

Työn vakaus suomalaisessa työelämän tutkimuksessa

Tiina Soininen

Johdanto

Työelämän pirstaloituminen, epätyypilliset työsuhteet ja koettu turvattomuus ovat olleet keskeisiä keskustelun aiheita viimeisen kahden vuosikymmenen ajan työelämän tutkimuksessa. Tutkimuksessa on raportoitu määräraikaisten työsuhteiden lisääntymisestä ja koetusta epävarmuudesta työmarkkinoilla. Samalla erityisesti taloustieteellinen tutkimus on kiinnittänyt huomiota suomalaisten työmarkkinoiden jäykkyyteen ja kyvyttömyyteen sopeutua talouden suhdanteiden vaihteluihin riittävän nopeasti ja joustavasti. Jäykkyyksiä pyritään poistamaan lisäämällä liikkuvuutta työmarkkinoilla muun muassa irtisanomis-suojaa ja työllisyysturvaa heikentämällä.

Tässä katsauksessa tarkastelen ristiriitaa, joka on muodostunut pirstaloitunutta työelämää ja työmarkkinoiden jäykkyyttä koskevien tutkimusten välille. Katsauksen lähtökohtana on työn vakaus (*employment stability/security*). Työn vakaus viittaa työsuhteiden pysyvyyteen, turvallisuuteen ja pituuteen, kun taas samojen indikaattoreiden katsotaan taloustieteellisessä tutkimuksessa ilmaisevan työmarkkinoiden jäykkyyttä. Työn pirstaloituminen puolestaan viittaa epätyypillisiin työsuhteisiin ja koettuun turvattomuuteen. Molemmat keskustelut saavat tukea tutkimuksista. Yhtäältä siis työmarkkinat ovat tutkimusten mukaan jäykät, toisaalta pirstaloituneet ja epävakaut, joka synnyttää jännitteen tutkimusperinteiden välille. Tämä jänni-

te yltää myös yhteiskuntatieteiden metodologisiin valintoihin. Erityisesti kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus näyttävät päätyvän erilaisiin tuloksiin esimerkiksi pirstaloitumisen yleisyydestä: koskettaako se kaiken ikäisiä, kaikkia toimialoja tai kaikkia työnantajia? (mm. Jokinen ym. 2015; Koistinen 2015.)

Tämä katsausartikkeli perustuu Suomen työmarkkinoiden muutoksia koskevaan väitöstutkimukseeni (Soininen 2015). Keskustelen työn vakauden ja työn pirstaloitumisen välisestä jännitteestä ja esitän näiden eri paradigmojen välille yhtymäkohtia perustuen tutkimukseeni. Hahmottelen analyyttisiä, teoreettisia ja empiirisiä aukkoja, joita suomalaisessa työelämän tutkimuksessa on työn vakauden ymmärtämisessä. Keskeistä yhtymäkohtien rakentamisessa on organisaatiotason liittäminen yksilö- ja rakennetasojen tarkasteluun, jonka mahdollistaa käyttämäni aineisto: Tilastokeskuksen pitkittäinen yksilötason seurantarekisteri, johon on liitetty työnantajatason muuttujia (nk. FLEED-aineisto). Aineisto on 1/3-otos Suomen työikäisestä väestöstä vuosilta 1991–2010. Aineiston avulla on mahdollista seurata yksilöiden työuria eri työnte-kijäryhmissä, erilaisissa organisaatioissa huomioiden myös työmarkkinoiden rakenteellisia piirteitä. Esitän, että viime kädessä kysymys on siitä, kuinka yksilö- ja organisaatiotason toiminta välittyy rakenteelliseksi epävarmuudeksi? Lopuksi nostan esille tutkimusteemo-

ja, jotka voivat antaa uutta tietoa tällä hetkellä tutkimuksen ulkopuolelle jääneistä teemoista.

Työsuhteiden kesto – katsaus tutkimuskirjallisuuteen

Työn vakaus on suomalaiselle tutkimuskirjallisuudelle suhteellisen vieras käsite. Ilmiöön on viitattu käyttäen käsitteitä pätkätyö (mm. Jolkkonen & Koistinen 2001; Leinikki 2009; Uusitalo 2008;), epätyypilliset työsuhteet (mm. Nätti 1996; Pärnänen & Sutela 2011), määräaikaiset työsuhteet (mm. Kauhanen & Nätti 2011; Kinnunen ym. 2011), fragmentaarinen ura (mm. Rokkanen & Uusitalo 2010; Siltala 2004), työelämän pirstaloituminen (mm. Järvensivu 2014; TEM 2015), hauraat työelämysuhteet tai prekarisaatio (mm. Jokinen ym. 2015; Peltokoski 2006). Taloustieteellisessä keskustelussa puolestaan viitataan usein työmarkkinoiden toiminnan jäykkyyteen (mm. Böckerman ym. 2010; Holm ym. 2008; Järvinen & Räisänen 2012; Kauhanen 2015; Kiander 1995; Lehto & Lehmus 2013).

