastunut korkeampana työllistymisuskona. Osin tämä näkyi aineiston jakaumassa, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Aiemmassa tutkimuksessa Anderson & Pontusson (2007, 224) epäilevät sitä, että hyväksyttävän työn standardit voivat olla ammattiliittojäsenyyden myötä korkeammat. Lowen (2018, 320) mukaan järjestäytymisasteen laskun voi nähdä heikentäneen myös ammattiliittojen ulkopuolisten töiden laatua, mikä on heijastunut ammattiliittojen suojaan ja etuihin liittyvien työpaikkojen vähyyteen ja tämän mahdolliseen havaitsemiseen ammattiliittojäsenissä. Edelliset eivät tulosten perusteella näytä heijastuvan vahvasti työllistymisuskoon Suomen työmarkkinakontekstissa.

Yksilötekijöistä työpaikan vaihtohalukkuus ja turvatun työn tärkeys ennustivat työllistymisuskoa. Korkea todennäköisyys vaihtaa työpaikkaa heijastuu korkeampana työllistymisuskona mahdollisesti sen vuoksi, että yksilöllä on vahva liikkuvuusorientaatio ja näin usko uuden työpaikan saamiseen. Siirtymä näyttäytyy myös kenties vapaaehtoisena. Tulosten mukaan mitä tärkeämpänä turvattua työtä pitää, sitä matalampi työllistymisusko on. Tämä voi vaihtohalukkuudelle vastakkaisena viittoa mahdollisesti yleisestä turvallisuushakuisuudesta tai omaan liikkuvuuteen liittyvästä epävarmuudesta. Tulos siitä, etteivät liikkuvuusvalmiutta mittaavat muuttajat, kuten valmius muuttaa Suomessa tai ulkomaille tai hyväksyä määräaikainen työ olleet yhteydessä työllistymisuskoon oli yllättävä, sillä työmarkkinat voitaisiin nähdä sitä laajemmaksi, mitä valmiimpi joustamaan yksilö on. Mahdollisuus liikkua työn perässä on myös aiemmin todettu työllistymisuskon ennustajaksi (Suhonen 2014).

On mielenkiintoista, että työhistorian muutoksista viiden vuoden sisään vain työpaikan vaihtokokemus ja työttömyyskokemus toimivat lineaarisen regressio-analyysin pohjalta työllistymisuskon ennustajina. Yleisesti onnistuneiden urasiirtymien voisi nähdä vaikuttavan siihen, että työmarkkina-asema ja kyvykkyys liikkua koetaan hyvänä, heijastuen myös optimismina työllistymisuskossa. Tätä heijasteli kenties juuri se, että työpaikan vaihtokokemus ennusti korkeampaa työllistymisuskoa. Työpaikan vaihtokokemus viittoon myös todennäköisemmin siirtymän vapaaehtoisuudesta. Työttömyyskokemus ennusti päinvastoin matalampaa työllistymisuskoa. Tämä voi viittoon siitä, että uudelleentyöllistyminen on ollut raskas prosessi, kenties vastentahtoinen, johon on liittynyt epävarmuutta ja työn menettämisen kokemus. Uudelleentyöllistyminen työttömyydestä voidaan kokea onnenkantamoiseksi tai pitkällisen uudelleentyöllistymisprosessin tulokseksi, jolloin se ei heijastu suoraan vahvempaan työllistymisuskoon, vaikka sen toisaalta olisi voinut olettaa myös heijastuvan. Tulokset mukailevat aiempaa tutkimusta, jossa työttömyyshistorian (Kovalenko & Mortelmans 2016) ja viimeaikaisen lomautuksen (Lowe 2018) on todettu vaikuttavan negatiivisesti työllistymisuskoon, kun taas aikaisempi liikkuvuus työuralla on vaikuttanut siihen positiivisesti (Kovalenko & Mortelmans 2016).

Tässä tutkimuksessa työpaikan oletettiin kontekstitekijänä voivan vaikuttaa vahvistavasti tai rajoittaen työllistymisuskoon. Nykyiseen työhön liittyvistä muuttujista vain kokemus aiemman työkokemuksen ja -taitojen hyödyntämisestä nykytyössä, koettu työn epävarmuus sekä koetut etenemismahdollisuudet nykytyössä ennustivat työllistymisuskoa. Se, että kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämismahdollisuuksista nykytyössä on yhteydessä korkeampaan työllistymisuskoon, viittoon siitä, että yksilö saa varmuutta osaamisensa tärkeydestä ja sopivuudesta useampaan työtehtävään, mikä nostaa myös koettua työllistyvyyttä tulevaisuussuuntautuneesti. Vahva koettu työn epävarmuus ennustaa matalampaa työllistymisuskoa kenties sen vuoksi, että uudelleentyöllistyminen ja siihen liittyvä epävarmuus tuntuu läheisemmälle ja näin suuremmalle riskille. Toisaalta korkea koettu työn epävarmuus voi viittoon yleisesti epävarmuuteen taipuvasta ajatustavasta. Hyvien koettujen etenemismahdollisuuksien yhteys korkeampaan työllistymisuskoon voi selittyä sillä, että konkreettiset liikkumismahdollisuudet nykyisen organisaation sisällä laajentavat samalla myös perspektiiviä työpaikan ulkoisiin liikkumismahdollisuuksiin. Näin etenemismahdollisuuksia kartoittavat ja niihin kehottavat työnantajat voivat kasvattaa liikkuvuusorientaatiota ja työntekijän uskoa omiin mahdollisuuksiinsa liikkua työtehtävistä toiseen.

