

Tuotantoregiimit, työn autonomisuus ja ammattitaidon kehittäminen

Duncan Gallie

Johdanto

Alan kirjallisuudessa ollaan yksimielisiä siitä, että työn autonomisuus ja uuden oppiminen ovat tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta, mutta muista työhyvinvointia edistävästä ja heikentävistä tekijöistä ei ole päästy yksimielisyyteen. Tässä puheenvuorossa tarkastellaan, kuinka hyvin näitä tekijöitä voidaan selittää kehittyneiden kapitalistien yhteiskuntien rakennetta kuvaavan kapitalismin variaatioiden teorian tai tuotantoregiimiteorian avulla.

Ennen vuotta 1990 muutokset työn laadussa selitettiin pitkäaikaisilla rakenteellisilla suuntauksilla, joiden katsottiin olevan yhteisiä kehittyneille kapitalistisille yhteiskunnille. Liberaalit teollistumisteoreetikot tähdensivät, että muutoksen pääasiallisena syynä on yleinen suuntaus, jonka myötä teknologia monimutkaistuu ja ammattitaito lisääntyy (Kerr ym. 1960; Blauner 1964). Uusien ja yhä erikoistuneempien taitojen kasvavan tarpeen katsottiin kannustavan työnantajia omaksumaan yhä osallistavampia käytäntöjä, jotka puolestaan motivoisivat työntekijöitä ja loisivat työpaikalle pikemminkin yhteisymmärrykseen kuin ristiriitoihin perustuvia suhteita. Uusmarxilaisen ajattelun mukaan yhä yksityiskohtaisempi työnjako kuitenkin heikentää työntekijöiden ammattitaitoa, vähentää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja voimistaa työnantajan työtehtäviin kohdistamaa kontrollia (Friedmann 1946; Braverman 1974).

Tärkeä edistysaskel otettiin 1990-luvulla, kun käsitys kapitalistisia yhteiskuntia ohjaavasta yhteisestä logiikasta asetettiin kyseenalaiseksi. Systemaattisiin työmarkkinoihin ja työpaikan sisäisiin suhteisiin keskittyvä teoreettinen malli oli David Soskicen, Peter Hallin ja heidän kollegojensa kehittämä teoria kapitalismin variaatioista (Hall & Soskice 2001). Kenties ytimekkäimmän väittämän työn laadusta esitti David Soskice artikkelissaan ”Divergent Production Regimes” (1999). Tätä väittämää on sittemmin käsitelty kirjallisuudessa hyvin seikkaperäisesti.

Tuotantoregiimiteoria

Tuotantoregiimiteoria tarkastelee sitä, miten työnantajapuolen koordinaatio säätelee markkinoita. Työmarkkinoiden osalta ratkaisevana pidetään erityisesti työehtosopimusneuvotteluiden koordinaation määrää. Teoria jakaa maat kahteen ryhmään: vapaisiin markkinatalouksiin (joissa koordinaatio varmistetaan hierarkian ja kilpailukykyisten markkinajärjestelyjen avulla) ja koordinoituihin markkinatalouksiin (joissa koordinaatio varmistetaan pääasiassa markkinoiden ulkoisten järjestelyjen avulla).

Tuotantoregiimiteoria on ristiriidassa aiempien korporativististen teorioiden ja hyvinvointiteorioiden kanssa, sillä sen mukaan

työnantajat määrittelevät, miten työmarkkinoita säädellään. Eritoten työnantajien ammattitaitovaatimuksia koskevat päätökset vaikuttavat työmarkkinoihin. Myös päätökset koulutuksen institutionaalista järjestämisestä vaikuttavat ratkaisevasti työn laatuun. Koordinoiduissa markkinatalouksissa työnantajat pyrkivät kehittämään työntekijöidensä ammattitaidon hyvin pitkälle hyödyntämällä ammatillista koulutusta, joka edistää sekä yleisiä ammatillisia valmiuksia että työpaikkakohtaista osaamista. Vapaissa markkinatalouksissa työnantajat taas luottavat kansallisen koulutusjärjestelmän tuottamiin melko yleisen tason taitoihin, mikä johtaa markkinoiden polarisoitumiseen – yhtäältä markkinoilla on erittäin korkeasti koulutettua eliittiä ja toisaalta paljon työvoimaa, jolla on jonkin verran tai ei lainkaan koulutusta.

Tällaisten ammattitaitovaatimuksia koskevien päätösten katsotaan vaikuttavan selvästi työn organisointiin ja sitä kautta myös siihen, miten työntekijät kokevat työnsä. Koordinoiduissa markkinatalouksissa työvoima on niin ammattitaitoista, että työntekijöiden suoriutumisen on vaikea saada todellista kuvaa pikkutarkan valvonnan avulla. Tehokkaampaa onkin luottaa työntekijöihin ja antaa heille päätösvaltaa. Vapaissa markkinatalouksissa työnantajat puolestaan käyttävät matalamman taitotason työvoimaa, jolloin työntekijöitä on edelleen valvottava työnjohdon tai teknisten apuvälineiden avulla.

