

Arja Jolkkonen, Pertti Koistinen & Arja Kurvinen
**Irtisanomisen uhan kohteeksi
 joutuneiden uudelleen
 työllistyminen ja sitä
 ennustavat tekijät***

Artikkelissa käsitellään irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneiden työntekijöiden uudelleen työllistymistä, työllistymisen laatua sekä työllistymiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä. Artikkelin perustuu tutkimushankkeeseen, jossa tutkittiin Perlos Oyj:n Pohjois-Karjalan tehtaiden toiminnan lakkauttamisia, joissa 1 243 työntekijää menetti työpaikkansa. Artikkelin aineistona on käytetty henkilöstökyselyä, jonka kautta tavoitettiin yrityksen koko irtisanomisen uhan kohteeksi joutunut henkilöstö. Tulosten mukaan työpaikan menetyksen jälkeinen uudelleen työllistyminen, koulutukseen lähteminen ja työttömyysriski olivat sosiaalisesti valikoivia prosesseja, joissa työntekijän ikä, sukupuoli, ammattiasema ja työsuhteen kesto osoittautuivat keskeisimmiksi selittäviksi tekijöiksi. Rakenteellisista tekijöistä irtisanottujen työllistymiseen vaikutti olennaisesti se, että tehtaiden lakkauttamisen aikaan paikkakunnalla oli vielä kysyntää työvoimasta ja että yrityksestä vapautuneet työntekijät olivat haluttua työvoimaa. Muutosturva puolestaan kannusti erityisesti naisia ja työntekijäasemassa olevia ammatilliseen työvoimakoulutukseen.

Johdanto

Yksilölle työpaikan menetys on aina riskitilanne. Irtisanomisen riskit voivat tarkoittaa työttömyyttä, uudelleentyöllistymisen ongelmia, ansiotason laskua ja taloudellisia vaikeuksia, mutta työn menetyksellä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia terveyteen, hyvinvointiin ja perhe-elämään. Irtisanomistilanne on myös sosiaalisesti valikoiva prosessi, jossa riskien kohdentumiseen vaikuttavat yhteiskunnalliset, yksilölliset ja alueelliset tekijät. (Erikson 2002; Frederiksen & Westergaard-Nielsen 2007; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999, 2001; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Melin & Mamia 2010.)

Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että irtisanottujen uudelleen työllistymiseen

ja tulokehitykseen vaikuttaa pitkällä aikavälillä se, minkälaiseen taloussuhdanteeseen irtisanomiset osuvat. Irtisanottujen uudelleen työllistymiseen vaikuttavat myös vapautuvan työvoiman osaaminen, preferenssit ja voimavarat sekä eri työnhakijaryhmien väliset kilpailuasetelmat työmarkkinoilla avautuvista mahdollisuuksista. (Kletzer 1998; Houle & von Audenrode 1995; Jolkkonen & Koistinen 2002; Korkeamäki & Kyyrä 2008.)

Artikkelin tutkimuskohteena ovat Perlos Oyj:n Pohjois-Karjalan tehtaat lakkautettiin vuonna 2007, jolloin työmarkkinoilla oli vielä kysyntää työvoimasta.¹ Työvoiman kysynnän odotettiin helpottavan irtisanottujen uudelleen

* Artikkelin pohjautuu ”Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa” -tutkimushankkeeseen (Jolkkonen & Kurvinen 2009). Hanke toteutettiin Itä-Suomen yliopiston Karjalan tutkimuslaitoksessa ja sitä rahoittivat Työsuojelurahasto, työ- ja elinkeinoministeriö sekä Karjalan tutkimuslaitos.

¹ Perlos Oyj oli muun muassa elektroniikka- ja lääketieteellisuuden tarvitsemia tarkkuutta vaativia muoviosia valmistava alihankintayritys, joka työllisti Joensuun seudulla enimmillään noin 2 000 työntekijää vuonna 2005. Perlosen tärkein asiakas oli 1990-luvulta lähtien Nokia, jonka vetämänä yritys kasvoi nopeasti, laajensi tuotantoaan globaalisti ja listautui pörssiin. Globaalisti toiminut pörssiyritys, jolla oli tuotantoa neljässä maanosassa ja joka työllisti maailmanlaajuisesti enimmillään yli 13 000 työntekijää lopetti vaiheittain tuotannollisen toiminnan Suomessa 2005–2007. Pohjois-Karjalassa tuotanto päättyi syksyllä 2007 ja samana vuonna Perlos myytiin Lite-On Technologylle.

työllistymistä, mutta toisaalta paikallisten työmarkkinoiden pienuus ja eristyisyys antoivat aiheen epäillä uudelleen työllistymisen mahdollisuuksia alueella. Tieto yrityksen ammattitaitovaatimusten spesifistä laadusta johti hypoteesiin, jonka perusteella irtisanottujen uudelleen työllistyminen olisi vaikeaa. Aikaisempien tutkimusten perusteella oletettiin, että yksilöiden resurssit sekä työmarkkinakäyttäytyminen – kuten työmarkkinoille osallistuminen, koulutukseen hakeutuminen, työnhaku, muuttohalukkuus ja asetetut palkkatavoitteet – vaikuttavat uudelleen työllistymiseen.

Tukitoimien ohella irtisanottujen uudelleen työllistymistä oletettiin helpottavan se, että Perlokseen henkilöstö oli keski-ikältään nuorta ja ammatilliselta koulutukseltaan heterogeenista. Yritys oli 1990-luvun lopun ja 2000-luvun nopean kasvun vuosinaan rekrytoinut lähiympäristöstään ammatillisen koulutuksen saanutta henkilöstöä ja kouluttanut sitä edelleen yrityksen työtehtäviin. (Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999, Pekkala & Kangasharju 2002; 2001; Myrskylä 2006; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Melin & Mamia 2010.)

Uudelleen työllistymiseen ja tulokehitykseen vaikuttavat tekijät

Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että työpaikan menetyksellä on sekä pitkä- että lyhytaikaisia vaikutuksia työntekijöiden työuraan, tuloihin ja hyvinvointiin (Eliason 2004; Gallo ym. 2001; Martikainen ym. 2007; Sullivan & von Wachter 2006; Lucas ym. 2004). Tutkimusten määrä, toimialakohtainen suuntautuminen ja kysymyksenasettelu heijastavat kiinnostavasti sitä, miten joukkoirtisanomiset ja niistä aiheutuvat sosiaaliset riskit yhteiskunnassa on nähty. Suomessa tehty irtisanomistutkimukset ovat olleet lähes poikkeuksetta tapaustutkimuksia (Koistinen & Suikkanen 1988; 1990; Koistinen 2009; Jolkkonen & Kurvinen 2009), mutta viime vuosina Tilastokeskuksen yhdistetty työnantaja-työntekijä-aineisto (ns. FLEED-aineisto) on mahdollistanut myös rekisteripohjaiset pitkittäisanalyysit. Esimerkiksi Alankomaissa, Ranskassa ja Tanskassa on 1990-luvun lopusta lähtien tutkittu työnantaja-työntekijä-aineistoilla työntekijöiden työmarkkinasiirtymiä. USA:ssa on tilastoitu irtisanottujen työllistymiseen ja tulokehitykseen liittyviä tekijöitä (Displaced Worker Survey) vuodesta 1984

lähtien osana kansallista väestökyselyä (Kletzer 1998; Carrington 1993; Frederiksen ym. 2007.)

Suomessa tehtyjen tapaustutkimusten perusteella irtisanottujen uudelleen työllistymiseen vaikuttavat taloussyörien lisäksi paikallisten työmarkkinoiden rakenne, työllisyystilanne, työnhakijaryhmien välinen kilpailu avautuvista työpaikoista sekä työnhakijoiden yksilölliset tekijät. Uudelleen työllistymisen valikoivuuteen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä ovat osaaminen, ammatiasema, aikaisempi työhistoria, koulutus, ikä ja sukupuoli. Tapaustutkimukset ovat osoittaneet, että työpaikan menetyksen riski ja uudelleen työllistymisen todennäköisyys ovat sosiaalisesti valikoivia prosesseja. Työvoiman vähennyksissä yleensä ensimmäisenä jätetään uusimatta määräaikaiset työsopimukset sekä pyritään ohjaamaan ikääntyneet työntekijät eläkejärjestelyjen piiriin. Osa irtisanoutuu itse, kun löytää nopeasti uuden työpaikan. Myös toimintojen jatkuminen uuden tai entisen työnantajan palveluksessa voi tarjota osalle työtä. Irtisanotuksi tulleista osalla työttömyys – erityisesti ikääntyneillä – on väistämättä pitkittänyt, osa on siirtynyt työvoiman ulkopuolelle, osa täydentänyt opintojaan tai opiskellut kokonaan uudelle alalle. Muutto työn perässä tai pendelöinti ovat merkinneet toisille uralla etene mistä ja toisille ne ovat olleet vaihtoehtoja ammatilliselle liikkuvuudelle. Myös yrittäjäyys tarjoaa joillekin uuden työuran. (Koistinen & Suikkanen 1990; Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999; Rouvinen 2003; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Melin & Mamia 2010.)

Ansiotason vajoamista on selitetty erityisesti inhimillisen pääoman, mutta myös palkkamuodostuksen teorioilla. Inhimillisen pääoman teorian mukaan työssä karttuu työnantajakohtaista osaamista ja inhimillistä pääomaa, joka ei ole siirrettävissä muuhun työhön. Työpaikan menettämisen tilanteessa irtisanottu voi menettää myös inhimillistä pääomaansa niin, että sillä ei ole vaihtoarvoa irtisanovan yrityksen ulkopuolella. Tämä aiheuttaa sen, että irtisanotun kilpailuasemat työmarkkinoilla heikkenevät, hänen ammatiasemansa heikkenee ja hänen tulokehityksenä vajoaa. Useat irtisanomiset ja työttömyysjaksot aiheuttavat sen, että työntekijälle syntyy pysyvä inhimillisen pääoman vajoaminen, mutta työttömyys voi merkitä myös hyvinvoinnin alenemista. Toistuvat työttömyysjaksot näyttävät vaikuttavan kumulatiivisesti

yksilön työllistymismahdollisuuksiin ja siten myös myöhempään tulotasoon heikentävästi. (Stevens 1997; Kletzer 1998; Malo & Muñoz-Bullón 2007.)