On huomionarvoista, etteivät muut nykyiseen työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät ennusta tutkimuksen perusteella työllistymisuskoa. Aiemmissa tutkimuksissa julkisen sektorin on todettu ennustavan heikompaa työllistymisuskoa (Anderson &

Pontusson 2007), mutta tässä tutkimuksessa eroa työnantajasektorien välillä ei havaittu. Esimerkiksi Lowe (2018, 319) on pohtinut julkisen puolen työtehtävien olevan hankalasti sovellettavia toisiin työpaikkoihin. Tulosten pohjalta Suomen työmarkkinakontekstissa eroja ei kuitenkaan esiinny, mikä kertoo työllisyyden kannalta positiivisesti siitä, ettei sektorin koeta rajoittavan liikkuvuutta. Tulos on mielenkiintoinen huomioiden, että yksityinen sektori on miespainotteinen ja julkinen sektori voimakkaasti naispainotteinen (Kauhanen & Riukula 2019). Yllättäen myöskään esihenkilöasema ei ennustanut työllistymisuskoa, esihenkilöaseman viittoessa kenties osaltaan erilaisesta työmarkkinoilla arvostettavasta, syvemmästä osaamis pohjasta tai vahvemman autonomian luomista työelämätaidoista.

Osa-aikaisuuden on aiemmin todettu selittävän työllistymisuskoa (Lowe 2018; Lowe 2020), ja viikkotyötuntien antaessa osviittaa osa-aikaisuudesta, pienempien viikkotyötuntien olisi voinut nähdä heijastuvan myös tässä tutkimuksessa vahvempana työllistymisuskona. Osa-aikainen työ voi asettaa lähtökohtaisesti suuremman työllistyvyyden vaateen, sillä se toimii usein elämäntilanteeseen sopivana vaihtoehtona tai kokoaikaista työtä ennakoivana vaiheena. Näin siirtymähorisontti kokoaikaiseen työhön voisi heijastua uskomisena omaan työllistyvyyteensä ja vahvempana työllistymisuskona. Toisaalta tutkimus ei kartoita itsemääriteltä osa-aikaisuutta tai sen vapaaehtoisuutta, mikä voisi vaikuttaa työllistymisuskoon. Kaksisuuntaisen varianssianalyysin tulos sukupuolen ja viikkotyötuntien yhdysvaikutuksesta on mielenkiintoinen. Naisten työllistymisuskon keskiarvo oli melko tasainen viikkotyötunneista riippumatta, kun taas miehillä voimakkainta työllistymisuskoa koettiin yli 40 tuntia työskentelevillä, sitten alle 34 tuntia työskentelevillä ja matalinta normaaliksi viikkotyöajaksi luonnehdittavalla 35–40 tuntia työskentelevillä. Kenties tilannetta selittää osin, että osa-aikaiset työt ovat naisilla miehiä yleisempiä (Tilastokeskus 2016), mutta havaittua yhdysvaikutusta olisi syytä tarkastella tarkemmin jatkotutkimuksen puitteissa.

Työn autonomia viittoo mahdollisuudesta aloitteellisuuteen ja päätöksentekoon työssä, linkittyen usein korkeampaa ammattitaitoa vaativampiin töihin (Virmasalo ym. 2011, 5–6). Näin myös suuremman työn autonomian olisi voinut olettaa heijastuvan korkeampaan työllistymisuskoon tietynlaisena itseohjautuvuutena sekä uranhallinta- ja päätöksentekotaitoina. Vasten tämän tutkimuksen tuloksia, korkeamman työn autonomian on aiemmassa tutkimuksessa todettu ennustavan korkeampaa työllistymisuskoa (Lowe 2018). Aiemmin laajan sosiaalisen verkoston on todettu ennustavan korkeampaa työllistymisuskoa (Suhonen 2014), ja samansuuntaisen vaikutuksen olisi voinut olettaa toteutuvan myös johdon ja työntekijöiden tai työntekijöiden välisten suhteiden laadussa tässä tutkimuksessa. Toisaalta tulos voi viittoa siitä, että työpaikan ulkopuoliset verkostot liittyvät sisäisiä merkittävämmiin juuri ulkoisiin työ-

mahdollisuuksiin. Kuitenkin hyvät suhteet työpaikalla olisivat voineet olla yhteydessä vahvempaan työllistymisuskoon niiden luoman yhteenkuuluvuuden tunteen, työyhteisöön sopivuuden ja näin kyvykkyyden tunteiden kautta.

Työllistymisuskoa ei tutkimuksessa ennustanut myöskään työtyytyväisyys tai organisaatiositoutuminen. Korkean työtyytyväisyyden olisi voinut liittää korkeampaan työllistymisuskoon sen kautta, että nykytyö vastaa omia toiveita ja tarpeita, ja sen kautta välittämisen kulttuuri heijastuu myös optimismina tulevaisuuden liikkumismahdollisuuksiin ja samanlaisen työpaikan löytämiseen. Toisaalta korkea työtyytyväisyys olisi voinut olla yhteydessä myös matalampaan työllistymisuskoon sen puitteissa, että yhtä hyvää työpaikkaa, jossa olisi yhtä tyytyväinen, olisi vaikea löytää. Samansuuntaisesti myös organisaatiositoutuminen olisi voinut heijastua työllistymisuskoon, joko sitä kasvattaen tai madaltaen.

Tutkimuksen selittävät muuttujat ennustivat työllistymisuskoa kokonaisuudessaan suhteellisen vähän. On mielenkiintoista, ettei työllistymisuskon suhteen esiinny esimerkiksi tilastollisesti erittäin merkitseviä, sosiologisesti kiinnostavia rajoitteita. Toisaalta tilanne kertoo siitä, että estäviä rakenteita on mahdollisesti saatu poistettua. Eroavaisuuksien esiintymättömyys viittaa koetusta tasa-arvoisuudesta työmarkkinoilla, esimerkiksi työnantajasektorin tai sukupuolen suhteen. Toisaalta tulokset voivat viitata siitä, että työllistymisuskoon vaikuttavat yksilö- ja organisaatiotekijöitä enemmän esimerkiksi makrotaloudelliset tai muut työmarkkinailmiöt, jotka heijastuvat laajempina trendeinä työllistymisuskoon. Makrotason tekijöiden vaikutus on myös aiemmissa tutkimuksissa (Dixon ym. 2013; Lübke & Erlinghagen 2014) todettu. Myös erilaisten persoonallisuustekijöiden, kuten optimismin vaikutus työllistymisuskoon on tunnistettu (Suhonen 2014), mikä jää tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Yleisesti tutkimustulokset yhtyvät työllistymisuskon käsitteelliseen keskusteluun siitä, että koettu työllistyvyys koostuu osaamisen ja kyvykkyyden painottamisen ohella myös erinäisistä yksilö- ja kontekstitekijöistä. Suikkanen ym. (2001, 93) korostavat siirtymissä ja työmarkkina-asemien muutoksissa niiden yksilöllisyyttä riippuen työuran vaiheesta, yhteiskunnallisesta tilanteesta, ennakoinnista, reagoinnista ja niiden valinnasta. Järvensivu (2022, 16) puolestaan painottaa, että monimuotoisessa urassa korostuu työssä ja työuralla oppiminen koulutuksissa opitun sijaan. Kenties työllistymisusko heijastaa elämän ja työuran aikana aina yksilöllisesti kehkeytynyttä sekä tilanteisesti summautunutta kuvaa omasta työllistyvyydestä, jolloin se ei ole paikannettavissa suoraan tutkimuksessa käytettyihin yksittäisiin muuttujiin. Kuitenkin työllistymisuskon vaikuttaessa mahdollisesti työllisyyteen, tutkimustulokset viittovat mahdollisuuksista vaikuttaa työttömyyden ehkäisemiseen jo ennakoivasti, vahvistamalla työttömien ohella myös työllisten työllistyvyyttä ja koettua sellaista.