Markkinatyypin väliset erot taitorakenteissa vaikuttavat työelämän suhteisiin myös yleisellä tasolla. Silloin kun työntekijät ovat pitkälle koulutettuja, konsensushakuinen johtaminen on paras tapa taata työntekijöiden yhteistyöhalukkuus. Tällöin työnantajat rohkaisevat henkilöstön edustajia ottamaan näkyvämmän roolin joko työpaikkaneuvoston tai ammattiliittojen kautta. Vapaissa markkinatalouksissa työntekijät eivät sitä vastoin ole yhtä pitkälle koulutettuja, joten tärkeänä pidetään pikemminkin työntekijöiden joustavaa lukumäärää. Tällöin myös johtaminen on yksipuolista.

Kriittisiä näkemyksiä

Soskicen ja Hallin teoriaa seuranneessa keskustelussa on tuotu esiin useita maiden luokittelua koskevia ongelmia. Teoria kapitalismin variaatioista tai tuotantoregiimeistä perustui laadulliseen tapaustutkimukseen, jossa analysoitiin verrattain harvoja maita. Tutkimuksessa Saksa ja Pohjoismaat edustivat koordinoituja markkinatalouksia ja Iso-Britannia, Yhdysvallat ja Irlanti vapaita markkinatalouksia.

Keskustelua on herättänyt se, ovatko maaryhmän maat oikeastaan samankaltaisia keskenään. Koordinoitujen markkinatalouksien kohdalla on kyseenalaistettu Saksan ja Pohjoismaiden järjestelmien samankaltaisuus työn organisoinnin, työelämän suhteiden ja työn laadun kannalta (Gallie 1997). Muidenkin tutkijoiden mielestä Pohjoismaiden ja Manner-Euroopan maiden sijoittaminen samaan ryhmään on ongelmallista. Iversenin ja Stephensin (2008) mielestä Pohjoismaiden ja Manner-Euroopan maiden koulutusjärjestelmät ovat erityyppisiä, kun taas Edlundin ja Grönlundin (2008) mukaan maita erottavat työpaikalla hankittavat erikoistaidot. Vapaiden markkinatalouksien kohdalla on puolestaan todettu, että Irlantia ei voida ongelmitta luokitella vapaaksi markkinataloudeksi, sillä siellä on vallalla melko keskitetty työehtosopimusneuvottelumalli.

Myös monen muun Euroopan maan – esimerkiksi Ranskan ja Etelä- ja Itä-Euroopan maiden – sijoittaminen kaavioon on hankalaa. Joissakin tuotantoregiimiteorian versioissa koordinoitu malli jaetaan kahteen ryhmään: koordinoituihin maihin ja ns. valtion koordinoimiin maihin. Ranska ja Etelä-Euroopan maat sijoitetaan valtion koordinoimien maiden ryhmään, mutta luokittelun tuoksi ei ole juuri esitetty todisteita eikä ryhmän maiden yhteiskunnallisia suhteita ole verrattu koordinoituihin maihin.

Tämän puheenvuoron tarkoituksena on tarkastella edellä esitettyjä ongelmia laajentamalla tutkimus koskemaan suurinta osaa

EU-maista. Jotta voidaan selvittää, miten hyvin maaryhmät sopivat koordinoitun tai vapaan markkinatalouden ryhmään, on tärkeää luokitella maat aluksi useampaan ryhmään. Tässä tutkimuksessa maat on jaettu seuraaviin viiteen ryhmään: Pohjoismaat (Tanska, Suomi, Norja ja Ruotsi), Manner-Euroopan koordinoitun maat (Saksa, Belgia, Luxemburg, Alankomaat, Itävalta ja Slovenia), valtion koordinoimat maat (Ranska, Italia, Kreikka, Espanja ja Portugali), siirtymävaiheen maat (Tšekin tasavalta, Viro, Latvia, Unkari, Puola, Romania ja Slovakia) sekä vapaa markkinatalous (Iso-Britannia). Irlantia tarkastellaan erillistapauksena, jonka sijoittumisesta maaryhmiin ei ole tehty ennako-oletuksia.

Tätä tutkimusta tehtäessä saatavilla on ollut huomattavasti enemmän tietoa kuin aiemmissa tutkimuksissa. Institutionaalisten rakenteiden osalta käytössä on Jelle Visserin (2011) rakentama tietokanta ICTWSS (the Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts). Työntekijöiden mielipiteitä on puolestaan mitattu European Social Survey -aineistossa (ESS), jossa oli vuonna 2004 työtä ja työn ja perheen suhdetta käsitellyt osio.

