

Työn raskaan raatajat globalisaation pyörteissä

Teollisuustuotannon tulevaisuus – työn epävarmuuden yleisyys, syyt ja seuraukset tässä ja nyt

Jani Listenmaa
Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Elokuu 2008

Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

LISTENMAA, JANI: Työn raskaan raatajat globalisaation pyörteissä: Teollisuustuotannon tulevaisuus – työn epävarmuuden yleisyys, syyt ja seuraukset tässä ja nyt

Pro gradu -tutkielma, 103s., 11 liites.

Sosiaalipolitiikka

Elokuu 2008

Viime vuosina irtisanominen on kohdannut yhä useampaa suomalaista teollisuustyöntekijää. Aiemmin suhteellisen vakaina ja turvallisina pidetyistä työpaikoista on tullut epävakaita ja epävarmoja osana teollisuustuotannon murrosta, kiihtyvän talouden globalisoitumisen seurauksena. Talouden globalisoitumisen myötä yritysten toimintaympäristö on muuttunut ja tuotannon erikoistumisesta ja maailmanlaajuisesta hajauttamisesta on tullut sekä mahdollista että kannattavaa. Seurauksena on ollut työsuhteiden epävakautuminen, työn luonteen muutos ja työn jatkuvuudesta koetun epävarmuuden lisääntyminen.

Tutkimuksessa tarkasteltiin Pirkanmaalla sijaitsevan kansainvälisen suuryrityksen teollisuustyöntekijöitä – työntekijöiden kokemaa epävarmuuden yleisyyttä, syitä ja seurauksia – talouden globalisaation aikaansaamien, talouden ja työelämän rakenteissa tapahtuneiden muutosten kontekstissa. Työn epävarmuuden tutkimisen ohella ja sen tueksi selvitettiin, aiempaan tutkimuskirjallisuuteen nojautuen, millä tavalla talouden globalisaatio on epävakauttanut työelämää, lisännyt työn jatkuvuudesta koettua objektiivista uhkaa ja muuttanut epävarmuuden kohdentumista Suomessa. Saadun tiedon pohjalta operationalisoitiin kaksi kysymyspatteria mittaamaan talouden globalisoitumisen vaikutusta työn jatkuvuudesta koettuun epävarmuuteen. Lisäksi tarkasteltiin näiden mittareiden toimivuutta työn epävarmuuden ennustajina. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin postikyselynä ja aineiston analysointi suoritettiin SPSS -tilasto-ohjelmalla. Kysely lähetettiin yhteensä 287 työntekijälle. Vastausprosentti oli 28 (n=80).

Työn epävarmuutta mitattiin yksiulotteisella, globaalilla epävarmuusmittarilla. Epävarmuus käsitettiin epävarmuudeksi työn jatkuvuudesta, joka kohdistuu työn menettämisestä koettuun uhkaan. Tutkimus osoitti, että epävarmuus työn jatkuvuudesta tehtaan työntekijöiden keskuudessa on yleistä. Tutkimuksen mukaan noin neljännes yrityksen työntekijöistä piti todennäköisenä menettävänsä työpaikkansa lähitulevaisuudessa ja vielä useampaa mahdollinen työn menettäminen huolestutti. Usko työn jatkuvuuteen pidemmälle tulevaisuuteen on heikkoa. Tutkituista tekijöistä epävarmuutta työn jatkuvuudesta parhaiten selittivät työntekijän heikko asema niin työpaikalla kuin työmarkkinoillakin. Myös talouden globalisaatiolla näyttäisi olevan voimakas työsuhteita epävakauttava ja epävarmuutta työn jatkuvuudesta aiheuttava vaikutus. Tutkimus osoitti lisäksi työn epävarmuuden moninaiset negatiiviset vaikutukset niin työntekijöiden kuin työympäristönkin hyvinvoinnille. Tutkimustulosten perusteella erityisen tärkeää olisi epävarmuutta aikaansaavien, talouden ja yhteiskunnan rakenteiden tarkempi tunnistaminen, jotta epävarmuuden ja sen negatiivisten vaikutusten minimoimiseksi voitaisiin kehittää tehokkaampia yhteiskunnallisia ja yritysten sisäisiä järjestelmiä – sekä työntekijöiden että työympäristön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Avainsanat: työn epävarmuus, talouden globalisaatio, organisaatiotutkimus, irtisanominen, hyvinvointi, teollisuustuotanto, teollisuustyöntekijä

University of Tampere
Department of Social Policy and Social work

LISTENMAA, JANI: Working class heroes in global roller coaster: Future of industrial production – job insecurity and its causes and consequences here and now

Master of Science Thesis, 103 pages, 11 appendix pages

Social Policy

August 2008

In recent years a number of Finnish industrial workers have faced the termination of their employment contracts. These jobs which have traditionally determined as a stable and secure, have now become more unstable and insecure as a part of the industrial restructuring, caused by the intensified economic globalization. From the organizational perspective, economic globalization has changed the operational environment of the companies by making the specialization and worldwide decentralization of production possible and profitable. As a result, employment contracts have become more unstable, the nature of work has changed and feelings of insecurity about the continuity of one's job have increased.

The subjects of this research were the industrial workers of a multinationally functioning corporation located in Tampere Region in Southern Finland and the overall object was to study job insecurity – and its causes and consequences – in the context of economic and working life restructuring in the era of intensified economic globalization. In addition and in support of studying job insecurity the aim was to find out, through the earlier research literature, how economic globalization has increased the fragility of the working life and the objective threat of job continuity and changed the way job insecurity is directed at the Finnish labour force. Based on the received information, two indicators were operationalized to measure the impacts of economic globalization on job insecurity and to review their functionality as predictors of job insecurity. This study was executed as a quantitative survey study. The empirical data was gathered by postal questionnaires and the data was analyzed with statistical program – SPSS for Windows. The questionnaire was sent to 287 workers and 28% of questioned replied (n=80).

In this study job insecurity was measured with a unidimensional global measure. The global measure concerns threats of imminent job loss. The study indicated that job insecurity is rather common among the workers of the factory. Fourth of the workers considered it likely to lose their job in near future and even more were concerned about it. Only a few considered it likely to be able to keep their jobs in the long run. From the studied factors, job insecurity was explained most by the employee's weak status in the workplace and in the labour market. It also seemed that economic globalization has strong influence for present working life unsteadiness and for job insecurity. The study indicated also that job insecurity has many kinds of negative influences for the employees and for the well-being of organizations. In conclusion, it can be said that further inquiries is needed for more exact recognition of the objective economic and societal structures, which are causing the feeling of job insecurity. That way it could be possible to develop societal as well as working communities own systems to minimize the existence of job insecurity and its negative consequences and promote the well-being of employees and working environments.

Keywords: job insecurity, economic globalization, organizational research, notice of termination, well-being, industrial production, industrial worker

Sisällysluettelo

1 Johdanto	1
1.1 Irtisanomiset.....	1
1.2 Mistä tässä tutkimuksessa on kysymys?	3
1.3 Miten tutkin?	4
1.4 ”Miksi” ja missä järjestyksessä?	7
2 Työn epävarmuus	8
2.1 Työn epävarmuuden määritelmä.....	8
2.2 Työn epävarmuuden tausta on taloudessa.....	10
2.3 Talouden murrokset ja epävarmuus	11
3 Taloudellisen toiminnan globalisoituminen	13
3.1 Globalisaatio, mitä se on?	13
3.2 Talouden uudet piirteet	16
3.3 Maailmanlaajuiset yritysverkot.....	19
4 Talous määrää työn tahdin	21
4.1 Tuotantotavan ja yhteiskunnan murros	21
4.2 Tuotannon ja työn sijoittuminen	24
4.3 Työn luonteen murros – joustavuus ja rutiini	26
4.4 Rutiinin joustava murros	28
4.5 Yhteenveto; globaalitalous ja työsuhteen epävakauden verkostot.....	31
5 Suomi ja suomalainen työ globaalitaloudessa	33
5.1 Suomalaiset yritykset ulkomaille	33
5.2 Millaista tuotantoa, minne ja mistä syystä?	35
5.3 Teollisuustuotannon ja -työn suunta Suomessa	39
5.4 Yhteenveto	41
6 Tutkimusaineisto, -menetelmä ja tutkimuksen toteutus	43
6.1 Kenestä tutkimus kertoo ja mitä halutaan sanoa	43
6.2 Kyselyn toteutus.....	46
7 Työn epävarmuuden rakentuminen	48
7.1 Yksi vai monta – työn epävarmuuden yleisyys	48
7.2 Subjekti vai objekti – epävarmuuden ennustajat.....	51
7.2.1 Talouden epävakaus epävarmuutta aiheuttamassa.....	53
7.3 Työn epävarmuuden seuraukset.....	55
7.4 Tutkimusasetelma	56
8 Työntekijöiden tuntemukset	58
8.1 Työntekijöiden ja työympäristön ominaispiirteet	58
8.2 Työn epävarmuuden yleisyys työntekijöiden keskuudessa	62
8.2.1 Epävarmuus työn jatkuvuudesta	63

8.2.2 Epävarmuuden yleisyys	67
8.3 Talouden globalisaatio ja työsuhteen epävakaus	71
8.3.1 Talouden globalisaation vaikutukset työvoiman vähentämiseen ja epävarmuuden kokemiseen.....	72
8.3.2 Työsuhteen epävakauden verkostojen tilastollinen testaaminen	74
8.4 Epävarmuutta ennustavat ja selittävät tekijät.....	81
8.5 Työntekijöiden ja työorganisaation hyvinvointi – työn epävarmuuden seuraukset	86
9 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	90
9.1 Tutkimuksen tarkoitus, teoria ja metodit	90
9.2 Tutkimusaineisto ja keskeiset tulokset.....	92
9.3 Johtopäätökset.....	96
Lähteet.....	99
Liite ja liitetaulukot	104

Kuviot ja taulukot

Kuviot

Kuvio 1. Irtisanomiset vuosina 1991–2005	2
Kuvio 2. Kansainvälisen kaupan suhde bruttokansantuotteeseen 1820–1997.....	17
Kuvio 3. BKT: n kehitys eräissä maissa ja eräillä alueilla 1980–2004.....	18
Kuvio 4. Maailmankaupan, suorien sijoitusten ja tuotannon arvon kasvu 1970–1994	19
Kuvio 5. Fordistisen rutiiniintuotannon työn luonne modernissa maailmassa	29
Kuvio 6. Joustavan tuotannon työn luonne modernissa maailmassa	29
Kuvio 7. Työn luonne globaalitalouden jälkimodernissa murroksessa	30
Kuvio 8. Suorat sijoitukset Suomeen ja Suomesta: pääomakannat vuosina 1980–1999.....	34
Kuvio 9. Suomalaisten teollisuusyritysten henkilöstö Suomessa ja ulkomailla 1990–2003	38
Kuvio 10. Työllisyyden ja tuotannon muutos Suomen kansantalouden eri toimialoilla vuosina 1993–2002.....	40
Kuvio 11. Teollisuuden työpaikkojen rakennemuutos Suomessa 1980–2002	41
Kuvio 12. Tutkimusasetelma	57
Kuvio 13. Vastaajien ikäjakauma	59
Kuvio 14. Työtyytyväisyys	60
Kuvio 15. Tärkeimmät tiedonlähteet	61
Kuvio 16. Epävarmuus työn jatkuvuudesta	62
Kuvio 17. Varmuus työn jatkuvuudesta väittämään ’siltä väliltä’ vastanneiden jakautuminen irtisanomisen todennäköisyyden mukaan	69
Kuvio 18. Epätodennäköisenä irtisanomistaan pitäneiden jakautuminen työn jatkuvuuden suhteen	70
Kuvio 19. Talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavat tekijät.....	71
Kuvio 20. Työntekijöiden arvio työvoiman vähennysten todennäköisyydestä	72

Kuvio 21. Yritystoiminnan maailmanlaajuinen verkostoituminen ja epävarmuus työn jatkuvuudesta	73
Kuvio 22. Työn epävarmuuden ennustajat	82
Kuvio 23. Työn epävarmuuden seuraukset yksilö- ja organisaatiotasolla.....	86

Taulukot

Taulukko 1. Kvantitatiivisen tutkimuksen kysymysten nelikenttä	5
Taulukko 2. Epävarmuusmuuttujien pääkomponenttianalyysi.....	64
Taulukko 3. Työn epävarmuuden yleisyys	67
Taulukko 4. Globaalitalouden työsuhteen epävakaumuuttujien pääkomponenttianalyysi	75
Taulukko 5. Globaalitalouden työsuhdetta epävakaauttavat tekijät epävarmuutta selittämässä	79
Taulukko 6. Globaalitalouden työsuhdetta epävakaauttavat tekijät epävarmuutta selittämässä (summamuuttujat)	80
Taulukko 7. Regressioanalyysi työn epävarmuuden kokemista ennustavista tekijöistä.....	84
Taulukko 8. Työn epävarmuuden seurausten selittyminen tausta-, persoonallisuus- ja työn epävarmuustekijöillä: hierarkkinen regressioanalyysi	88

1 Johdanto

”UPM:n jättisaneeraus sulkee kokonaisia tehtaita. Metsäjätti UPM:n Suomen suurin yksittäinen saneerausohjelma järkytti työntekijät eri puolilla Suomea. UPM lopettaa Voikkaan paperitehtaan ja Valkeakosken sellutehtaan. Lisäksi se sulkee koneita Kuusankosken ja Tervasaaren tehtaillaan. Kahden seuraavan vuoden aikana tapahtuvista 3 600 työpaikan vähennyksistä lähes 3 000 kohdistuu Suomeen.” (Aamulehti 9.3.2006.)

”Stora Enso ilmoitti torstaiamuna (25.10.2007) sulkevansa Haminassa Summan paperitehtaan, lopettavansa selluntuotannon Kemijärvellä ja Norssundetissa Ruotsissa sekä pysäyttävänsä yhden paperikoneen Anjalankoskella. Työpaikka katoaa Suomessa 1100:lta ja koko yhtiössä 1700 työntekijältä ja toimihenkilöltä.” (Helsingin Sanomat 26.10.2007.)

Ylöjärvellä 600 Perloksen työntekijää joutui työttömäksi, kun kannattava tehdas suljettiin (Aamulehti 28.4.2005). Matkapuhelinlatureita valmistava Salcomp puolestaan päätti siirtää valmistuksen kokonaan Kiinaan, yhtiö irtisanoi tehtaalta 261 työntekijää (Talouselämä 10.9.2003, 22.10.2003). Tätä listaa voisi jatkaa loputtomiin, sillä viime vuosina Suomessa ei ole voinut välttyä uutisilta, joissa toiset yritykset sulkevat kokonaisia tehtaita, toiset osia niistä. Toiset irtisanoivat tuhansia työntekijöitä, toiset satoja. Toiset sulkevat kannattavia tehtaita, toiset siirtävät ne Kiinaan.

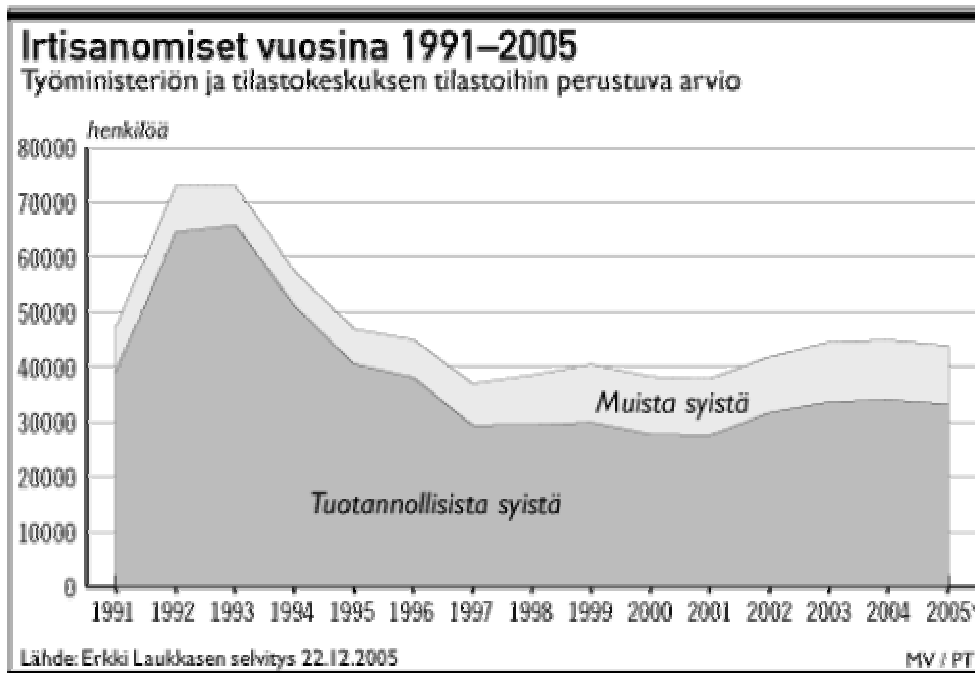
1.1 Irtisanomiset

Vuosilta 2004–2007 kerättyjen tilastojen¹ mukaan yt-neuvottelut² koskettavat vuosittain kymmeniä tuhansia työntekijöitä. Tuhansien kohdalla neuvottelut päätyvät irtisanomisiin. (SAK 10.1.2008, 29.12.2005.) Erkki Laukkasen (Palkkatyöläinen 31.1.2006) Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten pohjalta tekemän selvityksen mukaan julkisuudesta saadut tiedot ovat kuitenkin vain jäävuoren huippu todellisiin irtisanomislukuihin verrattuna. Laukkasen arvion mukaan vuonna 2005 suomalaisilta työpaikoilta irtisanottiin jopa 44 000 työntekijää, joista 33 000 joutui ulos tuotannollisin perustein ja loput muista, usein henkilökohtaisista syistä. Tämän mukaan irtisanomisista päättyy julkisuuteen vain noin kuudennes (ks. kuvio 1).

¹ Tilastot on kerätty julkisuudessa olleiden ilmoitusten perusteella (SAK 10.1.2008, 29.12.2005).

² Yhteistoimintalain pohjalta toteutettavat yhteistoimintaneuvottelut (yt). Yhteistoimintalaki edellyttää pääsääntöisesti yli 30 työntekijän yrityksiä käymään yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin ne päättävät työntekijöidensä määrään, asemaan tai työtehtävään olennaisesti kuuluvasta asiasta. Yhteistoimintaneuvottelun edellyttäviä muutoksia ovat siirrot työtehtävästä toiseen, muutokset tuotannossa, yrityksen osan lopettaminen tai siirto, liikkeen luovutus sekä taloudellisista syistä johtuvat osa-aikaistamiset, irtisanomiset ja lomautukset. (Palkkatyöläinen 6.10.2004.)

Kuvio 1. Irtisanomiset vuosina 1991–2005



Kuten kuviosta 1 huomataan, ovat irtisanomiset olleet viime vuosina hienoisessa nousussa. Tilanne näyttää kuitenkin suhteellisen maltilliselta verrattuna pahimpien lamavuosien 1992–1993 aikaan saamaan irtisanomishuippuun.

Mitä erityistä tämän päivän irtisanomisissa on?

Ensinnäkin, nykytilanne ei ole verrattavissa 1990-luvun lama-aikaan. Suomen taloudellinen tilanne on tällä hetkellä suhteellisen hyvä ja työttömyys vähenee. Kuten Pääministeri Matti Vanhanen totesi eduskunnassa samana päivänä, jona Stora Enso kertoi tehtaidensa sulkemisesta:

"Nämä irtisanomiset tapahtuvat ajankohtana, jolloin meillä talous kasvaa ja työvoiman kysyntä on nousussa. Meillä on mahdollisuus löytää uutta työtä, kun välittömästi ryhdytään toimiin." (Helsingin Sanomat 9.1.2008).

Toiseksi, irtisanomiset eivät aina ole seurausta yrityksen heikosta tuloksesta. Näin ollen selkeää taloudellista perustelua yrityksen toimille on usein vaikea löytää, mikä tekee tilanteen erityisesti yrityksen työntekijöille hämmentäväksi. Työntekijöiden on usein mahdotonta ennakoida tapahtumia, saati vaikuttaa niihin omalla toiminnallaan. Kolmanneksi, irtisanomiset ovat koskettaneet kerralla suuria työntekijämääriä, mikä on usein seurausta yrityksen päätöksestä lakkauttaa koko tuotantolaitoksen toiminta. Neljänneksi, yritykset, jotka sulkevat tehtaitaan ja

irtisanovat työntekijöitään Suomessa, lisäävät usein samanaikaisesti tuotantoaan ja työvoimaansa jossain muualla. Viidenneksi, irtisanomiset ovat viime vuosina keskittyneet Suomessa aiemmin hyvin menestyneiden teollisuudenalojen, kuten metsä- ja paperiteollisuuden sekä elektroniikkateollisuuden työntekijöihin.

Viimeaikaisissa irtisanomisissa on piirteitä, jotka ovat aiemmasta poikkeavia, mutta joita voidaan pitää tälle ajalle ominaisina. Työntekijöiden kannalta ne ovat usein sekä vaikeasti hyväksyttäviä ja ennakoitavia että hämmennystä aiheuttavia.

1.2 Mistä tässä tutkimuksessa on kysymys?

Uutisia seurattaessa tulee kysyneeksi itseltään: mitä tapahtuu, mistä irtisanomiset johtuvat, miksi yritykset siirtävät tuotantoaan ulkomaille, mitä tarkoitetaan puheella Kiina-ilmiöstä tai globalisaatiosta ja miten ne vaikuttavat yritysten toimintaan, miten irtisanottujen työntekijöiden käy ja miten irtisanomiset vaikuttavat työpaikkansa säilyttäneiden tuntemuksiin.

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus etsiä vastauksia näihin kysymyksiin ja selvittää, millaisia ilmiöitä irtisanomisien taustalla on, miten ne vaikuttavat suomalaisiin työntekijöihin ja erityisesti, miten työntekijät ne kokevat. Tämä ei ole kuitenkaan tutkimus irtisanomisista vaan tämä on tutkimus työn epävarmuudesta: työntekijöiden kokemasta työn epävarmuudesta taloudellisten muutosten ja talouden epävakauden seurauksena. Kyseessä on kaksi eri tarinaa ja kaksi eri ulottuvuutta, jotka tämä tutkimus sitoo yhteen työn epävarmuuden kontekstissa. Ensimmäistä ulottuvuutta määrittävät sanat talous, yritys, kannattavuus, tehokkuus, kilpailu, voitto, raha ja globalisaatio. Toista ulottuvuutta puolestaan inhimillisyys, ihminen, työntekijä, työttömyys, järkytys, pettymys, epävakaus ja epävarmuus. Oletuksena on, että taloudellinen toiminta yleensä ja tänä päivänä erityisesti luo työntekijöille uhkaa työn menetyksestä. Tämä uhka saattaa näyttäytyä työntekijöille epävarmuuden kokemisena.

Tutkimusta varten on kerätty aineisto, jossa kansainvälisen suuryrityksen Pirkanmaalla sijaitsevan paperitehtaan työntekijöiltä on kysytty tuntemuksia heidän työympäristöstään, työnsä tulevaisuuden näkymistä sekä hyvinvoinnistaan. Tutkimuksen kohteena ovat suomalaiset teollisuustyöntekijät, jotka työskentelevät osana kansainvälistä, globaalisti toimivaa suuryritystä. Tutkimuksen tarkoitus on yhtäältä selvittää ja tunnistaa, miten talouden rakenteet ja sen myötä yritysten toimintamahdollisuudet ja -edellytykset ovat viime vuosikymmenien aikana muuttuneet ja miten muutos vaikuttaa suomalaisiin työmarkkinoihin ja teollisuustyöntekijöihin. Toisaalta tutkimuksessa

selvitetään työntekijäkyselyn avulla epävarmuuden yleisyyttä, sitä ennustavia ja selittäviä tekijöitä sekä seurauksia työntekijöiden ja työympäristön hyvinvointiin. Lisäksi operationalisoidaan tutkimuksessa esitetyn teoreettisen jaottelun pohjalta talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavat tekijät ja tarkastellaan niiden tilastollista toimivuutta sekä soveltuvuutta työn epävarmuuden tutkimukseen. Tutkimuksen punaisena lankana on suomalaisten teollisuustyöntekijöiden kokema epävarmuus työn jatkuvuudesta talouden globalisaation aikaansaamien työsuhteiden epävakaistumisen seurauksena.

1.3 Miten tutkin?

Se, millä tavalla aineisto kerätään ja kuinka sitä analysoidaan, riippuu tutkimusmenetelmän valinnasta. Tutkimusmenetelmän valinnan ei tule olla riippuvainen tutkijan erityisistä mieltymyksistä jonkin menetelmän käyttöön vaan valinta tehdään sen mukaan, miten tutkittavasta asiasta saadaan parhaiten esiin tieto, jota etsitään. Metodista valittaessa tutkimusongelma on siis kaikki kaikessa. Tutkimusongelmalla on sisällön ohella aina jokin muoto, joka voidaan esittää yhtenä tai useampana kysymyksenä. Tämä kysymyksen muoto antaa tärkeän vihjeen tarkoituksenmukaisen tutkimusotteen valinnasta. (Yin 1984, 19; Ref. Töttö 2000, 75.)

Tutkimusmenetelmät on ollut tapana jakaa karkeasti kahteen alajoukkoon, kvalitatiiviseen (laadullinen) ja kvantitatiiviseen (määrällinen) tutkimukseen. Se, millä perusteella valinta näiden kahden erilaisen tutkimusotteen välillä tehdään, perustuu Pertti Tötön (2000, 74–88) mukaan siihen, että kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen avulla saadaan vastauksia eri kysymyksiin – valittava lähestymistapa määräytyy tutkimusongelman kysymysmuodon mukaan. Kvalitatiivinen tutkimus etsii lähtökohtaisesti vastausta kuvailevaan mitä-kysymykseen sekä selittävään miten-kysymykseen. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen ero on siinä, että kvantitatiivinen tutkimus vastaa näiden lisäksi kahteen muuhunkin kysymykseen: miten paljon- ja miksi-kysymykseen. Miten paljon -kysymykseen voidaan joissain tapauksissa etsiä vastausta myös kvalitatiivisen tutkimuksen puolella, mutta se on kuitenkin luonteeltaan kvantitatiivinen eli määrällinen ja kuuluu kvantitatiivisen tutkimusotteen kysymysvalikoimaan. Tämän lisäksi kvalitatiivinen tutkimus ei kykene kvantitatiivisen tutkimuksen tapaan antamaan vastausta miksi-kysymykseen, koska sen avulla ei kyetä toteamaan kahden tekijän, syyn ja vaikutuksen välistä kausaalisuhdetta. Vaikka kvalitatiivisen aineiston avulla voidaankin muotoilla hypoteesi tästä yhteydestä, sen testaaminen edellyttää aina kvantitatiivista tutkimusotetta.

Tämä tutkimus on toteutettu käyttäen apuna kvantitatiiviseen survey-menetelmään perustuvia oppeja. Survey-menetelmillä tarkoitetaan lähinnä etukäteen strukturoitua aineistonkeruuta kysely- ja haastattelulomakkeiden avulla, joita voivat olla esimerkiksi henkilökohtainen käyntihaastattelu, jossa haastattelijä täyttää lomakkeen, tai postikysely, jossa lomakkeen täyttäjänä toimii itse vastaaja. Survey-tutkimukseen liittyy aineistonkeruumenetelmien ohella kerättyjen tietojen analysointiin kehitetty monipuolinen välineistö. (Alkula ym. 1995, 118–119.) Myös aiemmassa työn epävarmuuden tutkimuksessa on yleensä käytetty apuna kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä (ks. esim. Greenhalgh & Rosenblatt 1984; Ashford ym. 1989; Hartley ym. 1991; Nätti ym. 1995).

Tämän tutkimuksen osalta tutkimusmenetelmän valinnan voi perustella ensinnäkin kyseisen menetelmän käytännöllisyydellä. Kysely- ja haastattelumenetelmien vahvana puolena pidetään erityisesti niiden tehokkuutta ja taloudellisuutta, kun kerätään tietoa suurten ihmismäärien toiminnasta, asenteista tai mielipiteistä. (Alkula ym. 1995, 118–119.) Toiseksi valintaa voi perustella sillä, että tutkimusongelman kysymysmuoto vaatii sitä. Tätä tarkennetaan Tötön (2000, 83) laatiman Kvantitatiivisen tutkimuksen kysymysten nelikentän avulla.

Taulukko 1. Kvantitatiivisen tutkimuksen kysymysten nelikenttä

	Kuvaileva	Selittävä
Teoreettinen	Mitä?	Miten?
Empiirinen	Miten (paljon)?	Miksi?

Teoreettiset tutkimuskysymykset

Teoreettiseen mitä-kysymykseen vastaamisen tarkoituksena on määritellä ilmiö, antaa sille käsitteellinen sisältö ja mittaamisen mahdollistamat rajat. Mitä-kysymykset ovat kaikkein perimmäisiä kysymyksiä, ja ilman niitä mikään tutkimus ei ole mahdollista. Mitä-kysymys voi kuulua: ”Mikä tämä ilmiö on?”, ”Mistä tässä teossa, toiminnassa, rakenteessa tai muutoksessa on kyse?” tai ”Millaisista osista, tasoista ja suhteista asia koostuu?”. Teoreettiset miten-kysymykset puolestaan koskevat prosesseja ja ovat luonteeltaan kuvailevan ja selittävän tutkimuksen rajamailla. Näitä kysymyksiä voivat olla esimerkiksi: ”Miten jokin asia on syntynyt tai kehittynyt?”, ”Miten

lama vaikutti sukupuolten työssäkäyntiin?” tai ”Miten ihmiset muuttavat rakenteita ja käytäntöjä ymmärtämällä asiat uudella tavalla?”. (Töttö 2000, 75–76, 82.) Näihin perimmäisiin teoreettisiin mitä- ja miten-kysymyksiin pyritään tässä tutkimuksessa vastaamaan tutkimusongelmaa määrittävien oletusten pohjalta. Koska mitä-kysymys määrittää sitä, mitä mitataan, on sen tultava ennen miten paljon -kysymyksiä. Määrän mittaaminen ei onnistu ennen kuin on määriteltä, mitä mitataan. (Töttö 2000, 76.)

Empiiriset tutkimuskysymykset

Empiiriseen miten-kysymykseen vastaaminen kuvaa ilmiön ajallisesti ja paikallisesti. Kuvaus voi olla ”laadullinen” siinä mielessä, että ilmiöstä, tapahtumasta tai prosessista halutaan ainoastaan saada jonkinlainen pintapuolinen kuva tai tuntuma ilman tarkkoja mittoja. Tämä pätee silloin kun kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ensisijaisesti selittää eikä kuvailla tutkittavaa ilmiötä. Jos varsinaisena tarkoituksena on kuvaaminen, käytetään määrällisiä miten paljon -kysymyksiä, joita selittävä kvantitatiivinen tutkimuskin kyllä tekee. Miten paljon -kysymyksillä voidaan kysyä muun muassa: ”Miten yleinen jokin ilmiö on jossain ryhmässä?”, ”Onko ilmiö lisääntynyt tai vähentynyt?”, ”Millainen jokin ryhmä on johonkin toiseen ryhmään verrattuna?” ja ”Miten jonkin ominaisuuden esiintyminen liittyy joidenkin toisten ominaisuuksien esiintymiseen?”. (Töttö 2000, 76, 82.) Tässä tutkimuksessa olennainen tekijä tutkimusmenetelmän valinnan taustalla on juuri miten paljon -kysymysten mahdollistuminen. Niiden avulla on mahdollista saada tarkka kuva ilmiöstä itsestään ja tutkia ilmiötä erojen ja yhtäläisyyksien avulla.

Selittävä kvantitatiivinen tutkimus tekee näiden lisäksi vielä kahdenlaisia kysymyksiä. Miksi-kysymysten tarkoituksena on antaa kausaalisia selityksiä ilmiöille. Ne sisältävät periaatteessa kaikkia muita kysymystyyppejä ja ovat näin ollen monitasoisia. Kysymykset voivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia: ”Miksi talvisota syttyi?”, ”Miksi Neuvostoliitto hajosi?” tai ”Miksi naiset saavat huonompia graduarvosanoja kuin miehet?”. Empiiristen miksi-kysymysten avulla tarkastellaan ilmiön ja sen potentiaalisten syiden välisiä korrelaatioita. Koska kausaalisuhteen toteamiseksi korrelaatio on välttämätön, mutta ei riittävä ehto, tarvitaan sen toteamiseksi myös vastaus teoreettiseen miten-kysymykseen, jonka tarkoituksena on kuvata kausaalinen mekanismi ja tehdä korrelaatiot ymmärrettäviksi³. (Töttö 2000, 76–77, 82.) Tässäkin tutkimuksessa kyllä kysytään

³ Kausaalisuhde on eri asia kuin korrelaatio. Jos kahden asian välillä on kausaalisuhde, niiden välillä on tietyn ehdoin myös korrelaatio. Korrelaatio ei kuitenkaan edellytä kausaalisuhteen olemassaoloa. Kausaalisuhteella tarkoitetaan syyn ja vaikutuksen välisen suhteen tunnistamista. Kausaalisuhteen toteamiseksi vaaditaan kontingenssia, ajallista järjestystä, korrelaation ja näennäiskorrelaation erottamista ja mekanismeja. Kausaalisuus vaatii, että: syyn ja vaikutuksen suhde ei ole käsitteellinen vaan empiirisesti todennettavissa; syy tapahtuu ennen vaikutusta; ja kolmas tekijä ei vaikuta syyn ja

miksi-kysymyksiä ja tarkastellaan korrelaatioita, mutta selkeää kausaalisuhdetta ei pystytä todentamaan. Sosiaalitutkimuksessa tutkimusasetelma on usein korrelatiivinen, mutta tutkija ei pysty suoranaisesti kokeellisesti todistamaan kausaalisuhdetta, koska tapahtumat tapahtuvat ilman että tutkija pystyy niihin puuttumaan ja luomaan asetelmaa kausaalisuuden mittaamiseksi. Tutkija voi kuitenkin teorioidensa ja kysymyksenasettelunsa avulla pyrkiä selvittämään, millainen kausaalinen rakenne parhaiten selittäisi mitatut korrelaatiot. Tätä kutsutaan kausaaliseksi mallintamiseksi. (Töttö 2004, 114.) Aineiston poikkileikkaavuusluonteen vuoksi selkeän kausaalisuhteen selittäminen on tässä tutkimuksessa mahdotonta, koska syy- ja seuraustekijät on mitattu samanaikaisesti. Päätelmiä kausaalisuudesta voidaan kuitenkin tehdä. Samasta syystä ilmiöiden esiintyvyyksissä tapahtuneisiin muutoksiin ei pystytä suoranaisesti puuttumaan. Tässäkin tutkimuksessa kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä kuitenkin mahdollistaa korrelaatioiden havaitsemisen ja tulkinnan sekä ilmiön kuvaamisen, vaikka yksiselitteisen kausaalisen mekanismin tai ilmiöiden esiintyvyyksissä tapahtuneiden muutosten selittämiseen ei aineistolla kyetäkään. Näihin ongelmiin pitkittäisasetelma antaisi vankemman pohjan.

1.4 ”Miksi” ja missä järjestyksessä?

Yleisenä oletuksena tutkimuksessa on, että taloudellinen toiminta luo työntekijöille uhkaa työn menetyksestä ja että he kokevat tämän uhan epävarmuutena. Näin ollen tutkimus on järkevää aloittaa teoreettisesti määrittelemällä kappaleessa 2, millainen ilmiö työn epävarmuus ylipäänsä on ja millä tavoin se kytkeytyy talouteen ja irtisanomisiin. Toisena oletuksena on, että talous- ja tuotantorakenteissa on viime vuosikymmenien aikana tapahtunut murros, joka on lisännyt työn epävarmuuden kokemista. Kappaleessa 3 pohjustetaan tulevaa ja tutkitaan, millaisesta ilmiöstä ja murroksesta on kyse. Kappaleessa 4 tarkennetaan, miten murros on vaikuttanut talous- ja tuotantorakenteisiin, miten tämän seurauksena työmarkkinat ovat muuttuneet ja miten murros epävakauttaa työsuhteita sekä luo työn epävarmuutta. Kappaleessa 5 tarkastellaan muutosta erityisesti Suomen näkökulmasta.

Tutkimuksen empiirinen osio pohjautuu aiemmin sanotun perusteella hypoteesiin, jonka mukaan työn epävarmuus kohdentuu Suomessa tällä hetkellä voimakkaimmin kansainvälistymiskynnyksen ylittäneiden perusteellisuuden alan suuryritysten työntekijöihin. Työntekijäkyselyn avulla tutkitaan epävarmuuden yleisyyttä ja epävarmuutta ennustavia ja selittäviä tekijöitä, eli miten paljon työntekijöiden keskuudessa esiintyy epävarmuutta työn jatkuvuudesta ja miksi työntekijät kokevat

vaikutuksen väliseen korrelaatioon. Lisäksi tulee kyetä selvittämään, miten syy aiheuttaa vaikutuksen. (Töttö 2004, 114–135.)

epävarmuutta. Tässä yhteydessä tarkastellaan myös talouden globalisoitumisen seurauksena epävakautuneiden työsuhteiden vaikutusta työntekijöiden kokemuksiin työnsä jatkuvuudesta. Lisäksi tutkitaan työsuhteiden epävakautuneista muodostettujen mittareiden toimivuutta työn epävarmuuden ennustajina. Viimeinen hypoteesi on, että työn epävarmuuden kokeminen on stressaavaa ja saattaa vaikuttaa negatiivisesti työntekijän ja työympäristön hyvinvointiin. Kysymys kuuluukin, millaisia seurauksia epävarmuuden kokemisella on työntekijöiden hyvinvointiin ja työpaikan ilmapiiriin. Ennen työntekijäkyselyn analysointia (kappale 8) kappaleessa 6 tarkastellaan lähemmin tutkimusaineistoa, tutkimusmenetelmää ja tutkimuksen toteutusta. Kappaleessa 7 puolestaan paneudutaan tarkemmin työn epävarmuuden käsitteen määrittelyyn ja mittaamiseen aiemman työn epävarmuustutkimuksen pohjalta. Kappaleessa 9 kootaan yhteen tutkimuksen tulokset ja tehdään niistä johtopäätöksiä.

2 Työn epävarmuus

Epävarmuuden vastakohtia ovat varmuus ja turvallisuus – epävarmuus on turvattomuutta. Turvallisuutta määriteltäessä määritellään samalla sen vastakohtaa, epävarmuutta, joka saattaa vaarantaa turvallisuuden. (Vail 1999, 7-8.)

John Vail (1999, 7-8) jakaa epävarmuuden ja varmuuden määritelmien erot kolmeen osa-alueeseen. Ensinnä hän lähtee oletuksesta, että jos varmuus on hyvinvoinnin ja turvallisuuden tila, on epävarmuus puolestaan epävakauden, pelon ja turvattomuuden tila. Toiseksi, turvallisuus tai varmuus voidaan nähdä itsevarmuutena ja luottamuksena: ihminen kykenee saavuttamaan päämääränsä ja turvaamaan itselleen myönteiset asiat. Tämän vastakohtana epävarmuus näyttäytyy toivottomuutena ja hyödyttömyyden tunteena, voimattomuutena, kyvyttömyyden tunteena saavuttaa päämääriään ja turvata omia etujaan sekä tietoisuutena omasta haavoittuvaisuudestaan. Kolmanneksi, turvallisuus on tasapainoisuuden ja pysyvyyden tila, jossa ihmisellä on luottavaiset odotukset ympäristöään ja suhteitaan kohtaan, kun taas epävarmuus on epä tietoisuutta omasta tulevaisuudesta sekä muiden toiminnasta ja aikomuksista.

2.1 Työn epävarmuuden määritelmä

Työn epävarmuuden tutkimuksessa lähdetään yleisesti ajatuksesta, että talouden ja työmarkkinoiden epävakaus aiheuttaa uhkaa työntekijöiden työn tulevaisuudelle. Nämä uhkatekijät yksilö saattaa omista subjektiivisista lähtökohdistaan käsin kokea stressaavana työn epävarmuuden kokemuksena. (ks. esim. Greenhalgh & Rosenblatt 1984; Hartley ym. 1991; Nätti ym. 1995.)

Se, miten yksilö kokee työelämän epävakauden, on riippuvainen monista tekijöistä, kuten työmarkkinoiden rakenteesta, työllistymismahdollisuuksista ja perhevastuusta. Jos yksilö kokee työllistymismahdollisuutensa heikoiksi ja on taloudellisesti vastuussa perheestään, näyttäytyy jatkuvasti muuttuva työtilanne todennäköisesti negatiivisena. Jos yksilö taas kokee työllistymismahdollisuutensa hyviksi eikä ole taloudellisesti vastuussa perheestään, muuttuvat työnpiirteet saatetaan kokea myös positiivisiksi. (Sverke & Hellgren 2002, 26.) Joissain tapauksissa työn menetys voidaan nähdä positiivisena haasteena, mahdollisuutena kehittyä ja uudistua aiemmin mahdollisesti tylsistyneestä ja väsyttäneestä työstä (Klandermans ym., 1991, 42–43). Työn epävarmuuden kokemisessa puolestaan ei nähdä positiivista ulottuvuutta vaan sen kokeminen on yksilölle negatiivista.

Työn epävarmuutta ilmenee ainoastaan, jos on kyse vastentahtoisesta työn tai sen piirteiden menetyksestä. Vapaaehtoisesti työstään lähteneen tai sen piirteistä luopuneen ei nähdä kokeneen epävarmuutta työnsä puolesta. Tämä lähinnä siitä syystä, että hän on pystynyt itse hallitsemaan tilannetta. (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, 440.) Työn epävarmuus määritelläänkin yleisellä tasolla sekoitukseksi työntekijän kokemia pelkoja ja toiveita työnsä tulevaisuudesta (Klandermans ym., 1991, 41). Työn epävarmuus on ristiriita työntekijän kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä (Jacobson & Hartley 1991, 6). Tällöin työntekijä kokee itsensä voimattomaksi ylläpitämään haluamaansa jatkuvuutta työssään (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, 438).

Vaikka työn epävarmuus yhdistetään useimmiten työttömyyteen, on työn epävarmuus pikemminkin uhka, joka ei vielä ole tapahtunut eikä välttämättä koskaan tapahdukaan. Epävarmuus on epätietoisuutta ja pelkoa siitä, tuleeko työpaikan menetys tapahtumaan ja miten ja milloin se tapahtuu. (Nätti ym. 1995, 4.) Sverke ja Hellgren (2002, 26–27) kuvailevat työn epävarmuutta vastakohtaksi varsinaiselle työn menetykselle. Työn epävarmuus on työn menetystä ennakoiva stressaava tilanne, jossa työn olennaisten piirteiden tai sen jatkuvuuden on havaittu olevan vaarassa. Dan Jacobson (1991, 23) puolestaan katsoo työn epävarmuuden olevan ensimmäinen osa työn menettämisen prosessia, jossa organisaation työntekijät ovat tietoisia tulevista muutoksista, mutta eivät vielä tiedä, miten ja keihin ne kohdistuvat. Työntekijät ovat vielä epätietoisia, joutuuko joku heistä jättämään organisaation vastentahtoisesti. Työn epävarmuuden kokeminen ei kuitenkaan läheskään aina johda työn menettämiseen tai työttömyyteen vaan työn epävarmuutta kokevien määrä on yleensä huomattavasti suurempi kuin niiden, jotka lopulta menettävät työnsä. Siinä, missä työpaikan menetys on objektiivinen tapahtuma, on työn epävarmuus enemmänkin subjektiivinen havaitsemisen ilmiö, jossa ympäristön lähettämät signaalit tulkitaan yksilöllisistä lähtökohdista

käsin (Nätti ym., 1995, 4–5). Useimmiten työn epävarmuus nähdäänkin subjektiivisena ilmiönä, mutta sen tausta on kuitenkin objektiivisissa taloudellisissa tekijöissä.