## 8.1 Toimenpide-ehdotukset

Tutkimustulosten pohjalta toimenpide-ehdotukset ovat seuraavat. Iän vaikutus työllistymisuskoon heijastelee koetun työmarkkinaepävarmuuden kasautumista erityisesti iäkkäimmille työntekijöille. Työn yhteiskunnallisen ja yksilömerkityksen ymmärtäen, huomiota tulisi kiinnittää edelleen erityisesti iäkkäimpien kestäviin työuriin tähtääviin toimiin sekä ikäsyrintää poistaviin toimiin vähentämällä ikääntymiseen liitettävää stigmaa. Kaksisuuntaisen varianssianalyysin tulos sukupolven ja sivutoimen yhdysvaikutuksesta saa kiinnittämään huomiota siihen, että sivutoimella on erityisen suuri positiivinen vaikutus työllistymisuskoon vanhimmillä työssäkävillä. Työurien pidentämisen ja työllisyysasteen nostamisen kontekstissa, poliittiset panostukset iäkkäämpien mahdollisuuksiin tehdä erilaisia töitä eri muodoissa voisivat nostaa kyvykkyyssuskoa ja tätä myöten koettuja mahdollisuuksia työllistyä uudelleen vähintään yhtä hyvään työpaikkaan.

Työllistymisuskon vahvistaminen voidaan nähdä yksilön ja yhteiskunnan toimien ohella keskeisinä organisaatiotason toimina sen työntekijöille aiheutuvien hyvinvointivaikutusten puitteissa, mutta myös osana sosiaalista vastuullisuutta ja yhteiskunnallista työllisyyden ylläpitämistä. Tutkimustulosten mukaisesti, huomiota tulisi kiinnittää organisaatioissa siihen, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä sellaisia töitä, missä omaa kertynyttä taitoa ja tietoa voi käyttää, jotta kokemus omasta työllistyvyydestä vahvistuu myös nykyisessä organisaatiossa. Toisaalta koetun työn epävarmuuden ollessa yhteydessä työllistymisuskoon, myös sen hallintaan on organisaatiotasolla hyvä kiinnittää huomiota esimerkiksi viestinnän ja toimien läpinäkyvyyden keinoin. Työpaikanvaihtokokemuksen vaikuttaessa positiivisesti työllistymisuskoon, myös rekrytointiprosessien laatuun ja työpaikkojen välisien siirtymien laatuun panostaminen ja niiden kehittäminen organisaatio- sekä yhteiskuntatasolla korostuvat. Lisäksi, kun nykytyössä koetut hyvät etenemismahdollisuudet heijastuvat positiivisesti työllistymisuskoon, huomion kiinnittäminen sisäisen liikkuvuuden mahdollisuuksien tarjoamiseen voi vahvistaa samalla myös työntekijän ulkoista koettua työllistyvyyttä ja näin hyvinvointia.

## 9 TUTKIMUKSELLISET RAJOITTEET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Alkula (1994, 20) luonnehtii tutkimuksen tarjoavan aina vaillinaisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Tämä edellyttää tutkimuksen rajallisuuden pohdintaa. Aineisto on kerätty Suomessa vuonna 2015, joka on tutkimuksen tekoaikaan suhteutettuna jo hie- man vanha, mutta kuitenkin uusin työorientaatioita kartoittava ISSP-aineisto. Tästä huolimatta vuotta 2015 voidaan pitää työmarkkinatilanteeltaan suhteellisen stabiilina, jolloin tuloksia voidaan heijastaa yleisesti suomalaisiin palkansaajiin.

Työllistymisuskoa kartoittavaan kysymykseen oli vastannut aineistossa vain 551 palkansaajaa, vaatien tutkimustulosten vahvistamista suuremmalla otoksella jatko- tutkimuksessa. Jatkossa työllistymisuskoa tulee tarkastella myös uudempien aineis- tojen valossa sekä tuottaa vertailua eri ajanjaksoilla, tarkentaen kokonaiskuvaa laa- dullisesta työllistymisuskosta Suomessa. Tässä tutkimuksessa poikittaistutkimusai- neisto rajaa työllistymisuskon ilmiön hahmottamista. Voimakkaampien kausaalisten päätelmien muodostamiseksi, pitkittäis- ja poikittaisaineistoja olisi syytä yhdistää (Jo- kivuori & Kankainen 2018, 128) jatkossa myös työllistymisuskon saralla. Seurantatut- kimusten ohella, merkityksellistä olisi paikantaa yksilöllisiä kokemuksia tarkemmin myös laadullisen tutkimuksen keinoin. Lisäksi makrotason heijastumia työllisty- misuskoon on todettu, ja tutkimuksellinen aukko Suomessa on tällä saralla merkittävä. Myös Suomen tasolla olisi tärkeää tarkastella makrotason muutosten heijastumia työl- listymisuskoon, esimerkiksi aikaa ennen ja jälkeen vuonna 2020 alkaneen koronapan- demian. Yleisesti työllistymisuskon ja sen ennustajien tutkimusta Suomen konteks- tissa tulee jatkaa, jotta työllistymisuskoa mahdollistavia ja rajoittavia tekijöitä voidaan tunnistaa ja niihin vaikuttaa entistä hienovaraisemmin sekä poliittisella että työpaik- kojen tasolla.

