



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Kuisma Tossavainen

Yliopistoista valmistuneiden työllistyminen Japanissa vuosina 2007–2021

Laskentatoimen ja rahoituksen
akateeminen yksikkö
Taloustieteen pro gradu -
tutkielma
Taloustieteen maisteriohjelma

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Kuisma Tossavainen		
Tutkielman nimi:	Yliopistoista valmistuneiden työllistyminen Japanissa vuosina 2007–2021		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Taloustiede		
Työn ohjaaja:	Hannu Piekkola		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	78

TIIVISTELMÄ:

Japanin työmarkkinat ovat omalaatuiset, ja yliopistoista valmistuvien massarekrytointi on yksi maan työmarkkinoiden tunnusomaisista käytännöistä. Opiskelijoiden työnhakuprosessi alkaa jo opiskelujen aikana, ja suuret yritykset ovat tätä kautta perinteisesti rekrytoineet joka vuosi suuria määriä vastavalmistuneita opiskelijoita. Valmistuneen kannalta tämä on kerran elämässä toteutuva tilaisuus tulla palkatuksi pitkäkestoiseen työsuhteeseen isossa yrityksessä. Maan työmarkkinat ovat kuitenkin muuttuneet viime vuosikymmenten aikana, ja monien maalle uniikkien käytäntöjen harjoittaminen on heikentynyt.

Tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten japanilaisista yliopistoista valmistuneiden työllisyyskehitys oli kehittynyt vuosien 2007–2021 välillä. Aineistona käytettiin valmistuneiden työllisyyttä ja palkkakehitystä käsitteleviä tilastoja empiirisen tutkimuksen toteuttamiseksi. Teoreettinen viitekehys perustui työn taloustieteeseen, keskittyen yrityksen työvoiman käytön, työn palkitsemisen ja koulutuksen taloudellisten vaikutusten ympärille.

Tutkielma sai luotua monipuolisen kuvan yliopistoista valmistuneiden työllistymisestä. Työllistymistä tarkasteltiin kaikkien valmistuneiden ja aktiivisesti töitä hakeneiden valmistuneiden kannalta. Työllistymisen havaittiin parantuneen työllisyysasteen ja työsuhteiden laadun muodossa. Valmistuneiden ensimmäisen työpaikan palkkakehitys oli kaikilla koulutustasoilla nouseva. Sukupuolten väliset työllisyys- ja palkkaerot olivat tarkasteluajanjakson aikana pienentyneet. Valmistuneiden työmarkkinoilla vallitseva työn kysyntä vaihteli vahvasti yrityskoon ja toimialojen mukaan.

Tutkielma keskittyi opiskelijoiden valmistumishetken työllistymiseen, mutta ei tätä pidemmälle. Kirjallisuuden mukaan valmistuneiden ensimmäisen työpaikan vaihtuvuus on kasvanut, mutta tätä ilmiötä ei tutkimus käsittele ollenkaan. COVID-19-pandemian loppu ei sisälly tutkielman tarkasteluajanjaksoon, joten täydentävää jatkotutkimusta tarvitaan pandemian pitkän aikavälin vaikutuksista. Japanin työmarkkinoille ominaisia käytäntöjä ei usein ole mahdollista kuvata suoraan mittarien avulla, ja näiden käytäntöjen muutoksen kautta toteutuvaa työmarkkinoiden rakenteellista muutosta on hyvä tutkia tulevaisuudessa lisää.

AVAINSANAT: Japani, työllisyys, työttömyys, valmistuminen, yliopisto, ansiokehitys

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Työn taloustiede	9
2.1	Työn kysyntä	9
2.2	Palkan määräytyminen	10
2.3	Työvoiman säilyttäminen ja irtisanominen	12
2.4	Työttömyys ja työnhaku	14
2.5	Koulutuksen vaikutus työllistymiseen ja palkkaan	17
3	Japanin työmarkkinat	19
3.1	Työmarkkinoiden historiallinen kehitys ja kahtiajakoisuus	19
3.1.1	Vakituiset työpaikat ja elinikäinen työllisyys	21
3.1.2	Ei-vakituiset työpaikat	22
3.1.3	Työmarkkinoiden jäykkyys	24
3.1.4	Työvoimapula	25
3.1.5	Japanin työvoimapolitiikka	27
3.2	Yliopisto-opiskelijoiden työllistyminen	30
3.2.1	Opiskelijoiden työnhaku	30
3.2.2	Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen	32
3.2.3	Kohorttivaikutus	34
4	Aineisto ja metodologia	36
4.1	Koulujen perustutkimus	37
4.2	Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta	38
4.3	Palkkarakenteen perustutkimus	39
4.4	Työvoimatutkimus	40
4.5	Works yliopistosta valmistuneiden työtarjousuhdetutkimus	41
4.6	Metodologia	41
5	Tulosten analyysi	42
5.1	Valmistuneiden työllistyys yleisesti	42
5.1.1	Työsuhteiden muodot	43

5.1.2	Kandidaattien vakituisten ja ei-vakituisten työpaikkojen sukupuolijakauma	46
5.2	Aktiivisesti töitä hakeneiden työllistyminen	47
5.2.1	Työllisyysasteen kehitys	48
5.2.2	Työnhakuasteen kehitys	49
5.2.3	Työllisyys tiedealoittain	50
5.2.4	Työllisyys alueittain	52
5.3	Valmistuneiden työtarjoussuhteen kehitys	53
5.4	Valmistuneiden aloituspalkan kehitys	56
5.5	Regressioanalyysi	63
6	Johtopäätökset	65
	Lähteet	67
	Liitteet	75
	Liite 1. Japanilainen kalenteri	75
	Liite 2. Aloituspalkka sukupuolittain	75
	Liite 3. Alueiden työllisyyskehityksen keskiarvot ja keskihajonnat	76
	Liite 4. Työtarjoussuhteen vuosittainen muutos	76
	Liite 5. Tiedealojen työllisyysasteen keskiarvo ja -hajonta	76
	Liite 6. Työtarjoussuhde yrityskoon mukaan	77
	Liite 7. Aloituspalkan keskihajonta 2007–2019	77
	Liite 8. Japanin työllisyys-, työttömyysaste ja työvoimaosuus	78

Kuviot

Kuvio 1.	Työn säilyttämisen kannattavuus (Sloane ja muut, 2013, s. 142).	13
Kuvio 2.	Beveridge-käyrä (Cahuc ja muut, 2014, s. 574).	15
Kuvio 3.	Japanin työvoiman ennustettu kehitys (OECD, 2019, s. 5).	25
Kuvio 4.	Vanhushuoltosuhteen kehitys mukailleen (OECD, 2022).	26
Kuvio 5.	Työllisyysaste, kaikki valmistuneet (MEXT, 2007–2021).	42
Kuvio 6.	Työsuhteiden muodot koulutustasoittain (MEXT, 2012–2021).	44
Kuvio 7.	Kandidaattien vakituisten työpaikkojen jakautuminen (MEXT, 2012–2021).	46
Kuvio 8.	Kandidaattien ei-vakituisten työpaikkojen jakautuminen (MEXT, 2012–2021).	47
Kuvio 9.	Työllisyysaste sukupuolen ja mittauskierroksen mukaan (MEXT & MHLW, 2007–2021).	48
Kuvio 10.	Työnhakuaste mittauskierroksen mukaan (MEXT & MHLW, 2007–2021).	49
Kuvio 11.	Työnhakuasteen vuosittainen muutos (MEXT & MHLW, 2007–2021).	50
Kuvio 12.	Työllisyysaste tiedealoittain (MEXT & MHLW, 2007–2021).	51
Kuvio 13.	Työllisyysaste alueittain (MEXT & MHLW, 2007–2021).	52
Kuvio 14.	Valmistuneiden työtarjoussuhde yrityksen koon mukaan mukailleen Työtarjoussuhdetutkimus (Recruit Works Institute, 2022, s. 7).	53
Kuvio 15.	Työtarjoussuhteen keskiarvo ja -hajonta vuosina 2007–2021 (Recruit Works Institute, 2022).	55
Kuvio 16.	Työtarjoussuhde toimialan mukaan, mukailleen Työtarjoussuhdetutkimus (Recruit Works Institute, 2022, s. 3–9).	55
Kuvio 17.	Aloituspalkka, kaikki valmistuneet (MHLW, 2007–2021).	57
Kuvio 18.	Aloituspalkan kasvu vuosina 2007–2019 (MHLW, 2007–2019).	57
Kuvio 19.	Aloituspalkan keskiarvo vuosina 2007–2019 (MHLW, 2007–2019).	58
Kuvio 20.	Maisterin tutkinnon vaikutus aloituspalkkaan suhteessa kandidaatin tutkintoon (MHLW, 2007–2019).	59
Kuvio 21.	Maisterin aloituspalkka sukupuolen ja yrityksen koon mukaan (MHLW, 2007–2021).	60

Kuvio 22. Kandidaattien aloituspalkka sukupuolen ja yrityksen koon mukaan (MHLW, 2007–2021).	61
Kuvio 23. Lyhyistä ja teknillisistä yliopistoista valmistuneiden aloituspalkka sukupuolen ja yrityksen koon mukaan (MHLW, 2007–2021).	62
Kuvio 24. Aloituspalkan kehitys sukupuolen ja koulutustason mukaan, palkkarakenteen perustutkimus (MHLW, 2007–2021).	75
Kuvio 25. Työtarjoussuhteen vuosittainen muutos yrityksen koon mukaan mukaillen Työtarjoussuhdetutkimus (Recruit Works Institute, 2022).	76
Kuvio 26. Työtarjoussuhde yrityskoon mukaan mukaillen Työtarjoussuhdetutkimus (Recruit Works Institute, 2022, s. 2–6).	77
Kuvio 27. Aloituspalkan keskihajonta vuosina 2007–2019, palkkarakenteen perustutkimus (MHLW, 2007–2019).	77
Kuvio 28. Japanin työllisyys- työttömyysaste ja työvoimaosuus vuosina 2007–2021, työvoimatutkimus (MHLW, 2007–2021).	78

Taulukot

Taulukko 1. Työllisyysasteen keskiarvo ja -hajonta vuosina 2009–2021 (MEXT, 2009–2021).	43
Taulukko 2. Regressioiden tulos.	63
Taulukko 3. BKT:n, työtarjoussuhteen ja työllisyysasteiden vuosittainen muutos.	64
Taulukko 4. Alueiden työllisyyskehityksen keskiarvot ja keskihajonnat, tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta (MEXT & MHLW, 2007–2021).	76
Taulukko 5. Tiedealojen työllisyysasteen keskiarvo ja -hajonta 2007–2021, tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta (MEXT & MHLW, 2007–2021).	76

Lyhenteet

MEXT	Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology
MHLW	Ministry of Health, Labor and Welfare

1 Johdanto

Korkeakoulutus on investointi sekä yksikön että yhteiskunnan näkökulmasta. Yritykset ja kansantaloudet tarvitsevat korkeakoulutettua ja osaavaa työvoimaa kasvaakseen. Valtio tarvitsee hyvin veroja maksavia kansalaisia ylläpitääkseen yhteiskunnan tärkeät toiminnot rahoitettuina (Sloane ja muut, 2013, s. 3–10). Valmistuneen kannalta taas on ihanteellista päästä nopeasti hyvään työsuhteeseen työuran pituuden, inhimillisen pääoman ja elinikäisten tulojen maksimoimiseksi (Sloane ja muut, 2013, 53–59).

Ensimmäisen työpaikan merkitys korostuu etenkin Japanissa. Japanin työmarkkinoilla on pitkään jatkunut kahtiajako hyvien, vakituisten työpaikkojen ja huonompien, ei-vakituisten työpaikkojen välillä (Weathers, 2009, s. 143–144). Yliopistoista valmistuvat kohtaavat pitkäkestoisen työnhakuprosessin jossa usean tavoitteena on työllistyä vakituisen työpaikkaan isossa yrityksessä. Valmistumisen yhteydessä vakituisesta työpaikasta paitsi jääneillä tulee olemaan vaikeata päästä tämänlaisen työsuhteeseen myöhemmin (Yano, 2013, s. 65).

Työllisyyteen vaikuttaa useita eri tekijöitä, joista osa on sekä valtion että työnhakijan vaikutusvallan ulkopuolella. COVID-19-pandemia, finanssikriisi ja 2011 Tōhokun maanjäristys ovat kolme vuosien 2007-2021 sisälle osunutta ennalta-arvaamatonta shokkia, jotka ovat vaikuttaneet talouden kehitykseen. Monet aikaisemmat tutkimukset ovat käsitelleet taantuman aikaan valmistumista Japanissa, ja tästä mahdollisesti seuraavaa pitkäaikaista, negatiivista vaikutusta vastavalmistuneen urakehitykseen ja tuloihin (Genda ja muut, 2010, s. 170–183).

Tutkielman tavoitteena on selvittää miten vuosien 2007 ja 2021 välillä Japanin yliopistoista valmistuneiden työllisyys on kehittynyt. Tutkielma on empiirinen, ja tutkimusmenetelmät ovat kvantitatiivisia. Teoreettinen viitekehys perustuu työn taloustieteeseen.

Tutkimuskysymykset, joihin tutkielma pyrkii vastaamaan, ovat seuraavat:

- Miten yliopistoista valmistuneiden opiskelijoiden työllisyysaste on kehittynyt vuosien 2007 ja 2021 välillä?
- Miten yliopistoista valmistuneiden palkkataso on kehittynyt vuosien 2007 ja 2021 välillä?

Tutkielmassa on johdanto mukaanlukien kuusi lukua. Toisessa kappaleessa käsitellään työn taloustieteen teoriaa koulutuksesta, palkan määräytymisestä ja työllisyydestä. Kolmas kappale käy läpi kirjallisuutta Japanin työmarkkinoista ja yliopisto-opiskelijoiden työhausta. Neljännessä kappaleessa esittelen aineiston ja metodologian, ja viidennessä luvussa analysoin tulokset. Tutkielma päättyy johtopäätöksiin.

Tutkielman aineistona on käytetty Japanin valtion organisaatioiden ja Recruit Works Institute -yrityksen julkaisemia tilastotietoja. Suomen kielellä kirjoitettuja tutkimuksia Japanin yliopistoista valmistuneiden työllistymisestä, saatikaan Japanin työmarkkinoista yleisesti, en ole onnistunut löytämään. *Koulujen perustutkimus* tarkastelee eri koulutustasoilta valmistuneiden ja työllistyneiden opiskelijoiden työllisyysastetta suhteessa kaikkiin valmistuneisiin. *Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta* käsittelee aktiivisesti töitä hakeneiden opiskelijoiden työnhakua. Työllisyyttä mittaavat aineistot ovat toisistaan erilaisia niin toteutusmenetelmiltään ja tuloksiltaan, ja niiden käyttö yhdessä mahdollistaa monipuolisen työllisyyskuvan luomisen. Kolmas aineisto on valmistuneiden ensimmäisten työpaikkojen palkkakehitystä kuvaava *Palkkarakenteen perustutkimus*, ja neljäs aineisto on maan työllisyyttä yleisesti mittaava *Työvoimatutkimus*. Viides aineisto on *Työtarjoussuhdetutkimus*, joka antaa kuvan valmistuneiden työmarkkinoista.

2 Työn taloustiede

Työn taloustiede nimensä mukaisesti käsittelee työvoimaan ja työllisyyteen liittyviä talouden ilmiöitä, kuten työllisyyttä ja palkan määräytymistä. Sloanen ja muiden (2013, s. i-xiii) mukaan työllisyyteen liittyvät ilmiöt ovat muuttuneet merkittävästi viime vuosikymmenten aikana, ja samalla työn taloustiedekin. Muun muassa yksilön koko työelämän jatkuvia työsuhteita ei nykyisessä työn taloustieteessä pidetä enää realistisena. Useita työn taloustieteen alaluokkia, kuten henkilöstön taloustiedettä tai väestön taloustiedettä, on väestön vanhenemisen seurauksena entistä vaikeampia erottaa toisistaan.

2.1 Työn kysyntä

Työvoima on yksi tekijöistä, jota yritys tarvitsee liiketoimintansa harjoittamiseen. Työn kysyntä riippuu sen hetkisestä hyödykkeiden kysynnästä ja työpanoksen merkityksestä tuotteen valmistamisessa. Työmarkkinoilla yritykset hakevat työpanosta, tarjoten tästä palkkaa w . Yksilöt tarjoavat työtä L vastineeksi palkasta. Näiden kahden tekijän perusteella syntyy markkinatasapaino, jonka perusteella työn kysynnän ja palkan tasot määräytyvät (Pohjola, 2014, s. 96–99).

Neoklassisen työn tarjonnan teorian mukaan yksilön päätös tehdä työtä perustuu valintaan kulutuksen C tai vapaa-ajan L välillä. Yksilö pyrkii löytämään tasapainon kulutuksen ja vapaa-ajan välillä, jossa hänen hyötynsä $U = (C, L)$ maksimoituu. Työn tekemiseksi hän luopuu vapaa-ajastaan ja haluaa vastineeksi kulutuksen mahdollistavaa palkkaa w . Valinta kulutuksen ja vapaa-ajan välillä ei ole lineaarinen, vaan niistä saatava hyöty riippuu kummankin määrästä (Cahuc ja muut, 2014, s. 13–14).

Yrityksen päätös hakea työpanosta perustuu työn rahassa mitattuun rajatuottavuuteen sekä muihin tekijöihin, kuten vaihtoehtoisten tuotannon panosten rajatuottavuuteen ja työpanoksen hintaan. Tuotannon panosten rajatuottavuus vaihtelee niiden käytön

määrän perusteella. Pieni yritys kasvattaa työpanoksen käyttöä niin pitkään kunnes työn rajatuottavuus vastaa arvoltaan työstä maksettavaa palkkaa, sillä yritys maksimoi voittonsa tässä pisteessä (Pohjola, 2014, s. 96–97).

Thurowin (1975) *Job Competition Model* -teorian mukaan yritysten oletetaan haluavan osaavia ja kokeneita työntekijöitä niin alhaisella palkalla kuin mahdollista. Kokemus ja tietotaito kertyvät työtä tehdessä. Yritykset pyrkivät palkkaamaan työntekijöitä keiden kouluttamisen kustannusten arvioidaan olevan kaikkein alhaisimmat. Palkatun työntekijän pitkän aikavälin potentiaali, joka ilmenee muun muassa motivaatiosta ja koulutustaustasta, on tärkeämpi yrityksen näkökulmasta kuin mitä työntekijä pystyy palkkauksen hetkellä tekemään. Työntekijä puolestaan pyrkii kasvattamaan omaa houkuttelevuuttan työmarkkinoilla koulutuksen avulla (Nagano, 2014, s. 24–25).

2.2 Palkan määräytyminen

Palkalla työnantaja pyrkii houkuttelemaan osaavaa työvoimaa palvelukseensa. Työhaun teorioissa yrityksen tarjoaman palkan tulee vastata työntekijän varauspalkkaa, eli alhaisinta tasoa, jolla tämä suostuu työskentelemään, palkatakseen hänet (Sloane ja muut, 2013, s. 99). Inhimillisen pääoman teorian tärkeä periaate on työntekijöiden inhimilliseen pääomaan investoimisen johtavan korkeampaan tuottavuuteen mikä taas heijastuu korkeammissa palkoissa (Shaw & Lazear, 2008, s. 705). Palkalla on siis yrityksen näkökulmasta useita eri tehtäviä, ja sen tason määräytymiseen vaikuttavat useat eri tekijät.

Työn taloustiede selittää myös miksi yritykset eivät välttämättä aina pyri maksamaan alhaisinta mahdollista palkkaa. Tehokkuuspalkkoja (englanniksi *efficiency wages*) maksavat yritykset maksavat minimipalkkatasoa korkeampaa palkkaa, joka samanaikaisesti maksimoi niiden voiton (Smith, 2003, s. 115–116). Negishi ja Solow (1979) löysivät nimellisen ja reaali-palkan vaikuttavan positiivisesti työn tuottavuuteen, saaden yritykset maksamaan korkeaa tehokkuuspalkkaa voiton maksimoimiseksi.

Tehokkuuspalkassa on kyse työntekijän motivoimisesta työskennellä kovemmin. Tätä varten on yrityksen määriteltävä millä työn tuottavuuden tasolla minkälaista palkkaa työntekijä tulee saamaan. Tällä on tosin mahdollisuus johtaa työn ylitarjontaan (Grandmont, 2008, s. 248). Fuess Jr:n ja Millean (2002, s. 288–289) tutkimuksen mukaan on todisteita tehokkuuspalkan käytöstä Japanissa joillain toimialoilla, mutta ei kuitenkaan kaikilla.

Palkan avulla yritys voi parantaa työntekijöiden tehokkuutta, vahvistaa heidän lojaalisuuttansa ja palkita osaamista. Työntekijöiden ollessa motivoituneita laskee työn valvomisen tarve, minkä toteuttaminen isoissa yrityksissä olisi sekä kallista että vaikeaa. Palkka on täten myös tapa yritykselle kannustaa työntekijää olemaan omasta tahdostaan toimimatta päinvastoin yrityksen etuja, mitä kutsutaan päämies–agentti-ongelmaksi (Smith, 2003, s. 99–100).

Elinikäisessä työllisyydessä, joka on yksi Japanin työmarkkinoiden keskeisimmistä käytännöistä, on palkkakehitys ja yleneminen perinteisesti sidottu työntekijän senioriteettiin (Hirakubo, 1999, s. 41). Työn taloustiede selittää miksi yrityksen intresseissä on sitoa palkka ja urakehitys työntekijän ikään suorituksen sijaan. Tätä voidaan tarkastella niin työntekijän kuin yrityksen näkökulmasta, sillä pitkä työsuhde on investointi kummankin osapuolen kannalta. Työntekijän näkökulmasta korkea palkkataso tekee työpaikan menettämisen tai vaihtamisen kalliiksi. Työntekijöiden vaihtuvuuden pienentymisen seurauksena yritys säästää rahaa. Tämän lisäksi korkea palkkataso houkuttelee työnhakijoita yrityksen luo, vähentäen sopivien työntekijöiden etsimisestä syntyviä kustannuksia (Smith, 2003, 102–116).

Työntekijöiden kannalta pitkään työsuhteeseen kannustavat käytännöt parantavat heidän palkkojansa ja työsuhdeturvaansa. Yrityksen sisäisten työmarkkinoiden syntyminen suojaa työntekijöitä ulkoisten työmarkkinoiden kilpailulta, ja irtisanomisen riskiä alentavat tarkkaan määritellyt säännöt, joiden avulla yritys pystyy sitouttamaan hänet paremmin pitkään työsuhteeseen. Thurowin *job competition model* -teorian

mukaan sisäisistä työmarkkinoista hyötyvät vain osa yrityksen työntekijöistä, eivät kaikki (Smith, 2003, s. 102–103).

Täyttyessään avointa työpaikkaa täytyy yrityksen etsiä työntekijä joko ulkoisilta tai sisäisiltä työmarkkinoilta. Kouluttamisella, hyvällä palkalla ja senioriteettiin yhdistetyllä palkka- ja urakehityksellä pystyvät yritykset sitomaan hyviksi arvioidut työntekijät pitkiin työsuhteisiin ja kehittämään heidän osaamistaan. Tämä mahdollistaa sisäisten työmarkkinoiden kehittymisen, ja vähentää uuteen palkkaukseen liittyvää epävarmuutta, sillä yritys tuntee kandidaatit sisäisiltä työmarkkinoilta paremmin kuin ulkoisilta markkinoilta. Samalla palkat muuttuvat jäykemmiksi kuin ulkoisilla työmarkkinoilla, sillä palkkojen määräytyessä yrityksen sisäisten sääntöjen mukaisesti kasvaa yrityksen neuvotteluvoima. Neuvotteluvoimaa tosin voi heikentää mahdolliset ammattiliitot, joiden kanssa yritysten saattaa täytyä neuvotella palkoista (Smith, 2003, s. 102–103).

Implicit-contract theory -teoria selittää kuinka työn kysyntä ja tarjonta tulee olettaa epävarmoiksi, ja yritysten katsotaan olevan valmiita tarjoamaan tietyn tasoista palkkaa riskiä välttäville työntekijöille vastineeksi taloudellisesta epävarmuudesta. Työnsuhteen alkamisen hetkellä määräytynyt palkkataso tulee vaikuttamaan työntekijän palkkatasoa pysyvästi. Palkat ovat sitä jäykemmät mitä suuremmat työpaikan vaihdosta syntyvät kustannukset ovat, tehden työpaikan vaihtamisesta hankalaa. Työpaikan vaihtaminen voi nostaa palkkatasoa noususuhdanteiden aikana, mutta muina aikoina ei tämä ole järkevä päätös työntekijän kannalta (Ohta ja muut, 2008, s. 75–77).

2.3 Työvoiman säilyttäminen ja irtisanominen

Japanilaisilla yrityksillä on laskusuhdanteiden aikaan ollut historiallisesti taipumus välttää irtisanomisia, säilyttää sen hetkinen työvoima ja leikata uusien palkkauksien määrää (Hijzen ja muut, 2015, s. 261–262). Sloanen ja muiden (2013, s. s. 140–142) tämä johtuu siitä, että työvoiman sopeuttamiseen liittyy kustannuksia, jotka vaikuttavat yrityksen päätöksentekoon. Työntekijän irtisanoessaan yritys luopuu sen aikaisemmin

tekemästään investoinnista. Yritysten halukkuus irtisanoa työvoimaa suhdannevaihteluiden perusteella riippuu lasku- ja noususuhdanteiden ennustetuista pituuksista ja työvoiman ”kiinteystestä”, joka perustuu muun muassa työsuhdeturvan tasoon. Mitä kiinteämmäksi työvoiman katsotaan olevan, sitä suuremmat kustannukset irtisanomiseen liittyy. Matalasuhdanteen aikana työvoiman tuottavuus jää potentiaalisesta tasostaan, mutta suhdanteen vaihtuessa nousukauteen tulee tuottavuus paranemaan. Jos laskusuhdanteen odotetaan jäävän lyhyeksi, voi yritykselle olla järkevintä olla irtisanomatta työvoimaansa. Lyhyellä aikavälillä yrityksen työvoiman käyttö ei muutu yhtä paljon kuin tuotannon muutos, etenkin kiinteän työvoiman osalta. Myös pitkällä aikavälillä yrityksen työvoiman käytön muutos on hitaampaa kiinteän työvoiman kohdalla.