Regiimityypit ja työehtosopimusneuvottelujen koordinaatio

Tuotantoregiimiteorian lähtökohta on, että työehtosopimusneuvottelut ovat koordinoituissa markkinatalouksissa koordinoitumpia kuin vapaissa markkinatalouksissa. Ensimmäisenä tavoitteena onkin siis selvittää, tukevatko empiiriset havainnot tätä oletusta.

Visserin aineistossa työehtosopimusneuvottelujen koordinaatio esitetään viisiporraisella asteikolla, jonka ääripäät ovat koko talousjärjestelmän laajuinen koordinaatio ja yksittäisten yritysten tasolla tapahtuva koordinaatio. Visserin asteikko perustuu Kenworthy'n (2001) malliin. Taulukossa 1 annetut luvut ovat keskiarvoja ajalta 2000–2005. Edellä mainittujen maaryhmien keskiarvot osoittavat, että työehtosopimusneuvottelut ovat selvästi koordinoitumpia Pohjoismaissa, Manner-Euroopan koordinoituissa maissa ja valtion koordinoimissa maissa kuin vapaan markkinatalouden Isossa-Britanniassa tai siirtymävaiheen maissa. Jos poikkeuksen muodostava Irlanti jätetään tarkastelun ulkopuolelle, tulokset vahvistavat tuotantoregiimiteorian oletuksen institutionaalisten erojen olemassaolosta.

Tuotantoregiimit ja työn autonomisuus

Työn laadun osalta on ensimmäiseksi tutkittava väitettä, jonka mukaan koordinoituissa markkinatalouksissa työskentelevät työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä enemmän kuin vapaiden markkinatalouksien työntekijät. Tätä väitettä voidaan lähestyä sekä tarkastelemalla työntekijöiden virallisia osallistumiskanavia että työntekijöiden käsitystä työn autonomisuudesta eli siitä, kuinka paljon he voivat vaikuttaa työhönsä ja työnsä organisointia koskeviin päätöksiin.

Työpaikkaneuvostojen yleisyys

Jonkinlaisen työntekijöitä edustavan ryhmän olemassaolo on yksi merkki siitä, että työnte-

Taulukko 1. Työehtosopimusneuvottelujen koordinaatio maaryhmittäin

Maaryhmä	Vapaa markkinatalous (Iso-Britannia)	Pohjoismaat	Manner-Euroopan koordinoitun maat	Valtion koordinoimat maat	Siirtymävaiheen maat	Irlanti
Koordinaatio (keskiarvo)	1,0	3,54	3,70	3,20	1,73	5,0

Lähde: ICTWSS:n tietokanta, Visser 2011.

kijät voivat osallistua työpaikan asioihin. Näillä ryhmillä on valta neuvotella työhön liittyvistä käytännöistä tai ainakin oikeus ottaa niihin kantaa. ICTWSS:n yleisyysasteikko on kolmiportainen. Asteikon ääripäitä ovat maat, joissa työntekijöiden edustus on pakollista kaikissa yli 50 työntekijän yrityksissä ja joissa työntekijöitä edustavia ryhmiä on vähintään 75 %:ssa työpaikoista, ja maat, joissa työntekijöiden edustus on vapaaehtoista ja hyvin vähäistä.

Taulukossa 2 kuvataan työpaikkaneuvostojen yleisyyden keskiarvoja vuosina 2000–2005. Kuten taulukosta käy ilmi, Pohjoismaiden ja Manner-Euroopan koordinoitujen maiden keskiarvo on huomattavasti korkeampi kuin muiden maaryhmien. Toiseksi korkein keskiarvo on valtion koordinoimissa maissa. Vapaan markkinatalouden maissa ja siirtymävaiheen maissa työpaikkaneuvosto toimintaa tuetaan kaikista vähiten. Irlanti on tässä vertailussa lähinnä Isoa-Britanniaa ja siirtymävaiheen maita, sillä siellä ei ole lainkaan työpaikkaneuvostoedustusta.

Kaiken kaikkiaan työpaikkaneuvostojen yleisyydestä saadut tulokset tukevat tuotantoregiimiteorian oletusta siitä, että koordinoituissa markkinatalouksissa ja etenkin Pohjoismaissa ja Manner-Euroopan maissa työntekijät ovat paremmin edustettuina kuin vapaiden markkinatalouksien maissa.

Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon

Pelkkä työpaikkaneuvostojen olemassaolo ei kuitenkaan riitä takaamaan, että työntekijät kokevat voivansa osallistua päätöksentekoon. Työpaikkaneuvostot ovat usein vain neuvoa-antavia, mikä tarkoittaa, että johto voi

päittää olla ottamatta sen kantaa huomioon. Silloinkin kun neuvostolla on vaikutusvaltaa, sitä saattaa johtaa pieni joukko johdon tavoitteita ajavia edustajia. Tämän takia tilastot työpaikkaneuvostojen yleisyydestä eivät riitä, vaan tarvitaan suoraa näyttöä siitä, kuinka paljon työntekijät tuntevat voivansa vaikuttaa työympäristöönsä.