2.2 Työn epävarmuuden tausta on taloudessa

Työn epävarmuuden tausta voidaan jäljittää moderneissa yhteiskunnissa vallitsevan talousjärjestelmän, kapitalismin rakenteisiin. Immanuel Wallerstein (1983, 14–19) kuvaa modernia kapitalismia historialliseksi systeemiksi, joka mahdollistui tietynä aikana ja tiettyjen ehtojen täytyessä. Näiden ehtojen varassa se on kehittynyt ja laajentunut nykyiseen muotoonsa. Hänen mukaansa modernin kapitalismin kehittyminen alkoi 1400-luvun lopun Euroopassa, käsittäen jo 1800-luvun lopulta lähtien käytännöllisesti katsoen koko maapallon.

Modernissa kapitalismissa olennainen tekijä on pääoma, jonka voitto pyritään maksimoimaan. Pääoman kasautumista varten tarvitaan tuote, työvoimaa, markkinat sekä jakeluketju ja ostajat. Tuote tulee yksinkertaisesti kyetä myymään korkeammalla hinnalla kuin sen tuottamiseen on kulunut. Tilaisuuden tullen voitto investoidaan ja prosessi aloitetaan jälleen alusta, näin se ruokkii vähitellen itseään. Voiton maksimoimiseksi yrittäjä tuottaa niin paljon tuotetta kuin mahdollista ja tarjoaa niitä myytäväksi markkinoille parhaalla mahdollisella voitolla. Pyrkimystä rajoittavat materiaalien panosten sekä työvoiman ja asiakkaiden saatavuus, mahdollisuus laajentaa investointeja, alalla oleva kilpailu ja tarjonnan paljoudesta johtuva hintojen lasku tai voittojen kaventuminen. Vapaan taloudellisen toiminnan ja voiton tuottamisen esteitä saatetaan lisäksi asettaa poliittisin rajoituksin. (Wallerstein 1983, 14–15, 20–21.)

Kapitalismi liittyy työn epävarmuuteen siten, että työvoima on aina ollut keskeisessä asemassa tuotantoprosessissa. Mutta kuten Wallerstein (1983,17) toteaa: ”*Se, mikä on rationaalista yrittäjälle, ei sitä välttämättä aina ole työntekijälle*”. Maksimaaliseen voittoon pyrkivä tuottaja on työvoiman suhteen huolissaan pääasiassa kahdesta asiasta: työvoiman saatavuudesta ja sen hinnasta. Pysyvässä työsuhteessa olevan työvoiman pitäminen on kannattavaa stabiilissa markkinatilanteessa, jos työvoiman määrä on optimaalinen. Markkinatilanteen heiketessä työvoiman määrän joustamattomuus nostaa työvoiman reaalisia kustannuksia, ja tilanteen parantuessakin voittomahdollisuuksien hyödyntäminen saattaa olla vaikeaa. Joustavampaa työvoimaa ei taas välttämättä aina tarvittaessa ole saatavilla. Se on usein myös kalliimpaa, koska joustavissa työsuhteissa työskentelevät joutuvat hinnoittelemaan työvoimansa niin, että selviävät mahdollisten työuralleen tulevien katkosten yli. Yrittäjä joutuu tasapainoilemaan aina kulloisenkin tilanteen mukaan optimaalisen työvoiman määrän, työsuhteiden pysyvyyden ja työn hinnan välillä

maksimoidakseen voittonsa. (Wallerstein 1983, 17, 21–22.) Voiton tavoittelun maksimoinnin kanssa tasapainoilu peittää usein alleen työntekijöiden hyvinvoinnin ja saattaa aiheuttaa työntekijöissä epävarmuuden kokemuksia työn tulevaisuuden suhteen.

Jane Wheelockin (1999, 23) mukaan suuri osa sosiaalitieteilijöistä ja taloustieteilijöistä onkin sitä mieltä, että kapitalismi luo epävarmuutta luonnostaan. Käsitykset epävarmuuden merkityksestä kuitenkin eroavat eri tahojen kesken. Wheelockin mukaan enemmistö taloustieteilijöistä katsoo, että tietty määrä epävarmuutta edesauttaa kapitalismia parempaan tulokseen. He näkevät epävarmuuden kapitalismia eteenpäin vievänä voimavarana, joka osaltaan avaa uusia mahdollisuuksia ja edesauttaa taloudellista kasvua. Epävarmuus näyttäytyy markkinoiden kehittymisen ja muutoksen taustalla epätoivottavana, mutta välttämättömänä väliaikaisena lieveilmionä, jonka markkinat vähitellen itse korjaavat hakeutuessaan uuteen tasapainotilaan. Sosiaalitieteilijät puolestaan kokevat, että kapitalismin luomalla epävarmuudella on niin taloudelle, yhteiskunnille kuin yksilöillekin merkittäviä seurauksia, joihin tulee puuttua. Heidän mielestään taloudellisella toiminnalla tulee taloudellisten päämäärien ohella olla myös sosiaalisia velvoitteita. Epäilystä ei kuitenkaan siis näyttäisi olevan siitä, luoko kapitalismi epävarmuutta vaan siitä, tuleeko siihen puuttua – tuleeko toimintaa ohjailla ja mihin suuntaan sitä tulisi ohjailla.

Kapitalistisen talousjärjestelmän peruselementeistä huokuvasta epävarmuudesta huolimatta epävarmuutta ei tarvitse pitää tarkoituksenmukaisesti luotuna vaan kyseessä ovat usein ihmisen toiminnan ja sosiaalisten muutosten myötä aiheutuvat tarkoituksettomat seuraukset. Pyrkimykset turvallisuuden lisäämiseksi toisaalla useimmiten aiheuttavat turvattomuutta ja epävarmuutta toisaalla. Tätä on kutsuttu epävarmuuden dilemmaksi. (Vail 1999, 8-9.)

2.3 Talouden murrokset ja epävarmuus

Koetun epävarmuuden yleisyys ja syyt vaihtelevat ajassa. Kuten Jane Wheelock (1999, 24) toteaa: ”*Epävarmuus on ajaton huoli, joka on aina kanssamme*”. Epävarmuuden yleisydessä tapahtuu kuitenkin muutoksia, joita epävarmuuden tutkimisen yhteydessä peilataan yleensä taloudellisten muutosten tai murrosten kautta. Useimmiten työn epävarmuus kytkeytyykin organisaatioiden kohtaamiin ulkopuolisiin uhkiin ja vaatimuksiin, tyypillisimmin lamaan ja heikentyneisiin taloudellisiin suhdanteisiin. Tällöin taloudellisen ympäristön organisaatiolle luomat muutospaineet saattavat näyttäytyä yksittäiselle työntekijälle työn epävarmuutena, joka tarkoittaa useimmiten työn menettämisen pelkoa. Aina tilanne ei kuitenkaan ole yhdistettävissä suoranaisesti heikentyneisiin talousnäkyymiin. Näin on esimerkiksi ollut viime vuosina Suomessa, jossa talousnäkömät eivät

ennakoi lamaa, mutta siitä huolimatta organisaatiomuutoksista ja henkilövähennyksistä uutisoidaan lähes päivittäin. Tämä hämmentää työntekijöitä entisestään. Vaikka työn epävarmuuden kokemisen ei tarvitse aina liittyä kriisitilanteisiin ja epävarmuutta voi esiintyä myös suhteellisen vakaissa oloissa (Mauno & Kinnunen 2005, 167–168), nähdään työn epävarmuuden yleisyyden kuitenkin vaihtelevan talouden ja työmarkkinoiden rakenteiden ja suhdanteiden mukaan.

Wheelockin (1999, 24, 31–33) mukaan keskeisinä elementteinä epävarmuuden yleisyydessä tapahtuneiden muutosten syistä 1900-luvun jälkimmäisellä puoliskolla nähdään toisen maailmansodan jälkeinen pitkä nousukausi, 1970-luvun öljykriisin aikaan saama lama ja sen mukanaan tuomat muutokset. Kultraiseksi ajaksikin kutsuttua toisen maailmansodan jälkeistä pitkän taloudellisen kasvun ja vakauden ajanjaksoa voidaan pitää myös turvallisuuden aikana. Kultraisen ajan peruspilareiksi Wheelock näkee fordistisen tuotantojärjestelmän, konsensuskeen ja hyvinvointivaltioon perustuvan poliittisen järjestelmän, sukupuolijärjestelmän ja USA:n hallitseman kansainvälisen järjestyksen. Fordistinen tuotannon organisointi, joka perustui massatuotantoon, sai aikaan teknologisten innovaatioiden, investointien ja tuottavuuden kehityksen ansiosta taloudellista kasvua. Työntekijöille se merkitsi kokoaikaisia, varmoja ja hyvin palkattuja, mutta toistuvaisluonteisia rutiinityötehtäviä. Ammattiliittojen valvonnassa ja Keynesiläisen talouspolitiikan alaisuudessa työttömyys pysyi alhaisena, työntekijöiden ja talouden tulevaisuus oli turvattua. Vähitellen mieselättäjämallin heikennyttyä ja naisten astuttua mukaan palkkatyöhön hyvien taloudellisten näkymien myötä kulutus lisääntyi, valtioiden verovarot kasvoivat ja oli mahdollista rakentaa sosiaalisia turvajärjestelmiä. Hyvinvointivaltio kasvoi ja kehittyi. Kansainvälistä taloutta ja politiikkaa säänneltiin muun muassa Bretton Woods⁴-järjestelmän avulla.

Viime vuosikymmeninä talouden ja työmarkkinoiden epävakauden nähdään lisääntyneen ja muuttaneen muotoaan erityisesti 1970-luvun öljykriisin aikaan saaman murroksen jälkeen (ks. esim. Greenhalgh & Rosenblatt 1984, 438; Jacobson & Hartley 1991, 2-3; Sverke & Hellgren 2002, 24). Suomessa tämä murros nähdään tosin aktualisoituneen vasta hieman myöhemmin, 1990-luvun laman seurauksena (ks. esim. Happonen 1999, 435).

⁴ Bretton Woods -järjestelmä oli kansainvälinen talouden hallintajärjestelmä, jonka tarkoituksena oli kansainvälisten talousinstituutioiden avulla pitää maailmantaloutta, erityisesti valuuttakursseja vakaana. Bretton Woods oli olemassa 1944–1971.

3 Taloudellisen toiminnan globalisoituminen

Tämänhetkisenkin taloudellisen murroksen taustalta voidaan erottaa kapitalismin henki, sillä modernille kapitalismille tunnusomaista on ollut pääoman loputtomasta voiton maksimoimisesta juontuva taloudellisen toiminnan jatkuva levittäytyminen ja laajentuminen sekä uppoutuminen yhä syvemmälle yhteiskuntien rakenteisiin (Wallerstein 1983, 18–19). Mielenkiintoista onkin havaita, että jokseenkin samanaikaisena ja samoja kehityspiirteitä sisältävänä prosessina kapitalismin kanssa pidetään niin kutsuttua maailmanlaajuistumiskehitystä, globalisaatiota. Prosessit ovat monimutkaisia ja epäjohdonmukaisia, joten selkeätä järjestystä siitä, kumpi on syy ja kumpi seuraus, on lähes mahdoton tehdä. Pikemminkin voidaan todeta, että nämä prosessit ovat toimineet yhteistyössä, toisiaan voimistaen ja vähitellen esteitä edestään musertaen. Viimeaikaisen taloudellisen murroksen ja työelämän epävakauden lisääntymisen taustalta voidaan jäljittää prosessi, jossa talous on maailmanlaajuistunut ennennäkemättömällä tavalla niin, että yritykset kykenevät toimimaan maailmanlaajuisesti suhteellisen vapaasti ja rajattomasti sekä hyödyntämään ja hyötymään koko maapallon tuotannontekijöistä. Puhutaan talouden globalisaatiosta.

3.1 Globalisaatio, mitä se on?

Globalisaation kantasana on globaali, joka pohjautuu latinankieliseen sanaan globus eli maapallo (ks. Kiljunen 2003, 23; Globaalituminen...1998, 8). Sanan globaali suomenkielinen vastine on yleismaailmallinen tai maailmanlaajuinen. Tästä johdettu sana globalisoitua suomennetaan maailmanlaajuistumiseksi tai maapalloistumiseksi (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus). Globalisoitua puolestaan toimii synonyyminä paremmin tunnetulle ja yleisemmin käytetylle käsitteelle globalisaatio⁵.

Yleisesti määriteltynä ”*globalisaatiota voidaan pitää pitkänä, 1400-luvulta alkaneena historiallisena trendinä, joka on ajan mittaan laajentunut ja syventynyt ensin merenkulun, sitten kaupankäynnin, pääoman liikkeiden ja kommunikaation kehityksen vuoksi*” (Väyrynen 1998, 18–19). Näin määriteltynä globalisaatiokehitys yhdistyy Wallersteinin (1983, 14–19) kuvailemaan modernin kapitalismin kehitykseen niin ajallisesti kuin paikallisestikin. Kapitalistisen ajattelutavan kehittymisen voidaan tulkita antaneen myös sysäyksen 1400-luvun lopulla Kolumbuksen johdolla Euroopasta aloitetulle systemaattiselle taloudelliselle maailmanvalloitukselle.

⁵ Tutkimuksessa käytetään pitkälti termiä globalisaatio puhuttaessa maailmanlaajuistumisesta, jonka käyttö on yleisesti vakiintunut suomenkielessä.

Teknologia rikkoo rajoja

Globalisaatiolla viitataan usein etäisyyksien ja rajojen kaventumiseen tai niiden suoranaiseen rikkoutumiseen ja poistumiseen. Tämä koskee niin välimatkoja kuin nykyisin yhä voimakkaammin myös tiedon kulkua. Höyrylaivojen, rautateiden ja lentokoneiden keksiminen ja kehittyminen ovat tehneet liikkumisesta maapallon eri osien välillä nopeaa ja vaivatonta. Samoin informaatio- ja viestintäteknologian kehitys on lähentänyt maailmaa entisestään mahdollistaen reaaliaikaisen tietojen siirtelyn ja yhteydenpidon teoriassa jokaiseen maapallon kolkkaan. Raha, teknologia, tieto ja tavarat voivat nyt siirtyä valtionrajojen yli nopeammin ja vaivattomammin kuin koskaan ennen, ja samalla tavaroiden ja ideoiden kuljettamisen kustannukset ovat romahtaneet (Reich 1995, 18).

Globalisaatiokehitystä voidaan kuvata yhteiskunnalliseksi prosessiksi, joka vähentää etäisyyden asettamia rajoitteita sosiaalisilta, taloudellisilta ja kulttuurisilta yhteyksiltä – globalisaation myötä ihmiskunnan tietoisuus yhteenkuuluvuudesta kasvaa. Globalisaatio muovaa maailmaa tiiviimmin yhdeksi paikaksi ja ihmiskuntaa kokonaisuudeksi, jossa sen eri osat tulevat olemaan yhä enemmän toisiinsa kytkeytyneitä ja toisistaan riippuvaisia. (Kiljunen 2003, 23–24.)

Kansainvälistymisestä globalisaatioon ja politiikan murenemiseen

Globalisaatiota ei tule sekoittaa kansainvälistymiseen. Siinä missä kansainvälistyminen on ollut sidottu ja toteutunut eri valtioiden, eri maissa toimivien yritysten ja eri maiden kansalaisten välillä, ei globalisaatio välitä enää näistä rajoista (Gloabalistuminen... 1998, 8). Kansainvälistymisen käsite eroaa globalisaatiosta osaltaan juuri rajojen poistumisen vuoksi. Raimo Väyrysen (1998, 9–10; 1999, 42) mukaan kansainvälistyminen voidaan määritellä valtioiden välille luoduiksi riippuvuussuhteiksi, joita kansallisella politiikalla kyetään ja pystytään ohjailemaan. Kansainvälistyminen on samalla rinnakkainen prosessi globalisaation kanssa, toisaalta askel siihen. Kansainvälistymisen edetessä riittävän pitkälle voidaan puhua transnationalisaatiosta eli poikkikansallisuudesta, jota voidaan pitää keskinäisen taloudellisen riippuvuuden ja globalisaation välimuotona. Sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa taloudelliset, poliittiset ja kulttuuriset voimat liikkuvat kansallisten rajojen yli ja läpi ilman, että valtiot voivat pysäyttää tätä kehitystä, mutta se ei ole vielä saavuttanut tiettyä autonomiaa käydäkseen globalisaatiosta. Kansainvälistymisen eteneminen kohti globalisaatiota voidaan siis nähdä myös valtioiden roolin ja vaikutusmahdollisuuden kaventumisena.

Korostaessaan globalisaation autonomisuutta Väyrynen (1998, 9–10 ja 1999, 42) tarkoittaa globalisaation rajoja ylittäviä prosesseja, joita ei voida täysin valvoa poliittisilla päätöksillä. Pikemminkin ne ovat kehittyneet niin riippumattomiksi yhteiskuntien sisäisestä kehityksestä, että

niillä kyetään selittämään yhteiskuntien rakenteissa, instituutioissa, toiminnoissa ja arvoissa tapahtuneita muutoksia. Globalisaatiosta on tullut omavarainen kehityskulku, joka pakottaa valtiot sopeuttamaan ja muuttamaan toimintojaan sen mukana. (Väyrynen 1998, 9–10 ja 1999, 42.) Myös Ulrich Beck (1999, 36, 46, 54) näkee globalisaatiokehityksessä kansallisvaltioiden rapautumisen elementtejä. Globalisaatio, ja sen seurauksena monille eri alueille muodostunut maailmanyhteiskunta, on murtanut ja alistanut alleen tiettyyn alueeseen perustuneen kansallisvaltion. Sen päälle asettuu moninainen sosiaalisten piirien, kommunikaatioyhteyksien, markkinasuhteiden ja elämäntapojen verkosto, joka ei ole yhteen paikkaan sitoutunut ja joka näin ylittää sen rajat. Beck näkee globalisaatiokehityksen yhtenä ulottuvuutena juuri globalisaation prosesseina, joissa kansallisvaltioiden suvereenisuus joutuu alistumaan ylikansallisille toimijoille ja näin rapauttaa niiden toiminnan.

Globalisaatio prosessina

Globalisaatiolla korostetaan joukkoa monikerroksisia ja ristiriitaisia taloudellisia, kulttuurisia ja poliittisia prosesseja, joiden seuraukset eivät ole tarkkaan ennustettavia tai johdonmukaisia ja jotka näin jäävät lopputuloksiltaan avoimiksi. Globalisaatiota voidaan pitää omalla tavallaan peruuttamattomana ilmiönä, josta ei ole enää paluuta entiseen. Sillä ei kuitenkaan ole olemassa selkeää päämäärää tai lopputilaa. Globalisaatio erottuu globalisuuden käsitteestä juuri prosessiluonteensa ja ennustamattomuutensa vuoksi. Lyhyesti sanottuna globalisaatio on prosessi, joka etenee kohti globaalisuuden tilaa. Täydellistä globaalisuuden tilaa globalisaation ei kuitenkaan nähdä koskaan saavuttavan. (Väyrynen 1998, 10–12.)

Globalisaatio voidaan tulkita moniulotteiseksi, historiallisesti eteneväksi prosessiksi, joka on saavuttanut tietyn autonomisuuden ja kykenee muuttamaan kansallisvaltioiden toimintaa. Sen voimistuminen on mahdollistunut teknologisen kehityksen sekä sitä tukevien poliittisten päätösten ansiosta, kuten seuraavasta kappaleesta huomataan. Täytyykin muistaa, että globalisaatio ei yksin kykene sanelemaan yhteiskuntien kehitystä:

”Globalisaatio on toki vahva ja vaikuttava voima, joka muokkaa taloutta, yhteiskuntaa ja kulttuuria erityisesti silloin, kun ne joutuvat kansainvälisen pääoman ja omien ongelmien ristituleen. (...) Toisaalta varsinkaan teollisuusmaissa globalisaatio ei ole koko elämää säätelevä ulkoinen pakkopaita. Niiden useimmat yhteiskunnalliset ongelmat johtuvat sisäisistä tekijöistä: oli kyseessä sitten teknologian ja tuottavuuden kehitys, elinkeino- ja alue-rakenteen muutos, väestön ikääntyminen tai kulttuurin denationalisoituminen. Nämä ongelmat esiintyisivät vaikka talouksien kansainvälistymistä ei olisi tapahtunutkaan. Toisaalta globalisaatio muokkaa omalla voimallaan ongelmien luonnetta ja

ratkaisumahdollisuuksia. Se ei määritä mitään yhtä ainoata reseptiä, mutta suosii kyllä tietyntyyppisiä ratkaisuja ja vaikeuttaa toisien toteutumista.” (Väyrynen 1999, 277.)

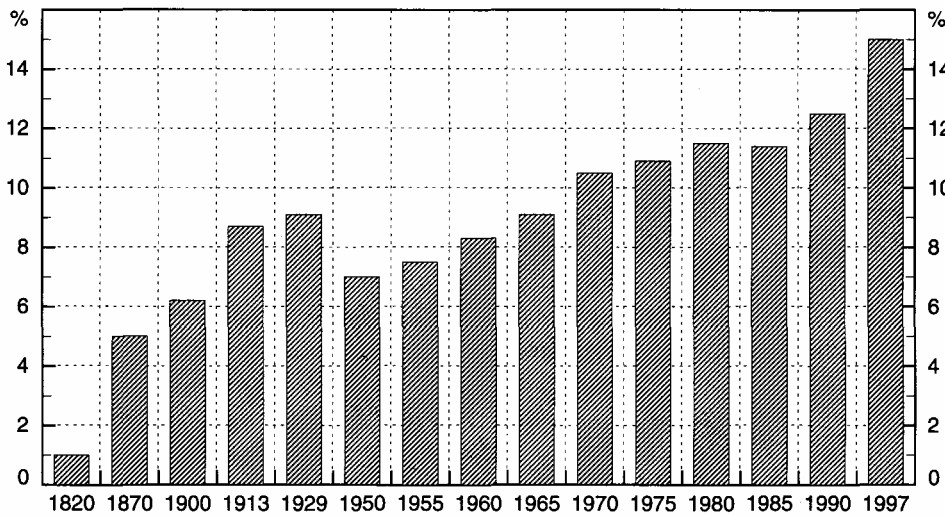
3.2 Talouden uudet piirteet

Voimakkaimmin globalisaation on nähty etenevän talouden alueella. Maailmanlaajuinen taloudellinen toiminta onkin tänä päivänä laajempaa kuin koskaan aiemmin. Siitä huolimatta, että globalisoitumiskehitys on monilta osin erityislaatuista, on siitä löydettävissä myös perinteisiä talouden kansainvälistymisen taustavoimia. Ensimmäinen näistä on eri maiden ja maapallon eri alueiden välillä vallitseva olosuhteiden erilaisuus, joka luo eroja hyödykehintoihin ja tekijäkorvauksiin ja joita on järkevää yrittää hyödyntää. Toinen taustatekijä on vapaa kaupankäynti, sillä markkinoiden ja yritysten globalisoituminen on tullut mahdolliseksi vain siten, että vapaan kaupankäynnin eteneminen on kansainvälisillä poliittisilla päätöksillä sallittu. Kolmas taustavaikuttaja on ollut teknologinen kehitys ja neljäs globalisaatiosprosessi itsessään, joka vauhtiin päästyään pyrkii muuttumaan itseään vahvistavaksi kiihdyttäen näin globalisoitumiskehitystä entisestään. (Reinikainen 2001, 403–404.) Globaalin talouden kehittymisen taustalla on siis yhtäältä teoreettinen pohja vapaan maailmankaupan hyvinvointia maksimoivasta luonteesta ja toisaalta tätä tukeva poliittinen tahto, valta ja usko, jonka teknologia on mahdollistanut ja jota globalisaatio liikkeelle päästyään itse edistää.

Maailmantalouden uusi ilme

Kansainvälisen kaupan suhteellinen osuus bruttokansantuotannosta on ollut 1970-luvulta lähtien laajempaa kuin koskaan aiemmin (kuvio 2, ks. myös Väyrynen 1998 ja 1999). Toisaalta taloudellinen toiminta oli suhteellisen laajaa jo ennen toista maailmansotaa, mutta kuten kuviosta huomataan, taloudellisen toiminnan kansainvälistyminen ei etene suoraviivaisesti vaan on riippuvaista muista yhteiskunnallisista tapahtumista.

Kuvio 2. Kansainvälisen kaupan suhde bruttokansantuotteeseen 1820–1997, %



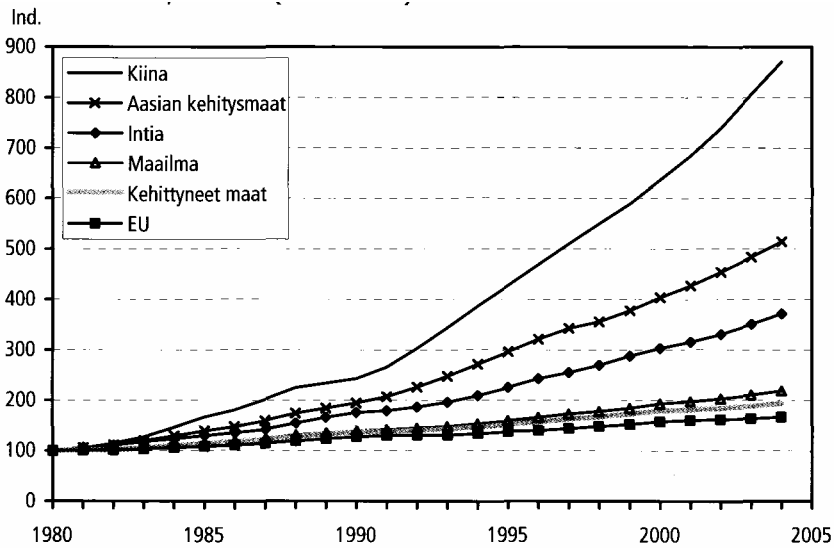
Lähde: Pajarinen, Rouvinen & Ylä-Anttila 1998; ks. Väyrynen 1999, 47.

Aiemmin mainitut kansainvälistymisen taustavoimat, ehdot ja edellytykset ovat voimassa ja täyttyvät tälläkin hetkellä. Ne liikkuvat kuitenkin eri voimalla ja erilaisena yhdistelmänä kuin ennen. Olennaisimpina tekijöinä voidaan pitää teknologisen kehityksen myötä tapahtunutta informaatio- ja pääomavirtojen voimakasta kasvua ja kuljetus- ja tietoliikennekustannuksien alentumista sekä toisaalta muuttoliikkeiden vähäisyyttä aiempaan verrattuna. Nyt ihmisten sijasta liikkuvat tieto, pääoma ja raha. (Väyrynen 1999, 83.) Teknologisen kehityksen myötä tuotannon maailmanlaajuisesta hajauttamisesta on tullut sekä ylipäänsä mahdollista että tehokasta. Sen ansiosta yritykset pystyvät hyödyntämään pienetkin erot tuotantokustannuksissa eri sijaintipaikkojen välillä. (Pajarinen & Ylä-Anttila 2001, 1.)

Kehitys on saanut aikaan maailmantalouden laajentumisen ainoastaan kehittyneitä teollisuusmaita⁶ koskevasta toiminnasta lähestulkoon koko maapallon kattavaksi toiminnaksi (Väyrynen 1999, 83). Maailmanlaajuisen kilpailuun ovat tulleet mukaan erityisesti niin sanotut kehittyvät maat, kuten Kiina, Intia ja Brasilia, jotka samalla kuuluvat maapallon väkirikkaimpien maiden joukkoon. Erityisesti Kiinasta on tullut keskeinen maailmantalouden vaikuttaja (ks. kuvio 3). Väestöllä mitattuna se on maailman suurin talousalue, ja siitä on tulossa ostovoimalla mitattuna maailman suurin talousmahti. Yritysten investointeja Kiinaan houkuttelevat halvat työvoimamarkkinat sekä voimakkaasti kasvavat markkinat. (Suni 2004, 2–3, 15.)

⁶ Tässä tutkimuksessa käytetään kehittyneiden maiden tai kehittyneiden teollisuusmaiden käsitteitä kuvaamaan lähinnä läntisiä kehittyneitä teollisuusmaita erotuksena nousevista kehittyvistä maista (kuten Kiina) ja heikomman kehitysasteen kehittymättömistä kehitysmaista (esim. useat Afrikan valtiot).

Kuvio 3. BKT: n kehitys eräissä maissa ja erällä alueilla 1980–2004, indeksi (1980= 100).



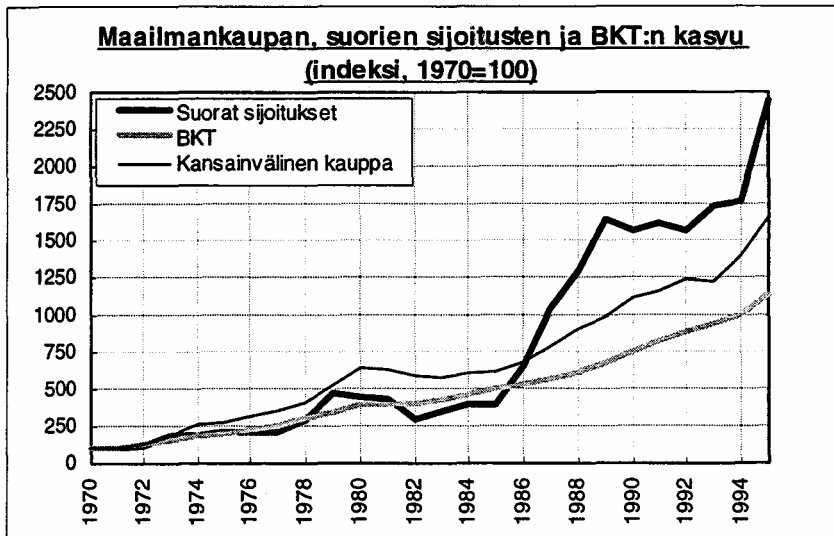
Lähde: IMF, Etlä; ks. Ali-Yrkkö ym. 2004, 10.

Yritysten roolin kasvusta puolestaan kertoo se, että viime vuosikymmeninä kansainvälinen kauppa on kasvanut jatkuvasti nopeammin kuin kansalliset taloudet. Erityisen nopeasti ovat kasvaneet suorat sijoitukset⁷, josta voidaan päätellä yritysten voimakkaan merkityksen kasvun (kuvio 4).

Suorat sijoitukset ovat yrityksille nopein keino vallata uusia aloja ja markkinoita. Suorat sijoitukset vaikuttavat suoraan, paitsi investointivirtojen kasvuun ja sitä kautta yritysrakenteisiin, myös maailmankaupan lisääntymiseen ja teknologian siirtoon. Tänä päivänä maailmankaupasta noin 30–40% on monikansallisten yritysten sisäistä kauppaa. Suorat sijoitukset nelinkertaistuivat vuosien 1985–1995 välisenä aikana. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 7, 10.) Viimeisen 30 vuoden aikana yritysten maailmanlaajuisesti tekemien ulkomaisten investointien arvo on kasvanut kolmikymmenkertaiseksi (Ali-Yrkkö ym. 2004, 15).

⁷ ” Suorilla sijoituksilla tarkoitetaan investointeja, joilla kotimainen yritys hankkii tuotannollisen tai tuotantoa tukevan yksikön tai sen osia ulkomailta. Investointi voi tapahtua joko perustamalla uusi tuotantolaitos tai hankkimalla jo olemassa oleva yritys. Keskeistä suoralle sijoitukselle on se, että emoyhtiö pyrkii kontrolloimaan yrityksen päätöksentekoa.” (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 24.)

Kuvio 4. Maailmankaupan, suorien sijoitusten ja tuotannon arvon kasvu 1970–1994



Lähde: UN World Investment Report, IMF, Maailmanpankki; ks. Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 7.

Viime vuosikymmenien kuluessa talouden globalisaatiokehityksen ennennäkemättömän laajuuden ohella se on siis myös muuttanut muotoaan. Vähitellen valtioiden välillä käytävästä kansainvälisestä kaupasta on siirrytty kohti monikansallisten yritysten hallitsemaa globaalitaloutta. Yritysten toiminta on yhä vähemmän kansallisilla poliittisilla päätöksillä ohjaitavissa, ja talouden globalisaatiokehitys etenee monikansallisten suuryritysten voimalla.

3.3 Maailmanlaajuiset yritysverkot

Entisessä suurtuotantoon perustuvassa taloudessa useimmilla tuotteilla oli selkeä kansallisuus, kuten niitä valmistavilla yrityksilläkin. Suurin osa tuotteisiin käytetystä työstä oli tehty yhdessä paikassa, koska suurtuotannon edut edellyttivät keskitettyä sijaintia. Koska talous ei enää perustu yhtä voimakkaasti suurtuotannon eduille, hyödykkeitä voidaan tuottaa tehokkaasti monissa eri paikoissa ja yhdistellä monin eri tavoin. Myös asiakkaiden palveleminen voi tapahtua kaikkialla maapallolla. Tuotteilla ei näin ole enää selkeää kansallisuutta. Monikansalliset suuryritykset ovat nykyään enää lähinnä nimellisesti sijoitettavissa tiettyyn valtioon. Käytännössä niiden valmistamat tuotteet voidaan tehdä missä päin maailmaa tahansa, kun taas niin sanotun ulkomaisen yrityksen tuotteet on voitu valmistaa juuri tässä kyseisessä maassa. Yritysten kansallisuudella ei enää ole samanlaista merkitystä kuin ennen. Edes yrityksen suurimpien osakkeenomistajien tai johtajien kansallisuudella ei ole paljoakaan tekemistä sen kanssa mihin yritys investoi tai kenen kanssa se solmii sopimuksia maailmalla. (Reich 1995, 127–128, 136, 147.)

Globalisaatiokehityksen myötä mahdolliseksi ja kannattavaksi tullut toimintojen hajauttaminen on tehnyt monikansallisista suuryrityksistä maailmanlaajuisia verkkoja, joilla ei ole selkeitä siteitä yksittäisiin valtioihin. Monikansallista suuryritystä voidaan kuvailla kansainväliseksi verkoksi:

”(...) jonka pääkonttori ja tärkeimmät rahoituslähteet saattavat olla Yhdysvalloissa, mutta jonka tutkimus-, suunnittelu- ja tuotantolaitokset ovat Japanissa, Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa. Osa tuotantolaitoksista voi olla Kaakkois-Aasiassa tai Etelä-Amerikassa. Markkinointi- ja jakelupisteet voivat sijaita millä mantereella tahansa. Lainaajat ja sijoittajat voivat olla Taiwanissa, Japanissa ja Saksassa yhtä hyvin kuin Yhdysvalloissakin.” (Reich 1995, 190.)

Esimerkkinä tällaisesta monimutkaisesta maailmanlaajuisesta yritysverkosta toimii muun muassa ABB-konserni:

”(...)Uudelleenorganisoinnin ja yritysostojen seurauksena ABB on hajautettu noin 5 000 eri puolilla maailmaa toimivaan tulosityksikköön. Konsernina se on maailman suurimpia. Yritys työllistää noin 210 000 henkilöä 140 eri maassa.” (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 11.)

Yritystoiminnan muutos

Samalla kun suuryrityksistä on muodostunut maailmanlaajuisia verkkoja, on niiden toiminnan painopistekin muuttunut. Yritysten toiminnan painopiste on siirtynyt suurtuotannon tavarapainotteisuudesta erikoistuneempaan ja luovempaan suuntaan, mikä on osaltaan edesauttanut niiden kansainvälistymistä ja etujen eriytymistä yksittäisistä kansallisvaltioista. Perinteisen talousteorian mukaan kansantalouksien ja niissä toimivien yritysten vahvuudet ovat niillä toimialoilla, joilla kyseisellä kansantaloudella on luonnonvarojen ja muun tuotantoperustan vuoksi ns. suhteellista etua. Yritysten toiminnassa perustuotannontekijöiden, kuten raaka-aineiden, energian ja vähän koulutetun työvoiman merkitys on vähentynyt ja itse luotujen tuotannontekijöiden, kuten erikoistumisen, tuotedifferoinnin ja teknologisen erityisosaamisen merkitys on kasvanut. Nämä itse luodut tuotannontekijät ja niistä syntyneet kilpailuedut selittävät yritysten kansainvälistymistä ja suoria sijoituksia. Toisaalta itse luodut kilpailuedut ovat seurausta kansainvälistymisestä, sillä erikoistuuotteille ei olisi riittävää kysyntää ilman maailmanlaajuisia markkinoita. Kun yritykset kykenevät hajauttamaan toimintojaan eri maihin kunkin toiminnon oman suhteellisen edun mukaan, eivät kansantalouksien ja yritysten suhteelliset edut enää välttämättä ole yhteneväisiä. Monikansallisten yritysten tytäryhtiöt pyrkivät toimimaan yhä

paikallisemmin, mutta yhtymätason strategiat ovat globaaleja. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 8–9.)

Itse luotujen tuotannon tekijöiden merkityksen kasvun johdosta kansainvälisesti toimivien teollisuusyritysten tuotanto koostuu nykyisin yhä enemmän tiedoista ja palveluista ja yhä vähemmän perinteisistä teollisuustuotteista. Varsinaisen tavaroiden valmistuksen osuus suurten monikansallisten yritysten arvonlisäyksestä on enää neljännes, valtaosa arvontuotannosta koostuu erilaisista palveluista, kuten suunnittelusta, tutkimus- ja kehitystoiminnasta, rahoituksesta, huollosta, koulutuksesta, markkinoinnista ja johtamisesta. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 8–10.) Kansainväliset verkostot saavat nykyisin suurimmat tuotonsa osaavasta ongelmanratkaisusta, ongelmien tunnistuksesta ja välityksestä. Kun standarditavaroiden kuljettamisen ja niihin liittyvän tiedon siirron kustannukset pienenevät, suuren standardituotannon katteet pienenevät, koska markkinoille tulon esteitä on vain vähän ja uusia koneita ja tehtaita voidaan rakentaa minne tahansa. (Reich 1995, 230.)

4 Talous määrää työn tahdin

Työn epävarmuutta tutkittaessa olennaisinta tietenkin on, miten yritystoiminnan muutos vaikuttaa työelämään ja työntekijöihin. Millaisia muutoksia työmarkkinoilla, tuotantorakenteissa sekä työn luonteessa on tapahtunut yritysten toimintamahdollisuuksien ja -edellytysten murroksen seurauksena?

4.1 Tuotantotavan ja yhteiskunnan murros

”Työelämän tutkijat ovat kuvanneet viime vuosikymmeninä taloudessa ja työmarkkinoilla tapahtunutta kehitystä esimerkiksi murrokseksi, jonka seurauksena fordistisesta massatuotannosta siirrytään joustavaan jälkifordistiseen tuotantotapaan. Yritykset vastasivat kiristyvään ja globalisoituvaan kilpailuun sekä nopeisiin kysynnän muutoksiin joustavoittamalla tuotantoa, mikä vaatii joustavuutta - sekä määrällistä että laadullista - myös työvoimalta.” (Happonen 1999, 435.)

Fordismin käsite ilmentää massatuotantoon ja samanlaisiin tuotteisiin perustuvaa, joustamattomaan liukuhihnateknologiaan perustuvaa tuotantoa. Tuotteita tuotetaan tarkkaan standardoitujen työrutiinien ja toimenpiteiden avulla, joissa työntekijöille on määritelty tarkat työtehtävät. Tuottavuus perustuu siihen, että suuret tehtaot tuottavat suuria määriä samanlaisia tuotteita tehokkaammin kuin pienet yritykset pieniä määriä. Työtehtävät perustuvat vähäistä ammattitaitoa

vaativiin tehtäviin, joissa suuri määrä vähän koulutettua työvoimaa tekee yksinkertaisia ja tarkkaan määriteltyjä työtehtäviä. Mitä nopeampi tuotantoprosessi on, sitä korkeampi on myös tuottavuus. Perusajatuksena taustalla on, että näin tuotettuja tavaroita saadaan mahdollisimman halvalla markkinoille mahdollisimman suuren ihmisjoukon ulottuville. Tämä tarkoittaa samanlaisia, ei-yksilöityjä tuotteita kaikille. (Ritzer 1996, 150–151.)

Jälkifordismi⁸ puolestaan tarkoittaa siirtymää massatuotteista yksilöidympiin ja erikoistuneimpiin tuotteisiin, jotka ovat muodikkaita ja laadukkaita. Tärkeänä ulottuvuutena esiin nousee tyyli ja mahdollisuus erottautua muusta joukosta, luoda oma tyylinsä. Tällainen muutos, erikoistuminen, vaatii lyhyempiä tuotantoaikoja, pienempiä tuotantoyksiköitä ja tuottavuuden nousua. Jälkifordismi edustaa siirtymää suurista, yhtä tuotetta tuottavista tuotantoyksiköistä pienempiin, laajoja tuotevalikoimia tuottaviin tehtaisiin. Tämä on mahdollistunut uuden teknologian, erityisesti tietokoneiden kehityksen myötä. Työntekijöiltä tällainen kehitys puolestaan on vaatinut siirtymää yksinkertaisista, suhteellisen alhaista koulutusta vaativista työtehtävistä koulutetumpiin, laajajalaisempiin ja autonomisempiin tehtäviin. Jälkifordismi vaatii uudenlaisia työntekijöitä. Jälkifordismi on airut erikoistuneempiin hyödykkeisiin ja elämäntyyliihin. (Ritzer 1996, 151–152.) George Ritzer (emt., 152) toteaaakin, että erikoistuminen työpaikalla johtaa erikoistuneempiin vaatimuksiin ylipäänsä yhteiskunnassa.

Tuotantotavan murroksen ohella nähdäänkin olevan kyse myös laajemmasta, modernin yhteiskunnan todellisuuksien uudelleen asettelusta. Yhteiskunnallista murrosta on kuvattu siirtymäksi modernista maailmasta kohti jälkimodernia todellisuutta. Muutoksen päälinjaisina eroina voidaan nähdä siirtymä modernista rationaalisuudesta ja jäykkyydestä vähemmän rationaaliseen ja jopa irrationaaliseen joustavuuteen, jälkimoderniin (Ritzer 1996, 153). Zygmunt Baumann (2002, 139–144) kuvaa tätä siirtymäksi raskaasta keveään moderniin. Hän (emt. 2002, 73) sitoo fordistisen tuotantojärjestelmän ja raskaan modernin maailman yhteen seuraavanlaisesti:

”fordismi oli ’raskaassa’, ’massiivisessa’ tai ’liikkumattomassa’ ja ’juurtuneessa’, ’joustamattomassa’ vaiheessa olevan modernin yhteiskunnan tietoisuutta itsestään. Tuossa yhteisen historian vaiheessa pääoma, liikkeenjohto ja työ olivat, kävi miten kävi, tuomittu toistensa seuraan vieläpä pitkäksi aikaa, ehkäpä ainiaaksi - niitä satoi toisiinsa valtavien tehdasrakennusten, raskaitten koneiden ja työläisten armeijoiden yhdistelmä.”

⁸ Ritzer (1996) käyttää postfordismin käsitettä, joka on tässä tutkimuksessa suomennettu jälkimoderniksi.

Ulrich Beck (1995, 12–14) kuvailee yhteiskunnallista muutosta refleksiiviseksi modernisaatioksi ja määrittelee meneillään olevan murroksen näin:

”Jos yksinkertainen modernisaatio merkitsee perimmältään sitä, että teolliset yhteiskuntamuodot ensiksi riisuvat puitteistaan ja toiseksi puitteistavat uudelleen perinteiset sosiaaliset muodot, silloin refleksiivinen modernisaatio tarkoittaa, että toinen modernius ensiksi riisuu puitteistaan ja toiseksi puitteistaa uudelleen teolliset yhteiskuntamuodot.”