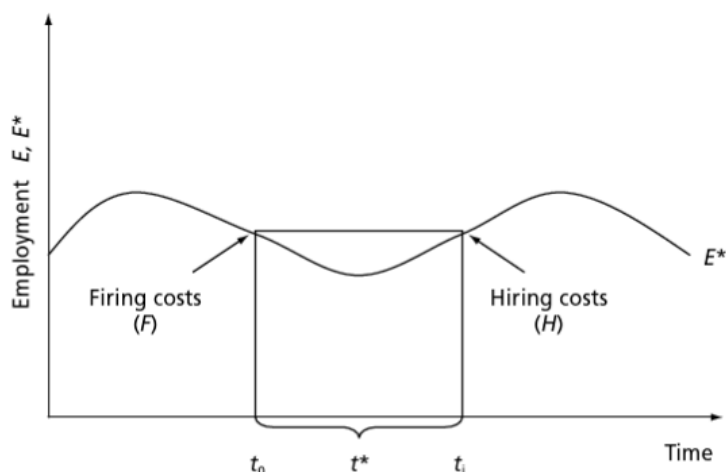


Figure 5.10 Labour hoarding.

Kuvio 1. Työn säilyttämisen kannattavuus (Sloane ja muut, 2013, s. 142).

Työvoimakustannukset minimoi yhtälö

$$t^* = (h + F) / w. \quad (1)$$

Työvoiman säilyttäminen (englanniksi *labour hoarding*) on yrityksen kannalta halvin vaihtoehto, jos irtisanomisen kustannukset F ja uuden työntekijän palkkauksen kustannukset H ovat suuremmat kuin työntekijöiden säilyttämisestä syntyvät palkkakustannukset w_t , jossa t on laskusuhdanteen alkuhetken t_0 ja loppuhetken t_i

välinen ajanjakso. Työvoiman säilyttämisestä syntyvät kustannukset kohdistuvat yritykselle työn tuntikohtaisen tuottavuuden laskiessa, ja työntekijälle kun työtuntien määrää leikatessa heidän palkkansa pienenee (Sloane ja muut, 2013, s. 142–143).

2.4 Työttömyys ja työnhaku

Kansainvälisen työjärjestön määritelmä työttömyydelle on laajasti hyväksytty ja käytetty. Sen mukaan työttömyys sisältää kaikki henkilöt, jotka tarkasteltavana ajanjaksona ovat olleet ilman työtä, ovat vapaina työntekoa varten ja aktiivisesti ovat hakeneet töitä. Pitkäaikaistyöttömäksi lasketaan yli vuoden työttömänä olleet henkilöt. Työttömyyden kasvaessa enemmän ihmisiä jää työttömäksi kuin heitä siirtyy pois työttömyydestä (Cahuc ja muut, 2014, s. 555–563).

Eri maiden työmarkkinoiden profiilit ja mittarit voivat poiketa paljon toisistaan. Työttömyysasteessa voi olla isoja eroja maiden välillä vaikka jokainen niistä olisikin kehittynyt talous. Yleisesti maissa, joissa on korkea työttömyysaste, on myös alhainen työllisyysaste ja osallistumisaste. Suhdannevaihteluista aiheutuu suhdannetyöttömyyttä, ja maiden taloussuhdanteet voivat erota toisistaan. Japanissa on historiallisesti ollut alhainen työttömyysaste, etenkin verrattuna muihin kehittyneisiin talouksiin, mutta sen vaihtelevuus kasvoi 90-luvun puolivälin jälkeen (Cahuc ja muut, 2014, s. 553–559).

Beveridge-käyrä kuvastaa avointen työpaikkojen ja työttömyyden suhdetta. Talouden heikentyessä yritykset vähentävät avoimia työpaikkojaan, saaden vapaiden työpaikkojen ja työnhakijoiden suhteen pienentymään. Tämä johtaa työttömyyden nousuun. Talouden parantuessa avoimia työpaikkoja aukeaa lisää ja työttömien määrä pienenee. Beveridge-käyrän avulla on nähtävissä, että missään talouden tasapainossa ei työttömien määrä laske nolnaan, vaan heitä tulee aina olemaan olemassa (Cahuc ja muut, 2014, s. 574–576).

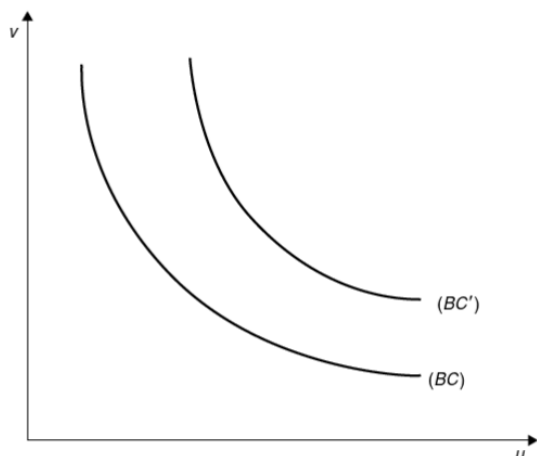


FIGURE 9.16
The Beveridge curve: The relation between the unemployment rate (u) and the vacancy rate (v).

Kuvio 2. Beveridge-käyrä (Cahuc ja muut, 2014, s. 574).

Työmarkkinoiden ollessa tasapainossa ei työttömyys laske nollaan prosenttiin, vaan työttömyyttä esiintyy useissa eri muodoissa. Yksi on tasapainotilassa vallitseva rakenteellinen työttömyys, joka johtuu työmarkkinoihin vaikuttavista rakenteellisista tekijöistä. Suhdannetyöttömyys johtuu suhdannevaihteluista. Kaikki työtä tarjoavat eivät suostu työskentelemään tasapainotilassa vallitsevalla palkkatasolla, joten osa jää vapaaehtoisesti työttömiksi. Tämän lisäksi on ei vapaaehtoista työttömyyttä, jonka olemassaololle on vaihtelevia selityksiä. Klassisen teorian mukaan jokin tekijä estää palkkojen sopeutumisen, kun taas Keynesiläisen teorian mukaan syynä on hyödykkeiden kysynnän lasku (Pohjola, 2014, s. 173–180).

Työmarkkinoiden osapuolet toimivat epätäydellisen informaation kanssa, ja työnhaun teoriaa voidaan pitää yksilön käyttäytymisen tutkimisena epätäydellisen informaation tilassa. Työmarkkinoilla yritykset pyrkivät löytämään soveltuvimman työntekijän. Yritysten on käytettävä merkittävä määrä aikaa, rahaa ja muita resursseja parhaiden kandidaattien valitsemiseksi. Työnhakijat pyrkivät löytämään omille ominaisuuksilleen (koulutustausta, arvot, taidot ym.) sopivan työpaikan (Cahuc ja muut, 2014, s. 254–255).

Työnhaku prosessi on aikaa vievä ja kallis prosessi, ja kummatkin osapuolet pyrkivät saavuttamaan itsensä kannalta parhaan mahdollisen lopputuleman saatavilla olevan

informaation avulla. Tämä aiheuttaa kitkatyöttömyyttä, mikä selittää miten avoimia työpaikkoja ja työttömiä on samanaikaisesti olemassa (Cahuc ja muut, 2014, s. 553–554).

Työhaun teorian tärkein ominaisuus on työntekijän päätökseen hakea töitä vaikuttava varauspalkka (englanniksi *reservation wage*), mikä kuvastaa alhaisinta palkkatasoa, jolla hän on valmis työskentelemään. Varauspalkan tasoon vaikuttavat useat eri tekijät, kuten yksilön arvostus vapaa-aikaa kohtaan tai työn vaativuus. Työnhakija ei tiedä mitä palkkaa työnantajat tulevat tarjoamaan, ja työhaun pitkittyminen kasvattaa siitä koituvia kustannuksia ja alentaa työhausta odotettavia tuottoja (Sloane ja muut, 2013, s. 99).

Edellä mainitun tavoin työmarkkinat toimivat epätäydellisen informaation kanssa, ja työpaikkoja etsivät työnhakijat ja työvoimaa etsivät työnantajat eivät kohtaa välittömästi. Työmarkkinoiden osapuolten kohtaamista kuvastaa kohtaamisfunktio (englanniksi *matching function*), joka käsittelee erilaisten työttömyyden ja avointen työpaikkojen yhdistelmiä työhaun kontekstissa. Kohtaamisfunktio yksinkertaisimmillaan voidaan esittää yhtälöllä

$$M = m(U, V) \quad (2)$$

missä M kuvastaa tietyllä ajanjaksolla syntyneiden työpaikkojen määrä, U työnhakijoita ilman työpaikkaa, ja V avoimena olevia työpaikkoja. Yhtälön graafinen esittäminen on samanlainen kuin Beveridge-käyrän, mutta ne eivät kuitenkaan ole sama asia. Jos yksi työnhakija täyttää yhden avoimen työpaikan, tulee tämä johtamaan useisiin työnhakijoihin joihinkin työpaikkoihin ja ei yhteenkään työnhakijaan toisten työpaikkojen kohdalla. Työhakijoiden määrän kasvaessa suhteessa avoimiin työpaikkoihin työnhaku työnhakijan kannalta vaikeutuu, eli työn liikatarjonta synnyttää haitallisen ulkoisvaikutuksen työnhakijan näkökulmasta. Päinvastaisesti työvoimaa etsivien työnantajien määrän kasvamisesta syntyvä työn liikakysyntä on positiivinen ulkoisvaikutus. Kohtaamisfunktiosta on laajennettuja versioita, jotka ottavat muun muassa työnhakijan varauspalkan, työhausta syntyvän kustannuksen ja muita työnhakuun vaikuttavia tekijöitä huomioon (Sloane ja muut, 2013, s. 99–101).

2.5 Koulutuksen vaikutus työllistymiseen ja palkkaan

Työn taloustieteessä koulutus on investointi. Yksilön kannalta koulutus kasvattaa tämän tietotaitoa, kasvattaen samalla tämän tuottavuutta ja mahdollisuuksia päästä hyväpalkkaiseen työpaikkaan. Gary Beckerin inhimillisen pääoman teorian mukaan koulutus johtaa yksilön tuottavuuden nousuun, ja jos tämä näkyy palkoissa, on koulutus ollut investointina onnistunut. Spencen (1973) teorian mukaan koulutuksen ensisijainen vaikutus on taas viestiä työnantajille työntekijän osaamisesta, parantaen heidän mahdollisuuksia työllistyä hyvin työpaikkoihin. Koulutusjärjestelmän tehtävä on tunnistaa ja palkita parhaat opiskelijat tutkinnoilla (Cahuc ja muut, 2014, s. 191–192).

Koulutus on investointi sekä yhteiskunnan että yksilön kannalta. Yhteiskunnan kannalta koulutuksen kannattavuutta tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon koulutukseen kuluneita kustannuksia, kuten verorahojen käyttöä, ja tarkastella koulutuksesta syntyviä positiivisia ulkoisvaikutuksia, kuten vähentynyttä rikollisuutta ja kasvanutta talouskasvua. Yksilön kannalta koulutuksen kannattavuuteen vaikuttaa muun muassa koulutuksen ansiosta saatavat elinikäiset tuotot, koulutuksen hinta ja vaihtoehtokustannukset. Yliopistotutkinto oli kannattava investointi Japanissa vuosina 1999–2000, mutta ei yhtä kannattava kuin muissa OECD-maissa (Sloane ja muut, 2013, s. 3–5).

Yksilön työllistymisnäköymät ovat osittain ennalta määritetty jo ennen kuin hän siirtyy työmarkkinoille ja vastaanottaa ensimmäisen työpaikkansa. Tähän vaikuttaa hänen koulutustaustansa. Mitä korkeampi koulutustaso, sitä korkeammat elinikäiset tulot hänelle on odotettavissa. Kaikki tutkinnot eivät ole yhtä kannattavia investointeja, vaan niistä saatava hyöty vaihtelee työmarkkinoilla vallitsevasta kysynnästä (Sloane ja muut, 2013, s. 2–10).

Mincerin mukaan koulutus on kannattavinta yksilön näkökulmasta nuorena iässä, ja sama logiikka pätee työpaikalla saatavaan inhimilliseen pääomaan. Koulutukseen liittyä aina suoria kustannuksia sekä vaihtoehtokustannuksia. Mitä aikaisemmin yksilö pääsee siirtymään yliopistosta työmarkkinoille, sitä nopeammin hän saa koulutukseen sijoitetun

investoinnin maksettua takaisin ja sitä suuremmiksi hänen elinikäiset tuottoensa tulevat muodostumaan (Sloane ja muut, 2013, s. 54–59).

Thurowin *job competition model* -teoria esittää hyvin erilaisen näkökulman palkan ja koulutuksen välisestä suhteesta. Teorian mukaan tuottavuus ei perustu yksilön ominaisuuksiin, kuten koulutukseen, vaan tehtävään työhön. Koulutuksella ei ole suoraa vaikutusta hänen palkitsemiseensa, vaan sen tehtävä on ainoastaan erottaa työnhakija muista työnhakijoista ja mahdollistaa parempaan työpaikkaan työllistyminen. Thurowin teoria siis esittää koulutuksen vaikuttavan positiivisesti muista työntekijöistä erottautumiseen ja siten työllistymiseen, parantaen epäsuorasti koulutetun henkilön palkkaa (Sloane, 2013, s. 156).

Useiden työn taloustieteen teorioiden mukaan taantumalla on negatiivinen vaikutus yksilön työllisyyteen ja inhimillisen pääoman kertymiseen. Beckerin ja Rosenin inhimillisen pääoman teorian mukaan taantumana aikaan valmistuminen voi johtaa menetettyyn inhimilliseen pääomaan, jos työntekijän työharjoittelumahdollisuudet kärsivät. Tämä korostuu pieniin ja keskisuuriin yrityksiin työllistyneille, sillä suuret yritykset investoivat eniten työntekijöidensä kouluttamiseen. Tämä johtaa alhaisempaan palkkaan kuin mitä se olisi potentiaalisesti voinut olla (Ohta ja muut, 2008, s. 75–78).

3 Japanin työmarkkinat

Tässä kappaleessa käydään läpi Japanin työmarkkinoiden ja yliopisto-opiskelijoiden työllisyyteen liittyviä erityispiirteitä. Japanissa yliopisto-opiskelijoiden työnhakuprosessi on uniikki, ja ilman sen tuntemista on vaikea hahmottaa, miksi valmistumisen yhteydessä työllistyminen on tärkeää. Työmarkkinoiden historiallista kehitystä avaamalla luodaan kuva siitä, miksi ja miten työmarkkinat ovat muovautuneet nykyiseen muotoonsa.

Japanin työmarkkinoilla on useita erityispiirteitä, jotka tekevät siitä uniikin. Näitä ovat muun muassa työmarkkinoiden kahtiajakoisuus vakituisiin ja ei-vakituisiin työpaikkoihin, vuosittainen vastavalmistuneiden massarekrytointi, ja vakituisten työntekijöiden suosiminen muun muassa vahvan työsuhdesuojan ja senioriteettiin perustuvan palkitsemisjärjestelmän muodossa. Elinikäisen työllisyyden konsepti on näiden käytäntöjen keskiössä (Komiyo, 1991, s. 59). Valmistuneiden työllisyyden ymmärtämiseksi on hyvä tietää Japanin työllisyyden historiasta ja työmarkkinoiden keskeisistä ominaisuuksista.

3.1 Työmarkkinoiden historiallinen kehitys ja kahtiajakoisuus

Työmarkkinoiden jakautuminen hyvä- ja huono-osaisiin on 90-luvun kuplatalouden puhkeamisesta lähtien jatkunut trendi. 1991 taloudessa ollut kupla puhkesi, lopettaen pitkään kestäneen talouden nousukauden ja ajaen maan pitkään lamaan. Tälle ajanjaksolle annettiin useita eri nimiä, kuten ”*menetetty vuosikymmen*” tai ”*työllisyyden jääkausi*”, joista kaikki viittaavat vuosikymmenen jatkuneeseen stagnaatioon (Ohta ja muut, s. 55–66). Japanin talous ei laman jälkeen ole noussut kuplan puhkeamista edeltävälle tasolle. Talouskasvun hidastumisen myötä japanilaisten yritysten työvoiman kysyntä muuttui (Ishikawa ja muut, 2009, s. 65). Työttömyys saavutti historiallisen huippunsa vasta vuonna 2002, yli 10 vuotta kuplan puhkeamisen jälkeen (Esteban-Pretel ja muut, 2017, s. 19).

90-luvun lamasta kärsivät eniten sen aikana valmistuneet henkilöt, sillä he joutuivat kilpailemaan taloudellisesti vaikeaan aikaan aikaisempaa pienemmästä määrästä avoimia työpaikkoja. Yritysten reaktio oli suojella vakituisia työntekijöitään, vähentäen uusien työntekijöiden rekrytointia (Ishikawa ja muut, 2009, s. 64–65). Laman aikana useat valmistuneet joutuivat tyytymään määräaikaisiin työsuhteisiin tai jäämään työttömiksi. Työmarkkinoiden parantuminen 2000-luvun loppupuolella paransi työllistymismahdollisuuksia sillä hetkellä valmistuneille, mutta ei jo 90-luvulla tai 2000-luvun alkupuolella valmistuneille (Ohta ja muut, 2008, s. 55–56). Työllisyysnäkyvien parantumisesta huolimatta tarjolla olevien työpaikkojen määrä on merkittävästi vaihdellut yritysten koon perusteella - isoissa yrityksissä on ollut alle 1 avoin työpaikka työnhakijaa kohden, kun taas päinvastaisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä on ollut useita vapaita työpaikkoja työnhakijaa kohti (Ishikawa ja muut, 2009, s. 64–65).

90-luvun kuplatalouden puhkeamisen jälkeen ei-vakituisten työntekijöiden osuus on kasvanut koko työvoimasta. Ilmiö kertoo kasvavasta eriarvoistumisesta työmarkkinoilla (Ishikawa ja muut 2009, s. 65). Myös Weathersin (2009, s. 143–144) mukaan työmarkkinoiden eriarvoistuminen on jatkanut voimistumistaan riippumatta vallitsevasta taloussuhdanteesta. 2009 mennessä ei-vakituisten työntekijöiden osuuden työvoimasta arvioitiin olevan 37,8 %, mikä on kehittyneiden demokraattisten talouksien joukossa toiseksi korkein Alankomaiden jälkeen. Mizobata (2022, s. 75) toteaa, että vaikka vuosien 2013 ja 2018 välillä Japanin talous ja työllisyysaste kasvoivat tasaisesti, on ei-vakituisten työpaikkojen osuus kaikista työpaikoista pysynyt korkeana.

Pitkiä työsuhteita korostunut työkuultuuri on viime vuosikymmeninä heikentynyt, ja sekä työntekijöiden että työnantajien intressit sitoutua pitkiin työsuhteisiin ovat vähentyneet. Työvoiman joustavuus on korostunut globalisaation, kiristyneen kilpailun ja teknologisen kehityksen myötä. Työmarkkinat ovat liberalisoituneet, mihin on vaikuttanut muun muassa ei-vakituisen työvoiman käyttöä helpottaneet lakimuutokset vuosina 1996 ja 1999 (Hijzen ja muut, 2015, s. 263–264).

Työmarkkinoiden kahtiajakoisuus alentaa tuottavuutta. Perinteisesti japanilaiset yritykset ovat panostaneet vakituisten työntekijöiden kouluttamiseen rekrytointihetkestä lähtien. Ei-vakituisten työntekijöiden osuus työvoimasta on kasvanut, ja samalla kouluttaminen ja inhimillisen osaamisen kertyminen työvoimassa ovat jakautuneet epätasaisesti (Jones & Seitani, 2019, s. 45). Kaksijakoisten työmarkkinoiden seurauksena palkkaerot hyvin ja huonosti tienaavien välillä ovat kansainvälisesti vertailtuna korkeat. Naisten osuus on korkea ei-vakituksissa työpaikoissa ja alhainen johtotehtävissä. Tämä johtaa korkeaan sukupuolten väliseen palkkaeroon, joka on OECD-maiden toiseksi korkein (OECD, 2018, s. 1).

3.1.1 Vakituiset työpaikat ja elinikäinen työllisyys

Elinikäinen työllisyys (englanniksi *lifetime employment*) on Japanin työmarkkinoiden keskeinen käytäntö. Elinikäisen työllisyyden keskeisiä piirteitä ovat pitkät, ennalta määritettyyn eläkeikään asti jatkuvat työsuhteet ja senioriteettiin perustuvat palkitsemisjärjestelmät. Nämä käytännöt kannustavat sekä työntekijöitä että yrityksiä sitoutumaan pitkiin työsuhteisiin (Komiyo, 1991, s. 59). Ainoastaan suoraan yliopistosta valmistumisen yhteydessä palkatut työntekijät, jotka työskentelevät samassa yrityksessä eläköitymiseen asti, kuuluvat sen alle (Hamaaki ja muut, 2012, s. 812–813). Useat pienet ja keski suuret yritykset eivät lainkaan harjoita elinikäiseen työllisyyteen yhdistettyjä käytäntöjä, kuten valmistuneiden massarekrytointia tai ennaltamääritetyn eläkeiän määrittelyä (Ikeda ja muut, 2022, s. 25).

Onon (2010, s. 1–25) mukaan oletus työuran pituudesta ei perustu kirjalliseen sopimukseen, vaan se on implisiittinen yhteisymmärrys työnantajan ja työntekijän välillä. Vaikka elinikäistä työllisyyttä pidetään Japan työmarkkinoiden keskeisenä piirteenä, ovat sen alle kuuluvat työntekijät määrältään vähäisiä. Arvioiden mukaan elinikäisen työllisyyden osuus työvoimasta on noin yksi kolmasosa, mutta empiiristen tai virallisten määritelmien puute tekee tämän luvun tarkasta mittaamisesta mahdotonta. Kirjallisuudessa esiintyvissä määritelmissä korostuvat työsuhteen pitkäkestoisuus ja

katkeamattomuus, sekä suoraan valmistumisen yhteydessä palkatuksi tuleminen. Työmarkkinat kuitenkin muuttuvat koko ajan, ja vanhat määritelmät voivat tulla vanhentuneiksi.

Elinikäisen työllisyyden käytäntö syntyi pian toisen maailmansodan jälkeen. Maassa vallitsi työvoimapula, ja yritykset tarvitsivat paljon osaavaa ja työsuhteeseen sitoutunutta työvoimaa (Hirakubo, 1999, s. 41). Vastineeksi vahvasta työsuhdeturvasta ja ikään perustuvasta palkka- ja urakehityksestä työntekijöiden odotettiin omistautuvan työsuhteilleen, ja olevan valmiita tekemään uhrauksia yrityksen tarpeiden mukaisesti. Vakituisen työntekijän tehtävät ja vastuut eivät usein ole tarkkaan työsopimuksessa määriteltyjä, vaan ne ovat yrityksen päätettävissä (Weathers, 2009, s. 143).

Elinikäisen työllisyyden heikkenemisestä on puhuttu pitkään akateemisessa kontekstissa. Todisteena tästä on muun muassa pidetty työmarkkinoiden muutosta joustavammiksi (Ono, 2010, s. 23–25). Senioriteettiin perustuvan palkkakehityksen käytäntö on heikentynyt, mutta on vielä laajasti käytössä isoissa yrityksissä (Jones & Seitani, 2019, s. 10–12). Nuorten työntekijöiden vaihtuvuus on kasvanut, kertoen siitä etteivät uudet sukupolvet ole yhtä valmiita sitoutumaan pitkäkestoiisiin työsuhteisiin. Nuorten työntekijöiden näkökulmasta ei pitkiin työsuhteisiin sitoutuminen ole kannattavaa jos odotettavat palkkiot jäävät mitäänsanomattomiksi (Hamaaki ja muut, 2012, s. 842). Kawaguchin ja Uenon (2013) mukaan pitkät työsuhteet ovat vähentyneet kaikissa toimialoissa ja yrityksissä koosta riippumatta.

3.1.2 Ei-vakituiset työpaikat

Kahtia jakautuneen työmarkkinan toinen puoli on ei-vakituinen työllisyys. Ei-vakituudessa työpaikassa on työsuhteelle määritelty sen päättymishetki. Niille on ominaista huonompi palkka, työsuhdeturva, työsuhde-edut ja työnantajien vähäisempi investoiminen työntekijöiden osaamisen kehittämiseen verrattuna vakituisiin työpaikkoihin. Näistä syistä ei-vakituisia työpaikkoja pidetään yleisesti huonompina kuin

vakituisia työpaikkoja, mutta toisaalta ne eivät sido työntekijää samalla tavoin kiinni yhteen työnantajaan, ja eivät aseta työntekijälle yhtä suuria vastuita kuin vakituisessa työsuhteessa (Yu, 2012, s. 735–737).

Ei-vakituisen työsuhteen laillinen määritelmä perustuu työsopimuksen muotoon, sisältäen väliaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden kaltaiset määräaikaiset työsuhteet. Työsuhteen määräaikaisuus vaikuttaa työntekijän työsuhdeturvaan, ja yritysten työvoiman käyttöä vähentävät toimenpiteet kohdistuvat heihin ensimmäisenä (Takahashi, 2022b, s. 4). Myös työsuhteen tittelillä on merkitystä, sillä tämä vaihtelee työsuhteen muodon perusteella (Hijzen ja muut, 2015, s. 263–264).