Työn autonomisuutta kartoitetaan ESS-aineistossa seuraavalla kysymyksellä: ”Kuinka paljon työnantajasi sallii sinun a) päättää omien päivittäisten työtehtäviesi organisoimisesta, b) valita työtahtisi tai muuttaa sitä ja c) vaikuttaa työpaikkasi toimintaa ohjaaviin päätöksiin?” Vastaukset annetaan kymmenportaisella asteikolla ja kysymyksen yhteispistemäärä saadaan laskemalla kaikkien kolmen kohdan vastausten keskiarvo.

Maaryhmiä vertailtaessa huomataan, että työ on autonomisinta Pohjoismaissa. Manner-Euroopan koordinoitujen maat poikkeavat Pohjoismaista selvästi – niiden keskiarvo on jopa matalampi kuin vapaata markkinataloutta edustavan Ison-Britannian. Erityisen vähän työn autonomiaa on valtion koordinoimissa maissa ja siirtymävaiheen maissa. Irlannin keskiarvo on selvästi Isoa-Britanniaa matalampi.

Maaryhmien väliset erot työn autonomisuudessa saattavat selittyä työvoimarakenteen eroilla tai kulttuurieroilla. Ensin tutkitaan, voivatko maaryhmien väliset erot johtua erilaisista työvoimarakenteista. Erityistä huomiota kiinnitetään ammattiluokkiin ja työelämän ja työpaikkojen kokorakenteeseen. Sitten otetaan selvää, voidaanko maaryhmien välisiä eroja selittää yhteiskunnassa vallitsevan ihmisten välisen ja institutionaalisen luottamuksen määrällä.

Taulukko 2. Työpaikkaneuvostojen yleisyys

Maaryhmä	Vapaa markkinatalous (Iso-Britannia)	Pohjoismaat	Manner-Euroopan koordinoitujen maat	Valtion koordinoimat maat	Siirtymävaiheen maat	Irlanti
Yleisyys	1,20	2,00	2,00	1,60	0,90	0,00

Lähde: ICTWSS:n työpaikkaneuvostoja koskeva aineisto, Visser 2011.

Taulukko 3. Työn autonomisuus maaryhmittäin

Maaryhmä	Vapaa markkina-talous (Iso-Britannia)	Pohjoismaat	Manner-Euroopan koordinoitut maat	Valtion koordinoimat maat	Siirtymävaiheen maat	Irlanti
Työn autonomisuus	5,53	6,61	5,37	4,63	3,99	4,20

Lähde: ESS 2004.

Kun tarkasteltiin aineiston antamaa kokonaiskuvaa EU-maista, kävi ilmi, että työn autonomisuus vaihteli työntekijäluokittain: naiset pystyivät vaikuttamaan työhönsä selvästi pienemmällä todennäköisyydellä kuin miehet. Lisäksi työn autonomisuus riippui ikäluokasta. Myös ammattiluokka vaikutti selvästi työn autonomisuuteen: mitä alempana työntekijä oli ammatillisessa hierarkiassa, sitä vähemmän hän pystyi vaikuttamaan työhönsä. Toimialallakin oli selvä vaikutus, sillä palvelualalla työn autonomisuus oli suurempaa kuin tehdasteollisuudessa. Lisäksi huomattiin, että mitä isompi työpaikka, sitä negatiivisemmat seuraukset – pienissä työpaikoissa työntekijät saivat nimittäin vaikuttaa työhönsä enemmän kuin suurissa työpaikoissa.

Toinen maaryhmien välisiin eroihin vaikuttava tekijä liittyy yhteiskunnassa vallitsevan luottamuksen määrään. Yksi merkittävimmistä työn järjestämisen ja luottamuksen välistä yhteyttä painottaneista teoksista on Alan Foxin *Beyond Contract* (1974). Luottamusta voidaan pitää työn suunnittelussa sekä vaikuttavana tekijänä että lopputuloksena, sillä korkean luottamuksen maissa työnantajat suunnittelevat työpaikan tehtävät todennäköisesti niin, että työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä. Työn järjestämistapa voi kuitenkin myös vahvistaa olemassa olevaa taipumusta korkeaan tai alhaiseen luottamukseen, sillä se, miten paljon työntekijä voi vaikuttaa työhönsä, kertoo tämän nauttiman luottamuksen määrästä.