USA:ssa irtisanotuille tehtyihin väestökyselyihin (DWS) pohjautuvien tutkimusten mukaan erityisesti koulutustaso vaikuttaa irtisanotuksi tulemisen riskin lisäksi myös työllistymisen todennäköisyyteen siten, että korkeammin koulutetut tulevat muita harvemmin irtisanotuiksi ja työllistyvät todennäköisemmin kuin ne, joilla on alempi koulutustaso. Aiemmin tuotannollista työtä tekevät menettivät työpaikkansa muita useammin, mutta 1990-luvulla työpaikkansa menettivät yhä useammin myös muihin työntekijäryhmiin kuuluvat. Uudelleen työllistyminen näytti eriytyvän myös sukupuolen mukaan siten, että naisten työllistyminen oli epätodennäköisempää kuin miesten. Suurimmat tulonmenetykset kohdistuivat erittäin kokeneisiin työntekijöihin riippumatta työmarkkinatilanteesta ja työvoiman kysynnästä. Tätä voivat selittää ikään-tyneiden heikentynyt työmarkkina-asema sekä se, että aikaisemmassa työssä hankitut ammatilliset kvalifikaatiot eivät ole siirrettävissä muualle. Näin pitkään saman työnantajan palveluksessa olleille työntekijöille irtisanominen usein johtaa ansiotason menetykseen riippumatta talouden tai työmarkkinoiden tilanteesta. Paikallisten työmarkkinoiden ja taloudellisen tilanteen vaikutus irtisanottujen tulokehitykseen vaihtelee ammatteittain ja toimialoittain työvoiman kysynnän ja ammattitaidon siirrettävyyden mukaan.

Tutkimuksissa on myös osoitettu, että irtisanomisen jälkeinen ansiotaso jää yleensä alemmaksi niillä, jotka vaihtavat alaa kuin niillä, jotka työllistyvät uudelleen samalle alalle. Tämä voi johtua alakohtaisista sopimuksista ja palkkatasoista, mutta myös siitä, että samalle alalle työllistyvät pystyvät todennäköisemmin hyödyntämään kertyneen inhimillisen pääoman uudessa työssään kuin alan vaihtajat. Myös irtisanottujen ansiotason on todettu jäävän pitkällä aikavälillä pysyvästi alemmalle tasolle kuin niiden, joita ei ole irtisanottu. (Kletzer 1998; Carrington 1993.) Miguel A. Malo ja Fernando Muñoz-Bullón (2007) käyttivät Ison-Britannian kotitalouskyselyn pitkästä työhistoria-aineistoa ja he osoittivat, että irtisanominen vaikuttaa negatiivisesti irtisanotuksi tulleiden ammattiasemiin sekä tulokehitykseen ja tämä negatiivinen vaikutus on pitkä-

kestoista ja kumuloituvaa. Tuloksia vertailtaessa on otettava huomioon, että Pohjoismaissa tulonsiirrot vaikuttavat merkittävästi tulonjakoon.

Suomessa on tutkittu työpaikan menetyksen vaikutuksia myöhempään tuloihin laajoilla rekisteriaineistoilla. Ossi Korkeamäki ja Tomi Kyyrä (2008) ovat arvioineet, että Suomessa laman oloissa työpaikkansa menettäneillä (vuonna 1992) tulonmenetykset olivat suuremmat, jakautuivat laajemmin eri tuloluokkiin ja tasoittuivat hitaammin kuin noususuhdanteen (vuonna 1997) aikana työpaikkansa menettäneillä. Lamavuosina työpaikan menettäneiden ansiot olivat vielä seitsemän vuoden kuluttua miehillä noin 15 prosenttia ja naisilla 20 prosenttia alhaisemmat kuin ennen irtisanomista. Myös noususuhdanteen aikana irtisanotuksi tulleet kokivat tulonmenetyksiä, ja ne kohdistuivat lähinnä alempiin tuloluokkiin kuuluviin työntekijöihin. Pitkällä aikavälillä tarkasteluna tuloerot säilyivät, vaikka analyysiin otettiin mukaan tulonsiirtojen vaikutukset. Jukka Appelqvist (2007) totesi, että irtisanotuksi tulemisella on pitkäkestoinen ja suuruudeltaan huomattava vaikutus sekä vuosiansioihin että uudelleen työllistyneiden työntekijöiden kuukausipalkkoihin ja että menetykset ovat suuremmat lama-aikana kuin noususuhdanteen aikana irtisanotuilla. Jouko Verho (2008) vertasi 1990-luvun laman aikana toimipaikan sulkemisen vuoksi irtisanottuja miehiä taustaltaan samankaltaiseen työllisinä pysyneiden ryhmään ja totesi, että laman aikana työttömyyttä kokeneiden vuosiansiot olivat vielä vuonna 1999 keskimäärin 25 prosenttia alemmat kuin vertailuryhmässä. Irtisanottujen tulojen menetykset johtuivat sekä alhaisemmasta työllisyydestä että palkkatasosta.

USA:n tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti joukkoyrityksissä työntekijöiden ansiotaso voi vajota jo ennen irtisanomista johtuen tuotannon lopettamisesta ennakoivista lomautuksista, palkkojen laskusta tai työmäärän vähenemisestä (Stevens 1997; Kletzer 1998). Pohjoismaissa, missä irtisanomismenettely pohjautuu yhteistoimintalakiin, irtisanomistiedon vaikutukset ovat ilmeisesti erilaiset. Ruotsissa Wigblad ym. (2007) vertailivat seitsemää joukko-irtisanomistapausta. He totesivat, ettei tietoa toiminnan lopettamisesta johdakaan tulojen alenemiseen, vaan pikemminkin siihen, että yritykseen aivan viime hetkeen jääneiden työntekijöiden työn tuottavuus ja tulot kasvavat niin sanotun

”management by absence” -efektin seurauksena. Tulojen kasvu perustuu siihen, että lopettavassa yrityksessä ei enää pidetä kiinni entisistä toimintavoista ja irtisanomisen uhan alaiset työntekijät pyrkivät nostamaan tulojaan saadakseen korkeampaa sosiaaliturvaa. Lyhyen aikavälin tarkasteluissa on havaittu, että irtisanomisen jälkeen ansiot ovat jääneet alhaisemmiksi kuin ennen irtisanomista. Kolmasosalla ansioiden lasku oli 25 prosenttia tai enemmän, kun taas 30–40 prosenttia tienasi uudessa työpaikassa enemmän kuin irtisanoneessa yrityksessä. Tulotason muutos riippui siitä, miten irtisanotut kykenivät löytämään itselleen kokoaikaista työtä (Kletzer 1998). Yksi uudelleen työllistymisen ja ansiotason eriytyymiseen vahvasti kytkeytyvä seikka näyttää olevan se, onko työnantaja irtisanonut työntekijän vai onko työntekijä irtisanonut työstään. Waltersin (2007) mukaan vapaaehtoisesti yrityksestä irrottautuneet kokevat vähemmän deprivatiota, työllistyivät paremmin ja heidän tulo- ja urakehityksensä on nousujohteisempi kuin irtisanotuilla. Suomessa tehdyssä tutkimuksessa työnantajan taholta irtisanotuksi tulleiden ja yrityksestä vapaaehtoisesti irrottautuneiden työntekijöiden työllisyydessä ja tulokehityksessä ei havaittu merkittäviä eroja (Korkeamäki & Kyyrä 2008).

Edellä sanotun perusteella voidaan olettaa, että työpaikan menetys ja uudelleen työllistyminen ovat sosiaalisesti valikoivia prosesseja, joihin vaikuttavat muun muassa yksilön ikä, sukupuoli, koulutus, työhistoria, ammattiasema ja sosiaaliset verkostot. Sen lisäksi asuinpaikka, työmarkkinoiden rakenne ja työvoiman kysyntätekiijät määrittävät työllistymisen edellytyksiä. Voidaan olettaa, että vaikka irtisanotut työllistyisivätkin, niin uudesta työstä saatava ansiotulo jää osalla työllistyneitä aiempaa alhaisemmaksi. Kuinka nopeasti tuloerot tasoittuvat muihin työntekijöihin tai entiseen työpaikkaan nähden, riippuu siitä, työllistyykö henkilö ammattitaitoaan vastaavaan työhön ja kuinka nopeasti ja pysyvästi työllistyminen onnistuu.

Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Irtisanomisen uhan kohteena olleille Perlos Oyj:n Pohjois-Karjalan tehtaiden työntekijöille ja toimihenkilöille tehtiin kesällä 2008 kysely yhteistyössä Kemianliiton, Toimihenkilöunionin sekä Uuden Insinööriliiton kanssa. Tavoitteena oli selvittää ir-

tisanomisen selektiivisiä prosesseja, uudelleensi-joittumista, tukitoimien kohdentumista ja käyttöä sekä yksilöiden kokemuksia riskeistä, joustoista ja turvajärjestelmistä. Tutkimuksen aineistot koostuvat irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneelle henkilöstölle tehdystä kyselystä, informanttihaastatteluista sekä työhallinnon rekisteriaineistoista, mutta tämän artikkelin aineistona on käytetty pelkästään henkilöstölle tehtyä kyselyä, sillä sen kautta tavoitettiin yrityksen koko irtisanomisen uhan kohteeksi joutunut henkilöstö. Kyselyaineistolla pystyttiin kattavimmin tutkimaan joukkoi-rtisanomistilanteen selektiivisiä prosesseja.