Ei-vakituisten työpaikkojen osuuden kasvu työvoimasta perustuu työmarkkinoiden liberalisointiin (Kotera & Schmittmann, 2022, s. 4–5). Useat yritykset pyrkivät vähentämään työvoimakustannuksiaan palkkaamalla enemmän ei-vakituisia työntekijöitä, ja tämän lisäksi entistä useammat yritykset palkkaavat ei-vakituisia työntekijöitä tekemään aikaisemmin vakituisille työntekijöille kuuluneita tehtäviä (Chen, 2018, s. 153). Ei-vakituiset työntekijät eivät ole uniikki asia Japanille, sillä ei-vakituisia työntekijöitä löytyy kaikista muistakin kehittyneistä talouksista esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden tai vuokratyövoiman muodossa. Japanin tapauksessa poikkeuksellista on vakituisten ja ei-vakituisten työntekijöiden välinen suuri ero (Takahashi, 2022a, s. 25).

Yliopistosta valmistuneen kannalta ei-vakituisen työpaikkaan työllistyminen voi muodostua esteeksi parempaan työpaikkaan pääsemisessä. Elinikäisiä työpaikkoja tarjoavat isot yritykset ovat perinteisesti painottaneet uusien työntekijöiden kokemattomuutta, ja heidät on rekrytoimisen jälkeen koulutettu yrityksen tarpeita vastaaviksi työntekijöiksi. Kouluttamisesta syntyvä inhimillinen pääoma sitoo työntekijät yritykseen, ja tätä osaamista ei ole helppoa hyödyntää muissa yrityksissä. Lyhytkestoinen väliaikainen työpaikka voi tehdä valmistuneesta työnantajan silmissä sopimattoman tulla palkatuksi vakituisen työpaikkaan (Yu, 2012, s. 736–742).

Jos valmistuva opiskelija ei onnistu saamaan itselleen vakituista työpaikkaa suoraan valmistumisen yhteydessä, voi hänen näkökulmastansa olla parempi jäädä työttömäksi tai opiskella yksi ylimääräinen vuosi yliopistossa kuin vastaanottaa ei-vakituinen työpaikka, sillä tämä tulisi muodostumaan negatiiviseksi leimaksi tulevissa työhauissa. Tämä voi tuntua paradoksaaliselta, sillä työttömyyden aikana yksilö ei opi uusia taitoja ja hänen aikaisemman koulutuksensa arvo vähenee. Vapaaehtoinen työttömyysjakso sen sijaan teki todennäköisemmäksi päästä vakituisen työsuhteeseen kuin ei-vakituisen työsuhteen jälkeen vakituisen työsuhteeseen hakeminen (Yu, 2012, s. 736–742).

3.1.3 Työmarkkinoiden jäykkyys

Japanin työmarkkinat ovat historiallisesti reagoineet heikosti taloudellisiin shokkeihin. Yksi japanilaisten yritysten piirteistä on taipumus pyrkiä ylläpitämään vallitsevaa työllisyystasoa riippumatta suhdannevaihtelusta. Esimerkiksi finanssikriisin aikaan Japanin työmarkkinat reagoivat heikosti finanssikriisin aiheuttamaan BKT:n laskuun verrattuna muihin OECD-maihin (Hijzen ja muut, 2015, s. 261–262).

Palkitsemiskäytäntöjen kuten palkkojen ja bonusten joustavuus taloussuhdanteiden mukaan on yksi syy, minkä takia Japanin työllisyys on kärsinyt vähän laskusuhdanteiden aikoina (OECD, 2018, s. 2). Työntekijöiden irtisanomisen sijaan työtunteja vähennetään työvoimakustannusten pienentämiseksi (Hijzen ja muut, 2015, s. 262–264). Myös uusien työntekijöiden rekrytointia voidaan vähentää (Genda, 2007, s. 23). Yritykset usein säilyttävät työvoimaansa, sillä maan vahva työsuhdeturva ja sosiaalinen paine suojella työpaikkoja tekevät irtisanomisten toteuttamisesta vaikeata (Kodama & Yokoyama, 2018, s. 992–995).

Työvoimakustannusten sopeuttamistoimet riippuvat myös taloudellisesta shokista. 90-luvun laman aikana valmistuneiden rekrytointia vähennettiin jo palkattujen vakituisten työntekijöiden suojelemiseksi irtisanomiselta, mikä johti nuorten työttömyyden kasvuun (Genda, 2007, s. 23). Toisin kuin finanssikriisin aikana 2009, jolloin sekä vakituiset että

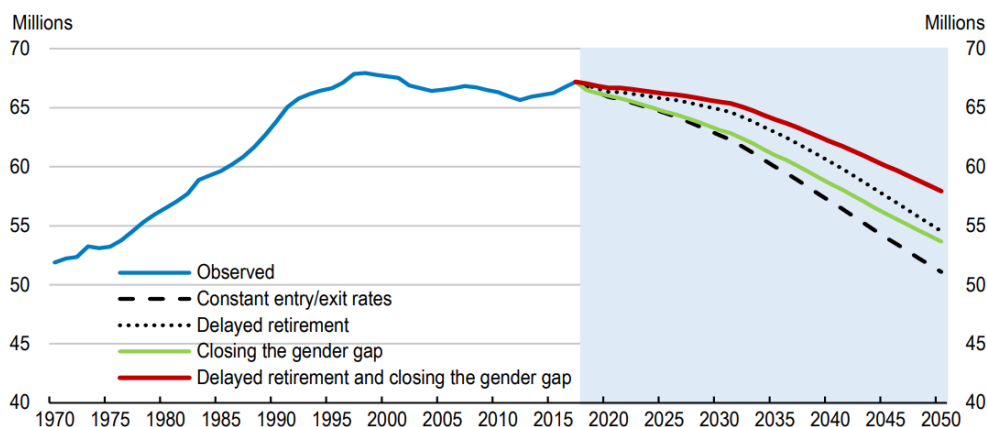
ei-vakituiset työntekijät laskivat määrältään, COVID-19 pandemialla on ollut pääasiassa negatiivinen vaikutus vain ei-vakituisen työntekijöiden määrään (Takahashi, 2022a, s. 27–38).

3.1.4 Työvoimapula

2000-luvun alusta lähtien osaamis- ja työvoimapula ovat olleet globaaleita ilmiöitä, joista myös Japani kärsii muiden maiden tavoin. Ilmiön taustalla on useita pitkän aikavälin syitä, kuten teknologian kehitys, demograafiset muutokset ja työmarkkinoiden kansainvälistyminen (Ishikawa ja muut, 2009, s. 62–63). Väestön vanheneminen on jo pitkään Japanissa esillä ollut ilmiö, jolla on selkeä vaikutus maan talouteen ja työmarkkinoihin. Maan työikäisen väestön pieneneminen on nopeinta OECD-maiden joukossa (Kawaguchi & Mori, 2019, s. 2). Alla oleva kuvio näyttää miten työvoiman ennustetaan pienevän eri skenaarioissa (OECD, 2019, s. 5).



The labour force will decrease

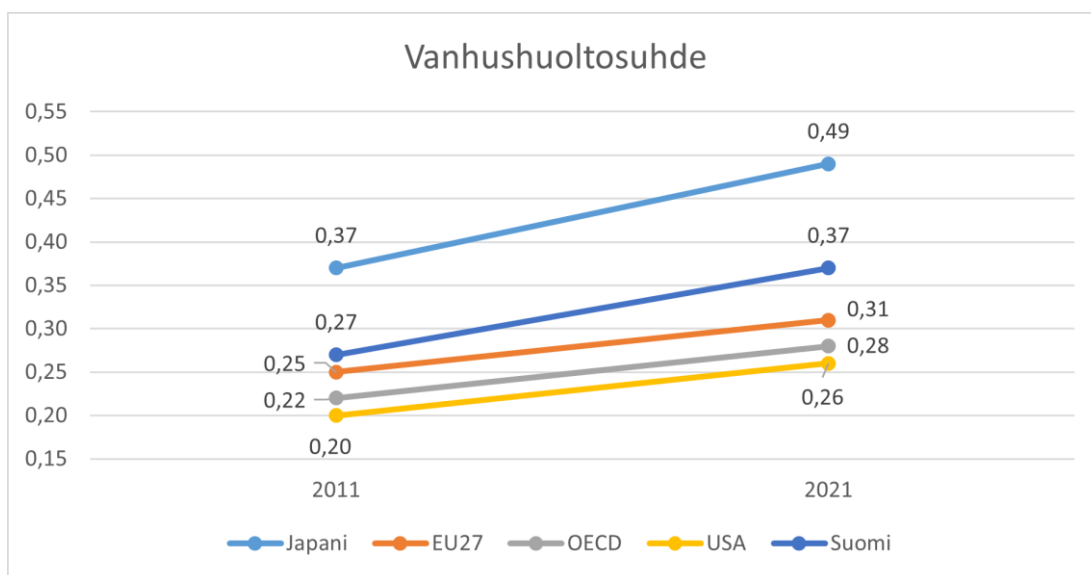


Kuvio 3. Japanin työvoiman ennustettu kehitys (OECD, 2019, s. 5).

Työvoimapula johtuu väestön pienenemisestä ja vanhentumisesta. Työvoimapula tulee pahenemaan työikäisen väestön pientyessä. Vuonna 2040 iäkkäiden osuuden väestöstä ennustetaan saavuttavan huippunsa. Samalla elinajanodote tulee nousemaan

(MHLW, 2020b, s. 3–6). Työvoimapulan vaikutukset jakautuvat epätasaisesti, ja harvasti asutetut maa- ja syrjäseudut tulevat kärsimään eniten (MHLW, 2016, s. 13). Myös lapsettomien osuus väestöstä on kasvava, heikentäen huoltosuhdetta entisestään. Pienenevän väestön ennustetaan heikentävän valtion taloutta, tehden yhteiskunnan ylläpitämisestä ajan kuluessa entistä vaikeampaa (Higo, 2022, s. 1–5).

MHLW:n analyysi Japanin työmarkkinoiden tilasta paljastaa työvoimapulan vallitsevan kaikilla mitatuilla toimialoilla. Avointen työpaikkojen määrä suhteessa työnhakijoihin, riippumatta työsuhteen muodosta, on kasvanut tasaisesti. Työvoimapula oli vuonna 2019 noussut korkeimmalle tasolle sitten 90-luvun kuplatalouden puhkeamista edeltävän ajan, eikä sen odoteta helpottavan lähitulevaisuudessa (MHLW, 2019, s. 1–2).



Kuvio 4. Vanhushuoltosuhteen kehitys mukaillen (OECD, 2022).

Vanhushuoltosuhde kuvaa yli 65-vuotiaan väestön ja työikäiseksi määritellyn 20–64 väestön suhdetta toisiinsa. Nouseva vanhushuoltosuhde kertoo vanhemman väestön kasvavasta osuudesta koko väestöstä, ja samalla elinajanodotteen noususta. Suhteen kasvu on yleinen trendi OECD-maissa, ja sen odotetaan jatkuvan tulevaisuudessakin (OECD, n.d.). Japanissa suhteen kasvu on ollut nopeampaa kuin Yhdysvalloissa, Euroopan

Unionissa, Suomessa tai OECD-maissa, nousten 2011 ja 2021 välillä 0,37:stä 0,49:ään (OECD, 2022).

Japanin yhteiskunnassa on myös useita työelämän ulkopuolelle jääneitä ryhmiä, jotka työmarkkinoiden kannalta edustavat hyödyntämätöntä työvoimapotentiaalia. *Hikikomori* on työelämän ulkopuolella oleva, omaan asuntoonsa eristäytynyt henkilö (Rooksby ja muut, 2020, s. 399). Japanin hallitus arvioi hikikomorien määrän kasvaneen miltei 1,5 miljoonaan vuoden 2022 loppupuolella (NHK, 2023). *NEET* on työelämän ja opiskelun ulkopuolelle syrjäytynyt henkilö. Japanin virallinen määritelmä on ”15–34-vuotias naimaton henkilö, joka ei työskentele, opiskele tai ole koulutuksessa”. 2003–2006 välillä tehdyissä tutkimuksissa heidän määräksensä arvioitiin korkeintaan 2,5 miljoonasta alhaisimmillaan 400 tuhanteen (Goodman ja muut, 2012, s. 144–149).

3.1.5 Japanin työvoimapolitiikka

Japanin työvoimapolitiikka keskittyy vanhenevan väestön aiheuttaman työvoiman pienenemisen vaikutusten hillitsemiseen. Tämän saavuttamisessa ovat keskeisessä roolissa työvoiman kasvattaminen, uuden teknologian käyttöönotto ja osallistumisasteen nostaminen etenkin korkeilla ikäryhmillä (MHLW, 2016, s. 4). Työvoimapulan lieventämiseksi on tarkoitus nostaa naisten, vanhusten, ja kansainvälisen työvoiman määrää ja osallistumisastetta (MHLW, 2020a, s. 150–156).

Japanin hallitus pyrkii ratkaisemaan työvoimapulaongelman usein eri toimenpitein. Ensiksi työllisyysastetta on nostettava, muun muassa kasvattamalla naisten ja iäkkäiden ihmisten määrää työmarkkinoilla. Toiseksi työntekijöiden potentiaali on pystyttävä tuomaan paremmin ulos. Tämän saavuttamiseksi on työpaikkojen luotava ympäristö, jossa jokainen voi kehittämään ja käyttämään omia taitojaan. Kolmanneksi tuottavuutta on parannettava terveys- ja sosiaaliturvapalvelujen uudistuksilla. Vuonna 2040 noin 10,7 miljoonaa työntekijää, tai yksi viidestä työntekijästä, tulee olemaan terveydenhoitoon tai sosiaaliturvaan yhteydessä olevilla toimialoilla. Näiden työntekijöiden tuottavuutta ja

vanhenevien ihmisten yleisterveyttä on välttämätöntä parantaa. Neljänneksi maan on pystyttävä vähentämään pienenevän ja vanhenevan väestön tuomia haittavaikutuksia (MHLW, 2020b, s. 2–6).

Yli ja alle 65-vuotiaiden työelämässä pysymistä, ja siihen takaisinpääsyä, on tuettu. Yli 65-vuotiaille kohdistetuilla toimenpiteillä on tarkoitus luoda ”iätön yhteiskunta”, jossa iästä riippumatta iäkkäätkin henkilöt pystyvät oman motivaation ja taitojen mukaisesti osallistua työelämään (MHLW, 2020a, s. 152). Senioriteettiin perustuva palkkajärjestelmä ja ennalta määritetty eläkeikä ovat kaksi merkittävää ”keinotekoista” estettä iäkkäiden työllisyysasteen parantamisen kannalta. Yritykset eivät yleensä halua työllistää iäkkäitä työntekijöitä pidempään kuin on tarve, sillä työsuhteen pidentyessä tuottavuuden kehitys on hitaampaa kuin palkkakehitys (Jones & Seitani, 2019, s. 3–13).

OECD Older Workers Scoreboard 2022 -raportin mukaan 65–69 ja 70–74-vuotiaiden työllisyysaste on ollut Japanissa vuosien 2011 ja 2021 välillä korkeampi kuin Euroopan Unionissa, Yhdysvalloissa tai keskivertoisesti OECD-maissa. Tämän lisäksi työllisyysaste on kasvanut selkeästi nopeammin: 65–69-vuotiailla se nousi 36,1 prosentista 50,4 prosenttiin 2021 mennessä ja 70–74-vuotiailla 22,8 prosentista 32,6 prosenttiin (OECD, 2022). Korkeiden ikäryhmien työllisyyden parantaminen on yksi keino lieventää työvoimapulaa, ja Japani on näiden lukujen perusteella onnistunut tekemään näin.

Myös keskimääräinen eläkeikä on noussut vuosien 2011 ja 2021 välillä Japanissa nopeammin kuin Euroopan Unionissa, Yhdysvalloissa tai OECD-maissa keskivertoisesti. Vuonna 2021 oli keskimääräinen eläkeikä naisilla 66,7 vuotta ja miehillä 68,2 vuotta. OECD-maiden keskiarvo samana vuonna oli 62,4 vuotta naisille ja 63,8 vuotta miehillä (OECD, 2022). Vaikka tämä on hyvä kehitys Japanin työvoiman kestävyuden kannalta, ei työvoiman riittävyyttä voi ikuisesti paikata korkeiden ikäryhmien työllisyyden parantamisella, jos maan väestö vanhenee ja pienenee.

Act on Promotion of Youth Employment -lakiin perustuen on nuorten työllistymisen parantamiseksi toteutettu useita toimenpiteitä. Näiden avulla on pyritty parantamaan nuorille ja etenkin vastavalmistuneille tarjolla olevien työpaikkojen laatua, ja auttamaan heitä pääsemään sisälle työelämään. Muun muassa vakituisten työpaikkojen saantia on pyritty helpottamaan (MHLW, 2020a, s. 151).

Ulkomaisten työntekijöiden määrä kaksinkertaistui 1,46 miljoonaan vuosien 2013 ja 2018 välillä (Jones & Seitani, 2019, s. 41). Ulkomaalaisen työvoiman määrää on pyritty kasvattamaan 2019 lähtien, jolloin *Immigration Control and Refugee Recognition Act* -lakiin tehtiin muutos. Muutos tehtiin reaktiona työvoimapulaan työvoiman riittävyyden ja tuottavuuden varmistamiseksi (MHLW, 2020a, s. 155).

Teknologian soveltaminen tuottavuuden parantamiseksi ja työvoimapulan lieventämiseksi ovat tärkeässä asemassa työvoimapolitiikassa. Tekoälyn potentiaali on laaja-alainen, mutta sillä kuitenkin tiedostetaan olevan rajansa. Ihmiskontaktia vaativissa töissä tullaan jatkossakin tarvitsemaan ihmisiä, ja yrittäjyydessä tai yleisesti ottaen uuden luomisessa tekoälyn ei odoteta korvaavan ihmistä. Kielimuuri ja kulttuurierot ovat yleisiä esteitä ulkomaalaisen työvoiman houkuttelemiseksi. Teknologian kehittyessä näiden esteiden merkitys tulee vähenemään (MHLW, 2016, s. 4–8).

Naisten osuus työvoimasta on kasvanut, mutta tästä huolimatta sukupuolten väliset erot ovat suuria OECD-tasolla. Erojen tasaantumista vaikeuttavat yritysten odotukset naisia kohtaan, sillä heidän usein odotetaan siirtyvän työelämän ulkopuolelle lapsen saamisen yhteydessä. Ylenemisen edellytyksenä on usein pitkät työtunnit ja työpaikan fyysiset siirrot, jotka vaikeuttavat perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamista keskenään (Jones & Seitani, 2019, s. 25–41). Naisten työllisyyden parantuminen 2010 lähtien on helpottanut työvoimapulaa (Kawaguchi & Mori, 2019, s. 2).

3.2 Yliopisto-opiskelijoiden työllistyminen

Tässä osiossa käsitellään yliopistoista valmistuneiden työllisyyttä ja valmistuvien työnhakuun liittyviä käytäntöjä. Japanin yliopistotason koulutusta voidaan yleisesti ottaen pitää laadukkaana. Muihin OECD-maihin verrattaessa Japanin koulutusjärjestelmä suoriutuu hyvin (OECD, 2018, s. 2). Noin kolmasosalla Japanin väestöstä on kolmannen asteen koulutus, ylittäen selkeästi OECD-maiden keskiarvon (Jones & Seitani, 2019, s. 16). Myös päätoimisesti korkeakouluissa opiskelevien opiskelijoiden osuus ylittää OECD-maiden keskiarvon (Uenishi, 2013, s. 80).

Japanissa toimii useita erilaisia yliopistoja. Ne voivat olla kansallisia, julkisia tai yksityisiä. Näistä yksityiset yliopistot ovat selkeästi yleisimpiä lukumäärällä mitattuna. Yliopistoista (*university*) saa kandidaatin tutkinnon 4 vuodessa, ja jatko-opintoihin keskittyvistä kouluista (*graduate school*) maisterin tutkinnon 2 vuodessa (MEXT, n.d.a).

Associate-tutkinnon saa lyhyistä yliopistoista (*junior college*) 2 vuodessa ja teknillisistä yliopistoista (*college of technology*) 5 vuodessa. Tutkinnon samasta nimestä huolimatta koulujen tarjoama koulutus eroaa toisistaan (MEXT, n.d.a). Lyhyet yliopistot keskittyvät vapaiden taiteiden koulutukseen. Vaikka lyhyet yliopistot tarjoavat associate-tutkintoja valmistuneille, on tutkinnon nimi jokaisen yliopiston oman harkinnan mukaisesti päätettävissä (MEXT, n.d.b). Teknilliset yliopistot taas keskittyvät insinöörikoulutukseen (KOSEN, n.d.).

3.2.1 Opiskelijoiden työnhaku

Yliopisto-opiskelijoiden työnhaku keskittyy vastavalmistuneiden massarekrytoinnin käytännön ympärille. Yritykset palkkaavat suuria määriä viimeisen vuoden opiskelijoita vakituisiin työpaikkoihin valmistumisen yhteydessä. Käytäntö rajoittuu pääasiassa vain yliopistoista valmistuneille, mikä näkyy alempien koulutustaustojen työntekijöiden alhaisena osuutena elinikäisiksi laskettavissa työsuhteissa (Jones & Seitani, 2019, s. 11–

12). Valmistuneiden työmarkkinat ovat omalaatuiset - ne ovat kooltaan suuret, ja suuri määrä työnhakijoita hakee vuosittain samaan aikaan töitä (Okudaira, 2020, s. 2).

Vuosittaista opiskelijoiden massarekrytointia pidetään yhtenä Japanin työmarkkinoiden kulmakivistä (Sugayama, 2011, s. 62). Kondon (2007, s. 380-382) mukaan valmistuneiden massarekrytointi on yritysten ensisijainen tapa palkata uusia vakituisia työntekijöitä. Ensimmäisen työsuhteen muoto on tärkeää työntekijän tulevaisuuden kannalta, ja työpaikasta paitsi jääneet eivät tule saamaan elämässään vastaavaa tilaisuutta työllistyä vakituisen työpaikkaan (Yano, 2013, s. 65).

Yliopisto-opiskelijat aloittavat työnhauksen aikaisin ennen valmistumistaan. Brennanin ja muiden (2001, s. 13) mukaan japanilaisista opiskelijoista 97 prosenttia oli ehtinyt aloittaa työnhauksen ennen valmistumistaan, mikä oli yli tuplasti korkeampi kuin eurooppalaisten maiden 41 prosentin keskiarvo. Työnhakuprosessi alkaa kolmantena opiskeluvuotena ja jatkuu neljäntenä vuotena. Valmistumisen odotetaan tapahtuvan maaliskuussa, ja jos opiskelija onnistuu saamaan työpaikan, tulee hän aloittamaan sen huhtikuussa. Tällöin alkaa uusi tilikausi yrityksille ja uusi lukuvuosi kouluille (Rebick, 2007, s. 20–21). Työnhaku on formalisoitua ja aikataulun laatimisesta on perinteisesti vastannut *Keidanren* (Japan Business Federation), suurista yrityksistä koostuva organisaatio. Keidanren on kuitenkin ilmoittanut, ettei se aio enää organisoida aikataulua (Jones & Seitani, 2019, s. 11–12).

Hakuprosessi on raskas ja aikaa vievä, saaden useat opiskelijat priorisoimaan työnhakua opintojen ylitse (Yano, 2013, s. 64). Yliopisto-opiskelijan tavoitteena on saada *naitei*, epävirallinen työtarjous, ennen valmistumistaan. Tämä johtaa myöhemmin työsuhteen muodostumiseen ja alkamiseen välittömästi valmistumisen jälkeen (Rebick, 2007, s. 20). Yritykset priorisoivat työkokemukseltaan vähäisiä opiskelijoita, jotka on mahdollista muovata yrityksen tarpeisiin ja kulttuuriin sopiviksi. Vastavalmistuneen arvioitu potentiaali, kommunikaatiotaidot ja motivaatio korostuvat rekrytointipäätöksessä (Nagano, 2014, s. 23–31).

Opiskelijoiden menestys työnhaussa on myös yliopistoille tärkeä asia. Pienenevän väestön seurauksena yliopisto-opiskelijoiden määrä on laskenut 2002 jälkeen, ja yliopistojen kilpailu parhaista kandidaateista on kiristynyt (Ishikawa ja muut, 2009, s. 63–64). Arvostetuimpien yliopistojen alumnit ovat vahvasti edustettuina suurten yritysten ja tärkeiden ministeriöiden työntekijöissä, ja he tulevat usein nopeammin ylennetyksi kuin heikommin arvostettujen yliopistojen alumnit (Kawaguchi & Murao, 2014, s. 24–25).

Japanin työmarkkinoilla on 2000-luvun loppupuolelta lähtien esiintynyt uusi trendi, jossa entistä useampi, yli 30 prosenttia, vastavalmistuneista on lähtenyt ensimmäisestä työpaikastaan 3 vuoden sisällä palkatuksi tulemisesta (Ishikawa ja muut, 2009, s. 63–64). Yrityksillä on aikaisempaa vaikeampi sitouttaa uudet työntekijät pitkiin työsuhteisiin. Vielä 1998 vain 8 % yliopistosta valmistuneista lähti ensimmäisestä työpaikastaan vuoden sisällä yritykseen palkatuksi tulemisesta (Hirakubo, 1999, s. 41).

Yritysten rekrytointi ei kohdistu pelkästään vastavalmistuneisiin, vaan myös kokeneita työntekijöitä palkataan vakituisiksi työntekijöiksi. Tämä on perinteisesti ollut vähäistä, mutta käytäntö on yleistynyt erityisesti taloudellisesti hyvinä aikoina. Jos valmistumisen yhteydessä ei päässyt käsiksi hyvään työpaikkaan, on tällaiseen mahdollista päästä uran keskivaiheessa palkatuksi tulemisen kautta. Näin tehdessään eivät työntekijän urakehitys tai status yrityksen sisällä ole kuitenkaan samanlaiset kuin valmistumisen yhteydessä palkattuilla (Nagano, 2014, s. 23–36).