Työn vakaus voidaan ymmärtää teollisen yhteiskunnan luomana ilmiönä, jolla on monia sosiaalisia ja taloudellisia funktioita. Omalta osaltaan se on luonut yhteiskuntaan myös talouden ja vaihdannan kannalta keskeisiä turvallisuuden rakenteita. Työn vakaus on sosiaalinen ilmiö, jonka representaatioita löytyy sekä yksilölliseltä että rakenteelliselta tasolta. Esimerkiksi työlainsäädännön rakentuminen ja normatiivinen oletus pitkästä työsuhteesta ovat vakauden representaatioita makrotasolla, ja vastaavasti yksilöiden kokemukset työelämän pirstaloitumisesta yritysorganisaatioissa ovat sen representaatioita työmarkkinoiden mikrotasolla. (Ks. Soininen 2015, 26–34.) Työurien ja työsuhteiden tutkimus olettaa työn vakauden olevan keskeinen normi ja oletus työmarkkinoilla, vaikka muun muassa työmarkkinoiden joustavoittamispolitiikka toimii tämän normin vastaisesti. Koettua turvattuun muuttava tutkimus kertoo siitä, että työsuhteen vakaudelle asetetaan vahvoja odotuksia (mm. Åkerblad 2014). Sitä prosessia, jossa

muutokset työn vakaudessa siirtyvät näiltä sosiaalisen todellisuuden eri kerroksilta toiselle, on tutkittu varsin vähän. Vaikuttaa sille, että olemassa olevat yhteiskuntatieteen teoreettiset ja analyttiset käsitteet eivät tarpeeksi selvästi hahmota eri prosesseja. Esimerkiksi sitä miten muutokset työlainsäädännössä välittyvät yritysten rekrytointikäytäntöihin tai sitä miten yksilöt tekevät työmarkkinavalintoja.

Tutkimuskirjallisuudessa työn vakaus määritellään työsuhteen kestolla. Pitkät työsuhteet samaistetaan vahvaan vakauteen ja lyhyet heikkoon. Kansainvälisen tutkimuksen valossa työn vakaus on ajallisesti ja paikallisesti varsin pysyvä ilmiö. Analyysien pohjalta voidaan tehdä kolme johtopäätöstä. Ensinnäkin, pitkät työsuhteet ovat erittäin yleisiä. Toiseksi, noin puolet uusista työsuhteista päättyy vuoden sisällä alkamisestaan. Kolmanneksi, mitä pidempään työsuhteet jatkuvat, sitä epätodennäköisemmäksi sen päättyminen tulee (mm. Soininen 2015; Farber 2008.) Näissä rakenteissa ajalliset muutokset ovat vähäisiä. Sama pätee myös muun muassa toimialojen välisiin eroihin: ei juuri tapahdu muutoksia yli ajan. Toisaalta työmarkkinamallien välillä havaitaan pysyviä eroja: Pohjois-Amerikassa noin 40 prosenttia työsuhteista kestää yli 5 vuotta, kun taas Euroopassa sama luku on noin 50–60 prosenttia. (Bishop 1993; OECD 2013.)

OECD:n tilastojen mukaan länsimaisissa yhteiskunnissa ei ole erityistä suuntausta lyheneviin työsuhteisiin tai laskevaan työn vakauteen. Pikemminkin päinvastoin, työn vakaus on kasvamassa erityisesti naisten keskuudessa. (Auer & Cazes 2000; Farber 2008.) Työn vakaus vaihtelee taloudellisten suhdanteiden mukaan: heikkeneminen on yleensä yhteydessä nousukausiin. Ilmeisesti laskusuhdanteessa yksilöiden irtisanoutuminen ja työpaikan vaihtaminen vähentyvät huomattavasti enemmän suhteessa irtisanomisiin. (Auer & Cazes 2000; ILO 1996; 2000.) On kuitenkin huomattava, että ihmiset, joilla on lainsäädännöllisesti ja sosiaaliturvan avulla turvattu asema työmarkkinasiirtymissä, liikkuvat joka tapauksessa työmarkkinoilla enemmän ja näin lisää-

vät vaikutelmaa työn vakauden vähenemisestä (Cazes & Tonin 2010).