Kysely tehtiin vuosina 2006 ja 2007 Perloksen tehtailla työskennelleille Kemianliiton (811), Toimihenkilöunionin (336) ja Uuden Insinööriliiton (69) jäsenille. Kyselylomake lähetettiin 1 217 henkilölle postikyselynä ja sähköisenä kyselynä. Vastauksia saatiin yhteensä 519, joista 508 henkilön vastaukset hyväksyttiin. Vastausprosentti oli 42,6, mitä voidaan pitää hyvänä. Kysely sisälsi 70 kysymystä koskien vastaajien taustatietoja, työtä Perloksessa, irtisanomista, toimintaa ja työnhakua työsuhteen päättymisen jälkeen, koulutukseen hakeutumista, uudelleen työllistymistä, muuttoa, tyytyväisyyttä työhön, ansiotason muutosta, toimeentuloa sekä kokemuksia tukitoimista ja muutosturvasta.

Kyselyllä haluttiin tavoittaa vapaaehtoisesti irtisanoutuneet, jatkaviin yrityksiin työllistyneet sekä määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet, joista ei rekisteri- tai dokumenttiaineistojen perusteella olisi saatu tietoa. Tässä tavoitteessa myös onnistuttiin, sillä kyselyyn vastanneista irtisanotuksi tulleita oli 355, irtisanoutuneita 63, jatkaviin yrityksiin työllistyneitä 60 ja määräaikaisissa työsuhteissa olleita 21. Pääosa kyselyyn vastanneista (88 %) asui Pohjois-Karjalassa eikä ollut muuttanut työpaikan menetyksen jälkeen. Maakunnan ulkopuolelle oli muuttanut 37 vastaajaa (7,3 %) ja maakunnan sisällä kunnasta toiseen oli muuttanut 23 henkilöä (4,5 %).

Kyselyyn vastanneista työntekijäasemassa Perloksessa oli 64,4 %, toimihenkilöitä 28,8 % ja ylempiä toimihenkilöitä 6,8 %. Naisia kyselyyn vastanneista oli puolet, ja vastanneiden keski-ikä oli 39,8 vuotta. Kyselyssä naiset olivat jonkin verran yliedustettuina ja vastanneiden keski-ikä oli hieman korkeampi verrattuna vuoden 2007 Perloksen koko henkilöstörakenteeseen. Kyselyaineisto

edustaa kuitenkin hyvin Perloksen irtisanomisen uhan kohteena ollutta henkilöstöä.

Kyselyaineiston analysoinnissa on käytetty suoria jakaumia, ristiintaulukoita, merkitsevyystestejä sekä monimuuttujamenetelmistä logistista ja multinominaalista regressioanalyysiä. Logistisen ja multinominaalisen regressioanalyysin avulla on tutkittu työllistymisen, koulutukseen lähtemisen ja työttömäksi jäämisen sekä tulotason muutosta ennustavia tekijöitä. Logistisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja on aina kaksiluokkainen eli esimerkiksi työllistymistä tutkittaessa: työllinen ja ei-työllinen. Kun logistisessa regressioanalyysissä käytetään pakottavaa menetelmää, niin silloin malliin otetaan mukaan kaikki potentiaaliset selittäjät yhdellä kertaa. Askelta- vassa menetelmässä ohjelma poimii malliin mukaan ne selittävät muuttujat, jotka lisäävät mallin selitysastetta valitun kriteerin mukaan, ja karsii pois turhia selittäjämuuttujia, jotka eivät nosta riittävästi mallin selitysastetta. Multinominaalissa regressioanalyysissä puolestaan selitettävä muuttuja voi olla kolmi- tai useampiluokkainen. Multinominaalisella regressiolla voidaan testata samassa mallissa esimerkiksi irtisanomisen kohteeksi joutuneiden työmarkkinoille sijoittumista – työllistymistä, koulutukseen pääymistä tai työttömäksi jäämistä – ennustavia tekijöitä.

Analyysin tuloksista on raportoitu niin sanottu vedonlyöntisuhde (odds ratio, OR) ja vaihtelut 95 prosentin luottamusvälillä (pakottavassa regressioanalyysissä). Vedonlyöntisuhdetta verran

taan referenssikategoriaan, jonka arvo on yksi. Vedonlyöntisuhde ilmaisee kuinka moninkertainen tapahtuman todennäköisyys on verrattuna referenssikategoriaan. Jos vedonlyöntisuhde on pienempi kuin yksi, tapahtuman todennäköisyys on pienempi kuin referenssikategorian ja päinvastoin. Analyysissä on käytetty logistista pakottavaa ja eteenpäin askeltavaa regressioanalyysiä sekä multinominaalista regressioanalyysiä (0.05 merkitsevyystasoa käyttäen). Vedonlyöntisuhteen jälkeen merkityillä tähdillä on ilmaistu tilastollista merkitsevyyttä siten, että * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$. (Jokivuori & Hietala 2007.)

Irtisanottujen sijoittuminen työmarkkinoille

Perloksen Pohjois-Karjalan tehtailla oli vuoden 2007 alussa yt-neuvottelujen piiriin kuuluneita työntekijöitä 1 243, joista irtisanotuksi tuli 975 henkilöä. Tuotannollinen toiminta tehtailla päättyi syyskuussa 2007. Vuoden kuluttua tuotannollisen toiminnan päättymisestä työvoimatoimiston asiakkuuteen oli tullut 921 henkilöä (taulukko 1). Irtisanotuista 54 henkilöä ei tarvinnut työvoimatoimiston palveluja ja he olivat todennäköisesti työllistyneet omin avuin. Osa yt-neuvottelujen piiriin kuuluneita irtisanoutui itse ja osa työllistyi toimintoja jatkaneisiin yrityksiin. Tuossa vaiheessa Perloksen palvelukseen jääneet 200 työntekijää tulivat uudestaan yt-neuvottelujen piiriin kesällä 2008, kun Perloksen omistaja ilmoitti aikeistaan siirtää pääkonttori ja loput toiminnot Suomesta.

Taulukko 1. Perloksen Pohjois-Karjalan tehtailta irtisanottujen sijoittuminen työmarkkinoille poikkileikkajaksajakohtina 3, 5, 7 ja 11 kuukautta tuotannollisen toiminnan loppumisen (30.9.2007) jälkeen (lähde: Joensuun seudun työvoimatoimisto).

Asema	Seuranta-aika tuotannollisen toiminnan päättymisestä							
	3 kk		5 kk		7 kk		11 kk	
	Määrä	%	Määrä	%	Määrä	%	Määrä	%
Irtisanotut yhteensä:	965	100	965	100	965	100	975	100
Ei työvoimatoimiston asiakkaana	80	8,3	58	6,0	48	5,0	54	5,5
Työvoimatoimiston asiakkaana	885	91,7	907	94,0	917	95,0	921	94,5
Työvoimatoimiston asiakkaista:								
Työllistyneitä, joista	386	43,6	425	46,9	474	51,7	524	57,0
- työllistynyt itse	270	30,5	290	32,0	299	32,6	362	39,3
- välitetty työhön tai tukitoimissa	116	13,1	135	14,9	175	19,1	162	30,9
Edelleen työssä Perloksessa	11	1,2	11	1,2	5	0,5		
Koulutuksessa	244	27,6	275	30,3	275	30,0	203	22,0
Sairaus- tai äitiyslomalla, eläkkeellä, yms.	25	2,8	39	4,3	39	4,3	28	3,0
Työttömänä	219	24,7	157	17,3	124	13,5	166	18,0
Yhteensä	885	100	907	100	917	100	921	100

Työvoimatoimiston asiakkaiksi tulleista irtisanotuista 57 % oli vuoden jälkeen työssä, ja heistä suurin osa oli löytänyt työpaikan itse (työllistyneistä 69 %). Työttömänä oli irtisanotuista 18 % ja koulutuksessa 22 %. Työllistyneiden määrä ja osuus kasvoivat seurannan aikana, koulutuksessa olevien osuus oli suurin viisi kuukautta tehtaan sulkemisen jälkeen, mutta laski sen jälkeen. Uudelleen työllistyminen oli siis ennako-oletusten vastaisesti nopeaa, mikä johtunee siitä, että elettiin vielä talouden kasvun vaihetta. Alueen työvoiman kysyntä kohdentui hyvin irtisanottuun työvoimaan, irtisanotut olivat joustavia uuden työpaikan valinnassa ja yhteiskunnalliset tukitoimet auttoivat osaltaan työllistymisessä. Kuitenkin vuosien 2007–2008 seurantatietojen mukaan suurin osa irtisanotuksi tulleista ja työnhakijoiksi ilmoittautuneista oli jossain vaiheessa ollut työttömänä (Jolkkonen & Kurvinen 2009). Työttömien määrä ja osuus kääntyivät nousuun syksyn 2008 aikana, kun taloudellisen taantuman seurauksena työllistymisen mahdollisuudet vähenivät. Joensuun seudun työvoimatoimiston poikkileikkaustietojen mukaan irtisanotuksi tulleista ja työnhakijoiksi ilmoittautuneista 24 % (219 henkilöä) oli työttömänä työnhakijoina maaliskuussa 2009.

Alkuvaiheen hyvää työllistymistä voi selittää työvoiman voimakkaan kysynnän ohella se aikaisemmissa tutkimuksissakin (Gibbons & Katz 1991) tehty havainto, että joukkoirtisanomistilanteissa työnsä menettäneet ovat muiden työnantajien silmissä halutumpaa työvoimaa kuin muiden syiden vuoksi irtisanotut. Joukkoirtisanomistilanteissa työnsä menettäneiden tulotaso ei myöskään laske yhtä paljon kuin muista syistä irtisanotuksi tulleiden. Tämän on oletettu johtuvan siitä, että muista syistä irtisanottujen työn menetys tulkitaan työntekijästä johtuvaksi ja kertovan irtisanotun työntekijän alentuneesta työkyvystä ja heikentyneestä tuottavuudesta. Ilmiötä on kutsuttu sitruunaefektiksi. Tulkinnoissa on oltava kuitenkin varovainen, sillä tulokset tulotasojen vajoamisen eroista voivat johtua myös muista tekijöistä (Song 2007).