3.2.2 Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen

Japanin yliopistoista valmistuvien ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä on perinteisesti ollut vähäinen. Tämän muuttamiseksi pääministeri Yasuo Fukuda julkisti 2008 suunnitelman kasvattaa kansainvälisten opiskelijoiden määrää vuoteen 2020 mennessä. Suunnitelman osana oli myös helpottaa valmistuneiden kansainvälisten opiskelijoiden pääsyä maan työmarkkinoille (Hennings & Mintz, 2015, s. 241–244).

Vaikka Japani on helpottanut kansainvälisten opiskelijoiden pääsyä maahan opiskelemaan ja työskentelemään, on tällä ollut pieni vaikutus maan työmarkkinoihin. Vuonna 2016 vain 31,1 % Japanin kolmannen asteen oppilaitoksista valmistuneista kansainvälisesti opiskelijasta oli työllistynyt Japanin työmarkkinoilla. OECD-maiden keskiarvo oli 2011 noin 21 %, joten tilanne ei ole Japanille uniikki (Liu-Farrer & Shire, 2020, s. 2306–2307).

Opiskelijoiden työnhaku alkaa yli vuosi ennen heidän valmistumistaan, vaatii opiskelijoilta pitkäjänteistä osallistumista siihen työpaikan saamiseksi. Työnhakuun ja verkostoitumiseen osallistuminen on hyvin vaikeaa ilman riittävää Japanin kielen ja kulttuurin osaamista. Yritykset korostavat valmistuneen työnhakijan yliopiston mainetta enemmän kuin tämän pääainetta tai opiskelumenestystä, heikentäen opiskelijan työllistymismahdollisuuksia, jos tämän yliopisto ei ole arvostettu (Liu-Farrer & Shire, 2020, s. 2305–2308).

Kansainväliset opiskelijat usein työllistyvät valmistuttuaan työvoimapulasta kärsiville työmarkkinoiden segmenteille, tai heidän erityistaitojansa tarvitseviin yrityksiin. Usein heitä työllistävät yritykset ovat pieniä tai keskisuuria, ja heidän työsuhteensa joustavia. Tämä miltei automaattisesti asettaa heidät elinikäisten työpaikkojen ulkopuolelle. Japanilaisiin yrityksiin työllistyessään he usein kohtaavat rajatut mahdollisuudet edetä urallaan, ja japanilaisen työkultuurin mukaisesti urakehitys on usein hidasta (Liu-Farrer & Shire, 2020, s. 2312)

Perinteisesti suuret monikansalliset japanilaiset yritykset ovat keskittyneet ulkomaan toimintojen jättämiseen kotimaisen työvoiman hallintaan. Viime vuosien aikana yhä useammat monikansalliset japanilaiset yritykset ovat pyrkineet palkkaamaan enemmän ulkomaalaistaustaisia japanilaisista yliopistoista valmistuneita, ja heidän osuutensa suurten yritysten palkkauksissa on noussut 10 prosenttiin. Palkkauskriteereinä ovat usein korostuneet japanilaisen työkultuurin kanssa yhteen sopiminen ja kielitaito (Conrad & Meyer-Ohle, 2017, 2535).

3.2.3 Kohorttivaikutus

Kohortti kuvaa samaan aikaan työelämään siirtyneiden henkilöiden ryhmää. Kohorttien avulla voidaan tarkastella eri aikoina valmistuneiden ryhmien välisiä eroja. Japanissa kohorttivaikutus on paljon tutkittu ilmiö. Valmistumishetkellä vallitsevalla työmarkkinatilanteella on yksilön koko työuran kestävä vaikutus, jakaen kohortit ”voittajiin” ja ”häviäjiin” heidän valmistumisajankohdan taloussuhdanteen perusteella (Genda ja muut, 2008, s. 56–59). Hyvinä vuosina isot yritykset palkkaavat paljon vastavalmistuneita, kun taas huonoina taloudellisina aikoina uusien palkkausten määrää vähennetään jo palkattujen työntekijöiden irtisanomisen sijaan. Huonoon aikaan valmistuvat kohtaavat kuihtuneet työmarkkinat (Kawaguchi & Murao, 2014, s. 16). Suureen kohorttiin valmistuvat ovat epäedullisessa asemassa verrattuna pienempiin kohortteihin (Ohta ja muut, 2008, s. 56–74).

Gendan ja muiden (2010, 170–183) mukaan taantumien aikaan valmistuminen vaikuttaa negatiivisesti valmistuneiden kohorttien palkkakehitykseen ja työllistymismahdollisuuksiin, ja tämä vaikutus vahvistuu sen mukaan mitä alhaisempi koulutustaso on kyseessä. Vaikutus voi muodostua pitkäaikaiseksi, sillä työllistymismahdollisuudet voivat pysyä heikkoina matalasuhdanteen jälkeenkin jos laman aikainen työpaikka ei tarjoa työntekijälle mahdollisuuksia kerryttää inhimillistä pääomaa. Englanniksi tätä ilmiötä kutsutaan termillä ”*scarring effect*”. Finanssikriisillä oli Japanissa tämälainen vaikutus sen aikana valmistuneeseen kohorttiin (Kawaguchi & Kondo, 2020, s. 283). Taantumien ovat vaikuttaneet eniten heikosti arvostettujen yliopistojen humanistisilta aloilta valmistuneiden työllistymiseen. Useat valmistuneet ovat omasta tahdostaan jääneet työttömiksi, tai joutuneet vastaanottamaan väliaikaisen, omalle koulutustasolle sopimattoman työsuhteen (Kawaguchi & Murao, 2014, s. 27–28).

Yliopistosta valmistuneet eivät kärsi yhtä paljoa tai pitkään heikosta työllisyystilanteesta valmistumisen aikana kuin toisen asteen koulutuksen omaavat työnhakijat. Jo työsuhteessa olevien näkökulmasta yritysten sisäinen kilpailu kovenee, heikentäen ylenemisen mahdollisuuksia. Yliopistotutkinnon kanssa valmistuneet voivat taas alentaa

tavoitteitaan työhaussa, mahdollistaen työllistymisen silloinkin, kun pysyvän työpaikan saaminen on osoittautunut vaikeaksi (Ohta ja muut, 2008, s. 61–74).

Taantuman aikana valmistuneet kärsivät etenkin jäykillä työmarkkinoilla. Joustavilla työmarkkinoilla on laskusuhdanteen vaikutus välittömämpi ja suurempi, mutta koska joustavuus sallii talouden nopeamman toipumisen, tulevat tänä aikana valmistuneet pitkällä aikavälillä kirmään hyvän suhdanteen aikana valmistuneiden tason. Jäykillä työmarkkinoilla huonoksi osoittautuneen työntekijän irtisanominen on kallista ja vaikeaa yritysten näkökulmasta, saaden nämä olemaan varovaisempia rekrytointipäätöksissään taantuman aikana. Ammattiliitot voivat entisestään vaikeuttaa pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden irtisanomista, kasvattaen rekrytointiin liittyviä riskejä ja kustannuksia (Cockx, 2016, s. 1–9). Japanin työlainsäädäntö tekee työntekijän irtisanomisen vaikeaksi ja kalliiksi yrityksen näkökulmasta (Arita, 2022, s. 228–241). Irtisanomisen lailliset haasteet korostuvat erityisesti vakituisten työntekijöiden tapauksissa (Komiyo, 1991, s. 59–63).

4 Aineisto ja metodologia

Tässä kappaleessa esitellään tutkielmassa käytetty aineisto ja metodologia. Tutkielman tarkoituksena on tarkastella vastavalmistuneiden työllisyyttä heidän valmistumishetkenään. Tutkimus on kvantitatiivinen, ja käytetyt tutkimusmenetelmät ovat empiirisiä. Aineistona käytetään neljää Japanin hallituksen säännöllisesti julkaisemaa tilastoa vuosilta 2007–2021, ja yhtä yksityisen yrityksen tutkimusta. Kolme näistä (Työvoimatutkimus, Koulujen Perustutkimus ja Palkkarakenteen perustutkimus) on määritelty maan kannalta erityisen tärkeiksi tilastoiksi (Ministry of Internal Affairs and Communication, 2018, s. 1–3).

Työvoimatutkimus on työvoimaa ja keskeisimpiä työllisyysmittareita seuraava tutkimus. *Palkkarakenteen perustutkimus* on palkkakehitystä seuraava tutkimus. Kumpikin tutkimuksista on MHLW:n toteuttamia. *Koulujen perustutkimus* on MEXT:n yleisesti maan koulutusjärjestelmää mittaava vuosittainen tutkimus. *Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta* on MEXT:n ja MHLW:n yhdessä toteuttama valmistuneiden työllisyyteen keskittyvä tutkimus. Kumpikin edellä mainituista kahdesta tutkimuksesta käsittelee valmistuneiden työllistymistä, mutta niiden käyttämässä työllisyysasteen määritelmässä ja laskentatavoissa on eroja, mikä voi helposti johtaa väärinkäsityksiin ja hämmennykseen (MEXT, 2013). Yhdessä käytettynä niiden tiedot täydentävät toisiaan.

School Education Act Enforcement Ordinance -laki edellyttää jokaista yliopistoa keräämään tietoja opiskelijoidensa valmistumisen jälkeisestä statuksesta, kuten työllistymisestä tai korkeammalle koulutustasolle etenemisestä. Useat yliopistot julkaisevat vapaaehtoisesti pakollisten tietojen lisäksi tiedon valmistuneiden opiskelijoidensa työllistymisasteesta. Tämä voi johtaa väärinkäsityksiin, sillä työllistymisasteen määritelmä ja laskentatapa voivat vaihdella yliopistoittain, ja valtion virallisissa tilastoissa käytettävistä menetelmistä. Tämän lisäksi myöskään valtion tutkimuksissa ei ole yhtä ainoa oikeaa menetelmää laskea työllisyysastetta (MEXT, 2013).

4.1 Koulujen perustutkimus

Koulujen perustutkimus (学校基本調査; School Basic Survey) on MEXT:n vuosittainen tutkimus joka tarkastelee laaja-alaisesti maan koulutusjärjestelmää (MEXT, n.d.c). Tässä tutkielmassa käytetään aineistona valmistuneiden työllistymistä mittaavaa *Tutkimus valmistumisen jälkeisestä statuksesta* (卒業後の状況調査) -osion alle kuuluvaa *Yhteenveto* (総括) dataa, joka sisältää tiedot eri korkeakoulutasojen valmistuneista.

Tutkimuksen aineiston avulla pystyy tarkastelemaan opiskelijoiden valmistumisen jälkeistä työllisyyttä. Tämän tilaston etu on se, että se tarkastelee kaikkien kyseisenä vuonna valmistuneiden työllisyyttä, eikä vain rajattua otantaa. Näin mitattua työllisyysastetta alentavat muun muassa korkeammalla koulutustasolle edenneet, työhaun lopettaneet valmistuneet, lukuvuoden aikana kuolleet opiskelijat, ja muut valmistumisen jälkeen ei työelämään siirtyneet ryhmät (MEXT, 2013). Tutkimus ei suoraan ilmoita työllisyysastetta, vaan se on laskettu jakamalla työllistyneet valmistuneet kaikilla sinä vuonna valmistuneilla. Näin saatu työllisyysaste siis kuvaa kuinka moni valmistunut työllistyi kaikista sinä vuonna valmistuneista.

Valmistuneiden työllistymiseen liittyvää dataa kerättiin vuoteen 2011 asti vain heidän työllistymistilanteestaan. Vuodesta 2012 eteenpäin työllistyneiden työsuhteen muoto on otettu huomioon, jakaen työllistyneet vakituisiin ja ei-vakituisiin työsuhteisiin. Ei-vakituisen työsuhteen määritelmänä pidetään määräaikaista työsuhdetta, joka on yli vuoden pituinen ja jossa viikoittainen työaika on 30–40 tuntia. Vuodesta 2020 eteenpäin työsuhteiden mittausta tarkennettiin entuudestaan. Vakituiset (työsuhde on jatkuva) ja ei-vakituiset työntekijät (työsuhde on määräaikainen ja yli yhden kuukauden jatkuva) luokiteltiin tavallisiksi työntekijöiksi, ja kaksi uutta työllistymisen muotoa lisättiin niiden rinnalle. Itsetyöllistynyt on ensisijaisena työnään omaa liiketoimintaa harjoittava tai perheyrittäjänä työskentelevä henkilö. Väliaikainen työntekijä on alle 1 kuukauden määräaikaisella työsopimuksella työskentelevä henkilö (MEXT, n.d.d).

4.2 Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta

Tutkimus yliopistojen, lyhyiden yliopistojen, teknillisten yliopistojen ja erikoistuneiden yliopistojen valmistuvaksi ennustettujen opiskelijoiden työtarjous- ja työllisyystilanteesta (大学, 短期大学, 高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査), tai tästä eteenpäin lyhyemmin *Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta*, on sinä vuonna valmistuvaksi ennustettujen, aktiivisesti töitä hakeneiden opiskelijoiden työllistymistä mittaava tutkimus (MHLW, n.d.c). Tulokset on jaoteltu koulutustason, sukupuolen, tieteenalan ja maantieteellisen sijainnin perusteella. Tutkimuksen merkittävimmät tiedot ovat työnhakuaste (就職希望率) ja työtarjouksen vastaanottamisella mitattu työllisyysaste (就職内定率).

MHLW:n ja MEXT:n yhteinen tutkimus toteutetaan neljä kertaa lukuvuoden aikana. 1. mittauskierros on lokakuussa, 2. kierros joulukuussa, 3. kierros helmikuussa ja viimeinen 4. kierros huhtikuussa. Esimerkiksi 2008 lukuvuoden tutkimuksessa 3. ja 4. mittauskierros on toteutettu 2009 alkuvuoden puolella. Ensimmäisten kolmen kierroksen aikana tutkimuksen nimi on *Tutkimus yliopistoista valmistuvaksi ennustettujen työtarjoustilanteesta* (大学等卒業予定者の就職内定状況調査), ja viimeisellä kierroksella nimi on *Tutkimus yliopistoista valmistuneiden työllisyystilanteesta* (大学等卒業者の就職状況調査).

Usealla kierroksella saadaan luotua aikasarja, josta nähdään muutos työllistyneiden opiskelijoiden ja aktiivisesti töitä hakeneiden opiskelijoiden määrissä. Jokaisena vuonna tutkimuksen kohteena on 6250 sinä vuonna valmistuvaksi ennustettua opiskelijaa 112 erilaisesta korkeakoulusta ympäri koko maata (MHLW, n.d.c). Toisin sanoen tutkimuksen populaatio ei tarkastele kaikkia sinä vuonna valmistuvaksi ennustettuja opiskelijoita vaan vain rajattua osuutta heistä. Tutkimuksessa ei oteta huomioon muun muassa vaihtoopiskelijoita, lääketieteen opiskelijoita, eikä muutamia muita opiskelijasegmenttejä (MEXT, 2013). Työllistymiseksi määritellään palkkaa tai muunlaista taloudellista etua varten töissä käyminen. Tämän alle kuuluvat työllistyneet henkilöt, työllistyneet ja

jatkokoulutukseen edenneet henkilöt, itsetyöllistyneet henkilöt, opiskelun aikana töissä käyvät ja valmistumisen jälkeen töissä jatkavat henkilöt ja virkamiehen statuksen saaneet henkilöt. Kotitöitä tekeviä tai väliaikaisissa työsuhteissa olevia henkilöitä ei lasketa työllistyneiksi (MEXT, n.d.e).

Uenishi (2013, s. 82–86) kirjoittaa kuinka *Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllistymistilanteesta* antaa selkeästi positiivisemmän kuvan valmistuneiden työllistymisestä kuin *Koulujen perustutkimus*. Syynä tälle on ainoastaan aktiivisesti töitä hakeneiden valmistuneiden työllistymisen mittaaminen kaikkien sinä vuonna valmistuneiden sijasta. Tutkimuksessa kerrottu työnhakuaste on tärkeä mittari kokonaisemman kuvan muodostamiseksi valmistuneiden työhausta, sillä sen avulla pystyy näkemään lukuvuoden aikana työhaun keskeyttäneiden määrän.

4.3 Palkkarakenteen perustutkimus

Palkkarakenteen perustutkimus (賃金構造基本統計調査; Basic Survey on Wage Structure) on MHLW:n vuosittain toteuttama tutkimus maan palkkarakenteen muodostumisesta. Se luo kuvan palkan muodostumisesta maanlaajuisesti toimialoittain sukupuolen, iän, koulutustason, työntekijän työsuhteen muodon jne. muuttujien mukaan (MHLW, n.d.b). Tässä tutkielmassa käytetään siten 2020 ennen julkaistuja *Vastavalmistuneiden aloituspalkka* (新規学卒者の初任給額) osioita, ja 2020 jälkeen julkaistuja *Vastavalmistuneiden säännöllinen palkka* (新規学卒者の所定内給与額) osioita aikasarjojen luomiseksi.

Erilaisille työntekijöille on useita määritelmiä. Työntekijät jaetaan vakituisiin työntekijöihin (*regular employee*), jotka ovat joko yli 1 kuukauden määräaikaisella tai jatkuvalla työsopimuksella työskenteleviä työntekijöitä, ja määräaikaisiin työntekijöihin (*temporary employee*). Työsuhteen muoto jaetaan myös vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin, ja heidät jaetaan vielä edelleen työsuhteen jatkuvuuden tai määräaikaisuuden perusteella. Vastavalmistuneeksi määritellään maaliskuussa

valmistunut ja kesäkuun lopulla työskentelevä henkilöksi. Tavalliset työntekijät (*standard employee*) määritellään suoraan valmistumisen yhteydessä työllistyneiksi, ja samassa yrityksessä työskenteleviksi henkilöiksi (MHLW, n.d.b).

2019 asti aloituspalkaksi laskettiin tavallisten työtuntien perusteella maksettu palkka ja edut, mutta ylityötä tai työmatkakorvausta ei otettu huomioon. Vastavalmistuneiksi määritellään maaliskuussa valmistuneet opiskelijat, ja maisterin tutkinnon tapauksessa myös sen oletetusti saavat opiskelijat. Joidenkin koulujen valmistuneita, kuten lääketieteellisistä kouluista valmistuneita, ei ole laskettu mukaan (MHLW, n.d.d). Vuoden 2019 jälkeen tapahtui muutos valmistuneiden palkkaa käsittelevän osion nimessä ja tulosten käsittelymenetelmissä. 2020 lähtien vastavalmistuneiden säännölliseen palkkaan on laskettu mukaan työmatkakorvaus ja muita eriä, johtaen aloituspalkan äkilliseen nousuun vuosina 2020 ja 2021. Tämä heikentää vuosien 2007–2019 ja 2020–2021 välistä vertailukelpoisuutta, mutta on silti hyödyllinen COVID-19-pandemian vaikutusten tutkimiseksi (MHLW, 2020c).

4.4 Työvoimatutkimus

Työvoimatutkimus (労働力調査; Labor Force Survey) on MHLW:n keräämä tutkimus yleisistä työllisyyteen liittyvistä mittareista, kuten tehtyjen työtuntien määrästä, työllisyys- ja työttömyysasteesta. Tutkimuksen tarkoitus on antaa laaja yleiskuva maan työllisyystilanteesta, ja sitä käytetään työllisyyspolitiikkaa varten. Työvoimatutkimus ei suoraan käsittele valmistuneiden työllistymistä, mutta sen avulla saadaan kerättyä tietoa yleisistä työvoimaa koskevista mittareista.

Vuonna 2011 tapahtunut Tōhokun maanjäristys aiheutti datan puuttumisen maaliskuusta elokuuhun asti. 2011 dataa on täydennetty arvioimalla puuttuville kuukausille Fukushima, Iwaten ja Miyagin prefektuureille tiedot työllistyneistä, työttömistä ja ei työvoimassa olleista henkilöistä. Vuoden 2011 tiedot eivät ole virallisia, mutta ne ovat käyttökelpoisia aikasarjadataa (Statistics Bureau of Japan, 2012).

4.5 Works yliopistosta valmistuneiden työtarjousuhdetutkimus

Works yliopistosta valmistuneiden työtarjousuhdetutkimus (ワークス大卒求人倍率調査), tai tästä eteenpäin lyhyemmin *Työtarjousuhdetutkimus*, käsittelee valmistuneiden työtarjousuhdetta. Tutkimuksen on toteuttanut Recruit Works Institute (リクルートワークス研究所) niminen yksityinen yritys. Työtarjousuhteen määrittelemistä varten on käytetty maaliskuussa valmistuvia kandidaatteja ja maistereita, ja luku kuvaa yritysten avointen työpaikkojen määrää suhteessa yksityisiin yrityksiin töihin hakeviin valmistuneisiin (Recruit Works Institute, 2022, s. 4).

Valmistuneiden työmarkkinoita ei voi kuvata yleisen työtarjousuhteen avulla, sillä muissa elämän tilanteissa olevat ovat suljettu sen ulkopuolelle. Tämän lisäksi yritysten työvoiman kysyntä ja tarjonta vaihtelevat niiden koon mukaan – kirjallisuudessa vain isojen yritysten oletetaan harjoittavan elinikäisen työllisyyden käytäntöä, ja isot yritykset ovat yleisesti kaikkein halutuimpia työnantajia valmistuneille. Työtarjousuhdetutkimus kuvaa työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen suhdetta yrityksen koon mukaan, antaen todemmukaisemman kuvan valmistuneiden työmarkkinoista kuin pelkkä työllisyysaste. Tämän lisäksi työtarjousuhdetutkimus kuvaa työtarjousuhdetta toimialoittain.

4.6 Metodologia

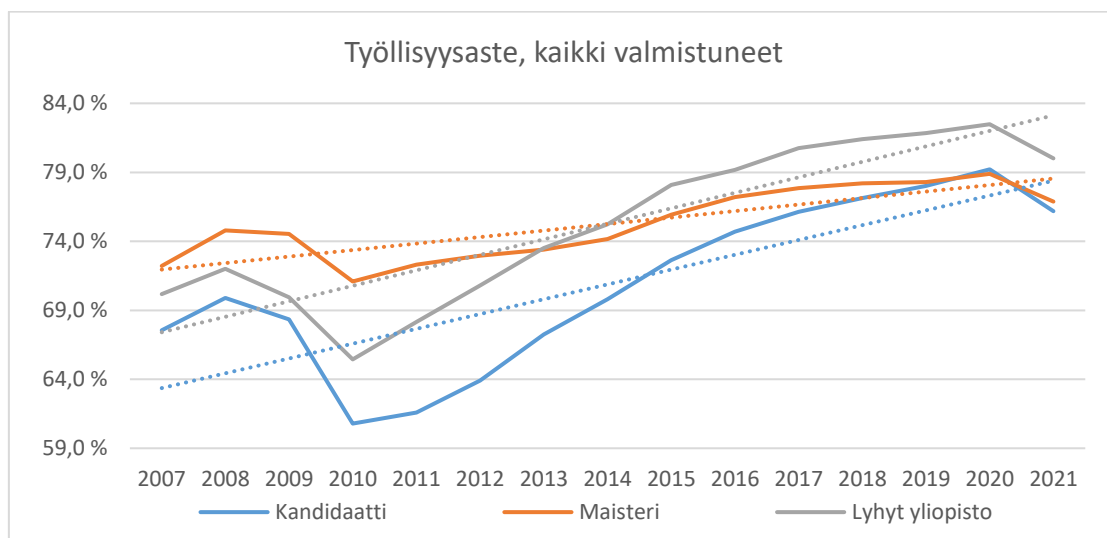
Tutkielmassa muodostetaan kuva yliopistoista valmistuneiden työllistysasteesta ja aloituspalkan kehityksestä. Aikasarjojen avulla luodaan helposti ymmärrettä kuva tarkasteluajanjaksona tapahtuneesta kehityksestä. Hajontalukujen avulla saadaan tarkempi kuva ajanjakson kehityksestä. Lopuksi tarkastellaan lineaarisen regressioanalyysin avulla eri koulutustasojen työllisyysasteiden riippuvuutta BKT:n muutoksesta ja työtarjousuhteesta.

5 Tulosten analyysi

Tässä kappaleessa käydään läpi aineistosta saadut tulokset. Tarkastelun keskiössä ovat työllisyys- ja aloituspalkan kehitys.

5.1 Valmistuneiden työllistyys yleisesti

Koulujen perustutkimus ei suoraan ilmoita työllisyysastetta, joten se on laskettu jakamalla kaikki työllistyneet kaikilla valmistuneilla kunakin vuonna. Se siis kuvaa työllistyneiden valmistuneiden suhdetta kaikkiin valmistuneisiin. Ei työllistyneiden joukkoon kuulu useita eri ryhmiä, kuten korkeammalle koulutustasolle jatko-opiskelemaan edenneet tai lukuvuoden aikana menehtyneet henkilöt.



Kuvio 5. Työllisyysaste, kaikki valmistuneet (MEXT, 2007–2021).

Kaikkien koulutustasojen työllisyyskehitys oli positiivista. Vaikka 2007 alussa parhaiten työllistyneiden maistereiden työllisyysaste oli kehittynyt ylöspäin, pystyy trendikehityksestä näkemään, ettei heidän kasvunsa ole ollut yhtä nopeaa kuin muiden koulutusasteiden. Liitteen 8 koko talouden työllisyysasteeseen verrattaessa oli kaikkien koulutustasojen työllisyys korkeampi, mutta vuosittaiset muutokset olivat suurempia.