Tutkimuskirjallisuudessa työn vakautta on tutkittu myös erilaisilla työvoiman lohkoilla. Eroja havaitaan sukupuolen, iän, koulutuksen ja toimialan suhteen. Yleisesti ottaen miesten työt ovat vakaampia kuin naisten, samaten vakaus on yleisempää iäkkäämmällä työvoimalla. Työn vakaus näyttää heikentyvän erityisesti nuorien ikäluokkien keskuudessa Euroopassa. Toisaalta korkeasti koulutetuilla toimihenkilöillä on pidemmät työsuhteet kuin heikommin koulutetuilla toimihenkilöillä tai matalamman osaamistason ammateissa. Työsuhteiden kestot vaihtelevat myös toimialoittain. Pisimmät työsuhteet ovat yleensä julkisissa palveluissa ja vastaavasti lyhimmät yksityisissä palveluissa, kuten hotelli- ja ravintola-alan tehtävissä. (Auer & Cazes 2000.) Oletus yritysorganisaatioiden sisäisten työmarkkinoiden työsuhteita pidentävästä vaikutuksesta on saanut vaihtelevasti tukea (Auer & Cazes 2000; Bookmann & Steffes 2010; Burgess ym. 1997).

Edellä mainittujen työn vakauden rakenteiden muutoksesta käydään vilkasta keskustelua. Erityisesti pohjoisamerikkalaisessa kontekstissa pitkittäisen seurannan kyselyaineistot antavat viitteitä muutoksista. Huolimatta keskimääräisten työsuhteiden kestojen tasaaisuudesta, erityisesti kouluttamattomien työsuhteet ovat lyhentymässä (Diebold ym. 1994), pitkäaikaisten työsuhteiden jakaumat ovat muuttuneet ja vähän koulutetun miestyövoiman työsuhteet ovat lyhentyneet kun taas naisten vastaavasti pidentyneet (Farber 1999). Näissä analyyseissä ei ole kuitenkaan pystytty kontrolloimaan mm. toimialan tai iän merkitystä (Farber 2008). Toisaalta, osa aineistoista (mm. toimialakohtaiset kyselyt) puolestaan antaa viitteitä vähittäisestä työn vakauden heikkenemisestä (Swinerton & Wial 1995). Tämä voi liittyä yleistyneisiin irtisanomisiin ja määräaikaisen työn yleistymiseen tai lisääntyneeseen toimipaikkojen sulkemiseen. (Kletzer 1998; Valletta 1999). Lisäksi erityisesti ne miehet, jotka työskentelevät perinteisessä teollisuudessa, ovat kokeneet kasvavassa määrin

irtisanomisen uhkaa 1960-luvulta lähtien. (Boisjoly 1998; Valletta 1999.) Kaikesta huolimatta samoilla aineistoilla moni tutkija toteaa, että työn vakaus ei ole muuttunut mitenkään merkittävästi Pohjois-Amerikan työmarkkinoilla. (mm. Gottschalk & Moffit 1999; Jaeger & Stevens 1999; Neumark ym. 1999).

Työn vakauden muutokset ovat herättäneet kiinnostusta myös Euroopassa. Täällä tutkimusta ovat vaikeuttaneet ongelmat aineistojen kattavuudessa; tulkinat työn vakauden muutoksista joudutaan perustamaan muiden kuvaajien avulla luotuihin päätelmiin. Ainoa systemaattinen pitkän seuranta-ajan mahdollistava aineisto työn vakaudesta on OECD:n tilastot. Näihin perustuviissa analyyseissä nousevat esiin samat ilmiöt kuin USA:n työmarkkinoilla. Eurostatin, lyhyemmän seuranta-ajan, tilastojen mukaan Suomessa työsuhteiden kesto on jopa hieman kasvanut ajalla 1999–2006 (9.8 vuodesta 10 vuoteen) (Cazes & Tonin 2010). Kansallisten tilastoaineistojen pohjalta tehdyt analyysit kuitenkin antavat kaikkiaan viitteitä siitä, että Euroopassa liberaalin työmarkkinamallin maissa työmarkkinat ovat jakaantuneet kahtia: heikko vakaus on tyypillistä vähän osaamista vaativissa tehtävissä, vakaita työmarkkinoita puolestaan luonnehtivat korkeamman osaamisen tehtävät. (Fenton & Dermott 2006; Esping-Andersen & Regini 2000; Saint-Paul 1996; OECD 2006; Blossfeld ym. 2006a, 2006b, 2006c, 2008.)