Uudelleen työllistymistä ennustavat tekijät

Työhallinnon poikkileikkaustilanteisiin perustuva seuranta antoi tietoa irtisanottujen ja työvoimatoimistoon työnhakijoiksi ilmoittautuneiden

työntekijöiden työmarkkinoille sijoittumisesta. Irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneelle henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla haluttiin kuitenkin tutkia valikoitumisprosessia ja tavoittaa myös se osa henkilöstöstä, joka oli irtisanoutunut itse eikä ollut missään vaiheessa työvoimatoimiston asiakkaana.

Kymmenen kuukautta tehtaiden tuotannollisen toiminnan lakkauttamisen jälkeen kyselyyn vastanneista (508 henkilöä) pääasiallisen toiminnan mukaan määriteltynä oli työllisiä 61 %, koulutuksessa 19 %, työttömänä 14 %, yrittäjänä 1 % ja työvoiman ulkopuolella 5 %. Työllistyneistä 16 % oli määräaikaisissa työsuhteissa. Naisista määräaikaisessa työsuhteessa oli 28 % ja miehistä vain 9 %. Naisilla viimeisten määräaikaisten työsuhteiden kesto oli keskimäärin puoli vuotta ja miehillä 10 kk. Kyselyyn vastanneista työllisistä 83 % oli työllistynyt toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Työsuhteiden laadun ja keston perusteella arvioiden naiset olivat joustaneet uusien työsuhteiden laadussa enemmän kuin miehet. Työllistyneistä 96 % teki kokoaikatyötä, joten työaikajoustoa osa-aikaiseen työhön siirtymisen kautta oli vähän. Teollisuudessa jatkoi 70 % ja muut jakautuivat melko tasaisesti eri toimialoille: sähkö- kaasu- ja vesihuoltoon, tietoliikenne-, viestintä- tai mediatyöhön, terveydenhoitoon ja sosiaalipalveluihin, rakentamiseen, tukku- ja vähittäiskauppaan, julkiseen hallintoon sekä muihin yhteiskunnallisiin ja henkilökohtaisiin palveluihin. Kaksi kolmasosaa työllistyi suuriin tai keskisuuriin yrityksiin ja neljäsosa pieniin yrityksiin. Julkiselle sektorille siirtyi noin 6 % työllistyneistä. Ylemmät toimihenkilöt säilyttivät myös uudessa työssään ylemmän toimihenkilön aseman ja työntekijöistä vain muutama nousi alemmaksi toimihenkilöksi. Sen sijaan alemmista toimihenkilöistä samassa asemassa pysyi vain 63 %, ylemmäksi toimihenkilöksi nousi 19 %, työntekijäasemaan siirtyi 16 % ja muutama ryhtyi yrittäjiksi.

Kyselyaineistolla oli mahdollista analysoida työmarkkinoille sijoittumiseen vaikuttavia tekijöitä rekisteriaineistoa kattavammin. Aiempien tutkimusten perusteella oletimme seuraavaa (Koistinen & Suikkanen 1990; Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Kurvinen 1999; Rouvinen 2003; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Melin & Mamia 2010):

- Ikä vaikuttaa uudelleen työllistymiseen niin, että nuoret työllistyvät iäkkäämpiä todennä-

köisemmin. Yli 40 vuoden ikä vaikuttaa epäsuotuisasti työllistymiseen.

- Koulutus vaikuttaa työllistymiseen niin, että paremmin koulutetut työllistyvät vähemmän koulutettuja helpommin.
- Pitkä työura saman yrityksen palveluksessa vaikuttaa epäsuotuisasti uudelleen työllistymiseen. Yksipuolinen ja vaikeasti muualle siirrettävä ammattitaito haittaa uudelleen työllistymistä.
- Toimihenkilöasema on etuna työllistymisessä. Muuttoalttius edesauttaa uudelleen työllistymisessä.
- Omistusasunto ja perhe vähentävät muuttoalttiutta ja ovat siten epäsuotuisa asia uudelleen työllistymisen kannalta.

Logistisen regressioanalyysin pakottavan mallin avulla ennustettiin työllistymisen todennäköisyyttä ja selittävinä muuttujina käytettiin sukupuolta, ikää, muuttoa maakunnan ulkopuolelle, asemaa ja työsuhteen kestoa yrityksessä, asumismuotoa, perheellisyyttä sekä koulutusta (taulukko 2). Testien mukaan käytetty malli selitti vaihtelusta 26 prosenttia (Nagelkerke R Square 0.260) ja sopi aineistoon (Hosmer and Lemeshow Test oli 0.141 / eli > 0.05). Malli pystyi ennustamaan

parhaiten työllistymistä (78,7 %), ja kokonaisuutena mallin selitysvaste oli 69,3 prosenttia.

Tarkasteltaessa irtisanotun henkilöstön uudelleen työllistymistä tärkeimmiksi selittäviksi tekijöiksi nousivat sukupuoli ja aiempi ammatiasema yrityksessä. Miesten työllistymisen todennäköisyys oli lähes kolme kertaa suurempi kuin naisten ja toimihenkilöiden työllistymisen todennäköisyys 2,8 kertaa suurempi kuin työntekijöiden. Näiden kahden selittävän muuttujan lisäksi parhaiten työllistymistä ennustivat ikä ja työsuhteen kesto yrityksessä. Yli 50-vuotiaiden todennäköisyys työllistyä oli 2,8 kertaa pienempi kuin alle 35-vuotiaiden. Yrityksessä kertynyttä osaamista ja työkokemusta näyttivät muut työnantajat arvostavan, sillä 4–9 vuotta yrityksessä työskennelleiden todennäköisyys työllistyä oli 2,4 kertaa suurempi kuin alle neljä vuotta yrityksessä työskennelleiden, ja yli kymmenen vuotta yrityksessä työskennelleidenkin todennäköisyys työllistyä oli lähes kaksinkertainen verrattuna alle neljä vuotta yrityksen palveluksessa olleisiin. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työkokemus yrityksessä pystyi ainakin osittain kompensoimaan ikääntymisen tuomia työllistymisen esteitä.

Taulukko 2. Irtisanomisuhan kohteeksi joutuneiden työllistymistä ennustavat tekijät (logistinen pakottava regressioanalyysi, riskisuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet).

Työllistymistä ennustavat tekijät	Exp(B) + sig. / Odds ratio + sig.	Luottamusväli 95 %
Sukupuoli		
Nainen	1	
Mies	2,98***	(1,96–4,54)
Ikä		
Alle 35 v.	1**	(0,42–1,30)
35–49 v.	0,74	(0,17–0,71)
yli 50 v.	0,35**	
Muutto		
Muutto P-K:n ulkopuolelle	1	
Ei muuttoa	0,69	(0,29–1,66)
Asema Perloksessa		
Työntekijä	1	
Toimihenkilö	2,84***	(1,66–4,84)
Työsuhteen kesto Perloksessa		
1–3 v.	1*	(1,31–4,30)
4–9 v.	2,38**	(0,98–3,76)
10 v. tai enemmän	1,92	
Omistusasunto		
Ei ole	1	
Kyllä on	1,56	(0,92–2,62)
Perheellisyyys		
Ei ole alle 16-v. lapsia	1	
Kyllä on alle 16-v. lapsia	0,79	(0,50–1,25)
Koulutus		
Ei ammatillista koulutusta	1	
Ammattikoulu tai opisto	1,19	(0,65–2,19)
Korkeakoulututkinto	1,66	(0,69–3,97)

Merkitsevyystaso: * p<.05 **p<.01 ***p<.001

Aineistossa kokeiltiin myös eteenpäin askeltavaa regressioanalyysiä. Askeltava malli poimi ensimmäisenä mukaan selittävästä muuttujista sukupuolen, toisessa vaiheessa ammattiaseman, kolmanneksi työsuhteen keston ja neljänneksi iän. Muut malliin selittäviksi tekijöiksi tarjotut muuttujat kuten koulutus jäivät ulkopuolelle, sillä ne eivät nostaneet riittävästi mallin selitystasetta. Ammattiasema ja työsuhteen kesto muodostuivat näin tärkeämmiksi työllistymistä ennustaviksi tekijöiksi kuin koulutus. Analyysissä kokeiltiin myös muun muassa työnhakemisen intensiteettiä työllistämistä ennustavana muuttujana, mutta se ei selittänyt työllistymisen todennäköisyyttä. Niinpä työnhaun väyliä ja intensiteettiä tarkastellaan erikseen.

Käytetyt mallit pystyivät ennustamaan parhaiten työllistymistä. Työttömäksi jäämisen tai

koulutukseen siirtymisen suhteen mallien ennustuskyvyt olivat heikommät. Työttömyyden ennustamisessa logistisella regressioanalyysillä ikä muodostui kaikkein tärkeimmäksi selittäjäksi. Kun ikä otettiin pois mallista, eivät mitkään muut muuttujat kyenneet ennustamaan työttömyyttä tilastollisesti merkitsevästi.

Työ- ja koulutusmarkkinoille sijoittumista ennustavat tekijät

Työmarkkinoille sijoittumisen analysoimista jatkettiin multinominaalisella regressioanalyysillä, jossa viiteluokaksi valittiin työllistyneet. Mallissa tarkasteltiin koulutukseen – ammatilliseen työvoimakoulutukseen tai omaehtoiseen opiskeluun – osallistumista ja työttömäksi jäämistä ennustavia tekijöitä suhteessa työllistyneiden ryhmään (taulukko 3).

Taulukko 3. Irtisanomisuhan kohteeksi joutuneiden koulutukseen osallistumista tai työttömäksi jäämistä ennustavat tekijät verrattuna työllistyneisiin (multinominaalinen regressioanalyysi, riskisuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet).