Finanssikriisin aikana työllisyysaste romahti kandidaateilla, laskien vuoden 2008 69,9 prosentista 60,8 prosenttiin vuonna 2010. Maistereilla ja lyhyistä yliopistoista valmistuneilla oli finanssikriisin vaikutus pienempi. COVID-19-pandemian aikana laskivat kaikki koulutustasot melko samansuuruisesta, eikä yhdenkään koulutustason lasku ollut jyrkkää. Alempien koulutustasojen nousu maistereiden tasolle tai ohitse voi kertoa siitä, että työnantajat eivät välitä koulutustasosta yhtä paljon kuin aikaisemmin. Tämä voi selittyä pahentuneella työvoimapulalla, mutta varmaa selitystä ei tilastojen kautta saa selville.

Taulukko 1. Työllisyysasteen keskiarvo ja -hajonta vuosina 2009–2021 (MEXT, 2009–2021).

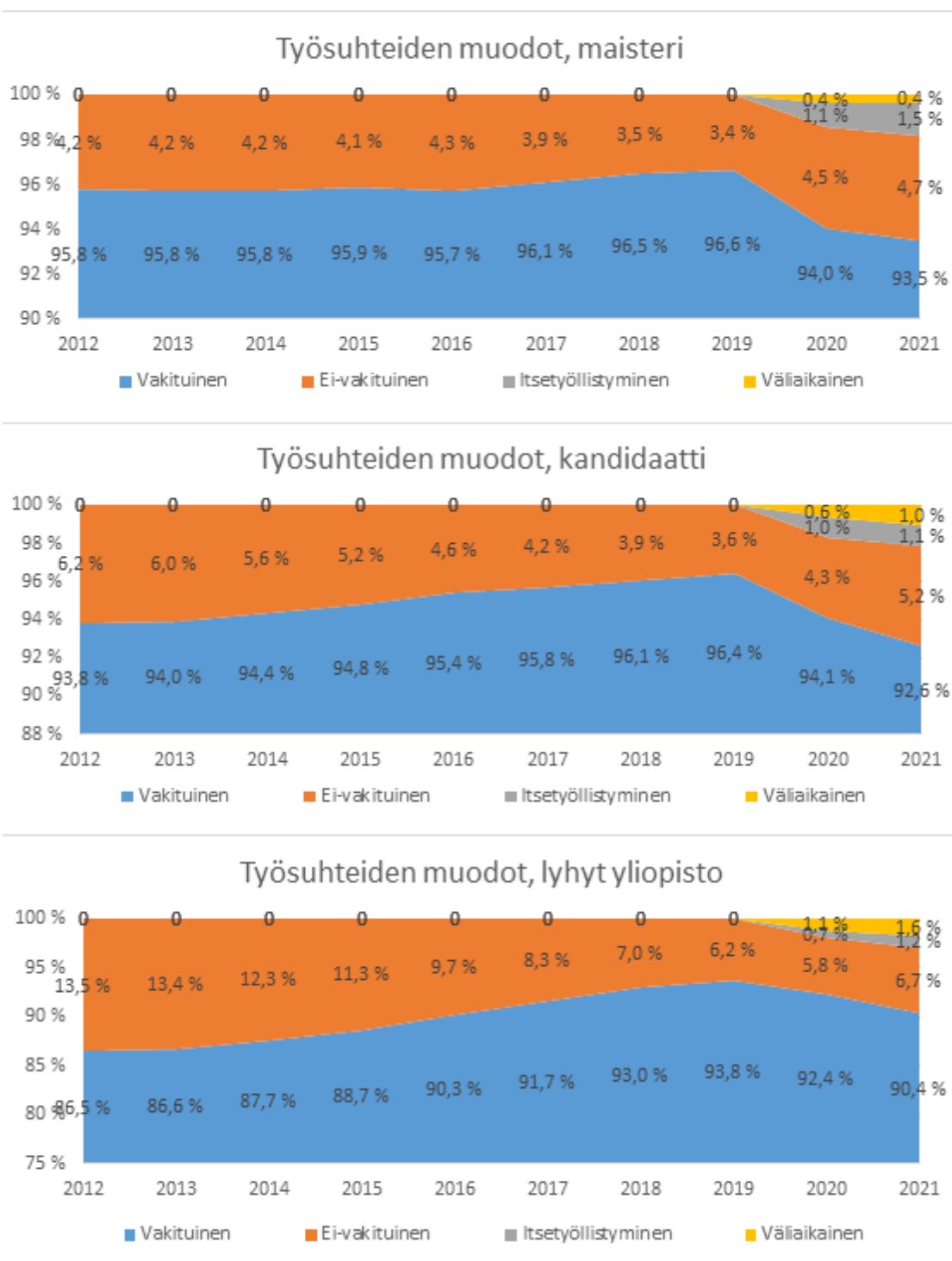
Työllisyysaste, 2009-2021	Keskiarvo	Keskihajonta
Työllisyysaste (koko talous)	58,2 %	0,016
Kandidaatti	71,2 %	0,061
Maisteri	75,5 %	0,025
Lyhyt yliopisto	75,9 %	0,056

Kaikkien eri koulutustasojen valmistuneiden työllisyysaste oli vuosien 2009–2021 aikana keskiarvon mukaan ollut korkeampi kuin koko työvoiman työllisyysaste. Tämä on odotettavaa, sillä valmistuneiden massarekrytoiminen on vain rajatun ihmisryhmän poikkeuksellinen tilaisuus tulla työllistetyksi, ja japanilaiset yritykset ovat perinteisesti priorisoineet kokemattomien vastavalmistuneiden rekrytoimista. Valmistuneiden työllisyysasteen keskihajonta oli koko työvoiman keskihajontaa korkeampi, kertoen suuremmasta vuosittaisesta vaihtelusta.

5.1.1 Työsuhteiden muodot

Koulujen perustutkimus alkoi seuraamaan työllistymisen jakautumista eri työsuhdemuotoihin vasta 2012 lähtien, jolloin työllistyneet jaettiin vakituisiin työsuhteisiin ja ei-vakituisiin työsuhteisiin. 2020 jälkeen mukaan lisättiin

itsetyöllistyminen ja väliaikainen työllisyys. Työsuhteiden prosentti kuvaa kyseiseen työsuhteeseen työllistyneiden suhdetta kaikkiin työllistyneisiin.



Kuvio 6. Työsuhteiden muodot koulutustasoittain (MEXT, 2012–2021).

Tarkasteluajanjakson alussa työllistyivät kandidaatit ja maisterit pääasiassa vakituisiin työpaikkoihin. Nousukauden huipulla 2019 olivat kaikki koulutustasot konvergoituneet hyvin lähelle toisiaan, eli riippumatta koulutustasosta oli kenellä tahansa yliopistosta valmistuneella ollut hyvät mahdollisuudet päästä vakituisen työpaikkaan.

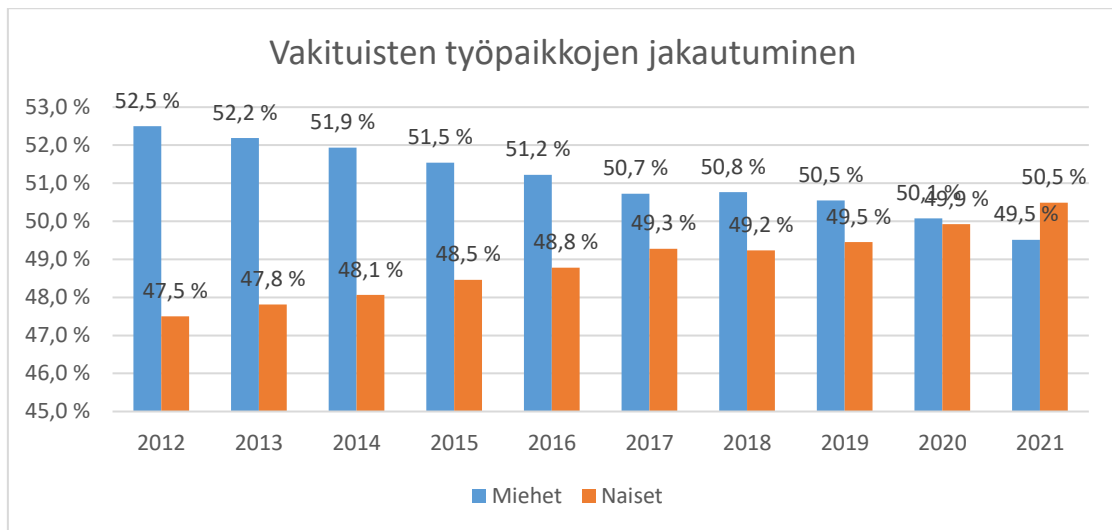
Lyhyistä yliopistoista valmistuneiden työllistyminen ei-vakituisiin työpaikkoihin oli vuosien 2012–2019 välillä noin kaksinkertaista verrattuna maistereihin ja kandidaateihin, tosin suhde pieneni joka vuosi. COVID-19-pandemian seurauksena kaikkien valmistuneiden työllisyys vakituisissa työpaikoissa heikkeni, ja kaikkien muut työsuhteen muodot yleistyivät. Muutos ei kuitenkaan ollut jyrkkää. Lyhyistä yliopistoista valmistuneiden työllistyminen vakituisiin työpaikkoihin oli tiputuksesta huolimatta 2021 säilynyt korkeammalla kuin 2016. Kandidaateilla ja maistereilla pandemia sai vakituisten työsuhteiden prosentin laskemaan alhaisimmalle tasolla koko tarkasteluajanjakson aikana.

Väliaikaiset työpaikat ja itsetyöllistyminen yleistyivät pandemian seurauksena, mutta niiden osuus kokonaisuudesta jäi kasvusta huolimatta vähäiseksi. Kumpaakin työsuhtemuotoa oli mitattu vain 2 vuotta tarkasteluajanjakson aikana, minkä takia niiden kehitystä ei voi havaintojen vähäisyyden takia analysoida syvällisemmin.

MHLW:n (2016) vuonna 2016 julkaistu raportti työn tulevaisuudesta mainitsee yrittäjyydellä olevan tärkeä rooli uusien työpaikkojen synnyttämisessä. Itsetyöllistymisen kehitys tulee myös kertomaan elinikäisen työllisyyden käytännön kehityksestä, sillä sen kasvu tarkoittaisi entistä useamman vastavalmistuneen olevan valmis poikkeamaan perinteisestä vakituisen työpaikkaan johtavasta urapolusta luomalla itse oman työpaikkansa.

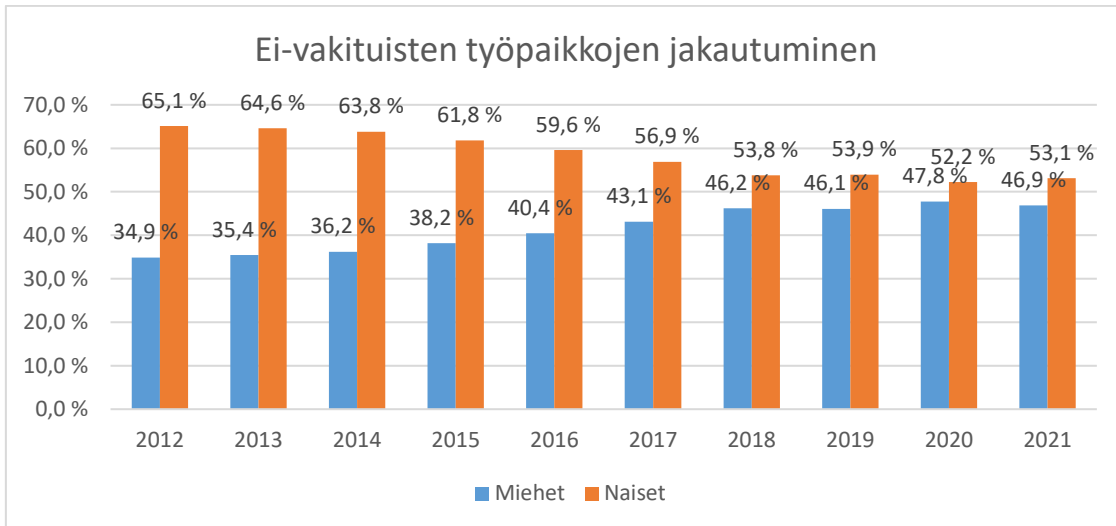
5.1.2 Kandidaattien vakituisten ja ei-vakituisten työpaikkojen sukupuolijakauma

Kandidaatit olivat lukumäärältään merkittävän valmistuneiden ryhmä. Koulujen perustutkimus sisältää tiedot kandidaattien eri työsuhdemuotoihin työllistymisestä sukupuolittain, ja valmistuneissa kandidaateissa ei kumpikaan sukupuoli ole merkittävästi yliedustettuna. Tämä tekee heidän työsuhteiden jakautumisen tarkastelusta luontevaa.



Kuvio 7. Kandidaattien vakituisten työpaikkojen jakautuminen (MEXT, 2012–2021).

Tarkasteluajanjakson alussa olivat miehet työllistyneet enemmän vakituisiin työpaikkoihin, tosin sukupuolten välinen ero oli ollut korkeimmillaan vain 5 prosenttiyksikköä vuonna 2012. Vakituksissa työpaikoissa oli sukupuolten välinen ero pienentynyt vuosi vuodelta, ja 2021 oli naisia ensimmäistä kertaa palkattu enemmän kuin miehiä vakituisiin työpaikkoihin. Naisten kannalta kehitys oli positiivista jokaisena tarkasteluvuotena, paitsi vuonna 2018, jolloin miesten osuus nousi ja naisten osuus laski.



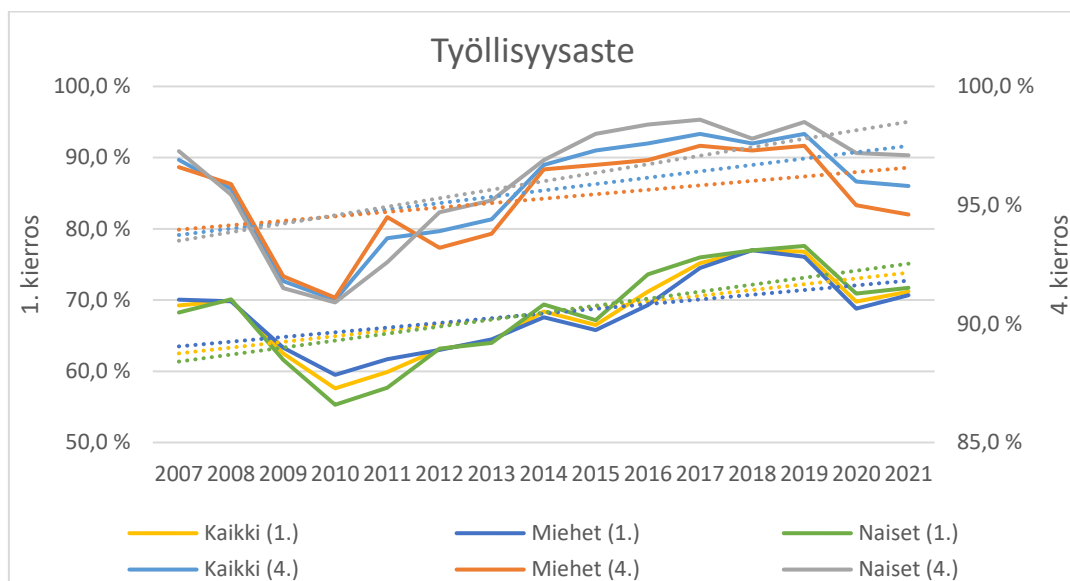
Kuvio 8. Kandidaattien ei-vakituisten työpaikkojen jakautuminen (MEXT, 2012–2021).

Vakituisia työpaikkoja ”huonommissa” ei-vakituksissa työpaikoissa olivat naiset olleet yliedustettuina. Vuoteen 2021 mennessä olivat erot sukupuolten välillä konvergoituneet lähelle toisiaan. Naiset olivat tällöin enää vain vähän miehiä enemmän edustettuina ei-vakituksissa työpaikoissa, tosin pandemian voidaan nähdä kasvattaneen heidän osuuttansa ei-vakituksissa työpaikoissa.

5.2 Aktiivisesti töitä hakeneiden työllistyminen

Tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllistymistilanteesta mittaa valmistuvaksi ennustettujen opiskelijoiden työllisyyttä ja työnhaun aktiivisuutta neljä kertaa lukuvuoden aikana. Tutkimuksen kautta näkee muutoksen aktiivisesti töitä hakeneissa opiskelijoissa, ja heidän joukostaan työllistyneissä opiskelijoissa. Toisin kuin Koulujen perustutkimuksessa, työllisyysaste lasketaan aktiivisesti töitä hakeneiden valmistuneiden joukosta kaikkien valmistuneiden sijaan. Tarkasteltavan kohderyhmän erilaisuus selittää miksi saatu työllisyysaste on korkeampi kuin Koulujen perustutkimuksen tuloksissa. Tämän lisäksi tutkimus kertoo tiedealojen ja alueiden työllisyyskehityksestä.

5.2.1 Työllisyysasteen kehitys



Kuvio 9. Työllisyysaste sukupuolen ja mittauskierroksen mukaan (MEXT & MHLW, 2007–2021).

Valmistuneiden työllisyysaste oli kehittynyt positiivisesti. Trendikehitys oli nousevaa kaikissa ryhmissä ja kaikilla mittauskierroksilla. Naisten kehitys oli trendiviivan perusteella miehiä positiivisempaa. 2014 lähtien olivat naiset työllistyneet paremmin kuin miehet, tosin 2018 työllisyysasteet olivat tasoissa.

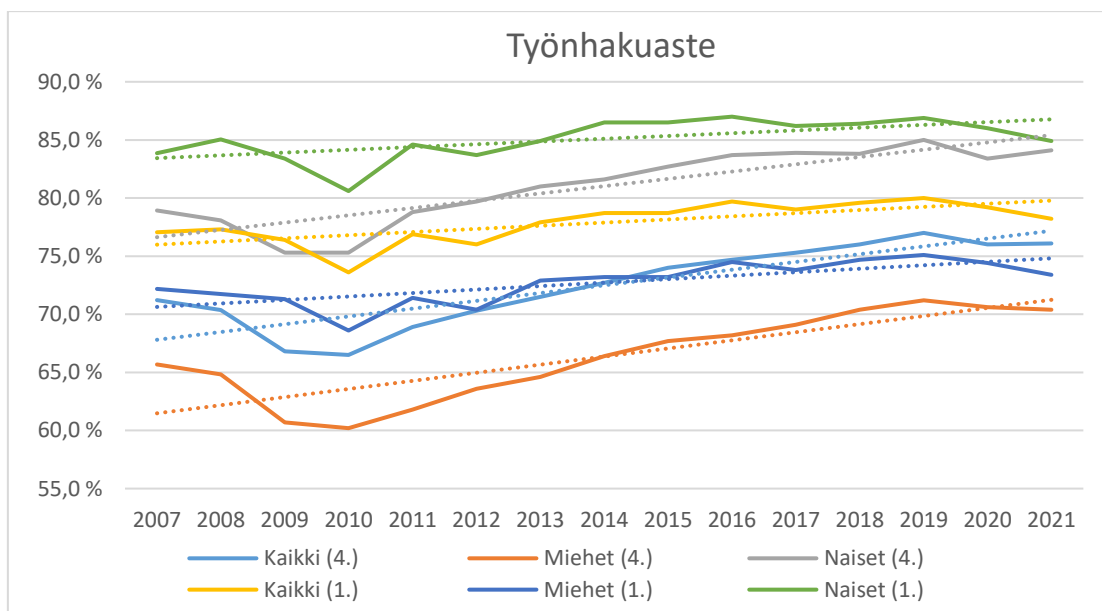
Ensimmäisen mittauskierroksen työllisyysaste oli joka vuonna alhaisempi kuin 4. kierroksella. Tämä on luonnollista, sillä 4. kierros kuvaa työllisyysastetta lukuvuoden päättyessä. 4. kierrokselle tullessa valmistuneet opiskelijat ovat ehtineet hakea töitä pidempään ja ansaita tutkintonsa, parantaen heidän työllistymismahdollisuuksia.

Finanssikriisillä oli negatiivinen ja pitkäkestoinen vaikutus työllisyysasteeseen. Naisten työllisyysaste laski enemmän 1. kierroksella, mutta viimeiseen kierrokseen tullessa olivat he vain vähän miehiä alempana. 2010 jälkeen alkoi pitkään jatkunut tasainen kasvu joka päättyi 2020 alkaneeseen COVID-19-pandemiaan. Pandemian aiheuttama tiputus työllisyysasteessa oli selkeästi pienempi kuin finanssikriisin aikana. 2021 tullessa oli

naisten työllisyysasteen lasku 4. kierroksella miltei pysähtynyt. Miesten työllisyysaste jatkoi laskemista, tosin loivemmin kuin vuosien 2019–2020 välillä.

5.2.2 Työnhakuasteen kehitys

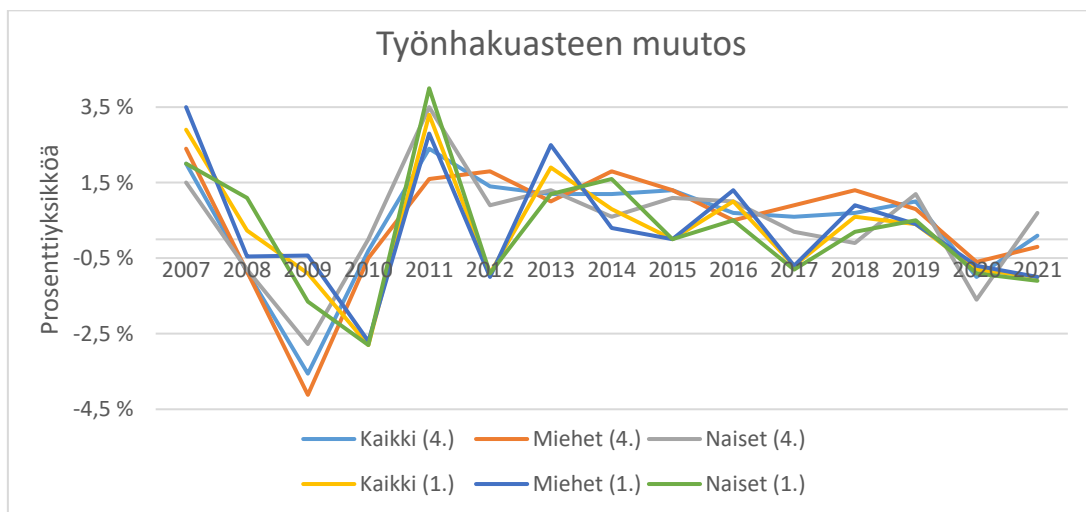
Työnhakuaste kuvastaa aktiivisesti töitä hakeneiden opiskelijoiden osuutta mitattavista opiskelijoista. Vastavalmistuneiden massarekrytoinnin käytäntö tekee siitä erityisen tärkeän – kerran valmistuneet, mutta ilman vakituista työpaikkaa jääneet, tulevat kohtaamaan vaikeuksia jos he myöhemmin hakevat vakituista työpaikkaa. Talouden ollessa huonossa tilassa kohtaa kyseisen vuoden kohortti huonommat työllistymismahdollisuudet, ja valmistumisen siirtäminen vuodella eteenpäin työllisyysmarkkinoiden parantumisen toivossa on yksi vaihtoehto parantaa työllistymismahdollisuuksia. Tämä voi näkyä työnhakuasteen laskemisena etenkin tutkimuksen 4. kierrokselle tultaessa.



Kuvio 10. Työnhakuaste mittauskierroksen mukaan (MEXT & MHLW, 2007–2021).

Koko tarkasteluajanjaksona oli 1. kierroksella työnhakuaste korkeampi kuin 4. kierroksella. Naiset olivat joka vuonna miehiä aktiivisempia työnhaussa. Kummankin

sukupuolen trendikehitys on nousevaa, eli valmistuneet olivat hakeneet koko ajan aktiivisemmin työpaikkaa. Tämä johtuu finanssikriisin ja COVID-19-pandemian välisestä pitkästä nousukaudesta, jolloin työnhakuaste nousi vuosittain.



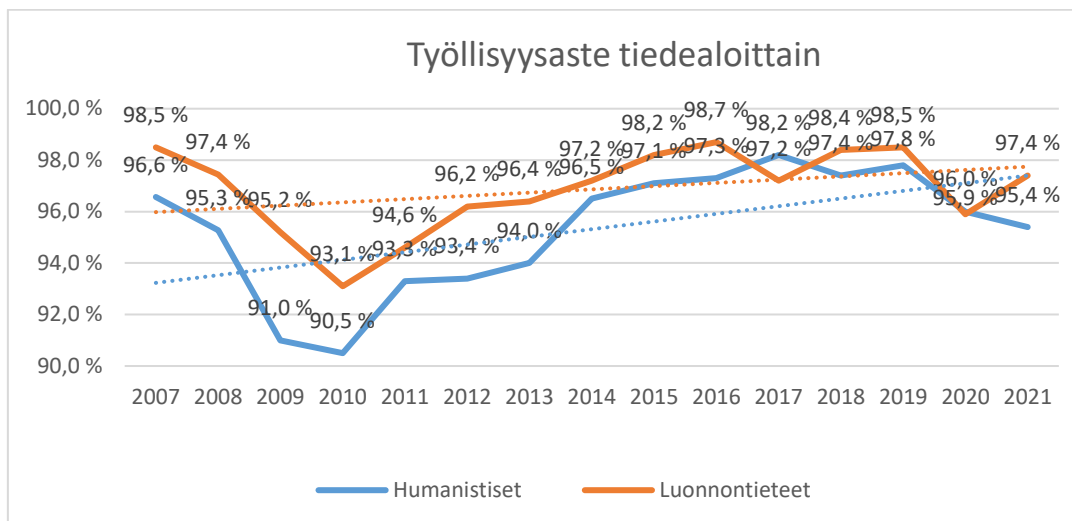
Kuvio 11. Työnhakuasteen vuosittainen muutos (MEXT & MHLW, 2007–2021).