Vakaudesta eurooppalaisilla työmarkkinoilla on olemassa myös useita kvalitatiivisia tutkimuksia. Nämä tutkimukset ovat osaltaan vahvistaneet käsitystä työelämän ja työurien pirstaloitumisesta ja työn vakauden rajusta heikkenemisestä (Blossfeld ym. 2006c; Booth ym. 2002; DiPrete ym. 2006; Golsch 2003; Scherer 2004). Edelleen kuitenkin herää kysymys aineistojen tuottamasta harhasta. Tutkimuksissa käytettyjen aineistojen avulla ei voida yksiselitteisesti eritellä työmarkkinoiden ja muiden laajojen rakenteellisten muutosten vaikutusta. Pirstaloituminen voi johtua muun muassa työvoiman ikääntymisestä (eläköityvillä on pitkät työsuhteet ja nuorilla ikäluokil-

la on perinteisesti lyhyitä työsuhteita työuran alussa), koulutustason noususta (korkeasti koulutetut voivat helpommin vaihtaa työpaikkaa) ja toimialarakenteen muutoksesta (lyhyet työsuhteet ovat tyyppillisiä palvelualoilla, korkeammin koulutettu nuori työvoima sijoittuu erityisesti uusille toimialoille). Tällöin työn vakaus sinänsä ei olisi muutoksessa, vaan kysymys saattaa pikemminkin olla muiden työmarkkinamekanismien luomasta tilanteesta.

Työsuhteiden kesto -suomalainen evidenssi?

Suomalaisella tutkimuskentällä työn vakauden tutkimusta täytyy lähestyä pätkätöiden, pirstaloituneiden työmarkkinoiden ja työurien sekä prekarisaatiokeskustelujen kautta. Nämä tutkimuslinjat ovat analyttisesti ja käsitteellisesti sijoitettavissa työn vakauden vastatendenssiksi, työn tai työmarkkinoiden joustavuuskeskustelujen alle. Kun työn vakaus implikoi työsuhteen kestoja ja pitkää työsuhdetta, sen vastinparina ovat lyhyet työsuhteet, työmarkkinoiden toiminnan joustavuus ja työurien pirstaloituminen. Toisaalta makrotasolla työn vakaus implikoi samalla työmarkkinoiden toiminnan jäykkyyttä, kun taas lyhyet työsuhteet implikoivat työmarkkinoiden joustavuutta.

Tämä jaottelu antaa kuitenkin liian yksinkertaistavan kuvan työmarkkinoiden rakenteiden ja toiminnan vuorovaikutuksesta. Pitkät työsuhteet kertovat samalla myös työnantajaspesifin osaamis- ja inhimillisen pääoman kasvusta organisaatioiden sisällä. Joustavuus on myös perustelua jakaa kahteen erilaiseen tyyppiin. Väitöskirjassani (Soininen 2015) jaankin erilaiset joustavuuden tyypit ja niiden muodostamat työmarkkinat kahteen eri tyyppiin. Ensiksi fragmentaarisiiin, eli turvattomiin työmarkkinoihin, ja toiseksi joustaviin työmarkkinoihin, jotka perustuvat työpaikanvaihtamiseen. Tyyppien jaottelu pohjautuu työsuhteen jälkeisiin työmarkkinasiirtymiin. Joustavat työmarkkinat ovat tavoiteltu työmarkkinaliikkuvuuden muoto, sillä juuri työpaikan vaihtaminen on kiinteästi liitoksissa kansantalouden kokonais-

tuottavuuteen ja työmarkkinoiden dynaamiseen uudistusvoimaan. Fragmentaarisesti tai turvattomasti joustavat työmarkkinat kuvaavat liikkuvuutta työstä työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle. Fragmentaariset työmarkkinat eivät välttämättä lisää työmarkkinoiden dynaamista toimintaa, vaan pikemminkin jopa jähmettävät sitä. Tätä näkökulmaa vasten työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtymisten suhteellinen kasvu vuosien 1991–2007 välillä 59:sta 76:ään prosenttiin on erittäin huolestuttava. (Soininen 2015.)

Suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet kahtia: jotkut osatyömarkkinat ovat vakaita, kun taas toiset ovat fragmentaarisia. Joustavien työmarkkinoiden tunnusmerkkinä pidetään alle vuoden kestäneiden työsuhteiden osuutta kaikista alkaneista työsuhteista (nk. joustavuusaste). Suomessa tämä suhde on noussut 40:sta 60 prosenttiin 2000-luvulla. Samaan aikaan työsuhteiden keskimääräinen kesto ei kuitenkaan ole muuttunut. Tämä tarkoittaakin, että osalla työvoiman ryhmistä työsuhteet pitenevät jatkuvasti, kun taas toisilla ne lyhenevät. Työmarkkinat siis sekä jäykistyvät että joustavat samanaikaisesti – nämä muutokset kuitenkin koskettavat eri ryhmiä työvoimassa. Muutos on silti merkittävä, se kuvaa siirtymistä perinteisestä hyvinvointivaltion työmarkkinamallin joustavuusasteesta liberaaliin työmarkkinamallin tunnuslukuihin.