ESS-aineiston luottamusta mittaavien kohtien analyysi paljastaa kolme hyvin erilaista luottamustyyppiä. Ensimmäiseen

tyyppiin kuuluvat poliittista luottamusta käsittelevät kohdat, joista eniten painoa annetaan poliitikkojen nauttimalle luottamukselle. Toinen luottamustyyppi, yleinen luotettavuus, sisältää väittämiä ihmisten yleisestä luotettavuudesta, reiluudesta ja auttavaisuudesta. Kolmas luottamustyyppi on työpaikkaluottamus, jota kuvaavat ensisijaisesti kohdat yrityksen sisäisestä sitoutumisesta ja työtoverien auttavaisuudesta. Näistä kolmesta luottamustyyppistä erityisesti yleinen luotettavuus ja työpaikkaluottamus vaikuttavat positiivisesti työn autonomisuuteen.

Taulukon 4 malli 1 kuvaa maaryhmien eroja ennen kontrollitekijöiden huomioimista. Vertailumaana on Iso-Britannia. Malli 1 osoittaa aiempien havaintojen mukaisesti, että työntekijöillä on paljon vaikutusvaltaa Pohjoismaissa ja vähän vaikutusvaltaa siirtymävaiheen maissa. Mallista 2 huomataan, että kun kontrollitekijöiksi otetaan työvoimarakenne ja luottamus, ero maaryhmien välillä pienenee. Mallien välinen ero on erityisen selvä niiden maaryhmien kohdalla, joissa luottamus oli vähäistä sekä ihmisten välisissä että työpaikan sisäisissä suhteissa. Aiemmat maaryhmien välillä havaitut erot näkyvät kuitenkin hyvin selvästi, vaikka työvoimarakenne ja luottamuksen määrä onkin kontrolloitu. Erityisesti Pohjoismaat erottuvat edelleen ryhmänä, jossa työn autonomisuus on suurta, kun taas valtion koordinoimissa maissa ja siirtymävaiheen maissa (sekä Irlannissa) työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat melko pienet. Kaiken kaikkiaan tämä osoittaa, että aiemmin esitetty malli maaryhmäkohtaisista eroista vaikuttaisi pitävän hyvin paikkansa.

Taulukko 4. Työvoimarakenteen ja luottamuksen vaikutukset työn autonomisuuteen

Vertailuryhmä: Iso-Britannia	Malli 1 Alkuperäiset kertoimet		Malli 2 + Rakenne + Luottamus	
	B	Sig	B	Sig
Pohjoismaat	1,08	***	0,96	***
Manner-Euroopan koordinoitua maat	-0,16		-0,15	
Valtion koordinoimat maat	-0,90	***	-0,39	***
Siirtymävaiheen maat	-1,54	***	-0,99	***
Irlanti	-1,33	***	-1,17	***

Lähde: ESS 2004.

Tuotantoregiimit ja ammattitaidon kehittäminen

Tutkimuksen toinen keskeinen työn laatua koskeva kysymys on tuotantoregiimien ja ammattitaidon kehittämisen välinen suhde. Tuotantoregiimiteoriassa lähdetään oletuksesta, että työntekijöiden ammattitaito on paremman ammatillisen koulutuksen ansiosta pidemmälle kehittynyttä ja erikoistuneempaa koordinoituissa malleissa kuin vapaissa markkinatalouksissa. Vapaissa markkinatalouksissa työntekijät ovat saaneet koulutuksensa kansallisessa koulutusjärjestelmässä, joten heidän osaamisensa on luonteeltaan yleisempää. Jotta tuotantoregiimien ja ammattitaidon kehittämisen suhde voidaan selvittää, on ennen työmarkkinoille siirtymistä saatu koulutus ja työelämässä saadut taidot kuitenkin erotettava toisistaan.

Ennen työelämää saatu koulutus

Ennen työelämäänsä siirtymistä saadun koulutuksen tasoa voidaan vertailla Eurostatin vuoden 2008 tilaston avulla, sillä se kertoo, kuinka suuri osa kaikista opiskelijoista on käynyt ISCED:in eli kansainvälisen koulutusluokituksen kolmannen tason ammatillisen koulutuksen. Taulukosta 5 nähdään, että koulutusvertailu vaikuttaisi tukevan oletusta, jonka mukaan ennen työelämää saadun koulutuksen taso on korkeampi koordinoituissa markkinatalouksissa kuin vapaan markkina-

talouden Isossa-Britanniassa. Lukujen voidaan kuitenkin katsoa tukevan myös toislaista näkemystä: Pohjoismaiden prosenttiosuus on korkea, koska ammatillinen koulutus eroaa yleisestä koulutuksesta verrattain myöhään ja koska se on integroitu yleiseen koulutukseen tiukemmin kuin muissa maissa. Taulukosta voidaan myös nähdä, että ammatillisen koulutuksen valinneiden prosentuaalinen määrä ei ole kovin paljon alhaisempi siirtymävaiheen maissa kuin Pohjoismaissa.