Yksi tutkimuksellinen rajoite liittyy kvantitatiivisen aineiston standardoituihin kysymyksiin, joihin vastaamiseen voi liittyä kysymysten ymmärtämättömyyttä (Al-

kula 1994, 12). Lisäksi vastaajan elämäntilanne tai ympäröivät tekijät vastaamishetkellä voivat vaikuttaa työllistymisuskon kysymykseen vastaamiseen. Käytetty muutuja mittaa työllistymisuskoa vain yhden kysymyksen varassa, jolloin sen voi katsoa mittaavan tutkimuskohteen rakenteita ja prosesseja vain osittain (kts. Alkula 1994, 20). Tutkimuksen pyrkimys kartoittaa laadullista työllistymisuskoa asettaa tietynlaisia rajoitteita siitä huolimatta, että vähintään samanlaisen työpaikan saaminen on osaamisen ja yksilön uran kannalta keskeistä. Vain ulkoista liikkuvuutta yleisesti kuvaavan työllistymisuskon kuva voisi olla korkeampi, kuin nykyistä työtä vastaavan laadullisen työllistymisuskon kuva.

Lisäksi huomioitavaa on se, että riippumattomien ja riippuvien muuttujien suunta, eli syy ja vaikutus eivät ole erotettavissa tilastollisin menetelmin, vaan suunta on teoriaan nojaavan tutkijan näkemys (Töttö 2014, 268). Tarkastelua vaatii lisää teoriaan nojaamisesta huolimatta se, ennustaako esimerkiksi korkea työpaikan vaihtohalukkuus korkeaa työllistymisuskoa, vai korkea työllistymisusko korkeaa työpaikan vaihtohalukkuutta. Toisaalta tutkimuksen rajallisuus ilmenee siinä, ettei työsuhdetyyppiä, toimihenkilyyttä tai työuran pituutta organisaatiossa voitu tämän kyselyaineiston puitteissa tarkastella mahdollisina selittävinä tekijöinä. Myöskään ammattien mukaanottoa ei voitu toteuttaa sen laajan luokituksen vuoksi tässä otoskoossa. Yllä mainittujen tutkiminen jatkossa on tärkeää, kun heikon työllistymisuskon taustalla on todettu olevan esimerkiksi manuaalisen työn tekeminen (Anderson & Pontusson 2007) ja pitkä työskentelyaika samalla työnantajalla (Lübke & Erlinghagen 2014; Lowe 2018). Määräaikaisen työsuhteen voisi nähdä vaikuttavan epävarmuutta sisältävänä myös työllistymisuskoon nostavasti, joka on todettu myös esimerkiksi Lowen (2018) tutkimuksessa. Lisäksi korrelaatiotarkastelussa esiinnousseita syrjintää ja häirintää työelämässä on syytä tutkia jatkossa tarkemmin myös työllistymisuskon kontekstissa.

Yleisesti jatkotutkimuksessa tulisi todentaa työllistymisuskon ja työllisyyden mahdollista yhteyttä suhteessa aiheen tärkeyteen kestävien työurien ja työllisyyden kontekstissa. Lisäksi tulisi tutkia tarkemmin työmarkkinoiden erilaisia sosiaalisia ryhmiä, tarkentaen työllistymisuskon paikantumista ja näin mahdollista työmarkkinahaavoittuneisuutta koetun työmarkkinaepävarmuuden kautta. Erityisesti muuttujista lisätutkimusta vaativat sukupuoli ja koulutus sukupuolittuneiksi luokitelluilla ja osaamis pohjaisilla työmarkkinoilla. Aineiston viittoessa siitä, ettei korkea koulutus tai ammattitaitoa kehittävä lisäkoulutus takaa työllistymiseen heijastuvaa korkeaa työllistymisuskoa, jatkossa tulisi selvittää, millainen osaamisperusta ja millaiset työelämätaidot mahdollisesti kasvattaisivat työllistymisuskoa nykytyöelämän kontekstissa.



## LÄHTEET

### Aineistolähde

International Social Survey Programme (ISSP) & Blom, Raimo (Tampereen yliopisto) & Melin, Harri (Tampereen yliopisto): ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineisto [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-17). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3106>.

### Tutkimuskirjallisuus

- Ahmed, Ali M, Lina Andersson ja Mats Hammarstedt (2012): Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied economics letters*, 19:4, 403-406.
- Aho, Simo, Ilkka Virjo & Hannu Koponen (2009): Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989–2007. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2009. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla [https://vnk.fi/documents/10616/622958/J0509\\_Ammatillinen+liikkuvuus+Suumessa+1989%E2%80%932007.pdf/4906f771-6c27-4382-9dcf-3c753759efe4/J0509\\_Ammatillinen+liikkuvuus+Suomessa+1989%E2%80%932007.pdf?version=1.0&t=1422455218000](https://vnk.fi/documents/10616/622958/J0509_Ammatillinen+liikkuvuus+Suumessa+1989%E2%80%932007.pdf/4906f771-6c27-4382-9dcf-3c753759efe4/J0509_Ammatillinen+liikkuvuus+Suomessa+1989%E2%80%932007.pdf?version=1.0&t=1422455218000). Luettu 19.6.2021.
- Akkermans, Jos ja Stella Kubasch (2017): Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22:6, 586-627.
- Alatalo, Johanna ja Kai Torvi (2009): Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta. TEM-analyysejä 14/2009. Työ ja elinkeinoministeriö. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-227-227-0>. Luettu 12.11.2021.
- Alatalo, Johanna, Liisa Larja ja Heikki Räisänen (2019): Työllisyysaste-erot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille. TEM-analyyseja 91/2019. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-442-6>. Luettu 15.3.2022.
- Alkula, Tapani, Seppo Pöntinen ja Pekka Ylöstalo (1994): Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Anderson, Christopher J ja Jonas Pontusson (2007): Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46:2, 211-235.
- Arthur, Michael B. (1994): The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15:4, 295-306.
- Arthur, Michael B., Priscilla H. Claman ja Robert J. DeFillippi (1995): Intelligent Enterprise, Intelligent Careers [and Executive Commentary]. *Academy of Management perspectives*, 9:4, 7-22.
- Baruch, Yehuda (2001): Employability: A substitute for loyalty? *Human resource development international*, 4:4, 543-566.
- Beck, Ulrich (1992): *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.