Tärkeää on myös huomata, ettei Suomessa ole siirrytty sellaiseen joustavuuteen, joka pohjaisi työpaikanvaihtamisen luomaan dynamiikkaan. Pikemminkin Suomeen on syntynyt tilanne, jota luonnehtii yhtäältä vakaat ja toisaalta fragmentoituneet työmarkkinat. Erityisesti työttömät, ikääntyvät ja vähän koulutetut ovat ajautuneet turvattomille työmarkkinoille. (Soininen 2015.) Fragmentoituminen ei ole ollut työmarkkinoiden joustavuuspolitiikan tavoitteiden mukainen. Aittoa joustavuutta, työpaikkaliikkuvuutta, ei ole pystytty edistämään. Joustaviin työmarkkinoihin tähänneet ohjauskeinot eivät ole tarpeeksi selkeästi ja konkreettisesti pystyneet erottelemaan toisistaan näitä kahta joustavuuden tyyppiä.

Tähän seikkaan suomalainen työelämän tutkimus ei ole kiinnittänyt tarpeeksi huomiota.

Työelämän tutkimuksen mustat aukot

Työmarkkinajäykkyyksien poistamisen poliittinen ohjaus on pitkälti lähtöisin OECD:n 20 vuotta jatkuneesta ohjeistuksesta (Blanchard 2005; DiPrete ym. 2006; ILO 2000; Jamet ym. 2013; Maurin & Postel-Vinay 2005). Perustelut näille suosituksille tulevat taloustieteellisen työmarkkinatutkimuksen piiristä ja havainnosta, jonka mukaan joustavuus on yhteydessä BKT:seen. (Blau & Kahn 1999; Grubb & Wells 1993; Layard ym. 1991; OECD 1994; Nickell 1997.) Tätä yhteyttä ei kuitenkaan ole käsitelty kovin täsmällisesti. OECD:n suositukset on varsin suoraviivaisesti omaksuttu eri puolilla läntistä maailmaa.

Myös suomalainen tutkimus on nopeasti niputtanut toisiinsa erilaiset joustavuuden muodot, pohtimatta sen enempää niiden eroja tai niiden eriaisteisia vaikutuksia työmarkkinoiden sosiaaliseen toimintaan. Niin kansainvälinen kuin suomalainenkin työelämän tutkimus on juuttunut eri tutkimustulosten välisten erojen ylläpitämiseen. Yhteistä kosketuspintaa ei ole löydetty, saati että olisi luotu toisistaan poikkeavien tutkimustulosten yhteistä näkemystä. Ei myöskään ole ollut aitoa intressiä tarkastella näitä tuloksia yhdessä. Eri paradigmojen teoreettiset perinteet ovat olleet kaukana toisistaan, eikä laajojen yhteisanalyysien luomiseen ole ollut edellytyksiä. On tyydytty yhtäältä selitykseen, että tilastointikäytännöt - ja vanhakantaisen työmarkkinamalliin perustuvat muuttajat - eivät pysty tavoittamaan uusia piirteitä työmarkkinoilta (kuten uudet monimutkaistuneet työn kombinaatiot), tai toisaalta selitykseen, että laadullisen tutkimuksen keskittyminen tiettyihin ammatteihin tai organisaatioihin ei anna riittävää perustaa laajojen muutosten tulkinnalle.

Molemmat argumentit ovat varmasti osittain oikeassa. Samalla ne ovat kuitenkin liian yksinkertaistavia selityksiä tutkimustulosten eroille. Suomen tilastointikäytänteet ovat kan-

sainvälisessä vertailussa huipputasoa, mutta pitkittäisen tiedon yhdistäminen on vaativaa ja aikaa vievää työtä. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdistaminen muutoksen mekanismien erittelyyn puolestaan vaatisi kokonaan uudenlaisten teoreettisten ajatusrakenteiden tekoa. Osittain nämä ongelmat voidaan paikantaa tiedeyhteisön rahoitusrakenteeseen. Rahoitusjaksot ovat usein liian lyhyitä kokonaisvaltaisen perustutkimuksen toteuttamiseksi.