Ammatillinen täydennyskoulutus

Työn laadun ja regiimityyppien välisen suhteen kannalta ammatillinen täydennyskoulutus on ennen työelämää saatua koulutusta tärkeämpää. Tuotantoregiimiteoriassa painotetaan yhteyttä laajamittaisen markkinakoordinaation ja erikoistuneiden ammatillisten ja työpaikkakohtaisten taitojen välillä. Erityisesti työpaikkakohtaisten taitojen kartuttaminen vaatii työantajalta vahvaa täydennyskoulutusjärjestelmää. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä työuran aikana saatua virallista ja epävirallista koulutusta.

ESS-aineistossa on kaksi kysymystä, jotka mittaavat työhön liittyvää koulutusta ja työn edellyttämää oppimista. Ensimmäinen kysymys käsittelee koulutusta laaja-alaisesti: "Oletko viimeisten 12 kuukauden aikana osallistunut osaamistasi kasvattavalle kurs-

Taulukko 5. Ennen työelämää saatu ammatillinen koulutus (% ISCED3:n opiskelijoista) vuonna 2008 maaryhmittäin

Maaryhmä	Vapaa markkinatalous (Iso-Britannia)	Pohjoismaat	Manner-Euroopan koordinoitua maat	Valtion koordinoimat maat	Siirtymävaiheen maat	Irlanti
	31,4	57,0	66,9	41,8	53,6	33,9

Lähde: Eurostat INDIC_ED educ_ipart.

sille, luennolle tai konferenssiin?”. Toinen kysymys pyrkii selvittämään epävirallisia oppimisprosesseja kysymällä kuinka hyvin väite ”työni edellyttää uusien asioiden oppimista” pitää paikkansa.

Tuotantoregiimiteoriassa oletetaan, että työhön liittyvä koulutus ja työn edellyttämä oppiminen on tavallisempaa koordinoituissa maaryhmissä (ja ainakin Pohjoismaissa ja Manner-Euroopan koordinoituissa maissa) kuin vapaan markkinatalouden maissa. Maaryhmien empiirinen tarkastelu (ks. taulukko 6) kuitenkin osoittaa, ettei näin ole. Pohjoismaat saivat kyllä parhaat pisteet sekä työhön liittyvässä koulutuksessa että työn edellyttämässä oppimisessä, mutta toiseksi parhaat pisteet sai vapaan markkinatalouden Iso-Britannia. Manner-Euroopan koordinoituissa maissa molemmat pisteet olivat keskitasoa. Molempien osa-alueiden huonoimmat

pisteet saivat valtion koordinoimat maat, toiseksi huonoimmat siirtymävaiheen maat.

Maaryhmien välisiä eroja on perinteisesti selitetty maiden institutionaalisilla eroilla, mutta voisivatko erot johtua työvoimarakenteen eroista? Tutkimukset ovat osoittaneet, että yhteiskuntaluokka vaikuttaa koulutusmahdollisuuksiin hyvin selvästi. Tämä voi johtua joko siitä, että työnantaja valitsee mieluummin oppimiskykensä todistaneita työntekijöitä tai siitä, että työnantaja odottaa eri luokkiin kuuluvilta työntekijöiltä erilaista koulutusmotivaatiota ja -menestystä. Voidaan myös olettaa, että työpaikan koko vaikuttaa selvästi oppimiskokemuksiin, sillä isoissa organisaatioissa on yleensä myös isot ja kehittyneet henkilöstöosastot.

Kun tarkastellaan, miten työvoimarakenteen kontrollointi muuttaa alkuperäisiä kertoimia (ks. taulukko 7, malli 1), huomataan, että

Taulukko 6. Työhön liittyvä koulutus ja työn edellyttämä oppiminen maaryhmittäin (%)

	Työhön liittyvä koulutus viimeisten 12 kk aikana	Työ vaatii uusien asioiden oppimista		
		Pitää paikkansa erittäin hyvin	Pitää paikkansa melko hyvin	Pitää paikkansa erittäin hyvin + melko hyvin
Pohjoismaat	67,0	39,6	32,6	72,2
Manner-Euroopan koordinoitua maat	51,9	27,7	34,3	62,0
Valtion koordinoimat maat	30,0	24,6	28,5	53,1
Siirtymävaiheen maat	38,2	25,4	35,1	60,5
Irlanti	45,0	35,3	29,5	64,8
Vapaan markkinatalous (Iso-Britannia)	53,3	37,6	30,5	68,1

Lähde: ESS 2004.

osan maaryhmien välisestä eroista selittää työvoimarakenteiden erilaisuus. Työhön liittyvän koulutuksen kohdalla valtion koordinoimien maiden ja erityisesti siirtymävaiheen maiden negatiiviset kertoimet pienenevät. Sama pätee myös Irlantiin. Työvoimarakenteiden erojen kontrollointi (ks. taulukko 7, malli 2) ei kuitenkaan pienennä Pohjoismaiden ja muiden maaryhmien välistä eroa, vaan pikemminkin suurentaa sitä. Maaryhmien välillä on siis selviä eroja silloinkin, kun työvoimarakenteen erot on kontrolloitu.