Beck näkee muutoksen modernisaation sisäisenä dynamiikkana, jonka modernisaation eteneminen itse tuottaa ja joka murentaa sen omia, oman aikansa yhteiskunnallisia rakenteita ja muotoja, kuten luokka-, kerrostuma-, ammatti-, sukupuoli-, ydinperhe-, tuotanto-, yritys- ja teknis-taloudellisia muotoja. Hänen mukaansa teollisen yhteiskunnan muutos tapahtuu vaivihkaa ja suunnittelematta murskaten sen lähtökohdat ja rajat, avaten mahdollisuuden purjehtia uuteen aikakauteen – toiseen moderniuteen. Anthony Giddens (1995, 83–85) puolestaan puhuu siirtymästä jälkitraditionaaliseen yhteiskuntaan. Läntistä modernia maailmaa hallinneet ja jähmettäneet traditiot kyseenalaistuvat oman globalisoitumisensa vuoksi. Kun läntisen maailman modernit instituutiot ja traditiot levittäytyvät kaikkialle maapallolle globalisoitumisen myötä, joutuvat ne uudelleen tarkastelun ja muutoksen kohteiksi. Voidaan puhua siirtymästä kohti jälkitraditionaalista yhteiskuntaa.

Selkeää siirtymää ei kuitenkaan vielä nähdä tapahtuneen. Ensinnäkin fordismiksi kuvattu suurtuotanto ei ole katoamassa vaan esiintyy uudenlaisen joustavamman, jälkifordistisen tuotantotavan rinnalla. Esimerkiksi Ritzer (1996, 152) painottaa, että nämä kaksi tuotantomallia, fordistinen ja jälkifordistinen, ovat tällä hetkellä yhtäaikaista ja toteaa, että fordismi on pikemminkin lisääntynyt viime aikoina, eikä suinkaan ole poistumassa jälkifordismin tieltä. Samalla hän puolustaa myös modernin maailman olemassa oloa. Siirtymää modernin maailman itsestäänselvyyksistä kohti jälkimodernia todellisuutta voidaankin kuvata Baumannin (2002, 145) tavoin: *”kuvattu tilanne kielii siitä, millaiseksi kevyen modernin on lupa odottaa kehittyvän”*.

Vaikka sekä tuotantotavan että yhteiskunnan nähdään olevan murroksessa, ei muutos ole totaalinen, vaan ilmiöt ovat osin päällekkäisiä. Talouden globalisoitumisen seurauksena tuotannon erikoistumisesta ja maailmanlaajuisesta hajauttamisesta on tullut mahdollista ja kannattavaa. Tuotannon erikoistuminen edellyttää uudenlaista joustavampaa ja korkeampaan osaamiseen perustuvaa tuotantotapaa. Toisaalta fordistisen suurtuotannon tarve ei ole vähentynyt, mutta yritystoimintojen hajauttamisen myötä fordistinen ja jälkifordistinen tuotantotapa painottuvat maapallon eri alueille.

4.2 Tuotannon ja työn sijoittuminen

Globaalitalouden oloissa tuotanto ja työ jakautuvat maailmanlaajuisesti uudella tavalla. Osuvasti tämän muutoksen kiteyttää Baumann (2002, 74):

”Raskaassa vaiheessaan pääoma oli yhtä sidottu maahan kuin sen tarvitsemat työntekijätkin. Nykyisin pääoma matkustaa vähin varustein - mukanaan pelkät käsimatkatavarat, joihin kuuluu salkku, matkapuhelin ja kannettava tietokone. Se voi tehdä välilaskun melkein missä tahansa, ja lähteä heti, kun tyytymättömyys iskee. Sen sijaan työväki on yhtä liikkumatonta kuin ennenkin - mutta työpaikka, jonka se ennen mielsi pysyväksi, ei enää välttämättä sitä ole.”

Tulevaisuudessa kansainvälinen työnjako perustuu entistä vähemmän luonnonvaroihin ja muihin perittyihin tuotannontekijöihin. Se mikä ratkaisee, on kansallisilla tai alueellisilla päätöksillä luodut kilpailuedut. Yritysten sijoittumiseen vaikuttavat koulutetun työvoiman saatavuus sekä teknologinen ja sosiaalinen infrastruktuuri (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 8–10) ja toisaalta edelleen työn hinta.

Globaalitalouden oloissa kansallisvaltioiden puuttuminen yritysten toimintaan on melko vaikeaa. Yllä mainittuihin asioihin puuttumalla ne kuitenkin voivat ja kykenevät suuntaamaan yritysten toimintojen sijoittumista. Erityisesti työntekijöiden merkitys yritysten sijoittumispäätöksissä on kasvanut, sillä nykyisin kaikista tuotannontekijöistä ainoastaan työntekijät ovat enää melko heikosti liikkuvia. Työntekijät ovat monella tapaa sidottuja tiettyyn maahan, alueeseen tai paikkaan, kun taas muita tuotannontekijöitä voidaan liikutella suhteellisen nopeasti, vaivattomasti ja edullisesti. Enää ei voida puhua tietynmaalaisista yrityksistä, kansantalouksista tai niiden menestyksestä, jonka mukana kansalaisten hyvinvointi laskee tai nousee, vaan työntekijöistä on tullut osa kansainvälisiä, maailmanlaajuisia työmarkkinoita. Työntekijät joutuvat kohtaamaan kansainvälisen kilpailun ilman välissä olevia kansallisia instituutioita. Kansantalouksien kilpailukykyyn sijasta tulisivin keskittyä työntekijöiden kilpailukykyyn. (Reich 1995, 191.) Työntekijöistä itsestään ja heidän kyvyistään on tullut merkittävä tekijä tuotannon jakautumisessa eri alueiden välillä. Työntekijöiden houkuttelevuutta yritysten silmissä kansallisvaltiot kykenevät nostamaan muun muassa koulutukseen panostamalla.

Se, minne yritykset siirtävät tietyn tuotantonsa osan, riippuu yhtäältä sijoitettavan tuotannon laadusta, toisaalta juuri vastaanottavan alueen teknologisen ja sosiaalisen infrastruktuurin laadusta sekä työvoiman ominaisuuksista. Pääsääntöisesti yritykset siirtävät arvokkaan ongelmanratkaisun, -tunnistuksen tai -välityksen sinne, mistä saadaan hyödyllisiä ideoita. Nämä toimet ovat yrityksille

tuottoisia, ja niitä suorittamaan pystyvien työntekijöiden määrä rajallinen. Tästä syystä niitä ei määritellä niinkään hinnalla vaan laadulla ja ne menestyvät globaalitaloudessa hyvin. Näitä tehtäviä suorittavilla työntekijöillä ei ole erityisiä esimiehiä tai valvojia työtä ohjaamassa. Heidän palveluitaan voidaan myydä maailmanlaajuisesti, mutta palvelut eivät kuitenkaan päädy markkinoille standardituotteina vaan käsiteltyinä symboleina, kuten tietona, sanoina tai suullisina ja visuaalisina esityksinä. Heidän tulonsa eivät määräydy suoraan työhön käytetyn ajan tai tuotetun työn määrän mukaan vaan ovat pikemminkin riippuvaisia laadusta ja luovuudesta, toisinaan myös nopeudesta, jolla he ratkaisevat, tunnistavat tai välittävät ongelmia. (Reich 1995, 147–148, 196–199, 240–242.)

Toisin kuin korkea osaamista vaativat tehtävät, tavaratuotannon rutiiniluonteiset standardityöt menestyvät globaalitaloudessa heikommin. Toistuvaisluonteisiin rutiinitehtäviin sisältyvät perinteisten teollisuustyöntekijöiden lisäksi rutiiniluonteisia valvonta- ja tarkastustehtäviä suorittavat alemman ja keskitason johtajat. Rutiiniluonteisiin tehtäviin sisältyvät myös uuden talouden toistuvaisluonteiset työtehtävät, kuten elektroniikkateollisuuden kokoonpanotehtävät ja tietokoneohjelmien rutiinikoodien kirjoittaminen. Tavaratuotannosta aikaan saatu tuotto yrityksille on vähentynyt samalla kun tehtäviä suorittamaan pystyvien työntekijöiden määrä on lähes rajaton maailmanlaajuisilla markkinoilla. Näiden tehtävien sijoittuminen määrittyy erityisesti työvoiman hinnan perusteella. Korkean palkkatason maiden osalta tavaratuotannon menestyminen maailmanmarkkinoilla on vaikeaa, koska niiden työntekijät kilpailevat suoraan miljoonien muun maalaisten rutiinintuottajien kanssa, jotka ovat valmiita tekemään saman työn murto-osalla teollisuusmaiden palkkoihin nähden. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa standardoitu suurtuotanto tehdään matalapalkkaisissa maissa, lukuun ottamatta osuutta, joka on valmistettava suurempien palkkojen maissa edullisempien kokoonpanokustannusten tai protektionististen suojamuurien vuoksi. (Reich 1995, 147–148, 193–196, 230–240.)

Näiden kahden työnkuvan ulkopuolelle jää vielä niin kutsutut henkilöpalvelijat. Tähän ammattiryhmään kuuluvat esimerkiksi myymälähenkilöstö ja parturit sekä muita melko alhaista koulutusta vaativia palveluammattajeja. Rutiinintuottajiin nähden heidän tilanteensa on erilainen. Henkilöpalvelijat ovat palveluiden henkilökohtaisen luonteen vuoksi paremmin suojassa maailmanlaajuisen kilpailun suorilta vaikutuksilta. Henkilöpalvelut joutuvat kuitenkin kohtaamaan talouden globalisoitumisen epäsuorat vaikutukset muun muassa siten, että henkilöpalveluiden tuottaja saa yhä useammin kilpailijakseen entisen, työttömäksi jääneen rutiinintuottajan. (Reich 1995, 193–196, 230–240.) Henkilöpalvelut jäävät tässä ainoastaan maininnaksi, koska ne eivät ole

suoraan yhteydessä globaalitalouden vaikutuksiin. Henkilöpalveluilla ei kuitenkaan tarkoiteta kaikkia perinteisesti määriteltyjä palvelualoja, vaan monet nykyiset palveluiksi laskettavat ammatit kuuluvat ensimmäiseen, osajien joukkoon.

Talouden globalisoitumisen seurauksena tuotanto organisoituu maailmanlaajuisesti uudella tavalla niin, että tuotantoprosessin eri vaiheet voidaan toteuttaa eri puolilla maailmaa. Tuotanto, jossa työvoimakustannuksilla on suuri merkitys, tehdään alhaisten palkkakustannusten maissa, vaativimmat tehtävät hyvän koulutustason alueilla ja markkinointi tietenkin lähellä markkinoita. (Osaava, avautuva... 2004, 15.)

”Kehittyneimmissä maissa rutiinityöllä ei ole juuri tulevaisuutta vaan niiden on erikoistuttava korkeampaan osaamiseen perustuvaan luovempaan työhön, jossa tuottavuus paranee sekä jalostusarvon lisäämisen että tuotantoprosessien kehittämisen kautta. Samalla nousevat suuret kehitysmaat tarjoavat uudet isot markkinat kehittyneiden maiden tuotteille ja merkitsevät seuraavaa taloudellisen kasvun vaihetta.” (Himanen 2004, 6.)

4.3 Työn luonteen murros – joustavuus ja rutiini

Talouden globalisoitumisen myötä rutiiniin perustuvat teollisuustyöt painottuvat alhaisemman palkkatason maihin ja vastaavasti kehittyneissä teollisuusmaissa tuotanto muuttuu joustavampaan ja luovempaan suuntaan. Merkille pantavaa on, että globaalitaloudessa joustavuus on erityisesti työntekijöiden työsuhteiden vakauden osalta läpäissyt myös jäljelle jäävän rutiinintuotannon. Työn luonne muuttuu. Rutiinin ja joustavuuden käsitteiden kautta työn luonteen muutosta kuvaa osuvasti Richard Sennett (2002) teoksessaan *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*.

Rutiini

Rutiini voidaan nähdä oppimisen ja kehityksen edellyttäjänä, turvallisena ja varmana elämäntapana helpottavana ohjenuorana, toisaalta mieltä turruttavana ja kehitystä hidastavana. Sennettin (2002, 30) mukaan rutiinia huonona ja epätoivottavana pitävät ovat tällä hetkellä selkeästi vallalla. *”Moderni yhteiskunta on noussut kapinaan rutiininomaisen, byrokraattisen ajan lamaannuttavia vaikutuksia vastaan”*, ihmiset eivät vain välttämättä tiedä mitä tehdä kun heidän kapinansa onnistuu (emt., 30). Hän (emt., 42) toteaaakin osuvasti: *”Rutiini voi nöyryyttää, mutta se voi myös suojella; rutiini voi hajottaa työtä, mutta se voi myös rakentaa elämän”*.

Rutiini on modernissa yhteiskunnassa selvästi väistymässä, erityisesti talouden nopeimmin kehittyvillä ja kasvavilla aloilla. Tämän voi huomata joustavuutta korostavan puheen runsaudesta ja ylistyksestä. (Sennett 2002, 43.) ”Nyky-yhteiskunnassa ollaan pyrkimässä pois rutiinin nurjista puolista luomalla entistä joustavampia instituutioita. Näyttää kuitenkin siltä, että joustavuuden käytännöissä keskitytään suurimmaksi osaksi ihmisiä taivuttaviin voimiin.” (emt., 45.)

Joustavuus

Sennett (2002, 46) näkee joustavuuden tavoittelun uudenaikaisena valtajärjestelmänä, jonka avulla pyritään tehokkuuteen ja tuottavuuden lisäykseen rutiinien huonoja puolia purkamalla. Hänen mukaansa tämä valtajärjestelmä koostuu kolmesta eri elementistä, jotka ovat 1) instituutioiden jatkuva uudelleen keksiminen, 2) tuotannon joustava erikoistuminen ja 3) vallan keskittyminen ilman keskittämistä.

Instituutioiden jatkuva uudelleen keksiminen tarkoittaa, että yritykset ovat purkaneet hierarkkisia, jäykän byrokraattisia rakenteitaan ja siirtyneet verkostomaiseen rakenteeseen. Verkostomaisen rakenteen ansiosta organisaatiot ovat väljempitä ja pirstaloituneempitä. Niitä on helpompi liikutella, niistä on helpompi irrottaa palasia ja niitä on helpompi muokata jouhevasti kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla. Ne voidaan keksiä aina uudelleen kun tilanne niin vaatii. Yritystoimintojen uudistaminen verkostoissa on helpompää ja nopeampää kuin jäykän byrokratian varaan muodostetuissa yrityksissä. Verkostomaisuus mahdollistaa yritysten toimintojen tarkemman koordinoinnin poistamalla toimintojen päällekkäisyyksiä ja hankkiutumalla eroon tehottomista yksiköistä. Verkostomaisuus onkin yleensä tarkoittanut toimintojen supistamista ja työpaikkojen vähenemistä. Sennett ei kuitenkaan ole kovinkaan vakuuttunut muutosten tuomasta tehokkuuden tai tuottavuuden lisäyksestä, hän väittää niiden pikemminkin laskeneen. Toisaalta hän myöntää, että nykyisillä osakemarkkinoilla kaikenlaiset merkit muutoksesta tulkitaan yleensä positiivisiksi, ja ne voivatkin nostaa yrityksen osakkeen arvoa. (Sennett 2002, 46–51).

Joustavalla erikoistumisella puolestaan tarkoitetaan, että markkinoille pyritään tuomaan entistä suurempi määrä erilaisia tuotteita entistä nopeammin. Tämä voidaan nähdä fordistisen tuotantjärjestelmän vastakohtana. Uusien kehittyneiden teknologioiden avulla teollisuuden käyttämien koneiden uudelleen ohjelmointi on suhteellisen helppoa ja vaivatonta. Uusi teknologia mahdollistaa tuotannon nopean mukauttamisen nykyisten, lähes reaaliaikaisten markkinatietojen siirtyessä nopeasti ympäri maailmaa. Uusi tuotantomalli on luonut yrityksille mahdollisuuden jatkuvasti mukauttaa toimintojaan maailmanlaajusten markkinoiden muuttuvien vaatimusten mukaan. (Sennett 2002, 51–55.)

Vallan keskittyminen ilman keskittämistä sitä vastoin kuvastaa verkostomallisesti toimivien yritysten näennäistä vallan hajautusta, joka ulottuu työntekijöistä erinäisiin tavarantoimittajiin. Nykyisin työntekijöitä voidaan kuitenkin hallita persoonattomasti uusien tietojärjestelmien avulla, vaikka välittömät kohtaamiset esimiesten kanssa olisivatkin vähentyneet. Yritysten toimintojen hajauttaminen ja tuotteiden eri osien valmistaminen eri puolilla maailmaa eri tavarantoimittajien kesken eivät ole hajauttaneet valtaa. Suuryritysten valta ei ole kadonnut, vaan ne pitävät tiukassa valvonnassaan niistä riippuvaisia tavarantoimittajia – ainoastaan vastuu on siirtynyt tavarantoimittajille. Instituutioiden rakenne ei ole kuitenkaan muuttunut yksinkertaisemmaksi vaan pikemminkin entistä monimutkaisemmaksi. (Sennett 2002, 55–57.) ”*Nykypäivän organisaatiossa, joissa valta keskittyy ilman keskittämistä, ylimmän vallan keskuksat ovat vahvoja mutta hahmottomia*” (emt., 57). ”*Joustavuuden aika on uuden vallan aikaa. Joustavuus synnyttää epäjärjestyä mutta ei vapautta.*” (emt., 60.)

4.4 Rutiinin joustava murros

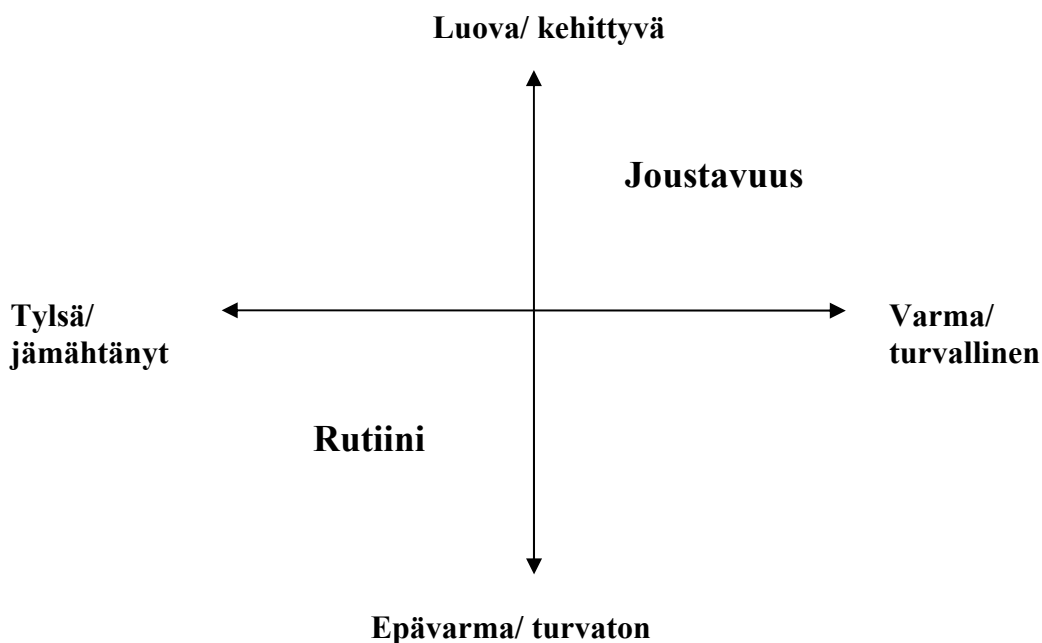
Rutiinin ja joustavuuden käsitteiden avulla voidaan hahmottaa tuotantotavassa, yhteiskunnallisessa todellisuudessa sekä työn luonteessa tapahtuneet muutokset työntekijän näkökulmasta. Talouden globalisaation mahdollistama ja pitkälti yritysten sanelema joustavuuden lisääminen rutiinin huonoja puolia purkamalla on teollisuustyöntekijän näkökulmasta pitkälti päinvastainen.

Rutinoitunut moderni

Fordistinen, raskaaseen suurtuotantoon ja toistuvaisluonteiseen työtehtäviin perustuva tuotantotapa on kehittyneissä maissa ajallisesti sidottu toisen maailmansodan jälkeiseen moderniin yhteiskuntaan – kultaisen turvallisuuden ja kasvavan hyvinvoinnin aikakauteen. Fordistinen massatuotanto takasi työntekijöille taloudellisen turvallisuuden ja pysyvät työsuhteet, mutta toisaalta se edellytti turruttavia standardiluonteisia liukuhihnatyötehtäviä. Fordistisen, rutiiniluonteisen tuotannon työn luonne voidaan kiteyttää rutiinin käsitteen avulla (kuvio 5). Rutiinintuotannolla on työntekijän näkökulmasta kaksi ulottuvuutta: toisaalta työ on tylsää, yksitoikkoista ja paikalleen jämähtänyttä rutiiniluonteista toistoa, toisaalta varmaa ja turvallista, elämään pysyvyyttä tuovaa ja tulevaisuuden suunnittelun mahdollistavaa.

Talouden globalisaation aikaan saaman työelämän murroksen seuraus on, että fordistinen rutiinintuotanto ja jälkifordistinen joustava tuotanto sekä työn luonteissa ilmenevät erot esiintyvät kehittyneissä teollisuusmaissa tällä hetkellä päällekkäisinä. Joustavuus on kuitenkin ottanut hegemonia-aseman rutiinin kustannuksella. Rutiinin ja joustavuuden ulottuvuudet ovat globaalissa jälkimodernin maailman sarastuksessa kääntyneet ristikkäin. Rutiiniluonteinen työ on edelleen yksitoikkoista, mutta siitä on tullut epävarmaa ja turvatonta sen maailmanmarkkinoilla heikentyneen aseman vuoksi. Luovuutta vaaliva ja osaamiseen perustuva joustava työ on puolestaan globaalitaloudessa nousussa, ja sen asema kehittyneissä teollisuusmaissa on muuttunut turvatumaksi ja toivotummaksi.

Kuvio 7. Työn luonne globaalitalouden jälkimodernissa murroksessa



Kuvio 7 kuvaa kehittyneiden teollisuusmaiden tilannetta globaalitalouden oloissa. Rutiiniluonteinen työ on siirtymässä alhaisempien työvoimakustannusten maihin, ja vastaavasti korkeaan osaamiseen ja innovaatioon perustuva luova työ tulossa sen tilalle. Toisaalta se rutiiniluonteinen tuotanto, joka sijaitsee yhä kehittyneissä teollisuusmaissa, on ollut pakotettu joustavoittamaan tuotantaan pärjätäkseen globaalissa kilpailussa. Joustavuus on tähän mennessä pääsääntöisesti keskittynyt työvoiman supistuksiin, mikä on näkynyt muun muassa lisääntyneinä irtisanomisina. Rutiiniluonteisissa tehtävissä toimivat työntekijät ovat viime vuosina joutuneet kohtaamaan aiemman turvallisen ja pysyvän työn sijaan työsuhteen epävakauden. Korkeaa osaamista ja

luovuutta vaativissa työtehtävissä toimivat ovat puolestaan hyötynet murroksesta, sillä kovan kysynnän johdosta näistä tehtävistä on tullut suhteellisen varmoja ja turvallisia. Vaikka heidänkin työuransa saattavat olla katkoksellisia ja projektiluonteisia, suhteellisen korkea palkkaus tekee katkoksista helpommin käsiteltäviä. Useimmiten he ovat myös tottuneet elämään tietyssä epävakaudessa ja katkoksellisuudessa, ja he ovat rutiinintuottajia valmiimpia kohtaamaan jälkimodernin maailman joustavan todellisuuden. Katkoksellisuus ja jatkuva muutos saattaa jopa olla toivottua ja mielekästä. Pohjimmiltaan se, miten rutiini ja joustavuus näyttävät kehittyneen teollisuusmaan työntekijälle, riippuu hänen asemastaan globaaleilla työmarkkinoilla.

Kyse on murroksesta, jossa työ ja tuotanto pyrkivät löytämään uuden maailmanlaajuisen tasapainotilan. Ennen uuden tasapainotilan löytymistä ja työn, tuotannon sekä yhteiskunnan rakenteiden sopeutumista saattaa murros näyttäytyä työn epävarmuutena perinteisiin rutiiniluonteisiin tehtäviin tottuneille työntekijöille. Murrosta ei kuitenkaan voida pitää pelkästään negatiivisena. Pikemminkin voidaan puhua epävarmuuden dilemmasta, jossa siis hyvinvoinnin lisäys toisaalla saattaa aiheuttaa epävarmuutta toisaalla.

4.5 Yhteenveto; globaalitalous ja työsuhteen epävakauden verkostot

Yhteenvetona voidaan todeta globaalitalouden muuttaneen yritysten toimintamahdollisuuksia ja -edellytyksiä. Talouden globalisaatio vaikuttaa sekä työn maailmanlaajuisen uudelleen sijoittumiseen että tuotannon ja työn luonteen murrokseen. Se, millä tavalla talouden globalisoituminen on muuttanut rutiinintuottajan työn luonnetta ja lisännyt työsuhteiden epävakaaisuutta kehittyneissä teollisuusmaissa, havainnollistettiin karkeasti edellisessä kappaleessa kuvion 7 avulla. Talouden globalisoitumisen myötä rutiiniluonteinen teollisuustyö on säilyttänyt toistuvaisen luonteensa mutta työsuhte on muuttunut aiempaa epävakaammaksi.

Seuraavassa kiteytetään talouden globalisaation aikaan saamat työsuhteen epävakautta lisäävät tekijät. Ne on jaoteltu kolmeen, eri tavalla epävakautta aiheuttavaan verkostoon. Verkostot käsittelevät talouden globalisaation työsuhteen epävakautta lisääviä tekijöitä: organisaatioiden sisäisenä muutoksena, tuotannon ja työn maailmanlaajuisena uudelleenjakautumisena sekä yritysten ja taloudellisten näkökohtien merkityksen kasvuna.

Joustava organisaatioverkosto

Joustava organisaatioverkosto tarkoittaa yrityksen sisäisen rakenteen murrosta kohti laajempaa työvoiman määrän joustavuutta. Tämä tarkoittaa siirtymää hierarkkisesta, jäykästä byrokratiasta nopeaan, joustavaan verkostoon, josta on helppo irrottaa palasia ja jota on helppo muokata kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla. Organisaation joustavuutta pyritään lisäämään muun muassa organisaatioiden uudelleenjärjestelyillä ja työsuhteita joustavoittamalla. Valmistusjärjestelmät pyritään muokkaamaan niin, että niillä pystytään vastaamaan globaalitalouden nopeisiin muutoksiin. Vastaavasti työntekijät koulutetaan mahdollisimman moniin tehtäviin, jotta koneita voidaan joustavasti käyttää yhä pienemmällä määrällä työntekijöitä. Lisäksi kehittyvä teknologia vähentää entisestään organisaation riippuvaisuutta työntekijöistä. Jatkuvat uudelleenorganisoinnit ja muutokset työpaikalla sekä haitariliike supistusten, lomautusten ja uusien rekrytointien välillä voi olla yrityksen näkökulmasta lyhyellä tähtäimellä kannattavaa, mutta työntekijöille ne tarkoittavat epävakaita työsuhteita, mikä saattaa näyttäytyä stressaavana epävarmuutena työn jatkuvuudesta.

Yritys globaalina verkostona

Nykyisen globaalitalouden aikakaudella yritys kykenee hajauttamaan toimintansa maailmanlaajuisesti tehokkaalla tavalla. Kukin toiminto siirretään sinne, missä sillä on parhaat edellytykset toimia tuloksekkaasti. Tästä seurannut yritystoiminnan ja työn maailmanlaajuinen uudelleensijoittuminen on talouden globalisaation näkyvin työelämän murroksen ulottuvuus. Yrityksen kannalta hajauttamisen taustalla ovat usein joko halvemmat tuotantokustannukset, sijainti lähempänä tuotteen markkinoita tai osaamiseen investoiminen. Seurauksena on, että tietyntyyppiset toiminnot ja työtehtävät siirtyvät ja kasaantuvat tietyille alueille. Kehittyneissä teollisuusmaissa tämä on ilmennyt lähinnä rutiiniluonteisten teollisuustyöpaikkojen siirtymisenä edullisempien tuotantokustannusten maihin. Tilalle on muodostunut yhä enemmän korkeaan osaamiseen perustuvia työpaikkoja. Kehittyneiden maiden rutiinintuottajilla ei ole valttikortteja taistella muutosta vastaan. Globaalissa taloudessa suhteellisen alhaista koulutusta vaativiin tehtäviin kykeneviä on maailmanmarkkinoilla lukematon määrä, ja he ovat valmiit tekemään työt murto-osalla teollisuusmaiden työntekijöiden palkkoihin verrattuna. Pelko työsuhteen päättymisestä teollisuusmaiden rutiinintuottajien keskuudessa kasvaa, kun yritysten tuotanto ja työpaikat siirtyvät yhä useammin kehittyviin maihin.

Maailmanlaajuinen yritysten verkosto

Maailmanlaajuinen yritysten verkosto kuvaa yritysten välistä verkostoa, jossa yritykset ovat linkittyneet maailmanlaajuisesti toisiinsa sekä tytäryhtiöiden että alihankintayritysten muodossa. Erityisesti se tarkoittaa monikansallisten suuryritysten hallitsemaa maailmantaloutta. Suuryritykset ovat saavuttaneet hegemonisen valta-aseman kaikkialla ja kaikilla yhteiskuntaelämän osa-alueilla. Maailmantalous on muuttunut kansainvälisestä kaupankäynnistä kohti suuryritysten hallitsemaa globaalia taloudellista toimintaa, jossa yritysten toiminta on yhä vähemmän kansallisilla poliittisilla päätöksillä ohjailtavissa. Samalla niiden vaikutusvalta yhteiskuntien toimintaan ja politiikan suuntaan on kasvanut. Yritykset, joiden perimmäisenä tarkoituksena on ajaa osakkeenomistajiensa taloudellista etua, ovat kasvaneen valtansa avulla saattaneet vallalle taloudelliseen rationaalisuuteen ja jatkuvaan voiton tavoitteluun tähtäävän ilmapiirin, ohi inhimillisyyden ja sosiaalisten tarpeiden. Yritysten vallan kasvun myötä kohonnut yleinen kilpailukyvyyn, tehokkuuden ja voitontavoittelun ilmapiiri on omiaan luomaan työntekijöissä epävarmuuden ja voimattomuuden tunnetta. Kun taloudelliset ”pakot” sanelevat yrityksessä tehtävät muutokset ilman ymmärrystä työntekijöitä kohtaan, on se omiaan aiheuttamaan epävarmuutta työn jatkuvuudesta.

5 Suomi ja suomalainen työ globaalitaloudessa

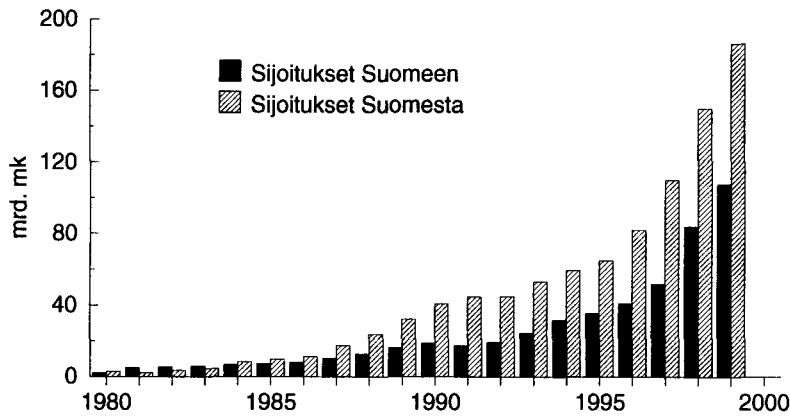
Viime vuosikymmenien aikana myös Suomi on avautunut globaalille taloudelliselle kilpailulle, vaikkakin kansainvälisen toiminnan kehittyminen alkoi Suomessa selvästi myöhemmin kuin useissa muissa teollisuusmaissa (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 24). Samalla kun suomalaisyritykset ovat suunnanneet toimintaansa yhä voimakkaammin ulkomaille, on myös ulkomaisten yritysten toiminta Suomessa lisääntynyt. Miksi ja miten suomalaisyritysten kansainvälistyminen on tapahtunut, ja mitä seurauksia sillä on ollut tuotannon ja työn näkökulmasta?

5.1 Suomalaiset yritykset ulkomaille

Suomalaisten yritysten ulkomaille menon perussyinä ovat olleet pienet kotimarkkinat, erikoistumisen välttämättömyys, tarve päästä lähelle asiakkaita sekä pyrkimys hyödyntää erikoisosaamiseen, erityisesti teknologiaosaamiseen liittyviä etuja. Yritykset muuttuvat monikansallisiksi sitä todennäköisemmin, mitä enemmän niillä on koulutukseen, valmentautumiseen sekä teknologiaan perustuvaa erityisosaamista. (Pihkala 2001, 328.) Tähän mennessä suomalaisyritysten investoinneissa ulkomaille on ollut kyse enemmän markkinahakuisuudesta kuin pyrkimyksestä edullisempiin työvoimakustannuksiin, mutta

kustannustekijöiden merkitys on viime vuosina noussut (Ali-Yrkkö ym. 2004, 28). Tämä koskettaa kuitenkin erilailla eri tuotannon aloja.

Kuvio 8. Suorat sijoitukset Suomeen ja Suomesta: pääomakannat vuosina 1980–1999



Lähteet: Etlan tietokanta ja Suomen Pankki; ks. Pajarinen & Ylä-Anttila 2001, 12.

Kuviosta 8 nähdään, että yritysten tekemät suorat sijoitukset Suomesta ulkomaille ovat kasvaneet huimasti vuosien 1980–1999 välisenä aikana. Samoin on käynyt myös ulkomailta tulleiden sijoitusten kohdalla, tosin ne ovat olleet Suomesta lähteviä sijoituksia vähäisempiä.

Siinä missä suorien sijoitusten lisääntyminen kuvaa kansainvälisen kaupan toiminnan kasvua, antaa se kuvaa myös kansainvälistymisen luonteen voimakkaasta muutoksesta. Kun vielä 1970-luvulla suomalaisten yritysten kansainvälistyminen tarkoitti lähinnä myyntiyhtiöiden perustamista eri maihin, on se 1980-luvun alusta lähtien merkinnyt ennen kaikkea tuotannollisia suoria sijoituksia ulkomaille. Suomalaisyritykset ovat siis joko ostaneet yrityksiä ulkomailta tai perustaneet uusia ulkomaisia tytäryrityksiä. Ulkomaisen tytäryrityksen etuina ovat sijainti lähellä markkinoita, ostajien erityistarpeiden paremman huomioonottamisen mahdollisuus sekä kustannussäästöt, kuten matalammat tuotantokustannukset, tullimaksut ja kuljetuskustannukset. Tytäryrityksen haittapuolina ovat tietenkin erilaisesta lainsäädännöstä, kulttuurista ja muista ympäristötekijöistä johtuvat seikat. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 2, 113.)

5.2 Millaista tuotantoa, minne ja mistä syystä?

Tässä kappaleessa esitetyt tutkimukset ja tulokset perustuvat suurelta osin Jyrki Ali-Yrkkön ja Pekka Ylä-Anttilan (1997) tutkimukseen 30 suurimman suomalaisen teollisuusyrityksen kansainvälistymisestä vuosien 1983–1995 välisenä aikana.

Vienti vai ulkomainen tuotanto?

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena Ali-Yrkkö ja Ylä-Anttila (1997, 102–105, 113) pitävät yritysten viennin ja ulkomaisen tuotannon kehittymisestä saatuja havaintoja. Kehitys oli hyvin samanlaista sekä teknologiaintensiivisten että perusteellisuuden yrityksillä⁹. Molemmissa ulkomainen tuotanto on 1980-luvun lopun jälkeen selvästi ylittänyt viennin arvon. Tärkein huomio on, että vielä 1980-luvun alkupuolella ulkomainen tuotanto ja vienti liikkuivat samaan suuntaan. Ulkomainen tuotanto ei kuitenkaan korvannut vientiä, vaan molemmat lisääntyivät tasaisesti. 1980-luvun loppupuolella tilanne muuttui. Ulkomainen tuotanto lisääntyi samanaikaisesti viennin jopa vähetessä. Yritykset alkoivat siis korvata vientiä ulkomaisella tuotannolla. Kehitys oli selkeämpää perusteellisuuden yrityksissä, mutta Ali-Yrkkön ja Ylä-Anttilan mukaan on todennäköistä, että samanlainen kehitys voimistuu teknologiaintensiivisilläkin yrityksillä kansainvälistymisen edetessä riittävän pitkälle. Heidän mukaansa kehitys selittyy työvoimakustannusten muuttumisella. Työvoimakustannusten nousu on aiheuttanut viennin vähenemisen ja selittää huomattavan osan viennin korvaamisesta ulkomaisella tuotannolla.

Samanlainen ilmiö on havaittavissa kotimaisten ja ulkomaisten investointien välisessä suhteessa. Myös ne ovat muuttuneet toisiaan korvaaviksi. Kotimaisen investoinnin vaihtoehdoksi on yrityksille tullut ulkomaille sijoittaminen. Todennäköistä on, että ulkomaiset investoinnit ainakin osittain vähentävät kotimaisia investointeja. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 93, 113–114.)

Tuotannon jakautuminen koti- ja ulkomaiden kesken

Mielenkiintoisen huomion Ali-Yrkkö ja Ylä-Anttila (1997, 51–53) tekivät myös vertaillen T&K-intensiivisten ja perusteellisuuden yritysten tuotannon jakautumista koti- ja ulkomaiden kesken. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että ulkomainen tuotanto on tullut merkittäväksi vaihtoehdoksi suomalaisten yritysten toiminnassa. Esimerkiksi perusteellisuuden kohdalla ulkomainen tuotanto ylitti ensimmäisen kerran kotimaisen tuotannon jo vuonna 1991. Vaikka sekä tietointensiivisten että perusteellisuuden yritysten ulkomainen tuotanto on kehittynyt vahvasti, on

⁹ Yritykset on jaettu kahteen luokkaan niiden keskimääräisten T&K -menojen (tutkimus ja tuotekehitys) suhteutettuna liikevaihtoon. Keskimäärin yli 2 % T&K -menoilla yritys on luokiteltu T&K- intensiiviseksi eli osaamis- tai teknologiaintensiiviseksi yrityksiksi. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 49.)

kehitys näiden välillä ollut erilainen. Perusteellisuuden tuotannon vaihtelut ovat olleet jyrkempiä kuin tietointensiivisten yritysten. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että perusteellisuuteen kuuluvan yrityksen on helpompi jakaa tuotantoaan koti- ja ulkomaan kesken. Ne voivat näin ollen toimia lyhyellä tähtäimellä joustavasti. Suomen kilpailukyvyyn alennuttua ne kykenevät tietointensiivisiä yrityksiä helpommin siirtämään tuotantoaan ulkomailla toimiviin yksiköihin tai vastaavasti tarvittaessa palauttamaan tuotantoaan takaisin Suomeen.

Suomalaisyriyten sijoittuminen ulkomaille

Vielä 1980-luvulla suomalaisyritysten kansainvälistyminen oli keskittynyt suuriin teollisuusyrityksiin, joille kotimarkkinat olivat tulleet liian pieniksi. Ensimmäiset ulkomaiset tuotantolaitokset hankittiin yleensä Ruotsista, mitä pitkäaikainen vientikokemus ja maiden samankaltaisuus puolsivat. Seuraava sijoitus tehtiin usein Keski-Eurooppaan tai Pohjois-Amerikkaan riippuen yrityksen toimialasta. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 24–25.)

Vuonna 1995 toimi 30 suurimman suomalaisyrityksen ulkomaisesta henkilöstöstä yli 60 prosenttia EU-alueella ja 20 prosenttia NAFTA¹⁰- maissa. Aasia, Venäjä ja Itä-Eurooppa olivat kasvavan kiinnostuksen kohteena. Teknologiaintensiivisten yritysten ulkomaisesta henkilöstöstä lähes 70 prosenttia työskenteli EU-maissa, eniten Saksassa ja Ruotsissa, kun taas perusteellisuuden henkilöstöstä EU-maissa toimi noin 60 prosenttia, kuitenkin yksittäisistä maista eniten Yhdysvalloissa. Mielenkiintoista on, että teknologiaintensiivisten yritysten henkilöstön jakautumisen ja työvoimakustannusten välinen riippuvuus ei ole kovinkaan voimakas. Eniten työntekijöitä on maissa, joiden työvoimakustannukset ovat Suomea korkeammat. Työvoimakustannukset eivät näin ollen ole olleet merkittävin tekijä teknologiaintensiivisten yritysten kansainvälistymisessä. Kansainvälistymistä on pikemminkin ohjannut markkinahakuisuus ja kohdemaan teknologinen taso. Perusteellisuuden yritysten kohdalla ulkomaisen henkilöstön ja työvoimakustannusten välillä on heikko käänteinen riippuvuus, vaikka mukana on myös Ruotsin ja Saksan kaltaisia maita, joissa on Suomea korkeammat työvoimakustannukset. Näiden maiden kohdalla on todennäköisimmin kyse markkinahakuisuudesta ja kansainvälistymisprosessista, jolle on tavallista ulkomaisen tuotannon aloittaminen maissa, joihin yritykset ovat aikaisemmin vieneet tuotteitaan. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 60–64.)

Karkeasti ottaen tuotannon ja henkilökunnan sijoittuminen on pysynyt ennallaan 2000-luvulle tultaessa. Eurooppa ja Yhdysvallat ovat edelleen ylivoimaisesti tärkeimmät sijaintikohteet.

¹⁰ Pohjois-Amerikan vapaakauppasopimus eli NAFTA (engl. North American Free Trade Agreement) on Kanadan, Meksikon ja Yhdysvaltain välinen vapaakauppasopimus.

Viimevuosina euroalueen maiden osuus Suomen viennistä on kuitenkin laskenut selvästi. Kiinaa lukuun ottamatta myös muun Kaakkois-Aasian osuus Suomen viennistä on vähentynyt. Suhteellista osuuttaan Suomen ulkomaankaupasta kasvattivat yksittäisistä maista eniten Venäjä ja Kiina. Investoinnit Suomesta Kiinaan ovat viime vuosien aikana yli nelinkertaistuneet, mutta ne ovat kuitenkin vasta viitisen prosenttia koko ulkomaisten investointien kannasta. Huomioitavaa on, että henkilöstöllä mitattuna on suomalaisyrityksillä Virossa lähes yhtä paljon työntekijöitä kuin Kiinassa. (Ali-Yrkkö ym. 2004, 11, 23–24.)

Ulkomaiset yritykset Suomessa

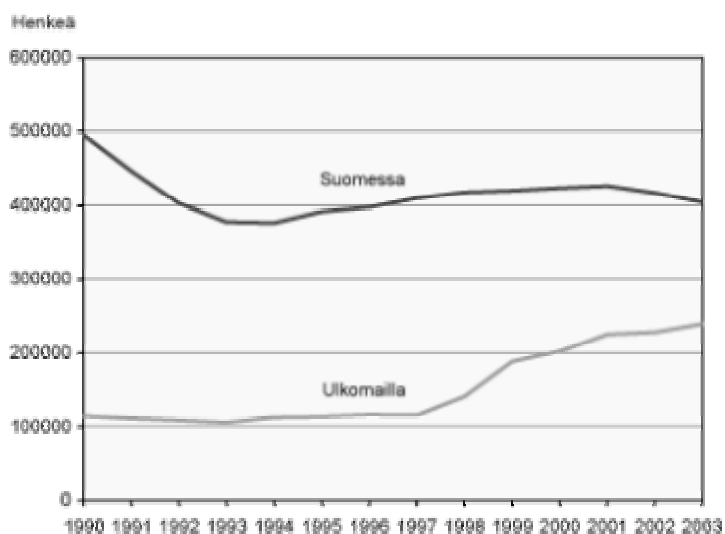
Monikansallisen yrityksen Suomeen sijoittumisessa tai toiminnan laajentamisessa merkittävänä tekijänä pidetään suomalaisten yritysten edistyksellistä teknologiaa ja osaamista. Ulkomaalaisomisteiset yritykset painottuvatkin teknologiaintensiivisille aloille, mikä johtuu suurelta osin teknologiavetoisten yritysten siirtymisestä ulkomaiseen omistukseen. Ulkomaiset yritykset ovat siis viime aikoina hankkineet Suomesta lähinnä teknologiaosaamista. Ulkomaiset omistajat ovat kuitenkin nähneet hyödylliseksi panostaa myös suomalaisten yritysten kehitykseen, mikä ilmenee näiden yritysten henkilöstömäärän nousuna. Vaikka suoran sijoituksen motiivina olisi ollut kilpailijan ostaminen pois markkinoilta tai osaamispääoman hankkiminen, tuotekehitys ja osaaminen ovat useimmissa tapauksissa säilyneet Suomessa omistusmuutoksen jälkeenkin. Suomeen suuntautuneiden suorien sijoitusten lisääntymisen eräs merkittävä tekijä on ollut se, että Suomeen on syntynyt ennen muuta tieto- ja viestintäteknologian alalle useita teknologiavetoisia yrityksiä, joiden erityisosaamisesta ulkomaiset yritykset ovat halunneet hyödyntää. Myös ulkomaalaisomisteisten yritysten työllistämä henkilöstömäärä painottuu muita Suomessa toimivia yrityksiä voimakkaammin korkean teknologian toimialoille sekä tiedevetoisille ja erikoisosaamiseen perustuville toimialoille. Näillä aloilla ulkomaalaisomisteisten yritysten merkitys työllistäjänä on myös keskimääräistä suurempi. (Pajarinen & Ylä-Anttila 2001, 15–16, 20, 41–42.)