Työllisyysasteen tavoin myös työnhakuaste romahti finanssikriisin aikana. Kaikkein eniten lasku kohdistui viimeiselle kierrokselle, eli juuri ennen valmistumistaan useat opiskelijat päättivät luovuttaa työnhaun kanssa. 2011–2012 työnhakuaste laski 1. kierroksella lievästi negatiiviseksi kaikissa ryhmissä, mutta nousi takaisin positiiviseksi 4. kierrokseen mennessä. Tämä voi mahdollisesti johtua 2011 suuresta maanjäristyksestä. COVID-19-pandemian alussa työnhakuaste laski 1. kierroksella negatiiviseksi. Pandemian vaikutus ei jäänyt pitkäkestoiseksi, sillä jo 2021 4. kierroksella työnhakuaste oli lähtenyt lievästi nousuun.

5.2.3 Työllisyys tiedealoittain

Luonnontieteellisistä pääaineista valmistuneet olivat työllistyneet miltei joka vuosi paremmin kuin humanistisista pääaineista valmistuneet. Erosta huolimatta kummankin tiedealan työllisyysaste oli korkea, yli 90 % jokaisena vuotena. Ainoastaan vuosina 2017

(98,2 % > 97,2 %) ja 2020 (96 % > 95,9 %) olivat humanistiset aineet olleet luonnontieteitä korkeammalla.



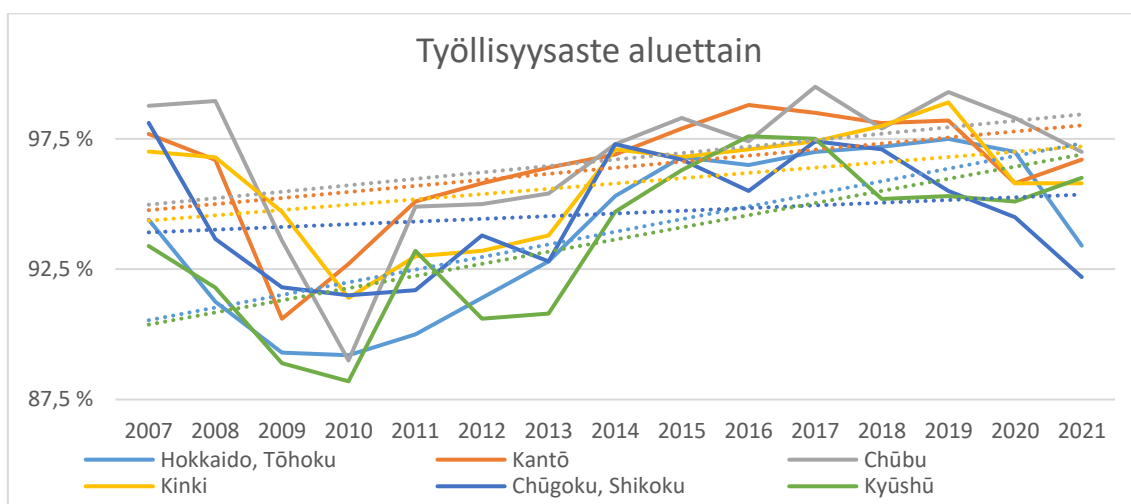
Kuvio 12. Työllisyysaste tiedealoittain (MEXT & MHLW, 2007–2021).

Trendikehityksen pohjalta olivat humanistiset aineet konvergoituneet lähelle luonnontieteitä, mahdollisesti ohittaen ne lähitulevaisuudessa, jos kehitys jatkuu samanlaisena. 2008 finanssikriisin voidaan nähdä selkeästi laskeneen työllisyysasteita noin kahden vuoden viiveellä. COVID-19-pandemialla oli pitkäkestoisempi vaikutus humanististen aineiden valmistuneisiin kuin luonnontieteellisten aineiden valmistuneisiin. 2021 tultaessa oli luonnontieteiden työllisyysaste lähtenyt nousuun, kun taas humanististen työllisyysaste jatkoi laskemistaan.

Luonnontieteellisten alojen työllisyysasteen keskiarvo oli tarkasteluajanjaksona 96,9 % ja humanististen alojen 95,3 %. Keskihajonta oli 0,023 humanistisille ja 0,016 luonnontieteellisille. Humanististen aineiden vuosittaisen muutoksen keskiarvo oli 0,7 %, mikä oli korkeampi kuin luonnontieteellisten 0,5 % keskiarvo (liite 5). Tämä selittää humanististen alojen työllisyysasteen konvergoitumista luonnontieteiden kanssa.

5.2.4 Työllisyys alueittain

Kaikkien alueiden trendikehitys oli positiivista, tosin Chūgokun ja Shikokun kehitys oli matalaa ja jäänyt jälkeen muista alueista. Finanssikriisistä paljon kärsineet Hokkaidon ja Tōhokun sekä Kyūshūn alueet olivat 2021 tultaessa konvergoituneet muiden kanssa. Kantōn (Tokion metropolialue), Kinkin (Osaka-Kobe-Kioton metropolialue) ja Chūbun (Nagoyan metropolialue) alueet olivat koko tarkastelujakson alusta loppuun olleet korkeimmalla, eli maan merkittävimmät talouden keskukset olivat vetovoimaltaan ja työmahdollisuuksiltaan olleet maan parhaimpia. Ainoa poikkeus tästä oli Kinki, sillä 2021 Kyūshū oli ohittanut sen lähtemällä nopeammin kasvuun. Päätelmää tukee 2007–2021 välinen työllisyysasteen keskiarvo, jossa Chūbun (96,7 %), Kantōn (96,4 %) ja Kinkin (95,8 %) olivat kaikkein korkeimmat työllisyysasteet (liite 3).



Kuvio 13. Työllisyysaste alueittain (MEXT & MHLW, 2007–2021).

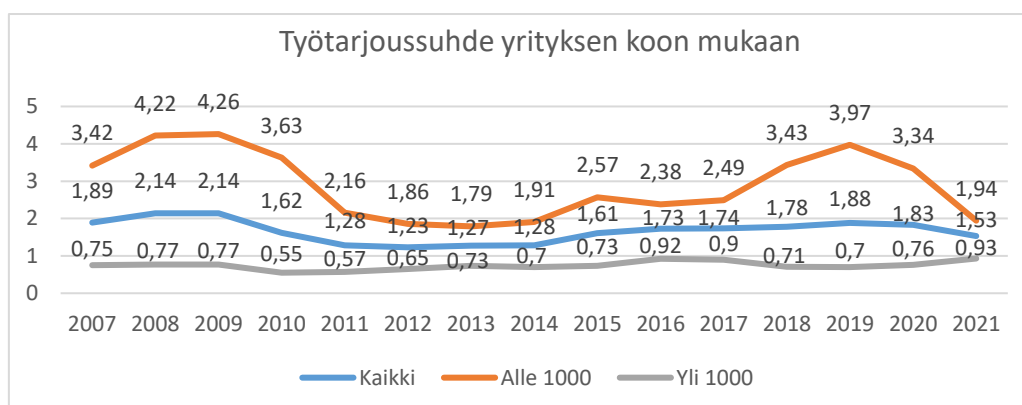
Finanssikriisillä oli ollut selkeä vaikutus kaikkien alueiden työllisyysasteeseen. Kantōn alue elpyi shokista muita aikaisemmin ja nopeammin, kun taas muut alueet laskivat vielä seuraavana vuonna. 2011 maanjäristys ja Fukushima ydinonnettomuus eivät yllättäen vaikuttaneet Hokkaidon ja Tōhokun työllisyysasteeseen negatiivisesti, vaikka Tōhokussa sijaitseva Fukushima oli onnettomuuden keskiössä. COVID-19-pandemian seurauksena kaikkien alueiden työllisyysaste laski vuonna 2020, mutta jo seuraavana vuonna puolet

alueista kasvoi tai pysyi paikallaan. Taloudellisista shokeista huolimatta oli valmistuneiden työllisyysaste säilynyt yleisesti ottaen korkealla.

Vielä 2019 kaikki alueet paitsi Chūgoku ja Shikoku olivat vuoden 2007 tasoa korkeammalla, mutta 2021 tullessa kaikki paitsi Kyūshū olivat alemmalla tasolla kuin 2007. Pudotus selittyy pandemialla, mutta on mielenkiintoista miksi juuri Kyūshū oli onnistunut selviämään pandemiasta pienimmällä pudotuksella. Kyūshūlla oli tarkasteluajanjaksona ollut alhaisin työllisyysasteen keskiarvo, 93,6 %, mutta samalla ainoana alueena positiivinen vuosittaisen muutoksen keskiarvo (liite 3).

5.3 Valmistuneiden työtarjoisuuteen kehitys

Valmistuneiden työmarkkinat ovat omalaatuiset, sillä ne ovat kooltaan isot mutta vain hetkelliset, ja vain hyvin rajattu osa työvoimasta (valmistuvat opiskelijat) voivat osallistua niihin. Tästä syystä työmarkkinoiden yleistä työtarjoisuutta kuvaava mittari ei sovellu valmistuneiden työmarkkinoiden kehityksen tarkastelemiseen. Valmistuneen kannalta valmistuminen on kerran elämässä toteutuva tilaisuus luoda pitkä työura isossa yrityksessä. Työtarjoisuudetutkimuksen työtarjoisuusuhde kuvaa avoimien työpaikkojen ja yksityisiin yrityksiin hakeneiden suhdetta (Recruit Works Institute, 2022, s. 4).

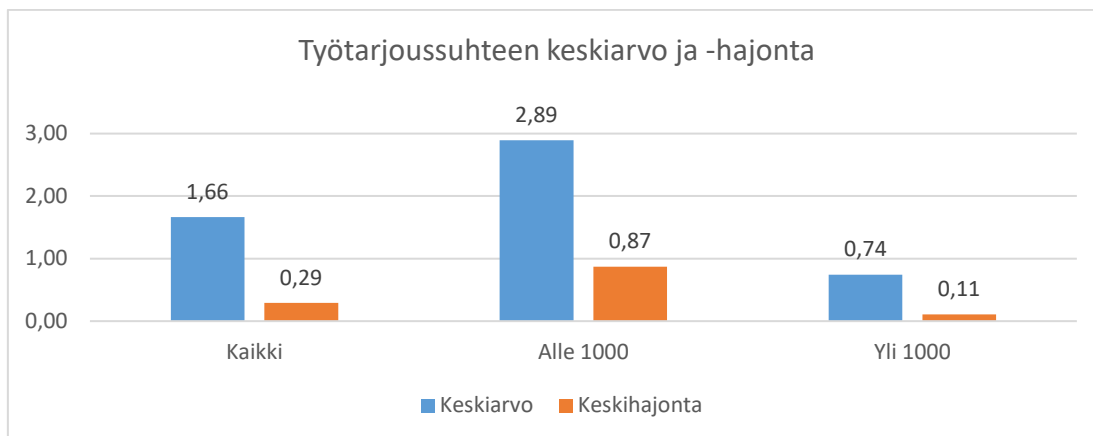


Kuvio 14. Valmistuneiden työtarjoisuusuhde yrityksen koon mukaan mukaillen Työtarjoisuudetutkimus (Recruit Works Institute, 2022, s. 7).

Valmistuneiden työmarkkinoilla esiintyi kaksi keskeistä piirrettä. Ensiksi isoissa yrityksissä (yli 1000 työntekijää) oli koko tarkasteluajanjakson ajan ollut alle yksi avoin työpaikka työnhakijaa kohden, ja ne eivät merkittävästi sopeuttaneet rekrytointiaan suhdanteiden mukaan. Toiseksi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (alle 1000 työntekijää) oli suhdanteesta riippumatta paljon avoimia työpaikkoja yhtä hakijaa kohti. Korkeimmillaan avoimia työpaikkoja oli 4,26 hakijaa kohti vuonna 2009, ja alhaisimmillaan 1,79 vuonna 2021. Pienten ja keskisuurten yritysten työtajoussuhde vaihteli merkittävästi, kertoen niiden valmiudesta sopeuttaa rekrytointiaan suhdanteen mukaan (liite 4). Työvoimapulan voidaan katsoa keskittyneen alle 1000 työntekijän yrityksiin, koska näiden työtajoussuhde oli koko tarkasteluajanjakson ajan yli 1 ja kaikkien yritysten työtajoussuhdetta korkeampana.

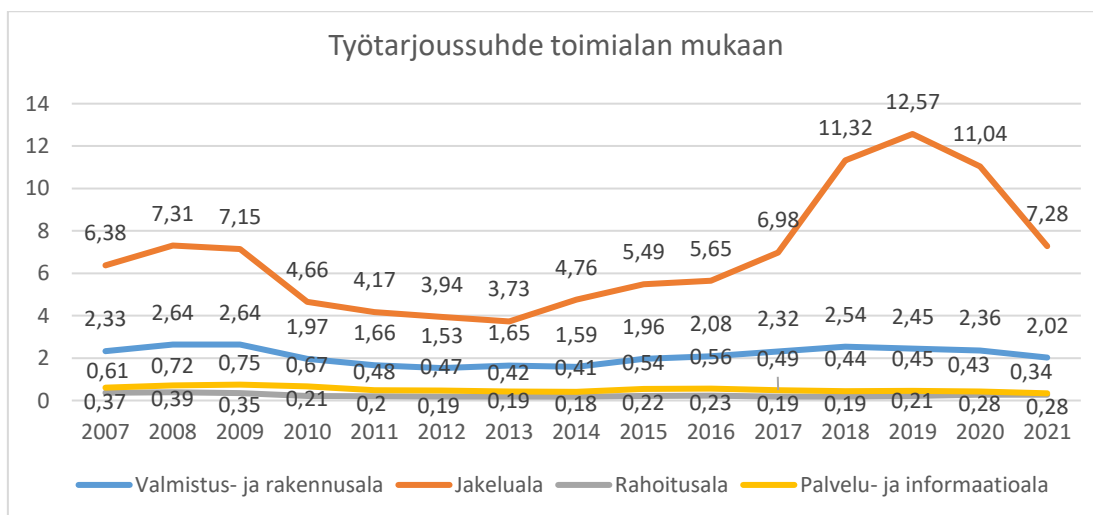
Liitteestä 6 näkyy vielä tarkemmin, että vuodesta 2010 eteenpäin oli alle 300 työntekijän yritysten työtajoussuhde ollut selkeästi korkein. Päinvastaisesti yli 300 työntekijän yrityksissä oli työtajoussuhde ollut pienempi ja vuosittainen muutos tasaista, ja nämä piirteet korostuivat sitä enemmän mitä suurempi yritys oli kyseessä (Recruit Works Institute, 2022, s. 2–6). Alle 1000 työntekijän yritysten korkea työtajoussuhde ja sen vuosittainen vaihtelu johtuivat ensisijaisesti alle 300 työntekijöiden yritysten vaikutuksesta (liitteet 4 & 6).

Finanssikriisin vaikutus tuli näkyviin hitaasti ja kesti pitkään pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. COVID-19-Pandemian aiheuttama tiputus oli nopeampi ja jyrkempi kuin finanssikriisin aikana. Suurissa yrityksissä finanssikriisin vaikutus jäi pieneksi ja lyhytkestoiseksi, ja pandemialla ei vielä 2021 mennessä ollut lainkaan negatiivista vaikutusta niiden työtajoussuhteeseen. Tarkasteluajanjakson perusteella pandemian vaikutuksen pituutta ja suuruutta ei ole kuitenkaan mahdollista arvioida. Tämä pätee varsinkin siinä tilanteessa, jos suuret yritykset reagoivat viiveellä pandemiaan kuten tapahtui finanssikriisin tapauksessa.



Kuvio 15. Työtarjoussuhteen keskiarvo ja -hajonta vuosina 2007–2021 (Recruit Works Institute, 2022).

Alle 1000 työntekijän yrityksissä oli työtarjoussuhde keskiarvoltaan korkea, ja suhdanteisiin reagoiminen oli vahvaa keskihajonnan perusteella. Suurissa yrityksissä oli keskimäärin alle yksi työpaikka yhtä hakijaa kohti, ja työtarjoussuhteen keskihajonta oli hyvin vähäistä. Keskiarvo- ja keskihajonta-arvot tukevat havaintoa siitä, että isot yritykset eivät merkittävästi reagoi taloussuhdanteeseen valmistuneita rekrytoidessaan.



Kuvio 16. Työtarjoussuhde toimialan mukaan, mukailten Työtarjoussuhdetutkimus (Recruit Works Institute, 2022, s. 3–9).

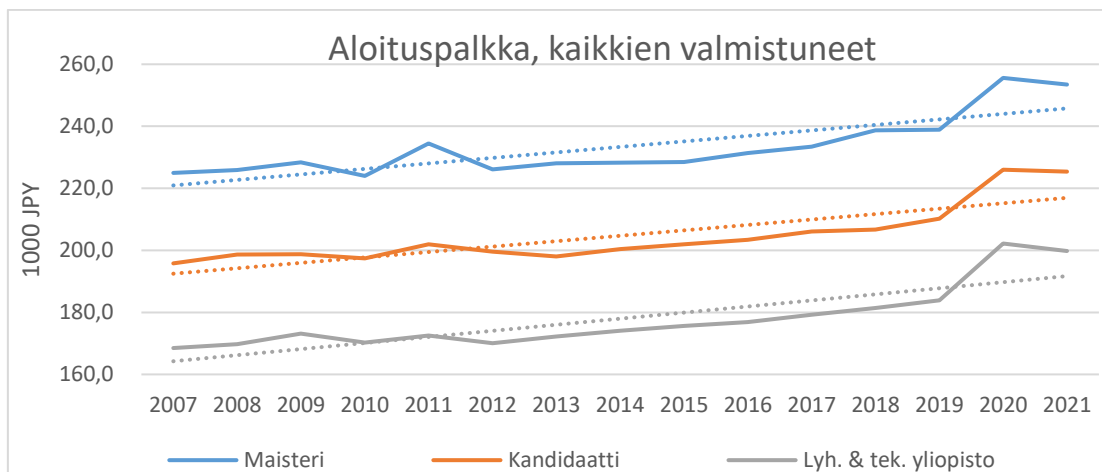
Työtarjoussuhde vaihteli toimialoittain. Jakelualalla oli vahvasta suhdanteeseen reagoinnista huolimatta ollut aina paljon avoimia työpaikkoja hakijaa kohden, ja enemmän kuin muilla aloilla. Valmistus- ja rakennusalalla oli toiseksi eniten työpaikkoja avoimena, mutta finanssikriisin jälkeen taso oli säilynyt alhaisempana kuin mitä se vuosien 2008–2009 huipulla oli ollut. Palkatuksi tuleminen oli selkeästi vaikeinta rahoitusalan tai palvelu- ja informaatioalan yrityksiin niiden alhaisen työtarjoussuhteen takia (Recruit Works Institute, 2022, s. 3–9).

Erityisesti rahoitusalan työtarjoussuhde oli hyvin tasainen, eikä 2021 mennessä se ollut muuttunut yhtään pandemian seurauksena. Finanssikriisin aikana tiputus oli vielä näkyvä, laskien 0,35:stä 0,21:een vuosien 2009 ja 2010 välillä, mutta tämän jälkeen ei merkittäviä tiputuksia esiintynyt. Suurin positiivinen muutos oli vuosien 2019 ja 2020 välillä kun työtarjoussuhde nousi 0,21:stä 0,28:aan, ja pysyi samalla tasolla 2021 asti COVID-19-pandemiasta huolimatta (Recruit Works Institute, 2022, s. 3–9).

5.4 Valmistuneiden aloituspalkan kehitys

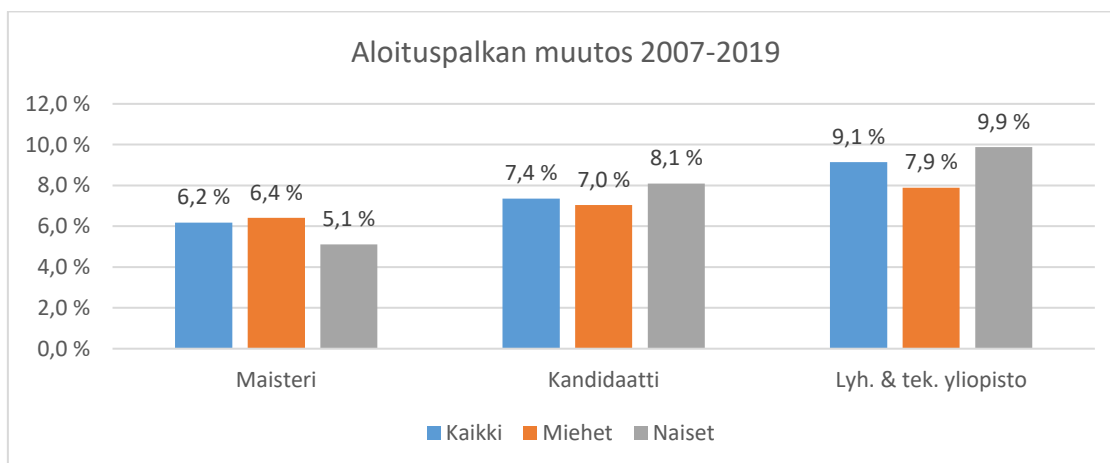
Tässä kappaleessa tarkastellaan vastavalmistuneiden ensimmäisen työpaikan palkkakehitystä. Tilastoissa käytetty aloituspalkan laskentatapa muuttui vuonna 2020, ottaen huomioon siitä hetkestä eteenpäin myös työmatkakorvauksen ja muita eriä (MHLW, 2020c). Tästä johtuva äkillinen nousu aloituspalkassa vuosina 2020 ja 2021 johtaa aloituspalkkatietojen vertailukelpoisuuden heikkenemiseen, mutta siitä huolimatta on vuosien 2020–2021 tiedot hyvä ottaa huomioon COVID-19-pandemian vaikutuksen tarkastelemiseksi.

Kuviosta 17 näkyy, että aloituspalkka kehittyi positiivisesti mutta hitaasti vuosien 2007–2019 välillä. Mitä korkeampi koulutustaso sitä parempi oli palkkataso. Pandemian seurauksena valmistuneiden palkat laskivat, mutta tarkasteluajanjakson loppuessa vuoteen 2021 ei ole mahdollista nähdä kuinka pitkäkestoiseksi tai jyrkäksi tämä tulee jäämään.



Kuvio 17. Aloituspalkka, kaikki valmistuneet (MHLW, 2007–2021).

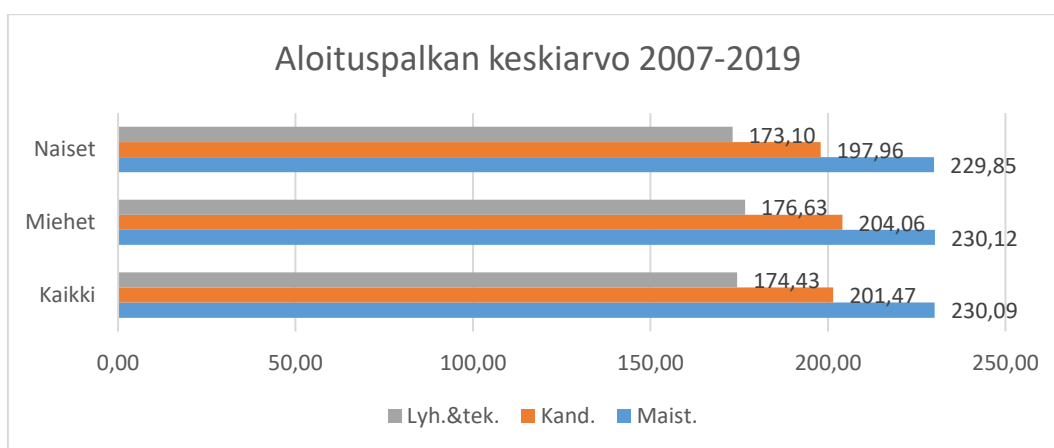
Kandidaatin sekä lyhyiden ja teknillisten yliopistojen kohdalla ei yhtenäkkään vuonna naisten aloituspalkka ollut miesten aloituspalkkaa korkeampi. 2021 oli ainoa poikkeus tälle, jolloin aloituspalkka oli identtinen kummallakin sukupuolella lyhyistä ja teknillisistä yliopistoista valmistuneiden kohdalla. Maisterin koulutustasolla oli kehitys tasaisinta, ja useina vuosina naisten aloituspalkka ylitti miesten aloituspalkan (liite 2).



Kuvio 18. Aloituspalkan kasvu vuosina 2007–2019 (MHLW, 2007–2019).

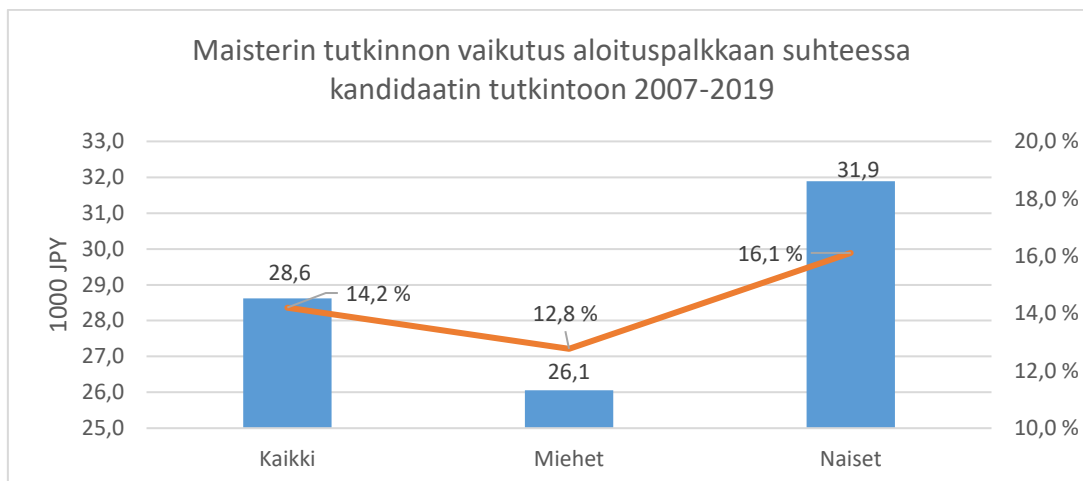
Kaikkien koulutustasojen palkka oli kehittynyt positiivisesti, kun vertailtiin vuoden 2007 ja 2019 aloituspalkkoja toisiinsa. Kasvu oli sitä nopeampaa mitä alhaisemman tason tutkinto on ollut kyseessä. Vuoteen 2007 verrattaessa oli vuonna 2019 maisterien palkka

6,2 % korkeampi, kandidaattien 7,4 % ja lyhyiden ja teknillisten yliopistojen 9,1 %. Aloituspalkkatason nousu oli sitä nopeampaa mitä alhaisemman tason tutkinto oli kyseessä. Lyhyistä ja teknisistä yliopistoista valmistuneiden naisten palkat olivat tarkasteluajanjaksona kasvaneet kaikkein eniten, ja myös kandidaatin tasolla naisten palkka kehittyi miehiä nopeammin. Heikoin aloituspalkkatason kehitys oli maisteriksi valmistuneilla naisilla.