Havainnot työn edellyttämästä oppimisesta ovat joiltakin osin samankaltaisia. Taulukon 7 mallissa 3 esitetyt alkuperäiset kertoimet osoittavat, että Pohjoismaat poikkeavat jälleen selvästi muista maaryhmistä. Tässä tapauksessa Pohjoismaat on ainoana ryhmänä saanut Isoa-Britanniaa korkeammat pisteet työn edellyttämästä oppimisesta. Ero Pohjoismaiden ja Ison-Britannian välillä ei kuitenkaan ole yhtä suuri työn edellyttämässä oppimisessa kuin työhön liittyvässä koulutuksessa. Valtion koordinoimat maat ja siirtymävaiheen maat erottuvat jälleen muista matalilla lukemillaan. Suurin koulutuksen ja oppimisen välinen ero on, että Manner-Euroopan koordinoituissa maissa työ ei juuri edellytä uuden oppimista. Näin

ollen Manner-Euroopan maat ovat työn edellyttämässä oppimisessa lähempänä valtion koordinoimia maita ja siirtymävaiheen maita kuin Pohjoismaita. Työvoimarakenteen kontrollointi (ks. taulukko 7, malli 4) pienentää selvästi valtion koordinoimien ja siirtymävaiheen maiden ja Ison-Britannian välistä eroa. Sillä ei kuitenkaan ole samaa vaikutusta Pohjoismaihin tai Manner-Euroopan koordinoituihin maihin. Tulosten tärkein anti on jälleen se, että ne osoittavat maaryhmien välisen erojen säilyvän työvoimarakenteen kontrolloinnista huolimatta.

Johtopäätökset

Mitä johtopäätöksiä empiirisistä havainnoista voidaan sitten tehdä? Jotkin tulokset puoltavat selvästi tuotantoregiimiteoriaa. Ensinnäkin tulokset tukevat melko hyvin teorian oletuksia työehtosopimusneuvottelujen koordinaatiosta eri maaryhmissä, vaikka institutionaalista rakenteista on nykyään paljon enemmän tietoa kuin teorian laatimisen aikaan. Toiseksi tulokset osoittavat, että työpaikkaneuvostoedustus on yleisempää koordinoituissa yhteiskunnissa. Tulokset vahvistivat myös, että ennen työelämää saatu kou-

Taulukko 7. Työvoimarakenteen vaikutukset työhön liittyvään koulutukseen ja työn edellyttämään oppimiseen maaryhmittäin

Vertailuryhmä: Iso-Britannia	Työhön liittyvä koulutus				Työ vaatii uusien asioiden oppimista			
	Malli 1: Alkuperäiset kertoimet		Malli 2: + Työvoima-rakenne		Malli 3: Alkuperäiset kertoimet		Malli 4: + Työvoima-rakenne	
	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig
Pohjoismaat	0,57	***	0,74	***	0,16	*	0,16	*
Manner-Euroopan koordinoitua maat	-0,06		0,01		-0,34	***	-0,43	***
Valtion koordinoimat maat	-0,98	***	-0,83	***	-0,67	***	-0,54	***
Siirtymävaiheen maat	-0,62	***	-0,36	***	-0,44	***	-0,27	***
Irlanti	-0,34	***	-0,22	*	-0,15		-0,19	

Lähde: ESS 2004.

lutus on korkeatasoisempaa koordinoituissa maissa.

Tutkimuksesta kävi kuitenkin ilmi, että tuotantoregiimiteoriassa on myös ongelmia. Teoriassa käytetty luokittelu ei ensinnäkään tuo tarpeeksi hyvin esiin maiden välisiä eroja työn laadussa. On selvää, että Pohjoismaiden ja Manner-Euroopan maiden välillä on eroja sekä työn autonomisuudessa että ammattitaidon kehittämisessä, mutta teoria niputtaa molemmat maaryhmät koordinoituiksi markkinatalouksiksi. Niin sanotut valtion koordinoimat maat eivät myöskään sovi samaan kategoriaan muiden koordinoitujen ryhmien kanssa työntekijöiden vaikutusvalan tai ammattitaidon kehittymisen osalta. Tuotantoregiimiteoria ei tarjoa mitään uutta tietoa maaryhmien ominaispiirteistä työpäikan sisäisten suhteiden tai työn laadun osalta. Irlantia ja Isoa-Britanniaa ei myöskään voida niputtaa yhdeksi ryhmäksi vapaan markkinatalouden nimikkeen alle, sillä niiden työehtosopimusjärjestelmissä ja työn autonomisuudessa on merkittäviä eroja.