Aiemmin Suomi seuraili muiden teknologista kehitystä ja laajensi sen varassa omaa tuotantoaan. Nyt se on siirtynyt monilla aloilla teknologian eturintamaan, jota muut maat pyrkivät hyödyntämään ja jonka varassa suomalaisyritykset laajentavat toimintaansa ulkomaille. (Ali-Yrkkö ym. 2004, 47.) Yhtäältä ulkomaiset suorat sijoitukset ovat osaltaan edesauttaneet Suomen teollisuuden rakennemuutosta osaamisintensiiviseen suuntaan. Sijoitukset korkean teknologian yrityksiin ovat useimmiten nopeuttaneet yritysten kasvua. Toisaalta kansainvälistyminen ja kilpailun kiristyminen ovat pakottaneet myös muilla aloilla tuotannon tehostamiseen ja omien vahvuusalueiden etsintään. (Pajarinen & Ylä-Anttila 2001, 64.)

Yritysten kansainvälistymisen vaikutus niiden työvoimaan

Tarkasteltaessa suomalaisten teollisuusyritysten henkilöstössä tapahtunutta kehitystä Suomen ja ulkomaiden välillä (kuvio 9) huomataan, että laman jälkeen henkilöstön määrä Suomessa alkoi hieman kohota, mutta se kääntyi jälleen laskuun 2000-luvun alussa. Suomalaisyritysten ulkomainen henkilöstö puolestaan alkoi lisääntyä voimakkaasti 1990-loppupuolella, ja kehitys on jatkunut aina näihin päiviin asti. Suomalaisyritysten ulkomainen työvoima on noussut nopeammin kuin yritysten suomalainen työvoima.

Kuvio 9. Suomalaisten teollisuusyritysten henkilöstö Suomessa ja ulkomailla 1990–2003, henkeä



Lähde: Tilastokeskus, Suomen pankki; ks. Kiander ym. 2005.

Tätä havaintoa vahvistaa myös 30 suurimman suomalaisyrityksen koti- ja ulkomaisen työvoiman ja Suomen teollisuuden työvoiman vertailu. Suomen koko teollisuuden työvoima väheni tasaisesti 1980-luvun ajan, ja väheneminen kiihtyi entisestään laman aikana. 30 suurimman yrityksen työvoima kasvoi 1980-luvulla kotimaista työvoimaa nopeammin, ja kasvu kääntyi laskuun vuosikymmenen loppupuolelle tultaessa. Työvoiman kasvu tapahtui siis lähes pelkästään ulkomailla. Vaikka 1990-luvulle tultaessa sekä kotimainen että ulkomainen työvoima kääntyivät laskuun, ulkomainen työvoima ei kuitenkaan vähentynyt yhtä voimakkaasti. Yritykset karsivat näin ollen työvoimaansa vähemmän ulkomailla kuin kotimaassa. (Ali-Yrkkö & Ylä-Anttila 1997, 107–108.)

5.3 Teollisuustuotannon ja -työn suunta Suomessa

Miten teollisuuden tuotantorakenne on muuttunut, mitkä teollisuustuotannon alat ja minkä luonteiset työt ovat Suomessa viime vuosikymmeninä menestyneet?

Teollisuuden tuotantorakenteen muutos

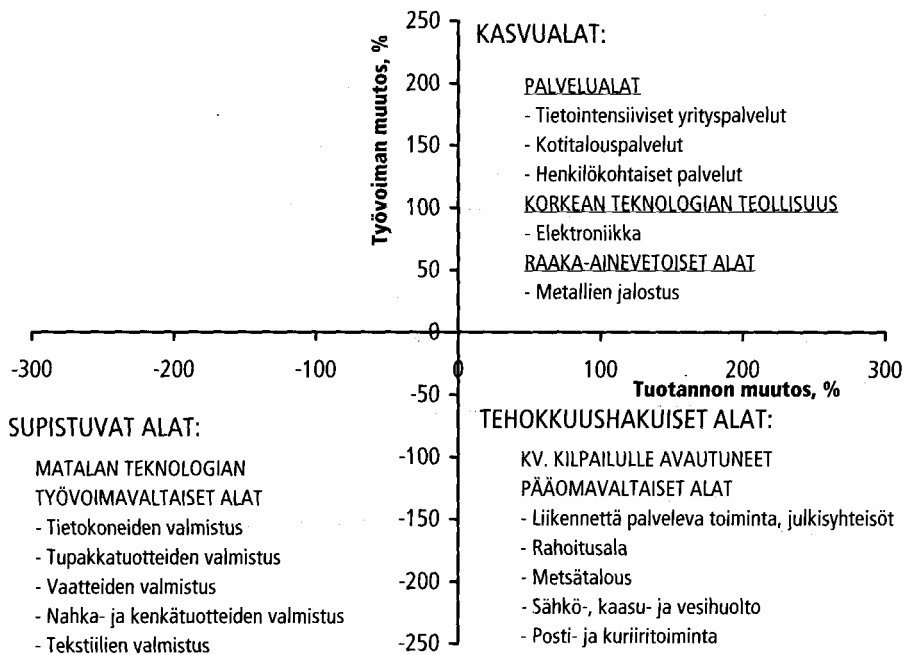
Suomi alkoi vähitellen 1980-luvulla irtaantua raaka-aine-, pääoma- ja energiavaltaisesta tuotannosta ja siirtyä tieto- ja osaamisintensiiviseen suuntaan. Huomioitavaa on, että elektroniikkateollisuuden voimakkaan kasvun ohella myös Suomen perinteiset teolliset tuotannonalat muuttuivat entistä enemmän uuteen teknologiaan ja osaamiseen nojaaviksi. (Pihkala 2001, 306–307.) Teollisuuden päätoimialoista elektroniikkateollisuuden arvonlisäys on ollut 1990-luvulla erittäin nopeaa. Tämä on tapahtunut lähinnä kulutustavateollisuuden osuuden kustannuksella. Muun metalliteollisuuden osuus on pysynyt lähes ennallaan koko tarkastelujakson ajan. Metsäteollisuuden arvonlisäyksen osuus BKT:stä on supistunut vähitellen, ja vuonna 2003 elektroniikkateollisuuden osuus oli jo selvästi sitä suurempi. (Kiander ym. 2005)

Työllisyyden ja tuotannon muutos

Kuviossa 10 tarkastellaan toimialoittain tuotannon ja työllisyyden muutoksia vuosina 1993–2002. Kasvualoilla tarkoitetaan aloja, jotka ovat kasvaneet sekä tuotannon että työllisyyden suhteen. Tehokkuushakuisilla aloilla puolestaan tuotanto on kasvanut, mutta työllisyys on samalla supistunut. Supistuneilla aloilla sekä tuotanto että työllisyys ovat supistuneet.

Kasvualoja ovat olleet sekä palvelualat, korkean teknologian teollisuus että metallien jalostus. Palvelualoista erityisesti tietointensiiviset palvelut, kuten atk- ja rakennussuunnittelupalvelut, mutta myös kotitalouspalvelut ovat lisänneet sekä tuotantoaan että työllisten määrää. Teollisuuden ylivoimainen kasvusektori on ollut elektroniikkateollisuus, mutta myös metallinjalostukseen keskittyvät yritykset lisäsivät tuotantoaan ja henkilökuntaansa. Tehokkuushakuiset alat ovat tyypillisesti olleet toimialoja, jotka ovat avautuneet kansainväliselle kilpailulle. Tuotantoaan kasvattaneita mutta työvoimaa vähentäneitä aloja ovat tämän mukaan olleet muun muassa metsätalous ja rahoitusala. Supistuvia toimialoja ovat tyypillisesti olleet matalan teknologian teollisuusalat, joihin on yhdistynyt työvaltaisuus, kuten vaatteiden ja tietokoneiden valmistus. (Ali-Yrkkö ym. 2004, 88–90.)

Kuvio 10. Työllisyyden ja tuotannon muutos Suomen kansantalouden eri toimialoilla vuosina 1993–2002, %

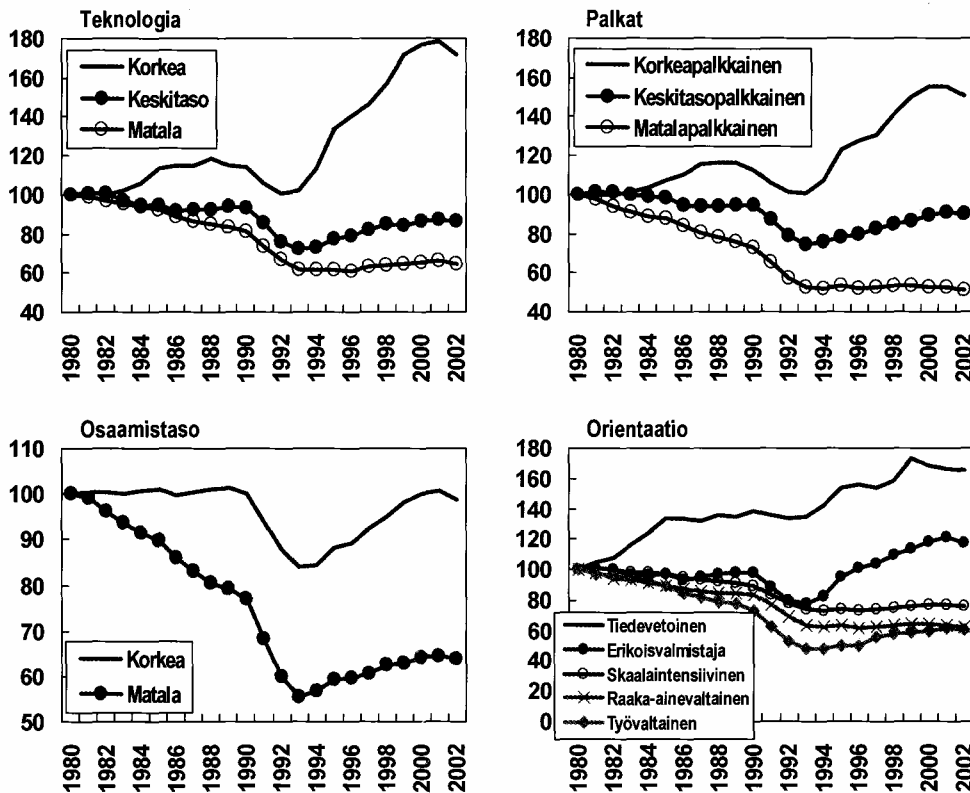


Lähde: Ali-Yrkkö ym. 2004.

Työpaikkojen rakennemuutos

Suomen tulevaisuus näyttäisi keskittyvän elektroniikkateollisuuden suuntaan niin tuotannon kuin työvoimankin näkökulmasta. Sen sijaan metsäteollisuuden osuus arvonlisäyksestä on kaventunut. Metsäteollisuus on kasvattanut tuotantoaan, mutta alan työpaikat ovat vähentyneet silti. Kuvio 11 puolestaan antaa kuvan siitä, minkä tyyppiset työtehtävät ovat Suomessa viime vuosikymmeninä lisääntyneet ja todennäköisesti tulevat lisääntymään jatkossakin.

Kuvio 11. Teollisuuden työpaikkojen rakennemuutos Suomessa 1980–2002, 1980=100.



Lähde: Ali-Yrkkö ym. 2004.

Kuvion 11 mukaan teollisuuden työtehtävät Suomessa keskittyvät yhä voimakkaammin tiedevetoisille aloille työ- ja raaka-ainevaaltisten alojen kustannuksella. Tiedevetoisia tehtäviä ilmentää korkea teknologia, joka vaatii työntekijöiltä korkeaa osaamista. Näistä korkeaa osaamista vaativista tehtävistä ollaan valmiita maksamaan myös korkeaa palkkaa. Huonosti menestyvät työtehtävät ovat alhaista osaamista vaativia, alhaisen teknologian työvaltaisia matalapalkkatehtäviä.

5.4 Yhteenveto

Suomalaisyrittäjien toiminta on merkittävästi kansainvälistynyt viime vuosikymmenien aikana. Suomalaisyrittäjät ovat astuneet mukaan globaalin talouden pelikentille, joilla yrityksen tuotannon ja työvoiman sijoittumispäätökset voidaan tehdä suhteellisen vapaasti taloudellisten hyötynäkökohtien mukaisesti. Tästä on ollut seurauksena suomalaisyritysten kotimaisen tuotannon, viennin ja työvoiman vähittäinen korvautuminen ulkomaisella tuotannolla ja työvoimalla. Vastaavasti ulkomaiset yritykset ovat lisänneet toimintaansa Suomessa.

Yritysten sijoittumispäätöksiin vaikuttaa voimakkaasti toiminnan luonne ja ominaisuudet. Erityisesti perusteollisuuden yritykset näyttäisivät olevan alttiita siirtämään tuotantoaan ulkomaille ja halvemmän työvoiman maihin. Tämä siitä syystä, että perusteollisuuden yritykset kykenevät jakamaan tuotantoaan lyhyellä tähtämellä joustavammin koti- ja ulkomaan kesken kuin teknologiaintensiiviset yritykset. Ne ovat myös herkempiä hintakilpailulle. Lisäksi työvoimakustannusten merkitys niiden sijoittumispäätöksessä näyttäisi olevan merkittävämpi tekijä kuin teknologiaintensiivisillä yrityksillä. Nämä havainnot tukevat oletusta siitä, että työvoimavaltaiset matalamman osaamisen työtehtävät siirtyvät tulevaisuudessa yhä voimakkaammin halvemmän työvoiman maihin.

Teknologiaintensiivisten yritysten kansainvälistymistä on ohjannut markkinahakuisuus ja kohdemaan teknologinen taso. Teknologiaintensiiviset yritykset ja korkea osaamista vaativat työtehtävät näyttäisivät menestyvän tulevaisuuden Suomessa hyvin. Suomalaisen teollisuuden on nähty olevan vähitellen siirtymässä raaka-aine-, pääoma- ja energiavaltaisesta tuotannosta kohti tieto- ja osaamisintensiivistä suuntaa. Tätä tukee havainto siitä, että ulkomaisten yritysten osalta teknologialla ja erikoisosaamisella on ollut tärkeä asema suomalaisen teollisuuteen tehtyjen suorien sijoitusten osalta. Samansuuntainen kehitys on nähtävissä Suomessa sijaitsevien työtehtävien suhteen, joissa korkeaan osaamiseen ja teknologiaa perustuvat tiedevetoiset tehtävät lisääntyvät, kun vastaavasti alhaisempaa osaamiseen ja matalaan teknologiaan perustuvat työvaltaiset tehtävät ovat Suomessa vähenemässä.

”Kilpailuetu voi perustua kolmeen asiaan, siihen että tehdään halvemmalla kuin muut, tehdään samalla hinnalla mutta muita paremmin tai tehdään jotain mitä kukaan muu ei tee eikä pysty tekemään. Meillä ei käytännössä ole tarjolla kuin kolmas vaihtoehto, menestys innovaatiopohjaisessa kilpailussa.” (Pekka Himanen, Helsingin sanomissa 11.3.2007.)

6 Tutkimusaineisto, -menetelmä ja tutkimuksen toteutus

Tämän tutkimuksen tutkimusmetodina on käytetty kvantitatiivisiin survey-menetelmiin perustuvaa lomaketutkimusta. Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella ja analysoitiin erityisesti yhteiskuntatieteilijöille tarkoitettulla tilastollisella analysointimenetelmällä SPSS for Windows. Ennen tutkimusaineiston analysointia paneudutaan tutkimusaineiston valintaan, otantaan ja yleistettävyyteen sekä tutkimuksen käytännön toteutukseen.

6.1 Kenestä tutkimus kertoo ja mitä halutaan sanoa

Aineiston valinta

Tutkimuskohteeksi oli tarkoitus löytää suomalainen perusteollisuuden alan yritys, jonka työntekijöiden työsuhteiden voidaan, tehtyjen teoreettisten oletusten mukaisesti, tulkita epävakautuneen taloudellisen toiminnan globalisoitumisen myötä. Tutkimusaineiston valinnassa rajaavaksi tekijäksi ei asetettu yrityksen konkreettista sen hetkistä tilannetta, vaikkakin se tulee tuki huomioida aineiston analysoinnin ja johtopäätösten yhteydessä.

Aineiston kuvaus

Loppusyksystä 2006 mahdolliseksi tutkimuskohteeksi valikoitui eräs Pirkanmaalla sijaitseva paperitehdas. Tehdas on osa maailmanlaajuisesti toimivaa monikansallista suuryritystä. Tehtaan historia ulottuu kauas menneisyyteen, ja sillä on ollut vankka asema osana yhteisöään. Sillä on ollut aikanaan myös merkittävä vaikutus paikkakunnan työllisyyteen. Viime vuosikymmeninä yhtiössä on toteutettu erinäisiä organisaatiomuutoksia, kustannussäästöohjelmia sekä uudelleenjärjestelyjä. Myös tehtaan omistussuhteet ovat muuttuneet 1990- ja 2000-lukujen kuluessa useasti. Muutosten myötä tehtaan merkitys työllistäjänä on vähentynyt, ja sen toiminnan tulevaisuus on aika-ajoin kyseenalaistunut. Toisaalta paikkakunnalla on edelleen vahva usko tehtaan toiminnan jatkumiseen.

Syksyllä 2006 tehtaan tulevaisuus vaikutti työntekijöiden näkökulmasta suhteellisen vakaalta. Tehtaalla oli tehty mittavia investointeja ja mahdolliset työpaikkojen vähennystarpeet oli sovittu toteutettavaksi lähinnä eläkkeellesiirtymisten myötä. Kun tehtaan johtoa lähestyttiin tutkimussuunnitelman kanssa ensimmäistä kertaa ennen vuodenvaihdetta 2007, oli tilanne tehtaalla kuitenkin muuttunut. Työnantaja oli ilmoittanut merkittävästä irtisanomistarpeesta, jonka vuoksi yt-neuvottelut tuli aloittaa. Tilanteen vakavuuden ja tutkimusaiheen arkaluonteisuuden huomioon ottaen on jokseenkin ymmärrettävää, että tehtaan johto ei ollut halukas tässä tilanteessa tutkimusta edistämään. Yt-neuvotteluiden tuloksena irtisanomiset lopulta vältettiin, mutta tehtaan johdon

näkemyksensä tutkimuksen tarpeellisuudesta ei muuttunut. Tehtaan johto ei varsinaisesti tutkimuksen toteuttamista vastustanut vaan kehotti kääntymään tehtaan ammattiosaston puoleen. Vihdoin keväällä 2007, lähes puolen vuoden viivytysten jälkeen, tutkimus lähti eteenpäin tehtaan ammattiosaston tukemana.

Otanta ja yleistettävyys

Alun perin suunnitteilla oli tehdä kysely kaikille tehtaan työntekijöille, niin tuotannossa työskenteleville kuin toimihenkilöillekin. Näin olisi saattanut muodostua mielenkiintoinen vertailuasetelma. Käytännön tilanteesta johtuen tutkimuksen perusjoukoksi rajautuivat ne työntekijät, jotka kuuluvat tehtaan työntekijöiden ammattiosastoon. Tämä sen vuoksi, että ammattiosasto oli ainoa kanava, jonka kautta työntekijät oli mahdollista järkevästi tavoittaa. Erityistä otantaa havaintoyksiköitä perusjoukosta poimimalla ei suoritettu, koska siitä ei koettu saatavan erityistä hyötyä. Toisaalta havaintoyksiköiden määrä olisi suotta kaventunut liian pieneksi. Käytännössä ammattiosastoon kuuluvat kaikki tehtaan tuotannossa työskentelevät työntekijät, joten tässä mielessä voidaan puhua kokonaistutkimuksesta. Tutkimuksen perusjoukkona on tehtaan tuotannossa työskentelevät työntekijät.

Tutkimus on poikkileikkausaineisto yhden organisaation työntekijöiden kokemuksista. Tässä mielessä se lähenee tapaustutkimusta. Tutkimus ei suoranaisesti määrity tapaustutkimukseksi, mutta siitä on helppo löytää tapaustutkimuksen määritelmän kanssa yhteneviä piirteitä (ks. Jokinen & Kuronen). Esimerkiksi Robert Yin (1994; ref. Jokinen & Kuronen) on määritellyt tapaustutkimuksen tutkimukseksi, jossa nykyajassa tapahtuvaa ilmiötä tarkastellaan sen todellisessa tapahtumakontekstissa eli siinä ympäristössä, jossa ilmiö tapahtuu. Koska tapaustutkimuksen käsitteen määrittely on melko laava, voitaisiin kaikenlainen tutkimus jossain määrin nimetä tapaustutkimukseksi. Tarkoitus onkin ainoastaan korostaa tutkimuksen sijoittumista tiettyyn aikaan ja paikkaan sekä tarkastella talouden globalisaation yleisten kehityspiirteiden vaikutuksia paikallisella ja henkilökohtaisella tasolla. Tämä tietenkin asettaa rajoituksia tutkimuksen yleistettävyydelle. Tutkimus ei suoranaisesti ole yleistettävissä laajempiin työntekijäryhmiin, mutta sen avulla on kuitenkin mahdollista tehdä joitain päätelmiä suomalaisista paperiteollisuuden työntekijöistä ja ehkä laajemminkin perusteollisuuden työntekijöistä. Tosin useimmiten tämän suuntaiset tutkimukset ovat voimakkaasti sidoksissa juuri paikallisiin olosuhteisiin ja organisaation sisällä tapahtuviin asioihin, jonka vuoksi yleistettävyyden suhteen tulee olla varovainen.

Lomake

”Jos otannassa tutkimus kiinnitetään yhteiskuntaan valitsemalla ne, joista tutkimus kertoo, niin lomaketta laadittaessa tutkimus kiinnitetään niihin asioihin, joista halutaan jotain sanoa” (Alastalo 2005, 190).

Ensinnäkin, tutkimusongelma määrittelee, millainen kohderyhmä eli tutkittavien perusjoukko tutkimuksella on. Tämä perusjoukko määrittelee sen, keitä tutkimus koskee ja keihin sen tulokset on yleistettävissä. Toiseksi, perusjoukosta on valittava se osa, joille varsinainen kyselytutkimus kohdistetaan. Tätä kutsutaan otannaksi. Otanta suoritetaan käyttäen apuna erilaisia tilastollisen tutkimuksen apuvälineitä. Se, mitä tutkimuksen otannalta halutaan kysyä, tulee saada muodostettua mahdollisimman selkeästi ja osuvasti tutkittaville lähetettävään kyselylomakkeeseen. Kyselylomake vaatii tutkimusongelman ja -kysymysten operationalisointia – käsitteiden jäsentelyä kysyttävään muotoon. Operationalisointiin liittyviä kysymyksiä tarkastellaan tarkemmin seuraavassa, työn epävarmuuden rakentumista käsittelevässä kappaleessa. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake puolestaan löytyy liitteenä numero 1. Kyselylomakkeen tarkoituksena on peilata tutkimusongelman selvittämiseksi asetettuja tutkimuskysymyksiä.

Tutkimuskysymykset

- *Kuinka yleisesti työntekijät kokevat epävarmuutta työn jatkuvuudesta*
- *Mitkä tekijät ennustavat ja selittävät epävarmuuden kokemista*
- *Miten talouden globalisaatio vaikuttaa työntekijöiden epävarmuuden kokemiseen ja kuinka tätä vaikutusta voidaan ylipäänsä mitata*
- *Millaisia seurauksia epävarmuuden kokemisesta on yksilön ja työorganisaation hyvinvoinnille*

6.2 Kyselyn toteutus

Kysely toteutettiin viimein kesällä 2007 tehtaan ammattiosaston avustuksella ja tuella. Kysely päätettiin toteuttaa postikyselynä, koska tehtaan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa käytyjen keskustelujen mukaan kyselylomakkeiden jakaminen tehdasalueella saattaisi olla vaikea toteuttaa. Osittain tähän päädyttiin siitä syystä, että työnantaja oli haluton osallistumaan tutkimuksen suorittamiseen, eikä näin ollen haluttu aiheuttaa liiaksi vaivaa tehdasalueella. Osittain päätös johtui siitä, että tutkimuskohteena olevassa joukossa oli sekä päivävuorolaisia että vuorotyöläisiä ja heidän kaikkien tavoittaminen olisi muilla keinoin ollut liian työlästä ja sattumanvaraista. Kyselyn toteuttamisen ajankohta oli lisäksi venynyt aikaan, jolloin osalla vastaajista kesälomat olivat jo alkaneet. Näistä lähtökohdista päädyttiin siihen, että lomakkeiden lähetyksen postitse työntekijöille kotiin on tehokkaampi vaihtoehto heidän tavoittamiseksi.

Noin viikkoa ennen kyselylomakkeiden postitusta tehtaan työntekijöille lähetettiin tiedote tulevasta tutkimuksesta, jonka tehtaan pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu jakoivat hyväksi katsomiinsa paikkoihin, kuten työntekijöiden taukotupiin ja tehtaan ilmoitustauluille. Tiedotteen tarkoituksena oli saada vastaajat tietoisiksi tulevasta tutkimuksesta ja heille lähetettävästä kyselystä. Tiedotteen toivottiin nostavan vastausprosenttia. Samanaikaisesti työntekijöille jaettavien tiedotteiden kanssa ilmoitettiin tehtaan johdolle tulevasta tutkimuksesta, toteuttamisen ajankohdasta sekä käytännön järjestelyistä.

Tiedotteen jakamisen jälkeen kyselylomakkeet postitettiin kirjekuorissa vastaajille. Kirjekuoren mukana oli kyselylomakkeen lisäksi saatekirje, jossa selvennettiin lyhyesti tutkimuksen taustaa, kerrottiin tutkimuksen kohderyhmä ja tarkoitus sekä tutkimuksen toteutuksessa mukana olevat henkilöt ja tahot. Saatekirjeessä painotettiin tutkimuksen luotettavuutta ja annettiin ohjeita kyselyyn vastaamiseksi ja palauttamiseksi sekä korostettiin kaikkien vastauksien tärkeyttä. Kirjekuoressa oli lisäksi mukana suljettava palautuskuori.

Lomakkeiden palautus sovittiin tapahtuvaksi tehtaan pääluottamusmiehen toimiston ulkopuolella olevaan postilaatikkoon. Tämä katsottiin sopivaksi paikaksi, joka ei aiheuttaisi liikaa vaivaa vastaajille, sillä toimisto sijaitsee tehtaan kanssa samassa rakennuksessa. Vastaajat olivat lisäksi hyvin tietoisia postilaatikon sijainnista. Kyselylomakkeiden palauttamiseen varattiin aikaa kaksi viikkoa. Katsottiin, että tuona aikana kaikki vuorotyöläisetkin, joilla on vuorokiertonsa päätteeksi niin kutsutut kuuden päivän vapaat, ehtivät lomakkeensa palauttaa. Tuona aikana kesälomalla olevien työntekijöiden kohdalla tilanne saattoi muodostua hankalammaksi. Suurin osa tehtaan

työntekijöistä on kuitenkin lähiseudulta, joten oletettiin, että lomakkeiden palauttaminen tehtaalle oli heidänkin osaltaan mahdollista. Niin kutsuttuja karhukirjeitä ei taloudellisista ja aikataulullisista syistä lähetetty, mutta vastausprosentin kohentamiseksi tehtaalla ilmestyvässä lehdessä tehtiin muistutus kyselyyn vastaamisen ja palauttamisen tärkeydestä. Lisäksi tehtaan pääluottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu aktiivisesti jakoivat sanaa tutkimuksesta työntekijöille ja kannustivat heitä vastaamaan kyselyyn. Kysely (liite 1) lähetettiin yhteensä 287 henkilölle.

Vastausprosentti

Lähetetyistä kyselylomakkeista palautettiin täytettynä ainoastaan 80. Vastausprosentiksi muodostui 28 prosenttia. Vastausprosenttia ei voida pitää korkeana, vaikkakin epävarmuuden tutkimista pidetään yleisesti vaikeana tutkimusalueena sen herkän, henkilökohtaisen luonteen vuoksi. Myös aiempaan epävarmuustutkimukseen verrattuna vastausprosentti olisi voinut olla huomattavasti korkeampi. Esimerkiksi Nätin ym. (1995) tutkimuksessa vastausprosentti kohosi yli 60:n.

Syitä heikkoon vastausprosenttiin voidaan hakea sekä kyselyn ajankohdan venymisestä alkukesään että karhukirjeiden lähettämättä jättämisestä. Näiden tekijöiden mahdollinen vastausprosenttia alentava vaikutus tiedostettiin kyselyä lähetettäessä, mutta aikataulun kireyden ja resurssien rajallisuuden vuoksi kyselyn siirtäminen tai karhukirjeiden lähettäminen eivät olleet mahdollisia. Ihmetystä vastausprosentti herättää erityisesti kyselyn ajankohtaisuuden vuoksi. Tehdas on viime vuosina ollut jatkuvien muutosten kohteena, minkä olisi voinut olettaa aktivoineen työntekijöitä vastaamaan työhyvinvointiin ja työilmapiiriin keskittyvään tutkimukseen. Mahdollista toki on, että tehtaan epävakaa tilanne on saattanut myös heikentää vastausprosenttia, sillä muutostilanteissa kaikenlaiset kyselyt saattavat vaikuttaa työntekijöiden näkökulmasta epäilyttäviltä. Toisaalta tutkimusta tukemassa ja aktiivisesti edistämässä oli tehtaan työntekijöiden ammattiosasto, joka varmasti vaikutti työntekijöihin luottamusta herättävästi. Erityistä merkitystä vastaajien eli havaintoyksiköiden määrällä on luotettavien tilastollisten analyysien tekemisessä, sillä ne vaativat yleensä suurta havaintoyksiköiden joukkoa. Toisaalta vastaajien määrä tulee ottaa huomioon tehtäessä yleistyksiä tutkimuksen tuloksista, niin suhteessa perusjoukkoon kuin laajemminkin.

Ennen aineiston analysointia paneudutaan vielä tarkemmin siihen, miten työn epävarmuus on aiemmissa tutkimuksissa käsitetty, miten työn epävarmuutta on mitattu ja miten tämä tutkimus sijoittuu suhteessa aiempaan työn epävarmuuden tutkimukseen.

7 Työn epävarmuuden rakentuminen

Tässä kappaleessa työn epävarmuus rakennetaan tutkimusta määrittävien tutkimuskysymysten ja Jacobsonin (1991, 32) määrittelemien epävarmuuden kolmen ulottuvuuden varaan. Työn epävarmuutta määriteltäessä tulee Jacobsonin (1991, 32) mukaan ottaa huomioon ja erottaa toisistaan kolme epävarmuuden ulottuvuutta: 1) nähdäänkö epävarmuus objektiivisena vai subjektiivisena ilmiönä, 2) tarkastellaanko epävarmuutta kognitiivisena vai affektiivisena ilmiönä ja 3) määritelläänkö epävarmuus yksilön koko työsuhteen jatkuvuutena vai useiden työn ominaispiirteiden muutoksena.

Kappale 7.1 keskittyy työn epävarmuuden määrittelyyn ja yleisyyden mittaamiseen. Epävarmuutta ennustavien ja selittävien tekijöiden määrittelyyn ja mittaamiseen sekä talouden globalisaation aikaansaamien työsuhteen epävakauden ennustajien operationalisointiin kiinnitetään huomiota kappaleessa 7.2 Epävarmuuden kokemisella on myös seurauksensa, joka otetaan tarkasteluun kappaleessa 7.3. Ennen varsinaista analyysiosiota, kappaleessa 7.4, paneudutaan tutkimusasetelmaan ja tutkimusanalyysin tavoitteisiin.

7.1 Yksi vai monta – työn epävarmuuden yleisyys

Työn epävarmuus on aiemmissa tutkimuksissa käsitelty lähinnä kahdella tavalla. Kapeampi määritelmä lähtee siitä, että työn epävarmuus käsittää ainoastaan uhan koko työsuhteen päättymisestä. Laajemman näkökulman mukaan myös työn muihin olennaisiin piirteisiin kohdistuvat uhat saattavat aiheuttaa työn epävarmuutta.

Yksiulotteinen eli niin kutsuttu globaali määritelmä lähtee siitä, että työn epävarmuus on uhka työsuhteen päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä (Mauno & Kinnunen 2005, 168). Globaali määritelmä kuvaa yleistä huolta työpaikan säilymisestä. Tällaista lähestymistapaa epävarmuuden tutkimisessa on käytetty lähinnä organisaatioiden muutos- tai kriisitilanteissa, jolloin työn epävarmuuden kokemuksilla nähdään olevan selkeä objektiivinen tausta. Moniulotteisessa määritelmässä puolestaan oletetaan, että epävarmuutta saattaa esiintyä vaikka suoranaista objektiivista uhkaa työn menettämisestä ei olisikaan ja mikä tahansa työssä tapahtuva muutos, ei vain muutos työn jatkuvuudessa, voi vaikuttaa epävarmuuden kokemiseen (Happonen ym. 1998, 280). Moniulotteinen määritelmä käsittää työsuhteen päättymisen ohella myös muut työssä tai työsuhteessa tapahtuvat olennaiset muutokset. Se sisältää siis molemmat näkökulmat –

epävarmuuden työpaikan menettämisestä sekä muissa työn ominaispiirteissä tapahtuvien muutosten uhat. (Mauno & Kinnunen 2005, 169.)

Globaalia lähestymistapaa ovat tutkimuksessaan käyttäneen muun muassa Roskies ja Louis-Guerin (1990) sekä Hartley ym. (1991) ja Suomessa Nätti ym. (1995). Nätin ym. (emt.) tutkimuksessa tosin käytettiin sekä yksiulotteista että moniulotteista mittaustapaa, koska tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli työn epävarmuuden mittareiden vertailu. Moniulotteisen lähestymistavan puolesta ovat argumentoineet muun muassa Greenhalgh ja Rosenblatt (1984) sekä heidän käsitteellisen jaottelunsa pohjalta moniosaista mittaria kehittäneet Ashford ym. (1989).

Sen, millä perusteilla valinta mittareiden välillä tehdään, tulee perustua sekä teoreettiseen että käytännölliseen perusteluun (Jacobson 1991, 37; Nätti ym. 1995, 8). Valinta on sidottu kulloisiinkin olosuhteisiin ja tutkimuskysymyksiin (Jacobson 1991, 37). Greenhalghin ja Rosenblattin (1984, 440) mukaan globaalimittarin käyttäminen sulkee sisäänsä ilmiön moninaiset ulottuvuudet liian yksipuolisella tavalla. Moniulotteinen määritelmä tarjoaa monipuolisemman näkökulman työn epävarmuuden tutkimiseen. Monipuolisuus voi kuitenkin muodostua myös määrittelyn heikkoudeksi, jos työn epävarmuuden käsitteeseen sisällytetään sellaisia työn ominaisuuksia, jotka eivät siihen suoranaisesti sisälly. Epävarmuuden määrittely yksiulotteisesta näkökulmasta tarjoaakin tutkijalle luotettavamman lähtökohdan ilmiön hahmottamiseen. (Mauno & Kinnunen 2005, 170.) Tässä tutkimuksessa työn epävarmuutta tarkastellaan yksiulotteisena ilmiönä, epävarmuutena työn jatkuvuudesta. Yksiulotteisen mittarin puolesta tehty valinta kumpuaa tutkimusongelmasta, jossa oletetaan talouden globalisaation epävakauttaneen suomalaisten teollisuustyöntekijöiden työsuhteita ja lisänneen epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Työn epävarmuuden kokemisen taustalla nähdään olevan selkeä objektiivinen tausta. Toisaalta yksiulotteisen mittarin vahvuus on sen määritelmän selkeys moniulotteiseen mittariin verrattuna.

Työn epävarmuuden yleisyyden mittaaminen

Työn epävarmuuden yleisyyden mittaamisen määrittely on hyvä aloittaa Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) tekemästä työn epävarmuus -käsitteen paloittelusta. Esimerkiksi Sverke ja Hellgren (2002, 27) pitävät heidän tutkimustaan yhtenä työn epävarmuuden pioneerityönä. Greenhalghin ja Rosenblattin (1984, 440–443) toteavat työn epävarmuuden koostuvan kahdesta pääulottuvuudesta – havaitusta uhan vakavuudesta ja voimattomuudesta vastustaa uhkaa.

Koettu työn epävarmuus = koettu uhan vakavuus × koettu voimattomuus vastustaa uhkaa

Heidän mukaansa työntekijä kokee työssään epävarmuutta, jos hän kokee sekä työhönsä kohdistuvan uhan vakavaksi että itsensä voimattomaksi vastustamaan tätä uhkaa. Yhtälö ilmentää sitä, että jos työntekijä ei joko koe uhkaa vakavaksi tai itseään voimattomaksi vastustamaan sitä, ei hän myöskään koe epävarmuutta työssään. Työn epävarmuuden kokeminen on riippuvainen näistä molemmista ulottuvuuksista ja on näin ollen niiden tulon summa.

Greenhalgh ja Rosenblatt (1984, 440–443) jatkavat käsitteen pilkkomista jakamalla uhan vakavuuden kahteen osaan: siihen, kuinka tärkeiksi työn piirteet koetaan ja siihen, kuinka todennäköisenä niiden menettämistä pidetään. Koettu uhan vakavuus koostuu yksilön kokeman työn piirteiden merkityksen ja näiden piirteiden menettämisen todennäköisyyden tulosta.

Koettu uhan vakavuus = koettu työn piirteiden tärkeys × koettu todennäköisyys menettää työn piirteitä

Jacobson (1991, 34–35) puolestaan on jatkanut työn epävarmuuden käsitteellistä määrittelyä Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) työn pohjalta. Jacobsonin (1991, 34–35) määritelmä painottaa Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) määritelmää enemmän työn epävarmuuden kognitiivista ulottuvuutta affektiivisen sijaan. Kognitiivisuuden ja affektiivisuuden määritelmät eroavat toisistaan siinä, että kognitiivinen näkökulma kuvastaa tietämystä ja affektiivinen puolestaan tuntemusta. Tässä yhteydessä kognitiivinen tarkoittaa työntekijän tietojensa pohjalta tekemää arviota siitä, mikä on työpaikan menettämisen todennäköisyys. Affektiivinen sitä vastoin kuvastaa tunteita, jotka ovat aktivoituneet kognitiivisen, työn jatkuvuudesta tehdyn arvion perusteella ja saattavat ilmetä esimerkiksi huolestuneisuutena. (Nätti ym. 1995, 5).

Jacobsonin (1985; ks. Jacobson 1991, 34) mallissa uhan vakavuus määräytyy pitkälti samoin kuin Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) määrittelyssä. Jacobsonin (1985; ks. Jacobson 1991, 34) mukaan työntekijä, joka kokee työnsä uhatuksi, tekee tietoisia laskelmia vaarassa olevien, itselleen tärkeiden työnpiirteiden merkityksestä ja toisaalta todennäköisyydestä menettää ne. Jacobsonin (1985; ks. Jacobson 1991, 34) työn epävarmuuden määrittelyn keskeisenä erona Greenhalghiin ja Rosenblattiin (1984) määritelmään verrattuna on voimattomuuden käsittäminen yleisemmän tasoiseksi komponentiksi, joka voidaan sijoittaa laajempaan työn menettämisalttiuden käsitteeseen. Samansuuntaisen näkemyksen on esittänyt myös Brown-Johnson (1987; ks. Jacobson 1991, 34–35), jonka mukaan voimattomuus voidaan käsitteellisesti sisällyttää työn menetyksen todennäköisyyteen. Brown-Johnson (emt.) perustelee tämän siten, että voimattomuus vastustaa työn menettämisen uhkaa tekee siitä todennäköisemmän ja vastaavasti, jos työntekijällä on enemmän

valtaa vaikuttaa työpaikkansa säilyvyyteen, työn menettämisen todennäköisyys laskee. Jacobsonin (1985; ks. Jacobson 1991, 34) mukaan työn epävarmuuden kokeminen on seurausta työntekijän havaintojensa pohjalta kokemasta todennäköisyydestä menettää työnsä, eli havaitusta työn menettämisalttiudesta, ja seurauksista, joita työn menettäminen aiheuttaisi työntekijälle. Molemmat ulottuvuudet käsittävät affektiivisen todennäköisyys-ulottuvuuden, joko suoraan tai epäsuoraan. Uhan todennäköisyys lisää uhan vakavuuden kokemista suoraan, mutta ei toisinpäin. Yhtälön muotoon asetettuna koettu työn epävarmuus määrittyy seuraavasti:

Koettu työn epävarmuus = koettu uhan vakavuus × koettu uhan todennäköisyys

Kokonaisuudessaan työn epävarmuuden yksiulotteinen mittari muodostuu seuraavasti: mitä todennäköisempänä työntekijä kokee työnsä menettämisen ja mitä vakavampana työn menetyksen seuraukset, sitä voimakkaammin hän kokee työn epävarmuutta. Näiden määrittelyiden pohjalta Hartley ym. (1991) tutkivat työn epävarmuutta globaalimittarilla, joka rakentui yhtäältä työn menettämisen todennäköisyyden (kognitiivinen) ja toisaalta uhan huolestuttavuuden (affektiivinen) ulottuvuuksista. Samaa lähestymistapaa käyttivät myös Nätti ym. (1995) tutkiessaan epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Myös tässä tutkimuksessa työn epävarmuus määritellään näin.

7.2 Subjekti vai objekti – epävarmuuden ennustajat

”Mitkä merkit tai vihjeet ympäristöstä, mitkä kyseisen tilanteen tai henkilön ominaispiirteet voivat auttaa ennustamaan pelkääkö yksilö menettävänsä työpaikkansa vai ei” (Klandermans ym. 1991, 41).

Tässä tutkimuksessa työn epävarmuus nähdään Nätin ym. (1995, 5) tapaan subjektiivisena ilmiönä, johon objektiivinen tilanne vaikuttaa. Tällä tarkoitetaan yksilötasolla koettua epävarmuutta, jota talouden rakenteiden epävakaisuus aiheuttaa. Ympäristöstä tulevat erilaiset vihjeet havaittuaan yksilö arvio ne uhkina työnsä jatkuvuudelle. Nätin ym. (emt., 5, 13) oletuksena on, että mitä suurempi objektiivinen uhka organisaatiossa on, sitä enemmän epävarmuutta koetaan. Objektiivisia tekijöitä tarkasteltaessa on pidettävä mielessä, että epävarmuuden kokeminen on subjektiivista, joten objektiivisten tilanteiden vaikutus peilautuu ihmiselle aina subjektiivisten kokemusten kautta. Objektiivinen tilanne ei vaikuta epävarmuuden kokemiseen suoraan vaan on henkilölle tietyin ehdoin välittynyt. Organisaatiossa, jossa kaikki työt ovat yhtäläisen riskin alaisuudessa, työntekijöiden epävarmuuden kokeminen saattaa siitä huolimatta erota toisistaan (Jacobson 1991, 39).