Lisäksi näen ongelmalliseksi sen, että tutkimus on keskittynyt suurelta osin joko yksilöihin tai laajaan rakenteeseen. Huomiota ei ole kiinnitetty tarpeeksi erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin työmarkkinoilla, saati työnantajatahon toimintaan. Kun tutkimus pohjaa joko rakenteellisen tason yleisiin tendensseihin (niputtaen toisiinsa sekä työnantajat että eri ryhmät) tai yksilötason kokemuksiin, jää näitä tasoja yhdistävien tekijöiden merkitys havaitsematta. Väitöskirjani tulokset olivat mahdollisia vain, koska pystyin erottelemaan erilaisia työvoiman ryhmiä toisistaan, vertaamaan niitä keskenään, sekä huomioimaan työnantajaorganisaatioiden väliset erot. Tämän meso- tai organisaatiotason lisääminen tutkimuksen kehikkoon tarkentaa analyysiä ensinnäkin yleisistä rakenteista eritellympiin muutoksiin ja toisaalta yksilöiden kiinnittymisestä laajempiin rakenteisiin. Jatkossa kuitenkin tärkeää olisi myös eritellä selvemmin rakenteiden, mesotason ja yksilötason välisen vuorovaikutuksen kanavia, niitä sosiaalisia ja taloudellisia mekanismeja, joiden kautta muutokset siirtyvät työmarkkinoilla. Tulisi esittää sellaisia kysymyksiä kuten kuinka verotuksen tai työntekijämaksujen korotukset liittyvät yritysten työvoiman käytön muutoksiin, ja miten yksilöiden turvattomuuden kokemukset liittyvät heidän työpaikkaliikkuvuuteensa.

Johtopäätöksiä

Suomen työmarkkinoilta odotetaan tällä hetkellä dynaamista muutosvoimaa ja mahdollisuutta toimia talouskasvua tukevilla tavoilla. Samalla tiedostetaan, että työmarkkinoil-

la on kaksi keskeistä toimijaa, eli työnantajat ja työntekijät, joiden valintoihin työmarkkinainstituutiot (lainsäädäntö, työttömyysvakuutus ja kolmikantaneuvottelut) vaikuttavat. Näiden osapuolien hyvä vuorovaikutus on tärkeää, mutta silti keskusteluissa nostetaan esiin usein vain yhden osa-alueen ongelmat. Tarkasteluissa keskitytään esimerkiksi siihen, miten hankalaa ja jäykkää työntekijöiden palkkaaminen on tai kuinka työntekijät – erityisesti työtön työvoima – eivät liiku työmarkkinoilla. Tällaisten tarkastelujen lisäksi olisiakin pyrittävä ymmärtämään sekä työnantajien valintamekanismeja että työntekijöiden käyttäytymistä vuorovaikutteisena prosessina. Työmarkkinakäyttäytyminen olisi nähtävä sosiaalisena toimintana, johon vaikuttavat taloudellisen kamppailun lisäksi myös yksilöiden tavat turvata elantonsa, työnantajien talustilanne ja tulevaisuuden odotukset sekä yhteiskunnan normatiivinen rakenne ja lainsäädäntö. (Soininen 2015; ks. myös Giddens 1984.)

Taloudellisen tutkimuksen kentälle tarvitaan ymmärrystä siitä, että ihmiset eivät toimi ainoastaan taloudellista hyvinvointiaan maksimoiden. Taloudellisen hyvinvoinnin pohjimmainen tavoite on tulevaisuuden turvaaminen. Palkka on hyvin pieni osa työmarkkinoiden kannusteista. Itse asiassa sosiaalinen turvallisuus, työn tuoma luottamus tulevaan, on keskeinen työmarkkinoiden dynamiikkaa edistävä kannustin. Kun yksilöt tekevät työmarkkinoilla valintoja esimerkiksi työpaikan vaihtamisesta,

he asettavat vastakkain mahdolliset palkankorotukset ja työn turvallisuuden (ks. empiirisesti Soininen 2015). Jos tässä tarkastelussa riski siitä, että työpaikan vaihtaminen vaarantaa tulevaisuuden turvan, yksilöt valitsevat mieluummin työsuhteen vakauden kuin (mahdollisen) palkankorotuksen kautta saavutettavan turvan tulevaisuudessa. Samalla yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kentälle tarvitaan tietoa yleisimmistä rakenteista työmarkkinoilla ja siitä kuinka yksilöitä koskeva tutkimus sijoittuu näihin rakenteisiin. Erityisen tärkeää on jäsentää tutkimus siihen rakenteelliseen kontekstiin, johon se rajautuu.

Työn vakaus on käsite, joka pystyy yhdistämään teoreettisesti ja empiirisesti erilaisia tuloksia saaneita tutkimuserinteitä. Sitä on kansainvälisesti käytetty vuosikymmeniä sekä yhteiskuntatieteellisen että taloustieteellisen tutkimuksen välineenä. Se auttaa jäsentämään työelämän pirstaloitumisen ja työmarkkinoiden jäykkyyden sopivaan, mitattavaan suhteeseen keskenään. Lisäksi pitkittäisten yhdistettyjen työnantaja-työntekijä aineistojen yleistyminen mahdollistaa työn vakauden muutosten tarkennetun erittelyn, jossa ei enää käsitellä työmarkkinoiden jäykkyyksiä liian yleisellä tasolla, mutta toisaalta ei jäädä kiinni vain tiettyjen osa-työmarkkinoiden kehitykseen. Meidän tulisikin pyrkiä eri lähestymistavoilla saatujen tulosten erojen ylläpitämisen sijaan luomaan kokonaiskuvaa siitä, miksi tutkimustemme tulokset voivat poiketa toisistaan niin paljon.