- Beck, Ulrich (2000): *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Berntson, Erik, Magnus Sverke ja Staffan Marklund (2006): Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and industrial democracy*, 27:2, 223-244.
- Bowman, Dina, Michael McGann, Helen Kimberley ja Simon Biggs (2017): Rusty, invisible and threatening: Ageing, capital and employability. *Work, employment and society*, 31(3), 465-482.
- Brochu, Pierre ja Louis-Philippe Morin (2012): Union Membership and Perceived Job Insecurity: Thirty Years of Evidence from the American General Social Survey. *Industrial & labor relations review*, 65:2, 263-285.
- Burzynski Jan ja Tomasz Burzynski (2014): *Taming Risk: Uncertainty, Trust and the Sociological Discourse of Modernity*. Cambridge Scholars Publishing.
- Carr, Evan ja Heejung Chung (2014): Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European social policy*, 24:4, 383-399.
- Chan, Sharni ja Dale Tweedie (2016): Understanding contemporary employment insecurity: Beck's legacy. *Work, employment and society*, 30:5, 896-898.
- Chung, Heejung ja Steffen Mau (2014): Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European social policy*, 24:4, 303-318.
- Clarke, Marilyn (2008): Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32:4, 258-284.
- De Cuyper, Nele & Hans De Witte (2011): The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel review*, 40(1-2), 152-172.
- De Cuyper, Nele, Guy Notelaers ja Hans De Witte (2009): Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14:2, 193-205.
- De Cuyper, Nele, Saija Mauno, Ulla Kinnunen ja Anne Mäkikangas (2011a): The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of vocational behavior*, 78:2, 253-263.
- De Cuyper, Nele, Beatrice I.J.M Van der Heijden ja Hans De Witte (2011b): Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts? *International journal of human resource management*, 22:7, 1486-1503.
- Defillippi, Robert J. ja Michael B. Arthur (1994): The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15:4, 307-324.
- Delva, Jasper, Anneleen Forrier ja Nele De Cuyper (2021): Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice. *Journal of vocational behavior*, 127, 1-11.
- Dixon, Jeffrey C, Andrew S. Fullerton ja Dwanna L. Robertson (2013): Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market, and Employment

- Insecurity in Europe: Empirical Tests and Theoretical Extensions. *European Sociological Review*, 29:5, 1053-1067.
- Erlinghagen, Marcel (2008): Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24:2, 183-197
- Eurofound (2015): Sustainable work over the life course: Concept paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Saatavilla: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1519en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1519en.pdf). Luettu 20.4.2022.
- Eurofound (2021): COVID-19: Implications for employment and working life, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Saatavilla: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20050en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf). Luettu 15.10.2022
- Forrier, Anneleen ja Luc Sels (2003): The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3:2, 102-124.
- Green, Francis (2009): Subjective Employment Insecurity around the World. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2:3, 343-363.
- Green, Francis (2011): Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of health economics*, 30:2, 265-276.
- Green, Francis, Alan Felstead ja Brendan Burchell (2000): Job insecurity and the difficulty of regaining employment: An empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 62, 855-883.
- Guilbert, Laure, Jean-Luc Bernaud, Brice Gouvernet, ja Jérôme Rossier (2016): Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16:1, 69-89.
- Hall, Douglas T (2004): The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hillage, Jim ja Emma Pollard (1998): Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, Research Brief No 85. Lontoo: Department for Education and Employment.
- Hypoteesien testaus. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. N.d. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hypoteesi/testaus/>. Luettu 6.5.2022.
- Jokivuori, Pertti ja Risto Hietala (2007): Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Jokivuori, Pertti ja Tomi Kankainen: Näennäistä vai todellista? Teoksessa *Kaidesoja, Tuukka, Tomi Kankainen ja Petri Ylikoski (toim.): Syistä selityksiin: Kausaalisuus ja selittäminen yhteiskuntatieteissä*. Gaudeamus, Helsinki 2019, 111-135.

- Jolkkonen, Arja, Pertti Koistinen ja Arja Kurvinen (2010): Irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneiden uudelleen työllistyminen ja sitä ennustavat tekijät. *Työelämän tutkimus*, 8:2, 101-116.
- Järnefelt, Noora ja Markku Nurminen: Työllisen ajan odotteet koulutuksen mukaan 2000-luvulla. Teoksessa Järnefelt, Noora, Mikko Kautto, Markku Nurminen ja Salonen Janne (toim.): Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013. Helsinki. 73-95. Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-179-6>. Luettu 13.3.2022.
- Järvensivu, Anu (2022): Monimuotoinen työ ja työura edellyttävät erityisiä kompetensseja. Työ ja elinkeinoministeriö, Työpoliittinen aikakauskirja 1/2022. 8-18. Saatavilla [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163904/TAK\\_1\\_2022\\_web.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163904/TAK_1_2022_web.pdf). Luettu 18.4.2022.
- Järvensivu, Anu ja Jutta Pulkki (2019): Työura: Yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27:1, 38-54.
- Järvinen, Katri-Maria, Pasi Pyöriä, Satu Ojala, Liudmila Lipiäinen ja Tiina Saari (2020): Työurien vakaus ja taantuma: Yksityisen sektorin työntekijöiden työurapolut 2007–2015. *Työelämän tutkimus*, 18:2, 81-98.
- Kaakinen, Markus ja Noora Ellonen. Regressioanalyysi. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja] N.d. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/analyysi/>. Luettu 12.01.2022.
- Kaakinen, Markus ja Noora Ellonen. Regressioanalyysin oletukset. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja] N.d. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/oletukset/>. Luettu 12.01.2022.
- Kalleberg, Arne L (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American sociological review*, 74:1, 1-22.
- Kauhanen, Antti ja Krista Riukula (2019): Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Julkaisussa Teräsaho, Mia ja Johanna Närvi (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometristä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 6/2019. Helsinki. 80-98. Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>. Luettu 11.1.2022.
- Kauhanen, Merja: Työllisyys ja työttömyys – miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? Teoksessa Taimio, Heikki (toim.) Tuotannon tekijät – palkansaajien Suomi 100 vuotta. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos 2017, 152–189. Saatavilla <https://labore.fi/wp-content/uploads/2020/05/Tuotannontekijat.pdf>. Luettu 3.4.2022.
- Kautto, Mikko: Työurat politiikan ja tutkimuksen kohteena. Teoksessa Järnefelt, Noora, Mikko Kautto, Markku Nurminen ja Salonen Janne (toim.): Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.