Selittävät tekijät	Koulutuksessa vs. työssä	Työttömänä vs. työssä
Sukupuoli		
Nainen	3,30***	1,57
Mies		
Ikä		
Alle 35 v.	0,60	0,09***
35–49 v.	0,88	0,31**
yli 50 v.		
Perhe		
Ei alle 16 v. lapsia	0,87	1,21
On alle 16 v. lapsia		
Muutto		
Muutto P-K:n ulkopuolelle	0,21(*)	0,55
Ei muuttoa		
Omistusasunto		
Ei ole	1,61	2,3*
On		
Koulutus		
Ei ammatillista koulutusta	2,12	0,72
Ammattikoulu tai opisto	1,69	0,84
Korkeakoulu		
Asema Perloksessa		
Työntekijä	4,05***	2,38*
Toimihenkilö		
Työsuhteen kesto Perloksessa		
1–3 v.	2,21*	2,47*
4–9 v.	0,98	0,64
10 v. tai enemmän		

Merkitsevyytaso: * p<.05 **p<.01 ***p<.001

Testien mukaan myös multinominaalinen malli sopii hyvin aineistoon ja sen selitysaste on 28 % (Nagelkerke 0.283). Jälleen malli ennusti parhaiten työllistymistä (90 % tapauksista pystytään ennustamaan oikein) ja heikommin työttömyyttä ja koulutukseen osallistumista. Kokonaisuudessaan malli pystyi ennustamaan oikein 65 prosenttia tapauksista. Ilmeisesti koulutukseen osallistumista ja työttömäksi jäämistä selittävät muutkin tekijät kuin kyselyn perusteella käytössä olleet muuttajat kykenevät mittaamaan.

Kun vertailukohtana pidetään työllisiä, niin naisten todennäköisyys koulutukseen osallistumiseen oli 3,3-kertainen miehiin verrattuna. Työntekijöiden todennäköisyys olla koulutuksessa oli yli nelinkertainen verrattuna toimihenkilöihin. Vertailu osoitti myös sen, että Pohjois-Karjalaan jääneet osallistuivat todennäköisemmin koulutukseen kuin maakunnan ulkopuolelle muuttaneet. Yrityksessä alle neljä vuotta työskennelleet olivat koulutuksessa yli kaksi kertaa todennäköisemmin kuin yli 10 vuotta yrityksessä työskennelleet. Sen sijaan ikä tai aiempi koulutus eivät nousseet tilastollisesti merkitseviksi koulutukseen osallistumista ennustaviksi tekijöiksi, kun vertailukohtana pidettiin työllisten ryhmää.

Kun vertaillaan työllistyneitä työttömäksi jääneisiin, niin merkittävimäksi työttömyyttä ennustavaksi tekijäksi nousee ikä. Alle 35-vuotiaiden todennäköisyys jäädä työttömäksi oli 11 kertaa pienempi kuin yli 50-vuotiaiden ja 35–49-vuotiaidenkin riski oli 3,2 kertaa pienempi kuin yli 50-vuotiaiden. Työntekijäasemassa olevien työttömyysriski oli 2,4-kertainen verrattuna toimihenkilöihin. Yrityksessä alle neljä vuotta työskennelleiden todennäköisyys jäädä työttömäksi Perloksen työsuhteen päättymisen jälkeen oli lähes 2,5 kertaa suurempi verrattuna yli kymmenen vuotta yrityksessä työssä olleisiin. Lisäksi muussa kuin omistusasunnossa asuvien riski jäädä työttömäksi oli yli kaksinkertainen verrattuna omistusasunnossa asuviin. Sen sijaan muutto, koulutus, perheellisyys tai sukupuoli eivät nousseet tilastollisesti merkitseviksi työttömäksi jäämis-

tä ennustaviksi tekijöiksi, kun vertailukohtana oli työllistyneiden ryhmä.

län merkitys työllistymisen esteenä tuli selvästi esille myös yrityksen tuotannon lopettamisen yhteydessä tehdyissä informanttihaastatteluissa. Työhallinnon rekisteriaineiston analyysit vahvistavat kyselyn tuloksia. Naiset, yli 50-vuotiaat, työntekijät sekä henkilöt, joilla oli työkyvyn rajoitteita, jäivät muita useammin työttömiksi ja työttömyys myös pitkittyi näillä ryhmillä. Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistui hieman alle kolmasosa työnhakijoina olleista irtisanotuista. Muutosturvan toimintamalli kannusti koulutukseen, johon naiset ja työntekijäasemassa olleet osallistuivat muita enemmän. Ammatillinen liikkuvuus toimikin vaihtoehtona alueelliselle liikkuvuudelle. Työntekijän ikä ja terveydelliset rajoitteet saavat aivan eri merkityksen irtisanomisen jälkeen uutta työpaikkaa etsittäessä kuin ennen irtisanomista vakiintuneessa työsuhteessa, jossa tehtäviä ja työaikoja yleensä pystytään muokkaamaan työntekijän työkykyä vastaaviksi. (Jolkkonen & Kurvinen 2009.)

Työllistyneiden ansiotason muutos

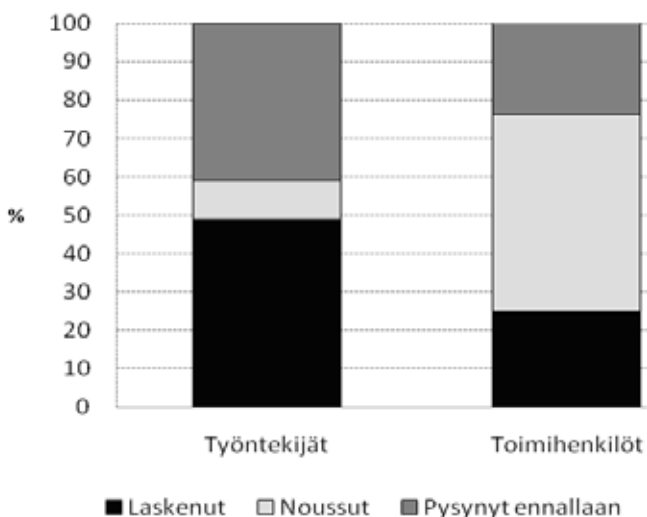
Työpaikan menetys on moniulotteinen prosessi, joka voidaan kokea uutena mahdollisuutena tai haasteena, mutta myös menetyksenä, joka kärjistää eriarvoisuutta, lisää turvattomuuden ja tarpeettomuuden tunnetta sekä johtaa katkokseliselle työuralle, toistuviin työttömyysjaksoihin ja alentuneeseen tulokehitykseen. Kyselyn avulla kartoitettiin yrityksessä irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneen henkilöstön kokemuksia muutostilanteesta, työnhakua sekä uudelleen työllistyneiden kohdalla ansiotulojen muutosta ja tyytyväisyyttä uuteen työhön. Ansiotason muutoksia käsitelleiden aiempien tutkimusten perusteella voitiin olettaa, että irtisanomisen seurauksena työnsä menettäneiden ansiot voivat laskea sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä, mutta ansiotason kehityksessä voi olla suurta vaihtelua eri henkilöstöryhmien välillä. Lisäksi aiempien tutkimustulosten perusteella voitiin olettaa, että irtisanotuksi tulleilla riski ansiotason laskuun on suurempi kuin irtisanoutuneilla.

Taulukko 4. Uudelleen työllistyneiden ansiotason muutos työsuhteen päättymissyyden mukaan.

Ryhmä	Ansiotason muutos							
	Laskenut		Nousut		Ennallaan		Yhteensä	
	Määrä	%	Määrä	%	Määrä	%	Määrä	%
Irtisanotut	65	41,4	38	24,2	54	34,4	157	100
Irtisanoutuneet	14	29,8	24	51,1	9	19,1	47	100
Määräaikaiset työsuhteet päättyneet	6	60,0	4	40,0	0	0,0	10	100
Jatkaviin yrityksiin työllistyneet	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
Yhteensä	85	37,9	68	30,4	71	31,7	224	100

Uudelleen työllistyneitä kyselyyn vastaajia pyydettiin arvioimaan kuukausibruttotulojensa muutosta uudessa työssä verrattuna Perloksen työsuhteeseen. Tulosten mukaan uudelleen työllistyneiden ansiotulojen muutos oli eriytynyt, sillä kyselyyn vastanneista 38 prosentilla ansiot ovat laskeneet, lähes kolmanneksella pysyneet ennallaan ja 30 prosenttia ansaitsi uudessa työs-

sä enemmän kuin Perloksessa. Työsuhteen päättymissyyden mukaan irtisanoutuneista yli puolet ilmoitti ansiotulojensa nousseen, kun taas irtisanotuksi joutuneista yli 40 prosenttia ja määräaikaista työntekijöistä 60 prosenttia ilmoitti ansioidensa laskeneen. Jatkaviin yrityksiin työllistyneiden ansiotaso oli pääsääntöisesti pysynyt ennallaan (taulukko 4).



Kuvio 1. Uudelleen työllistyneiden ansiotason muutos ammattiaseman mukaan.

Ammattiaseman mukaan tarkasteltuna työntekijäasemassa olleiden ansiotulot laskivat selvästi useammin kuin toimihenkilöiden. Työntekijöistä lähes puolella ansiotulot olivat laskeneet ja toimihenkilöistä neljäsosalla. Toimihenkilöistä yli puolet ilmoitti ansiotulojensa nousseen uudessa työssä, kun taas työntekijöistä ansiot olivat nousseet vain 10 prosentilla (kuvio 1).

Uudelleen työllistyneiden ansiotason muutosta ennustavia tekijöitä analysoitiin multinominaalisella regressiomallilla, jossa ansiotason muutos oli luokiteltu kolmeen luokkaan: ansiot nousseet, ansiot laskeneet ja ansiotaso säilynyt ennallaan. Viiteluokaksi valittiin ryhmä, jolla ansiotaso oli säilynyt ennallaan. Toisin sanoen ansiotason nousua ja laskua ennustavia tekijöitä

verrattiin suhteessa niihin, joilla ansiotasoa oli pysynyt ennallaan (taulukko 5). Testien mukaan multinominaalinen malli sopi aineistoon riittävän hyvin ja ansiotason muutoksen vaihtelusta malli kykeni selittämään 44 prosenttia

(Nagelkerke 0.436). Selittävinä muuttujina olivat: sukupuoli, ikä, muutto maakunnan ulkopuolelle, työsuhteen päättymissy, koulutus, asema Perloksessa sekä työsuhteen kesto Perloksessa.