Epävarmuuden kokemusta ennustavat ja selittävät sekä subjektiiviset että objektiiviset tekijät. Subjektiivisia tekijöitä ovat yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja taustatekijät. Niistä käsin yksilö havainnoi ympäristöstä tai organisaatiotasolta tulevat viestit sekä suodattaa ja tulkitsee ne. Objektiivisia tekijöitä ovat ympäristöstä tai työorganisaatiosta tulevat signaalit, jotka saattavat saada aikaan subjektiivisesti koettuja epävarmuuden tuntemuksia.

Kuinka mitata työn epävarmuuden ennustajia?

Työn epävarmuuden kokemista ennustavia ja selittäviä, subjektiivisia ja objektiivisia tekijöitä voidaan määritellä ja luokitella monin eri tavoin. Klandermans ym. (1991, 41–44) yhdistää mielenkiintoisella tavalla epävarmuuden yleisyyden ja sen ennustajien määrittelyn. Klandermans ym. (emt., 41–44) johtavat epävarmuuden ennustajat jatkamalla työn epävarmuuden käsitteen pilkkomista. Klandermansin ym. (emt., 41–44) mukaan koetun epävarmuuden todennäköisyys määrittyy kolmenlaisten tekijöiden välityksellä: 1) yksilön ympäristöstä ja organisaatiosta tekemiensä havaintojen sekä 2) hänen asemaansa 3) ja persoonallisuuteen liittyvien tekijöiden mukaan. Koettu uhan vakavuus puolestaan määrittyy työn piirteille annetusta merkityksestä: kuinka todennäköiseksi niiden menettäminen koetaan ja kuinka riippuvaiseksi työntekijä kokee itsensä nykyisestä työstään. Uhan vakavuus määrittyy seuraavasti: mitä enemmän työntekijä arvostaa nykyistä työtään ja on siitä riippuvainen, sitä vakavamaksi ja huolestuttavamaksi hän kokee työnsä menettämisen.

Myös tässä tutkimuksessa epävarmuuden ennustajat on johdettu erikseen uhan todennäköisyyttä ja vakavuutta/huolestuttavuutta lisäävistä tekijöistä, mutta niitä ei kuitenkaan käsitellä erikseen. Epävarmuuden ennustajien määrittelyssä ja jaottelussa seurataan pitkälti Nätin ym. (1995, 25–26), aiemman epävarmuus-tutkimuksen (ks. esim. Ashford ym. 1989; Roskies & Louis-Guerin 1990; Klandermans ym. 1991) pohjalta tekemää määrittelyä ja kategorisointia epävarmuuden ennustajista. Nätti ym. (1995, 25–26) jaottelivat työn epävarmuuden ennustajat ja selittäjät neljään eri luokkaan: 1) henkilökohtaisiin ja kotitalouden taustatekijöihin, 2) persoonallisuustekijöihin, 3) asemaan työpaikalla sekä 4) organisaatio- ja ympäristötekijöihin. Jaottelun kolme ensimmäistä luokkaa määrittävät ilmiön subjektiivisia ulottuvuuksia, kuten henkilön ominaisuuksia, taustatekijöitä, työhistoriaa sekä asemaa työpaikalla ja laajemmin työmarkkinoilla. Organisaatio- ja ympäristötekijät puolestaan määrittävät ilmiön objektiivisia tekijöitä, organisaation sisäisestä toiminnasta tai laajemmin ympäristöstä poimittuja uhkatekijöitä, jotka ennustavat epävarmuuden kokemista.

7.2.1 Talouden epävakaus epävarmuutta aiheuttamassa

Useissa tutkimuksissa työn epävarmuutta ennustavat ympäristötekijät on jätetty melko vähälle huomiolle. Kuitenkin muun muassa Ashford ym. (1989) ja Roskies & Louis-Guerin (1990) ovat ottaneet tutkimuksissaan myös ympäristötekijöiden vaikutukset huomioon. Tässä tutkimuksessa työn epävarmuutta ennustavat ympäristötekijät on rajattu ainoastaan talouden globalisoitumiseen ja sen myötä lisääntyneeseen työsuhteen epävakauteen. Ympäristötekijöiden vaikutusta mitataan subjektiivisesti koettuna epävarmuutena tai työsuhteen päättymisen todennäköisyytenä. Seuraavassa talouden globalisoitumisen aikaan saamat työsuhteen epävakautta lisäävät tekijät operationalisoidaan mitattavaan muotoon aiemman teoreettisen verkostojaottelun pohjalta:

- *Joustava organisaatioverkosto*
- *Yritys globaalina verkostona*
- *Maa-ilmanlaajuinen yritysten verkosto*

Ensinnäkin, joustavan organisaatioverkoston käsite kuvaa organisaation sisäistä muutosta kohti globaalitalouden vaatimaa joustavuutta. Joustavuudella voidaan työelämässä tarkoittaa monia eri asioita tuotannon ja instituutioiden joustamisesta erilaisiin joustavien työjärjestelyiden muotoihin. Työn joustavuudella viitataan esimerkiksi työaikojen sääntelyyn ja työsuhteen keston. Työelämän joustavuudella voidaan tarkoittaa myös sellaisia työn organisoimien muotoja, joiden avulla työntekijät voivat sovittaa työntekonsa paremmin omien henkilökohtaisten tarpeidensa mukaisesti. Joustavuudella voidaan viitata myös työorganisaatioiden joustavaan toimintaan, johon sisältyy puhe joustavan erikoistumisen tarpeesta toimintaympäristön epävakautumisen vuoksi. (Mamia & Melin 2006, 3-5.) Työn joustavuuden käsite sisältää työntekijän näkökulmasta sekä positiivisia että negatiivisia uudistusmahdollisuuksia. Tässä tutkimuksessa kuitenkin paneudutaan lähinnä joustavuuden negatiivisiin ulottuvuuksiin, koska tutkimuskohteena on työn epävarmuus, joka määritelmällisesti tarkoittaa negatiivista kokemista.

Jotta joustavan organisaatioverkoston käsitteellä voitaisiin mitata sen selitystasetta epävarmuuden kokemisessa, tulee käsite operationalisoida mitattavaksi. Operationalisointi tehdään John Atkinsonin (1987; ref. Mamia & Melin 2006, 5) työorganisaation joustostrategioiden tyypittelyn avulla. Atkinson (emt.) jaottelee työorganisaation joustostrategiat määrälliseen, funktionaaliseen ja taloudelliseen joustavuuteen. Määrällinen joustavuus tarkoittaa työvoiman ja työn määrän sopeuttamista kysynnän määrän vaihteluihin. Funktionaalinen joustavuus puolestaan viittaa kykyyn

sopeuttaa tuotantorakenne ja -volyymi markkinoiden sekä muiden olosuhteiden vaihteluiden kanssa joustavien valmistusjärjestelmien, teknologian, organisaation ja monitaitoisen henkilöstön avulla. Taloudellinen joustavuus taas sisältää palkkajoustavuuden sekä muun muassa tulospalkkauksen käyttöönoton.

Työorganisaation joustostrategioista kaksi ensimmäistä eli määrällinen ja funktionaalinen sopivat tämän tutkimuksen tutkimusongelman piiriin. Sitä vastoin taloudellinen joustavuus taloudellisiin vaihteluihin sopeutettavine palkkajoustoineen ja tulospalkkausten käyttöönottoineen ei liity olennaisesti työpaikan menetyksen puolesta koetun epävarmuuden tutkimiseen. Määrällinen ja funktionaalinen joustavuus puolestaan kuvaavat hyvin talouden globalisaation vaatimia muutoksia työorganisaation rakenteessa, sillä niin työvoiman kuin tuotantorakenteidenkin on globaalitaloudessa kyettävä joustamaan nopeasti jatkuvasti muuttuvien tilanteiden mukaan. Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin mielipidettä siitä, kuinka todennäköisenä he pitävät, että tehtaalta tullaan vähentämään työntekijöitä lähitulevaisuudessa erilaisten joustostrategioiden vuoksi. (ks. liite 1, kysymyspatteri C13) Väittämät vastaavat pitkälti Atkinsonin (1987; ref. Mamia & Melin 2006, 5) joustostrategioiden määrällisen ja funktionaalisen joustavuuden ulottuvuuksia. Ne sisältävät olennaiset globalisaation, yrityksen sisäiseen toimintaan vaikuttavat piirteet. Kysymyspatteri C13 mittaa työsuhteen epävakautta objektiivisesti; työvoiman vähentämistä kysytään yleisesti ja kognitiivisesti eli tiedollisesti pääteltynä todennäköisyytenä.

Maailmanlaajuinen yritysten verkosto ja yritys globaalina verkostona puolestaan kuvaavat suuryritysten vallan kasvun myötä kohonnutta taloudellisten lähtökohtien priorisointia ja hegemoniaa sekä toisaalta työn ja tuotannon maailmanlaajuista uudelleenjakoa (ks. kappale 4.5). Ne mittaavat globalisaation aikaan saamaa työsuhteen epävakautta lähinnä kilpailun ja tehokkuuden ilmapiirissä, jatkuvien omistus- ja organisaatorakenteiden muutosten sekä työn ja tuotannon maailmanlaajuisen uudelleenjaon aikaan saamana epävarmuutena. Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin suoraan heidän kokemaansa epävarmuutta työn jatkuvuudesta kulloisenkin väittämän suhteen (kysymyspatteri C14). Väittämät mittaavat subjektiivista, sekä kognitiivisen että affektiivisen ulottuvuuden sisältämää epävarmuuden kokemista globaalitalouden muutosten vuoksi.

7.3 Työn epävarmuuden seuraukset

Työn epävarmuuden kokemisella on todettu olevan seurauksia niin yksilö-, perhe- kuin organisaatiotasollakin. Subjektiiivisesti koetulla työn epävarmuudella on nähty olevan seurauksia yksilön henkilökohtaiseen hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin. Organisaatiotasolla epävarmuuden nähdään vaikuttavan lähinnä työhön sitoutumiseen, työntekijän työsuoritukseen sekä organisaation tehokkuuteen.

Yksilötasolla työn epävarmuuden on nähty heikentävän työntekijän terveyttä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Psykkisen terveyden osalta työn epävarmuus saattaa lisätä muun muassa ahdistuksen ja masennuksen tuntemuksia, heikentää keskittymiskykyä ja aiheuttaa vihamielisyyttä sekä unihäiriöitä. Fyysisen terveyden osalta työn epävarmuuden on havaittu liittyvän muun muassa lisääntyneisiin niska- ja hartiavaivoihin, vatsakipuihin ja jopa sydän- ja verisuonitautien sairastumisalttiuteen. Myös sairauspoissaolot voivat lisääntyä epävarmuuden kokemisen seurauksena. Terveyden ohella työn epävarmuus voi vaikuttaa yksilön työasenteisiin, joista on lähinnä tutkittu työtyytyväisyydessä tapahtuneita muutoksia. Työn epävarmuuden kokemisessa on nähty yhteys myös työuupumuksen lisääntymiseen. (Mauno & Kinnunen 2005, 181–183.)

Työn epävarmuuden organisaatiotason seurauksia on tarkasteltu muun muassa organisaatioon sitoutumisen ja luottamuksen sekä työpaikan vaihtoaikoiden tai toteutuneiden vaihdosten kautta. Lisäksi epävarmuuden seurauksia ovat olleet sekä heikentynyt työsuoritus että heikentynyt organisaation tehokkuus. Epävarmuus voi vaikuttaa myös työyhteisön ihmissuhteisiin. (Mauno & Kinnunen 2005, 183–186.)

Tässä tutkimuksessa epävarmuuden seurauksia tarkastellaan yksilö- ja organisaatiotasolla. Yksilön reagoitua epävarmuuden kokemiseen tutkitaan yleisen hyvinvoinnin (psykkiset ja somaattiset oireet) sekä työhyvinvoinnin (työtyytyväisyys ja työuupumus) kautta. Organisaatiotason tarkastelu rajoittuu työilmapiirin tarkasteluun.

7.4 Tutkimusasetelma

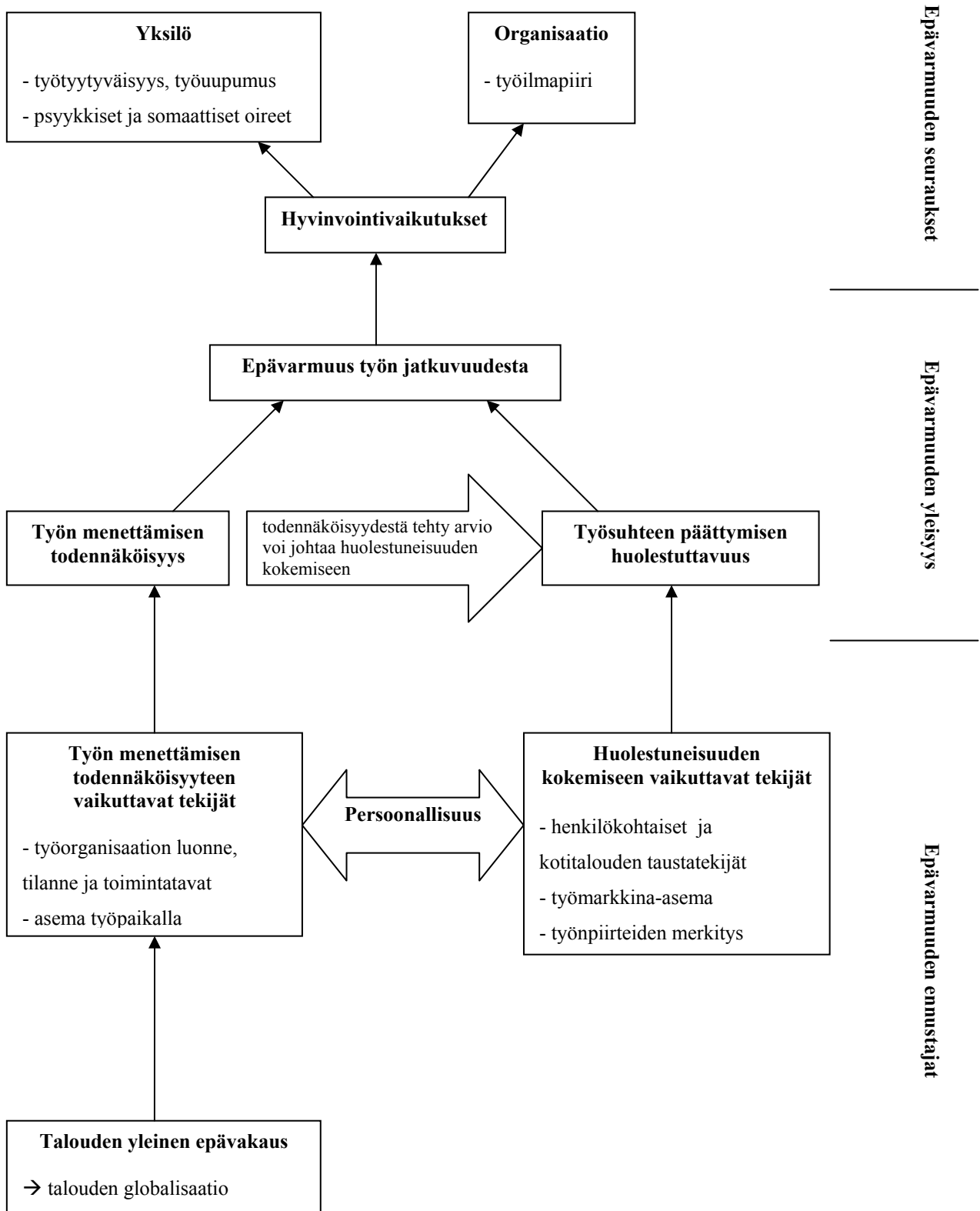
Työntekijäkyselyn tutkimusasetelma rakentuu kuvion 12 mukaisesti (ks. seuraava sivu). Kuviota määrittävät aiemmin sanotun perusteella seuraavat ennakko-oletukset: a) työn epävarmuus käsitetään epävarmuudeksi työn jatkuvuudesta, b) työn epävarmuus on subjektiivisesti koettua, mutta myös ympäristöstä tulevat objektiiviset uhat vaikuttavat siihen ja c) työn epävarmuuden kokemisella on seurauksia niin työntekijän kuin organisaationkin hyvinvoinnille.

Tutkimusasetelman tulkinta

Taloudellisen toiminnan maailmanlaajuistuminen on muuttanut yritysten toimintaedellytyksiä ja -mahdollisuuksia, minkä seurauksena työsuhteet ovat epävakautuneet. Työntekijöille ympäristöstä tulevat talouden ja työmarkkinoiden rakenteiden epävakaisuudet saattavat lisätä työn menettämisen todennäköisyyden kokemista, joka tietyin ehdoin voi aiheuttaa myös huolestuneisuutta ja näyttäytyä lopulta epävarmuutena työn jatkuvuudesta.

Työn epävarmuuden kokeminen määräytyy yksilön kokeman työn menettämisen todennäköisyyden ja sen huolestuttavuuden summana. Se, kuinka todennäköisenä yksilö pitää työnsä menettämistä, nähdään tässä tutkimuksessa määräytyvän työntekijän työorganisaation luonteen sekä yksilön työpaikalla vallitsevan aseman mukaan: millaisena työntekijä kokee työorganisaationsa tulevaisuuden työsuhteensa jatkuvuuden kannalta ja toisaalta, kuinka vakaaksi hän kokee oman asemansa organisaatiossa. Pelkkä työpaikan menettämisen todennäköisyydestä tehty arvio ei kuitenkaan yksin selitä epävarmuuden kokemista. Työntekijän tulee työn menettämisen todennäköisyyden lisäksi pitää mahdollista menetystä vakavana. Työn menetyksen vakavuus ilmenee huolestuttavuutena. Se, millä perusteilla työpaikan menettämisen todennäköisyydestä tehty arvio huolestuttaa työntekijää, selittyy henkilökohtaisilla ja kotitalouden taustatekijöillä, työmarkkina-asemalla eli uuden työn löytymisen todennäköisyydellä sekä hänen työilleen antamallaan merkityksellä. Uhan todennäköisyys selittää huolestuneisuutta, mutta ei toisinpäin. Yksilön persoonallisuus sen sijaan vaikuttaa sekä koettuun uhan todennäköisyyteen että sen huolestuttavuuteen. Koettu työn epävarmuus saattaa lisäksi aiheuttaa seurauksia niin yksilön hyvinvoinnille kuin organisaation toiminnallekin.

Kuvio 12. Tutkimusasetelma



8 Työntekijöiden tuntemukset

Kappale 8 keskittyy kokonaisuudessaan työntekijäkyselyn analysointiin ja tulosten esittelyyn. Analyysi vastaa esitettyihin tutkimuskysymyksiin: kuinka yleistä epävarmuuden kokeminen tehtaan työntekijöiden keskuudessa on, mitkä tekijät epävarmuutta selittävät ja millä tavalla epävarmuus vaikuttaa työntekijöiden ja työympäristön hyvinvointiin. Lisäksi tarkastellaan talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavien tekijöiden vaikutusta työntekijöiden kokemuksiin heidän työnsä tulevaisuudesta ja analysoidaan työsuhteen epävakausmittareiden toimivuutta epävarmuuden selittäjinä. Ensin kuitenkin tutustutaan työntekijäkyselyyn vastanneiden ominaispiirteisiin ja heidän näkemyksiinsä työympäristöstään.

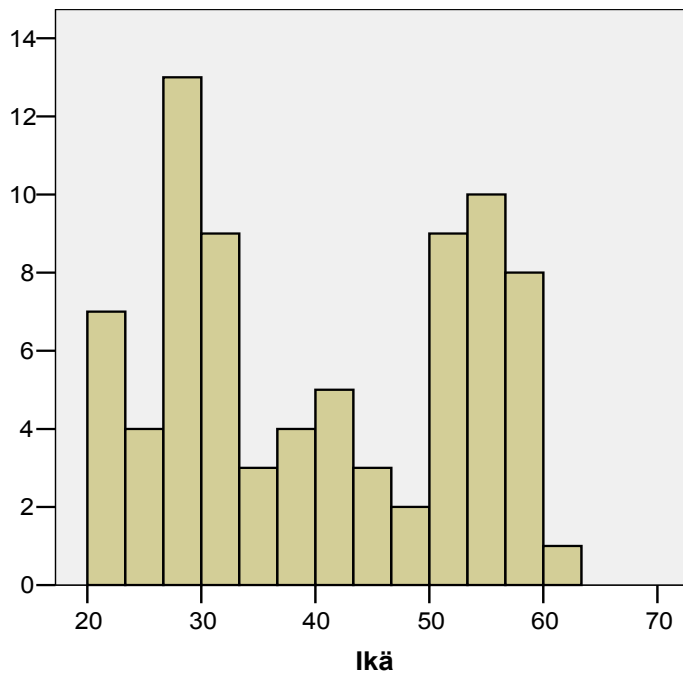
Tutkimustuloksia tulkittaessa tulee muistaa, että tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto ei mahdollista kausaalisuhteen kokeellista todistamista, koska syy- ja seuraustekijät on mitattu samanaikaisesti. Kausaalisuudesta voidaan tehdä ainoastaan päätelmiä. Tämä on hyvä muistaa, vaikka sitä ei aina erikseen mainittaisikaan.

8.1 Työntekijöiden ja työympäristön ominaispiirteet

Taustaa työstä ja sen tekijöistä

Kyselyyn vastanneista lähes 90 prosenttia oli miehiä (ks. liitetaulukko 1). Tämä kuvaa miesten suurta osuutta tehtaan työntekijöistä, sillä naisten ja miesten vastausprosentit olivat melko yhteneväiset. Vastausprosenttien sukupuolijakaumat on päätelty lähetettyjen ja palautettujen lomakkeiden sukupuolijakaumaa vertaamalla. Muilta kuin sukupuolen osalta perusjoukon ja vastaajien välistä vastaavuutta eli katoanalyysia ei aineistosta pystytä selvittämään, koska tarkempia tietoja perusjoukosta ei ollut saatavilla. Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 40 vuotta. Ikäjakaumaa (kuvio 13) tarkasteltaessa huomataan, että vastaajat jakautuvat iän mukaan selkeästi kolmeen ryhmään.

Kuvio 13. Vastaajien ikäjakauma (n)



Nuoria, alle 30-vuotiaita oli vastanneista yli kolmannes, samoin yli 50-vuotiaita vastaajia. Väliin jäävän 30–50-vuotiaiden osuus oli näitä suhteellisesti selkeästi alhaisempi. Ikäjakaumasta voidaan päätellä, että tulevina vuosina suuri osa tehtaan työntekijöistä tulee siirtymään eläkkeelle, ja tähän on alettu valmistautua nuoria työntekijöitä palkkaamalla.

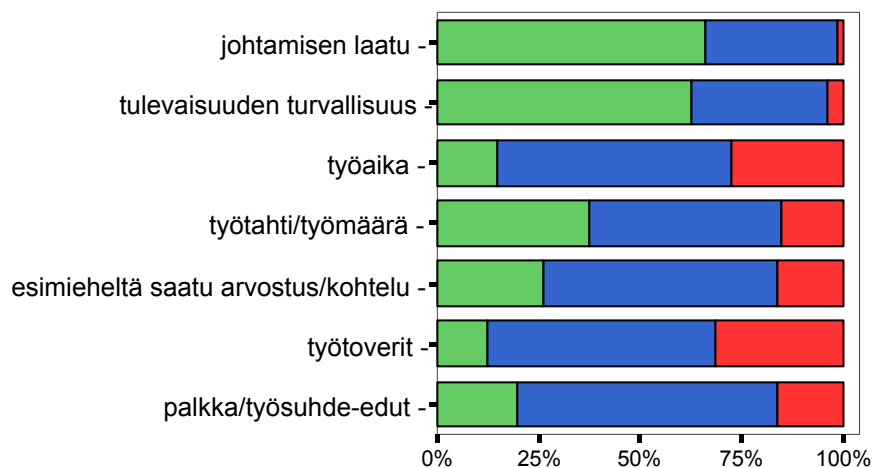
Ikäjakauman perusteella tehtyä päätelmää valmistautumisesta tulevaan eläkepiikkiin vahvistaa huomio siitä, että noin neljäsosa tehtaan työntekijöistä on ollut tehtaalla alle 5 vuotta. Viime vuosina tehtaalle on siis rekrytoitu uusia työntekijöitä melko voimakkaasti. Heistä kolmasosa on määräaikaisessa työsuhteessa. Kaikki määräaikaisella työsopimuksella työskentelevät ovat olleet tehtaalla alle 5 vuotta ja ovat alle 30-vuotiaita. Määräaikaisuus koskettaa siis erityisesti nuoria ja uusia työntekijöitä. Määräaikaisella työsopimuksella työskentelee kuitenkin yleisesti ottaen melko harva, alle 8 prosenttia vastaajista. Pääsääntöisesti työsuhteet tehtaalla ovat pysyviä eli toistaiseksi voimassa olevia ja erittäin pitkiä. Keskimääräinen työssäoloaika vastaajien keskuudessa on hieman yli 16 vuotta, ja pisimmät työsuhteet ovat jopa yli 40 vuotta.

Työilmapiiri, työtyytyväisyys ja työympäristö

Tehtaan työilmapiiri vaikuttaa yleisesti ottaen melko positiiviselta (ks. liitetaulukko 2). Yli puolet vastaajista kokee, että työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki. Erityisen hyvä ilmapiiri vaikuttaa olevan työntekijöiden keskuudessa. Työtovereilta apua kokee tarvittaessa saavansa 87

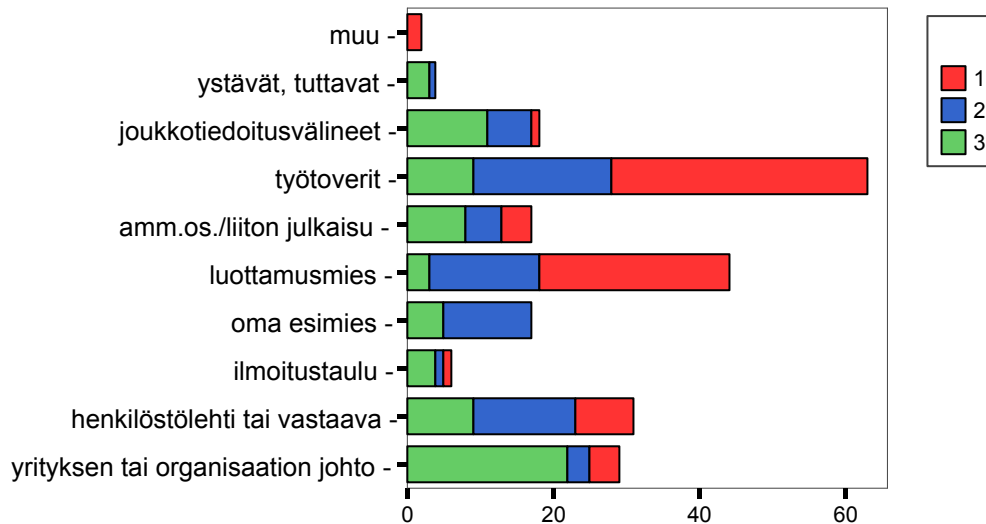
prosenttia vastaajista ja esimiehiltäkin 56 prosenttia. Ristiriitoja toki välillä esiintyy niin työntekijöiden kuin työntekijöiden ja esimiestenkin välillä. Yleistä tyytyväisyyttä kysyttäessä noin kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti olevansa tyytyväinen työhönsä. Myös tyytyväisyys työn eri piirteisiin on korkea (kuvio 14). Erityisen tyytyväisiä ollaan työtovereihin, palkkaan sekä työaikaan, vähiten tyytyväisiä johtamisen laatuun ja tulevaisuuden turvallisuuteen työpaikassa.

Kuvio 14. Tyytyväisyys (1 = erittäin tyytyväinen, 2 = melko tyytyväinen, 3 = tyytymätön/eos)



Työympäristön osalta työntekijöiden näkemys tehtaan taloudellisesta tilanteesta on melko positiivinen. Vastaajista yli puolet uskoo tehtaan taloudellisen tilanteen olevan hyvä, huonoksi sitä epäilee vain noin joka kymmenes. Toisaalta tehtaan tilanteen tuntemustaan työntekijät pitävät melko huonona. Ainoastaan alle kolmannes katsoo olevansa hyvin perillä tehtaan asioista. Tämä kertoo tiedotuksen mahdollisista puutteista yrityksen sisällä. Työntekijöiden mielestä työpaikkaa koskevista muutoksista tiedotetaan vasta muutoksen tapahtuessa tai vain hieman ennen muutosta. Tiedotusta pidetään myös melko salailevana, sillä työntekijöistä ainoastaan 22 prosenttia kokee tehtaan tiedonvälityksen avoimeksi. Tehtaan tilanteen heikohko tuntemus ja tiedotuksessa koetut puutteet todennäköisesti selittävät osittain huhujen runsasta määrää sekä vaikutusmahdollisuuksien heikkoutta. Vain 14 prosenttia vastaajista pitää vaikutusmahdollisuuksiaan työpaikkaansa koskeviin negatiivisiin muutoksiin hyvänä. Tehtaan tiedotuksen ajoituksesta ja avoimuudesta saatu heikohko kuva vahvistuu, kun tarkastellaan työntekijöiden tärkeimpinä pitämiä työpaikan tilanteesta informoivia kanavia (kuvio 15).

Kuvio 15. Tärkeimmät tiedonlähteet (tärkein = 1, toiseksi tärkein = 2, kolmanneksi tärkein = 3)



Ylivoimaisesti tärkeimpänä tiedonlähteenä työpaikan tilanteesta tiedotettaessa pidettiin työtovereita. Vahvana kakkosena seurasi luottamusmiehiltä saatu informaatio. Seuraavana, mutta selkeästi vähemmän merkityksellisenä tuli henkilöstölehti ja vasta tämän jälkeen yrityksen tai organisaation johdolta saatu informaatio. Omalta esimieheltä saatua tietoa työpaikan tilanteesta pidettiin yhtä tärkeänä joukkotiedotusvälineiden ja ammattiosaston tai ammattiliiton tiedotteiden kanssa. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan sijoittanut omaa esimiestä tärkeimmäksi tiedonlähteeksi.

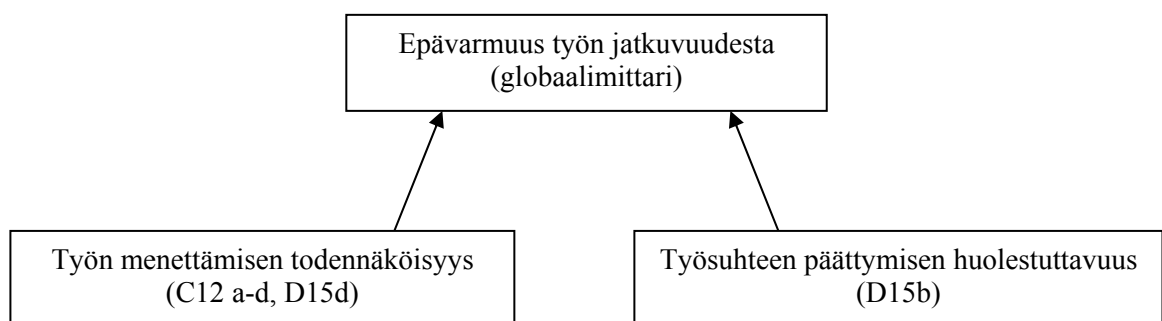
Tiedotuksen ajoituksen, avoimuuden ja tärkeimpien tiedonlähteiden tarkastelun perusteella tieto tehtaalla tapahtuvista muutoksista tulee työntekijöille vasta viime tingassa, tiedonvälityksen ilmapiiri on melko salailevaa ja tieto tehtaan tilanteesta kulkee pääsääntöisesti työntekijöiden keskinäisen kommunikoinnin tai heidän keskinäisten järjestelmiensä, kuten luottamusmiesten ja ammattiosaston välityksellä. Tässä tehtaan johdolla ja esimiehillä saattaisi olla parannettavaa. Epätietoisuus, sitä myötä lisääntyvät huhut ja heikentyvät vaikutusmahdollisuudet saattavat heikentää työntekijöiden hyvinvointia, tehtaan työilmapiiriä ja mahdollisesti lopulta myös tuotannon tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Toisaalta tiedotuksesta saatu kuva kuvastaa nykyistä taloudellista todellisuutta, joka vaatii yrityksiltä jatkuvaa liikettä ja nopeita päätöksiä. Välttämättä esimiehet, sen paremmin kuin yrityksen johtokaan, eivät aina tiedä tulevista tapahtumista ennen kuin vasta muutosten kynnyksellä.

8.2 Työn epävarmuuden yleisyys työntekijöiden keskuudessa

Tässä tutkimuksessa työn epävarmuutta mitataan yksiulotteisella, globaalilla epävarmuusmittarilla. Epävarmuus käsitetään epävarmuudeksi työn jatkuvuudesta, ei työn muihin olennaisiin piirteisiin kohdistuvien uhkatekijöiden aiheuttamana epävarmuutena. Yksiulotteisen mittarin puolesta tehty valinta kumpuaa tutkimusongelmasta, jossa oletetaan viime vuosikymmeninä tapahtuneen taloudellisen murroksen ja sitä seuranneiden laajojen irtisanomisten näyttäytyvän työelämässä yleistyvänä epävarmuutena työn jatkuvuudesta. Toisaalta yksiulotteisen mittarin vahvuus on sen määritelmän selkeys moniulotteiseen mittariin verrattuna.

Epävarmuuden yleisyyden määrittely ja mittaaminen tapahtuu pitkälti aiemman epävarmuustutkimuksen, lähinnä Hartleyn ym. (1991) ja Nätin ym. (1995) tutkimuksissaan käyttämien globaalien epävarmuusmittarien pohjalta. Tutkimuksessa käytetty epävarmuusmittari rakentuu teoreettisesti kuvion 16 mukaisesti. Epävarmuus työn jatkuvuudesta on yhtä kuin sen *huolestuttavuus x todennäköisyys/varmuus*. Kuviossa 16, mittarin teoreettisen rakenteen ohella, on esitetty kutakin ulottuvuutta mittaavan väittämän tunniste kysymyslomakkeesta (liite 1). Kokonaisuudessaan kuvio esittää sitä teoreettista lähtökohtaa, jonka pohjalta muodostetaan summamuuttuja kuvaamaan työntekijöiden kokema epävarmuutta työn jatkuvuudesta.

Kuvio 16. Epävarmuus työn jatkuvuudesta



8.2.1 Epävarmuus työn jatkuvuudesta

Työntekijöille lähetetyssä kyselyssä epävarmuuden eri ulottuvuuksia tiedusteltiin työn loppumisen koetulla todennäköisyydellä lähitulevaisuudessa (kysymyspatteristo C12) ja varmuudella työn jatkuvuudesta (D15d) sekä huolestuneisuudella mahdollisesta irtisanomisesta (D15b). Vastausvaihtoehdot olivat Likert-tyyppisesti 4-5-portaisilla asteikoilla, 'erittäin todennäköisenä'...'en lainkaan todennäköisenä' ja vastaavasti 'täysin samaa mieltä'...'täysin eri mieltä' -muotoisina. Jatkoanalyysia varten väittämät yhdenmukaistettiin luokittelemalla uudelleen kaikki muuttujat 5-luokkaiseksi asteikoksi. Lisäksi muuttujat käännettiin mittaamaan samaa ulottuvuutta: mitä suurempi muuttujan arvo, sitä enemmän epävarmuutta koetaan. Puuttuvat tiedot sekä 'en osaa sanoa' -vastaukset sijoitettiin 5-luokkaisen asteikon keskimmäiseksi, joka ääripäiden välillä edustaa 'siltä väliltä' vaihtoehtoa ja ilmentää mielipiteen hienoista epävarmuutta. 'Siltä väliltä' -vaihtoehdon määrittely oli välttämätöntä, jotta kyettiin luokittelemaan kaikki väittämät kätevästi yhtenäiselle asteikolle ja, mikä tärkeintä, maksimoimaan havaintoyksiköiden määrä, joka jatkoanalyysien kannalta on välttämätöntä suhteellisen pienen vastaajajoukon vuoksi.

Summamuuttujan tilastollinen mittaaminen

Muuttujien yhtenäistämisen ohella ennen varsinaisen summamuuttujan muodostamista tulee huomioida sen tilastollinen pätevyys ja luotettavuus, joita tarkastellaan ja pyritään vahvistamaan seuraavassa pääkomponenttianalyysin ja reliabiliteettianalyysin avulla.

Reliabiliteettianalyysillä saadaan selville, mittaavatko mittarit samaa asiaa ilman satunnaisvirheiden ja olosuhteiden vaikutusta. Pääkomponenttianalyysi puolestaan tiivistää informaatiota etsimällä muuttujien väliltä yhdistäviä tekijöitä ja ryhmittelemällä ne saadun informaation mukaan. Informaation tiivistämisen ja muuttujien ryhmittelyn tarkoituksena on vähentää tutkittavan ilmiön hajanaisuutta. Pääkomponenttianalyysin avulla voidaan etsiä suuresta määrästä muuttujia niiden keskinäisiä korrelaatioita, minkä jälkeen ne voidaan sisällöllisin perustein nimetä vastaamaan voimakkaimmin latautuneita muuttujia. Pääkomponenttianalyysi eroaa varsinaisesta faktorianalyysistä siten, että faktorianalyysi on teorialähtöisempi kuin pääkomponenttianalyysi. Faktorianalyysissä tutkijalla oletetaan olevan vahva teoreettinen ajatus muuttujien taustalla olevasta teoriasta. Siinä oletetaan muuttujien muodostuvan faktoreista, jotka ovat teorian välityksellä yhteydessä toisiinsa. Pääkomponenttianalyysissä puolestaan lähdetään aineistosta käsin niin, että aineisto määrittää muuttujien välisen yhteyden ja muuttujat tuottavat komponentit, eikä toisin päin. (Metsämuuronen 2008, 27–28.) Faktorianalyysillä pyritään teorian pohjalta löytämään aineistossa piileviä yhdistelmämuuttujia, latenteja muuttujia, mikä tarkoittaa, että keskenään korreloivat mutta

toisista muuttujista riippumattomat muuttujajoukot yhdistetään faktoreiksi. Pääkomponenttianalyysi puolestaan pyrkii ryhmittelemään havaittuja muuttujia eikä löytämään aineistosta latenteja muuttujia. (Nummenmaa 2004, 333, 345.) Tähän tutkimukseen, ja erityisesti epävarmuusmuuttujien tarkasteluun, pääkomponenttianalyysi soveltuu faktorianalyysia paremmin, koska siinä taustaoletusten ei tarvitse olla yhtä tiukat kuin faktorianalyysissä. Tarkoituksena ei myöskään ole löytää muuttujien taustalta piileviä yhdenmukaisuuksia vaan pyrkiä summamuuttujan pätevyyden lisäämiseen ilman teoreettisten taustaoletusten vaikutusta. Pääkomponenttianalyysin tarkoituksena tässä on, Tabachnickiin ja Fidelliin (2001, 582–583) viitaten, tiivistää korrelaatiomatriisin tuomaa informaatiota, testata taustalla olevan prosessin luonnetta kuvaavaa teoriaa sekä tarkastaa, tulisiko muuttujien määrää mahdollisesti vähentää teoriasta riippumattomista syistä.

Pääkomponenttianalyysin tulokset esitellään taulukossa 2. Pääkomponenttianalyysin tuloksena muuttujat ryhmittäytyivät kahteen pääkomponenttiin, joiden ominaisarvot ylittävät yhden. Nämä kaksi pääkomponenttia selittävät yhdessä yli 70 prosenttia havaittujen muuttujien selitysarvosta, mitä voidaan pitää hyvänä. Myös muuttujien kommunaliteetit ovat kohtuullisen korkeita liikkuen välillä 0.48–0.80. Muuttujat mittaavat melko luotettavasti pääkomponentteja. Kaikki väittämät latautuvat vähintään toisella pääkomponentilla yli 0.5. Sekä irtisanominen että lomautus latautuivat molemmilla pääkomponenteilla, irtisanominen voimakkaammin ensimmäiselle ja lomautus toiselle pääkomponentille.

Taulukko 2. Epävarmuusmuuttujien pääkomponenttianalyysi

Muuttuja	Pääkomponentti 1	Pääkomponentti 2	Kommunaliteetit
irtisanominen	0.81	0.38	0.80
lomautus	0.40	0.69	0.63
painostus eläkkeelle		0.88	0.78
työttömyys	0.84		0.76
työn jatkuvuus	0.69		0.48
huolestuneisuus irtisanomisesta	0.89		0.79
Ominaisarvo	3.17	1.08	
Selitysosuus	52.8 %	17.9 %	

Ensimmäiselle pääkomponentille latautuivat irtisanominen, lomautus, työttömyys, työn jatkuvuus sekä huolestuneisuus irtisanomisesta, joista voimakkaimpina huolestuneisuus, työttömyyden uhka ja

irtisanominen. Näin ryhmitelty pääkomponentti käsittää hyvin globaalien epävarmuusmittarin teoreettisen määrittelyn molemmat ulottuvuudet eli uhan todennäköisyyden ja sen huolestuttavuuden. Ensimmäinen pääkomponentti nimetään 'epävarmuudeksi työn jatkuvuudesta'. Toinen pääkomponentti puolestaan koostuu irtisanomisesta, lomautuksesta ja painostuksesta eläkkeelle, joista voimakkaimpana latautui painostus eläkkeelle. Toinen pääkomponentti ilmentää lähinnä 'riskiä vastentahtoisesta työpaikan menetyksestä lähitulevaisuudessa'. Vaikka myös toisesta pääkomponentista voitaisiin muodostaa summamuuttuja, näin ei kuitenkaan tehdä vaan keskitytään tutkimusongelman kannalta olennaiseen eli työn jatkuvuudesta koetun epävarmuuden mittaamiseen.

Muuttujien reliabiliteettien tarkastus antoi tukea pääkomponenttianalyysin tekemälle ryhmittelylle ensimmäiselle pääkomponentille latautuneiden muuttujien osalta. Kaikille kuudelle epävarmuusmuuttujalle tehty reliabiliteettianalyysi antoi reliabiliteetiksi (.804), mikä on kohtuullisen hyvä. Kun pääkomponenttianalyysissä ensimmäiselle pääkomponentille latautumaton eläkkeelle painostaminen poistettiin analyysistä, muuttujien reliabiliteetti nousi (.842). Jos lisäksi poistettaisiin myös heikosti latautunut 'lomautuksen uhka', nousisi reliabiliteetti vielä hieman (.850). Jäljelle jäävien, voimakkaimmin ensimmäiselle pääkomponentille latautuneiden muuttujien reliabiliteetti on erittäin hyvä.

Summamuuttujan muodostaminen

Pääkomponenttianalyysi ja reliabiliteettianalyysi antavat vahvistusta teoreettisille taustaoletuksille ja selkeyttävät epävarmuutta työn jatkuvuudesta sisällöllisesti. Analyysien perusteella muodostettavasta summamuuttujasta jätetään pois 'eläkkeelle painostaminen', joka ei latautunut 'epävarmuudeksi työn jatkuvuudesta' nimetylle pääkomponentille. Se myös heikensi summamuuttujan reliabiliteettia. Muuttujan poistamiseen voidaan hakea tukea myös teoreettisesti, sillä eläkkeelle painostaminen on vahvasti sidoksissa ikään. Jaoteltaessa eläkkeelle painostamista kokevat vastaajat ikäluokittain huomataan, että yksikään alle 50-vuotias vastaaja ei pidä eläkkeelle painostamistaan todennäköisenä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei eläkkeelle painostamisen riskiä koettaisi tehtaalla yleisesti. Yli 50-vuotiaista joka kolmas uskoo tulevansa painostetuksi eläkkeelle lähitulevaisuudessa. Eläkkeelle painostamisen riskiä koetaan siis tehtaalla erittäin yleisesti vanhemman ikäluokan keskuudessa. Summamuuttujaan se ei kuitenkaan sovellu osittain ikäsidonnaisuutensa vuoksi, osittain siitä syystä, että eläkkeelle painostamista ei voida pitää selkeästi uhkana työn jatkuvuudelle eli irtisanomisriskinä. Vaikka eläkkeelle painostaminen on epäilemättä epämiellyttävä tapahtuma, se ei käsitteellisesti vastaa täysin irtisanomisriskiä.