- Helsinki. 13–26. Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-179-6>. Luettu 12.1.2022.
- Kellard, Karen, Robert Walker, Karl Ashworth, Marilyn Howard ja Woon Chia Liu (2001): *Staying in work: thinking about a new policy Agenda*. Research report 264. London: Department for Education and Employment.
- Kestilä-Kekkonen, Elina. Pearsonin korrelaatiokerroin. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja] N.d. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/korrelaatio/korrelaatio>. Luettu 29.04.2022.
- Kiersztyn, Anna: Non-standard employment and subjective insecurity: How can we capture job precarity using survey data? Teoksessa Kalleberg, Arne L ja Steven P. Vallas (toim.) *Precarious work. Research in the Sociology of Work*, 31, Bingley, United Kingdom: Emerald Publishing 2018, 91-122.
- Kirves, Kaisa (2014): *Perceived Employability. Antecedents, trajectories and well-being consequences*. Tampere: Tampereen yliopisto. Psykologian väitöskirja.
- Kohlrausch, Bettina ja Anika Rasner (2014): Workplace training in Germany and its impact on subjective job security: Short- or long-term returns? *Journal of European social policy*, 24:4, 337-350.
- Kovalenko, Maxim ja Dimitri Mortelmans (2016): Contextualizing employability: Do boundaries of self-directedness vary in different labor market groups? *Career Development International*, 21:5, 498-517.
- Kurvinen, Arja, Arja Jolkkonen, Pertti Koistinen, Liudmila Lipiäinen, Tapio Nummi ja Pekka Virtanen (2016): *Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2016. Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-240-3>. Luettu 28.1.2022.
- Lowe, Travis Scott. (2018): Perceived Job and Labor Market Insecurity in the United States: An Assessment of Workers' Attitudes From 2002 to 2014. *Work and occupations*, 45:3, 313-345.
- Lowe, Travis Scott (2020): Strategies of Flexible Accumulation and Perceived Employment Insecurity: Is There a Connection? *Social currents*, 7:4, 331-351.
- Lu, Chang-qin, Jing-wei Sun ja Dan-yang Du (2016): The Relationships Between Employability, Emotional Exhaustion, and Turnover Intention: The Moderation of Perceived Career Opportunity. *Journal of career development*, 43:1, 37-51.
- Lübke, Christiane ja Marcel Erlinghagen (2014): Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *Journal of European social policy*, 24:4, 319-336.
- Mäkikangas, Anne, Nele De Cuyper, Saija Mauno ja Ulla Kinnunen (2013): A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European journal of work and organizational psychology*, 22:4, 490-503.
- McQuaid, Ronald W ja Colin Lindsay (2005): The Concept of Employability. *Urban studies*, 42:2, 197-219.

- Muffels, Ruud, Heejung Chung, Didier Fouarge, Ute Klammer, Ruud Luijkx, Anna Manzoni, Anke Thiel ja Ton Wilthagen (2008): Flexibility and security over the life course. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Nätti, Jouko, Merja Kauhanen ja Satu Ojala: Määräaikainen työ, henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja työssä pysyminen. Teoksessa Järnefelt, Noora (toim.): Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016. Helsinki: Juvenes Print 2016. 53-76. Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-257-1>. Luettu 19.2.2022.
- Ojala, Satu ja Pasi Pyöriä (2019): Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian journal of public health*, 47:3, 293-300.
- Ojala, Satu ja Pasi Pyöriä: Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Järnefelt, Noora (toim.): Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016. Helsinki: Juvenes Print 2016. 27-50. Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-257-1>. Luettu 17.2.2022.
- Ojala, Satu ja Pasi Pyöriä: Teknologian työllisyys- ja työuravaikutukset: Paljon populaareja oletuksia, vähemmän empiiristä tietoa. Teoksessa Ojala, Satu ja Pasi Pyöriä: Pirstoutuvatko työurat?: Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere: Tampere University Press 2020. 15-40.
- Panos, Georgios A., Konstantinos Pouliakas ja Alexandros Zangelidis (2014): Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial relations*, 53:2, 223-272.
- Pietiläinen, Marjut, Miina Keski-Petäjä ja Antti Katainen (2015): Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3564-8>. Luettu 4.5.2022.
- Pyöriä, Pasi ja Satu Ojala (2012): Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus*, 31:3, 171-188.
- Pyöriä, Pasi ja Satu Ojala (2016): Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The economic and labour relations review: ELRR*, 27:3, 349-367.
- Pyöriä, Pasi: Työurien tutkimus: Käsitteelliset, teoreettiset ja empiiriset lähtökohdat. Teoksessa Ojala, Satu ja Pasi Pyöriä: Pirstoutuvatko työurat?: Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere: Tampere University Press 2020. 95-143.
- Rothwell, Andrew ja John Arnold (2007): Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36:1, 23-41.
- Rotkirch, Anna (2021): Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä: Linjauksia 2020-luvun väestöpolitiikalle. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2021:2. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-073-8>. Luettu 10.3.2022.