Taulukko 5. Perloksen työsuhteen päättymisen jälkeen työllistyneiden ansiotason muutosta ennustavat tekijät, kun vertailuryhmänä ovat ne, joiden ansiotasoa säilyi ennallaan (multinominaalinen regressioanalyysi, riskisuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet).

Selittävät tekijät	Ansiot laskeneet vs. ansiot säilyneet ennallaan	Ansiot nousseet vs. ansiot säilyneet ennallaan
Sukupuoli		
Nainen	2,30*	0,57
Mies	1	1
Ikä		
Alle 35 v.	2,16	6,03*
35–49 v.	2,08	5,40*
yli 50 v.	1	1
Muutto		
Muutto P-K:n ulkopuolelle	2,14	5,43
Ei muuttoa	1	1
Työsuhteen päättymissy		
Irtisanottu	8,85	2,13
Irtisanoutunut	1,12	5,13
Määräaikainen työsuhde	1,66	3,86
Jatkavassa yrityksessä	1	1
Koulutus		
Yleissivistävä tai väh. ammattikoulu	0,88	1,48
Vähintään opistotasoinen	1	1
Asema Perloksessa		
Työntekijä	1,24	0,07***
Toimihenkilö	1	1
Työsuhteen kesto Perloksessa		
1–3 v.	1,26	4,43*
4–9 v.	1,36	2,01
10 v tai enemmän	1	1

Merkitsevyytaso: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Kun vertailuryhmänä ovat ne, joiden ansiot olivat säilyneet ennallaan, niin naisten todennäköisyys saada uudessa työssä heikompaa ansiota kuin Perloksessa oli yli kaksinkertainen miehiin nähden. Ero oli myös tilastollisesti merkitsevä. Sukupuoli oli ainoa tilastollisesti merkitsevä selittävä muuttuja ennustettaessa ansiotason laskua. Irtisanotuksi tulleilla oli yli kahdeksan kertaa suurempi todennäköisyys heikompaan ansiotasoon verrattuna jatkaviin yrityksiin työllistyneisiin tai irtisanoutuneisiin, kun vertailuryhmänä olivat ansiotasonsa ennallaan säilyttäneet (tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä). Ansiotason nousua selittivät tilastollisesti merkitsevästi ammattiasema, työsuhteen pituus Perloksessa sekä työntekijän ikä. Kun vertailukohtana olivat ansiotasonsa ennal-

laan säilyttäneet, niin työntekijöiden todennäköisyys suurempiin ansioihin Perloksen työsuhteen jälkeen oli 14 kertaa pienempi kuin toimihenkilöiden. Alle 35-vuotiaiden todennäköisyys saada parempaa ansiotuloa Perloksen jälkeen oli kuusinkertainen verrattuna yli 50-vuotiaisiin. Alle neljä vuotta Perloksessa työskennelleiden todennäköisyys ansiotulojen nousuun uudessa työssä oli nelikertainen verrattuna yli 10 vuotta yrityksessä työskennelleisiin. Perloksen työsuhteen päättymisen jälkeen työllistyneillä ansiotasoa oli noussut todennäköisimmin nuorilla, suhteellisen lyhyen aikaa Perloksessa työskennelleillä ja toimihenkilöillä. Vastaavasti ansiotasoa oli todennäköisimmin laskenut naisilla ja irtisanotuksi tulleilla, kun vertailuryhmänä olivat ansiotulonsa ennallaan säilyttäneet.

Ansiotason muutosta voivat selittää erilaiset tekijät. Inhimillisen pääoman teorian mukaan työpaikan menetyksen yhteydessä irtisanotulla on riski menettää myös yritykseen kytköksissä olevaa inhimillistä pääomaa. Yrityksessä pitkään työskennelleille kertyy yrityskohtaista osaamista, josta palkitaan vaativammilla tehtävillä ja paremmalla palkkauksella, mutta yritysکوhtainen osaaminen ei ole suurelta osalta siirrettävissä. Työn menettämisen myötä irtisanottu menettää myös inhimillistä pääomaansa. Yleensä enemmän koulutetuilla ja toimihenkilöillä on työntekijöitä enemmän osaamista, mikä on siirrettävissä muihin työpaikkoihin. Tästä osaamisesta myös muut työnantajat ovat valmiita palkitsemaan. Ansiotason muutos voi selittyä myös työajan muutoksilla, jolloin ansiotason lasku ei johdu sinänsä palkan vaan työajan muutoksista. Ansiotason laskuun johtava työajan muutos voi tarkoittaa siirtymistä vuorotyöstä päivätyöhön tai kokoaikaisesta työstä osa-aikaiseen työhön. Ansiotason muutokseen voidaan löytää selityksiä myös työpaikan menettämisen yhteydessä tapahtuvista toimialan tai ammatin vaihdoksista.

Perloksen tapauksessa toimihenkilöiden ja työntekijöiden ansiotason muutoksen eriytmistä voisi selittää inhimillisen pääoman teoriolla. Voidaan olettaa, että toimihenkilöille on koulutuksen ja työkokemuksen kautta kertynyt sellaista inhimillistä pääomaa, jolla on käyttöä ja vaihtoarvoa muissa yrityksissä ja josta muut työnantajat ovat olleet valmiita palkitsemaan Perlostaa vaativimmilla työtehtävillä ja paremmilla palkoilla. Multinominiaalisen regressiomallin tulosten perusteella voidaan sanoa, että muut työnantajat ovat olleet kiinnostuneita erityisesti nuorista toimihenkilöistä, jotka olivat työskennelleet vasta lyhyen aikaa Perloksessa ja joiden ura- ja tulokehitys yrityksessä olivat vasta alkuvaiheessa. Tästä työvoimasta ja osaamisesta muut työnantajat kilpailivat ja olivat valmiita palkitsemaan Perlostaa haastavammilla tehtävillä ja paremmilla palkoilla. Työntekijöiden inhimillinen pääoma on toimihenkilöitä selvemmin yritysکوhtaista osaamista, millä ei samalla tavalla ole kysyntää ja merkitystä muille työnantajille. Työntekijöiden kohdalla tulotason laskua voi kuitenkin selittää ensisijaisesti työajasta johtuva ansiotason muutos. Työntekijöiden ansiotasoa nosti Perloksessa tehty vuorotyö, jota ei välttämättä tehdä samassa

määrin muissa yrityksissä. Perloksen tapauksessa suurin todennäköisyys alentuneeseen ansiotason kehitykseen uudelleen työllistymisestä huolimatta oli naisilla ja irtisanotuilla. Erityisesti naisten kohdalla ansiotason muutos voi johtua myös uudelleen työllistymisen yhteydessä tapahtuneista toimialan muutoksista ja ammatin vaihdoksista.

Työnhaku ja työllistymisen väylät

Kyselyn avulla selvitettiin niitä keinoja, joita irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneet olivat käyttäneet uutta työtä hakiessaan ja mitkä keinot olivat johtaneet työllistymiseen. Yritysten rekrytointimenetelmiä ja työttömien työnhakua koskevien tutkimustulosten perusteella tiedettiin, että epävirallisilla kontaktiverkostoilla on suuri merkitys työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamiseen (Klingvall 1998).

Lähtöoletuksena oli, että pitkään samassa työpaikassa työskennelleillä ei ole kokemusta työnhakemisesta, mutta heillä voi olla sellaisia sosiaalisia verkostoja, jotka auttavat uudelleen työllistymisessä. Irtisanomistilanteen selektiivisyys voi näkyä myös työnhakemisen keinoissa ja intensiteetissä. Aiemmissa irtisanomistutkimuksissa on esitetty jopa väitteitä, että osa irtisanomisen kohteena olevista jää odottelemaan eikä hae aktiivisesti uutta työtä, mikä lisää todennäköisyyttä työttömäksi jäämiseen (Rouvinen 2003). Kyselyssä selvitettiin virallisia työnhaun väyliä kuten avointen työpaikkojen hakua, rekrytointitapahtumiin osallistumista tai työvoimatoimistojen ja työvoiman vuokrausfirmojen käyttöä sekä epävirallisten väylien käyttöä, kuten henkilökohtaisia suhteita tai suoria yhteydenottoja entisiin työnantajiin.

Yritystoiminnan lakkauttamisen seurauksena työmarkkinoille vapautuu työvoimaa, jota toiset yritykset voivat tavoitella aktiivisesti ottamalla yhteyttä irtisanovaan yritykseen, työvoimatoimistoon tai suoraan irtisanomisuhan alla oleviin henkilöihin. Yritykset voivat käyttää myös niin sanottua passiivista rekrytointia, jolloin ne odottavat työnhakijoilta suoria kontakteja ja työpaikkahakemuksia ja saattavat palkata lisätyövoimaa, kun sopiva työnetsijä ottaa yhteyttä työnantajaan. Kun tarjolla on sopivaa työvoimaa, yritykset voivat palkata lisähenkilöstöä. Ennakoivalla rekrytoinnilla yritykset voivat varautua tulevaan työvoimantarpeeseensa tai suunnitella toimintonsa laajentamista. Toimintonsa lopettavan yrityksen mukana häviää työpaikko-

ja alueelta, mutta vapautuvan työvoiman palkkaaminen merkitsee myös uusien työpaikkojen syntymistä. (Klingvall 1998.)