Samasta syystä myös lomautuksen uhka jätetään 'epävarmuus työn jatkuvuudesta' -summamuuttujan ulkopuolelle. Lomautus sisältyisi pikemminkin moniulotteisen työn epävarmuuden käsitteeseen, osaksi työn muutoksia. Lavean tulkinnan mukaan lomautus voitaisiin ottaa mukaan summamuuttujaan erityisesti, kun tehdyt analyysit eivät yksiselitteisesti vaadi sen pois jättämistä. Pääkomponenttianalyysissa lomautuksen uhka latautui myös ensimmäiselle komponentille, mutta muita selkeästi heikommin. Reliabiliteettianalyysissä lomautuksen pois jättäminen nosti reliabiliteettiä, tosin vain hienoisesti. Lomautuksen pois jättäminen kuitenkin tukee summamuuttujan selkeyttä.

Lopullinen epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuvaava summamuuttuja muodostetaan väittämistä:

- *todennäköisyys irtisanomisesta seuraavan kolmen vuoden kuluessa (c12a)*
- *todennäköisyys työttömäksi joutumisesta seuraavan kolmen vuoden kuluessa (c12d)*
- *varmuus työn jatkumisesta pitkään (d15d)*
- *huolestuneisuus mahdollisesta irtisanomisesta (d15b)*

8.2.2 Epävarmuuden yleisyys

Summamuuttuja muodostettiin laskemalla yhteen muuttujien luokkien keskiarvot. Summamuuttujan vaihteluväli on 1–5, mitä suurempi luku, sitä enemmän epävarmuutta koetaan. Epävarmuus työn jatkuvuudesta -summamuuttujan keskiarvo on 2,73 (summamuuttujan arvot tarkemmin liitetaulukossa 4). Näin muodostettua summamuuttujaa tullaan käyttämään korrelatiivisissa jatkoanalyysseissa. Taulukkoa 3 varten muodostettiin myös alkuperäiselle asteikolle palautettu, luokiteltu summamuuttuja.

Taulukko 3. Työn epävarmuuden yleisyys (%)

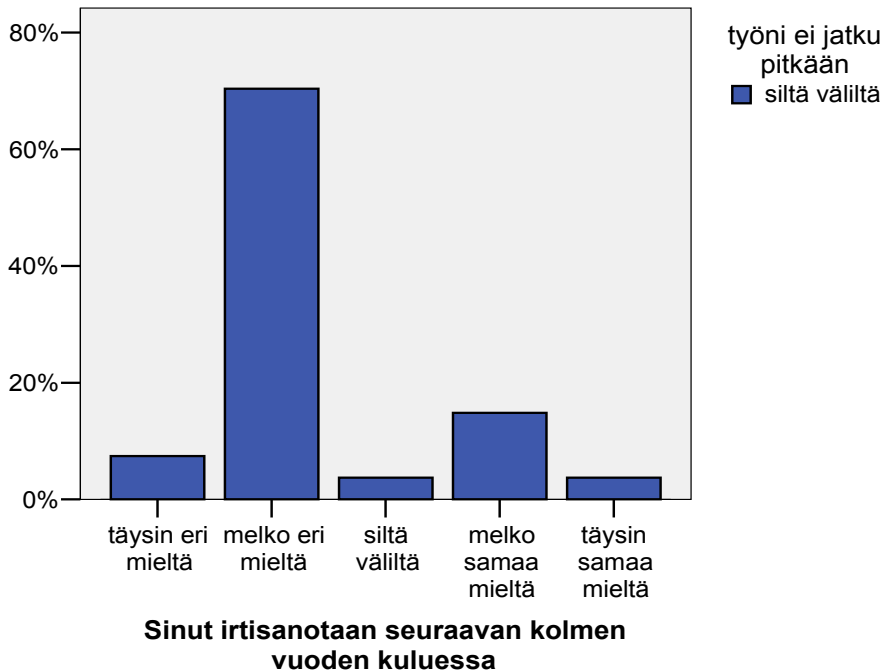
Epävarmuuden kokeminen (%)	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	siltä väliltä	Melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yht.
Sinut irtisanotaan (C12a)	10	59	5	20	6	100%
Sinut lomautetaan (C12b)	18	60	11	11		100%
Sinut painostetaan eläkkeelle (C12c)	65	16	8	10	1	100%
Sinä joudut työttömäksi (C12d)	13	59	8	19	3	100%
Olen varma, että työni ei jatku pitkään (D15d)	1	29	34	25	11	100%
Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan (D15b)	9	43	18	23	9	100%
Epävarmuus työn jatkuvuudesta (summamuuttuja)	4	38	34	19	6	100%

Taulukon 3 mukaan vastaajista reilu neljännes pitää erittäin tai melko todennäköisenä tulevansa irtisanotuksi lähitulevaisuudessa ja viidesosa joutuvansa työttömäksi. Yli kolmannes vastaajista on huolissaan mahdollisesta irtisanomisestaan. Nämä luvut ovat suhteellisen korkeita aiempaan Suomessa tehtyyn epävarmuustutkimukseen verrattuna. Esimerkiksi Nätin ym. (1995, 30) tutkimuksessa ainoastaan 10 prosenttia tehdastyöläisistä piti irtisanomisestaan todennäköisenä. Kyseisessä (emt., 30) tutkimuksessa myös huolestuneisuus irtisanomisesta oli hieman alhaisempi. Noin neljännes tehtaan työntekijöistä siis pitää todennäköisenä menettävänsä työpaikkansa tai jopa

joutuvansa työttömäksi seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Vielä useampaa heistä asia huolestuttaa. Lomautus ja eläkkeelle painostaminen erottuvat muista tämänkin taulukon mukaan. Mielenkiintoista on, että näitä hieman pehmeämpiä työvoiman vähentämisen vaihtoehtoja ei pidetä läheskään yhtä todennäköisinä kuin irtisanomista ja työttömyyttä. Eläkkeelle painostamisen kohdalla tosin tulee muistaa sen ikäsidonaisuus, joka laskee sen yleisyyttä koko tutkittavassa joukossa. Kuten aiemmin todettiin, on eläkkeelle painostuksen pelko kuitenkin erittäin yleistä vanhemman ikäluokan keskuudessa. Summamuuttujan mukaan epävarmuutta työn jatkuvuudesta kokee 25 prosenttia vastaajista, jota voidaan pitää korkeana. Tehtaan työntekijöiden keskuudessa epävarmuus työn jatkuvuudesta on melko yleistä.

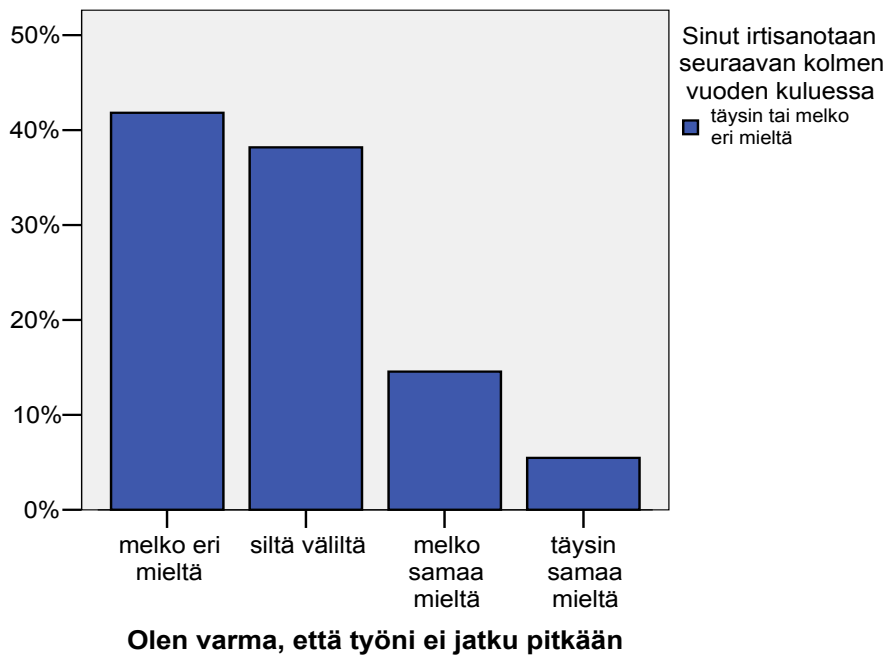
Verrattaessa työn jatkuvuuden, irtisanomisen ja työttömyyden uhan jakaumia huomataan niissä kaksi merkittävää eroa. Ensinnäkin, varmuus työn pitkään jatkumisesta on selkeästi alhaisempaa kuin työn loppumisen todennäköisyys lähitulevaisuudessa. Joka kymmenes vastaaja pitää erittäin varmana, että hänen työnsä ei jatku enää pitkään. Reilu kolmannes vastaajista on asiasta vähintäänkin melko varma. Vastaavasti ainoastaan alle kolmannes uskoo työnsä jatkuvan vielä pitkään. Käytännössä kukaan ei ole siitä kuitenkaan täysin varma. Siinä missä ainoastaan alle kolmannes vastaajista on varmoja, että heidän työnsä jatkuu vielä pitkään, noin kaksi kolmesta vastaajasta uskoo, että häntä ei todennäköisesti irtisanota eikä hän joudu työttömäksi seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Huomionarvoista on myös epätietoisien eli 'siltä väliltä' vastanneiden suuri osuus työn pitkään jatkuvuutta kysyttäessä. 'Siltä väliltä' vastanneiden runsas määrä voi muuttaa merkittävästi jakauman tulkintaa. Tulkinnan selkeyttämiseksi voidaan tarkastella 'siltä väliltä' vastausten jakautumista esimerkiksi 'irtisanomisen todennäköisyys' -väittämän luokissa (kuvio 17). Näin kyetään päättämään vastausten mahdollinen siirtymä tiettyyn suuntaan.

Kuvio 17. Varmuus työn jatkuvuudesta väittämään 'siltä väliltä' vastanneiden jakautuminen irtisanomisen todennäköisyyden mukaan (%)



Varmuus työn jatkuvuudesta -väittämään 'siltä väliltä' vastanneista lähes neljä viidestä on melko tai täysin varma, että häntä ei tulla irtisanomaan lähitulevaisuudessa. Suurin osa 'siltä väliltä' vastanneista pitää siis epätodennäköisenä irtisanomistaan, mutta he eivät kuitenkaan ole yhtä varmoja työnsä pitkään jatkumisesta. Kuviossa 18 tarkastellaan vielä irtisanomistaan epätodennäköisinä pitäneiden jakautumista 'varmuus työn jatkuvuudesta' -väittämän luokissa.

Kuvio 18. Epätodennäköisenä irtisanomistaan pitäneiden jakautuminen työn jatkuvuuden suhteen (%)

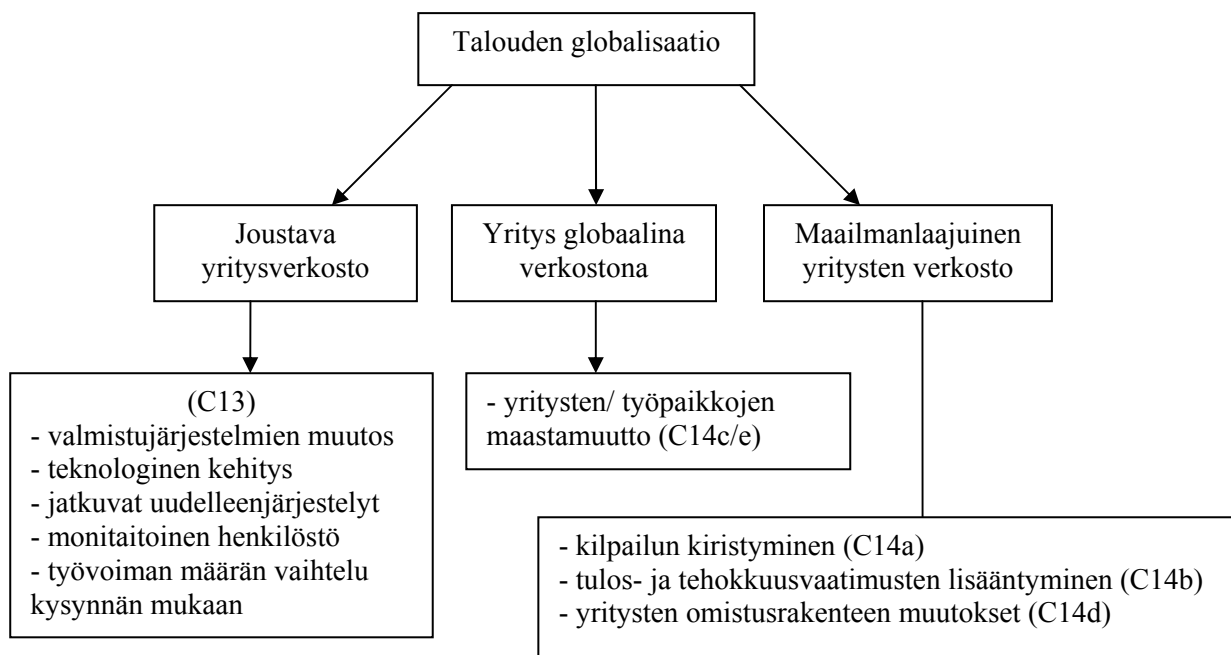


Kun kuvion 17 perusteella tiedämme, että 'siltä väliltä' vastanneista suuri osa pitää irtisanomistaan epätodennäköisempänä kuin työnsä pitkään jatkumista, voimme tulkita kuvion 18 niin, että yli puolet irtisanomistaan epätodennäköisenä pitävistä ovat epävarmempia siitä, jatkuuko heidän työnsä vielä pitkään kuin mahdollisesta irtisanomisesta. Yhdessä kuviot vahvistavat havaintoa, että epävarmuus työn pitkään jatkumisesta on konkreettisesti määriteltyä ja ajallisesti rajattua irtisanomisen todennäköisyyttä selkeästi yleisempää. Pidemmälle vietyä 'siltä väliltä' -vaihtoehto voitaisiin tulkita kertovan hienoisesta epävarmuudesta työn pitkään jatkumisesta. Jos näin voidaan olettaa, voitaisiin tehdä tulkinta, että suurin osa vastaajista pitää työnsä pitkään jatkumista epätodennäköisenä. Joka tapauksessa suurimmalla osalla työntekijöistä ei ole varmuutta, jatkuuko heidän työnsä enää pitkään, vaikka he pitäisivätkin irtisanomistaan lähitulevaisuudessa epätodennäköisenä.

8.3 Talouden globalisaatio ja työsuhteen epävakaus

Talouden globalisaatiokehityksen aikaan saamaa työelämän murrosta ja sen vaikutuksia työsuhteiden epävakautumiseen hahmoteltiin kappaleessa 4. Työsuhteiden epävakaistumisen määrittelyyn ja mittaamiseen perehdyttiin kappaleessa 7.2.1. Tutkimusta varten operationalisoitiin kaksi kysymyspatteria mittaamaan talouden globalisaation työsuhteita epävakauttavia tekijöitä. Työntekijöiltä kysyttiin yhtäältä työvoiman vähentämisen todennäköisyyttä erilaisten, yrityksillä käytettävissä olevien ja työvoiman vähentämisen mahdollistavien joustostrategioiden myötä. Toisaalta tiedusteltiin koettua epävarmuutta yritysten maailmanlaajuisen sekä keskinäisen että sisäisen verkostoitumisen vuoksi. Vastausvaihtoehdot olivat Likert-tyyppisiä, 5-portaisilla asteikoilla, 'erittäin todennäköisenä'...'en lainkaan todennäköisenä' ja vastaavasti 'erittäin paljon'...'ei ollenkaan' -muotoisia. Kuviossa 19 esitetään talouden globalisaation työsuhteita epävakauttavien tekijöiden teoreettinen jaottelu. Sulkeissa on lisäksi esitetty kutakin epävakaustekijää mittaavan väittämän tunniste kysymyslomakkeesta.

Kuvio 19. Talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavat tekijät



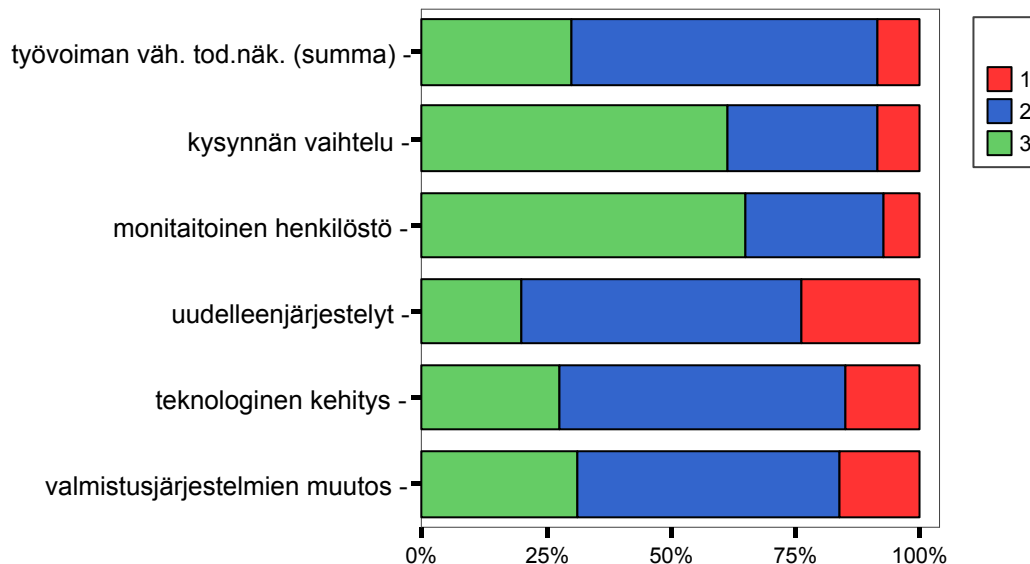
Talouden globalisaation työsuhteita epävakauttavien tekijöiden analyysi aloitetaan niiden jakaumien tutkimisella ja teoreettisen jaottelun tilastollisen toimivuuden tarkastelulla. Tämän jälkeen analyysi etenee työsuhteen epävakauttajien keskinäisten korrelaatioiden tarkastelusta regressioanalyysiin,

jolla väittämien yhteisvaihtelu pystytään kontrolloimaan. Lopuksi pohditaan operationalisoinnin onnistumista ja mittareiden sopivuutta epävarmuuden ennustajiksi.

8.3.1 Talouden globalisaation vaikutukset työvoiman vähentämiseen ja epävarmuuden kokemiseen

Kuvioissa 20 esitetään joustavaa yritysverkostoa mittaavien väittämien vastausten jakautuminen työntekijäkyselyssä. Kuvioita varten alkuperäistä asteikkoa on kavennettu tulkinnan helpottamiseksi. Väittämistä muodostettiin lisäksi alkuperäiselle asteikolle palautettu summamuuttuja. Summamuuttuja kuvaa työntekijöiden kokemaa, yrityksen globaalien joustostrategioiden aikaan saamaa työvoiman vähentämisen todennäköisyyttä. Jatkoanalyysia varten puuttuvat tiedot ja 'ei osaa sanoa' -vastaukset on määritelty 'siltä väliltä' -vaihtoehdoksi. Kuvio 20 kuvastaa työntekijöiden näkemystä tehtaalla lähitulevaisuudessa todennäköisesti käytettävistä ja työvoimaa vähentävistä joustostrategioista.

Kuvio 20. Työntekijöiden arvio työvoiman vähennysten todennäköisyydestä (%) (1 = erittäin todennäköinen, 2 = melko todennäköinen, 3 = ei todennäköinen/siltä väliltä)

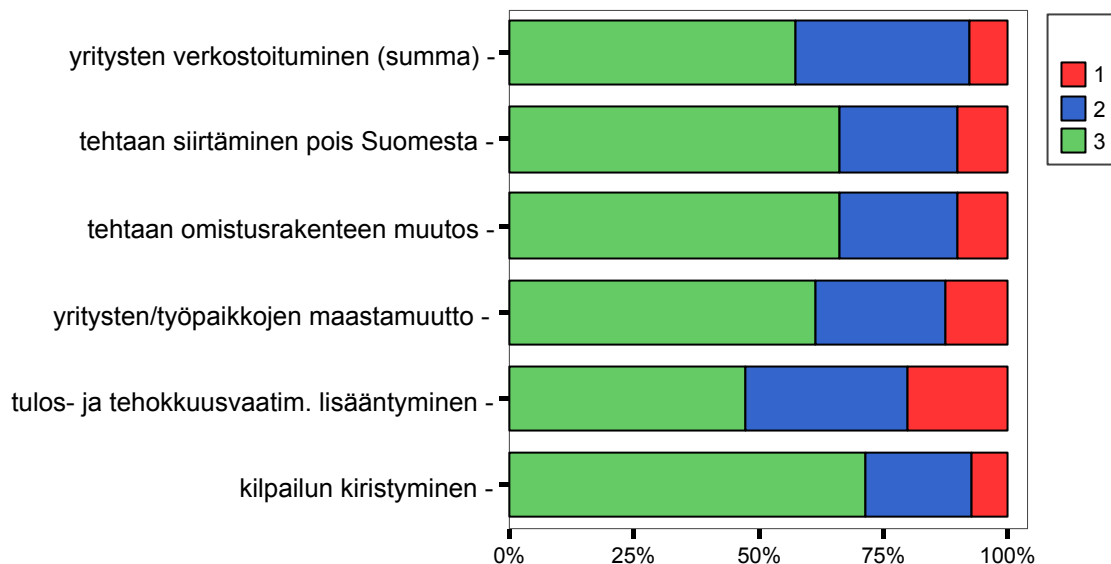


Työvoiman vähentämisen todennäköisyyttä kuvaamaan muodostetun summamuuttujan mukaan vastaajista 70 prosenttia pitää todennäköisenä, että tehtaalla tullaan vähentämään työvoimaa seuraavan kolmen vuoden kuluessa erilaisten joustostrategioiden myötä. Vastaajien keskuudessa ollaan siis erittäin yleisesti sitä mieltä, että työvoima tehtaalla tulee vähenemään tulevaisuudessa.

Erityisen todennäköisenä vastaajat pitivät työvoiman vähentämistä työpaikalla tehtävien uudelleenjärjestelyiden vuoksi. Myös toisiinsa läheisesti liittyvien teknologisen kehityksen ja valmistusjärjestelmien muutosten uskotaan vähentävän työvoimaa. Sen sijaan kysynnän määrän vaihtelun ja monitaitoisen henkilöstön vuoksi työvoiman vähentämistä pidetään epätodennäköisempänä.

Kuvio 21 puolestaan esittää työntekijäkyselyn kysymyspatterin C14 väittämiä. Väittämät jakautuvat teoreettisesti kahteen talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavaan ulottuvuuteen: yritykseen globaalina verkostona ja maailmanlaajuiseen yritysten verkostoon. Tässä yhteydessä väittämiä ei kuitenkaan eritelty teorian mukaisesti, vaan kysymyspatterista C14 muodostettiin kokonaisuudessaan luokiteltu ja alkuperäiselle asteikolle palautettu summamuuttuja kuvaamaan yritystoiminnan maailmanlaajuisen verkostoitumisen aikaan saamaa epävarmuutta. Kuvio 21 ilmentää työntekijöiden kokema epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta yhtäältä tuotannon ja työn maailmanlaajuisen uudelleenjaon sekä toisaalta taloudellisten näkökohtien ensisijaistumisen vuoksi. Väittämille on tehty kuvion 20 väittämien kanssa yhtäläiset muuttujamuunnokset.

Kuvio 21. Yritystoiminnan maailmanlaajuinen verkostoituminen ja epävarmuus työn jatkuvuudesta (1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = vähän/ei ollenkaan/siltä väliltä)



Kuvion 21 mukaan hieman vajaa puolet vastaajista kokee epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta yritysten maailmanlaajuisen verkostoitumisen vuoksi. Eniten vastaajille epävarmuutta aiheuttaa yleinen tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen. Myös yritysten ja työpaikkojen maastamuutto on saanut työntekijät varpaille ja pelkäämään oman tehtaansa maastamuuttoa. Tämä ei viimeaikaisten laajojen irtisanomisten ja erityisesti useiden, työntekijäkyselyn perusjoukon kanssa saman tuotannonalan tehtaiden sulkemisten ja tuotannon ulkomaille siirtämisten vuoksi ole ihmeteltävää. Toisaalta suurin osa vastaajista ei edelleenkään pidä uhkaa todennäköisenä tai ainakaan huolestuttavana. Mielenkiintoista on, että vastaajat kokevat vähiten epävarmuutta kilpailun kiristymisen johdosta, jonka merkitystä usein korostetaan tuotannon ja työvoiman vähentämisen yhteydessä. Kilpailun kiristymisen vähäinen vaikutus vastaajien epävarmuuden kokemiseen saattaa olla positiivinen signaali luottamuksesta omaan osaamiseen ja tehtaan kilpailukykyyn. Toisaalta voidaan ajatella, että kilpailu on ollut kovaa jo pitkään eikä sen kiristyminen jaksa enää huolestaa – argumentti on ikään kuin kulunut käytössä. Yhteenvedona kuvioiden 20 ja 21 perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden näkökulmasta talouden globalisaatio epävakauttaa työsuhteita ja aiheuttaa epävarmuutta työn jatkuvuudesta.

8.3.2 Työsuhteen epävakauden verkostojen tilastollinen testaaminen

Seuraavassa testataan työsuhteen epävakauden teoreettisen verkostojatellun tilastollista toimivuutta pääkomponenttianalyysin ja reliabiliteettianalyysin avulla. Jatkoanalyysia varten kysymyspatterien C13 ja C14 väittämien uudelleenluokittelua jatketaan kaventamalla ne kaksiluokkaisille, dikotomisille asteikoille: mitä suurempi muuttujan arvo, sitä todennäköisempänä muutosta pidetään tai vastaavasti epävarmuutta mahdollisesta muutoksesta koetaan. Analyyseistä jätetään pois teoreettisesti talouden globalisaatioon melko heikosti soveltuva väittämä C13b, 'teknologinen kehitys'. Teknologisen kehityksen työvoimaa vähentävä vaikutus saattaa olla merkittävä tekijä työn epävarmuuden aiheuttajana, mutta sitä ei voi muiden väittämien tapaan pitää talouden globalisaation aikaansaannoksena. Teknologinen kehitys on pikemminkin talouden globalisaation etenemisen mahdollistaja, ei toisinpäin. Yrityksen joustostrategioiden yhteydessä se näyttäytyy lähinnä valmistusjärjestelmien muutoksena ja näin sisältyy jo muihin väittämiin. Taulukossa 4 esitellään talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavien väittämien pääkomponenttianalyysin tulokset.

Taulukko 4. Globaalitalouden työsuhteen epävakausmuuttujien pääkomponenttianalyysi

Muuttuja	Pääkomponentti 1	Pääkomponentti 2	Pääkomponentti 3	Kommunaliteetit
valmistusjärjestelmien muutos	0.57		0.34	0.46
uudelleenjärjestelyt	0.62		0.33	0.49
monitaitoinen henkilöstö	0.73			0.56
kysynnän määrä	0.72			0.53
kilpailun kiristyminen	0.33		0.65	0.52
tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen			0.81	0.68
yriytysten/työpaikkojen maastamuutto		0.86		0.78
omistusrakenteen muutos		0.52	0.61	0.64
tehtaan siirtäminen pois Suomesta		0.88		0.78
Ominaisarvo	2.79	1.65	1.00	
Selitysosuus	31.0 %	18.3 %	11.1	

Pääkomponenttianalyysin tuloksena muuttujat ryhmittäivät kolmeen pääkomponenttiin, joiden ominaisarvot ylittävät yhden. Nämä kolme pääkomponenttia selittävät yhdessä noin 60 prosenttia havaittujen muuttujien selitysarvosta. Selitysosuutta voidaan pitää melko hyvänä. Kommunaliteetit ovat yleisesti ottaen suhteellisen korkeita ja liikkuvat välillä 0.46–0.78. Ne mittaavat melko luotettavasti pääkomponentteja. Kaikki muuttujat latautuvat vähintään yhdellä pääkomponentilla yli 0.5. Latauksissa on hajontaa eri pääkomponenttien välillä, mutta kun kunkin muuttujan kohdalla huomioidaan ainoastaan voimakkain lataus, pääkomponenttianalyysin tulos selkeytyy. Ensimmäiselle pääkomponentille latautuvat valmistusjärjestelmien muutos, uudelleenjärjestelyt, monitaitoinen henkilöstö ja kysynnän määrä. Toinen pääkomponentti koostuu yritysten ja työpaikkojen maastamuutosta sekä tehtaan pois siirtämisen uhasta. Kolmannelle pääkomponentille latautuvat kilpailun kiristyminen, tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen sekä omistusrakenteen muutos. Pääkomponenttianalyysi vahvistaa talouden globalisaation työsuhteen epävakautta lisäävien tekijöiden teoreettista verkostojaottelua (vrt. kuvio 19).

Verkostoittain tehdyt reliabiliteettianalyysit osoittavat verkostojen reliabiliteetit kohtalaisiksi: joustava organisaatioverkosto (.622), yritys globaalina verkostona (.770), maailmanlaajuinen

yritysten verkosto (.637). Reliabiliteetit eivät kohoaisi merkittävästi muuttujia analyyseista poistamalla. Kaikille globaalitalouden työsuhdetta epävakauttaville väittämille (C13 ja C14) tehdyn reliabiliteettianalyysin tulos oli (.716).

Tilastollinen tarkastelu siis vahvistaa talouden globalisaation työsuhteen epävakautta aikaan saavien tekijöiden teoreettista jaottelua. Jatkoanalyysia varten voidaan muodostaa summamuuttujat työsuhteen epävakauden verkostojaottelun mukaisesti. Lisäksi kaikista väittämistä muodostettiin yhteinen summamuuttuja kuvaamaan globaalitalouden aikaan saamaa työsuhteen epävakautta. Summamuuttujat muodostettiin laskemalla yhteen muuttujien luokkien keskiarvot. Summamuuttujien vaihteluväli on 0–1, koska ne tehtiin dikotomisiksi luokiteltujen muuttujien pohjalta. Mitä suurempi muuttujan arvo, sitä todennäköisempänä muutosta pidetään tai vastaavasti epävarmuutta mahdollisesta muutoksesta koetaan (ks. liitetaulukko 5).

Työn epävakaustekijät ja työn epävarmuus

Seuraavassa tarkastellaan korrelaatiokerrointen ja regressioanalyysin avulla työsuhteen epävakautta mittaavien muuttujien keskinäistä riippuvuutta sekä riippuvuutta työn epävarmuudesta.

Tässä yhteydessä riippuvuus merkitsee kahden tai useamman muuttujan järjestelmällistä yhteisvaihtelua. Järjestelmällinen yhteisvaihtelu tarkoittaa, että muuttujien välinen yhteys ei ole täysin satunnaisia vaan ne vaihtelevat samankaltaisesti. Yhteyttä tutkitaan korrelaatiokertoimen avulla, joka ilmoittaa kahden muuttujan välisen lineaarisen yhteyden voimakkuuden. Korrelaatiokertoimien arvot vaihtelevat välillä (-1, 1). Lähellä -1:tä olevan korrelaatiokertoimen arvo merkitsee voimakasta negatiivista yhteyttä – toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisen muuttujan arvot pienenevät, ja päinvastoin. Jos korrelaatiokertoimen arvo on lähellä nollaa, ei muuttujan välillä ole havaittavissa lineaarista yhteyttä. Korrelaatioiden suuruuden tulkintaan ei ole yksiselitteisiä sääntöjä. Käytännön tutkimuksessa kuitenkin jo .5:n suuruisia korrelaatiokertoimia voidaan pitää osoituksena voimakkaasta muuttujien välisestä yhteydestä. Yleisenä ohjeena on, että alle ± 0.5 suuruisten korrelaatioiden tulkitsemisessa tulee olla varovainen, vaikka käyttäytymistieteissä heikotkin yhteydet saattavat usein olla mielenkiintoisia. (Nummenmaa 2004, 265–268, 278–280.)

Korrelaatioiden tilastollinen merkitsevyys ei ole suoraan yhteydessä korrelaation voimakkuuteen, vaan myös otoksen koolla on merkitystä. Pienessä otoksessa, joihin tämäkin tutkimus voidaan laskea, korrelaatioiden tarvitsee olla huomattavan suuria, jotta ne olisivat tilastollisesti merkitseviä. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että suurissa, satunnaisesti poimituissa otoksissa suurten

korrelaatioiden sattumanvarainen esiintyminen on epätodennäköisempää. Tästä syystä korrelaatiokertoimen tilastollinen merkitsevyys ei aina tarkoita, että muuttujien välinen yhteys on voimakas. Korrelaatiokertoimen tilastollisen merkitsevyyden testaaminen mittaa ainoastaan, poikkeako havaittu korrelaatio merkitsevästi nolasta. (Nummenmaa 2004, 278–280.)

Myös regressioanalyysi perustuu pitkälti korrelaatioiden tarkasteluun, mutta kun korrelaatiokerroin kertoo kahden muuttujan välisen yhteyden voimakkuudesta, regressioanalyysi kuvaa tätä yhteyttä (Nummenmaa 2004, 295). Regressioanalyysi on analyysimenetelmä, jossa voidaan usealla selittävällä muuttujalla selittää yhtä muuttujaa. Regressioanalyysin avulla kyetään etsimään ilmiön kannalta olennaisia muuttujia ja toisaalta teorian kannalta olennaisten muuttujien vaikutusta ilmiöön. Regressioanalyysin erityinen etu on, että siinä voidaan tutkia yksittäisen selittävän muuttujan vaikutusta niin, että muiden selittävien muuttujien vaikutus on otettu huomioon. (Metsämuuronen 2008, 88–89.)

Regressioanalyysin oletuksena on, että selittävät muuttujat korreloivat kohtuullisesti selitettävään muuttujaan mutteivät liian voimakkaasti keskenään. Ilman riittävän suuria korrelaatioita ei synny kunnollisia malleja, ja toisaalta liian suuret selittävien muuttujien väliset korrelaatiot aiheuttavat multikollineaarisuutta¹¹. (Metsämuuronen 2008, 89.) Koska regressiomallin oletuksiin kuuluu, että selittävät tekijät eivät korreloi keskenään ainakaan kovin voimakkaasti, ei kovin lähekkäisiä käsitteitä mittaavia muuttujia kannata käyttää samanaikaisesti selittävinä muuttujina lineaarisessa regressioanalyysissä (Nummenmaa 2004, 311.) Regressioanalyysissä multikollineaarisuudesta aiheutuu, että vain toinen voimakkaasti keskenään korreloivista muuttujista tuo malliin selitystä ja toinen on turha eikä lisää selitystasetta. Multikollineaarisuus saattaa aiheuttaa ongelmia myös regressioanalyysin tilastolliseen käsittelyyn. (Metsämuuronen 2008, 21–22.)

Työsuhteen epävakauden yhteisvaihtelu ja yhteys epävarmuuteen

Tutkimuksessa korrelaatiot laskettiin sekä yksittäisille talouden globalisaation työsuhteen epävakaustekijöille että niistä muodostetuille summamuuttujille (ks. liitetaulukko 6). Työn epävakaustekijöiden keskinäiset korrelaatiot olivat suhteellisen korkeita jakautuen väittämien teoreettisen ulottuvuuden mukaisesti, kuten pääkomponenttianalyysin aiemmin todensi. Voimakkaimmin yhteydessä keskenään olivat yritysten ja työpaikkojen maastamuutto sekä pelko tehtaan siirtämisestä pois Suomesta ($r = .63$), jotka selkeästi kuvaavatkin samaa ulottuvuutta – toinen yleisellä ja toinen yrityksen tasolla. Joustavaan organisaatioverkostoon kuuluvista väittämistä

¹¹ Multikollineaarisuus tarkoittaa muuttujien välistä voimakasta korrelaatiota, joka saattaa syntyä esimerkiksi kahden lähes samaa asiaa mittaavan muuttujan vuoksi (Metsämuuronen 2008, 21).

keskenään voimakkaimmin korreloivat valmistusjärjestelmien muutos ja työpaikan uudelleenjärjestelyt ($r = .40$), jotka useimmiten ovatkin toistensa seurauksia. Tehtaan omistusrakenteen muutos sen sijaan korreloi melko voimakkaasti sekä yritysten ja työpaikkojen maastamuuton ($r = .46$) että tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntymisen ($r = .41$) kanssa. Tämä selittää pääkomponenttianalyysin tuloksena havaitun omistusrakenteen muutoksen latautumisen sekä yrityksen globaalin verkoston että maailmanlaajuisen yritysverkoston kanssa. Teoreettisesti yritysten omistusrakenteen muutos soveltuu melko hyvin molempiin ulottuvuuksiin, joten sen sisällyttäminen kumpaankin summamuuttujaan olisi ollut perusteltua. Selkeämmin omistusrakenteen muutos on kuitenkin yhteydessä yritysten maailmanlaajuisen verkostoitumisen kanssa. Yritysten maailmanlaajuinen verkostoituminen etenee omistusrakenteen muutosten, kuten fuusioiden, organisaatiouudistusten ja tytäryhtiöiden loputtomien yhdistelmien myötä. Omistusrakenteen muutokset ovat seurausta yritysten maailmanlaajuisen voiton maksimoimisen pyrkimyksistä, joiden lopputuloksena suuryritysten vaikutusvalta kasvaa ja taloudelliset näkökohdat ensisijaistuvat. Toisaalta yrityksen omistusrakenteen muutoksen seurauksena yhä useammin kotimainen yritys siirtyy ulkomaisen, globaalisti toimivan yrityksen omistukseen. Työntekijän näkökulmasta tämä lisää yritysten ja työpaikkojen maastamuuton todennäköisyyttä.

Työsuhteen epävakautta kuvaavien muuttujien korrelaatiot suhteessa epävarmuus työn jatkuvuudesta -summamuuttujaan olivat oletetusti melko voimakkaita. Yksittäisistä muuttujista ainoastaan valmistusjärjestelmien muutos ja monitaitoinen henkilöstö eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä epävarmuuden kanssa. Muilta osin yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ja korrelaatiot liikkuvat $r = .24$ ja $r = .35$ välissä. Summamuuttujien osalta yhteydet epävarmuuden kokemiseen olivat myös melko voimakkaita ja tilastollisesti merkitseviä (joustava organisaatioverkosto $r = .33$, yritys globaalina verkostona $r = .33$ ja maailmanlaajuinen yritysten verkosto $r = .42$). Voimakkain yhteys epävarmuus työn jatkuvuudesta -summamuuttujalla oli kaikista väittämistä (C13 ja C14) muodostettuun globaalitalouden työsuhteen epävakaus -summamuuttujaan ($r = .50$).

Työsuhteen epävakausmuuttujien kontrolloitu yhteisvaihtelu ja työn epävarmuus

Seuraavassa työsuhteen epävakausmuuttujien ja epävarmuuden yhteyksiä tarkastellaan regressioanalyysin avulla niin, että epävakausmuuttujien keskinäinen riippuvuus on otettu huomioon. Tässä yhteydessä regressioanalyysin tarkoituksena on selittäjien keskinäisen riippuvuuden kontrolloimisen avulla selventää yhteyden kuvaa ja voimakkaimmin epävarmuutta selittäviä tekijöitä. Mahdollisista multikollineaarisuuksista huolimatta regressioanalyysiin otetaan

tästä syystä mukaan kaikki yksittäiset työsuhteen epävakaus -muuttajat. Regressiomallissa riippuvana (selitettävänä) muuttujana oli koettu epävarmuus työn jatkuvuudesta. Yksittäisten selittäjien regressiokertoimet laskettiin siten, että mukana olivat kaikki selittäjät.

Taulukko 5. Globaalitalouden työsuhdetta epävakauttavat tekijät epävarmuutta selittämässä

Työn epävakauden selittäjät	Epävarmuus työn jatkuvuudesta
– valmistusjärjestelmien muutos	-.01
– uudelleenjärjestelyt	.18
– monitaitoinen henkilöstö	.02
– kysynnän määrä	.11
– yritysten/työpaikkojen maastamuutto	-.07
– tehtaan siirtäminen pois Suomesta	.28*
– kilpailun kiristyminen	.14
– tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen	.12
– omistusrakenteen muutos	.12
Sovitettu kokonaiselityssaste R²	.20
F	3.167**
N	79

Regressiomallin tapausten lukumäärä on kokonaisotosta hieman pienempi. Syynä on analyysin vaatima puuttuvien tapausten poisto.

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia.

Sovitettu kokonaiselityssaste R² on regressiyhtälön selityssaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

* p <.05; ** p <.01**; p <.001***

Kaikki talouden globalisaation työsuhteen epävakaustekijät huomion otettuna voimakkaimmin, ja ainoana tilastollisesti merkitsevä tekijänä, yhteydessä työn jatkuvuudesta koettuun epävarmuuteen oli pelko tehtaan siirtämisestä pois Suomesta. Tehtaan pois siirtämisen ohella uudelleenjärjestelyt olivat selkeimmin yhteydessä epävarmuuteen. Yhdessä talouden globalisaation työsuhteen epävarmuutta mittaavat muuttajat selittivät 20 prosenttia koetusta työsuhteen jatkuvuuden epävarmuudesta, mitä voidaan pitää kohtuullisen korkeana. Taulukossa 6 on tarkasteltu vielä epävakaustekijöistä muodostettujen summamuuttujien yhteisvaihtelua epävarmuuden kanssa.

Taulukko 6. Globaalitalouden työsuhdetta epävakauttavat tekijät epävarmuutta selittämässä (summamuuttajat)

Työn epävakauden selittäjät (summamuuttajat)	Epävarmuus työn jatkuvuudesta
– Joustava organisaatioverkosto	.21*
– Yritys globaalina verkostona	.20
– Maailmanlaajuinen yritysverkosto	.27*
Sovitettu kokonaisselitysaste R²	.22
F	8.374***
N	79

Regressiomallin tapausten lukumäärä on kokonaisotosta pienempi, syynä on analyysin vaatima puuttuvien tapausten poisto.

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia.

Sovitettu kokonaisselitysaste R² on regressiyhtälön selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

* p <.05; ** p <.01**; p <.001***

Verkostoittain ryhmitellyistä selittäjistä korkein selitysosuus oli maailmanlaajuisella yritysverkostolla, joka oli yhdessä joustavan organisaatioverkoston kanssa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä epävarmuuden kokemiseen. Voimakkaimmin epävarmuuden kokemukseen näyttäisi siis vaikuttavan yleinen talouden ensisijaisuutta korostava ilmapiiri. Erot verkostojen välillä tosin olivat melko pieniä. Sovitettu kokonaisselitysaste oli melko yhtäläinen taulukon 5 kokonaisselitysasteen kanssa.

Epävakaussmittareiden operationalisoinnin onnistuminen

Talouden globalisaation työsuhdetta epävakautta kuvaamaan muodostetut muuttajat olivat korrelaatioiden osalta suurelta osin melko voimakkaasti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä epävarmuuden kokemiseen. Kun epävakaussmittareiden keskinäinen riippuvuus otettiin huomioon regressioanalyysin avulla, voimakkaimpina yksittäisinä muuttujina esille nousivat pelko tehtaan pois muuttamisesta sekä työpaikalla mahdollisesti tehtävät uudelleenjärjestelyt. Teoreettisen ulottuvuuden mukaan testattu muuttujien jaottelu verkostoihin osoittautui tilastollisesti päteväksi. Jaottelun mukaisten summamuuttujien yhteydet työn epävarmuuteen olivat voimakkaita ja tilastollisesti merkitseviä. Ainoastaan yritys globaalina verkostona ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä epävarmuuteen, kun muiden verkostojen varianssi oli otettu huomioon.