- Saloniemi, Antti ja Pekka Virtanen: Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, Tuula, Minna Leinonen, Anu Järvensivu ja Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino 2008, 78–108.
- Schwander, Hanna ja Silja Häusermann (2013): Who is in and who is out? A risk-based conceptualization of insiders and outsiders. *Journal of European social policy*, 23:3, 248-269.
- Soininen, Tiina (2015a) Työn vakaus suomalaisessa työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus* 13:3, 231–238.
- Soininen, Tiina (2015b): Changing expectations and realities of employment stability: Longitudinal analysis of tenures in Finland. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 102. Sosiologian väitöskirja.
- Stokes, Allyson (2021): Masters of None? How Cultural Workers Use Reframing to Achieve Legitimacy in Portfolio Careers. *Work, employment and society*, 35:2, 350-368.
- Suhonen, Sari (2014): Työllistymisuskoa selittävät tekijät yliopistotyöntekijöillä. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Psykologian lisensiaatintutkimus.
- Suikkanen, Asko, Ritva Linnakangas, Sirpa Martti ja Anne Karjalainen (2001): Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki. Saatavilla <https://media.sitra.fi/2017/02/27173308/raportti16-2.pdf>. Luettu 10.9.2021.
- Sutela, Hanna (2013): Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984-2008. Tutkimuksia 259. Helsinki: Tilastokeskus. Sosiaalipolitiikan väitöskirja.
- Sutela, Hanna, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen (2019): Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf). Luettu 02.11.2021.
- TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009): Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Toimituskunta: Kohonen, Iina, Arja Kuula-Luumi ja Sanna-Kaisa Spooft. Helsinki. Saatavilla [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf). Luettu 14.11.2021.
- TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012): Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Toimituskunta: Varantola, Krista, Veikko Launis, Markku Helin, Sanna Kaisa Spooft ja Sanna Jäppinen. Helsinki. Saatavilla [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). Luettu 13.5.2021.
- Thijssen, Johannes G. L., Beatrice I. J. M Van Der Heijden ja Tonette S. Rocco (2008): Toward the Employability – Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human resource development review*, 7:2, 165-183.

- Tilastokeskus (2015): Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys Ja Työttömyys 2014, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014 . Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html). Luettu 1.3.2022.
- Tilastokeskus (2016): Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys Ja Työttömyys 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_tie_001_fi.html). Luettu 1.3.2022.
- Töttö, Pertti (2004): Syvälistä ja pinnallista: Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019): Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-391-7>. Luettu 15.3.2022.
- Valtioneuvosto (2019): Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuja 2019: 31. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>. Luettu 15.2.2022.
- Valtioneuvosto (2021): Hallituksen linjaukset puoliväli- ja kehysriihessä 29.4.2021.Saatavilla <https://vnk.fi/documents/10616/56906592/Hallituksen+linjaukset+puoliv%C3%A4liriih%C3%A4+29.4.2021.pdf/fe9617f8-a257-90ea-2ade-9d9afe5284da?t=1620136120152>. Luettu 16.3.2022.
- Van der Heijde, Claudia M. ja Van der Heijden ja Beatrice I. J. M. (2006): A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45:3, 449-476.
- Van Der Heijden, Beatrice I.J.M., Guy Notelaers, Pascale Peters, Jol M.M. Stoffers, Annet H. De Lange, Dominik E. Froehlich ja Claudia M. Van der Heijde (2018): Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of vocational behavior*, 106, 236-248.
- Van der Klink, Jack JL,Ute Bültmann, Alex Burdorf, Wilmar B Schaufeli, Fred RH Zijlstra, Femke I Abma, Sandra Brouwer ja Gert Jan van der Wilt (2016): Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71-79.
- Vanhercke, Dorien, Kaisa Kirves, Nele De Cuyper, Marijke Verbruggen, Anneleen Forrier ja Hans De Witte (2015): Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International*, 20:2, 179-198.
- Vanhercke, Dorien, Nele De Cuyper, Ellen Peeters ja Hans De Witte (2014): Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43:4, 592-605.



- Varianssianalyysi. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. N.d. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/varianssi/anova/>. Luettu 12.01.2022.
- Virga, Delia, Hans De Witte ja Eva Cifre (2017): The Role of Perceived Employability, Core Self-Evaluations, and Job Resources on Health and Turnover Intentions. *The journal of psychology*, 151:7, 632-645.
- Virmasalo, Ilkka, Armi Hartikainen, Timo Anttila ja Jouko Nätti (2011): Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977-2008. *Työelämän tutkimus*, 8:1, 3-18.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto: ISSP (International Social Survey Programme). Sarja. Saatavilla: <https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/series/5?lang=fi>. Luettu 9.8.2021.
- Ylikoski, Petri: Selittäminen, ymmärtäminen ja kausaaliset mekanismit. Teoksessa Kaidesoja, Tuukka, Tomi Kankainen ja Petri Ylikoski (toim.): Syistä selityksiin: Kausaalisuus ja selittäminen yhteiskuntatieteissä. Gaudeamus, Helsinki 2019, 20-54.