Kuvio 19. Aloituspalkan keskiarvo vuosina 2007–2019 (MHLW, 2007–2019).

Aloituspalkan keskiarvosta voi poimia kaksi säännönmukaisuutta. Ensiksi keskimääräinen aloituspalkkataso oli sitä suurempi mitä korkeamman koulutustason tutkinto oli kyseessä. Toiseksi miesten aloituspalkan keskiarvo oli kaikilla koulutustasoilla naisia korkeammalla. Kaikkein pienen sukupuolten välinen ero oli maisteriksi valmistuneiden aloituspalkoissa. Liitteestä 7 näemme etteivät samat säännönmukaisuudet päde aloituspalkan keskihajonnassa. Ainoa säännönmukaisuus oli kandidaattien keskihajonnan olleen kaikissa ryhmissä alhaisempi kuin maisterien ja lyhyiden ja teknillisten yliopistojen vastaava luku.



Kuvio 20. Maisterin tutkinnon vaikutus aloituspalkkaan suhteessa kandidaatin tutkintoon (MHLW, 2007–2019).

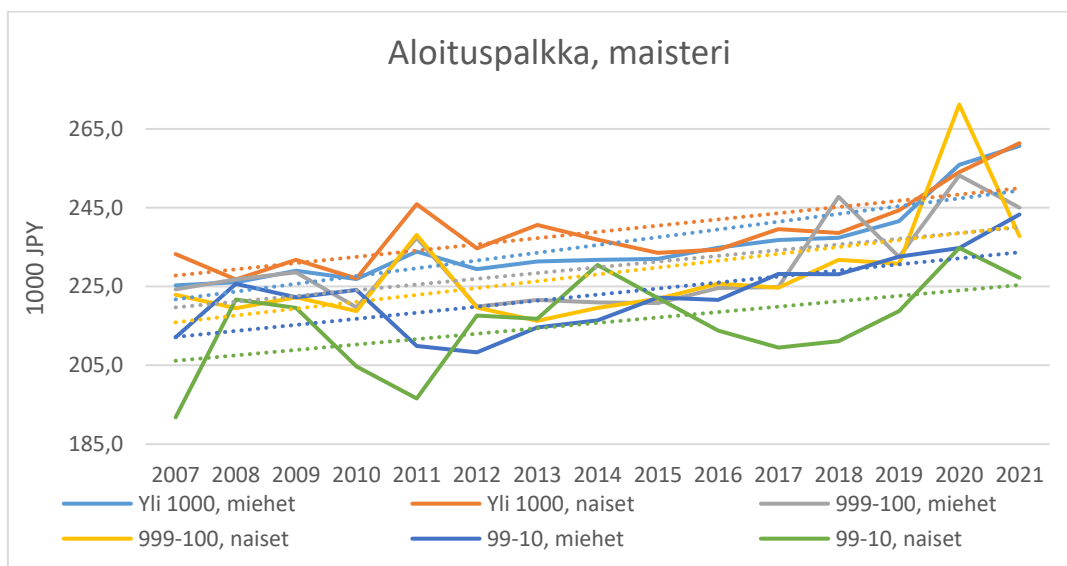
Kuinka taloudellisesti hyödyllistä oli maisterin tutkinnon hankkiminen, eli paljonko maisterin koulutus kasvatti aloituspalkkaa suhteessa kandidaattien aloituspalkkaan vuosien 2007–2019 välillä? Kaikkia maistereita tarkasteltaessa oli maisterin tutkinto kasvattanut heidän keskimääräistä aloituspalkkaansa 14,2 % suhteessa kandidaattien keskimääräiseen aloituspalkkaan. Miehillä tämä oli 12,8 % ja naisilla 16,1 %.

MEXT:n (2012) mukaan kandidaatin tutkinnon suorittamisessa menee 4 vuotta, ja tämän jälkeen suoritettavassa maisterin tutkinnossa kuluu ylimääräiset 2 vuotta. Yksi vuosi koulutusta oli siis lisännyt maisterin aloituspalkkaa keskimäärin 14300 jeniä. Naisille vastaava luku oli 15950 jeniä ja miehille 13050 jeniä. Naiset hyötyivät taloudellisesti vuosien 2007–2019 välillä miehiä enemmän maisteriksi kouluttautumisesta kandidaatin tutkinnon jälkeen ensimmäisen työpaikan palkan perusteella.

Työn taloustieteessä koulutus nähdään yksilön tuloja parantavana investointina. Maisterin tutkinnon nähdään parantaneen palkkaa, mutta tulos kuvaa vain valmistumisen jälkeen ensimmäisen työpaikan aloituspalkkaa. Sen pohjalta ei voi sanoa kuinka kannattavaksi investoinniksi maisterin tutkinto lopulta muodostuu pitkällä aikavälillä.

Lyhyistä ja teknillisistä yliopistoista valmistuneiden välisiä palkkaeroja olisi mielenkiintoista tarkastella tarkemmin, mutta käytetyssä tilastossa ei eroteta lyhyiden ja teknillisten yliopistojen valmistuneiden palkkoja toisistaan. Näiden yliopistojen antama tutkinto on nimeltään sama, mutta koulutus on sisällöltään ja erityisesti pituudeltaan erilaista. Tilastoista ei näe myöskään eri pääaineiden palkkaeroja. Tutkintojen aloituspalkan eroavaisuudet ovat yksi potentiaalinen jatkotutkimusaihe.

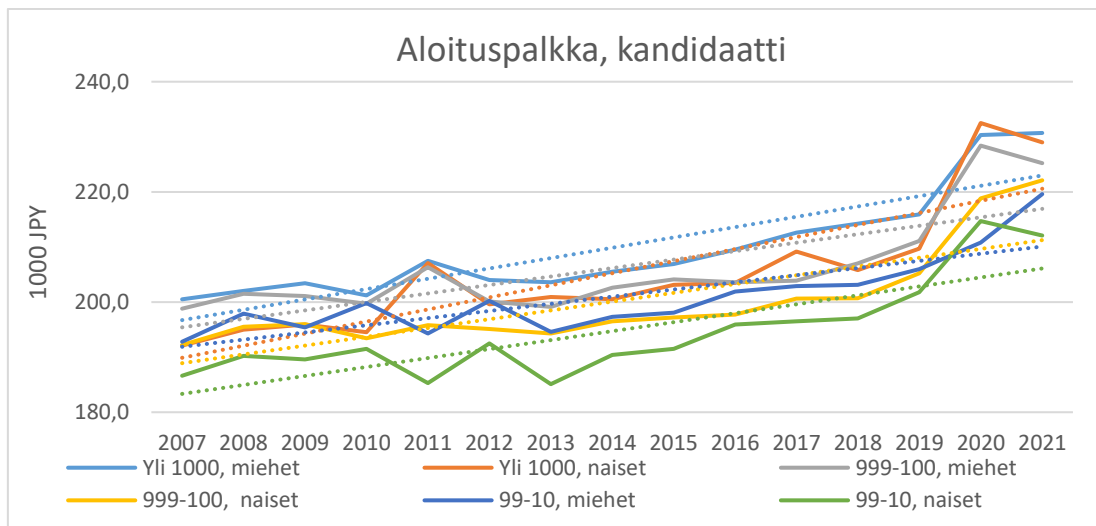
Miten yrityskoko on vaikuttanut valmistuneiden aloituspalkkaan? Tätä voidaan tarkastella käyttämällä työnantajan koon mittarina sen työntekijöiden määrää, ja tasoja on kolme (yli 1000, 999–100 ja 99–10 työntekijää). Alle 10 työntekijöiden yrityksiä ei palkkarakenteen perustutkimuksessa ole otettu huomioon. Palkkarakenteen perustutkimus ei jaottele lyhyistä yliopistoista ja teknillisistä yliopistoista valmistuneita toisistaan, joten näiden vertailu keskenään ei ole mahdollista.



Kuvio 21. Maisterin aloituspalkka sukupuolen ja yrityksen koon mukaan (MHLW, 2007–2021).

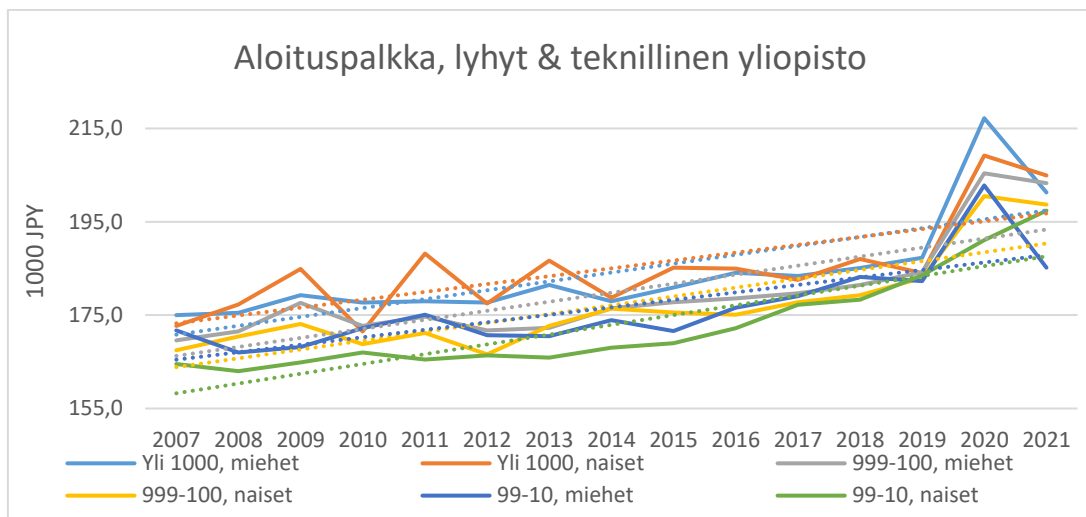
Maisterin koulutustasolla olivat aloituspalkat nousseet 15 vuoden aikana, ja ne olivat korkeimmat verrattuna muihin koulutustasoihin. Suurissa yrityksissä työskennelleet maisterinaiset olivat ainoa naisten ryhmä, joka oli samalla koulutustasolla ja yrityskoolla suurimpana osana vuosista miehiä korkeammalla tasolla. 2020–2021 välillä palkat

laskivat puolilla ryhmistä. Suurissa, yli 1000 työntekijän yrityksissä työskentelevät ja 99–10 työntekijän yrityksissä työskentelevät miehet eivät 2021 kärsineet muiden ryhmien tavoin aloituspalkkatason laskua. COVID-19-pandemian vaikutti pääasiassa pieniin ja keskisuuriin yrityksiin työllistyneisiin maistereihin.



Kuvio 22. Kandidaattien aloituspalkka sukupuolen ja yrityksen koon mukaan (MHLW, 2007–2021).

Myös kandidaatin koulutustasolla olivat aloituspalkat kasvaneet. Tarkasteluajanjakson alkuvuosina oli miesten aloituspalkka riippumatta yrityskoosta suurempi kuin naisten. Finanssikriisin jälkeen tämä ilmiö vaikuttaa heikentyneen, sillä 2011 lähtien olivat suurissa yrityksissä työskennelleet naiset tienanneet keskimäärin enemmän tai yhtä paljon kuin pienemmissä yrityksissä työskennelleet miehet. COVID-19-pandemian seurauksena aloituspalkka ei laskenut tai nousut säännönmukaisesti, vaan keskisuurissa yrityksissä työskennelleet naiset sekä isoissa ja pienissä yrityksissä työskennelleet miehet eivät kokeneet aloituspalkkatason laskua.



Kuvio 23. Lyhyistä ja teknillisistä yliopistoista valmistuneiden aloituspalkka sukupuolen ja yrityksen koon mukaan (MHLW, 2007–2021).

Lyhyistä ja teknillisistä yliopistoista valmistuneiden aloituspalkat olivat sitä suuremmat mitä suurempi yritys oli kyseessä. Yli 1000 työntekijän yritysten aloituspalkat olivat korkeimmat, ja useina vuosina yli 1000 työntekijän yrityksissä työskennelleet naiset miehiä korkeammalla. COVID-19-pandemian seurauksena kaikkien ryhmien paitsi pienissä yrityksissä työskennelleiden naisten aloituspalkat laskivat 2021. Lyhyiden ja teknillisten yliopistojen valmistuneet kärsivät enemmän kuin kandidaatit ja maisterit jos tätä mitataan laskeneen aloituspalkan ryhmien määrän mukaan. Odotetusti, alhaisemman koulutustason tutkinnon takia lyhyiden ja teknillisten yliopistojen valmistuneiden aloituspalkkataso oli alhaisempi kuin kandidaateilla ja maistereilla.

Palkkarakenteen perustutkimus ei erottele lyhyiden yliopistojen ja teknillisten yliopistojen valmistuneiden aloituspalkkatasoja toisistaan, tehden niiden vertailun mahdottomaksi. Teknillisten yliopistojen koulutuksessa kestää 5 vuotta kun taas lyhyiden yliopistojen koulutuksessa 2 vuotta, eli niiden välillä on merkittävä 3 vuoden ero. Edellä mainittujen yliopistojen koulutus eroaa paljon toisistaan. Koulutuksen pituuden ja sisällön perusteella voisi olettaa teknillisistä yliopistoista valmistuneiden aloituspalkan olevan parempi kuin lyhyistä yliopistoista valmistuneilla, mutta tätä ei tilaston kautta ole mahdollista tarkistaa.

5.5 Regressioanalyysi

Tässä osiossa tutkitaan kuinka BKT:n muutos ja valmistuneiden työmarkkinoilla kaikkien yritysten työtarjoussuhde selittävät eri koulutustasojen työllisyysastetta. BKT:n muutos valittiin talouden kehityksen ja valmistuneiden työllisyyden yhteyden tutkimista varten, ja kaikkien yritysten työtarjoussuhde valittiin tarkastelemaan miten valmistuneiden työllisyys reagoi työmarkkinoiden työn kysynnän muutoksen. BKT:n muutos on saatu maailmanpankin tilastosivulta (World Bank, n.d.) ja työtarjoussuhde Työtarjoussuhdetutkimuksesta (Recruit Works Institute, 2022). Selitettävänä tekijöinä on käytetty kandidaattien, maisterien ja lyhyiden yliopistojen valmistuneiden työllisyysasteita koulujen perustutkimuksesta. Regressio toteutettiin siten, että jokaista työllisyysastetta on verrattu kerran kumpaankin selittävään tekijään. Näin laskettuja regressioita kertyi yhteensä 6 kappaletta, 3 kummallekin selittävälle tekijälle.

Taulukko 2. Regressioiden tulos.

Koulutustaso	Selittävä tekijä	R ²	Korjattu R ²	F:n tarkkuus / P-arvo	Kertoimet
Kandidaatti	BKT:n muutos %	0,0794	0,0086	0,3088	-0,6739
Maisteri		0,1080	0,0393	0,2318	-0,3348
Lyhyt		0,0208	-0,0545	0,6079	-0,3250
Kandidaatti	Työtarjoussuhde, kaikki	0,1553	0,0903	0,1461	0,0784
Maisteri		0,1287	0,0617	0,1891	0,0304
Lyhyt		0,0254	-0,0495	0,5703	0,0299

Yhdessäkään regressiossa ei selittävä tekijä ollut P-arvoltaan alle 0,05, eli tilastollisesti merkittävä. Myös selitysaste R^2 jäi hyvin alhaiseksi kaikissa regressioissa, ja korjattu R^2 oli lyhyiden yliopistojen työllisyysasteiden kohdalla negatiivinen. Regressioiden yksi ongelma oli tarkasteluajanjakson pituus. Vuosien 2007–2021 väliltä sai vain 15 vuosittaista havaintoa, joten havaintojen pienen määrän takia ei mielekästä regressiota saanut tehtyä. Voidaan todeta, että regressioiden avulla ei voida osoittaa BKT:n muutoksen tai työtarjoussuhde selittävän työllisyysasteen muutosta vuosina 2007–2021.

Kertoimet ovat regression mielenkiintoisimmat luvut, tosin on muistettava, ettei yksikään niistä ollut tilastollisesti merkittävä. Niiden mukaan työllisyysaste kehittyi positiivisesti työtarjousuhteen kasvaessa. Tämä käy järkeen, sillä avointen työpaikkojen ollessa lukuisia pitäisi kyseisinä vuosina valmistuneiden työllistyä paremmin työn kysynnän kasvaessa. BKT:n kasvaessa työllisyysaste kuitenkin pieneni. Tämä on merkillistä, sillä talouden kasvun voisi olettaa parantavan työllisyyttä.

Taulukko 3. BKT:n, työtarjousuhteen ja työllisyysasteiden vuosittainen muutos.

Vuosi	Työtarjousuhde	BKT kasvu %	Kandi.	Maisteri	Lyhyt
2007	1,89	1,5 %	67,6 %	72,2 %	70,2 %
2008	2,14	-1,2 %	69,9 %	74,8 %	72,0 %
2009	2,14	-5,7 %	68,3 %	74,5 %	69,9 %
2010	1,62	4,1 %	60,8 %	71,1 %	65,4 %
2011	1,28	0,0 %	61,6 %	72,3 %	68,2 %
2012	1,23	1,4 %	63,9 %	73,0 %	70,8 %
2013	1,27	2,0 %	67,3 %	73,4 %	73,5 %
2014	1,28	0,3 %	69,8 %	74,2 %	75,2 %
2015	1,61	1,6 %	72,6 %	75,9 %	78,1 %
2016	1,73	0,8 %	74,7 %	77,2 %	79,2 %
2017	1,74	1,7 %	76,1 %	77,9 %	80,8 %
2018	1,78	0,6 %	77,1 %	78,2 %	81,4 %
2019	1,88	-0,2 %	78,0 %	78,3 %	81,8 %
2020	1,83	-4,5 %	79,2 %	78,9 %	82,5 %
2021	1,53	1,7 %	76,2 %	76,9 %	80,0 %

Taulukossa 3 näkyy muuttujien arvot vuosittain. Punaisella merkittyinä vuosina arvo on laskenut edellisestä vuodesta. Työtarjousuhteen ja työllisyysasteiden näemme reagoineen aina viiveellä BKT:n laskuun. Finanssikriisin aikaan BKT:n laskiessa toista vuotta peräkkäin oli pudotus merkittävä (2007, -5,7 %) mutta työllisyysasteen lasku jäi pieneksi. 2010 BKT lähti kasvuun, ja vasta tällöin työllisyysaste laski rajusti kaikissa koulutustasoissa. Sama ilmiö tapahtui vuosina 2020 ja 2021, mutta työllisyysasteen lasku ja BKT:n kasvu olivat pienempiä. Valmistuneiden työllisyyden voidaan havaida reagoineen viiveellä BKT:n laskuun vuosien 2007–2021 aikana. Vuosina, jolloin BKT lähti takaisin kasvuun, laskivat työllisyysasteet kaikkein eniten. Tämä selittää negatiivisen kertoimen työllisyysasteiden ja BKT:n muutoksen välillä vuosina 2007–2021.

6 Johtopäätökset

Tutkielman viimeisessä kappaleessa käydään läpi keskeiset tulokset ja niiden pohjalta tehtävät johtopäätökset. Aiheena oli japanilaisista yliopistoista valmistuneiden työllistyminen vuosina 2007–2021, ja tätä tarkasteltiin työllisyys- ja palkkakehityksen avulla. Aineistona käytettiin lukuisia eri aineistoja monipuolisen kuvan luomiseksi ja tämän pohjalta tutkimuskysymyksiin onnistuttiin vastaamaan.

Aineiston avulla luotiin kuva valmistuneiden työllisyysasteesta lukuisista eri näkökulmista, valmistuneiden työmarkkinoista ja aloituspalkan kehityksestä. Työllisyysasteen havaittiin nousseen tarkasteluajanjakson aikana, niin kaikkien valmistuneiden työllistymistä kuin aktiivisesti töitä hakeneiden valmistuneiden näkökulmista. Finanssikriisillä oli vahva negatiivinen vaikutus työllistymiseen, mutta COVID-19-pandemian vaikutus oli 2021 mennessä jäänyt pienemmäksi. Suurkaupungeissa valmistuneiden työllisyys oli korkeinta, ja niiden työllisyyskehitys kääntyi nopeimmin takaisin positiiviseksi shokkien jälkeen. Luonnontieteellisten aineiden työllisyys oli korkeampaa kuin humanististen aineiden, mutta niiden trendien ero oli miltei tasaantunut vuodelle 2021 tultaessa. Työllisyysaste reagoi aina vuoden viiveellä BKT:n laskuun.

Aloituspalkka oli kasvanut tarkasteluajankohdan aikana, ja mitä alhaisempi koulutustaso kyseessä sitä nopeammin oli aloituspalkkataso noussut. Aloituspalkka oli yleisesti sitä korkeampi mitä suuremmassa yrityksessä oli töissä ja mitä korkeamman koulutustason tutkinto oli kyseessä. Sukupuolten välisten erojen konvergoituminen oli selkeä trendi, joka tuli näkyviin työllisyysasteissa, työsuhteiden muodoissa ja aloituspalkkoissa. Tästä huolimatta oli kaikilla koulutustasoilla miesten keskimääräinen palkkatasoa korkeampi kuin naisten.

Valmistuneiden työmarkkinoilla työvoimapula korkean työtarjoussuhteen muodossa keskittyi erityisesti pieniin yrityksiin, ja tämä ilmeni suuren työtarjoussuhteen muodossa. Pienten yritysten työn kysyntä myös vaihteli merkittävästi suhdannevaihtelun mukaan.

Isojen yritysten avointen työpaikkojen määrä oli paljon pienempi, ja se reagoi hyvin vähän suhdannevaihteluun. Eri toimialojen välillä oli selkeitä eroja työtarjoussuhteiden suuruudessa ja vuosittaisessa vaihtelussa.

Japanin väestö vanhenee ja tulee kutistumaan lähitulevaisuudessa, vaikuttaen samalla työmarkkinoihin. Akateemisessa kirjallisuudessa on paljon käsitelty Japanin työmarkkinoilla yleisten käytäntöjen muutosta viimeisten vuosikymmenten aikana. Näiden käytäntöjen suora mittaaminen on vaikeaa, ja vaatisi pitkän tarkasteluajanjakson. Jos Japanin työmarkkinoille perinteiset ja omalaatuiset käytännöt muuttuvat lähitulevaisuudessa, tulee näillä muutoksilla olemaan seuraamuksia valmistuvien yliopisto-opiskelijoiden työllisyyteen ja urakehitykseen. Työmarkkinoiden rakenteellinen muutos tarjoaa lukuisia potentiaalisia jatkotutkimusaiheita niin valmistuneiden työllisyydestä kuin Japanin työmarkkinoista yleisesti.

Kirjallisuudessa on mainittu valmistuneiden ensimmäisen työpaikan vaihtuvuuden kasvaneen, erityisesti perinteisesti pitkiin työuriin johtavissa vakituisissa työsuhteissa. Tutkielma keskittyi vain valmistumisen hetkiseen työllisyyskehitykseen, joten tämä ilmiö jäi täysin tutkimatta. Valmistuneiden ensimmäisen työpaikan vaihtuvuus ja työurien kehitys ovat ilmiöitä, jotka tarvitsevat jatkotutkimusta. Toinen heikkous tutkimuksessa oli tarkasteluajanjakson valinta. 90-luvun lamasta elpymisen ja finanssikriisin vaikutusten paremmin näkemiseksi olisi ollut hyvä valita aloitusajankohdaksi 90-luku tai 2000-luvun alkupuoli. COVID-19-pandemian pitkäaikaista vaikutusta ei pysty näkemään käytetystä tarkasteluajanjaksosta, vaan tätä varten on välttämätöntä odottaa muutama vuosi, kunnes pandemian voidaan katsoa olevan ohitse. Pandemian vaikutus valmistuneiden työllisyyteen ja urakehitykseen on myös potentiaalinen aihe jatkotutkimukselle. Pidemmän aikavälin tutkimus mahdollistaisi paremman kuvan muodostamisen taloudellisten shokkien vaikutuksesta yliopistoista valmistuneiden työllisyyteen.