Sekin tosin oli melko lähellä tätä. Myös kaikista työsuhteen epävakautta mittaavista muuttujista muodostettu summamuuttuja oli voimakkaassa yhteydessä työn epävarmuuden kanssa.

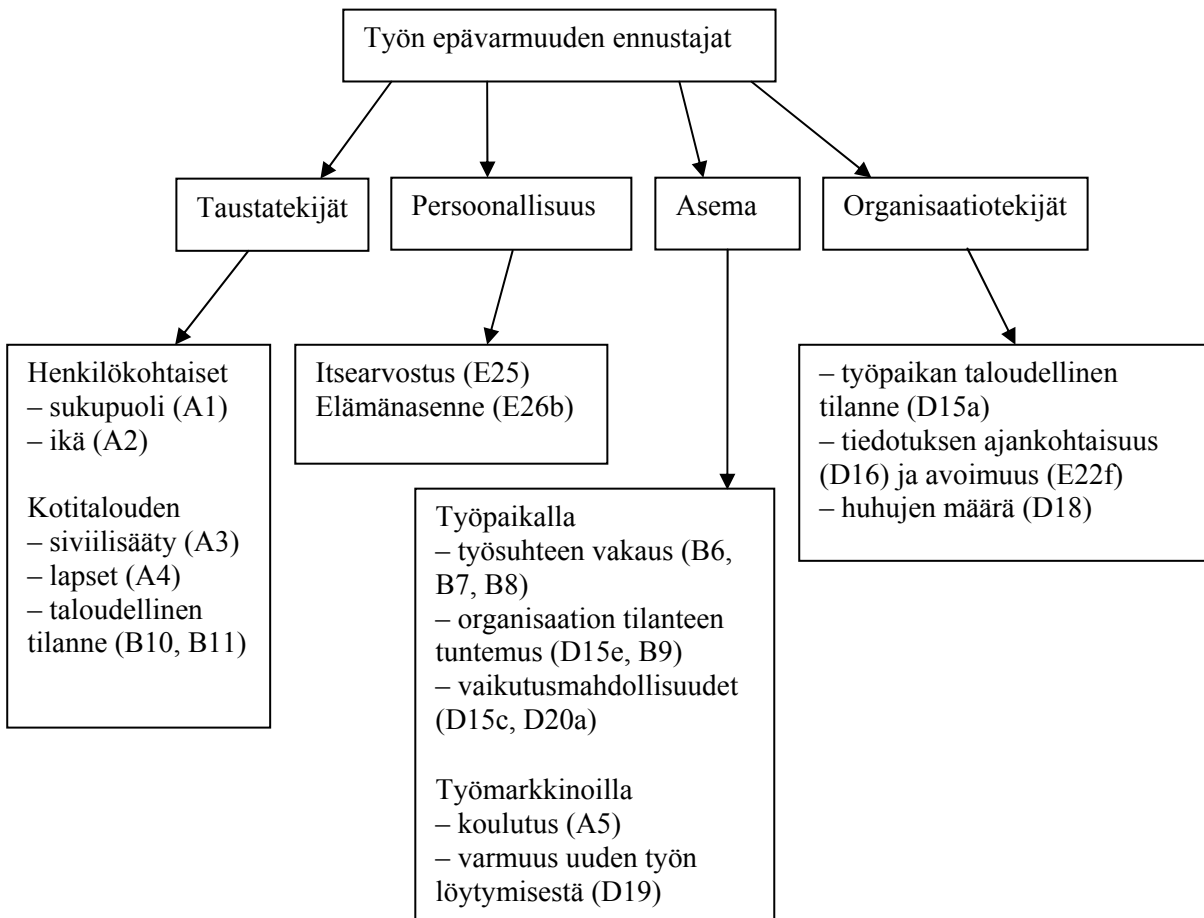
Kaiken kaikkiaan, tilastollisen tarkastelun perusteella, talouden globalisaatio näyttäisi epävakauttavan työsuhteita ja aiheuttavan epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Analyysi osoitti myös väittämien operationalisoinnin kelpoisuuden ja yhteyden työn epävarmuuteen. Seuraavassa kappaleessa muuttujia ei kuitenkaan voida käyttää epävarmuutta ennustavina ja selittävinä tekijöinä. Tämä johtuu työsuhteen epävakautta mittaavien väittämien kysymyksen asetteluista, joissa epävarmuuden kokeminen oli joko selkeästi oletettu tai vastaavasti hyvin lähellä epävarmuuden ulottuvuuksia. Se todennäköisesti myös voimisti yhteyttä epävarmuus työn jatkuvuudesta - summamuuttujaan. Jotta väittämiä voidaan käyttää tulevissa työn epävarmuuden tutkimuksissa epävarmuuden ympäristötekijöiden vaikutuksia mitattaessa, kysymykset vaativat uudelleenmuotoilua. Tähän palataan vielä johtopäätösten yhteydessä.

8.4 Epävarmuutta ennustavat ja selittävät tekijät

Tutkimuksessa käytetyt epävarmuutta ennustavat ja selittävät tekijät määriteltiin ja jaoteltiin kuvion 22 mukaisesti. Jaottelu seuraa pitkälti Nätin ym. (1995) tutkimusta. Siihen verrattuna (emt.) epävarmuuden ennustajien jaottelua on muutettu erityisesti asemaan liittyvien tekijöiden osalta, jotka on tässä tutkimuksessa jaoteltu asemaan työpaikalla sekä toisaalta asemaan työmarkkinoilla.

Epävarmuutta ennustavien tekijöiden analyysi etenee ennustajien keskinäisten korrelaatioiden tarkastelusta hierarkkiseen regressioanalyysiin. Jatkoanalyysijä varten epävarmuuden ennustajia on uudelleenluokiteltu, lähinnä luokkia kaventamalla ja näin informaatiota tiivistämällä. Laatuero- ja järjestysasteikolliset muuttujat on uudelleenluokiteltu dikotomisiksi muuttujiksi ja oletuksellisesti epävarmuutta selittävät ulottuvuudet käännetty samansuuntaisiksi lisääntyvän epävarmuuden kokemisen kanssa. Jatkuvat muuttujat, ikä ja työsuhteen kesto, on jätetty entiselleen. Ennustajina käytetyt summamuuttujat on laskettu jakaumien keskiarvoista (ks. liitetaulukko 7).

Kuvio 22. Työn epävarmuuden ennustajat



Epävarmuuden ennustajien keskinäiset korrelaatiot

Työn epävarmuutta ennustavien ja selittävien tekijöiden analysointi aloitetaan niiden keskinäisten riippuvuuksien tarkastelulla. Ennustajien keskinäiset korrelaatiot (liitetaulukko 8) olivat yleisesti ottaen suhteellisen alhaisia ja harvoin tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä. Poikkeuksiakin löytyi. Ensinnäkin ikä korreloi erittäin voimakkaasti työsuhteen keston kanssa ($r = .89$). Tämän lisäksi ikä korreloi melko voimakkaasti koulutuksen ($r = .48$), muualta kuin samasta organisaatiosta uuden työn löytymisvarmuuden ($r = .47$), ammattiyhdistysaktiivisuuden ($r = .40$) sekä työsuhteen luonteen (pysyvä/määräaikainen) ($r = -.39$) kanssa. Odotetusti iän lisääntyessä työsuhteen pituus kasvaa, vanhemmat ovat nuoria vähemmän koulutettuja, kokevat uuden työn löytämisen nuoria vaikeammaksi ja osallistuvat nuoria aktiivisemmin ammattiosaston toimintaan. Nuoret sen sijaan ovat vanhempia useammin määräaikaisissa työsuhteissa. Työsuhteen kesto, koulutus ja varmuus

uuden työn löytämisestä muualta kuin nykyisestä työorganisaatiosta korreloivat myös keskenään. Tämä selittyy pitkälti iän ja työsuhteen keston erittäin voimakkaalla yhteydellä. Muuttujien keskinäinen yhteys voidaan kuitenkin tulkita niin, että mitä vanhempi, pidempään tehtaalla työskennellyt ja vähemmän koulutettu, sitä vaikeammalta uuden työpaikan löytäminen tuntuu, jos nykyisestä työpaikasta tai työorganisaatiosta joutuisi luopumaan. Asemaa työpaikalla määrittävistä muuttujista mahdollisuus vaikuttaa työpaikkaansa koskeviin negatiivisiin muutoksiin sekä työpaikan tilanteen tuntemus korreloivat melko voimakkaasti keskenään ($r = .32$). Tämä voidaan tulkita niin, että mitä heikommin kokee tuntevansa tehtaan tilanteen, sitä vähemmän kokee mahdolliseksi vaikuttaa työpaikkaansa koskeviin negatiivisiin muutoksiin. Jotta työntekijät voisivat vaikuttaa työpaikkaansa koskeviin asioihin, tulee heidän olla perillä tehtaan tilanteesta. Myös persoonallisuusmuuttujat, itsearvostus ja elämänasenne korreloivat tilastollisesti merkitsevästi keskenään ($r = .34$).

Keskinäisten korrelaatioiden lisäksi mitattiin epävarmuutta ennustavien tekijöiden yhteyttä epävarmuus työn jatkuvuudesta -summamuuttujaan. Työn epävarmuuden kanssa voimakkaimmin ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä olivat vaikutusmahdollisuudet työpaikkaa koskeviin negatiivisiin muutoksiin ($r = .33$) ja varmuus uuden työpaikan löytämisestä samasta työorganisaatiosta ($r = .32$). Eli jos vaikutusmahdollisuudet työpaikan tilanteeseen ovat heikot tai uuden työpaikan löytäminen samasta työorganisaatiosta on epätodennäköistä, koetaan enemmän epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä epävarmuuteen olivat lisäksi tehtaan tilanteen tuntemus ($r = .24$), tiedotuksen ajankohtaisuus ($r = .24$) sekä huhujen määrä ($r = .25$). Mitä heikommin tehtaan tilanteen tuntee, mitä myöhemmin muutoksista ilmoitetaan ja mitä enemmän huhuja työpaikalla tehtaan tilanteesta liikkuu, sitä enemmän epävarmuutta koetaan. Muilta osin selittäjien korrelaatiot suhteessa epävarmuus-muuttujaan olivat melko pieniä eivätkä ne olleet tilastollisesti merkitseviä.

Epävarmuuden ennustajien kontrolloitu yhteisvaihtelu

Selittäjien keskinäisen riippuvuuden kontrolloimiseksi laadittiin hierarkkinen regressiomalli (taulukko 7), jossa riippuvana (selitettävänä) muuttujana oli koettu epävarmuus työn jatkuvuudesta. Hierarkkisella regressiomallilla tarkoitetaan sitä, että malliin lisätään uusia selittäjiä ryhminä ja kullakin askeleella lasketaan ryhmän lisäyksen tuoma muutos selityksasteessa. Ennustajat luokiteltiin aiemmin esitetyn luokittelun pohjalta (ks. kuvio 22) viiteen ryhmään (henkilökohtaiset ja kotitalouden taustatekijät, persoonallisuus, asema työpaikalla, asema työmarkkinoilla sekä

organisaatiotekijät). Yksittäisten selittäjien regressiokertoimet laskettiin siten, että mukana olivat kaikki selittäjät.

Taulukko 7. Regressioanalyysi työn epävarmuuden kokemista ennustavista tekijöistä

Epävarmuuden selittäjät	Epävarmuus työn jatkuvuudesta
Henkilökohtaiset taustatekijät	
- sukupuoli (nainen/mies)	.03
- ikä	-.24
Kotitalouden taustatekijät	
- siviilisääty (perheetön/perheellinen)	.25
- alle 18v. lapsia (ei/kyllä)	-.12
- perheen pääelättäjä (ei/ kyllä)	-.17
- kotitalouden taloudellinen tilanne (hyvä/huono)	.22
R ²	0.63
Persoonallisuus	
- itsearvostus (hyvä/huono)	.05
- elämänasenne (positiivinen/negatiivinen)	-.06
R ²	.021
Asema työpaikalla	
- työsuhteen luonne (pysyvä/määräaikainen)	.28
- ammattiyhdistysaktiivisuus (vähäinen/korkea)	.38**
- työpaikan tilanteen tuntemus (hyvä/huono)	.11
- koettu vaikutusmahdollisuus (hyvä/huono)	.08
- amm.os. vaikutusmahdollisuus. irtisanomisiin (hyvä/huono)	.20
R ²	.195*
Asema työmarkkinoilla	
- koulutus (korkea/matala)	.05
- varmuus uuden työn löytymisestä samasta organisaatiosta (varma/epävarma)	.41**
- varmuus uuden työn löytymisestä muualta (varma/epävarma)	.16
R ²	.167**
Organisaatiotekijät	
- työpaikan taloudellinen tilanne (hyvä/huono)	-.18
- tiedotuksen ajankohtaisuus (ajoissa/vasta muutoksen tapahtuessa)	.10
- tiedotuksen avoimuus (avointa/salaillevaa)	-.09
- huhut (vähän/paljon)	.19
R ²	.034
Sovitettu kokonaiselityssaste R²	.28
F	2.352**
N	71

Regressiomallin tapausten lukumäärä on kokonaisotosta pienempi, syynä on analyysin vaatima puuttuvien tapausten poisto.

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia.

R² viittaa selityssasteen muutokseen, kun kyseisen ryhmän kaikki selittäjät on kontrolloitu.

Sovitettu kokonaiselityssaste R² on regressiyhtälön selityssaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

* p < .05; ** p < .01**; p < .001***

'Työsuhteen kesto' poistettiin analyysistä multikollinearisuuden välttämiseksi, koska se korreloi iän kanssa erittäin voimakkaasti. Työsuhteen kesto ja ikä korreloivat yhtä voimakkaasti ($r = \pm .03$) epävarmuuden kanssa, mutta ikä selittää teoreettisesti työn epävarmuutta laajemmin kuin työsuhteen kesto. Tästä syystä ikä jätettiin analyysiin ja työsuhteen kesto poistettiin.

Yksittäisistä epävarmuuden ennustajista voimakkaimmin yhteydessä työn jatkuvuudesta koettuun epävarmuuteen oli varmuus uuden työn löytymisestä samasta työorganisaatiosta (mitä vähemmän uskoo löytävänsä uutta työtä samasta organisaatiosta, sitä enemmän epävarmuutta kokee). Tämä yhteys oli tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan uuden työn löytymisen muualta ei ollut voimakkaasti tai tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä epävarmuuden kokemiseen. Vaikuttaisi siltä, että epävarmuutta koetaan ainoastaan, jos joudutaan jättämään nykyinen työorganisaatio ja etsimään uutta työtä avoimilta työmarkkinoilta. Tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä epävarmuuden kanssa oli myös ammattiyhdistysaktiivisuus (mitä aktiivisempi, sitä enemmän epävarmuutta). Ammattiyhdistysaktiivisuuden ja epävarmuuden välistä yhteyttä selittää todennäköisesti se, että ammattiyhdistysaktiiviset ovat muita työntekijöitä paremmin perillä tehtaan tilanteesta ja työelämän muutoksista. Oletettavasti he myös pohtivat näitä asioita muita useammin.

Muista, joskin ei tilastollisesti merkitsevistä yhteyksistä taustatekijöiden osalta voimakkaimmin yhteydessä epävarmuuden kokemiseen olivat ikä (mitä nuorempi, sitä enemmän epävarmuutta), siviilisääty (perheellinen kokee enemmän epävarmuutta) ja kotitalouden taloudellinen tilanne (mitä huonompi taloustilanne, sitä enemmän epävarmuutta). Työntekijän asemaa työpaikalla mittaavista tekijöistä ammattiyhdistysaktiivisuuden ohella epävarmuutta kohtuullisesti selittivät työsuhteen luonne (määräaikaiset työntekijät kokevat muita enemmän epävarmuutta) sekä ammattiosaston vaikutusmahdollisuudet irtisanomisiin (mitä huonommiksi ammattiosaston vaikutusmahdollisuudet koetaan, sitä enemmän epävarmuutta). Organisaatiotekijöistä mielenkiintoinen, vaikkakin heikko yhteys oli työpaikan taloudellisella tilanteella ja epävarmuuden kokemisella (mitä parempana työpaikan taloudellista tilannetta pitää, sitä enemmän epävarmuutta kokee). Tulos ei ole odotettu, mutta toisaalta talouden globalisoituessa yritysten toimet eivät aina ole suoraan yhteydessä yrityksen sen hetkiseen huonoon taloustilanteeseen vaan pikemminkin tulevaisuuden odotuksiin. Organisaatiotekijöistä myös huhujen määrä näyttäisi selittävän epävarmuutta (mitä enemmän huhuja työpaikalla liikkuu, sitä enemmän epävarmuutta koetaan).

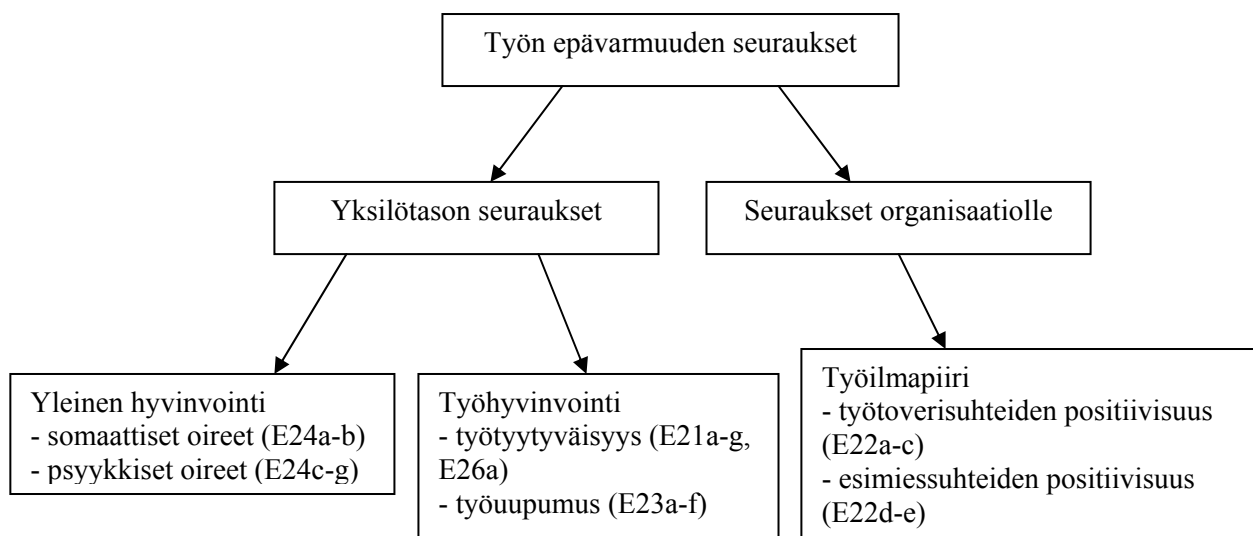
Ryhmittäin mitattuna epävarmuus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sekä asemaan työpaikalla että asemaan työmarkkinoilla. Korkein selitysosuus oli asemaan työpaikalla liittyvillä tekijöillä ($R^2 = .195$). Epävarmuuden kokemista parhaiten näyttäisi siis selittävän työntekijän heikko

asema niin työpaikalla kuin työmarkkinoillakin. Mitä epävarmaksi kokee asemansa työpaikalla ja mitä heikompana pitää työllistymismahdollisuuksiaan avoimilla työmarkkinoilla, sitä enemmän kokee epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Analyysissa käytetyt epävarmuuden ennustajat selittivät epävarmuutta työn jatkuvuudesta yhteensä 28 prosenttia. Mallin selitystasetta ei voida pitää kovinkaan korkeana, mutta kohtuullisena aiempaan epävarmuustutkimukseen verrattuna (ks. esim. Nätti 1995).

8.5 Työntekijöiden ja työorganisaation hyvinvointi – työn epävarmuuden seuraukset

Työn epävarmuuden subjektiivisella kokemisella saattaa olla myös monen tasoisia, lähinnä negatiivisia seurauksia niin yksilön, hänen lähipiirinsä kuin hänen työorganisaationsakin hyvinvoinnille. Tässä tutkimuksessa paneudutaan epävarmuuden kokemisen yksilö- ja organisaatiotason seurauksiin kuvion 23 jaottelun mukaisesti.

Kuvio 23. Työn epävarmuuden seuraukset yksilö- ja organisaatiotasolla



Työn epävarmuuden seurausmuuttujia analysoidaan niistä muodostettujen summamuuttujien avulla. Summamuuttujat on muodostettu kuvaamaan vastaajien yleistä hyvinvointia (psykosomaattiset oireet), työhyvinvointia (työtyytyväisyys ja työuupumus) sekä työilmapiiriä (työ- ja esimessuhteiden positiivisuus). Muuttujan arvo kasvaa kunkin mitattavan ulottuvuuden voimistuessa. Summamuuttujien arvot löytyvät liitetaulukosta 9. Analyysi aloitetaan seurausmuuttujien keskinäisten korrelaatioiden tarkastelulla. Tämän jälkeen tarkastellaan seurausmuuttujien välisiä korrelaatioita tausta- ja persoonallisuusmuuttujiin sekä työn

epävarmuuteen. Lopuksi työn epävarmuuden seurauksia selitetään tausta-, persoonallisuus- ja työn epävarmuustekijöillä hierarkkisen regressioanalyysin avulla.

Epävarmuuden seuraukset yksilö- ja organisaatiotasolla

Seurausmuuttujien keskinäiset korrelaatiot (liitetaulukko 10) olivat voimakkaita ja tilastollisesti merkitseviä. Keskinäisistä yhteyksistä voimakkaimmin toisiaan selittävät psykosomaattiset oireet ja työuupumus. Toisen lisääntyessä myös toinen lisääntyy. Positiivinen yhteys löytyi myös työtyytyväisyyden ja työilmapiirin väliltä. Mitä tyytyväisempi on työnsä piirteisiin, sitä parempana pitää työilmapiiriään ja päinvastoin. Sen sijaan psykosomaattiset oireet ja työuupumus olivat negatiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyden ja työilmapiirin kanssa. Yhteyttä voidaan tulkita teoreettisen näkemyksen valossa niin, että mitä heikompi työilmapiiri ja työtyytyväisyys, sitä enemmän psykosomaattisia oireita ja työuupumusta esiintyy. Koska kausaalisia päätelmiä ei aineiston poikkileikkaavuuden vuoksi tehdä, ei voida olla varmoja kumpi selittää kumpaa. On siis mahdollista, että psykosomaattiset oireet ja työuupumus heikentävät työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä.

Taustamuuttujien yhteydet seurausmuuttujiin olivat melko alhaisia, eivätkä yhteydet olleet tilastollisesti merkitseviä. Ikä oli heikohkosti yhteydessä sekä psykosomaattisiin oireisiin ($r = .19$) että työtyytyväisyyteen ($r = -.19$). Iän myötä psykosomaattiset oireet lisääntyvät ja työtyytyväisyys heikkenee. Heikohko yhteys oli myös sukupuolella ja työtyytyväisyydellä ($r = .18$), naiset ovat miehiä tyytyväisempiä työhönsä. Työuupumus oli yhteydessä niin siviilisäätyyn ($r = .18$), perheen pääelättäjyyteen ($r = .19$) kuin kotitalouden taloudelliseen tilanteeseenkin ($r = .21$). Mielenkiintoista on, että perheettömät kokevat muita enemmän työuupumusta, ja vastaavasti perheestään taloudellisesti vastuussa olevat muita vähemmän. Perheellä ja perhevastuulla näyttäisi siis olevan työuupumusta vähentävä vaikutus. Kotitalouden hyvä taloudellinen tilanne puolestaan vähentää työuupumusta ja parantaa työtyytyväisyyttä ($r = .21$).

Persoonallisuusmuuttujat korreloivat melko voimakkaasti seurausmuuttujiin. Sekä itsearvostus ($r = .36$) että elämänasenne ($r = .31$) olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä psykosomaattisiin oireisiin (mitä heikompi itsearvostus ja negatiivisempi elämänasenne, sitä enemmän psykosomaattisia oireita tai päinvastoin). Elämänasenne oli lisäksi tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työtyytyväisyyteen (negatiivinen elämänasenne heikentää työtyytyväisyyttä). Seurausmuuttujat korreloivat melko voimakkaasti myös epävarmuuden kanssa. Ainoastaan työilmapiiri ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä epävarmuuden kokemiseen. Seurausmuuttujien yhteydet työn epävarmuuden kokemiseen olivat oletettuja. Yhteyksiä voidaan

pyrkä selittämään seuraavasti: mitä enemmän epävarmuutta koetaan, sitä enemmän esiintyy psykosomaattisia oireita ($r = .35$) ja työuupumusta ($r = .28$), työntekijät ovat vähemmän tyytyväisiä työhönsä ($r = -.33$) ja työilmapiiri heikkenee ($r = -.17$).

Tausta- ja persoonallisuusmuuttujien vaikutusten kontrolloimiseksi työn epävarmuuden seurausmuuttujille tehtiin hierarkkinen regressioanalyysi. Analyysissä riippuvina (selitettävänä) muuttujina olivat kaikki yksilö- ja organisaatiotason seurausmuuttujat. Seurausmuuttujien varianssia selitettiin askeleittain ensin taustamuuttujien, sitten persoonallisuustekijöiden ja lopulta työn epävarmuuden avulla. Yksittäisten selittäjien regressiokertoimet laskettiin siten, että mukana olivat kaikki selittäjät.

Taulukko 8. Työn epävarmuuden seurausten selittyminen tausta-, persoonallisuus- ja työn epävarmuustekijöillä: hierarkkinen regressioanalyysi

Selittäjät	Psykosomaattiset oireet	Työtyytyväisyys	Työuupumus	Työilmapiiri
Henkilökohtaiset taustatekijät				
- sukupuoli (nainen/mies)	-.17	.17	-.30*	.07
- ikä	.11	-.10	.02	.09
Kotitalouden taustatekijät				
- siviilisääty (perheetön/perheellinen)	.10	-.16	.07	-.23
- alle 18v. lapsia (ei/kyllä)	.06	.06	-.07	.08
- perheen pääelättäjä (ei/ kyllä)	-.17	.03	-.20	.18
- kotitalouden taloud. tilanne (hyvä/huono)	.01	-.12	.05	.01
R ²	.06	.11	.09	.04
Persoonallisuus				
- itsearvostus (hyvä/huono)	.32*	.00	.18	.02
- elämänasenne (positiivinen/negatiivinen)	.15	-.29*	.04	-.14
R ²	.17**	.10*	.06	.02
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	.26*	-.32**	.37**	-.14
R ²	.06**	.09**	.12**	.02
Sovitettu kokonais selitysaste R²	.19	.21	.17	-.06
F	2.830**	3.036**	2.592*	.584
N	71	71	71	71

Regressiomallin tapausten lukumäärä on kokonaisotosta pienempi, syynä on analyysin vaatima puuttuvien tapausten poisto.

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia.

R² viittaa selityksasteen muutokseen, kun kyseisen ryhmän kaikki selittäjät on kontrolloitu.

Sovitettu kokonais selitysaste R² on regressiyhtälön selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

* $p < .05$; ** $p < .01$ ** ; $p < .001$ ***

Regressioanalyysiin valitut muuttujat selittivät kohtalaisesti psykosomaattisia oireita, työtyytyväisyyttä ja työuupumusta (17–21%). Työilmapiirin selitysaste sen sijaan jäi erittäin heikoksi niin kokonaisselitysasteen (6 %) kuin yksittäisten muuttujienkin osalta. Tästä syystä työilmapiirin käsittelyä ei tässä yhteydessä jatketa, vaan jatkossa tulkinnat koskevat ainoastaan kolmea muuta seurausmuuttujaa.

Taustamuuttujat selittivät seurausmuuttujia pääsääntöisesti melko heikosti. Tilastollisesti merkitsevä yhteys oli ainoastaan sukupuolen ja työuupumuksen välillä. Sukupuoli oli yhteydessä myös työtyytyväisyyteen ja psykosomaattisiin oireisiin. Naiset kokevat miehiä harvemmin työuupumusta ja psykosomaattisia oireita ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Parhaiten seurausmuuttujien varianssia selittivät persoonallisuustekijät (6–17%), eniten psykosomaattisia oireita ja vähiten työuupumusta. Lähes yhtä paljon ja tilastollisesti merkitsevästi seurausmuuttujien varianssia selitti epävarmuus työn jatkuvuudesta (6–12%). Epävarmuus selitti eniten työuupumusta ja heikoimmin psykosomaattisia oireita. Teoreettisen tulkinnan perusteella työn epävarmuuden kokeminen lisää työuupumusta ja psykosomaattisia oireita sekä heikentää työtyytyväisyyttä. Persoonallisuusmuuttujista elämänasenne oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työtyytyväisyyteen ja itsearvostus psykosomaattisiin oireisiin. Negatiivinen elämänasenne näyttäisi heikentävän työtyytyväisyyttä ja heikko itsearvostus lisäävän psykosomaattisia oireita.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta työn epävarmuuden kokemisen olevan selkeästi yhteydessä niin työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin kuin työhyvinvointiinkin. Työorganisaation hyvinvoinnin osalta mitattu työilmapiiri sitä vastoin ei ollut yhtä selkeästi yhteydessä epävarmuuden kokemiseen. Työn epävarmuuden seurausmuuttujien osalta tehdyt tulkinnat syy ja seuraus -suhteista on tehty teoreettisen päättelyn perusteella. Koska työntekijäkyselyssä asiat on mitattu samanaikaisesti, ilmiöiden ajallista esiintymisjärjestystä ei voida tietää ja näin kokeellisesti todistaa, kumpi on syy ja kumpi seuraus.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

On aika koota yhteen tutkimuksen tulokset ja tehdä niiden pohjalta johtopäätöksiä. Kuten johdantoluvussa todettiin, sai tutkimus kimmokkeensa suomalaista teollisuutta – sekä tuotantoa että työvoimaa – viimevuosina koskettaneista muutoksista. Muutosten nähtiin olevan seurausta taloudellisen toiminnan ennennäkemättömästä maailmanlaajuistumisesta, talouden globalisaatiosta. Yleisenä olettamuksena tutkimuksessa oli, että taloudellinen toiminta luo työntekijöille uhkaa työn menetyksestä, jonka he saattavat kokea epävarmuutena. Epävarmuuden uskottiin heikentävän niin työntekijöiden kuin työorganisaationkin hyvinvointia. Työelämän epävakauden ja työn epävarmuuden nähtiin lisääntyneen viime vuosikymmeninä talouden globalisoitumisen myötä ja kohdentuvan Suomessa tällä hetkellä voimakkaimmin kansainvälistymiskynnyksen ylittäneiden perusteellisuuden suuryritysten työntekijöihin.

9.1 Tutkimuksen tarkoitus, teoria ja metodit

Tutkimus rakentui talouden globalisaation ja työn epävarmuuden käsitteiden varaan. Punaisena lankana koko tutkimuksen ajan oli suomalaisten teollisuustyöntekijöiden kokema epävarmuus työn jatkuvuudesta talouden globalisaation aikaan saamien, talouden ja työelämän rakenteissa tapahtuneiden muutosten kontekstissa. Tutkimuksen päätavoitteena oli tutkia suomalaisten teollisuustyöntekijöiden kokemaa epävarmuutta työn jatkuvuudesta – epävarmuuden yleisyyttä, syitä ja seurauksia. Tämä päämäärä nähtiin saavutettavan parhaiten kvantitatiivisen tutkimuksen metodein. Tutkimusta varten kerättiin kyselyaineisto, jonka analysointi suoritettiin SPSS -tilasto-ohjelmalla, korrelatiivisena tutkimuksena. Työn epävarmuuden tutkimisen ohella ja sen tueksi pyrittiin aiempaan tutkimuskirjallisuuteen nojautuen selvittämään, millä tavalla talouden globalisaatio on epävakauttanut työelämää, lisännyt työn jatkuvuudesta koettua objektiivista uhkaa ja muuttanut epävarmuuden kohdentumista Suomessa. Saadun tiedon pohjalta operationalisoitiin kaksi kysymyspatteria mittaamaan talouden globalisoitumisen vaikutusta työntekijöiden työn jatkuvuudesta koettuun epävarmuuteen. Lisäksi tarkasteltiin näiden mittareiden toimivuutta työn epävarmuuden ennustajina.

Tutkimuksen teoreettinen pohja

Tutkimuksessa lähdettiin liikkeelle ajatuksesta, että niin työn epävarmuus kuin talouden globalisoituminenkin kumpuavat kapitalistisen talousjärjestelmän perustuksista. Kapitalistisen talousjärjestelmän ominaisuutena pidetään pyrkimystä jatkuvaan kehitykseen ja kasvuun – tehtävää,

jota myös taloudellisen toiminnan maailmanlaajuistuminen eli globalisoituminen osaltaan toteuttaa. Kapitalistisen talousjärjestelmän pyrkimys jatkuvaan voiton maksimointiin ei kuitenkaan aina vastaa työntekijän toiveita työsuhteen turvallisuudesta. Tietty epävakaus saattaa talouden näkökulmasta olla edellytys ja voimavara kehitykselle, mutta työntekijälle se saattaa luoda epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Kapitalismin globalisoitumisen mukanaan tuoma murros on muuttanut ja lisännyt työn epävarmuutta aikaansaavia tekijöitä erityisesti kehittyneiden teollisuusmaiden teollisuustyöntekijöiden keskuudessa.

Taloudellisen toiminnan globalisoitumisen edetessä monikansallisten suuryritysten merkitys ja vaikutusmahdollisuudet ovat voimistuneet. Yritysten toimintamahdollisuuksien ja -edellytysten muutosten seurauksena tuotantotoiminnan erikoistumisesta ja maailmanlaajuisesta hajauttamisesta on tullut sekä mahdollista että kannattavaa. Monikansallisten suuryritysten toiminnan painopiste on muuttunut suurtuotannon tavarapainotteisuudesta erikoistuneempaan ja luovempaan suuntaan, ja toiminnot jakautuvat maailmanlaajuisesti uudella tavalla. Tuotannon erikoistumisen ja hajauttamisen seurauksena myös työmarkkinat ja työn luonne ovat muuttuneet. Tuotanto ja työ jakautuvat maailmanlaajuisesti uudella tavalla niin, että suurtuotantoon perustuva rutiiniluonteinen työ painottuu alhaisempien työvoimakustannusten maihin ja vastaavasti korkeaan osaamiseen ja innovaatioon perustuva luova työ keskittyy sinne, missä osaamista on saatavilla eli useimmiten kehittyneisiin teollisuusmaihin. Tuotannon ja työn jakautuminen tapahtuu siis suurelta osin työvoiman laadun perusteella. Toisaalta erikoistuminen on edellyttänyt erityisesti kehittyneissä teollisuusmaissa uudenlaista, joustavampaa ja korkeampaan osaamiseen perustuvaa tuotantotapaa. Joustavuus on läpäisemässä myös niihin yhä jääneen rutiiniluonteisen tuotannon ja työn, jotta ne kykenevät kilpailemaan globaaleilla, kiristyvillä markkinoilla.

Kehittyneiden teollisuusmaiden teollisuustyöntekijöille talouden globalisoituminen on useimmiten merkinnyt työsuhteiden epävakautumista. Tuotannon ja työn läpäissyt joustavuus on näyttäytynyt työntekijöille pitkälti työsuhteiden joustavuutena, joka on tarkoittanut lähinnä työvoiman supistamista. Rutiiniluonteisen työn työsuhteen turvallisuus on heikentynyt, mutta työtehtävät ovat säilyttäneet toistuvaisen ja usein yksitoikkoisen luonteensa. Talouden globalisaation voidaan nähdä epävakauttaneen työsuhteita kolmella tavalla: a) tuotanto ja työtehtävät siirtyvät yhä useammin kehittyviin maihin, joissa on lähes ehtymättömät työvoimaresurssit ja alhaiseen palkkaan tyytyviä työntekijöitä, b) jäljelle jääviä toimintoja muokataan erilaisten joustostrategioiden avulla, joiden seurauksena työvoimaa usein supistetaan ja c) työntekijöillä ei ole entisenkaltaista valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia työsuhteidensa ylläpidon turvaamiseen suuryritysten vallankasvun myötä.

Suomalaisten kansainvälistymiskynnyksen ylittäneiden yritysten tuotannossa ja työvoimassa tapahtuneita muutoksia tarkastelemalla voitiin todentaa, että myös Suomi ja suomalaiset yritykset ovat viime vuosikymmenien aikana avautuneet globaalille taloudelliselle kilpailulle ja suomalaiset työntekijät asettuneet osaksi maailmanlaajuisia työmarkkinoita. Kehityksen suunta näyttäisi Suomessa olevan samansuuntainen muiden kehittyneiden teollisuusmaiden kanssa. Perusteellisuudenalan yritykset ja rutiiniluonteiset työtehtävät ovat siirtymässä Suomesta kehittyviin teollisuusmaihin halvemman työvoiman ja niiden voimakkaasti kasvavien markkinoiden perässä. Tällaista kehityskulkua ilmentävät osaltaan viimevuosien laajat teollisuustyöpaikkoja koskeneet irtisanomiset. Suomen teollisuuden tulevaisuus näyttäisi nojaavan rutiinintuottamisen sijaan osaamiseen ja innovatiivisuuteen.

9.2 Tutkimusaineisto ja keskeiset tulokset

Tutkimuksen empiirinen osio rakennettiin teorian pohjalta tehtyjen olettamusten ja aiemman työn epävarmuustutkimuksen varaan. Tutkimusaineisto kerättiin Pirkanmaalla sijaitsevan kansainvälisen suuryrityksen työntekijöiltä, jotka voitiin luokitella suomalaisiksi perusteellisuuden työntekijöiksi. Tutkimuksen perusjoukko vastasi näin olettamusta talouden globalisoitumisen suuntaamasta työn epävarmuuden kohdentumisesta suomalaisiin työntekijöihin. Koska työn epävarmuus on voimakkaasti riippuvainen paikallisista olosuhteista ja organisaation sisäisistä tekijöistä, tutkimustulokset on pääsääntöisesti yleistettävissä ainoastaan tutkittavan tehtaan työntekijöihin. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin osittain ymmärtää laajemminkin epävakassa muutosten ilmapiirissä elävien suomalaisten teollisuustyöntekijöihin tuntemuksia.

Aineiston avulla pyrittiin selvittämään: a) kuinka yleisesti työntekijät kokevat epävarmuutta työn jatkuvuudesta, b) mitkä tekijät ennustavat ja selittävät epävarmuuden kokemista, c) miten talouden globalisaatio vaikuttaa työntekijöiden epävarmuuden kokemiseen ja kuinka tätä vaikutusta voidaan ylipäänsä mitata sekä d) millaisia seurauksia epävarmuuden kokemisesta on työntekijän ja työorganisaation hyvinvoinnille. Tutkimuksen tuloksia tulkittaessa tuli ottaa huomioon, että aineiston poikkileikkaavuusluonteen vuoksi kausaalisuhteita ei voitu kokeellista todistaa, koska syy- ja seuraustekijät mitattiin samanaikaisesti. Kausaalisuudesta voitiin tehdä ainoastaan päätelmiä. Kysely lähetettiin yhteensä 287 työntekijälle ja kyselyyn vastasi 80 työntekijää. Vastausprosentti jäi näin ollen 28 prosenttiin.

Epävarmuuden yleisyys työn jatkuvuudesta

Tutkimuksessa työn epävarmuutta mitattiin yksiulotteisella, globaalilla epävarmuusmittarilla. Epävarmuus käsitettiin epävarmuudeksi työn jatkuvuudesta, joka kohdistuu työn menettämisestä koettuun uhkaan. Epävarmuus työn jatkuvuudesta koostui yhtäältä työn menettämisen huolestuttavuudesta ja toisaalta työn menettämisen todennäköisyydestä.

Tutkimustulosten perusteella epävarmuus työn jatkuvuudesta työntekijöiden keskuudessa oli yleistä. Epävarmuus oli yleistä myös aiempaan suomalaiseen epävarmuustutkimukseen verrattuna. Epävarmuutta koki 25 prosenttia vastaajista. Seuraavan kolmen vuoden kuluessa irtisanomistaan todennäköisenä piti reilu neljännes vastaajista. Yli kolmannes vastaajista oli huolissaan mahdollisesta irtisanomisestaan. Viidesosa piti todennäköisenä myös työttömäksi joutumista. Vanhemman ikäluokan keskuudessa eläkkeelle painostamisen pelko oli erittäin yleistä. Lomautuksen uhkaa ei sen sijaan pidetty yhtä todennäköisenä. Pidemmällä aikavälillä ainoastaan hyvin harva vastaaja oli varma työpaikkansa säilymisestä.

Työn epävarmuutta selittävät tekijät

Työn epävarmuuden ennustajat jaoteltiin neljään luokkaan mittaamaan vastaajien henkilökohtaisten ja kotitalouden taustatekijöiden, persoonallisuustekijöiden, työpaikalla ja työmarkkinoilla vallitsevan aseman sekä organisaatiotekijöiden vaikutusta epävarmuuden kokemiseen. Yhdessä ennustajat mittasivat sekä vastaajan subjektiivisia että organisaation aikaansaamia uhkatekijöitä, jotka ennustavat epävarmuuden kokemista.

Epävarmuutta työn jatkuvuudesta parhaiten selittivät asemaa työpaikalla ja asemaa työmarkkinoilla kuvaavat tekijät. Asemaa työpaikalla määrittävistä tekijöistä voimakkaimpana epävarmuutta selittävänä tekijänä esiin nousi ammattiyhdistysaktiivisuus. Tämä selittynee osaltaan ammattiyhdistysaktiivien näköalapaikasta tehtaan ja työelämän muutosten seuraamisessa, mitä on viime vuosina hallinnut jatkuva puolustustaistelu työpaikkojen ja jo hankittujen etujen puolesta. Muista asemaa työpaikalla kuvaavista tekijöistä epävarmuutta, joskaan ei tilastollisesti merkitsevästi, selittivät työsuhteen määräaikaisuus ja heikoksi koettu ammattiosaston vaikutusmahdollisuus irtisanomisiin. Yksittäisistä epävarmuuden ennustajista ja asemaa työmarkkinoilla kuvaavista tekijöistä voimakkaimmin epävarmuutta selitti varmuus uuden työn löytymisestä samasta työorganisaatiosta. Jos uskoo mahdollisen työpaikan menettämisen jälkeen työllistyvänsä saman organisaation sisälle, kokee vähemmän epävarmuutta. Tämä viittaa siihen, että heikoksi koettu asema avoimilla työmarkkinoilla aiheuttaa epävarmuutta työn jatkuvuudesta.

Tutkimuksen mukaan epävarmuutta työn jatkuvuudesta parhaiten selittivät siis työntekijän heikko asema niin työpaikalla kuin työmarkkinoillakin.

Taustatekijöiden osalta voimakkaimmin, joskaan ei tilastollisesti merkitsevästi, epävarmuutta selittivät ikä, siviilisääty ja kotitalouden taloudellinen tilanne. Muita enemmän epävarmuutta kokevat nuoret, perheelliset ja huonossa taloustilanteessa olevat. Organisaatiotekijöiden selitysaste oli heikoin. Voimakkaimmin organisaatiotekijöistä epävarmuutta selitti työpaikalla liikkuvien huhujen runsaus, mikä ei organisaation tiedotuksesta saadun pidättyväisen kuvan perusteella ole yllättävää.

Epävarmuuden hyvinvointiseuraukset

Työn epävarmuuden seurauksia tutkittiin sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Yksilötasolla epävarmuuden seurauksia tarkasteltiin yleisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin osa-alueilla. Organisaatiotasolla keskityttiin työilmapiirissä tapahtuneisiin seurauksiin.

Yleisesti ottaen tutkimuksen tulokset vahvistivat oletusta työn epävarmuuden negatiivisista seurauksista työntekijöiden ja työorganisaation hyvinvoinnille. Kun vastaajien taustamuuttujien ja persoonallisuuden vaihtelu oli otettu huomioon, epävarmuuden kokemisella oli selkeä yhteys psykosomaattisiin oireisiin, työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen. Sen sijaan epävarmuuden yhteys työilmapiiriin ei ollut yhtä selkeä. Tutkimuksen mukaan työn epävarmuuden kokeminen näyttäisi lisäävän työuupumusta ja psykosomaattisia oireita sekä heikentävän työtyytyväisyyttä. Epävarmuuden ja työilmapiirin välillä oli heikko negatiivinen yhteys eli epävarmuuden kokeminen vaikuttaisi heikentävän työilmapiiriä.