# LIITE 1 SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN KESKINÄISET KORRELAATIOT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1. Sukupuoli	1																								
2. Sukupuoli	.033 (.432)	1																							
3. Koulutustaso	-.043 (.313)	-.131** (.002)	1																						
4. Ammatillitilojäsensyy	-.148** (.000)	-0.079 (.062)	.104* (.014)	1																					
5. Asuntialue	.029 (.489)	.028 (.505)	.087* (.038)	-.051 (.225)	1																				
6. Paransuhde	-.103** (.014)	.014 (.744)	.179*** (.000)	.035 (.405)	-.039 (.356)	1																			
7. Esihenkilöasema	-.109** (.010)	.114* (.007)	-.142** (.001)	-.083* (.049)	-.007 (.870)	.131** (.002)	1																		
8. Työntantajasektori	.133** (.002)	.253*** (.000)	-.157*** (.000)	-.213*** (.000)	-.017 (.692)	.029 (.497)	.101* (.017)	1																	
9. Viikkotyötunnit	-.057 (.181)	.212*** (.000)	.078 (.067)	-.065 (.127)	.044 (.302)	.118* (.003)	.197*** (.000)	.120** (.005)	1																
10. Tulot	-.246*** (.000)	.300*** (.000)	.573*** (.000)	.038 (.854)	-.009 (.825)	.204*** (.000)	.301*** (.000)	.157*** (.000)	.371*** (.000)	1															
11. Sivutoimi	.003 (.003)	-.016 (.707)	.067 (.118)	-.078 (.069)	-.003 (.959)	-.019 (.658)	-.005 (.902)	-.033 (.213)	.047 (.272)	-.049 (.264)	1														
12. Kokemus aiemman työkokemuksen hyödyntämisestä nkkytyössä	-.094* (.030)	-.032 (.460)	.230** (.000)	-.042 (.342)	.057 (.188)	.089* (.041)	.180** (.000)	-.073 (.085)	0.018 (.689)	.170*** (.000)	0.066 (.134)	1													
13. Ammatillatonta kehittävä lisäkulutus	-.040 (.356)	-.111** (.009)	.182*** (.000)	.063 (.142)	.057 (.390)	.102* (.017)	.104* (.015)	-.100* (.019)	.068 (.115)	.189** (.000)	.064 (.138)	.142** (.001)	1												
14. Koettu eteenpäinvalloitusnudet nkkytyössä	.232*** (.000)	.054 (.205)	.122** (.004)	-.126** (.003)	-.025 (.560)	.021 (.629)	.178*** (.000)	.130** (.006)	.118** (.001)	.142** (.001)	.059 (.168)	.160** (.000)	.122** (.004)	1											
15. Työtyytyväisyys	-.078 (.067)	-.013 (.737)	.049 (.249)	-.049 (.257)	-.061 (.154)	-.025 (.357)	.105* (.014)	-.054 (.211)	-.023 (.386)	.116** (.008)	-.002 (.959)	.246*** (.000)	.179*** (.000)	.302*** (.000)	1										
16. Työn autonomia	-.063 (.140)	.050 (.244)	.261*** (.000)	-.148** (.001)	-.054 (.206)	.026 (.276)	.233*** (.000)	.131** (.002)	.127** (.003)	.219** (.000)	.047 (.277)	.231*** (.000)	.111** (.009)	.198*** (.000)	.191*** (.000)	1									
17. Organisaatiofouhunnien	-.034 (.206)	.022 (.606)	.086* (.045)	-.137** (.001)	-.014 (.742)	.069 (.107)	.223*** (.000)	.091* (.034)	.061 (.159)	.161** (.000)	-.008 (.852)	.241** (.000)	.199** (.000)	.301** (.000)	.547*** (.000)	.265*** (.000)	1								
18. Johto-työntekijät-suhneiden laatu	.009 (.826)	-.017 (.689)	-.010 (.809)	-.105* (.015)	-.070 (.103)	-.014 (.744)	.052 (.227)	.019 (.664)	-.049 (.232)	-.043 (.321)	-.076 (.076)	.156** (.000)	0.077 (.073)	.227** (.000)	.449** (.000)	.188** (.000)	.405** (.000)	1							
19. Työntekijöiden välisten suhneiden laatu	-.032 (.464)	.012 (.780)	.039 (.362)	-.021 (.629)	.022 (.609)	-.028 (.313)	.029 (.499)	-.003 (.943)	.016 (.717)	.046 (.294)	-.018 (.682)	.176** (.000)	.117** (.006)	.165** (.000)	.361** (.000)	.093* (.030)	.186** (.000)	.377*** (.000)	1						
20. Koettu työn epävarmuus	.089* (.036)	.001 (.989)	.021 (.617)	.120** (.003)	-.012 (.776)	.003 (.830)	-.009 (.830)	-.026 (.077)	.076 (.348)	-.050 (.660)	.019 (.001)	-.139** (.001)	-.071 (.097)	-.039 (.337)	-.091* (.033)	-.027 (.431)	-.032 (.431)	-.190*** (.000)	-.101* (.018)	1					
21. Työpaikantyytökokemus	.320*** (.000)	-.038 (.382)	.044 (.313)	-.030 (.495)	.030 (.234)	-.120** (.006)	.027 (.340)	.040 (.358)	.028 (.518)	-.128** (.004)	.154*** (.000)	-.036 (.415)	-.047 (.282)	-.030 (.239)	-.342*** (.000)	.012 (.787)	-.244** (.000)	-.178** (.000)	-.041 (.334)	.197*** (.000)	1				
22. Työpaikantyytökokemus	.138** (.001)	.081 (.060)	-.014 (.749)	-.104* (.016)	.041 (.337)	-.093* (.029)	-.064 (.136)	.032 (.451)	-.077 (.000)	-.199** (.004)	.002 (.917)	.007 (.874)	-.109* (.012)	-.100* (.021)	-.122** (.005)	-.031 (.473)	-.071 (.102)	.037 (.401)	-.040 (.362)	.131** (.002)	.242*** (.000)	1			
23. Työpaikantyytökokemus	.378*** (.000)	-.002 (.971)	.009 (.184)	-.122** (.004)	.034 (.427)	.007 (.384)	-.044 (.305)	.067 (.116)	-.014 (.738)	.004 (.305)	.114** (.009)	.080 (.009)	.005 (.902)	.032 (.059)	-.060 (.488)	-.030 (.945)	-.003 (.217)	.054 (.981)	-.001 (.825)	.046 (.293)	.256*** (.000)	.334*** (.000)	1		
24. Turvakan työn tärkeys	-.041 (.353)	.007 (.868)	-.156*** (.000)	.073 (.083)	-.104* (.014)	.006 (.883)	.019 (.649)	-.037 (.378)	-.023 (.563)	-.040 (.353)	-.142** (.001)	-.135** (.002)	.033 (.217)	.002 (.959)	.087* (.042)	-.159*** (.000)	.111** (.009)	.049 (.230)	-.010 (.825)	.100* (.018)	.173*** (.000)	-.051 (.060)	-.117** (.006)	1	
25. Vainuun muuttua ulkomaille työttömyyden vähittäkseen	.251*** (.000)	.128** (.003)	.206*** (.000)	-.113** (.009)	.104* (.015)	-.008 (.853)	.073 (.090)	.126** (.003)	.130** (.002)	.121** (.003)	.176** (.000)	.110* (.012)	.034 (.436)	.034 (.436)	-.086* (.045)	.094* (.029)	-.053 (.189)	-.136** (.001)	-.033 (.334)	-.006 (.890)	.209*** (.000)	.071 (.103)	.178*** (.000)	-.158*** (.000)	1

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkittävä (p<0,001)  
\*\* Tilastollisesti merkittävä (p<0,01)  
\* Tilastollisesti melkein merkittävä (p<0,05)