Työnhakua ja sen väyliä koskevien tutkimusten mukaan työnhakijat saavat useimmin tietoa vapaista työpaikoista suorien kontaktien avulla joko ottamalla itse yhteyttä työnantajaan tai niin, että työnantaja ottaa yhteyttä työnhakijaan. Uudelleen työllistymistä edesauttaa, jos henkilö on työskennellyt aiemmin työnantajan palveluksessa. Yrityksissä työskentelevät tuttavat toimivat tärkeinä tiedonvälittäjinä avoimista työpaikoista. Tutkimusten mukaan epäviralliset työnhakuväylät ovat merkittäviä työllistymisen kannalta, sillä suurin osa saa uuden työpaikan juuri epävirallisten kanavien kautta. Monien tutkimusten mukaan epäviralliset työnhakukanavat ja kontaktiverkostot ovat erityisen tärkeitä työttömien työnhakijoiden työllistymisessä. (Klingvall 1998; Korpi 1997; Harkman & Johansson 1995; Rieucan 2008).

Perloksessa irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneiden työnhakukäyttäytymistä ja työllistymisen väyliä selvitetessä eriteltiin irtisanoutuksille tulleiden (269 vastaajaa), itse irtisanoutuneiden (54 vastaajaa) sekä määräaikaisten työntekijöiden (19 vastaajaa) ryhmät, koska oletettiin, että näiden ryhmien välillä olisi eroja työnhakemisen keinoissa ja työllistymisen väylissä. Kaikissa ryhmissä suorat yhteydenotot työnantajiin sekä hakemusten lähettäminen avoimiin työpaikkoihin olivat käytetyimpiä työn hakemisen väyliä, mutta määräaikaissa työsuhteissa olleet tai itse irtisanoutuneet olivat löytäneet irtisanoutuksille tulleita useammin uuden työpaikan näillä keinoin (liitetaulukko 1). Lähes puolet (48 %) itse irtisanoutuneista oli työllistynyt ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan ja neljänneksen (26 %) kohdalla työllistyminen oli tapahtunut työnantajan otettua yhteyttä työnhakijaan. Lisäksi 46 prosenttia vastaajista ilmoitti lähettäneensä hakemuksen avoimeen työpaikkaan ja työllistyneen sen avulla.

Tulokset kertovat siitä, kuinka työnetsimisprosessissa käytetään samanaikaisesti useita keinoja esimerkiksi siten, että työmahdollisuuksia voidaan kysyä aluksi työnantajalta suoraan tai työnantaja voi ottaa yhteyttä irtisanottavaan, minkä jälkeen uuden työn etsijä voi jättää hakemuksen avoimeen työpaikkaan. Kyselyn tuloksista ilmeni myös, että irtisanoutuksille tulleet olivat käyttäneet intensiivisemmin ja muita ryhmiä useampia työnhakuväyliä,

mutta tästä huolimatta työnhaku oli muita harvemmin johtanut uudelleen työllistymiseen. Irtisanoutuksille tulleista vain alle kolmasosa ilmoitti, ettei ollut käyttänyt suoria yhteydenottoja työnantajiin etsiessään uutta työtä. Irtisanoutuksille tulleista yli 70 prosenttia oli lähettänyt hakemuksia avoimiin työpaikkoihin ja lähes puolet oli lähettänyt myös avoimia hakemuksia työnantajille ilman tietoa avoimista työpaikoista.

Määräaikaissa työsuhteissa olleet olivat yrittäneet työllistyä muita ryhmiä useammin henkilökohtaisten suhteiden avulla tai ottamalla suoraan yhteyttä entisiin työnantajiin. Lähes kolmannes oli onnistunut työllistymään ottamalla yhteyttä entisiin työnantajiin. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että määräaikaissa työntekijöillä oli muita ryhmiä parempi kontaktiverkosto, jota he pyrkivät hyödyntämään uudelleen työllistymisessä. Irtisanoutuksille tulleet ja työsuhteen päättymisen jälkeen työttömäksi jääneet olivat aktiivisesti hakeneet uutta työtä käyttäen monia kanavia, mutta olivat muita harvemmin onnistuneet uuden työn löytämisessä. Työnhakemisen intensiteetti ja käytetyt väylät eivät analyysissä ennustaneet työllistymisen todennäköisyyttä. Perloksen tuotannollisen toiminnan lopettaminen tapahtui korkeasuhdanteen oloissa, jolloin työvoimasta oli laajasti kysyntää alueen työmarkkinoilla ja joillakin aloilla koettiin jo osittaista osaajapulaa. Talouden noususuhdanteessa, kun työvoiman kysyntä on hyvää, irtisanotut hakevat aktiivisesti uutta työtä, eikä odottelu ylimääräisen erorahan turvin näyttäisi työnhauksen perusteella olevan yleistä. Siihen tällä tutkimuksella ei voida ottaa kantaa, että missä määrin tapahtuu uuden työn valikointia, jolloin työnhakijat eivät hyväksy mitä tahansa työtä, vaan jäävät odottelamaan tavoitteitaan vastaavaa työpaikkaa.

Työhallinnon rekisteritietojen perusteella muiden yritysten reagointi vapautuneeseen työvoimaan näkyi työnhakijoina olleiden uudelleensijoittumisessa siten, että pitkälle koulutetut ja kansainvälisissä tehtävissä toimineet asiantuntijat työllistyivät nopeasti muihin yrityksiin ja osa heistä myös muutti pois paikkakunnalta työn perässä. Paikkakunnalla Perloksen toimintaa jatkaaviin yrityksiin tai muihin yrityksiin, joissa tarvittiin kokoonpanotyöhön erikoistuneita työntekijöitä, oli mahdollista työllistyä työssä opitun ammattitaidon varassa. Uusiin korvaaviin työpaikkoihin

ja muihin teollisuusyrityksiin työllistyneillä oli usein teknisen alan ammatillinen tutkinto, jota he täydensivät rekrytointi- tai päivityskoulutuksen kautta. Työnantajien rekrytointikäytännöissä oli nähtävissä myös se, että uusia työntekijöitä hankittiin henkilöstövuokrausyritysten kautta. (Jolkkonen & Kurvinen 2009.)

Johtopäätöksiä

Perlos oli usean vuoden ajan jatkuneen kasvu- ja laajentumiskauden aikana rekrytoinut nuorta työvoimaa lähiympäristöstään ja yrityksen tarjoama ammattitaidon kehittyminen oli suuntautunut spesifille alalle. Tällä perusteella oletettiin, että irtisanomisen kautta vapautuvalla työvoimalla olisi rajoitetut uudelleen sijoittumisen mahdollisuudet alueella. Irtisanomisen jälkeinen nopea työllistyminen oli kuitenkin yllätys, mitä selittää paitsi työvoiman hyvä kysyntä ja työvoiman piilevä tarve alueella, niin myös henkilöstön ikä- ja ammattirakenne sekä muiden työnantajien arvostama Perloksessa hankittu työkokemus. (Jolkkonen & Kurvinen 2009.)

Perloksen tapaustutkimus vahvistaa aiempia tutkimustuloksia ja osoittaa, että ammattiaseman merkitys työllistymisessä oli merkittävä. Toimihenkilöasemassa olevilla oli muita paremmat työllistymisen mahdollisuudet. Tutkimus myös osoitti, että sukupuoli nousi ammattiaseman rinnalla tärkeäksi työllistymistä ennustavaksi tekijäksi. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että muut työnantajat arvostivat Perloksessa saatua työkokemusta. Sen sijaan koulutus, muuttoalttius ja perheellisyys eivät muodostuneet tilastollisesti merkitseviksi selittäviksi tekijöiksi arvioitaessa irtisanottujen uudelleen työllistymistä. Työnhakijan ikä muodostui myös odotusten mukaisesti yhdeksi merkittävimmäksi työttömäksi jäämistä ennustavaksi tekijäksi. Yli 50 vuoden ikä lisäsi merkittävästi työttömyysriskiä.

Lyhyellä aikavälillä ansiotason laskeminen oli yleisempää kuin ansioiden nouseminen tai pysyminen ennallaan. Lähes puolella työntekijäasemassa ja neljäsosalla toimihenkilöistä ansiotulot laskivat. Toimihenkilöistä puolet ilmoitti ansioidensa nousseen, kun työntekijöistä ansiotason

nousun koki vain 10 prosenttia. Ansiotulojen kehitys riippui merkittävästi ammattiaseman ohella sukupuolesta, iästä ja työsuhteen pituudesta Perloksessa. Naisten riski saada pienempää ansiotuloa kuin Perloksessa oli kaksinkertainen miehiin verrattuna ja irtisanotuiksi tulleilla riski saada pienempää ansiota oli yli kahdeksankertainen verrattuna irtisanoutuneisiin. Tämän voi tulkita siten, että ne, jotka olivat muita paremmassa asemassa työmarkkinoilla, sanoutuivat itse irti ja päätyivät myös parhaiten palkattuihin työtehtäviin. Ansiotason nousun todennäköisyys oli suurin nuorilla, vain lyhyen aikaa Perloksessa työskennelleillä ja toimihenkilöillä. Carringtonin (1993) hypoteesi, että tulonmenetykset olisivat suurimmat kokeneilla työntekijöillä, ei näyttäisi kaikilta osin saavan vahvistusta tässä tapauksessa. Tämä kyselyaineistoon perustuva analyysi ei vielä kerro sitä, miten pitkävaikutteisia työpaikan menetyksen riskit ovat, mutta mielestämme se kuitenkin kuvaa hyvin työntekijöiden työllistymistä ja tulokehitystä sekä niitä ennustavia tekijöitä joukkoirtisanomistilanteessa.