Epävarmuuden ohella seurausmuuttujien vaihtelua melko voimakkaasti selittivät persoonallisuusmuuttujat. Persoonallisuusmuuttujista tilastollisesti merkitsevä yhteys seurausmuuttujiin oli sekä elämänasenteella että itsearvostuksella. Negatiivinen elämänasenne näyttäisi heikentävän työtyytyväisyyttä ja heikko itsearvostus lisäävän psykosomaattisia oireita. Taustamuuttujat puolestaan selittivät seurausmuuttujia pääsääntöisesti melko heikosti. Tilastollisesti merkitsevä yhteys oli ainoastaan sukupuolen ja työuupumuksen välillä. Sukupuoli oli heikohkosti yhteydessä myös työtyytyväisyyteen ja psykosomaattisiin oireisiin. Naiset kokivat miehiä harvemmin työuupumusta sekä psykosomaattisia oireita ja olivat tyytyväisempiä työhönsä.

Talouden globalisaatio ja epävarmuus

Epävarmuuden yleisyyden, syiden ja seurausten ohella tutkimuksessa pyrittiin selvittämään talouden globalisaation vaikutusta työntekijöiden epävarmuuden kokemiseen sekä tarkastelemaan,

kuinka sitä voidaan ylipäänsä mitata. Tätä tarkoitusta varten operationalisoitiin kaksi kysymyspatteria kuvaamaan ja mittaamaan talouden globalisaation työsuhteita epävakauttavia tekijöitä. Työntekijöiltä kysyttiin yhtäältä työvoiman vähentämisen todennäköisyyttä, yrityksillä käytettävissä olevien ja työvoiman vähentämisen mahdollistavien joustostrategioiden myötä. Toisaalta tiedusteltiin koettua epävarmuutta yritysten maailmanlaajuisen keskinäisen ja sisäisen verkostoitumisen vuoksi. Yhdessä väittämät kuvasivat talouden globalisoitumisen työsuhdetta epävakauttavia tekijöitä kolmella eri ulottuvuudella. Verkostot käsittelivät talouden globalisaation työsuhteita epävakauttavia tekijöitä: organisaation sisäisen muutoksen, tuotannon ja työn maailmanlaajuisen uudelleenjakautumisen sekä yritysten ja taloudellisten näkökohtien merkityksen kasvun kautta.

Tutkimuksen tulosten mukaan joustostrategioiden eli organisaation sisäisten muutosten avulla mahdollisesti tehtävien työvoiman vähennysten suhteen vastaajat olivat erittäin yleisesti sitä mieltä, että työvoima tehtaalla tulee vähenemään lähitulevaisuudessa. Erityisen todennäköisenä pidettiin työvoiman vähentämistä työpaikalla tehtävien uudelleenjärjestelyiden, teknologisen kehityksen ja valmistusjärjestelmien muutosten seurauksena. Sen sijaan monitaitoisen henkilöstön ja kysynnän määrän vaihtelun vuoksi työvoiman vähentämistä ei pidetty aivan yhtä todennäköisenä. Myös epävarmuus työn jatkuvuudesta yritysten maailmanlaajuisen verkostoitumisen vuoksi oli vastaajien keskuudessa yleistä, sillä hieman alle puolet vastaajista piti verkostoitumisen aikaan saamia tekijöitä epävarmuutta aiheuttavina. Voimakkaimpana epävarmuutta aiheuttavana tekijänä pidettiin yleistä tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntymistä, mutta myös yritysten ja työpaikkojen maastamuutto sekä pelko oman tehtaan siirtymisestä ulkomaille aiheuttivat epävarmuutta. Vähiten epävarmuutta koettiin kilpailun kiristymisen johdosta.

Yleisesti voidaan todeta, että tehtaan työntekijöiden näkökulmasta talouden globalisaatiolla on voimakas työsuhteita epävakauttava ja epävarmuutta työn jatkuvuudesta aiheuttava vaikutus. Mielenkiintoista on, että kilpailun kiristymistä ja kysynnän määrän vaihtelua pidettiin vähiten epävarmuutta aiheuttavana tai epätodennäköisimmin työvoimaa vähentävänä. Samoin myös mahdollinen lomautus nähtiin muita epätodennäköisempänä. Tämä viittaisi siihen, että työntekijät eivät usko kilpailusta tai kysynnän vaihtelusta johtuviin väliaikaisiin työvoiman kevennyksiin vaan pikemminkin selkeisiin organisationaalsiin työvoimaa vähentäviin muutoksiin. Toisaalta tämän suuntainen tulos saattaa olla yhteydessä tuotannonalan sekä työehtosopimusten luonteeseen, sillä ne voivat vähentää tuotannon heilahteluja ja työsuhteiden joustavuutta.

Sekä yksittäiset väittämät että teoreettisen ulottuvuuden mukaan testattu muuttujien verkostojaottelu osoittautuivat tilastollisesti päteväksi ja yhteydet epävarmuuteen voimakkaaksi. Muodostetut väittämät vahvistivat teoreettista oletusta talouden globalisaation työsuhdetta epävakauttavien tekijöiden ja epävarmuuden yhteydestä. Tältä osin väittämien operationalisointia voidaan pitää suhteellisen onnistuneena. Väittämiä ei kuitenkaan voitu käyttää työn epävarmuuden ennustajina, koska kysymykset oli muodostettu niin, että epävarmuuden kokeminen oli joko selkeästi oletettu tai hyvin lähellä sitä, mikä osaltaan lisäsi yhteyden voimakkuutta. Jatkotutkimuksen kannalta kysymyksenasettelua ja väittämien muotoa on tarpeen muokata neutraalimmaksi. Tässä tutkimuksessa kysymyksenasettelun muoto kuitenkin auttoi teoreettisen yhteyden empiiristä todentamista ja luonteen tunnistamista suhteessa epävarmuuden kokemiseen. Väittämien sisältö voidaan pitää jatkossa pääosin ennallaan, joskin niitäkin on syytä tarkistaa aina tilanteen ja tutkimuskohteen mukaan. Kysymykset ja väittämät on muotoiltava niin, että multikollineaarisuus vältetään ja muuttujia voidaan käyttää regressioanalyysissä epävarmuuden ennustajina. Uudelleen muotoiltuna niiden avulla on mahdollista selittää epävarmuuden kokemiseen vaikuttavia objektiivisia, ympäristöstä tulevia vaikutteita.

9.3 Johtopäätökset

Tutkimuksessa käytetty lähestymistapa eli tutkimuskysymysten pohjalta tehty valinta tutkimusmetodin, aineiston laadun ja analysointimenetelmän puolesta osoittautuivat soveliaiksi työn epävarmuuden tutkimukseen. Näistä lähtökohdista käsin oli mahdollista todentaa tutkimusta edeltävien olettamusten todenperäisyyttä ja vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Myös tutkimuksessa käytettyä aineistonkeruutapaa voidaan pitää onnistuneena, vaikka vastausprosentti jäikin, aiemmat epävarmuustutkimukset ja kyselyn ajankohtaisuus huomioon otettuna, odotettua alhaisemmaksi. Vastausprosenttiin vaikuttivat kuitenkin itse aineistonkeruumenetelmää enemmän tutkimusresurssien rajallisuus ja tutkimusaikataulun joustamattomuus. Tutkimustulosten tulkinnessa seurantatutkimus olisi antanut poikkileikkausaineistoa paremmat mahdollisuudet kausaaliyhteyksien toteamiselle, mutta seurantatutkimus ei ollut tämän tutkimuksen yhteydessä mahdollista.

Tutkimus osoitti, että epävarmuus työn jatkuvuudesta on yleistä tehtaan työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksen mukaan noin neljännes tehtaan työntekijöistä pitää todennäköisenä työpaikkansa menettämistä lähitulevaisuudessa ja vielä useampaa mahdollinen työn menettäminen huolestuttaa. Usko työn jatkuvuuteen pidemmälle tulevaisuuteen on heikkoa. Epävarmuuden yleisyyden tekee ymmärrettäväksi tutkimusprosessin aikana saadut tiedot organisaatiossa viime

vuosien aikana tapahtuneista jatkuvista muutoksista. Tehtaan tapahtumat muistuttavat monilta osin tutkimuksessa luotua kuvaa talouden globalisaation vaikutuksista ja epävarmuuden kohdentumisesta suomalaisiin perusteollisuuden työntekijöihin. Tutkimuksen tulokset tukevat oletusta talous- ja tuotantorakenteissa tapahtuneesta, epävarmuutta lisäävästä murroksesta. Vaikka talouden globalisaation työsuhteita epävakauttavia tekijöitä ei voitu käyttää epävarmuuden ennustajina, näyttäisi siltä, että talouden globalisaatiolla on voimakas työsuhteita epävakauttava ja epävarmuutta työn jatkuvuudesta aiheuttava vaikutus. Tutkituista tekijöistä epävarmuutta työn jatkuvuudesta parhaiten selittivät työntekijän heikko asema niin työpaikalla kuin työmarkkinoillakin. Pitkiin ja turvallisiin työsuhteisiin tottuneet työntekijät kokevat asemansa työpaikalla aiempaa epävarmemmaksi, ja luottamus mahdollisesti edessä olevaan uuteen työllistymiseen koetaan heikoksi. Tutkimus osoitti myös työn epävarmuuden moninaiset negatiiviset vaikutukset niin työntekijöiden kuin työympäristönkin hyvinvoinnille.

Jatkotutkimus

Vaikka tutkimus täytti sille asetetut tavoitteet, jätti se jälkeensä myös joukon kysymyksiä ja kysymysmerkkejä. Kuten sanottua, taloudelliseen toimintaan sisältyy aina tietty annos epävakautta, joka työntekijöille saattaa merkitä epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Epävarmuus on subjektiivista kokemista, johon vaikuttavat niin yksilölliset kuin ympäristöstäkin tulevat tekijät. Työn epävarmuuden kokeminen ei kosketa kaikkia, edes samassa työorganisaatiossa työskenteleviä tai samassa tilanteessa olevia, samalla tavalla. Persoonallisuudella, henkilökohtaisilla ja kotitalouden taustatekijöillä, työorganisaation toiminnalla sekä talouden ja yhteiskunnan rakenteilla on vaikutuksensa epävarmuuden kokemiseen ja sen suodattamiseen. Epävarmuutta yksilölle aiheuttavien tekijöiden merkitys myös vaihtelee ajassa ja paikassa. Ensimmäinen sykäys työn epävarmuuden kokemiseen kuitenkin kumpuaa aina talouden epävakaisuudesta. Tällä hetkellä voidaan puhua jopa talouden rakenteiden murroksesta, joka muokkaa työn epävarmuuden lähteitä ja kohdentaa epävarmuutta uudelleen. Murroksella on vaikutuksensa paitsi työorganisaatioihin ja työntekijöihin, myös yhteiskunnan rakenteisiin. Niiltä kaikilta vaaditaan sopeutumista.

Saatujen tulosten valossa on tärkeä pohtia, millä tavalla epävarmuuden negatiivisia seurauksia niin työympäristölle kuin työntekijöillekin voitaisiin vähentää. Vielä tärkeämpää, ja seuraustenkin kannalta tehokkainta, olisi kuitenkin pyrkiä estämään ja ehkäisemään epävarmuuden esiintymistä. Tämä vaatisi erityisesti työn epävarmuuden kokemista selittävien tekijöiden tarkempaa tuntemusta. Aiemmissa työn epävarmuustutkimuksissa on pääsääntöisesti keskitytty työn epävarmuutta ennustavien yksilö- ja organisaatiotekijöiden tutkimukseen, mutta ympäristötekijöiden tutkimus ja

tunnistaminen on ollut vähäisempää. Tässä tutkimuksessa tähän aukkoon pyrittiin puuttumaan talouden globalisaation epävakaisuutta tuottavien ulottuvuuksien määrittelyllä. Talouden ja työn epävarmuutta aikaan saavien rakenteiden tunnistaminen mahdollistaisi työn epävarmuuden kokemisen tehokkaamman ehkäisemisen ja paremman huomioon ottamisen niin sosiaaliturvajärjestelmien ja koulutuspolitiikan suunnittelussa, työehtosopimusneuvotteluiden sisällöissä kuin työorganisaatioiden toiminnassakin – sekä työntekijöiden että työympäristön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Työn epävarmuuden moninainen ilmiö vaatii ehdottomasti monitieteisyyttä ja ilmiötä onkin usein lähestytty muun muassa psykologian näkökulmasta. Yhteiskuntatieteellä ja erityisesti juuri sosiaalipolitiikalla olisi varmasti paljon annettavaa epävarmuutta aikaan saavien talouden ja yhteiskunnan rakenteiden tunnistamisessa sekä epävarmuuden ehkäisemisessä. Epävarmuutta voitaisiin ehkäistä luomalla yhteiskunnallisia turvaverkkoja ja päivittämällä niitä vastaamaan nykyisiä työelämän vaatimuksia.

Lähteet

Aamulehti 28.4.2005, Etusivu, sivu 1. Aamu-tv mykisti Perloksen nuoret velkaiset työntekijät. (viitattu 31.1.2008) Aamulehden arkisto; vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: www.media-arkisto.com/aamulehti/a/Dat.php?db=KAL0405T&rid=82480&ris=10&qid=9&trsid=0>

Aamulehti 9.3.2006, Etusivu, sivu 1. UPM:n jättisaneeraus sulkee kokonaisia tehtaita. (viitattu 31.1.2008) Aamulehden arkisto; vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: www.media-arkisto.com/aamulehti/a/Dat.php?db=KAL0607T&rid=11928&ris=53&qid=4&trsid=0>

Alastalo, Marja (2005) Metodisuhdanteiden mahti. Lomaketutkimus suomalaisessa sosiologiassa 1947–2000. Tampere: Vastapaino.

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1995) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Ali-Yrkkö, Jyrki & Ylä-Anttila, Pekka (1997) Yritykset kansainvälistyvät – katoavatko työpaikat? ETLA sarja B 130. Helsinki: Taloustieto Oy.

Ali-Yrkkö, Jyrki & Hermans, Raine & Hyytinen, Ari & Lindström, Maarit & Pajarinen, Mika & Ylä-Anttila, Pekka (2004) Suomi ja Eurooppa kansainvälisessä työnjaossa – analyysitoimialojen ja klustereiden kilpailukyvyistä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 20/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Ashford, Susan & Lee, Cynthia & Bobko, Philip (1989) Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of management journal*, Vol. 32, No. 4, 803–829. (viitattu 5.5.2008) Vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://links.jstor.org/sici?sici=0001-4273%28198912%2932%3A4%3C803%3ACCAC0J%3E2.0.CO%3B2-D>>

Atkinson, John (1987) Flexibility or fragmentation. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (2006) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314.* Helsinki: Työministeriö, 5.

Baumann, Zygmunt (2002) *Notkea moderni.* Tampere: Vastapaino.

Beck, Ulrich (1995) *Politiikan uudelleenkeksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa.* Teoksessa Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott; *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio.* Tampere: Vastapaino, 11–82.

Beck, Ulrich (1999) *Mitä globalisaatio on? Virhekäsityksiä ja poliittisia vastauksia.* Tampere: Vastapaino.

Giddens, Anthony (1995) Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott; Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino, 83–152.

Globaalistuminen ja Suomi. EVA- raportti maailman yhteenkasvamisesta, 1998. Helsinki: EVA.

Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava (1984) Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management review*, Vol. 9, No. 3, 438–448. (viitattu 5.5.2008) Vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://links.jstor.org/sici?sici=0363-7425%28198407%299%3A3%3C438%3AJITCC%3E2.0.CO%3B2-G>>

Happonen, Mika & Mauno, Saija & Nätti, Jouko & Kinnunen, Ulla (1998) Koettu työn epävarmuus: Pitkittäistutkimus kolmessa organisaatiossa. *Janus*, Vol. 6, No. 3, 279–298.

Happonen, Mika (1999) Suomalaisten palkansaajien kokema työn epävarmuus 1977–1997. *Yhteiskuntapolitiikka*, Vol. 64, No. 5-6, Helsinki: Stakes, 435–452.

Hartley, Jean & Jacobson, Dan & Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka (toim.) (1991) *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage.

Helsingin Sanomat 9.1.2008, Kotimaa. Kemijärvi poliitikkojen kesto-uholena. (viitattu 31.1.2008) Helsingin Sanomien arkisto; vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.hs.fi/arkisto/artikkeli/Kemij%C3%A4rvi+poliitikkojen+kesto-uholena/HS20080109SI1YO01yx9>>

Helsingin Sanomat 26.10.2007, Talous. Hallitus lupaa pikaista apua Stora Enson irtisanomisten hoitoon. (viitattu 31.1.2008) Helsingin Sanomien arkisto; vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.hs.fi/arkisto/artikkeli/Hallitus+lupaa+pikaista+apua++Stora+Enson+irtisanomisten+hoitoon/HS20071026SI2TA01jz3>>

Himanen, Pekka (2004) *Globaali tietoyhteiskunta: Kehityssuuntia Piilaaksosta Singaporeen*. Helsinki: TEKES.

Himanen, Pekka, Helsingin sanomat 11.3.2007, E1.

Jacobson, Dan (1991) The conceptual approach to job insecurity. Teoksessa Hartley, Jean & Jacobson, Dan & Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka (toim.) *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage, 23–39.

Jacobson, Dan & Hartley, Jean (1991) Mapping the context. Teoksessa Hartley, Jean & Jacobson, Dan & Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka (toim.) *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage, 1-22.

Jokinen, Arja & Kuronen, Marjo. Tapaustutkimus: Sosiaalityön ammatillinen lisensiaattikoulutus; tutkimusmenetelmäopinnot. (Viitattu 6.6.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.uta.fi/laitokset/sospol/sosnet/ammlis/tapaustut.htm>>

Kiander, Jaakko & Kröger, Outi & Romppanen, Antti (2005), (toim.) Talouden rakenteet 2005. Helsinki: VATT (viitattu 1.6. 2008) Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/taloudenrakenteet2005.pdf >](http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/taloudenrakenteet2005.pdf)

Kiander, Jaakko & Pekkarinen, Jukka & Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka (2005) Suomi maailmantaloudessa. Uuden ajan talouspolitiikka. SITRA 269. Helsinki: Edita.

Kiljunen, Kimmo (2003) Globalisaatio – Mitä se on? Teoksessa Leif Rönnerberg ja Jussi Simpura (toim.) Sosiaalipolitiikan globaalit ulottuvuudet. Helsinki: Suomen ICSW. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 16–30.

Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka & Jacobson, Dan (1991) Employees and job insecurity. Teoksessa Hartley, Jean & Jacobson, Dan & Klandermans, Bert & van Vuuren, Tinka (toim.) Job insecurity. Coping with jobs at risk. London: Sage, 40-64.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. Kielenhuolto, vierassanat: Globalisoitua. (viitattu 5.6.2008) Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.kotus.fi/index.phtml?i=489&s=2611#faq_489>](http://www.kotus.fi/index.phtml?i=489&s=2611#faq_489)

Mamia, Tero & Melin, Harri (2006) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: Ps-kustannus, 167–199.

Metsämuuronen, Jari (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Metodologia -sarja 7. 2. korjattu painos. Helsinki: International Methelp Ky.

Nummenmaa, Lauri (2004) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Nätti, Jouko & Kinnunen, Ulla & Mäkinen, Petri & Loikkanen, Eija & Mauno, Saija & Virolainen, Maarit (1995) Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. No. 92. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.

Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi (2004) Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 19/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Pajarinen, Mika ja Ylä-Anttila, Pekka (2001) Maat kilpailevat investoinneista – teknologia vetää sijoituksia Suomeen. ETLA sarja B 173. Helsinki: Taloustieto Oy.

Palkkatyöläinen 6.10.2004 nro 8/14. Nettivinkit. Yhteistoimintaneuvottelut. (viitattu 31.1.2008) Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.palkkatyolainen.fi/pt2004/pt0408/p041006-ne1.html>](http://www.palkkatyolainen.fi/pt2004/pt0408/p041006-ne1.html)

Palkkatyöläinen 31.1.2006 nro 1/06, Ajankohtaista. Kosonen Eero; Kenkää 44000:lle viime vuonna. (viitattu 31.1.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-a1.html>>

Pihkala, Erkki (2001) Suomalaiset maailmantaloudessa keskiajalta EU-Suomeen. Tietolipas 181. Helsinki: Suomen kirjallisuuden seura.

Reich, Robert B. (1995) Rajaton maailma. Yritysten ja kansallisvaltioiden uudet pelisäännöt. SITRAn julkaisusarja nro 147. Helsinki: SITRA.

Reinikainen, Veikko (2001) Kansainvälinen talous. Teoria, puitejärjestelmät ja muutospaineet. Helsinki: Taloustieto Oy.

Ritzer, George (1996) The McDonaldization of Society. An investigation into changing character of contemporary social life. Tarkistettu painos. Thousand Oaks, California: Pine forge press.

Roskies, Ethel & Louis-Guerin, Christiane (1990) Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. Journal of organizational behaviour, Vol. 11, No. 5, 345-359. (viitattu 5.5.2008) Vaatii käyttäjätunnuksen. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://links.jstor.org/sici?sici=0894-3796%28199009%2911%3A5%3C345%3AJIIMAA%3E2.0.CO%3B2-F>>

SAK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 29.12.2005, Ajankohtaista/ tiedotteet. Arkisto. Irtisanomiset ja yt-neuvottelut lisääntyivät vuonna 2005. (viitattu 31.1.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?location1=1&id=23976&sl2=2&lang=fi&ao=tiedotteet&arkisto=yes>>

SAK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 10.1.2008, Tilastot. Irtisanomisia ja YT-neuvotteluita. (viitattu 30.1.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?lang=fi&location1=1&id=25874&sl2=10>>

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.

Suni, Paavo (2004) Kiina maailmantaloudessa – globaalitalouden kasvu ja teollisen työnjaon muutos. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, keskusteluaiheita. No. 924. Helsinki: ETLA.

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. Applied psychology: An international review, Vol. 51, No. 1, 23–42.

Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2001) Using multivariate statistics. Boston: Allyn & Bacon.

Talouselämä 10.9.2003, Salcomp sulkee Kemijärven tehtaan (viitattu 31.1.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=495136>

- Talouselämä 22.10.2003, Salcompin yt-neuvottelut päättyivät. (viitattu 31.1.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: http://www.talouselama.fi/doc.te?f_id=511361>
- Töttö, Pertti (2000) Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.
- Töttö, Pertti (2004) Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Vail, John (1999) Insecure times. Conceptualising insecurity and security. Teoksessa Vail, John & Wheelock, Jane & Hill, Michael (toim.) Insecure times. Living with insecurity in contemporary society. London: Routledge, 1–20.
- Väyrynen, Raimo (1998) Globalisaatio. Uhka vai mahdollisuus? Sitra 183. Jyväskylä: Atena.
- Väyrynen, Raimo (1999) Suomi avoimessa maailmassa. Globalisaatio ja sen vaikutukset. Sitra 223. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Wallerstein, Immanuel (1983) Historical Capitalism. Lontoo: Verso.
- Wheelock, Jane (1999) Who dreams of failure? Insecurity in modern capitalism. Teoksessa Vail, John & Wheelock, Jane & Hill, Michael (toim.) Insecure times. Living with insecurity in contemporary society. London: Routledge, 23–40.
- Yin, Robert K. (1984) Case study research. Design and methods. Teoksessa Töttö, Pertti (2000) Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino, 75.
- Yin, Robert K. (1994) Case study research: Design and methods. 2. painos. Teoksessa Jokinen, Arja & Kuronen, Marjo. Tapaustutkimus: Sosiaalityön ammatillinen lisensiaattikoulutus; tutkimusmenetelmäopinnot. (Viitattu 6.6.2008) Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.uta.fi/laitokset/sospol/sosnet/ammlis/tapaustut.htm>>

Liite ja liitetaulukot

Liite 1. Työntekijäkyselyn lomake

Kyselylomake

Luottamuksellinen

Vastaa kysymyksiin ympäröimällä sopivan vaihtoehdon numero tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

A. Vastaajan taustatiedot

A1. Sukupuolesi

1. nainen
2. mies

A2. Syntymävuotesi 19_____

A3. Siviilisäätysi

1. naimaton 2. avoliitossa/ avioliitossa 3. asumuserossa tai eronnut 4. leski

A4. Onko sinulla alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?

1. ei
2. kyllä, _____lasta

A5. Koulutustasosi

- | | | | |
|--|---|--|--|
| 1. peruskoulu,
keskikoulu tai
vähemmän | 2. ammattikoulu tai
ylioppilastutkinto | 3. ammatillinen
opistoasteen tutkinto | 4. ammattikorkea- tai
yliopistotutkinto |
|--|---|--|--|

B. Työsuhde ja talous

B6. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi(=nykyisen työnantajan palveluksessa)? _____
vuotta

B7. Onko nykyinen työsuhteesi

1. toistaiseksi voimassa oleva/ vakituinen
2. määräaikainen

B8. Jos et ole vakituksessa työsuhteessa, haluaisitko työsuhteesi vakinaistettavan.

1. kyllä
2. en

B9. Miten usein osallistut ammattiyhdistyksen kokouksiin tai muihin ay-tapahtumiin?

- | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1. osallistun useimmiten tai aina | 2. osallistun silloin tällöin | 3. osallistun hyvin harvoin | 4. en osallistu lainkaan |
|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|

B10. Jos olet avo- tai avioliitossa, mikä seuraavista väittämistä parhaiten kuvaa ansiotulojen jakautumista kotitaloudessanne.

- | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------------|
| 1. puolisoni ansaitsee selvästi enemmän | 2. ansaitsemme yhtä paljon | 3. minä ansaitseen selvästi enemmän |
|---|----------------------------|-------------------------------------|

B11. Kuinka hyväksi arvioit kotitaloutesi taloudellisen tilanteen?

1. erittäin hyvä 2. melko hyvä 3. ei hyvä mutta ei huonokaan 4. melko huono 5. erittäin huono

C. Työelämänmuutos ja epävarmuus

C12. Kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat asiat voisivat tapahtua nykyisessä työssäsi seuraavan kolmen vuoden kuluessa?

	erittäin todennäköisenä	melko todennäköisenä	en kovinkaan todennäköisenä	en lainkaan todennäköisenä
a) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
b) Sinut lomautetaan	1	2	3	4
c) Sinut painostetaan eläkkeellä	1	2	3	4
d) Sinä joudut työttömäksi	1	2	3	4

C13. Entä kuinka todennäköisenä pidät, että seuraavan kolmen vuoden kuluessa työpaikallasi vähennetään työvoimaa seuraavanlaisten muutosten vuoksi?

	erittäin todennäköisenä	melko todennäköisenä	en kovinkaan todennäköisenä	en lainkaan todennäköisenä	en osaa sanoa
a) valmistusjärjestelmien muutos	1	2	3	4	5
b) teknologinen kehitys	1	2	3	4	5
c) työpaikallasi tehtävät uudelleenjärjestelyt	1	2	3	4	5
d) monitaitoisen henkilöstön avulla	1	2	3	4	5
e) kysynnän määrän vaihtelun mukaan	1	2	3	4	5

C14. Mitkä seuraavista työelämään liittyvistä asioista aiheuttavat Sinulle epävarmuutta työpaikkasi puolesta?	erittäin paljon	melko paljon	jonkin verran	ei ollenkaan	en osaa sanoa
a) kilpailun kiristyminen	1	2	3	4	5
b) tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen	1	2	3	4	5
c) yritysten/työpaikkojen maastamuutto	1	2	3	4	5
d) työpaikkasi omistusrakenteen muutos	1	2	3	4	5
e) pelko tehtaan siirtämisestä pois Suomesta	1	2	3	4	5

D. Työympäristö

D15. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Työpaikkani taloudellinen tilanne on hyvä	1	2	3	4	5
b) Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan	1	2	3	4	5
c) Voin estää työpaikkaani vaikuttavat kielteiset muutokset	1	2	3	4	5
d) Olen varma, että työni jatkuu pitkän aikaa	1	2	3	4	5
e) Olen hyvin perillä työpaikan tilanteesta	1	2	3	4	5

D16. Tiedotetaanko työpaikkaasi koskevista muutoksista yleensä

1. hyvissä ajoin 2. vain hieman ennen muutosta 3. vasta muutoksen tapahtuessa

D17. Mitä kautta olet saanut tietoa työpaikkasi tilanteesta? Laita numerojärjestykseen kolme tärkeintä lähdettä (tärkein = 1, toiseksi tärkein = 2, kolmanneksi tärkein = 3).

- ___ yrityksen tai organisaation johto
- ___ henkilöstölehti tai vastaava
- ___ ilmoitustaulu
- ___ oma esimies
- ___ luottamusmies
- ___ ammattiosaston/ ammattiliiton jäsenkirje tai lehti
- ___ työtoverit
- ___ joukkotiedotusvälineet (lehdistö, radio, tv)
- ___ ystävät tuttavat
- muu, mikä? _____

D18. Liikkuuko työpaikkasi toimintaan liittyviä huhuja ja vahvistamattomia tietoja henkilöstön keskuudessa?

1. erittäin vähän 2. melko vähän 3. jonkin verran 4. melko paljon 5. erittäin paljon

D19. Jos nykyinen työsi syystä tai toisesta loppuu, uskotko, että	kyllä varmasti	kyllä mahdollisesti	luultavasti ei	varmasti ei
a) Sinulle tarjotaan tilalle ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samasta työorganisaatiosta	1	2	3	4
b) Löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä samalta paikkakunnalta	1	2	3	4
c) Löydät ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä joltain muulta paikkakunnalta	1	2	3	4

D20. Koetko, että ammattiosastosi kykenee vaikuttamaan seuraavanlaisiin työpaikkaasi koskeviin asioihin?	erittäin paljon	melko paljon	jonkin verran	ei ollenkaan
a) työvoiman irtisanominen	1	2	3	4
b) työtehtävien ja -määrän muutos	1	2	3	4
c) palkkakehitys	1	2	3	4
d) työolot ja työhyvinvointi	1	2	3	4
f) työturvallisuus	1	2	3	4

E. Hyvinvointi työssä

E21. Seuraavaksi kysytään, miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin. Kuinka tyytyväinen olet tähän työsi piirteeseen?

	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	en osaa sanoa	melko tyytymätön	erittäin tyytymätön
a) palkkaani ja muihin työsuhde-etuihini	1	2	3	4	5
b) ihmisiin, joiden kanssa keskustelen ja työskentelen työpaikallani	1	2	3	4	5
c) esimieheltäni saamaani arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun	1	2	3	4	5
d) työtahtiini ja työmäärääni	1	2	3	4	5
e) työaikaani	1	2	3	4	5
f) tulevaisuuteni turvallisuuteen tässä työpaikassa	1	2	3	4	5
g) työssäni saamaani johtamisen laatuun yleensä	1	2	3	4	5

E22. Miten hyvin seuraavat työpaikkaasi koskevat väittämät pitävät paikkansa?	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani	1	2	3	4	5
b) työpaikallani esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
c) työpaikallani vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
d) työpaikallani esiintyy alaisten ja esimiesten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
e) esimieheltä saa apua ja tukea, kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5
f) työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti	1	2	3	4	5

E23. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia?	ei koskaan /harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein /jatkuvasti
a) koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5
b) Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdettävä työhön	1	2	3	4	5
c) Joudun työskentelemään liian lujasti	1	2	3	4	5
d) Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	1	2	3	4	5
e) Työni stressaa minua aivan liikaa	1	2	3	4	5
f) Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	1	2	3	4	5

E24. Kuinka usein sinua on viimeaikoina vaivannut:	ei koskaan	harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	aina /jatkuvasti
a) päänsärky	1	2	3	4	5	6
b) vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	1	2	3	4	5	6
c) masennus	1	2	3	4	5	6
d) ylirasittuneisuus	1	2	3	4	5	6
e) väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	1	2	3	4	5	6
f) jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	1	2	3	4	5	6
g) tunne siitä, että kaikki käy ylivoimien	1	2	3	4	5	6

E25. Kuinka hyvin seuraavat väittämät mielestäsi kuvaavat Sinua itseäsi?	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) minulla on myönteinen asenne itseeni	1	2	3	4	5
b) olen suurinpiirtein tyytyväinen itseeni	1	2	3	4	5
c) toivon, että voisin arvostaa itseäni enemmän	1	2	3	4	5
d) en ole sellainen kuin haluaisin olla	1	2	3	4	5

E26. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi/ elämääsi?

	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	en tyytyväinen mutta en tyytymätönkään	melko tyyttymätön	erittäin tyyttymätön
a) työhöni	1	2	3	4	5
b) elämäni	1	2	3	4	5

Jos haluat kirjoittaa vielä muista sinulle tärkeistä asioista tai antaa palautetta tutkimuksesta, alla on siihen sopiva tila.

Kiitos vastauksestanne!

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Vastaajien ominaispiirteet (%)

Taustatiedot	Tehdas n=80 %
Sukupuoli (A1) - nainen - mies	12,5 87,5
Ikä (A2) - 21-29 v. - 30-49 v. - 50-61 v.	31 33 36
Siviilisääty (A3) - avo- tai avioliitto - muu	72,5 27,5
Alle 18-v lapsia (A4) - ei - kyllä	69 31
Koulutustaso (A5) - peruskoulu - ammattikoulu tai ylioppilas - ammatillinen opisto - ammattikorkea- tai yliopisto	15 56 5 3
Ansiotulojen jakautuminen kotitaloudessa (B10) - puoliso ansaitsee enemmän - yhtä paljon - vastaaja ansaitsee enemmän	5 21 74
Kotitalouden taloudellinen tilanne (B11) - hyvä - ei hyvä mutta ei huonokaan - huono	61 37 2
Työsuhteen kesto (B6) - 0-4 v. - 5-9 v. - 10-19 v. - 20-44 v.	23 23 19 35
Työsuhde (B7) - määräaikainen - pysyvä	7,5 92,5

Liitetaulukko 2. Vastaajien kokemukset työympäristöstä ja työilmapiiristä (%)

Työympäristö ja työilmapiiri	%
Työpaikan taloudellinen tilanne (D15a)	
- hyvä	55
- en osaa sanoa	36
- huono	9
Vaikutusmahdollisuus työpaikkaa koskeviin negatiivisiin muutoksiin (D15c)	
- hyvä	14
- en osaa sanoa	30
- huono	56
Työpaikan tilanteen tuntemus (D15e)	
- hyvä	35
- en osaa sanoa	21
- huono	44
Tiedotetaanko työpaikkaa koskevista muutoksista yleensä (D16)	
- hyvissä ajoin	2
- vain hieman ennen muutosta	64
- vasta muutoksen tapahtuessa	34
Huhujen määrä (D18)	
- vähän	5
- jonkin verran	29
- paljon	66
Työilmapiiri (täysin tai melko samaa mieltä vastausten osuus)	
- hankalissa tilanteissa työtovereilta saa apua (E22a)	87
- työpaikalla esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja (E22b)	37
- työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki (E22c)	55
- työpaikalla esiintyy alaisten ja esimiesten välisiä ristiriitoja (E22d)	42
- esimieheltä saa apua ja tukea, kun työ tuntuu hankalalta (E22e)	56
- työpaikalla välitetään tietoja avoimesti (E22f)	22
Tyytyväisyys (erittäin tai melko tyytyväinen vastausten osuus)	
- työhösi (E26a)	64
- elämääsi (E26b)	85

Liitetaulukko 3. Työntekijöiden työhyvinvointi ja hyvinvointi

Työhyvinvointi ja hyvinvointi	%
Kuinka usein: (erittäin, usein ja melko usein vastausten osuus)	
- kokee itsensä täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä (E23a)	30
- tuntee itsensä väsyneeksi, kun on lähdettävä työhön (E23b)	20
- joutuu työskentelemään liian lujasti (E23c)	23
- tuntuu kuin olisi aivan lopussa (E23d)	13
- työ stressaa aivan liikaa (E23e)	13
- työhuolet pyörivät mielessä vapaa-aikana (E23f)	10
Kuinka usein viimeaikoina on vaivannut: (jatkuvasti, usein ja melko usein vastausten osuus)	
- päänsärky (E24a)	6
- vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin (E24b)	31
- masennus (E24c)	3
- yllirasittuneisuus (E24d)	9
- väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus (E24e)	18
- jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys (E24f)	13
- tunne siitä, että kaikki käy ylivoimien (E24g)	8

Liitetaulukko 4. Epävarmuus työn jatkuvuudesta (summamuuttuja)

Asteikko	Osioiden lkm	Vaihteluväli	Keskiarvo	Keskiahajonta	Alfa-kerroin
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	4 (C12a,d, D15b,d)	1-5	2.73	0.89	.85

Liitetaulukko 5. Globaalitalouden työsuhteen epävakauden verkostot (summamuuttujat)

Asteikko	Osioiden lkm	Vaihteluväli	Keskiarvo	Keskiahajonta	Alfa-kerroin
Joustava organisaatioverkosto	4 (C13 a, c, d, e)	0-1	0.56	0.32	.62
Yritys globaalina verkostona	2 (C14 c, e)	0-1	0.36	0.44	.77
Maailmanlaajuinen yritysten verkosto	3 (C14 a, b, d)	0-1	0.38	0.36	.64
Globaalitalouden työsuhteen epävakaus	9 (C13 a, c, d, e/ c14)	0-1	0.46	0.26	.72

Liitetaulukko 6. Globaalitalouden työsuhteen epävakauden mittarien keskinäiset korrelaatiot ja korrelaatiot epävarmuus-muuttujaan

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 valmistusjärjestelmien muutos														
2 uudelleenjärjestelyt	,40													
3 monitaitoinen henkilöstö	,27	,30												
4 kysynnän määrä	,20	,27	,33											
5 kilpailun kiristyminen	,25	,25	,23	,29										
6 tulos- ja tehokkuusvaatim. lisääntyminen	,17	,21	,12	,14	,38									
7 yritysten/työpaikkojen maastamuutto	,04	,08	,12	,10	,18	,29								
8 tehtaan omistusrakenteen muutos	,14	,22	,14	,03	,31	,41	,46							
9 tehtaan siirtäminen pois Suomesta	,02	,09	,09	,08	,13	,15	,63	,39						
10 joustava organisaatioverkosto (summa)	,68	,69	,70	,68	,37	,23	,12	,19	,10					
11 yritys globaalina verkostona (summa)		,09	,11	,10	,17	,25	,90	,47	,90	,13				
12 maailmanlaajuinen yritysten verkosto (summa)	,24	,30	,21	,20	,73	,80	,41	,75	,29	,34	,39			
13 globaalitalouden työsuhteen epävakaus (summa)	,49	,54	,52	,49	,60	,59	,59	,63	,52	,74	,62	,79		
14 epävarmuus työn jatkuvuudesta (summa)	,17	,32	,19	,24	,33	,30	,25	,33	,35	,33	,33	,42	,50	

Liitetaulukko 7. Epävarmuuden ennustajat (summamuuttajat)

Asteikko	Osioiden lkm	Vaihtelu-väli	Keski-arvo	Keski-hajonta	Alfa-kerroin
Varmuus uuden työn löytymisestä (muualta kuin nykyisestä työorganisaatiosta)	2 (D19 b/c)	1-4	2.96	0.77	.73
Itsearvostus	4 (E25 a-d)	1-5	2.27	0.69	.75

Liitetaulukko 8. Epävarmuuden ennustajien keskinäiset korrelaatiot ja korrelaatiot epävarmuus-muuttuun

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1 sukupuoli																							
2 ikä	,05																						
3 siviilisääty	,06	,14																					
4 alle 18v lapsia	-,26	-,12	,28																				
5 koulutus	,21	,48	-,06	-,09																			
6 työsuhteen kesto	,00	,89	,08	-,11	,47																		
7 työsuhteen luonne (pys./määr.)	,04	-,39	-,36	-,19	-,14	-,31																	
8 ay-aktiivisuus	,17	,40	-,03	,03	,18	,33	-,27																
9 perheen pääelättäjä	-,28	-,10	,64	,32	-,26	-,10	-,19	-,16															
10 kotitalouden tal. til.	-,07	,09	-,16	,17	,01	,10	,06	,02	-,02														
11 tehtaan taloustilanne	,02	,03	,09	-,09	-,15	,08	,25	-,12	,19	,02													
12 vaikutusmahdollisuudet	,03	,18	,08	,03	,04	,09	-,13	,18	,10	,17	,01												
13 tehtaan tilanteen tuntemus	-,10	-,06	-,13	-,06	,03	-,02	,04	-,18	-,13	,27	,17	,32											
14 tiedotuksen ajankohtaisuus	-,11	,10	,14	,02	,00	,01	,00	,01	,08	,24	,25	,20	,28										
15 huhujen määrä	,11	-,07	,15	,18	,07	-,03	-,10	,10	,22	,03	,22	,22	,20	,06									
16 varmuus työn löytym samasta org	-,27	,10	-,06	,05	,10	,03	-,08	-,12	,12	-,03	-,04	,28	,25	,32	,07								
17 varmuus työn löytym. muualta	-,10	,47	,07	,04	,34	,52	-,29	,09	,06	,14	,02	,28	,10	-,03	-,01	,13							
18 amm.os. vaikutusmahd. (irtisan.)	-,16	,02	,00	,04	,03	-,08	-,19	-,15	,16	,00	,06	,19	,05	,13	,19	,09	,13						
19 tiedotuksen avoimuus	-,07	-,04	-,06	-,03	-,16	-,12	-,22	,27	,05	,20	,02	,27	,26	,26	,26	,22	-,13	,08					
20 itsearvostus	,35	,11	-,10	-,23	,08	,16	,04	,10	-,17	,01	,01	,22	,05	-,17	-,06	,08	,07	-,11	-,14				
21 elämänasenne	-,16	-,07	-,05	,02	-,02	,04	,01	,02	-,05	,09	-,01	,16	-,02	,00	,08	,10	,14	,14	-,02	,34			
22 epävarmuus työn jatkuvuudesta	,09	,03	,12	,02	,09	-,03	-,03	,15	-,01	,13	,01	,33	,24	,24	,25	,32	,11	,15	,12	,18	,15		

Liitetaulukko 9. Työn epävarmuuden yksilö- ja organisaatioseurauksia mittaavat asteikot (summamuuttajat)

Asteikko	Osioiden lkm	Vaihteluväli	Keskiarvo	Keskihajonta	Alfa-kerroin
Työtyytyväisyys	8 (e21, e26a)	1-5	3.57	0.66	.82
Psykosomaattiset oireet	7 (e24a-g)	1-6	2.32	0.80	.88
Työuupumus	6 (e23)	1-5	1.92	0.68	.86
Työilmapiiri	5 (e22a-e)	1-5	3.29	0.76	.74

Liitetaulukko 10. Työn epävarmuuden seurausmuuttujien keskinäiset korrelaatiot

Seurausmuuttuja	1	2	3	4
1. Psykosomaattiset oireet				
2. Työtyytyväisyys	-,50			
3. Työuupumus	,70	-,66		
4. Työilmapiiri	-,43	,57	-,47	

Liitetaulukko 11. Taustamuuttujien ja työn epävarmuuden korrelaatiot työn epävarmuuden seurausmuuttujiin

Muuttujat	Psykosomaattiset oireet	Työtyytyväisyys	Työuupumus	Työilmapiiri
Sukupuoli	-,01	,18	-,14	,04
Ikä	,19	-,19	,14	-,03
Siviilisääty	,02	-,02	-,18	-,05
Alle 18v lapsia	,02	-,03	-,09	,07
Perheen pääelättäjä	-,12	-,03	-,19	,07
Kotitalouden taloud. tilanne	,10	-,21	,21	,00
Itsearvostus	,36	-,04	,10	-,01
Elämänasenne	,31	-,29	,16	-,10
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	,35	-,33	,28	-,17