Toinen merkittävä ongelma on, että vaikka teoria ennustikin työntekijöiden virallisten vaikutuskanavien (tässä tapauksessa työpaikkaneuvostojen) yleisyyden melko hyvin, työntekijät eivät silti kokeneet voivansa vaikuttaa asioihin oletetussa määrin. Syytä tähän voidaan vain arvella, mutta mahdollisia selityksiä on useita. Työpaikkaneuvostoilla ei yleensä ole juurikaan päätösvaltaa, vaan ne ovat pääasiassa neuvoa-antavia. Työnantajat voivat siis jättää neuvoston mielipiteen huomiotta, ellei työntekijöillä ole valtaa pakottaa työnantajaa. Järjestelmä on myös hyvin epäsuora. Edustajien mielipiteet voivat poiketa työntekijöiden mielipiteistä, koska edustajat saattavat olla enemmän tekemisissä johdon kuin työntekijöiden kanssa. Kaiken kaikkiaan vaikuttaa todennäköiseltä, että työpaikkaneuvostotyyppinen toiminta on tehokkaampaa, jos ammattiliitto on voimakas.

Kolmanneksi kävi ilmi, että vaikka teoria ennustikin ennen työelämään siirtymistä saadun koulutuksen määrän hyvin, tästä ei seu-

rannut, että ammattitaitoa olisi kehitetty aktiivisesti myös työuran aikana. Tämä johtunee osittain siitä, että yritykset käyttävät yrityksen sisäistä kompensoivaa koulutusta maissa, joissa koulutus saadaan pääsääntöisesti ennen työelämää. Saattaa myös olla, että jos ennen työelämää saatu koulutus on korkeatasoista, ei työuran aikana tapahtuvaa laajamittaista koulutusta pidetä tarpeellisena. Koska työuran aikana tapahtuva laajamittainen erikoistava koulutus tuottaa voimakkaan ammatti-identiteetin, täydennyskoulutus voi jopa hidastaa työn uudelleenorganisointia, sillä uudelleensijoitetut työntekijät tarvitsevat lisäkoulutusta. Vaikuttaa myös todennäköiseltä, että ammattiliiton vaikutusvalta liittyy koulutustarjonnan määrään, sillä ammattiliiton ollessa vahva täydennyskoulutusta pidetään työntekijöiden edun mukaisena eikä yksinomaan tuottavuuden tavoitteluna.

Tulevan teoreettisen kehityksen ja tutkimuksen kannalta tutkimuksen tärkein tulos on se, että Pohjoismaat eroavat hyvin selvästi kaikista muista maista työntekijöiden vaikutus- ja kouluttautumismahdollisuuksien suhteen. Nykyisten maaryhmien välisiä eroja selittävien teorioiden selitysvoima on edelleen heikohko. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin viittaavat siihen, että vaikka luottamuksen määrällä kieltämättä on jonkin verran merkitystä erojen selittämisessä, luottamusteorioilla tuskin on tässä suhteessa kovin paljon painoarvoa. Vaikuttaakin melko ilmeiseltä, että eroja ei tuotantoregiimiteorian oletusten vastaisesti voida riittävästi selittää työnantajien mieltymyksillä ja strategioilla, vaan huomioon on otettava työnantajien ja työntekijöiden väliset voimasuhteet.

* * *

Puheenvuoro perustuu professori Duncan Gallien Työelämän tutkimuspäivillä 3.–4.11.2011 pidettyyn esitelmään. Lontoon yliopiston Institute of Educationin Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies -yksikkö on tukenut tätä puheenvuoroa varten tehtyä tutkimusta.

Kirjallisuus

- Blauner, R. (1964) *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Edlund, J. & Grönlund, A. (2008) Protection of Mutual Interests? Employment Protection and Skill Formation in Different Labour Market Regimes. *European Journal of Industrial Relations* 14, 245–264.
- Fox, A. (1974) *Beyond Contract: Work Power and Trust Relations*. Lontoo: Faber and Faber.
- Friedmann, G. (1946) *Problemes humains du machinisme industriel*. Pariisi: Gallimard.
- Gallie, D. (toim.) (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P. A. & Soskice, D. (toim.) (2001) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Iversen, T. & Stephens, J. D. (2008) *Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation*. *Comparative Political Studies* 41 (4/5), 600–637.
- Kenworthy, L. (2001) Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment. *World Politics* 54 (1), 57–98.
- Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison, F. & Myers, C. A. (1960) *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Soskice, D. (1999) *Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s*. Teoksessa H. Kitschelt, P. Lange, G. Marks & J. D. Stephens (toim.) *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press, 101–134.
- Visser, J. (2011) *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007 Version 3 – May 2011*. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam <URL: <http://www.uva-aias.net/208>>. Luettu 25.10.2011.