Kirjallisuus

- Auer, P. & Cazes, S. (2000) The Resilience of the Long-Term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries. *International Labour Review*, 139(4), 379–408.
- Bishop, J. (1993) Improving Job Matches in the U.S. Labor Market. *Brookings Papers on Economic Activity*. *Microeconomics* 1, 335–390.
- Blanchard, O. (2005) European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas. NBER Working paper series, Working paper 11750.

- Blau, F. & Kahn, L. (1999) Analyzing the Gender Pay Gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance* 39 (5), 625–646.
- Blossfeld, H.-P. & Hofmeister, H. (toim.) (2006a) *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: An International Comparison*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S. & Hofäcker, D. (2006b) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. *Routledge Advances in Sociology*. London: Routledge.

- Blossfeld, H.-P., Mills, M. & Bernardi, F. (2006c) Globalization, Uncertainty and Men's Careers. Cheltenham, Edgar Elgar.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E. & Kurtz, K. (2008) Young Workers, Globalization, and the Labour Market. Cheltenham, Edward Elgar.
- Boisjoly, J., Duncan, G. & Smeeding, T. (1998) The Shifting Incidence of Involuntary Job Losses from 1968 to 1992. *Industrial Relations* 37 (2), 207–230.
- Bookmann, B. & Steffes, S. (2010) Workers, Firms, or Institutions: What Determines Job Duration for Male Employees in Germany? *Industrial and Labor Relations Review* 64 (1), 109–127.
- Booth, A., Francesconi, M. & Frank, J. (2002) Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal* 112 (480) 189–213.
- Burgess, R., Pacelli, L. & Rees, H. (1997) Job Tenure and Labour Market Regulation. Comparison of Britain and Italy Using Microdata. Centre for Economic Performance, Discussion paper 1712. The London School of Economics and Political Science.
- Böckerman, P., Laaksonen, S. & Vainiomäki, J. (2010) Micro and Macro Level Wage Rigidity: Lessons from Finland, *Finnish Economic Papers*, 23, 27–42.
- Cazes, S. & Tonin, M. (2010) Employment Protection Legislation and Job Stability: A European Cross-Country Analysis. *International Labour Review* 149 (3), 261–285.
- Diebold, F., Lee, J.-H. & Weinbach, G. (1994) Regime Switching with Time-Varying Transition Probabilities. *Teoksessa Hargreaves, C. (toim.), Nonstationary Time Series Analysis and Cointegration. Advanced Texts in Econometrics. Oxford: Oxford University Press*, 283–302.
- DiPrete, T., Groux, D., Maurin, E. & Quesnel-Vallee, A. (2006) Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S. *Research in Social Stratification and Mobility* 24 (3), 311–332.
- Esping-Anderssen, G. & Regini, M. (toim.) (2000) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Farber, H. (1999) Mobility and stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets. *Teoksessa O. Ashenfelter & D. Card, D. Handbook of Labor Economics, Volume 3b*, 2439–2483.
- Farber, H. (2008) Employment Insecurity: The Decline in Worker-Firm Attachment in the United States. Working Paper #530. Princeton University. Industrial Relations Section.
- Fenton, S. & Dermott, E. (2006) Fragmented careers? Winners and Losers in Young Adult Labour Market. *Work, Employment and Society* 20 (2), 205–221.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society*. Polity Press: Cambridge.
- Golsch, K. (2003) Employment Flexibility in Spain and Its Impact on Transitions to Adulthood. *Work, Employment and Society* 17 (4), 691–718.
- Gottschalk, P. & Moffit, R. (1999) Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data. *Journal of Labor Economics* 17 (S4), S91–S126.
- Grubb, D. & Wells, W. (1993) Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries. *OECD Economic Studies*, No. 21.
- Holm, P., Nivalainen, S. & Volk, R. (2008) Työvoiman alueellisen liikkuvuuden kannustavuus. *Teoksessa Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet & kannustimet, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2008*.
- ILO, International Labor Organisation (1996) *World Employment Report 1996/97: National Policies in a Global Context*. Geneva, International Labor Organization.
- ILO, International Labor Organisation (2000) *Labor Market Trends and Globalization's Impact on Them*. Geneva: International Labor Organization.
- Jaeger, D. & Stevens, A.H. (1999) Is Job Stability in the United States Falling? Reconciling Trends in the Current Populations Survey and Panel Study of Income Dynamics. *Journal of Labor Economics* 17 (S4), S1–S28.
- Jamet, S., Chalaux, T. & Koen, V. (2013) Labour Market and Social Policies to Foster More Inclusive Growth in Sweden. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1023, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vtwpttj-en>
- Jokinen, E. & Venäläinen, J. (toim.) (2015) *Prekariisaatio ja affekti. Nykykulttuurin julkaisusarja 118: Jyväskylän yliopisto*.
- Jolkkonen, A. & Koistinen, P. (2001) *Pätkätyö – askel vai este pysyvään työllisyyteen? Kansantaloudellinen aikakauskirja – 97 vsk. 4/2001*. Helsinki: Taloustieteellinen yhdistys.
- Järvensivu, A. (2014) *Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Työterveyslaitos: Helsinki*.
- Järvinen, P. & Räisänen, H. (2012) *Työmarkkinoiden toimivuuteen vaikuttavat monet syyt*