Lähteet

- Arita, K. (2022). Legal Regulation of Dismissal in Japan. *King's Law Journal*, 33(2), 228–247. <https://doi.org/10.1080/09615768.2022.2101350>
- Brennan, J., Johnston, B., Little, B. M., Shah, T. & Woodley, A. (2001) The Employment of UK graduates: comparisons with Europe and Japan. *Centre for Higher Education Research and Information*. https://www.researchgate.net/publication/42788471_The_Employment_of_UK_Graduates_Comparisons_with_Europe_and_Japan
- Cahuc, P., Carcillo, S. & Zylberberg, A. (2014). *Labor economics: 2nd edition*. MIT Press.
- Chen, W. D. (2018). Upward wage rigidity and Japan's dispatched worker system. *Economic modelling*, 73, 152–162. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2018.03.010>
- Cockx, B. (2016). Do youths graduating in a recession incur permanent losses? *IZA – World of Labour*, 281. <https://doi.org/10.15185/izawol.281>
- Conrad, H. & Meyer-Ohle, H. (2017) Overcoming the ethnocentric firm? – foreign fresh university graduate employment in Japan as a new international human resource development method. *International journal of human resource management*, 30(17), 2525–2543. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1330275>
- Esteban-Pretel, J., Tanaka, R. & Meng, X. (2017). Changes in Japan's labor market during the Lost Decade and the role of demographics. *Journal of the Japanese and international economies*, 43, 19–37. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2016.11.002>
- European Commission. (n.d.) labour shortage. Noudettu 13.4. osoitteesta https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/labour-shortage_en
- Fuess Jr, S. M. & Millea, M. (2002). Do employers pay efficiency wages? Evidence from Japan. *Journal of labor research*, 23(2), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s12122-002-1007-5>
- Genda, Y. (2007). Jobless Youths and the NEET Problem in Japan. *Social Science Japan Journal*, 10(1), 23–40. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jym029>

- Genda, Y., Kondo, A. & Ohta, S. (2010). Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States. *Journal of Human Resources*, 45(1), 157–196. <https://doi.org/10.1353/jhr.2010.0005>
- Goodman, R., Imoto, Y. & Toivonen, T. (2012). *Hikikomori: How Private Isolation Caught the Public Eye*. Taylor & Francis Group.
- Grandmont, J. (2008). Negishi–Solow efficiency wages, unemployment insurance and dynamic deterministic indeterminacy. *International Journal of Economic Theory*, 4, 247–272. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7363.2008.00075.x>
- Hamaaki, J., Hori, M., Maeda, S. & Murata, K. (2012). Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades. *Industrial & labor relations*, 65(4), 810-846. <https://doi.org/10.1177/001979391206500403>
- Hennings, M. & Mintz, S. (2015). Japan’s Measures to Attract International Students and the Impact of Student Mobility on the Labor Market. *Journal of International and Advanced Japanese Studies*, 7, 241-251. Noudettu 13.3.2023 osoitteesta https://tsukuba.repo.nii.ac.jp/record/33785/file_preview/JIAJS_Vol7_ONLINE_1_8_Hennings%20and%20Mintz%20FINAL241.pdf?allow_aggs=False
- Higo, M. (2022). A “death-laden society”: The next stage of a hyper-aged Japan and health challenges ahead. *Aging and health research*, 2(4), 100110. <https://doi.org/10.1016/j.ahr.2022.100110>
- Hijzen, A., Kambayashi, R., Teruyama, H. & Genda, Y. (2015). The Japanese labour market during the global financial crisis and the role of non-standard work: A micro perspective. *Journal of The Japanese and International Economies*, 38, 260–281. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jjie.2015.09.003>
- Hirakubo, N. (1999). The end of lifetime employment in Japan. *Business Horizons*, 42(6), 41–46. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(99\)80037-8](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(99)80037-8)
- Ikeda, S., Tagami, K. & Sakai, K. (2022). The Future of the Japanese Long-Term Employment Society: The Consequences of Post-Industrialization and Increase of Unmarried Workers. *Japan Labor Issues*, 6(37). Noudettu 28.4.2023 osoitteesta <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2022/037-04.pdf>

- Ishikawa, Y., Mizuno, M. & Amundson, N. E. (2009). Career awareness of new graduates and recruiting activities by companies in Japan. *Journal of employment counseling* 2009, 46(2), 62–72. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00068.x>
- Jones, R. S. & Seitani, H. (2019). Labour market reform in Japan to cope with a shrinking and ageing population. *OECD Economics Department Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/18151973>
- Kawaguchi, D. & Ueno, Y. (2013). Declining long-term employment in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 28, 19–36. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2013.01.005>
- Kawaguchi, D. & Murao, T. (2014). Labor Market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment. *Journal of money, credit and banking*, 46(2), 95–116. <https://doi.org/10.1111/jmcb.12153>
- Kawaguchi, D. & Mori, H. (2019). The labor market in Japan, 2000–2018. *IZA World of Labor*, 385. <https://doi.org/10.15185/izawol.385.v2>
- Kawaguchi, D. & Kondo, A. (2020). THE EFFECTS OF GRADUATING FROM COLLEGE DURING A RECESSION ON LIVING STANDARDS. *Economic inquiry*, 58(1), 283–293. <https://doi.org/10.1111/ecin.12835>
- Kodama, N. & Yokoyama, I. J. (2018). The Labour Market Effects of Increases in Social Insurance Premium: Evidence from Japan. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 80(5), 992-1019. <https://doi.org/10.1111/obes.12226>
- Komiyo, F. (1991). Law of dismissal and employment practices in Japan. *Industrial relations journal* 1991, 22(1), 59–66. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1991.tb00627.x>
- Kondo, A. (2007). Does the first job really matter? State dependency in employment status in Japan. *Journal of the Japanese and international economies*, 21(3), 379-402. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2006.04.002>
- KOSEN. (n.d.). *Education System*. Noudettu 26.4.2023 osoitteesta <https://www.kosen-k.go.jp/english/what/educationsystem/educationsystem/>

- Kotera, S. & Schmittmann, J. M. (2022). *The Japanese Labor Market During the COVID19 Pandemic*. IMF Working Papers. Noudettu 25.1.2023 osoitteesta <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/05/13/The-Japanese-Labor-Market-During-the-COVID-19-Pandemic-517840>
- Liu-Farrer, G. & Shire, K. (2020). Who are the fittest? The question of skills in national employment systems in an age of global labour mobility. *Journal of ethnic and migration studies*, 47(10), 2305–2322. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1731987>
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (n.d.a). *Higher Education in Japan*. Noudettu 26.4.2023 osoitteesta <https://www.mext.go.jp/en/policy/education/highered/title03/detail03/1374111.htm>
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (2013). 文部科学省における大学等卒業者の「就職率」の取扱いについて（通知）. Noudettu 12.3.2023 osoitteesta https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1343017.htm
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (n.d.b). *Japanese Junior Colleges*. Noudettu 26.4.2023 osoitteesta <https://www.mext.go.jp/en/policy/education/highered/title02/detail02/1373876.htm>
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (n.d.c). 学校基本調査-調査の概要. Noudettu 12.3.2023 osoitteesta https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/gaiyou/chousa/1267968.htm
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (n.d.d). 学校基本調査-用語の解説. Noudettu 12.3.2023 osoitteesta https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/yougo/1288105.htm
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (n.d.e). 大学，短期大学，高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査-用語の

- 解 説. Noudettu 13.3.2023 osoitteesta
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/naitei/yougo/1267716.htm
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (2012). Summary Report of Basic Survey on Wage Structure (starting salary) 2012. Noudettu 14.3.2023 osoitteesta
https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/dl/24gaikyo_Eng.pdf
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (2016). “Future of Work: 2035” -For Everyone to Shine- [Report]. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000152705.pdf>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (2019). Analysis of the Labour Economy — Challenges Facing Japan: Work Styles and Labour Shortages —. Noudettu 29.2.2023 <https://www.mhlw.go.jp/english/wp/l-economy/2019/summary.pdf>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (2020a). Employment Measures. Noudettu 23.3.2023 osoitteesta <https://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw13/dl/05e.pdf>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (2020b) 2020 Edition - Annual Health, Labor and Welfare Report. Noudettu 23.3.2023 osoitteesta
<https://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw13/dl/summary.pdf>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (2020c). 令和 2 年賃金構造基本統計調査の変更に伴う遡及集計について. Noudettu 18.3.2023
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/detail/sokyu.html>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (n.d.a). 和暦西暦早見表. Noudettu 23.3.2023 osoitteesta
<https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/content/contents/000622407.pdf>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (n.d.b). Outline of Survey. Noudettu 22.3.2023 osoitteesta
https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-slms/dl/Outline_of_Survey.pdf
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (n.d.c). 大学等卒業予定者の就職内定状況調査（大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定

- 状況等調査) : 調査の概要. Noudettu 3.3.2023 osoitteesta <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/131-1a.html>
- Ministry of Health, Labor and Welfare. (n.d.d). 賃金構造基本統計調査(初任給).
Noudettu 2.5.2023 osoitteesta <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/53-1b.html>
- Ministry of Internal Affairs and Communications. (2016). *Outline of Japanese Official Statistics 2016 Appendix List of Fundamental Statistics*. Noudettu 3.4.2023 osoitteesta https://www.soumu.go.jp/main_content/000439904.pdf
- Ministry of Internal Affairs and Communication. (2018). *Statistics for Japan's Future*.
Noudettu 3.4.2023 osoitteesta <https://www.stat.go.jp/english/info/guide/pdf/panph2018.pdf>
- Mizobata, H. (2022) Heterogeneous worker flows and Japan's labour market. *Applied Economics Letters*, 29(1), 75–79.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1855307>
- Nagano, H. (2014). Trends in corporate hiring of recent graduates: focus on developments since the global financial crisis. *Japan Labor Review*, 11(2).
Noudettu 25.2.2023 osoitteesta https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2014/JLR42_nagano.pdf
- NHK. (2023, 31. maaliskuuta). 「ひきこもり」推計 146 万人 主な理由“コロナ流行”
内閣府調査. Noudettu 4.4.2023 osoitteesta <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230331/k10014025851000.html>
- OECD. (2018). *How does JAPAN compare?* Noudettu 20.3.2023 osoitteesta <https://www.oecd.org/japan/jobs-strategy-JAPAN-EN.pdf>
- OECD. (2019). *2019 OECD ECONOMIC SURVEY OF JAPAN*. Noudettu 19.4.2023 osoitteesta <https://www.oecd.org/economy/surveys/OECD-Economic-Surveys-Japan-2019-PTT-English.pdf>
- OECD. (2022). *OECD Older Workers Scoreboard 2022*. Noudettu 15.3.2023 osoitteesta <https://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>
- OECD. (n.d.). *Old-age dependency ratio*. <https://doi.org/10.1787/e0255c98-en>

- Ohta, S., Genda, Y. & Kondo, A. (2008). The Endless Ice Age: A Review of the Cohort Effect in Japan. *The Japanese economy* 2008, 35(3), 55–86.
<https://doi.org/10.2753/JES1097-203X350303>
- Okudaira, H. (2020). Regulating the timing of job search: evidence from the labor market for new college graduates. *Labour economics*, 67, 101941.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101941>
- Ono, H. (2010). Lifetime employment in Japan: Concepts and measurements. *Journal of the Japanese and international economies*, 24(1), 1–27.
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2009.11.003>
- Pohjola, M. (2014). *Taloustieteen oppikirja*. Sanoma Pro Oy.
- Rebick, M. E. (2007). The Japanese labour market for university graduates: trends in the 1990s. *Japan Forum*, 10(1), 17–29.
<https://doi.org/10.1080/09555809808721601>
- Recruit Works Institute / リクルートワークス研究所. (2022). 大卒求人倍率調査. Noudettu 8.5.2023 osoitteesta https://www.works-i.com/research/works-report/2021/210427_kyujin.html
- Rooksby, M., Furuhashi, T. & McLeod, H. J. (2020). Hikikomori: a hidden mental health need following the COVID - 19 pandemic. *World psychiatry*, 19(3), 399–400.
<https://doi.org/10.1002/wps.20804>
- Shaw, K. & Lazear, E. P. (2008). Tenure and output. *Labour Economics*, 15, 705–724.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.08.004>
- Sloane, P., Latreille, Paul. & O'Leary, N. (2013). *Modern Labour Economics*. Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203069301>
- Smith, S. W. (2003). *Labour Economics*. Taylor & Francis Group.
<https://doi.org/10.4324/9780203422854>
- Statistics Bureau of Japan. (2012). *Supplementary-estimated figures in 2011*. Noudettu 10.3.2023 osoitteesta <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/20120424/index.html>

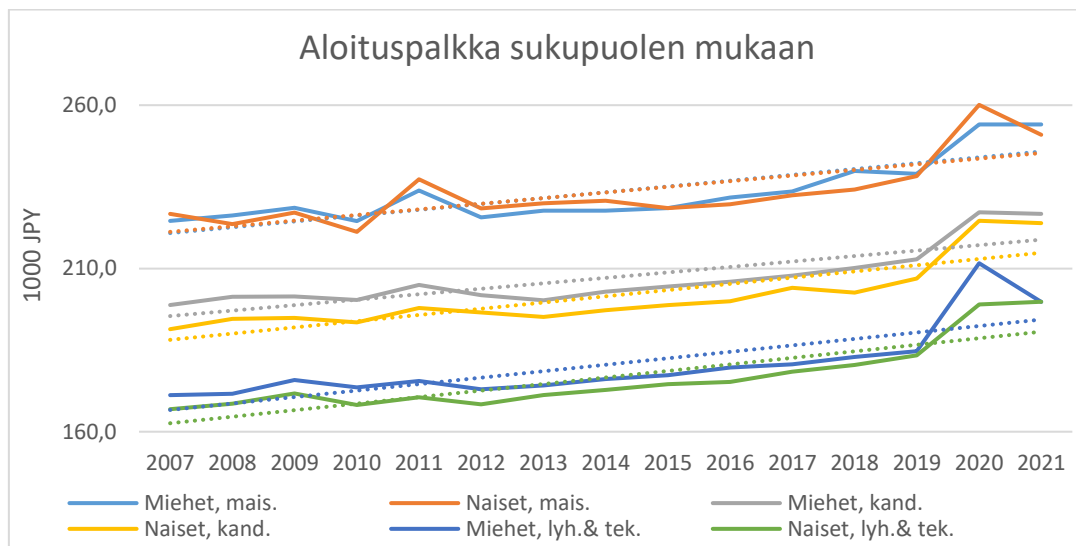
- Sugayama, S. (2011). The Evolution of Regular Hiring of New Graduates in Modern Japan. *Japanese Research in Business History*, 28, 61–83. <https://doi.org/10.5029/jrbh.28.61>
- Takahashi, K. (2018). The Future of the Japanese-style Employment System: Continued Long-term Employment and the Challenges It Faces. *Japan Labor Issues*, 2(6). Noudettu 4.4.2023 osoitteesta <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/006-02.pdf>
- Takahashi, K. (2022a). COVID - 19 Pandemic and Non - standard Employees in Japan. *International journal of Japanese sociology*, 31(1), 23–41. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12133>
- Takahashi, K. (2022b). COVID-19's Impact on the Labor Market and Policy Responses in Japan. *Japan Labor Issues*, 6(40), 4–18. Noudettu 29.3.2023 osoitteesta <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2022/40-01.pdf>
- Uenishi, M. (2013). Career Options of Upper Secondary School Graduates and Their Advancement to Higher Education Institutions. *Japan Labor Review*, 10(4), 80–89. Noudettu 9.2.2023 osoitteesta https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR40_uenishi.pdf
- Weathers, C. (2009). Nonregular Workers and Inequality in Japan. *Social science Japan journal*, 12(1), 143–143. <https://doi.org/10.1093/ssji/jyn067>
- World Bank. (n.d.). *GDP growth (annual %) - Japan*. Noudettu 15.5.2023 osoitteesta <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=JP>
- Yano, M. (2013). Japan's New Recruits: Victims of the Japanese-Style Family and Japanese-Style Employment. *Japan Labor Review*, 10(1). Noudettu 4.2.2023 osoitteesta https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR37_yano.pdf
- Yu, W. (2012). Better off jobless? Scarring effects of Contingent Employment in Japan. *Social Forces*, 90(3), 735–768. <https://doi.org/10.1093/sf/sor031>

Liitteet

Liite 1. Japanilainen kalenteri

Japanilaisessa kalenterissa merkitään vuodet eri tavalla kuin länsimaisessa gregoriaanisessa kalenterissa. Vuosi 2007 on Heisei 19, ja 2021 on Reiwa 3. Heisei-aikakausi tuli päätökseen vuoden 2019 huhtikuussa ja sitä seurasi Reiwa-aikakauden alkaminen saman vuoden toukokuussa. Vuosi 2019 voidaan kirjoittaa sekä Heisei 31 tai Reiwa 1 (MHLW, n.d.a).

Liite 2. Aloituspalkka sukupuolittain



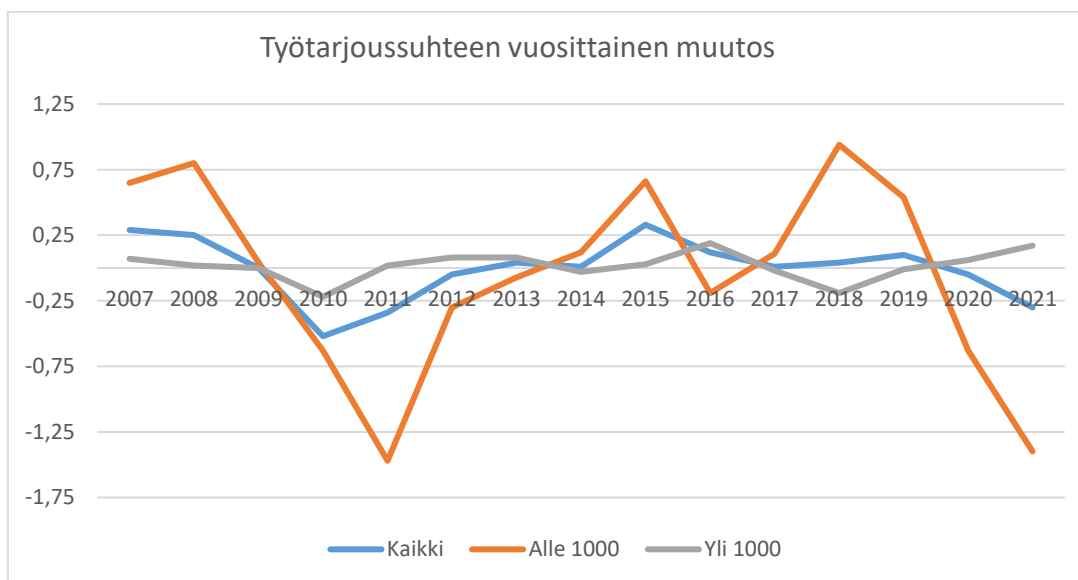
Kuvio 24. Aloituspalkan kehitys sukupuolen ja koulutustason mukaan, palkkarakenteen perustutkimus (MHLW, 2007–2021).

Liite 3. Alueiden työllisyyskehityksen keskiarvot ja keskihajonnat

Taulukko 4. Alueiden työllisyyskehityksen keskiarvot ja keskihajonnat, tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta (MEXT & MHLW, 2007–2021).

Alue	Työllisyysaste, ka.	Vuosimuutos, ka.	Työl.aste, kh.	Vuosimuutos, kh.
Hokkaido, Tōhoku	93,9 %	-0,13 %	0,030	0,017
Kantō	96,4 %	-0,07 %	0,022	0,020
Chūbu	96,7 %	-0,03 %	0,027	0,026
Kinki	95,8 %	-0,02 %	0,020	0,017
Chūgoku, Shikoku	94,6 %	-0,08 %	0,023	0,024
Kyūshū	93,6 %	0,14 %	0,029	0,021

Liite 4. Työtarjoisuusmuutoksen vuosittainen muutos



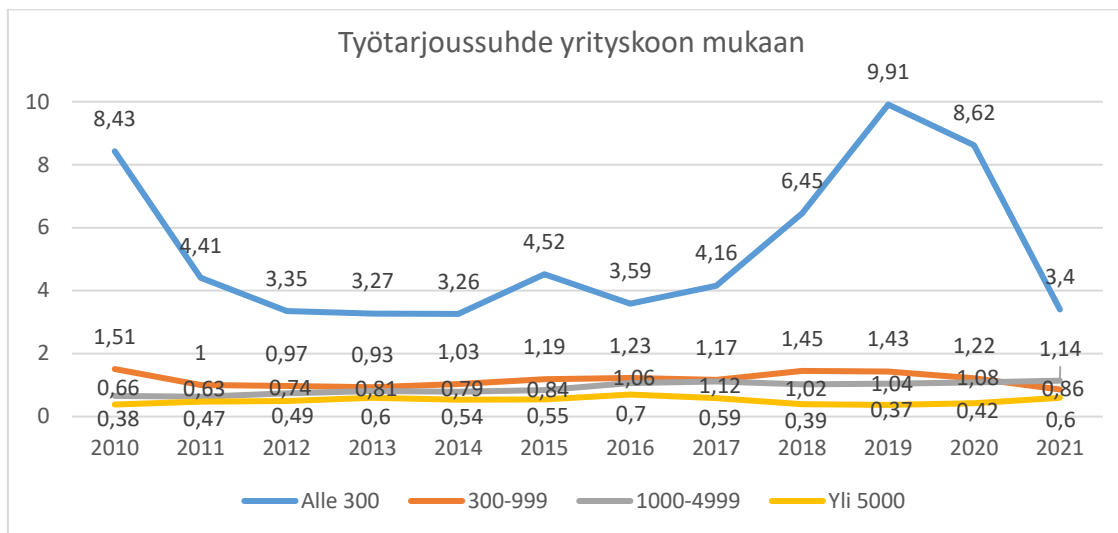
Kuvio 25. Työtarjoisuusmuutoksen vuosittainen muutos yrityksen koon mukaan mukaillen Työtarjoisuusmuutosten tutkimus (Recruit Works Institute, 2022).

Liite 5. Tiedealojen työllisyysasteen keskiarvo ja -hajonta

Taulukko 5. Tiedealojen työllisyysasteen keskiarvo ja -hajonta 2007–2021, tutkimus korkeakouluista valmistuneiden työllisyystilanteesta (MEXT & MHLW, 2007–2021).

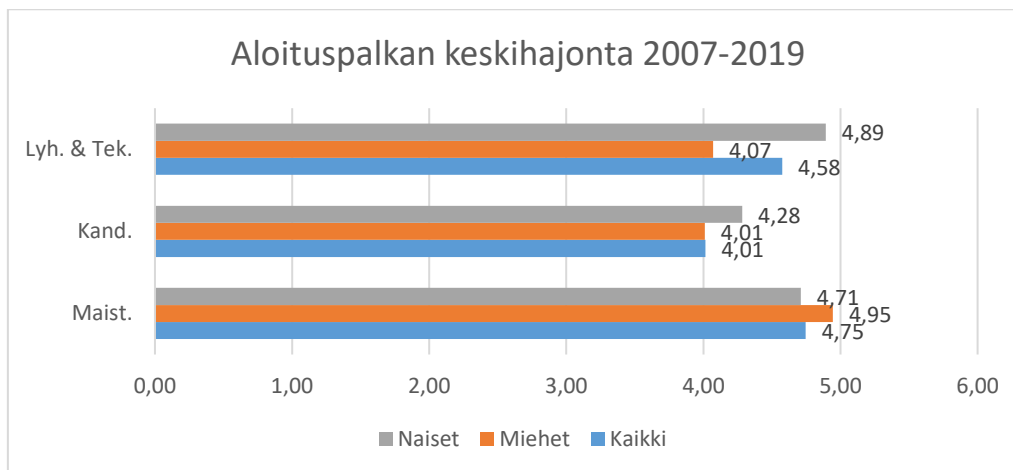
Tiedeala	Keskiarvo	Keskihajonta	Muutoksen keskiarvo
Humanistiset	95,3 %	0,023	0,7 %
Luonnontieteet	96,9 %	0,016	0,5 %

Liite 6. Työtarjoussuhde yrityskoon mukaan



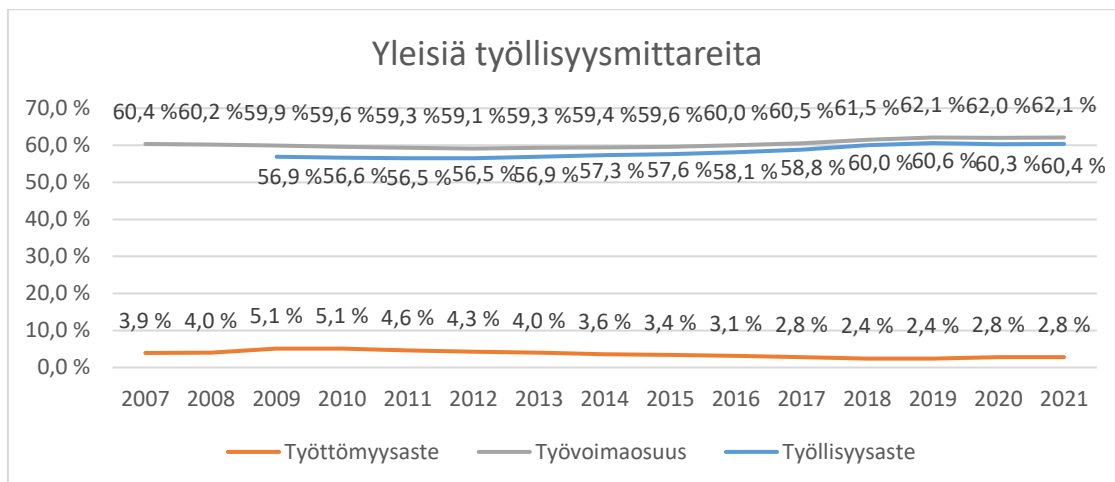
Kuvio 26. Työtarjoussuhde yrityskoon mukaan mukailleen Työtarjoussuhdetutkimus (Recruit Works Institute, 2022, s. 2–6).

Liite 7. Aloituspalkan keskihajonta 2007–2019



Kuvio 27. Aloituspalkan keskihajonta vuosina 2007–2019, palkkarakenteen perustutkimus (MHLW, 2007–2019).

Liite 8. Japanin työllisyys-, työttömyysaste ja työvoimaosuus



Kuvio 28. Japanin työllisyys- työttömyysaste ja työvoimaosuus vuosina 2007–2021, työvoimatutkimus (MHLW, 2007–2021).