Perloksen jälkihoitoon oli käytettävissä poikkeuksellisen paljon resursseja, ja lisäksi irtisanotuille osoitettiin eri tahojen järjestämää muuta tukea. Irtisanotuille kohdennettuja jälkihoito-toimenpiteitä organisoitiin myös ripeästi (Jolkkonen & Kurvinen 2009). Tehtaan lopettamisen aikoihin taloudessa elettiin vielä nousun vaihetta ja työvoiman kysyntä oli hyvä. Monet alueen yrityksistä hyödynsivät tilanteen rekrytoimalla uutta työvoimaa, ja perloslaiset olivat haluttua työvoimaa. Myöhemmin taloudellisen tilanteen heikkeneminen on vaikuttanut kielteisesti myös Perloksesta irtisanottujen työllisyyteen. Yrityksestä irtisanottujen kohtaloita arvioitaessa on tärkeä erottaa lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutukset. Lyhyellä aikavälillä irtisanottujen uudelleen työllistyminen vaikutti onnistuvan ennakoitua paremmin, mutta pidemmällä aikavälillä useimmille irtisanotuista työpaikan menetys on ollut taloudellinen ja sosiaalinen riski. Yhteiskunnallisissa tukitoimissa olisikin varauduttava siihen, että tuotannon lakkauttamisesta aiheutuu merkittäviä pitkävaikutteisia sosiaalisia ja yhteiskunnallisia kustannuksia.

Kirjallisuus

- APPELQVIST, J. (2007). *Wage And Earnings Loses Of Displaced Workers In Finland*. VATT-Keskustelualoitteita 422.
- CARRINGTON, W.J. (1993). *Wage Losses for Displaced Workers: Is it Really the Firm that Matters?* *Journal of Human Resources*, 28, 435–462.
- EUROPEAN RESTRUCTURING MONITOR (2009). *Issue 1. European Foundation for the Improvement of Work and Living Conditions.*
- ERIKSON, S. (2002). *The Persistence of Unemployment: Does Competition Between Employed and Unemployed Job Applicants Matter?* *Dissertation Series 4:2002*, Uppsala University: IFAU – Institute.
- ELIASON, M. (2004). *Lost Jobs, Broken Marriages*. ISER Working Papers, Number 2004-21. University of Essex: Institute for Social & Economic Research.
- FREDERIKSEN, A. & WETERGAARD-NIELSEN, N. (2007). *Where did they go? Modelling Transitions out of Jobs*. *Labour Economics*, 14, 811–828.
- GALLO, W.T., BRADLEY, E.H., SIEGEL, M. & KASL, S.V. (2001). *The Impact of Involuntary Job Loss on Subsequent Alcohol Consumption by Older Workers*. *The Journal of Gerontology Series B: Psychological Science and Social Sciences* 56, 3–9.
- GIBBONS R. & KATZ, L.F. (1991). *Layoffs and Lemons*. *Journal of Labor Economics*, 9, 351–380.
- HARKMAN, A. & JOHANSSON, L. (1995). *Vad bestämmer sökaktiviteten? Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1, 99–112.
- HOULE, M. & VON AUDENRODE, M. (1995). *Job Displacement, Wages, and Unemployment Duration in Canada*. *Labour Economics*, 2, 77–91.
- JOKIVUORI, P. & HIETALA, K. (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.
- JOLKKONEN, A. (1998). *Paikan vaihto. Tutkimus irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioista ja paikallisista työmarkkinoista*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 29.
- JOLKKONEN, A. & KOISTINEN, P. (2002). *Short-term Employment – a Stepping Stone or Obstacle to Permanent Employment?* Teoksessa P. Koistinen & W. Sengenberger (toim.) *Labour Flexibility – a Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s* (s. 205–226). Tampere: Tampere University Press.
- JOLKKONEN, A. & KURVINEN, A. (2009). *Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteissa - Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 72/2009.
- KLETZER, L.G. (1998). *Job Displacement*. *The Journal of Economic Perspectives*, 12, 115–136.
- KLINGVALL, M. (1998). *Företagens rekryteringsmetoder – hur arbetslösa får jobb*. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4, 291–303.
- KOISTINEN, P. (2002). *Long-Term Unemployment in the Competition and Selection Process of Labour Markets*. Teoksessa P. Koistinen & W. Sengenberger (toim.) *Labour Flexibility – a Factor of Economic and Social Performance of Finland in the late 1990s* (s. 181–204). Tampere: Tampere University Press.
- KOISTINEN, P. (2009). *Re(de)commodification of Employment and Social Risks in the Context Plant Closings*. Research plan for the Finnish Academy (manuscript).
- KOISTINEN, P. & SUIKKANEN, A. (1988). *Plant Closing and Functioning of Local Labour Markets: Theoretical and Empirical Findings in the Socio-Economic Context of Finland*. An ALC Conference at Vår Gärd, June 6–9. Stockholm: The Swedish Centre for Working Life.
- KOISTINEN, P. & SUIKKANEN, A. TOIM. (1990). *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimus joukkoyrityksistä ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto: Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990.
- KOISTINEN, P., SALIN, O. & TIKKA, T. (1987). *Puh pah pelistä pois. Tutkimus irtisanottujen työnsaannista, ammatillisista mahdollisuuksista ja selviytymisestä*. Joensuun yliopisto: Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 82.
- KORKEAMÄKI, O. & KYRÄ, T. (2008). *A Distributional Analysis of Displacement Costs in an Economic Depression and Recovery*. http://www.vatt.fi/en/publications/latestPublications/publication/Publication_1345_id/805
- KORPI, T. (1997). *Good Friends in Bad Times? Social Networks, Selection Bias and Job Search Outcomes among Unemployed*. Stockholms Universitet: Department of Sociology.
- KURVINEN, A. (1999). *Tilinteon aika. Tutkimus pankista työnsä menettävien naisten identiteetin uudelleen arvioinneista*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 41.
- KURVINEN, A. (2001). *Resources and Labour Market Orientation of the Unemployed*. Teoksessa P. Koistinen & W. Sengenberger (toim.) *Labour Flexibility – a Factor of Economic and Social Performance of Finland in the late 1990s* (s. 227–253). Tampere: Tampere University Press.
- LINNAKANGAS, R. (1997). *Työpaikan menetyks: tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista*. Acta Universitatis Lapponiensis 15. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- LUCAS, R. E., CLARK, A. E., GEORGE, Y. & DIENER, E. (2004). *Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction*. *Psychological Science*, 15, 8–13.
- MELIN, H. & MAMIA T. TOIM. (2010). *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 4*.
- MALO, M.A. & MUÑOZ-BULLÓN, F. (2007). *Long-term Effects of Involuntary Job Separations on Labour Careers*. *Journal of Socio-Economics*, 37, 767–88.
- MARTIKAINEN, P., MÄKI, N. & JÄNTTI, M. (2007). *The Effects of Unemployment on Mortality Following Workplace Downsizing and Workplace Closure: A Register-based Follow-up Study of Finnish Men and Women during Economic Boom and Recession*. *American Journal of Epidemiology*, 165, 1070–1075.
- MYRSKYLÄ, P. (2006). *Muuttoliike ja työmarkkinat*. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 321.
- RIEUCAU, G. (2008). *Recruitment Channels and Labour Market Segmentation in Spain*. International Working Party of Labour Market Segmentation 29th Annual Conference, 8–10 September 2008.

- ROUVINEN, M. (2003). *Elämää pankkityön jälkeen. Tapaustutkimus liiketoimintaorganisaation rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen. Acta Universitatis Tamperensis 968. Tampere: Tampereen yliopisto.*
- SONG, Y. (2007). *Recall Bias in the Displaced Workers Survey: Are Layoffs Really Lemons? Labour Economics, 14, 335–345.*
- STEVENS, A., H. (1997). *Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses. Journal of Labour Economics, 15, 165–188.*
- SULLIVAN, D. & VON WACHTER, T. (2006). *Mortality, Mass-Layoffs, and Career Outcomes: An Analysis using Administrative Data. Federal Reserve Bank of Chicago. Revised November 2007. Working Paper Series WP-06-21.*
- VERHO, J. (2008). *Scars of Recession: The Long-Term Costs of the Finnish Economic Crisis. IFAU Working Papers 9.*
- WALTERS, L. (2007). *Experiential Differences between Voluntary and Involuntary Job Redundancy on Depression, Jobsearch Activity, Affective Employee Outcomes and Reemployment Quality. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 279–299.*
- WIGBLAD, R., TOWNSEND, K., HANSSON, M. & LEWER, J. (2007). *Cutting the String of Control: Managerial 'Retreat' During Plant Closures. In Work, Employment and Society Conference, 12–14 September, Aberdeen, Scotland. Conference Paper.*

Liitetaulukko I. Kyselyyn vastanneiden työnhaun ja työllistymisen väylät työsuhteen päättymisen syyin mukaan.

Työn haun keino	Irtisanotut (269)			Irtisanoutuneet (54)			Määräaikaiset (19)		
	Ei ole käyttänyt	Käyttänyt, ei työllistynyt	Käyttänyt, työllistynyt	Ei ole käyttänyt	Käyttänyt, ei työllistynyt	Käyttänyt, työllistynyt	Ei ole käyttänyt	Käyttänyt, ei työllistynyt	Käyttänyt, työllistynyt
Suorat yhteydenotot työnantajiin	30,9	36,8	32,3	46,3	5,6	48,1	10,5	31,6	57,9
Suorat yhteydenotot entisiin työnantajiin	84,0	12,3	3,7	83,3	1,9	14,8	57,9	10,5	31,6
Hakemusten lähettäminen avoimiin työpaikkoihin	27,9	51,7	20,4	29,6	24,1	46,3	15,8	42,1	42,1
Työnantaja otti yhteyttä	74,7	8,6	16,7	68,5	5,6	25,9	57,9	15,8	26,3
Henkilökohtaisten suhteiden kautta	68,8	19,3	11,9	77,8	5,6	16,7	47,4	21,1	31,6
Työvoimatoimiston kautta	44,6	48,3	7,0	87,0	9,3	3,7	47,4	36,8	15,8
Rekrytointitapahtumiin osallistuminen	72,5	25,3	2,2	92,6	7,4	0,0	78,9	15,8	5,3
Avoimen hakemuksen lähettäminen työnantajalle	54,6	39,8	5,6	70,4	18,5	11,1	42,1	36,8	21,1
Oman yrityksen kautta	96,7	1,9	1,5	100,0	0,0	0,0	94,7	5,3	0,0
Työvoiman vuokrausyritysten kautta	98,5	0,4	1,1	100,0	0,0	0,0	94,7	5,3	0,0