- järjestelmätasolta työntekoa koskeviin asenteisiin asti. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2012, 78–82.
- Kauhanen, A. (2015) Lisää liikkuvuutta työmarkkinoille. Teoksessa ETLA: Muistioita tulevalle hallitukselle. Talouspolitiikan linjaus keväällä 2015, Helsinki: ETLA, 38–39.
- Kauhanen, M. & Nätti, J. (2011) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ, työpaikkojen laatu ja hyvinvointi. *Talous & Yhteiskunta* 2011(3), 34–41.
- Kiander, J. (1995) Työmarkkinoiden jäykkyydet eivät selitä työttömyyttä kokonaan. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 91. vs. –11.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2011) Ovatko määräaikaiset työntekijät huonosaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 107–120.
- Kletzer, L. (1998) Job Displacement. *The Journal of Economic Perspectives* 12 (1), 115–136.
- Koistinen, P. (2015) Itsensä työllistäjien uusi luokka? Työ, Työvoima & Poliitiikka – teoksen blogi: <https://blogs.uta.fi/tyopolitiikka/> (ladattu 29.5.2015)
- Layard, R., Nickell, S. & Jackman, R. (1991) Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press.
- Lehto, E. & Lehmus, M. (2013) Palkkojen alentamisesta ja sen vaikutuksista. *Talous & Yhteiskunta* 41 (1), 40–47.
- Leinikki, S. (2009), Pelon ja toivon välissä pätkätöissä - sankaritarinoita ja uusia alkuja? Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Electra julkaisu. Pysyvä linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1521265>
- Maurin, E. & Postel-Vinay, F. (2005), The European Job Security gap. *Work and Occupations* 32 (2), 229–252.
- Neumark, D., Polsky, D. & Hansen, D. (1999) Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s. *Journal of Labor Economics* 17 (S4), S29–S64.
- Nickell, S. (1997) Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives* 11 (3), 55–74.
- Nätti, J. (1996) Epätypilliset työsuhteet ja vuosilomalain lomakorvaussäännöt. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita No. 93, 1996.
- OECD (1994) Jobs Study. OECD: Paris.
- OECD (2006) Employment Outlook. OECD: Paris.
- OECD (2013) Dataset: employment by job tenure intervals. Data downloaded 19 Nov 2013 from OECD.Stat.
- Peltokoski, J. (2006) Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa T. Hoikkala & M. Salasuo (toim.) *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 4/2011.
- Rokkanen, M. & Uusitalo, R. (2010) Katosivatko elinikäiset työpaikat? *Talous & yhteiskunta* 1/2010.
- Saint-Paul, G. (1996) Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective. Cambridge: MIT Press.
- Saloniemi, A. (2000) Pätkätöet, muutos ja ”moderni järjestys”. *Yhteiskuntapolitiikka* 65/2000.
- Scherer, S. (2004), Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society* 18 (2), 369–394.
- Siltala, J. (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava: Helsinki.
- Soininen, T. (2015), Changing Expectations and Realities of Employment Stability – Longitudinal analysis of tenures in Finland. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies no. 102.
- Swinerton, K. & Wial, H. (1995) Is Job Stability Declining in the U.S. Economy? *Industrial and Labor Relations Review* 48 (2), 293–304.
- Uusitalo, R. (2008) Onko pätkätöiden yleistymisen totta vai tilastoharhaa? *Yhteiskuntapolitiikka* 1/2008.
- TEM (2015) Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015.
- Valletta, R. (1999) Declining Job Security. *Journal of Labor Economics* 17 (S4), S170–S197.
- Åkerblad, L. (2014) Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies, no. 73.